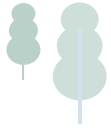


METAGE 邁達特

2025 永續報告書

Sustainability Report





CONTENT 目錄

序 / 前言

- 關於本報告書 | 4
- 董事長的話 | 5
- 公司簡介 | 6
- 榮耀與肯定 | 7
- ESG 亮點績效 | 8

1

關於邁達特

- 關於邁達特 | 9
- 永續策略及發展目標 | 26
- 永續主題與利害關係人 | 30

2

營運治理

- 永續治理 | 40
- 經濟績效 | 45
- 風險管理 | 46
- 資訊安全暨個資隱私保護 | 50

3

永續經營

- 誠信經營 | 56
- 供應鏈與客戶關係管理 | 63

4

幸福職場

- 員工結構概況 | 72
- 人才招募與發展 | 75
- 薪酬水準 | 80
- 優質福利 | 81
- 人權保障 | 89
- 職業安全衛生與員工身心健康 | 90

5

社會共融

- 永續行動成果 | 102
- 公益活動 | 103
- 愛心電腦捐贈 SROI 社會價值評估 | 104

6

環境及氣候管理

- 環境及氣候治理 | 109
- 減碳目標與行動 | 110
- 溫室氣體盤查 | 112
- 氣候相關財務揭露 TCFD | 117

附錄

- 附錄 1：國際永續揭露框架及指標對照表 | 134
- 全球報告倡議 GRI | 135
- 永續會計準則 SASB | 141
- 氣候相關財務揭露 TCFD | 144
- 聯合國永續發展目標 SDGs | 145
- 附錄 2：第三方獨立保證書 | 148



序 前言

章節目錄

- ▶ 關於本報告書
- ▶ 董事長的話
- ▶ 公司簡介
- ▶ 榮耀與肯定
- ▶ ESG 亮點績效

關於本報告書

報導範圍與期間

歡迎閱讀 邁達特數位股份有限公司（報告中以「邁達特」來簡稱）2025 年永續報告書，本報告書內容呈現本公司及旗下子公司（啟迪國際、聚上雲、逐鹿數位）所有營運據點於 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間，在公司治理、經濟、環境與社會面向的重大議題、管理方針、目標、績效成果及未來策略。若揭露邊界不同，將於段落註明。

報告中財務數據採會計師查核後公開資訊，涵蓋邁達特及合併財報子公司（含啟迪國際、聚上雲、逐鹿數位、Corex、Brainstorm、前進、仁資、典通、浚鴻、奧沃、德鴻、北京宏盛、上海揚碩）；溫室氣體盤查數據，經第三方驗證，範圍同合併財報。財務數據以新臺幣計算，其餘數據採國際通用單位。

發行日期

- 報告書每年發行一次，上次發行日期：2025 年 6 月。
本次發行日期：2026 年 5 月。
- 歷年中、英文報告書可至本公司永續網站查詢及下載：
https://www.metaage.com.tw/esg/download_report

聯絡方式

若您對於本報告書有任何疑問及建議，歡迎您與我們聯絡。
聯絡資訊如下：

聯絡單位：邁達特永續暨環安風管處

電話：+886 2-8797-8260

郵件：ESG@metaage.com.tw

邁達特官方網站：<https://www.metaage.com.tw/>

邁達特永續地圖：<https://www.metaage.com.tw/esg/sustainable-map>

編撰依據

本報告書係參考 (reference) 以下報告準則及架構：

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)：通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021)
- 金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)：氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)：產業永續會計準則
- 其他國際規範：如聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、社會責任指南 (ISO 26000) 等

外部查證

本報告委託獨立第三方驗證公司—台灣衛理國際品保驗證股份有限公司，簡稱 (BV) 進行查證，查證標準採 GRI 通用準則 2021 揭露要件及當責性原則，並依 AA1000 第二類型中度保證標準 (Type II / Moderate) 執行。完整查證聲明載於本報告書末附錄。

類別	外部查證與確信	資料範圍	查驗證範圍
財務報告	安侯建業會計師事務所 (KPMG)	合併財報	同合併財報
溫室氣體盤查	台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 (TUV NORD)	合併財報	同合併財報
永續報告書	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BV)	1. 財務資訊：同合併財報 2. 溫室氣體：同合併財報 3. 非財務資訊：邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲	邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲

品質與管理流程

本報告依本公司「永續報告書編製及驗證作業程序」編製，並納入內部控制制度，以確保資訊揭露的完整性與正確性。各單位提供經主管確認的數據與資料，由報告書工作小組彙整，經第三方查證及內部修訂後，由永續單位主管審閱並確認查證結果，最終提報董事會審議通過後發布。

面向	權責單位	職責
公司治理	董事會層級 - 永續發展委員會	- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等 - 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效 - 督導永續資訊揭露事項並審議報告書 - 監督永續績效與風險管理整合情形
管理層級	永續委員會	- 完成重大議題盤點及跨部門永續行動統整 - 永續事務推動 - 追蹤策略目標與績效控管 - 永續 KPI 與風險機會管理執行 - 彙整永續推動成果呈報董事會層級委員會 - 資源調派
執行層級	永續暨環安風管處 單位主管	- 報告內容審閱定稿、向永續委員會進行報告 - 永續及風險管理事務推動
	各部門單位 窗口及主管	- 蒐集相關資料及數據統計、目標與指標管理，經主管確認資訊正確及完整性後揭露
	報告書工作小組	- 報告作業推動及進度控管，內容編輯及修訂、整體規劃
內部	稽核室	- 確認永續資訊內控制度有效性
外部	獨立驗證機構	- 外部查證

資訊重編

- P45：2024 年度報告書邁達特經濟價值分配表，股東股利、社區投資、政府補助數據誤植，已修正。
- P114：2024 年報告書水資源使用數據因計算方式有誤，已修正。

董事長的話



邁達特以 IT 智能化最佳夥伴自期，並與子公司及供應鏈夥伴攜手，持續為利害關係人創造新價值。我們在責任治理、綠色營運與數位人才培育方面投入資源，以具體行動推動永續。2025 年，邁達特年營收達 218.4 億元，年增 18.84%，創下歷史新高，展現企業在智能化與永續驅動下的成長動能，更是全體同仁共同努力的豐碩成果。

台灣與海外規劃

近年生成式人工智慧快速發展，企業 IT 系統加速上雲，國內各大產業在 IT 投資方面也將更顯著地側重於 AI、雲端與資安合規。邁達特投入大量資源推動雲服務與資安業務成長，並持續擴展三大公有雲的服務能量。我們全年無休的 7×24 MSP 託管維運中心提供從架構、效能、服務到資安的完整託管與監控協助，協助企業有效突破 AI 部署能力不足與缺乏經驗等挑戰，並以優異的解決方案協助客戶加速轉型。

在海外子公司營運方面，邁達特將持續推動子公司的垂直與水平整合，包括布局亞太市場的逐鹿數位、美國子公司 Brainstorm 以及南非子公司 Corex 等，共同建構跨區域、跨產業的價值鏈。透過資源共享與技術賦能，邁達特將進一步擴大整體市場影響力，為企業客戶提供一站式的智慧化轉型服務。

永續治理

在治理方面，公司通過 ISO 27001、ISO 45001 與 ISO 14064-1 等第三方認證，並於國際碳揭露計畫氣候變遷問卷中取得 B 級管理等級，展現企業在資安、職安衛生與氣候治理上的管理能力。

永續經營與社會影響力

2025 年，邁達特展現了在職場永續、社會責任及科技應用上的深度耕耘。我們不僅榮獲 HR Asia 亞洲最佳雇主獎，在企業文化、員工投入度與團隊合作三大面向之評分均遠高於亞洲平均水準，更成功結合 HR 管理與 AI 技術，建立高效的人才培育與留用機制，獲頒 TCSA 職場福祉領袖獎及蟬聯性別平等領袖獎。邁達特也持續擴大社會影響力，將資源帶進偏鄉並深入校園，更進一步推動從國中小到大學的全學齡數位人才培育。透過實際交流與互動，我們協助年輕世代接觸數位科技，促進產學合作，為社會培養面向未來的關鍵人才。此外，邁達特積極運用核心技術回饋社會，分別以「科技續航，點亮數位夢」與「用 AI 預見健康」專案，摘下 TSAA 台灣永續行動獎銀獎與銅獎，具體展現我們在資源循環、教育平權與健康創新上的成果。而公司在資訊揭露透明度上的努力，持續受到外部肯定，2025 年蟬聯 TCSA 永續報告金獎，並首度獲得 GCSA 全球企業永續獎報告書銅獎。

氣候行動與承諾

邁達特積極因應氣候變遷，致力於營運減碳與氣候治理。自 2023 年起，公司開始響應綠色採購申報，採購金額逐年提升，在日常營運中逐步落實環境友善。為提升再生能源使用比例，不僅內湖總部頂樓太陽能發電系統於 2024 年正式啟用，2025 年起更進一步啟動外購綠電，加速能源轉型。為與國家政策方向一致，我們於 2025 年初將 2030 年減碳目標提升至 28%，明確展現邁達特推動永續的決心。

展望未來

展望 2026 年，邁達特將持續串聯雲與地端資源，並與子公司共同協助企業將 AI 導入垂直應用場景，在提升營運效率的同時優化資源配置，加速企業數位轉型並創造永續價值。面對快速變動的產業環境與全球永續趨勢，我們將秉持穩健經營與創新驅動並行的策略，在追求成長的同時兼顧企業責任與社會影響力，與員工、客戶及合作夥伴共同邁向更具韌性與永續競爭力的未來。

邁達特數位股份有限公司
董事長 曾文興

公司簡介

企業願景

成為 IT 智能化最佳夥伴

MetaAge 邁達特於 1998 年創業之初以成為「專業資訊應用服務供應商」角色自期，專注於引進世界最先進之各項資訊服務軟硬體產品，全方位滿足企業客戶於資訊系統領域之需求。各項智能化技術是企業提升競爭力最有效的途徑，而邁達特基於在資訊服務領域累積的深厚經驗，藉由不斷引進全球領先之 IT 解決方案以及加強技術服務能量，持續作為 IT 智能化最佳夥伴。



成立時間

1998 年 4 月成立

上市時間

2001 年 8 月上市
(股號：6112)

加入

2019 年 8 月
加入明基佳世達

更名

2022 年 6 月
由原名「聚碩科技」
更名為「邁達特」

公司定位

以成為企業的 IT 智能化最佳夥伴為目標
透過智動化解決方案來提升人均產值，
提高企業競爭力

營收

2025 全年營收 218.4 億元新臺幣

服務據點

業務範圍涵蓋全台灣
台北·新竹·台中·高雄

員工人數

2025 年員工人數約 655 人*

*註：至 2025 年 12 月 31 日數據，人數統計範圍包含邁達特、啟迪、聚上雲與逐鹿數位

生態網絡

超過 1500 家的經銷商生態體系
涵蓋台灣所有產業

榮耀與肯定

2025 年，邁達特在永續經營與產業表現上持續獲得各界認可，永續方面蟬聯 TCSA 台灣企業永續獎資訊及通訊傳播業永續報告金獎、性別平等領袖獎，更首獲職場福祉領袖獎；2 項專案也獲台灣永續行動獎肯定。客戶方面獲中信金控永續卓越獎肯定。產業表現部分，原廠夥伴包括 Dell、Cisco、Microsoft、奧義智慧、Veeam、Citrix、OpenText 等，皆對我們的表現給予高度肯定，這些榮譽具有積極正面的激勵意義，我們將繼續努力提升企業競爭力、強化市場地位，並為客戶與所有利害關係人提供高品質的服務與貢獻。



永續肯定

- 2025 亞洲最佳企業雇主獎
- CDP 氣候變遷問卷管理等級 B 級
- TCSA 資訊及通訊傳播業 永續報告金獎
- GCSA 全球企業永續獎 報告書銅獎
- TCSA 性別平等領袖獎、職場福祉領袖獎
- TSAA SDG4 銀獎、SDG3 銅獎

其他合作夥伴認證



2025 年取得台灣代理商身分



台灣總代理



大中華區唯一 GcSP 認證代理商

客戶肯定

- 中信金控永續卓越獎

註：此表統計範圍為 2025 年 1 月至 2026 年 3 月底止

原廠資格與肯定



2025 年度合作夥伴獎



2025 邁達特獲最佳 ISG 代理商
2025 啟迪獲最佳 CSG 經銷夥伴
2024 邁達特獲最佳貢獻代理商
2024 啟迪獲最佳 ISG 經銷夥伴



2025 AI 生態系統開拓獎
2024 台灣最佳代理商



2024 ASEAN 年度最佳代理商獎



FY24 台灣代理商最佳先鋒獎



2024 卓越代理商獎



2025 Distributor Empowerment Award

2025 ESG 亮點績效



環境面

E

CDP 氣候變遷問卷 **B** 級

邁達特環境目標
2030 減碳 **28%**
2035 減碳 **38%**

RE 7.99%

(S1+S2) 減碳量達 **15.7%**

綠色採購金額約
272 萬 (年增 1.8 倍)

低碳 - 雲端應用營收
年增達 **20.36%**

ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查



社會面

S

亞洲最佳雇主獎

員工滿意度
8.2

員工持股信託參與率
87.7% (年增 +2.7%)

STP 數位人才學院
(21-25 屆)

累計贊助金額達 **72** 萬元
培育達 **100** 位學生

2024-2025 愛心電腦捐贈
累計超過 **375** 台

ISO 45001 職業安全衛生管理系統



治理面

G

企業永續獎
TCSA
TSAA
GCSA

客戶滿意度平均
95.89 分

合併營收達
218.4 億元

客戶永續稽核

69 份 **100%** 通過

ISO 27001 資訊安全管理系統

01

關於邁達特

章節目錄

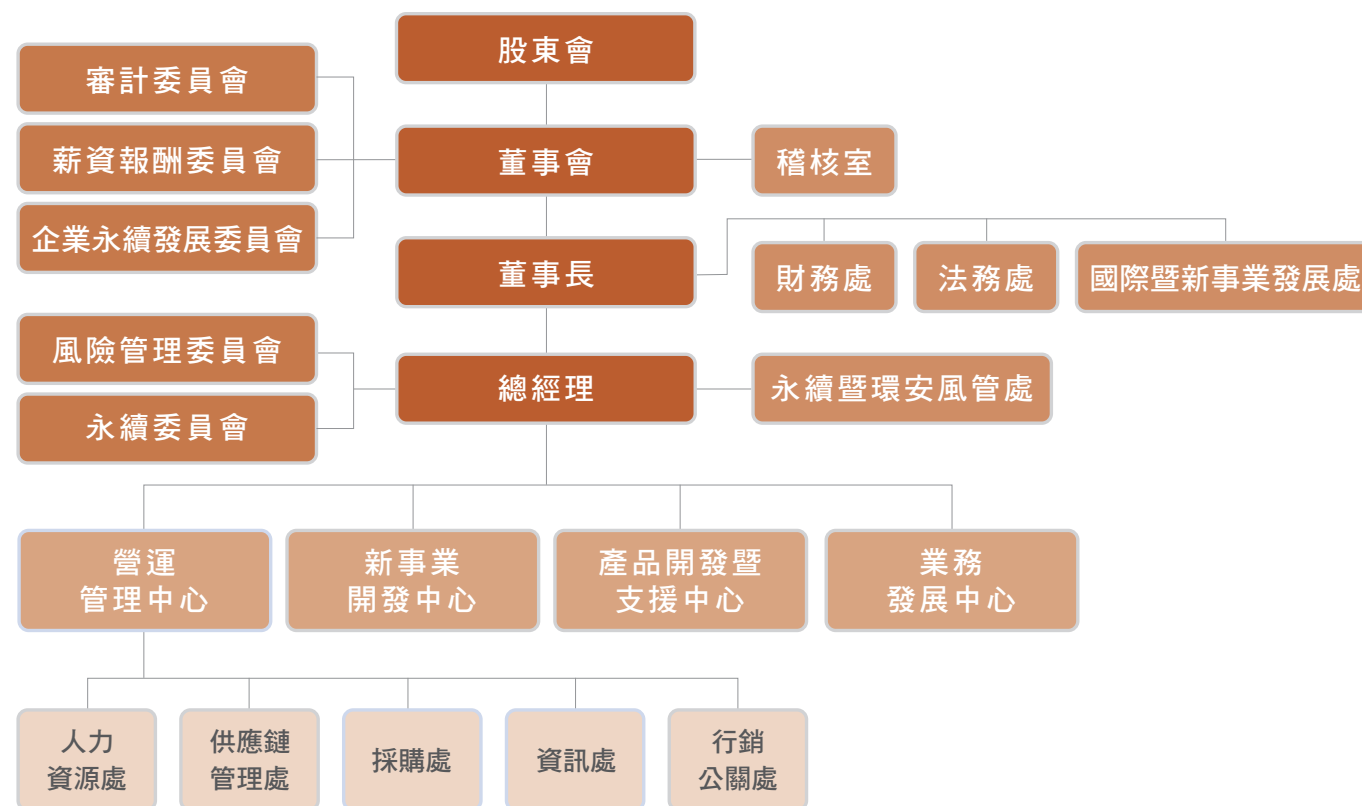
- ▶ 關於邁達特
- ▶ 永續策略及發展目標
- ▶ 永續主題與利害關係人



企業更名

邁達特原名「聚碩科技」，在資訊服務業以專業代理商的身分持續引進世界級優秀產品，與廣大經銷商夥伴密切合作，幫助了臺灣許多企業完成了數位系統的導入。如今隨著企業客戶的需求由系統化轉向智能化，種種數據均顯示僅有系統化已不足以面對未來的競爭，企業客戶更積極佈署以進入下一個元宇宙時代爭取龐大商機，故本公司重新思考自己的角色以及新的使命，希冀能夠作為企業 IT 智能化的最佳夥伴。基於這樣的思想，將公司原本的英文名稱 Sysage 的系統 Sys，更新為元宇宙 Metaverse 的 Meta，成為 Metaage Corporation，此次更名宣示我們已準備好為協助客戶進入下一個時代提供服務，中文名稱也相對應變更為「邁達特數位股份有限公司」，協助推動臺灣企業 IT 智能化，也成就更好的將來。

組織結構



公司沿革與大事記

2000 年以前

- 1998 年 04 月 經濟部核准公司設立於新竹，實收資本額為新臺幣參仟肆佰參拾萬元
- 1998 年 05 月 取得美商思科公司 (Cisco) 網路產品之經銷代理權
- 1998 年 07 月 臺中辦事處成立
- 1999 年 01 月 高雄辦事處成立
- 1999 年 01 月 取得戴爾 (Dell) 工作站產品之經銷代理權
- 1999 年 09 月 取得美商甲骨文公司 (Oracle) 資料庫產品之經銷代理權

2001 年 - 2010 年

- 2001 年 08 月 正式於中華民國櫃檯買賣中心掛牌上櫃 (股票代號：6112)
- 2002 年 06 月 因行銷、研發、測試、倉儲之整合需要，購買內湖區內湖路一段 512、514、516 號 8~11 樓辦公大樓
- 2003 年 07 月 取得 Citrix 企業資訊應用存取平臺獨家代理權
- 2003 年 08 月 由櫃檯買賣中心轉臺灣證券交易所掛牌上市 (上櫃轉上市)
- 2007 年 04 月 正式成為 Oracle 授權教育訓練中心 (OAEC)
- 2007 年 08 月 取得 EMC 臺灣區代理權
- 2008 年 12 月 取得 HDS 經銷代理權
- 2009 年 02 月 取得 Informatica 經銷代理權
- 2010 年 07 月 取得 VMware 臺灣區代理權

2011 年 - 2020 年

- 2013 年 01 月 取得 SafeNet 臺灣區代理權
- 2013 年 07 月 取得 Red Hat 臺灣區代理權
- 2013 年 11 月 取得 Quantum 臺灣區代理權
- 2015 年 01 月 正式代理 Eaton 產品
- 2016 年 01 月 成為 Apple 授權企業經銷商
- 2016 年 02 月 成為全球企業管理軟體供應商 SAP (思愛普) 授權經銷商
- 2016 年 05 月 成為德國資料中心精密空調系統供應商 STULZ (史圖茲) 授權經銷商
- 2017 年 04 月 成為 Dell 臺灣「數位轉型雲聯盟」成員
- 2018 年 05 月 取得 Akamai 臺灣區代理權
- 2019 年 09 月 加入佳世達
- 2020 年 02 月 取得 SecurityScorecard 代理權
- 2020 年 05 月 取得 UiPath 代理權
- 2020 年 06 月 取得 Hubspot 代理權

2021 年 - 迄今

- 2021 年 01 月 收購南非公司 COREX (PTY) LTD 100% 股權
- 2021 年 03 月 佳世達科技收購本公司股份 16.37%，累計持股 51.41%
- 2022 年 05 月 取得 AWS MSP 身分
- 2022 年 06 月 23 日更名為邁達特數位股份有限公司
- 2022 年 09 月 取得微軟代理權
- 2022 年 12 月 收購逐鹿數位 100% 股權
- 2023 年 成立 METAMatch 邁達特雲市集
- 2023 年 08 月 購買 Brainstorm Corporation 35.09% 股權
- 2023 年 11 月 取得 MinIO 代理權
- 2024 年 01 月 對 Grandsys 德鴻科技持股比例增至 40.15%
- 2024 年 04 月 取得 Zscaler 代理權
- 2024 年 04 月 取得奧義智慧代理權
- 2024 年 07 月 成為 RedHat 大中華區 總代理
- 2025 年 07 月 取得 Databricks Selected Partner 身分
- 2026 年 01 月 取得 AWS 代理權
- 2026 年 01 月 取得 Forcepoint 代理權

汐止倉儲管理中心

📍 新北市汐止區中興路 43-2 號 13F



台北總公司

啟迪
聚上雲
逐鹿數位

📍 台北市內湖區內湖路一段 516 號 10 樓

☎️ 02-8797-8260

📠 02-8797-8261



新竹分公司

📍 新竹市東區公道五路三段 1 號 9 樓之 A

☎️ 03-5437168

📠 03-5437169

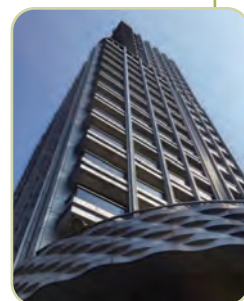


台中分公司

📍 台中市南屯區公益路二段 51 號 13 樓 B1

☎️ 04-2327-1151

📠 04-2327-1152



高雄分公司

📍 高雄市左營區博愛四路 6 號 8 樓

☎️ 07-5505820

📠 07-5505821



合併財報其他子公司全球據點

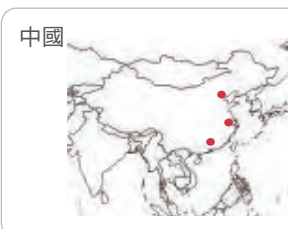
邁達特旗下子公司於北美、南非、中國及臺灣之營運據點



Brainstorm Corporation



Corex (PTY) LTD



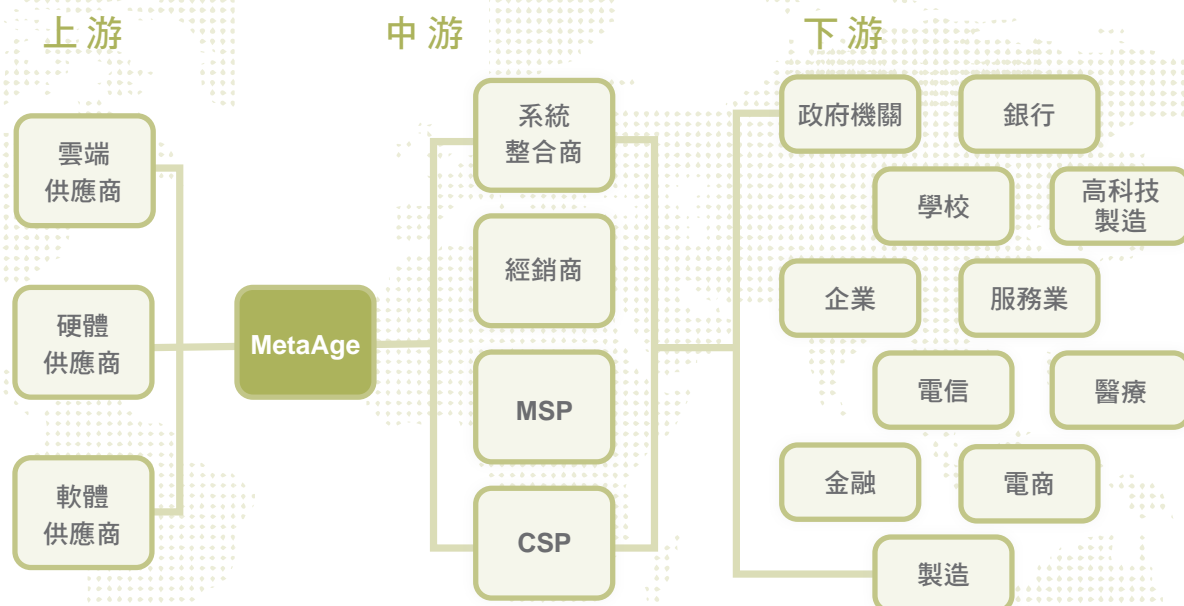
北京宏盛



典通 / 浚鴻 / 前進國際 / 仁資專業 / 德鴻科技

邁達特營運據點

重要營運據點包含：
邁達特內湖總公司、汐止倉儲管理中心、新竹分公司、臺中分公司與高雄分公司。其中子公司啟迪、聚上雲、逐鹿數位營運據點均位於內湖總部大樓。



產業定位

邁達特及子公司屬中游之加值型代理商，主要代理各項通訊及網際網路軟硬體設備、工作站暨伺服器、工具整合應用軟體等產品，藉由對所代理產品之整合能力，提供專業諮詢、技術服務等整體解決方案（Total Solution）予下游經銷商，再透過經銷商銷售予最終使用者（End User）。

本產業上游主要為各項網路軟硬體、主機系統與應用軟體、雲端服務之供應商；下游則有從事銷售資訊相關產品之系統整合商、經銷商及最終使用者。目前，資訊產業之上游廠商主要專注於研發、製造資訊相關產品；中游通路商以推廣市場、建立行銷通路為首要經營目的；下游業者則提供最終使用者運送、安裝、維修及技術支援等服務。

商業模式

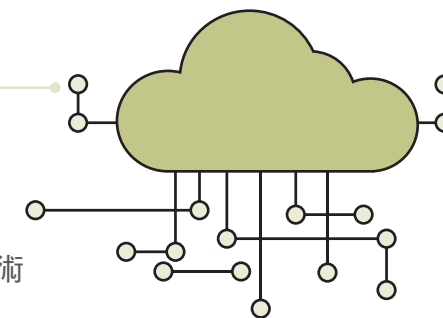
邁達特及子公司經銷代理超過 50 個世界知名 IT 品牌，如 Akamai、AWS、Cisco、Check Point、Dell、Microsoft、Oracle、Pure Storage、Red Hat、Veeam 等品牌之產品，在臺灣資服市場的觸角和涵蓋率，乃至對各項技術方案的深度理解，皆走在業界之先。

本公司熟悉原廠生態與運作模式，提供最專業的諮詢與專案協作，能對經銷商提供一站式的服務及跨品牌產品之整合。其次，邁達特設有 Demo Center，且 Demo Center 不只用於裝設測試機，更真正具備應用成果的展示功能，可充份支援售前的概念驗證 POC (Proof Of Concept)，並於臺北、新竹、高雄分公司均各設有 Demo Center，規模之大堪稱業界僅見。另本公司也提供託管服務中心 (MSP Center) 全天候全時段、專職人員進行監控，全方位架構、服務及資訊安全進行可用性監控。

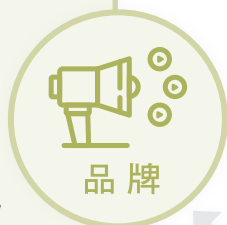
營運策略

營運策略：「名牌通路，增值服務，雲地串連，數位轉型」

邁達特擁有國際知名品牌之軟硬體產品線、經由原廠認證之技術支援人才、綿密廣佈之市場行銷通路以及實力堅強之技術諮詢與維護服務，以「品牌、人才、通路、服務」構築成邁達特經營發展的四大重要柱石，並提供企業客戶以合理的預算，有效提高資訊設備的運作效能，大幅改善企業 IT 體質，為企業未來發展打好紮實的基礎，迎戰愈見激烈艱鉅的產業競爭。



本公司憑藉多元的垂直整合解決方案、優異豐富的产品規劃、縱深綿密的經銷通路體系、24/7 不間斷的服務能量，精準掌握企業關鍵需求，並持續拓展客戶廣度並增加技術服務深度，訂定了以「雲服務」、「AI 資料分析」、「現代化應用程式」及「資訊安全」等四大解決方案為主軸的產品發展策略，將致力強化相關產品和服務布局，也與各個產業領域的 Domain Know-How 做深度連結。



品牌

持續強化在產業面及技術服務面的創新與服務，擁有充足技術能量的支援基礎，並提供優質實驗機會環境，除了於各服務據點以台北、新竹、台中及高雄為主，以及全臺各地之 Demo 環境，亦於今年提供雲端 Cloud Lab 服務，將各品牌的产品應用功能展示及客戶教育訓練，能夠即時於雲端 Lab 中使用，並因應新應用科技，可在最短時間內進行測試及展現環境，把握新應用商機。



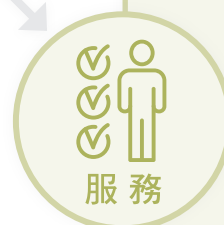
人才

藉由產品經銷累積的技術服務基礎，協助拓展現有產品線，開發新應用方案，進行多角化經營投資布局，聯手開發活性客戶機會，並與全臺超過千家系統整合商與經銷商客戶群合作，達成極高市場覆蓋率，同時與主要客戶群往來密切而穩定，具備良好的通路擴展以及市場開發能力。



通路

因應雲端新經濟模式，及各代理品牌的銷售模式亦轉向為訂閱 / Pay As You Go，應用趨勢為雲端服務為主，為了提供網路寬廣的服務持續發展 Cloud Management Portal，將整合各代理品牌服務及產品，提升本公司於終端客戶中具代表性的雲端品牌管理機制。



服務

產品與服務：四大解決方案



邁達特主要以資通訊產品之代理、經銷及買賣為主，秉持名牌通路、整合服務及建置邁向雲端網路世界的橋樑的經營宗旨，提供客戶網路設備及資通訊軟體相關之整體解決方案 (The ICT Solution Provider)，以供企業及用戶建立更有效益 ICT (Information and Communication Technology) 雲端應用環境。

邁達特有感於近年數位浪潮來襲，企業單憑強大的主機 / 儲存系統、網路設備或資料庫等 IT (Information Technology) 基礎設施，已不足以匯聚創新轉型的動能，必須導入雲服務、大數據、AI (Artificial Intelligence)、DevOps (Development Operations)、微服務…等更多元的科技方案，與此同時還需兼顧資安防護。

邁達特理解市場需求、並熟悉國外大廠的推廣重點後，訂定了以「雲服務」、「AI 資料分析」、「現代化應用程式」及「資訊安全」等四大解決方案為主軸的產品發展策略，致力強化相關產品和服務佈局，也與各個產業領域的 domain know-how 做深度鏈結。

此外，邁達特成立代理業界唯一的軟體研發中心。舉凡雲端、AI 和微服務，都需要針對客戶實際應用需求，以客製化的軟體開發符合各種需求的應用，才能轉換成為實用方案、解決企業營運痛點；更有甚者，即便諸如防火牆、網路、儲存設備等 IT 基礎架構產品，也越來越需要結合 Web Services、API (Application Programming Interface) 等新興元素，以符合實際場域的應用需求。

產品服務保證

1 企業備份備援解決方案

異地備份

技術串接

資源整合

提供中小企業至大型企業的解決方案，並協助金融、政府單位執行備份備援。整合跨產品技術協助客戶與合作夥伴解決痛點，有效應對地緣政治、資安事件等種種挑戰。

2 雲地整合應用解決方案

雲地整合

應用研究

跨品牌合作

完整的技術與產品經驗，一站式協助企業與合作夥伴整合雲地系統與服務，提升數位韌性。

3 MSP 託管解決方案

網站搬遷

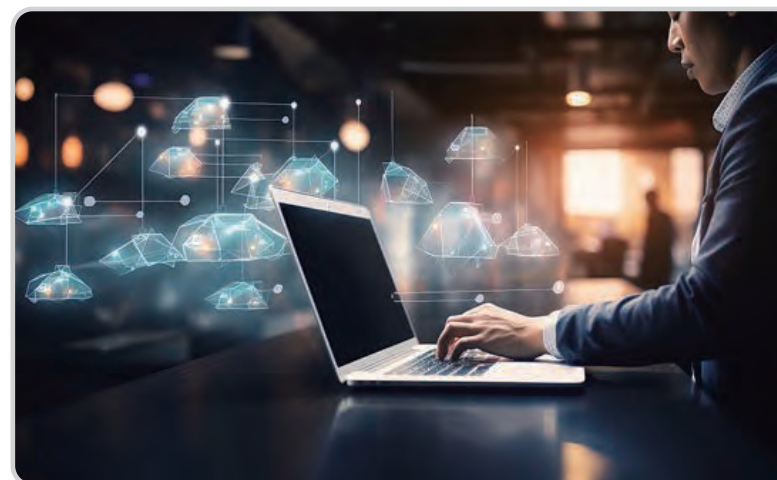
效能監控

MSP 託管

MSP 合作夥伴稽核及 ISO27001 稽核通過，全年無休、全天候、24 小時在線託管雲端服務，預先排除客戶障礙。

2025 年度本公司未發生效能異常、服務中斷或用戶服務中斷情形

註：1. 由於邁達特、啟迪、聚上雲係雲端服務轉售商，實際服務可用度與效能由原廠負責維運與提供售後支援，本項指標非屬三家公司可直接控管之範疇，故指標實際上為不適用。
2. 逐鹿數位相關產品線，除已安排好備份、版本更新等計畫外（已通知用戶），無發生非預期之效能異常、服務中斷、用戶服務停機情形。





應用展示中心 Demo Center

- 邁達特設有 Demo Center，不只用於裝設測試機，更真正具備應用成果的展示功能，可充份支援售前的概念驗證 POC（Proof Of Concept）。目前於臺北、新竹、高雄分公司均各設有 Demo Center，規模之大堪稱業界僅見。

託管服務中心 MSP Center 技術服務最前線，擴充企業 IT 量能



智慧監控
維持系統運作



全能技術團隊
減少維運成本



資源盤點協助架構優化
打造最佳效能、成本優化

邁達特 MSP 戰情中心



高隱密性與合規
ISO 27001 認證，流程採用 ITIL 架構

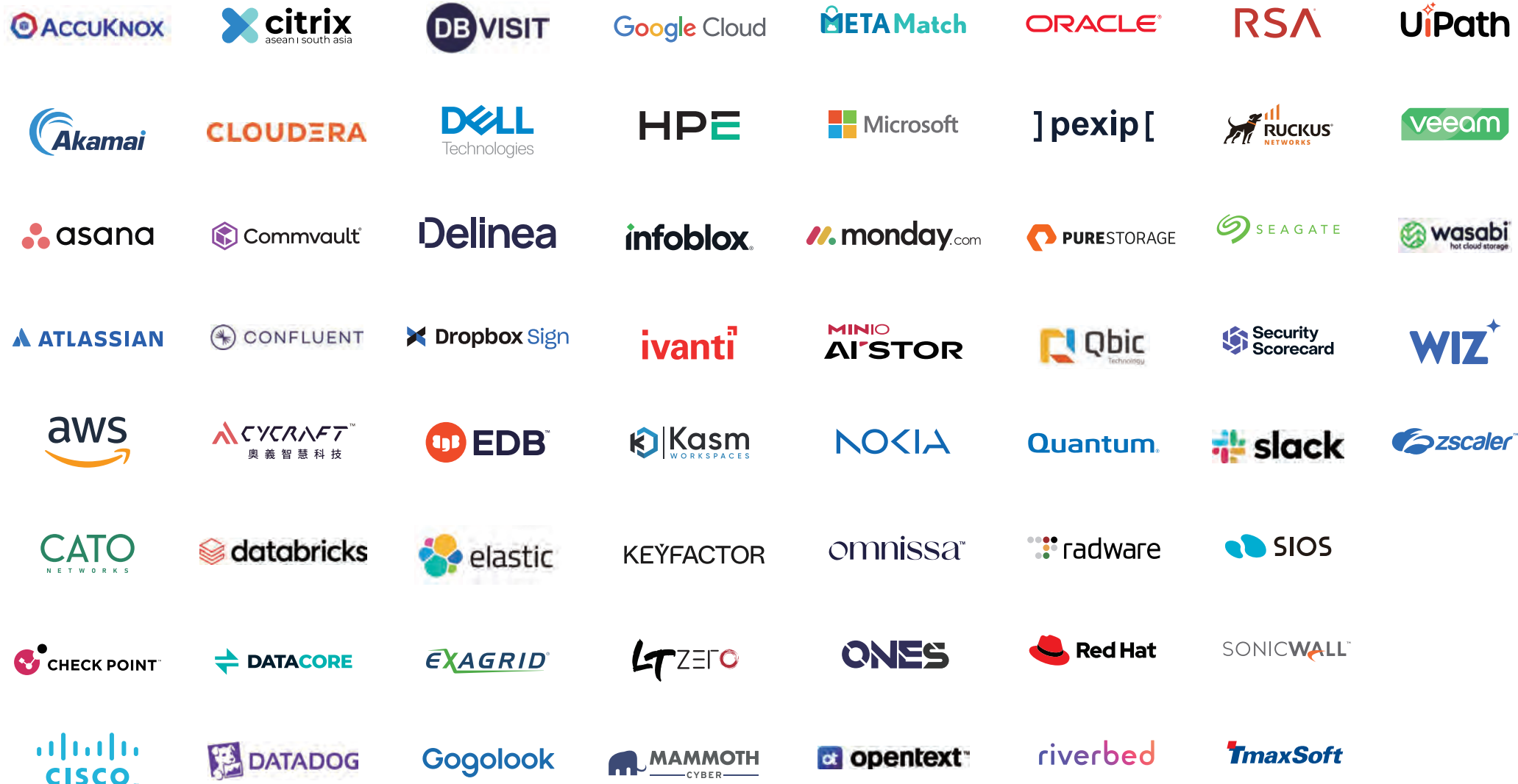


7 X 24 專人監控服務
完整三班制技術團隊，高技術量能

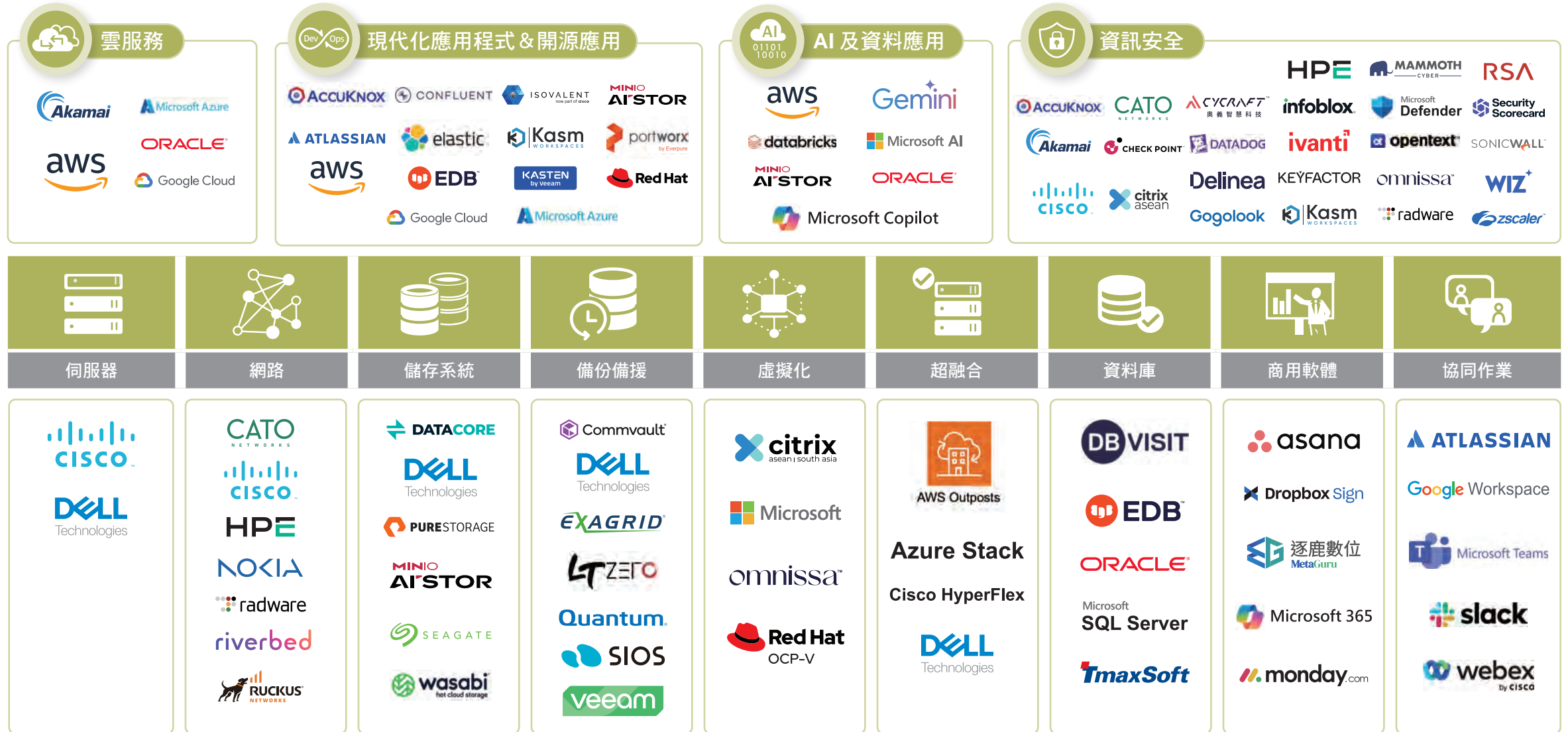


客製化指標 即時告警設置
預先排除錯誤，降低問題發生率

2025 年度代理品牌



2025 年度代理品牌應用分類圖



近兩年公司主要產品與解決方案對照表

邁達特主要代理品牌之產品分為「雲服務、現代化應用程式、AI 資料應用、資訊安全」四大類型，並依商品類別整合為九種細項。以下為邁達特 2024 與 2025 品牌應用一覽之對照圖，兩年度之品牌代理以開源、AI 及資安為主。

2024 品牌應用一覽表

雲服務		現代化應用程式 & 開源應用		AI 及資料應用		資訊安全		
伺服器	網路	儲存系統	備份備援	虛擬化	超融合	資料庫	商用軟體	協同作業

2025 品牌應用一覽表

雲服務		現代化應用程式 & 開源應用		AI 及資料應用		資訊安全		
伺服器	網路	儲存系統	備份備援	虛擬化	超融合	資料庫	商用軟體	協同作業



創新服務模式— METAMatch 生態圈媒合平臺 (邁達特雲市集)

企業數位轉型需求加速

供給端缺乏通路平台

需求端人力及經費有限

邁達特鏈結夥伴關係

邁達特雲市集三大效益

1 供給端互補：

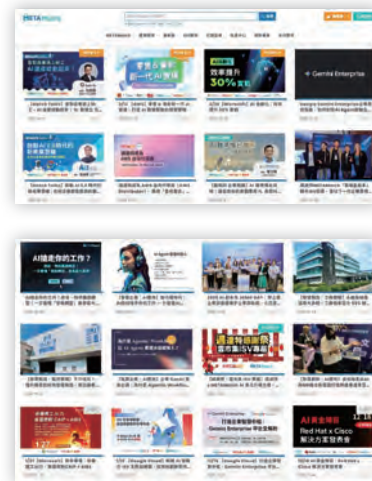
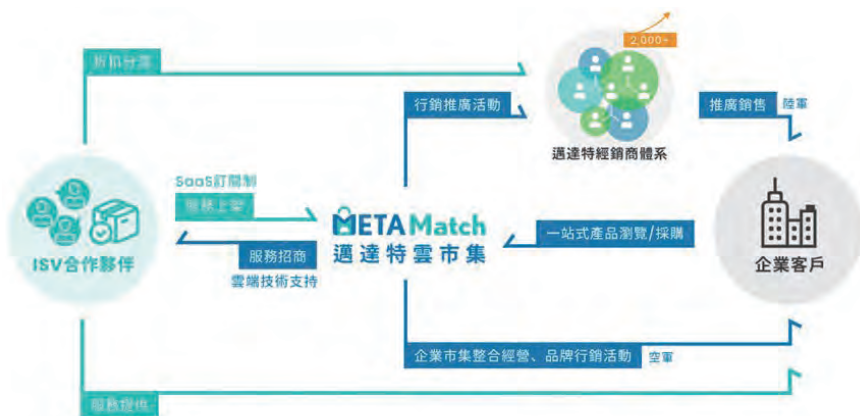
透過具備完整通路的邁達特數位參與，補足 ISV 較缺乏業務人力，產品也較為單一化且有資訊數據孤島等問題。

2 需求端滿足：

生態圈平台團隊提供專業服務，有效解決企業客戶因 IT 人力與專業有限、和經費規模不足等受限條件。

3 產業鏈升級轉型：

透過平台使鏈結夥伴從早期線性且單向的上下游關係，逐步形成垂直、水平整合的產業生態圈合作關係。不論是原廠供應商、或是顧問與通路夥伴乃至於最終使用者，皆可透過此平台互相鏈結，創造整體產業更高價值。



