



萬泰科技股份有限公司
WONDERFUL HI-TECH

2025

萬泰科技股份有限公司

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

萬泰科技

經營者的話	3	環境永續	41
關於本報告書	4	3.1 氣候變遷因應	42
編製原則	4	3.2 能源及溫室氣體管理	47
報導期間	4	3.3 廢棄物管理	52
報告書邊界與資料範圍	4	3.4 水資源管理	55
發行日期	4	3.5 生物多樣性	59
報告書確信	4	產品創新與客戶服務	60
意見回饋	4	4.1 研發創新	61
企業永續經營	5	4.2 客戶關係管理	66
1.1 關於萬泰科技股份有限公司	6	4.3 資訊安全與客戶隱私	70
1.2 企業永續治理架構	7	和諧健康職場	71
1.3 重大議題鑑別與分析	8	5.1 員工多元化與性別平等	72
1.4 利害關係人議合溝通	12	5.2 勞資關係	78
企業穩健經營	14	5.3 人才培育與發展	85
2.1 公司治理	15	5.4 職業安全衛生	90
2.2 道德誠信	25	社會公益	95
2.3 風險管理	28	6.1 社會參與	96
2.4 永續供應鏈	31	附錄	101
2.5 經濟績效	36	附錄一：GRI Standards 索引表	102
2.6 資訊安全	37	附錄二：永續揭露指標彙總表	106
		附錄三：上櫃公司氣候相關資訊	107

總經理的話

在生成式 AI 與次世代通訊快速發展的 2025 年，線纜產品已不再只是傳輸數據與電能的媒介，更是支撐綠色資料中心、智慧電動車與低碳電網的重要基礎。身為線纜製造企業，我們深知在推動科技進步的同時，更肩負氣候轉型與永續發展的責任，致力於提供高效穩定的產品，並帶動產業鏈共同邁向永續未來。

展望全球線纜產業，市場仍維持穩健成長，發展重心已逐步由傳統基礎建設轉向「高階傳輸」、「能源轉型」與「區域供應鏈重組」三大趨勢。人工智慧、高效能運算及資料中心擴建，帶動高速傳輸線材需求持續增加；全球淨零目標則推升再生能源、儲能系統、充電設施與智慧電網相關應用。同時，地緣政治與供應鏈區域化發展，也對企業的製造韌性、供應穩定性及永續管理提出更高要求。面對產業變革，我們持續強化研發能量、提升營運韌性與永續治理能力，以掌握市場契機。

面對日益嚴格的 ESC 要求，我們將永續發展深植於企業策略之中。2025 年，在全體同仁共同努力下，我們不僅有效降低碳排放量，更取得 ISO 14064 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等國際驗證，持續落實綠色轉型與卓越治理。

綠色低碳生產與氣候韌性

我們持續推動綠色工廠建置與再生能源應用，新增太陽能發電系統，提升綠電使用比例。同時汰換高碳排設備，透過製程優化、設備效率提升及資源循環利用，降低能源消耗與溫室氣體排放，並擴大再生塑料與可回收材料的應用。

共融社會與卓越職場

人才是企業永續發展的重要基石。我們持續打造多元、平等、包容且安全的工作環境，透過人才培育及員工關懷措施提升組織凝聚力。同時積極投入公益活動，實踐企業社會責任，與社會共享成長成果。

永續科技創新與綠色產品線

因應人工智慧、高速運算、智慧建築及電動車市場需求，我們持續投入產品創新與技術升級，開發高速傳輸線材、充電樁線及智慧建築用線等高附加價值產品。並導入環保設計與再生材料評估，兼顧產品性能、品質與環境責任，為客戶提供更高效、安全且具永續價值的線纜解決方案。

面對氣候變遷與永續發展挑戰，我們將持續秉持誠信、透明與負責的經營理念，攜手客戶、供應商及全體員工共同落實永續行動。透過創新研發、綠色製造、節能減碳與品質精進，持續提升企業競爭力，並以專業線纜技術為產業發展、社會進步與環境永續創造更大價值，共創永續共榮的未來。

總經理 張程雅



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）發行之第三本永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之永續性報導準則 (GRI Standards 2021) 進行編製，並遵循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司氣候相關資訊」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 2025 年度（2025 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 2023 年度之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍涵蓋萬泰科技股份有限公司母公司（以下稱「五股公司」及「中壢廠」）、泰國萬泰電線電纜股份有限公司（以下稱「泰國廠」）、萬泰光電（東莞）有限公司（以下稱「東莞廠」）及越南萬泰電線電纜有限公司（以下稱「越南廠」），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 3 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：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 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

聯絡地址：桃園市中壢區北園路 17 號

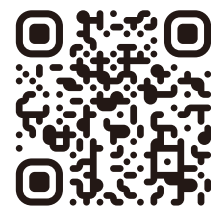
電子信箱：facstaf@wontex.com.tw

聯絡電話：03-4527777#152

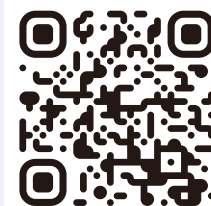
ESG 網站：<https://www.wontex.com/zh/regulations>

<https://wontex.pse.is/esgctzh>

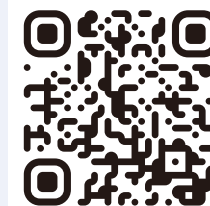
萬泰科技官方網站



萬泰科技永續專區



守護希望・讓愛永續
Youtube



CHAPTER

1

1.1 關於萬泰科技股份有限公司	6
1.2 企業永續治理架構	7
1.3 重大議題鑑別與分析	8
1.4 利害關係人議合溝通	12



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	1,864,696,840
主要產品項目	網路線、高頻同軸線、車用線、儲能線		
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。

2025 年間，萬泰科技以會員身分參與之公協會如下：

1

公協會名稱 台灣區電機電子工業同業公會

會員

協會宗旨或目標

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。

2

公協會名稱 台灣區電線電纜同業公會

會員

協會宗旨或目標

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。

3

公協會名稱 台灣區電子線協會

會員

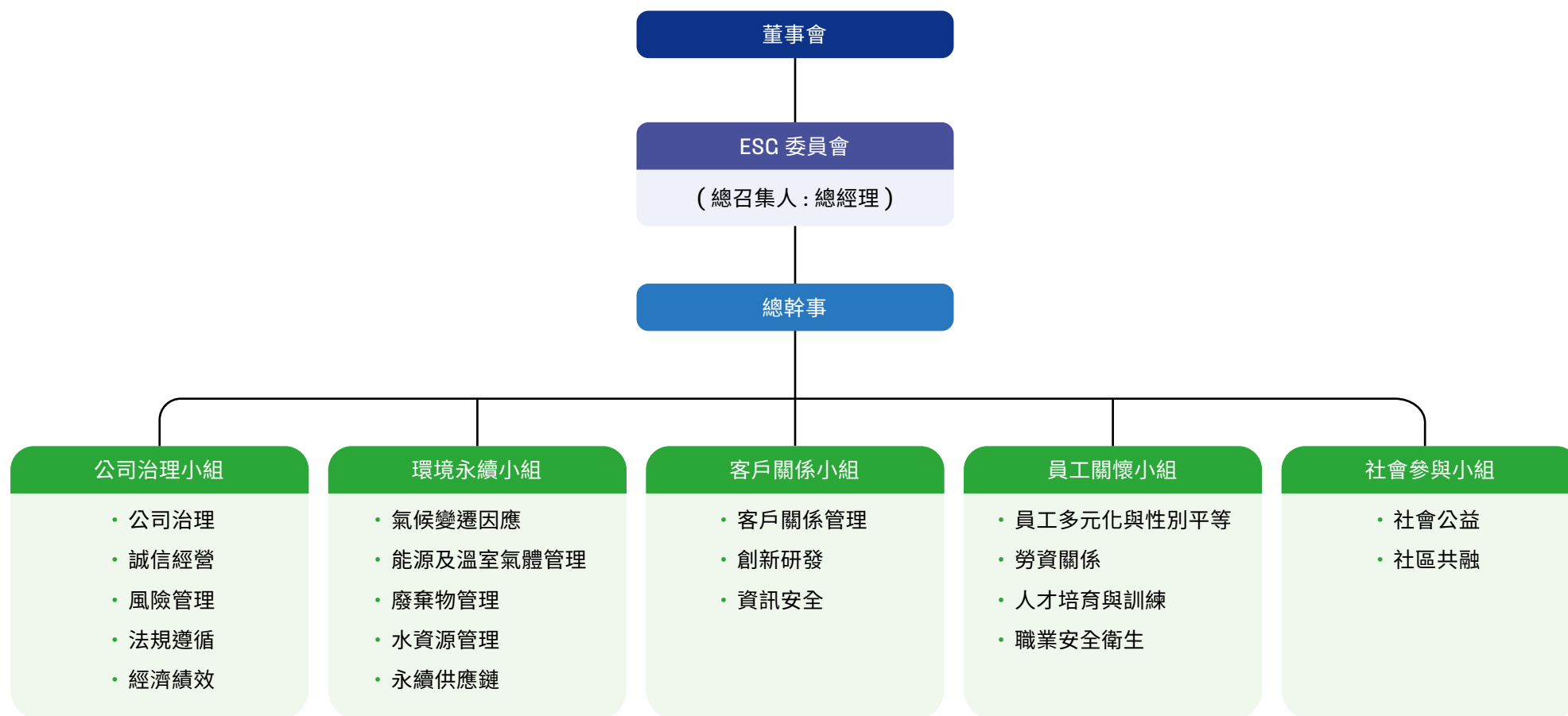
協會宗旨或目標

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。

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」，為公司永續發展單位，由總經理擔任總召集人，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 5 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2025 年召開之 8 場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 7.58%。

ESG 委員會架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2025 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



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 21 項永續議題。

蒐集永續議題

21 項永續議題

Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊



採工作坊形式，副總級以上之高階管理階層，對 21 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。

評估衝擊顯著性

Phase 3 確立重大主題排序



萬泰科技 ESG 委員會討論後，共辨識出 12 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、職業安全衛生、供應鏈管理及資訊安全。

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。

重大主題決議

12 項重大主題

Phase 4 進行報導揭露



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所確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 30 日前發行。

資訊報導與揭露

萬泰科技重大主題列表

面向	2025 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	GRI 2
	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
	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	-
	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	-
	供應鏈管理	維持供應鏈穩定且迅速提供生產所需原物料對於產品生產有顯著之影響，因此持續優化公司交期及生產效率，強化供應鏈管理為十分重要的任務。			V	V				2.4 永續供應鏈	
	資訊安全	近年資安風險層出不窮，除客戶資訊洩漏風險，與供應商交易的資料也存在遭盜用與冒名請款之風險，維持良好的資訊安全管理，能避免公司暴露於此風險當中。	V		V	V				2.6 資訊安全	

1.1 關於萬泰科技股份有限公司

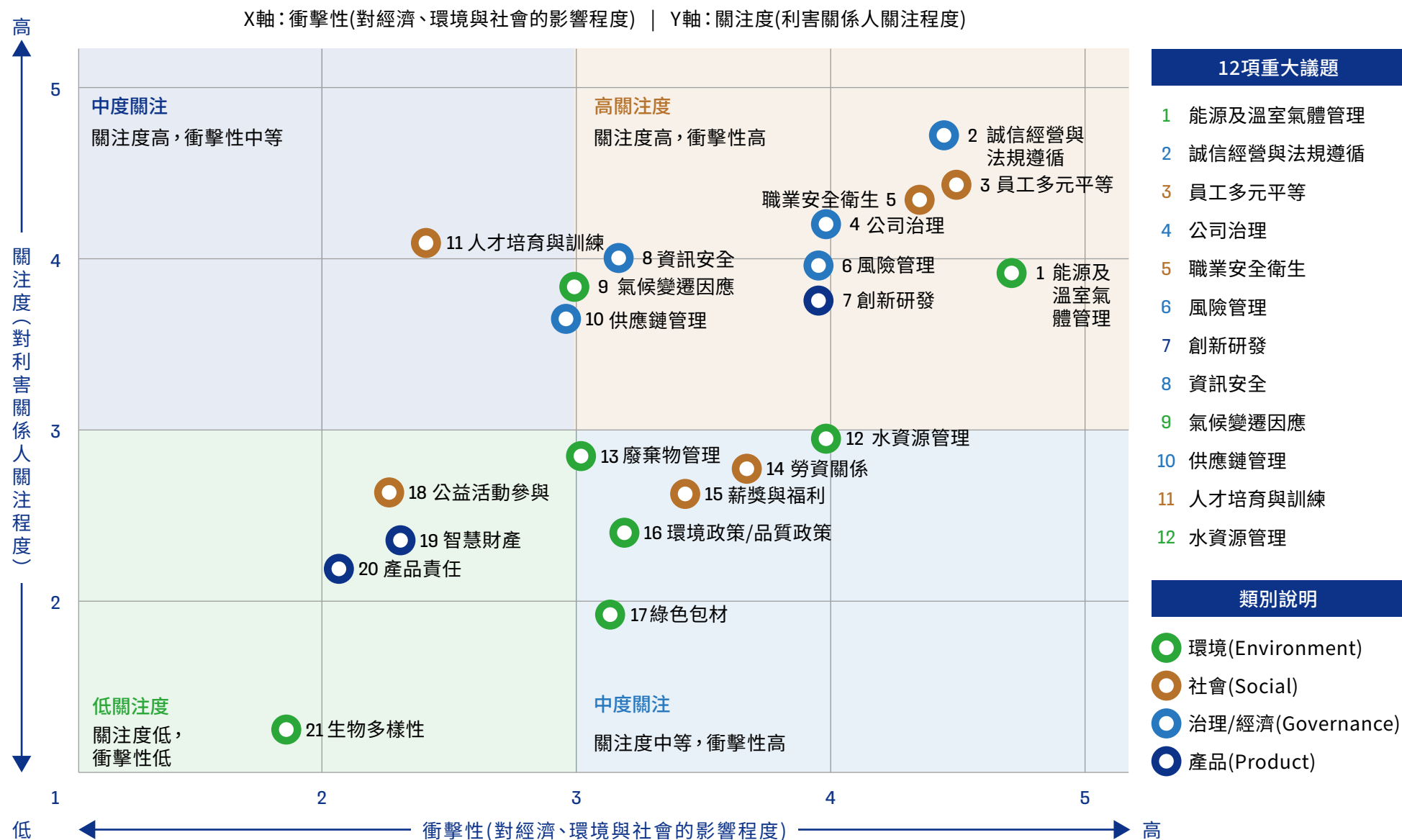
1.2 企業永續治理架構

1.3 重大議題鑑別與分析

1.4 利害關係人議合溝通

面向	2025 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		
 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
	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
	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
 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
	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
	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

➤ ESG 重大性矩陣圖 (共 21 項議題)



備註：本矩陣圖係依 2025 年度重大性分析結果繪製；數字越大代表程度越高

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：每季 - 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)22988033 # 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 - 職業安全衛生委員會：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 許先生 專線：(03)4527777 # 283 信箱：wtf284@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)22988033 # 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)4527777 # 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)22988033 # 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)22988033 # 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)22988033 # 292 信箱：amy_you@wontex.com.tw

CHAPTER

2

2.1 公司治理	15
2.2 誠信經營與法規遵循	25
2.3 風險管理	28
2.4 永續供應鏈	31
2.5 經濟績效	36
2.6 資訊安全	37

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： - 董事教育訓練時數達 6 小時以上。 - 董事會平均出席率達 85 %。 - 審計委員會平均出席率達 85%。 - 薪酬委員會平均出席率達 85%。 中長期： - 公司治理評鑑 21%~35% 以上。 - 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 - 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。 - 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 - 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。 - 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	- 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。 - 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。 - 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。
2025 年有效性評估	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。

本公司第十七屆董事會共 9 席，分別由 5 名一般董事與 4 名獨立董事組成，成員年齡介在 41 歲~90 歲間，專業背景包含永續、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，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、法規異動及永續相關趨勢，掌握並應用最新的管理策略來拓展公司治理視野，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，2025 年 7 位董事出席董事會比例為 100%，另外 2 位分別有 1 次及 2 次委託出席，出席比例分別為 89% 及 78%。

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	由國內外經典重要案例剖析企業保護營業秘密應有策略與思維	3
中華民國工商協進會	生成式人工智慧發展趨勢與應用案例	3
社團法人中華公司治理協會	ESG 風險與機會對財務衝擊之影響	3
社團法人中華公司治理協會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
社團法人中華公司治理協會	2025 川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	3
社團法人中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	3
社團法人中華公司治理協會	永續傳承與 AI 應用轉型之路	3
社團法人中華公司治理協會	企業永續之風險管理與策略分析	3
社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司基礎法令概念	3

2.1 公司治理

2.2 誠信經營與法規遵循

2.3 風險管理

2.4 永續供應鏈

2.5 經濟績效

2.6 資訊安全

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數（小時）
社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務	3
社團法人中華財經發展協會	川普關稅新政與全球經濟變局	3
社團法人中華財經發展協會	循環經濟與永續經營新趨勢	3
社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3
社團法人中華公司治理協會	永續發展委員會（永續長、工作組）運作實務	3
社團法人中華公司治理協會	AI 之應用、法律與稽核	3
社團法人中華公司治理協會	打造永續績效指標與獎酬	3
社團法人中華公司治理協會	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3
社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅」衝擊下的契約風險管理	3
財團法人台灣永續能源研究基金會	台灣上市櫃公司協會董監事進修課程	3
社團法人中華財經發展協會	AI 時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3
社團法人中華財經發展協會	川普 2.0 對全球經濟的影響	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	114.6.4	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 長契企業有限公司董事
董事	張明華	男	81~90	114.6.4	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
董事	張程雅	男	41~50	114.6.4	3 年	中央大學企管系 萬泰科技(股)公司線纜事業 群執行副總經理 泰國萬泰電線電纜(股)公司 副總經理	泰國萬泰電線電纜(股)公司董事 泰國國際萬泰控股(股)公司董事 樂豪國際(有)公司董事 樂豪有限公司董事	越南萬泰電線電纜有限公司董事 東莞萬泰光電(有)公司董事 美銘投資(股)公司董事 雅逸投資(股)公司董事長
董事	鐘榮志	男	51~60	114.6.4	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	
董事	張程欽	男	41~50	114.6.4	3 年	台灣大學 EMBA 萬旭電業股份有限公司董事長	萬旭電業股份有限公司董事長 蘇州萬旭電子元件有限公司董事長 萬旭電業(香港)有限公司董事長 泰國萬旭電子元件有限公司董事長	越南萬旭電子元件有限公司董事長 數據科技(股)公司董事長 毫米波科技(股)公司董事

