

萬泰科技股份有限公司
2023 年永續報告書

Wonderful Hi Tech Co., Ltd.
2023 Sustainability Report

目錄

<u>經營者的話</u>	5
<u>關於本報告書</u>	7
<u>Chapter 1 企業永續經營</u>	9
<u>1.1 關於萬泰科技</u>	9
<u>1.1.1 公司簡介</u>	9
<u>1.1.2 參與公協會組織</u>	9
<u>1.2 企業永續治理架構</u>	11
<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u>	12
<u>1.4 利害關係人議合溝通</u>	16
<u>Chapter 2 企業穩健經營</u>	18
<u>2.1 公司治理</u>	18
<u>2.1.1 董事會</u>	19
<u>2.1.2 董事會成員提名及遴選</u>	24
<u>2.1.3 功能性委員會</u>	25
<u>2.1.4 績效評估</u>	27
<u>2.1.5 薪酬政策</u>	29
<u>2.1.6 永續治理</u>	30
<u>2.2 誠信經營與法規遵循</u>	31
<u>2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練</u>	33
<u>2.2.2 誠信經營政策</u>	34
<u>2.2.3 檢舉制度</u>	35
<u>2.2.4 公司之法規遵循</u>	47
<u>2.3 風險管理</u>	37
<u>2.3.1 風險管理架構與權責</u>	38
<u>2.3.2 關鍵風險與因應策略</u>	39
<u>2.4 永續供應鏈</u>	47
<u>2.4.1 供應鏈概況</u>	47
<u>2.4.2 供應鏈管理</u>	47
<u>2.4.3 供應鏈持續改善管理</u>	47
<u>2.5 經濟績效</u>	47
<u>2.5.1 營運與財務狀況</u>	47
<u>2.5.2 政府財務補助</u>	47
<u>2.6 資訊安全</u>	47
<u>2.6.1 資訊安全治理制度與架構</u>	47
<u>2.6.2 資訊安全治理策略</u>	47
<u>2.6.3 資訊安全治理防護措施</u>	47
<u>2.6.4 資訊安全事件通報與處理流程</u>	47

2.6.5 資訊安全教育訓練	47
Chapter 3 環境永續	51
3.1 氣候變遷因應	51
3.1.1 氣候治理	51
3.1.2 氣候風險管理	53
3.1.3 氣候變遷因應策略	53
3.1.4 指標與目標	55
3.2 能源及溫室氣體管理	56
3.2.1 能源管理	56
3.2.2 能源使用概況	57
3.2.3 溫室氣體管理	57
3.2.4 減量及節能措施	61
3.3 廢棄物管理	62
3.3.1 廢棄物管理制度	62
3.3.2 廢棄物的產生	63
3.3.3 廢棄物減量行動	65
3.4 水資源管理	66
3.4.1 水資源風險評估	66
3.4.2 取水、耗水與排水	67
3.4.3 廢水排放管理	69
3.4.4 水資源管理或減量行動	69
Chapter 4 產品創新與客戶服務	70
4.1 研發創新	70
4.1.1 主要產品與服務	70
4.1.2 研發人員與經費投入	71
4.1.3 技術研發與未來展望	72
4.1.4 智慧財產保護與專利佈局	74
4.2 客戶關係管理	75
4.2.1 客戶滿意度調查	75
4.2.2 客戶申訴與改善	76
4.2.3 產品品質與有害物質管理	77
Chapter 5 和諧健康職場	79
5.1 員工多元化與性別平等	80
5.1.1 推動職場人權保障	80
5.1.2 人力結構與多元職場	81
5.1.3 順暢的溝通管道	83
5.2 勞資關係	83
5.2.1 新進與離職狀況	84

5.2.2 完善的薪酬制度	85
5.2.3 多元的員工福利	86
5.2.4 育嬰假	90
5.3 人才培育與訓練	91
5.3.1 人才發展管理	91
5.3.2 績效考核機制	92
5.4 職業安全衛生	94
5.4.1 職安衛政策與管理系統	94
5.4.2 危害辨識與風險評估管理	95
5.4.3 職業事故調查程序	96
5.4.4 職安衛教育訓練	97
5.4.5 職業健康服務與促進活動	98
5.4.6 職業傷害與職業病	99
Chapter6 社會公益	100
6.1 社會參與	101
6.1.1 社會公益與社會參與	101
附錄一、GRI Standards 索引表	102
附錄二、永續揭露指標彙總表	110
附錄三 上櫃公司氣候相關資訊	111

經營者的話



總經理的話

萬泰科技股份有限公司（以下簡稱萬泰科技）是一家在台灣成立於 1978 年的公司，創立初期以生產電纜及電子線為主。在 ESG（環境、社會、公司治理）方面，萬泰科技已經展現了其對永續發展的承諾和實踐。

在這個充滿挑戰的時代，我們深知企業的使命不僅僅是經濟效益的追求，更是對社會和環境的責任。我們堅信，永續發展是企業的核心價值，而我們身為 ESG 管理者，謹此宣示我們的承諾和行動。

而 2023 年為萬泰發展 ESG 的元年，我們不止成立了 ESG 發展委員會，專注執行永續發展的項目，更在委員會的監督之下導入 ISO-45001：2018 職業安全衛生管理系統與 ISO-14001：2015 環境管理系統，以展現對於環境與勞工保護的關心，並定期召開會議關注成效，跟隨全球環境趨勢調整方向。

環境方面：

萬泰科技已經實施精算碳排放量並設立 2025 年將碳排相較基準年降低 15~25%的目標。這顯示了萬泰科技對於環境保護的重視，並且積極採取行動來減少其業務活動對環境的影響，為實現這一目標，我們將採取一系列措施，包括提升能源效率、轉向清潔能源和推行環保技術。我們深信，透過這些努力，我們能夠保護地球的生態環境，為後代子孫留下一個更美好的未來。

社會責任方面：

1. 萬泰科技給予企業員工豐富福利，除了法定福利外婚喪喜慶金、多益津貼、員工認股、慶生會及獲利分紅等多項制度，這些措施不僅提高了員工的工作滿意度，也提升了公司的社會形象。
2. 學童的教育議題同樣是萬泰重視的一環，不僅持續關心台灣地區的弱勢學童，同時也將愛心散播至泰北；我們相信「百善孝為先」，自 2019 年開始設立「孝心獎」，每年約有 40 位志工前往泰北籌辦活動，對於在地人民的關懷，同樣是萬泰領先業界之處。
3. 自 2019 年起，公司每年捐贈口罩並派員參加白沙屯進香活動。我們深知進香期間口罩的重要性，因此每年公司同仁們在進香的路上沿途發送口罩，在擁擠的進香路上避免疫情傳染，平安健康的陪媽祖完成遶境。

公司治理方面：

萬泰科技在面對困境時展現了其堅韌的決心和策略眼光。例如，當公司面臨連續四年的虧損時，萬泰科技選擇結束低價戰，不再接賠錢訂單，並把公司資源投入較新的產業發展需求以及東南亞市場。這些決策顯示了萬泰科技在公司治理上的智慧及果斷。未來我們也將持續此治理方針，確保公司在合理的利潤下持續成長。

結語

萬泰科技重視承諾並力行實踐 ESG 暨永續發展。無論是在環境保護、社會責任，還是公司治理方面，萬泰科技都展現了其作為一家負責任的企業的形象。我們期待萬泰科技在未來能夠持續其在 ESG 方面的努力，為創造一個更加永續的未來做出更大的貢獻。

關於本報告書

編製原則

本報告書為萬泰科技股份有限公司（以下簡稱本公司、萬泰科技或我們）首次發行之永續報告書（Sustainability Report），主要依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年公布之GRI準則2021（GRI Standards 2021）進行編製，並遵循「氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以2023年度（2023年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至2022年度之資訊或延伸至2024年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為萬泰科技股份有限公司，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為萬泰科技發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於萬泰科技官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2024 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2025 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對萬泰科技永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：ESG 發展委員會總幹事

電子信箱：B02432@wontex.com.tw

聯絡電話：03-4527777#152

ESG 網站：<https://www.wontex.com/esg.php?lang=tw>(暫定)

聯絡地址：桃園市中壢區北園路 17 號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於萬泰科技

1.1.1 公司簡介

萬泰科技股份有限公司(前身萬泰電線電纜股份有限公司)於1978年6月在台灣成立，創立初期以生產電纜及電子線為主，並在短時間內快速發展，成為台灣電子線生產的龍頭。

配合電子業生產重心轉移到中國大陸，台灣廠在1995年到2000年間轉型為網路線及高頻同軸線的專業生產廠家，並在2007年取得CAT6A線材(10G)的國際認證，讓萬泰科技成為世界知名的網路線生產工廠。

萬泰科技擁有完整的產品系列，經國際安規認可產品高過數百種。以最熱忱的服務態度，不斷精進品質，開發新產品，和客戶共同發展、共同成長。

公司基本資訊	
公司全稱	萬泰科技股份有限公司
公司簡稱	萬泰科技
設立日期	1978/6
企業總部	新北市五股區新北產業園區五工六路72號
董事長	張銘烈
總經理	張程雅
產業別	通訊網路
股票代號	6190
股票上市日期	1998/2/4
資本額	1,617,911,580
主要產品項目	網路線、高頻同軸線
營運據點	台灣、美國、中國、泰國、越南

1.1.2 參與公協會組織

萬泰科技積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2023年間，萬泰科技以會員身分參與之公協會如下：

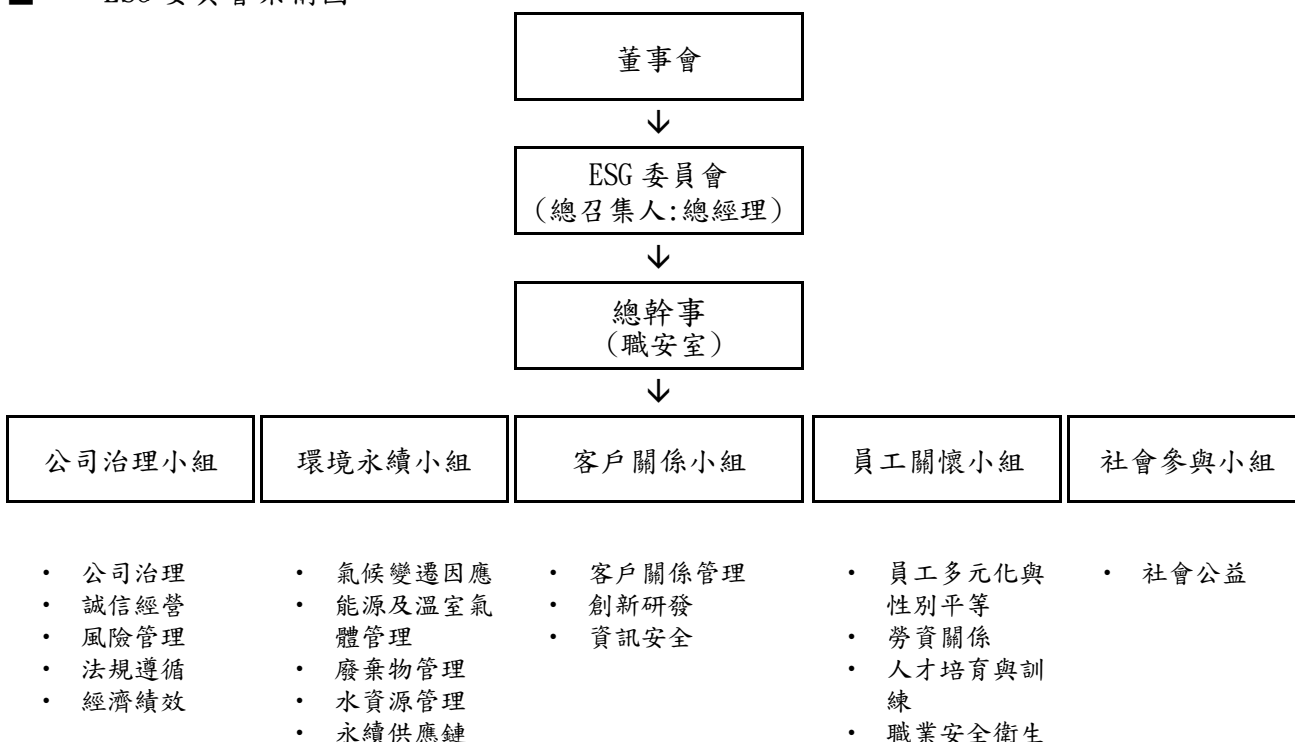
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台灣區電機電子工業同業公會	提供會員全球多元化服務，增進共同利益，作為產業及政府的橋樑，以促進經濟發展。	會員
2	台灣區電線電纜同業公會	電線電纜公會希望透過本網站來協助會員開闊網際網路的視野並創造無限商機與遠景。	會員

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
3	台灣區電子線協會	推動國內電線產業發展，協調並整合同業關係，增進共同利益為宗旨。	會員

1.2 企業永續治理架構

萬泰科技於 2023 年 10 月成立「ESG 委員會」，為公司永續發展專責單位，由總經理擔任總召集人，職安室擔任總幹事，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、環境永續、客戶關係、員工關懷與社會參與等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。萬泰科技每年至少 4 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2023 年召開之 6 場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 6.5%。

■ ESG 委員會架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2023 年萬泰科技依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出萬泰科技重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 19 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 19 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性	■ 採工作坊形式，副總級以上之高階管理階層，對 19 項永續議題進行討論。評估永續議題對治理、環境及社會面向產生的正/負面影響及考量利害關係人關注議題。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 10 項重大主題	■ 萬泰科技 ESG 委員會討論後，共辨識出 10 項重大主題，分別為：公司治理、誠信經營與法規遵循、風險管理、氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、水資源管理、研發創新、員工多元化與性別平等、人才培育與訓練及職業安全衛生。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由 ESG 委員會制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 30 日前發行。

■ 萬泰科技重大主題列表

面向	2023 年度 重大主題	對萬泰科技意義	價值鏈衝擊							揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外							
			員工	投資人	客戶	供應商	政府機關	媒體	社區		
治理	公司治理	公司治理之有效性與落實程度為企業營運重要基礎，訂定相關規範制度，亦致力資訊透明揭露，以維護利害關係人之權益。	V	V	V				V	2.1 公司治理	GIR 2
治理	誠信經營與法規遵循	提升員工守法合規意識並確保集團海內外各公司的運營能遵守國內外法規政策變動，降低因違法/違規或法規層面變動所致之集團營運之風險。		V	V		V	V		2.2 誠信經營與法規遵循	GRI 205 GRI 206
治理	風險管理	面對近年多面向的風險，包括疫情、氣候變遷、少子化等，每年進行會議討論，擁有隨時面臨風險的能力。	V	V	V	V				2.3 風險管理	-

面向	2023 年度 重大主題	對萬泰科技意義	價值鏈衝擊							揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外							
			員工	投資人	客戶	供應商	政府機關	媒體	社區		
治理	研發創新	為因應客戶客製化之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力。		V	V					4.1 研發創新	-
環境	氣候變遷因應	面對多變的氣候，萬泰科技十分關心這些變化帶來的影響。	V	V	V	V		V		3.1 氣候變遷因應	GRI 201-2
環境	能源及溫室氣體管理	對於能源管理及溫室氣體排放，已訂定出短、中、長期目標，期望生產行為可以降低對於環境的影響。	V		V	V				3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 302 GRI 305
環境	水資源管理	根據近幾年供水情形不穩定情形，導入製程用水循環再利用，降低每月用水量。	V				V			3.4 水資源管理	GRI 303

面向	2023 年度 重大主題	對萬泰科技意義	價值鏈衝擊							揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外							
			員工	投資人	客戶	供應商	政府機關	媒體	社區		
社會	員工多元化	進用多國籍員工，並將部分員工規劃為中階技術人員，使其有永久居留證，並計畫長期培養能力，以人為本的企業文化思維，尊重包容多方交流，打造多元共融之職場。	V	V				V		5.1 員工多元化與性別平等	GRI 405
社會	人才培育與訓練	人才培育提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展。	V	V				V		5.3 人才培育與訓練	GRI 404
社會	職業安全衛生	員工健康與安全是萬泰科技重視之環節，可能對員工健康造成影響之風險，各廠已制定職業安全衛生管理措施與政策，致力守護員工健康。	V				V			5.4 職業安全衛生	GRI 403

1.4 利害關係人議合溝通

萬泰科技透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard 2015)進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：股東/投資人、員工、客戶/顧客、供應商、政府機關、媒體、社區。萬泰科技建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東/投資人	公司治理 誠信經營與法規遵循 風險管理 經濟績效	公開資訊觀測站：每月 法人說明會：每半年 季財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每年 3 次以上 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：財務部 黃經理 專線：(02) 2298-8033 # 261 信箱：wtc261@wontex.com.tw
員工	員工多元化與性別平等 勞資關係 人才培育與訓練 職業安全衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期	聯絡方式：人資部 翁小姐 專線：(03) 452-7777 # 283 信箱：bee_wong@wontex.com.tw
客戶/顧客	資訊安全 研發創新 客戶關係管理	客服專線/智能文字客服/網站訪客留言版/顧客意見箱/FB 粉絲團/Linkedin：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 電子報：不定期 顧客滿意度調查：每年一次 企業永續專區：不定期	聯絡方式：外貿部 張副理 專線：(02) 2298-8033 # 258 信箱：sales@wontex.com.tw