- ① 雲市集官網：<https://www.metamatch.market/>
- 雲市集發展背景：https://www.metaage.com.tw/cloud_marketplace/background_story
- 進一步閱讀：《邁達特 METAMatch 雲市集平台，鏈結 ISV 和 SI 等多方角色，嚴選企業數位轉型的最佳選擇》
<https://www.metaage.com.tw/news/latest/615>
- 工商時報：邁達特串連 ISV 打造 AI 應用生態圈 助力數位轉型 <https://www.ctee.com.tw/news/20240624701658-431202>
- 工商時報：METAMatch 助推數位轉型 優化醫療產業生態系 <https://www.ctee.com.tw/news/20241021701219-431202>

背景：

因應近年企業雲端市場快速增長、人工智慧 (AI) 與數位轉型 (包含大量中小企業) 需求興起，邁達特憑藉 20 多年，50 多個國際 IT 領導品牌的代理、整合、及售前售後服務經驗，於 2023 年成立了企業應用軟體的「METAMatch 生態圈媒合平台」。此平台經由各垂直產業領域的實際應用情境來落實解決方案，提供軟體開發商 (ISV) 與系統整合夥伴 (SI)、企業用戶 (End User) 的媒合機會，協助資訊服務產業深度合作、共同推動百工百業產業數位轉型與升級。

做法：

降低客戶進入門檻：由於太多琳瑯滿目的產品讓企業客戶難以選擇最適合的方案，邁達特 METAMatch 生態圈媒合平台與兩百多家軟體供應商 (ISV) 合作，以創新的概念組合解決方案、並透過類似電商平台的經營機制，一站式提供分門別類的 AI 與數位轉型解決方案包括智慧企業、人工智慧 (AI)、ESG 永續經營、IT 加值、餐飲零售、智慧教育、智慧製造、醫療 照護與智慧休閒等，並以垂直領域專業服務角度支援企業、快速協助客戶根據需求選擇方案。

指標：

為持續擴大 METAMatch 生態圈的影響力，公司設定 2025 年新增 40 家 ISV 作夥伴之年度目標；實際表現較前一年增加 73 家，超出年度目標。



創新產品方案—逐鹿數位雲碳封清 iCarbon 碳管理平台

碳管理平台成為企業邁向淨零的重要基礎系統

隨著全球淨零排放目標與 ESG 揭露規範持續推動，企業對於溫室氣體盤查、碳排數據管理與供應鏈碳資訊揭露的需求快速增加。碳管理系統逐漸成為企業推動永續治理與低碳轉型的重要數位基礎建設。

邁達特集團旗下企業流程管理軟體公司 逐鹿數位 (MetaGuru)，於 2023 年推出企業碳管理平台「雲碳封清 iCarbon Cloud」，協助企業建立完整的碳盤查與碳管理數位化能力。

「雲碳封清」依據 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 國際標準設計，整合企業營運數據與碳盤查流程，協助企業完成碳排盤查、排放源管理、碳數據分析及盤查報告產出，建立企業長期碳管理與減碳決策基礎。



產品功能及特點

- 符合國際碳盤查標準：**平台依據 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 建置碳盤查架構，支援企業建立排放源清單、盤查邊界與碳排管理機制。
- 多維度碳排數據分析：**透過碳排統計與排放熱點分析，協助企業快速掌握主要排放來源並制定減碳策略。
- 自動產出碳盤查報告：**系統可自動生成碳盤查清冊與盤查報告書，支援第三方查證與 ESG 揭露需求。
- 集團式碳管理架構：**支援多據點、多組織邊界管理，可依企業需求建立 集團式碳管理平台，集中管理各子公司與據點碳排資料。

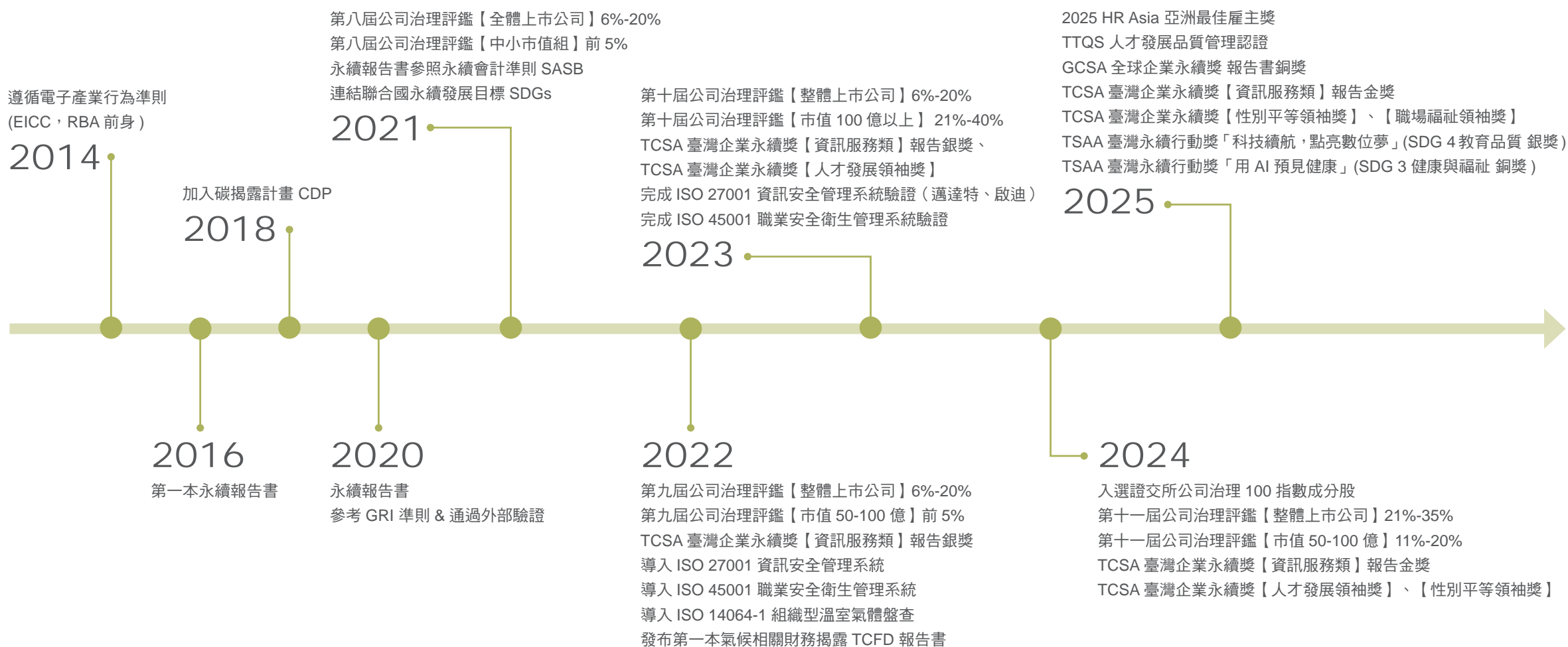
① 逐鹿數位官網：<https://www.metaguru.com.tw/products-solutions/icarboncloud>
產品新聞公告：<https://www.metaguru.com.tw/31864>



平台應用成果

目前 iCarbon 已協助多家企業建立碳管理能力，涵蓋製造業、ICT、金屬加工、生技、工程與服務業等產業。其中平台已支援大型企業集團完成超過 200 家關係企業之碳盤查管理與數據整合，建立集團層級碳管理機制，進一步提升碳數據一致性與管理效率。iCarbon 亦協助多家上市櫃公司與公部門單位強化碳盤查流程與永續供應鏈管理能力，有效因應日益增加之法規揭露與減碳目標管理需求。

ESG 發展大事記



國內外倡議參與



遵循氣候相關財務揭露 TCFD 框架
揭露氣候相關資訊。



納入聯合國永續發展目標 SDGs，
共連結 13 項目標。



納入聯合國全球盟約 UN GLOBAL COMPACT、
永續會計準則 SASB、社會責任指南 ISO 26000，
以提升報告書資訊溝通性。



遵循全球報告倡議組織
發布之 GRI 報導準則，
符合國際趨勢。



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

遵循責任商業聯盟 RBA 規範，落實供應鏈人權與環境管理。



參與碳揭露計畫 CDP。



本公司為以下協會組織之會員：
台灣雲端物聯網產業協會
台北市電腦商業同業公會
中華民國資訊軟體協會
中華民國資訊經理人協會

邁達特 ESG 短、中、長期發展目標

面向	重點發展項目	2025 年		短期		中期 (3-5 年) 2028-2030	長期 (5-10 年) 2031~2035
		目標設定	達成情形 ✓ 目標達成 / □ 未達成	2026	2027		
治理	公司治理評鑑 / ESG 評鑑【全體上市】	• 公司治理評鑑 6%-20%	□ 公司治理評鑑 21-35% ✓ 設置董事會層級永續發展委員會 ✓ 高階主管薪酬與 ESG 績效連結	• ESG 評鑑 6%-20%	• ESG 評鑑 6%-20%	• ESG 評鑑 6%-20%	• ESG 評鑑 6%-20%
	客戶滿意度	• 客戶滿意度 95.87 分	✓ 客戶滿意度 95.89 分	• 客戶滿意度 95.89 分		• 客戶滿意度 95.90 分	• 客戶滿意度 95.91 分
	永續資訊揭露 (報告書、年報)	• 持續創新及優化資訊品質 • 通過 AA1000 第二類中度	✓ 報告書通過 AA1000 第二類中度保證 ✓ 永續報告書金獎 ✓ IFRS S1/S2 能力建置 (員工派訓) ✓ 官網 ESG 專區優化及資訊即時更新	• 永續報告書持續創新及優化資訊品質 • 接軌 IFRS S1/S2 1. 成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組 2. 擬訂導入計畫 3. 初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響 4. 初步辨認報導個體	• 永續報告書持續創新及優化資訊品質 • 接軌 IFRS S1/S2 1. 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊 2. 辨認及蒐集所需資料 3. 修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業。	• 接軌 IFRS S1/S2 2028 1. 試行編製年報永續資訊專章 2. 持續更新 IFRS 永續資訊相關之內部控制作業手冊及辦理教育訓練 2029 年 Q1 1. 公告申報年報永續資訊專章	• 接軌 IFRS S1/S2，持續依據準則進行
	強化供應商議合	• 優化供應商評鑑機制	✓ 邁達特、啟迪、聚上雲新進供應商承諾書回簽率 100% ✓ 發放供應商評鑑問卷及題組優化 (新增人權議題)，評鑑名單擴及逐鹿數位 ✓ 前十大供應商 100% 完成內部評核 (新增 ESG 面向)	• 提升供應商永續自評表回覆率 • 持續優化供應商管理及篩選機制 (新增 ESG 標準)			• 持續優化供應商評鑑機制
	ISO27001 資訊安全管理系統	• 管控內部資料安全，無資安重大事件發生 • 邁達特、啟迪通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統獨立第三方驗證轉版	✓ 報告期間未發生任何違反客戶隱私與資訊安全之事件 ✓ 邁達特、啟迪均通過 ISO 27001:2022 轉版認證	• 新版 ISO 27001 文件制度導入與人員教育訓練 • 管控內部資料安全，無資安重大事件發生 • 持續依據續證作業標準，深化資訊安全管理效能。	• 強化資安事件通報與應變演練機制 • 管控內部資料安全，無資安重大事件發生 • 持續依據續證作業標準，深化資訊安全管理效能	• 落實 PDCA 持續改善，並定期確保持續維持證書的有效期限	• 建構資安治理數位儀表板，提升即時監控能力。
強化員工及主管之法律風險意識	• 2026 年起新設目標如右	✓ 針對全體員工舉辦教育訓練一場，高階主管參與集團教育訓練一場	• 安排《勞基法》相關講座，持續落實員工及主管之教育訓練，強化法律風險意識	• 持續落實員工及主管之教育訓練，強化法律風險意識	• 持續落實員工及主管之教育訓練，強化法律風險意識	• 持續落實員工及主管之教育訓練，強化法律風險意識	

邁達特 ESG 短、中、長期發展目標 (續)

面向	永續議題回應	重點發展項目	2025 年		短期		中期 (3-5 年) 2028-2030	長期 (5-10 年) 2031~2035
			目標設定	達成情形 ✓ 目標達成 / □ 未達成	2026	2027		
社會	人資管理制度	人資運作優化	<ul style="list-style-type: none"> 原目標「推廣人資智能系統於關係企業」修正目標為「公司外部獎項」 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 通過勞動部人才發展品質管理系統評核 (TTQS 企業機構版) ✓ 通過勞動部 114 年度企業人力資源提升計畫補助案 ✓ 2025 年亞洲最佳雇主獎 ✓ 臺灣企業永續獎：性別平等領袖獎、職場福祉領袖獎 	<ul style="list-style-type: none"> 每年取得 2 個外部獎項 (包括但不侷限於人力資源、ESG 等領域) 導入 AI 賦能學習平台 	<ul style="list-style-type: none"> 每年取得 2 個外部獎項 (包括但不侷限於人力資源、ESG 等領域) 	<ul style="list-style-type: none"> 每年取得 3 個外部獎項 (包括但不侷限於人力資源、ESG 等領域) 	<ul style="list-style-type: none"> 每年取得 4 個外部獎項 (包括但不侷限於人力資源、ESG 等領域)
	人才吸引與留任	留任管理	<ul style="list-style-type: none"> 2026 年起新設目標如右 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自願離職率 12.89% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度自願離職率 13% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度自願離職率 12.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度自願離職率 12% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度自願離職率 10%
		員工滿意度	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度 8.2 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 員工滿意度達 8.2 分，優於業界平均 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度 8.3 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度 8.4 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度 8.5 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度 8.8
		薪酬與福利	<ul style="list-style-type: none"> 優化福利設施 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 員工持股信託參與率 87.7%，較去年成長 2.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股信託參與率 87% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股信託參與率 88% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股信託參與率 88% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股信託參與率 90%
	人才培育與發展	數位人才學院	<ul style="list-style-type: none"> 2026 年起新設目標如右 		<ul style="list-style-type: none"> 數位應用暨職涯講座 大學以上：150 位 高中：800 位 	<ul style="list-style-type: none"> 數位應用暨職涯講座 大學以上：200 位 高中：1,000 位 	<ul style="list-style-type: none"> 數位應用暨職涯講座 大學以上：250 位 / 年 高中：1,200 位 / 年 	<ul style="list-style-type: none"> 數位應用暨職涯講座 大學以上：300 位 / 年 高中：1,500 位 / 年
		企業實習計畫	<ul style="list-style-type: none"> 40 名 / 年 → 修正為 20 名 / 年 	<ul style="list-style-type: none"> □ 19 名實習生 	<ul style="list-style-type: none"> 20 名實習生 	<ul style="list-style-type: none"> 25 名實習生 	<ul style="list-style-type: none"> 30 名實習生 	<ul style="list-style-type: none"> 40 名實習生
	職業安全衛生與員工身心健康	員工健康促進	<ul style="list-style-type: none"> 2026 年起新設目標如右 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 健康促進參與率 >30% ✓ 優於法規健檢平均到檢率達 89% 2026 年起新設「員工健康促進」目標如右 	<ul style="list-style-type: none"> 健康促進參與率 >35% 維持優於法規健檢平均到檢率達 90% 		<ul style="list-style-type: none"> 健康促進參與率 >40% 提升優於法規健檢平均到檢率至 91% 	
		ISO45001 職業安全衛生管理系統	<ul style="list-style-type: none"> 2026 年起新設目標如右 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 維持邁達特 ISO 45001 職業安全衛生管理系統獨立第三方驗證 ✓ 失能傷害頻率 (FR):0.77 ✓ 失能傷害嚴重率 (SR):0 2026 年起新設目標如右 	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特 ISO 45001 持續保持及執行有效性 失能傷害頻率 (FR)<0.8 失能傷害嚴重率 (SR)<14 		<ul style="list-style-type: none"> 落實 PDCA 持續改善，邁達特 ISO 45001 持續保持及執行有效性 失能傷害頻率 (FR)<0.4 失能傷害嚴重率 (SR)<7 	

邁達特 ESG 短、中、長期發展目標 (續)

面向	重點發展項目	2025 年		短期		中期 (3-5 年) 2028-2030	長期 (5-10 年) 2031~2035
		目標設定	達成情形 ✓ 目標達成 / □ 未達成	2026	2027		
環境	綠色服務營收增加	•2025 目標新臺幣 3.5 億元	✓ 低碳產品 - 雲端應用之營收約新臺幣 8.72 億元，年增長率達 20.36%	• 低碳服務營收目標新臺幣 4 億元	• 低碳服務營收目標新臺幣 4.5 億元	• 低碳服務營收目標新臺幣 5 億 ~6 億元	• 持續代理及推出低碳、創新整合方案
	減碳目標與行動	• 2025 減碳 14.5% • 自發太陽能佔總部整體用電達 4%	✓ 相較基準年 (2022 年) 實際減碳 15.7%。類別一較 2022 年減 16.1824 公噸 CO2e、類別二較 2022 年減碳 192.1128 公噸 CO2e，合計減碳 208.2952 公噸 CO2e ✓ 全年外購綠電 84,170 度，自發太陽能電力達 116,161 度，再生能源佔整體用電達 7.99%	• 減碳目標 17.2%	• 減碳目標 20%	• 2030 減碳目標 28% • 2030 再生能源佔比達 20%	• 2035 減碳目標 38%
	低碳辦公環境	• 擴大綠色採購盤點範圍 • 持續盤點及規劃低碳辦公措施	✓ 擴大綠色採購申報範圍至新竹、台中、高雄分公司，總申報金額約新臺幣 272 萬元，較去年金額成長 1.8 倍 ✓ 使用 DHL 之部分國際運輸在 2025 年因採用 GoGreen Plus (SAF) 而使 WtW 排放量較參考情境降低 18.1%	• 導入 ISO 50001 能源管理系統 • 導入 ISO 14001 環境管理系統		• 持續汰換低能效辦公室設備 • 2030 年前公務車全面更換為油電車或低碳車輛	
	組織溫室氣體盤查	• 每年定期盤查，落實 PDCA 持續改善盤查方法 • 評估擴大範疇三盤查範圍	✓ 擴大範疇三商務旅行盤點範圍 (航空、計程車)	• 導入 GHG Protocol • 優化範疇三盤查範圍		• 每年定期盤查，持續改善盤查方法	
	氣候相關財務揭露 / 自然相關財務揭露 / 碳揭露計畫	• 持續盤點及控管氣候相關風險與機會 • 2026 年起新設目標如右	✓ 完成 TCFD 外部驗證 ✓ CDP 氣候變遷問卷 B 級	• 生物多樣性及自然議題納入公司永續政策 • 2026 年試編自然相關財務揭露 TNFD • 2027 年前導入 IFRS S2		• 持續盤點及控管氣候暨自然相關風險與機會 • CDP 氣候問卷提升至 A- 級	

永續管理架構



ESG 政策

邁達特依循主管機關法令要求、國際永續發展趨勢及客戶與供應商對社會與環境責任的期待，訂定「[永續發展實務守則](#)」，作為公司推動永續與執行相關政策之最高依據。為落實永續經營與企業社會責任，並持續提升資訊揭露品質，公司將永續議題區分為八大主題進行管理與揭露，包括：營運財務績效、風險管理、公司治理與誠信經營、資訊安全與個資隱私保護、供應鏈及客戶關係管理、幸福職場、社會共融，以及環境及氣候治理。



永續治理架構

企業永續發展委員會

為強化董事會於永續議題之監督職能，公司於 2025 年 10 月 27 日設置董事會層級之企業永續發展委員會，並依「[永續發展委員會組織規程](#)」運作，負責審議永續策略、重大議題、氣候治理、永續目標以及資訊揭露品質，每年定期向董事會報告，以確保永續發展融入公司整體策略方向。

永續委員會

在管理階層方面，公司於總經理轄下設置永續委員會及風險管理委員會，由跨部門主管組成，負責推動永續策略執行、重大議題盤點、ESG 目標追蹤及營運風險評估與控管。永續委員會、風險管理委員會與董事會層級之永續發展委員會相互銜接，形成由上而下之永續治理體系，確保永續議題能有效納入日常營運與決策流程。兩委員會下設有數個工作小組以茲運作，其運作遵循董事會通過之「[永續發展實務守則](#)」。工作小組則依各自負責之範疇，不定期收集相關議題，再依議題評估分析後，將重要議題納入執行計劃及日常運作中，永續委員會於每年定期向董事會進行報告。

同時為了因應永續發展趨勢，邁達特董監事皆有進行相應的 ESG 訓練課程，高階主管亦不定期接受相關訓練。邁達特每季度參與母公司佳世達召開之永續發展與企業風險管理會議（ESG & ERM），透過與內部各方永續單位的交流和訓練課程，提升自身在 ESG 上之知能。

「永續資訊管理」內部控制制度

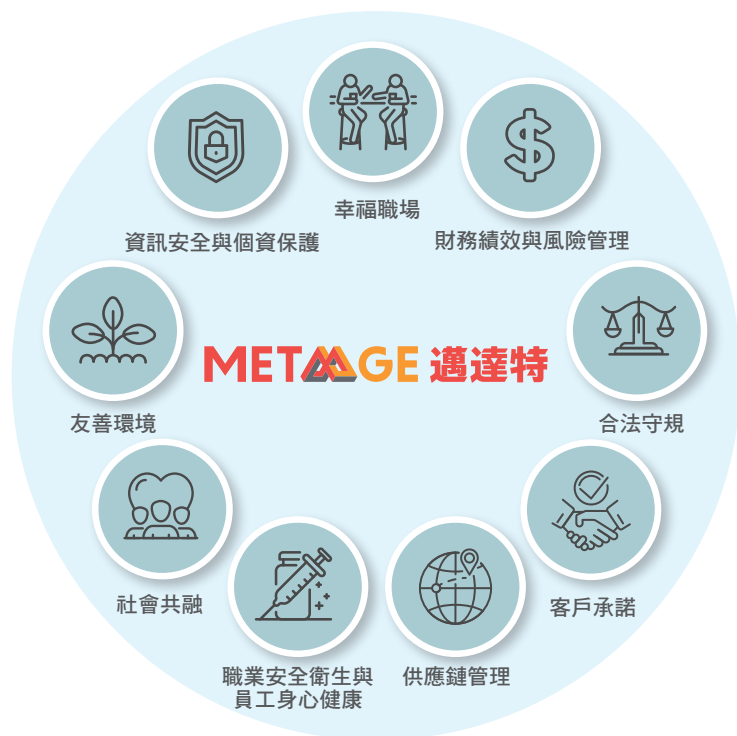
為強化上市公司永續資訊管理，金管會於 2024 年 4 月 22 日修正「[公開發行公司建立內部控制制度處理準則](#)」。邁達特依規定將永續資訊管理正式納入內部控制制度，並自 2025 年起由內部稽核單位納入年度稽核計畫，定期查核制度設計與執行情形，相關結果提報董事會督導，強化永續資訊揭露之可靠性與治理機制。

接軌國際財務報導準則 (IFRS) 永續揭露準則 S1/S2 進度說明

國際永續準則理事會 (ISSB) 於 2023 年發布 IFRS 永續揭露準則第 S1 號及第 S2 號，我國金管會規劃自 2026 會計年度起分三階段適用。邁達特屬第三階段（50 億元以下）之適用公司。因應接軌政策藍圖，邁達特除已完成永續資訊管理納入內部控制制度，並於 2025 年派訓相關人員，配合集團母公司（第一階段適用公司，預計 2027 年申報）推動期程，初步進行 IFRS S1 / S2 揭露項目之辨認與資料蒐集。未來規劃於 2026 年成立跨部門 IFRS 專案小組，循序推動準則導入；相關推動時程請參閱本報告書第 26 頁 [ESG 短、中、長期發展目標](#)。

▶ 永續管理組織架構圖：請參考第 10 頁及第 109 頁

創造九大 ESG 價值



2025 年度重大主題

1. 營運財務績效
2. 公司治理與誠信經營
3. 風險管理
4. 客戶關係管理
5. 資訊安全與個資隱私保護
6. 人才培育與發展
7. 人才吸引與留任

回應六大利害關係人



重大性分析流程與利害關係人議合



19 項
永續議題



6 類主要利害關係人 /
200 份議合問卷

邁達特定期進行重大性分析，執行過程包含由跨部門高階主管、永續單位、最高治理單位、利害關係人的參與，藉由衡量永續議題對內部企業營運及外部環境、社會（包含人權）、經濟的衝擊，以及了解利害關係人對永續議題的關注情況，鑑別出邁達特之重大主題，作為年度報告書回應重點，以及內部永續管理行動的方向。以下為主要執行步驟：

Step 1 了解組織脈絡

利害關係人鑑別

為確保永續議題辨識與重大性評估之完整性，本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，並參考 GRI 2-29（利害關係人參與）之精神，依據利害關係人對公司之影響力、依賴程度、責任性、多元觀點、張力進行評量。由永續委員會跨部門主管參與鑑別作業並審視公司營運脈絡據以評分，最終鑑別出公司 6 類主要利害關係人。

永續議題蒐集

同時，本公司參考 SDGs、GRI、SASB、TCFD、TNFD、CDP 等永續規範及標準，並考量公司發展目標、商業關係、永續性脈絡、行業特性及過往鑑別結果等組織脈絡，本年度共彙整出邁達特攸關之 19 項永續議題，作為重大性評估之初步清單。相較前一報導年度，新增稅務、能源管理兩項永續議題。

利害關係人意見溝通

為了解不同利害關係人對各項永續議題之重視程度，以作為重大性分析之基礎。邁達特於 2025 年度就前述 19 項永續議題辦理線上「永續議題關注度問卷」調查，問卷發放對象涵蓋 6 大類主要利害關係人，包括客戶、員工、股東、供應商、政府機關與關係企業，本年度共計回收 200 份有效問卷。透過分析各利害關係人群體之關注焦點，進一步檢視公司對相關議題是否具備適切之管理措施與溝通回應機制。

2025 永續議題清單

治理 8 項	社會 6 項	環境 5 項
1. 營運財務績效 * 2. 稅務（新增） 3. 公司治理與誠信經營 4. 客戶關係管理 5. 資訊安全與個資隱私保護 6. 風險管理 7. 供應商永續管理 * 8. 創新服務與解決方案 *	1. 人權、平等與多元共融 2. 人才吸引與留任 * 3. 人才培育與發展 4. 職業安全衛生與員工身心健康 5. 勞資關係維護 6. 社會參與	1. 氣候變遷策略與行動 * 2. 能源管理（新增） 3. 廢棄物管理 4. 水資源管理 5. 生物多樣性

註：標示 * 表示該項目名稱相較 2024 年度微調，以更符合情境定義。

利害關係人變化對照表

年份	2024	2025
利害關係人清單	股東、員工、客戶、供應商、政府機關、媒體	股東、員工、客戶、供應商、政府機關、關係企業
差異說明	1. 2025 年重要利害關係人，係經問卷量化評分結果納入：客戶、供應商、員工、政府機關、股東五類，並結合質性評估結果，增加納入關係企業，共計 6 類重要利害關係人。 2. 基於產業特性及評估結果，因媒體連續兩年評分偏低，故 2025 年不列入重要利害關係人。	

Step 2 內外部衝擊鑑別及顯著性評估

內部營運衝擊評估

邁達特參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 通用準則 GRI3 及歐盟財務報告揭露小組 (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG) 提出的雙重重大性 (double-materiality) 概念，從企業營運衝擊度及財務重大性觀點，透過營收成長、客戶滿意、成本、商譽、員工向心力、營運風險等六個面向，由永續委員會委員針對 19 項永續議題執行內部營運衝擊顯著性分析。

外部永續發展衝擊

邁達特針對公司日常營運活動及商業關係中，可能涉及對於外部經濟、環境與人群 (含人權) 之衝擊進行盡職調查，盤點出近 50 項實質或潛在之正負向外部永續發展衝擊。由永續單位進一步透過衝擊規模、衝擊影響範圍、發生可能性、修復難度等指標進行顯著性評量，共鑑別出 9 項屬於邁達特對外部顯著之正負向衝擊，並將顯著衝擊對應至產生影響之永續議題。

定義正向與負向衝擊

50 項實質 / 潛在衝擊

面向	正向	負向
治理 / 經濟	12	10
社會 / 人權	8	6
環境	8	6

顯著程度 =
衝擊規模 x 衝擊範圍 x
發生可能性 x 修復難度
(僅負面衝擊)

顯著性衝擊分析

9 項正負向顯著衝擊

1. 財務成長 (+)(-)
2. 客戶服務品質 (+)(-)
3. 公司治理及誠信制度 (+)
4. 重大風險控管 (-)
5. 永續供應鏈 (+)(-)
6. 違反法規要求 (-)
7. 負面人權議題 (-)
8. 產品或服務環境效益 (+)
9. 未採行綠色營運 (-)

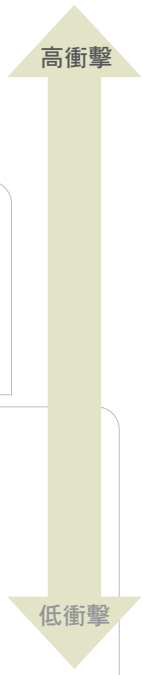
註：(+) 正面衝擊 (-) 負面衝擊

顯著性衝擊對應永續議題

- 營運財務績效
- 公司治理與誠信經營
- 客戶關係管理
- 風險管理
- 人才吸引與留任

- 資訊安全與個資隱私保護
- 創新服務與解決方案
- 供應鏈永續管理
- 人權、平等與多元共融
- 人才培育與發展
- 氣候變遷策略與行動

- 稅務
- 職業安全衛生與員工身心健康
- 勞資關係維護
- 社會參與
- 能源管理
- 廢棄物處理
- 水資源管理
- 生物多樣性



Step 3 排定衝擊優先順序

衝擊顯著排序 我們將「營運衝擊」、「永續發展衝擊」、「利害關係人關注度」三項調查結果，依據衝擊顯著程度分為首要、次要、低度三個衝擊等級，其意義為篩選對內外部具有顯著影響，且同時受到利害關係人關注的議題，來排定永續議題優先順序。

2025 永續議題衝擊顯著性排序

衝擊度排序	利害關係人鑑別 (註 1)	營運衝擊 (註 2)	永續發展衝擊 (註 3)	2025 重大主題	2024 重大主題
營運財務績效	次	首要	首要	V (名稱微調)	V
公司治理與誠信經營	首要	次	首要	V	V
風險管理	次	次	首要	V	V
資訊安全與個資隱私保護	首要	次	首要	V	V
人才培育與發展	首要	次	次	V (通過今年重大主題鑑別門檻)	
人才吸引與留任	次	低	首要	V (門檻值)	V
客戶關係管理	低	低	首要	V (考量風管議題新增納入)	V
勞資關係維護	首要	低	低		
職業安全衛生與員工身心健康	首要	無	低		
供應商永續管理	低	低	次		
人權、平等與多元共融	次	低	次		
氣候變遷策略與行動	次	無	次		
創新服務與解決方案	低	低	次		
社會參與	低	無	低		
能源管理	低	無	低		
稅務	無	無	低		
廢棄物管理	無	無	低		
水資源管理	無	無	低		
生物多樣性	無	無	低		

Step 4 決定重大及溝通

綜合本年度衝擊排序結果並參考歷年重大主題，公司於 2025 年設定重大主題門檻：衝擊程度達「兩項首要」、「一項首要加兩項次要」或「一項首要並至少一項次要」者，即納入重大主題。依此門檻，共有「人才吸引與留任」、「資訊安全與個資隱私保護」、「風險管理」、「公司治理與誠信經營」及「營運財務績效」等六項議題列為重大範疇。此外，考量「客戶關係管理」之永續發展衝擊鑑別結果為首要衝擊，且年度風險鑑別結果顯示「國內外永續相關法規」(客戶評鑑通過率)中度風險，「客戶關係管理」亦持續列為重大主題。最終公司共識別 7 項 2025 年重大主題，並繪製重大主題矩陣，此結果經由永續單位向永續發展委員會報告確認後，作為本報告揭露重點及 ESG 目標與指標設定之依據。

此外，環境議題雖未列為本次優先重大主題，但因溫室氣體盤查及氣候相關財務揭露為主管機關要求之揭露項目，且客戶亦高度重視供應鏈環境管理，因此報告書仍保留完整環境資訊，以提升透明度並符合法規與利害關係人期待。

備註門檻：

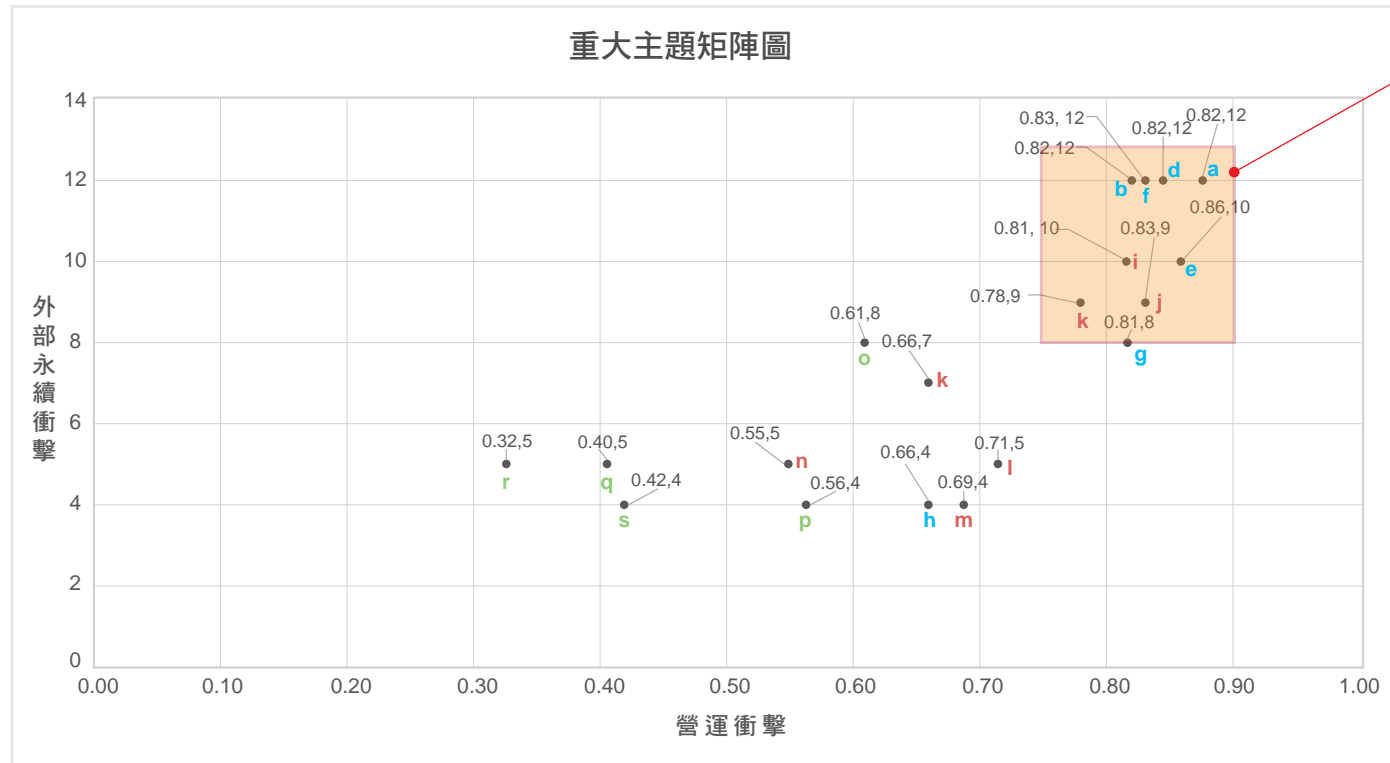
註 1：利害關係人依非常關注(3)、關注(2)、稍微關注(1)、無(0)對各議題評分。因不同族群回覆問卷數量不同，先加權後取得平均分數。再依分數高低將關注度分為四級，由分數最高至最低，分別為：首要關注、次要關注、低度關注、無關注。

註 2：永續委員會就六大面向以 0-4 分評估永續議題衝擊，依第三四分位 Q3 = 30 分為門檻計分後，按達成面向數量將議題分為首要(5 面向)、次要(3 面向)及低度衝擊(1-2 面向)、無衝擊(0 面向)。

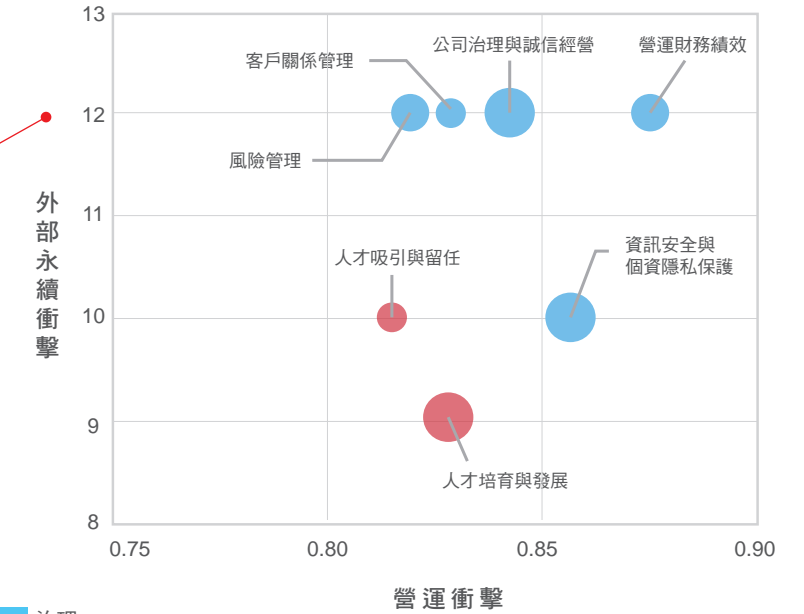
註 3：本公司依衝擊規模、影響範圍、發生可能性及修復難度等指標，評估正負面外部衝擊的顯著性，共鑑別出九項外部顯著衝擊。並進一步檢視各項衝擊所涉及的正向與負向永續議題，每涉及一項即給 1 分；最終依加總分數判定衝擊程度：10 分以上為首要衝擊、7-9 分為次要衝擊、4-6 分為低度衝擊、0-3 分為無關聯。

重大主題矩陣圖

下方矩陣圖標記邁達特 2025 永續議題之內外部衝擊程度，右圖則呈現利害關係人對重大主題之關注程度。



重大主題利害關係人關注度



■ 治理
■ 社會
■ 環境

利害關係人關注度 高 中 低

- a) 營運財務績效
- i) 人才吸引與留任
- o) 氣候變遷策略與行動
- b) 公司治理與誠信經營
- j) 人才培育與發展
- p) 能源管理
- c) 客戶關係管理
- k) 人權、平等與多元共融
- q) 廢棄物管理
- d) 資訊安全與個資隱私保護
- l) 職業安全衛生與員工身心健康
- r) 水資源管理
- e) 風險管理
- m) 勞資關係維護
- s) 生物多樣性
- f) 稅務
- n) 社會參與
- g) 供應商永續管理
- h) 創新服務與解決方案

永續主題雙重重大性衝擊鑑別

註：(+) 正面衝擊 (-) 負面衝擊

永續主題	營運衝擊						永續衝擊									
	營收成長	客戶滿意	成本	商譽	員工向心力	營運風險	財務成長 (+)(-)	客戶服務品質 (+)(-)	公司治理及誠信制度 (+)	重大風險管理 (-)	永續供應鏈 (+)(-)	違反法規要求 (-)	負面人權議題 (-)	產品或服務環境效益 (+)	未採行綠色營運 (-)	
經濟面	營運財務績效	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	風險管理	√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	供應商永續管理				√	√		√	√	√	√		√	√	√	
	公司治理與誠信經營		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	資訊安全與個資隱私保護		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√			
	客戶關係管理	√	√				√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	創新服務與解決方案	√	√					√	√	√	√			√	√	
稅務						√		√			√					
社會面	人才吸引與留任	√	√				√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	人才培育與發展		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
	人權、平等與多元共融				√			√		√	√	√	√	√	√	
	職業安全衛生與員工身心健康							√	√		√	√				
	勞資關係維護				√		√		√		√					
	社會參與						√							√		
環境面	氣候變遷策略與行動						√		√	√	√					
	能源管理									√						
	廢棄物處理									√						
	水資源管理									√						
	生物多樣性										√					

重大性主題價值鏈實質與潛在衝擊評估

重大性永續主題	對應 GRI 主題	管理方針及影響說明
營運財務績效	GRI 201 經濟績效 GRI 203 間接經濟衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 公司致力於透過有效資源配置與市場布局，提升營運效能，確保穩健成長，為股東與利益相關者創造長期價值 積極優化產品與服務，滿足市場需求，並在激烈競爭中保持領先地位 透過優化流程提升成本效益，同時穩定財務結構，確保公司在波動的經濟環境中維持強勁的盈利能力
風險管理	GRI 201 經濟績效 GRI 403 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 面對全球化且變動快速的商業環境，邁達特落實風險管理，有效鑑別及控管新興風險與關鍵風險，可降低營運風險及提升韌性，維持及爭取原廠代理權，避免因代理權轉移造成獲利減少、影響市場地位 近年氣候風險及 ESG 監管增加造成營運成本增加，倘未有效控管潛在重大風險及降低風險，於重大事件發生時，影響企業營運穩定、或導致重大財務損失
公司治理與誠信經營	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特秉持透明與合規的經營原則，採最高倫理標準從事營運，確保所有決策與行動符合法律規範與利益相關者期望 具備誠信經營守則並要求全體員工簽署承諾書，藉此強化內部倫理文化，確保每位員工在業務往來中展現正直與誠信 嚴禁貪腐、賄賂及不當利益等行為，透過內部訓練與管理機制，降低風險並鞏固商譽，打造具信任與責任的經營環境
資訊安全與個資隱私保護	GRI 418 客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> 透過 ISO27001 資訊安全管理系統及機制，並定期進行稽核及演練，避免客戶隱私及權益受到侵害 面對法令及客戶對公司資安規範需求增加，因應網路攻擊增加導致公司需投入更多管理成本，避免因資訊洩漏而受到高額裁罰
客戶關係管理	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特積極維護良好客戶關係，並持續了解客戶需求，透過充分之員工教育訓練及企業策略提昇產品與服務品質，有助於公司名譽及營運提升 倘若客戶忠誠度及滿意度降低，容易在營運及商譽上造成負面影響
人才吸引與留任	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特積極打造具吸引力的職場環境及薪酬制度、優良的工作機會，並持續優化福利制度提升留任率 如企業招募員工困難、員工認同感降低，將增加人事成本，影響企業營運活動 關鍵人才於上下游同業類業間競爭激烈，可能造成公司人才流失，並增加管理成本
人才培育與發展	GRI 404 訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善的人才發展制度，包含新人導入、職能與管理訓練、證照補助與內外部學習管道，支持員工持續成長 推動友善職場與多元平等共融，提供彈性工時、身心健康資源，營造安全且包容的工作環境 定期追蹤訓練時數、內部晉升率、離職率與敬業度等指標，持續優化人才策略並降低人力風險

重大性主題價值鏈實質與潛在衝擊評估

◎間接影響 ●直接影響

重大主題	永續外部衝擊	對應章節	組織外部				上游	組織內部		下游	
			政府機關	股東	關係企業	外部環境 / 社會	供應商	員工	組織本身	客戶	
營運財務績效	• 正／實質：穩定的現金流能為股東帶來價值、支持員工福利、人才發展與社會投資，提升外部正向影響	營運績效 社會共融 幸福職場	◎	●		●		●	●	◎	
	• 正／實質：穩定成長能帶動政府稅收與社會經濟活動，支持公共建設與社福資源		●	◎		◎	◎	◎	●	◎	
	• 正／潛在：綠色與永續投資能提升公司在外部的信任度與合作吸引力，並對環境與社會創造長期正面價值	環境及氣候治理 社會共融				●		◎	●	◎	
	• 正／實質：良好財務績效強化供應鏈合作、提升經銷商及合作夥伴的業務穩定度	營運績效 供應鏈與客戶關係管理					●		●	●	
	• 負／潛在：財務壓力可能導致裁員、減少人才投資，對社會就業與家庭生計產生負面影響					◎		●	◎		
	• 負／潛在：財務揭露若不透明或資訊不對稱，可能造成市場誤判與投資人信任降低		◎	●			●		●	●	
公司治理與誠信經營	• 正／實質：良好治理及誠信作為，可促進透明與公平商業環境、降低客戶與社會的商業風險	誠信經營 永續經營 供應鏈與客戶關係管理		◎	◎		●		●	●	
	• 負／潛在：不當商業行為（舞弊、收賄），合規不足可能使供應鏈、客戶承受商業或法律風險			◎	◎		●		◎	●	
客戶關係管理	• 正／實質：良好服務品質提升企業客戶與社會的營運效率	客戶關係管理 關於邁達特				◎		◎	●	●	
	• 負／潛在：客服與服務不良、專案延期可能導致客戶營運中斷或損失、或影響公共與企業服務運作（政府標案）		◎	◎	◎	◎	●	◎	◎	●	
資訊安全與個資隱私保護	• 正／實質：提升客戶與合作夥伴的信任度、降低利害關係人資安風險	資訊安全與個資隱私保護 誠信經營			◎	◎	●		●	●	
	• 負／潛在：資安事件發生可能外溢至客戶、合作夥伴造成重大損害			◎	◎	◎	●		◎	●	
	• 負／潛在：系統故障或攻擊可能影響公共機構與社會運作		●			●			◎		
風險管理	• 正／實質：健全的風險制度能避免供應鏈與客戶端業務中斷，提升市場穩定度	風險管理 客戶關係管理			◎		●		●	●	
	• 負／潛在：重大營運風險控管不足，可能影響客戶服務品質，造成外部損失				●		●	●	◎	●	
人才吸引與留任	• 正／實質：提供優質工作機會，增加就業公平與經濟發展	幸福職場		◎		●			●		
	• 負／潛在：若職涯發展不佳，高離職率造成社會整體勞動市場不穩定			◎		◎		●	◎	◎	
人才培育與發展	• 正／實質：員工或數位人才培育，有助於縮小社會技能落差及促進整體產業競爭力				◎				●	●	●
	• 負／潛在：若未提供人才培訓，造成技能落差與社會整體競爭力下降				◎	◎	◎	◎	●	◎	●

