

The cover features a large, stylized graphic of the Earth in the background. Overlaid on the left is a blue circular area containing a cityscape. A yellow circular arc is positioned between the cityscape and the Earth. The text is centered within the blue circle.

2025

茂為歐買尬
數位科技股份有限公司
永續報告書

目錄

1、	關於本報告書	4
1.01	經營者的話	4
1.02	關於本公司	6
1.03	報告書資訊	9
2、	永續經營	12
2.01	永續發展策略	12
2.02	推動永續發展機制	12
2.03	董事會及功能性委員會	13
3、	利害關係人與重大主題	20
3.01	利害關係人議合	20
3.02	決定重大主題的流程	22
3.03	重大主題列表	22
3.04	重大議題之管理	22
4、	治理面	26
4.01	經濟績效	26
4.02	誠信經營	26
4.03	溝通管道及申訴機制	28
4.04	風險管理	28
4.05	資訊安全	31
4.06	參與各類社團組織	39
4.07	供應商管理	40
4.08	產品創新	44
4.09	客戶服務與滿意	45
5、	社會面	47
5.01	人力發展	47
5.02	職業安全及衛生	54
5.03	社區參與	57
6、	環境面	61
6.01	氣候變遷	61
6.02	溫室氣體管理	67
6.03	能源管理	69
6.04	水資源管理	70
6.05	廢棄物管理	71
7、	附錄	74
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	74
7.02	附錄二、氣候相關資訊	77
7.03	附錄三、永續會計準則(SASB)對照表	78
7.04	附錄四、產業別永續指標資訊-通信網路業	80



1 關於本報告書

- 1.01.經營者的話
- 1.02.關於本公司
- 1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話



在這個變動劇烈、科技快速演進的世代，唯有創新與堅持，才能帶領企業持續向前。茂為歐買尬數位科技股份有限公司（以下簡稱本公司、歐買尬）自 1999 年創立以來，秉持「不創新便是死亡」的經營理念，從遊戲代理起家，逐步跨足會員平台營運與數位加值服務，形塑出今日以數位娛樂為核心的發展藍圖。

回顧公司沿革，歐買尬見證了台灣單機遊戲的黃金年代，也歷經本土遊戲產業面對全球化競爭的轉型。公司深知，唯有洞察市場趨勢、靈活應變，方能站穩腳步。2006 年，公司打造「OMG 遊戲派對」平台；2009 年 8 月配合股票登錄興櫃，正式更名為「茂為歐買尬數位科技股份有限公司」，股票代號 3687；並於 2011 年 1 月 11 日掛牌上櫃，邁入新的發展階段。

多年來，本公司不只是提供遊戲，更以「提供有溫度的服務」為信念，將用戶體驗視為最高準則。當線上遊戲環境面臨盜帳號、外掛等亂象時，公司率先推動實名制、四不一沒有、電話鎖等制度，在當時堪稱創舉。這些努力，讓公司得以與玩家共同營造公平、安全、純淨的遊戲環境，也逐步形塑出企業文化中對「責任」與「正直」的堅持。

在集團布局上，本公司透過轉投資參與金融科技領域的發展（相關轉投資與集團關係詳見「關於本公司」之其他商業關係）；而母公司自身則聚焦於遊戲營運，以及「簡訊電郵王」、「FunPoint 歐買尬金流」、「LINE 虛寶直儲」等數位加值與金流服務，持續深化以自身核心能力為本的營運布局。

我們始終相信，ESG 並非一紙報告，而是一種與社會、環境及未來對話的方式。在「環境」面，本公司積極運用數位科技降低營運碳足跡，推動雲端化作業與節能措施；在「社會」面，本公司重視員工福祉，提供勞健保、團體保險、教育訓練與友善職場，並以實名制、防沉迷機制與資訊安全、個資保護，守護玩家與用戶權益。

在「公司治理」面，本公司持續強化公司治理架構，以健全董事會運作、完善內部控制、誠信經營及資訊安全管理為核心，設置資安長（CISO）及資安專責單位，並透過董事會及功能性委員會（提名委員會、薪資報酬委員會）有效發揮監督與決策功能。我們秉持誠信、透明及責任治理原則，將永續發

展理念融入企業經營與重大決策，兼顧利害關係人權益，持續提升企業治理效能與永續競爭力。

展望未來，本公司訂定短、中、長期目標：短期（一年內）將穩固遊戲自研與代理雙軌營運、深化「簡訊電郵王」之 AI 應用，並持續強化資安與個資防護；中期（三年）將擴大大自研 IP 與跨平台布局，推動數位增值服務多元化；長期（三至五年）則致力打造一個以母公司核心能力為本、負責任且永續的數位娛樂與數位增值服務體系。我們也將持續在 ESG 三大構面上精進，以更高的標準要求自己。

歐買尬的成就，來自每一位用戶、夥伴與同仁的支持與信任。「讓遊戲回歸本質，讓創新成為日常」，這不只是我們的使命，更是我們對未來的承諾。本公司將持續以行動證明，我們不只是科技的提供者，更是數位時代負責任的價值創造者

茂為歐買尬數位科技股份有限公司

董事長 羅士博

1.02 關於本公司

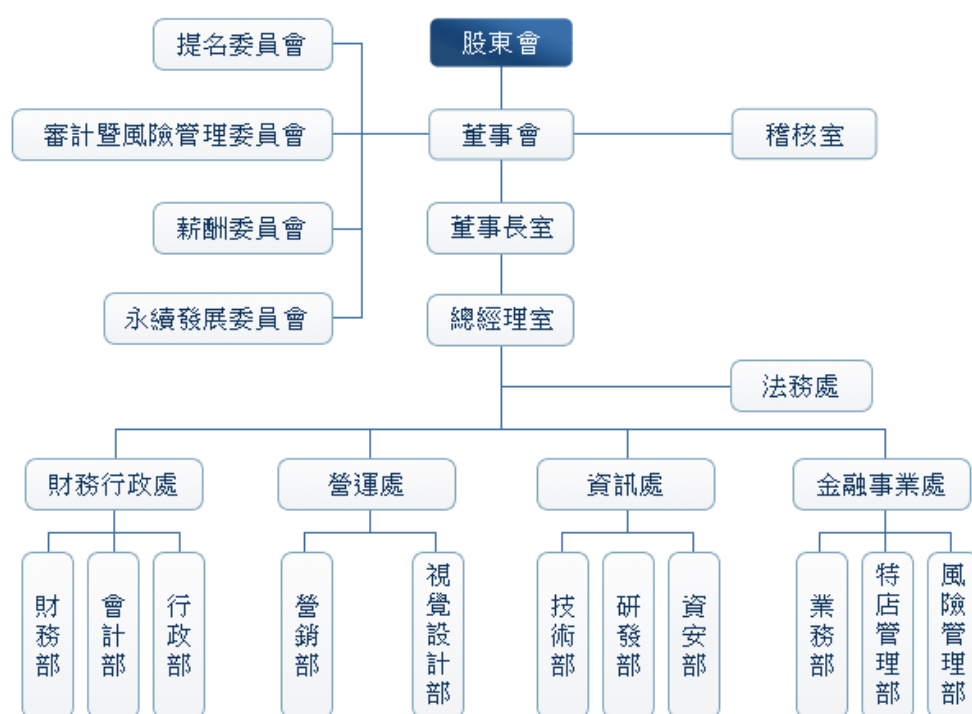
茂為歐買尬簡介（股票代碼：3687）

茂為歐買尬數位科技股份有限公司（以下簡稱本公司、茂為歐買尬、歐買尬）創立於1999年，初期以遊戲代理與營運為主，代理超過三十款PC單機與線上遊戲，並積極推動網路相關產品。2006年推出「OMG 遊戲派對」平台，並於2011年正式上櫃，成為華人地區具代表性的數位娛樂企業。

本著「不創新便是死亡」的信念，茂為歐買尬不斷優化用戶體驗，率先導入實名制、防盜機制等制度，致力打造公平、安全的遊戲環境。隨著行動化與數位支付浪潮崛起，公司陸續推出「簡訊電郵王」、「LINE 虛寶交易」、「歐買尬金流」等服務，深耕第三方金流市場，提供多元化的支付與商務解決方案。

近年來，茂為歐買尬積極擁抱 AI 創新，推出結合生成式 AI 的互動遊戲與行銷工具，開創數位轉型新篇章，持續以平台實力與創新服務，引領數位娛樂與金流科技的未來。

本公司組織圖如下：



公司基本資料

公司名稱	茂為歐買尬數位科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1999
總部位置	臺北市南港區
產業類別	上櫃公司產業類別數位雲端
主要產品及服務	資訊軟體服務業、資料處理服務業、第三方支付服務業、電子資訊供應服務業
實收資本額	300,608 仟元
淨銷售額	82,053 仟元
員工人數	44 人(截至 2025 年 12 月 31 日)

公司沿革

成立於 1999 年，公司成立宗旨為推展休閒娛樂科技，主要營業項目為遊戲軟體之代理及營運。代理之數位產品主要有：30 餘款 PC 單機遊戲軟體、線上遊戲、以及軟體之週邊商品並推展網際網路相關產品，充分運用相關新進技術及軟體工具，以改善傳統工作環境，增進工作效率。

2006 年 9 月推出 OMG 遊戲派對平台，發行第一款線上遊戲《飛飛 Online》，成功轉型成平台營運商。而後則陸續推出《神器傳說》、《TERA》、《神泣》、《LUNA》、《RF》、《聖魔之血》、《伊達傳說》、《功夫英雄》、《愛情小窩》、《寵物森林 Web》…等產品，每款遊戲均受到眾多玩家的喜愛，且在臺灣營運都有超級亮眼的成績，並深獲合作廠商們的一致讚賞！

除此之外，歐買尬更榮獲臺灣與香港玩家雜誌票選服務品質第一名的一致肯定。其中，在《神泣》、《LUNA》、《RF Online》一推出，即榮登『巴哈姆特』討論版第一名及排行線上遊戲第一名。《寵物森林》與 Facebook 合作，更創下網頁遊戲排行第一名，並榮獲 2009 電腦工會「GameStar - 網頁遊戲銅獎」，及巴哈姆特「2010 年度人氣 Web Game-金賞」！

歐買尬也朝向自製、研發之路邁進，歷時 4 年傾心打造的《貝拉傳說 Online》(Legend Of Crystal Bella)，深受世界各地的高度注目與期待！

2009 年 8 月配合公司股票興櫃上市，正式更名為「茂為歐買尬數位科技股份有限公司」，股票代號「3687」，並於 2011 年元月 11 日正式掛牌上櫃，並榮獲「遊戲股王」之稱號，再把歐買尬帶入另一新境界，也同時更堅持歐買尬精神來創造出更漂亮的成績！

歐買尬的遊戲充滿著多樣化，以提供玩家不同的選擇，並朝線上遊戲開發，積極掌握最新技術、自製遊戲授權海內外，隨時添購各項軟硬體設備，並結合臺、中、韓三國資深研發人員來增進自己的實力和特色，可提供多元化的網路娛樂功能，以提供玩家的完善服務和造福玩家為最高原則。我們堅持『不創新便是死亡』的經營理念，與玩家一同攜手打造網路遊戲的淨土。

集團子公司：

綠界科技股份有限公司為台灣第三方支付領先品牌之上櫃公司。

歐付寶電子支付股份有限公司是臺灣第一家取得金管會核發之電子支付機構營運執照專營機構。

本公司除將進一步提供多元化的網路娛樂功能、代理遊戲外，也經營第三方支付，歡迎有志青年朋友一同加入，一起來打拼最佳的網路世界。

價值鏈簡介

本著「不創新便是死亡」的信念，茂為歐買尬不斷優化用戶體驗，率先導入實名制、防盜機制等制度，致力打造公平、安全的遊戲環境。隨著行動化與數位支付浪潮崛起，公司陸續推出「簡訊電郵王」、「LINE 虛寶交易」、「歐買尬金流」等服務，深耕第三方金流市場，提供多元化的支付與商務解決方案。

本集團作為台灣第三方支付產業的先驅與領導品牌，自 1996 年成立以來，始終專注於提供全方位數位金流、物流、發票與開店平台等整合性電子商務解決方案，為超過 41.5 萬名中小企業會員打造一站式服務平台。面對數位經濟浪潮與氣候變遷挑戰，茂為歐買尬秉持「專業、誠信、創新」的核心價值，致力於以科技賦能，推動數位轉型與永續營運雙軌發展，持續在台灣金融科技領域樹立永續標竿。

近年來，茂為歐買尬積極擁抱 AI 創新，推出結合生成式 AI 的互動遊戲與行銷工具，開創數位轉型新篇章，持續以平台實力與創新服務，引領數位娛樂與金流科技的未來。

上游價值鏈整合：夥伴協作與低碳創新

本集團高度仰賴穩健且高信賴度的技術與服務供應網絡，包含收單銀行、電商平台、物流商、雲端運算服務供應商與電子發票中介服務。公司導入自動化 API 串接與 AML 風控系統，不僅提升作業效率與資安防護，也與供應商攜手落實無紙化作業與雲端發票等低碳解決方案，攜手打造韌性與透明的永續供應鏈。

下游價值鏈強化：服務創新與數位包容

面向下游客戶，本集團提供多樣化的金流與營運工具，積極協助零售業與微型企業接軌電商市場，降低其數位轉型門檻，實踐普惠金融精神，擴大數位經濟的包容性。

價值共創與市場佈局：科技賦能與永續驅動

以 ESG 治理為策略核心，透過電子合約、雲端結帳與節能伺服器架構推動減碳行動，有效降低碳足跡與資源消耗。在治理方面，本公司已取得 PCIDSS 等多項資安與金融認證，並設有 ESG 永續委員會，跨部門整合推動環境、社會與治理各面向。公司亦持續拓展服務場景與產業生態圈，涵蓋台灣中小企業、電商平台、公益組織及跨境零售市場，建立穩固的技術合作網絡與客戶信任體系。

