

2024 ESG永續發展 經營報告書



萬旭電業股份有限公司
Wanshih Electronic Co., Ltd.





目錄

關於報告書	03	全球據點	08
經營者聲明	06	發展沿革	09
公司簡介	07	2024 年永續績效	10

1

公司治理與運作

1.1 治理組織與脈絡	12
1.2 董事會及功能性委員會	13
1.2.1 董事會	13
1.2.2 功能性委員會	16
1.2.3 永續發展組織	18
1.2.4 公協會	19
1.2.5 補助	20
1.3 法規遵循與誠信經營	20
1.4 資訊安全管理	22

2

永續發展與重大主題

2.1 永續政策	26
2.2 重大主題對永續經營的影響力與風險管理	26
2.3 鑑別主要利害關係人	28
2.4 永續議題蒐集及評估流程	29
2.4.1 衝擊分析考量面	29
2.4.2 風險評估	29
2.4.3 利害關係人議合	30
2.4.4 利害關係人的關注 / 衝擊評估	30
2.4.5 重大議題顯著性	32
2.5 重大主題管理	33
2.6 與主要利害關係人溝通管道	39

3

創新價值與服務

3.1 產品設計與研發	42
3.1.1 營業活動價值鏈	42
3.1.2 營運分析	44
3.1.3 研發投入	45
3.1.4 品質管理	46
3.2 永續供應鏈	47
3.2.1 供應商管理策略	47
3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策	49
3.3 客戶關係	50
3.3.1 客戶滿意度	50
3.3.2 客戶隱私保護	51



4

環境友善永續未來

4.1 環境保護政策與承諾	53
4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)	54
4.3 能源管理	57
4.4 溫室氣體排放與管理	58
4.5 水資源管理	60
4.6 廢棄物管理	61

5

友善職場

5.1 人才政策	63
5.2 人力結構	64
5.3 平等與多元化溝通	66
5.3.1 推動性別平等	66
5.3.2 多元化溝通	67
5.4 人才培訓與發展	68
5.5 員工關係	70
5.6 職場安全與衛生	73
5.6.1 職安衛政策與目標	73
5.6.2 安全衛生危害風險評估流程	74
5.6.3 職業安全管理措施	74
5.6.4 職業安全風險與危害管理	75

6

附錄

附錄一、GRI 準則對照表	78
附錄二、永續揭露指標 - 電子零組件業	80
附錄三、SASB 揭露指標對照表	81



關於報告書

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 指導方針與架構撰寫，詳實介紹萬旭電業股份有限公司 (以下簡稱萬旭電業、本公司) 履行企業公民責任，針對**實踐永續管理、公司治理與誠信經營、營運績效、客戶服務與產品品質、永續供應鏈管理、永續環境的綠色生產、友善職場的健康安全工作環境**等領域所積極從事之具體措施。

此為本公司首次發行之企業永續報告書，將投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通，我們將完整呈現本公司在企業永續發展的各項議題管理方針及數據等的透明度和可信度。

報導資料期間、頻率

萬旭電業秉持企業永續經營理念，本報告書將於 2025 年 08 月發行。為落實永續發展工作推動，將**每年定期發行「企業永續報告書」**。本報告揭露萬旭電業股份有限公司各項 ESG 永續管理方針、風險評估、重大性議題分析、回應及行動的績效資訊，而部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修 ESG 報告並持續性發行。

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日全年度
營業據點	台灣廠區 (台北總部)、中國廠區 (蘇州廠區)
財務數據	與萬旭電業股份有限公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區 (台北總部)、中國廠區 (蘇州廠區)
員工數據	台灣廠區 (台北總部)、中國廠區 (蘇州廠區)
公益活動績效	萬旭電業股份有限公司 (台灣廠區 / 台北總部)、蘇州萬旭電子元件有限公司 (中國廠區 / 蘇州廠區)



範圍邊界

本報告的範疇係依萬旭電業股份有限公司設定組織邊界，包含總公司及工廠：新北市五股區新北產業園區五工六路 72 號 3 樓。內容所載資訊係以萬旭電業為主，以內部員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大議題。萬旭電業含總公司及各地子公司績效。以新台幣元或仟元的描述方式呈現，其他則以一般慣用文字、數值揭露之。

公司名稱	地理位置	定義	聯絡方式
萬旭電業股份有限公司	新北市五股區新北產業園區五工六路 72 號 3 樓	台灣廠區 (台北總部)	電話 : 886-2-2298-8066 傳真 : 886-2-2298-8131 E-mail: sales@wanshih.com
蘇州萬旭電子元件有限公司	中國江蘇省蘇州市相城區望亭鎮問渡路 168 號	中國廠區 (蘇州廠區)	電話 : 86-512-6670-9212 傳真 : 86-512-6538-1107 E-mail: s2121@wanshih.com.cn

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：**GRI**、**SDGs**、**TCFD**、**SASB** 等，及台灣**上市上櫃公司企業永續發展實務守則**等規定所呈現，其標準如下：

- Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (GRI Standards)
- TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響
- SASB 發佈資源轉型的產業永續會計標準：硬體製造業：可持續發展主題與會計指標
- 上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法
- 上市上櫃公司企業永續發展實務守則之 2022 年 12 月 23 日修正版

保證公開資訊的準確性

公開 ESG 相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

內部確認：如果沒有特別加註，本報告中所有的**貨幣單位為新台幣**、數字部份採四捨五入後小數第二位。部份指標為突顯中長期趨勢，提供最近二或三年的連續數據。本報告書所揭露的每項資料、數據、審查資料均已文件化，**皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高經營管理階層審閱。**

報告主體與合併財報之差異

本報告書內容以萬旭電業臺灣地區營運及蘇州萬旭中國地區營運為報告主體，僅「財務績效」係以合併個體包含**萬旭電業 (香港)**、**虎門萬旭電子**、**Bright Master**、**蘇州萬旭光電**、**Draco Electronics**、**偉程電子**、**蘇州萬盈**、**泰國萬旭**、**越南萬旭**、**數據科技**、**TOP BEN** 為範疇提供，另為完整表達過往企業社會責任各面向執行成果，數據統計結果將多以歷年變化趨勢呈現。本報告書報導期間與合併財務報表一致，惟部份議題內容及資訊會溯及以前年度。

發行頻度

- 發行頻度：每年 1 次
- 現行版 2024 年 ESG 永續報告：**2025 年 8 月首次發行**
- 下一次發行：2025 年 ESG 永續報告，2026 年 8 月。

聯絡

為持續提升萬旭永續報告書之品質與內容，並**促進與利害關係人的溝通關係**，任何建議或指教皆歡迎與萬旭永續窗口聯繫：

- 聯繫窗口：永續辦公室
- 電 話：(02) 2298-8066
- 傳 真：(02) 2298-8131
- 聯繫地址：新北市五股區新北產業園區五工六路 72 號 3 樓
- 電子信箱：esg@wanshih.com
- 公司官網：www.wanshih.com.tw





經營者的話

回顧 2024 年，全球面臨環境、社會與經濟的變化，持續衝擊我們的工作與生活，包括來自**極端氣候的威脅、烏俄與中東戰爭**持續牽動國際局勢，全球供應鏈、經濟、能源發展都與之相關；對企業而言，如何兼顧經濟成長和環境保護，達到永續經營目標，是越來越迫切的難題。在這樣的大環境下，**萬旭深刻體悟，永續發展不僅是企業擘畫的願景**，更是對社會與環境責無旁貸的使命。萬旭在致力於業績發展的同時，積極實施永續發展策略，對齊環境永續、社會參與以及公司治理 ESG 三大框架，秉持著積極、創新之理念，提升永續價值創造競爭力。

環境方面，致力於**減少製造過程中的污染與廢棄物排放**，積極推動可再生能源的應用，並持續提升資源使用的效率。**投入在電動車、儲能領域**，著重在環保產品的開發，希望藉由環保產品來實現影響力營收，幫助世界減少碳排放。

社會責任方面，堅持提供一個安全與健康的工作環境，鼓勵員工保持運動習慣，維持工作與生活平衡，致力於建立一個平等、多元和包容的企業文化。並且**尊重**供應鏈中的**人權和勞工權益**，積極參與並對當地社區做出貢獻。

治理方面，萬旭著重於建立一個透明和高效的企業治理機制，通過提高管理質量和效率，確保資訊的公開與溝通透明度，同時**堅守企業的社會責任和誠信倫理標準**，追求企業的長期健康發展。

將 ESG 原則深植於公司的運營與決策之中，不僅體現了萬旭對股東、員工、供應鏈和社會的長遠承諾，也是我們文化的一部分。透過實現可持續的發展戰略，萬旭將持續作為行業的先行者，以誠信、責任和永續的力量，為可持續發展做出積極貢獻，共同開創更加繁榮的未來。

董事長 張程欽

Latency



公司簡介

萬旭電業 Wanshih Electronic Co., Ltd，**創立於 1987 年**，為臺灣上櫃公司，**是台灣極細同軸線精密加工領導者**，擁有超過三十年的豐富客製化線材加工經驗，無論線材線組加工，無線天線設計與製造，SMT 加工代工或毫米波模組設計製造，專業的加工工藝與品質管控，皆受到各產業領導企業的認可與信賴，**擁有多種 ISO 與 IATF 國際認證**，及 2021 年新增的 **ISO 7 等級無塵室** 的高精密產品的加工服務。成為台灣與歐美 OEM/ODM 市場主要供應商之一。

萬旭電業專注於資訊與通訊裝置的連接線組開發，並積極開發創新模組，多年持續以全球市場為目標，追求技術創新，整合內外部資源，以規模生產創造成本優勢，**成為電子裝置內部配線組立、外部信號連接線、無線天線及 SMT 精密加工模組的領導廠商**。