利害關係人議合

本公司於年度衝擊鑑別結果中，未發現任何已證實對利害關係人造成負面衝擊之事件（包含人權、社會與環境面向）。然為及早因應潛在衝擊，本公司已建立完善之申訴與補救機制，供各界利害關係人反映因公司營運可能產生之潛在或實際負面衝擊疑慮（包含人權相關影響），並可透過既有管道尋求補救。公司於接獲申訴後，將由相關單位立即受理、調查並採取必要處置，以降低負面影響並確保利害關係人權益受到妥善保障。邁達特官網設有[檢舉表單](#)供利害關係人使用，申訴及檢舉制度可參閱報告書第60頁。

利害關係人	關注之重大主題	對邁達特的意義	溝通管道及頻率
 <p>股東</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全與個資隱私保護 勞資關係維護 人才吸引與留任 職業安全衛生與員工身心健康 	<p>維護股東權益，一直是邁達特長久以來所重視的課題。我們主動向股東說明公司營運及財務概況，並致力於維護股東權益。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站 - 依規定揭露 股東會 - 每年一次 線上法人說明會 - 每年舉辦 其他溝通管道尚有：公司官網、股東會年報、投資人聯絡窗口、不定期受邀參加國內外論壇
 <p>員工</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全與個資隱私保護 勞資關係維護 人才吸引與留任 人才培育與發展 	<p>員工是公司最珍貴的資產，也是推動創新與永續發展的核心力量。邁達特重視並傾聽員工聲音，持續投入員工關懷與人才培育，致力打造友善且具支持性的職場環境，藉此提升同仁向心力，並強化公司整體競爭優勢。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 - 依訓練計畫執行 電子郵件 - 不定期 HR 信箱宣導 - 不定期 安全衛生會議 - 每季一次 業務說明會議 - 不定期 勞資會議 - 每季一次 產銷會議 - 每月一次 個案訪談 - 不定期 健康檢查兩年一次 滿意度調查每年至少一次
 <p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全與個資隱私保護 公司治理與誠信經營 職業安全衛生與員工身心健康 人權、平等與多元共融 	<p>邁達特致力於提升客戶滿意度，以便瞭解客戶需求，協助客戶解決問題。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務專線 - 視需求而定 產品報修專線 - 視需求而定 研討會與訓練課程 - 視需求而定 官網【聯絡我們】 - 視需求而定 電話 / 電子郵件 - 視需求而定 客戶主題報告 - 視需求而定 聯絡窗口為各產品業務，並設有申訴專線由專人處理相關申訴或爭議事項，保障消費者權益
 <p>供應商</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 資訊安全與個資隱私保護 客戶關係管理 勞資關係維護 	<p>邁達特肩負責任與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電話 / 電子郵件 - 不定期 供應商自評問卷 - 每年一次
 <p>政府機關</p>	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理 營運財務績效 公司治理與誠信經營 勞資關係維護 氣候變遷策略與行動 	<p>符合政府規範是企業營運的最低要求，邁達特建置管控系統，並透過稽核方式確保業務執行符合相關要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 座談或討論會 - 不定期參加 參加獎項 - 不定期 行文 - 依需求 拜會 - 配合需求辦理 勞檢 - 配合辦理 公開資訊觀測站 - 依規定辦理
 <p>關係企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> 供應商永續管理 客戶關係管理 人才吸引與留任 人才培育與發展 氣候變遷策略與行動 	<p>關係企業為公司營運的重要夥伴。透過資源共享與策略協同，在各管理層面共同提升績效，強化整體競爭力，形成長期穩健且具韌性的成長基礎。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管理階層會議：每年至少一次 教育訓練 / 研討會：每年或依需求 日常聯繫 (Email / 通訊工具)：不定期、即時 內部督導：依政策要求

02

營運治理

重大性永續主題

- 營運財務績效
- 風險管理
- 公司治理與誠信經營
- 資訊安全與個資隱私保護

章節目錄

- ▶ 永續治理
- ▶ 經濟績效
- ▶ 風險管理
- ▶ 資訊安全與個資隱私保護



永續治理

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標

SDG 8 經濟成長
SDG 13 氣候行動
SDG 16 和平與正義制度

管理單位

財務處、永續暨環安風管處

管理方式

依法令規定於公司章程中明訂股利政策，並且透過營運策略與財務規劃，控管發展方向與營運成本，確保員工、股東等的最佳經濟利益。

通過風險管理程序訂定公司營運的風險面向，並鑑別各面向之潛在風險，評估其衝擊程度與可能性，以發展相應之策略及管理措施。

評估機制

公司年報、財報與營收狀況定期揭露並經會計師查核簽證，並關注公司治理評鑑及 ESG 評鑑成績，持續提升各面向之分數。

訂定關鍵風險指標 KRI，針對各面向之風險進行管理、追蹤與審查，同時確保公司風險政策能夠有效地落實於日常業務運作中。

2025 績效成果

- 第十一屆全體上市公司 21%~35%
- ✓ 合併年營收 218.4 億元，年增率 18.84%
- ✓ 設置董事會層級永續發展委員會
- ✓ 高階主管薪酬與 ESG 績效連結
- ✓ 2025 年 9 項關鍵風險指標 KRI 達成率 100%
- ✓ 報告書通過 AA1000 第二類中度保證
- ✓ TCSA 永續報告書金獎
- ✓ IFRS S1/S2 能力建置 (員工派訓)，並已配合母公司 (第一階段導入公司) 辨認及蒐集所需資料

短期目標 (2026、2027)

- 提升公司治理評鑑 / ESG 評鑑 6%~20%(全體上市公司)
- 邁達特營收與 EPS 持續增長
- 每年度持續控管關鍵風險指標 KRI，針對未達成之項目進行改善
- 接軌 IFRS S1/S2

中、長期目標 (2028~2035)

- ESG 評鑑 6%~20%(全體上市公司)
- 邁達特營收與 EPS 持續增長
- 根據外在經濟與社會環境變動，調整風險管理策略，實施全面營運風險管控
- 2028 年試行編製年報永續專章
- 2029 年公告申報年報永續資訊專章



公司治理

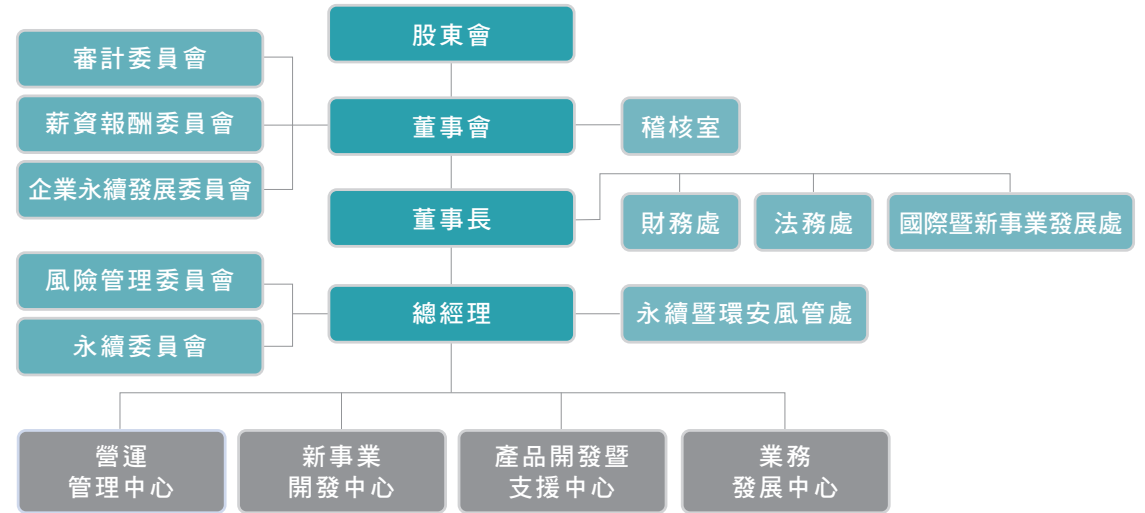
董事會架構

邁達特依據中華民國《公司法》、《證券交易法》以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。董事會之下設置三個功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續發展委員會，其中，審計委員會及薪資報酬委員會由全體獨立董事組成；企業永續發展委員會則由董事長、總經理及全體獨立董事共同組成。而所有董事（含獨立董事）均為股東投票選舉產生，以確保董事會成員具備正當性與代表性。

為落實企業永續管理並強化營運風險控管，本公司於總經理轄下設置永續委員會與風險管理委員會兩個非法定功能性委員會，由跨部門主管組成，負責推動永續策略及監督 ESG 工作，以及執行重大營運風險之識別、評估與管理，確保公司管理層有效掌握風險狀況、加速決策並提升組織韌性。同時，公司亦成立永續發展專責單位——永續暨環安風管處，以整合跨單位資源，全面推動永續發展、氣候變遷、風險管理及職業安全衛生等核心議題，確保永續工作之落實與持續精進。

邁達特重視股東權益的維護，公司股東常會已導入電子投票制度，並採逐案表決方式，藉以提高股東參與度與到會率，確保股東能依法充分行使其權利。於股東會時間，公司亦會主動向股東說明營運與財務狀況，並開放股東提問，以維持資訊透明度。

除由專業經理人組成的經營團隊外，邁達特董事會成員也具備履行其職務所需之知識、技能與素養，並以提升公司價值及追求股東權益最大化為共同目標。



重大事件溝通

每當公司發生重大事件（以證交所定義為主），如影響整體品牌形象、與企業整體營運有關，且需要由最高治理單位與其他處理單位共同協商並進行決策者，則於每季度召開之董事會進行決議。本公司 2025 年度總計共發布 32 件重大訊息。

近期發布之重大訊息可參考 2025 年公開資訊觀測站（股票代號：6112）：

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t146sb05?companyId=6112>

治理與溝通專區

為了有效完善與利害關係人的溝通，邁達特於**官網投資人專區**中揭示治理資訊，包含治理架構與執行情形、公開報表、股東會之股務資訊、前十大股東持股名單、利害關係人溝通概況等資訊。其中供應商及各利害關係群體之交叉持股情形（註 1、註 2），以及財務相關之詳情，皆於邁達特公開之年報中揭露。

註 1：本公司進行股權結構調查後，供應商未列示於本公司前十大股東名單內。

註 2：具控制力股東名單可於年報前十大股東或公開資訊觀測站「董事、監察人、經理人及大股東持股餘額彙總表」進行查閱（股票代號：6112）
https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/stapap1_all

註 3：利害關係群體及其關係、交易和未清餘額，可參閱邁達特 [2025 年度合併財務報告](#) (P57-62)。

多元化的董事會成員

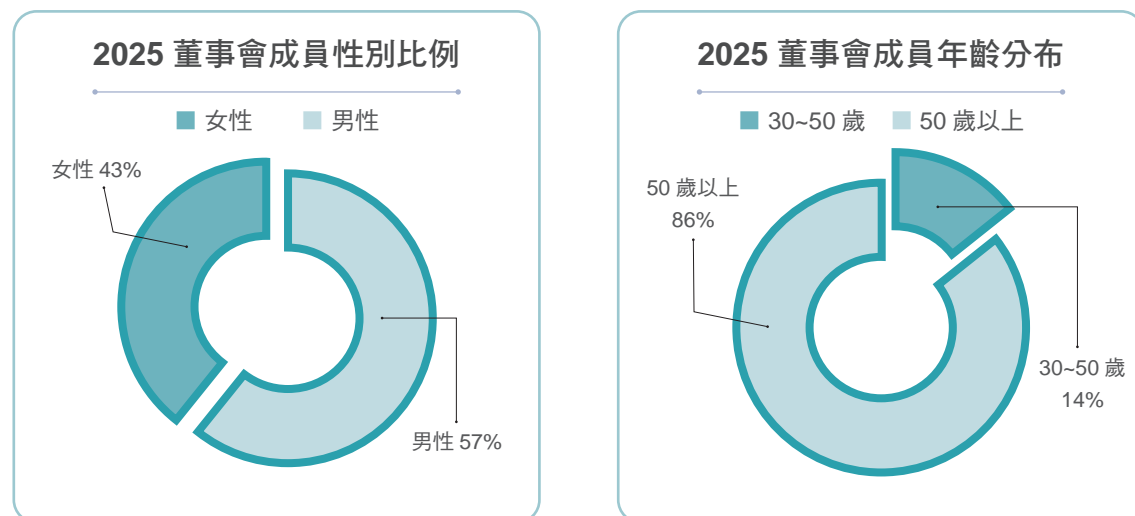
邁達特目前設有七席董事，其中獨立董事三人，任期三年自 114 年 5 月 27 日起至 117 年 5 月 26 日止。

本公司注重董事會成員組成多元化，依公司治理守則，並按專業背景及工作領域等，遴選具經營管理、領導決策、產業經驗（財務金融、國際市場、IT 產業、會計實務）、專業能力（資訊科技、會計、法律）及永續治理者擔任董事，落實執行本公司所訂定董事會成員組成多元化之方針。本公司所選任之董事，皆按照相關之要求執行職務法令及公司章程，維護公司及股東權益，並對於公司經營策略與方針作審慎評估及決策，加強公司績效，保障股東權益。

職稱	姓名 (註)	性別 / 年齡	專業資格 / 學歷 / 經驗 *	董事會多元化達成情形									
				經營管理	領導決策	產業經驗				專業能力			企業永續
						財務金融	國際市場	IT 產業	會計實務	資訊科技	會計	法律	
董事長	佳世達科技股份有限公司 法人代表：曾文興	男 51~60 歲	國立台灣大學機械所碩士、佳世達科技股份有限公司智能方案事業群總經理、佳世達科技股份有限公司智能方案事業群資深處長、佳世達科技股份有限公司創新策略規劃處資深處長	✓	✓		✓	✓		✓			✓
董事	佳世達科技股份有限公司 法人代表：黃漢州	男 61~70 歲	北京清華大學 EMBA 學位、英國格林威治大學 MBA、佳世達科技股份有限公司總經理、佳世達科技股份有限公司資深副總經理	✓	✓		✓	✓		✓			✓
董事	佳世達科技股份有限公司 法人代表：洪秋金	女 51~60 歲	國立臺灣大學 EMBA、加州州立大學 Fullerton MBA、佳世達科技股份有限公司集團財務長、佳世達科技股份有限公司財務副總經理、明基材料 (股) 公司 (原名稱：達信科技股份有限公司) 財務長	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓
董事	佳世達科技股份有限公司 法人代表：郭淑兒	女 51~60 歲	英國諾丁漢大學經濟碩士、邁達特數位股份有限公司業務發展中心總經理、啟迪國際資訊股份有限公司董事長、聚上雲股份有限公司董事	✓	✓		✓	✓		✓			✓
獨立董事	王金來	男 61~70 歲	政治大學經營管理博士、政治大學會計研究所碩士、成功大學會計學系學士、安永聯合會計師事務所所長、安永管理顧問股份有限公司董事長、大同股份有限公司副董事長暨總經理、精英電腦股份有限公司副董事長暨總經理	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓
獨立董事	賴杉桂	男 71~80 歲	臺北大學企業管理博士、美國賓州印第安那大學企業管理碩士 (MBA)、崇越科技股份有限公司董事長、ICSB(國際中小企業聯合協會) 總理事長、台灣國際造船股份有限公司董事長、經濟部中小企業處處長、經濟部商業司副司長	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓
獨立董事	羅明琇	女 41~50 歲	澳洲墨爾本大學管理與行銷學系博士、國立政治大學商學院企業管理學系教授	✓	✓		✓			✓			✓

* 註：有關董事現職、經歷及兼任情形最新情形均揭露於股東會年報，亦可至邁達特官網公司治理專區查閱 https://www.metaage.com.tw/company_governance/board_of_directors

董事會成員性別年齡分布



董事會績效評估

依據證券交易法第 26 條之 3 第 8 項規定，邁達特訂有「[董事會議事規則](#)」，相關事項均依該規則規定辦理。邁達特董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權、進行營業評估及重大決議。邁達特董事會於 2019 年通過「[董事會績效評估辦法](#)」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會及董事成員之績效評估。本公司於 2025 年底完成董事會內部評估，並於 2026 年 3 月 4 日召開之董事會報告去年度評鑑結果，董事會、董事成員評估結果皆為「優等」，足以顯示本董事會整體運作效率良好。

年度	開會次數	出席率
2025	7	100%
2024	6	

董事會進修

邁達特每年均安排董事會及經營團隊成員就公司治理、誠信經營、風險管理、環境與社會等議題持續進修，藉以增進最高治理單位的相關知識，2025 年進修課程如下表所列，人員詳細的進修情形請參閱公開資訊觀測站 (股票代號 :6112) :

<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb07>

主辦單位	課程名稱	進修時數	參與人次
財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	2
臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3~6	2
社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達 與揭露」全攻略	3	2
財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3	4
財團法人中華經濟研究院	碳定價機制國內外發展趨勢	3	1
財團法人中華經濟研究院	產業數位轉型與案例研析	3	1
財團法人海峽兩岸商務發展基金會	地緣政治下全球與臺灣科技產業趨勢與商機	3	1
社團法人中華財經發展協會	川普關稅 2.0 挑戰美元霸權	3	1
社團法人中華財經發展協會	循環經濟與永續經營新趨勢	3	1

功能性委員會

薪酬委員會

邁達特於 2011 年在董事會決議下設立薪酬委員會，並訂定「[薪酬委員會組織規程](#)」。薪酬委員會旨在強化公司治理，協助董事會執行與評估公司董事、監察人、及經理人之績效以及整體薪酬與福利政策。目前，邁達特薪酬委員會成員由三位獨立董事且具專業工作經驗之獨立人士組成，定期審視本公司之薪酬制度，使其對內具有公平性，對外具有競爭力，並激勵、吸引人才與滿足員工發展之需求。薪酬委員會之職責包含訂定邁達特給付酬金之政策標準與組合，酬金之程序，以及評估經營績效及未來風險之關聯性。

薪酬委員會及審計委員會成員

職稱	姓名	主要學 / 經歷
召集人	王金來	請參閱官網 董事會成員 最新資訊
委員	賴杉桂	
委員	羅明琇	



審計委員會

邁達特於 2019 年，依證券交易法及股東會決議，設置獨立董事及審計委員會，並由董事會訂定「[審計委員會組織規程](#)」，審計委員會主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。邁達特審計委員會至少每季召開一次討論，會議中與會前溝通會時，邀請會計師、內部稽核、法務、財務會計等單位，向審計委員報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、重大訴訟案件、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。本公司審計委員會政策與程序請至本公司官方網站公司治理專區參閱。



永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，邁達特爰依「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」規定，於 2025 年 10 月 27 日設置董事會層級永續發展委員會，並訂定本公司「[永續發展委員會組織規程](#)」，以資遵循。永續發展委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，每年度至少召開一次會議，督導包含環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 等三大面向領域，使董事會得履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之職責。本委員會共由 5 位委員組成，其中 3 位為獨立董事。委員會成員具備永續治理、永續供應鏈管理、永續策略與綠色轉型等專業知識，可有效支持公司永續議題之審議與監督，2025 年 12 月 10 日已召開首次會議。

永續發展委員會成員



職稱	姓名	主要學 / 經歷
召集人	曾文興	請參閱官網 董事會成員 最新資訊
委員	施建成	
委員	王金來	
委員	賴杉桂	
委員	羅明琇	

功能性委員會績效評估結果報告

本公司每年底由功能性委員會成員就「企業永續發展委員會」進行內部自評，2025 年度評估內容及結果如下：

自評	面向	評估指標	結果
企業永續發展委員會	a) 對公司營運之參與程度 b) 企業永續發展委員會職責認知 c) 提升企業永續發展委員會決策品質 d) 企業永續發展委員會組成及成員選任	17 項	優等

本公司功能性委員會最新運作情形請參閱公司官網公司治理專區：
https://www.metaage.com.tw/company_governance/committees

經濟績效

2025 年邁達特合併營收達新臺幣 218.4 億元，較 2024 年之 183.8 億元成長 18.84%；歸屬於母公司業主淨利為新臺幣 3.43 億元，年增 201.76%，每股盈餘（EPS）為 1.82 元。本年度獲利大幅改善，主要係因子公司損益認列已告一段落，整體營運動能回復正常水準。綜觀 2025 年營運表現，在 Cisco、Dell 等成熟產品線穩健成長的基礎上，公有雲與開源軟體等本業亦維持強勁動能，尤以 AWS、Microsoft 與 Red Hat 三大產品線表現亮眼，帶動整體獲利提升。同時，海外子公司營運持續穩健成長，進一步強化整體營收與獲利表現。

邁達特營運成果如後圖表所示：

邁達特經濟價值分配表

單位：新臺幣仟元

項目 / 年份	2022(重編後)	2023	2024	2025
A= 產生的直接經濟價值				
營業收入	17,310,667	19,813,720	18,377,478	21,838,980
B= 分配的經濟價值				
營業成本	15,086,348	17,033,728	15,993,919	18,690,020
員工薪資與福利	1,126,157	1,234,265	1,381,503	1,515,700
股東股利	470,894	376,714	517,983	113,014
支付利息	32,151	63,649	113,990	114,606
支付政府款項 (所得稅)	120,957	113,931	200,710	164,914
社區投資	3,723	2,594	308	3,591
A-B = 留存的經濟價值	470,437	988,839	169,065	1,237,135

註 1：合併財報公司政府補助收入來源均為台灣（國家別），2025 年取自政府之財務補助 =10,087 千元，2024 年取自政府之財務補助 =3,509 千元。

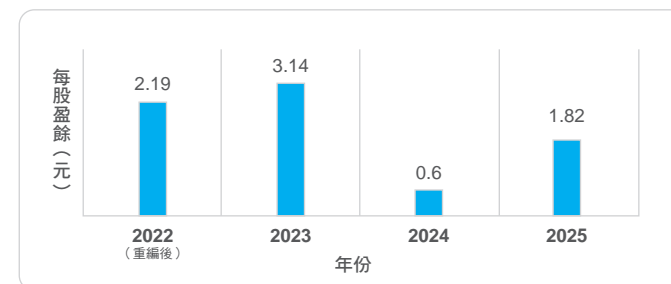
註 2：本公司股權結構揭露於公開資訊觀測站 - 股權分散表（資料日期：114/03/29），政府（含公營事業）機構持股 55 股，占比 0.0000%，屬極低比例，無實質影響力，2025 年度本公司無政府控制或重大影響之情形。

註 3：經濟績效相關數據來源為年度財務報表，邁達特係依國際財務報導準則 (IFRS) 彙總且已由安侯建業聯合會計師事務所簽證，詳細內容可透過以下管道獲取資訊：公開資訊觀測站 <http://mops.twse.com.tw>（股票代號：6112）；邁達特官網 https://www.metaage.com.tw/investor_relations/financial_reports

近四年營運結果

單位：新臺幣仟元

年度	2022 (重編後)	2023	2024	2025
營業收入	17,310,667	19,813,720	18,377,478	21,838,980
營業毛利	2,224,319	2,779,992	2,383,559	3,148,960
營業損益	322,820	485,378	-136,163	493,035



近兩年稅務績效

邁達特及其子公司營運據點為台灣、中國大陸、南非及美國，各據點皆遵循所屬區域之稅務規範並定期申報納稅。

單位：新臺幣仟元

年度	2024	2025
稅前淨利	-44,962	548,261
所得稅費用	-31,248	160,279
有效稅率 (%)	69%	29%
已支付所得稅	200,710	164,914
現金稅率 (%)	-446%	30%



風險管理

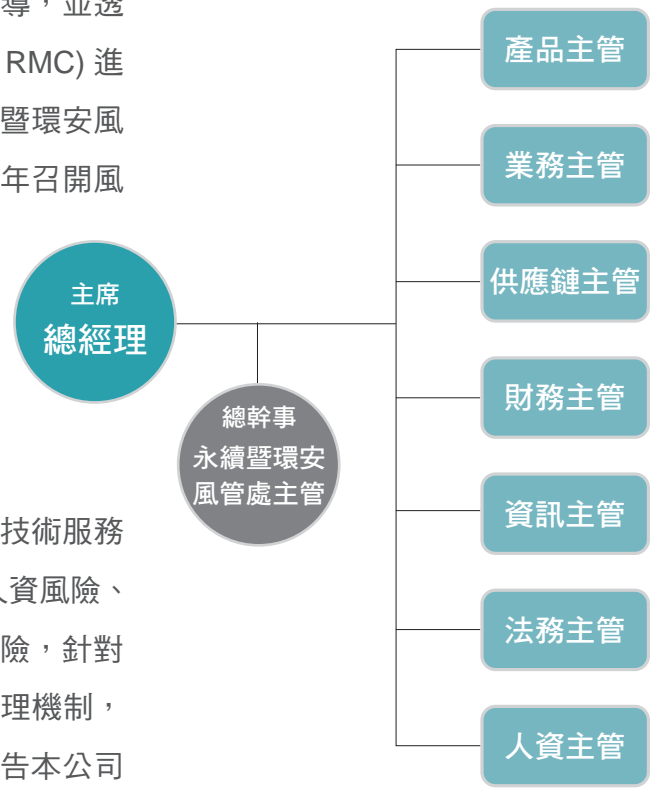
風險管理政策

為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期辨識、評估、處理、報告、監控可能造成公司營運目標負面影響的風險，並且於事故發生前辨識、控制風險；事故發生時抑制損失；事故發生後迅速恢復提供產品及服務。對於經風險管理委員會認定的重大風險情境，應制定因應策略與管理措施。

風險管理委員會

邁達特由董事會及審計委員會對風險管理委員會進行督導，並透過「風險管理委員會」(Risk Management Committee, RMC) 進行風險管理。風險管理委員會由總經理擔任主席、永續暨環安風管處主管擔任總幹事、公司一級單位主管為委員，每半年召開風險管理委員會討論公司重大風險及風險管控事宜，建立主動風險管理機制，以利相關單位及時因應風險事件，降低或避免風險事件衝擊，有效管理各面向之營運相關風險，以確保本公司之永續經營。

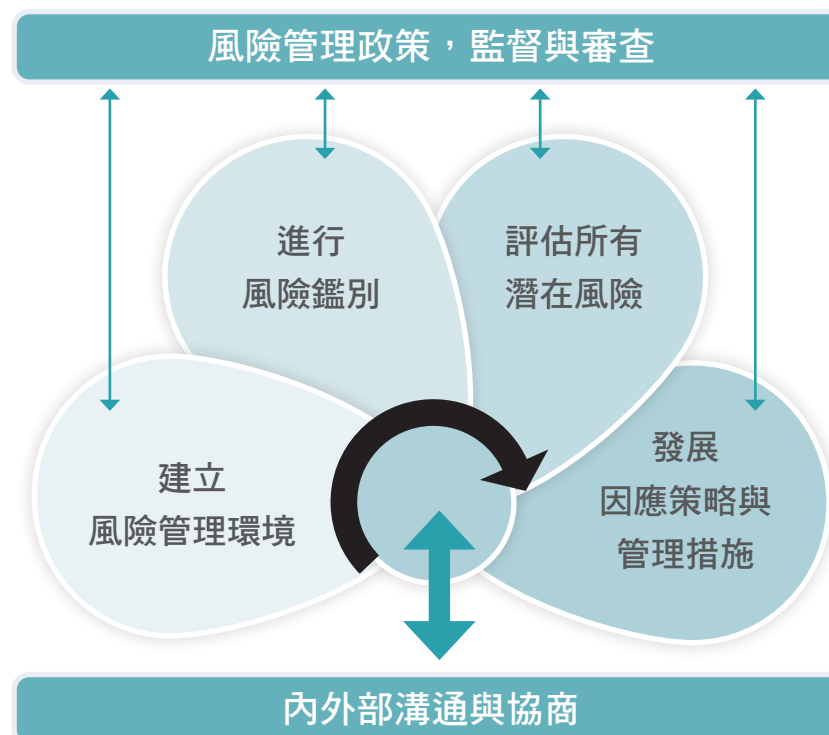
邁達特將風險類別歸納為八大面向：銷售風險、產品暨技術服務風險、財務風險、資安風險、供應鏈風險、法遵風險、人資風險、永續及氣候風險。2025 年風險鑑別共涵蓋 38 項潛在風險，針對各類別以風險衡量指標評估風險程度，定期檢視風險管理機制，並建立因應策略及風險控制措施。每年定期向董事會報告本公司風險管理委員會運作之情形及業務內涵。



風險管理程序

- 1 建立風險管理環境：**
了解目前所經營業務範圍及未來新創事業發展領域的重大風險，並對於公司本身的優、劣勢有充分掌握。
- 2 進行風險鑑別：**
風險管理委員會負責辨識影響公司永續經營與經營績效目標達成之風險。風險經辨識確認後，應評估並做出處理行動。
- 3 評估所有潛在風險：**
風險管理委員會應評估所辨識出之風險，其潛在風險發生衝擊程度及可能發生機率，並參考風險項目之風險容忍度，評估風險處理程度。
- 4 發展因應策略與措施：**
評估可選擇之風險處理策略、制訂及執行風險處理行動方案，須敘明選擇之風險處理策略。
- 5 監督與審查：**
風險管理單位負責風險管理的監督職責，本公司董事會則透過審查風險管理報告，確認風險管理政策之有效執行。
- 6 內外部溝通與協商：**
本公司於風險管理制度中建置有效的溝通與報告管道，使內外部有關風險之資訊能被適時的辨認、評估及溝通。

邁達特透過風險管理程序鑑別與評估所有潛在風險，並發展相對應之策略及管理措施，以降低或避免風險事件可能造成的衝擊。



2025 風險矩陣圖

◆ 極度風險：0 項
 ◆ 高度風險：0 項
 ◆ 中度風險：7 項
 ◆ 低度風險：31 項
 共計 38 項

風險衝擊程度

<ul style="list-style-type: none"> 代理權被收回 倉儲管理 <p>中度</p>	<p>中度</p>	<p>高度</p>	<p>高度</p>	<p>極度</p>
<ul style="list-style-type: none"> 傳染病興起 平均海平面上升 <p>低度</p>	<p>中度</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 國內外永續相關法規 <p>中度</p>	<p>高度</p>	<p>高度</p>
<ul style="list-style-type: none"> 解決方案品質 產品與服務價格 行銷活動成效 延遲交貨 運送成本浮動 匯率 財務流動性 <ul style="list-style-type: none"> * 利害關係人 負面回饋 * 平均氣溫上升 * 極端降雨模式或乾旱 狀況頻生 * 客戶永續意識提升 * 原廠原物料成本上漲 <p>低度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資安與個資遵循 企業舞弊 台灣能源結構變化 極端天氣事件增多 <p>低度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 呆滯庫存 原廠偏好 <p>中度</p>	<p>中度</p>	<p>高度</p>
<p>低度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人均產值 網路資訊安全 信用 <p>低度</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 使用再生能源需求增加 * 企業聲譽衝擊 * 天災保險費增加 <p>低度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞動法遵 <p>中度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 業務專業度 <p>中度</p>
<ul style="list-style-type: none"> 工程師技術服務 機房穩定度 系統備份 進出口管制 * 碳排放政策 * 未投入於低碳轉型人才技術 * 低碳產品代理權競爭 <p>低度</p>	<p>低度</p>	<p>低度</p>	<p>低度</p>	<p>中度</p>

極度風險：須立即採取處理行動。
 高度風險：需研擬因應計畫，並提供資源處理。
 中度風險：需做必要監控及處理。
 低度風險：予以容忍，依現行步驟處理。

風險發生率

潛在風險與因應策略

2025 年邁達特風險管理委員會彙整各單位風險體檢結果，包含：風險類別、潛在風險、企業損益影響及因應策略，針對中度風險及各單位關注風險項目，均已設定關鍵風險指標（KRI），納入風險管理委員會的例行監控與管理機制。當年度各項指標執行成果及達標率如下：

風險類別	潛在風險	企業損益影響	風險指標	目標	2025 年績效	因應策略
銷售風險	業務專業度	業務未深入了解客戶需求，或服務態度不佳	人均產值	不低於 新臺幣 250 萬元	全年人均產值： 新臺幣 309.6 萬元	<ul style="list-style-type: none"> 透過教育訓練提升業務的服務品質，並針對客戶需求，強調產品能為對方帶來的助益 確實掌握可得標價錢後回報原廠，並與原廠建立良好關係
	原廠偏好	未拿到好價格，原廠偏好其他業務				
產品暨 技術服務風險	呆滯庫存	跌價損失	存貨佔營收比	不超過 120 天周轉率	111 天	<ul style="list-style-type: none"> 定期追蹤與管理長天期庫存 (90 天以上) 轉為自用、備品、測試機、促銷
	代理權穩定度	影響企業營收與市場佔有率	主要代理權 (2 億以上營收) 被回收數	0 件	0 件	<ul style="list-style-type: none"> 恪遵企業誠信條款、個資保護與資訊安全等層面之法規及道德規範，持續強化公司治理、合規性與風險控管機制 強化與目標客群的連結和培養，提升品牌商共同合作之意願
財務風險	信用風險	影響企業獲利	財務損失金額 (呆帳)	未達 新臺幣 100 萬元	通報保險公司金額 新臺幣 118,145 元	<ul style="list-style-type: none"> 依邁達特授信政策在商業交易前完成客戶的信用確認作業，在條件可行下利用保險、擔保品等保全措施來降低信用風險，並定期追蹤逾期帳款狀況
資安風險	網路資訊安全	影響企業營運	停止服務時間	未達 1 天	未發生 停止服務事件	<ul style="list-style-type: none"> 網際網路及公司內部網路採多線路機制來避免因斷線造成影響 設置有監控平台監看網路流量與連線狀態，當網路有狀況時能及時處理排除問題 對外設置防火牆來保護網路對外連結，並根據防火牆異常紀錄進行分析加強防護 由外部以 VPN 連線進入內部網路的驗證，透過 RSA APP 手機多重身份驗證，以確保資訊安全 公司內部防火牆設有備援機制，當防火牆硬體設備發生故障時會啟動備援機制降低對公司營運影響
供應鏈風險	倉儲管理	人為或自然災害等不可預防事件，例如人為意外損害和房屋漏水等情況，導致貨物受損，進而影響企業的供貨和財產損失	累計損失金額	不超過 新臺幣 50 萬元	無貨損	<ul style="list-style-type: none"> 營運總部：購買適當的保險，以應對不可預防損害可能帶來的財務損失。這包括貨物保險、倉庫保險和業務中斷保險等 供應鏈：為分散風險，貨物評估放置於不同倉庫以避免全部貨物損失
法遵風險	合約管理	契約無效可能導致公司無法收取應得款項並增加法律與專案延誤成本，進而造成營收減損與獲利下降	契約無效件數	0 件	0 件	<ul style="list-style-type: none"> 透過契約審查、簽核授權控管及文件版本管理，降低契約無效風險並確保權利義務有效成立
人資風險	勞動法遵	公司未能遵守勞動相關法規導致相關裁罰，影響公司形象及人才吸引	勞檢通過率	100%	2025 無勞動檢查	<ul style="list-style-type: none"> 制定並落實勞動法令遵循制度（含工時管理、薪資計算與文件保存），並定期進行內部稽核及員工主管教育訓練，以確保勞動法規全面合規
永續及 氣候風險	國內外永續 相關法規	客戶所要求之永續措施日益增多，若無法及時跟進，將影響供應商評鑑結果，可能影響客戶合作意願	客戶評鑑通過率	100%	全年度客戶問卷 均通過	<ul style="list-style-type: none"> 推行相關管理系統如：ISO 14064-1、ISO 45001 等，並透過外部第三方稽核進行完整性及有效性檢視 積極配合客戶供應商調查，提升供應商評鑑成績

資訊安全暨個資隱私保護

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標

SDG 16 和平與正義制度

管理單位

資訊處

管理方式

邁達特組成資訊安全管理小組，由資訊處主導及規劃，各業務相關單位配合執行，以確認資訊安全管理運作之有效性。

評估機制

資安風險管理小組定期進行風險評估作業及資安教育訓練。

2025 績效成果

- ✓ 報告期間未發生任何違反客戶隱私與資訊安全之事件
- ✓ 邁達特、啟迪成功取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統轉版證書

短期目標 (2026、2027)

- 管控內部資料安全，無資安重大事件發生
- 邁達特、啟迪順利完成 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統轉版驗證，並持續依據續證作業標準，深化資訊安全管理效能

中、長期目標 (2028~2035)

- 積極打造零資安風險的營運環境，持續保護客戶隱私



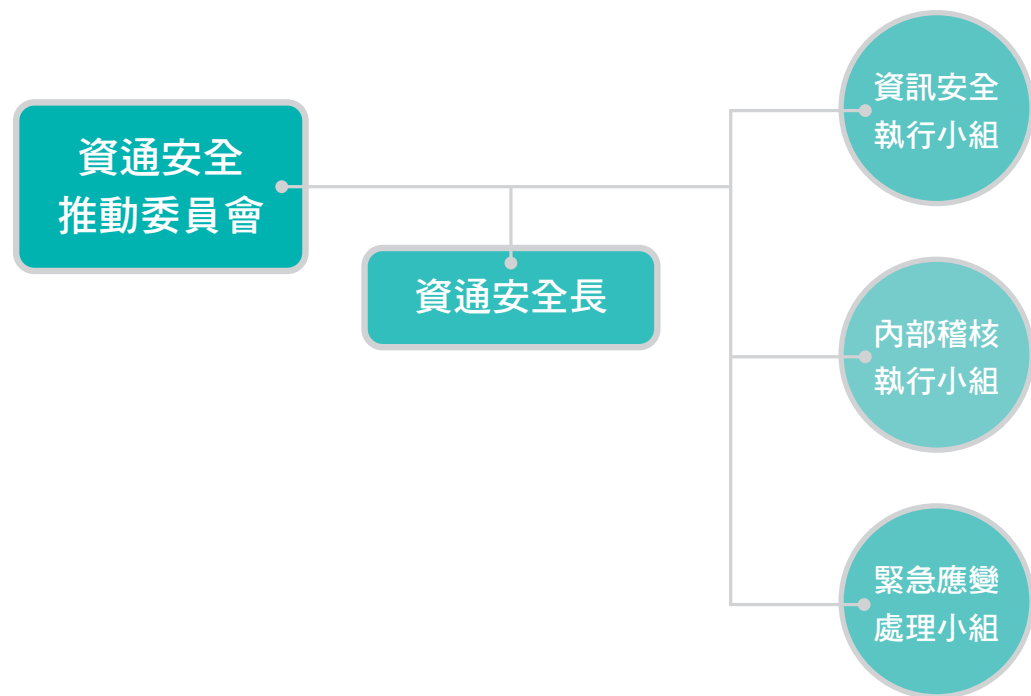
資訊安全管理

邁達特為確保資訊資產（與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等）之機密性、完整性、可用性及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資通資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或毀損等風險，通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，訂定「資通安全政策」，審視從公司內部運作到外部營運等面向之資訊安全維護，並定期稽核與管制考核，對現有資訊安全政策進行矯正與改善之作為，同時規定安全及失效管理程序，確保人員在遇到資訊安全緊急狀況時能擁有高度危機意識並能對資安事件做出正確回應。



管理架構

邁達特由資通安全長與本公司各部門主管共同組成資通安全推動委員會，並由資通安全長擔任召集人，各部門主管擔任委員。定期召開會議統籌資訊安全相關政策制定、執行、風險管理與查核。2025 年 2 月 10 日召開資通安全管理審查會議。



資訊安全管理

政策目標

- **營運穩定**：確保本公司營運業務持續運作，且提供的資訊服務可穩定使用。
- **資產安全**：確保所保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料之隱私。
- **適法合規**：建立資訊業務永續運作計畫，執行符合相關法令或法規要求之資訊業務活動運作。

控制措施

✉ 保密聲明

所有員工、委外廠商暨其協力廠商須簽訂保密聲明書，確保使用公司資訊系統相關人員有責任及義務保護本公司資訊資產，以防遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。

💻 系統設備

重要資訊系統或設備建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持可用性。

🔧 防毒措施

個人電腦與公司伺服器皆安裝 EDR 端點防護且主動監測並記錄在端點上所發生的可疑活動或程式，一旦發現有潛在威脅時，即會阻斷異常行為與可疑程式的運行，並自動與資安人員進行通報。

👤 帳號安全

同仁善盡帳號、密碼與權限保管與使用責任並定期置換，2025 年共宣導 15 次。

🖥 資安監控

統一彙整各種資訊訊息，收集範圍包括地端、雲端及混合雲環境，以提供事前威脅的預警情報，事中威脅的即時告警及事後威脅的分析建議，有效管理各種資安警訊，共同防堵資安威脅並在第一時間內對資安事件做應變處理，將損害降至最低。

👥 緊急應變

強化資安管理內部緊急應變流程 SOP，並將持續模擬各種資安攻擊事件且安排相關人員參與演練，確保事發時能啟動緊急流程，有效降低事件回應時間，減少公司損失。

🎓 教育訓練

報告期間(2025 年)舉辦新人資訊安全通識及全員資安通識課程，實施線上課程宣導及測驗。教育訓練課程結束後，課程資料亦於內部員工系統開放給全公司員工，作資安宣導之用。教育訓練詳細人數請見左側表格。

2025 年新進員工資安教育訓練	邁達特 (含啟迪、聚上雲、逐鹿數位)
人數	129
課後評量通過率	100%
總訓練時數 (課程時間 x 人數)	129

2025 年全員資安通識課程	邁達特	啟迪	聚上雲	逐鹿數位	總和
人數	550	29	13	44	636
課後評量通過率	100%	100%	100%	100%	100%
總訓練時數 (課程時間 x 人數)	1,650	87	39	132	1,908

定期演練項目

為使發生緊急資安危機能迅速應對，邁達特除以上控制措施外，每年規劃定期演練項目，包括社交工程演練、弱點掃描、資訊系統復原演練、滲透測試，對象涵蓋邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲四家公司。2025 年四大面向演練全數完成，並配合客戶執行供應商資安實地查核、ISO 27001 內部與外部稽核，及完成回覆客戶供應商稽核問卷。

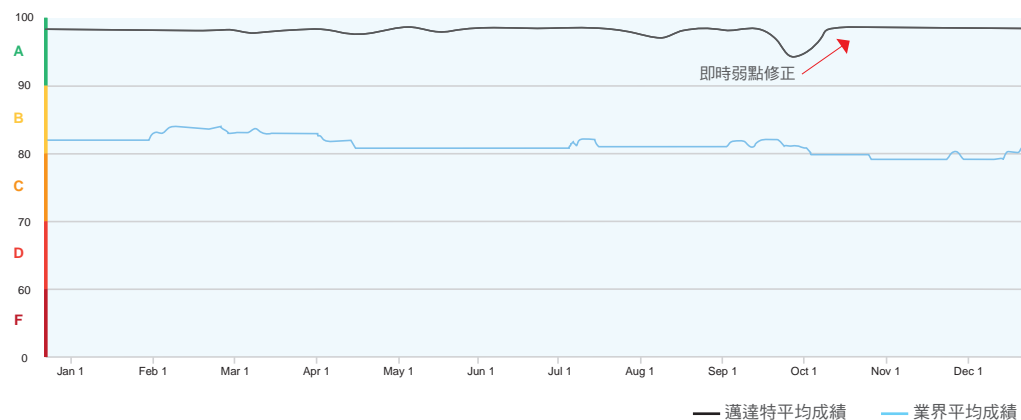
項目	頻率	對象	執行完成內容	備註
社交工程演練	每年 2 次	全公司員工	2025 上半年惡意郵件開啟率 14% 點擊率 1% 2025 下半年惡意郵件開啟率 30% 點擊率 9%	下半年社交工程演練郵件主題改為更具警示性的『Microsoft 偵測到異常活動通知』，因情境更貼近真實威脅，誤點擊率較上半年上升。公司已針對相關同仁加強教育訓練，以提升資安意識並降低風險。
弱點掃描	隨時偵測	公司域名	評比等級 A	
資訊系統營運持續演練計畫	每月執行	公司營運系統	20 個系統，完成率 100%	
滲透測試	每年 2 次	公司使用伺服器	2025 年 3 月及 8 月執行	

BCP 營運持續計畫

邁達特訂有營運持續計畫（BCP），屬於例行資訊安全管理的一環，將系統分級，並依據多種不同的情境進行各項演練，包含 ERP 系統、內部網頁系統、網域管理系統演練等，2025 年進行 20 次演練，確保面對緊急情況時能迅速應對，維持營運不中斷。