2.1 公司治理

2.2 誠信經營與法規遵循

2.3 風險管理

2.4 永續供應鏈

2.5 經濟績效

2.6 資訊安全

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	黃癸森	男	81~90	114.6.4	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	萬泰科技 (股) 公司薪酬委員 宇宙電子 (股) 公司董事長 訊瑩科技 (股) 公司董事長 順鑫璽科技股份有限公司董事長
獨立董事	陳世洋	男	61~70	114.6.4	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及企業暨無形資產評價委員會主任委員 台北市會計師公會法規法務委員會主任委員 宏碁 (電腦) 股份有限公司稅務協理 財政部納稅者權利保護諮詢會委員	中山聯合會計師事務所台北分所所長 臺灣金山電子工業 (股) 公司董事 新光鋼鐵 (股) 公司董事 大華建設 (股) 公司獨立董事 月旦財稅實務釋評月刊副總編輯 穎川地政士事務所所長

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	楊君琦	女	51~60	114.6.4	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 輔仁大學國際教育長 輔仁大學企管系主任 台灣社會企業創新創業學會常務監事 加拿大約克大學 (York University) 訪問學者 勝德國際 (股) 公司獨立董事 聯鈞光電 (股) 公司獨立董事	萬泰科技 (股) 公司薪酬委員 輔仁大學企業管理學系 學術特聘教授 輔仁大學永續發展與管理研究中心主任 捷敏 KY (股) 公司 獨立董事 聚陽實業 (股) 公司 薪酬委員 台灣社會企業創新創業學會常務理事
獨立董事	黃逸嫻	女	51~60	114.6.4	3 年	台灣大學土木所營管組 台灣大學 EMBA 會計與管理決策組碩士 恩德科技 (股) 公司集團總經理 / 集團財務長	恩德科技 (股) 公司董事 銳德精密 (股) 公司董事 台灣木工機械同業公會監事 中華民國中東經貿協會理事 育德實業 (股) 公司監察人

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 2025 年 6 月股東常會選任董事 9 人，包含獨立董事 4 人，獨立董事比例已達 44%，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： • 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 • 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 • 監督公司內部控制的有效實施。 • 確保公司遵守相關法令和規則。 • 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 4 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。 • 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。 • 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。 • 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

- | | |
|--------------|--------------|
| ① 對公司營運之參與程度 | ④ 董事之選任及持續進修 |
| ② 提升董事會決策品質 | ⑤ 內部控制 |
| ③ 董事會組成與結構 | |

董事會績效評估項目

- | | |
|--------------|--------------|
| ① 公司目標與任務之掌握 | ④ 內部關係經營與溝通 |
| ② 董事職責認知 | ⑤ 董事之專業及持續進修 |
| ③ 對公司營運之參與程度 | ⑥ 內部控制 |

2025 年度績效評估結果

董事會及董事成員績效內部評估 - 結果「**極優**」

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
內部評估	A. 對公司營運之參與程度	3	20.0%	4.89
	B. 提升董事會決策品質	4	26.7%	4.69
	C. 董事會組成與結構	3	20.0%	4.78
	D. 董事之選任及持續進修	2	13.3%	4.67
	E. 內部控制	3	20.0%	4.78
	總計		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
內部評估	A. 公司目標與任務之掌握	2	17.0%	4.89
	B. 董事職責認知	2	17.0%	4.84
	C. 對公司營運之參與程度	2	17.0%	4.95
	D. 內部關係經營與溝通	3	25.0%	4.93
	E. 董事之專業及持續進修	1	8.0%	4.89
	F. 內部控制	2	17.0%	4.89
	合計		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

本公司的董事薪資報酬含以下項目：

報酬	包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。
退職退休金	指員工退休時獲得的退休金。
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。
業務執行相關費用	包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。

經理人

根據員工的「薪資管理辦法」、「績效評分辦法」、「績效獎金辦法」和「員工酬勞發放辦法」，經理人的薪酬結構如下：

固定薪資

本薪	基本薪資水準。	交通津貼	用於交通費用的津貼。
主管加給	針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。	加班費	因超時工作而給予的額外報酬。
專業加給	基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。	誤餐費	因工作時間調整而給予的額外津貼。
伙食津貼	用於餐飲費用的津貼。	出差費	因公務出差的津貼。

變動薪資

績效獎金	根據業務表現、工作表現和年度結果而發放的獎金。
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式。

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，指派專人擔任總幹事，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。

2025 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 11 次董事會	2025 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	2025 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
第十七屆第 3 次董事會	2025 年母公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
第十七屆第 3 次董事會	檢陳本公司 2024 年度永續報告書案。
第十七屆第 4 次董事會	2025 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当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	董事長室、採購中心
短中長期目標	短期： • 年度未有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 • 年度違反重大法規數等於零。 • 對供應商進行反貪腐溝通完成率達到 100%。 中長期： • 每年對公司所有員工執行一次道德誠信教育訓練。 • 建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。 • 年度違反重大法規數等於零。
行動計畫	• 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。 • 對供應商進行反貪腐溝通。 • 訂定道德行為準則、違反道德行為及誠信經營之檢舉辦法及反貪腐檢舉流程管道等辦法。
2025 年有效性評估	• 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。 • 本年度未發生任何重大法規違反事件。 • 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100% 的教育訓練。 • 董事長室向董事會報告誠信經營情形。
申訴機制	• 提供公司設置的網頁揭露申訴專線電話及電子信箱，供員工提出申訴。 • 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。 • 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。 • 若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情事，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：0222988033#292 電子信箱：amy_you@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」、「誠信經營守則」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」、「誠信經營守則」之規定，未來將由董事長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：

- ★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。
- ★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。
- ★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。
- ★誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- ★規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- ★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。

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

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。

- ★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。
- ★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：
 - ◆企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - ◆企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
 - ◆企業的長期經營狀況和商譽。
 - ◆諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - ◆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。
- ★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。
- ★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。
- ★在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - ◆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。
 - ◆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。
 - ◆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

萬泰科技已制定反貪腐檢舉流程及管道，並由董事長室窗口來處理接收檢舉事項，並在 2025 年度未接獲任何檢舉。本公司按照「誠信經營守則」的規定，建立書面檢舉作業辦法。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。

★檢舉人應至少提供以下資訊：

- ◆ 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。
- ◆ 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
- ◆ 具體可供調查的事證。
- ◆ 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。
- ◆ 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。由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：

- ★ 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。
- ★ 每年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。
- ★ 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。

2024 年及 2025 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	GRI 3-3
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	- 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。 - 每年進行公司治理評鑑自評，並檢討論結果並持續改善。 - 年度未發生任何資安洩漏事件。 - 年度未違反任何重大法規事件。 - 年度內各營運據點未因氣候風險造成財物損失。
行動計畫	- 由「資訊中心」統籌集團資安政策與管理事宜。 - 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。 - 設置跨部門 / 跨國之氣候工作小組，以利追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 - 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。
2025 年 有效性評估	- 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。 - 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。 - 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	- 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。 - 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	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	稽核室	稽核日常風險管理作業
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	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。2025 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。

2024 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。

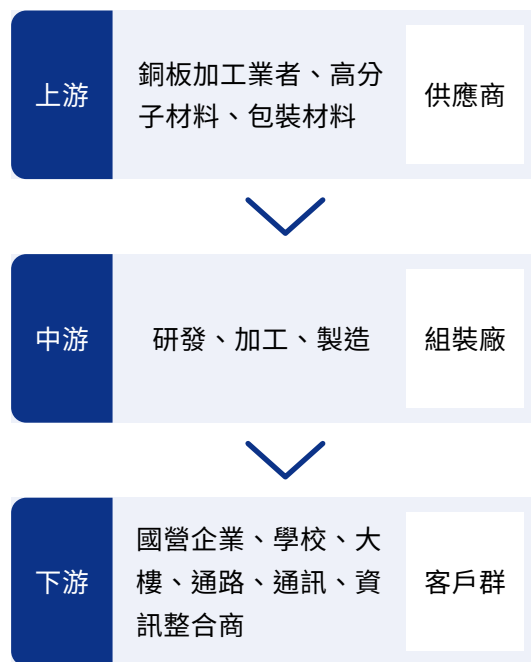
ESG 面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險管理 政策與程序	財務部、營業單位與管理層級共同合作，負責辨識、評估和管理財務風險，並透過不定期會議擬定滾動式策略，以確保風險的規避和控制。	由環安單位與管理階層，不定期參與外部課程、會議，掌握最新法規政策、國際趨勢，隨時更新目標，並針對各廠區進行溫室氣體盤查的管理，透過總部分析並建議各廠減碳策略。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： • 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 • 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。
風險因應 策略	• 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。 • 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。 • 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。	面對變化迅速的國內法規及國際趨勢，策略性訂定集團及各廠減碳目標顯得非常重要，雖已訂定短、中、長期目標，但隨著氣候變遷的加劇，集團也隨著世界的腳步調整。	• 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。 • 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。 • 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。	• 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。 • 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每季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。 • 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。

2.4.1 供應鏈概況

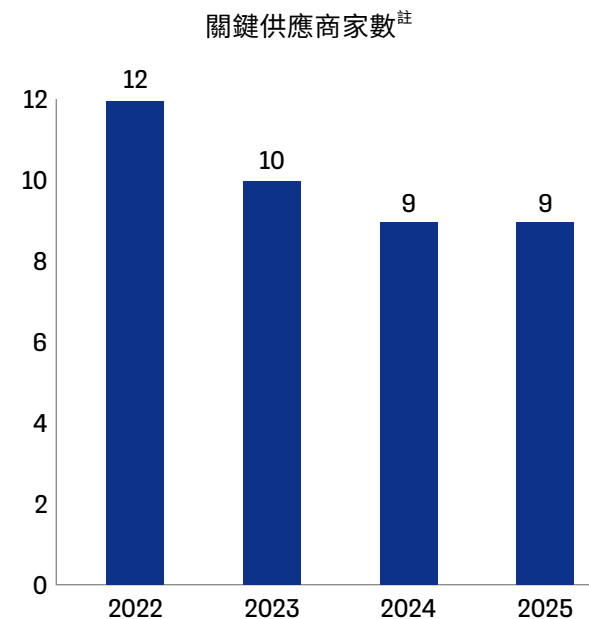
可持續性供貨是企業永續經營，公司治理重要的承諾，地緣政治方興未艾，短鏈、斷鏈的挑戰，更彰顯永續供應鏈管理的策略與執行績效的重要性。為提升供應鏈的永續韌性，我們與供應商密切合作，創造互利共榮的產業鏈。在此基礎下，供應商是我們重要的合作夥伴，萬泰科技建置線上平台與供應商知識共享共同成長，即時掌握原物料供應及交貨情形，此外，我們與供應商攜手推動減碳專案，推動綠色產品，材料的採購，為打造更具韌性與影響力的供應鏈具體行動。

萬泰科技產品於購入銅材及高分子材料經時，先經品保部門確認品質無異常後，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。

ㄣ 萬泰科技產業鏈



ㄣ 關鍵供應商數量



備註：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 粒、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，2025 年度針對供應商在地化家數占比為 82.76%，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
2025	100	116	86.20%
2024	96	116	82.76%
2023	87	105	82.86%
2022	94	119	78.99%

備註：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
2025	945,564	1,469,513	64.34%
2024	1,047,372	1,417,667	73.88%
2023	828,782	1,001,696	82.74%
2022	1,261,346	1,657,087	76.12%

備註：2025 年在地供應商揭露的範疇為五股公司及中壢廠

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」、「環境及職業安全衛生監督」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職業安全衛生及環保規定，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。

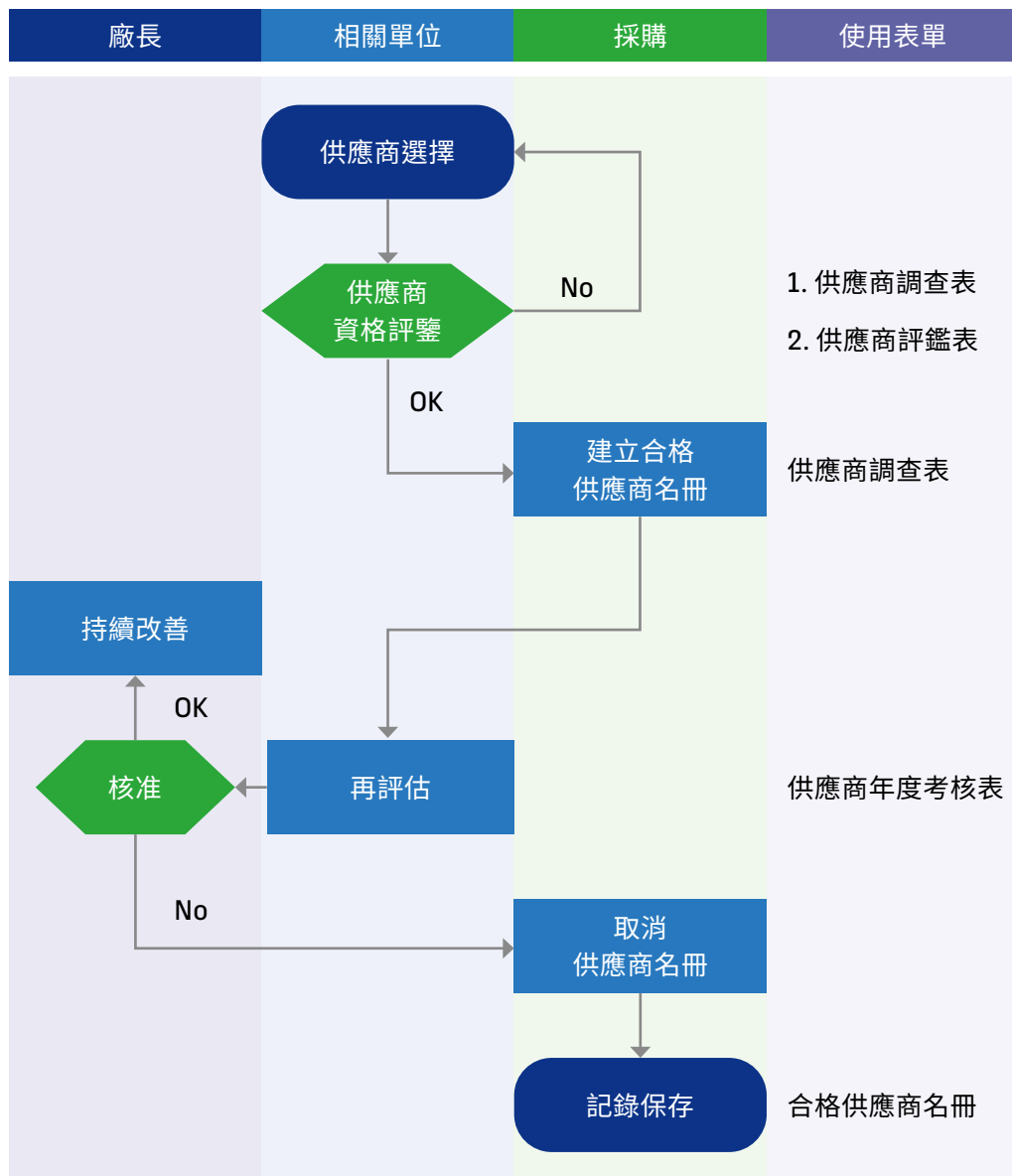
萬泰科技要求供應商及其供應鏈向非衝突的冶煉廠與礦場進行採購，並要求供應商積極督促尚未取得此認可的冶煉廠與礦場接受「無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-free Smelter Program, CFSP)」或其他同等之獨立第三方稽核計畫的檢驗。我們將持續致力於達成在鉭 (Ta)、錫 (Sn)、金 (Au)、鎢 (W)、鈷 (Co) 的使用上符合「非衝突 (conflict-free)」^{註1} 原則為目標。

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為「非來自剛果衝突地區 (DRC conflict free)」者。

註2：上述供應鏈管理機制僅針對台灣地區。

供應商評選流程



供應商永續管理

01. 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。

02. 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。

2025 年規劃執行 5 家供應商稽核，皆執行完成，稽核完成率为 100%，供應商皆提出改善措施，改善如期完成率 100%。



03. 供應商其他管理

2025 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

2025 年，萬泰科技年營收達 8,898,856 仟元，較前一年度增長了約 6%。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 99%，較去年增長了約 8%。

近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生	\$6,746,843	\$8,352,978	\$8,898,856
營業收入	6,518,035	8,138,914	8,633,623
利息收入	18,378	16,328	23,171
股利收入	647	685	2,726
租金收入	16,729	24,084	36,801
其他收入	13,042	13,062	16,595
其他利益	197,213	165,407	201,473
投資收益	(17,201)	(5,502)	(15,533)
直接經濟價值之分配	\$6,801,317	\$8,161,190	\$ 8,805,867

項目	2023	2024	2025
營運成本	5,444,994	6,775,630	7,139,497
員工薪資費用	657,100	784,096	833,569
員工福利費用	54,424	58,763	45,508
支付出資人的款項	383,992	248,525	399,827
支付政府的款項	118,780	207,633	179,467
社區投資	3,916	2,449	1,799
其他損失	138,111	84,094	\$206,200
留存的經濟價值	\$(54,474)	\$191,788	\$92,989