為了充分提供全球市場動態並擴展事業版圖，萬旭除了台灣的自動化生產線外，分別於廣東東莞、江蘇蘇州、越南、美國等地設立公司與工廠，以臺北為集團營運中心，提供客制化研發、彈性生產、即時交貨、全球運籌，為客戶提供高附加價值的產品與優質的服務。

- 成立時間：1987 年 6 月 4 日
- 資本額：新台幣 8.18 億元
- 產業類別：電子零組件
- 主要產品：配線、極細同軸線組、外接線、天線、RF 配線
- 營運總部：新北市五股區新北產業園區五工六路 72 號 3 樓
- 全球營運據點：台灣、美國、中國、越南
- 股票代號：6134 TW
- 公司網址：www.wanshih.com.tw
- 公司 Email: sales@wanshih.com
- 董事長：張程欽
- 員工人數：1200 人
- 認證：IATF16949：2016、IECQ-QC080000、ISO9001：2015、ISO13485：2016、ISO14001：2015、ISO 14064-1：2018 (* 認證：非全營運涵蓋地區皆取得)





全球據點

萬旭電業股份有限公司

新北市五股區新北產業園區五工六路 72 號 3 樓 ■ Telephone: 886-2-2298-8066 ■ Fax: 886-2-2298-8131 ■ E-mail: sales@wanshih.com

主要產品： NB Cable/Mini-Coaxial Cable、LCD TV/Mini-Coaxial Cable/Wire Harness、Mobile phone Cable、Wire Harness Cable、Smart antenna/Module、(GSM, GPS, GPRS, WiFi 802.11, Bluetooth)

美國萬旭電子 -Draco Electronics, LLC.

4575 Cushing Pkwy Fremont, CA 94538 ■ Telephone: +001-510-656-1650 ■ E-mail: info@dracoelectronics.com

主要產品： Internal Cable、Equipment cables

萬旭 (越南) 電子元件有限責任公司

越南，海陽省，錦江縣，萊格鎮，擴大大安工業區，LOT XN 6- II, G4 工廠 ■ Telephone: +84-2203-516-867 ■ E-mail: sales@wanshih.com

主要產品： Coaxial、Antenna

蘇州萬旭電子元件有限公司

江蘇省蘇州市相城區望亭鎮問渡路 168 號 ■ Telephone: 86-512-6670-9212 ■ Fax: 86-512-6538-1107 ■ E-mail: s2121@wanshih.com.cn

主要產品： NB Cable/Mini-Coaxial Cable/Chemical Cable、Mobile phone Cable、Wire Harness Cable、Smart antenna/Module、(GSM, GPS, GPRS, WiFi 802.11, Bluetooth)

蘇州萬旭電子元件有限公司東莞分公司

廣東省東莞市虎門鎮龍眼工業區 ■ Telephone: 86-769-8862-5348 ■ E-mail: s2121@wanshih.com.cn

主要產品： Wire Harness、LCD-TV、Wireless Antenna



發展沿革

- 公司於新北市新莊區正式成立

1987

- 與日本 ASAHI 通信合資成立【ASAHI BEST BASE 公司】
- 與日本 ASAHI 等合資成立【萬旭電業(香港)有限公司】

1990

- 遷移至新北市五股工業區萬泰大樓
- 與日本 ASAHI 等合資成立【蘇州萬旭電子元件有限公司】

1994

- 與日本住友公司簽訂極細同軸線組立技術合約，同年正式量產

1998

- 股票正式掛牌上市

2002

- 投資【蘇州萬旭光電通信有限公司】

2003

- 成立【泗陽萬旭電子元件有限公司】

2007

- 研發完成 HDMI 1.4 極細訊號線研發 USB 3.0 訊號線

2010

- 設立【重慶萬旭電子有限公司】
- 研發完成 MHL 連接線

2011

2017

- HDMI 2.1 & USB3.2
- HDMI Alt Mode To USB Type C cable

2016

- AR/VR 線材及特殊醫療線材開發
- 開發 coaxial#46 自動產線
- 攝像 / 指紋模組 SMT 加工量產

2015

- USB 3.1 TYPE C Gen.2 cable 開發
- 行車安全監控系統設計組裝
- 4G LTE 天線 及 802.11AC 天線產品設計開發
- HDMI 2.0 & USB3.1 自動線開發
- 0.3 mm pitch #44 自動化產線導入

2014

- 0.25mm pitch 自動化產線（台北萬旭）導入

2013

- 研發船舶雷達連接線
- 開發 0.25mm pitch coaxial #46 半自動產線
- 車用連接線開發

2012

- 研發 PCIE 連接線
- 研發頭戴式視訊系統配線
- 6~12 AWG 大電流連接線加工開發及導入



發展沿革

2019

- 投資設立【越南萬旭股份有限公司】

2021

- USB4 Gen3 高速傳輸線通過 USB-IF 認證
- Ultra High Speed HDMI 高速傳輸線通過協會認證
- 榮獲運動企業認證

2022

- 投資【美國萬旭】(Draco Electronics, LLC.)
- 【越南萬旭】正式啟用營運，正式量產
- 新增自主天線實驗室，提供 ODM 天線服務
- 榮獲台灣電機電子優良中小企業獎
- 跨界合作，打造首部台灣 MIT 智慧零售電動車
- EV 電池導線及儲能大電流線束，加工開發量產