弱點掃描



隱私洩密處理程序



資安事件	2025 發生件數
客戶隱私或個資問題投訴	0
資安外洩事件	0
資訊被使用於次要目的	0
執法單位索取用戶資訊及監控	0

邁達特深知隱私的重要性，並致力於確保尊重和保護客戶的隱私和機密。除非有明確的授權或法律要求，本公司不會為任何目的揭露或使用客戶之隱私與機密。本公司訂定「資通安全檢查管理辦法」，建立安全及可信賴之電腦化作業環境，且設有防火牆、防毒系統等各項資通安全設備，確保本公司電腦資料、系統、設備及網路安全，保護客戶隱私資料。

另，本公司訂定「[員工從業道德行為守則](#)」，員工就其職務上所知悉之事項或機密資訊，應謹慎管理，非經本公司揭露或因執行職務之必要而為提供者外，不得洩漏予他人或為工作目的以外之

使用，離職後亦同。邁達特為避免員工個人行為因素外洩機密，從業人員都須簽訂「個人資料使用同意書」，保障客戶權益及防止顧客資料外流遭有心人士利用。

本公司嚴格防護控管相關客戶資料，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，持續透過內部郵件宣導及新人教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護以權限限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的許可，方可取得部分權限。每年定期確認是否有客訴反應資料遺失的事件，若有則進行全面檢討、改善。



03

永續經營

重大性永續主題

- 公司治理與誠信經營
- 客戶關係管理

章節目錄

- 誠信經營
- 供應鏈與客戶關係管理



誠信經營

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標

SDG 12 責任生產與消費
SDG 16 和平與正義制度
SDG 17 全球夥伴合作

管理單位

法務處、人力資源處、稽核室

管理方式

透過偵測、改善行動與預防三面向之管理措施，積極落實誠信經營守則及員工從業道德行為守則，並定期進行法規鑑別，降低觸法風險。

評估機制

透過交易合約審查、內部控制制度優化、以及教育訓練等方式進行改善評估。

2025 績效成果

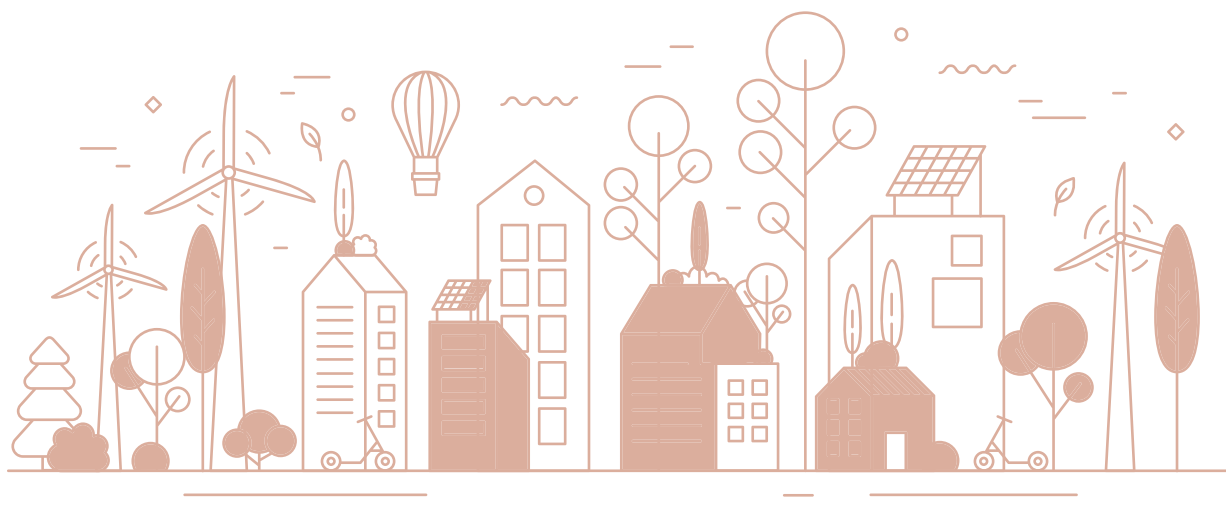
- ✓ 針對邁達特所有營運據點執行內部查核作業
- ✓ 報告期間未發現貪腐事件

短期目標 (2026、2027)

- 對於違反誠信經營守則及員工從業道德行為守則之行為零容忍

中、長期目標 (2028~2035)

- 持續要求所有員工恪遵誠信經營守則，並透過各項訓練要求員工以合法與誠信的原則來執行日常業務



利益迴避管理

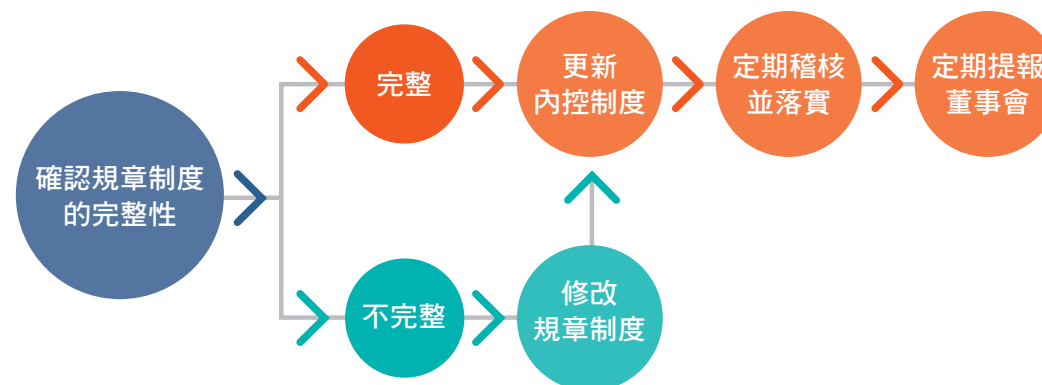
邁達特董事會主席依公司法第 208 第 3 項規定，由董事長曾文興先生擔任。對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第 206 條第 2 項準用同法第 178 條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之。當年度董事會中如有發生利益迴避情事時，則將依法揭露於本公司股東會年報公司治理專章。

內部稽核機制

邁達特訂有「[誠信經營守則](#)」、「[員工從業道德行為守則](#)」、「[檢舉暨申訴管理辦法](#)」以防止利益衝突與不當利益行為的產生，並針對可能具有潛在貪瀆、法遵、營運風險之作業流程，設計適當的內部控制機制，由人力資源處負責鑑別貪腐風險及教育訓練、稽核室負責確認相關機制的落實及建立，2025 年未發現任何的貪腐事件。

稽核室每年依「[公開發行公司建立內部控制制度處理準則](#)」之要求項目，規劃年度稽核計畫，並執行例行稽核，如發現內部控制制度可能缺失、則提出改善建議。稽核室於稽核完成後，出具稽核報告提報董事長，並由稽核主管定期於董事會中報告執行狀況及結果。此外，稽核室亦督促各單位執行內部控制自行檢查，建立公司自我監督機制，並依自行檢查結果，做為本公司董事會及董事長出具內部控制聲明書之依據。

貪腐事件數：0 件



誠信經營

法規遵循

- 為確保邁達特營運符合各國相關法令規章，邁達特定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，將取得之最新法規動態通知相關部門，確保公司內相關部門能落實執行。
- 透過不同的法規要求訂定相關政策與辦法，相關作為包含公平交易法、環境保護、財報編製、內部控制、內線交易、反騷擾、反歧視、反貪腐、個人資料保護、智慧財產權、資訊安全保護等。
- 邁達特重大違規事件定義：(1) 違規事件遭行政裁罰達新臺幣 200 萬元以上，或 (2) 違規事件已達臺灣證券交易所股份有限公司規定應發布重大訊息之標準者



個人資料保護

- 邁達特於蒐集、處理或利用個人資料時，將根據個人資料保護法、個人資料保護施行細則及主管機關所制定個人資料保護應遵循之法規命令等相關規定。
- 邁達特如有委託第三人蒐集、處理及利用個人資料之情況時，皆事先獲得客戶同意，並依個資法施行細則第 8 條之規定，對該第三人為定期適當之監督。



供應鏈合規

- 邁達特亦致力於符合 RBA 準則、聯合國世界人權宣言等國際人權公約之原則與社會責任之精神，努力維持良好公司治理，嚴守商業道德規範，組織管理運作均符合政府及國際相關法規並持續追求改善進步，並教育員工使其了解並支持公司善盡企業社會責任。在獲利的同時對社會做出具體貢獻，使供應鏈的運作更加符合社會之期待。
- 每年不定期發放供應商自評問卷，關注供應夥伴公司誠信經營策略，盡力打造合規誠信的供應鏈運作。



反貪腐

- 針對員工建立從業道德政策，提供教育訓練、宣導活動，確保業務承辦人員與供應商能遵守從業道德。
- 依公司內部控制制度執行內部查核作業，並將執行狀況揭露於股東年報中。
- 設置從業道德投訴管道，對於日常營運活動中可能具潛在貪瀆風險之各項作業流程進行查核與控制。
- 貪腐的重大風險：利益衝突與迴避、賄賂和不法付款、慈善捐贈贊助、公平競爭與反壟斷、公平交易、內線交易和公司資源維護。



誠信經營

誠信經營是企業最基本的社會責任，為了將「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」的邁達特企業使命，形塑為邁達特的核心企業文化，邁達特訂定「[董事暨經理人道德行為準則](#)」與「[誠信經營守則](#)」，利於公司經營及其長期發展。邁達特致力於避免不誠信情事讓企業帶來損失，並且衍生員工道德水準低落、客戶與供應商間不信任等問題，並避免可能因而涉入關說、行賄等不法行為，而破壞公司治理機制，造成整體經營環境惡化等情形。

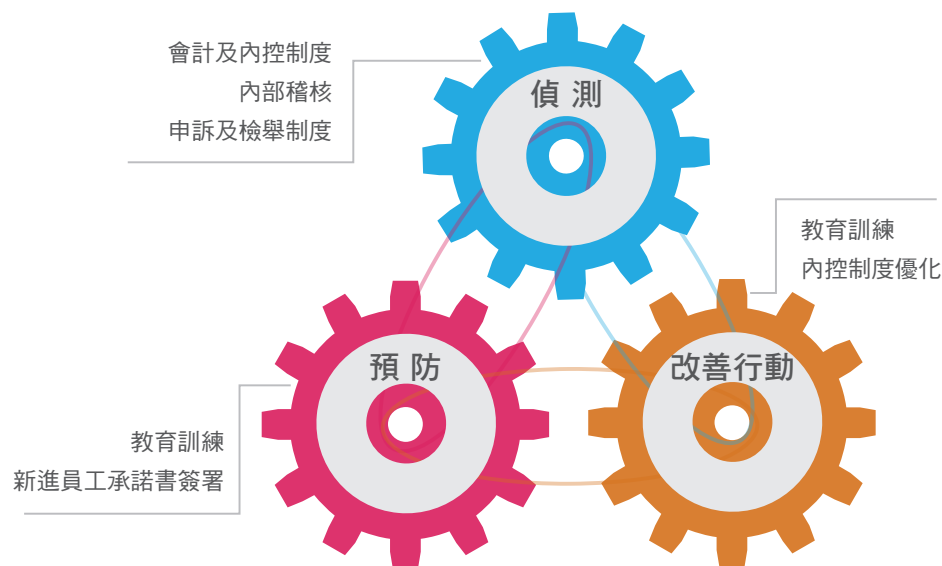


員工從業道德

邁達特訂有「[員工從業道德行為守則](#)」，全體員工在執行職務時，應注重法治精神，應避免透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利之機會。且不得為本人或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。每位新進員工須簽署「承諾書」，並應信守誠實信用之原則，且瞭解執行職務時應遵循之道德標準及行為規範。

管理措施

邁達特透過偵測、改善行動與預防三面向之管理措施，積極落實誠信經營守則以及員工從業道德行為守則，本公司每年定期向全體員工及董事會通知相關法規，同時向董事會報告實際執行情形。2025 年誠信經營相關議題之溝通，涵蓋 100% 董事會成員（7 位董事成員）。



邁達特依據「誠信經營守則」鑑別出貪腐的重大風險並進行風險評估，包含行賄及收賄、非法政治獻金、不當慈善捐款、不正當禮物或利益、智慧財產權侵害、不公平競爭行為與利害關係人權益損害。並於官網公開邁達特從業道德之政策，作為與所有利害關係人進行反貪腐溝通之管道。

申訴及檢舉制度

邁達特訂有「[檢舉暨申訴管理辦法](#)」，依據標準作業程序，受理並調查檢舉案件，以維持公司治理及永續經營。

檢舉範圍

凡本公司 (邁達特數位股份有限公司) 及以下子公司 (啟迪國際資訊股份有限公司、聚上雲股份有限公司、逐鹿數位股份有限公司) 之公司成員與求職者、訪客或外界人員有發生不法行為或不當對待情事時。範圍包含違反「[誠信經營守則](#)」規範之情事以及歧視侵害或性騷擾等行為。

檢舉案件處理

由法務處受理公司內外部涉嫌貪瀆舞弊、利益衝突、違反法律或商業機密保密原則與政治活動參與等違反誠信經營守則之檢舉，並提報給相關單位，依管理辦法進行標準作業程序。由人力資源處受理公司內部同仁之不當對待、性騷擾與歧視之檢舉與後續作業。

檢舉人身分保密

本公司處理檢舉案件時，檢舉人之安全應予保護，專責單位處理檢舉案件時，不得於公開文書中記載檢舉人姓名或足以辨識其身分等資料 (包含但不限於職位、工作單位、家庭住址、電話等)，隱去可能暴露檢舉人身分之內容。

檢舉方式及管道

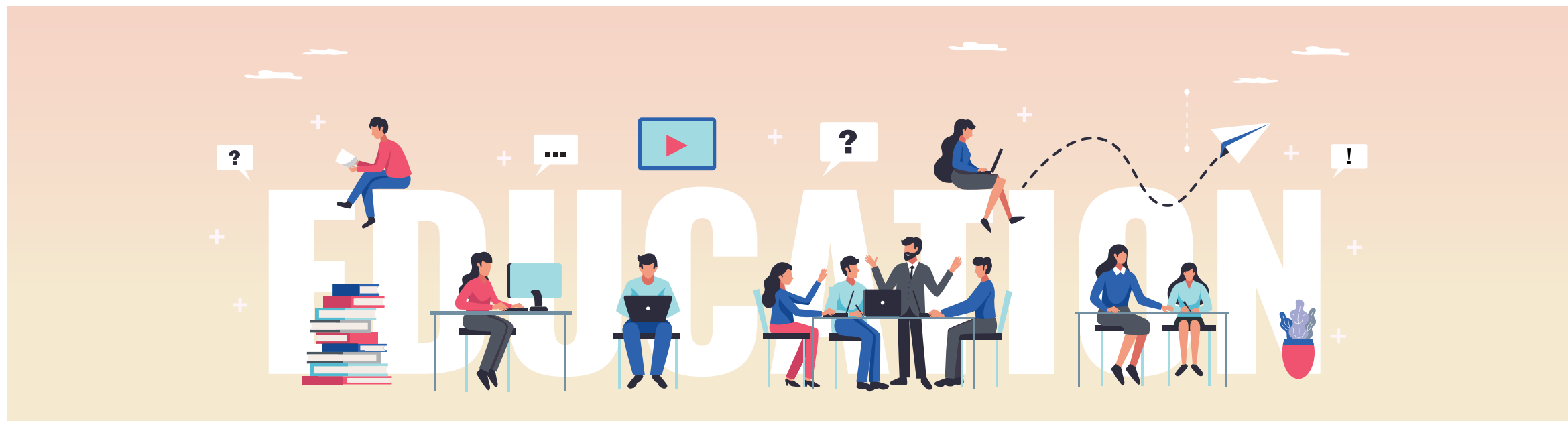
實體專用信箱：設立於本公司總部。

內部、外部申訴管道：於邁達特官網設有檢舉表單供利害關係人使用：

https://www.metaage.com.tw/code_report

檢舉人獎勵

檢舉案件經查證屬實者且為公司興利除弊者，或提供重大檢舉案件線索或證據者，由專責單位呈報總經理，給予檢舉人適當獎勵。



反貪腐風險教育訓練

邁達特透過線上培訓平臺完成誠信經營課程 (內容含反貪腐、員工行為準則訓練)，2025 年完成邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲全據點 (均位於台灣) 之反貪腐訓練，自治理單位 (管理委員會) 至一般員工，皆已接受此誠信經營訓練及溝通，完成比例達 100% (完訓率統計以開課當下應受訓人數為基準，實際年度完訓人數總數 648 人)。

類別	應訓人數	完訓人數	完訓比率
治理單位 (風險管理委員會/ 永續管理委員會)	8	8	100%
員工人數	640	640	

教育訓練

邁達特每年透過不定期實施教育訓練，強化員工從業道德及專業能力，包含：企業內部線上課程、外部培訓以及法律知識講座等，希冀透過「[員工從業道德行為守則](#)」的推展，來實踐企業社會責任。

內部線上課程

對象：全體員工

培養員工的法律意識，提升員工基本的法律素養，使其知法守法，在業務執行上，遵循相關法令，以降低企業營運上可能造成的風險與衝擊。

外部培訓

對象：法務人員

公司法務人員參加業務所需之外部訓練課程，瞭解最新的政策、法令與內涵，並將必要訊息傳達於內部管理單位，以符合法令對企業之要求。

講座

對象：
根據業務性質，提供給管理層人員或特定員工。

透過講座分享的方式，提高管理人員及特定員工的法律知識，以因應業務相關之需求。

報告期間法規遵循情形



類別	規範指標	治理成效
環境	溫室氣體、 廢水與廢棄物	無任何違反相關環境法令的事件與罰款。
	法規遵循	無因違反環保法規被處以罰款或金錢以外的裁罰。

類別	規範指標	治理成效
治理	反貪腐	無違反從業道德、侵害公司權益等不正當利益之事件發生。
	反競爭行為	無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等不當之商業行為。
	法規遵循	本公司前員工涉入第三方公司之交易不實案，本公司未遭刑事事件起訴，僅受裁定參與沒收程序，並遭一審判決沒收 4,264 千元，案經本公司上訴中。 本公司前員工涉入 16 年前標案之貪汙案，該案為前經營團隊時期之案件，本公司未遭刑事事件起訴或判決，且非投標、得標或陪標廠商。惟仍因前員工涉入該案，遭移民署刊登政府採購公報，列為政府拒絕往來廠商一年。本公司已藉前兩案加強對全體同仁之教育訓練，強化誠信原則的重要性宣導，以降低未來類似風險之發生。此兩案對於本公司其他民營業務、海外市場及轉投資業務並無影響。

類別	規範指標	治理成效
產品責任	顧客的健康與安全	無違反各國產品與服務相關之健康與安全性法規。
	產品服務及標示	無違反產品與服務相關之資訊標示法規。
	行銷溝通	無違反廣告、行銷及贊助之法規；無被禁止在特定市場銷售的產品。
	顧客隱私	無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料之投訴事件發生。
法規遵循	無因服務或產品使用而違反法令被處以罰款或金錢以外的裁罰。	

類別	規範指標	治理成效
社會	不歧視、 強迫勞動、性騷擾	報告期間檢舉信箱共接獲 2 件不法侵害事件申訴案件，1 件申訴人主動撤案、1 件經調查後不成立，申訴案件處理結果及本公司回應請參閱第 85 頁。
	法規遵循	邁達特 2025 年因未能足額設置管理人員，違反職業安全衛生管理辦法第 3 條第 1 項暨職業安全衛生法第 23 條第 1 項，遭罰鍰 3 萬元，事件發生後，公司已積極改善完畢，完成所需人員配置，目前已全數符合法規要求。

供應鏈與客戶關係管理

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標
SDG 12 責任生產與消費 SDG 16 和平與正義制度 SDG 17 全球夥伴合作

管理單位	供應鏈管理處 / 永續暨環安風管處
管理方式	邁達特定期對供應商進行問卷調查，鑑別其對環境與社會的風險，並要求供應商持續改善 RBA 準則之要求。
評估機制	依循 RBA 準則定期對內部與外部，進行供應商環境與社會評估及考核，並持續進行改善作業。

2025 績效成果
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 邁達特、啟迪、聚上雲新進供應商承諾書回簽率 100% ✓ 發放供應商評鑑問卷及題組優化 (新增人權議題)，評鑑名單擴及逐鹿數位 ✓ 前十大供應商 100% 完成內部評核 (新增 ESG 面向題組)

短期目標 (2026、2027)
<ul style="list-style-type: none"> • 提升供應商自評表回覆率 • 持續優化供應商管理及篩選機制

中、長期目標 (2028~2035)
<ul style="list-style-type: none"> • 持續優化供應商評鑑機制



RBA 供應鏈管理



邁達特為資通訊產品之代理商，主要代理世界知名大廠品牌之網路及系統軟、硬體產品。我們以負責任的態度進行採購，發揮邁達特在供應鏈中的正面影響力，2014 年起，邁達特依電子產業行為準則 (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) 制定合於此規範之執行方針，與主要的原廠供應商攜手確保此規範中對於企業社會責任行為之要求。2017 年電子行業公民聯盟 EICC 宣布組織改造且改名為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)。目前邁達特前十大供應商 (以採購金額計算)，當中有 6 家為 RBA 組織成員。這些上游供應商均訂有符合各該國家規定之社會責任守則。其後本公司亦參考新版責任商業聯盟行為準則之五大構面：勞工人權、健康安全、環境保護、道德規範及管理體系，透過平日管理中向供應商宣導，以確保無妨害勞工自由結社、使用童工、強迫勞動事件，除因應國際趨勢外，並藉此提升供應鏈所負之社會責任及環境安全衛生績效。



供應鏈概述

供應商分類邁達特採購依目的可分為非銷售、銷售產品及服務兩大類，本章節所述管理措施實施範圍係以「銷售產品或服務」供應商為主。



供應商分級管理

為能有效控管供應商相關風險，邁達特篩選出「關鍵供應商」及「重要供應商」，作為優先管理對象，2025 年針對邁達特之關鍵供應商、重要供應商進行評鑑及調查，共涵蓋年度採購交易總金額超過 98%。

銷售類供應商總數

各公司 2025 年度合作之供應商總家數，邁達特 277 家、啟迪 89 家、聚上雲 24 家、逐鹿數位 29 家*，四間公司總計為 419 家，其中邁達特供應商數量最多，約佔 66%。

*註：逐鹿數位 2025 年 6 月開始對外採購銷售商品及服務，家數統計範圍僅涵蓋當年度 6-12 月。

供應商類別及管理措施		2025	2026	
關鍵 供應商	依據年度採購交易金額排序，篩選出邁達特以及啟迪、聚上雲、逐鹿數位前十大關鍵供應商。	每年定期由採購部門進行內部評核	1. 評核完成率 100% 皆符合繼續交易標準 2. 評核表新增 ESG 議題	優化關鍵供應商評核
重要 供應商	定義「年度交易金額大於一百萬元」為重要供應商，2025 年共有 139 家。	定期執行永續自評問卷調查	實施範圍擴大至逐鹿數位供應商	持續優化相關作為

供應商篩選與溝通

管理措施

邁達特透過選商及宣導，要求供應商應遵循「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)，並以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

保護智慧財產權

不銷售具有爭議性及侵權性之產品爭議，並視情況與廠商簽署保密合約。

依循行為準則選商

於建立新供應商時，新供應商應填寫供應商承諾書，承諾遵從「責任商業聯盟行為準則」，以確保電子科技產品為主要組成部份之行業的工作條件及其供應鏈安全無虞，工人得到尊重，且商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。

實施供應商宣導

透過不同形式的宣導與溝通，有效提升環保與安全衛生績效，並且要求供應商應遵從符合責任商業聯盟行為準則及其他國際法令規範；包含：勞動人權、職業安全衛生、環境保護、員工健康、氣候變遷、法規風險、從業道德、誠信經營等。

新供應商篩選

對於全新供應商，由採購、產品及財務部門進行相關評估，基本評估條件包括公司基本資料、財務狀況、產品品質、服務及供貨能力、採購相關合約或其他供應商文件。2025 年已要求邁達特、啟迪、聚上雲 (註 1) 總計 73 家新供應商，提交供應商承諾書，以符合責任商業聯盟行為準則所要求的企業社會責任要求項目 (含反貪腐議題溝通)，2025 年新進供應商承諾書總回簽率為 100% (註 2)。

地區別	新供應商家數	取具承諾書	回簽率 (反貪腐溝通)
台灣地區	66	66	100%
國外地區	7	7 (註 2)	100%
總計	73	73 (註 2)	100% (註 2)

註 1：逐鹿數位 2025 年 6 月開始對外採購銷售商品及服務，新供應商總計 9 家，因當年度尚未實施簽署承諾書，此處統計承諾書回簽率不含逐鹿數位。

註 2：其中 2 家國外廠商出具替代文件。

供應商環境與社會衝擊評估

供應商的環境與社會衝擊評估，以符合該供應商所在地的法規要求為原則，若有被報導負面衝擊訊息時，於下次合作合約簽訂時，將考量酌予調整比重，並透過供應商溝通管道持續進行環境與社會議題的宣導。

溝通內容



責任供應鏈

責任採購

邁達特以建立一個保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈為目標。

依責任商業聯盟行為準則所要求的企業社會責任面向，持續對供應商宣導優先採購來自於合法冶煉廠的金屬，避免使用衝突礦產，間接造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

持續宣導要求供應商不提供含「環境管理禁限用物質」之產品，以符合社會及環境責任。本公司為代理商，公司並未實際製造產品，採購之產品除了不使用有害物質製造外，並持續於採購流程中向供應商宣導相關理念，使其產品設計與包裝能朝向材料可再回收 / 再製造 / 再使用觀念。



供應商相關認證

邁達特代理國際原廠之資通訊產品，並可配合客戶要求，提供由原廠所發布之各項環境認證與規章聲明文件，包含但不限於：ISO 國際標準認證、歐盟報廢電子電氣設備指令（WEEE）、有害物質限制（RoHS）、化學品註冊評估授權機制（REACH）以及美國能源之星認證（U.S. ENERGY STAR）等。

代理品牌取得驗證標準				
	ISO 14001	ISO 50001	ISO 45001	ISO 14064-1/ GHG Protocol
Cisco	v	-	v	v
DELL	v	v	v	v
Oracle	v	v	v	v
Pure Storage	v	-	v	v

商品電磁檢驗

邁達特所代理的主要產品均經過經濟部標準檢驗局（Bureau of Standards, Metrology and Inspection，簡稱 BSMI）檢驗，以確保產品的安全性，及防止劣質產品進入國內市場，保護消費者的安全。

綠色物流

邁達特上游貨物運輸近三成由國際快遞公司 DHL 提供，2025 年持續採用 DHL 所提供之 GoGreen Plus 綠色物流服務，主要因透過使用永續航空燃料 (Sustainable Aviation Fuel, SAF)，使整體 Well-to-Wheel (WtW) 全生命週期排放量較未採用減排措施的參考情境，下降 18.1%。

在地採購

我們代理及銷售來自於臺灣本地及國外知名大廠具有競爭力及符合客戶需求之產品及服務。2025 年依採購之金額，各公司在地採購 * 比例如下表所示：

公司別	在地 (台灣)
邁達特	57%
啟迪 / 逐鹿數位	100%
聚上雲	57%

* 註：在地採購定義為採購交易對象位於國內

客戶意見調查及回應

邁達特 2025 前十大客戶與 2024 相比並無顯著變化，保持與客戶的良好夥伴關係，並秉持著「名牌通路 增值服務」的經營理念，引進代理產品的相關先進技術傳承給經銷商及客戶，來配合客戶的需求，以提供最佳的服務品質。為了提供更快速、更完善的服務，本公司實施經銷商滿意度調查，期待經銷商能提供寶貴建議，期能百尺竿頭更進一步。

以邁達特的經銷商客戶為調查對象，透過網頁為調查工具，採年度性調查，以電子郵件通知客戶調查訊息，也藉以感謝客戶長期支持與愛護本公司的相關產品。

結果追蹤與評估改善機制

將不同經銷商滿意度調查結果，轉給相關部門做檢討改進，由各部門主管檢討改進並追蹤成果，滿意度調查結果主要分滿意度指標及客戶提供的寶貴建議，分述如下追蹤處理。

- 1 **90 分以上**：由業務人員拜訪感謝客戶及內部口頭獎勵，期勉持續維持再進一步。
- 2 **90 分以下**：由業務人員、業務主管及工程主管提改善措施，並親自拜訪經銷商聽取建議，制定改善措施並追蹤問題改善。

客戶永續稽核與合作

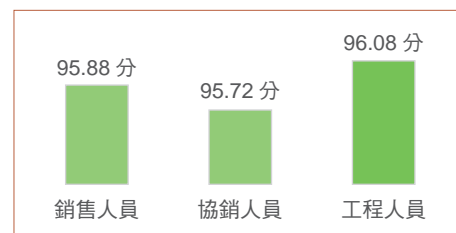
為滿足供應鏈永續管理要求及強化與主要客戶之合作關係，本公司積極配合客戶發起的供應商永續稽核。國內品牌客戶多以現場訪查或書面問卷方式進行稽核，內容涵蓋環境管理、職業安全衛生、營運合規、資訊安全、社會責任等面向，用以確認供應商之永續管理制度與實際執行成效。面對客戶的永續稽核，本公司均視為提升內部管理的重要契機，不僅確實回覆所有稽核問卷，也針對客戶所提出的建議進行檢視與改善，進一步強化營運流程與管理成熟度，展現對客戶永續要求之積極態度。本年度共收到 69 份國內客戶之供應商永續調查問卷或自評表，已全數完成回覆，達成 100% 完成率，持續維持良好供應商表現並深化與客戶之合作關係。

客戶
永續稽核 69 份
100%
通過

經銷商滿意度調查結果

分別就銷售人員、協銷人員、工程人員，針對溝通能力、表達技巧、專業能力、問題解答、服務熱忱等綜合指標調查經銷商滿意度回饋意見。2025 年整體客戶滿意度調查結果分布如下，顯示近三年客戶滿意度皆達標，持續維持於高滿意度狀態。

2025 年各人員服務滿意度結果



近三年滿意度達成情形

滿意度目標執行	分數	目標分數	達成情形
2023 年	95.86	94.6	✓
2024 年	95.87	95.87	✓
2025 年	95.89	95.87	✓

客戶溝通及服務管道

邁達特年度不定期舉辦各類實體展會 (B2B) 或教育訓練活動，並邀約客戶參與，透過品牌宣傳活動，持續了解客戶需求，並提供符合客戶需求及最新科技趨勢產品及服務。

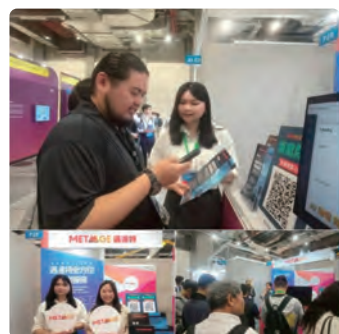
2025 年	場次
End user Events	70
Partner Events	130

同時邁達特亦提供多元的客戶溝通管道，從產品諮詢，至客戶遇到技術問題及設備故障時的處理，透過完善的售後服務及問題即時的溝通與處理，提供良好的服務品質。

客戶服務聯絡方式



實體展會現場



AWS Summit



Microsoft AI Tour



2025 上市櫃高科技製造業資安論壇



COMPUTEX



紅帽領航：開啟新世代數位雲端時代



CYBERSEC 2025

04

幸福職場

重大性永續主題

- 人才吸引與留任
- 人才培育與發展



章節目錄

- 員工結構概況
- 人才招募與發展
- 薪酬水準
- 優質福利
- 人權保障
- 職業安全衛生與員工身心健康

幸福職場

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標

SDG 3 良好健康與社會福利
SDG 4 優質教育
SDG 5 性別平等
SDG 8 合適的工作及經濟成長
SDG 10 消弭不平等
SDG 16 和平與正義制度

管理單位

人力資源處

管理方式

以合約和工作規則進行管理，並持續優化現有制度，打造和諧的職場環境。

評估機制

透過各項溝通會議及員工滿意度調查，瞭解員工需求與心聲，進而評估與優化職場環境。

2025 績效成果

- ✓ 臺灣企業永續獎：性別平等領袖獎、職場福祉領袖獎；亞洲最佳雇主獎
- ✓ 員工持股信託參與率 87.7%，較去年成長 2.7%
- ✓ 通過勞動部人才發展品質管理系統評核 (TTQS 企業機構版)
- ✓ 通過勞動部 114 年度企業人力資源提升計畫，核准九十萬培訓補助金
- ✓ 員工滿意度達 8.2 分，優於業界平均

短期目標 (2026、2027)

- 優化人力資源管理制度
- 提升員工體驗及滿意度
- 導入 AI 賦能學習平台，升級培訓系統並建構職級學習地圖，強化員工學習體驗與職涯發展支持
- 福利新政策討論及規劃，持續提升員工體驗

中、長期目標 (2028~2035)

- 打造高效 / 彈性並兼顧平等共融的職場環境
- 掌握市場脈動及客戶需求
- 成為 HR 戰略夥伴



員工結構概況

員工是企業成長最重要的基石，為促進良好的勞雇關係，邁達特積極創造公平、健康、多元的職場環境。2025 年度邁達特員工總人數為 655 人，男性 327 人、女性 328 人，較 2024 年總人數 662 人為少。全職員工佔 98.3%，性別比例達到 1：1。(人數統計以當年度 12/31 人數資料為準) 邁達特相信多元組成的職場能加強企業創新動能，亦能將平等的價值體現於職場環境，創造正向循環，因此無論是從聘僱類型、地區、年齡亦或職級的角度檢視，皆呈現平等且均衡的結構。

2024 年員工按地區及性別分類總數

地區	臺北		新竹		臺中		高雄	
	性別	人數	性別	人數	性別	人數	性別	人數
全職員工	男	276	男	10	男	6	男	25
	女	282	女	16	女	7	女	21
兼職員工	男	9	男	0	男	0	男	0
	女	10	女	0	女	0	女	0
總計	577		26		13		46	

2025 年員工按地區及性別分類總數

地區	臺北		新竹		臺中		高雄	
	性別	人數	性別	人數	性別	人數	性別	人數
全職員工	男	280	男	9	男	6	男	27
	女	278	女	16	女	7	女	21
兼職員工	男	5	男	0	男	0	男	0
	女	6	女	0	女	0	女	0
總計	569		25		13		48	

2024 年依年齡及性別劃分，所有員工分布比例

年齡分佈	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下 (人數)	56	83	7	2	5	10	6	3
30 歲以下 (比例)	40.29%	59.71%	77.78%	22.22%	33.33%	66.67%	66.67%	33.33%
30 歲至 50 歲 (人數)	186	184	21	9	4	6	8	9
30 歲至 50 歲 (比例)	50.27%	49.73%	70.00%	30.00%	40.00%	60.00%	47.06%	52.94%
50 歲以上 (人數)	31	27	0	0	0	1	2	2
50 歲以上 (比例)	53.45%	46.55%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	50.00%	50.00%

2025 年依年齡及性別劃分，所有員工分布比例

年齡分佈	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下 (人數)	52	70	4	2	0	7	7	3
30 歲以下 (比例)	42.62%	57.38%	66.67%	33.33%	0.00%	100.00%	70.00%	30.00%
30 歲至 50 歲 (人數)	197	192	16	7	1	6	19	12
30 歲至 50 歲 (比例)	50.64%	49.36%	69.57%	30.43%	14.29%	85.71%	61.29%	38.71%
50 歲以上 (人數)	27	26	0	0	0	0	4	3
50 歲以上 (比例)	50.94%	49.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	57.14%	42.86%

員工結構概況 (續)



2024 年員工年齡比例

年齡 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	139	24.51%	9	23.08%	15	57.69%	9	30.00%	172	25.98%
31-50 歲	370	65.26%	30	76.92%	10	38.46%	17	56.57%	427	64.50%
超過 50 歲	58	10.23%	0	0.00%	1	3.85%	4	13.33%	63	9.52%

2025 年員工年齡比例

年齡 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	122	21.63%	6	20.69%	7	50.00%	10	20.83%	145	22.14%
31-50 歲	389	68.97%	23	79.31%	7	50.00%	31	64.58%	450	68.70%
超過 50 歲	53	9.40%	0	0.00%	0	0.00%	7	14.58%	60	9.16%

2024 年依合約聘僱類別比例

聘僱類別 / 性別 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工人數	273	294	28	11	9	17	16	14
正職人數	272	288	28	11	6	15	11	12
全職 - 正職 (比例 %)	48.57%	51.43%	71.79%	28.21%	28.57%	71.43%	47.83%	52.17%
實習生人數	1	6	0	0	3	2	5	2
兼職 - 實習生 (比例 %)	14.29%	85.71%	0.00%	0.00%	60.00%	40.00%	71.43%	28.57%

2025 年依合約聘僱類別比例

聘僱類別 / 性別 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工人數	276	288	20	9	1	13	30	18
正職人數	274	285	20	9	1	10	27	18
全職 - 正職 (比例 %)	49.02%	50.98%	68.97%	31.03%	9.09%	90.91%	60.00%	40.00%
實習生人數	2	3	0	0	0	3	3	0
兼職 - 實習生 (比例 %)	40.00%	60.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%	0.00%

註：全職員工 = 永久聘僱員工
 兼職員工 = 臨時員工 = 無時數保證員工
 邁達特無非員工之工作者

員工職級與性別分布比例

邁達特（含啟迪、逐鹿數位、聚上雲）提供順暢的就業管道並重視性別平等，高階主管與中階主管職均有女性成員參與，邁達特女性高階主管占比為 49.02%。高階主管 100% 為當地（指台灣）。

職級 / 性別 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	48.84	51.16	33.33	66.67	0.00	0.00	100.00	0.00
中階主管	52.54	47.46	50.00	50.00	33.33	66.67	60.00	40.00

職級 / 性別 / 公司	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	51.16	48.84	33.33	66.67	0.00	0.00	100.00	0.00
中階主管	50.82	49.18	66.67	33.33	0.00	100.00	57.14	42.86

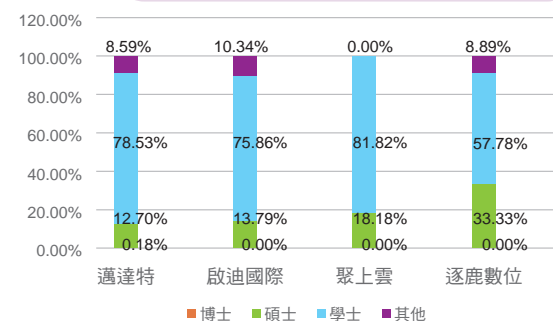
說明：1. 高階主管：處級（含）以上。 2. 中階主管：課級 / 理級管理職。 3. 治理單位（包含高階及中階主管）

邁達特致力於維護多元包容的職場環境，提供弱勢族群* 與外籍身分的員工適當的就業機會。2025 年本公司外籍員工聘用人數共計 7 位，其中 4 位為正職人員、3 位為實習生。就實習生身份而言，外籍實習生占實習生總人數之 27.27%，其餘為本國籍實習生。

2025 年本公司弱勢族群聘用員工數佔比為 2.14%，較 2024 年之 1.96% 持續提升；其中身心障礙者之進用人數已達超額進用，明顯高於法令規定之 1% 進用標準，顯示本公司積極保障弱勢族群之工作與生活權益，並持續營造友善且具包容性的就業環境。

* 註：弱勢族群定義包含原住民及身心障礙者

員工學歷分布比例 (%)



邁達特員工的組成年輕、有活力，員工學歷方面，則以大學畢業生為主要分布，其次為碩士畢業生，並具有博士層級職員。

員工多元化聘僱人數 (2024 年)

類別 / 公司 / 性別	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
弱勢族群聘用人數	4	9	0	0	0	0	0	0
外籍人員聘用人數	3	0	0	0	1	0	3	0

員工多元化聘僱人數 (2025 年)

類別 / 公司 / 性別	邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
弱勢族群聘用人數	4	10	0	0	0	0	0	0
外籍人員聘用人數	3	0	0	0	0	2	2	0

2025 年員工性別與年齡層多元化揭露

員工類別	性別				年齡層					合計	
	男性		女性		30 歲以下		30 至 50 歲		50 歲以上		
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數		佔比 (%)
主管職 (含高階及中階主管)	63	51.22%	60	48.78%	3	2.44%	91	73.98%	29	23.58%	123
一般同仁 (包含技術工程單位以外之其他同仁、非主管職同仁)	123	34.75%	231	65.25%	97	27.40%	229	64.69%	28	7.91%	354
技術工程部門 (SE 部門)	136	81.44%	31	18.56%	31	18.56%	132	79.04%	4	2.40%	167
其他員工 (實習生)	5	45.45%	6	54.55%	10	90.91%	1	9.09%	0	0.00%	11
全體員工合計	327	49.92%	328	50.08%	141	21.53%	453	69.16%	61	9.31%	655

人才招募

為因應產業快速增長，提前佈局人才競爭力。邁達特於招募上不以年齡或性別作為評斷標準，秉持公平原則，積極招募優秀的經營管理、業務開發與工程技術服務等領域之專業人才。

2025 年共錄用新進員工 129 人，其中男性 49 人（占 37.98%），女性 80 人（占 62.02%）。整體新進率為 19.69%，相較 2024 年之 23.11% 略為下降，反映公司在人力配置上趨於穩健與審慎。

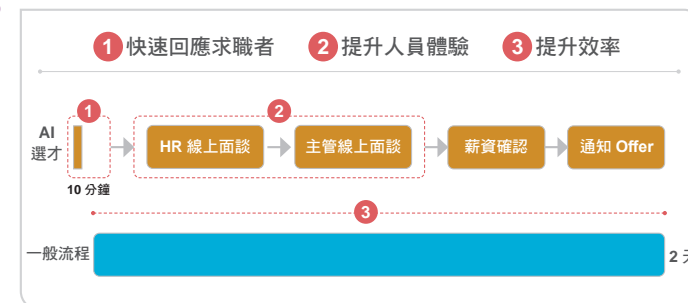
2019 年加入母公司佳世達後，我們提供了更多元的人才培育計畫以及豐富的員工福利與活動，持續吸引市場潛在的優秀人才加入邁達特。

2025 年新進員工按年齡層、公司及性別分類									
公司別		邁達特		啟迪國際		逐鹿數位		聚上雲	
員工總數		564		29		48		14	
年齡 / 性別		人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	男	22	3.90%	0	0.00%	3	6.25%	0	0.00%
	女	40	7.09%	0	0.00%	1	2.08%	4	28.57%
30 歲 ~50 歲	男	13	2.30%	0	0.00%	8	16.67%	1	7.14%
	女	28	4.96%	1	3.45%	3	6.25%	2	14.29%
50 歲以上	男	0	0.00%	0	0.00%	2	4.17%	0	0.00%
	女	1	0.18%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進人數		104		1		17		7	
各公司新進員工比率 (%)		18.44%		3.45%		35.42%		50.00%	
集團新進員工占總員工比率 (%)		19.69% (新進 129 人 ÷ 集團總員工 655 人)							

註：
 1. 新進率 (%) = 各分類新進人數 ÷ 該公司期末員工總數 × 100%
 2. 集團員工總數：邁達特 564 + 啟迪國際 29 + 逐鹿數位 48 + 聚上雲 14 = 655 人

AI 選才

邁達特身為專業資訊應用服務領導通路商，以自身對於科技應用的優勢，2021 年，我們將 HR 選才結合 AI 應用程式，結果顯著提升了招募流程效率與員工體驗。



每當有求職者投遞履歷時，透過 AI 選才工具，只需要 10 分鐘，求職者便可能收到面試通知，而兩天內便可跑完線上面試、薪資確認與接收 Offer 等的流程。相較過往以人力的方式一封封閱覽履歷，光是履歷篩選就需耗費兩天的時間而言，AI 選才的效果更顯得快捷及順暢。

邁達特之所以能建立如此有效率的選才系統，是因為 HR 將各種人才資料數位化並建立模型，AI 透過機器學習的技術，進行模型的篩選及驗證，我們已經從三百多組模型中篩選出最適模型；為了 AI 選才更加精準，邁達特建立同業的人才模型並進行比對，使 AI 可不斷地學習與優化系統效益。

ESG 先鋒：流程自動化、無紙化，履歷自動建檔

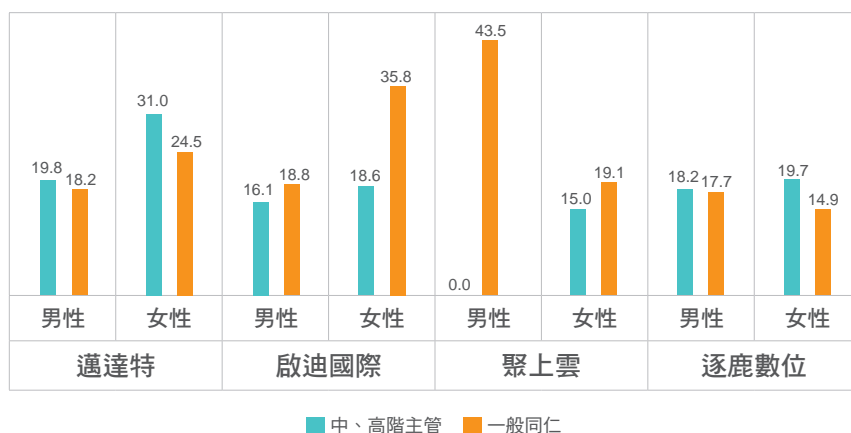
邁向企業流程管理自動化與無紙化，是邁達特持續努力投入的方向，我們整合多個應用程式，透過數位化的管理方式，將 HR 選用育留的作業自動化。以招募流程中的履歷建檔為例，過往人力招募平台的系統通常只有基本的資料管理功能，若企業想要將應徵者資訊以內部的格式呈現，通常需要進行手動處理，而邁達特運用流程自動化工具，使履歷進行自動建檔，不僅不耗費任何紙張，更大幅提升了 HR 同仁的工作效率。