此表之數據係來自會計師簽證之 2025 年度合併財務報表。

2.5.2 政府財務補助

2025 年			
補助項目	補助對象	補助金額	補助原因
抵減未分配盈餘稅	財政部北區國稅局	711 仟元	114 年申報抵減 112 年未分配盈餘稅

2.6 資訊安全

項目	內容
對應 GRI	GRI 418
衝擊說明	在資訊安全領域，風險管理的完善程度是企業長期穩定運作的關鍵。隨著各類新興安全威脅不斷出現，公司必須及時精確地辨識這些威脅，並制定合適有效的應對策略，以大幅降低潛在衝擊。同時也能彰顯企業在面對數據泄露和網路攻擊等挑戰時之韌性與穩定性，從而鞏固其與商業夥伴的關係並增強市場信任度。
政策、承諾	資訊安全管理與辨識為企業穩定營運的基石。本公司已建立了相應之資訊安全治理制度、策略與防護措施。每年定期接受內外部查核各項資訊安全實務之有效性及確實執行，以降低資安事件對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，即時採取應變措施，以確保公司能夠穩固市場關係。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期： - 完成公司內部整體的資安強化。 - 提高員工資訊安全意識培訓覆蓋率至100%。 中期： - 申請並取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。 - 建立更完善的供應商資訊安全評估機制。 - 資安人員具備國際資安證照 長期： - 建立領先業界的資訊安全管理體系。 - 實現全面的資訊安全自動化監控和響應機制。
行動計畫	- 由「資訊中心」統籌集團資安政策與管理事宜。 - 訂定風險管理政策並落實執行，制定資安計畫已降低公司風險。 - 定期檢視資安政策、緊急通報、事件應變等相關程序確認剩餘風險有效控制。 - 每半年演練事件應變計畫。 - 每年辦理資訊安全教育訓練 - 持續進行誤觸行為資安認知再強化教育訓練 - 建置資訊安全監控系統，預防駭客侵入及竊取公司機密資料

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。



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。

機房安全

- 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。
- 定期檢查機房設備和設施，確保無損壞或異常。

員工個人電腦管控

- 實施最小權限原則，根據員工工作需求設置系統權限。
- 安裝並定期更新防病毒軟件，確保個人電腦的安全性。

外部網路攻擊 / 入侵防範

- 配置防火牆等系統，及時檢測和阻止外部攻擊。
- 限制來自外部網路的訪問，僅允許必要的通信。
- 定期進行外部網路滲透測試，發現潛在漏洞並及時修補。

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。

- ★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。
- ★針對關鍵資訊進行遮罩及限閱，以落實對資料之保護。

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。

以三大面向所因應之防護措施

1

面向 網路安全控管

防護措施 • 網際網路安全及存取控制 • 內部網路安全

2

面向 存取控制安全

防護措施 • 資料管理與存取管控 • 帳號 / 網路存取管控

3

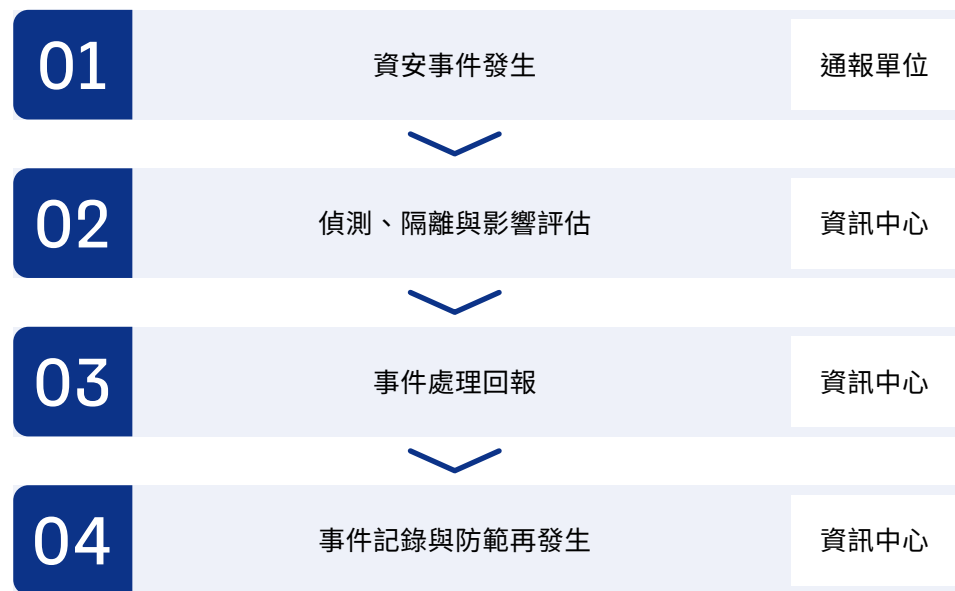
面向 資訊資產管理

防護措施 • 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。

資資安全事件處理流程



2025 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 100% 完成教育訓練為目標。

年度	教育訓練主題	訓練人次	訓練合格人次	訓練達成率
2025 年	常見資安事件風險 & 社交工程 - 日常案例	98	98	100%
2024 年	惡意軟體 & Cookie 機制	84	76	99%
2023 年	社交工程 & 密碼安全	36	34	94%
2022 年	網路釣魚	20	19	99%
2021 年	認識資安危機	19	18	99%



CHAPTER

3

3.1 氣候變遷因應	42
3.2 能源及溫室氣體管理	47
3.3 廢棄物管理	52
3.4 水資源管理	55
3.5 生物多樣性	59



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，承諾以達 2050 年達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	年度碳密集度 (CO₂e/ 百萬營收) 短期 (2025)：較基準年 (2023) 減碳 5%。 中期 (2030)：較基準年 (2023) 減碳 45%。 長期 (2050)：較基準年 (2023) 減碳 100%。
行動計畫	- 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。 - 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。 - 持續汰換廠區老舊設備，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	- 碳密集度 (CO₂e/ 百萬營收) 2025 年較 2024 年下降 26%，主因產線整體用電效益提升以及太陽能使用與設備製程優化、高碳排冷媒循環使用。 - 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。 - 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 COP30 於巴西貝倫(Belém)圓滿落幕，全球氣候行動已正式由「目標設定」踏入「全面實施(Implementation)」的新紀元。本次大會不僅再次檢視各國「國家自主貢獻(NDCs)」的落實程度，更強調了生物多樣性保護與氣候調適韌性在淨零路徑中的關鍵地位。如同聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)所警示，極端氣候風險已不再是遠期挑戰，而是對企業供應鏈與基礎營運具備實質威脅的迫切課題。因此，企業必須深化全球盤點後的轉型策略，將氣候行動從單點的減碳，擴展至更具系統性的自然資本管理與營運韌性建構，方能於低碳經濟轉型中保持競爭力。

作為全球供應鏈價值創造的一員，萬泰科技積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並持續優化應對極端氣候之管理策略。我們不僅積極響應 COP30 關於「加速脫離化石燃料」與「強化自然本位解決方案」的號召，更致力於將氣候管理轉化為核心經營動能。面對日益頻繁的環境挑戰，萬泰科技已針對海內外各廠區啟動氣候風險評估與韌性提升計畫，並規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳與永續經營方向邁進，以實際行動實踐企業公民之責任，為減緩全球氣候變遷貢獻力量。

我司於 2025 年榮獲桃園市政府與天下雜誌『1.5°C 溫控目標認證標章』於 221 家桃園企業評級排名第 16 名。此榮譽係經由『企業減碳溫度計(TRIPs)』之科學模型嚴謹計算，證實我司的減碳路徑與《巴黎協定》守住升溫 1.5°C 的目標契合。肯定了萬泰科技將科技減碳導入營運核心的成效，更象徵我們取得了一張接軌國際淨零生態系的『氣候行動護照』，為邁向 2050 淨零轉型奠定深厚基石。

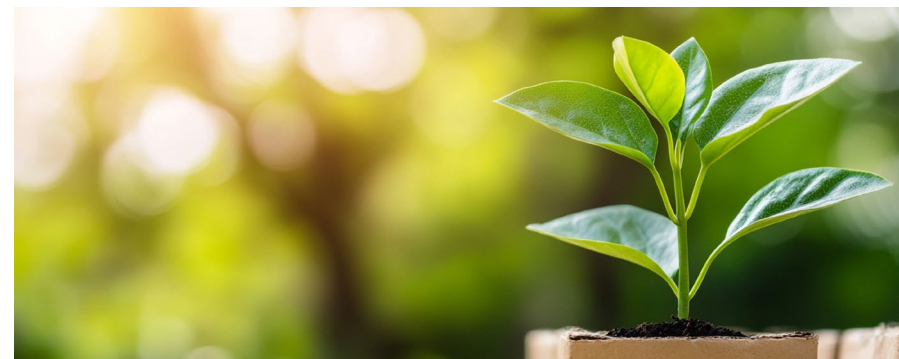
董事會

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角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，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「ESC 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 5 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

ESC 委員會

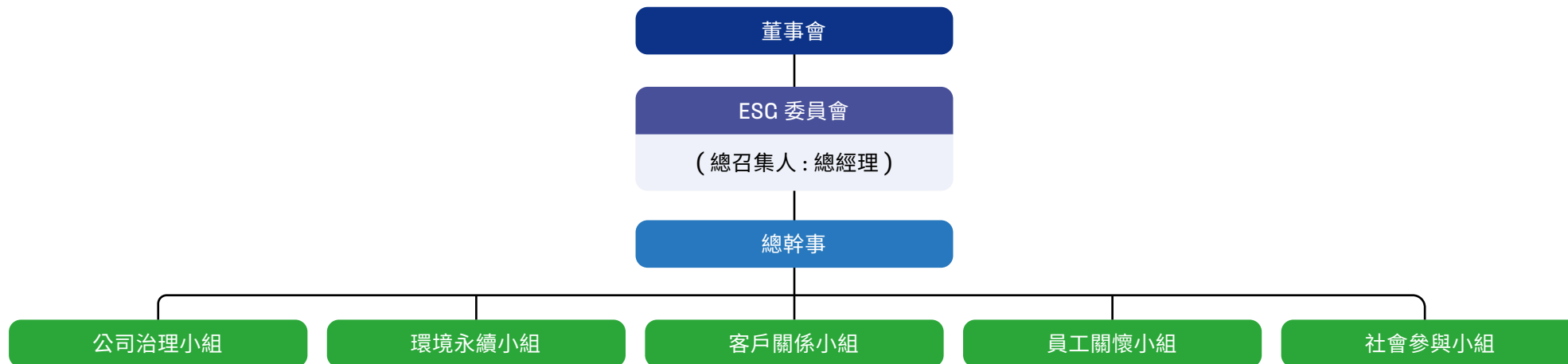
為強化萬泰科技對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，成立 ESC 委員會，由總經理擔任召集人，每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

ESC 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。



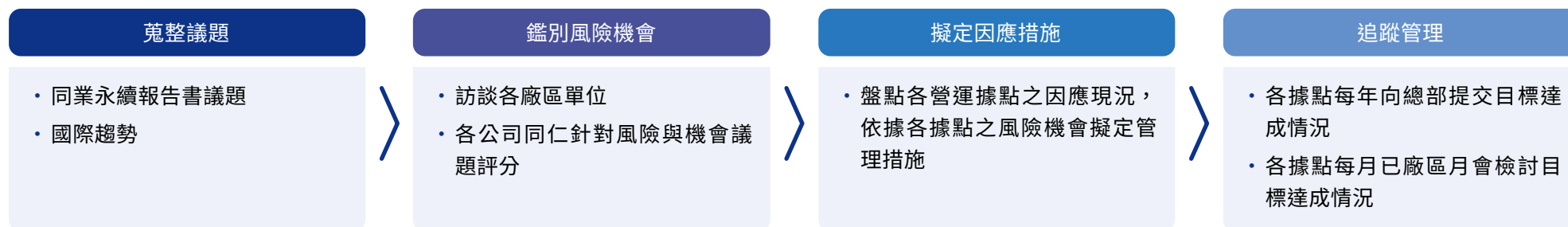
ESG 總幹事及工作小組

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，ESC 委員會每年定期蒐整同業及指標性企業之永續報告書，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 ESC 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，2025 年萬泰科技 ESG 委員會召集 5 大 ESG 工作小組，參考氣候相關財務揭露 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 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，但已進行自主性計算，未來若不實或未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國內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。	導入使用再生材料及低碳材料，並自 2024 年啟動產品碳足跡規劃，於 2026 年正式開展核心產品之碳足跡盤查與第三方認證程序。基於上述標的產品，持續推動系列材料替代計畫，達成低碳產品設計之方向。
實體風險	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	長期	中壢廠本身未處於淹水地區，但聯外道路可能因為降雨中斷，間接造成員工無法至工廠上班，影響生產。	2023 年末開始進行智慧化升級計畫，初步導入系統輔助，將持續進行精進與升級。
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。	持續推行「減少一次性用品、提高再利用次數」政策，並將「環境友善產品」觀念導入工廠採購中。

備註：上述評估僅針對台灣地區，包括五股總公司及中壢工廠。

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 ESC 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 2023 年逐年下降 1%	2025 年已達成
	2025 年集團總碳排放量較 2023 年下降 5%	已達成
	2030 年集團總碳排放量較 2023 年下降 45%	執行中
	2050 集團總碳排放量較 2023 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%	已達成
	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	2025 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2025 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	未達成
	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/CHC 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、ESC 委員會		
短中長期目標	短期目標 (2025)： - 集團碳排總量較基準年 (2023 年) 下降 5%。 - 集團再生能源占比達 10%。 - 完成 1 項產品碳足跡認證。	中期目標 (2030)： - 集團碳排總量較基準年下降 45%。 - 集團再生能源占比達 40%。	長期目標 (2050)： - 集團碳排總量較基準年下降 100%。 - 集團再生能源占比達 100%。 - 完成全部產品碳足跡認證。
行動計畫	- 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。 - 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	集團主要廠區 (五股、中壢、越南、泰國、東莞) 碳密集度 (CO2e/ 百萬營收) 2025 年較 2024 年下降 26%，主因產線整體用電效益提升以及太陽能使用與設備製程優化、高碳排冷媒循環使用。		
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 COP30 確立了全球氣候行動進入「全面實施(Implementation)」的新階段，不僅要求各國深化減排力道，更強調將能源轉型與生物多樣性保護深度連結，要求企業必須提出更具體且可驗證的轉型藍圖。萬泰科技深知，在全球能源結構加速脫離化石燃料的浪潮下，必須將「低碳實踐」與「營運韌性」視為核心競爭力。我們積極回應 COP30 所提出的氣候韌性建構目標，致力於將永續轉型策略落實於每一項核心業務，以確保在氣候金融監管日趨嚴格的國際環境中，持續發揮企業的價值與影響力。

為進一步強化內部的能源與溫室氣體管理效益，萬泰科技維持以 2023 年為基準年，藉此確保海內外全生產據點在一致的數據基礎下進行滾動式管理。我們持續依據各年度溫室氣體排放總量進行深度分析，並靈活調整短、中、長期減碳策略與調適行動，確保營運模式能順應極端氣候帶來的挑戰；此外，我們堅持每年要求全生產據點取得外部第三方機構之查證，以維持最高標準的數據品質與透明度。萬泰科技將持續擴張溫室氣體盤查計畫至全營運據點，以實質的執行成果響應 COP30 的行動呼籲與台灣政府 2050 淨零目標，向客戶及所有利害關係人展現我們永續經營的具體成效。

3.2.2 能源使用概況

2025 年萬泰科技的能源總消耗為 149,531 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 86.35%；其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油、液化石油氣與甲烷等非再生燃料，約佔總能源消耗 5.16%；自發自用之太陽能則佔 8.49%。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		2023	2024	2025
非再生燃料	汽油 (公升)	12,871	41,340	90,220
	柴油 (公升)	16,163	122,654	86,278
	液化石油氣 (公升)	654	4,705	1,001
	甲烷 (公升)	—	2,129	2,302
自發自用之再生能源	太陽能 (度)	—	2,866,711	3,525,009
外購能源	外購灰電 (度)	6,497,105	27,398,139	35,865,458
消耗能源總熱值 (GJ)		24,402	116,408	149,531
密集度 (GJ/ 百萬營收)		8.75	12.92	16.17

註 1：2023 年能源耗用數據統計範疇涵蓋：五股總公司、中壢廠。

註 2：2024、2025 年能源耗用數據統計範疇涵蓋：五股總公司、中壢廠、泰國廠、東莞廠及越南廠。

註 3：2025 年度數據使用更新熱值：汽油熱值 =7,520 kcal/L、柴油熱值 =8,629 kcal/L、液化石油氣 =5,958 kcal/L、甲烷熱值 =0.033 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，更新係數源於環境部事業溫室氣體排放量資訊平台、其餘係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 4：其他廠區熱值參考 2006 IPCC 國家溫室氣體清單指南

註 5：密集度分母為年度廠區總百萬營收。

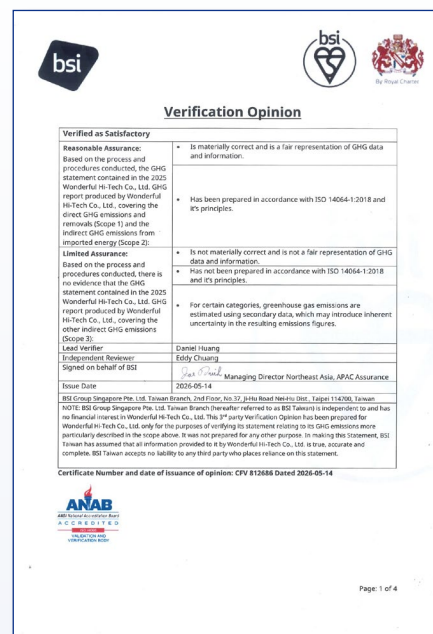
3.2.3 溫室氣體管理

2025 年，萬泰科技依循 ISO 14064-1/CHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，總部於 2025 年 4 月進行外部第三方查證 / 確信，2025 年萬泰科技集團全年度溫室氣體排放總量為 136,345 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占總量 2%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；範疇二則占總量 14%，主要源於製程設備用電。台灣總部範疇一範疇二碳排密集度較前一年度下降 3%，集團整體碳排密集度亦較前一年度下降，本年度範疇三亦較前一年度呈現顯著下降。主因係海外廠區積極調整採購策略，將原物料由跨國採購改為在地化採購（當地採購），進而大幅縮減運輸距離與相關碳排放。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 年台灣總部溫室氣體查證 / 確信排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量