2025 年亞洲營收比重為 100%。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為茂為歐買尬數位科技股份有限公司出版第 2 本報告書，茂為歐買尬數位科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露茂為歐買尬數位科技股份報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋茂為歐買尬數位科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱

歐買尬公司)，包含台北辦公室，未涵蓋合併財報子公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為依水費帳單及環境部數據計算得出之數據。

1.03.4 資訊重編

2025 年歐買尬公司永續報告書無資訊重編情形，惟因 2025 年辦公據點搬遷，營運條件、組織邊界及能源使用結構發生重大變動，本公司將溫室氣體排放基準年調整為 2025 年。由於部分歷史數據無法合理重建，爰不進行追溯重編，並以 2025 年作為後續排放管理及減量目標之基準年度。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：行政部經理

聯絡窗口：顏怡慧

電話：02- 2655 0051 # 1601

電子信箱：esg@macrowell.com.tw

公司 ESG 專區網站：

https://www.macrowell.com.tw/financial/financial_b_direl.aspx

公司地址：台北市南港區成功路一段 50 號 3 樓



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過基金會深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。

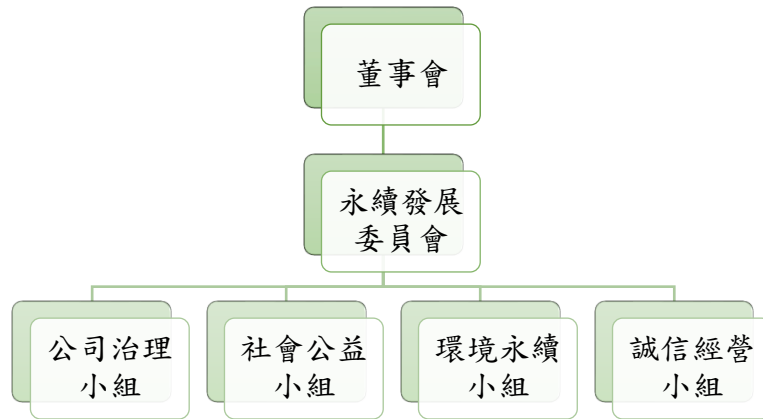
在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，茂為歐買尬成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由永續長；董事長；1 名獨立董事；1 名董事組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，委員會轄下按照功能權責成立 4 個執行小組，包含公司治理、社會公益、環境永續及誠信經營，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會之組織圖：



2.02.2 運作情形

永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2025 年永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，2025 年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料並進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。定期每年執行董事會、功能性委員會（包括審計暨風險管理委員會、薪酬委員會、

提名委員會、永續發展委員會) 自評及個別董事成員的績效評估，內容包含專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為超越標準，並提報至董事會。

績效評估執行結果如下：

評估範圍	評估方式	評估內容	評估得分結果
董事會	董事會 內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、提升董事會決策品質 三、董事會組成與結構 四、董事的選任及持續進修 五、內部控制	4.85
董事會成員	董事會 成員自評	一、公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 四、內部關係經營與溝通 五、董事之專業及持續進修 六、內部控制	4.83
審計暨風險管理委員會	審計暨風險管理委員會 內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制	5
薪資報酬委員會	薪酬委員會 內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制	5
永續發展委員會	永續發展委員會 內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制	5

註：滿分 5 分

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱歐買尬股東會年報第 36 頁。

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/09/11	「支付業洗錢風險與偽冒手法解析」暨「董事會在 ESG 裡的角色與職責」	6 小時
論壇/研討會	2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2025 年 06 月 17 日至 2028 年 06 月 16 日，由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其專業背景涵蓋產業、財會、技術、管理及法律等多層面，並具備執行職務所必須之知識、技能及素養，各董事之產業經驗及專業能力多元且互補。本公司董事成員中具員工身分之董事有 1 名，占全體董事席次 14.29%。其中女性董事有 2 位，占比為 28.57%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 8-9 頁；相關多元化落實情形請詳股東會年報第 11-12 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	71.43%
	女性	28.57%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	14.29%
	51 歲(含)以上	85.71%

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，歐買尬公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 6 次董事常會及 1 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。個別成員詳細出席情形請詳股東會年報第 18 頁。

董事及監察人購買責任保險之情形：

投保對象	保險公司	投保金額	投保起訖日
全體董事及集團 子公司董監事	新安東京產物 保險	USD5,000,000	起：2025 年 11 月 01 日 迄：2026 年 11 月 01 日

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選任程序》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司由董事長兼任總經理，於應選董事七席中獨立董事占了四席超過半數，降低因董事長兼總經理而造成之權力集中，導致喪失其客觀性及監督的力量，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司董事兼任其他公司董事情形，請詳本公司 2025 年股東會年報第 8-9 頁；董事對利害關係關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因及參與表決情形，請詳本公司 2025 年股東會年報第 18-19 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)及業務執行費等，依董事及經理人薪資酬勞辦法規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資外，另依各項績效指標達成情形計算獎金。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 14-15 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報 16 頁。

●薪酬與永續績效的連結

本公司亦將 ESG 策略目標納入高階經理人變動薪酬的評量項目之一。自 115 年將永續發展策略與目標與我們的總經理和高階經理人的短期和長期激勵薪酬掛鉤。

總經理及高階經理人：績效指標－永續發展績效（15%），執行方式：重大主題因應調適作為、實踐 ESG 各項重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為）、數位轉型、永續承諾達成情形。

2. 薪酬比率

歐買尬公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼等）、年終獎金及員工酬勞。依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。

● 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及歷年差異

單位：新台幣仟元

近三年非擔任主管職務之全時員工年薪資資訊			
年度	薪資總額	平均數薪資	中位數
2023年	28,870	760	698
2024年	24,083	803	757
2025年	27,610	812	789

公司章程第十九條載明「本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不高於百分之三為董事酬勞，及提撥千分之二至百分之八為員工酬勞。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞數額中，應提撥不低於千分之二為基層員工分派酬勞。前項員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工。前項董事酬勞僅得以現金為之。」

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司第六屆薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 3：1。本屆薪酬委員會任期為 2025 年 06 月 17 日至 2028 年 06 月 16 日，薪酬委員會每年召開二次，並得視需要隨時召開會議，2025 年薪酬委員會共舉

行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 37 頁。

2. 審計暨風險管理委員會

本公司審計暨風險管理委員會成員共 4 位，男女比例為 3：1。本屆審計委員會任期為 2025 年 06 月 17 日至 2028 年 06 月 16 日，審計暨風險管理委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計暨風險管理委員會共舉行了 7 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 21 頁。

3. 提名委員會

本公司提名委員會成員共 5 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 4：1。本屆提名委員會任期為 2025 年 08 月 12 日至 2028 年 06 月 16 日，提名委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2025 年提名委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 38 頁。

4. 永續發展委員會

本公司永續發展委員會成員共 3 位（其中 1 位為獨立董事），男女比例為 2：1。本屆永續發展委員會任期為 2025 年 08 月 12 日至 2028 年 06 月 16 日，永續發展委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2025 年永續發展委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 39 頁。



3 利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

茂為歐買尬依據全球永續性報告書協會之 GRI 準則(GRI Standards) 與 AA 1000 SES 利害關係人議合標準持續優化與系統化重大性分析模式，並按照此流程進行議題之鑑別與分析，作為本公司研擬短中長期永續發展策略之重要指標，以及 ESG 永續報告書揭露重大主題之基礎。我們透過多元的管道與機制，持續傾聽利害關係人的反饋，並採用 AA1000 SES 五大原則（依賴性、責任、關注/衝擊力、影響力與多元觀點），鑑別出主要利害關係人：

股東、員工、客戶、供應鏈(銀行/超商等)、政府機關如下圖示：



為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。（請參考下方表格）

利害關係人	關注主題項目	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績
股東/投資人	財務資訊、營運狀況、風險管理、	• 年度股東會/每年 • 年報/每年 • 公司網站投資人專區及聯絡信箱/不定期	• 股東常會召開 1 次 • 法人說明會 1 次 • 重大訊息公告 41 則

利害關係人	關注主題項目	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績
	公司經營治理方針、公司股利政策	公開資訊觀測站/不定期 聯絡窗口：發言人 聯絡信箱： financial_material@mail.omg.com.tw	公司網站投資人專區及企業責任等資訊持續更新
客戶	客戶服務、風險管理、產品品質	客戶線上回報系統/每日 客服信箱(金流): pointservice@funpoint.com.tw 客服信箱(遊戲): service@mail.omg.com.tw	2025 年度客服案件量 1,639 件 - 即時回覆客戶問題及解決客戶需求
員工	薪資福利、勞資關係、職業安全與健康環境、人才培育、性騷擾防治	- 內部申訴信箱/即時 - 勞資會議/每季 - 職工福利委員會/每季 - 教育訓練/不定期 聯絡窗口：行政部	- 內部申訴信箱共 0 件 - 勞資會議 4 次 - 職工福利委員會會議 4 次 - 員工訓練 553 小時
供應鏈 (含銀行/超商/承攬商)	供應商管理、產品品質及安全、營運狀況	- 供應商評核/每年 - 書面查核/不定期 - 電話、Email、書信往來/即時 聯絡信箱： financial_material@mail.omg.com.tw	2025 年 11 月進行 38 家供應商評核 2025 年 8 月發行永續報告書並公布於公司網站
政府機構/主管機關	職業安全衛生管理、上櫃公司資訊揭露、勞資關係及員工福利	- 研討會、宣導說明會/不定期 - 公文、函文/即時 聯絡窗口：發言人 聯絡信箱： financial_material@mail.omg.com.tw	2025 年派員參加政府機構舉辦之法令宣導會或法規訓練課程計有 13 人次
社區/非營利組織	環境保護、公益捐贈、社區活動	公益慈善活動	保持良好關係

3.02 決定重大主題的流程

就利害關係人關切的重大性議題方面，經本公司 ESG 永續委員會評估後，鑑別利害關係人關切程度與對公司營運立即或潛在的衝擊程度。利害關係人關切程度高且對企業營運立即或潛在的衝擊程度高的重大議題計 12 項、次要議題 7 項，其他 2 項，合計 21 項，彙集詳如下圖示：

* 重大性議題鑑別後的排序



3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題數量重大主題，2025 重大主題與前一年相比，並無異動。

3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

項 目	GRI準則	對茂為歐買尬的重要性	推動措施
公司治理面/經濟面			
資訊安全	4.17.1 管理方針 產品及服務資訊 與標示等法規	內部資訊安全的穩定與不被入侵，並連結物流資訊系統，讓產品與服務資訊與標示符合法令規定。	通過PCIDSS驗證，透過作業流程整合，提供安全高效服務。
經營績效	201經營績效	因持續獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。	隨時掌握經濟情勢，適時開發客戶，有效控制成本。
客戶滿意度	4.16.1產品的健康安全 4.17.1產品資訊與標示 418客戶隱私資訊安全	客戶對資訊系統安全與資訊標示清晰是很重視，也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	建立客戶信任度與口碑，定期進行客戶滿意調查。
風險管理	TCFD 102-30風險管理資訊安全	面對全球企業所會面臨的營運、環境（含資訊）等風險，須有建立風險管理機制，能快速應變，減少損失並持續維護利害關係人利益。	定期管控極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險發展調適政策與解決方案，積極執行因應措施。
客戶隱私	4.18.1管理方針 418.2侵犯客戶隱私或 遺失客戶資料被投訴	客戶對資訊系統安全與數位金融交易便利性及隱私性很重視，也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過PCI DSS驗證，以及防火牆預防駭客侵入與及時處理。
公司治理	102-22最高治理單位組成	讓董事會與審計、薪酬委員會依法正常運作，是公司治理與經營績效很重要的任務。	依法建立董事會運作與審計、薪酬委員會運作方式，定期會議與討論主題。
創新研發	416.1產品安全	客戶很重視資訊安全與品質，也是建立客戶信任與良好口碑的重要因素，更是購買誘因。	本公司重視資訊安全與品質管理與安全保證，並建立資訊系統安全作業標準。
	416.1產品安全 417.1產品服務產品品質與交期	客戶對資訊安全與交易品質，以及服務滿意度是很重視，也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過PCI DSS驗證。
綠色營運	TCFD管理方針	客戶對資訊安全與數位金融交易便利性很重視，減少對紙貨幣的使用，是節能減碳良好的方法之一。	通過PCI DSS驗證，並持續維護其有效與安全性。
誠信經營	102-16 行為規範 102-17 倫理建議 205.1 反貪腐風險 205.2 反貪腐訓練	公平、誠實、守信及透明原則是本公司建立誠信的經營理念之企業文化及良好商業運作。	依據公司章程遵守誠信經營守則，對員工則遵守工作規則的規定。
產品安全	416.1 產品安全	客戶對資訊安全與交易品質是很重視，也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	本公司重視資訊安全與品質管理與安全保證，並建立資訊系統安全作業標準。
永續供應鏈 (供應/承攬商)	201經營績效 308供應商環境評鑑、品質與安全	為推動本公司的事業永續發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，並逐步要求供應鏈遵守社會責任	與供應商建立互信且穩定夥伴關係，共同成長，建構永續供應商關係。
環境面			
節能減碳	305.1直接碳排放 305.2間接碳排放	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量。	依規定進行溫室氣體排放減量規劃。