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
供應商	誠信經營與法規遵循 風險管理 經濟績效	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	聯絡方式：採購中心 楊課長 專線：(03) 452-7777 # 136 信箱： purchaser136@wontex.com.tw
政府機關	誠信經營與法規遵循	政府機關評鑑：每年 主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：財務部 林小姐 專線：(02) 2298-8033 # 262 信箱：wtc262@wontex.com.tw
媒體	經濟績效 社會公益	電話專線/電子郵件：即時 記者會/媒體採訪/新聞稿：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：財務部 黃經理 專線：(02) 2298-8033 # 261 信箱：wtc261@wontex.com.tw
社區	社會公益	電話/電子郵件/新聞稿：不定期 論壇/社會公益與環保活動：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：董事長室 游副課長 專線：(02) 2298-8033 # 292 信箱：amy_you@wontex.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

項目	內容
對應 GRI	GRI 2
衝擊說明	公司治理不當可能導致利益衝突的產生，使投資者失去信任，造成投資者流失，影響公司與股東的整體利益。
政策、承諾	為確保公司的永續經營，萬泰科技非常重視公司營運和治理的透明度。為此，萬泰科技持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。同時為確保相關各方之間的有效溝通和協調，公司亦建立了獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制，並由審計委員會召集人向股東會報告與內部稽核主管之間的溝通情況。 除了針對內部控制制度的自我評估之外，董事會、審計委員會和管理階層亦每年檢討各部門的自評結果，並按季審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期： 1. 董事教育訓練時數達 6 小時以上。 2. 董事會平均出席率達 85 %。 3. 審計委員會平均出席率達 85%。 4. 薪酬委員會平均出席率達 85%。 5. 公司治理評鑑優等以上。 6. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 7. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為優等以上。 中長期： 1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 2. 完善永續治理架構、推動內部 ESG 目標設定，已目標驅動內部轉型。 3. 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。
行動計畫	1. 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次審計委員會和董事會，其中包括內部稽核主管和獨立董事之間的溝通。在董事會報告中應詳細說明內部稽核情況，並需在年底通過次年度稽核計畫。 2. 由全體獨立董事組成審計委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 3. 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。

項目	內容
2023 年有效性評估	1. 公司將董事會相關資訊揭露於公司年報和網站，同時按照「董事會績效評估辦法」執行自我評鑑，以確保透明度和效能。 2. 每年完成公司治理評鑑系統的自我評估，以確保公司治理的有效性。 3. 在公司官網提供利害關係人聯繫方式，以便傾聽利害關係人之需求並及時回應。 4. 設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。 5. 每年進行一次董事會評估，以提升公司治理效能。
申訴機制	利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。

2.1.1 董事會

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運績效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，成員年齡介在 45 歲~80 歲間，專業背景包含法律、會計、財務、產業、行銷及科技等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

本公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2023 年全體董事出席董事會比例皆為 100%。

年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數 (小時)
中華民國工商協進會	營業秘密訴訟實務、競業禁止條款與案例	3
中華民國工商協進會	金融科技創新應用趨勢	3
中華民國工商協進會	公司治理與企業舞弊及重大案例解析	3
中華民國工商協進會	永續轉型系列課程：全球自然與生物多樣性趨勢與其挑戰和機會	3
中華民國會計師公會全國聯合會	會計師洗錢防制監理與實務	3
中華民國會計師公會全國聯合會	IAS 12 所得稅	3
中華民國會計師公會全國聯合會	獨立董事與審計委員會實務運作解析	3
中華民國會計師公會全國聯合會	投資等級的永續報告書	3
社團法人中華公司治理協會	全球碳交易機制運行下企業碳權與碳資產管理因應	3
社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3
社團法人中華公司治理協會	脫碳與企業購買綠電/氣候行動與脫碳願景整合策略	3
社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
社團法人中華公司治理協會	ESG 下的董事會治理	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	張銘烈	男	71~80	111.6.8	3 年	新埔工專 萬旭電業(股)公司董事長	樂豪國際(有)公司董事 樂豪有限公司董事 東莞萬泰光電(有)公司董事長 開曼萬泰控股公司董事 開曼萬泰國際公司董事 泰國國際萬泰控股(股)公司董事 泰國萬泰電線電纜(股)公司董事長 萬泰光電(股)公司董事長 越南萬泰電線電纜有限公司董事長 萬旭電業(股)公司法人董事代表 萬旭電業(香港)有限公司董事長 蘇州萬旭電子元件(有)公司董事 ASAHI BEST BASE SDN. BHD 董事 PT Asahi Best Base Indonesia 董事 ABA Industry Inc. 董事長 數據科技(股)公司董事 銀嘉科技(股)公司董事長 銀領科技(股)公司董事長
董事	張明華	男	71~80	111.6.8	3 年	屏東農專 萬泰科技(股)公司副董事長	樂豪國際(有)公司董事 樂豪有限公司董事 泰國萬泰控股(股)公司董事 泰國萬泰電線電纜(股)公司董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	張程博	男	45~50	111.6.8	3 年	致理技術學院 萬泰科技(股)公司副廠長 ABA Industry Inc. 經營主管	本公司執行長 樂豪國際(有)公司董事 樂豪有限公司董事 東莞萬泰光電(有)公司董事 萬泰光電(股)公司董事 越南萬泰電線電纜有限公司董事 翌泰科技有限公司董事 ABA Industry Inc. 董事&經營主管 美銘投資(股)公司董事長 銀嘉科技(股)公司董事
董事	鐘榮志	男	51~60	111.6.8	3 年	美國 STRAYER COLLEGE 萬泰科技(股)公司董事	富山精機廠(股)公司總經理 特別助理兼業務經理
獨立董事	黃癸森	男	71~80	111.6.8	3 年	美國哈佛大學 MBA 美國南達科他州工學院機械碩士、日本國立大阪大學工學部機械系畢業 58 年全國性高等考試機械工程科及格、58 年工業技術師考試機械技師及格、美國國家工程師考試及格 美商台灣康旭(股)公司及韓國 FCI 公司集團總經理 福登精密(股)公司總經理	宇宙電子(股)公司董事長 訊瑩科技(股)公司董事長

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	孫慶鋒	男	61~70	111.6.8	3 年	密西根大學 MBA 密西根州立韋恩大學材料 科學碩士 台北工專礦冶科 卓越光纖研發組長 美商 Emerson Electric 亞洲 科技中心總監 United Tech-Carrier 財務分 析 誠信創投協理 順成豐/盛達/康群創投 總經理	國聯創業投資管理公司總經理 光元先進科技(股)公司董事長 大東紡織(股)公司獨立董事 景傳光電(股)公司監察人 中華民國創業投資公會監察人 華榮電線電纜(股)公司獨立董事 群光電能科技(股)公司獨立董事
獨立董事	陳世洋	男	61~70	111.6.8	3 年	東吳大學會計系 中華民國會計師公會全國 聯合會稅制稅務委員會主 任委員 月旦財稅實務釋評月刊副 總編輯	中山普萊聯合會計師事務所台 北所所長 臺灣金山電子工業(股)公司董事 新光鋼鐵(股)公司董事
獨立董事	楊君琦	女	51~60	111.6.8	3 年	臺灣大學商學研究所博士 天主教輔仁大學人事室主 任、國立中央大學人力資 源管理研究所兼任教授	輔仁大學企管系教授兼系主任 勝德國際研發(股)公司獨董

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 7 至 9 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於二人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由張銘烈擔任，並由張程雅擔任總經理。

為避免利益衝突，萬泰科技於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

萬泰科技於 2022 年 6 月股東常會選任董事 8 人，包含獨立董事 4 人，獨立董事比例已達 50%，優於法規規定，亦考量多元化方針，使現行董事會成員更年輕化與多元化。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3. 監督公司內部控制的有效實施。 4. 確保公司遵守相關法令和規則。 5. 管控公司存在或潛在的風險。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會由 3 名獨立董事組成，1 人具備會計財務及稅務之專長。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會成員人數為 3 人，由董事會決議委任之，其中 2 位成員為獨立董事。

為落實公司治理並提升本公司功能性會的功能，我們建立了績效目標以增強各功能性委員會的運作效率，並於次一年度第一季結束前完成自評過程。在自評過程中，各位成員皆有填寫「審計委員會績效評估自評問卷」及「薪酬委員會績效評估自評問卷」。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的審計委員會績效評估自評結果和薪酬委員會績效評估自評結果，分數均為極優，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提各功能性委員會的運作效能。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程。

在自評過程中，各位董事成員皆有填寫「董事會績效評估自評問卷」及「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數均極優，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估項目

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

■ 董事成員績效評估項目

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

■ 2023 年度績效評估結果

董事會及董事成員績效內部評估-結果「良好」

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權平均
內部評估	A. 對公司營運之參與程度	3	20.0%	5	5
	B. 提升董事會決策品質	4	26.7%	5	5
	C. 董事會組成與結構	3	20.0%	5	5
	D. 董事之選任及持續進修	2	13.3%	5	5
	E. 內部控制	3	20.0%	5	5
	總計	15	100.0%		

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部評估	A. 公司目標與任務之掌握	2	16.7%	5	5
	B. 董事職責認知	2	16.7%	5	5
	C. 對公司營運之參與程度	2	16.7%	5	5
	D. 內部關係經營與溝通	3	25.0%	5	5
	E. 董事之專業及持續進修	1	8.3%	5	5
	F. 內部控制	2	16.7%	5	5
	合 計	12	100.0%		

2.1.5 薪酬政策

萬泰科技根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事薪資報酬按照「董事薪資報酬辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。 2. 退職退休金：指員工退休時獲得的退休金。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。（若章程未規定董事酬勞則不適用） 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。 董事薪資報酬的組成部分在「董事薪資報酬辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。	根據員工的「薪資管理辦法」、「績效評核辦法」、「績效獎金辦法」和「員工酬勞分派辦法」，經理人的薪酬結構如下： 固定薪資： 1. 本薪：基本薪資水準。 2. 主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5. 交通津貼：用於交通費用的津貼。 6. 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 7. 誤餐費：因工作時間調整而給予的額外津貼。 8. 出差費：因公務出差的津貼。 變動薪資： 1. 績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。 2. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2023 年成立了 ESG 委員會，由總經理擔任召集人，職安室擔任總幹事，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有五個子小組，包括公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組和社會關懷組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

■ 2023 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
第十六屆第 9 次董事會	2023 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
第十六屆第 10 次董事會	2023 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
第十六屆第 12 次董事會	2023 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
第十六屆第 13 次董事會	2023 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。

2.2 誠信經營與法規遵循

項目	內容
對應 GRI	GRI 2, GRI 205, GRI 206
衝擊說明	萬泰科技重視組織整體之信譽，並致力於維持最高道德標準及專業能力，嚴格要求本公司從業同仁、代理人、經銷商與承包商皆需遵守執行業務所在國家適用之反貪腐及反賄賂相關法規，其包含但不限於美國的海外反貪腐法、英國的賄賂法令，以及中國之反貪腐法等。 為落實上述相關反貪腐法規，萬泰科技透過「制定相關規範」、「普及教育訓練」、「暢通溝通管道」三大誠信經營之管理方式，供公司全體同仁以及業務合作對象遵循，期許其具備廉潔行為素養和從業道德，共同實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。
政策、承諾	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。因此，我們制定了「工作規則」以及「供應商行為準則」等規範，以規範公司人員的行為。遵守法規是企業營運的基石，若無法遵循法規，將對公司的營運和聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本。為此，萬泰科技公司恪守主管機關在公司治理、誠信經營、環境保護和勞工人權等方面制定的相關法令。為降低員工違反法規的風險，我們定期對員工進行教育宣導，以確保組織內的法規教育得以實施。透過這樣的教育措施，我們致力於強化員工對法規的認識和遵守，以確保公司內部的法遵意識和遵循法規的行為遵從。這不僅有助於降低風險，還有助於維護公司的聲譽和建立良好的外部形象。
權責單位	稽核室、採購中心
短中長期目標	短期： 1. 年度未有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 2. 年度違反重大法規數等於零。 3. 對供應商進行反貪腐溝通完成率達到 100%。 中長期： 1. 每年對公司所有員工執行一次道德誠信教育訓練。 2. 建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。 3. 年度違反重大法規數等於零。
行動計畫	1. 已將「工作規則」第一章第七條及第五章第四十七、四十八條與「供應商行為準則」列入新進人員之職前教育訓練課程中，並向新進同仁宣導本公司重視誠信的企業文化。 2. 對供應商進行反貪腐溝通。
2023 年有效性評估	1. 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。 2. 本年度未發生任何重大法規違反事件。 3. 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100%的教育訓練。 4. 董事長室向董事會報告誠信經營情形。

項目	內容
申訴機制	1. 提供公司設置的申訴專線電話或電子信箱，供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測站上公開披露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。 4. 若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情勢，可透過公司申訴專線或電子信箱告知公司，公司將依據檢具內容追溯相關 權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。 申訴專線：02-22988033#286 電子信箱：steve_chang@wontex.com.tw

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，萬泰科技訂有「供應商行為準則」、「工作規則」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司之「供應商行為準則」、「工作規則」之規定，未來將由稽核室及採購中心為負責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依萬泰科技「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
 - c. 企業的長期經營狀況和商譽。
 - d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。

- b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
- c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 檢舉制度

萬泰科技已制定具體的書面檢舉辦法，並設立電子信箱來處理接收檢舉事項，並在 2023 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照「誠信經營守則」的規定，建立書面檢舉作業辦法。預計該作業辦法將包括以下內容：

- 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線，並委託外部獨立機構提供檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：
- 1、 檢舉人可以提供真實姓名、身分證號碼，也可以選擇匿名檢舉，並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
 - 2、 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
 - 3、 具體可供調查的事證。
 - 4、 本公司承諾對檢舉人身份和檢舉內容進行保密，相關人員應以書面聲明確保檢舉人不受不當對待。
 - 5、 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
 - a. 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
 - b. 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
 - c. 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
 - 6、 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
 - 7、 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
 - 8、 專責單位應向董事會報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。

2.2.4 公司法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。萬泰科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司制定了《誠信經營作業程序及行為指南》及《內部重大資訊處理作業程序》，依法令管理企業的營運活動。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

2022 年及 2023 年，萬泰科技未發生違反環境相關法規、社會相關法規、有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件，亦未發生反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易之事件。

2.3 風險管理

項目	內容
對應 GRI	自訂主題
衝擊說明	風險管理的完整度與強度是企業能否永續經營的關鍵，面對各種新興風險，公司力求及早辨識、並擬定妥適可行的因應策略，可大幅減緩其衝擊程度，同時展現企業韌性及營運穩定度，藉此鞏固商業關係、提升市場信賴。
政策、承諾	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。本公司已根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，考慮內外部環境和商業模式的變化，以及可能發生的營運風險，建立了相應的內控制度和作業辦法。各部門自行進行自我檢核和執行，以降低突發風險對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，並採取應變措施，以確保公司能夠實現永續經營。
權責單位	董事會
短中長期目標	1. 稽核單位每季向董事會及審計委員會報告內控遵循查核結果，且為內控稽核無重大缺失。 2. 每年進行公司治理評鑑自評，並檢討論結果並持續改善。 3. 年度未發生任何資安洩漏事件。 4. 年度未違反任何重大法規事件。 5. 年度內各營運據點未因氣候風險造成財物損失。
行動計畫	1. 由「資訊中心」統籌集團資安政策與管理事宜。 2. 訂定風險管理政策並落實執行，制定資安、氣候、數位轉型等計畫已降低公司風險。 3. 設置跨部門之氣候工作小組，以利追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 4. 為符合金融監督管理委員會及國內法令法規要求，就各項業務擬定各項風險清單，檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。
2023 年有效性評估	1. 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 2. 依循個人資料相關法令法規，並落實保護本公司所持有之個人資料，使個人資料之蒐集、處理及利用程序合於法令法規要求，所有新進同仁需簽署個人資料同意書。 3. 選任具備財務、會計及法律專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。
申訴機制	1. 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 2. 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，萬泰科技透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 萬泰科技風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

萬泰科技透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2023 年度萬泰科技共辨識出 4 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2023 年度風險項目與未來因用策略

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	溫室氣體強化排放量報導義務及低碳技術轉型，造成營運成本增加。	人才留任、員工發展、職場環境等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險管理 政策與程 序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	目前，我們的 ESG 委員會定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1. 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 2. 教育訓練計劃及預算編列：每年預留預算用於員工訓練，提升員工的專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程。

ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險因應策略	1. 市場風險（價格風險）：本公司採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，萬泰科技可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，萬泰科技在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：每年我們都會預留預算來進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。 3. 補助政策：為了鼓勵員工提升專業能力，提高行業競爭力，我們設立了證照津貼和獎勵制度，以獎勵員工的努力。	1. 資訊安全事件管理：我們建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 3. 機密文件權限管理：機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。

2.4 永續供應鏈

2.4.1 供應鏈概況

可持續性供貨是企業永續經營，公司治理重要的承諾，地緣政治方興未艾，短鏈、斷鏈的挑戰，更彰顯永續供應鏈管理的策略與執行績效的重要性。為提升供應鏈的永續韌性，我們與供應商密切合作，創造互利共榮的產業鏈。在此基礎下，供應商是我們重要的合作夥伴，萬泰科技建置平台與供應商知識共享共同成長，我們與供應商攜手推動減碳專案，執行綠色產品，材料的採購，為打造更具韌性與影響力的供應鏈具體行動。