人才發展

邁達特重視員工的訓練與發展，2025 年新進員工必修教育訓練，共計 246 人次接受教育訓練，總時數達 2,093 小時。公司投入充足資源讓新進人員充分瞭解公司的背景以及職場所需的專業知識，並提供員工多元化的課程研習；同時隨著員工的職等的提升，其所受的訓練亦會增加，以培養對應的思維與執行能力。透過給予同仁全方位的培育資源，使員工的學習發展更加豐富與順暢。2025 年員工接受教育訓練總計為 15,056 小時，人均訓練小時數為 23 小時。

依公司、性別與員工職級劃分之平均訓練時數



虛擬人 chatbot 應用於員工教育訓練

邁達特非常重視人才的培訓與融入，並持續嘗試新科技的應用。在 2022 年導入虛擬人技術，將公司介紹、新人須知、法規訓練等課程，結合虛擬人影像，加深學習者的記憶點及互動體驗。近期也規劃透過生成式 AI 的技術，將虛擬人與聊天機器人結合，建立生成式線上互動平臺 -AI 助理，可快速回應同仁詢問的公司大小事，有效節省人力資源單位的運作時間，達成互助雙贏的效果。

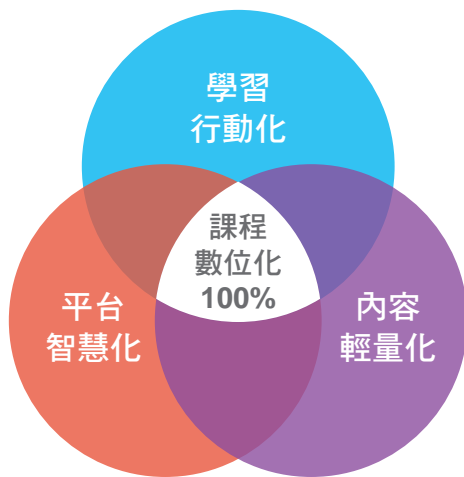


培訓課程

邁達特除了提供完整的新進人員訓練體系、並依不同職能發展設計培訓課程，同時也專為特定人員開設管理實務工作坊，以及為工程師打造工作所需的技能培訓。此外，員工還可以透過外部管道進行學習及獲取新知，包含：外訓專業認證、邀請專業人士分享產業資訊，及生活新知與公益等主題講座。2025 年申請外部考證人次共計 72 人次，約 42 萬元。申請外部訓練人次共計 28 人次，約 88 萬元。



雲端培訓



邁達特善用代理產品的服務功能，將員工教育訓練課程的平臺智慧化、內容輕量化及學習行動化，透過雲端培訓入口網站、AI 文字雲與協作平臺等，大幅度地提升員工學習與工作的效率，以滿足眾多員工的多元職能發展需求，且員工可隨時隨地登入雲端培訓平臺進行上線學習。

雲端培訓流程



企業實習計畫

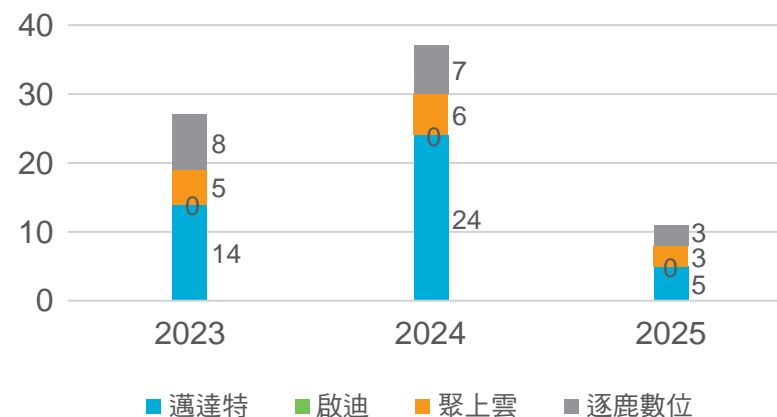
邁達特擁有多元的企業文化，我們期待不同學習背景的人才加入實習計畫。計畫宗旨在於發揮各自領域的專長，透過將學生帶入職場，實際應用所學知識來解決問題，並激發學生的創新想法，縮短其與社會銜接的道路，公司在業務、技術、人資、資訊、行銷、ESG 等多個領域，學生來源包括國內外 10 多所知名院校。自 2022 年以來，共有 11 名選擇在畢業後於邁達特轉為正職，將前段經歷加以運用在工作中。

2025 年，邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲全年合計招募 19 位實習生，截至 2025 年底仍在職之實習生人數如右圖表所示。這些來自不同背景與專業領域的實習生，將在邁達特的多元環境中學習與

成長。未來，邁達特將持續延續這一企業實習計畫，為更多的新興人才提供職場舞台，助力他們實現職業夢想，並達成校園與職場的無縫接軌。



歷年實習生人數



註：本表統計至 2025 年 12 月 31 日為止

人才留任

2025 年邁達特、啟迪、聚上雲、逐鹿數位離職員工總數為 141 人、離職率約 22%，較 2024 年離職員工總數 161 人、離職率 24% 減少。邁達特重視人才的去留，藉由數據的統計，調查離職的人數分布與比例，其中邁達特離職員工當中以邁達特「30 歲至 50 歲」女性最多。

2025 年離職員工按年齡層、公司及性別分類 (GRI 定義)

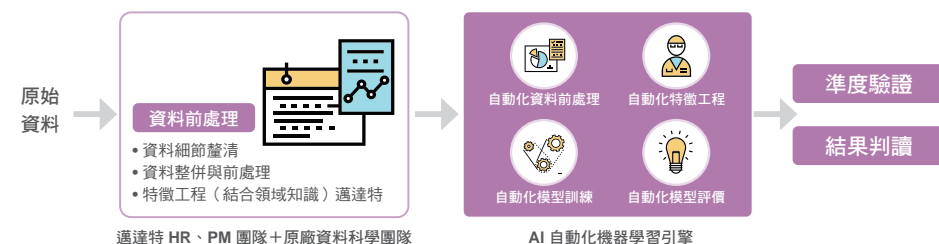
公司別		邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
全職員工人數		559		29		11		45	
年齡/性別		人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
30 歲以下	男	8	1.43%	1	3.45%	0	0.00%	0	0.00%
	女	26	4.65%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%
30 歲~50 歲	男	28	5.01%	2	6.90%	0	0.00%	3	6.67%
	女	37	6.62%	2	6.90%	1	9.09%	1	2.22%
50 歲以上	男	1	0.18%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%
	女	4	0.72%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
各公司別離職人數及離職員工比率		104	18.60%	5	17.24%	1	9.09%	6	13.33%
離職率 (%)		18.01% (離職總數 116 人 ÷ 集團正職員工總數 644 人) 統計範圍：本表離職人數統計符合 GRI 離職人員定義，含全職員工 (不含實習生) 的離職、解雇、退休、因公殉職數							

2025 年離職員工按年齡層、公司及性別分類 (自願離職率, 本公司自訂追蹤指標)

公司別		邁達特		啟迪國際		聚上雲		逐鹿數位	
全職員工人數		559		29		11		45	
年齡/性別		人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
30 歲以下	男	8	1.43%	1	3.45%	0	0.00%	0	0.00%
	女	17	3.04%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%
30 歲~50 歲	男	20	3.58%	2	6.90%	0	0.00%	3	6.67%
	女	25	4.47%	1	3.45%	1	9.09%	1	2.22%
50 歲以上	男	1	0.18%	0	0.00%	0	0.00%	1	2.22%
	女	1	0.18%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
各公司別自願離職人數及離職員工比率		72	12.88%	4	13.79%	1	9.09%	6	13.33%
自願離職率 (%)		12.89% (自願離職總數 83 人 ÷ 集團正職員工總數 644 人) 統計範圍：本表離職人數統計為全職員工 (不含實習生) 中之自願離職人數，不含解雇、退休、因公殉職數。							

離職預測

「選對的人，留住他們！」是邁達特人才管理的重要任務。我們於 2021 年起開始使用大數據與人工智慧，實施員工離職預測及原因分析。透過大數據分析員工未來是否會有離職的傾向，有利於人資單位針對離職可能性高的優秀員工超前進行留才準備，以提高員工留任意願。在眾多議題中，蒐集、分析及歸納出會影響員工離職的關鍵因素，如年齡層、績效、最高學歷、出差數、請假數等。



實際效益

員工離職預測對於企業人才管理具有以下三個顯著的優點，包含：可找出促使員工離職的關鍵因子、運用數據對內部提出營運管理及留才方面的策略建議，以及減少遞補人才所耗費的管理成本與負擔。

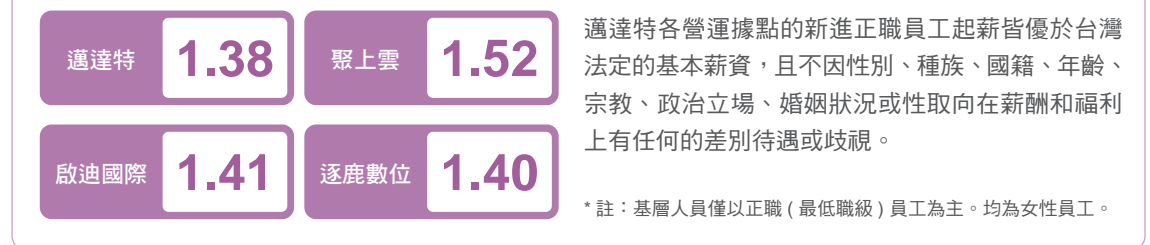


薪酬水準

邁達特訂有完善的給薪標準與獎金制度，定期審視市場薪酬調查結果，考量整體經濟大環境及市場薪資水準，參照韋萊韜悅每年度出版之高科技產業薪酬報告做為薪酬決定參考，並依據一般員工的學歷、經歷、專業知識、年資及個人績效等給付合理的報酬並動態地調整同仁的薪資以維護薪酬制度的競爭力與公平性，以確保能有效地留住內部關鍵人才與吸引外部優秀人才。

自 2020 年以來邁達特薪資與獎金支出上持續提升，每年固定提升約 3%，期望打造使員工滿意且安心的就職環境。

基層人員 * 標準薪資與當地最低薪資的比例 (%)



退休金提撥

2005 年 7 月 1 日「勞工退休金條例」實施前所有正式員工之舊制服務年資按照勞動基準法之規定皆已全數結清，目前邁達特所有員工皆適用勞退新制。

本公司為照顧員工退休生活，促進良好勞資關係，已依勞工退休金條例，採確定提撥制，按月提撥 6% 退休金存入勞保局設立之勞工個人退休金專戶；若有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

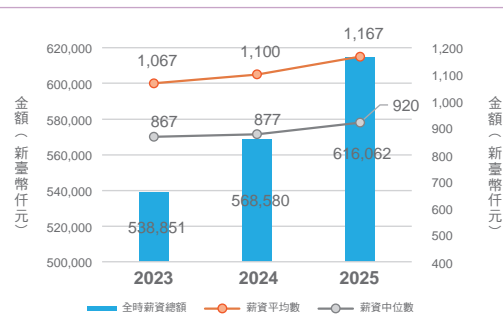
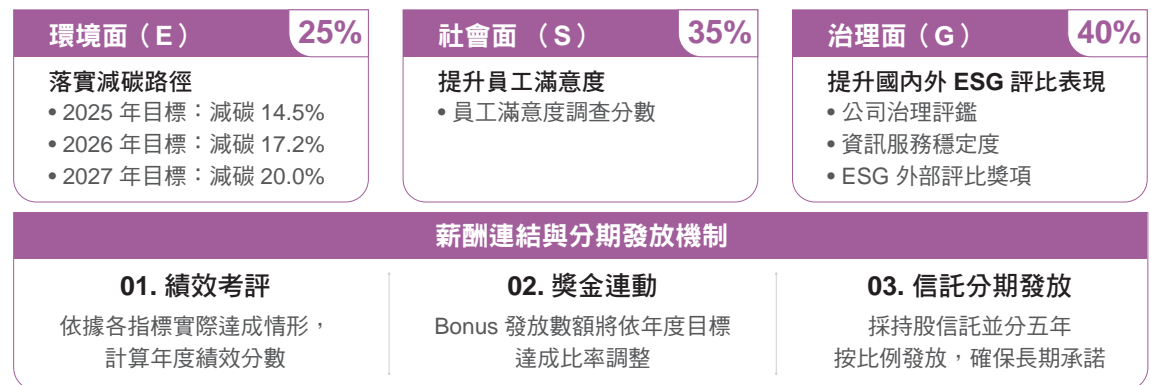
另依據本公司「工作規則」及「公司章程」，本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至二十為員工酬勞；2024 年度之員工酬勞已提撥 8%，並於 2025 年度全數以現金發放完畢。

高階主管薪酬與 ESG 績效連結機制

高階管理層給付酬勞之政策，依據本公司薪酬理念、參考同業水準及個人績效評估項目，其中包含財務性指標及非財務性指標，來給付酬金。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。退休福利則比照新制退休金制度辦理。

為強化永續治理並提升高階經理人（含總經理）對 ESG 的責任與參與度，邁達特自 2025 年起將永續績效正式納入高階經理人獎酬架構，並由董事會核准實施。我們將年度 ESG 目標納入高階經理人考評體系，並將考評結果與變動薪酬（額外獎金）連動，確保經營團隊利益與公司長期永續價值一致。

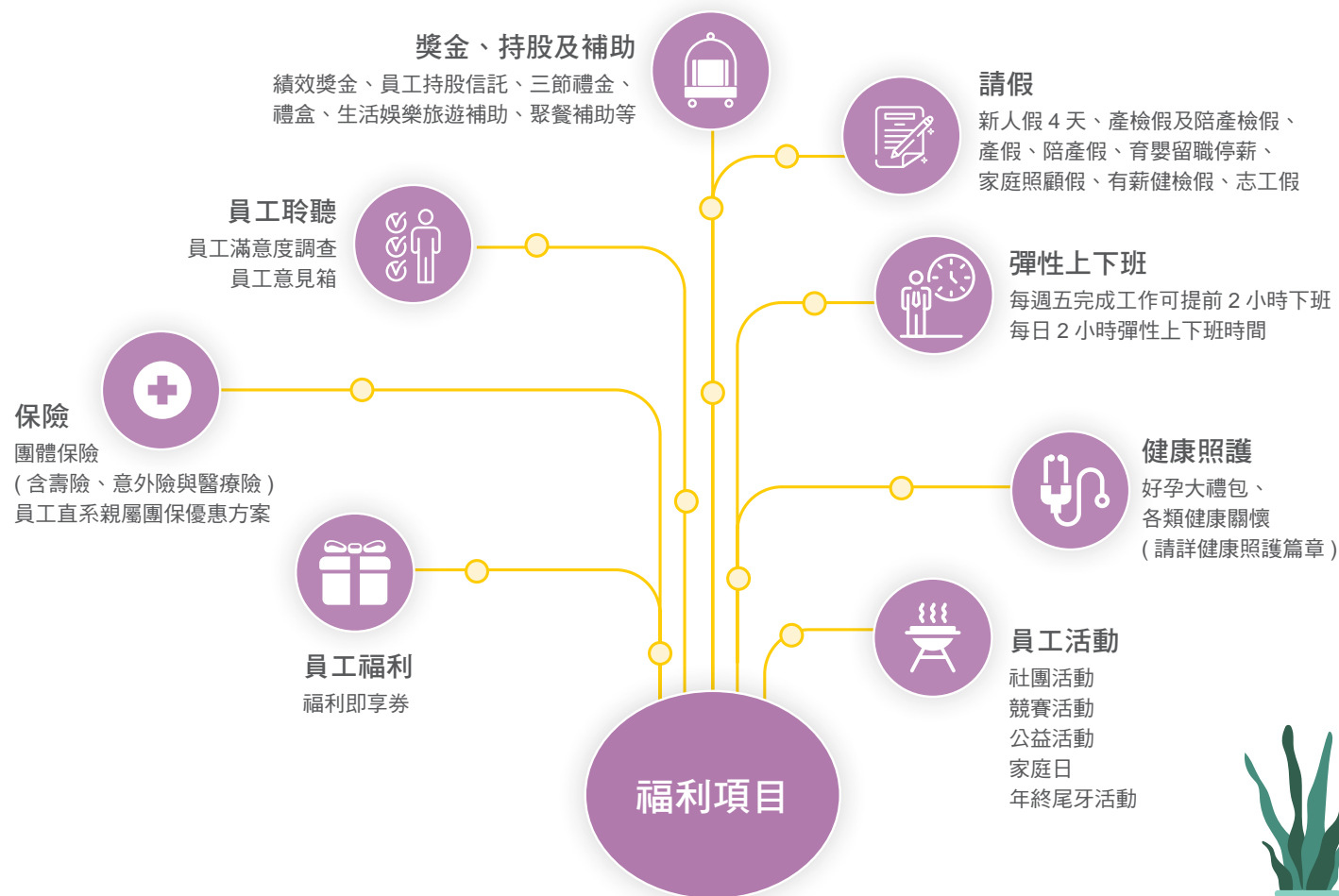
關於邁達特治理階層的薪酬級距則可參照邁達特年報所揭露之高階經理人酬金級距。



邁達特依據主管機關規定方式計算 2025 年非擔任主管職務之全時員工人數共計 528 人，薪資總額共計 616,062 仟元*。我們與員工共同分享公司成長的果實，非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」、「薪資中位數」每年皆逐步成長，如左圖所示。

* 註：
 1. 因本次報告書編製時間早於「非擔任主管職務之全時員工資訊」申報時間，此為公司內部估算結果，最終數字將與會計師確證後，申報至公開資訊觀測站 (代號 6112) <https://mopsow.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>
 2. 年度薪資：含全年基本薪資與全年獎金。
 3. 高階主管薪酬及非擔任主管職務之全時員工相關資訊範圍僅涵蓋邁達特一家公司。

優質福利



關懷員工辛勞，邁達特提供多項優於法令的福利制度、員工設施與員工活動，使員工在努力工作之餘，能放鬆心情、緩解壓力，包含：員工聆聽及員工活動等。同時，我們也設計人性化的上下班時間制度，並提供優於法令的休假天數，期望每位員工均能取得工作與生活之平衡。員工持股信託提供優於業界的公司獎勵金 (100% 相對提撥金)，鼓勵員工加入，以股東身分共享公司營運成果。



福利設施及平台

多功能休閒區



膠囊咖啡機



頂級烤麵包機 / 微波爐



氣泡水機

我們提供各式各樣的福利設施，滿足同仁的需求與興趣，同仁可利用閒暇的時光，使用這些福利與服務，達到工作中的身心平衡。



福利平台

舒適的辦公環境

隔音艙



舒適討論區



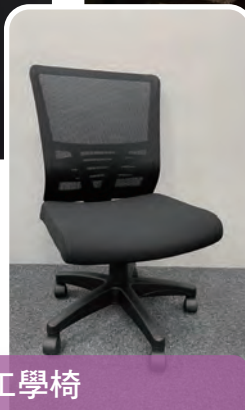
圖書閱覽區



會議桌換新



人體工學椅

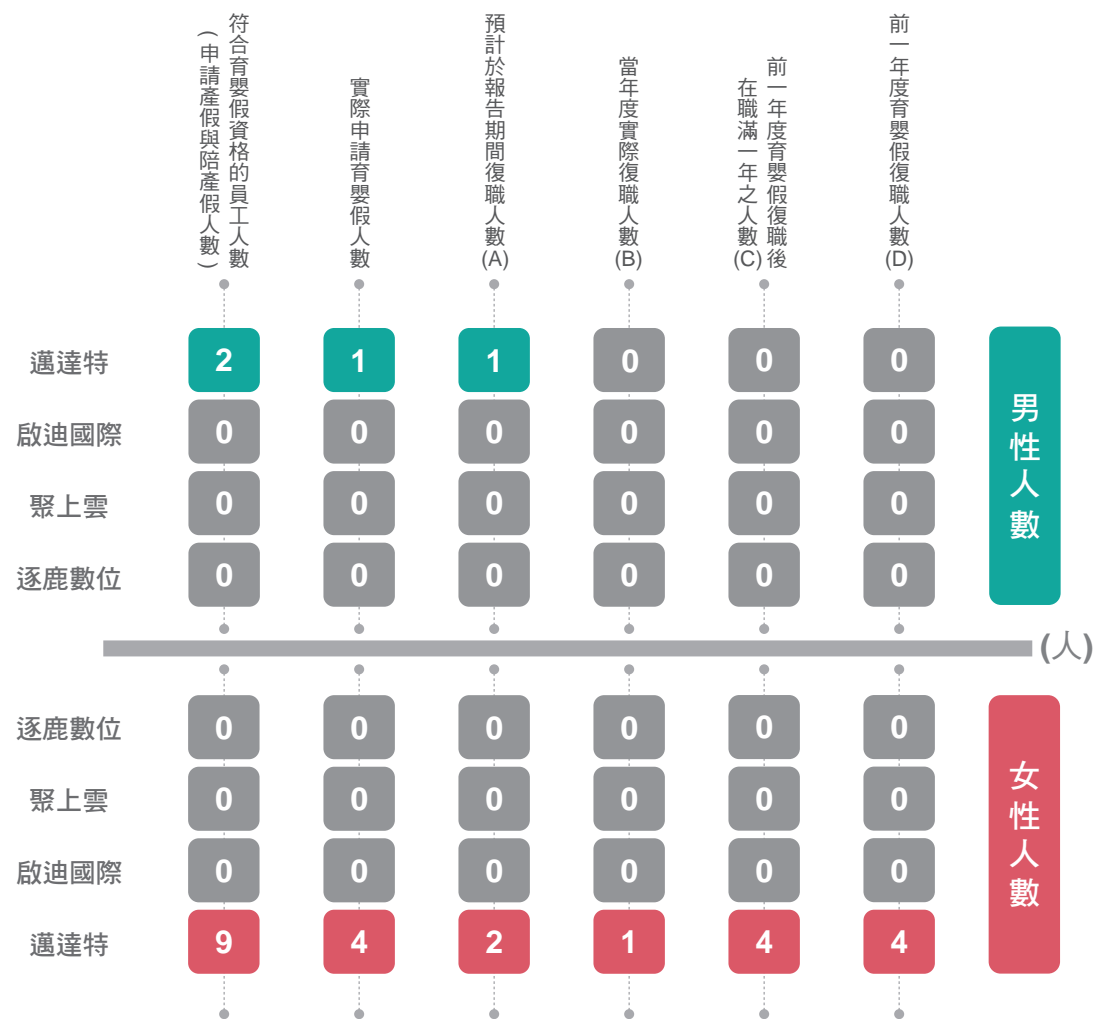


五星級哺乳室



舒壓按摩室

育嬰假



邁達特提供育嬰假、產假與陪產假，讓員工能兼顧工作與家庭，並且規劃完善的員工回任制度，包含留職停薪期間之安排、工作職涯協助等。2025 年育嬰假申請人數共為 5 人，當年度預計復職人數為 3 人，實際復職人數為 1 人，自 2021 年起僅有 2023 年有 1 人未實際復職外，其餘年度復職率皆達 100%。

2025 年度部分員工於育嬰假後選擇調整職涯規劃，反映邁達特育嬰假制度除支持復職外，亦尊重員工於家庭與人生階段中的多元選擇，展現以人為本之友善職場文化。



育嬰假後復職率 (B/A)%*

50%

邁達特女性

育嬰假後留任率 (C/D)%**

100%

0%

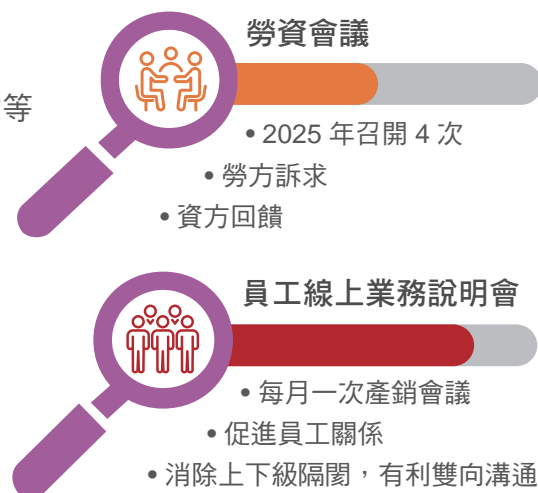
邁達特男性
無人申請

*「復職率」計算方式 = 報告年度實際復職人數 / 應於報告年度復職且已復職之總人數

**「留任率」計算方式 = 前一個報告年度復職後，持續工作满一年的人數 / 前一個報告年度應復職總人數

會議溝通

邁達特設有勞資會議和員工線上業務說明會等制度，公司在會議上傳達重要事項予同仁，而同仁則可透過溝通會議提出對本公司的建議和回饋，形成良性的雙向勞資意見交流，以提升公司整體的共識與凝聚力。



職場不法侵害防治

調查後不成立：1 件 | 申訴人撤案：1 件

為提供員工友善安全與安心的工作環境，邁達特嚴禁工作場所中任何形式的不法侵害，包含身心理暴力、性騷、跟騷等樣態，並設有申訴電話、申訴表單等，同時保護申訴當事人之隱私權。對於新進員工與現職員工不定期進行性別平權宣導，讓每位員工建立正確的性平認知，同時了解自身的相關權益。報告期間接獲 2 起不法侵害相關投訴事件。



專線電話：
(02)8797-8260 分機 2120

1



2



員工檢舉表單 (於邁達特官網)：
https://www.metaage.com.tw/code_report

申訴事件回應

申訴情形

2025 年 9 月，本公司接獲 2 件同仁透過申訴電子信箱提出之職場不法侵害申訴案件。

矯正與預防措施

本公司依「不法侵害事件處理流程」辦理，成立調查委員小組（包含 2 位外部委員及 1 位內部委員），並分別訪談申訴人、被申訴人及相關關係人，以客觀、公正方式進行事實釐清與調查。

本公司除完成個案調查程序外，亦持續強化補救與預防措施，包括：辦理性別平等與職場不法侵害防治教育訓練、提供紙本與電子宣導資料、加強主管管理責任及敏感議題識別能力。相關制度與申訴機制將定期檢視與更新，確保能及時處理案件並降低對利害關係人的潛在負面衝擊。

處理結果

案件一：經受理及初步訪談後，由申訴人主動撤回申訴。

案件二：經調查委員小組審議，判定該申訴案件不成立。

公司立場

本公司以建立安全、友善之職場環境為目標，公開聲明對於所有形式之職場不法侵害行為皆採取「零容忍」政策，並確保每一件申訴案件均依程序進行公平、公正及合法之評估與處理，以持續強化職場治理與風險管理機制。

外部申訴管道

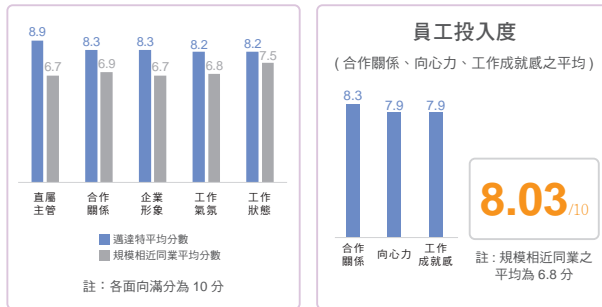
邁達特已於官網設置利害關係人申訴窗口。

請參照邁達特官網投資人專區：

https://www.metaage.com.tw/investor_relations/stakeholders/contacts

員工滿意度調查

邁達特於 2021 年起，連續五年實施員工滿意度調查，透過【EZChoice】APP 進行線上問卷，並於 2022 年起，由第三方單位實施總計五次線上員工滿意度調查，調查員工對於職場各個面向的滿意度，以此瞭解員工的意見，2025 年問卷回卷率達 71.5%，較前一次提升 5.5%。根據調查，員工滿意度前五名為：直屬主管、合作關係、企業形象、工作氣氛及工作狀態。各項表現皆優於規模相近之同業。邁達特持續優化現有福利項目，期待提升員工對職場的滿意度。

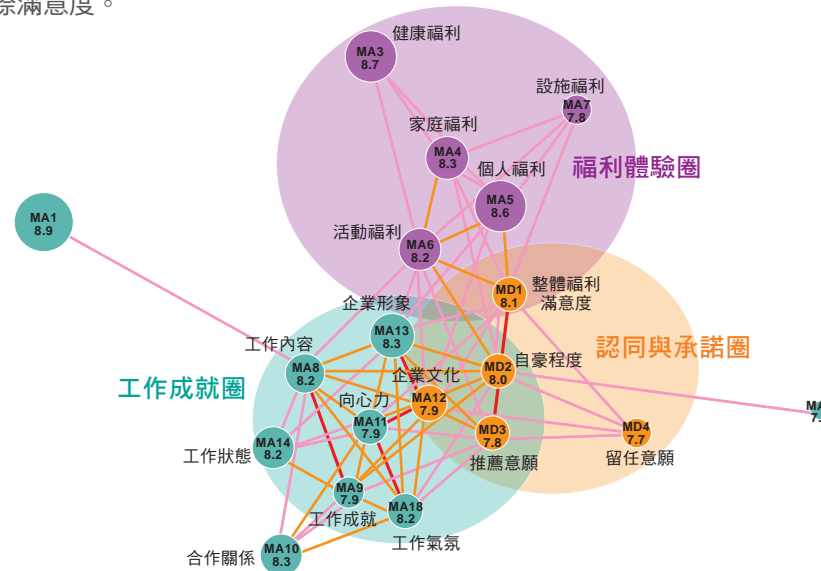


整體滿意度關聯

本分析係以「工作、文化與福利」各構面之相關係數矩陣為基礎，衡量各構面間的關聯強度。進一步運用社群偵測演算法 (Louvain Method, 盧汶演算法)，自資料中辨識自然形成的群集結構。該演算法可自動找出節點連結最為密集之區域，亦即構面內部關聯度高、但與其他構面關聯相對較低的群組。

結果顯示，整體構面可分為三個核心群組：

1. 認同與承諾圈—以情感連結為核心，反映員工對企業文化與留任意願的認同感。
2. 工作成就圈—以工作互動為核心，聚焦在工作內容、主管支持與成就感的正向循環。
3. 福利體驗圈—以生活支持為核心，呈現健康、家庭與個人福利等制度帶來的實際滿意度。



圖表閱讀說明：
 節點大小：與滿意度分數成正比，分數越高越大。
 節點分數：滿意度分數
 線條粗細：依相關性正比，相關越高的線越粗

線條顏色依相關性強度：
 紅色：r ≥ 0.8 (極高相關)
 橘色：0.7-0.79 (高度相關)
 紫色：0.6-0.69 (中高相關)

福利項目未來發展方向

根據員工滿意度調查結果，將福利項目依據重要程度與吸引程度，分成四大類別，分別為：亮點項目、必要項目、錦上添花及行有餘力。

另外透過員工滿意度關聯分析，結果反映整體滿意度與情感連結、工作互動、生活福利支持等核心做法具有高度連結性，為公司後續強化員工體驗與人力永續管理提供重要參考。

邁達特根據上述分析積極改善，未來持續聆聽員工意見，調整公司福利項目的規劃及發展方向。



與員工共同成長



萬聖節活動

邁達特舉辦萬聖節裝扮創意大賽，邀請同仁一起發揮創意，裝扮成最獨特的萬聖節角色。



冬至暖心湯圓

邁達特準備冬至湯圓，與同仁在寒冷的冬天一起圓滿迎接新的一年。



新春賀年活動

邁達特舉辦新春賀年活動，邀請書法創作者替同仁繪製春聯，另安排壓縮片御守供同仁製作。



聖誕節活動

邁達特舉辦聖誕公益派對，結合同仁歡聚、抽獎活動及身障氣球師表演，並透過選購社福基金會禮盒支持心智障礙青年，讓節慶兼具歡樂與公益。



活動



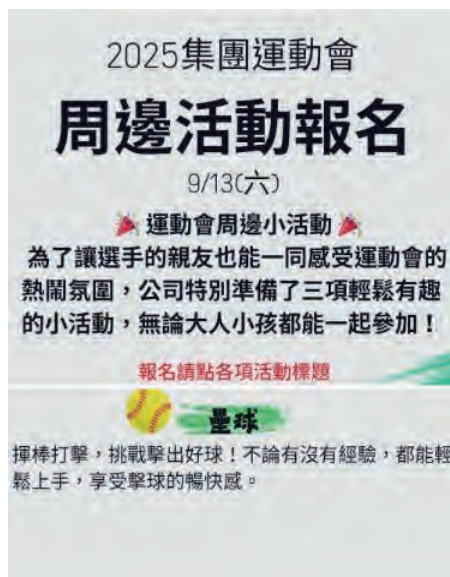
【Family Day】2025 家庭日綠野奇基佳人同行

邁達特同仁參與明基佳世達於埔心農場舉辦家庭日，欣賞舞台表演與體驗親子活動，一同享受綠野時光。



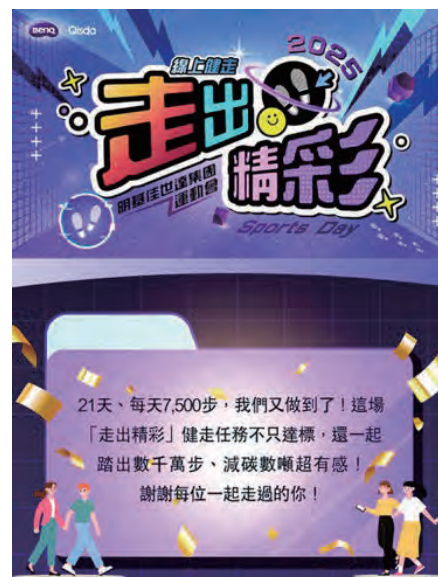
【大音雄天團】2025 歌唱大賽

邁達特同仁參與明基佳世達舉辦之歌唱大賽，讓同仁展現自我，也鼓勵在工作之餘放鬆身心，打造富有活力的職場環境。



【運動好讚】2025 運動會 / 線上運動會 - 線上健走

響應明基佳世達舉辦之運動會，涵蓋各式球類、游泳、大隊接力等運動項目供同仁參加。其中線上健走活動總步數累積近 3 億步，換算總減碳量為 39,325 公斤。



員工訓練活動



2025 永續工作坊

邁達特舉辦永續工作坊，帶著同仁透過桌遊體驗學習永續概念。根據課程前後問卷統計，提升同仁對聯合國 SDGs 認識度及公司 ESG 作為了解。



邁達特 AI 黑客松 - Ask the Experts

以競賽方式鼓勵同仁將 AI 融入工作當中，邀請同仁組隊參與競賽，將三大公有雲之 AI 工具運用在日常工作範圍中，藉以提升工作效率。

人權保障

人權政策

邁達特自成立以來，即致力於打造保障勞工的工作環境，確保勞工在健康安全、工作安全及工作報酬等方面上之條件、場所、權利有一致的標準。

透過制定「邁達特社會責任政策聲明」*，保障員工的基本人權與自由，禁止任何形式的侮辱人格的行為，且不因年齡、種族、膚色、國籍、宗教、懷孕、性別、政治派別、性別取向而歧視員工，落實完善的人權保障。準則保障之適用範圍包含邁達特各企業與組織，以及邁達特之供應商與客戶。

邁達特的人權教育訓練參照責任商業聯盟之「RBA 行為準則」，要求邁達特之內部員工、董事成員、廠商、通路夥伴、承包商等具業務往來之利害關係人皆須遵守其規範，並制定相關之通報處理程序。

邁達特嚴守商業道德規範，組織管理運作均符合政府及國際相關法規並持續追求改善進步，並教育員工使其了解並支持公司善盡企業社會責任。

* 註：邁達特人權政策承諾請參閱官網連結：https://www.metaage.com.tw/esg/human_rights_policy

人權風險評估

邁達特會定期由風險管理小組執行人權風險評估，針對勞工面之社會責任衝擊進行調查，辨別出員工可能面臨之風險與危害，並擬定相應的減緩管理措施。邁達特所鑑別的風險面向包含勞工、職安與健康、環境、道德與管理系統五大類別，並依據風險評分來進行分級處理。

人權教育訓練

邁達特提供人權相關教育訓練（包含於誠信經營課程內）邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲 2025 年共 648 人完訓，完訓率 100%*。

人權教育訓練
完訓率

100%

* 註：此處完訓率統計人數係以開課當下應受訓人數為基準

人權盡職調查

邁達特於 2025 年首次推動供應商人權盡職調查，透過問卷盤點合作夥伴可能面臨的人權風險。調查結果顯示，高風險議題主要集中於薪資與福利、個資隱私與安全，以及工時管理。公司將持續強化供應鏈人權風險監測，逐步提升問卷覆蓋率與資料品質，並以系統化管理架構推動供應鏈永續與安全的工作環境。

職業安全衛生與員工身心健康

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標
SDG 3 良好健康與社會福利 SDG 5 性別平等

管理單位	永續暨環安風管處 / 人力資源處
管理方式	透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統落實 PDCA，以零職災為推行目標，遵循健康四大管理計畫，維護員工身心健康。
評估機制	透過管理審查會議、內部稽核及外部稽核評估職業安全衛生與健康管理績效。

2025 績效成果
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 失能傷害頻率 (FR) : 0.77 ✓ 失能傷害嚴重率 (SR) : 0 ✓ 維持邁達特 ISO 45001 職業安全衛生管理系統獨立第三方驗證 ✓ 健康促進參與率 >30% ✓ 優於法規健檢平均到檢率達 89%

短期目標 (2026、2027)
<ul style="list-style-type: none"> • 失能傷害頻率 (FR) < 0.8 • 失能傷害嚴重率 (SR) < 14 • 邁達特 ISO 45001 持續保持及執行有效性 • 健康促進參與率 > 35% • 維持優於法規健檢平均到檢率達 90%

中、長期目標 (2028~2035)
<ul style="list-style-type: none"> • 失能傷害頻率 (FR) < 0.4 • 失能傷害嚴重率 (SR) < 7 • 邁達特 ISO 45001 持續保持及執行有效性 • 健康促進參與率 > 40% • 提升優於法規健檢平均到檢率至 91%



職業安全衛生管理

邁達特為打造安全衛生管理事項，為落實執行職業安全衛生管理安全零災害的職場環境，建立且通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證，管理程序系統化，利於追蹤量化數據數據化管理，並成立了職業安全衛生管理單位以擬訂、規劃、督導，組成職業安全衛生委員會，針對職業安全衛生政策提出建議並審議及協調。

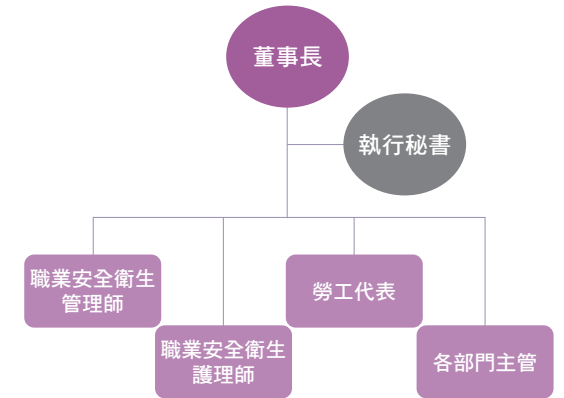
安全衛生政策

建立良好的職安衛管理系統，確保職業安全衛生之維持，為防止危害、預防職業傷病，及追求零職災之決心，邁達特落實全員參與活動，持續改善安全衛生管理，以降低職安衛風險，營造健康舒適的工作環境，確保員工安全及保護員工健康，以達公司永續經營。



職業安全衛生委員會

邁達特「職業安全衛生委員會」每三個月召開乙次會議，針對年度職業安全衛生政策相關措施提出建議，並審議、協調及建議，並以雇主為主任委員，委員會設置委員共十三人，其中勞工代表有七人，任期為期兩年。委員會由主任委員指定一人為執行秘書，督促職業安全衛生推動，以確保員工進行溝通與諮詢維護工作場所之安全與衛生。



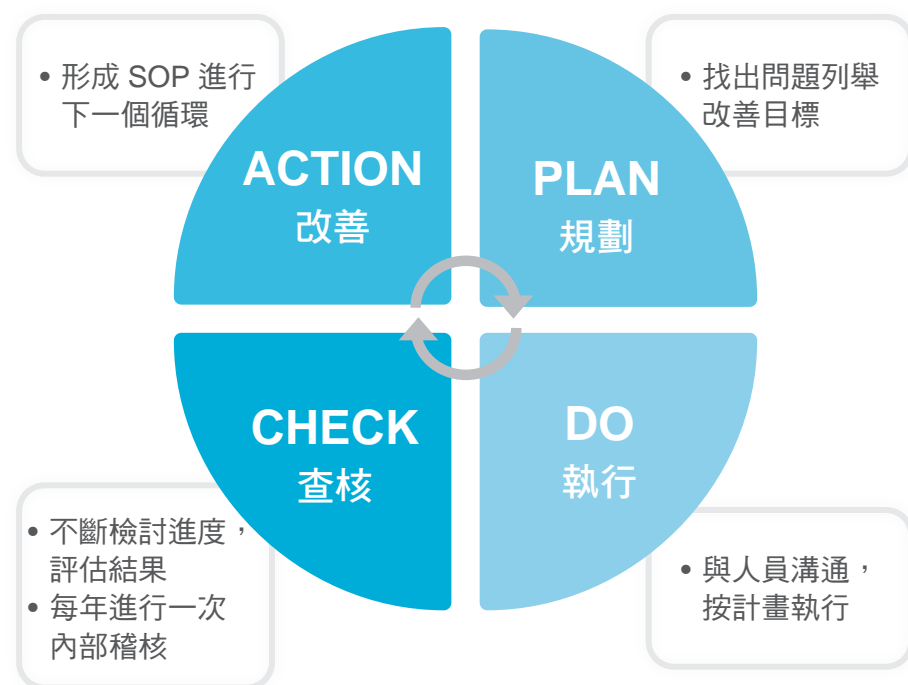
安全衛生計畫推行與勞工的參與

設立隸屬雇主之一級管理單位「永續暨環安風管處」來推行，又於 2023 年建置職業安全衛生管理系統，透過各項職業安全衛生教育訓練及跨部門協調與配合，提升同仁對職場安全衛生的認知與預防。

勞工參與項目	內容
鑑別危害和評估風險	依程序評估工作場所之風險危害，執行風險控制並改善工作環境
職業災害調查	如發生職業災害雇主會同職安人員以及勞工代表進行調查紀錄及改善
安全衛生委員會	勞工代表在委員會會議中溝通、向雇主提出問題及與檢查員溝通
作業環境監測	職業安全衛生人員會同勞工代表進行辦公室內環境監測之監督
安全衛生工作守則訂定	雇主會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作之守則
內部稽核	依 ISO 45001 之規定對被稽核單位進行稽核作業，追蹤內、外部稽核中相關不符合事項之改善狀況

職業安全衛生管理系統

為落實職業安全衛生管理工作，依勞動部「職業安全衛生法」及「職業安全衛生組織管理辦法」等相關法規，制定「勞工安全衛生工作守則」，且職業安全保護對象包含邁達特總公司及各子公司、分公司所有員工和其他工作者（包含承攬商、實習生），並使全據點之全體員工能強化自主管理，落實 PDCA（規劃、執行、查核、改善）之動態循環程序，檢討缺失作為審查及改善之依據。



職場安全環境

針對員工工作場所及作業環境，每半年委託勞動部認可合格作業環境監測機構，並定期維護空調與照明光線，以確保同仁所在職場符合安全衛生與室內空氣品質標準，且公司對環境作業內容與使用的設備及工具訂定風險評估量表，並採取降低風險之相關控制措施，以降低職業災害造成傷害與損失。

工作環境安全保護措施

類別	現況說明
消防安全設備	每年度消防安檢以及上下半年消防演練和教育訓練
廢棄物處理	各樓層均設置一般性廢棄物的分類處理地點，大型廢棄物則交由專業合法清運公司處理
急救措施	設計 AED 急救裝置，搶救突發性心跳停止、無脈搏及無呼吸之狀況，並每年邀請消防局上課教學
工作場所採光照明及通風衛生	工作場所具備充分之光線，光線分佈均勻，明暗比適當。避免光線之刺目現象。使用中央空調調節新鮮空氣及溫度；依坪數設置高效能空氣清淨機
倉儲及物料搬運	利用機械以代替人力，凡四十公斤以上物品，以人力車輛或工具搬運為原則，設置油壓車及拖板車，並定期保養及維護，並且個人穿戴安全鞋等個人防護具
職業安全管理系統	建立職業安全衛生管理系統 ISO 45001，管理程序系統化利於追蹤量化數據
工作場所之保險	邁達特自有及租賃之工作場所，均投保火險及公共意外險

職安風險評估危害鑑別

揭露前五項評估次數最高之風險事故類別。單位內之評估項次，風險等級一級共計 48 項次，風險等級二級共計 75 項次，風險等級三至五級共計 0 項次，每年度將重新進行各單位之風險評估，並將等級三以上之風險評估納入「風險與機會之行動規劃一覽表」進行改善。

風險等級	件數	所佔百分比
1	48	39.00%
2	75	61.00%
3	0	0.00%
4	0	0.00%
5	0	0.00%
合計	123	

事故類別	風險等級				
	等級 1	等級 2	等級 3	等級 4	等級 5
交通意外事故		○			
墜落／滾落		○			
感電／漏電(含靜電,火花)		○			
非游離輻射暴露		○			
跌倒／滑倒		○			