項 目	GRI準則	對茂為歐買尬的重要性	推動措施
廢棄物管理	306 污水與廢棄物	廢棄物違反環保法規，若被裁罰，影響公司聲譽及形象。	依環境管理系統規定：將廢棄物分類合法處理。
原物料管理	301 物料管理方針 301.1 所用物料重量 301.2 使用的再生物料	最適化、最佳可行性的管控原物料，期望達到品質與安全最佳化，以達到經濟與環保的雙贏目的。	依相關法規有效採購與管理原物料。
社會面			
勞資關係	401 勞雇關係 402 勞資關係	視員工為最重要夥伴，希望營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣工作環境，並推廣社會公益活動。	提供良好和諧的工作環境，及法定的退休制度，凝聚員工的向心力。
法規遵循	419 社會經濟法規遵循	為建構更完善的公司治理，因應經濟、環境與員工管理制定相關規範，創造永續發展經營環境。	訂定「工作規則」與「職業安全衛生工作守則」，供員工遵循。
人才培育發展	4.03.1 訓練時數 4.03.2 提升職能方案	建立員工訓練發展制度，培育及發展員工個人能力，並定期評核績效為輔的機制。	每年各級主管會提報工作表現優秀的員工晉升主管或職等職位。
安全衛生	402 職業安全衛生	提供員工安全、健康與優質的工作環境與身心健康的職場。	訂定「職業安全衛生工作守則」，建立危害鑑別與安全作業標準。
薪酬福利	102-38 薪酬政策與比例 405 女男基本薪資與薪酬比例	提供具產業競爭力的整體薪酬策略吸引及留任傑出人才。	訂定績效考核與晉升管理辦法，供各級主管遵循的依據。



4 治理面

- 4.01.經濟績效
- 4.02.誠信經營
- 4.03.溝通管道及申訴機制
- 4.04.風險管理
- 4.05.資訊安全

- 4.06.參與各類社團組織
- 4.07.供應商管理
- 4.08.產品創新

4、治理面

4.01 經濟績效

1. 產生及分配的直接經濟價值

2025 年，本公司總營收為 82,053 仟元，全年稅後淨利為 140,505 仟元，每股盈餘為 4.67 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

單位：仟元

財務表現	2025
資產總額	2,433,023
債務比例	33.99%
權益比例	66.01%

2. 確定給付制義務與其他退休計畫

為照顧員工退休生活及促進勞資和諧，本公司員工適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

退休制度：員工年滿 60 歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金，以符合退休制度。2025 無退休人員。

3. 取自政府之財務援助

本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠實信用的經營是茂為歐買尬的企業文化，也是經營層的中心思想，營運資訊透明公開、誠信正直治理，並努力建構優質的管理制度，並於『工作規則』中載明並依法備查在案，對內對外設有溝通管道，致力杜絕不法情事或貪腐、舞弊等違反誠信經營之情事。

茂為歐買尬的稽核室係直接隸屬於董事會，主要任務如下：

1. 協助公司經營管理階層及各部門主管檢視內部控制缺失；
2. 檢討營運效益並提供建議改善方案；
3. 確保本公司按照各項管理規章運作無虞。

本公司往來客戶以金融機構及大型企業為主，均受主管機關約束管理，做為供應商亦予以支持配合，在公司運營上遵守各項法規及機制，定期更新國內最新法令，透過完善管理規章辦法，要求員工行為符合法律規定。

為防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，本公司已制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等相關作業規範，透過完善管理規章辦法及教育訓練與宣導，要求員工行為符合法律規定。

- 政策與法規遵循的制度與落實

本公司就經營範圍之遵循相關法規，包括但不限於：防止貪腐、反騷擾/歧視、環境保護、財務揭露/內部控制、智慧財產權保護、機密資訊保護和隱私權等。為確保茂為歐買尬符合法規要求，並落實對員工權益保障的重視，鼓勵員工遭受不公平待遇時(包括但不限於：性騷擾、職場霸凌等)，透過網路或申訴專線進行舉報，藉此維護員工個人權益與職場安全，並要求被舉報者不得報復。

- 多元的舉報系統

本公司對員工設置意見箱及申訴管道，外部人士如客戶、供應商或投資人，在官網有聯絡信箱 Email: financial_material@macrowell.com.tw 等，提供通暢的舉報管道。

2025 年無違反從業道德行為、財務及會計相關之案件。

本公司遵循公司法、環保相關法令、勞動相關法令及其他主管機關規定，2025 年並無相關糾正或處分之情事。另外，本公司並無政治獻金之捐贈情事。

2025 年無貪污、腐敗、背信有關的罰款，罰金或和解費用。

4.02.2 反貪腐機制

反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員及全體員工，形塑誠信經營之企業文化。

2025 年執行項目：

1. 董事會成員：2025 年 11 月透過 email 向所有董事會成員宣導公司「誠信經營準則」並說明相關政策推動情形。

2. 員工：本公司 2025 年共舉辦一場與誠信經營相關之教育訓練，共計 82 小時/41 人次。

4.02.3 反競爭行為

無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

2025 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.03 溝通管道及申訴機制

1. 獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

2. 建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，茂為歐買尬公司訂定了《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

申訴及檢舉信箱：financial_material@mail.omg.com.tw

2025 年度本公司共受理檢舉案件 0 件。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

• 風險管理目標與措施

本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可

能之損失。我們就各項業務經營所面對之市場、生產、人力資源管理、新產品開發以及財務等主要風險，除原有之制度規範外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。

就環境面而言，公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立公司緊急應變程序，作為制定應變計畫之參考，其內容包含緊急應變計劃範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定、救護計劃、逃生路線圖、緊急應變稽核辦法等內容，藉由上述各項作業流程及相關辦法讓各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件頻率降低，減輕此類緊急事件所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害並迅速恢復正常營運。

- **風險管理目標：**掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略，及時調整營運模式，執行相關應對作為。
- **承諾：**密切關注全球產業動態及氣候變化，適時調整經營策略與發展目標，降低潛在風險。
- **管理措施：**因應各項營運風險，不定期召開管理會議，評估風險，檢討因應措施，事先防範風險。

• 營運風險的管控方式

重要風險	法規風險	進貨風險	銷售風險	氣候變遷風險
管控方式	重要政策及法律變動隨時注意與規劃因應，遵守法規及降低其變動對公司營運之影響，包含誠信經營。	主要資訊設備或伺服器有多家供應商，且有安全庫存機制，無供應商集中斷料風險。	銷貨供應商客戶營收比重分散，且積極開發新客戶或會員，降低銷售之風險。	計畫性採購及選擇就近供貨地點方式等避免因氣候變遷及天然災害等影響成本。

註：茂為歐買尬氣候變遷風險分析，詳見本報告書 6.01 氣候變遷調適章節

4.04.2 法規遵循

茂為歐買尬遵守公司法、證券交易法、商業會計法等相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。因此，本公司工作規則依法檢送經台北市政府勞動局核備通過安全衛生工作守則，與其組織與人員配置均送勞動部安全衛生署核備在案，符合法令的規定。

2025 年未發生公司治理、環境、經濟與社會被官方裁罰案件，未來也將持續維持，並透過教育訓練與內部會議之機會向同仁多加宣導正確法律資訊。如下表：

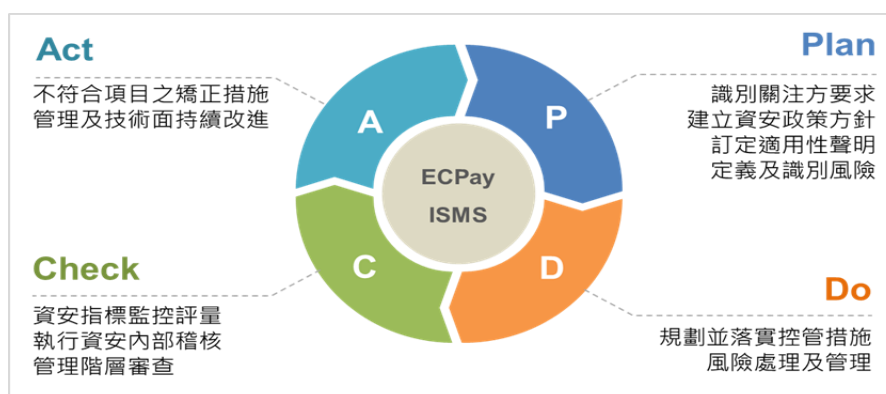
類 別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2025 年是否有違法事件
公司 治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程、洗錢防制法、提供第三方支付服務之事業或人員防制洗錢及打擊資恐辦法等	公司章程、誠信經營守則、防制洗錢及打擊資助恐怖主義政策、審計委員會組織規程、薪資報酬委員會組織	本公司均依法行事，無因公司治理或洗錢防制及打擊資恐等法規範遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰
員工 勞動 人權 與條 件	勞動基準法、就業服務法、性別平等工作法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健康保險法、職工福利金條例、勞資會議實施辦法、最低工資法等	工作規則核備、勞資會議代表名冊核備、人員增補、任用、調動、離職、資遣作業流程、獎懲作業管理辦法等	本公司遵守勞基法相關法規未發生違反勞基法或勞資糾紛等受裁罰事件 本公司營運據點與重要供應商均無強迫勞動事件
健康 安全	職業安全衛生法、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則等	安全衛生工作守則核備、安全衛生組織及人員核備	本公司遵守職業安全衛生法及其相關法規，未發生職災或因勞健檢查被裁罰事件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、噪音管制法、飲用水管理條例等	本公司位於南港綠建築大樓辦公，從事數位金融內需服務產業，僅有生活垃圾，無工業廢水、空污等有害環境的排放源	本公司遵守環境相關法規，未發生違反環境相關法規而被裁罰事件
經濟 社會	公平交易法、專用法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、性騷擾防治法等	勞動契約、職業道德規範人事相關管理制度	本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法	本公司通過 PCIDSS 驗證，有效管控公司的資訊安全以符合法規與國際標準	本公司未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償 本公司遵守行銷與傳播法無違法事件、亦無違反產品及服務的健康安全法規事件

4.05 資訊安全

4.05.1 資訊安全管理

茂為歐買尬設立企業資訊安全組織「資安及個資管理委員會」推動資訊安全及個人資料保護相關管理作業，由資安長擔任召集人，各部門主管擔任委員會成員，內部稽核最高主管為觀察員，並由執行秘書協同資安及個資工作小組推行資安及個資保護作業，以及指派符合資格的獨立稽核小組，對日常維護業務執行查核。委員會每年定期召開管理審查會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

茂為歐買尬在資訊安全及個人資料管理作業上，導入資訊安全管理系統，透過 PDCA（Plan-Do-Check-Act，循環式品質管理）作業，辨識內外部資安議題及利害關係人對資安之期望與風險有強化資產管理、風險評鑑、人員安全、實體設備安全、權限控管、資料加密、安全開發流程、網路安全、資安事件管理、稽核及遵循性等面向，落實資訊安全政策之推行，並定期向資安及個資管理委員會回報執行成效。



4.05.1.1 資安管理架構

1. 規劃階段

此階段著重資安風險的識別與管理，以建立完整的資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求且高規格的資訊安全保護服務。

2. 執行階段

建構多層資安防護，持續導入資安防禦技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安

全，維護茂為歐買尬重要資產的機密性、完整性及可用性。

3. 查核階段

積極監控資安管理成效，依據查核結果及資安指標衡量進行量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊以驗證並強化組織資訊安全保護措施及意識。

4. 行動階段

為監督、稽核成果之延續，以檢討與持續改善為本，確保資安體系持續成長、有效自新；當員工違反相關規範及程序時，依據資安違規處理流程進行處置，並視違規情節進行人事處分（包括員工當年度考績或採取必要的法律行動）；此外，亦依據績效指標及風險評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，持續強化茂為歐買尬資訊資產之機密、完整、可用性。

4.05.1.2 資訊系統維護與改善

具體管理架構及標準

茂為歐買尬藉由資訊安全國際標準制度為骨幹，系統性地規劃及佈署各項管理規範及實作措施，建立持續改善之管理流程，輔以(1)軟體設計及(2)系統架構之防護措施強化，如：原始碼安全檢測、弱點掃描、滲透測試、入侵防禦系統、內部網路隔離及誘捕系統，以達到維護資訊系統機密性、完整性、可用性以及客戶個人資料保護之目的。

本公司由於持有眾多消費者信用卡卡號，為保護卡號安全，透過保障持卡人資料安全的全球統一規範 PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard, 支付卡產業資料安全標準) 的定期驗證，進一步強化相關處理及儲存設備、系統及網路之安全控制項目。PCI DSS 是目前全球最具權威的支付卡資訊安全標準，由主要國際信用卡品牌所共同制定，專門用於保護持卡人資料的安全。該標準廣泛適用於所有處理、儲存或傳輸信用卡資料的機構，是金融與支付產業實踐資訊安全的重要依據。無論服務、網站規模、交易量多寡，都必須透過符合其規範標準，來達到保護信用卡交易環節的相關流程不會有外洩或遭竊的風險。

資訊安全之風險及管理措施

茂為歐買尬已建置適當的網路與資訊安全防護措施，並持續推動社交工程防

護及資安教育訓練。2025 年未發生重大資安事件造成客戶服務中斷或停機，而為預防及降低此類攻擊所造成的傷害，茂為歐買尬於管理及技術各方面研擬相關改進措施並持續推動：

1. 軟體設計之資安防護

(1)原始碼安全檢測

透過原始碼安全檢測工具，自動對所有新開發程式碼進行安全分析，當發現可疑資安漏洞時將不允許其上線，並由資安專責人員研究確認漏洞被利用風險及建議修補方式後請權責單位規劃修補作業。

(2)弱點掃描

每季執行弱點掃描，找出系統潛在風險，經由軟體進行弱點掃描，找出系統、主機、網站可能的弱點或漏洞，以進行風險控制與強化安全，以利先進行防護。

(3)內部滲透測試(白帽駭客)

系統於新功能上線前皆會透過資安專責人員對高風險項目進行內部滲透測試，模擬駭客手法對系統進行攻擊，嘗試入侵目標網站、網路系統、儲存設備等軟硬體，找出原始碼檢測和弱點掃描未能檢測出的各種潛在漏洞，以驗證企業的設備與資料是否可被破壞或竊取，確認其安全性是否有待加強。

(4)登入通知防止撞庫攻擊

由於客戶可能在其他網站使用相同帳號及密碼，因此管理後台於登入時要求輸入身分證後四碼進行驗證，且同時僅開放單一裝置登入，若企業內部需多組帳號同時登入需設定子帳號，任何帳號登入成功及失敗皆會發送 Email 通知客戶，以降低遭到撞庫攻擊風險。而重設密碼時，官網與廠商後台皆會自動登出，防止駭客持續潛伏於客戶帳號之風險。