萬泰科技產品於購入銅材及高分子材料經研發確立後，再進行製造加工，最後進行銷售，國外市場部分是透過經銷商銷售或者以 OEM 的形式直接銷售給世界各大品牌廠商，國內市場則直接銷售給電信局加工廠、網路施工商或委外加工後直接售予使用廠商。

萬泰科技產業鏈

上游	供應商	銅板加工業者、高分子材料
中游	組裝廠	研發、加工、製造
下游	客戶群	國營企業、學校、大樓、通路、通訊、資訊整合商

關鍵供應商數量

年度	關鍵供應商家數 (註)
2023	10
2022	9
2021	12

(註)關鍵供應商定義：生產主要材料供應商(佔總採購金額 80%以上)，如銅、PVC 粉、鐵氟龍等

推動在地供應鏈

萬泰科技在永續策略上為了創造與供應商互惠共榮關係，在採購方面持續以當地企業為優先選擇，2023 年度針對供應商在地化家數占比為 89.13%，未來將更積極致力推動在地採購、協助在地供應商提升技術與品質、建立高效率、具競爭優勢的產業鏈，並減少運輸時間與碳足跡。

在地供應商家數

年度	在地供應商家數	全部供應商家數	在地供應商家數比率
2023	82	92	89.13%
2022	92	108	85.19%
2021	93	106	87.74%

(註)在地供應商定義：地理位置位於台灣之供應商

在地供應商採購比率

年度	在地供應商採購金額 (仟元)	全部供應商採購金額 (仟元)	在地供應商採購金額比率
2023	19,651	22,066	89.06%
2022	12,079	17,234	70.09%
2021	29,100	33,126	87.85%

2.4.2 供應鏈管理

供應商管理機制

萬泰科技致力於對環境面及社會面負責任的經營理念，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，盡責調查供應商相關風險，對於供應商管理流程有三個面向，透過「供應商評選」、「供應商永續管理」及「推動在地供應鏈」以促進上下游展開永續價值鏈發展。

對於供應商之管理流程及相關機制如下圖所示：

供應鏈評選	評核制度：品質指標、交期指標、服務指標、價格指標、安全指標 評估問卷：新供應商評鑑/評鑑小組會議
供應鏈永續管理	供應商評比：針對既有品質、交期、服務及安全。 供應商稽核與輔導：根據每年評核分數不佳供應商者，安排至供應商現場輔導稽核計劃。 供應商其他管理：每季進行供應商評比並固定更新環保測試報告，以及不定期要求供應商提供非衝突礦產聲明要求。
推動在地供應鏈	訂立採購目標，持續推動或維持在地採購比率，達到長期目標。

供應商評選

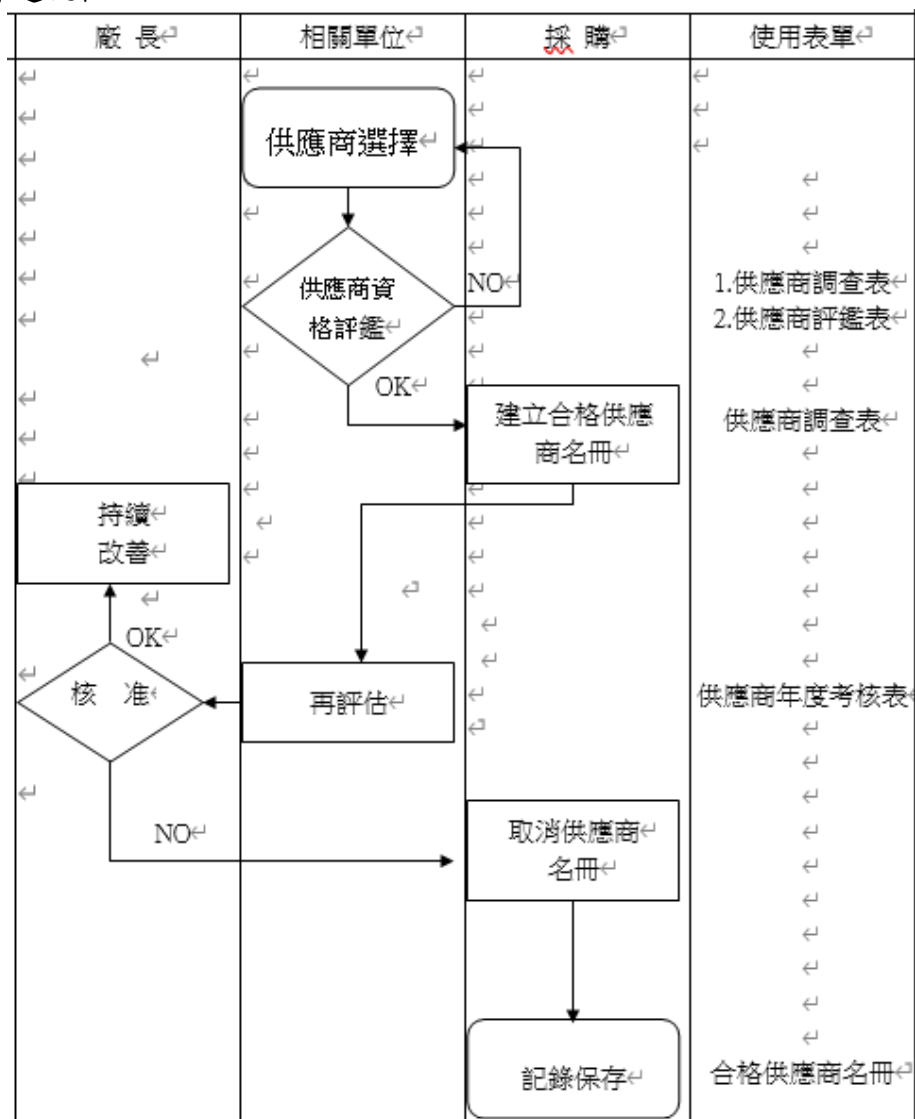
萬泰科技重視與供應商夥伴之間的合作關係，建立穩定的供應鏈為目標。協助供應商進行風險評估、改善與管理，原物料供應之化學物質須符合法令規範。經由嚴謹的承攬商管理流程，確實督促承攬商遵守安全衛生環保規定，並確保作業人員安全及避免財產損失。我們同樣關注供應商的勞工人權，例如：要求供應商禁用來自衝突區域的金屬礦源。

萬泰科技要求供應商及其供應鏈向非衝突的冶煉廠與礦場進行採購，並要求供應商積極督促尚未取得此認可的冶煉廠與礦場接受「無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-free Smelter Program, CFSP)」或其他同等之獨立第三方稽核計畫的檢驗。我們將持續致力於達成在鉭 (Ta)、錫 (Sn)、金 (Au)、鎢 (W)、鈷 (Co) 的使用上符合「非衝突(conflict-free)」(註1)原則為目標。

要求新供應商需通過品質、交期、服務、價格及安全五大指標審核，並經由相關審核部門(品質、研發、採購、職安單位)一同評估供應商供貨風險，確保後續供貨的符合性，一旦評選通過即成為萬泰科技之合格供應商，便開始接受每年度供應商評比。

註1：所謂「非衝突 (conflict-free)」的原物料，係指該原物料係來自於經電子產業公民聯盟與全球永續議題 e 化倡議組織或其他同等組織所認可之冶煉廠，或經合理查證和盡職調查後依相關法規足資認定為「非來自剛果衝突地區 (DRC conflict free)」者。

• 供應商評選流程



供應商永續管理

(1) 供應商評比

萬泰科技將定期評量供應商之風險管理項目遵循情況，並在進行合作夥伴關係選擇時，考量供應商符合該等要件的進度及持續表現。

構面	評比項目	評比評估
經濟治理	品質	• 進料品質穩定 • 產品應用品質穩定 • 異常改善能力與時效 • 品質管理系統落實執行
	交期	• 準時達交-達交準確率
	服務	• 新技術/新產品開發意願能力 • 特殊需求回應迅速與達成 • 主動提供生產品質資訊
環境/社會	安全	• 社會責任-進行無有毒有害物質管理、不使用來自衝突區之衝突礦產、符合萬泰科技供應商行為準則 • 環境/社會法規-符合環境保護、職安衛法規管理系統-ISO 14001、ISO 45001

對於新材料/供應商的驗證程序，遵行內部審查標準執行，由各相關部門審查把關，並進行供應商稽核計劃。

(2) 供應商稽核與輔導

關於供應商評比管理，依供應商過去一年中之實際交易，就品質、交期、服務、安全等予以評分，每年針對評核分數不佳供應商者，安排至供應商現場輔導稽核計劃。

2023 年規劃執行 7 場次供應商稽核，皆執行完成，稽核完成率為 100%，供應商皆提出改善措施，改善如期完成率 100%。

2023 年供應商稽核		
預計稽核場次	稽核完成率	改善如期完成率
7	7	100%

(3) 供應商其他管理

2023 年萬泰科技每季進行供應商評比並固定更新環保測試報告，以及不定期要求供應商提供非衝突礦產聲明要求，達到供應商管理績效之提升。

2.4.3 供應鏈持續改善管理

萬泰科技對供應商之進料檢驗，若有品質異常請供應商提出改善與預防措施，並列入次年度供應商優先實地稽核對象。

供應商持續改善

萬泰科技會對供應商每季定期考核，針對分數於 69 分(含)以下之廠商，提供廠商考核分數並要求提出改善對策記錄保存於考核表後。

連續 2 季考核成績低於 69 分(含)以下，通知廠商限期改善仍無法達成者，則逕行取消合格供應商資格；但有特殊狀況經評鑑小組開會通過者，可以保持合格供應商資格，但採購單位仍須要求供應商對存在的問題提出限期改善並重新評鑑其資格。

2.5 經濟績效

2.5.1 營運與財務狀況

2023 年，萬泰科技年營收達 2,788,267 仟元，較前一年度減少了約 32%。與此同時，本公司亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 107%，較去年減少了約 31%。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2021	2022	2023
直接經濟價值之產生	\$ 3,885,517	\$ 4,458,559	\$ 2,961,077
營業收入	3,720,507	4,098,856	2,788,267
利息收入	789	1,855	4,448
股利收入	102	612	117
租金收入	9,146	9,147	9,676
其他收入	3,143	2,512	2,591
其他利益	28,836	101,810	6,145
投資收益	122,994	243,767	149,833
直接經濟價值之分配	\$ 4,128,002	\$ 4,629,704	\$ 3,176,926
營運成本	3,603,222	3,848,408	2,650,547
員工薪資費用	231,449	314,009	234,020
員工福利費用	10,883	11,249	12,760
支付出資人的款項	228,311	324,412	200,872

項目	2021	2022	2023
支付政府的款項	50,575	107,907	60,796
社區投資	1,604	4,606	3,747
其他損失	1,958	19,113	14,184
留存的經濟價值	\$ (242,485)	\$ (171,145)	\$ (215,849)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2023 年度個體財務報表。

2.5.2 政府財務補助

2023 年			
補助項目	補助對象	補助金額	補助原因
智慧化生產	經濟部工業局	1,700 萬	智慧化生產

2.6 資訊安全

2.6.1 資訊安全治理制度與架構

近年來許多知名企業陸續發生病毒勒索事件造成重大損失，因此企業強化資安的工作已刻不容緩。萬泰科技深知智慧財產安全對自身及合作夥伴的競爭力影響甚鉅，故本公司積極強化資訊安全與機密資訊保護機制，持續提升資安防禦能力(包含資訊安全監控系統、弱點掃描預防外部駭客侵入與內部機密洩漏、資訊軟硬體設備控管等等)，以降低日新月異未知的資安攻擊風險。

萬泰科技的資訊安全政策是以下列四大工作準則為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，於系統面建立防火牆、防毒系統、資料存取管控及諸多內控系統並定期進行入侵偵測、弱點掃描等檢示作業；於管理面則培育資安專業人員、建立資安管理規範與全員宣導資安知識，藉以提升公司在防禦外部攻擊及確保內部機密資訊防護的能力。

四大工作準則：

1. 建立資訊安全策略與管理規範
2. 強化教育宣導，全員建立資安共識
3. 確保資訊之機密性、完整性與可用性
4. 提供安全的作業環境

2.6.2 資訊安全治理策略

萬泰科技之資訊中心為公司資安防護專責單位，並以機房安全、員工個人電腦管控、外部網路攻擊/入侵防範、內、外部資安稽核四大策略，建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範，以維護公司競爭力並保障客戶權益。

項目	資安面向	管理策略
1	機房安全	1. 僅允許授權人員由資訊人員陪同下進入機房，並確實記載進入時間及需求目的。 2. 定期檢查機房設備和設施，確保無損壞或異常。
2	員工個人電腦管控	1. 實施最小權限原則，根據員工工作需求設置系統權限。 2. 安裝並定期更新防病毒軟件，確保個人電腦的安全性。
3	外部網路攻擊/入侵防範	1. 配置防火牆等系統，及時檢測和阻止外部攻擊。 2. 限制來自外部網路的訪問，僅允許必要的通信。 3. 定期進行外部網路滲透測試，發現潛在漏洞並及時修補。
4	內、外部資安稽核	每年度定期接受公司稽核室及外部會計事務所查核各項資訊安全制度是否合宜及確實執行

客戶隱私及機密資料的保護，關乎於企業長遠發展及競爭力的延續，萬泰科技始終責無旁貸與持續努力強化系統支援與管理架構之建置。

1. 對於個人資料處理的系統於流程、儲存及隱私設置作業上，均規範於機密保護作業平台運作，來保護客戶資料。
2. 針對客戶資料的接收、傳遞、保存及使用，制定權限控管，並依不同之機密級別分等管理。
3. 針對關鍵資訊進行遮罩及限閱，以落實對資料之保護。
4. 加強對於 USB 可攜式儲存裝置以及異常的資料存取行為進行控管，避免因人為因素所造成資料的遺失。
5. 外部檔案寄送皆需通過外部傳遞管控限制機制及主管之審批。

2.6.3 資訊安全治理防護措施

萬泰科技重視資安防護，定期進行資訊安全知識宣導外，逐年調高資訊預算建構資安防護系統，主要以網路安全控管、存取控制安全、資訊資產管理三大面向執行，以確保公司資安實務的有效性並降低風險。

項目	面向	防護措施
1	網路安全控管	網際網路安全及存取控制
		內部網路安全
2	存取控制安全	資料管理與存取管控
		帳號/網路存取管控
3	資訊資產管理	資產管理與管控
		資料保護

2.6.4 資訊安全事件通報與處理流程

資安事件之處理效率關乎其對公司之衝擊影響程度，若重大資安事件未能及時處理將可能影響客戶交期需求，以及對萬泰科技的信任。為提升資安事件處理效率，萬泰科技之資訊中心為資安專責單位，資安事件的處理當由資訊中心負責，業務相關單位則需全力配合，並設有資安事件通報流程，使同仁於資安事件發生時能有所依循，依照權責單位進行通報、搶救與修復措施，提升處理效率，並降低事件衝擊之潛在影響風險。

資訊安全事件處理流程		負責單位
1	資安事件發生	通報單位
2	偵測、隔離與影響評估	資訊中心
3	事件處理回報	資訊中心
4	事件記錄與防範再發生	資訊中心

2023 年，萬泰科技並無違反法規及利害關係人之資安申訴事件，亦未發生造成生產營運影響或損失之重大資安事件。

2.6.5 資訊安全教育訓練

萬泰科技為提升全體員工基礎資訊安全知識與緊急應變能力，新進人員於新人教育訓練時宣導資訊安全注意事項，其餘人員則定期進行相關教育訓練；未來將持續保持公司人員之資安教育訓練，並以每年全體員工 50%完成教育訓練為目標。

年度	教育訓練主題	受訓人數	受訓時數
2023 年	社交工程&密碼安全	36	4
2022 年	網路釣魚	20	3
2021 年	認識資安危機	19	2

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

項目	內容
對應 GRI	GRI 201-2
衝擊說明	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。
政策、承諾	萬泰科技致力於參與國際氣候倡議，如呼應 SBTi 科學基礎減碳目標等承諾以達 2050 年成淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
權責單位	ESG 委員會
短中長期目標	1. 短期(2025)：較基準年(2022)減碳 15-25%。 2. 中期(2030)：較基準年(2022)減碳 45%。 3. 長期(2050)：較基準年(2022)減碳 100%。
行動計畫	1. 進行台灣地區營運據點之供應商據點災害潛勢分析，將新供應商之位址納入氣候風險評估。 2. 進行各營運據點溫室氣體盤查，統計分析後訂定各營運據點減碳目標。 3. 汰換廠區老舊設備，更換為高效設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。
有效性評估	1. 碳密集度(CO ₂ e/百萬營收)2023 年較 2022 年上升 8%，主要原因為訂單不如預期，訂單未達足夠量能，造成生產效率及機台效能不佳。 2. 碳密集度(CO ₂ e/百萬營收)2025 年較基準年降低 3%。 3. 進行所有營運據點之水資源壓力評估，未有據點坐落於高水壓力區域。 4. 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。
申訴機制	透過廠區及總部季會追蹤及檢討能源使用情況，並要求廠區每年執行溫室氣體盤查與確信作業，並將各廠區年度減碳進度提交總部，針對減碳目標進行追蹤及檢討，適時更新減碳策略與政策。 除上述內部溝通管道外，外部利害關係人亦可透過公司網站、電子郵件等管道反映相關意見。

3.1.1 氣候治理

隨著 COP27 聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會

(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，萬泰科技將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