單位	2023		2024		2025	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	117	4%	105	3%	95	3%
範疇二	3,216	96%	3,621	97%	3,527	97%
範疇一 & 二合計總量	3,333	100%	3,726	100%	3,622	100%

註 1：公司依 ISO 14064-1:2018 建立溫室氣體盤查制度，總部涵蓋五股公司及中壢廠，連續三年由 BSI 驗證機構執行查證，取得確信。



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

單位	2023		2024		2025	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	13,952	46%	10,166	35%	2,709	12%
範疇二	16,662	54%	18,787	65%	19,414	88%
範疇一 & 二合計總量	30,614	100%	28,953	100%	22,123	100%
範疇一 + 範疇二密集度 (CO ₂ e/ 百萬營收)	4.04		3.25		2.39	

註 1：2023 年、2024、2025 年溫室氣體涵蓋範疇：五股總公司、中壢廠、越南廠、泰國廠及東莞廠。

註 2：溫室氣體係數引用：環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。

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 (NH₃) 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 6：2023 年至 2024 年間，本集團泰國廠因配合當地法規推動冷媒管理及汰換，逐步將 R22 冷媒更新為 R410A 系統，設備建置及初次充填作業使冷媒使用量增加，致範疇一溫室氣體排放較往年提高。

註 7：排放密集度 = (範疇一 + 範疇二排放二氧化碳總當量) / 廠區年度總營收。

年度範疇三排放溫室氣體排放量

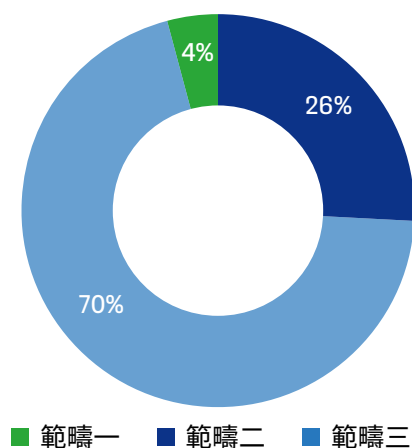
單位	2023		2024		2025	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別三 運輸間接排放	31,568	47%	142,682	67%	51,417	45%
類別四 組織使用產品 間接排放	33,716	50%	67,588	32%	60,995	53%
類別五 使用組織之產品 間接排放	782	1%	1,530	1%	1,800	2%
類別六 其他間接排放	1,505	2%	276	—%	10	—%
範疇三合計總量	67,570	100%	212,077	100%	114,222	100%

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。

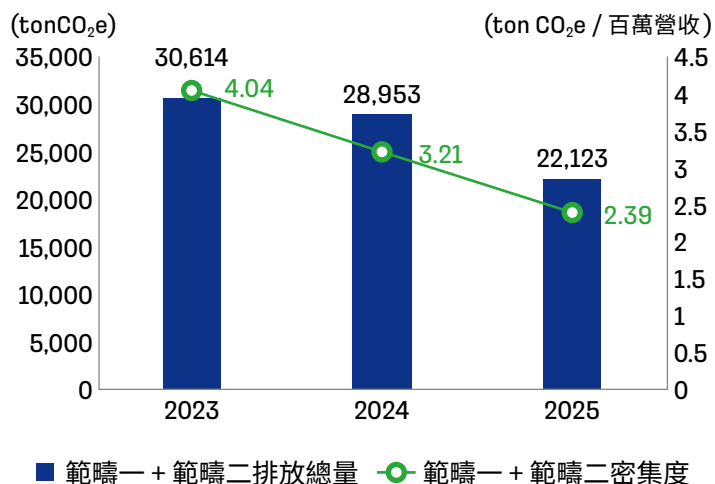
註 2：範疇三之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上下游運輸與配送，及組織使用產品間接排放。

註 3：2023、2024、2025 年溫室氣體涵蓋範疇：五股總公司、中壢廠、越南廠、泰國廠及東莞廠。

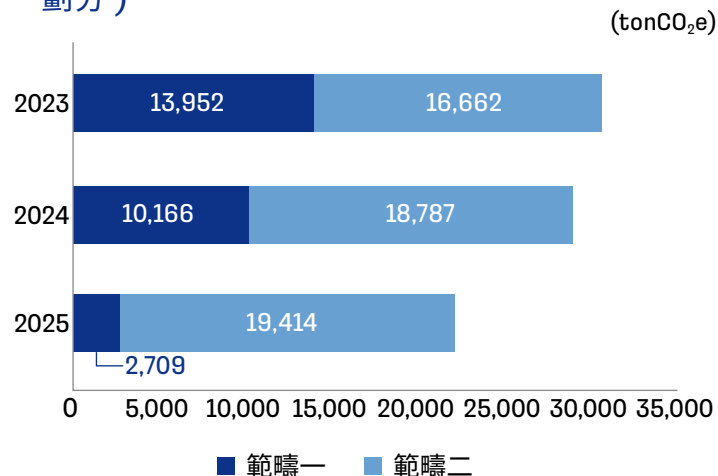
2025 年度全範疇溫室氣體排放占比



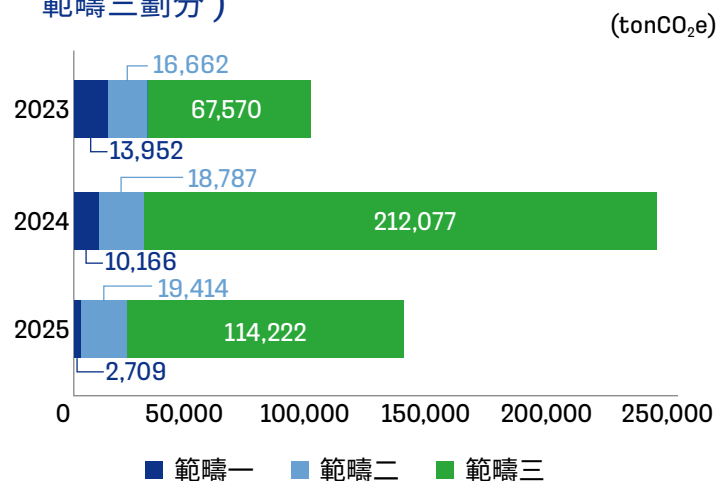
近三年溫室氣體排放總量與密集度趨勢



近三年溫室氣體排放總量 (依範疇一、範疇二劃分)



近三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。

2025 年五股總公司、中壢廠及東莞廠進行老舊燈具汰換及公共區域安裝感應燈具，未來將針對新、舊設備效率差異進行量化計算。

2025 年中壢廠進行老舊機台汰換計畫，包括空壓機、冷氣機等製冷或是重度耗能設備。



3.3 廢棄物管理

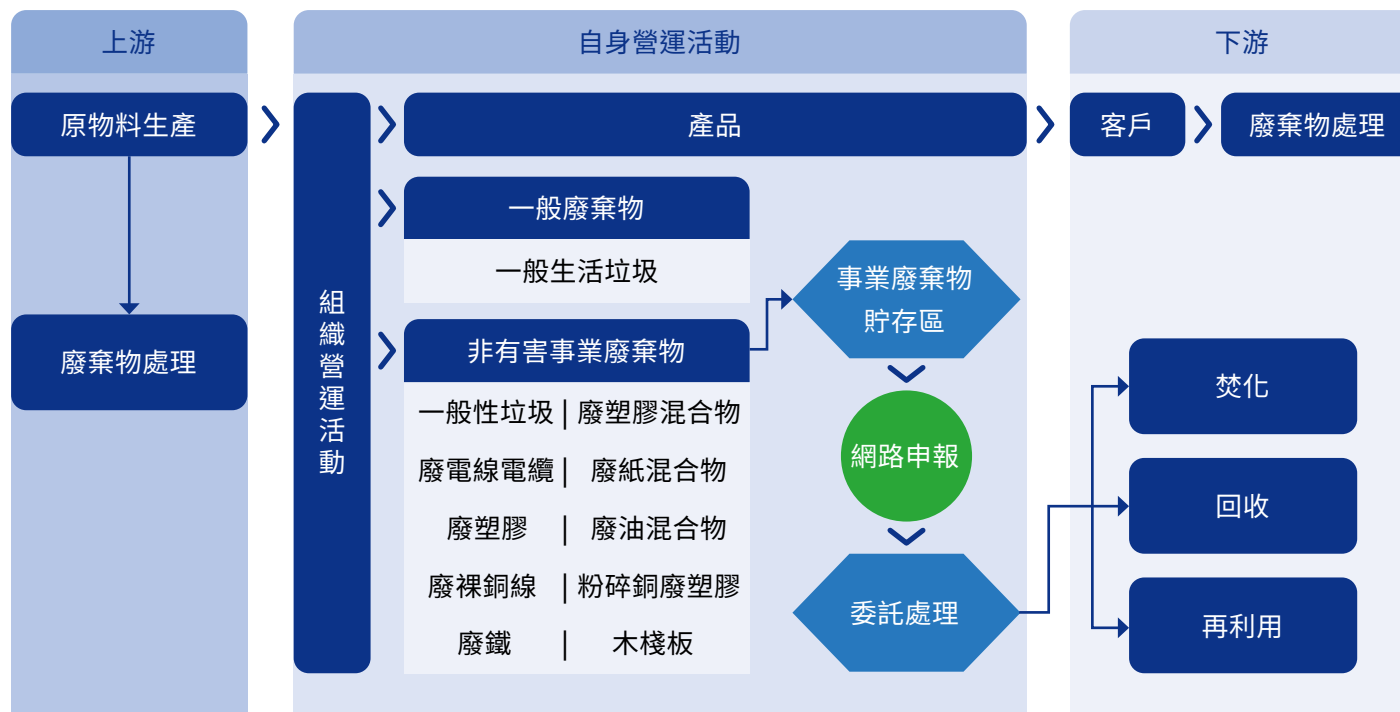
3.3.1 廢棄物管理制度

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，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。

ㄣ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 GPS 稽核

3.3.2 廢棄物的產生

2025 年萬泰科技廢棄物總量较去年提升 18.3%；廢棄物密集度亦較去年提升 15.0%。雖然本年度揭露範圍與 2024 年相同(包含五股總公司、中壢廠、泰國廠、東莞廠及越南廠)，但因業務營運調整導致整體廢棄物產出增加。未來我們將持續針對各廠區個別訂定廢棄物減量政策，並密切追蹤各項廢棄物之趨勢變化，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。

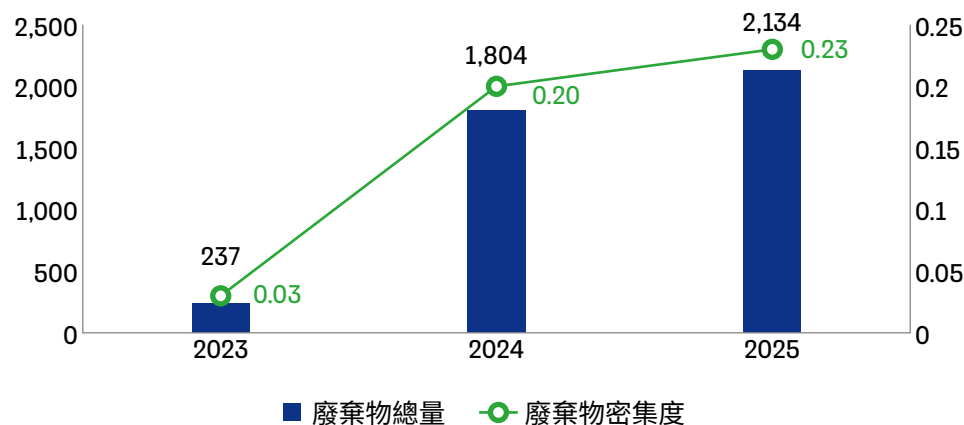
年份	2023	2024	2025
一般事業廢棄物 (噸)	237	1,804	2,134
有害事業廢棄物 (噸)	—	—	—
廢棄物總量 (噸)	237	1,804	2,134
廢棄物密集(噸 / 百萬營業額)	0.03	0.20	0.23

註 1：根據實際產出廢棄物重量統計，每次清運前皆會過磅。

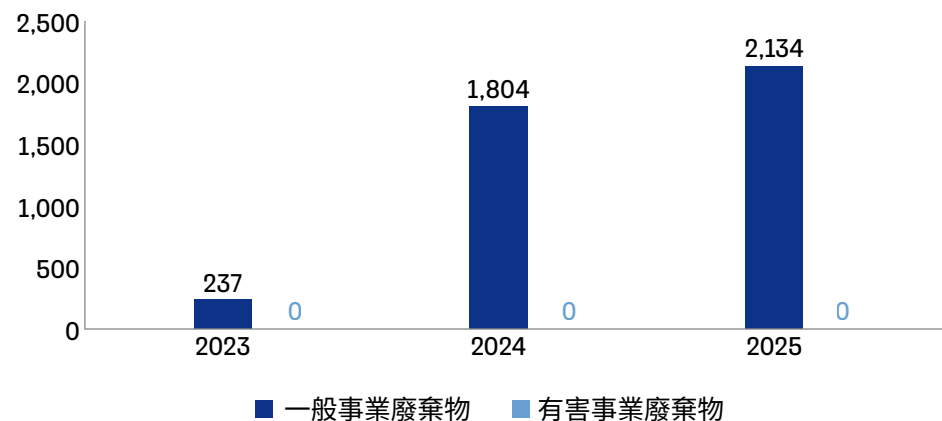
註 2：2023 年廢棄物統計據點範圍為中壢廠。

註 3：2024、2025 年廢棄物統計據點範圍為五股總公司、中壢廠、泰國廠、越南廠及東莞廠。

近三年廢棄物產生總量與廢棄物密集度趨勢



近三年有害 / 一般廢棄物總量



2025 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)	1,515	71%	1,515	71%
直接處置 (焚化、掩埋)	619	29%	619	29%
總量	2,134	100%	2,134	100%

2025 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)	2,134	100%
總量 (噸)	2,134	100%

2025 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	生活垃圾	456	456	焚化 (非能源回收)
非有害廢棄物	木棧板	163	163	焚化 (非能源回收)
非有害廢棄物	粉碎銅	448.75	448.75	回收
非有害廢棄物	廢鐵	15	15	回收
非有害廢棄物	廢塑膠	993	993	回收
非有害廢棄物	廢紙	59	59	回收
廢棄物總量			離場處理總量	占比 %
2,134			2,134	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、鐵桶及軸子，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。本年度並且全集團實施包材、優利帶減量行動，產品外包裝箱採用再生紙漿，以減少因包材產生之廢棄物，並減少環境衝擊，預計 2026 可展現成果。

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 / 桶)
可再生資源	鐵桶	3,120
可再生資源	塑膠棧板	20,000
可再生資源	軸子	48,600



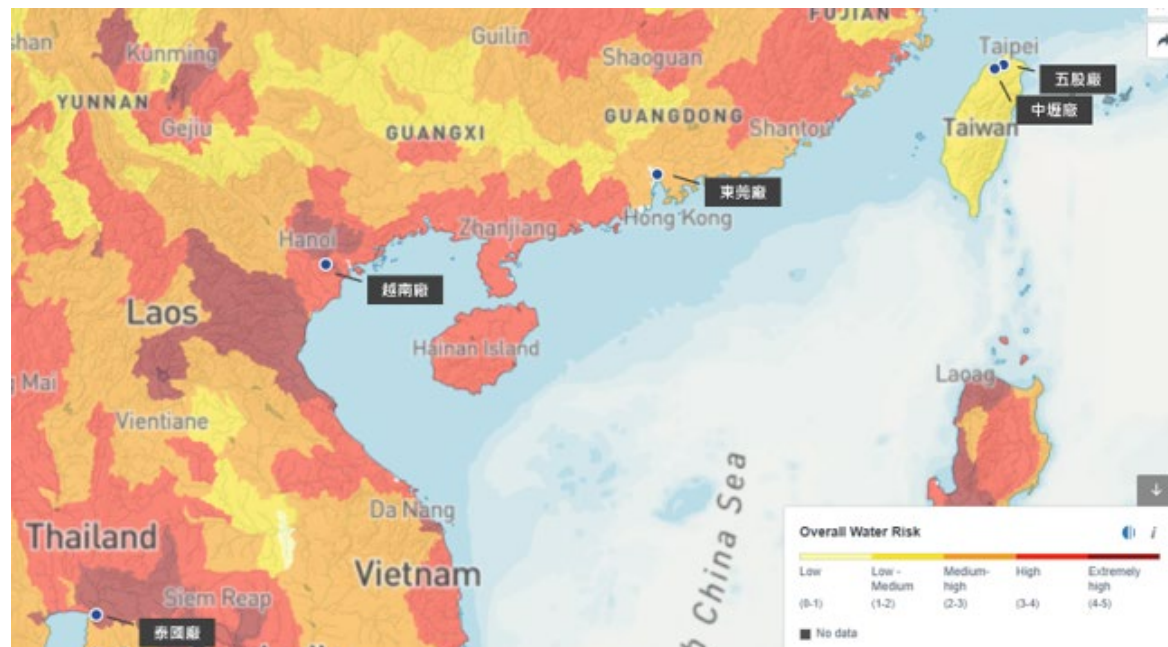
3.4 水資源管理

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： • 年度未因違反廢水排放相關法規而受罰情況。 • 每年各廠區完成第三方廢水水質檢測。 短期目標 (2025)：中期目標 (2030)：長期目標 (2050)： 整體水回收率提升至 50%。整體水回收率提升至 75%。整體水回收率提升至 90%。
行動計畫	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	年度未發生違反廢水排放相關法規之情形。 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 ESC 委員會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，2025 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於台灣兩個廠區為中低壓力、越南廠區為高壓力，而東莞與泰國廠區則位於中高壓力之工業區中，未來將持續逐年追蹤關注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:2026.05)