(5)機敏資訊加密存放

茂為歐買尬客戶之信用卡卡號相關作業，均遵循 PCI DSS 要求 - 對機敏資訊使用強化加密方式存於資料庫，並結合金鑰管理流程，將流程及權責拆分，使資料庫管理人員(DBA)無法解讀機敏加密資訊，而開發人員無資料庫存取權限，相互制衡以保護客戶信用卡號不受任何單一部門及人員能存取。

2. 系統架構之資安防護

(1)雙因子認證登入

遵循 PCI DSS 要求- 連線至正式機房，除了帳號密碼認證之外，同時以手機 Google Authenticator 進行雙因子驗證登入，利用手機輸入 Google Authenticator 每分鐘刷新的驗證碼強化驗證流程，避免不法人士取得外洩的帳密即可登入之情形。

(2) 內部網路隔離

內部網路依部門別皆以防火牆隔離，如發生勒索病毒事件只會影響單一部門，不至擴散全公司；且每日備份，降低勒索病毒事件影響程度。

(3) IPS 保護機制及內部設備安全事件監控

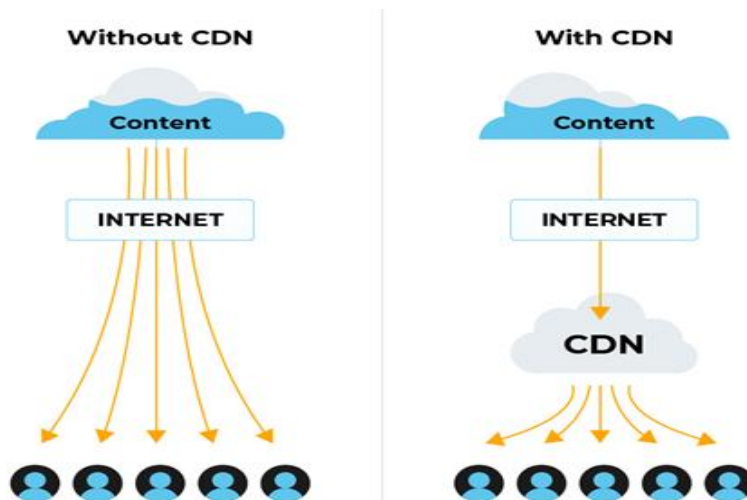
面對國內外重大資安事件、網路系統漏洞、勒索攻擊、惡意程式等重大威脅，茂為歐買槍透過入侵預防系統(Intrusion Prevention System)對異常網路入侵行為，進行即時阻斷，並發出異常告警，同時也建立情資



收集及告警的軌跡集中管理系統及作業程序，在發現內部可疑行為的當下迅速地展開相關軌跡事件調查。

(4) CDN+WAF 保護機制

導入 Akamai CDN+WAF 服務，提供範圍內主機免受分散式阻斷服務(DDoS)攻擊，該服務保證 100% SLA，可隱藏主機 IP，且無阻擋流量上限的保護。



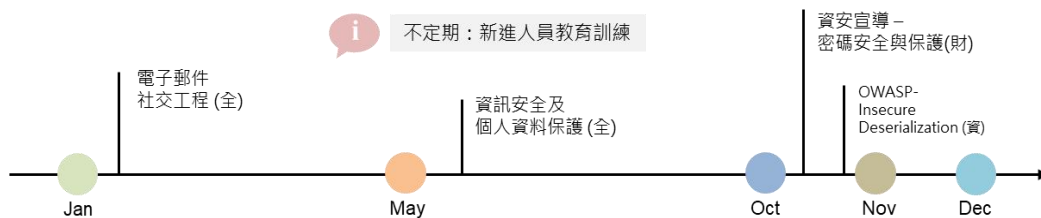
(5)營運持續計畫

對核心服務系統（金流、電子發票）及相關支援系統進行營運衝擊分析，並依據分析結果決定營運持續之各項指標恢復時點，規劃透過雲端平台每日異地備份系統資料及設定。針對上述分析及規劃，茂為歐買尬每年定期執行災害復原暨營運持續計畫演練以確保相關流程可運作無礙。

3. 強化同仁資訊安全意識

(1)資訊安全教育訓練

每年規劃對所有員工進行資訊安全及個人資料保護的教育訓練課程；另為建立安全開發之認知，額外對所有開發人員執行 1 小時之開放網路軟體安全教育訓練。



(2)資訊安全宣導

資安及 IT 部門因應各教育訓練、演練時點及時事機動於內部即時通訊公告平台進行宣導，並於公共空間張貼資安及個資相關宣導標語及提醒，持續推廣資安相關知識，強化同仁的資安意識。

(3) 社交工程演練

每年不定期針對時下熱門時事或詐騙手法等主題進行釣魚信件演練，持續更新及提升同仁對惡意郵件判定規則的認識及敏感度。透過不斷的演練及宣導，讓員工在遇到可疑郵件時，能立即警覺並諮詢專業資安團隊，由資安同仁協助判斷是否為釣魚信。

(4)供應鏈安全防護

擴展至供應鏈的資安防護，設備入機房時必須通過安全性檢查，方得上線使用，更與廠商及其入廠人員簽署資安條款，以防範有心人士藉由供應鏈關係進行攻擊。主要外包廠商進行 ISMS 資安管理查核作業，發現潛在不合格事項，經由適當的矯正及預防措施處理，以確保供應鏈符合本公司資安的要求。

(5)了解駭客攻擊手法

每年執行滲透測試、紅隊演練，針對本公司資安防護，檢測系統漏洞及弱點，以及早發現並加以改善修正。主動參加台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)辦理年度企業資安演練，強化企業的資安事件應變能力，提升整體資安防護量能。

• 投入資通安全管理之資源

本公司每年穩定投入一定人力與預算，在專責人員任用、培訓、資訊安全技術研究、設備及服務採購等面向持續投入資源。專責資安人員持有之管理領域資安證照。針對資安專業領域人力，每年皆規劃提供人員外部訓練預算，支持人員進修，以維持組織資安維運及成長能量。

• 資訊安全指標項目

茂為歐買尬依金管會 ESG 資訊揭露指引，持續強化資訊安全管理，2025 年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄。

2025 年資訊安全指標項目	目標	實績
違反資安或網路安全事件(件)	0 件	0 件
資料洩漏事件(件)	0 件	0 件
涉及顧客個人資料之資安違反事件(件)	0 件	0 件
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數(件)	0 件	0 件
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額(新臺幣元)	0 元	0 元

4.05.2 客戶隱私保護

• 金融客戶隱私與個資保護

茂為歐買尬集團以第三方支付產業進入上櫃市場之公司，因所經營之服務範圍涉及大量網路交易買賣雙方之資料，故嚴格保護個人資料為本公司認定的重要社會責任。為落實個人資料之安全維護與管理，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，依據「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」、「數位經濟相關產業個人資料檔案安全維護管理辦法」等相關法令訂定「個人資料檔案安全維護計畫」，確保客戶個人資料安全，截至 2025 年止，本公司未發生關於客戶抱怨隱私權侵犯和個人資料外洩等事件。2025 年沒有違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之事件。

另外，為保護本公司的客戶資料，訂定「隱私權政策」，當客戶成為本公司會員時，均須詳閱並同意「隱私權政策」之內容，且如因業務需要，須蒐集法人會員之代表人個人身分證明文件者，均要簽署「茂為歐買尬股份有限公司 蒐集、處理及利用個人資料告知聲明」作為客戶同意利用所屬其個人資料之文件；並依據「個人資料保護法」之規定，客戶得以利用線上客服或下載本公司官方網站刊載之「會員資料異動暨個人資料當事人權利行使申請表」提供便捷快速的方式，請求就其個人資料進行變更或刪除等請求權。

本公司將持續採用嚴謹規範以落實客戶資料保密，同時輔以相關資安設備，以最近客戶需求，提供創新服務，促使客戶均能安心使用本公司代理收付付之服務。

4.05.3 綠色數位金融與資訊安全

茂為歐買尬致力於數位金融產品的開發與資訊安全提昇，數位金融產品與客戶專案創新、保護營業秘密與資訊安全的法規遵循等，特規劃短、中長期指標與達成狀況如下表：

重大主題	短中長期指標(2025~2030年以後)
產品品質與安全	未來通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證/稽核
資訊安全	資訊服務主機安裝率100% 執行1次機房服務失效情境演練及1次備份資料復原演練，結果符合預期。 無資料洩漏事件。
法規遵循	違反資訊安全或專利法規 0件
2025年達成狀況	產品品質與安全 通過PCIDSS驗證 資訊安全 資訊服務主機安裝率100% 執行1次機房服務失效情境演練及1次備份資料復原演練，結果符合預期。 無資料洩漏事件。 法規遵循 違反資訊安全或專利法規 0件

● 綠色數位金融行銷與業務開發

項目	內容
線上金流	數位化發展是必然的趨勢，且數位化相關產業皆具有結能減碳，利於環保，茂為歐買尬身為第三方支付產業，在推動線上金流，蓬勃數位化交易的一大推手。
綠建築廠辦	茂為歐買尬於 2022 年購置綠建築廠辦，為減碳足跡持續努力。

● 綠色數位金融

茂為歐買尬致力於通過創新的科技解決方案，提升客戶的收款及支付體驗，同時也致力於實現更加可持續的未來。因此，我們在業務過程中，透過加入環境保護、增進數位包容性、支持社會公益、保護消費者隱私及資訊安全、遵守法律規範等 ESG 核心理念，尋求平衡經濟效益與社會責任，期望透過在台灣中小型電商市場擁有七至八成的高市佔率為社會創造積極的影響力。

- 有關綠色數位金融的政策與目標如下：



2025 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.06 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

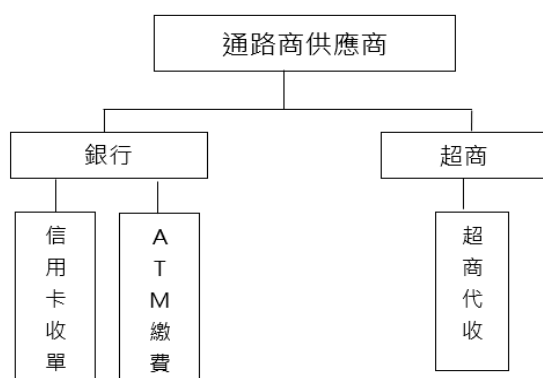
業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣遊戲產業振興會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
台灣董事學會	會員
中華民國第三方支付服務業商業同業公會	發起會員

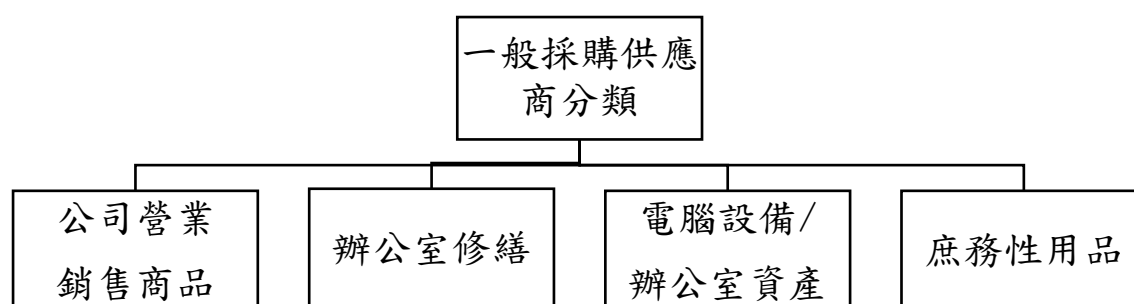
4.07 供應商管理

1. 供應商分類

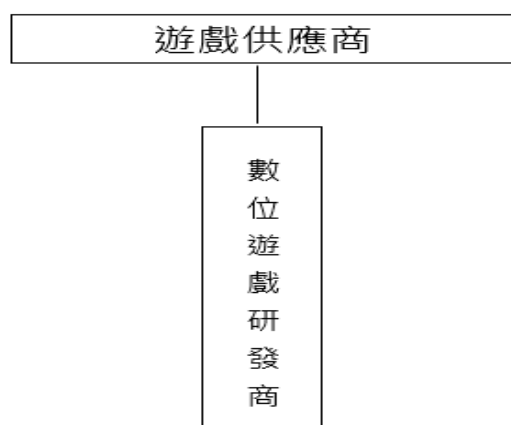
- 通路商供應商



- 採購供應商



- 遊戲供應商



2. 政策與管理

茂為歐買尬致力於與國內外供應商建立並維持長期合作關係，共同打造穩定且具韌性的永續供應鏈。公司目前的供應商類型主要分為兩類：

第一類為通路服務相關合作廠商，如知名銀行（中信、台新等）及便利超商、簡訊公司（遠傳、三竹資訊等）和點卡公司（智冠、樂點等）。此類部份為上市公司，每年依法揭露並上傳 ESG 永續報告，整體符合企業社會責任（CSR）的實施要求。若非上市公司，也會要求落實環境保護、強化安全與衛生措施、重視人權，共同承擔企業社會責任。

第二類為採購與維修電腦設備、辦公室裝修維護，以及文具、印刷與庶務用品等供應商，本公司會求其落實環境保護、節能減碳、強化安全與衛生措施、重視人權，共同承擔企業社會責任。同時，期望其完善風險管理並推動永續經營計畫，以確保供應鏈整體的永續發展。

本公司每年定期進行供應商評核，以確保供應商在交期與品質上具備穩定性，並掌握其整體服務與生產能力。同時，茂為歐買尬亦要求供應商在合作過程中，於環保、安全及衛生等議題遵循相關法規與標準，共同致力提升企業社會責任，促進永續合作關係的建立。

3. 供應鏈的管理

• 供應商的分級管理與評鑑

本公司合作之供應商，均須通過基本資料審查後，方能正式列入茂為歐買雄之合格供應商名單。在審查期間，藉由雙方的溝通往來，了解其製程能力、供應品質以及交期穩定度，以確保供應商與本公司在合作理念上保持一致與緊密連結。