萬泰科技之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「ESG 委員會」，並由總經理擔任委員會之總召集人。萬泰科技股份有限公司每年至少 2 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

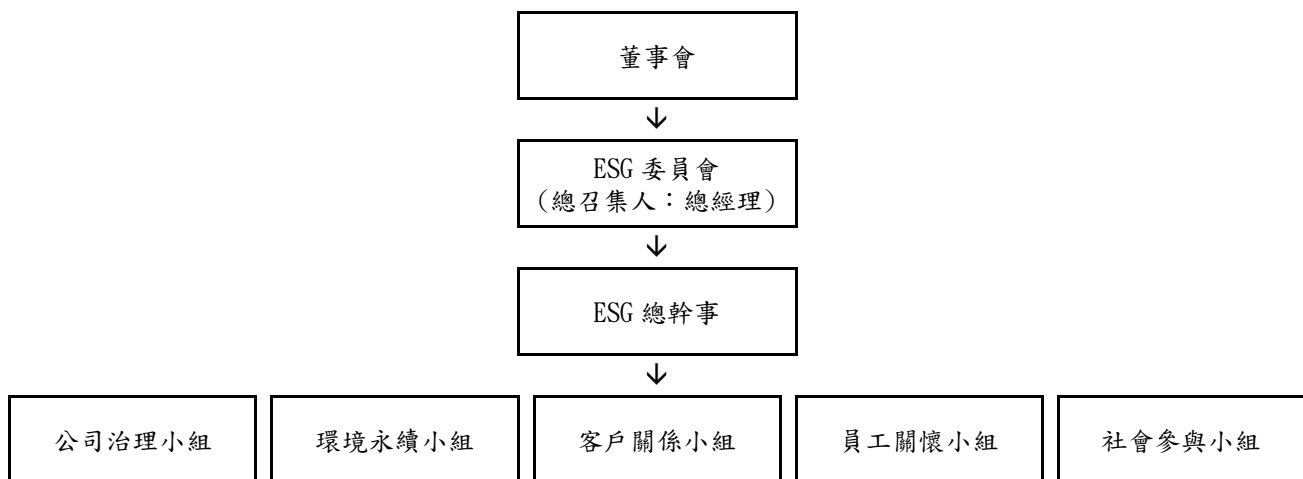
ESG 委員會

為強化萬泰科技對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2023 年成立 ESG 委員會，由總經理擔任召集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

ESG 委員會之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核各小組所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

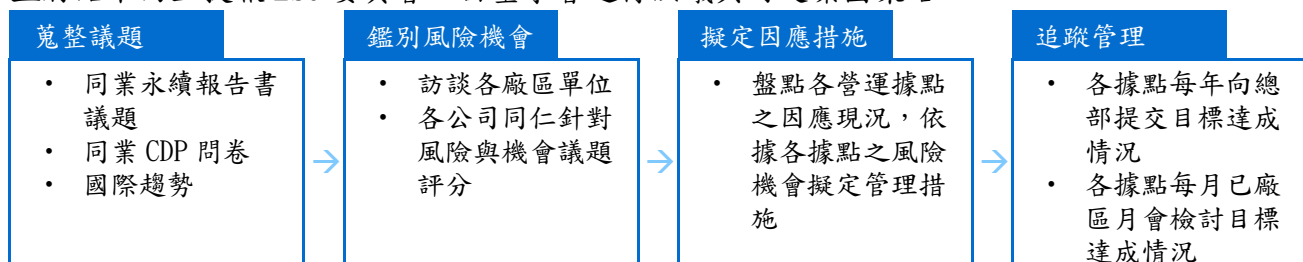
ESG 總幹事及工作小組

為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升集團之氣候韌性，特別設有公司治理、環境永續、客戶關係、員工關懷與社會參與等 5 個工作小組；並由總公司高階管理層擔任小組組長。ESG 小組主責蒐整集團各子公司與廠區之氣候議題現況，並不定期與各據點進行 ESG 會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並依各據點因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助集團下各據點提升氣候韌性。



3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，ESG 委員會每年定期蒐整同業及指標性企業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並定期召集 5 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關廠區與部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別萬泰科技之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報 ESG 委員會，由董事會進行決議與訂定集團策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2023 年萬泰科技由 ESG 委員會召集 5 大 ESG 工作小組，依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢蒐整萬泰科技專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 6 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、2 項實體風險與 2 項氣候機會，如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 萬泰科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	強化排放量報導義務	短、中期	企業被要求申報或公開揭露溫室氣體量等資訊，並要求接受第三方驗證。雖目前萬泰尚未被強制要求揭露，未來若未如實或如期揭露可能遭受停產或罰鍰，造成營收下降與管理成本上升。	依據 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查標準及溫室氣體盤查指引進行海內、外各營運據點及子公司盤查。 每年計算各廠區溫室氣體排放總量，交由 ESG 委員會進行分析及訂定減量目標。
轉型風險	低碳技術轉型的成本	中、長期	低碳經濟轉型過程中，客戶擬對低碳產品需求增加、要求再生能源使用量增加、製程能源效率提升等，需要投入的開發及應用的成本，造成管理成本增加。	透過報表分析並篩選出耗能設備，進一步評估需要汰換的設備。 導入智慧電表，分析及蒐集各項生產設備耗能情形。
實體風險	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	長期	中壢廠地勢較低窪，梅雨季節或颱風季節容易造成廠區門口外馬路淹水，若淹水造成停產，使得營收下降。	認養工業區內工廠周遭人行道，維護人行道植栽及保持水溝暢通避免阻塞。
實體風險	平均氣溫上升	中期	氣候變遷造成平均氣溫上升，部分製程無法設置冷氣降溫，作業人員暴露於熱危害之中，辦公室區域需增加冷氣的使用增加電費支出。	持續評估/導入自動化系統及設備，減少作業人員暴露於熱危害環境時間，辦公室區域汰換耗能設備、考量使用其他增加冷氣對流效率方法或設備
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	短期	受到氣候變遷影響(如淹水)，員工通勤上、下班受到嚴重阻礙，透過導入智慧化生產，減少人員「必要」到廠的頻率與機會，亦可提升良率，減少物料使用與廢棄物產生，並縮短交期，降低營運成本與提高生產力。	導入智慧製造系統與設備，提升生產效率及降低人員必須現場操作機台的人力。
機會	回收再利用	短期	近年廢棄物處理費用不斷上漲，使用可回收材料或廢棄物再利用(如包裝、紙箱、棧板等回收)，降低廢棄物處理成本。	提出「減少一次性用品、提高再利用次數」政策，並推行。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，萬泰科技除針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過 ESG 委員會監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為萬泰科技訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	年度碳密集度 (CO ₂ e/百萬營收)較 2022 年逐年下降 1%	2023 年未達成
	2025 年集團總碳排放量較 2022 年下降 15-25%	執行中
	2030 年集團總碳排放量較 2022 年下降 40%	執行中
	2050 集團總碳排放量較 2022 年下降 100%	執行中
再生能源目標	2025 年集團再生能源占比達 10%	執行中
	2030 年集團再生能源占比達 40%	執行中
	2050 年集團再生能源占比達 100%	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2023 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2023 年已達成
	2025 年前達成 50%年度既有交易供應商制定極端氣候緊急應變計畫	執行中
	2030 年前開發 1 項低碳產品，採用 10%再生料	執行中

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
對應 GRI	GRI 302, GRI 305
衝擊說明	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛出台對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於 2025 年開始徵收碳費（2024 年為計算區間），萬泰科技深知能源與碳管理的重要性。
政策、承諾	我們承諾要求各營運據點依循 ISO 14064-1/GHG Protocol 每年執行例行性碳盤查，並逐步提升整體集團之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	各廠區單位、ESG 委員會
短中長期目標	■ 短期目標(2025)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 15-25%。 2. 集團再生能源占比達 25%。 3. 完成 1 項產品碳足跡認證。 ■ 中期目標(2030)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 40%。 2. 集團再生能源占比達 50%。 ■ 長期目標(2050)： 1. 集團碳排總量較基準年下降 100%。 2. 集團再生能源占比達 100%。 3. 完成全部產品碳足跡認證。
行動計畫	1. 全據點廠區新增例行性年度碳盤查作業，並完成第三方查證作業。 2. 各廠區依據溫室氣體盤查現況完成短中長期減量目標訂定。
有效性評估	台灣廠區碳密集度(CO ₂ e/百萬營收)較基準年 2022 年上升 8%，主要原因為訂單不如預期，訂單未達足夠量能，造成生產效率及機台效能不佳。
申訴機制	每年由各廠區向總部提交年度碳盤查之結果，並由總部追蹤各廠區減碳目標達成情況，並釐清目標未達成原因，由總部滾動式修正目標，以達成低碳營運。除上述內部溝通管道外，外部利害關係人亦可透過公司網站、電子郵件等管道反映相關意見。

3.2.1 能源管理

隨著 COP27 的落幕顯示全球減碳失利，各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，萬泰科技身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，萬泰科技預計於 2025 年導入 ISO 50001：2018 能源管理系統，並依循準則建立營運據點之能源管理計畫及內部管理政策；此外，為建立減碳之基礎，萬泰科技的台灣區營運據點已於 2024 年依循 ISO 14064-1/GHG Protocol 完成(盤查年度為 2023 年)範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，設立集團之基準年為 2022 年(首次完成盤查年度)，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，每年取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。萬泰科技用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2023 年萬泰科技的能源總消耗為 24,402 GJ，萬泰科技的主要營業項目為網路線，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調與辦公室使用之外購電力，約佔整體能源消耗量 95.87%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油，約佔總能源消耗 4.05%，年度能源使用密集度(GJ/百萬營業額)較前一年度提升 9%，主要原因為訂單不如預期，訂單未達足夠量能，造成生產效率及機台效能不佳。未來萬泰科技將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

近 3 年能源消耗量				
內部能源耗用總量		2021	2022	2023
非再生燃料	汽油(公升)	13,770	12,141	12,871
	柴油(公升)	—	15,820	16,163
	液化石油氣(公升)	836	873	654
	甲烷(公升)	—	10	—
外購能源	外購灰電(度)	9,105,600	8,897,945	6,497,105
消耗能源總熱值 (GJ)		33,261	33,017	24,402
密集度(GJ/百萬營收)		8.94	8.06	8.75

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：五股總公司、中壢廠。

註2：汽油熱值=7,800 kcal/L、柴油熱值=8,400 kcal/L、液化石油氣=6,635 kcal/L、甲烷熱值=0.033 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3：密集度分母為年度廠區總百萬營收。

3.2.3 溫室氣體管理

2023 年，萬泰科技依循 ISO 14064-1/GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，台灣區域預計於 2024 年 9 月進行外部第三方查證/確信，2023 年萬泰科技全年度溫室氣體排放總量為 27,342 噸 CO₂e，以範疇一及範疇二總量來比較(企業內部排放)，其中範疇一直接排放佔總量 4%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；範疇二則佔總量 96%，主要源於製程設備用電。整

體萬泰科技碳排放密集度較前一年度提升 8%，未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤萬泰科技之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

	2021		2022		2023	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	121	3%	115	3%	117	4%
範疇二	4,507	97%	4,404	97%	3,216	96%
範疇一 & 二合計總量	4,628	100%	4,520	100%	3,333	100%
範疇一+範疇二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	1.24		1.10		1.20	
較前一年度提升/降低%			(11)%		8%	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：五股總公司、中壢廠。

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註3：盤查方法學：GHG Protocol、ISO 14064-1。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)共計 7 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。

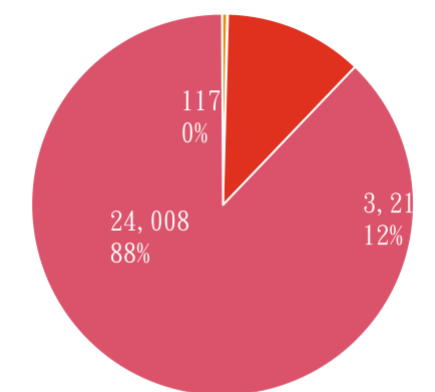
■ 年度範疇三排放溫室氣體排放量

	2021		2022		2023	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別三 運輸間接排放	446	1%	489	1%	302	1%
類別四 組織使用產品 間接排放	40,980	99%	43,327	99%	23,707	99%
範疇三合計總量	41,426	100%	43,816	100%	24,008	100%

註1：萬泰科技自 2022 年開始進行範疇三溫室氣體盤查，排放係數參考、學術論文、同類商品或 Simarpro、環保署等資料。

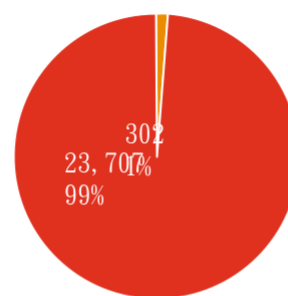
註2：範疇三之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上下游運輸與配送，及組織使用產品間接排放。

年度全範疇溫室氣體排放占比



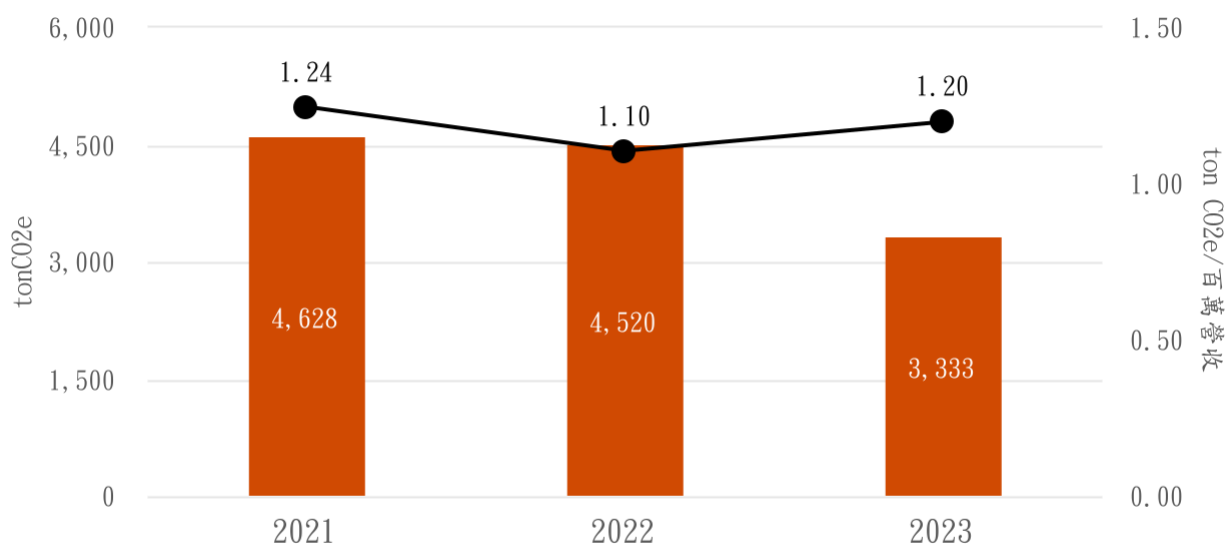
■ 範疇一 ■ 範疇二 ■ 範疇三

範疇三各類別排放占比



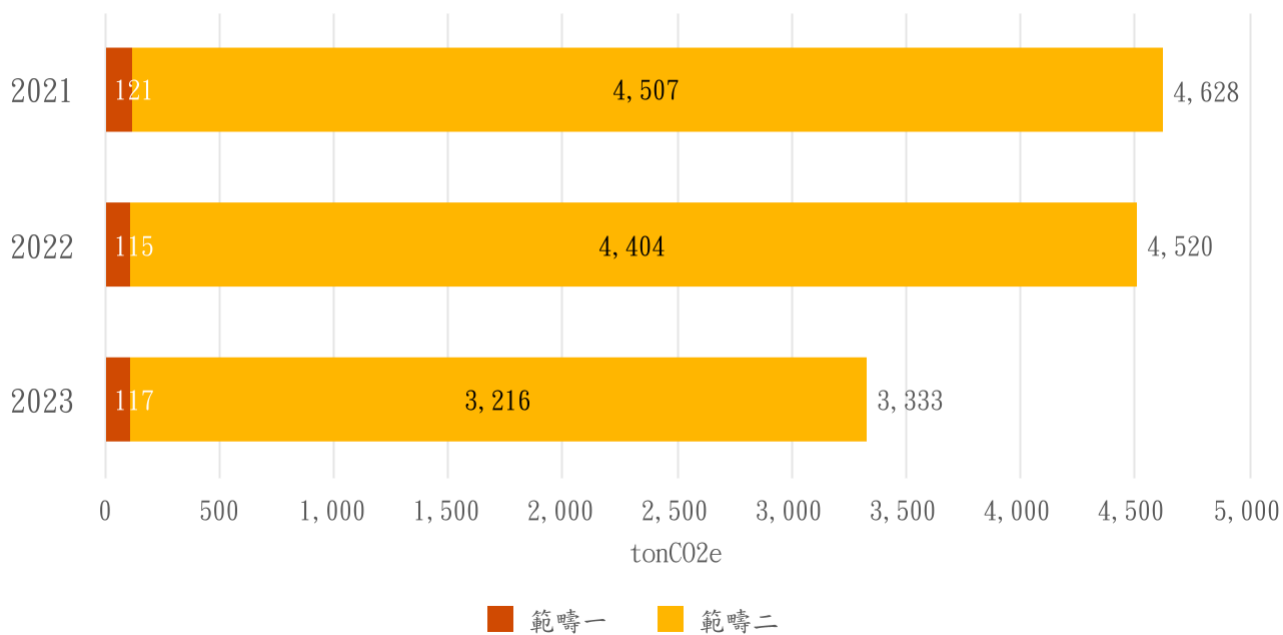
■ 類別三 運輸間接排放
■ 類別四 組織使用產品間接排放
■ 類別五 使用組織之產品間接排放
■ 類別六 其他間接排放