2023

- USB 4.0 type C 240W 取得 USB 協會認證
- IP CAM 戶外型線束防水達 IP67 標準，符合氣密規格
- 低軌衛星高速訊號線開發量產

2024

- 衛星訊號發射器、電源供應模組用線，開發量產
- 伺服器高速訊號線材，開發生產
- Ai server 儲能設備、大電流連接線，開發生產

2024 年永續績效

環境面

永續發展小組宣示 **2050** 邁向淨零環保支出約 **130** 萬元

社會面



治理面

- 涉及貪腐、反競爭等訴訟事件 **0** 件
- 因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事 **0** 件
- 女性主管職佔比 **38%**
- 研發支出 **1** 億元
- 客戶滿意度 **96%**
- 供應商評鑑家數共 90 家，結案率 **100%**

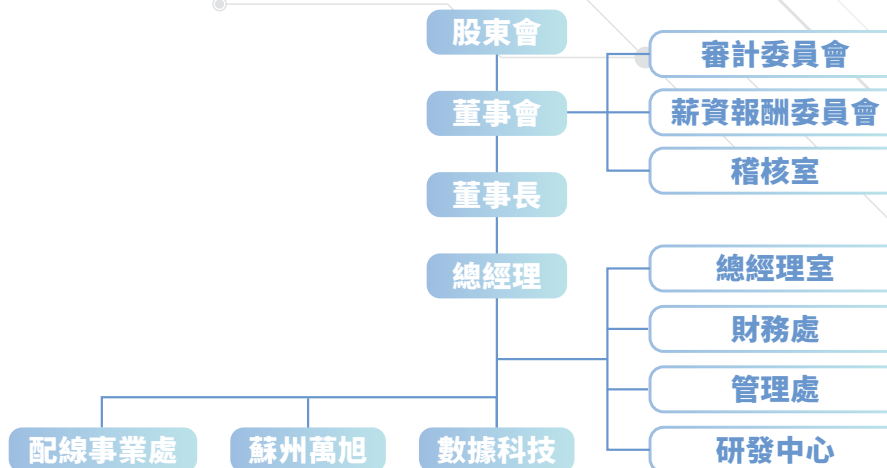
1 公司治理與運作

1.1 治理組織與脈絡	12
1.2 董事會及功能性委員會	13
1.2.1 董事會	13
1.2.2 功能性委員會	16
1.2.3 永續發展組織	18
1.2.4 公協會	19
1.2.5 補助	20
1.3 法規遵循與誠信經營	20
1.4 資訊安全管理	22



1.1 治理組織與脈絡

萬旭電業自 1987 年創建後，致力將本公司產品在全球數位建設與智慧應用中扮演起關鍵角色。在資訊與通訊設備日益朝向高速、高效能與低碳製程發展的背景下，萬旭電業以創新精神持續開發連接線組的解決方案，秉持誠信經營與責任治理的核心價值，整合永續發展相關機制，落實風險控管、法規遵循與策略決策透明化下日益茁壯。本章節將詳實說明本公司治理組織之結構、運作方式，透過系統性的治理與透明的管理實務，持續強化企業韌性，邁向具包容性與前瞻性的永續未來。



極細同軸線

1987-2012

ASAHI 通信與萬泰科技合資成立萬旭，與日本住友簽訂極細同軸線技術合作，並同時研發多款產品，包含：

- LVDS/RF 天線 / 消費電子
- 汽機車連接線
- 頭戴式視訊等智慧裝置
- HDMI, USB3.0 訊號線
- 6~12AWG 大電流連接線等
- 醫療 13485 認證 / 醫療線束



IATF 16949:2016 車用認證

2013-2014

取得車用產品認證 IATF 16949，研發多款產品，包含：

- 環景影像線材
- 汽車動力線材
- 充電樁
- 電瓶檢測線
- FPC SMT



自動化產線

2015-2017

全面升級自動化產線，提升質量效率，持續開發並精進

- #44 0.3mm pitch 自動化產線
- #46 Coaxial 自動化產線並同時研發
- AR/VR 線材 / 特殊醫療線材
- HDMI2.1 / USB3.2 / Type C
- 攝像指紋模塊 SMT
- 車載 PCBA SMT



車用 SMT 高頻線材

2018-2023

- FAKRA- 導入自動化加工線
- HSD
- 影像傳輸線
- HUD 傳輸線
- 液晶儀錶 (LVDS cable)
- T-BOX 線組
- #46 LVDS
- Mfi 系列產品