風險等級	判定基準	因應對策
5	非常高度風險	不可接受風險，立即檢討現有保護、控制措施之完整性，並持續擬定改善方案
4	中高度風險	勉強可接受風險，各單位於管理方案編列時，應優先考量改善此等級風險，進一步檢討，決定改善作法
3	中度風險	暫時可接受，但需要注意目前管制狀況
2	低度風險	可接受，以現有方式管理
1	忽略風險	可忽略，不改善



教育訓練

為使員工充分了解工作環境中潛在的危險，並降低職業災害及意外事故發生之風險，公司針對新進人員及在職人員安排「一般安全衛生教育訓練」。同時，為提升同仁對職場安全衛生之認知與預防管理能力，依《職業安全衛生法》第十八條規定，向員工宣導退避權相關權利及執行流程，並安排 CPR 及 AED 訓練、急救人員訓練、護理人員教育訓練、緊急應變演練及職業安全衛生管理訓練，以維護公司營運環境及員工之身心安全。

2025 年度訓練內容	參與人次	總時數
一般安全衛生教育訓練 (新進員工)	112	336
一般勞工在職教育訓練	605	605
專業職業安全衛生訓練	15	73
消防訓練	52	156
總計	784	1,170



職安績效與災害統計

邁達特每月統計職業災害受傷人員，若發生職業災害將會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄，且進行工程控制或行政改善，2025 年職業災害傷害類別為人員擦挫傷，並未有嚴重職業傷害或死亡案件。

類別	2023	2024	2025
職業災害人數	0	3	1
重大職業災害	0	0	0
FR 失能傷害頻率	0	2.23	0.77
SR 失能傷害嚴重率	0	332.96	0
總工時	1,275,472	1,345,496	1,293,640

註：

1. 上班交通事故因非工作場所上相關事故，故無列入失能傷害頻率及失能嚴重頻率。
2. 重大職業災害意旨發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在三人以上者、其他經中央主管機關指定公告之災害。
3. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害人次 x 1,000,000) ÷ 總經歷工時；失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失日數 x 1,000,000) ÷ 總經歷工時。
4. 今年因新增一例人員跌倒導致骨折，並待人員康復後才復工，故 2024 年之 SR 及 FR 異常較高。經過事故調查，現場環境及設施均無問題，並後續進行相關教育訓練及宣導。

年度	承攬商入場人次	發生災害件數
2023 年	70	0
2024 年	140	0
2025 年	56	0

健康照護

單位：新臺幣元

邁達特關心員工身心健康，無職業病發生，除了健康檢查和各項疫苗接種外，我們還提供豐富的身心健康服務項目，包含：專業醫護、母性關懷、健康促進講座、紓壓課程與捐血活動等。

優於法規的健康檢查

每兩年進行健康檢查增加眼底動脈攝影、腹部超音波、癌症篩檢、腸胃鏡、低劑量電腦斷層等。

2025 年健康及福利項目費用

情緒協助方案	\$94,500
臨場醫師方案	\$72,000
睡眠檢測方案	\$222,000
年度健康檢查	\$3,000,000
好孕大禮包	\$114,015
流感疫苗	\$209,600
全年合計	\$3,712,115



健康檢查

健檢項目

血液常規檢查

心臟腹部超音波

內科外科常規檢查（血壓、聽診）

頸動脈檢查

X 光

肝功能檢查



依職等增加項目

腸胃鏡

肺部電腦斷層

健康照護

健康管理

- 超額配置駐診醫師看診次數。
- 健康檢查結果無職業相關之不符合項目，無職業病情形。
- 健康四大計畫之鑑別結果依風險等級進行相對應之改善措施。2025 年度經鑑別無高風險之項目。

健康促進

- 各項疫苗接種。
- 設有空氣清淨設備與各項防疫措施，使員工都能擁有健康及舒適的職場環境。
- 健康促進講座。
- EAP 員工協助方案，2023 年 35 人次使用、2024 年 34 人次使用、2025 年 28 人次使用

健康講座參與

2024

2025

參與人次

105

157

參與率

15.70%

23.90%
(年增 +8.2%)

醫療服務項目



醫療服務



健康四大計畫

人因性危害
預防性

不法侵害

母性健康保護

異常工作負荷
預防

健康諮詢

駐診醫師
2 小時 / 月 (年度累計 70 人次)

專職護理師 1 位

Youdon 優動

檢測總人次

141

使用人數

84

運動總人次

439

運動前疼痛總分

747.7

運動後疼痛總分

736.8

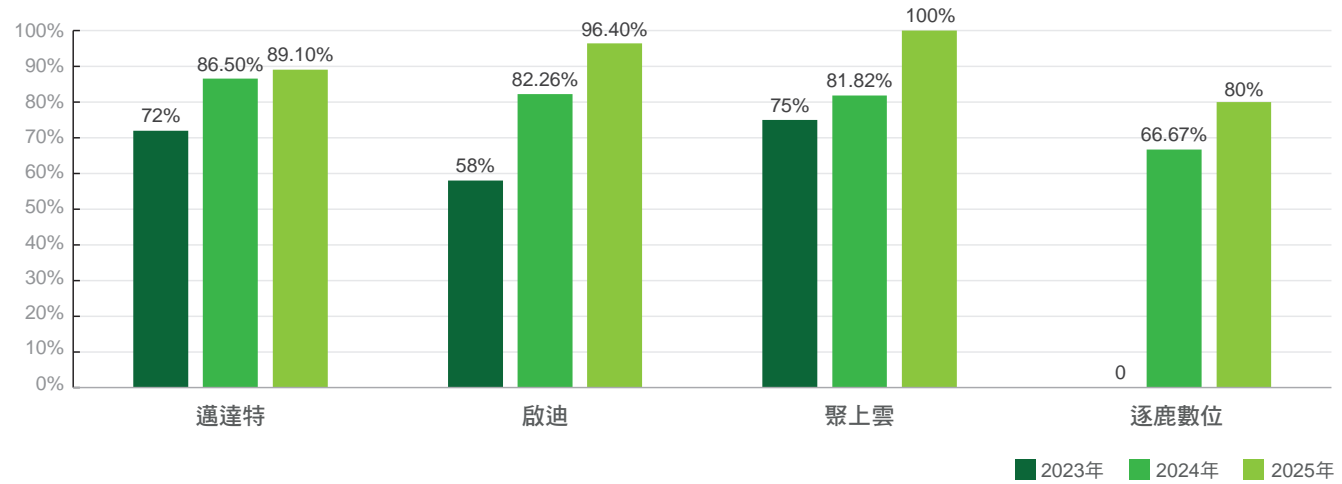
疼痛緩解率

1.50%

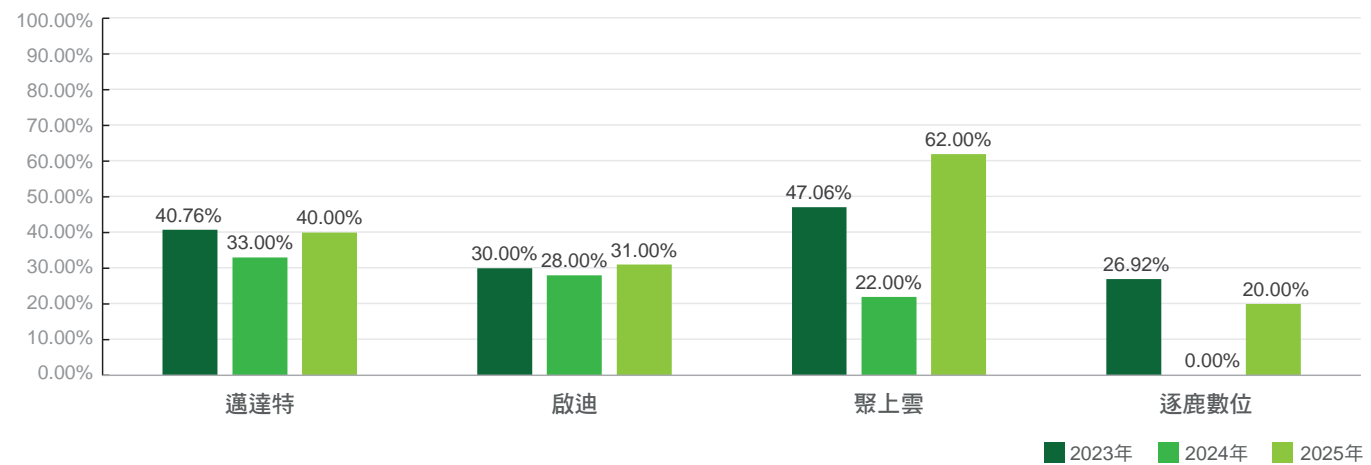
健康照護

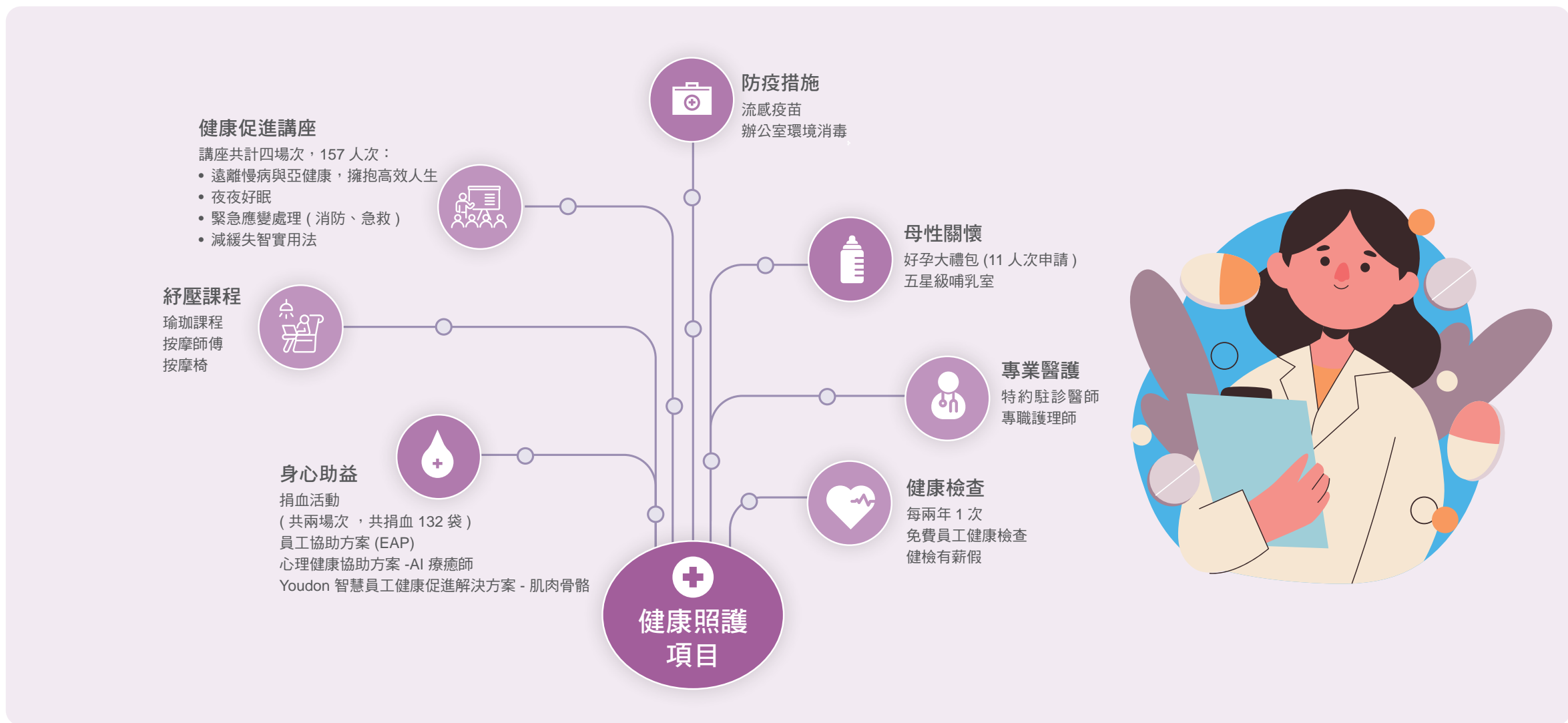


優化健檢到檢率



流感疫苗現場接種率





貼心的健康照護與設施



05

社會共融

重大性永續主題

- 人才吸引與留任
- 人才培育與發展

章節目錄

- ▶ 永續行動成果
- ▶ 公益活動
- ▶ 愛心電腦捐贈 SROI 社會價值評估



社會共融

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標
SDG 1 消除貧窮
SDG 4 優質教育
SDG 10 消弭不平等
SDG 12 責任消費與生產

管理單位	人力資源處 / 行銷公關處 / 財務處 / 福委會 / 永續暨環安風管處
管理方式	透過產學合作、知識傳遞、數位科技與公益活動，拓展邁達特對於社會產生之正面影響力。
評估機制	每年檢視數位人才學院之培育人數與公益活動參加程度並逐步推廣成效。

2025 績效成果
✓ 2025 台灣永續行動獎 (TSA) SDG4 銀獎、SDG3 銅獎
✓ 截至 2026 年 1 月累計捐贈電腦數量達 375 台，專案社會投資報酬率 SROI 達 7.017

短期目標 (2026、2027)
• 與重點大學合作培育數位人才

中、長期目標 (2028~2035)
• 以數位科技為核心，向公眾傳遞新知識，並投入公益活動，發揮社會影響力



榮獲 2025 台灣永續行動獎 (TSAA)

教育平權行動 科技創新應用

邁達特榮獲 2025 台灣永續行動獎 (TSAA) 雙料肯定，展現永續實踐力：

SDG 4 教育品質

邁達特於 2024 年啟動「愛心電腦捐贈計畫」，結合本業設備維運與工程整備能力，將合約到期的商用電腦重新檢修後，透過非營利組織合作，精準捐贈 375 台電腦至全台 12 縣市偏鄉學校與社福單位，此舉不僅延長資源使用壽命，更有效縮減數位落差。邁達特也實地走入原鄉校園，協助學童初步接觸人工智慧等前瞻科技，擴展其對未來科技與職涯的認識。



SDG 3 健康與福祉

邁達特自 2024 年前瞻性導入「DKABio 智慧健康風險分析服務」，結合 AI 與大數據技術，協助員工早期預警潛在健康風險，強化「預知健康、預約未來」的預防醫療模式，建立積極的健康管理文化，強化員工對自身健康的重視與認知，進而降低重大疾病對企業人才與營運的衝擊，此專案不僅提升員工健康意識與職場福祉，更展現科技創新在健康管理與社會價值上的應用。



STP 第 21 -25 屆種子人才培訓計劃

培育百位大學生

STP 第 21-25 屆種子人才培訓計劃，今年已是邁達特贊助的第 3 年，累計贊助新臺幣 72 萬元，累計培育百位大學生。種子人才培訓計畫由臺灣企業家所創辦。這是一個為期 6 個月的專案，包括學員受訓、企業參訪、企業出題 / 學員解題、成果發表。

邁達特於 STP 第 24 屆企業出題任務中，提出由學生打造的數位職涯平台，協助縮短技能與職缺落差；第 25 屆學生則前往五峰與汶水兩所偏鄉學校推動 AI 啟蒙課程，並以影音與社群擴大專案影響力。

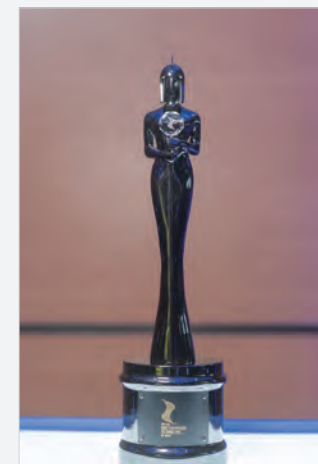


榮獲亞洲最佳雇主獎

卓越職場文化與工作環境

邁達特榮獲 2025 HR Asia 亞洲最佳雇主獎，該獎項依據「全面投入評估模式」嚴謹評選，涵蓋企業人資實踐與員工敬業度調查。在三大核心面向邁達特的分數皆顯著高於亞洲企業的平均水準，證明公司在企業文化、員工投入度和團隊合作方面處於業界領先地位。

作為企業智能化最佳夥伴，邁達特進行人才數位發展與轉型。我們將 HR 管理與 AI 技術深度結合，透過智能化工具建立高效的人才培育與留用機制，確保員工技能與數位時代的需求同步。



公益活動

4 箱衣物

舊衣新生 × 愛心延續 舊衣捐贈公益行動

邁達特舉辦舊衣公益拍賣會，向同仁收集 8 成新衣物，並於公司內進行拍賣。最終將所得與其餘衣物全數捐贈至伊甸社會福利基金會，不只延長衣物的使用壽命，也帶領同仁一齊將愛傳遞出去。



132 袋熱血

捐出熱血 x 點亮生命

2025 年邁達特積極響應內科協會捐血活動，鼓勵員工參與捐血，展現企業關懷社會的承諾。今年共計募集 132 袋。



耶誕傳情

聖誕公益 × 共融行動 巧手傳幸福 溫暖過佳節

於聖誕節舉辦公益活動，邀請身心障礙師傅製作精美氣球作品贈予同仁，透過實際行動支持身障者就業與技藝展現；同時與財團法人臺北市小愉兒社會福利基金會，購買聖誕手工餅乾禮盒贈予同仁，本次聖誕公益行動不僅讓同仁在佳節中收穫溫暖與感動，也以實際行動傳遞愛心。



愛心電腦捐贈與 AI 啟蒙教育課程

根據財團法人台灣網路資訊中心（Taiwan Network Information Center）所發布的《2024 台灣網際網路發展報告》，指出數位機會與現實中社會不平等的結果息息相關。報告羅列偏鄉地區、原住民部落與年長者群體為主要的重點關注對象，試圖了解這些群體目前在數位科技使用現況與上網需求中的數位不平等問題。因此邁達特決定攜手服務各族群的非營利組織，透過企業力量，解決資訊硬體上的需求，同時發揮科技培力與教育的關鍵作用。

2024 年邁達特啟動「愛心電腦捐贈」專案，結合本業設備維運與工程整備能力，將客戶合約到期的商用電腦重新檢修整備後，捐贈予相關單位，回應偏鄉與社福團體在數位資源上的不足，截至 2026 年 1 月共捐贈 375 台電腦。2024 年邁達特與單國璽基金會合作「小小職人 AI 課程」，2025 年則攜手球芽基金及 STP 數位人才培育計畫，籌辦 AI 啟蒙教育課程，由來自全台的大學生，組建 AI 課程教育團隊，實體前往偏鄉與原民地區小學，舉辦兩場體驗課程，透過基礎 AI 科技的應用與介紹，傳遞資訊科技的啟蒙，也盼能增加孩童對資訊工作與內容的認識。



愛心電腦捐贈 -SROI 自我影響力檢核評估 *



除捐贈設備與規劃課程外，邁達特同時展開兩年計畫的自我成果研究，導入英國社會價值 (Social Value UK) 組織所推出的社會投資報酬率 (SROI) 方法學，以「社會價值原則」(the Principles of Social Value) 為理念，嘗試探索此專案對於社會影響的貨幣化呈現，同時檢核專案資源使用的實際效果。

透過指引中利害關係人的篩選方法，鑑定出直接接觸的影響對象，分別為 學齡兒童 (課輔班學生、AI 資訊課程學生)、輔導老師 (合作老師與 STP 教案學員)、基金會成員 (機構單位與基金會行政人員)、社區居民長者與弱勢家庭培力對象 (機構單位與培力之長者與弱勢成員)，再依據兩份問卷

SROI 評估週期

1 識別利害關係人

確定直接受影響的群體

2 收集數據

進行問卷調查以收集投入和產出

3 設計評量表

創建量化工具以衡量成果

4 評估成果

應用 SROI 原則來分析成果

5 報告結果

分享評估結果以供決策

SROI 計算結果

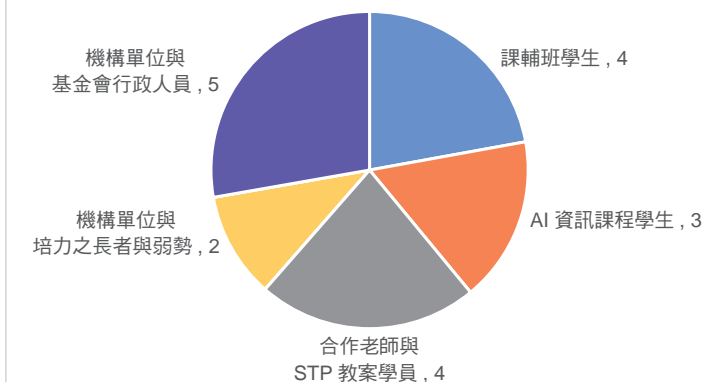
總現值	15,616,077
總投入	2,225,248
SROI	7.017

議合結果，確認不同活動的投入與產出，且秉持因果事件鍊之關係，設計量化評量表，依照 SROI 七大原則，釐清受直接影響族群之成果效益。

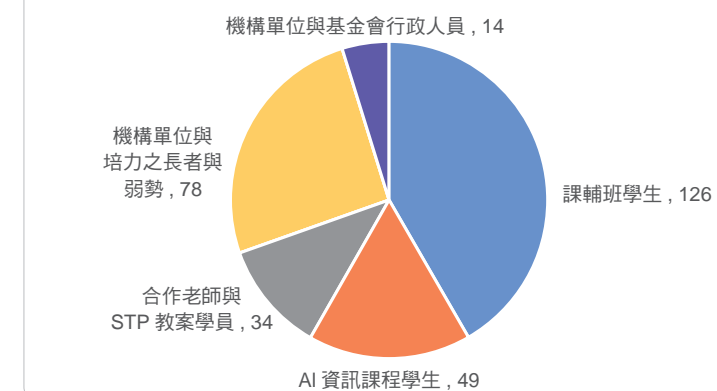
註：

1. 本報告旨在探索專案資源使用之效果，因此援引 SROI 量化方式，進行自我評估，所得數據尚未經外部驗證，主要係作為企業內部推行社會參與作為之參考。
2. 依據 SROI 指引，社會影響力折現值採社會價值在時間上的機會成本為計算原理，因此選取我國郵政儲匯局一年期定存利率為折現值，民國 114 年 1.1 公告之數值為 1.725，且雖此專案執行跨越 113 至 115 年，但因其影響力計算大致追蹤專案於 114 年一年之成效，故以該年之折現為準。

各利害關係人成果類別分布



各利害關係人成果影響人數分布



成果價值 =

成果數量 * 成果定價 * (1 - 無謂因子) * (1 - 移轉因子) * (1 - 歸因因子) * (1 - 衰減因子)

敏感性分析

由於 SROI 計算係將質性、敘事性等非量化資訊加以貨幣化衡量，因此其中牽涉到許多假設與採用數據之落差，為求結果之客觀與可驗證，SROI 準則要求必須在每次的分析報告中加入敏感性分析及揭露相關資訊。

參考本文前述中的研究限制，以七大原則為標準，針對可能對此報告造成影響之因子進行敏感性測試，於研究限制中，因本專案主要透過與全台各大基金會合作，以最大化觸及各影響力族群，系可能產生資訊傳遞之誤差，但專案小組研擬以兩份問卷與舉辦實體活動來接近確切影響力族群，盡可能降低中介造成之誤差程度。

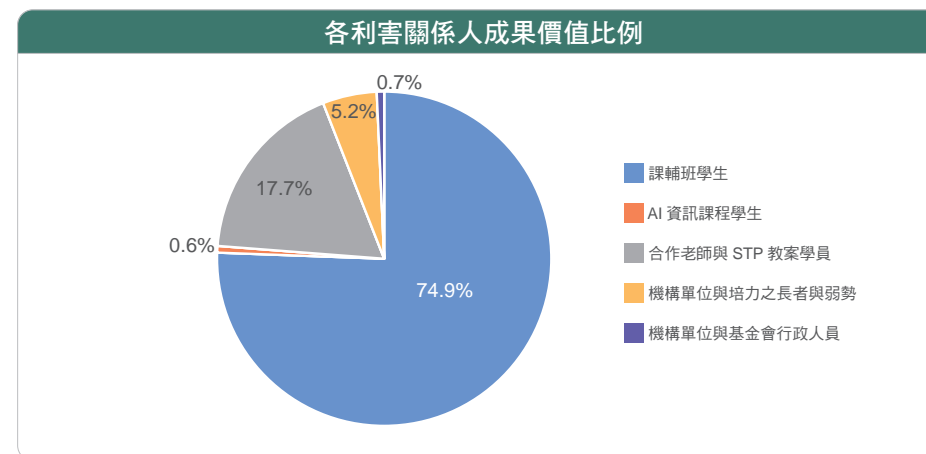
綜上所述，因此將主要針對 SROI 計算中四大因子進行敏感性分析，分析如下表所列：

SROI 調整	調整項目	調整說明
NA	無謂因子	由於無謂因子數據採問卷蒐集，且拆分各基金會所影響之受益族群，因此此敏感性分析採以數據化之結果，不進行調整。
6.315	歸因因子	在不誇大的原則下，我們將每個成果的移轉因子由 0% 調整為 10%。
6.315	移轉因子	本透過問卷詢問有無移轉效果之發生，回覆皆表達於專案期間並無此情形發生，但在 SROI 不誇大的原則下，我們將每個成果的移轉因子由 0% 調整為 10%。
6.851	衰減因子	依據機構數據，其餘服務（含 AI 實體資訊課程學生），衰減因子為 0，在不誇大的原則下，將其餘服務之衰減因子由 0% 調整為 10%。

結論與成果

根據本次小組執行 SROI 影響力檢核報告，透過確認成果事件鍊與驗證計算結果，得出以下結論：

1. 電腦硬體相關成果顯著，如針對課輔班同學的電腦技巧教學與電腦資訊教材使用
2. 電腦導入校園課輔班，提供多元線上教學途徑，跨越實體距離限制
3. 促進基金會採用線上教師培訓，且同時著重電腦資訊相關課程編制
4. 電腦使用成果除了展現在學生課輔與教師培訓外，透過問卷調查與影響力計算，發現對於老年人照護與就業培力皆產生顯著影響
5. 電腦加入基金會行政作業程序，有效提升作業效率



06

環境及氣候治理

重大性永續主題

- 氣候變遷策略與行動
- 能源管理
- 廢棄物管理
- 水資源管理

章節目錄

- 環境及氣候治理
- 減碳目標與行動
- 溫室氣體盤查
- 氣候相關財務揭露 TCFD



環境及氣候治理

✓目標達成 / □未達成

永續發展目標
SDG 6 清潔飲水與衛生設施
SDG 9 永續工業與基礎建設
SDG 11 永續城鎮與社區
SDG 12 責任生產與消費
SDG 13 氣候行動

管理單位	永續暨環安風管處 / 人力資源處
管理方式	邁達特提出減碳目標、策略及具體行動計畫，作為綠色營運及減碳方向。自 2022 年起導入組織型溫室氣體盤查 ISO 14064-1，每年盤查海內外各營運據點的溫室氣體排放量及減碳進度。藉由營運單位實務回饋盤點出各項綠色辦公措施機會，並由永續發展委員會督導、追蹤各項環境目標落實情形及減碳進度。
評估機制	每年檢視溫室氣體排放數據，並透過內、外部稽核評估溫室氣體排放的管理成效。每年追蹤減碳目標達成情形，以及低碳辦公措施實施數量或績效。

2025 績效成果
✓ 低碳產品 - 雲端應用之營收約新臺幣 8.72 億元，年增長率達 20.36%
✓ 擴大綠色採購申報範圍至新竹、台中、高雄分公司，總申報金額約新臺幣 272 萬元，較去年金額成長 1.8 倍
✓ 使用 DHL 之部分國際運輸在 2025 年因採用 GoGreen Plus (SAF) 而使 WtW 排放量較參考情境降低 18.1%
✓ CDP 氣候變遷問卷 B 級
✓ 2025 年使用再生能源達 4%
✓ 完成 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，並通過第三方確信

短期目標 (2026、2027)
• 低碳服務營收目標新臺幣 4 億 ~ 4.5 億元
• 導入 ISO 50001 能源管理系統
• 導入 ISO 14001 環境管理系統
• 持續代理及推出創新整合方案
• 擴大綠色採購申請金額
• 持續推動內部環境教育訓練課程
• 2027 年前轉換為 IFRS S2

中、長期目標 (2028~2035)
• 低碳服務營收目標新臺幣 5 億 ~6 億元
• 逐步更換公務車為油電混合車
• 持續提升綠色採購量
• CDP 氣候變遷問卷 A-
• 設定範疇三減量目標及增加減碳措施
• 2030 年較 2022 基準年減碳 28%，2035 年目標減碳 38%
• 邁達特總部及分公司 2030 年再生能源佔比達 20%



環境及氣候治理

董事會層級 - 永續發展委員會

永續發展委員會為本公司永續議題之決策與督導單位，包含環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 等三大面向領域，使董事會得履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之職責。本委員會共由 5 位委員組成，其中 3 位為獨立董事。委員會成員具備永續治理、永續供應鏈管理、永續策略與綠色轉型等專業知識，可有效支持公司永續議題之審議與監督。

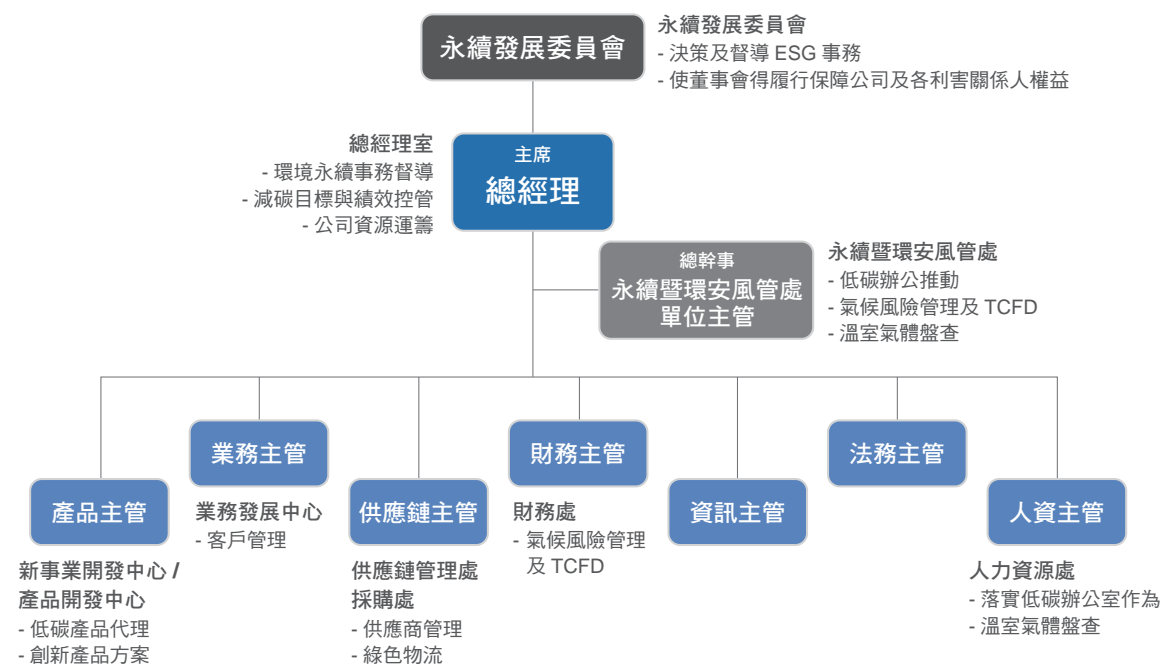
管理階層 - 永續委員會

邁達特於管理階層設有永續委員會，由總經理擔任主席，永續暨環安風管處主管為總幹事，並由產品、業務、財務、供應鏈、資訊、法務、人力資源等部門主管組成。永續委員會負責執行永續策略與年度目標，推動跨部門協作，並定期向董事會永續發展委員會報告永續執行成果，以確保公司永續工作之落實。



專責單位 - 永續暨環安風管處

永續暨環安風管處為公司永續專責單位，負責環境永續推動、溫室氣體盤查、氣候風險與機會辨識及永續資訊揭露等工作；營運中心人力資源處協助辦公室環境管理、節能減碳措施推行及相關教育訓練，共同支援公司氣候治理與環境管理之執行。

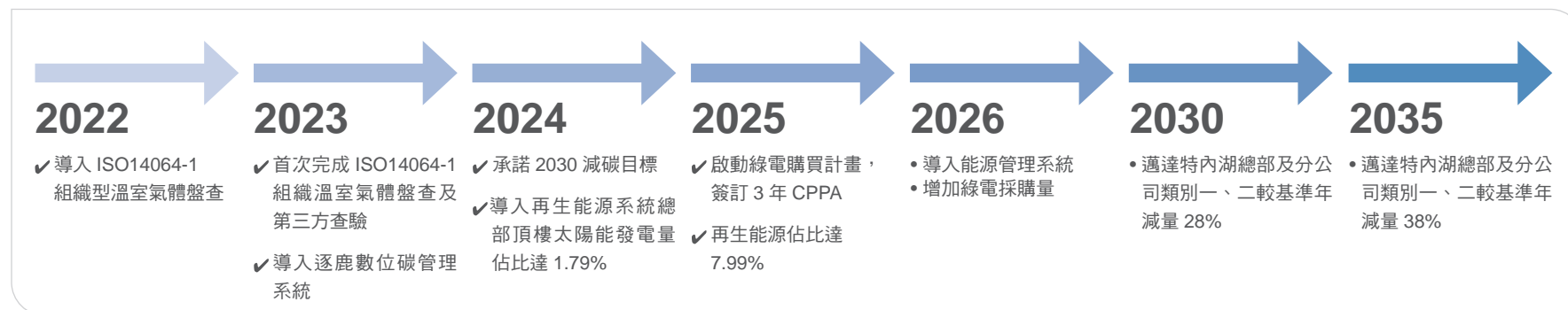


減碳目標與行動

2030 及 2035 年減碳目標

邁達特參考國家自訂貢獻 (NDCs)，於 2024 年提出公開承諾溫室氣體排放量「2030 年相較 2022 年基準年於類別一、二減碳 24%」，目標涵蓋範圍包含邁達特內湖總部及分公司，並於 2025 年提升 2030 年減碳目標至 28%，2035 年減碳目標至 38% 配合國家最新減碳進程。

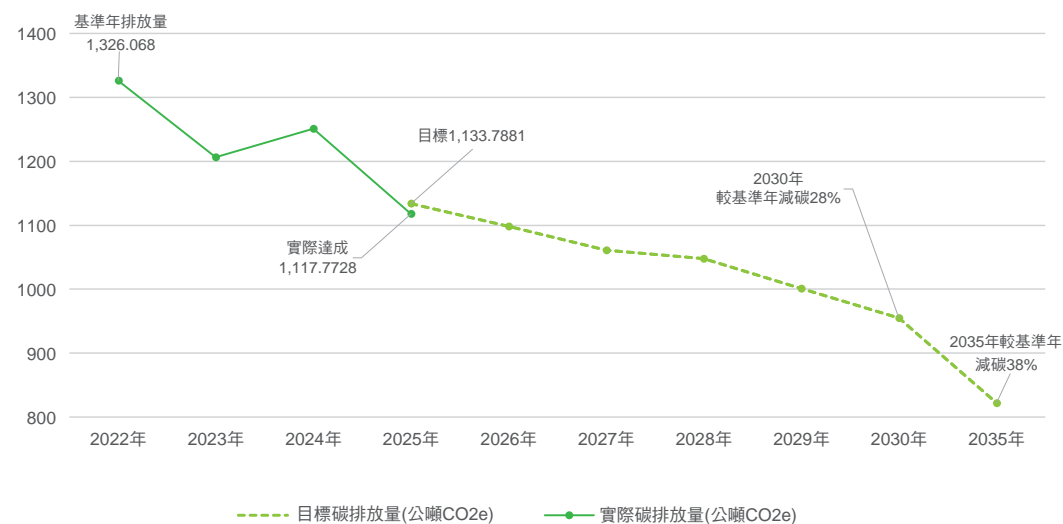
具體行動計畫及減碳重要里程碑如下所示：



策略及具體行動計畫

- 2022-2025 連續四年完成 ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查，結果經外部確信確保數據品質
- 持續優化溫室氣體盤查方法及涵蓋範圍
- 設置太陽能發電系統，並取得國家再生能源憑證 (T-REC)，每年發電約 10 萬度綠電 (發電度數依每年實際情形統計)
- 簽訂綠電購售合約 (CPPA)，增加再生能源佔比
- 擴大範疇三盤查項目及規劃減碳措施

邁達特減碳路徑



永續承諾及環境政策

邁達特三大環境管理架構



環境政策

邁達特訂有「[永續發展實務守則](#)」作為公司發展永續環境為指導原則。本公司承諾遵循國內環境法規及相關國際準則，致力於降低公司營運所帶來的環境衝擊，並回應全球日益緊迫之氣候變遷議題、環境問題，積極響應供應鏈客戶需求。透過環境管理目標：包含設定妥適之減碳目標及行動、推動低碳辦公環境、負責任的代理及採購、建立環境管理制度等，於自身營運中具體落實各項環境目標：

本公司透過以下三大環境管理架構進行整體環境管理：

- 1. 環境及氣候治理：**環境治理工作係由董事會、永續發展委員會督導，於管理階層設有永續委員會，並於總經理轄下設有環境永續執行單位—永續暨環安風管處，負責擬訂環境永續政策、溫室氣體盤查及碳目標規劃、氣候相關風險管理。
- 2. 環境政策及制度：**本公司訂有「永續發展實務守則」、「溫室氣體盤查管理程序」及內部管理辦法做為綠色營運、低碳辦公環境及溫室氣體盤查及管理工作的管理制度。
- 3. 環境指標揭露：**透過永續報告書、氣候相關財務揭露 (TCFD)、自然相關財務揭露 (TNFD)、CDP 碳揭露計畫等，進行環境數據之長期追蹤與管理。我們亦導入國際標準 ISO 14064-1 進行組織型溫室氣體盤查，每年定期盤查碳排放量、內部用電、用水及廢棄物總重量。

邁達特環境管理目標

減碳目標與行動



低碳辦公室



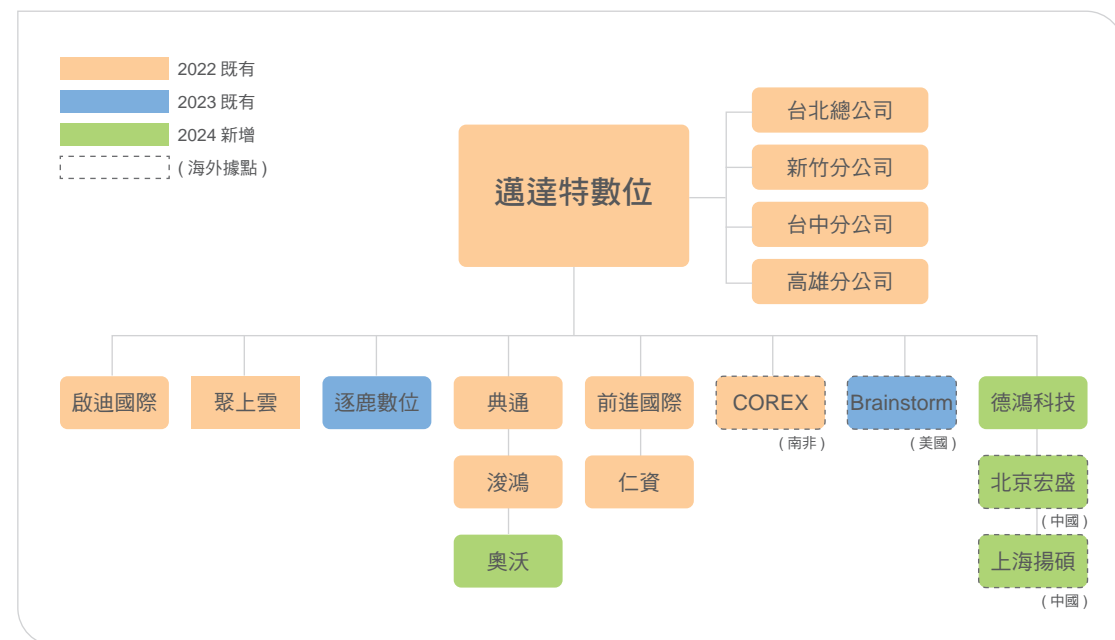
綠色營運



溫室氣體盤查

為遵循國家 2050 年淨零目標及金管會永續發展路徑，邁達特於 2022 年 3 月起參照 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查國際標準，建立本公司及合併財報公司溫室氣體盤查管理制度，透過標準化與系統化管理，盤點內部各類別溫室氣體排放量，包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）、全氟碳化物（PFCs）七大溫室氣體。各年盤查組織範圍如左圖所示。

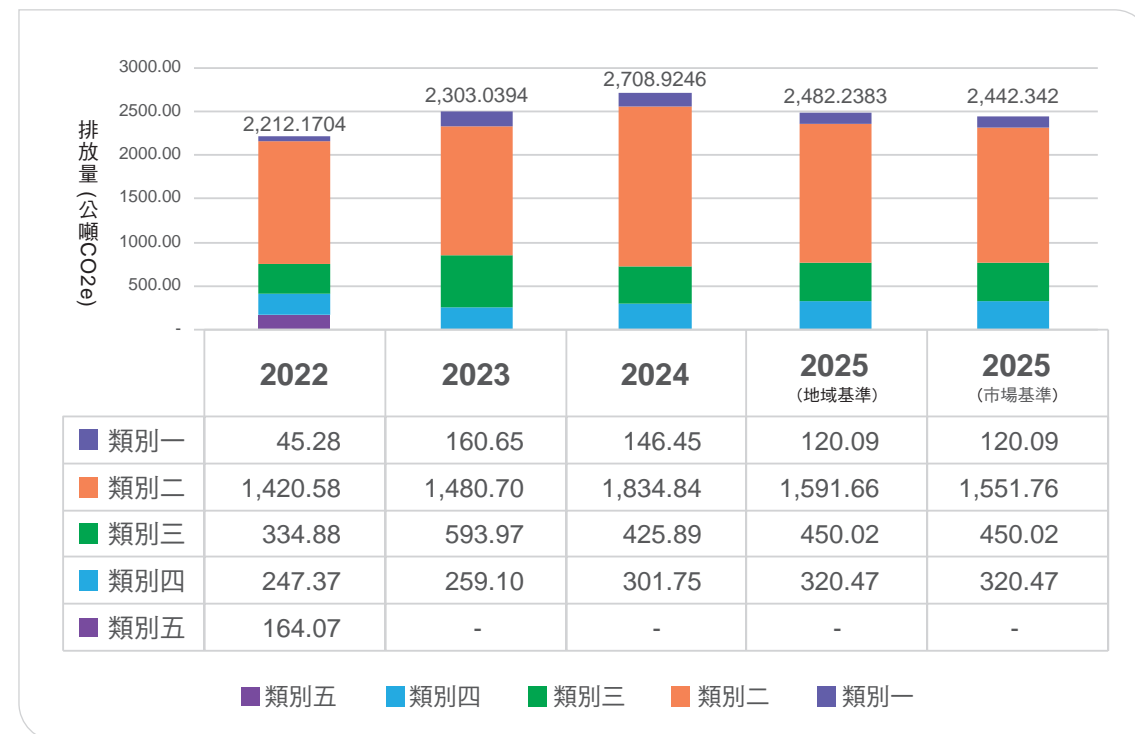
ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查各年度涵蓋邊界 2025 年涵蓋邊界與 2024 年一致



為確保數據品質，目前 2022 年至 2025 年之盤查結果，皆經外部確信。已盤查項目中：類別二（用電）超過整體排放量之 60%，佔比最高，亦為本公司後續優先減量項目。類別三（員工通勤、商務旅行）次之，約佔 18%，各類別溫室氣體排放量如下表所示。

註：邁達特合併財報類別三計算包括員工通勤、商務旅行，類別四包含上游的商品及服務。

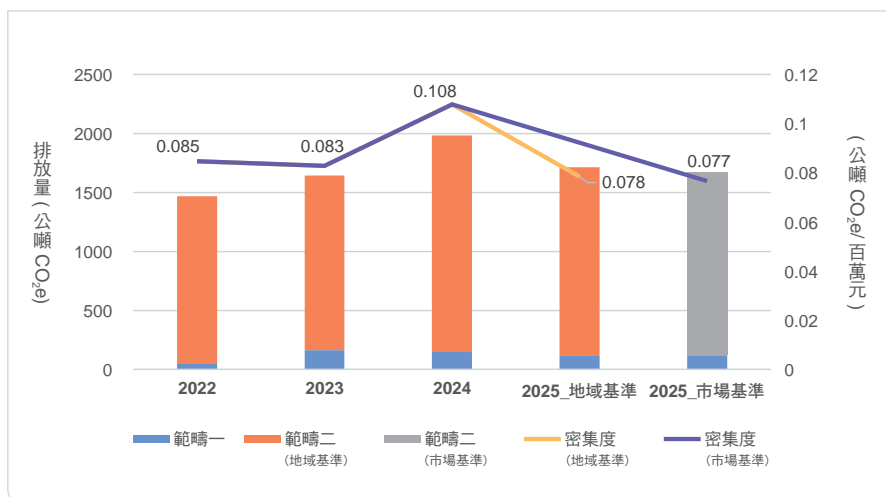
合併財報公司各類別溫室氣體排放量



溫室氣體盤查

邁達特及合併財報公司 2025 年全年溫室氣體排放總量為地域基準 2,482.238 公噸二氧化碳當量；市場基準 2,442.342 公噸二氧化碳當量。於報告期間，主要產生二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）等四類溫室氣體。近四年各氣體種類排放量彙總、碳密集度如圖表所示。