近年溫室氣體排放總量與密集度趨勢

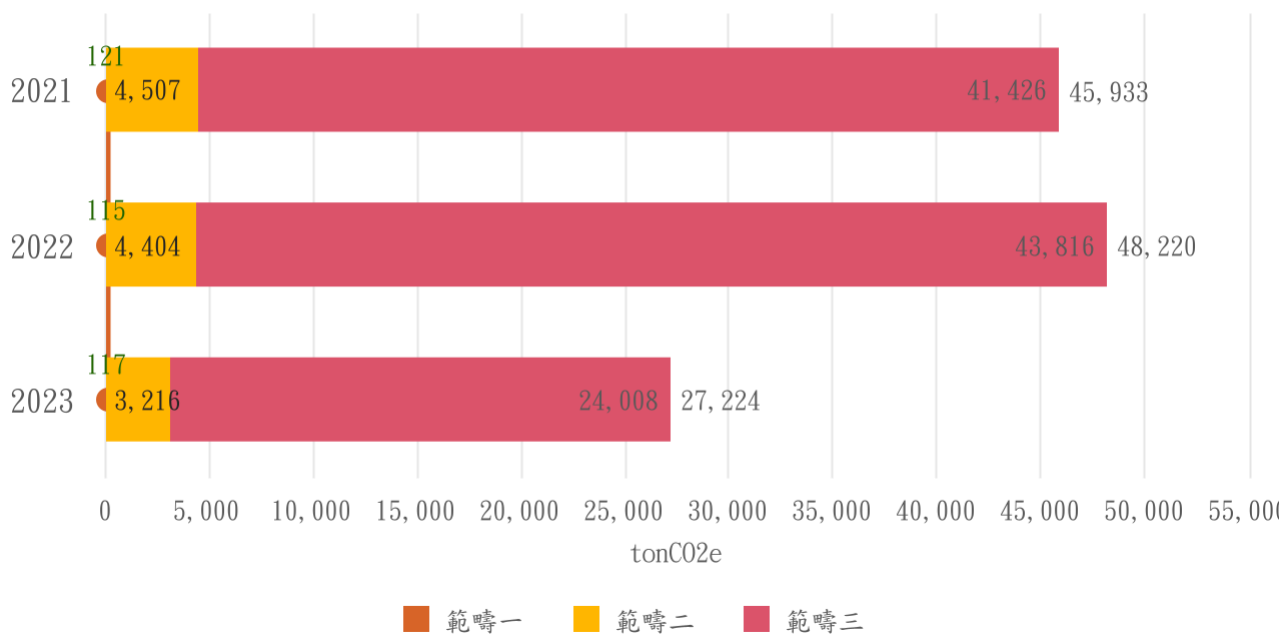


■ 範疇一+範疇二排放總量 ● 範疇一+範疇二密集度 (CO2e/百萬營收)

近年溫室氣體排放總量(依範疇一、範疇二劃分)



近年溫室氣體排放總量(依範疇一、範疇二、範疇三劃分)



3.2.4 減量及節能措施

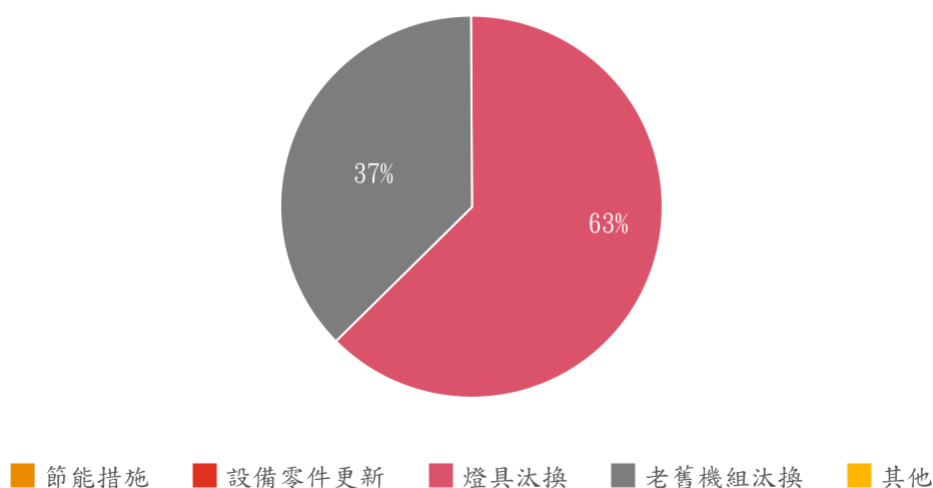
目前萬泰科技主要的能源消耗來自於廠區機台用電，為達成低碳營運之長期目標，盤點及汰換廠區老舊高耗能機台機台、更換廠區照明為節能 LED、更新老舊設備零件等措施。

2023 年廠區汰舊老舊機組方案主要是汰換 5 台老舊的冷氣機，將 5 台冷氣汰換且縮減為 4 台，預計可節能 934 度、減碳 461.20kg CO₂e。在燈具汰換方面，2023 年共執行了 130 組老舊燈具汰換方案，更換為節能型 LED，預計可節能 1,560 度、減碳 770.64 kg CO₂e。

節能方案類別	方案件數	節能度數	減碳量(kg CO ₂ e)
燈具汰換	1	1,560	770.64
老舊機組汰換	1	934	461.20
總計	2	2,494	1,231.84

註1：電力碳排係數採用經濟部能源署公告 2023 年電力碳排係數 0.494 kg CO₂e/kg。

年度節能方案占比



3.3 廢棄物管理

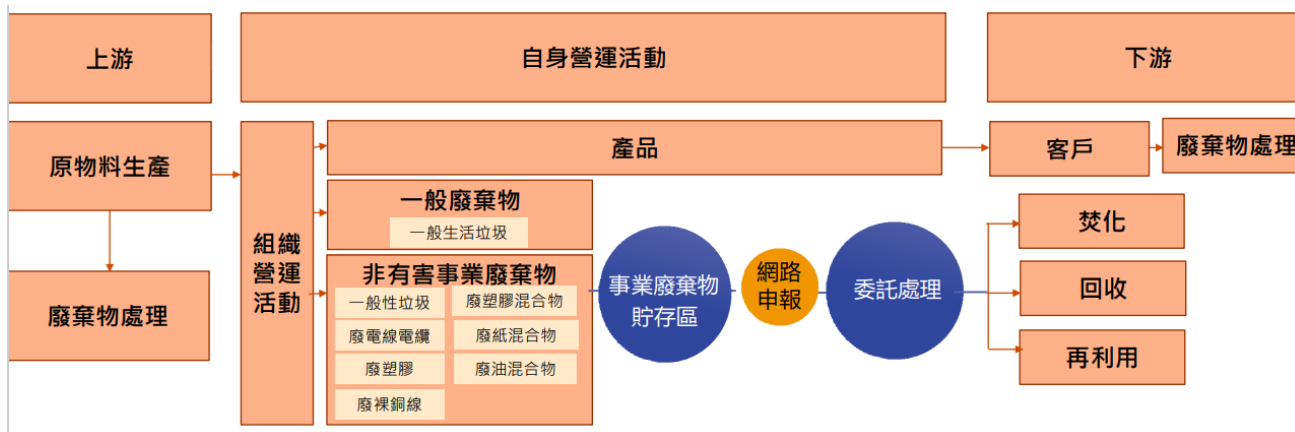
3.3.1 廢棄物管理制度

萬泰科技之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，萬泰科技依循 ISO 14001 建立廢棄物清運與管理措施，每年由環安衛人員針對廢棄物清運商進行跟車稽核，並透過 GPS 追蹤廢棄物清運車輛之運送軌跡以確保廢棄物皆被妥善處置。

未來將針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

■ 物料與廢棄物之流程圖



■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游－原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運－辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示事業廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游－廢棄物處理	依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄 針對廢棄物處理商進行現地稽核

3.3.2 廢棄物的產生

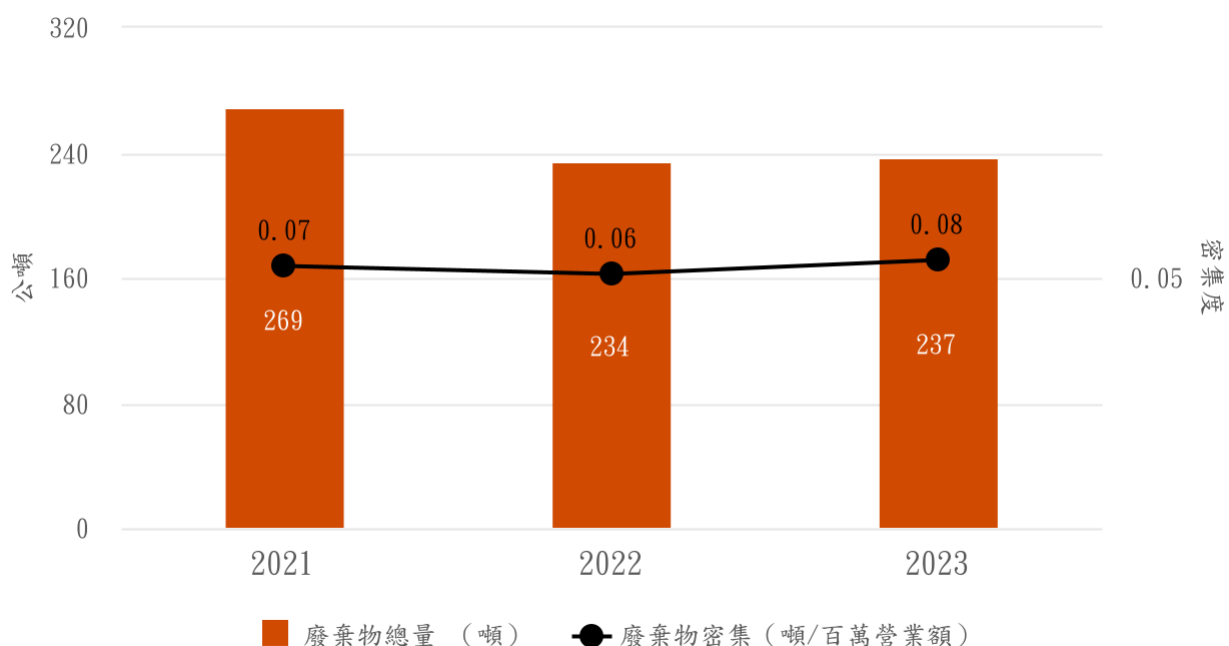
2023 年萬泰科技廢棄物總量較去年提升 1.3%；廢棄物密集度亦較去年提升 48.9%，主要因廠房修繕，產出大型廢棄物，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

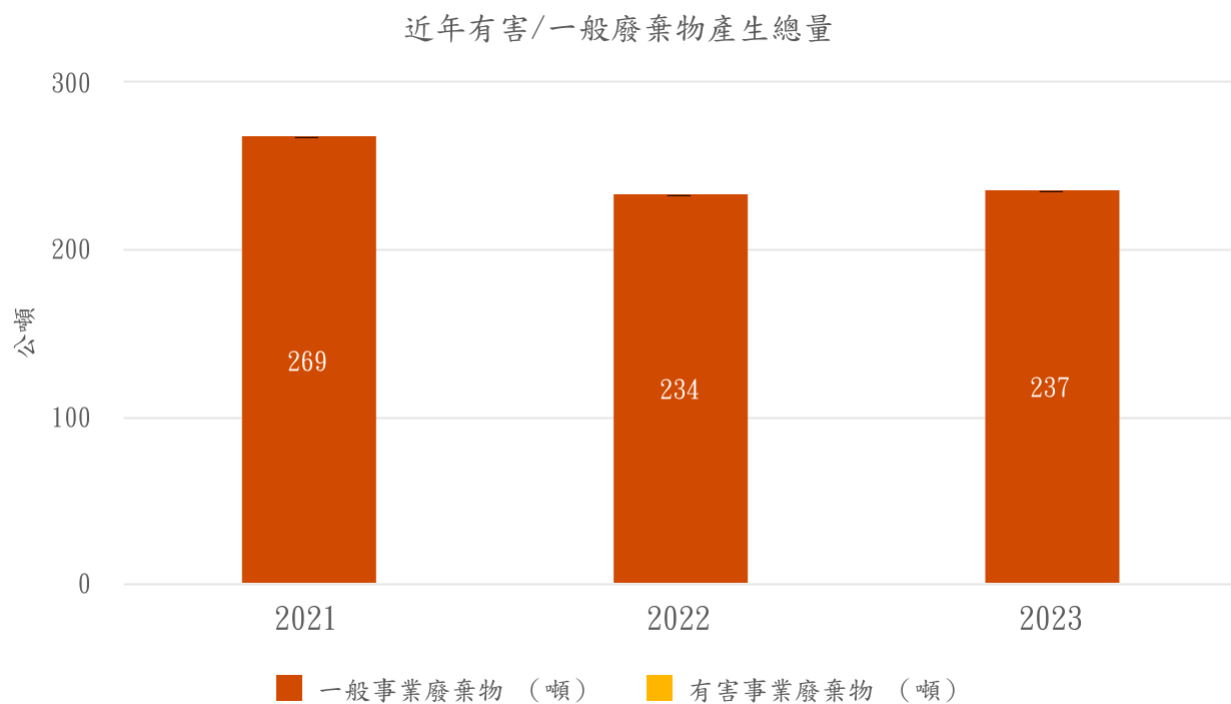
廢棄物產生量			
年份	2021	2022	2023
一般事業廢棄物（噸）	268.50	233.70	236.76
有害事業廢棄物（噸）	—	—	—
廢棄物總量（噸）	268.50	233.70	236.76
年增率（%）		(13.0)%	1.3%
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	0.07	0.06	0.08

註1：根據實際產出廢棄物重量統計，每次清運前皆會過磅。

註2：廢棄物統計據點範圍為中壢工廠，由於五股總公司之廢棄物無統計資料，預計 2024 年開始進行統計紀錄，以監控廢棄物產生量。

近年廢棄物產生總量與密集度趨勢





■ 2023 年依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	62.25	26%	62.25	26%
直接處置 (焚化、掩埋)	174.63	74%	174.63	74%
總量	236.88	100%	236.88	100%

■ 2023 年依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物 (噸)	—	—%
非有害廢棄物 (噸)	236.88	100%
總量 (噸)	236.88	100%

2023 年依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	107.56	107.56	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	廢電線電纜	29.27	29.27	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	廢塑膠混合物	0.12	0.12	回收
非有害廢棄物	廢紙混合物	40.48	40.48	回收
非有害廢棄物	廢塑膠	14.85	14.85	再利用原料
非有害廢棄物	廢油混合物	37.80	37.80	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	廢裸銅線	6.81	6.81	回收
廢棄物總量			離場處理總量	占比%
236.88			236.88	100%

3.3.3 廢棄物減量行動

物料的選擇關乎終端廢棄物的處置與回收方式，萬泰科技為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們重複使用進口原物料的塑膠棧板及鐵桶，藉此提升廢棄物再利用之比率，未來更規劃計算上述再利用項目重複使用的次數及頻率，藉此促進產業之循環經濟。

年度回收再利用之數量

物料類型	使用之物料名稱	年度回收使用數量(個)	數據來源說明
可再生資源	塑膠棧板	136	採購量
可再生資源	鐵桶	204	採購量

3.4 水資源管理

項目	內容
對應 GRI	GRI 303
衝擊說明	近年極端氣候加劇造成全球降雨分布不均，許多國家出現乾旱與暴雨情況，台灣地形陡峭不利於水庫儲存降雨，近年台灣中南部縣市亦發生大規模乾旱限水事件。
政策、承諾	萬泰科技深知節約用水之重要性，以追蹤年度節水成效與目標達成情況。
權責單位	環安單位
短中長期目標	■ 每年持續性目標： 1. 年度未因違反廢水排放相關法規而受罰情況。 2. 每年各廠區完成第三方廢水水質檢測。 ■ 短期目標(2025)：整體水回收率提升至 50%。 ■ 中期目標(2030)：整體水回收率提升至 75%。 ■ 長期目標(2050)：整體水回收率提升至 90%。
行動計畫	1. 評估廠區耗水來源，針對耗水設備進行加蓋措施減少蒸散。
有效性評估	1. 年度未發生違反廢水排放相關法規之情形。 2. 年度水質檢測結果皆符合當地廢水排放數值。
申訴機制	透過廠區年度確認各營運據點之水資源耗用與回收情況，並委由第三方單位檢測廢水水質以確認合規性，廠區將年度檢測結果呈報總部，並由 ESG 委員會監督及確認目標達成情況。除上述內部溝通管道外，外部利害關係人亦可透過公司網站、電子郵件等管道反映相關意見。

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估萬泰科技之各營運據點是否存在水風險，2023 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示萬泰科技全

據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免萬泰科技用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。



(查詢日期:2024.05)