高速線材能源線材

2024-Now

- 高速 Server 線材：Slim SAS, MCIO, CEM, U.2 / 3, Multi-Trak
- 能源大電流線材



地區範疇主要業務

台灣廠區	主要業務範圍	車用、伺服高頻、視訊安控、儲能、天線
	營業活動	台北萬旭專注於資訊與通訊裝置的連接線組開發，並積極開發創新模組。以全球市場為目標，追求技術創新，整合內外部資源，以規模生產創造成本優勢，成為電子裝置內部配線組立、外部信號連接線、無線天線及 SMT 精密加工模組的領導廠商。
蘇州廠區	主要業務範圍	儲能、安防、車用、醫療、無人機
	營業活動	蘇州萬旭專注於同軸電纜線組和線束組件的設計開發與製造，為客戶提供了產業相關的線纜解決方案。我們擁有經驗豐富的精密加工技術，並搭配母公司萬泰的抽線技術，實現為客戶更全面的提供一條龍整合服務。

1.2 董事會及功能性委員會

1.2.1 董事會

萬旭 2024 年董事會任期屆滿重新改選，第 13 屆董事會共設置董事 9 人，董事任期為 3 年，任期自 2024 年 6 月 13 日至 2027 年 6 月 12 日止；為落實與強化董事會職能，發揮監督功能，萬旭定期進行董事改選。同時，為確保治理獨立性、兼顧多元性及利害關係人觀點，董事會組成包含 4 名獨立董事其中包含 1 名女性董事。董事成員提名係經由嚴謹的遴選程序，採候選人提名制，充分讓股東行使其權利。

獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」的規定，不僅考量個人專業能力，亦重視其道德行為及領導上的聲譽。為確保董事會多元專業性及保障董事免於因執行職務，而遭受第三人訴訟所引發的個人責任及財務損失，萬旭亦為董事購買董事責任險，降低其執行業務時之責任風險。

董事會組成多元化

董事會成員具備多元豐富之產學經驗、財務及法律等專業背景，截至 2024 年 12 月底獨立董事佔董事席次不少於三分之一，其中包含 1 位女性獨立董事，獨立董事分別於金融業界、法律界深耕，使董事會朝向多元化發展。

姓名	基本組成				主要經歷				年齡		
	職稱	性別	國籍	兼任 本公司員工	電子產業	財務會計	法律專業	經營管理	55 歲 以下	55-65 歲	65 歲 以上
張程欽	董事長	男	台灣	●	●				●		
張銘烈	董事	男	台灣		●						●
菅野高延	董事	男	日本					●		●	
水野雅文	董事	男	日本					●		●	
李秉哲	董事	男	台灣	●	●					●	
張瑞明	獨立董事	男	台灣					●			●
蕭正和	獨立董事	男	台灣					●		●	
鄭昭賢	獨立董事	男	台灣			●				●	
賴淑芬	獨立董事	女	台灣				●		●		



董事會教育訓練成果：推動董事及獨立董事在經濟、環境與社會議題上的整體意識，共計 21 小時。

職稱	姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數
		起	迄			
法人董事代表人	張銘烈	113/05/07	113/05/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購規範實務及案例分析	3
獨立董事	賴淑芬	113/08/02	113/08/02	社團法人中華獨立董事協會	家族企業傳承及稅務實務	3
獨立董事	鄭昭賢	113/08/02	113/08/02	社團法人中華獨立董事協會	家族企業傳承及稅務實務	3
董事	張程欽	113/09/03	113/09/03	社團法人中華獨立董事協會	從 ESG 轉型到影響力投資與商機掌握	3
獨立董事	張瑞明	113/09/04	113/09/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	非財會背景董監事如何審查財務報告	3
法人董事代表人	張銘烈	113/09/24	113/09/24	社團法人中華公司治理協會	AI 之應用、法律與稽核	3
獨立董事	蕭正和	113/10/04	113/10/04	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3

董事會組成多元化

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，萬旭於 2020 年董事會通過「董事會績效評估辦法」，建立績效目標以加強運作效率，評估流程如下：

STEP 1:

年度結束時（一年一次），填寫「董事會（功能性委員會）績效評估自評問卷」或「董事會績效評估自評問卷」等相關自評問卷。

STEP 3:

評估執行情形於年報中揭露，辦理 2024 年董事會暨功能性委員會內部績效評估結果，於 2025 年 3 月 12 日提報董事會審核通過。

STEP 2:

統一回收資料後，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

2024 年自評成果

評估範圍	董事會	董事會成員	功能性委員會
衡量項目	- 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	- 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	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員職責認知 - 提升功能性委員會組成及成員選任 - 提供功能性委員會決策品質 - 內部控制
總體平均分數	極優	極優	極優

1.2.2 功能性委員會

審計委員會



成員

由 4 名獨立董事組成，由全體成員推舉一人擔任召集人及會議主席。

召開頻率

每季至少召開一次，2024 年度共召開 5 次會議。

職掌

- 監督公司於財務報表之允當表達
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 公司內部控制制度之有效實施
- 遵循相關法令及規則存在或潛在風險之控管
- 其它內容請參閱年報及公開資訊觀測站