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1}	下水道系統	中低 (10-20%)
中壢廠	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%)
越南廠	第三方的水	越南	未經處理	海防工業區污水管線	高 (40-80%)
泰國廠	第三方的水	泰國	未經處理	自然水體	中高 (20-40%)
東莞廠	第三方的水	東莞	初級處理	虎門寨工業區管線	中高 (20-40%)

註 1：五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。

註 2：中壢廠、越南廠、泰國廠及東莞廠之污水皆是冷卻用水及生活污水。

註 3：泰國廠生活污水符合當地放流水標準，直接排放於自然水體中，製程用水則是循環再利用。

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。

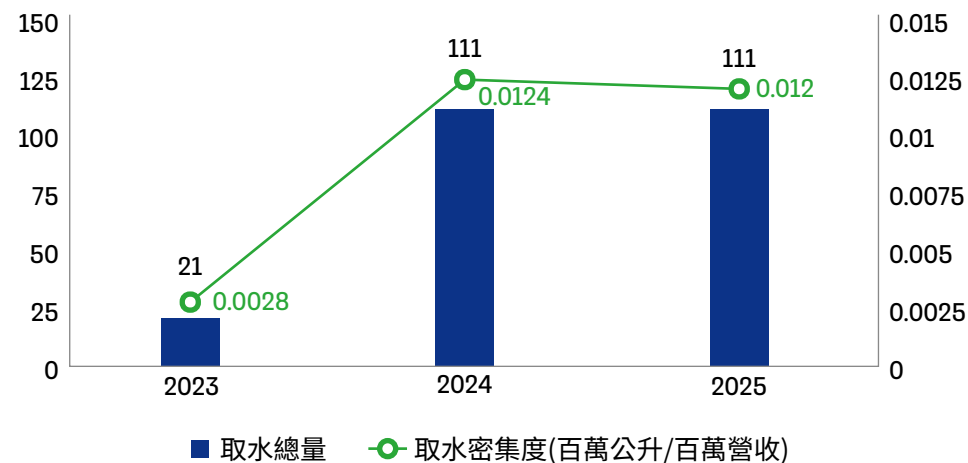
用水類別	取 / 排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	21	111	111
	取水總量	21	111	111
排水量	排入廢水處理廠處理	17	88	87
	總排水量	17	88	87
耗水量	總耗水量	4	23	24
取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)		0.0028	0.0124	0.0120

註 1：2023 年水資源數據統計據點範圍為五股總公司、中壢廠。

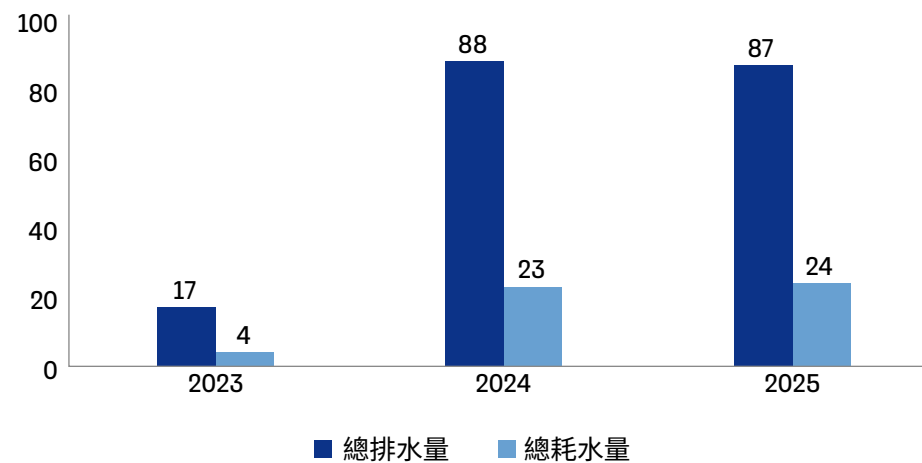
註 2：2024、2025 年水資源數據統計據點範圍包含五股總公司、中壢廠、泰國廠、越南廠及東莞廠。

註 3：萬泰科技之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

近三年取水總量與水密集度趨勢



近三年水資源使用趨勢



3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，中壢工廠及泰國廠有進行污水檢測，其餘工廠原則上是污水排放檢測標準超標才會被通知。中壢工廠及泰國廠之製程用水皆是冷卻用水及生活用水，中壢廠經過初級處理後統一納管至中壢產業園區污水廠及泰國廠生活污水排放至當地污水系統中，除污水廠定期監測外，萬泰科技更購入各項目檢測設備，由環安單位每月定期檢測，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	五股公司		中壢廠		越南廠		泰國廠		東莞廠	
水質標準	年度檢測數值	當地標準值	年度檢測數值	當地標準值	年度檢測數值	當地標準值	年度檢測數值	當地標準值	年度檢測數值	當地標準值
pH			7.28	5.0-9.0						
COD (mg/L)			108	480						
SS (mg/L)			54.8	320						
油脂 (mg/L)										

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。2025 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，透過循環水設備流量計計算，2025 年共有 3,229,863 度水循環使用，持續設計循環水系統，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。

備註：計算方式為流量計統計之全年總流量

3.5 生物多樣性

3.5.1 具體行動與管理績效

(一) 水資源高效循環利用，減緩流域生態壓力

水資源是維繫生物棲地與生態系統服務(Ecosystem Services)的關鍵命脈。本公司深知超額抽取地下水或過度消耗公共水資源，將直接導致週邊流域水位下降，進而威脅水生生物與濕地生態的生存空間。

為此，本公司積極推動「自來水循環使用計畫」，於製程與廠區營運中導入水資源回收再利用機制：

★ 製程水資源管理：透過內部製程優化，將原本冷卻或清洗之製程用水進行多級循環利用，最大化每滴水的利用價值。

此作為不僅優化了企業內部的取水強度，更實質減少了因工業取水對當地自然水體造成的環境負荷，確保營運週邊自然流域能維持穩定的生態環境與生物棲息條件。

(二) 綠色採購與責任包材，守護森林與陸域生態

森林是全球超過八成陸域生物的家園，也是重要的碳匯來源。因商業開發而導致的過度砍伐，是陸域生物多樣性喪失的主因。本公司從供應鏈源頭管理著手，落實綠色採購方針，針對產品包裝所使用之紙箱與包材，實施「綠色原材料與循環再生政策」：

★ 再生原料製成：我們嚴格篩選供應商，採用由再生紙、回收 80%~100% 以上循環原料所製成之紙箱包材。

★ 切斷森林砍伐鏈：透過購買綠色原料，我們確保所使用的紙質包材不涉及任何原始森林的非法砍伐，降低因商業砍伐對林地物種所造成的棲地破碎化危機。

透過負責任的包材採購，本公司將傳統「取之於自然、棄之於自然」的線性經濟，轉化為「資源循環」的封閉式路徑，間接支持了全球森林生態系統的保育與生物多樣性維護。

(三) 低碳與再生產品開發，推動產品全生命週期之生態設計

範疇三(Scope 3)的價值鏈隱含碳排放與資源消耗，亦是造成氣候變遷進而衝擊生物多樣性的隱形殺手。本公司秉持綠色設計(Eco-design)原則，致力將低碳與循環經濟概念導入產品研發中。目前，本公司已針對兩項核心產品完成碳足跡盤查作業，並跨出關鍵性的綠色步伐：

★ 再生原料之導入：該兩項產品為使用「再生原料」製造，從源頭減少自然資源的開採，大幅降低資源開採階段對自然地貌、地質及當地生態棲地的破壞。

★ 低碳生命週期評估：目前碳足跡認證仍在進行中，但內部盤查工作已全面完成。我們透過數據化管理，精確掌握產品自原料取得、生產製造至最終處置階段的碳排放軌跡，建立起堅實的環境數據基石。

此項自主盤查與綠色轉型作為，不僅展現本公司邁向淨零碳排的決心，更實質減少了產品全生命週期因溫室氣體排放而加劇的全球暖化效益，從而減緩因氣候變遷引發的物種遷徙與生態失衡危機。

3.5.2 生物多樣性未來展望與管理計畫

展望未來，本公司將在既有的良好基礎上，持續深化生物多樣性管理制度。我們規劃在短期內完成上述兩項產品的國際碳足跡正式認證，並評估逐步擴大至其他產品線。對廠區營運與供應鏈進行更全面的自然依賴與衝擊評估。

本公司深信，唯有將「自然正面(Nature Positive)」的思維融入企業基因，才能在動盪的氣候風險中建立起強韌的企業續航力。我們將持續攜手員工、供應鏈與利害關係人，共同守護我們所依賴的生態環境，以實際行動實踐企業永續發展之終極承諾。

CHAPTER

4

4.1 研發創新	61
4.2 客戶關係管理	66
4.3 資訊安全與客戶隱私	70



4.1 研發創新

項目	內容
對應 CRI	CRI 3-3 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，實現對產品生命週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	• 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。 • 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。 • 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。
2025 年績效	• 產品資訊和標示的準確性和完整性評估結果。 • 客戶滿意度調查結果平均是 94，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 年即取得 Cat.6A 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。

近年來，隨著 AI 運算與資料中心需求快速成長，公司進一步擴大全球佈局，於泰國建立生產據點，專注發展 AI 伺服器用高速傳輸線材。結合既有高頻設計能力與在地製造優勢，積極切入 AI 資料中心、高速運算與雲端基礎建設市場，持續強化在高速銅纜領域的關鍵供應鏈地位。

價值鏈與產品應用



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	網路通訊、物聯網、智慧建築等應用
電子線	家電或設備用線
充電樁線	電動車充電樁之充電線

產品	用途
汽車花線	汽車產業用線
高速線	AI 伺服器、資料中心

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 2025 年為 7,422 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。2025 年度辦理 5 次研發相關技術教育訓練及 2 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 1.0%。

近年研發投資佔營業額之比例

新台幣仟元；%

	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,788,266	3,134,360	8,633,623
研發費用	27,864	35,739	74,223
研發比例	1.00 %	1.14 %	0.86 %

4.1.3 技術研發與未來展望

受到經營成本提升、美國對等關稅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，唯有不斷追求生產自動化、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，已展開 PCR (Post-Consumer Recycled) 再生材料之導入評估，目前經押出製程測試及成品電氣特性驗證皆已達到合格標準，後續將依品質穩定性與客戶需求，規劃分階段逐步導入量產應用，以兼顧環境永續與產品可靠度。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	取得年分
UL AWM 20744, 21940, 22082, 22431(泰國廠)	高速線耐燃及結構符合 UL 要求	UL	2025
EV 充電槍線 (泰國廠)	物性符合歐洲規範要求	TUV	2025
UTP 23AWG Cat.6A LSOH 網路線	電氣、物性符合歐洲規範要求	3P	2025
S/FTP 22AWG Cat.8 CMR 網路線 Two connector Channel	電氣符合國際規範要求	3P	2025
UTP 22AWG Cat.6 B2ca 網路線	電氣、物性符合歐洲最高耐燃規範要求	3P	2025
UTP、U/FTP 28AWG Cat.6 網路跳線	電氣符合國際規範要求	3P	2025
KNX 2X0.8mm LSZH	電氣、物性符合 KNX 智慧用線規範要求	KNX 聯盟	2025
KNX 2X2X0.8mm LSZH	電氣、物性符合 KNX 智慧用線規範要求	KNX 聯盟	2025
UTP 24AWG CMX 不鏽鋼波紋管	CMX OUTDOOR 戶外耐燃等級	UL	2025
UTP 23AWG Cat.6 x2 + U/FTP Cat.6A + 2/F 複合線	含光纖複合電纜符合 CMC-OF 耐燃等級測試	UL	2025

本年度開發成功之技術與產品：

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	KNX TP1 Cable	電氣、物性符合 KNX 智慧建築聯盟用線規範要求
2	光銅複合線纜	主幹用的 UTP Cat6 x2 條，加上 U/FTP 6A 一條，加上多模光纖一對的整合線纜，方便一次性施工，符合 CMG-OF 耐燃等級。
3	高速線 (泰國廠)	AI 伺服器內部用線，PCIe 5.0~6.0，112G

海外參展

Citex

展出國家 杜拜 (阿拉伯聯合大公國)

展出內容 高階網路線、光銅複合纜、智慧建築用線

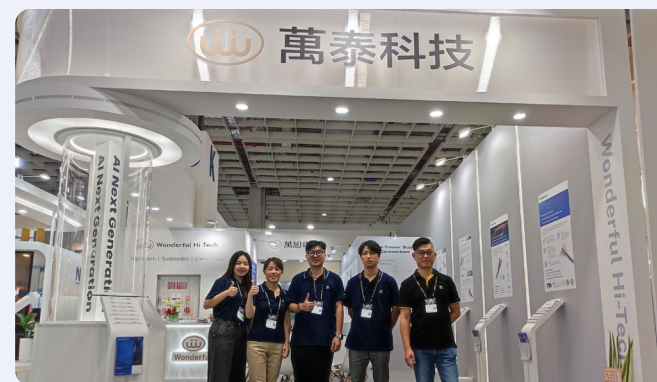


國內參展

Computex

展出地點 世貿展覽館

展出內容 高速線、高階網路線、光銅複合纜、智慧建築用線



未來展望：

過去 3 年，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。經過疫情的衝擊，人們改變了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，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；同時電動車的市場也蓬勃的發展，無論是車內用線，亦或是充電樁線，我們都能提供相關的服務，萬泰也藉此踏入了新世代的領域，從中迅速發展。

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

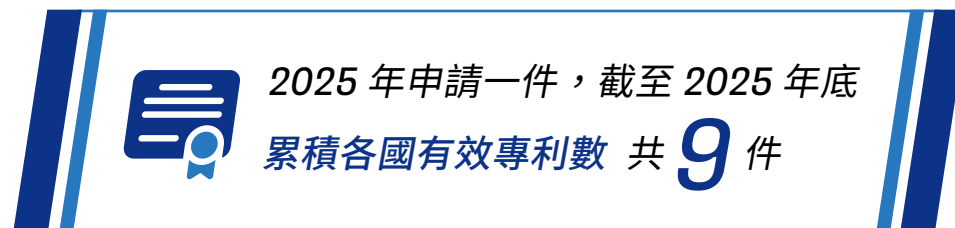
項次	產品	概要說明
1	高速線 PCIe 7.0(泰國廠)	持續開發 AI 伺服器更高傳輸速度用線
2	UL 1650 電源線	AI 伺服器電源改用高電壓、高柔軟性的 SR 矽橡膠電源線。
3	門禁複合線(越南廠)	整合門禁管制相關用線於單一條方便施工，符合 CMX-CMR、CMP 耐燃等級。

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，2025 年申請一件，截至 2025 年底，累積各國有效專利數共 9 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。

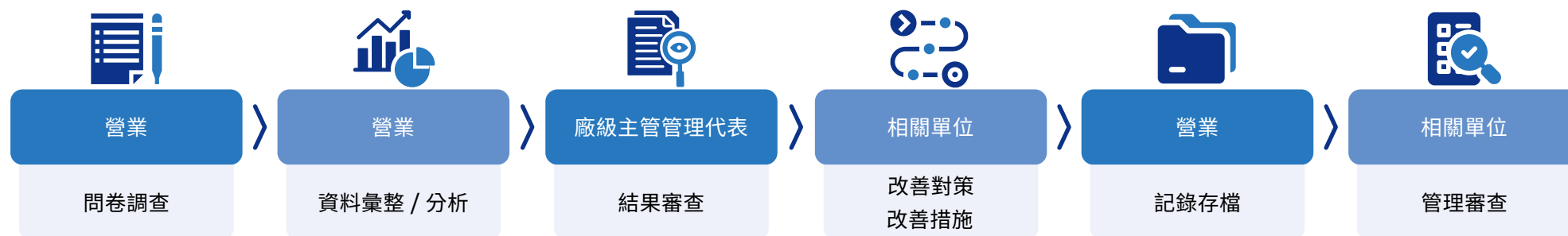


4.2 客戶關係管理

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。2025 年客戶對於萬泰科技滿意度調查結果，平均滿意度為 95 分，問卷回收率 100%，達成 2025 年滿意度及問卷回收率 100% 之目標。2026 年新增訂定客戶滿意度調查分數目標為 95 分，問卷回收率 100%。

客戶滿意調查流程圖



近三年客戶滿意度	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年目標
滿意度 (分數)	92(91.8)	94(91.4)	95(96)	95
問卷回收率 (%)	100.00%	100.00%	100.00%	100%

顧客滿意度之收集與分析

- ★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。
- ★顧客滿意度執行結果於管理審查會議中列入討論項目。
- ★顧客滿意度之相關記錄由品保單位統一系列保存，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。自 2025 年末發生洩漏客戶隱私之投訴。

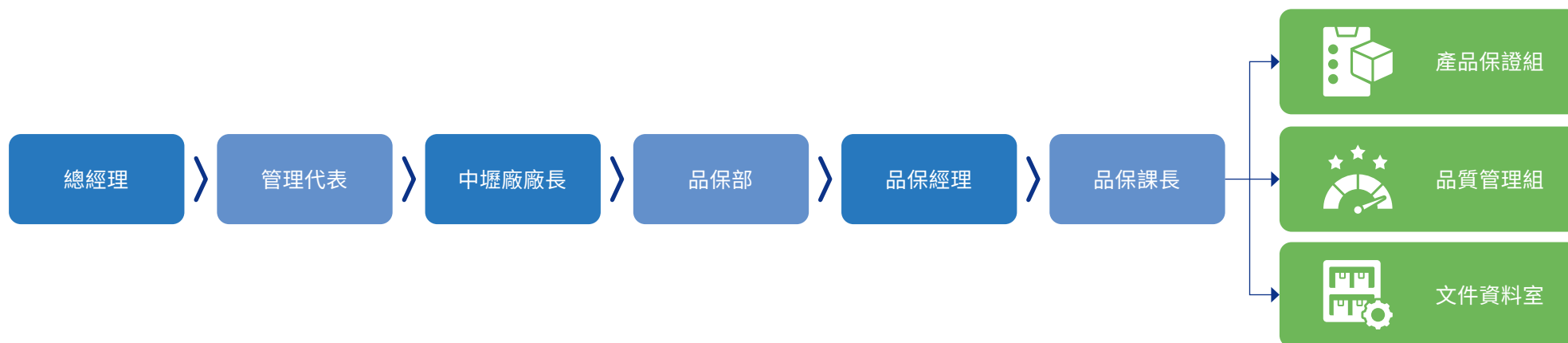
客戶申訴處理流程圖



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。2025 年品保部共辦理 12 場產品品質相關教育訓練，共 971 人次參與。