碳密集度



註：2022 年至 2024 年邁達特溫室氣體排放量「地域基準」等於「市場基準」，自 2025 年起因簽訂 CPPA 啟動採購綠電，兩者數據始產生差異。

近四年合併財報公司各氣體種類排放量

單位：公噸 CO₂e

氣體種類		年度	2022	2023	2024	2025
直接（範疇一） 溫室氣體排放總量/ 類別一	CO ₂		4.2419	130.9941	110.6792	87.4582
	CH ₄		7.3938	3.1620	5.7189	2.6543
	N ₂ O		0.1315	0.6537	1.3113	1.0854
	HFCs		33.5131	25.8449	28.7367	28.8919
	生質中產生的排放量		-	-	-	-
範疇一小計			45.2803	160.6547	146.4461	120.0898
能源間接（範疇二） 溫室氣體排放/ 類別二	CO ₂	地域基準	1,420.5779	1,480.6951	1,834.8365	1,591.6577
		市場基準				1,551.7611
其它間接（範疇三） 溫室氣體排放/ 類別三至六	CO ₂		746.3122	661.6896	727.6420	770.4908
總排放量	地域基準		2,212.1704	2,303.0394	2,708.9246	2,482.238
	市場基準					2,442.342
盤查範圍			邁達特、啟迪國際、聚上雲、典通、浚鴻數據、前進國際、仁資及 COREX	邁達特、啟迪國際、聚上雲、逐鹿數位(新增)、典通、浚鴻數據、前進國際、仁資、Brainstorm 及 COREX	邁達特、啟迪國際、聚上雲、逐鹿數位、典通、浚鴻數據、前進國際、仁資、奧沃(新增)、德鴻科技(新增)、北京宏盛(新增)、上海揚碩(新增)、Brainstorm 及 COREX	同 2024 年

註：計算工具及方法

- 本公司以「財務控制法」彙總溫室氣體排放量，範圍涵蓋當年度所有合併財報公司。各類別之排放係數及計算方法，主要引用環境部公告之溫室氣體排放係數管理表及碳足跡資訊網。
- 此外，台灣地區引用經濟部能源署公告之電力排碳係數（皆引用當年度最新公布之係數）；海外地區：中國大陸電力排碳係數引用省級電力平均二氧化碳排放因子；南非地區電力排碳係數引自南非環境部公告之電網排放因子報告；美國地區類別一燃料及類別二用電排碳係數引自美國環境保護署（Environmental Protection Agency, EPA）公告。各據點全球暖化潛勢（GWP）均採用 IPCC AR6, 2021 數值。
- 合併財報公司於 2022 年現金購買逐鹿數位、2023 年購買 Brainstorm Corporation、2024 年購買德鴻科技、奧沃股權，因此 2023 及 2024 年盤查報告邊界同步調整，2025 年邊界與 2024 年一致，合併財報子公司盤查邊界基準年基於可比較性設定為 2024 年。

資源使用量及目標設定

總能源消耗統計表

項目	能源使用量	單位	佔比
外購電力 (灰電)	8,299.85	GJ	91.66%
外購綠電	303.01	GJ	3.35%
自發太陽能電力	418.18	GJ	4.62%
公務車汽油	34.2	GJ	0.38%
合計	9,055.24	GJ	100.00%

邁達特主要能源使用包含公司營運所需之外購電力、公務車汽油直接燃料使用汽油、以及公司自發的可再生能源等，於報告期間總能源消耗量為 9,055.24GJ，外購電力占最大宗約為 95%。

邁達特為推動辦公室環保與節能減碳，針對用電量、用水量與廢棄物重量等能資源消耗進行盤查，統計如右表。說明如下：

- **用電量：**邁達特主要為辦公室用電，來源除台灣電力公司外，2024 年起增加太陽能自發綠電使用；2025 年起啟動外購綠電。
- **用水量：**邁達特為資訊服務業，運作型態以辦公室活動為主，無工廠與製程，公司用水均來自自來水公司。
- **廢棄物重量：**一般事業廢棄物統一由大樓管理委員會處置銷毀，無法實際測量重量，故資料範圍僅統計邁達特（內湖總部）銷毀文件的紙張重量。

近三年用電 / 用水 / 廢棄物統計表 註 1

項目 / 年份	2023	2024	2025	2025 年增減率
電力使用量 (千度)	2,384.41	2,520.33	2,505.84	-0.57%
自來水使用量 (度)	10,380.50 註 2	10,645.58 註 2	9,228.75	-13.31%
廢棄物總重量 (公斤)	970	1,460	970	-
人均用電量 (千度 / 人年)	3.55	3.81	3.83	0.49%
人均自來水使用量 (度 / 人年)	15.47 註 2	16.08	14.09	-12.38%
人均廢棄物重量 (公斤 / 人年)	1.45	2.21	1.48	-註 4
總人數 (人) 註 3	671	662	655	
統計範圍	邁達特 / 啟迪 / 逐鹿數位 / 聚上雲	2024 年起部分統計範圍擴大，新增邁達特內湖 4F 倉庫 (用電 / 用水)、租賃辦公室 (用電) 及桃園空倉 (用電)。2024 及 2025 比較基準相同。		

註 1：電力總用量、人均用電量已含當年度外購綠電 84,170 度及自發自用綠電 116,161 度。

註 2：經查 2023、2024 年用水量計算未依實際比例分配，統一計算方式後修正 2023、2024 年用水次數及人均用水量。

註 3：總人數以各年度 12 月底計。

註 4：紙張銷毀頻率較低，年度間重量浮動高，不具可比性故不計算年增減率。

能資源目標及達成情形

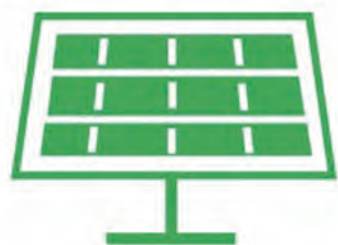
	2025 年目標	2025 年成效	短期目標 (2026-2027)	中期目標 (2028-2030)	長期目標 (2031-2035)	策略和規劃
用電量	2025 年再生能源佔比達整體用電量 4%	✓ 再生能源佔比達整體用電量 7.99%	• 2026 年再生能源佔比達 10% • 2027 年再生能源佔比達 12%	2030 年再生能源佔比達 20%		• 辦公室內空調溫度設定為 25-26 度 / 使用環保節電電冰箱及飲水機、高能效之空調設備 • 透過再生能源購電協議 (CPPA) 及太陽能發電裝置增加再生能源使用比例
用水量	以 2023 年為基準年，每年度用水量不超過 2023 年人均用水量 15.47 度 / 人	✓ 人均用水 14.09 度 / 人	以 2023 年為基準年，每年度用水量不超過 2023 年人均用水量 15.47 度 / 人	確保年度人均用水量相較基準年不顯著增加，並持續盤點潛在減量機會		• 宣導節約用水、定期檢視用水異常、漏水情形 • 考量辦公大樓主要用水設備已更換為省水設備，且現有辦公室用水為營運所需基本用水量，因此管理原則為控管營運據點之總用水量不顯著增加，並持續盤點潛在節水機會
廢棄物	每年紙類廢棄物重量不超過基準年 2023 年人均一般事業廢棄物量 1.45kg / 人年	▲ 人均廢棄物量 1.48kg / 人年，目標達成率 98%	以 2023 年為基準年，每年度廢棄物重量不超過 2023 年人均一般事業廢棄物量	確保年度人均廢棄物重量 (廢棄紙張) 相較基準年不顯著增加		• 使用環保規格影印紙 • 簽核流程、招募與聘雇流程無紙化 • 非機密性之紙張再利用 • 評估其他廢棄物類別納入統計

IT 系統節電及使用再生能源狀況

生成式人工智慧等技術的發展推動了企業 IT 系統上雲的趨勢，邁達特積極投入資源，推展雲服務及資安的穩定成長，同時持續經營三大公有雲，擴展雲服務量能，並設有領先業界、全年無休的 7×24 MSP 託管維運中心，提供客戶從架構、效能、服務到資安的整體託管與監控。邁達特也逐步將內部 IT 系統遷移至雲端環境，自 2020 年至 2024 年成功減少 14 台伺服器、32 台交換器及 3 座儲存設備，根據功率換算，此舉共

節省約 289,000 度電，有效降低能源消耗，2025 年減少 2 台伺服器、4 台交換器及 2 座儲存設備約節省 59,000 度電。邁達特 IT 設備集中於大樓 9、10 樓，頂樓太陽能發電係由辦公室 9、10 樓使用，2025 年後相關 IT 設備依據功率換算每年約使用 154,000 度電，其中使用自發的太陽能綠電，IT 設備綠電使用率超過 7 成 5。

邁達特資料中心位於總部大樓 10 樓機房，選址規劃並非位於水資源緊張區域。其用水主要供應冰水主機，以維持機房溫度的穩定。能源方面，機房已配置不斷電系統（UPS），確保設備持續穩定運作。此外，總部大樓亦導入太陽能與綠電，進一步降低整體機房用電所產生的碳排放。



邁達特頂樓自發自用太陽能

(2025 年運轉 365 天發電度數)

一期	58,235 度
二期	57,926 度
合計	116,161 度



IT 設備綠電使用率

75.4%

2020~2025 年上雲系統後
全年預計

節電 **348,000 度**

地端設備 全年預計

用電 **154,000 度**



低碳辦公環境

面對全球性氣候變遷問題，企業及民眾都可能遭受氣候災害衝擊，對企業營運及人類生存帶來不利的影響，為因應相關氣候風險及衝擊，邁達特從公司營運及產品服務等方面著手，致力於減少企業營運排放，降低營運過程中對環境的負面影響。

行政院環境部綠色採購

邁達特於 2023 年首次完成行政院環境部「民間企業與團體綠色採購」申報，2025 年擴大綠色採購申報範圍至新竹、台中、高雄分公司，總申報金額約新臺幣 272 萬元，較去年金額成長 1.8 倍。

啟用總部頂樓太陽能發電系統

2023 年完成太陽能發電系統建置規劃，於內湖總部設置太陽能板，2024 年正式啟用，發電用於邁達特總部辦公室用電，2025 年發電總度數 11 萬 6161 度，減少約 55 公噸 CO₂e 碳排放量。

綠電憑證

邁達特 2025 年正式啟動外購綠電，簽訂 CPPA，首年轉供 8 萬 4170 度綠電，共取得 90 張綠電憑證，減少近 40 公噸 CO₂e 碳排放量。

無紙化新人聘雇

聘僱 1 位新人需印製、簽署相關文件，過程中耗費的紙張高達 20 張，邁達特將聘用流程線上化，減少紙張使用量。

履歷建檔：流程自動化、無紙化

整合旗下代理的多個應用程式，透過數位化的管理方式，將 HR 選用育留的作業自動化。

公務車汰換

以油電混合車替代原有用油公務車，減少公務車碳排放量。

節約用電

辦公室內空調溫度設定為 25-26 度，定期維護空調設備，以維持空調設備高效率運轉及節能狀態。並於每日午休時間 (12:00-13:15) 關閉辦公室電燈。

節約用水

化妝室更換為感應式水龍頭及感應式小便斗，避免水資源之浪費。

視訊會議：善用數位工具

使用視訊會議設備，減少人員往返之耗能。員工因家庭需求可申請居家遠距上班，減少員工通勤所製造之溫室氣體排放。

環境資訊揭露

氣候相關財務揭露 (TCFD)

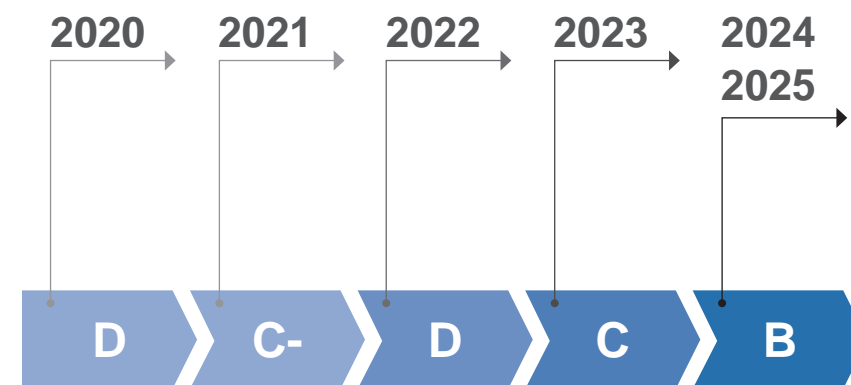
邁達特根據金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布的「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之架構，以治理、策略、風險管理、指標和目標四大面向來執行相關之資訊揭露，同時鑑別本公司之重大性風險，區分其來源分為兩大類別：

- (1) 實現因應氣候變遷經濟型態轉變之轉型風險。
- (2) 因氣候變遷或極端氣候直接造成衝擊之實體風險。

藉由揭露架構與風險鑑別建立起 TCFD 之資訊透明度，讓利害關係人瞭解並評估氣候相關的風險與機會。

CDP 碳揭露計畫

邁達特於 2018 年起加入 CDP 碳揭露問卷調查，將氣候變遷議題納入企業經營衡量與管理，以逐步實踐綠色供應鏈。2024-2025 氣候變遷問卷成績已由 C 提升至 B (管理等級)。



風險管理委員會 - 全面風險監控管控

風險管理委員會



邁達特自 2021 年起設立風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC)，由永續暨環安風管處主管擔任總幹事，負責統籌推動氣候風險管理相關事務。委員會成員涵蓋產品、業務、財務、供應鏈、資訊、法務及人力資源等部門主管，形成跨部門協作機制，以強化企業整體風險治理能力。

委員會於永續暨環安風管處下設 TCFD 工作小組與溫室氣體盤查小組，以支持日常氣候治理運作。

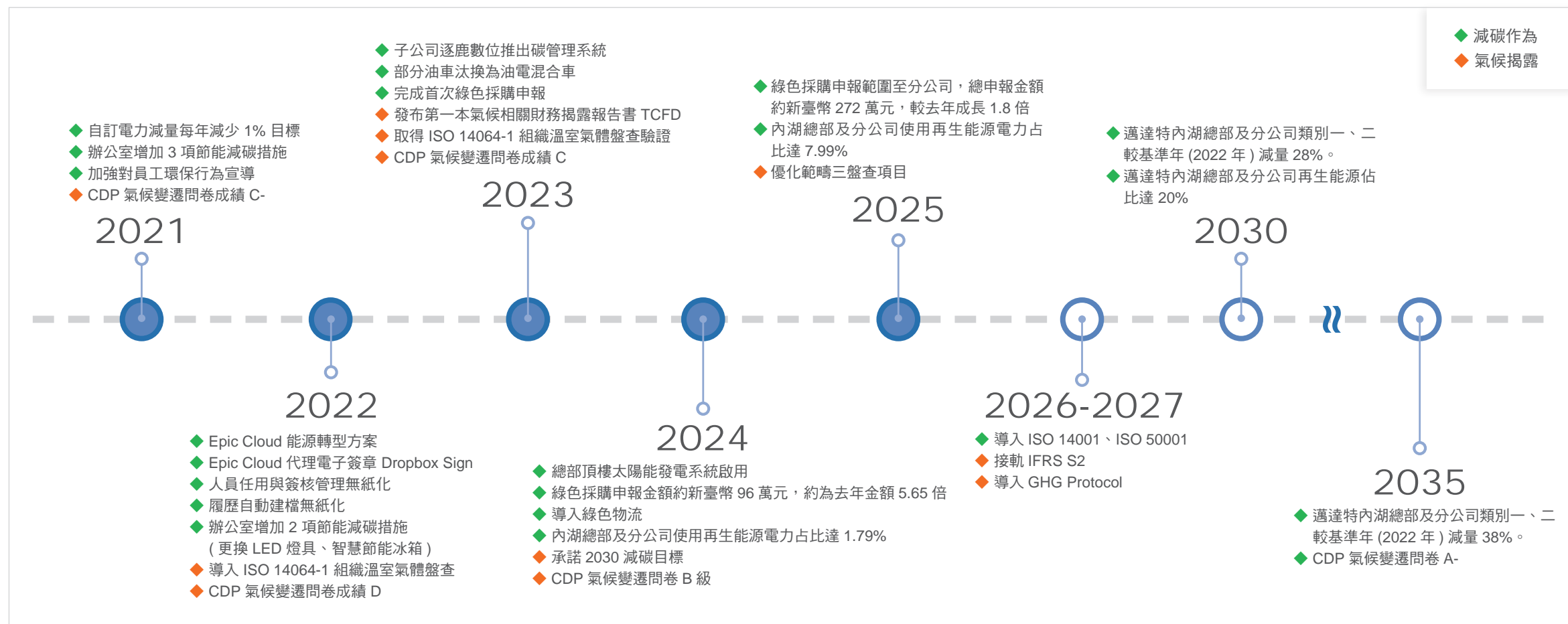
TCFD 工作小組：負責識別與分析氣候變遷帶來的風險與機會，並執行氣候風險管理措施與相關報告撰寫，協助企業建構完善的氣候治理架構。

溫室氣體盤查小組：負責推動溫室氣體盤查，並與人力資源處協作。透過系統化盤點邁達特的溫室氣體排放量，以掌握排放熱點與能源使用情形，作為制定減碳策略與應對國際淨零趨勢的重要基礎。



邁達特環境永續進程

因應國際間對淨零排放與永續治理的要求逐年提升，本公司持續依循國內外政策趨勢與主管機關規範，逐步強化環境管理與永續作業。自 2021 年起，我們依序建立組織碳盤查能力、導入永續管理制度、提升能源使用效率，並同步回應利害關係人關注議題。透過逐年推動的環境永續行動，本公司正穩健邁向淨零與永續治理目標。



策略 - 風險及機會鑑別流程與評估

鑑別流程

邁達特為掌握氣候變遷對於企業本身造成的財務衝擊，故運用氣候風險與機會鑑別之流程，列出氣候變遷下所會面臨到的風險因子與機會因子，並針對其類別與影響區分為不同之項目與面向，進行氣候風險之衝擊分析，而後根據上述所列之風險與機會因子繪製出矩陣圖，進行鑑別。

01

參閱聯合國政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 與 WMO 報告，及標竿企業報告，蒐集氣候變遷下風險因子與機會因子。

02

針對各項風險與機會因子進行內部分類與影響時間鑑別；再將初步鑑別之風險與機會因子與專責主管進行討論與評分。

03

透過與主管進行衝擊程度、發生可能性、控制程度評分評估各因子，並依據評分結果繪製風險與機會矩陣圖。

04

分析各項風險與機會因子所會對邁達特造成可能之財務衝擊。

05

制定在風險與機會因子發生時，邁達特應採取之減緩與調適措施。

因子類型與面向

氣候相關風險機會鑑別為公司整體風險管理的一部分，長期納入公司的既有風險辨識、評估與控管流程中，依據風險與機會分類，邁達特共鑑別出 16 項氣候相關風險與機會因子如下表：

(1) 風險方面分為轉型風險與實體風險兩大類，其中轉型風險涵蓋政策法規、市場、名譽三個面向，共鑑別出 7 項風險因子；實體風險則鑑別出 4 項風險因子。

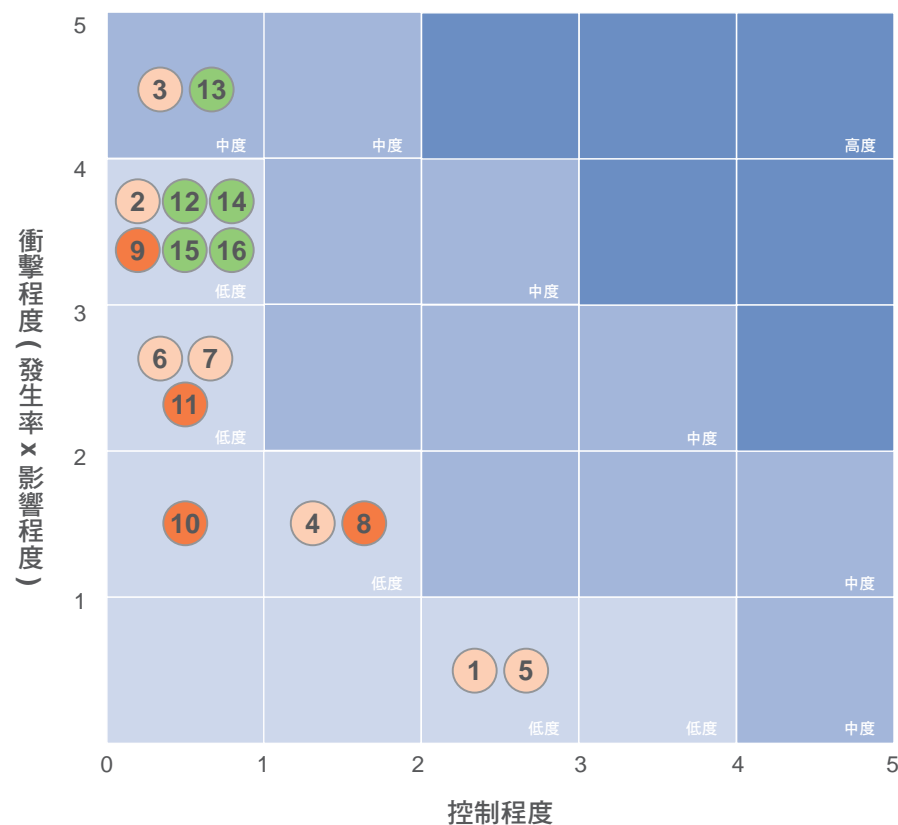
(2) 機會方面則依資源效率、產品和服務、韌性、能源來源四個面向進行評估，共鑑別出 5 項機會因子。針對上述風險與機會因子，邁達特進一步依其影響程度、發生可能性、控制程度，及短、中、長期時間尺度進行評估，以瞭解其對公司營運之整體影響。

類別 / 面向		編號	風險因子
轉型風險	政策和法規	1	碳費政策 (長期)
		2	永續資訊及碳資訊揭露義務 (短中期)
	市場	3	客戶永續意識提升 (中期)
		4	上游供應商氣候轉型成本上升風險 (中長期)
		5	低碳產品代理權競爭 (中長期)
		6	能源成本波動風險 (中長期)
		7	利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 (短中期)
名譽	7	利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 (短中期)	
實體風險		8	平均氣溫上升 (長期)
		9	極端氣候事件頻率增加 (長期)
		10	平均海平面上升 (長期)
		11	極端天氣事件嚴重度提高 (短中長期)

類別 / 面向		編號	機會因子
機會	資源效率	12	導入環境及能源相關管理系統 (短中期)
	產品和服務	13	低碳產品與服務商機 (短中期)
		14	企業形象 (中長期)
	韌性	15	再生能源獎勵性政策支持 (短期)
	能源來源	16	使用低碳能源 (短中長期)

風險與機會矩陣

邁達特依 16 項風險機會因子之影響程度、發生可能性及控制程度建立氣候風險與機會矩陣，其中客戶永續意識提升（風險）、低碳產品與服務商機（機會）評估結果達到中度程度，納入本次財務衝擊分析揭露範圍。



財務分析決定因子

其餘氣候相關風險機會項目，則進一步衡量氣候風險機會之資料完整性、利害關係人關注程度等，透過以下五個財務分析決定因子：(1) 風險或機會程度 (中度以上)、(2) 資料可取得性、可量化、(3) 與現金流、資本支出、營運成本高度連結、(4) 公司內部高度關注議題、(5) 外部利害關係人 (投資人) 關注或法規要求。

最終決定是否納入本次財務影響評估，評估結果如下所示：

風險因子

類別 / 面向		編號	風險因子	納入財務影響評估
轉型風險	政策和法規	1	碳費政策 (長期)	V
		2	永續資訊及碳資訊揭露義務 (短中期)	V
	市場	3	客戶永續意識提升 (中期)	V
		4	上游供應商氣候轉型成本上升風險 (中長期)	
		5	低碳產品代理權競爭 (中長期)	
		6	能源成本波動風險 (中長期)	V
		7	利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 (短中期)	V
名譽	8	平均氣溫上升 (長期)	V	
	9	極端氣候事件頻率增加 (長期)	V	
	10	平均海平面上升 (長期)		
	11	極端天氣事件嚴重度提高 (短中長期)	V	

機會因子

類別 / 面向		編號	機會因子	納入財務影響評估
機會	資源效率	12	導入環境及能源相關管理系統 (短中期)	V
	產品和服務	13	低碳產品與服務商機 (短中期)	V
		14	企業形象 (中長期)	V
	韌性	15	再生能源獎勵性政策支持 (短期)	V
	能源來源	16	使用低碳能源 (短中長期)	V

轉型風險 - 情境與潛在財務影響評估

邁達特針對氣候相關風險與機會，依循 TCFD 及參考 IFRS S2 要求，評估各項氣候變遷情境可能對公司營運、策略與財務造成之潛在影響，並提出相應管理措施。

公司進一步依據衝擊程度、發生可能性及時間尺度（短期、中期、長期），分析各風險與機會因子之財務影響，相關結果如下表所示。

其中，邁達特針對氣候及自然議題管理期程界定如下：3 年內為短期、3~10 年為中期、10 年以上為長期。

面向	風險因子	衝擊情境	衝擊描述	潛在財務影響評估及管理措施說明		風險評估	
				現行風險管理措施	未來策略規劃	影響時間範疇	風險等級
政策和法規風險	碳費政策	<ul style="list-style-type: none"> 我國環境部將於 2026 年起針對年碳排放量 2.5 萬噸以上的碳排大戶，徵收 300 元 / 公噸之碳費，惟邁達特及旗下子公司不屬於高碳排產業，短期內公司直接被徵收碳費的機率低。但中長期隨著台灣碳排政策變化及碳排有價化的環境，可能使公司營運成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 可能增加營運成本 	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特及旗下子公司目前不在碳費徵收範圍（排放量低於 2.5 萬公噸），暫無直接成本影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特及旗下子公司目前不在碳費徵收範圍，未來是否需適用碳費，仍存在不確定性，因此現階段無法量化碳費對營運成本的影響。 公司將持續強化減碳管理，以降低潛在環境成本為目標，包含每年進行溫室氣體盤查、規劃導入 ISO 50001 能源管理系統以優化能源使用，同時透過員工教育與參與氣候研討會，掌握最新法規與市場趨勢，確保策略及時調整，提升營運韌性。 	長期 (10 年以上)	低度
	永續資訊及碳資訊揭露義務	<ul style="list-style-type: none"> 主管機關要求邁達特每年須完成溫室氣體盤查與確信、發行永續報告書以及其他永續或氣候資訊揭露，如未如期完成，恐面臨罰則。 	<ul style="list-style-type: none"> 增加營運成本 	<ul style="list-style-type: none"> 公司設立永續專責單位，聘用具專業資格之人才，每年投入必要預算及人力資源，執行溫室氣體盤查與第三方確信工作，確保碳資訊揭露時程與品質符合規範。同時負責編製永續報告書及相關永續資訊揭露工作，2025 年全年投入費用約為新臺幣 256 萬元，確保資訊透明度與合規性。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司將持續強化永續治理，除已設立董事會層級永續發展委員會，亦將維持專責單位並聘任具專業資格人才，確保碳資訊與永續揭露符合規範。 每年投入必要預算與人力資源，執行永續揭露、碳盤查及因應第三方確信工作，並逐步導入國際標準（如 IFRS S1、S2 及 GHG Protocol）提升揭露品質與透明度，確保資訊完整、準確，並支援公司長期永續目標。 影響成本未來每年約需投入新臺幣 250~300 萬用於永續合規因應。 	短期 (0~3 年) 中期 (3~10 年)	低度

轉型風險 - 情境與潛在財務影響評估 (續)

面向	風險因子	衝擊情境	衝擊描述	潛在財務影響評估及管理措施說明		風險評估	
				現行風險管理措施	未來策略規劃	影響時間範疇	風險等級
市場風險	客戶永續意識提升	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈將逐漸成為主流，傳統之供應商篩選標準不再適用，身為國際資通訊知名大廠之代理商，公司須因應原廠及客戶對溫室氣體管理與永續治理的要求，並採取相應措施。若缺乏永續管理作為，將可能影響客戶合作意願。 	<ul style="list-style-type: none"> 可能減少營收 	<ul style="list-style-type: none"> 持續監測原廠及客戶最新永續要求，並跟進國內外永續規範，更新公司內部政策與作業指引，確保合規並降低合作風險。同時透過第三方稽核，積極提升公司永續績效。 強化內部能力與教育訓練，如舉辦永續或氣候治理工作坊，提升業務、採購及對外溝通人員的永續知識，確保能妥善回應客戶需求。 由專責團隊，快速回覆客戶永續問卷與考核，並針對稽核缺失制定改善計畫，維持良好合作夥伴關係及客戶信任。 然而此項風險對營收的影響，因取決於客戶採購政策、合作模式及公司永續應對能力，具有高度不確定性，現階段實難合理量化估算。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司將持續監測原廠及客戶最新永續要求，並依國內外規範更新政策與作業指引，確保合規並降低合作風險；同時透過第三方稽核與內部教育訓練，強化員工永續知識與應對能力。未來將持續優化供應商永續管理制度，確保供應鏈與公司整體永續績效持續提升。 未來客戶永續要求的強度與範圍受多項因素影響，包括國際法規演變、產業標準更新、客戶策略調整及市場競爭態勢，存在高度不確定性。目前雖有部分客戶將永續績效納入供應商選擇標準，但各客戶要求差異大，且尚未形成一致性規範，因此難以精準預測未來對公司營收的影響。影響程度取決於客戶採購政策、合作模式及公司永續應對能力，現階段尚無法以量化方式合理估算財務影響。 	<p>中期 (3~10年)</p>	<p>中度</p>
名譽風險	利害關係人對減碳與氣候治理要求提升	<ul style="list-style-type: none"> 隨著各界利害關係人對減碳及氣候治理議題的關注度持續提升，公司必須持續投入資源推動相關作為，展現具體成果並積極回應利害關係人的期待。若應對不足，將面臨名譽、市場、法規及投資等多重壓力，導致 CDP 評分或 ESG 評分下降、影響客戶合作意願；在同業氣候治理或永續議題表現不斷提升的情況下，應對不足可能損及企業形象與市場競爭力，進而衝擊營運與財務表現。 	<ul style="list-style-type: none"> 增加營運成本 可能減少營收 	<ul style="list-style-type: none"> 為提升公司的氣候治理績效與評比表現，公司已成立企業永續發展委員會，並設置氣候議題專責部門及人員負責相關運作。除依法辦理永續與氣候揭露工作，亦積極參與國內外評比，以強化治理成效。2025 年全年衍生之相關成本投入約新臺幣 84 萬元。(此項費用不包含已於「永續資訊及碳資訊揭露義務」中說明之專責單位設置成本) 	<ul style="list-style-type: none"> 持續強化員工在氣候與永續領域的專業教育訓練，確保專責單位具備足夠知能以有效執行業務外，亦持續投入必要資源推動永續相關事務，積極提升國內外永續評比成績，維持整體治理表現與市場認同。未來每年投入費用約為新臺幣 80~90 萬元。 	<p>短期 (0~3年)</p> <p>中期 (3~10年)</p>	<p>低度</p>

機會 - 情境與潛在財務影響評估

面向	機會因子	衝擊情境	效益描述	潛在財務影響評估及管理措施說明		風險評估	
				現行風險管理措施	未來策略規劃	影響時間範疇	機會等級
資源效率	導入環境及能源相關管理系統	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14001 與 ISO 50001 等環境及能源管理系統，建立國際標準化架構，透過盤查與數據監測掌握能源使用狀況，並依據診斷結果制定環境管理與節能目標，持續改善能源績效，降低碳排放與能源費用，提升營運韌性。同時，符合國際標準可強化企業永續形象，增進投資人信任並提升市場競爭力。 	降低成本	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14001 與 ISO 50001 等環境及能源管理系統，建立國際標準化架構，透過盤查與數據監測掌握能源使用狀況，並依據診斷結果制定環境管理與節能目標，持續改善能源績效，降低碳排放與能源費用，提升營運韌性。同時，符合國際標準可強化企業永續形象，增進投資人信任並提升市場競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 現階段因尚未導入能源管理系統，暫無法取得具體節能效益。然而，根據研究，辦公室類型企業導入能源管理系統後，平均可節省電費約 5%-10%。以 2024 年全年用電量 1,784,000 kWh 及平均電價新臺幣 3.5 元 /kWh 估算，若採保守 5% 節能率，預期每年可節省約 89,200 kWh，折合電費約新臺幣 312,200 元；若採積極 10% 節能率，則可節省約 178,400 kWh，折合電費約新臺幣 624,400 元。 	短期 (0~3 年)	低度
能源來源	使用低碳能源	<ul style="list-style-type: none"> 根據邁達特 2025 年度溫室氣體盤查結果顯示，範疇二排放量佔範疇一、二總量的 97.77% 以上，優先使用再生能源將能有效降低溫室氣體排放量，除達到節約用電成本效益，並可符合公司節能目標及減碳路徑。 	降低成本	<ul style="list-style-type: none"> 2026 至 2027 年將持續使用太陽能及外購綠電，於考慮綠電成本後，雖已無法節省電費成本，但可協助公司，確實達成公司減碳目標，並提升能源使用永續性。 	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特已參考國家減碳政策，設定至 2030 年範疇一與範疇二碳排放減量 28% 的目標，2035 年減量 38% 的目標，並將視公司營運狀況持續檢視與強化目標。 	短期 (0~3 年)	低度
產品和服務	低碳產品與服務商機	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特自身無製造業務，主要從兩個層面推動低碳商品與服務：一方面，公司致力於自身減碳，逐步轉型為低碳服務供應商；另一方面，透過銷售國際大廠的雲端產品與服務，這些產品多採用低碳電力並具高能源效率，協助客戶減少碳排放、推動低碳轉型。隨著市場對綠色解決方案需求持續增加，公司因提供低碳雲端產品而強化競爭力，並創造營收成長。 	增加營收	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特目前透過多項措施持續推動低碳轉型，包括汰換高耗能設備、導入節能設備、安裝太陽能發電系統、外購綠電，以及規劃導入能源管理系統，逐步打造低碳辦公環境並強化低碳服務供應能力。 同時，公司持續強化代理具市場競爭力的國際低碳雲端產品，因應綠色市場需求成長，2025 年低碳產品（雲端應用）帶來之營收相比去年同期年增長率達 20.36%，進一步提升企業永續價值與市場地位。 	<ul style="list-style-type: none"> 面對綠色市場競爭，本公司將持續代理低碳雲端產品，或推出創新綠色解決方案，從前置顧問、建置到維護的一條龍服務，幫助客戶完成低碳數位轉型，及早因應客戶對低碳商品和服務的需求與商機。 	短期 (0~3 年) 中期 (3~10 年)	中度

機會 - 情境與潛在財務影響評估 (續)

面向	機會因子	衝擊情境	效益描述	潛在財務影響評估及管理措施說明		風險評估	
				現行風險管理措施	未來策略規劃	影響時間範疇	機會等級
產品和服務	企業形象	<ul style="list-style-type: none"> 近年來受全球許多區域遭受到氣候變遷的影響，產業界越加重視永續供應鏈的推行，提升公司國內永續評比成績及良好之客戶供應商評鑑成績，有助提升公司品牌形象及信賴度。 	增加營收	<ul style="list-style-type: none"> 公司已設置專責單位並於 2025 年成立董事會層級永續發展委員會，推動從上而下的治理，定期揭露高品質永續資訊，並採取實際減碳措施，包括購買綠電、建置太陽能以達成「2030 年相較 2022 年範疇一、二減碳 28%，2035 年減碳 38%」承諾。 同時，公司積極回應客戶稽核與問卷，持續跟進國內外規範，並改善第三方稽核缺失。永續評比提升將強化品牌形象，增加客戶合作機會並創造潛在營收成長。然而，因客戶合作考量因素多元，現階段無法精準量化營收影響。 	<ol style="list-style-type: none"> 持續跟進國內外永續供應鏈規範，確保符合氣候與永續要求，並落實相關管理措施。 針對第三方供應鏈稽核缺失，持續改善與追蹤，確保供應鏈合規性。 滾動式調整永續供應鏈策略，並執行相應管理作為，提升供應鏈韌性。 導入 ISO 管理系統，強化公司治理與永續績效。 為確保營運韌性，定期進行氣候風險評估、檢視持續營運計畫、汰換高耗能設備，並透過教育訓練與工作坊提升員工永續知識，維持良好客戶夥伴關係與信任。 	中期 (3~10 年)	低度
韌性	再生能源獎勵性政策支持	<ul style="list-style-type: none"> 申請政府再生能源裝置政策補助 	降低成本	<ul style="list-style-type: none"> 公司透過合格業者協助安裝太陽能發電系統，並申請政府補助方案，降低建置成本與投資門檻。2025 年度實際獲補助款項約新臺幣 143 萬，有效減少初期資本支出。後續自設太陽能將可提升公司整體再生能源使用比例，進一步降低碳排放，符合國家能源轉型政策，並強化企業永續形象。 	<ul style="list-style-type: none"> 此項屬於一次性短期機會項目，未來將視政府補助政策持續進行機會評估。 	短期 (0~3 年)	低度

實體情境風險模擬方法論

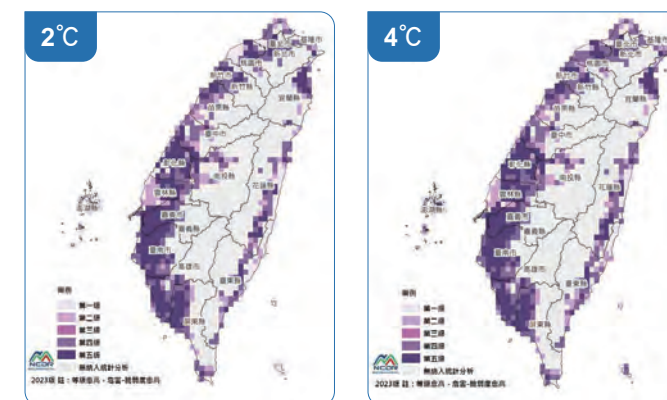
邁達特對於實體風險情境，引用聯合國的政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC），所發布之第六次評估報告（The Sixth Assessment Report, AR6）中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫，透過模擬邁達特在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判公司兩項鑑別之實體風險——極端氣候事件頻率增加（極端降雨發生）、平均氣溫上升，於中長期營運中可能遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，情境說明如下表。

選用情境	SSP1-2.6				SSP5-8.5			
情境說明	為低強迫路徑，其模擬結果預估在世紀末升溫將低於 2°C，全球二氧化碳排放大幅減少，經濟及社會亦轉向永續發展，是試圖達到永續目標但進度緩慢的低度排放情境。				為高強迫路徑，預估世紀末升溫超過 4°C，全球經濟迅速成長，但主要倚靠開發化石燃料及高能源密集型產業，且幾乎無任何氣候政策管理。			
指標	年均溫	極端高溫事件： 高溫 36°C 以上日數	年最大 1 日暴雨強度	平均年總雨量	年均溫	極端高溫事件： 高溫 36°C 以上日數	年最大 1 日暴雨強度	平均年總雨量
21 世紀中變化	增加 1.3°C	增加約 6.8 日	增加 15.7%	增加 12%	超過 1.8°C	增加約 8.5 日	增加 20%	增加 15%
21 世紀末變化	增加 1.4°C	增加約 6.6 日	增加 15.3%	增加 16%	超過 3.4°C	增加約 48.1 日	增加 41.3%	增加 31%

實體風險 - 極端降雨發生淹水災害風險

2°C 和 4°C 情境下淹水災害風險分析

依據國家災害防救科技中心（National Science and Technology Center for Disaster Reduction）的氣候變遷風險資料，以 2°C 及 4°C 情境下本公司以及分公司所在地址淹水危害 - 脆弱度圖來看，由此可知在極端降雨的情境下公司各位址將有可能面臨水災的威脅並影響供貨時程、員工通勤以及整體營運狀況。



2°C 和 4°C 情境下推估的全臺未來淹水災害危害 - 脆弱度圖

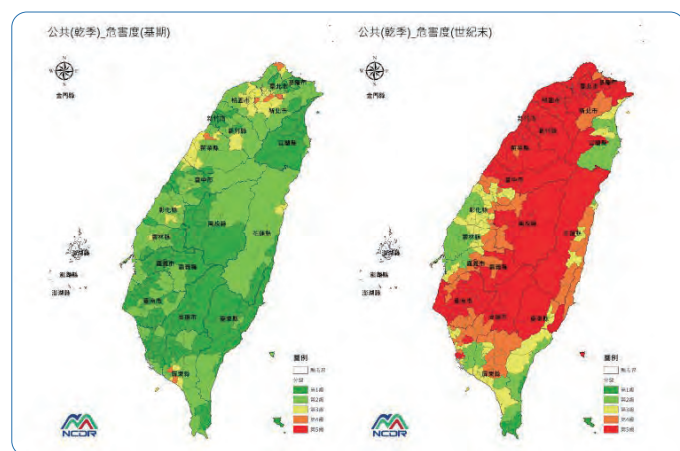
模型	風險因子	全球情境	潛在財務影響評估及管理措施說明			管理措施
			衝擊描述	現行風險評估	未來策略規劃	
理想情境 (SSP1-2.6)	極端降雨發生	<ul style="list-style-type: none"> 21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 15.7%、15.3% 位於淹水危害脆弱圖據點受影響員工無法至公司實體辦公。以及可能造成上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生，進而影響商品或服務的營收表現。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 可能影響營收表現 	<ul style="list-style-type: none"> 目前針對極端降雨事件對營收表現的影響，因影響程度取決事件規模、客戶合約條件、供應鏈彈性，現階段無法精準量化。 公司已針對運輸流程、倉儲存貨與固資財產進行投保作業，並強化營運辦公環境防災安全，影響成本每年約 700 萬元。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年度保費如先以公司維持現況規模來評估，未來此項風險因應相關成本大約 700 萬元 / 每年，惟此項影響成本不確定為公司規模、保險公司調整保費價格而變動。 	<ul style="list-style-type: none"> 遇颱風或強降雨，人資部門即時發布出勤安全指引，降低通勤風險；同時已全面投保員工團體保險，確保通勤災害發生時提供保障，維護員工安全與營運韌性。 針對運輸流程、倉儲存貨與固資財產、員工安全投保。
最劣情境 (SSP5-8.5)	極端降雨發生	<ul style="list-style-type: none"> 21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。 嚴重淹水災害造成的上游產品生產排程延後、運輸阻滯，進而影響公司商品交付時程與客戶滿意度。增加訂單取消或遞延風險，對營收表現造成不確定性。並可能增加行政管理成本及運輸、存貨保險成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 可能影響營收表現 	<ul style="list-style-type: none"> 極端降雨天氣威脅員工的通勤安全，可能提高公司人員安全管理的成本。 目前針對極端降雨事件對營收表現的影響，因影響程度取決事件規模、客戶合約條件、供應鏈彈性，現階段無法精準量化。 	<ul style="list-style-type: none"> 極端降雨嚴重度、規模及頻率變高，預估保險公司會較理想情境增加保費。惟此項影響成本由保險公司及外部環境控制，不確定性高，現階段無法量化。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司由人資部門持續追蹤極端氣候事件並即時啟動因應機制。當嚴重淹水或極端天氣影響員工通勤時，將啟動居家辦公政策，並由資訊服務處提供必要的數位辦公教育訓練與設備，確保遠距工作品質與服務不中斷。 各單位針對可能影響本公司持續營運的事件，不定期進行因應措施演練。

實體風險 - 平均氣溫上升高溫災害風險

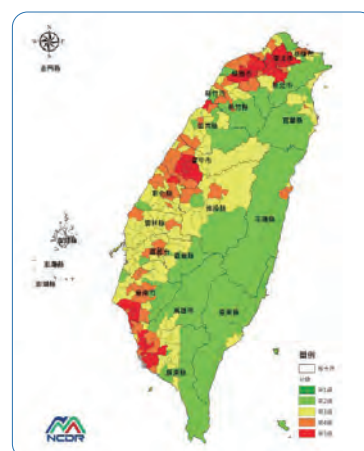
理想情境和最劣情境下高溫災害風險分析

為了解本公司水資源使用脆弱度情形，2025 年邁達特依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 進行水資源壓力評估，所有邁達特、啟迪、逐鹿數位、聚上雲之台灣營運據點，均位於水資源低 - 中度之壓力區，如下表所示。

惟依據國家災害防救科技中心 (NCDR) 及國科會「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」(TCCIP) 的氣候變遷乾旱災害資料評估資料，以 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 情境下本公司以及分公司所在位址之乾旱危害 - 暴露度圖來看，在最劣途徑氣溫上升的情境下公司位於都市環境之位址仍將有可能面臨因人口密度導致民生缺水的威脅並影響企業正常營運與作業，同時提升能源使用的需求，直接影響企業能源相關成本。