薪資報酬委員會



成員

由 3 名獨立董事組成，由全體成員推舉一人擔任召集人及會議主席。

召開頻率

每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之，2024 年度共召開 2 次會議。

職掌

- 評估及檢討公司董事及經理人之薪資報酬及績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 更多與董事及經理人之酬金內容請參閱萬旭 2024 年股東會年報第三章。

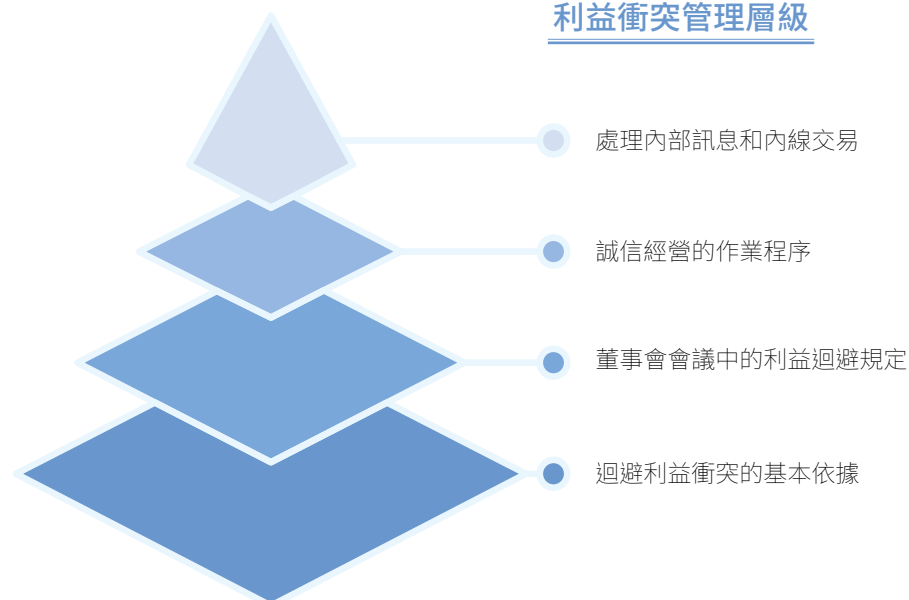


功能性委員會	成員	職責	2024 年平均出席率
審計委員會	獨立董事 鄭昭賢 先生 獨立董事 張瑞明 先生 獨立董事 蕭正和 先生 獨立董事 賴淑芬 小姐	協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質誠信度。	100%
薪資報酬委員會	獨立董事 張瑞明 先生 獨立董事 蕭正和 先生 獨立董事 賴淑芬 小姐	評估董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構，及定期評估訂定其薪資報酬，並向董事會提出建議。	100%

避免及管理利害衝突之原則

本公司於董事會議事規範及審計委員會組織規程中，皆有利害迴避之規定；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，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。本公司訂有誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、內部重大訊息、資訊處理及內線交易管理辦法，對利益衝突之迴避訂有明文，是管理利益衝突情形的基本依據。

利益衝突管理層級



1.2.3 永續發展組織

為落實本公司經營並兼顧集團綜合績效、企業社會責任與永續發展之目標，訂定本永續發展推動小組組織規程，以及設立【永續發展推動小組】，成員由董事長指定人員組成。【永續發展推動小組】每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

永續發展治理組織圖與職責，如下：





永續發展推動小組定期向董事長報告，執掌如下：

01. 永續發展政策之議定。
02. 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。
03. 永續發展策略規劃、年度計畫執行情形之監督與成效之檢討與追蹤。
04. 其他利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關注之重要議題事項。
05. 其他經董事長決議指示本小組應辦理之事項。

1.2.4 公協會

序號	公協會名稱	協會宗旨與目標	會員資格
1	台灣區電機電子工業同業公會	提供全員全球多元化服務，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	TECA 台灣電子連接產業協會	結合產、官、學、研共同促進電子連接器產業升級，例行舉辦專業培訓課程、國際商展及拓銷活動、提供產業市場資訊等服務，協調連接產業垂直整合，發揮產業力量推動產業升級。	會員
3	MIH 聯盟	協助會員進軍電動車及移動產業為使命，透過會員服務凝聚產業能量，解決成員共性问题，促進會員、國際產業組織和政府之間的交流及合作	會員
4	台灣上市櫃公司協會	協會旨在結合優秀企業家及傑出專業人士，建構相互切磋，集思廣益，共同學習之平台，藉以拓展參與者更開闊視野及更強大競爭力。	會員
5	USB-IF Compliance Workshop	USB 開發者論壇	會員
6	HDMI Licensing Administrator, Inc	HDMI 協會	會員

1.2.5 補助

單位：元

項次	公司別	補助專案名稱	補助單位	補助金額	幣別
1	台北萬旭	補助公司或商號參加海外國際展覽 -Embedded World 展	經濟部國際貿易署	40,000	NTD
2	蘇州萬旭	2021 年度相城區商務發展專項資金配套（補貼收入）	蘇州市相城區望亭鎮財政所	5,200	RMB
3	蘇州萬旭	2022 年度相城區工業經濟高質量發展專項資金項目補貼	蘇州市相城區望亭鎮財政所	14,000	RMB