產品品質安全相關教育訓練

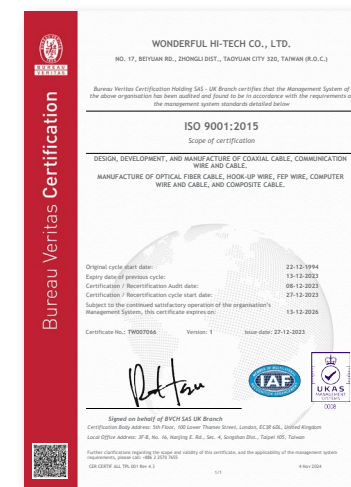
教育訓練課程	2025 年辦理場次	2025 年總計參與人次
預防外被裂開	1	81
丸裝線材包裝注意事項	1	82
芯線自主管制及查核次數	1	80
線材出貨注意事項	1	79
各製程自主管制及查核次數	1	83
芯線自主管制及查核次數	1	82

教育訓練課程	2025 年辦理場次	2025 年總計參與人次
S 公司生產品質重點	1	80
生產電子線重點	1	81
標籤管控	1	79
芯線導軸機注意事項	1	81
印字自主管制及查核重點	1	82
線材出貨注意事項	1	81

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，提升品質與生產力，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。2025 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。



ISO 9001 證書

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
2025 年符合規範產品或服務之百分比	100%	100%

4.3 資訊安全與客戶隱私

依據 GRI 418-1 揭露指標，本年度本公司之績效表現如下表：

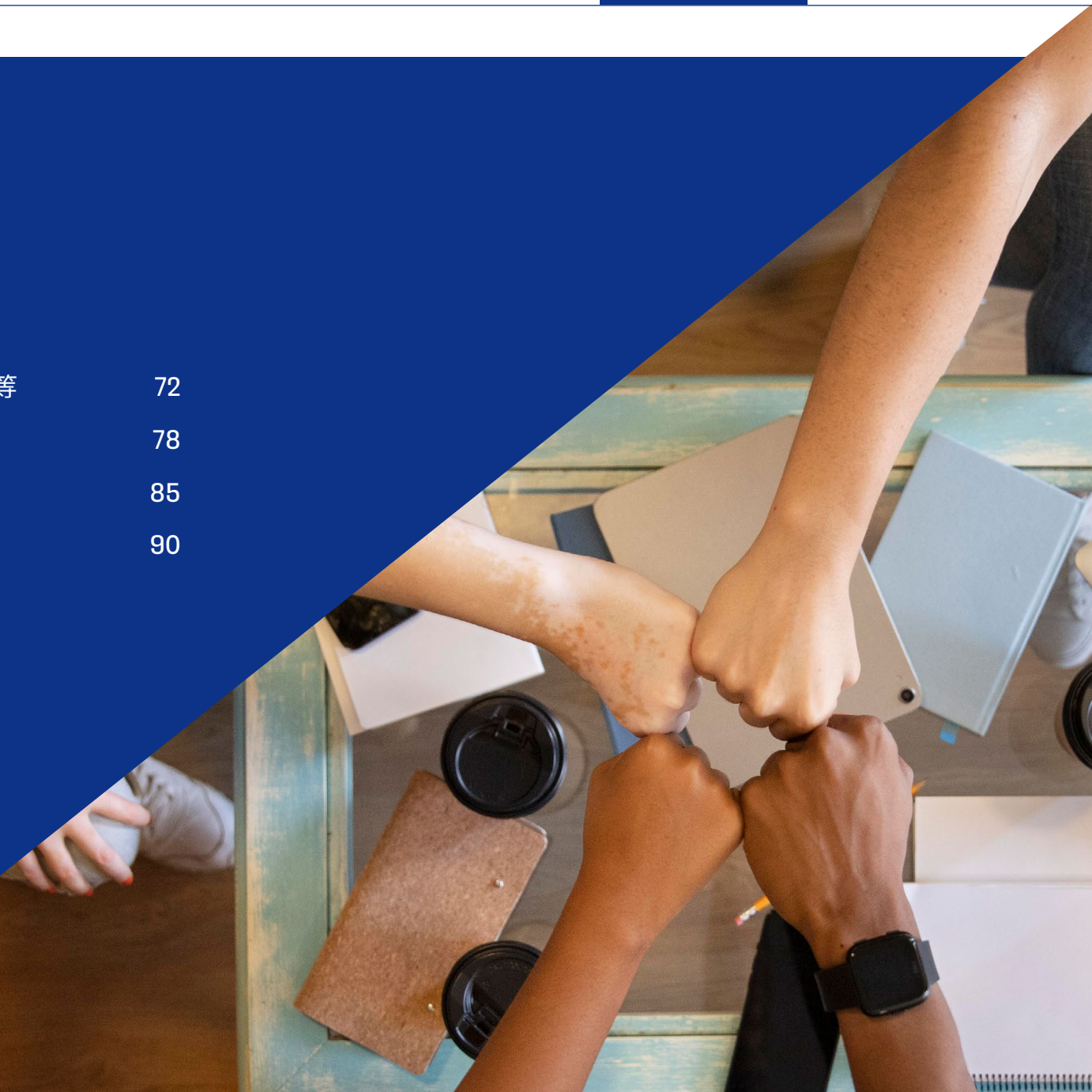
2025 年資訊安全與隱私績效統計



CHAPTER

5

5.1 員工多元化與性別平等	72
5.2 勞資關係	78
5.3 人才培育與發展	85
5.4 職業安全衛生	90



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	- 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。 - 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。
2025 年有效性評估	- 身心障礙員工進用比例達法定標準。 - 請全體員工簽署僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議，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，並已請全體員工簽署僱用員工三十人以上未滿五百人中型事業單位禁止工作場所性騷擾之書面聲明。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。2025 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

2025 年，萬泰科技員工總計 1,478 人。性別分布上，男性約佔 62.58%、女性約佔 37.42%；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 56.02%，其次為同仁年齡 30 歲以下，佔全體員工的 25.24%；員工職級分布上，共有 19 位高階主管，其中女性高階主管占 3 位，女性佔所有高階主管比例為 15.8%。

萬泰科技重視多元文化與職場包容，2025 年共有 5 位身心障礙員工及 64 位外籍員工（依全集團各國家別統計），且平均服務年資達 9 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。2025 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		
				2023	2024	2025
五股公司	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	18	17	21
			兼職	3	3	2
		小計		21	20	23
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	2
		不定期契約	全職	28	30	30
			兼職	—	—	—
		小計		28	30	32

5.1 員工多元化與性別平等

5.2 勞資關係

5.3 人才培育與發展

5.4 職業安全衛生

地區	性別	類別		年份		
				2023	2024	2025
中壢廠	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	136	136	138
			兼職	1	1	1
		小計		137	137	139
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	42	43	43
			兼職	—	—	—
小計		42	43	43		
越南廠	男性	定期契約	全職	—	4	3
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	263	249
			兼職	—	—	—
		小計		—	267	252
	女性	定期契約	全職	—	—	2
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	51	60
			兼職	—	—	—
小計		—	51	62		
泰國廠	男性	定期契約	全職	—	58	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	243	344
			兼職	—	—	—
		小計		—	301	344
	女性	定期契約	全職	—	89	—
			兼職	—	—	—

地區	性別	類別		年份		
				2023	2024	2025
泰國廠	女性	不定期契約	全職	—	229	376
			兼職	—	—	—
		小計		—	318	376
東莞廠	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	164	168
			兼職	—	—	—
		小計		—	164	168
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	—	40	39
			兼職	—	—	—
		小計		—	40	39
總計	男性	定期契約	全職	—	62	3
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	154	823	920
			兼職	4	4	3
		小計		158	889	926
	女性	定期契約	全職	—	89	2
			兼職	—	—	2
		不定期契約	全職	70	393	548
			兼職	—	—	—
		小計		70	482	552
	男女人數合計					1478

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值，範圍涵蓋：台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國，除台灣，其餘範圍基準期自 2024 年起算。

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		
			2023	2024	2025
五股公司	男性	保全員	2	2	2
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	2	2	2
	女性	0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	—	—
中壢廠	男性	0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	—	—
	女性	0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	—	—
越南廠	男性	培訓員工	—	—	8
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	—	8
	女性	培訓員工	—	—	4
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	—	4
泰國廠	男性	保全員	—	8	6
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	8	6
	女性	保全員	—	4	6
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	4	6

5.1 員工多元化與性別平等

5.2 勞資關係

5.3 人才培育與發展

5.4 職業安全衛生

地區	性別	類型	年份		
			2023	2024	2025
東莞廠	男性	保全員	—	8	12
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	8	12
	女性	保全員	—	1	1
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	1	1
總計	男性	保全員	2	18	20
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	2	18	28
	女性	保全員	—	5	7
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		0	—	—	—
		小計	—	5	11

備註：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值，範圍涵蓋：台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國，除台灣，其餘範圍基準期自 2024 年起算。

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	—	—	3	—	1	1	5
	一般員工	1	3	9	15	2	8	38
	總計	1	3	15	18	6	12	55
中壢廠	高階主管	—	—	—	—	2	—	2
	中階主管	—	—	—	1	—	1	2
	基層主管	—	—	2	2	3	—	7
	一般員工	15	2	77	31	40	6	171
	總計	15	2	79	34	45	7	182
越南廠	高階主管	—	—	1	—	—	—	1
	中階主管	—	—	5	3	—	—	8
	基層主管	—	—	25	8	—	—	33
	一般員工	95	17	125	31	1	3	272
	總計	95	17	156	42	1	3	314
泰國廠	高階主管	—	—	2	—	—	—	2
	中階主管	4	—	16	6	8	5	39
	基層主管	6	2	20	13	5	3	49
	一般員工	74	117	160	178	49	52	630
	總計	84	119	198	197	62	60	720

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	
東莞廠	高階主管	—	—	3	—	2	—	5
	中階主管	—	—	3	—	2	—	5
	基層主管	—	—	—	1	1	—	2
	一般員工	29	8	57	25	71	5	195
	總計	29	8	63	26	76	5	207
總計	高階主管	—	—	9	2	7	1	19
	中階主管	4	—	24	11	10	8	57
	基層主管	6	2	50	24	10	4	96
	一般員工	214	147	428	280	163	74	1,306
	總計	224	149	511	317	190	87	1,478
	占員工總數 比率 (按性別區分)	15.16%	10.08%	34.57%	21.45%	12.86%	5.89%	
	占員工總數 比率 (按年齡區分)	25.24%		56.02%		18.74%		

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：僅列示 2025 年，報導期間 12/31 結束日當天的員工數值，範圍涵蓋：台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國。

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。2025 年共進行 6 場勞資會議，討論 5 項議題，包含：上班日與休假規範、性騷擾議題、工作規則修改、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。因內部無人發起工會，公司暫時未成立工會組織。

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

2025 年度萬泰科技共招募 425 位新進員工，新進率約為 28.76%，共 332 位員工離職，離職率約為 22.46%。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，因此未來將加強面試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，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留存率。

新進員工統計：

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			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	0	-%	3	6.00%	1	1.82%
		31~50 歲	2	4.08%	0	0.00%	3	5.45%
		>51 歲	0	-%	0	0.00%	0	-%
	男	<30 歲	0	-%	0	0.00%	0	-%
		31~50 歲	2	4.08%	2	4.00%	2	3.64%
		>51 歲	0	-%	0	0.00%	0	-%
中壢廠	女	<30 歲	3	1.68%	0	0.00%	0	-%
		31~50 歲	4	2.23%	2	1.11%	4	2.20%
		>51 歲	0	-%	0	0.00%	0	-%
	男	<30 歲	13	7.26%	9	5.00%	0	-%
		31~50 歲	26	14.53%	20	11.11%	13	7.14%
		>51 歲	0	-%	0	0.00%	1	0.55%

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
越南廠	女	<30 歲	0		10	3.14%	10	3.18%
		31~50 歲	0		6	1.89%	8	2.55%
		>51 歲	0		1	0.31%	1	0.32%
	男	<30 歲	0		45	14.15%	54	17.20%
		31~50 歲	0		40	12.58%	25	7.96%
		>51 歲	0		0	0.00%	0	-%
泰國廠	女	<30 歲	0		15	2.42%	79	10.97%
		31~50 歲	0		35	5.65%	53	7.36%
		>51 歲	0		0	0.00%	0	-%
	男	<30 歲	0		61	9.85%	92	12.78%
		31~50 歲	0		14	2.26%	59	8.19%
		>51 歲	0		0	0.00%	1	0.14%
東莞廠	女	<30 歲	0		6	2.94%	2	0.97%
		31~50 歲	0		1	0.49%	2	0.97%
		>51 歲	0		0	0.00%	0	-%
	男	<30 歲	0		8	3.92%	6	2.90%
		31~50 歲	0		7	3.43%	7	3.38%
		>51 歲	0		2	0.98%	2	0.97%

5.1 員工多元化與性別平等

5.2 勞資關係

5.3 人才培育與發展

5.4 職業安全衛生

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進 人數	新進率 (%)	新進 人數	新進率 (%)	新進 人數	新進率 (%)
總計	女	<30 歲	3	0.69%	34	2.48%	92	6.22%
		31~50 歲	6	1.39%	44	3.21%	70	4.74%
		>51 歲	0	-%	1	0.07%	1	0.07%
	男	<30 歲	13	3.01%	123	8.97%	152	10.28%
		31~50 歲	28	6.48%	83	6.05%	106	7.17%
		>51 歲	0	-%	2	0.15%	4	0.27%
	小計		50	11.57%	287	20.93%	425	28.76%

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%。

註 2：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值，範圍涵蓋：台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國，除台灣，其餘範圍基準期自 2024 年起算。

離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			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	0	-%	1	2.00%	0	-%
		31~50 歲	1	2.04%	1	2.00%	2	3.64%
		>51 歲	0	-%	0	-%	0	-%
	男	<30 歲	0	-%	0	-%	0	-%
		31~50 歲	1	2.04%	2	4.00%	0	-%
		>51 歲	1	2.04%	2	4.00%	1	1.82%

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)
中壢廠	女	<30 歲	0	-%	0	-%	0	-%
		31~50 歲	4	2.23%	1	0.56%	4	2.20%
		>51 歲	0	-%	0	-%	0	-%
	男	<30 歲	10	5.59%	5	2.78%	0	-%
		31~50 歲	24	13.41%	20	11.11%	12	6.59%
		>51 歲	0	-%	4	2.22%	0	-%
越南廠	女	<30 歲	0		3	0.0094	10	3.18%
		31~50 歲	0		1	0.0031	2	0.64%
		>51 歲	0		0	0	0	-%
	男	<30 歲	0		52	0.1635	56	17.83%
		31~50 歲	0		44	0.1384	34	10.83%
		>51 歲	0		0	0	0	-%
泰國廠	女	<30 歲	0		10	0.0162	53	7.36%
		31~50 歲	0		25	0.0404	47	6.53%
		>51 歲	0		8	0.0129	0	-%
	男	<30 歲	0		44	0.0711	51	7.08%
		31~50 歲	0		32	0.0517	32	4.44%
		>51 歲	0		3	0.0048	0	-%

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)	離職 人數	離職率 (%)
東莞廠	女	<30 歲	0		1	0.49%	2	0.97%
		31~50 歲	0		4	1.96%	0	-%
		>51 歲	0		5	2.45%	1	0.48%
	男	<30 歲	0		5	2.45%	10	4.83%
		31~50 歲	0		16	7.84%	10	4.83%
		>51 歲	0		17	8.33%	5	2.42%
總計	女	<30 歲	0	-%	15	1.09%	65	4.40%
		31~50 歲	5	1.16%	32	2.33%	55	3.72%
		>51 歲	0	-%	13	0.95%	1	0.07%
	男	<30 歲	10	2.31%	106	7.73%	117	7.92%
		31~50 歲	25	5.79%	114	8.32%	88	5.95%
		>51 歲	1	0.23%	26	1.90%	6	0.41%
小計			41	9.49%	306	22.32%	332	22.46%

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

註 2：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值，範圍涵蓋：台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國，除台灣，其餘範圍基準期自 2024 年起算。

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 2025 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→

	2023	2024	2025
	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	1:3.25	1:3.574	1:3.046
中階主管	1:0	1:0	1:0
基層主管	1:1.59	1:2.1	1:2.086
一般員工	1:2.47	1:2.282	1:2.293

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。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

項目	2023	2024	2025	差異說明
非擔任主管全時員工（人數）	214	221	221	
非擔任主管全時員工薪資平均數	846	953	992	2024 業績創新高/2024 年平均加薪 4%以上
非擔任主管全時員工薪資中位數	682	768	845	2024 業績創新高/2024 年平均加薪 4%以上；2025 主要係因 2024 年度公司營運績效優異及獲利顯著成長（2024 年度稅前淨利較 2023 年度成長率約為 62%），為落實利潤分享並強化留才競爭力，於 2025 年度發放高額分紅與各項獎金，致使整體薪資中位數較前一年度成長逾 10%

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 -215.73 萬 • 員工持股信託 -104.6 萬 • 生育補助 -2025 年總金額為 81.5 餘萬 • 育兒 (含教育) 補助 -2025 年總金額為 18.3 萬	
 保險與健康	• 員工保險 • 團體保險 • 運動中心 • 哺乳室	
 彈性工時與給假	• 特休假 • 加班換休機制	
 專業諮詢	• 心理諮商 • 法律諮詢 • 員工健康諮詢 - 上列三項總計 19.5 萬元	
 娛樂補助	• 關係企業員工優惠 • 特約商店優惠	
	• 結婚補助 -2025 年總金額為 -2.6 萬 • 喪祭補助 -2025 年總金額為 -1.05 萬 • 退休金提撥給付 -2025 年總金額 2 萬 • 員工急難救助和撫卹 -2025 年總金額為 23.86 餘萬 • 按摩服務 • 健康講座 • 員工家庭日 -2025 年總金額為 13.12 萬餘元 • 有新疫苗接種假 • 彈性上、下班 • 運動活動 • 年終尾牙	



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。



身心平衡 - 有氧課程



台灣世界展望會



台灣世界展望會



沅星飛行活動

特約廠商 LOGO



小墾丁渡假村
KENTINGTON

Café Grazie
義式屋 古拉爵

石上湯屋



凱都大飯店
Kai Du Hotel



義大遊樂世界
E-DA THEME PARK



杉林溪森林生態
渡假園區
SUN LINK SEA



Commodore



捷尼皮件有限公司
JourneyEnjoy the Journey.....