(1) 供應商溝通方法

本公司秉持合作雙贏的理念，希望與符合道德標準與環保規範的供應商共同成長。除定期針對供應品質、交期準確率、配合度及企業社會責任履行情形進行評估外，也會隨時與供應商保持溝通。對於合作績效優良的供應商，採購單位將適度調整年度採購分配比重，以達成雙方互惠之目的。

(2) 供應商審查與評鑑制度

本公司供應商評鑑結果，分為合格與不合格兩類。

合格供應商：定期評核分數達 90-100 分為 A 級；定期評核分數達 70-89 分為 B 級；定期評核分數達 60-69 分為 C 級。

不合格供應商：60 分以下為 D 級，列為不合格廠商，經三個月限期改善後仍無法達到要求時可取消合格供應商資格。

• 定期評核項目及分數佔比

項目 分數	品質	交期	配合度	實施企業社會責任
分數佔比	50 分	30 分	15 分	5 分

• 供應商評比等級與因應措施

等級	總分	採取行動
A 級	90 分(含)以上	合格續用，優先考慮合作對象
B 級	70~89 分	合格續用，維持正常往來
C 級	60~69 分	酌減採購，以促使其採取改善
D 級	59 分(含)以下	列為不合格廠商，經三個月限期改善後仍無法達到要求時可取消合格供應商資格

• 採購供應商評鑑分級家數如下

年度 級別	A 級	B 級	C 級	D 級	小計
2025	19	2	0	1	22

• 通路商供應商評鑑分級家數如下

年度 級別	A 級	B 級	C 級	小計
2025	12	4	0	16

通路服務供應商分別為銀行7家、超商2家及簡訊公司4家、點數公司3家，大多為上市公司，每年須依法揭露並上傳 ESG 永續報告，整體符合企業社會責任（CSR）的實施要求。若非上市公司，也會要求落實環境保護、強化安全與衛生措施、重視人權，共同承擔企業社會責任。

• 供應商實施社會責任

茂為歐買尬的供應商永續管理架構，2025 年開始由簽署供應商聲明書強化供應商對永續發展的支持。因初步與供應商接觸發現中小型業者對社會責任議題認知與資訊準備尚未成熟，為避免造成應付性填答，公司決議由所屬部門對所屬供應商進行行評估作業。

再由相關部門對所屬供應商進行相關的教育宣導與實質溝通，逐步建立信任機制與回覆機制，再逐步推行供應商實施社會責任自評表內容編制與追蹤回

收家數。以加強供應商的永續發展績效，帶動供應商共同成長，發揮更大的共享價值與影響力。

2025 年	預計推行 供應商實施社會責任自評表
簽署供應商聲明書	供應商實施社會責任自評表
1 重點內容： 廉潔經營、遵守勞動相關法規 建立健康安全工作環境、不聘用童工保護未成年工(16-18 歲) 不懲罰、凌虐女性、性騷、強迫勞動虐待事項、不歧視：種族、性別、年齡、政治傾向及宗教等愛護地球保護自然環境，經營企業倫理與道德等	● 依據承諾書所列重點內容設計： 供應商實施社會責任自評表，由供應商自我評估與查驗表內項目之勞動人權、健康安全、環境保護、道德規範、管理體系等五大項目的次要項目條文，逐項由供應商自我評估是否做到與改善的時機

(1)簽署供應商聲明書

為使供應商充分理解並逐步落實企業永續理念，本公司制定「茂為歐買尬供應商聲明書」，並針對重要供應商進行完整的教育訓練與宣導。聲明書內容涵蓋供應商應遵循的企業社會責任行為準則，其重點條文規範如前述表格左欄之企業社會責任要求。

(2)供應商實施社會責任自評

未來推行供應商實施社會責任自評表，旨在協助供應商自我檢視其在勞動人權、健康與安全、環境保護、道德規範及管理體系等五大面向的執行情形。讓供應商逐項檢視是否符合要求，並填列改善措施及預計完成日期，以確保各項社會責任項目能持續落實與精進。自評內容將持續進行修訂，以確保其完整性與適用性。

● 永續採購管理

為確保產品品質，本公司之電腦主機設備、防毒軟體與防火牆等相關產品，均採購自品質卓越、信譽良好的國內外知名硬體與軟體供應商，以確保其品質與交期的穩定性。本公司並要求指定合作之供應商提供

不含有害物質、符合國際規範之產品，並確保其原物料來源不涉及衝突金屬及強迫勞動地區，以全面落實企業社會責任與永續採購原則。

我們希望通過與供應鏈的密切合作，能共同成長並邁向永續的營運管理。

2025 年茂為歐買尬所使用電腦設備硬體與軟體，亦無「強迫勞動地區的原物料」及衝突金屬與有害物質。

- **供應商在地化**

茂為歐買尬持續關注在地產業之發展，並在合適情況下（如財務系統、人力資源系統等）優先評估本地軟體服務及解決方案，以提升採購彈性、縮短服務反應時間，並強化本地技術支持能量。

4.08 產品創新

茂為歐買尬深知持續創新是企業永續發展的基石，作為台灣領先的第三方支付服務提供商，我們不僅致力於提供安全、便捷的支付解決方案，更將產品創新視為推動產業升級、履行企業社會責任的重要途徑。我們的產品創新策略，緊密圍繞著環境永續、社會責任與公司治理三大面向，以科技賦能，共創永續未來。

- **強化數位韌性，降低環境足跡**

面對氣候變遷與資源有限的挑戰，茂為歐買尬的產品創新著重於強化數位韌性，進一步降低營運的環境足跡。我們持續投入研發，優化支付系統的能源效率，例如透過雲端架構的優化與微服務的拆分，減少伺服器耗能。此外，我們積極推動無紙化交易，從電子發票、電子票券到會員線上服務，均以科技取代傳統紙本，大幅減少紙張消耗與碳排放。不僅提升了使用者的便利性，更直接體現了我們對環境永續的承諾。

- **普惠金融，共創社會福祉**

茂為歐買尬深信，科技的價值在於促進社會公平與福祉。我們的產品創新策略，特別注重普惠金融的實踐。透過提供多元且具彈性的支付工具，我們協助中小企業與個人賣家輕鬆進入數位經濟，無論規模大小，都能享受到安全、高效的支付服務。例如，我們針對不同產業特性，開發客製化的金流串接模組，降低數位轉型的門檻。此外，我們也積極投入 AI 等新興技術的研究，探索更具包容性、更安全的金融服務模式。

- **數據驅動治理，提升透明與效率**

本公司透過數據驅動的產品開發流程，確保產品創新與企業治理目標一致。我們建立完善的資訊安全管理系統，並定期進行資安演練與稽核，確保用戶數據的安全與隱私。在產品規劃階段，我們確保產品符合法規要求並具備市場競爭力，同時也積極參與產業標準制定與政策研討，促進支付產業的健康發展，為合作夥伴與廣大用戶提供更值得信賴的服務。

茂為歐買尬將持續以創新為驅動力，不僅在支付技術上追求卓越，更將永續發展理念融入產品生命週期的每一個環節。我們相信，透過持續的產品創新，茂為歐買尬不僅能創造企業價值，更能為社會與環境帶來正向影響，實現與所有利害關係人共榮共好的願景。

4.09 客戶服務與滿意

- **客戶抱怨或交易的處理**

為完善客戶服務，本公司雖非為交易當事人，但因本公司為系統服務提供者，故如遇買賣雙方或茂為歐買尬會員與本公司發生交易糾紛，為使糾紛案件能獲得妥善處理，本公司特別訂定《交易糾紛爭議處理》程序，於接獲申訴後，本公司將主動協調買賣雙方進行溝通，必要時將依「消費者保護法」及「消費者保護法施行細則」輔導買賣雙方進行後續協商。

- **無違反產品與服務訊息與標示相關法令**

本公司雖非金融服務業，但仍於每年度公司法令遵循教育訓練，於本公司官方網站，網站上詳載每筆交易應收之交易手續費，如該費用有調整時，本公司以公告或系統通知信方式，向本公司客戶進行調整通知。

再者本公司係以網路交易賣家為多數會員，於審核會員註冊資料，並要求會員須依會員服務規範，標示其所販售之商品及價格，並依相關法令檢核會員揭露之商品資訊，是否有違反藥事法或相關商品標示法之虞，如有不適切之內容，本公司將依會員服務規範暫停或終止提供服務予會員



5 社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社區參與

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

茂為歐買尬秉持「專業、誠信、創新」的經營理念，重視每位員工的生涯發展，除期望吸引與留住人才外，亦致力於塑造優秀與專業的團隊，不論男女、職等或行政、業務或資訊工程師與客服等員工，以全面發展為核心，爭取並拔擢優秀的人才。同時，本公司秉持「安居樂業」的社會責任政策與「以人為本，攜手成長」的用才理念，建立完善照護員工的管理體系，遵守勞動相關法規，除依法送「工作規則」核備外，合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道，搭配具競爭力的薪酬福利制度、公平合理的考核與晉升、健全的訓練發展體系與營造溫馨和諧的工作氣氛，讓員工安心貢獻其能力與績效，為建立永續經營的企業奠定深厚的基石。有關茂為歐買尬的人員管理政策與承諾彙集如下圖：

選才政策

禁用童工與未成年工，提供社會新鮮人就業機會，建立吸引與留住優秀人才機制，提供公平合理的考核與晉升、多元訓練發展機會，並尊重員工的就業自由。

育才政策

建置健全的訓練發展體系，培育不同領域的專業或管理人才，提升改善員工專業、溝通與管理能力，激勵發揮團隊合作績效。

人權政策

遵守台灣勞動法令規定，禁用童工與未成年工依法保護，禁止任何形式之強迫與強制性的勞動；絕不因性別、種族、地域、年齡、殘障、國籍等歧視任何員工。

用才政策

提供具競爭力的薪酬福利制度、公平的考核、合理的調任與晉升的機會，讓員工安心貢獻其能力與績效。

留才政策

建立員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道；設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。

本公司於工作規則中訂定相關員工行為準則，讓公司全體員工有所依循，並放置於公司網路公共資料區供全體同仁參閱。其相關辦法及「企業行為準則」重點摘要如下：

• 企業行為準則

1. 除恪守政府法令外，並應遵守本公司管理規章及正式頒佈行政公告或通知，同心協力為公司服務。
2. 對重要文件之保密，務須克盡職責；尤其是保護公司智慧財產權與營業秘密。
3. 同事間應和睦相處互助合作，謹言慎行，嚴禁辱罵、毆鬥、滋事、擾亂秩序，妨礙公共安全或其他足以損害公司名譽之行為。
4. 應愛護公物，不得有浪費或毀損情事，因過失損壞或遺失者，須照價賠償。
5. 不得擅用職權向廠商索取財物，回扣或接受餽贈等貪污腐敗的行為。
6. 應信守公司的各項規定，履行公司賦予之權利與責任。

• 平等權益

依法制訂「工作規則」並送台北市政府勞動局核備在案，明定員工任用後對員工無歧視、無騷擾及公平成長的工作環境，依據勞動法令相關規定並承諾：

- 不歧視→不因性別、年齡、種族、出生地、階級、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、性傾向、婚姻、容貌、身障、工會關係等，而在薪酬、晉升、訓練、福利等有差別待遇；
- 絕不強迫勞動→重視每位員工的人權，公平對待員工，尊重員工的意見反應，遵守法令規範，不允許主管有強迫勞動、奴役、限制行動；
- 性騷擾→主管不辱罵霸凌及不精神辱罵、虐待或體罰、性騷擾等不當的行為發生，亦不簽署非法合約來限制員工的僱傭關係；嚴禁僱用童工(未滿 16 歲)與未成年工(16-18 歲)作業。

• 在地人才

遵守政府勞動法令相關規定，僱用年滿二十歲的青年才俊佔絕大多數。晉用人才以居住當地的人員為優先。

【員工族裔指標】

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
中華民國籍	100%	100%
外國籍	0%	0%
原住民	0%	0%

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

本公司人力結構在年齡部分(31-50 歲)以青壯年及具有經歷者為大宗，女性員工佔比略多於男性。本公司產業屬性係以內勤行政及資訊軟體程式設計為主，截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 42 人，男女性佔比分別為 42.86%及 57.14%，而女性主管佔所有管理職員之佔比為 36.36%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

茂為歐買尬之 2025 年底員工組成結構(單位:人)

2025 年	正職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
男性	18	0	0	18
女性	24	0	0	24
總人數	42	0	0	42

定義：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，例如：辦公室清潔人員。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表：

年度	2024	2025
男性	0	0
女性	1	1
總人數	1	1
從事的工作類型	辦公室清潔	辦公室清潔

• 中長期計劃

茂為歐買尬未來將提供同仁嶄新的工作環境、持續調整並穩定職場環境與工作模式，透過輪調學習而成長，以配合升級與轉型所帶來的變動，有效降低員工離職率。

- 建立新進同仁的導入與培訓課程，或各項工作中訓練職能的成長紀錄。
- 透過內部調任制度，提供在職工的多元工作技能、職涯發展及挑戰機會。

- 落實內轉制度，並提供離職員工面談作業。
- 給予欲進行離職之同仁適當的關懷與確切的協助管道

5.01.3 員工多元包容及平等

2025 年女性員工占比為 57.14%，較前一年略為下降 2.32%，女性主管於所有管理職占比為管理職女性主管占比 36.36%。

本公司職員流動情形，2025 年總人數呈現人員流動發展趨勢。員工新進率為 21.43%，員工離職率則為 11.90%，2025 年離職人員仍以 30 歲以下員工為主，顯示青年員工因職涯探索或生涯規劃而產生之流動仍較為明顯；31 歲以上員工離職情形已大幅降低，反映公司在核心人才留任及組織穩定性方面已有明顯改善。