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
五股公司	第三方的水	台灣自來水公司 第十二區管理處(石門水庫)	未經處理 (註)	下水道系統	中低 (10-20%)
中壢工廠	第三方的水	台灣自來水公司 第二區管理處(石門水庫)	初級處理	中壢產業園區污水廠(現中壢大園股份有限公司)納管	中低 (10-20%)

註：五股公司之排水僅為生活廢水，無須前處理直接排入污水下水道系統

3.4.2 取水、耗水與排水

萬泰科技全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因生產過程需大量水源進行機台冷卻，製程用水約佔總用水量 9 成以上，製程用水主要用於冷卻，其他用水則為生活污水。

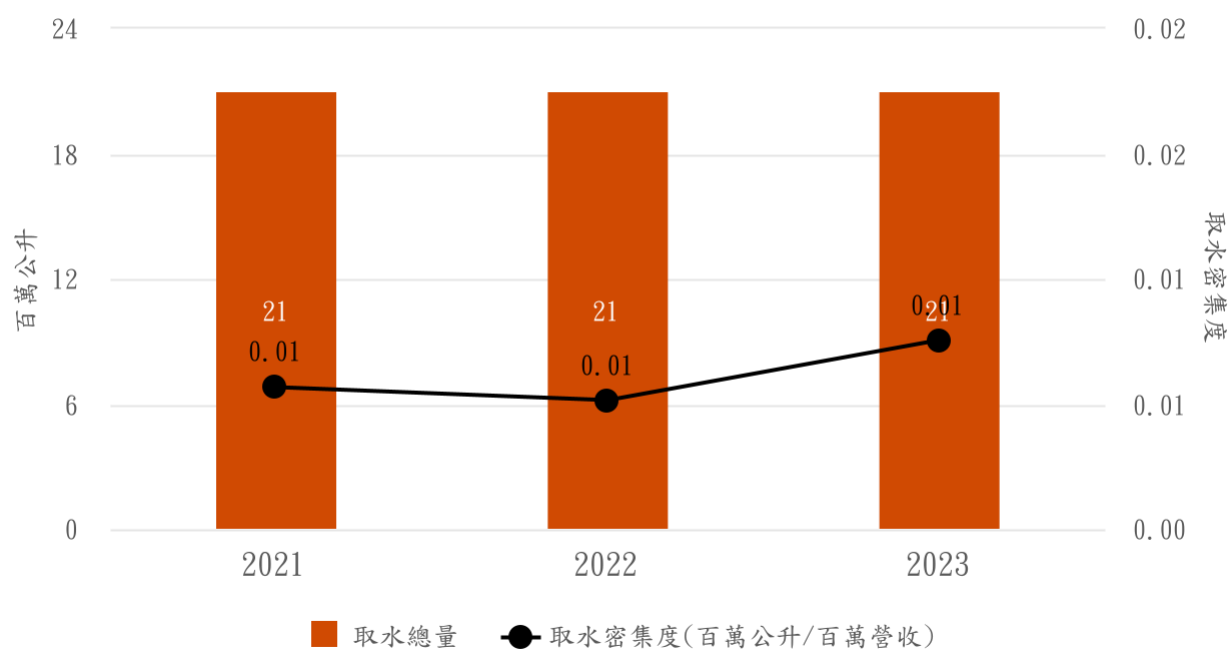
用水類別	取/排水目的地分類	2021	2022	2023
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	—	—	—
	取水總量	21	21	21
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	—	—	—
	總排水量	17	17	17
耗水量	總耗水量	4	4	4
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.006	0.005	0.008

註1：水資源數據統計據點範圍包含五股總公司與中壢工廠。

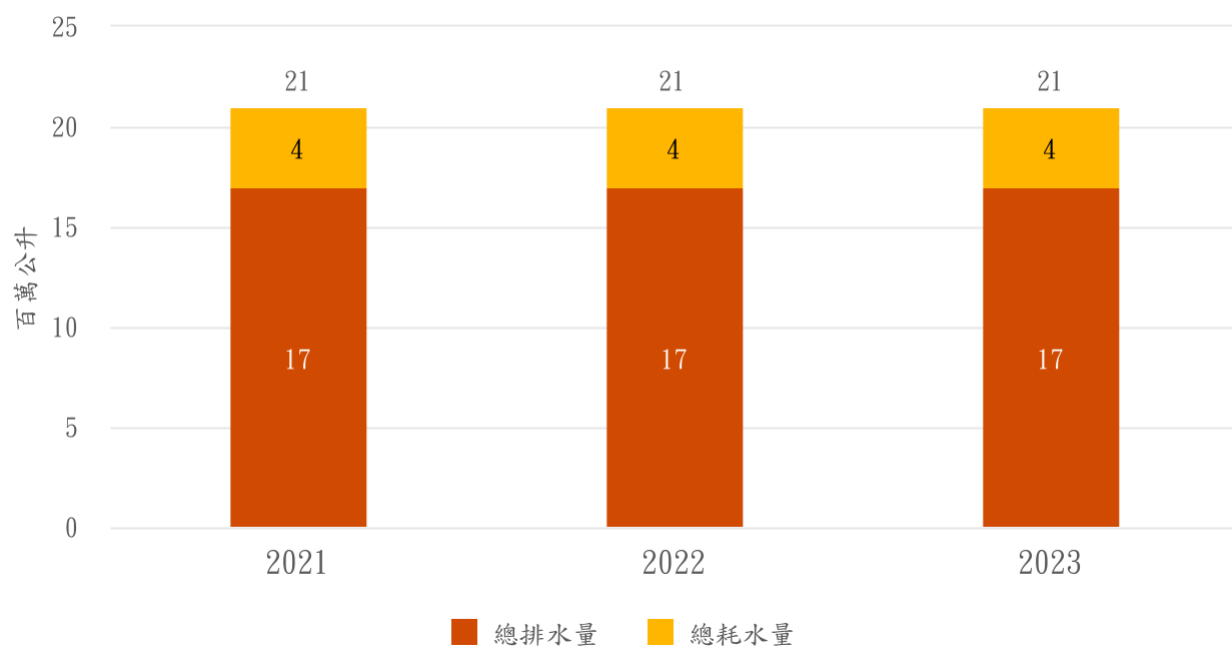
註2：萬泰科技 全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註3：萬泰科技 之取水源總溶解固體皆≤1,000 mg/L。

近年取水總量與與水密集度趨勢



近年水資源使用趨勢



3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，中壢工廠之製程用水皆是冷卻用水，經過初級處理後統一納管至中壢產業園區污水廠，除污水廠定期監測外，萬泰更購入各項目檢測設備，由環安單位每週定期自我檢測，五股公司則僅有生活廢水，排入污水下水道系統，上述兩據點皆依照放流水標準監測管理，並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■ 年度廢水檢測結果與當地放流標準

據點		中壢工廠
水質標準	年度檢測數 值	當地標準值
pH	7	5~9
COD (mg/L)	81	480
SS (mg/L)	17	320

3.4.4 水資源管理或減量行動

萬泰科技深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2023 年萬泰科技透過日常節水宣導與漏水例行巡檢等用水管理外，中壢工廠將製程中的冷卻水回收循環使用，降低冷卻用水之補水量，後續將在冷卻水循環系統裝設流量計，密切監控水資源的使用情形，提升用水效率，萬泰科技持續關注內、外部供需用水狀況並加強執行水風險管理。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
對應 GRI	GRI3-3 產品與服務資訊與標示
衝擊說明	提供準確完整的產品資訊與標示對於客戶端能正確選用與安裝網路線至關重要。不當的產品標示不僅可能導致客戶對產品功能誤解，錯誤使用也可能影響到網路傳輸品質與效能，進而影響客戶權益。
政策、承諾	我們承諾在產品及包裝上提供準確、透明、易於理解的產品資訊與標示，遵循相關法規要求，不存在產品資訊及標示方面的違規情事，以維護客戶權益。
權責單位	研發部、外貿部、品保部
短中長期目標	短期目標：提高產品資訊和標示的準確性和完整性，符合相關法規和標準。 中期目標：建立完善的產品資訊管理系統，實現對產品生命周期各階段的監控和管理。 長期目標：成為行業內的標杆企業，標示產品資訊的透明度和準確性得到廣泛認可。
行動計畫	1. 建立標準化的產品資訊和標示流程，確保資訊的一致性和準確性。 2. 加強內部培訓，提高員工對產品資訊和標示的理解和重視程度。 3. 建立客戶回饋機制，收集客戶對產品資訊和標示的反饋，及時調整和改進。
2023 年績效	1. 產品資訊和標示的準確性和完整性評估結果。 2. 客戶滿意度調查結果平均是 92，反映客戶對產品資訊和標示的感知和評價。
申訴機制	客戶可透過公司網站、電子郵件及聯絡業務員等管道反映對於產品標示資訊的疑慮或申訴。公司將按照內部程序及時跟進處理，並將處理結果反饋給申訴人。

4.1.1 主要產品與服務

萬泰科技創立初期以生產電纜及電子線為主，在很短的時間內快速發展，成為台灣電子線生產的龍頭。配合電子業生產重心轉移到中國大陸，台灣廠在 1995 年到 2000 年間轉型為網路線及高頻同軸線的專業生產廠家。在 2007 年取得 CAT6A 線材(10G)的國際認證，也讓萬泰科技成為世界知名的網路線生產工廠。

■ 價值鏈與產品應用

上游	中游	下游
----	----	----

銅板加工業者	研發	國營企業
台塑 PVC 粉	加工	學校、大樓
高分子材料	製造	通路、通信資訊整

萬泰科技產品於購入銅材及高分子材料或者 PVC 粉經研發確立後，再進行製造加工，最後進行銷售，國外市場部分是透過經銷商銷售或者以 OEM 的形式直接銷售給世界各大品牌廠商，國內市場則直接銷售給電信局加工廠、網路施工商或委外加工後直接售予使用廠商。

萬泰科技擁有完整的產品系列，經國際安規認可產品高過數百種。以最熱忱的服務態度，不斷精進品質，開發新產品，和客戶共同發展、共同成長。

■ 主要產品之用途

產品	用途
網路線	網踏通訊、物聯網、智慧建築等應用
電子線	家電或設備用線
汽車花線	汽車產業用線

4.1.2 研發人員與經費投入

萬泰科技深切地體認到唯有持續的創新，才是成功的關鍵。萬泰科技一直鼓勵創新的想法，並將大量資金投資在產品的研發及加強產品的品質與功能上，為因應多元產品應用之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力。關注產業發展趨勢，透過專責單位進行人才培育，輔以專利制度保護集團研發成果。萬泰科技將朝向各種室內、外環境，開發相對應的高階傳輸線材，以符合產業發展之需求。

萬泰科技整體的研發費用 2023 年為 2,786 萬元，希望研發費用之成效能反應在未來產品的開發，並對公司業績有所貢獻。2023 年度辦理 4 次研發相關技術教育訓練，另外也有舉辦 1 次新品發表會及 4 次外部教育訓練，提振研究創新風氣與技術水準。

近三年在產品創新與研發上，平均投入金額約佔營收 0.76%。

■ 近年研發投資佔營業額之比例

新台幣仟元；%	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	3,720,507	4,098,856	2,788,267

研發費用	22,934	29,851	27,864
研發比例	0.62%	0.73%	1.00%

4.1.3 技術研發與未來展望

受到經營成本提升、大陸供應商增加、歐債持續發酵等不利因素影響，電線與電纜產業的經營越來越加困難，唯有不斷追求更低之生產成本、以及持續開發新產品與市場，才能使企業永續經營下去。

萬泰科技持續發揮既有研發創新動能及整合實力，將同時秉持產品設計及製造應用並致力於節能、環保，並符合企業社會責任，以永續方式專注產品研發及生產，減少所有物質排放，未來重點研發著重於四大策略，展現對環境保護與綠色供應鏈及綠色產品的決心。從設計開發到原物料開發及選用、生產過程、運輸、使用及最終處置，都需考量產品生命週期對環境可能造成的衝擊，透過取得品質管理系統及產品認證(最高耐燃等級)，將相關作業標準化，使用環境友善的材料、確保產品品質、延長使用年限及產品回收宣導的設計理念前進。

■ 產品認證

產品	認證項目	認證公司	取得年份
S/FTP #22 C7A CMP 網路線	HDBaseT 3.0 Premium/4K 影像、影音傳輸	UL	2023
VTP #23 C6A CMX Outdoor CMP 網路線	CMX Outdoor CMP/戶外與室內耐燃最高等級測試	UL	2023
UTP #22X2P FEP-FEP CMP 網路線	CMP/耐燃最高等級測試	UL	2023
UTP #22X4P FEP-FEP CMP 網路線	CMP/耐燃最高等級測試	UL	2023

■ 本年度開發成功之技術與產品：

2023 年已來到後疫情時代，隨著全球疫苗接種普及，各國已逐漸開放。科技的進步將持續推動全球經濟與社會的發展，人工智慧、5G、物聯網、電動車(自動駕駛)、智慧建築等，各項新興技術仍不斷更新。萬泰科技集團致力於整合各廠資源及優勢，不斷開發新產品，以搶得市場先機。並持續投入在提高品質、降低成本的發展主軸上，透過改善產品。

■ 主要的成果細節如下表所示：

項次	計畫項目	概要說明
1	HDBaseT 3.0 認證	HDBaseT 是一種用於影像和音頻的數字信號傳輸技術，可將高解析影像、音頻、電源、網路和控制信號等通過單條網路線進行傳輸，HDBaseT 3.0 提供更高的帶寬和更多的功能，應用更加廣泛，萬泰率先取得 HDBaseT 3.0 Standard 線材認證，領先業界。
2	CMX OUTDOOR CMP 特殊網路線	特殊設計線材，除符合優異電氣性能傳輸外，室內更符合最高耐燃標準 CMP，室外則具備耐高低溫特殊氣候、抗 UV、耐油、防水防潮功能，可符合各種特殊環境使用。
3	CMX OUTDOOR Direct Burial 耐燃直埋線	戶外直埋線材需求與日俱增，開發耐重壓、防水且耐燃性佳的新產品，滿足客戶各種需求。

■ 未來展望：

過去 3 年，全球除了遭受疫情影響，俄烏戰爭、能源短缺、地緣及大國政治等問題皆影響產業鏈的發展，相對地，許多新興的產業也因應而生。疫情的衝擊下，改變人們的生活習慣及溝通模式，網路通訊無論在地面或空中的建置皆發展迅速。特別在後疫情時代，人們在家及辦公室的時間變得較彈性，無論是居家或是商辦大樓的網路升級商機無限。

此外，極端氣候造就了綠能產業，少子化產生了 AI、工業 4.0、無人機等科技發展。這些產業趨勢都是為了提供人類更為便捷、舒適的生活型態而相繼產生。順應產業發展趨勢，萬泰科技制定了短期、長期的業務發展計畫，以充分發揮各廠產能，並精進研究開發能力，奠定產業領導地位。

■ 短期發展計畫

項次	計畫項目	概要說明
1	新產品開發	持續關注全球產業發展趨勢，並開發相對應的新產品。
2	優化現有產品線	持續優化現有產品線，增加銷售亮點、提升競爭力。

■ 長期發展計畫

項次	計畫項目	概要說明
1	劣質產品監督合作	加強與國際認證公司合作，淘汰市場劣質產品，維持市場公平競爭。
2	新材料開發	持續新材料測試、認證及提升生產力，以維持國際市場競爭力。
3	永續材料應用	推動 ESG 發展，致力研究更環保及友善的材料供應市場，讓萬泰與世界接軌。

■ 計畫開發之新產品

項次	產品	概要說明
1	SPE 研究與開發	SPE 是一種新興的乙太網技術，使用單對線傳輸乙太網數據信號，可以提供高速、低功耗和低成本的數據傳輸方案，適用於工業自動化、汽車電子、智能建築等領域。
2	光銅複合纜	光纖加網路線的應用日趨增加，計劃於 2024 年取得 UL 的 CMP-OF 的認證。

4.1.4 智慧財產保護與專利佈局

持續創新是萬泰科技的核心價值，藉此獲得競爭的優勢。萬泰科技的專利策略便是在持續創新的研發中，投入相對應資源，不僅建立專利網，展現專利效益，更建立一套嚴謹的專利措施來保護企業的研發成果。為了保護研發與創新的成果，除要求同仁簽署「保密及智慧財產權協定契約」之外，也會不定期在公司內部宣導要求所有同仁尊重他人智慧財產權之規範。

公司舉凡著作權、專利權、商標權及任何形式的智慧財產權都符合相關法令的規定進行申請與維護。對於同仁在技術及產品上創新，公司秉持著以智慧財產權保護並強化公司產品競爭優勢之原則，利用專利權來保護公司的研發技術，不同的產品名稱也在商標權的申請上進行佈局與保護，持續不間斷的積極申請並取得相對應的智慧財產權。

目前萬泰科技之專利權與商標權，截至 2023 年底，累積各國有效專利數共 7 件。未來研究發展策略，將以持續深耕研發、落實研發之自主，並取得專利建立穩固技術基礎及向外界技術授權和策略聯盟以補足技術能力之不足。

4.2 客戶關係管理

4.2.1 客戶滿意度調查

為確保客戶的需求，萬泰科技每年實施客戶滿意度調查，由外貿部統一發通知信給客戶的對應窗口，調查指標主要是以「交期」、「價格」、「品質」和「包裝」等四面向，並針對調查結果召開品質管理會議，提出策略建議，深入檢討分析，以擬出改善對策，提升產品與服務品質。2023 年客戶對於萬泰科技滿意度調查結果，平均滿意度為 92 分，問卷回收率 100%，達成 2023 年問卷回收率 100%之目標。2024 年新增訂定客戶滿意度調查分數目標為 93 分，問卷回收率 100%。