Huilai Resort
會來尖石度假村

5.2.4 育嬰假

台灣地區

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。2025 年，萬泰科技共有 0 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 0 位、實際復職 0 位；另 2024 年復職共 1 位，其中 1 位留任一年以上，留任率為 100.00%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停 (A)	0	0	0
2025 年度－實際申請育嬰留停 (B)	0	0	0
2025 年度－預計育嬰留停復職 (C)	—	0	0
2025 年度－實際育嬰留停復職 (D)	—	0	0
2024 年度－實際育嬰留停復職 (E)	—	1	1
2024 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)	—	—%	—%
復職率 (D/C)	—%	—%	—%
留任率 (F/E)	—%	100%	100%

備註：育嬰假統計範圍為台灣（五股及中壢廠）。

中國地區 - 東莞

本公司依據當地法規《女職工勞動保護特別規定》、《人口與計畫生育法》，符合資格的女職工可享受 98 天的產假，其中產前假期可申請 15 天。

2025 年度共有 0 人符合條件申請產假，其中有 0 人申請產前假期。

泰國地區

本公司依據泰國《勞動保護法》，懷孕的雇員有權享受 98 天的產假(包括孕期檢查)，其中 45 天雇主必須支付薪資。這 98 天的產假包括所有正常的每周假期和公共假期。

2025 年度共有 5 人符合條件申請產假。

越南地區

本公司依據越南勞動法，女性勞工產假為 6 個月，生產前假期不得超過 2 個月；若產假期滿後，倘有需求，女性勞工可按照其與資方之協商以無薪制度多休假一段時間。

2025 年度共有 22 人符合條件申請產假，其中有 22 人申請產假。

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	• 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。 • 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。
2025 年有效性評估	• 2025 年，同仁受訓人次達 1478 人次。 • 2025 年，同仁平均受訓時數 5.09 小時，由於 2024 年一般員工已有相當之訓練，故 2025 年著重於主管之核心能力，故本年度相較前一年度下降 47%。 • 2025 年，投入教育訓練費用總額達 759.004 仟元，每位同仁平均受訓費用 537.89 元，。 • 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，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。2025 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。2025 年，教育訓練受訓人數達 1478 人次，平均訓練時數共計 5.09 小時。

性別	員工類別	2025			2024			2023		
		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	17	86	5.04	18	34	1.88	3	24	8
	中階主管	38	336	8.84	27	380	14.06	5	64	12.70
	基層主管	66	604	9.15	83	464	5.58	9	40	4.39
	一般員工	805	4,292	5.33	761	7,692	10.11	57	262	4.59
女性	高階主管	2	55	27.44	4	84	21.07	3	25	8.33
	中階主管	19	188	9.89	9	170	18.94	4	46	11.50
	基層主管	30	328	10.93	35	263	7.50	1	11	11
	一般員工	501	1,642	3.28	434	4,023	9.27	39	242	6.21
總計		1,478	7,530	5.09	1,371	13,110	9.56	121	713	5.89

備註：本次統計範圍為台灣（五股及中壢廠）、泰國、越南、中國，其中除台灣，其餘統計基礎自 2024 年起。

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。2025 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		2025			2024			2023		
		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	865	876	99 %	816	837	97 %	114	114	100 %
	女性	541	542	100 %	473	473	100 %	60	60	100 %
總計		1,406	1,418	99 %	1,289	1,310	98 %	174	174	100 %
類別	高階主管	23	23	100 %	24	24	100 %	13	13	100 %
	中階主管	55	55	100 %	35	35	100 %	4	4	100 %
	基層主管	96	96	100 %	118	118	100 %	11	11	100 %
	一般員工	1,232	1,244	99 %	1,112	1,133	98 %	146	146	100 %
總計		1,406	1,418	99 %	1,289	1,310	98 %	174	174	100 %

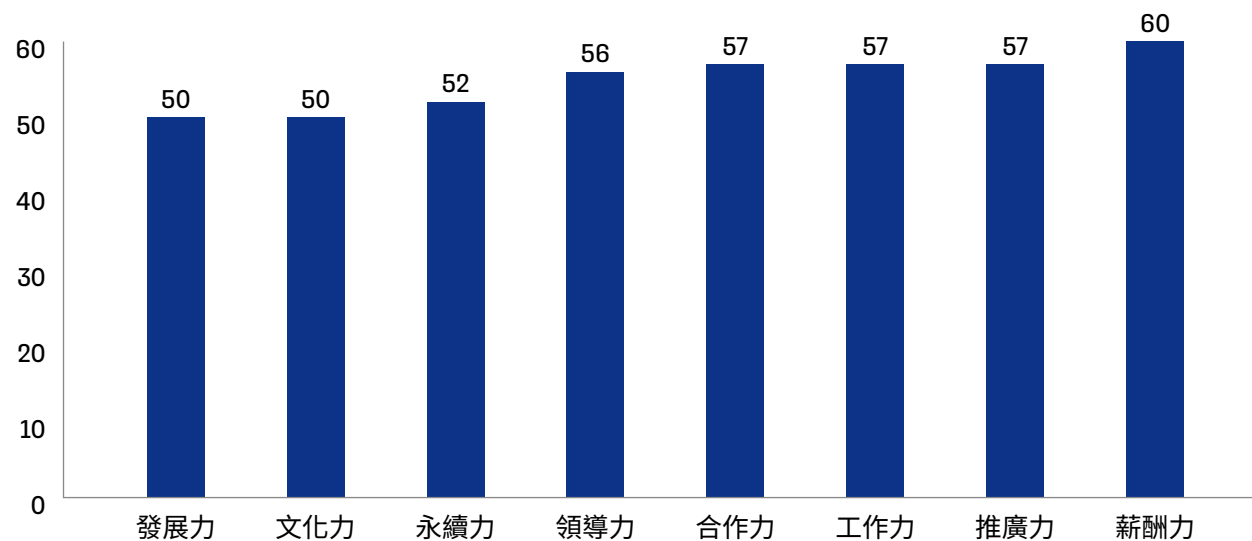
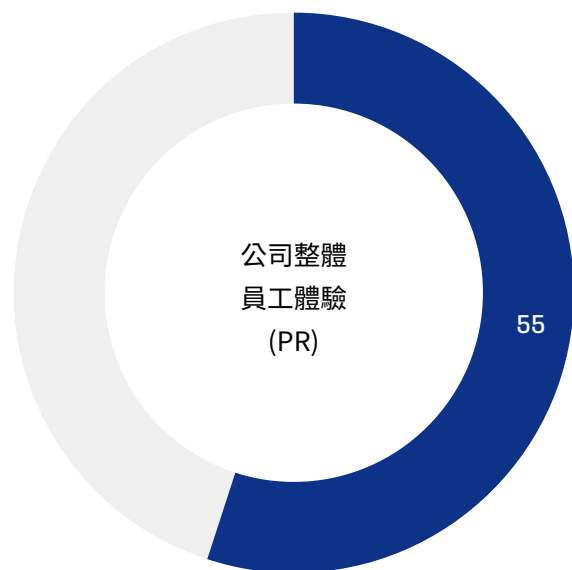
註 1：本統計台灣廠（五股及中壢廠）、泰國、越南及中國，並重新定義統一全球各層級員工之層級。

註 2：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。

5.3.3 員工體驗

本公司人力資源部於 2025 年 7 月正式委託第三方公正機構 104 銀行執行匿名式「2025 年員工體驗調查」，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次調查內容包括八大維度，分別為發展力、文化力、永續力、領導力、合作力、工作力、推廣力、薪酬力，員工覆蓋率為 22.78%，其調查之結果如下圖：

員工體驗



維度與管理意義分析

評估維度	製造業百分位數 (PR 值)	實質管理意義分析
薪酬力	60	【標竿優勢】 位居同業前段，顯示公司薪酬福利制度具備市場競爭力，深獲同仁肯定，有助於吸引優秀人才。
工作力	57	【卓越基石】 同仁認同工作權責劃分清晰、目標明確，且組織能提供充足且到位的日常資源支持。
合作力	57	【組織韌性】 跨部門溝通管道順暢、團隊協作氛圍良好，形塑出高向心力與友善包容的職場環境。
推廣力	57	【雇主品牌】 同仁對公司具備高度內在認同與榮譽感，並樂意向外部優秀人才推薦本公司。
領導力	56	【管理效能】 管理階層之管理風格契合度高、領導決策具信賴感，奠定組織穩定發展的治理基礎。
永續力	52	【價值深化】 同仁對企業永續發展政策已有基礎共識。未來將持續透過內部溝通，深化永續文化認同。
文化力	50	【戰略重心】 成功達到同業水準。未來將列為重點優化方針，持續深耕組織包容感與團隊凝聚力。
發展力	50	【成長動能】 成功達到同業水準。未來將透過職能地圖優化與個人發展計畫(IDP)，精進同仁職場競爭力。
整體表現	55	【穩健領先】 職場體驗之綜合表現位居市場中位數之上，展現優質雇主之卓越基礎與永續經營韌性。

管理方針與未來承諾(Management Approach)：

本公司不以此成果自滿，針對本次調查中達到同業基準(PR 50)之「發展力」與「文化力」項目，我們已正向轉化為人力資源策略之核心焦點。公司承諾將持續優化公平合理的績效管理制度、提供多元的教育訓練機會，並協助同仁訂定明確的工作目標與個人訓練計畫，積極內化企業永續文化，致力打造多元、包容且共融的幸福職場。

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」作為職安衛政策。
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 11 月取得 ISO 45001 認證 中、長期： 依據 PDCA 循環，每年定期由第三方驗證機構進行年度追蹤審查以維持證書有效性。
行動計畫	- 進行廠區安全衛生查核、改善及校正預防。 - 降低承攬商作業風險，選用符合安全要求之廠商，作業前做好安全防護及危害告知。
2025 年有效性評估	- 通過年度 ISO 45001 管理系統追蹤查核，維持證書有效性。 - 零重大工安事故及違規事件。 - 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2025 年總計受訓人次 156 人，總受訓時數 211 小時。 - 可記錄的職災案件 2 件，1 件油壓車輪壓傷，1 件樓梯間滾落。 - 未發生任何職業病案例。 - 參與員工健康檢查的員工共計 177 人次。 - 職安衛業務主管派外訓練，共有 1 人受訓、受訓時數 42 小時。
申訴機制	- 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 - 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，海外廠區則依照當地政府規範進行管理作業。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，每年定期由第三方驗證機構進行年度追蹤審查，證書期限至 2027 年 11 月。

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，共有委員 10 人，其中勞工代表 5 人，佔比為 50%，委員會每三個月定期召開會議。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，以利於委員會中進行討論。



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，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，採取風險控制因應措施，持續改善並降低危害風險。

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、後照鏡等並定期保養維護 - 不可超過機具的額定荷重 - 堆高機操作人員須具備證照及定期複訓
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 - 物體飛落：因鋼索斷裂、防滑舌片失效、吊鉤脫落或捆綁不當，導致吊掛物掉落 - 人員被撞與夾壓：作業人員若進入吊掛物下方或在物體擺盪範圍內，易遭到撞擊	- 固定式起重機操作人員須具備證照及定期複訓 - 吊鉤、鉤環、防滑舌片檢查及更新維護 - 要求作業人員配戴安全帽 - 不可超過機具的額定荷重 - 禁止人員進入吊舉物下方及行進路線的下方
製粒與伸押作業	- 因員工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	- 定期每半年作業環境監測 - 健康檢查及員工輪調 - 提供耳塞、耳罩 - 定期保養維護機台設備，確保妥善性
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

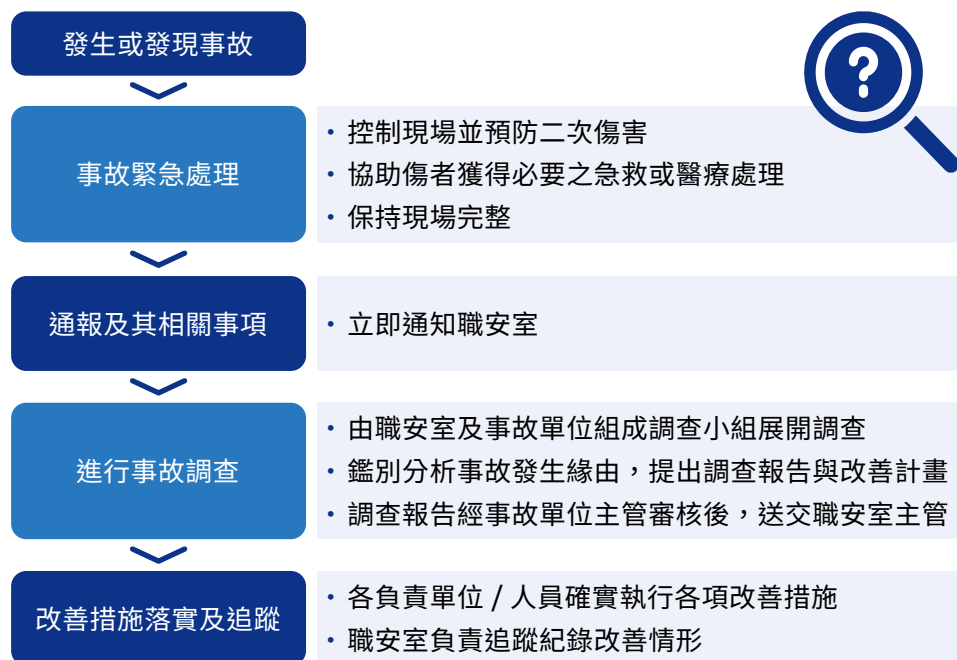
備註：危害辨識僅適用五股總公司及中壢廠。

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避免再次發。

事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保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、危險性機械或設備操作人員、急救人員及一般員工在職訓練..等，2025年之職業安全衛生教育訓練總受訓人次為 784 人次、總受訓時數 4190 小時。

2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓人次	總訓練時數
職安衛主管教育訓練	27	193
職安衛人員教育訓練	93	774
勞工作業環境監測教育訓練	2	4
施工安全 / 製程安全評估人員教育訓練	50	50
具有危險性機械或設備教育訓練	96	719
特殊作業人員教育訓練	122	702
勞工健康服務人員教育訓練	2	4
急救人員教育訓練	56	148
一般安全衛生教育訓練	336	1,596
合計	784	4,190

統計數據範圍為五股總公司、中壢廠、泰國廠、越南廠、東莞廠。

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。

本公司優於法規，每年辦理員工健康檢查且增加優於法規的健檢項目（例如超音波、特殊癌症篩檢等）；搭配特約醫護臨場服務執行健康保護四大計畫，由特約醫護人員依健康分級進行分層管理，並針對異常個案提供持續性追蹤與介入措施。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	- 舉辦免費員工健康檢查 - 特約醫護人員臨場服務 - 以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理	- 優於法規每年安排員工健康檢查並增加優於法規的項目，例如超音波、特殊癌症篩檢等 - 定期健康訪談，由特約醫護人員依健康分級進行分層管理，並針對異常個案提供持續性追蹤與介入措施 2025 年特約醫護臨場服務訪談合計 34 人 / 次
異常工作負荷促發疾病預防計畫	- 以心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力 - 異常工作負荷促發疾病調查，並安排高風險個案與醫護面談，並視需求由人資及單位主管合作進行工作負荷調整 - 辦理健康促進宣導或講座	- 回收問卷，關心員工，辦理健康促進宣導 / 講座 - 定期健康訪談，由特約醫護人員依健康分級進行分層管理，並針對異常個案提供持續性追蹤與介入措施
執行職務遭受不法侵害預防計畫	- 不法侵害宣導，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 - 張貼性騷擾防治文宣
母性健康保護計畫	- 提供哺乳友善環境及設備，如：哺集乳室提供奶瓶消毒鍋、母乳專用冰箱、奶瓶清潔劑 - 不強迫穿著制服、開放穿著平底鞋 - 提供復職協助措施 - 由醫護進行訪談，作業危害風險評估、健康諮詢及提供健康衛教	2025 年無個案

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。近三年來未發生嚴重的職業傷害事故，而在可記錄之職業傷害部分，已循事故調查機制改善。本公司將持續落實工作危害辨識與風險評估，提供安全教育訓練，強化同仁風險意識，朝零職災目標邁進。2025 年無因公死亡或嚴重職業傷害事件發生。

近三年職業傷害統計表

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}		
2023	2,276,307	33	12	5.27	0	0	0	0
2024	2,798,880	105	18	6.43	0	0	0	0
2025	3,525,143	145	12	3.40	0	0	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）× 1,000,000] / 總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率 = [損失日數大於 180 天之嚴重職業傷害人數（不含死亡事故）× 1,000,000] / 總經歷工時，嚴重職業傷害指工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註6：2023 年統計範疇未包含東莞廠。