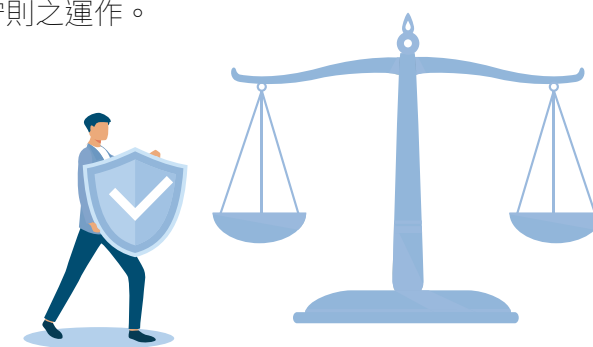
1.3 法規遵循與誠信經營

法規遵循

萬旭各據點，恪守台灣及其他各國之法令規範並據以制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視與反騷擾、環保、安全衛生、消防、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、及人權保護等。為確保內部法規遵循政策的推展，各相關專責單位依法令遵循，並檢視法規的變動，據以調整或新增內部法令遵循相關溝通及訓練，協助各部門確實依法執行業務，並透過稽核措施確保業務執行符合相關要求。萬旭全員均需參與遵循法規溝通及訓練，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行污染預防，以增進職業安全健康。2024 年萬旭並無任何重大違規行為或罰鍰事件產生。

誠信經營

本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明定作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度。並具體定義不誠信行為。「誠信經營作業程序及行為指南」，由總經理室統籌並防範任何違法情形之產生，並透過內部稽核人員之查核及外部利害關係人之溝通管道等機制，以規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。並由總經理室定期向董事會報告履行情形。公司網站揭露相關內容，藉以推動誠信經營政策。於公司內部管理及外部商業活動中確實執行，以符合公司誠信經營守則之運作。





1. 誠信經營與反貪腐管理機制

萬旭重視貪腐之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核單位進行覆核。對外與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係前，必先評估其商業行為之合法性、誠信相關政策，以及有無不誠信行為之紀錄。在從事商業行為之過程中，依據內部作業規範向對方說明萬旭之誠信經營政策與相關規定，同時將遵守萬旭反貪腐政策之要求納入商業契約條款中，內容包含明確合理之付款內容、涉及不誠信行為情事之處理、違反禁止佣金 / 回扣或其他利益之契約條款之處理等，以明確之態度拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，一旦發現不誠信行為，會立即停止往來並列為拒絕往來對象。

2. 行為準則（含反貪腐）訓練與宣導

為確保同仁充份瞭解相關規範，萬旭亦致力於教育訓練及宣導，包括海外各廠區要求所有同仁接受行為準則訓練，要求所有新進同仁簽訂「誠信經營行為指南聲明書」（2024 年簽署率達 100%），並針對在職同仁安排年度訓練課程，以深植誠信文化。此外，相關單位除需接受內部稽核，主管職人員亦需參加由外部專業機構開辦之培訓課程，以強化法規遵循意識。

訓練及宣導成果

項目	2023	2024
誠信經營行為指南聲明書 簽署率	100%	100%
誠信經營守則 完訓率	99.8%	100%

3. 檢舉與保護

「誠信經營作業程序及行為指南」，具體訂定檢舉管道、處理程序、獎懲及申訴制度，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。本公司設有舉報申訴電子郵件信箱（auditor@wanshih.com），針對違反行為準則之舉報案件，每年向最高管理單位董事會報告處理情形，2024 年度並未查獲重大違反商業道德之情事。

1.4 資訊安全管理

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，因此萬旭訂定相關電腦化及資訊系統作業處理辦法，以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，並於 2023 年度起設立資安室，編制專責資安主管及資安人員，透過每年的檢視予以評估其安全規章及程序，確保資安之適當性和有效性。

萬旭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：

01. 建立資訊安全策略與管理規範
02. 強化教育宣導，全員建立資安共識

03. 確保資訊之機密性、完整性與可用性
04. 提供安全的作業環境

資訊安全治理策略

萬旭之資安室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。

項目	資安面向	管理策略
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，即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

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，萬旭持續努力強化系統支援與管理架構之建置。

01. 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。
02. 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。
03. 針對關鍵資訊進行遮罩及限閱，以落實對資料之保護。



資訊安全治理防護措施

萬旭重視資安防護，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

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即時處理將可能影響客戶交期需求，以及對萬旭的信任。為提升資安事件處理效率，萬旭之資訊中心為資安專責單位，資安事件的處理當由資安室負責，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	資安室
3	事件處理回報	資安室
4	事件記錄與防範再發生	資安室

2024 年，萬旭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。

資訊安全教育訓練

對外學習：各資訊系統管理員每年度定期安排專業資通安全課程進修，以充份瞭解最新資通安全管控技術，以評估及因應各種資訊風險之相應的處理程序。

對內宣導：定期對內部員工進行資通安全宣導，告知各種潛在性風險，並教導每位員工在操作電腦及資訊系統應確實依公司資通安全政策要求執行，以避免各種可能造成資料或系統損壞之情事發生。訓練成果如下：