■ 客戶滿意調查流程圖



近三年客戶滿意度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年目標
滿意度（分數）	90	91	92	93
問卷回收率（%）	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

■ 顧客滿意度之收集與分析

1. 回收之問卷，由營業單位於每季彙整相關資料。彙總後，提寫報告，報告中需對不滿意之項目或問卷上提出之意見及抱怨事項進行分析。報告經廠長核准後，交予相關權責單位研擬改善對策，由品保單位再進行追蹤。
2. 顧客滿意度執行結果於管理審查會議中列入討論項目。
3. 顧客滿意度之相關記錄由品保單位統一系列管保存，並依「記錄管理程序」相關規定執行之。

4.2.2 客戶申訴與改善

客戶隱私保護是萬泰科技管理政策重要的一環，本公司致力於遵守相關法律法規，並投入資源建立健全的隱私保護措施，確保客戶個人資訊的到安全妥善的處理。透過不定期公告方式更新最新訊息給公司全體同仁及不斷改進隱私政策，萬泰科技將持續努力確保客戶信任，並建立穩固可靠的商業關係。並在產品銷售過程中不論對產品及服務，以「零客訴」為目標。

萬泰科技對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益及提供申訴管道。2023 年未發生洩漏客戶隱私之投訴。

■ 客戶申訴處理流程圖



■ 2023 年度申訴事件

2023 年接獲的申訴項目	申訴原因	公司回覆及後續改善措施
S/FTP 23AWG CAT. 7A LSOH 線材完成外徑超出上限	完成外徑超出上限	1. 線材外被厚度超出規格值，導致完成外徑超出上限。 2. 請客人提供護套，爾後生產時，生產人員皆需穿過護套，以確認外徑是否符合要求。
U/UTP 24AWG CAT. 6 CMP 標籤貼錯	標籤貼錯	1. 因產品有客人 PO 問題，生產時僅能先貼臨時標籤，臨時標籤人員規格填寫錯誤，造成後續補申請客人標籤時，規格錯誤。 2. 臨時標籤改為 TIPTOP 系統連接標籤機直接印出，不會再發生人為填寫錯誤。
U/UTP 23AWG CAT. 6 CMR 外被股紋太深	外被股紋太深	1. 客戶下單前，客人未告知線材外觀要求。 2. 進行結構變更並取得客戶同意。
MM OM4 6C 外被彎折破裂	外被彎折破裂	1. 生產時，開機溫度過高，造成材料出現裂解狀況。 2. 調整開機溫度並做外被氣孔切片檢查。

F/UTP 23AWG CAT. 6A LSOH 外被印字錯誤	外被印字錯誤	1. 生產時，技術人員輸入錯誤工單，導致系統無法帶入正確印字。 2. 輸入工單由人為輸入改為掃描條碼，避免人員輸入錯誤。
U/UTP 24AWG CAT. 6 CMR 出貨錯誤	出貨錯誤	1. 品保單位測試完畢後，成品單位歸板錯誤。 2. 送測產品需在對應的棧板上，標示送測產品的追溯號，成品單位歸板時，依據產品追溯號歸回對應的棧板上。

4.2.3 產品品質與有害物質管理

維持產品品質是萬泰科技持續努力及堅持之目標，秉持著「滿足顧客及法規要求，提升顧客滿意」及「確保品質系統有效運行，落實持續改善」兩大宗旨，訂定品質政策及年度品質目標。為確保產品的品質與可靠度，萬泰科技致力於推動品質管理系統，具備 ISO 9001：2015 品質管理系統及 UL、ETL、CSA 等國際認證。隨著各項管理系統的導入，有效地將品質的概念融入公司作業流程的每個環節中，從而提升整體的品質與效率，並設計及製造符合法規及客戶要求的產品。產品每年送測第三方測試實驗室測試 RoHS、REACH SVHC，以確認產品與歐盟限制環保法規符合性之狀況。

■ 品質安全組織



總經理為萬泰科技品質管理系統最高負責人，分層督導成立不同層級的品保組織及專責人員，將品質管理政策的要求貫徹全公司及員工。並透過教育訓練及品質管理例會，使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性，並於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。2023 年共辦理 11 場產品品質相關教育訓練，共 60 人次參與。



產品品質安全相關教育訓練

教育訓練課程	2023 年辦理場次	2023 年總計參與人次
環保法規與衝突礦產	1	9
REACH 法規危害物質之因應策略暨 ROHS-2011/65/EU 研討會	1	3
環保測試報告	1	3
品質異常與責任	2	3
成品出貨前檢查	2	13
DCM 測試報告內容課程	1	11
首件與自主管制作業	2	10
測試異常處理	1	8

期以最經濟的方式追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時符合歐盟 RoHS、REACH SVHC 規範，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。2023 年未有違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準，且無違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約。

萬泰科技深刻了解消費者對於使用安全可信的產品的需求與期望，因此產品安全一直是公司發展產品的首要目標，以確保公司產品能在使用中保持最優的安全性能。萬泰科技所有產品及生產製程皆符合歐盟 RoHS、REACH SVHC 規範，並要求供應商須提供第三方檢測報告或自我聲明，證明所提供之物料符合 RoHS、REACH SVHC 規範要求。

本公司對於供應商之管理訂有「供應商管理程序」及「環境管理物質作業管制稽核」，並由研發、品保與採購組成評鑑小組，對供應商進行書面及實地評鑑，其重點包含品質及產品安全的確保，對所有有交易之供應商，品質管理及有害物質管理進行定期及不定期稽核，確保供應商符合環保、安全及衛生相關法規，宣告其原物料均符合法規之規範以確保使用安全無虞、要求供應商確實遵守法令及社會規範。本公司之國內外供應商大多為長期合作廠商，若有供應商發生對重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響之虞者，本公司得主張終止或解除契約。

為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比

規範項目	RoHS	REACH SVHC
規範內容	依據客戶要求參考歐盟指令 2011/65/EU 及其更新指令 (EU) 2015/863	依據 REACH 法規 (EC) No. 1907/2006 第 33(1)節

2023 年符合規範產品或服務之百分比	100%	100%
---------------------	------	------

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工多元化與性別平等

項目	內容
對應 GRI	GRI 405
衝擊說明	透過建立多元及包容的職場文化，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同的思維，將成為企業成長的關鍵。
政策、承諾及重要性	員工是推動企業持續營運的基礎，我們致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，不因任何特徵（包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場等）而歧視受法律保護的任何員工或求職者，期許能吸引各類優秀人才、開創新局面。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	短期目標：定期舉辦性別平等之教育訓練課程 中期目標：身心障礙員工進用比例優於法定標準 長期目標：吸引更多外國人才就任
行動計畫	1. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 2. 透過內部文宣及新人教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
2023 年有效性評估	1. 身心障礙員工進用比例達法定標準。 2. 勞資會議中，加強性騷擾防治宣導。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，萬泰科技訂定「萬泰科技股份有限公司禁止不法雇聘聲明」（內含：童工與未成年者保護、強迫及強制性勞動與性別及就業平等議題）、「工作規則」（含：性騷擾防治申訴調查與懲戒處理辦法、攸關性平等相關假別），確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2023 年，萬泰科技並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾及職場霸凌等歧視事件。

同時，萬泰科技亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2023 年，萬泰科技員工總計 228 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 98.25%，非員工工作者類型包含保全外包與派遣。性別分布上，男性約佔 69.30%、女性約佔 30.70%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 60.53%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 28.51%；員工職級分布上，共有 11 位高階主管，其中女性高階主管占 3 位，女性占有所有高階主管比例為 27.27%。

萬泰科技重視多元文化與職場包容，2023 年共有 2 位身心障礙員工及 51 位外籍員工(其中轉為中階技術人員者達 9 位)，且平均服務年資達 6 年；在辦公場域，萬泰科技亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，並針對原住民身分員工，設有節慶禮俗假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2023 年，萬泰科技未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份		
				2021	2022	2023
五股公司	男性	不定期契約	全職	20	20	18
			兼職	1	1	3
		小計		21	21	21
	女性	不定期契約	全職	27	27	28
			兼職	—	—	—
		小計		27	27	28
中壢工廠	男性	不定期契約	全職	130	128	136
			兼職	1	1	1
		小計		131	129	137
	女性	不定期契約	全職	36	39	42
			兼職	—	—	—
		小計		36	39	42
總計	男性	不定期契約	全職	150	148	154
			兼職	2	2	4
		小計		152	150	158
	女性	不定期契約	全職	63	66	70
			兼職	—	—	—
		小計		63	66	70

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

地區	性別	類型	年份		
			2021	2022	2023
五股公司	男性	承攬商(保全)	2	2	2
		小計	2	2	2
中壢工廠	男性	派遣(作業員)	33	—	—
		小計	33	—	—
	女性	派遣(作業員)	2	—	—
		小計	2	—	—
總計	男性	承攬商(保全)	2	2	2
		派遣(作業員)	33	—	—
		小計	35	2	2
	女性	派遣(作業員)	2	—	—
		小計	2	—	—
	女性	派遣(作業員)	2	—	—
		小計	2	—	—

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
五股公司	高階主管	—	—	3	2	3	1	9
	中階主管	—	—	—	1	—	2	3
	基層主管	—	—	2	—	—	1	3
	一般員工	1	1	8	13	4	7	34
	總計	1	1	13	16	7	11	49
中壢工廠	高階主管	—	—	—	—	2	—	2
	中階主管	—	—	—	—	—	1	1
	基層主管	—	—	2	3	3	—	8
	一般員工	18	5	74	30	38	3	168
	總計	18	5	76	33	43	4	179
總計	高階主管	—	—	3	2	5	1	11
	中階主管	—	—	—	1	—	3	4
	基層主管	—	—	4	3	3	1	11
	一般員工	19	6	82	43	42	10	202
	總計	19	6	89	49	50	15	228

地區	員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
	占員工總數 比率（按性 別區分）	8.33%	2.63%	39.04%	21.49%	21.93%	6.58%	
	占員工總數 比率（按年 齡區分）	10.96%		60.53%		28.51%		

註1： 高階主管：經理級(含)以上人員

註2： 中階主管：副理級

註3： 基層主管：副課長及課長級

5.1.3 順暢的溝通管道

萬泰科技期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2023 年共進行 4 場勞資會議，討論 13 項議題，包含：上班日與休假規範、家庭照護假規定、加班程序、法定工時之變形工時等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，萬泰科技內部設有「員工意見電子信箱」、「同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

萬泰科技如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆需符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 勞資關係

5.2.1 新進與離職狀況

2023 年度萬泰科技共招募 50 位新進員工，新進率約為 21.55%，共 41 位員工離職，離職率約為 17.67%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方位的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
五股公司	女	<30 歲	1	2.08%	—	—%	—	—%
		31~50 歲	2	4.17%	—	—%	2	3.64%
		>51 歲	—	—%	1	2.04%	—	—%
	男	<30 歲	—	—%	2	4.08%	—	—%
		31~50 歲	2	4.17%	1	2.04%	2	3.64%
		>51 歲	—	—%	3	6.12%	—	—%
中壢工廠	女	<30 歲	3	1.80%	—	—%	3	1.69%
		31~50 歲	11	6.59%	9	5.29%	4	2.26%
		>51 歲	1	0.60%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	28	16.77%	13	7.65%	13	7.34%
		31~50 歲	43	25.75%	24	14.12%	26	14.69%
		>51 歲	5	2.99%	3	1.76%	—	—%
	女	<30 歲	4	1.86%	—	—%	3	1.29%
		31~50 歲	13	6.05%	9	4.11%	6	2.59%
		>51 歲	1	0.47%	1	0.46%	—	—%
	男	<30 歲	28	13.02%	15	6.85%	13	5.60%
		31~50 歲	45	20.93%	25	11.42%	28	12.07%
		>51 歲	5	2.33%	6	2.74%	—	—%
小計			96	44.65%	56	25.57%	50	21.55%

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）／（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2021		2022		2023	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
五股公司	女	<30 歲	—	—%	—	—%	—	—%
		31~50 歲	1	2.08%	—	—%	1	1.82%
		>51 歲	1	2.08%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	—	—%	1	2.04%	—	—%
		31~50 歲	—	—%	2	4.08%	1	1.82%
		>51 歲	1	2.08%	2	4.08%	1	1.82%
中壢工廠	女	<30 歲	3	1.80%	1	0.59%	—	—%
		31~50 歲	9	5.39%	5	2.94%	4	2.26%
		>51 歲	2	1.20%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	23	13.77%	13	7.65%	10	5.65%
		31~50 歲	43	25.75%	22	12.94%	24	13.56%
		>51 歲	8	4.79%	7	4.12%	—	—%
	女	<30 歲	3	1.40%	1	0.46%	—	—%
		31~50 歲	10	4.65%	5	2.28%	5	2.16%
		>51 歲	3	1.40%	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	23	10.70%	14	6.39%	10	4.31%
		31~50 歲	43	20.00%	24	10.96%	25	10.78%
		>51 歲	9	4.19%	9	4.11%	1	0.43%
小計			91	42.33%	53	24.20%	41	17.67%

註1：離職率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）／（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

萬泰科技致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。因公司產業特性，男性從業者較女性多，故導致男女薪酬比率差距較大，惟 2023 年公司整體女男薪酬比率呈現逐漸接近之趨勢。

■ 女性與男性薪酬比率

	2021	2022	2023
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1:7.27	1:5.25	1:3.25
中階主管	1:0	1:0	1:0
基層主管	1:1.4	1:1.55	1:1.59
一般員工	1:3.11	1:2.97	1:2.47

註1：高階主管：經理級(含)以上人員

註2： 中階主管：副理級

註3： 基層主管：副課長及課長級

註4： 薪酬包含：月薪+津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

5.2.3 多元的員工福利

萬泰科技提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊等等，以凝聚同仁向心力，建構和諧勞資關係。

■ 萬泰科技員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 員工持股信託 ■ 生育補助 ■ 育兒補助 ■ 結婚補助 ■ 喪祭補助 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 運動中心 ■ 哺乳室 ■ 按摩服務 ■ 健康講座 ■ 員工家庭日
彈性工時與給假	■ 特休假 ■ 加班換休機制 ■ 有薪疫苗接種假 ■ 彈性上、下班
專業諮詢	■ 心理諮商 ■ 法律諮詢
娛樂補助	■ 關係企業員工優惠 ■ 特約商店優惠 ■ 運動活動 ■ 年終尾牙

項目	內容
各類獎金	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：分紅、員工酬勞、三節獎金、生日禮金、結婚生育喪葬津貼。
簽訂特約廠商	本公司簽訂 21 家特約廠商，包含餐飲業及幼兒園等，讓員工以優惠的價格享受服務。
幼兒教育補助	本公司提供除提供幼兒園特約外，亦提供每月眷屬津貼，以減輕員工育兒負擔。
身心平衡	本公司除利用線上影音課程(以閱讀不設限方式)提供心靈及身體保健相關資訊，更定期舉辦有氧課程保健身體、白沙屯繞境宗教活動以滿足員工心中信仰之依託、淨灘結合家庭日以及孝心活動達成寓教娛樂之目的。
退休金	依《勞動基準法》規定，每月提撥退休準備金給予採用勞退舊制的員工；另依《勞工退休金條例》，選擇退休新制的員工，每月提繳投保級距 6% 的退休金，並自願提撥 0%至 6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。

活動照片





白沙屯媽祖口罩發放活動

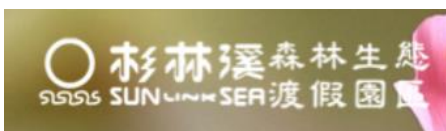
員工減重比賽頒獎



員工旅遊
白沙屯媽祖口罩活動後員工

2021

(特約廠商 LOGO)



(身心平衡-有氧課程)



5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，萬泰科技依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2023 年，萬泰科技共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 1 位、實際復職 0 位；另 2022 年復職共 2 位，其中 1 位留任一年以上，留任率達 50.00%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2023 年度－有權申請育嬰留停(A)	9	6	15
2023 年度－實際申請育嬰留停(B)	—	1	1
2023 年度－預計育嬰留停復職(C)	—	1	1
2023 年度－實際育嬰留停復職(D)	—	—	—
2022 年度－實際育嬰留停復職(E)	—	2	2
2022 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	—	1	1
育嬰留職停薪申請率(B/A)	—%	16.67%	6.67%
復職率(D/C)	—%	—%	—%
留任率(F/E)	—%	50.00%	50.00%

5.3 人才培育與訓練

項目	內容
對應 GRI	GRI 404
衝擊說明	萬泰科技承諾成為永續經營的有機體，除了事業上成長獲利之外，文化的塑造也是重要的一環，而人才的發展與培育，更是企業永續經營的基石，因此，精英人才培育及人才流動率皆列為重要的管理指標，讓員工可以與企業同步成長。
政策、承諾及重要性	我們持續傾聽員工聲音，完善培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。我們每年編列預算辦理員工內外部訓練，提升員工專業技能及領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實；且為提升產業競爭力，公司另設置證照津貼核予獎勵制度，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	短期：持續進行在職訓練之深耕 中期：開發更多學習管道及資源進行運動 長期：激發員工自我學習之動能
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計畫，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。
2023 年有效性評估	1. 2023 年，同仁受訓人次達 121 人次。 2. 2023 年，同仁平均受訓時數 5.89 小時，相較前一年度成長 219.78%。 3. 2023 年，投入教育訓練費用總額達 423.586 萬元，每位同仁平均受訓費用 3,500 元。 4. 新增學習管道，如：舉行讀書會、派人參與海外研習會、派員參加外訓課程、建立導師制度、建置數位線上課程等等。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.3.1 人才發展管理