註7：2023 年與 2024 年資料填寫有誤，因此重新填寫損失日數、可記錄職業傷害數量及比率、嚴重的職業傷害數量及比率。

註8：職業傷害統計資料不包含上下班交通事故。

CHAPTER 6

6.1 社會參與

96



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。2025 年度辦理之公益活動捐贈金額為新台幣 2,926,950 元。2025 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
扶助弱勢	家扶基金會	捐款	240,000
扶助弱勢	邊境行動協會	捐款	800,000
扶助弱勢	南投孝心獎	捐款	240,000
扶助弱勢	瀘定孝心獎	捐款	470,000
公益捐贈	白沙屯活動	口罩	1,160,950

2025 年亮點公益活動

活動名稱：南投孝心獎（第十屆北港媽祖南投孝心獎）

守護逆境中的微光：萬泰科技與南投孝童的溫情相遇

在南投蔥鬱的山林與淳樸的巷弄間，有一群孩子，他們稚嫩的肩膀上扛起的不是書包的重量，而是家庭的重擔。萬泰科技集團秉持著「取之於社會，用之於社會」的企業精神，於 2025 年 8 月 19 日由董事長親自帶隊，前往集集鎮永昌國小，參與「第十屆北港媽祖南投孝心獎」表揚活動，親手為 24 位在逆境中閃耀的孝行楷模點燃希望。



在困境中茁壯的堅韌靈魂

這 24 個故事，每一篇都令人動容：

深山裡的守護：居住在偏遠山區、家裡沒水沒電的田同學，在極其艱苦的環境下與父親相依為命，靠著種香蕉維生，卻從未有過怨言。



病榻前的溫情：南投市千秋國小的田同學，身兼棒球隊長，放學後卻需熟練地幫中風的父親洗澡與復健；年僅二、三歲的劉同學與蔡同學，也已學會如何照顧癱瘓或生病的雙親。

超越年齡的承擔：母親因難產成為植物人的李同學，長期代母職照顧弟妹與臥床母親；而林同學則在沒有冰箱、外婆與舅舅皆不便的環境下，主動挑起家務大樑。



這些孩子或許家境清寒、或許身處單親或隔代教養的家庭，但他們以愛為動力，在生活的磨難中展現出最純粹的孝心。

將愛化為實質的溫暖

為了給予這些孩子最實質的鼓勵與支持，萬泰科技不僅投入了 30 萬元的愛心經費，更安排了一場充滿溫度的互動。

實質扶助：為 24 位受獎孝童每人提供一萬元的獎助學金，期盼能緩解他們家庭的燃眉之急。

心理撫慰：除了獎金，萬泰科技更特別準備了「粉紅愛心熊」作為禮物，希望在他們堅強的外殼下，也能擁有一份屬於孩童的純真與慰藉。

親身關懷：董事長與台北公司的同仁們，不辭辛勞清晨五點便從公司集合出發，橫跨 200 多公里的路程抵達集集，只為親口對孩子們說一聲：「你們辛苦了，社會為你們加油。」

延續善的循環

對萬泰科技而言，這不僅是一場公益活動，更是一場關於生命的洗禮。透過與南投縣政府、北港朝天宮的攜手合作，我們見證了這群「小英雄」如何在艱難中守護親情。

萬泰科技將持續弘揚孝道精神，透過企業的力量傳播愛與善的理念。我們相信，這些受獎的孩子雖然現在身處逆境，但他們心中的那份孝心與勇氣，必將引領他們走向光明的未來。我們承諾，萬泰科技會一直站在溫暖的一方，守護每一份善良，延續善的循環。



活動名稱：「瀘定孝心獎」

跨越兩千公里的深情守望，守護雪山下最純粹的孝心靈魂

2025 年 9 月，萬泰科技集團公益團隊帶著一份跨越山海的執著，逆風而上，抵達了四川省甘孜藏族自治州瀘定縣。在那海拔超過三千公尺、空氣稀薄的高原上，我們深刻體悟到「永續」不僅是環境的維護，更是對人性光輝的細細呵護。我們穿過險峻的大渡河谷，深入二郎山、貢嘎山以及曾遭地震重創的得妥鎮，為 51 位在逆境中依然向陽而生的孩子們，點亮了一盞盞通往未來的明燈。

高原上的生命厚度：那些超越年齡的勇氣與承擔

在瀘定的層巒疊翠中，我們看到的不是資源的匱乏，而是生命最燦爛的綻放。這 51 位孩子用汗水與愛，在荒蕪的土地上定義了什麼是「現代二十四孝」：

「你不在，我便是家的頂樑柱」：二郎山小學的張同學，雖然雙親遠在異地打工，家裡僅靠體弱多病的外公外婆支撐，但他從未有過怨言。在同齡孩子還在撒嬌的年紀，他已熟練地灑掃庭除、分擔家務，並細心地照顧患病的哥哥。他是鄰里口中那個「懂事得讓人心疼」的小小護衛者。

與病魔賽跑的堅毅微光：王同學的故事令在場的萬泰夥伴無不落淚。她的父親因雙腎衰竭，在 2024 年耗盡家財進行腎移植手術。面對家徒四壁與沉重的醫療債務，每天早起為父親熬製苦澀的湯藥，餵豬、餵雞、料理家務，日夜守護在病榻前。她那瘦弱的身影，卻比身後的貢嘎雪山還要高大。



6.1 社會參與

震後廢墟中開出的生命之花：在曾受地震重創的得妥鎮孩子，在交通不便、物資匱乏的環境下，依然每天清晨五點起床淘米煮粥。她們用名列前茅的成績與長繭的小手，溫柔地撫平了長輩心中的創傷，證明了即使在大地碎裂後，愛依然能讓生命重獲新生。

「最質樸的報恩」：像李同學，他放學後幫阿奶洗碗、跟著阿爺下地拔草視為「最自豪的事」。當阿媽搬重物時，他總衝在最前面當「大力士」。這種毫無雜質、純粹的報本之心，是高原贈予我們最珍貴的人文禮物。

萬泰科技深知，真正的公益並非單向的給予，而是靈魂與靈魂的平等對話。在本次「瀘定孝心獎」中，我們落實了全方位的關懷：

實質性賦權與扶助：我們提供了超過新台幣 47 萬元，專項資助 51 名受獎學生，這不僅是金錢的援助，更是對他們生命尊嚴的肯定，讓這些孩子在貧寒的求學路上，不再感到孤立無援。

榮譽與影像的共振：我們特別發起「小小孝子短影片」計畫，邀請專業團隊紀錄這些動人的真實故事。透過影像的力量，我們希望將這份「孝道」能量從川西高原擴散至全球，重新定義現代人的價值觀，讓更多人看見逆境中的生命韌性。

讓善念的種子，在每個海拔高度發芽

「百善孝為先」。對萬泰科技而言，瀘定公益行不僅是一次 ESC 任務的達成，更是一次集體的生命教育。我們見證了在最艱困的環境中，人性的善良如何戰勝物質的匱乏。

我們承諾，萬泰科技會持續擔任那守護微光的人。我們不只製造連接世界的電線，我們更致力於連接人心。未來，我們將把這份關於「愛與善」的共振，撒播到更多需要溫暖的角落。無論是在繁華的都市還是偏遠的高原，萬泰科技始終與愛同行，讓愛發光，讓生命亮起來。



6.1 社會參與

社會參與：與神同行，守護台灣土地的每一次呼吸

—— 萬泰科技連續五年深耕「白沙屯媽祖進香」公益結緣

在台灣最溫暖的宗教盛事——白沙屯媽祖徒步進香的路途中，萬泰科技從未缺席。我們深知，企業的價值不只存在於精密線纜的製造，更存在於對這片土地最深沉的關懷與責任。

五年如一日的堅持：百人動員，千萬善意

連續五年來，萬泰科技秉持著「守護台灣、守護健康」的初心，每逢白沙屯媽祖前往北港朝天宮進香期間，皆展開大規模的公益行動。我們不僅僅是贊助者，更是虔誠的參與者：

百人團隊熱血投入：每年動員集團內部百餘位志工同仁，放下平日專業的崗位，頂著烈日、踏著塵土，在長達數百公里的進香路線上親力親為。

數百萬元的實質貢獻：五年間，萬泰科技累計投入高達數百萬元的專項經費，將企業的技術轉化為守護信眾的力量。

以科技為盾：發放抗菌抗病毒口罩結緣

面對環境病菌的挑戰與進香路上的飛揚塵土，萬泰科技發揮集團在材料科技上的領先優勢，將「ACT 全球首創銀銅鈦抗菌技術」應用於口罩之上：

卓越守護：我們發放的「ACT 抗菌抗病毒好呼吸口罩」，不只具備極高的病菌防護力，更針對長時間徒步需求設計，確保信眾在體力透支時依然能順暢呼吸。

結緣傳愛：在沿途設置的發放點，每一片口罩都承載著萬泰對「香燈腳」們的敬意。透過「結緣」這種台灣最質樸的分享方式，將科技的冷冽轉化為人情的溫度。

實踐 ESG：讓在地關懷成為永續動力

白沙屯進香活動是萬泰科技落實「社會共融(Social)」的重要指標。我們相信，透過參與在地文化與公共衛生事務，能加深企業與社會的互信連結：

深耕土地責任：從台灣出發，萬泰不忘本。在追求全球業務拓展的同時，我們透過實質行動回饋台灣社會，實踐企業公民的最高責任。

傳承愛與善的循環：這五年來的累積，已讓「萬泰科技」成為進香路上信眾心中可靠的守護標誌。

初心不變，守護隨行

白沙屯媽祖進香象徵著台灣人堅韌不拔的精神，這與萬泰科技不斷創新、勇往直前的企業基因不謀而合。未來，萬泰將持續走在公益的第一線，讓我們的科技守護每一次呼吸，讓我們的热情溫暖每一寸土地。

萬泰科技，願做台灣最堅強的護盾，讓愛發光，守護平安。



6.1 社會參與

社會參與：熱血傳遞，共築生命防護網

萬泰科技集團在推動 ESG 永續發展的歷程中，始終將「社會關懷」視為企業成長的核心動力。我們深知，穩定的醫療用血儲備是社會公共衛生的重要基石。2025 年透過舉辦捐血活動，為台灣醫療體系貢獻一份心力。

用愛連結，熱血共振

萬泰科技秉持著「傳播愛與善」的企業精神，將捐血活動定義為集團人文關係維繫的重要環節。致力於連結每一顆善良的心，透過實際行動實踐「熱血有情，愛心無價」的社會承諾。

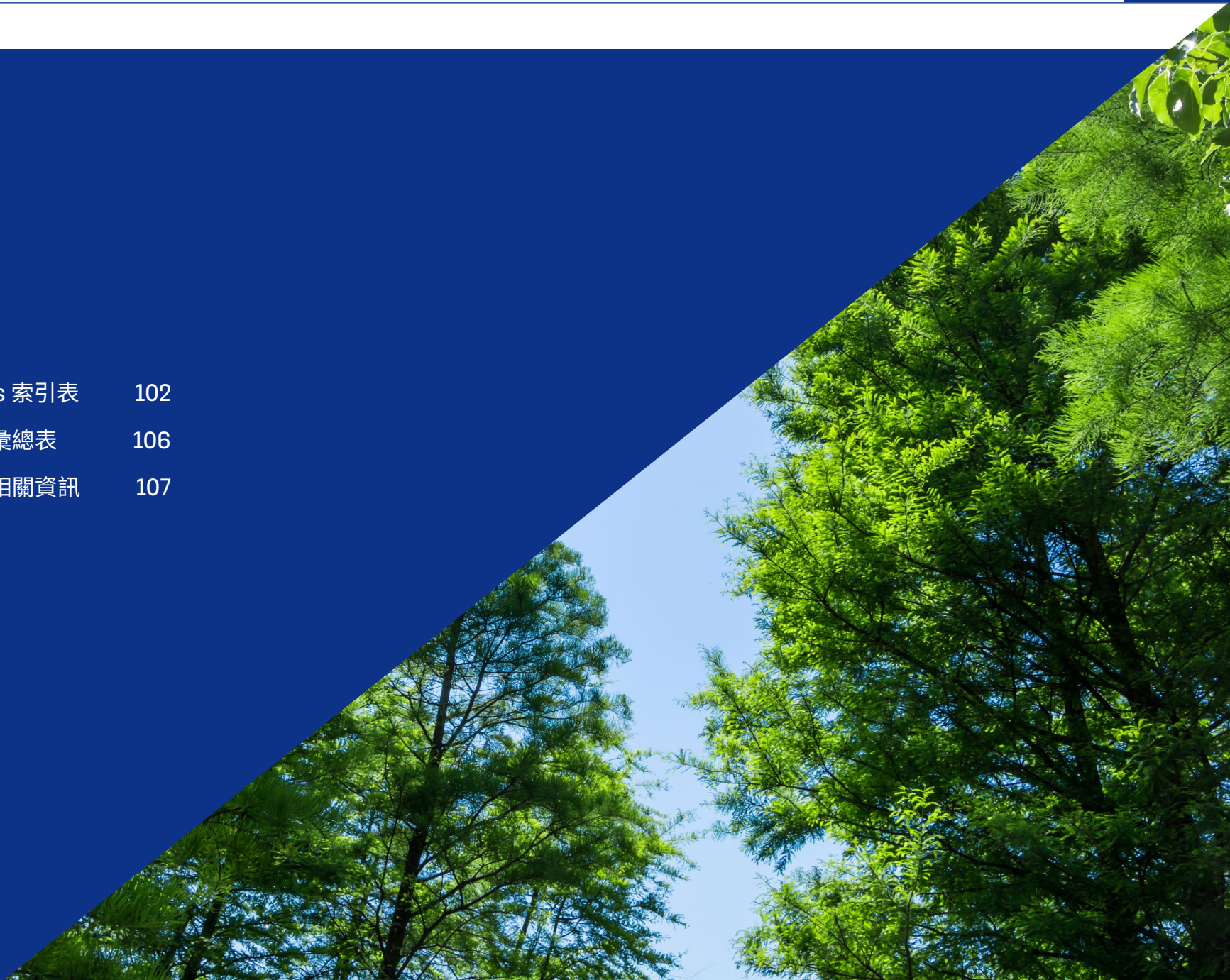
貼心物資準備：為鼓勵同仁與民眾踴躍參與，我們特別準備了萬泰專屬精美禮品，讓每位「捐血英雄」都能感受到企業的暖心回饋。

讓愛持續發光

「捐血一袋，救人一命」，這不只是一句口號，更是萬泰科技永續經營中不可或缺的人文底色。我們相信，每一袋熱血的募集，都是一次善念的種子播種。



附錄一：GRI Standards 索引表	102
附錄二：永續揭露指標彙總表	106
附錄三：上櫃公司氣候相關資訊	107



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 2025 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	6	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	4	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	4	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	4	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	6	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	73	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	73	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	16	2.1.1 董事會
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	20	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	24	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	7 24	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2： 一般揭露 (2021)	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8 24	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	8 24	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	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	22	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	23	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	23	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	80	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	3	經營者的話
	2-23 政策承諾	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	26	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	27	2.2.3 檢舉制度
	2-27 法規遵循	25	2.2 誠信經營與法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6	1.1.2 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	12	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	77	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	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	8	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		6	1.1 關於萬泰科技

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	6	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	6	1.1.2 營運與財務狀況
公司治理			
3-3 重大主題管理		15	2.1 公司治理
道德誠信			
3-3 重大主題管理		25	2.2 誠信經營與法規遵循
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	26	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	26	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	26	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		28	2.3 風險管理
法規遵循			
3-3 重大主題管理		25	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		42	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	45	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		47	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	48	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	48	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	51	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	49	3.2.3 溫室氣體管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 305 (2016) : 排放	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	49	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	49	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	51	3.2.4 減量及節能措施
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		52	3.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	52	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	52	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	53	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	53	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	53	3.3.2 廢棄物的產生
水資源管理			
3-3 重大主題管理		55	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	56	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	58	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	57	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	57	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	57	3.4.2 取水、耗水與排水
員工人權保障			
3-3 重大主題管理		72	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	73	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	80	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	77	5.1.3 順暢的溝通管道

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	73	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	73	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	73	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		78	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	81	5.2.3 多元的員工福利
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	80	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	78	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	81	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	84	5.2.4 育嬰假
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		85	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	85	5.3 人才培育與訓練
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	85	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	87	5.3.2 績效考核機制

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		90	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	91	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	91	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
		92	5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	93	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	91	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	92	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	93	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	91	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
		92	5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	91	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	94	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	94	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	32	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	33	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	32	2.4.1 供應鏈概況

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	32	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	54	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-2 使用回收再利用的物料	54	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-3 回收產品及其包材	54	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	
GRI 101			
GRI 101 (2024)：	GRI 101：生物多樣性	59	3.5.1 生物多樣性具體行動與管理績效
	GRI 101：生物多樣性	59	3.5.2 生物多樣性未來展望與管理計畫



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：149,531 GJ 外購電力百分比：佔整體能源消耗量 86.35% 再生能源使用率：8.49%
總取水量及總耗水量	總取水量：111 千立方公尺 總耗水量：24 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

指標	年度揭露情形
依產品類別之主要產品產量	產品別 銷量 單位：M 網路線 190,797,465 電子線 787,518,174 電腦線 11,059,205 電源線 8,125,765 高溫線 3,136,844 汽車線 414,298,208 尼龍線 22,690,056 光纜 (M) 1,131,581 E Beam 164,290,601 Paige 灌溉線 25,419,933 Plug/Connector 10,816,628 Harness 684,082 其他 94,573,402 成本調整項 0 合計 1,734,541,944

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	43	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）	45	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	45	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	45	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	46	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	氣候相關目標	46	3.1.4 指標與目標
九	溫室氣體盤查及確信情形	49	3.2.3 溫室氣體管理



萬泰科技股份有限公司
WONDERFUL HI-TECH

萬泰科技股份有限公司
2025 永續報告書