新進與離職員工資訊

2025	新進員工 (人)	占全體員工 百分比(%)	離職員工 (人)	占全體員工百 分比(%)
男性	4	9.52	2	4.76
女性	5	11.90	3	7.14
30 歲(含)以下	4	9.52	4	9.52
31-49 歲	5	11.90	1	2.38
50 歲(含)以上	0	0	0	0

本公司2025年離職率性別及年齡別分布				
區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30歲以下	3	7.14%	1	2.38%
31~49歲	0	0%	1	2.38%
50歲以上	0	0%	0	0%
合計	3	7.14%	2	4.76%
離職性別占比	60%		40%	

本公司2024年離職率性別及年齡別分布				
區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30歲以下	1	2.70%	1	2.70%
31~49歲	4	10.81%	4	10.81%
50歲以上	1	2.70%	0	0%
合計	6	16.22%	5	13.51%
離職性別占比	54.55%		45.45%	

註1：離職員工比例(%) = 各區間離職人員數/年底總人數

註2：離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數/總離職人數

員工多元化

2025	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	18	42.86
女性	24	57.14
30 歲(含)以下	9	21.43
31-49 歲	27	64.29
50 歲(含)以上	6	14.29

5.01.4 員工權益及福利

茂為歐買尬已成立職工福利委員會，相關福利活動由公司與福委會共同策劃。除法定標準外，提供符合同仁需求的多元福利制度。

• 2025 員工福利計畫如下表：

項目	福利內容
法定福利保障	勞保、全民健保、勞退金提撥及職業災害保險
健康檢查	依職安法規定執行員工身體健康檢查
活動	年度部門聚餐、員工旅遊、尾牙餐敘與摸彩
禮金、慰問金等	端午、中秋節禮金或禮品、生日禮券、生育禮金、結婚禮金、直系親屬喪葬奠儀慰問金、全勤獎金
急難救助	因公傷亡撫恤
其他福利	團體保險、資深員工表揚與獎金

本公司提供彈性工時制度，讓所有同仁可依本身狀況調整上下班時間

說明	男性	女性	合計
2025年實際申請育嬰留停之員工（人數）	0	0	0
2025年預計育嬰留停復職（人數）	0	0	0
2025年實際育嬰留停復職（人數）	0	0	0
2024年實際育嬰留停復職（人數）	0	0	0
2024年育嬰假復職後12個月仍在職（人數）	0	0	0

5.01.5 團體協約

茂為歐買尬重視員工的聲音，為維護勞資關係和諧、促進勞資合作，將員工權益納入考量，員工可透過電子郵件與人事單位反映，讓員工能夠暢所欲言，使員工之權益獲得保障。本公司勞資溝通管道有勞資會議及職工福利委員會組織，勞資會議之勞方代表由全體員工選舉之，其勞方與資方代表人數如下表：

項目	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
職工福利委員會	7	5

(1)本公司向來注重勞資關係，因此最近二年度未發生勞資糾紛，也未因為勞資糾紛而遭受損失。

(2)建立勞資雙方良好之溝通管道，增進勞資關係理性與和諧。未來若無其他勞資關係變化之外在因素，應不致發生任何金額損失。本公司妥善規劃人力資源管理系統，遵守勞動相關法規，審視人力資源配置是否合理，並檢討相關之人事制度，注重員工福利，提供優良工作環境與照顧員工的生活，暢通溝通管道，促進勞資關係和諧。

(3)本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

營運變化最短預告期

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。

於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。

於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告之。

5.01.6 人才培育與發展

本公司以員工是公司重要的資產核心，為公司永續經營的基礎，打造多元、自主的學習環境，亦希望透過良好的訓練環境培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才。各階段人員培訓課程如下：

1. 內部訓練：由同仁在其專業領域內擔任講師，傳授自身經驗與專業知識；在不同階段進行培訓，例如新進人員；公司亦採取不同的訓練計畫，如員工職務基礎訓練、職務專業、其他課程等，務求達到最佳的效果。
2. 新進人員訓練及考核：說明組織與職掌、工作規則與人事制度，安全衛生訓練、並定期進行考核及督導。

2025 年度新進人數為 9 人，年度績效考核不因性別而有所差異。考核的目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，亦善用系統，將評核分為「員工自評、主管複評」的機制，於每個績效項目中註明分數指引，使考核兼顧評量性與發展性二大功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過績效考核，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

3. 外部訓練：由同仁自行報名，參與企管顧問公司、教育訓練機構及政府機關開辦之專業課程，如財務、資訊程式設計，員工職務專業訓練與自我進修等，公司每年提供同仁外訓補助經費。

• 茂為歐買尬訓練體系架構



茂為歐買尬深信「人」是企業最重要的核心，永續營運更仰賴於專業管理人才，因此投入資源健全人才發展機制，並鼓勵終身學習、知識共享，協

助規劃符合個人特質的學習計畫，依據職能排定教育訓練，建置公正的評核機制，發掘人才並促進員工發揮潛能、學以致用，期盼同仁皆能透過對組織核心價值的認同，以誠信踏實、創新的態度去貫徹茂為歐買尬核心價值：「專業、誠信、創新」。

我們建立員工進修、訓練制度摘要如下：

1. 規劃「教育訓練作業辦法」，藉由人才培訓，使每位員工都能發揮最大的潛能。
2. 年度訓練業務係結合內部自辦訓練、外部機構訓練課程及各部門內部訓練。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	主管	非主管
2025 年	女	49	27
	男	49	27

註 1：主管為副理(含)以上

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數/該類別員工總人數

• 學習成果之檢討

目前員工除透過內訓(實體課程與線上課程)、外訓、上級主管/同事間的交流，提升其專業才能，並藉由技術交流、派任擔任重要專案工作機會等，增進員工歷練的深度與廣度。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

茂為歐買尬對於整體營運之安全衛生風險評估及管控相當重視，不僅定期進行公司的工作環境，進行危害鑑別與相關風險盤查、評估、控制與檢討；並依據法規訂定完整安全衛生計劃(包含工作場所母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、人因性危害預防計畫等)外，透過健康檢查結果，詳細比對分析歷年健檢前後問卷、項目及檢查結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制:分級/追蹤/醫療諮詢等，達到有效性、系統

性且持續性的管理。執行過程中經由醫師及職護全方位的健康風險評估與管控，讓員工健康得到更完善的照護，藉以打造「工作零職災、生活有健康」環境，讓員工提昇健康自主管理能力，建立身心健康的文化。對工作環境與員工安全的保護措施：為保護員工健康及安全，就工作場所之各項均有妥善之規劃，如下說明：

- **在工作環境方面**

1. 本公司非常重視員工工作環境之安全，公司不定期參與大樓管理委員會有關消防演習之宣導作業，以確保保障所屬同仁生命安全以及從容應對緊急事故，以達成零災害最終目標。
2. 對工作環境與員工人身安全保護措施亦訂有《安全衛生工作守則》，送勞動部職業安全衛生署核備在案(登錄編號：B110001587)，並要求同仁必須遵守落實執行。
3. 辦公室的設計裝潢方面，除考量防震及防焰等因素，以提供員工最舒適安全的工作環境外，進出口處已安裝保全系統及監視器。
4. 委託專業清潔公司定期整理整頓與定期消毒工作場所，經常保持整齊清潔，以維持舒適明亮工作環境。

- **多元健康促進 持續改善創新**

1. 宣導職業健康與安全觀念：透過教育訓練與安全衛生資料庫發布更新職安法、職災案例相關資訊。
2. 防火避難方面，每月進行消防及逃生設備的自主檢查，每半年實施消防避難逃生演練，並每年舉辦各類災害的緊急應變演練、與急救訓練，藉以全面防止意外事故的發生。
3. 持續進行各項作業環境巡檢，維護工作場所環境明亮照度並定期控管工作環境的改善措施；以及電腦資訊機房的噪音管控與溫濕度巡檢。
4. 員工僱用前體格檢查及年度定期健康檢查。

茂為歐買尬始終將員工視為最重要的資產，對於員工照顧與工作場所之安全衛生都是我們持續努力的目標，每近二年定期安排之臨場健康服務。

我們遵循「職業安全衛生法」的規定並將『安全衛生工作守則』與組織人員向勞動部職業安全衛生署核備在案，符合環安衛法規之標準，建立有效管理健康安全與衛生的工作環境，包含健康安全管理系統、職業災害防治機制、關懷員工健康、緊急應變計畫與演練等措施，降低企業風險，預防職業災害，確保勞工安全與健康，達到善盡企業永續經營之社會責任。

- **年度安全衛生管理計畫**

茂為歐買尬依勞動部勞工健康法四大計劃規定：工作場所母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、人因性危害預防計畫等，透過健康檢查結果，詳細比對分析歷年健檢前後問卷、項目及檢查結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制：分級/追蹤/醫療諮詢等，達到有效性、系統性且持續性的管理。執行過程中經由醫師及職護全方位的健康風險評估與管控，讓員工健康得到更完善的照護，藉以打造「工作零職災、生活有健康」環境，讓員工提昇健康自主管理能力，建立身心健康的文化。

計畫目標：為防止職業災害，保障全體安全與健康，特制定勞工安全衛生管理計畫，本計畫在於確保辦公室與實驗室等場所之安全運作，達到『**零重大職災**』的目標。

2025 年安衛管理計畫項目有：工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，安全衛生作業標準之訂定，緊急應變措施，健康檢查、健康管理及健康促進事項，安全衛生教育訓練，如下表：

項目	實施內容
作業環境危害辨識與健康風險管理 →對電腦資訊機房的噪音評估與管控	1.檢視作業環境監測實施狀況與結果，包含二氧化碳濃度與照度。 2.工作場所環境評估及危害辨識(與母性健康保護計畫一併進行)
勞工體格/健康檢查結果分析與評估	1.一般勞工定期檢查之報告建檔與分級管理。 2.新進人員體格檢查之報告建檔與分級管理。
勞工健康檢查與工作相關異常之健康管理（諮詢與健康指導）	提供高風險員工個別諮詢與健康指導
母性健康保護	1.完成作業環境危害辨識與風險評估。 2.給予保護區間個案提供個別諮詢與衛教指導。
人因性危害預防	1.完成「肌肉骨骼症狀調查」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。
異常工作負荷促發疾病預防	1.完成「過勞量表」之填寫與統計分析。 2.進行高風險個案訪談。
執行職務遭受不法侵害之預防	完成危害辨識與風險評估。

由行政部定期及不定期進行巡查工作環境並給予改善建議，以降低工作環境風險。

- **健康關懷與醫療照顧**

健康檢查：公司每二年為員工提供免費健康檢查(2025 年健康檢查參與率 100%)，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

- **緊急應變機制**

- 茂為歐買尬辦公室區域每年定期配合大樓管委會委託合格消防檢修設備機構至辦公場所
- 檢修消防預警與應變設施，以及參與消防
- 應變演練，並進行緊急逃生避難演練。

- **職業災害防治機制**

最近二年無重大公傷與交通的損失工時統計

- 2025 年公傷與交通的損失工時統計
- 2023 年~2025 年皆無重大職業災害，統計上、下班交通事件 0 件、員工執行業務所發生之事故 0 件，公司與直屬主管皆能充分掌握狀況，隨時提醒同仁工作環境安全保持。

最近二年職災統計：通報 0 件(不含上下班)，2024、2025 年均 0 件。



5.03 社區參與

茂為歐買尬在追求企業永續經營的同時，將永續發展(Corporate Social Responsibility, CSR)融入於經營策略，深耕在日常營運中，包含公司治理、員工照顧、股東權益、社會關懷及環保等面向，並納入年度目標或重要工作項目。除了金錢捐助之外，我們亦積極鼓勵員工參與社會公益活動，善盡社會公民責任，藉以提升企業文化，並努力使客戶及利益團體者達到最大利益。在經營方面，我們將繼續堅守企業的本位，遵守道德和法治，強化公司治理，提供員工優質的工作環境，建立永續典範。此外，更將致力於 CSR 內化與紮根的工作精進服務，奠定穩健營運的根基，保障股東的權益。在社會方面，OMG 基金會提供清寒大學生獎助學金、捐助各慈善單位或贊助社會公益團體等事項回饋社會。

在環境方面，我們因應全球暖化、氣候變遷帶來的衝擊，友善大地環境，落實綠色供應鏈管理，提升能源使用效率，並減少營運過程中的環境足跡。

● 社會公益活動推廣

本公司本於「取之於社會，用之於社會」之理念，將企業社會責任視為公司核心價值之一，推動各項社會公益活動，積極贊助相關社福機構、公益團體及弱勢族群，社會公益活動推廣如下：

- ◎捐助財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會附設新北市私立大同育幼院 \$50,000 元。
- ◎捐助財團法人勵馨社會福利事業基金會物資\$51,747 元。
- ◎捐助財團法人天主教會花蓮教區附設私立安德啟智中心物資\$63,000。
- ◎捐助與參與弘道老人福利基金會舉辦公益健走活動\$51,000 元。
- ◎捐助社團法人中華趕路的雁全人關懷協會\$36,000 元。
- ◎捐助 社團法人中華民國貓頭鷹親子教育協會\$30,000 元。
- ◎捐助朝興福利慈善事業基金會高齡慈兒醫療費用\$50,000 元。

OMG 關懷社會愛心基金會多年來積極投入社會公益，以下是部份單位對本公司的感謝狀及活動照片：





感謝 CERTIFICATE

(114) 大同街字第 0002949 號

感謝 OMG關懷社會愛心基金會

積極參與社會公益，提供經費支持院童
年度成果發表會，讓孩子有目標動力，
有舞台展現，增添自信心與成就感，豐
富孩子的心靈。

嘉惠孤苦失依兒少

特此致謝

財團法人 台灣兒童暨家庭扶助基金會
附設 新北市私立大同育幼院

地址：新北市中和區國道121巷2號 電話：02-2247-2455



院長 陳秉斌

114 年 11 月 22 日



感謝狀

馨花字第 114029 字

茲感謝

財團法人OMG 關懷社會愛心基金會
熱心公益以實質行動回饋社會，捐
贈物資一批，使本會能藉貴單位力
量推動婦女及兒童與少女扶助等工
作。



董事長 潘瓊琬

中華民國 一 一 四 年 十 二 月 二 十 二 日

感謝狀

OMG 關懷社會愛心基金會

感謝貴單位支持及響應「2025節奶Color Walk熱情肌昂
與你柑杯」-臺北場，與弘道一起為高齡社會持續努力，
因您的支持與愛護，阿公阿嬤走進人群，再展笑顏，也
讓大眾看見銀髮新魅力，更因有您與我們共同努力，迎
老成為風潮新觀念，高齡友善城市已在我眼前展開！

感謝有您 攜手助老



福利基金會

董事長 王乃弘

中華民國 114 年 6 月 14 日

照片來源：弘道基金會、台灣公益報

感謝狀

感謝 財團法人OMG關懷社會愛心基金會

熱心公益

捐贈參萬元整

隆情厚誼 至深銘感

特頒此狀 敬致謝忱

社團法人中華民國貓頭鷹親子教育協會

中華民國 114 年 8 月 22 日

感謝狀

Certificate Appreciation

茲感謝

財團法人OMG關懷社會愛心基金會

主動關懷身心障礙者福利服務

捐助本會善款 伍萬元整

熱心公益協助本會，致力於學員福祉推動，
特頒此狀以茲感佩。

Thank you to be warmhearted and generous to endorse Chao-hsing
Foundation with goods or money Chao-hsing Foundation show the
certificate with deeply appreciation for the kindness.