萬泰科技針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2023 年，萬泰科技透過部門在職訓練、線上影音學習、導師制度、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2023 年，教育訓練受訓人數達 121 人次，平均訓練時數共計 5.89 小時。

■ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2023			2022			2021		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	3	24	8.00	—	—	—	3	12	4.00
	中階主管	5	64	12.70	2	2	1.00	5	26	5.20
	基層主管	9	40	4.39	2	3	1.50	11	49	4.45
	一般員工	57	262	4.59	31	72	2.32	61	167	2.73
女性	高階主管	3	25	8.33	1	2	2.00	1	12	12.00
	中階主管	4	46	11.50	4	19	4.75	1	12	12.00
	基層主管	1	11	11.00	—	—	—	1	32	32.00
	一般員工	39	242	6.21	26	79	3.04	29	163	5.62
總計		121	713	5.89	66	177	2.68	112	473	4.22

5.3.2 績效考核機制

萬泰科技依循《績效管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2023 年，萬泰科技共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 萬泰科技績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度否與公司共同價值觀一致，價值觀由誠信、自我精進、團隊、創新、顧客滿意及分享六構面組成。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

■ 萬泰科技接受績效評核之員工比例

員工類別		2023			2022			2021		
		實際完成 考核人數	總人數	考核比例	實際完成 考核人數	總人數	考核比例	實際完成 考核人數	總人數	考核比例
性別	男性	114	114	100.00%	110	110	100.00%	117	117	100.00%
	女性	60	60	100.00%	57	57	100.00%	53	53	100.00%
總計		174	174	100.00%	167	167	100.00%	170	170	100.00%
類別	高階主管	13	13	100.00%	13	13	100.00%	10	10	100.00%
	中階主管	4	4	100.00%	4	4	100.00%	6	6	100.00%
	基層主管	11	11	100.00%	11	11	100.00%	9	9	100.00%
	一般員工	146	146	100.00%	139	139	100.00%	145	145	100.00%
總計		174	174	100.00%	167	167	100.00%	170	170	100.00%

註：試用期人員及當年度留停復職人員(未滿3個月)不予以考核。

5.4 職業安全衛生

項目	內容
對應 GRI	GRI 403
衝擊說明	安心職場與員工關懷是萬泰科技非常重視的議題，提供安全的工作環境，員工發生職業災害不僅會造成員工身心的傷害，更會間接造成公司生產、營運等造成影響。
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是萬泰科技一貫的承諾，本公司訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康，更將「萬事重質重工安，泰然發展永續強」作為職
權責單位	職業安全衛生委員會、職安室
短中長期目標	短期：於 2024 年 7 月完成 ISO 45001 認證 中、長期：依據 PDCA 循環，每年定期更新目標及指標。
行動計畫	1. 每週進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 2. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。
2023 年有效性評估	1. 導入 ISO 45001/OHSAS 18001 管理系統。 2. 零重大工安事故及違規事件。 3. 定期每月一次執行職安衛稽核，2023 年共舉行 12 次稽核；缺失 6 項，缺失改善率 100%。 4. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2023 年總計舉辦 6 場，總受訓人次 14 人，總受訓時數 42 小時。 5. 可記錄的職災案件 2 件，皆為上、下班通勤交通事故。 6. 未發生任何職業病案例。 7. 參與員工健康檢查服務的員工共計 173 人次。 8. 職安衛專責人員派外訓練，共有 1 人受訓、受訓時數 12 小時。
申訴機制	1. 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 2. 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則之事故通報與報告程序辦理。

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》等作業辦法，適用範圍涵蓋萬泰科技台灣全據點。而為評估管理系統的有效性，針對 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，由合格稽核人員每年執行一次內部稽核，且每三年委託第三方驗證單位進行外部稽核，2023 年末開始導入，預計於 2024 年 9 月完成取證。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立總公司職業安全衛生委員會，並經公開程序推舉出達法定名額的員工為職安衛勞工代表，共有委員 9 名，勞工代表 6 名，

勞工代表佔比 66%，委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件及員工信箱，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子信箱、廠內公佈欄、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

項目	職業安全衛生相關議題
1	行車安全宣導
2	現場禁止配戴圍巾、領帶
3	禁止使用 2 公尺以上合梯
4	加強安全衛生教育訓練

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職安室，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位鑑別評估人員每年亦需接受風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力。

■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	- 因行駛、倒車或迴轉…等操作不慎而致員工受傷 - 因停放時未妥善制動導致人員撞傷 - 因操作人員未依規定站立於貨叉作業導致摔傷 - 因路面不平或堆高機過載導致翻覆而壓傷人員	- 透過適當之人員及機台動線規劃及行駛限速，避免二者接觸 - 堆高機設置警報裝置、指示燈、後照鏡等並定期維護 - 落實堆高機操作標準作業流程及人員訓練及加強宣導
固定式起重機操作	- 因吊掛原物料時鋼索斷裂或防滑舌片失效而砸傷作業人員 - 因行駛、倒車或迴轉…等操作不慎而致員工受傷	- 落實固定式起重機操作標準作業流程及人員訓練及加強宣導 - 吊鉤、鉤環、防滑舌片檢查及更新 - 要求作業人員配戴安全帽

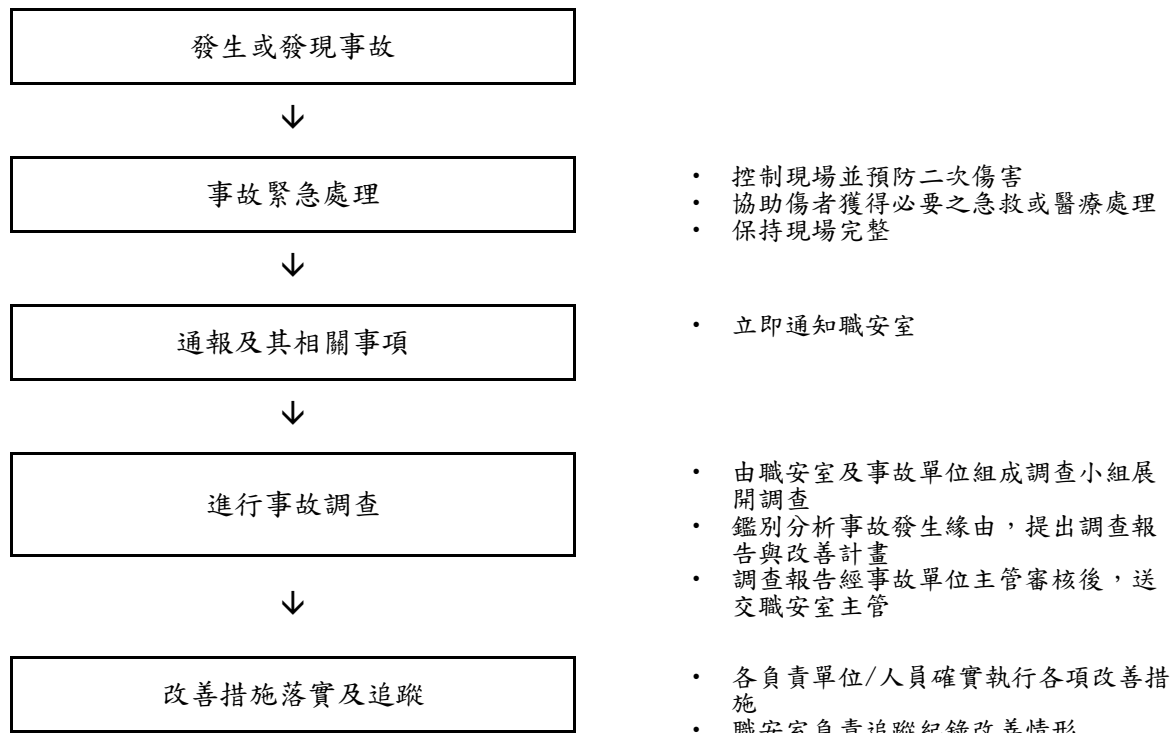
具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
製粒與伸押作業區	■ 因員工長期處於噪音環境造成聽力受損 ■ 長期處於噪音環境容易造成情緒不佳	■ 定期作業環境噪音測定並就噪音區做工程改善 ■ 定期健康檢查及員工輪調 ■ 提供耳塞、耳罩
包裝出貨作業	■ 因成品包材摩擦造成靜電火花而引燃鄰近物品導致火災 ■ 因電器未接地而漏電造成員工觸電受傷	■ 加裝並定期保養靜電消除器或銅線排除靜電 ■ 電器設備接地並加裝漏電斷路器

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報職安室，進行緊急應變之處置，後續由職安室及事故單位主管組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由職安室及事故單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有機溶劑作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2023 年之職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 15 人次、總受訓時數 54 小時。

■ 2023 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數* 受訓人次)
職安衛人員教育訓練	12	1	1	12
一般安全衛生教育訓練	3	14	6	42

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，萬泰科技以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、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、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	■ 每年舉辦免費員工健康檢查。 ■ 每季舉辦醫師駐點諮詢服務。 ■ 每年以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。 ■ 提供多種類型的運動社團。 ■ 舉辦員工路跑、健走、登山及減重競賽等活動。	■ 年度員工健康檢查 ■ 特約醫護人員臨場服務 ■ 回收骨骼肌肉傷病問卷，並會同醫護人員討論改善措施 ■ 提供多種社團供員工自由參加 ■ 不定期贊助員工報名路跑活動 ■ 2023 年特約護理人員合計訪談 11 人/次 ■ 2023 年特約醫生合計訪談 13 人/次
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 每年以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，依問卷結果規劃紓壓活動。 ■ 每季調查異常工作負荷促發疾病高風險者，並安排高風險個案與醫師面談，或與人資部、單位主管進行工作調整。 ■ 舉辦紓壓課程與講座。	■ 每年回收問卷，關心員工 ■ 提供醫師面談服務
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 舉辦性騷擾防治講座。 ■ 舉辦多元職場與人權教育宣導。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	■ 設立不法侵害聯繫窗口 ■ 工作場所張貼性騷擾防治宣傳海報

項目	行動方案	績效
母性健康保護計畫	■ 提供哺乳友善環境及設備，如：哺乳室提供奶瓶消毒鍋、母乳專用冰箱、奶瓶清潔劑。 ■ 舉辦母性健康講座。 ■ 不強迫穿著制服、開放穿著平底鞋。 ■ 提供復職協助措施。	■ 2023 年合計共一位同仁懷孕，工作性質為辦公室性質，經過訪談及評估後，無須調整工作形式。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，萬泰科技以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，本公司未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，主要發生之職業傷害係由於交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，本公司分別制定了相應的管理措施，包含：強化交通及行進過程之安全宣導等等。在未來，本公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2021	439,571	524	0	0.00	0	0.00	0	0
2022	455,925	233	0	0.00	0	0.00	0	0
2023	420,971	46	0	0.00	0	0.00	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註6：統計表中損失日數皆為上、下班通勤車禍事故，未計算於職業傷害中。

Chapter 6 社會公益

6.1 社會參與

6.1.1 社會公益及社會參與

萬泰科技為貫徹「取之於社會、用之於社會」理念，積極建立良好鄰里社區關係，長期投入鄰里關係之經營，持續推廣里民關懷活動，並參與公益捐贈，將溫馨關懷回饋予社會。萬泰科技長久以來關心各式社會議題，積極參與社會公益活動以履行永續發展責任，傳遞萬泰科技對在地的奉獻及關懷。2023 年度辦理之公益活動捐贈金額為新台幣 1,216,400 元。2023 年度萬泰科技未有對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。

公益主軸	團體名稱	捐贈項目	金額(新台幣)
社區關懷	五股區興珍里	口罩	16,000
社區關懷	社團法人中華民國路跑協會	口罩	49,200
扶助弱勢	家扶基金會	捐款	240,000
扶助弱勢	泰北學校	助學獎學金	911,200

2023 年亮點公益活動
活動名稱：白沙屯進香發放口罩活動
活動敘述：每年白沙屯媽祖進香時，公司會動員員工，參與全程進香活動，並延途發放口罩提供香燈腳們防護用品，保護自己和他人免受病毒或污染物的侵害。
活動名稱：泰緬孝心獎
活動敘述：泰國的北部地區，部分地區可能面臨較高的貧困率。在這樣的環境下，萬泰每年都會針對該地區 7~8 所學校，綜合評估在校成績優異及老師推薦孝心表現及實際金援需求的學生，來頒發該年度的孝心獎學金，期望對於提升學生的就讀環境和學習機會的需求具有重要性的鼓勵與支持，期盼提升教育水平的同時，能減輕家庭的經濟壓力。



2023 泰北孝心獎

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	萬泰科技依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	9	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	7	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	7	關於本報告書
	2-4 資訊重編	萬泰科技 2023 年無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	
	2-5 外部保證/確信	7	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	9	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	81	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	81	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	19	2.1.1 董事會
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	30	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	11 、 30	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	12 、 30	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	24	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	12 、 30	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	19	2.1.1 公司結構與董事會組成

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-18 最高治理單位的績效評估	27	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	29	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	29	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	85	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	5	經營者的話
	2-23 政策承諾	33	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	33	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	請詳各重大主題管理方針	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	35	2.2.3 檢舉制度
	2-27 法規遵循	31	2.2 誠信經營與法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	9	1.1.2 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	16	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	83	5.1.3 順暢的溝通管道
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	12	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	12	1.3 重大議題鑑別與分析
營運與財務概況			
3-3 重大主題管理		9	1.1 關於萬泰科技
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	47	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	47	1.1.2 營運與財務狀況
公司治理			
3-3 重大主題管理		18	2.1 公司治理
道德誠信			
3-3 重大主題管理		31	2.2 誠信經營與法規遵循

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	33	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	33	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	33	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
風險管理			
3-3 重大主題管理		37	2.3 風險管理
法規遵循			
3-3 重大主題管理		31	2.2 誠信經營與法規遵循
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		51	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	53	3.1.3 氣候變遷因應策略
能源及溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		56	3.2 能源及溫室氣體管理
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	57	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	57	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	61	3.2.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	57	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	57	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	57	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	61	3.2.4 減量及節能措施
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		62	3.3 廢棄物管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	62	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	62	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	63	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	63	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	63	3.3.2 廢棄物的產生
水資源管理			
3-3 重大主題管理		66	3.4 水資源管理
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	66	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	69	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	67	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	67	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	67	3.4.2 取水、耗水與排水
員工人權保障			
3-3 重大主題管理		80	5.1 員工多元化與性別平等
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	81	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	85	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	83	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	80	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	80	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	80	5.1.1 推動職場人權保障
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		83	5.2 勞資關係
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	86	5.2.3 多元的員工福利

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	85	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	84	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	86	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	90	5.2.4 育嬰假
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		91	5.3 人才培育與訓練
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	91	5.3 人才培育與訓練
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	91	5.3 人才培育與訓練
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	92	5.3.2 績效考核機制
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		94	5.4 職業安全衛生
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	94	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	95 、 96	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	98	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	94	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	97	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	98	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	95 、 96	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	94	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	99	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	99	5.4.6 職業傷害與職業病
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 308 (2016)供 應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	42	2.4.1 供應鏈概況
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	萬泰科技未有因稽核結果為不符合而導致合作關係終止之情事	
GRI 414 (2016) : 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	43	2.4.2 供應鏈管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	42	2.4.1 供應鏈概況
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	42	2.4.1 供應鏈概況
GRI 300：環境			
GRI 301 (2016)	301-1 所用物料的重量或體積	65	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-2 使用回收再利用的物料	65	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-3 回收產品及其包材	65	3.3.3 廢棄物減量行動
GRI 400：社會			
GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	萬泰科技未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	

附錄二、永續揭露指標彙總表

通信網路業

指標	年度揭露情形
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	消耗能源總量：24,402 GJ 外購電力百分比：佔整體能源消耗量 95.87% 再生能源使用率：0%
總取水量及總耗水量	總取水量：21 千立方公尺 總耗水量：4 千立方公尺
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	本公司無產生有害廢棄物
說明職業災害類別、人數及比率	本公司未發生嚴重職災事故，主要發生之職業傷害係交通事故所致，未計算於職業傷害中
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	本公司無電子廢棄物，故不適用
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	詳見 2.4.2 供應鏈管理
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	本公司無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
依產品類別之主要產品產量	詳見萬泰 2023 年年報 P. 61 • 網路線:794,416 KM • 電子線:380,746 KM • 電腦線及高溫線:13,035 KM • 電源線:14,026 KM • 汽機車線:299,256 KM • 灌溉線:21,787 KM • 其他:264,255 KM

附錄三 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	頁次	對應章節
一	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	51	3.1.1 氣候治理
二	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)	53	3.1.3 氣候變遷因應策略
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	53	3.1.3 氣候變遷因應策略
四	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	53	3.1.3 氣候風險管理
五	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	—	規劃中
六	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	55	3.1.4 指標與目標
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	—	規劃中
八	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	—	規劃中
九	溫室氣體盤查及確信情形	57	3.2.3 溫室氣體管理