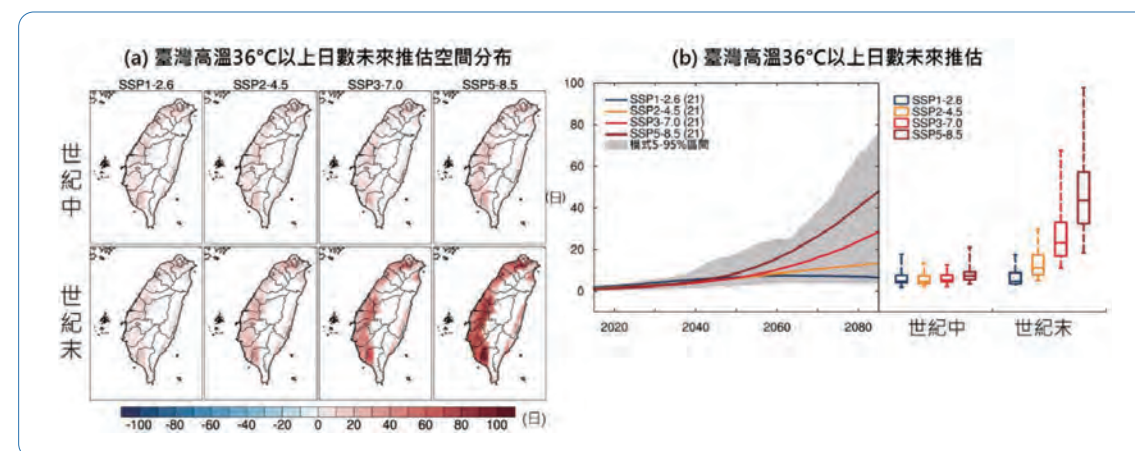
SSP-5-8.5 情境下基期及世紀末乾旱危害強度圖



SSP-5-8.5 情境下世紀末乾旱危害暴露度圖

水資源壓力評估

營運據點名稱	地區	水壓力程度 (低、低-中、中-高、高、極高)
邁達特 / 啟迪 / 逐鹿數位 / 聚上雲 - 內湖總部	台灣 台北	低 - 中
邁達特 台中分公司	台灣 台中	低 - 中
邁達特 新竹分公司	台灣 新竹	低 - 中
邁達特 高雄分公司	台灣 高雄	低 - 中
邁達特股份有限公司 - 汐止倉庫	台灣 汐止	低 - 中



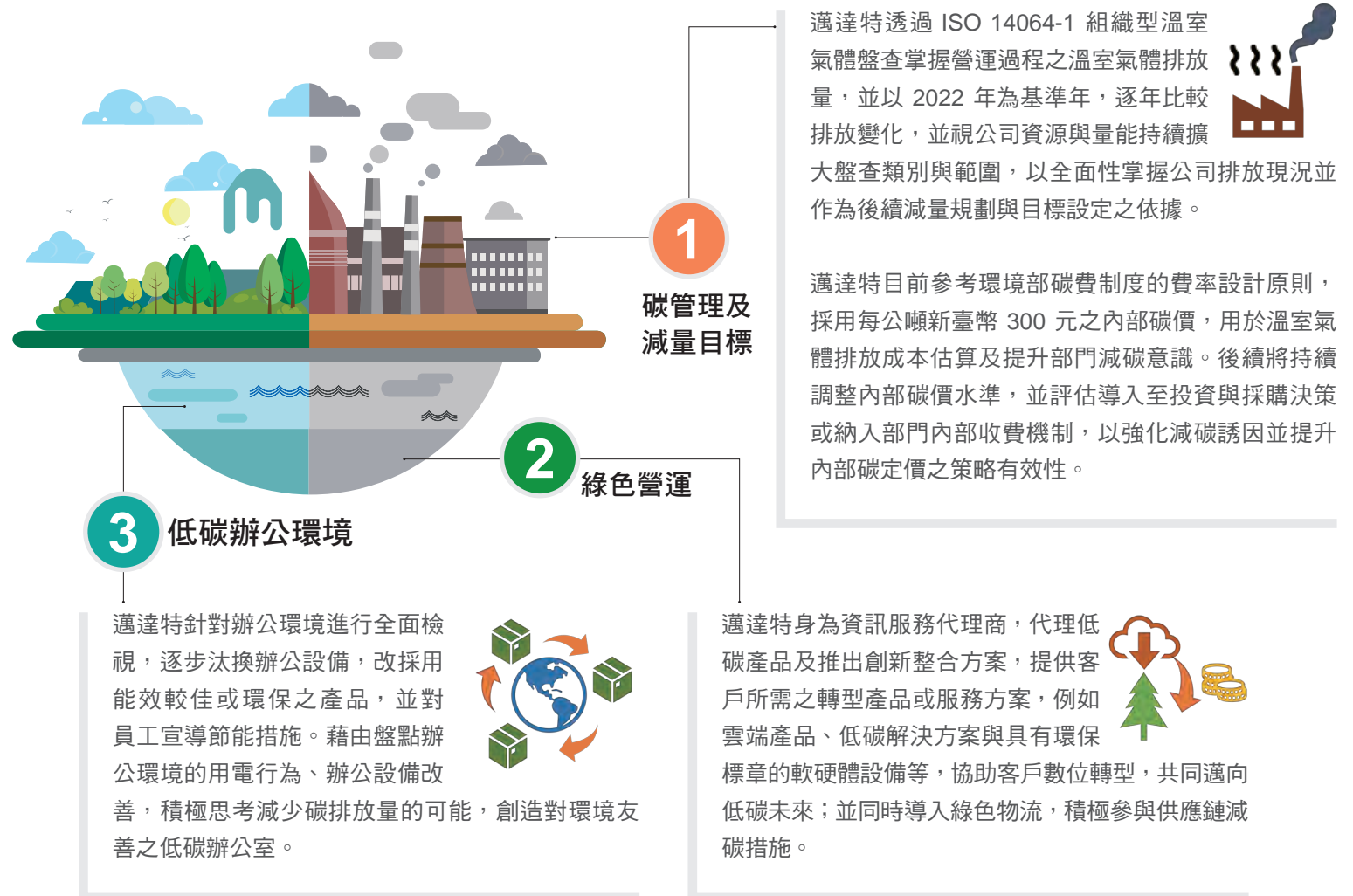
台灣世紀中、末各情境 36°C 以上日數模擬圖表

實體風險 - 情境與潛在財務影響評估

模型	風險因子	全球情境	潛在財務影響評估及管理措施說明			管理措施
			衝擊描述	現行風險評估	未來策略規劃	
理想情境 (SSP1-2.6)	平均氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> 21 世紀中、末之年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 6.8 日、6.6 日。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 可能影響營收表現 	<ul style="list-style-type: none"> 公司持續優化辦公室設備及機房的能耗管理與用電效率，推動節能減碳措施並提升能源使用效益。為進一步強化能源管理，已規劃於 2026 年導入 ISO 50001 能源管理系統，以有效鑑別用電熱點，並建立能源基線及減量目標。專案預算約新臺幣 85 萬元，旨在確保能源治理機制落實並提升整體節能績效。 	<ul style="list-style-type: none"> 極端高溫情境對於營收表現的衝擊，取決於氣候嚴重程度、供應商的彈性、客戶合約條件等多重因素，現階段無法量化對於營收的影響。 	<p>主要透過以下風險管理措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 持續監控上游供應狀況，並透過即時與客戶溝通，確保如期交付，降低因高溫造成的短期交期延遲風險。 與客戶簽訂合約時，納入成本調整條款與風險溢價，確保價格波動不侵蝕利潤，並與客戶保持透明溝通，降低爭議。 監控辦公室設備、公司機房的使用能耗及用電情形，持續提升設備之能源使用效率及推動節能減碳措施。
最劣情境 (SSP5-8.5)	平均氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> 21 世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過 1.8°C、3.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 8.5 日、48.1 日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本增加 可能影響營收表現 	<ul style="list-style-type: none"> 在此情境下，2050 年平均溫度預估上升超過 1.8°C，推估空調使用量及電費將較目前同步增加約 10.8%。除了整體環境極高溫度天數影響外，尚有台灣電費價格等不確定性因素，可能影響公司最終之能源成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 極端高溫情境對於營收表現的衝擊，取決於氣候嚴重程度、供應商的彈性、客戶合約條件等多重因素，現階段無法量化對於營收的影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 提升能源使用效率，檢視現有設備之能源消耗。 持續推動節能減碳措施。 水資源每年用量盤點與持續追蹤。

管理目標

邁達特透過氣候風險鑑別流程，鑑別出相關的氣候風險與機會因子，並對其進行潛在的財務衝擊與影響評估。而後根據邁達特鑑別出之因子特性，將管理目標歸類為三大面向，分別為「碳管理及減量目標」、「綠色營運」以及「低碳辦公環境」，並將此三大管理目標作為邁達特因應氣候變遷制定決策之重要核心。邁達特首先將回顧 2025 管理項目與目標達成盤點，再將鑑別之各風險與機會結合依國際能源總署 (IEA)2023 年版「全球能源部門 2050 淨零排放路徑報告」與「綠色金融體系網絡」(NGFS)2023 4.0 報告設定之境，制定對應行動與指標追蹤。



* 各情境報告請參考以下連結：

IEA 2023 「全球能源部門 2050 淨零排放路徑報告」：

https://iea.blob.core.windows.net/assets/8ad619b9-17aa-473d-8a2f-4b90846f5c19/NetZeroRoadmap_AGlobalPathwaytoKeepthe1.5CGoalinReach-2023Update.pdf

NGFS 2023 4.0 「氣候變遷、總體經濟和貨幣政策」報告：

<https://www.ngfs.net/en/communique-de-presse/ngfs-publishes-summary-report-climate-change-macroeconomy-and-monetary-policy>

短期管理指標及達成情形

回應 2025 鑑別風險 / 機會	管理項目	短期目標盤點 (2025-2026)	
		指標	達成情形
<ul style="list-style-type: none"> • 碳費政策 • 永續資訊及碳資訊揭露義務 • 客戶永續意識提升 • 能源成本波動風險 • 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 • 平均氣溫上升 • 企業形象 • 使用低碳能源 	碳管理及減量目標	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 年再生能源佔比達整體用電量 4% 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2025 全年外購綠電 84,170 度，自發太陽能電力達 116,161 度，再生能源占整體用電達 7.99%
		<ul style="list-style-type: none"> • 制定 2030 年減量 28%，2035 年減量 38% 目標 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2025 年相較基準年 (2022 年) 實際減碳 15.7% (Scope 1+2) 達標 ✓ 2025 年起減碳目標績效已與高階經理人薪酬連結
		<ul style="list-style-type: none"> • 類別三至六盤查優化 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 優化員工通勤問卷盤查作業、增加企業簽單計程車種類、航空商務運輸盤查
		<ul style="list-style-type: none"> • 氣候相關財務揭露及碳揭露計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ TCFD 外部驗證 ✓ CDP 氣候變遷問卷 B 級
<ul style="list-style-type: none"> • 客戶永續意識提升 • 上游供應商氣候轉型成本上升風險 • 低碳產品代理權競爭 • 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 • 平均氣溫上升 • 低碳產品與服務商機 	綠色營運	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 代理或銷售低碳產品 (雲端) 或服務之綠色營收成長目標 NT\$350M 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 低碳產品 - 雲端應用之營收約新臺幣 8.72 億元，年增長率達 20.36%
		<ul style="list-style-type: none"> • 推動供應商永續評鑑工作，及積極參與客戶夥伴永續供應鏈活動，2025 目標為邁達特 100% 通過客戶評鑑 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 優化供應商自評問卷，問卷實施範圍涵蓋年度採購交易總金額超過 98% ✓ 100% 完成客戶評鑑 (內容涵蓋環境及綠色營運議題)
		<ul style="list-style-type: none"> • 持續使用綠色物流，減少範疇三排放 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2025 年使用 DHL 之部分國際運輸因採用 GoGreen Plus (SAF) 而使 WtW 排放量較參考情境降低 18.1%
<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 • 再生能源獎勵性政策支持 • 導入環境及能源相關管理系統 	低碳辦公環境	<ul style="list-style-type: none"> • 辦公庶務用品之綠色採購制度，完成綠色採購申報，並加強員工環境教育 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 擴大綠色採購申報範圍至新竹、台中、高雄分公司，總申報金額約 272 萬元，較去年金額成長 1.8 倍 ✓ 舉辦一場次員工永續意識推廣工作坊
		<ul style="list-style-type: none"> • 總部太陽能發電系統，減少辦公及機房整體用電碳排放量 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2025 年太陽能全年自發電力達 116,161 度

邁達特依據各情境設定管理行動與指標

<p>情境說明 (中長期評估)</p>	<p>全球能源部門到 2050 年實現二氧化碳淨零排放。 於此情況下，2050 年全球溫升將達峰值 1.5°C 且將逐漸下降</p>	<p>基於現行政策 (STEPS) 與地緣政治分歧 (Fragmented World) 假設。2050 年因技術轉移受阻與合作缺失，全球減碳成效預計僅達成 80%。參考 IEA WEO 2025 數據，預期世紀末升溫介於 2.1°C ~2.6°C 之間。</p>	<p>台灣政府為配合《巴黎協定》、COP26 要求與實現 2050 年淨零排放承諾，台灣政府基準年設定為 2005 年，其減碳目標為 2030 年減少 28%±1%、2035 年減少 38%±1%、2050 年達成淨零排放，其他政策維持不變</p>
-------------------------	--	--	--

2025 鑑別風險 / 機會	管理項目	NZE / Net Zero 2050		STEPS/ Fragmented World* 註		CPS/Current Policies	
		行動與情境	管理措施與指標	行動與情境	管理措施與指標	行動與情境	管理措施與指標
<ul style="list-style-type: none"> 碳費政策 永續資訊及碳資訊揭露義務 客戶永續意識提升 能源成本波動風險 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 平均氣溫上升 企業形象 使用低碳能源 	<p>碳管理及減量目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依循 2050 淨零排放路徑進行評估 	<ul style="list-style-type: none"> 持續評估碳費影響：預估 2030 以 1,800 元每公噸碳排計費將產生約 178 萬元潛在營運成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續調整淨零路徑 (預期在此情境下中長後期成本將提高) 	<ul style="list-style-type: none"> 持續評估各區域碳費差異影響 (2024 依美國清潔法案約 55USD/ 每噸) 	<ul style="list-style-type: none"> 依循國內淨零排放路徑 	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦國內環境部公布碳費評估，並優化內部碳定價機制 2030 年減碳 28%，2030 年達 RE20，2035 年減碳 38%
		<ul style="list-style-type: none"> 中期國內外合規力度逐漸加大 	<ul style="list-style-type: none"> 持續評估國內外法規，評估揭露項目擴大與其造成之營運行政費用 	<ul style="list-style-type: none"> 區域合規難度差異大 	<ul style="list-style-type: none"> 各國要求強度不同，因此持續進行碳費與確信費評估 	<ul style="list-style-type: none"> 遵循國內法規 	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦遵循國內法規與國內外供應商要求
		<ul style="list-style-type: none"> 國際供應鏈 RE100 轉型要求 	<ul style="list-style-type: none"> 進行再生能源要求試算評估 	<ul style="list-style-type: none"> 能源價格於各區域差異幅度擴大，可能影響海外子公司能源費用支出 	<ul style="list-style-type: none"> 持續評估美國與南非電價差異與價格波動情形 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣能源價格持續上升，企業進行綠電自發與外購綠電的評估 	<ul style="list-style-type: none"> 進行企業用電成本戰略分析
		<p>詳情請見實體風險</p>					

* 註：STEPS 指現行政策情境，升溫預估參考 IEA WEO 2025；Fragmented World 指碎片化世界情境，參考 NGFS 最新發布之氣候風險架構

邁達特依據各情境設定管理行動與指標 (續)

2025 鑑別風險 / 機會	管理項目	NZE / Net Zero 2050		STEPS/ Fragmented World		CPS/Current Policies	
		行動與情境	管理措施與指標	行動與情境	管理措施與指標	行動與情境	管理措施與指標
<ul style="list-style-type: none"> 客戶永續意識提升 上游供應商氣候轉型成本上升風險 低碳產品代理權競爭 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 平均氣溫上升 低碳產品與服務商機 	綠色營運	<ul style="list-style-type: none"> 客戶永續供應鏈要求壓力提升 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商永續維持通過率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 因各區域客戶要求差異，導致企業中長期轉型成本劇烈提升 	<ul style="list-style-type: none"> 頻繁進行各區域市場分析 	<ul style="list-style-type: none"> 於各階段符合客戶永續要求 	<ul style="list-style-type: none"> 符合客戶永續需求，維持良好客戶關係，供應商永續維持通過率 100%
		<ul style="list-style-type: none"> 導入綠色物流效益 	<ul style="list-style-type: none"> 使用 DHL 之部分國際運輸在 2025 年因採用 GoGreen Plus (SAF) 而使 WtW 排放量較參考情境降低 18.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 跨國物流費率浮動、倉儲儲存與運輸成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 2025 確保全球倉儲保額覆蓋率至 85% 與增加區域保險條款進行風險轉移 	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注各區域貨物運輸狀況 	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注與達成持續供貨政策
		<ul style="list-style-type: none"> 積極布局雲端應用與地端上雲市場，持續提供低碳產品整合服務 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推廣雲端應用產品線 2028~2030 年低碳服務營收目標新臺幣 5 億 ~6 億元 低碳產品 - 雲端應用之營收約新臺幣 8.72 億元，年增長率達 20.36% 	<ul style="list-style-type: none"> 因應各區域市場需求，推出雲端整合方案 	<ul style="list-style-type: none"> 持續評估各區域雲端應用市場需求 	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注低碳產品市場需求變動 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推廣雲端應用產品線，持續評估低碳產品與整合方案銷售情形
<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人對減碳與氣候治理要求提升 再生能源獎勵性政策支持 導入環境及能源相關管理系統 	低碳辦公環境	<ul style="list-style-type: none"> 維護再生能源系統與提升綠色採購金額，達到低碳辦公室目標 	<ul style="list-style-type: none"> 綠色採購申報範圍至新竹、台中、高雄分公司，總申報金額約新臺幣 272 萬元，較去年金額成長 1.8 倍 2026 年導入 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14001 環境管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> 區域匯率與物價市場等波動變化大，間接影響企業財務營運費用 	<ul style="list-style-type: none"> 關注區域匯率與物價波動程度 	<ul style="list-style-type: none"> 持續參與政府再生能源、水資源、廢棄物、低碳電採購等計畫並關注綠色採購相關法規 	<ul style="list-style-type: none"> 關注綠色採購要求與能資源合規

附錄

1. 國際永續揭露框架及指標對照表
2. 第三方獨立保證書



全球報告倡議 GRI 準則對照表

GRI 2：一般揭露 2021

類別	GRI Disclosure	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	公司簡介 關於邁達特	4, 6, 10, 12
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於邁達特 永續經營 - 供應鏈與客戶關係管理	10-23, 64, 68-69
	2-7	員工	幸福職場 - 員工結構概況	72-73
	2-8	非員工的工作者	幸福職場 - 員工結構概況	73

全球報告倡議 GRI 準則對照表

GRI 2：一般揭露 2021

類別	GRI Disclosure	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
治理	2-9	治理結構及組成	營運治理 - 公司治理	41-44
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	營運治理 - 公司治理	41-42
	2-11	最高治理單位的主席	營運治理 - 公司治理	41, 57
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	營運治理 - 公司治理 關於本報告書 - 重大性分析流程與利害關係人議合	33, 41, 44, 46
	2-13	衝擊管理的負責人	營運治理 - 永續管理架構	29
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 營運治理 - 永續管理架構、重大性分析流程與利害關係人議合	4, 29, 33
	2-15	利益衝突	永續經營 - 誠信經營	57
	2-16	溝通關鍵重大事件與申訴事件	營運治理 - 公司治理 永續經營 - 申訴及檢舉制度 幸福職場 - 申訴事件回應	41, 60, 85
	2-17	最高治理單位的群體智識	營運治理 - 董事會進修	43
	2-18	最高治理單位的績效評估	營運治理 - 董事會績效評估	43-44
	2-19	薪酬政策	營運治理 - 薪酬委員會 幸福職場 - 薪酬水準、退休金提撥	44, 80
	2-20	薪酬決定流程	關於邁達特 - 高階主管薪酬與 ESG 績效連結機制 營運治理 - 薪酬委員會 幸福職場 - 薪酬水準	44, 80
	2-21	年度總薪酬比率	幸福職場 - 薪酬水準	公司薪酬最高個人之年度總薪酬為組織機密

全球報告倡議 GRI 準則對照表

GRI 2：一般揭露 2021

類別	GRI Disclosure	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 關於邁達特 - 永續管理架構	5, 29
	2-23	政策承諾	董事長的話 關於邁達特 - 永續管理架構 永續經營 - RBA 供應鏈管理 幸福職場 - 人權保障	64, 89
	2-24	納入政策承諾	關於邁達特 - 永續管理架構 營運治理 - 風險管理 永續經營 - 供應鏈篩選與溝通 幸福職場 - 人權保障	29, 46-49, 66, 89
	2-25	補救負面衝擊的程序	關於邁達特 - 利害關係人議合 永續經營 - 內部稽核機制 永續經營 - 申訴及檢舉制度 永續經營 - 報導期間法規遵循情形 幸福職場 - 申訴事件回應	38, 60, 62, 85
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	永續經營 - 申訴及檢舉制度 幸福職場 - 申訴事件回應	60, 85
	2-27	法規遵循	永續經營 - 報導期間法規遵循情形	58, 62
	2-28	公協會的會員資格	關於邁達特 - 國際倡議參與	25
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	關於邁達特 - 重大性分析流程與利害關係人議合、利害關係人議合	31-33, 38
	2-30	團體協約	幸福職場 - 會議溝通	85

全球報告倡議 GRI 準則對照表

GRI 3：重大主題 2021

類別	GRI Disclosure	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
決定重大主題的指引	步驟 1	瞭解組織脈絡	關於邁達特 - 重大性分析流程與利害關係人議合	31
	步驟 2	鑑別實際與潛在衝擊		32-37
	步驟 3	評估衝擊的顯著程度		32-37
	步驟 4	排定最顯著衝擊的優先順序報導		33-34
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	關於邁達特 - 重大性分析流程與利害關係人議合	31-34
	3-2	重大主題列表	關於邁達特	33
	3-3	重大主題管理	關於邁達特 各章節頁首	31-38, 40, 50, 56, 63, 71, 90, 101, 108

全球報告倡議 GRI 準則對照表

重大議題	GRI Disclosure	報告書對應章節	頁碼
營運財務績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 201-4 取自政府之財務援助 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	營運治理 - 經濟績效 幸福職場 - 退休金提撥 社會共融	45 , 80 , 101-106
風險管理	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	營運治理 - 風險管理 環境及氣候治理 - 情境與潛在財務影響評估 幸福職場 - 職業安全衛生	48 , 90-94 , 122-125
公司治理與誠信經營	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	永續經營 - 誠信經營、供應鏈與客戶關係管理	59 , 61 , 62 , 64-66
資訊安全與個資隱私保護	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	營運治理 - 資訊安全暨個資隱私保護發展規劃	50 , 54
客戶關係管理	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件	永續經營 - 誠信經營	62
人才吸引與留任	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假 403-3 ~403-9 職業安全衛生 405-1 治理單位與員工多元化 406：不歧視	幸福職場 - 薪酬水準、員工職級與性別分布比例 幸福職場 - 職業安全衛生	42 , 60 , 74 , 75 , 80 , 81 , 84 , 89 , 90-96
人才培育與發展	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	幸福職場 - 人才發展	52 , 76-77

全球報告倡議 GRI 準則對照表

其他揭露議題	GRI Disclosure	報告書對應章節	頁碼
供應商永續管理	204-1 來自當地供應商的採購支出比例 308-1 使用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選新供應商	永續經營 - 供應鏈與客戶關係管理	63-67
氣候變遷策略與行動	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量	環境及氣候治理	48, 122-125 110, 112-113

永續會計準則 SASB 對照表

Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics

Software & IT Services

面向	指標代碼	指標名稱	頁數 / 說明	頁碼
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比	(1) 9,055.24 GJ (2) 95% (3) 7.96%	114
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	(1) 全年總用水量 9.23 千立方公尺 (9,228.75 度)；0% 位於高或極高水壓力區域； (2) 邁達特 / 啟迪 / 逐鹿數位 / 聚上雲之各營運據點屬辦公室及一般倉庫，主要用水來源皆為自來水。辦公室及倉庫之廢水均全數排入市政污水系統，無獨立排水量計量；空調系統與機房冷凝水之蒸散量極低。故本公司以取水量等同耗水量進行揭露；0% 位於高或極高水壓力區域。	114 , 128
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	請參閱減碳目標及 IT 系統節電	110 , 115
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	本公司之使用者隱私管理政策以最小化蒐集、目的限制、透明告知與使用者控制為原則。資料來源包括 (1) 廣告平台依匿名化行為資料提供之興趣分類，以及 (2) 客戶於活動中自主填寫之問卷資訊，用於內容推送與客戶服務，不進行跨平台追蹤或資料販售。 資料生命週期管理包括：收集時透過 cookie 同意或明示提供取得；使用限於原始目的；保存以三年為原則並採加密及權限控管；揭露僅限使用者同意、委外廠商或法令要求；期限屆滿後封存。各階段均採最小化與安全控管措施，以降低個人資料被誤用或過度利用之隱私風險。個資隱私保護另請參閱營運治理 - 資訊安全與個資隱私保護章節。	54
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	0 人。客戶資料僅用於服務提供與維運，不經同意不作其他用途，並不進行資料銷售、租賃或共享；生命週期各階段均依最小化與目的限制原則降低隱私風險。	54
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0 元。未發生使用者隱私相關訴訟或罰鍰，貨幣性損失為零。	-
	TC-SI-220a.4	(1) 執法要求使用者資訊之次數、(2) 其資訊被要求之使用者人數、(3) 導致揭露之百分比	本公司於報告年度並未接獲執法機關索取使用者資訊之請求，故相關指標均為零：請求次數為 0、涉及使用者人數為 0，且未有資訊揭露情形 (0%)。	-
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之影響之國家清單	本公司之產品及服務未有受到政府、司法或執法要求或規定而受到監督、審查或封鎖情形，故無相關受影響清單。	-

永續會計準則 SASB 對照表 (續)

Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics

Software & IT Services

面向	指標代碼	指標名稱	頁數 / 說明	頁碼
資料安全	TC-SI-230a.1	(1) 資料外洩總次數 (2) 個人資料外洩百分比 (%) (3) 受影響用戶總數	本年度未發生資料外洩事件，資料外洩總次數為 0，個人資料外洩百分比為 0%，受影響用戶總數亦為 0。	54
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括使用第三方網路安全標準）之描述	本公司定期進行資安弱點掃描與滲透測試，並透過 SOC 資安事件通報機制與 EDR 行為分析工具，即時偵測異常活動。組織亦設有資安人員，負責持續監控與風險評估。 公司採用的第三方資安標準：NIST CSF：涵蓋風險識別、保護、偵測、回應與復原五大面向。ISO/IEC 27001：依循國際標準建置並維運資訊安全管理系統（ISMS）。 另請參閱 營運治理 - 資訊安全與個資隱私保護	50-54
招募與管理全球性、多元及具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	1.07%	-
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	公司自 2021 年起每年實施員工滿意度調查，2025 年回收率 71.5%。並以合作關係、向心力與工作成就感三項核心構面平均分數作為員工投入度衡量（2025 年為 8.03/10）。滿意度與投入度結果均優於同業，並持續優化福利與職場環境。調查成果請參閱 幸福職場 - 員工滿意度調查 章節。	86
	TC-SI-330a.3	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	請參閱 幸福職場 章節統計結果	74

永續會計準則 SASB 對照表 (續)

Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics

Software & IT Services

面向	指標代碼	指標名稱	說明	頁碼
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本公司於報告期間未發生任何涉及反競爭行為法規之法律程序、調查或裁罰，故相關貨幣性損失總額為 0。	62
管理來自技術中斷	TC-SI-550a.1	(1) 性能問題及 (2) 服務中斷之次數；客戶總停機天數	N/A (不適用)。 回應如下：由於本公司係雲端服務轉售商，實際服務可用度與效能由原廠負責維運與提供售後支援，故本項指標不屬於本公司可直接控管之範疇，實務上視為不適用。	16
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	公司營運可能面臨設備故障、程式錯誤或網路攻擊等技術中斷風險。為降低營運中斷之影響，公司已導入高可用性 (HA) 架構與異地備援，並強化資安防護措施以提升系統韌性。目前地端系統主要提供 Gateway 相關服務，而核心業務多數已採 SaaS 模式並完成上雲，藉由雲端供應商提供的備援與可靠度支撐關鍵營運運作。整體架構可降低營運中斷造成的影響與潛在損失風險。	50-54

Table 2. Activity Metrics

指標代碼	指標名稱	說明
TC-SI-000.A	(1) 授權或訂閱之數量，(2) 雲端基礎之百分比	本公司主要以代理與轉售雲端產品為主，商業模式與純軟體開發業者有所不同。依 SASB 指標精神，本公司僅統計屬於「完全訂閱型」之產品，不含用量型或訂閱/用量混合型服務。截至 2025 年，共計 12 項 100% 訂閱制主要品牌，相關營收約新臺幣 23 億元 (占年度總營收約 17%)。其中屬於 cloud-based 之產品比例約為 16%。
TC-SI-000.B	(1) 資料處理能力，(2) 外包百分比	(1)Total 784GHz processing capacity (2)49% cloud
TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量，(2) 外包百分比	(1)Total 33.8TB storage (0.0338 PB) (2)59.2% cloud

氣候相關財務揭露 TCFD 對照表

面向	指標代碼	指標	對應章節	頁碼
治理	TCFD_1 (a)	董事會對於氣候議題之治理	環境及氣候治理	109
	TCFD_1 (b)	管理階層在氣候治理上之評估與管理	營運治理 - 公司治理	109
策略	TCFD_2 (a)	本公司之短中長期之氣候相關風險與機會	環境及氣候治理	120-121
	TCFD_2 (b)	氣候議題對於本公司之商業模式、策略與財務規劃影響	環境及氣候治理	122-125
	TCFD_2 (c)	災害潛勢情境分析	環境及氣候治理	127-129
風險管理	TCFD_3 (a)	氣候風險之鑑別流程	環境及氣候治理	120
	TCFD_3 (b)	風險管理與評估流程	環境及氣候治理	120-121
	TCFD_3 (c)	氣候風險定位	環境及氣候治理	120-121
指標目標	TCFD_4 (a)	氣候風險與機會的揭露指標	環境及氣候治理	131-133
	TCFD_4 (b)	溫室氣體排放揭露	環境及氣候治理	112-113
	TCFD_4 (c)	產品與組織調適及減緩措施	環境及氣候治理	110, 115-116

聯合國永續發展目標 SDGs 指標對照表

SDGs	次項目標指標	邁達特實踐方案	報告書對應章節	頁碼
	1.4 所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特攜手服務各族群的非營利組織，透過企業力量，解決資訊硬體上的需求，同時發揮科技培力與教育的關鍵作用。愛心電腦捐贈計畫 2024-2025 年共捐贈 375 台二手電腦。 	社會共融	104-106
	3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康 3.8 實現全民健康覆蓋	<ul style="list-style-type: none"> 提供育嬰假並規劃完善回任制度。2025 年育嬰假申請人數共為 5 人，當年度預計復職人數為 3 人，實際復職人數為 1 人，自 2021 年起僅有 2023 年有 1 人未實際復職外，其餘年度復職率皆達 100%。 邁達特關心員工身心健康，提供兩年一次免費之健康檢查和各項疫苗接種外，我們還提供豐富的身心健康服務項目，包含：醫師駐診、專業醫護人員、母性關懷、健康促進講座、紓壓課程與同仁按摩等。 	幸福職場	84 , 95-99
	4.4 提升青年與成人的技能能力	<ul style="list-style-type: none"> STP 第 21 -25 屆種子人才培訓計劃，今年已是邁達特贊助的第 3 年，累計贊助 720,000 元，累計培育百位大學生。 推動愛心電腦捐贈計畫與 AI 啟蒙教育課程，提升偏鄉學生科技與 AI 技能，專案計畫之 SROI 達 7.017。 公司推動員工專業技能與數位能力培育，透過給予同仁全方位的培育資源，使員工的學習發展更加豐富與順暢。2025 年員工接受教育訓練總計為 15,056 小時，人均訓練小時數為 23 小時。2025 年申請外部考證人次共計 72 人次，約 42 萬元。申請外部訓練人次共計 28 人次，約 88 萬元。 	幸福職場 社會共融	76-77 , 102-106
	5.1 終結所有對女性的歧視 5.5 確保充分參與領導和決策	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特（含啟迪、逐鹿數位、聚上雲）提供順暢的就業管道並重視性別平等，2025 年員工性別比例達 1：1（男性 327、女性 328。高階主管與中階主管職均有女性成員參與，女性於高階與中階主管皆具代表性，高階主管女性比例達 49.02%，支持 SDG 5.1 與 5.5。 	幸福職場	72-74
	6.5 實施水資源綜合管理	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年邁達特及台灣子公司完成 100% 據點水資源盤點，確認 0% 位於水資源壓力區，以持續盤查與管理行動回應 SDG 6.5。 	環境及氣候治理	114

聯合國永續發展目標 SDGs 指標對照表

SDGs	次項目標指標	邁達特實踐方案	報告書對應章節	頁碼
	8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級 8.6 促進青年就業、教育和培訓	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特以完善的薪酬制度、2025 年約 3% 的薪資與獎金提升及公平無差別待遇，支持 SDG 8.5 所述「2030 年前實現全面有生產力的就業與同工同酬」；推動企業實習計畫，培育大學生未來就業能力，透過 2025 年 19 位青年實習培育，回應 SDG 8.6「促進青年就業、教育與訓練」；並持續維持 ISO 45001 職安管理與零職災目標，以落實 SDG 8.8「保護勞工權利與促進安全的工作環境」。 	關於邁達特 營運治理 幸福職場	78, 80, 90-99
	9.1 發展永續、有彈性和包容性的基礎設施 9.4 升級所有行業和基礎設施以實現永續性	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特協助客戶提升 IT 架構的穩定性與韌性以支援經濟發展 (SDG 9.1)，2025 年持續推廣雲端應用，達成 低碳產品一雲端應用營收新臺幣 8.72 億元、年增 20.36%； 公司自身 IT 機房透過雲端化提升能源效率，2020-2025 年全年預計可節電 348,000 度 降低地端設備耗能，同時建置自發太陽能以提升基礎設施永續性，整體行動回應 SDG 9.4「在 2030 年前提升永續性與能源效率」。 	環境及氣候治理	115 133
	10.1 減少收入不平等 10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容 10.3 確保機會平等和消除歧視	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特以年度約 3% 薪資成長與優於基本工資的起薪支持 SDG 10.1，並以不分身分的公平就業政策 (2025 年外籍員工 7 位、弱勢族群佔比 2.14%) 促進 SDG 10.2，透過人權政策禁止歧視與一致報酬制度落實 SDG 10.3。 	幸福職場 社會共融	74, 80-89
	11.3 包容性永續城市化 11.6 少都市對環境的影響	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特透過能源、水資源與廢棄物盤查，並以自設太陽能設施及外購綠電提升再生能源使用，占比於 2025 年達 7.99%，同時依循 TCFD 進行氣候風險與機會管理，規劃 2030 年再生能源占比 20%、範疇一二減碳 28% 及 2035 年減碳 38% 的減碳路徑，以提升營運韌性與資源效率並降低營運環境衝擊，確實回應 SDG 11.3 與 SDG 11.6。 	環境及氣候治理	108-133

聯合國永續發展目標 SDGs 指標對照表

SDGs	次項目標指標	邁達特實踐方案	報告書對應章節	頁碼
	12.5 大幅度減少廢物產生 12.6 鼓勵公司採用永續做法和永續報告 12.7 促進永續的公共採購做法	<ul style="list-style-type: none"> 邁達特主要供應商中有六家為 RBA 成員，其餘供應商則於採購流程中持續宣導 RBA 與環境管理要求，並確保不提供含環境禁限用物質之產品。 公司透過行政流程線上化推動 SDG 12.5 的資源減量與再利用。 2025 年底務綠色採購申報範圍擴大至新竹、台中、高雄分公司，申報總額約 272 萬元、較去年成長 1.8 倍，呼應 SDG 12.7 的永續採購精神。此外，透過二手衣拍賣捐贈、辦公室節電與永續倡議提升員工環境意識。 每年並定期揭露永續及氣候相關資訊以支持 SDG 12.6 鼓勵企業採用永續做法與揭露。 	永續經營 環境及氣候治理 供應鏈與客戶關係管理	67 , 120-133
	13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力	<ul style="list-style-type: none"> 透過風險管理程序鑑別與評估風險，並發展對應之策略及管理措施。 導入 TCFD，分析氣候風險與機會對公司之財務衝擊。 	營運治理 環境及氣候治理	120-133
	16.5 大幅度減少貪污賄賂 16.6 建立有效、負責和透明的制度 16.7 確保做出反應靈敏、包容各方、具有代表性的決策	<ul style="list-style-type: none"> 2025 年邁達特 100% 反貪腐與人權訓練、4 次勞資會議、年度 0 件貪腐與資安事件、弱勢族群聘用達 2.14%、及完善的申訴與不法侵害防治機制，強化治理透明度與非歧視制度，具體回應 SDG 16.5、16.6、16.7 與 16.b。 	營運治理 永續經營 幸福職場	54 , 56-62
	17.16 加強全球永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> 本著誠信經營與商業正直之原則，制訂各項公司治理相關法規與管理措施，並恪遵法律及商業道德倫理，維護客戶和利害關係人的信任，以達永續經營之目的。 參與國內外永續相關倡議，如 RBA、CDP。 與超過 50 個世界品牌合作，提升技術交流。 	永續經營 關於邁達特	11 , 13 , 19-21 , 25 , 64-67

獨立第三方保證書 報告書保證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：邁達特科技股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣經理級品保檢驗股份有限公司（以下簡稱台灣經理）受邁達特科技股份有限公司之委託，執行2025 邁達特永續報告書之獨立第三方保證聲明書。各種保證聲明書均涵蓋以下工作範圍：

本保證聲明書及2025 邁達特永續報告書之內容係邁達特科技股份有限公司管理層負責負責；台灣經理並未參與此類報告書的編寫工作，我們的職責在於為其內容提供獨立保證。我們的目標是為邁達特科技股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告書的準確性、可靠性和客觀性，並滿足對企業及其利害關係人而言重要的保證。

工作範圍

我們的工作範圍限於為永續報告書報告期（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）內的 AA1000 實質性原則及履歷數據提供保證。在下述章節所列之限制與排除條件的前提下，我們的保證包括：

- 2025 邁達特永續報告書中所含數據的準確性；
- 用於收集、分析及呈報數據之基本報告系統和過程的適當與持續性；
- 保證報告書針對AA1000 實質性原則（2018）的主要原則：
 - 包容性
 - 重大性
 - 完整性
 - 重要性
- 評估報告書對於GRI永續性披露原則（GRI Sustainability Reporting Standards）中所定義之利害關係人包容性、永續性的數據、重大性、完整性、重要性、可信性、準確性、時效性、透明性及可查性的原則。

排除範圍

2025 邁達特永續報告書的編制是參考GRI (Global Reporting Initiative) +TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)和SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 等權威之披露標準報告期。以及邁達特科技股份有限公司內部制定之永續報告書與 ESG (環境、社會、公司治理) 履歷數據的規定。

限制與排除

我們的工作排除以下內容：

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 1/4 15 April 2025



- 聯絡數據，包括計算永續報告書所使用的財務數據，已由外部會計師審核，我們在工作範圍內保證其準確性。這包括但不限於任何資產、負債、收入、薪酬、付款和財務投資相關的保證；
- 邁達特永續報告書已由邁達特科技股份有限公司委託之查驗單位查驗，我們在工作範圍內保證其準確性；惟查驗保證僅限於該查驗單位所查驗之數據，惟保證邁達特科技股份有限公司之履歷數據與2025年1月1日提供之ESG 1000+ 查驗止，非由該ESG 1000+ 查驗單位(Organo)。
- 本次 ESG 保證中之 GRI 查驗保證僅限於邁達特科技股份有限公司及其所有子公司之永續報告書，不適用於邁達特科技股份有限公司之其他子公司。永續報告書中如包含的範圍外其他 10 家公司（含台灣及海外地區）之 GRI 查驗，該等資訊不在本次 ESG 保證範圍內。本次保證並不適用於該等資訊。ESG 1000+ 查驗保證及查驗 GRI 查驗報告書為另一獨立查驗交付物，亦不受本次 ESG 保證範圍及查驗保證。
- 超過報告期或範圍外的相關資訊；
- 公司立場聲明（包括任何意見、信仰、願景、願望、目標或未來意向的表達），以及任何邁達特科技股份有限公司或其第三方的數字及語言；
- 永續報告書中所述的任何網站或文件內容，以及與邁達特科技股份有限公司實際或合資企業的國家或業務相關特定報告；
- 任何邁達特科技股份有限公司建立和採用的系統的、承諾和目標的適當性；在邁達特科技股份有限公司報告期內，以及與邁達特科技股份有限公司相關的適當性。

需要留意下列限制：

我們的工作僅限於邁達特科技股份有限公司總部的活動。邁達特科技股份有限公司在此處呈報和針對其市場、管理層、供應商及其他第三方提供的數據。報告數據的可查性取決於市場和報導單位的數據收集與監測過程的準確性。這在本保證聲明書中。

查驗

本保證報告的編制與呈現係由邁達特科技股份有限公司管理層負責編寫。台灣經理並未參與此類報告書的編寫工作；我們的責任在於：

- 根據 AA1000 標準提供中保證等級，確保永續報告書的準確性、可信性和客觀性；
- 根據執行保證標準所獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向邁達特科技股份有限公司管理層報告我們對任何錯誤和建議。

保證標準

保證標準係指AA1000 認證標準（AA1000AS v3）類型2 中保證等級的要求執行。

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 2/4 15 April 2025



工作執行摘要

台灣經理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

- 如任何邁達特科技股份有限公司相關人員；
- 審查邁達特科技股份有限公司所提出的文件證據；
- 在抽樣基礎上稽核邁達特科技股份有限公司之履歷數據；
- 現場訪問所有管理層關鍵區(如有)；
- 評估內部數據收集、儲存、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括任何數據源，查閱任何保證和報告過程的適當性；
- 評估2025 邁達特永續報告書與實際呈現的資訊、承諾與目標的資訊一致。

我們的工作係由Bureau Veritas 永續報告書外部保證標準程序與指引執行，基於執行保證標準之獨立保證。

本工作範圍及執行方向是提供合理、但非絕對的保證，我們相信此為我們的保證提供合理的基礎。

我們的意見

根據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 2025 邁達特永續報告書所包含的資訊及數據均為準確，可查且無重大誤差或錯誤陳述；
- 報告對邁達特科技股份有限公司相關期間的活動提供了公允的陳述；
- 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使得非邁達特科技股份有限公司的報告期間的接收者能理解其內容的意見；
- 報告適當的反映了組織所進行到AA1000 認證標準 v3 中包含的，重大性、回應性及重要性原則的保證與執行，如下所述；
- 邁達特科技股份有限公司已建立適當的系統以收集、維護及分析相關資訊。

AA1000 實質性原則 (2018) 建議

包容性

邁達特科技股份有限公司已建立與主要利害關係人合作的過程，包括客戶、員工和供應商，並在2025年擬定了一系列的利害關係人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書能明確邁達特科技股份有限公司所關注環境、社會和經濟等議題為重大的議題，重大主題的識別也考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害關係人的觀點和關注點。

回應性

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 3/4 15 April 2025



邁達特科技股份有限公司對於所製出的重大主題均做出回應，報告亦展現出該報告所採用的政策、目標及履歷數據要求，報告所展現的資訊足以提供利害關係人一套合理的基礎以做出決策。

無保留

邁達特科技股份有限公司的系統與履歷數據、資料與程序均符合相關標準及履歷數據的查驗與保證。

保證提供的保證建議

關於已執行的工作，我們建議邁達特科技股份有限公司考慮下列：

- 建議邁達特報告書對利害關係人之溝通事項，亦可列入永續報告書中，此將有助於加強其整合與溝通。(回應性)

獨立、公正與能力的聲明

Bureau Veritas 是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理之專業服務公司，超過150 年的歷史中提供獨立保證服務。

保證團隊在執行環境、社會、健康及健康安全管理、系統及過程數據的保證具有豐富的經驗，並受國際標準Bureau Veritas 永續報告書保證的標準方法。

Bureau Veritas 在整個企業中執行這些活動以確保其在日常活動中維持高標準。我們亦禁止利益衝突方面的活動。

保證團隊的成員無任何和邁達特科技股份有限公司有關關係，且其管理關係亦不在本保證的範圍之內，我們獨立地執行本保證，無任何利益衝突。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣經理級品保檢驗股份有限公司
台北市中山區 南京東路四段163號3樓
2026年4月7日

技術的專業人員：劉志浩 *Chao Liu* 日期: 2026/4/7
查驗人員：王景松 *Wang Jing Song* 日期: 2026/4/7




Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 4/4 15 April 2025

獨立第三方保證書

ISO 14064-1



ISO 27001:2022



ISO 27701:2019



ISO 45001:2018



An illustration of a sustainable city. In the foreground, there are green hills with a winding path, trees, and a house with solar panels on its roof. In the middle ground, there are several wind turbines and more solar panels. In the background, there is a city skyline with several tall buildings. The sky is blue with a large, faint sun or moon in the background, and some birds are flying in the sky.

METAAGE 邁達特

電話：+886 2-8797-8260

郵件：ESG@metaage.com.tw

邁達特官方網站：<https://www.metaage.com.tw/>

邁達特永續專區：<https://www.metaage.com.tw/esg/achievement>