董事長

侯昭朱

中華民國 114 年 10 月 31 日



6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6.03.能源管理

6.04.水資源管理

6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

• TCFD 揭露框架

氣候變遷已成為聯合國、各國政府、企業與社會高度關注的議題。為因應此趨勢，本公司依據 2019 年國際金融穩定委員會所制訂之《氣候變遷相關財務資訊揭露指引》(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，從公司治理、策略、風險管理及指標與目標四個層面，建構本公司氣候變遷管理架構與行動指標如下：

治理	- 由 ESG 永續委員會主導風險辨識與因應對策的流程，定期向董事會與高階管理層報告執行情形與建議，強化決策參考。 - 根據相關議題討論或內部檢視結果，擬定政策或調整目標，並賦權相關單位執行，提升組織應變與治理能力。
策略	- 分析氣候變遷對本公司營運、財務與營運模式可能產生的風險與機會，進行情境模擬與財務衝擊評估，規劃相應的緩解與調適策略。 - 對於轉型風險，結合多元低碳方案（如能源效率提升、再生能源應用），以利策略調整與永續發展。
風險管理	- 將氣候風險納入整體風險管理架構中，依據可能性與影響程度進行評估與排序，作為資源配置與應變機制之依據。 - 定期檢討風險監控機制，持續優化風險識別與應變程序。
指標	- 持續推動內部電子化作業與節能管理，提升營運效率與減碳績效。 - 強化碳盤查制度與氣候資訊揭露，確保與國際與政府標準對齊。 - 鼓勵員工參與永續倡議，提升企業整體對氣候議題的敏感度與行動力。

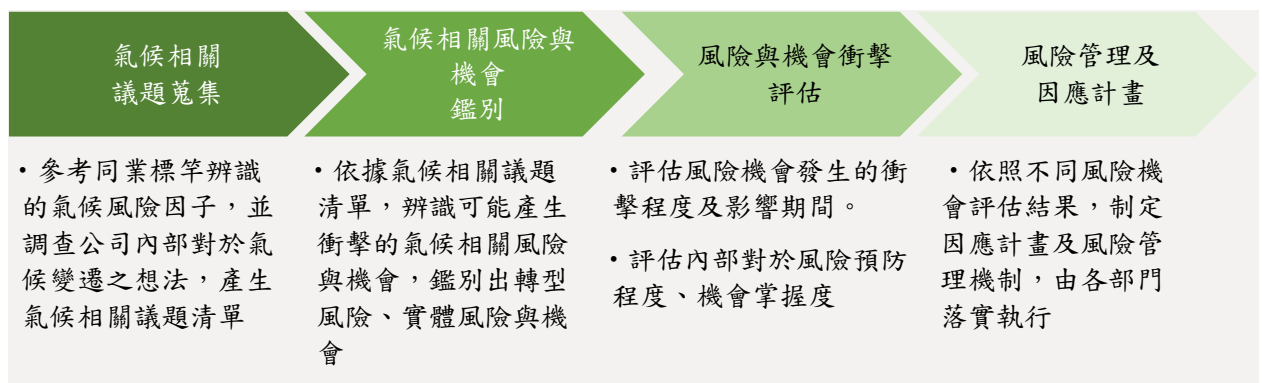
重大議題	風險評估項目	說明
環境	節能減碳	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量，溫室氣體排放減量規劃。
社會	法規遵循	為建構更完善的公司治理，因應經濟、環境與員工管理制定相關規範，創造永續發展經營環境，訂定「工作規則」與「職業安全衛生工作守則」，供員工遵循。
	安全衛生	為提供員工安全、健康與優質的工作環境與身心健康的職場，

		訂定「職業安全衛生工作守則」，建立危害鑑別與安全作業標準。
公司 治理	法令遵循	落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守法令規範。
	利害關係人溝通	建立各種溝通管道，設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
	強化董事職能	1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。

- **總體政策：**善盡保護地球的責任，成為永續發展與持續改善的企業。
- **氣候相關風險與機會**

茂為歐買尬每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

6.01.1 氣候相關風險鑑別及管理流程



董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，董事會授權「誠信經營暨永續發展委員會」（簡稱 ESG 永續委員會）負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。ESG 永續委員會依據各部門業務範疇，進行營運、財務、國家、法遵、ESG、人事及資安等各種面向進行風險鑑別與分析，同時參考同業標竿辨識的氣候風險因子，並調查公司內部對於氣候變遷之想法，產生氣候相關議題清單，依據氣候相關議題清單，辨識可能產生衝擊的氣候相關風險與機會，鑑別出轉型風險、實體風險與機會，並依照不同風險機會評估結果，制定因應計畫及風險管理機制，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次

向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

6.01.2 氣候相關風險及機會鑑別結果

茂為歐買尬每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 3 年以內，中期為 3 至 5 年，長期為 5 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

氣候相關風險因應計畫

	風險類別與機會	短期(1~3 年)	中期(3~5 年)	長期(5 年以上)
風險	轉型風險 著力於轉型至低碳經濟所產生之風險。轉型風險包括法規政策、市場風險及技術開發	國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加，需投入更多資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力，成本增加 若電費上漲導致營運成本攀升	因應市場發展，轉型成本提升 碳定價，需支付碳排放費用，將提高營運成本	淨零排放趨勢
	實體風險 事件驅動(立即性實體風險)或來自氣候模式之長期轉變(長期性實體風險)之氣候變遷所導致之風險。立即性實體風險源自天氣相關事件，例如颱風、強降雨，其嚴重性及頻率日趨增加。長期性實體風險源自氣候模式之長期轉變，包括降水量、缺水之轉變，可能導致水資源可得性降低之變化。	天然災害加劇，恐導致服務中斷、設備機器損壞等風險，增加營運成本及服務品質下降	天氣變化造成水災增加，損害自身營運資產	氣候極端變化機率增加

	風險類別與機會	短期(1~3 年)	中期(3~5 年)	長期(5 年以上)
機會	氣候變遷所產生對個體之潛在正面影響。	低碳服務之研發與創新	配合政府能源政策，實行節約能源計畫	提升企業聲譽
	氣候變遷減緩及調適之努力，可為個體創造氣候相關機會。			

針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會以及因應策略如下：

轉型風險／氣候機會		
R 風險／ O 機會	財務影響－／＋	因應策略
R：國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加 R：電費上漲	－ 需投入更多資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力，成本增加 － 若電費上漲導致營運成本攀升	推動公司部門共同規劃節能減碳計畫，減少成本支出壓力 持續執行溫室氣體減量行動 未來選用取得綠建築證照的建築物做為辦公室場所
R：碳定價需支付碳排放費用	－ 需支付碳排放費用，將提高營運成本	關注國內外碳定價相關政策的變化及實施機制。 規劃未來制定內部碳定價作為決策參考，將排碳成本納入產品開發的考量要點之一。
R：因應市場發展，轉型成本提升 O：低碳服務之研發與創新	－ 為因應市場變化，需投入更多研發費用優化服務(R) ＋ 發展低碳導向的服務功能，進而提升營收(O)	持續投入研發低碳的服務功能，如電子票券、電子發票等無紙化的服務功能，降低客戶的溫室氣體排放，同時提升市場競爭力
R：淨零排放趨勢	－ 節能、減碳設備設置與運轉成本增加	持續執行溫室氣體減量行動
R：氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降	－ 無法滿足利害關係人與市場之期待，造成企業聲譽損害，導致營收降低	積極關注並因應氣候相關議題，強化企業公益形象，增加客戶認同感
O：提升企業聲譽	＋ 提升利害關係人與市場之信任度，獲取更多客戶，從而增加營收	透過透明揭露提升企業綠色形象 強化公司治理，建立公司重視氣候相關議題且投入行動之文化
實體風險／氣候機會		
R 風險／ O 機會	財務影響－／＋	因應策略

R：氣候模式的極端變化造成颱風、強降雨發生機率增加	—營運據點停工造成服務中斷，導致服務品質下降，進而影響營收	識別公司地理位置是否有複合性災害發生之可能性(如強降雨、淹水等)，並模擬對應方案
R：天氣變化造成水災增加	—機器設備受損造成財產損失	定期巡檢緊急電力系統、不斷電系統，以確保災害發生時穩定供電
R：氣候極端變化機率增加		規劃緊急應變小組，第一時間進行天災應對措施 規劃遠距上班機制，確保服務不中斷，維持良好的服務品質

6.01.3 氣候情境分析

為評估未來碳定價變動對公司造成的轉型風險與實體風險衝擊，茂為歐買尬面對實體風險，則參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)氣候變遷第五次評估報告(Assessment Report 5, AR5)中定義的代表濃度路徑(Representative Concentration Pathways, RCPs)以及升溫幅度進行情境設定，分析氣候極端變化中缺水風險及降雨模式變化對茂為歐買尬的衝擊。藉由氣候情境模擬分析，掌握未來風險應變的謀略與規劃，降低整體財務損失風險。

• 轉型風險

低碳經濟轉型可能需面臨法規政策、市場風險及技術開發，與國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。根據上述之性質、時間與重點，在分析之時間範圍內，碳定價、電費上漲、因應市場發展，轉型成本提升等，可能使營業成本增加。考量目前本公司已有部分低碳之服務功能，且持續研發創新並拓展相關服務之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此本公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情境下，碳定價對本公司之財務影響，將導致本公司自身營運成本增加。

• 實體風險情境分析：長期性-缺水風險

缺水風險係採用世界資源研究所(WRI)水資源風險地圖預測 2030 及 2050 年 RCP 2.6(溫室氣體低度排放的情境，較為樂觀)及 RCP 8.5(溫室氣體高度排放的情境，較為悲觀)情境下的水資源壓力。資料顯示，無論在樂觀或悲觀

情境下，各據點的水資源壓力皆為低至中(10-20%)，說明供水情形較為穩定，惟在旱季可能仍面對小幅度的水資源壓力。

雖然假設情境下水資源風險不高，且茂為歐買尬並無大量用水的生產製程，主要用水為員工生活用水，仍響應節約用水政策，規劃相對應的開源節流措施。未來將持續關注氣候變化，評估水資源相關設備建置的需求，加強對於氣候變遷的調適能力。

• 實體風險情境分析：長期性-降雨模式變化可能導致廠區淹水

雖豪雨日出現超過一日的可能，惟總公司位置屬於高樓層，因此對於辦公空間影響有限。茂為歐買尬持續關注周邊流域水位及追蹤降雨量變化，避免鄰近道路有溢淹的可能，每年定期進行一次緊急應變演練，確保員工熟悉撤離與設備保護流程。另外，針對主機設備確認電源絕緣狀況是否良好，避免窗台滲水漏電的風險發生，亦評估公司防水設備的需求，配置防水沙包、抽水機或緊急供電等相關設備。透過上述因應計畫，茂為歐買尬積極提升企業的氣候韌性，為面對氣候變遷帶來的各種挑戰做足準備。

實體風險可能為立即性或長期性，立即性風險已然於現在發生，例如颱風、強降雨發生機率增加，致使服務中斷、設備機器損壞等風險，增加營運成本。長期性風險將更有可能於本世紀中葉及以後出現。預測民國 139(2050)年以後之氣候變化是一項挑戰，一個可行的假設為氣候型態之長期(且可能不可逆)變化將隨時間推移而增加(例如平均氣溫上升)。

本公司對其營運進行實體風險的情境分析，以了解公司在 RCP8.5 及 RCP2.6 情境下，與氣候相關風險對業務、策略及財務規劃上的衝擊。採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫(TCCIP) 進行預測，進而鑑別營運總部之整體用水風險。用水風險評估為低度風險，因此兩種情境損失預估無顯著差異，並且無顯著的財務影響可能。

• 評估實體風險於不同情境下之主要財務影響：

情境	估計可能之財務影響
升溫 1.5°C	影響天數約 1~1.7 天，暫無立即影響。
升溫 2°C	影響天數約 1~1.6 天，暫無立即影響。

6.01.4 內部碳定價

為積極因應氣候變遷風險與轉型壓力，茂為歐買尬未來規劃導入內部碳定價相

關制度設計將依據營運據點所在地之環境法規與碳管理政策，評估採行固定碳價、隱含碳價或影子碳價等模式之可行性，並考量當地碳稅、市場碳價與產業趨勢，建立具在地適用性與前瞻性的碳定價架構，強化碳風險內部化管理。

6.01.5 指標

茂為歐買尬氣候及環境相關指標與目標制定，各指標具體執行情形詳參閱本章節後續章節。

- 溫室氣體排放：2026 年預計範疇一及二合計減量 1%
- 電力：節電量 1%。
- 再生能源：本公司目前用電尚未達主管機關排碳大戶標準，屬於辦公室用電，因此暫無再生能源計畫。

茂為歐買尬承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並 2025 年度績效目標與達成狀況(如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

重大主題	短中長期指標(2025~2030年以後)
節能減碳	基準年為2025年，每年節電量(度): 1%
	基準年為2025年，每年溫室氣體排放減量: 1 %
廢棄物	無違反環保法規: 0件
水資源	無違反水資源法規: 0件
法規遵循	無違反環保法規 0件

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

每年除宣導同仁室外溫度未高於攝氏 26 度不得開冷氣，並選用 LED 節能燈管與加裝循環電扇與節能空調設備，針對照明、電力系統及空調系統作規劃，對於作業空間燈具有效配置及分區開關控制達到日常節能，辦公區燈具全面更換為節能燈具，落實建築節約能源，持續降低能源消耗及減少二氧化碳之排放，落實節能減碳的理念。儘管如此，節能減碳是刻不容緩，未來規劃短、中、長期節能減碳目標與計畫如下：

短期目標(1-2 年)：持續監控與提升數位金融交易量，降低溫室氣體排放 1%，

並建構員工節能減碳認知。

中期目標(3-5年)：持續監控與提升數位金融交易量，降低營運活動所耗用之能源與溫室氣體排放1%，並參考國際標準 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與減量標準管理溫室氣體。

長期目標(6年以上)：發展適合茂為歐買尬作業活動之可持續節能減碳1%的機制。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025年盤查結果為範疇一 10.63 tCO₂e、範疇二 48.96 tCO₂e 以及範疇三 13.26 tCO₂e，排放密集度為 0.89 tCO₂e/百萬元營業額。因本公司有更換辦公室故將2025年設為基準年。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2025 年	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	10.63	<>	<>
範疇二 (tCO ₂ e)	48.96	48.97	50.934
範疇三 (tCO ₂ e)	13.26	<>	<>
總排放量	<>	<>	<>
排放密集度(tCO ₂ e /百萬元營業額)	0.89	0.43	<>

註1：範疇一資料範圍：已完成母公司、範疇二資料範圍：已完成母公司及範疇三資料範圍：已完成母公司。

註2：採用**控制權法**彙編溫室氣體排放量，

註3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、氫氟碳化物。

註4：排放係數來源為係行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP採用（IPCC 第六次評估報告）之數值。

註5：範疇三包含產品購買與使用、廢棄物處置等排放源。

註6：範疇一生質溫室氣體排放量為 0tCO₂e。

註7：範疇二依據地點基準排放量為 48.96tCO₂e。

註8：範疇三生質溫室氣體排放量為 0tCO₂e。

註9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司位於南港，屬於第三方支付產業，能源使用上以辦公室用電為主，用電尚未達主管機關排碳大戶標準，暫無再生能源計畫，但因應環境保護的永續政策，本公司持續推行：

節能減廢推動：持續導入節能設備、優化照明與空調系統運作效率，推動辦公場域智慧用電及數位化作業流程，以降低能源消耗與耗材浪費。

綠能建築與低碳轉型：優先選擇通過綠建築標章之辦公樓層，並導入系統化作業，推動無紙化，以實踐低碳的綠色營運。

資源回收與廢棄物管理：強化辦公區資源分類與員工教育，推動廢棄物減量及資源再利用，全面落實政府規範之「可回收、不可回收與廚餘」三分類政策。

本公司更換部份辦公室 LED 照明燈具，亮度增加，用電節約。對電力節省並照顧員工的眼睛。推動辦公室省紙，以 E-Mail 代替紙張。內部公文傳遞以線上簽核管理系統進行，減少紙張、碳粉使用，於每日午休時，關閉部份照明設備，節約用電，減少電力浪費。

6.03.2 能源使用情況

本公司位於南港，能源使用上以辦公室用電為主，2025 年度消耗的能源總量為 371.83 千兆焦耳(GJ)。本節所揭露之能源數據涵蓋範圍為本公司(母公司)辦公場域營運使用之能源，不含子公司或其他廠區。能源使用量、密集度與再生能源比例，如下表：

項目	單位	2025 年	2024 年
電力	度數	103,285	103,327
	GJ	371.83	371.98
總計：能源使用	GJ	371.83	371.98
營收	新台幣百萬元	82.05	114.39
能源密集度	GJ/新台幣百萬	4.53	3.25

註：1 千兆焦耳(GJ)=109 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X106 焦耳 (J)，電力每一度約為 0.0036GJ。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用 WRI 的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活用水。生活污水則交各市政府統一處理，符合環保法規標準，才排放入公用下水道。

水資源管理或減量目標：

茂為歐買尬非生產製造業，未有大量消耗水資源之情事，目前係於自有辦公室進行營運，公司水資源管理政策主係採員工公用用水減量節約宣導為主，大樓管委會亦導入省水龍頭、馬桶兩段自動沖水等多項省水設施。本公司 2025 年總取水量為 905 立方公尺。

最近 2 年用水量如下：

年度	用水量(立方公尺)	用水密集度(公噸/營業額新台幣百萬元)
2025	905	11.04
2024	823	7.22

減量目標：

本公司以 2025 年為基準年，訂定用水量逐年較前一年度下降 1% 之管理目標，預計至 2030 年將用水量較基準年累計降低 5% 以上。

●水資源管理措施與執行情形

管理面向	執行措施
節水設備管理	辦公區域採用節水型龍頭及省水設備，提高用水效率。
管線巡檢	定期執行管線巡檢作業，及早發現並修復漏水情形，降低非必要水資源損耗。
員工節水宣導	定期辦理節水教育宣導活動，張貼節水提醒標語，提升全體員工節水意識與行動落實。

2025 年執行成果：

- ☒ 定期進行用水設備巡檢，未發生重大漏水事件或用水異常情形。
- ☒ 持續推動辦公室節水宣導及員工教育訓練，提高同仁節水意識。
- ☒ 各營運據點未因缺水或供水中斷而影響營運活動。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司之廢棄物管理政策/減量目標為本公司屬於資訊服務業，廢棄物主要為同仁日常辦公產生之生活廢棄物，2024 年及 2025 年分別為 4.2 公噸及 3.67 公噸，因此並未列為本公司重大性議題，處理方式按照各地政府規定處理。雖然廢棄物管理並非本公司重大性議題，但我們仍透過服務碳足跡查證及溫室氣體查證結果，研發綠色服務創新、精進作業流程，以減少服務過程中所產生的廢棄物碳排放量。

本公司依照世界企業永續發展協會(WBCSD)與世界資源研究所(WRI)發布之溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)/國際標準組織(ISO)發布之 ISO14064-1 溫室氣體盤查標準(敘明適用之盤查標準)建立溫室氣體盤查機制。自 2025 年起，每年定期盤查本公司個體之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司主要採廢棄物處理方式，為大樓統一回收處理廢棄物，本公司無事業廢棄物，皆遵循中央或台北市主管機關環保規範辦理各項相關公共事務，最近 2 年生活廢棄物之重量統計如下：

	2024	2025
一般生活廢棄物(公噸)	4.2	3.67
營收(新台幣百萬元)	114	82
廢棄物密集度 (公噸/營業額新台幣百萬元)	0.0368	0.0448

減量目標：

本公司以 2025 年為基準年，訂定生活廢棄物量逐年較前一年度下降 1% 之管理目標。

●廢棄物管理措施與執行情形

管理面向	執行措施
廢棄物源頭減量	持續推動電子簽核、電子發票及數位化文件管理。 降低紙張列印需求，推行雙面列印及無紙化會議。 鼓勵員工使用可重複使用容器及環保餐具。 優先採購可回收或具環保標章之產品。
資源回收管理	於辦公區域設置分類回收設施。 落實紙類、塑膠、金屬及電池等資源分類。 提升員工分類正確率及資源回收意識。
電子廢棄物管理	汰換之電腦、伺服器及資訊設備委由合法回收商處理。 執行報廢設備資料清除程序，確保資訊安全。 優先評估設備延長使用年限及再利用可能性。
員工教育與宣導	於辦公區域設置分類回收設施。 定期宣導減塑、減廢及循環利用概念。 透過內部公告及活動提升員工參與度。

2025 年執行成果：

- ☒ 辦公場所全面落實垃圾分類與資源回收制度。
- ☒ 辦理資訊設備回收作業，所有汰換設備均依法委託合格處理機構回收。
- ☒ 未發生違反廢棄物清理法規情事。



7 附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7.03.附錄三

永續會計準則(SASB)對照表

7.04.附錄四

產業別永續指標資訊-通信網路業

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	歐買尬已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之行業準則

GRI 內容索引表

GRI 指標		永續報告書章節	頁數	備註
一般揭露(2-1~2-30)				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	9 10	
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	10	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.07 供應商管理	6 40	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	49	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	49	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	12 15 17	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	16	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	13	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	13	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	13	

GRI 指標		永續報告書章節	頁數	備註
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	13	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	16	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	16	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	16	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	12	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為 規範	26	
		5.01.1 人權政策與承諾	47	
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為 規範	26	
		5.01.1 人權政策與承諾	47	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 溝通管道及申訴機制	28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	28	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	29	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	39	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	52	
重大主題(3-1~3-3)				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	22	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	22	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理 • 7 項重大主題列表與管理及 ESG 回應章節	22 附錄	

● 7 項重大主題列表與管理及 ESG 對應章節

項目	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
1. 誠信經營與商業道德	205	主題管理揭露	4.02.2 反貪腐機制	27	誠信經營政策與制度
	205-1	反貪腐風險			
	205-2	反貪腐訓練			
2. 法規遵循	3-3	重大主題管理	4.04.2 法規遵循	29	
3. 數位轉型	3-3	重大主題管理	4.08 產品創新	44	
4. 資訊安全	418	主題管理揭露	4.05 資訊安全	31	政策：保護客戶隱私 •2025 年茂為歐買尬未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶個資的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	37	
5. 客戶關係管理	3-3	重大主題管理	4.09 客戶服務與滿意	45	
6. 產品品質與責任	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	4.05.3 綠色數位金融與資訊安全	38	
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求	4.05.3 綠色數位金融與資訊安全	38	
7. 氣候變遷調適	201-2	氣候變遷所產生的財務影響與其他風險與機會	6.01 氣候變遷	61	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	67	
	305-5	溫室氣體排放減量			

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷 •TCFD 揭露架構	61
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01.2 氣候相關風險及機會鑑別結果	63
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01.2 氣候相關風險及機會鑑別結果	64
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01.1 氣候相關風險鑑別及管理	62
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01.3 氣候情境分析	65
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01.3 氣候情境分析	65
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01.4 內部碳定價	66
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.02 溫室氣體管理	67
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體管理	67
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	本公司於 2027 年開始執行確信	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01.5 指標	67

7.03 附錄三、永續會計準則(SASB)對照表

軟件與 IT 服務業：可持續發展主題與會計指標對照表

主題	代碼	會計指標	對照內容
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗 (2)佔電網電力百分比 (3)來自再生能源百分比	6.02 溫室氣體管理 P.67
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量 (2)總耗水量及位於高度或極高度水資源壓力地區之百分比	6.04 水資源管理 P.70
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境因素納入數據中心需求的策略規劃之中	本公司在台北市南港區，本棟建築物具綠建築標章
數據隱私與自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告與用戶隱私相關之政策和作為	4.05.2 客戶隱私保護 P.37
	TC-SI-220a.2	資訊被用於次要目的之使用者數量	未統計此數量
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2025 年未發生客戶抱怨隱私權侵犯和 個人資料外洩等事件
	TC-SI-220a.4	(1)執法單位索取用戶資訊的次量 (2)被索取用戶資訊的數量 (3)用戶資訊被揭露的事件次數百分比	2025 年未發生客戶抱怨隱私權侵犯和 個人資料外洩等事件
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求的監控、阻擋、內容過濾或審查的國家/地區列表	產品及服務管理，依據「提供第三方支付服務之事業或人員防制洗錢及打擊資恐辦法」規定，進行交易監控及定期風險評估和審查
數據安全	TC-SI-230a.1	(1)數據外洩次數 (2)涉及個人身份訊息(PII)的百分比 (3)受影響的用戶數量	2025 年未發生客戶抱怨隱私權侵犯 和個人資料外洩等事件
	TC-SI-230a.2	描述識別與解決數據安全風險的方法，包	茂為歐買尬通過 PCIDSS 驗證

主題	代碼	會計指標	對照內容
		含使用第三方網絡安全標準	
招聘與管理一個全球化、多元化的員工和技能的勞動力	TC-SI-330a.1	(1)外籍員工 (2)位於海外員工的百分比	•本公司無外籍員工 •本公司無海外員工
	TC-SI-330a.2	員工敬業態度的百分比	本公司核心價值:誠信、專業、創新 無員工敬業態度測驗
	TC-SI-330a.3	(1)管理層 (2)依性別與種族/民族代表的百分比技術人員 (3)所有其他員工	5.01.2 人力結構 P.49
知識分子財產保護與競爭	TC-SI-520a.1	由於以下原因造成貨幣損失的總金額與反競爭行為法規與相關的法律程序	本公司無違反產品與服務訊息與標示相關法令且對不公平競爭與壟斷採取法律行動計畫
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1)服務中斷的數量 (2)總客戶停機時間	2025 年未發生資安風險造成客戶服務中斷或停機等事件
	TC-SI-550a.2	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	4.04.2 法規遵循 P.29

7.04 附錄四、產業別永續指標資訊-通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：371.83 (GJ) 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：905 公升 總耗水量：0 百萬公升	百萬公升	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	無	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	職業災害類別、人數及比率	量化	詳見 5.02 職業安全及衛生	數量, 比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	不適用	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳見 4.05 資訊安全、4.05.3 綠色數位金融與資訊安全	—	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025 年茂為歐買尬數位金融交易總金額 33 億	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