年度	訓練主題	訓練合格人次	訓練達成率
2024	社交工程 & 惡意軟體	87	98.8%

2 永續發展與重大主題

2.1 永續政策	26
2.2 重大主題對永續經營的影響力與風險管理	26
2.3 鑑別主要利害關係人	28
2.4 永續議題蒐集及評估流程	29
2.4.1 衝擊分析考量面	29
2.4.2 風險評估	29
2.4.3 利害關係人議合	30
2.4.4 利害關係人的關注 / 衝擊評估	30
2.4.5 重大議題顯著性	32
2.5 重大主題管理	33
2.6 與主要利害關係人溝通管道	39



2.1 永續政策

本公司於 2023 年 11 月設置【永續發展推動小組】，將企業社會責任理念深化於公司內部，規劃並執行永續發展推動小組成員進行相關教育訓練，並參與外部企業社會責任研討會，掌握最新發展趨勢，強化公司永續發展策略。

社會責任承諾

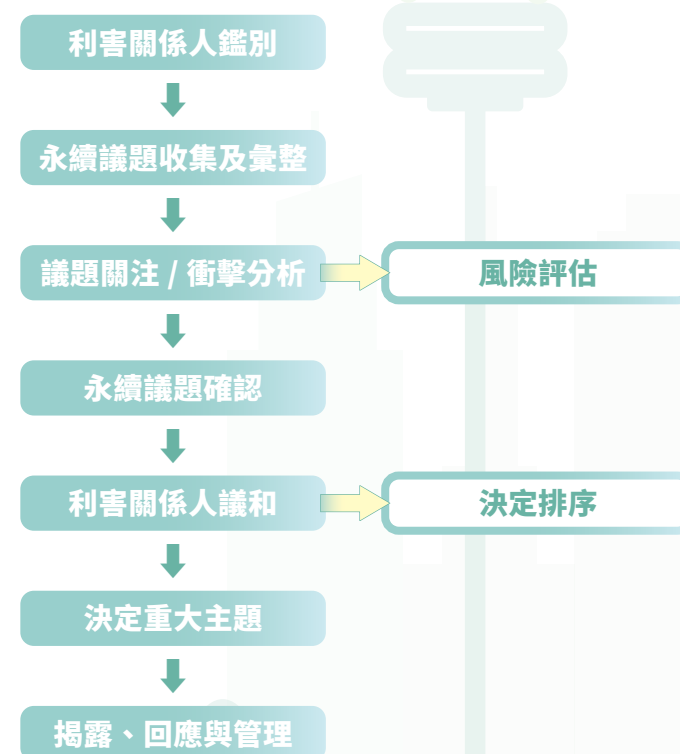
本公司承擔企業社會責任，追求公司永續性的發展。在經營上對所有的利害關係人（Stakeholders）負責，承諾以公平及負責的行為，改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質，投入社會公益活動，關注地球生態環境，維護社會及環境生態的平衡，以積極的態度及持續改善的精神，達到永續經營之目標。以三大面向推動執行，如下：

01. 遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露形態與內容，以符合法規要求。
02. 適時提供即時、同步、正確之公司訊息，致力投資資訊之對稱揭露。
03. 長期穩定的股利政策，提供適當的投資報酬穩健的財務策略，維護良好的公司信用與營運績效。

2.2 重大主題對永續經營的影響力與風險管理

萬旭為了解利害關係人對萬旭電業永續議題關心程度，鑑別出萬旭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。

永續議題蒐集及評估流程，流程共分為七大步驟，產生過程說明如下：



重大性分析流程

步驟	項目	說明
1	利害關係人鑑別	編寫永續報告時，經由識別與企業活動相關的各方利益關係者，並由利害關係人確定其關注的永續議題。
2	永續議題收集及彙整	永續議題收集可經由內部分析，企業政策與目標、風險評估、內部利益關係人，及外部如利害關係人調查，及國際準則（如 GRI ESG 三大面向、SASB、TCFD），掌握影響企業的永續議題。
3	議題關注 / 衝擊分析	透過雙重關注 / 衝擊性重大性評估來進行，其中包含 ESG 衝擊分析、利害關係人衝擊分析，考量內部營運影響與外部社會影響的風險評估。
4	永續議題確認	透過內外部關注 / 衝擊度評估、矩陣分析來聚焦於最具戰略價值的議題。
5	利害關係人議和	透過系統化的議和流程、有效的回饋機制，議和，得以瞭解利害關係人的需求、關注議題，並回應其期待，提升永續發展績效及信任度，並制定更具影響力的永續策略。
6	決定重大主題	彙整後的永續議題需要進行重大性分析，以確保報告內容聚焦在最具影響力的議題上。
7	揭露、回應與管理	重大主題經由直接透明的揭露、明確的回應、制定有效管理管理方式包含政策、行動計畫與績效指標，提升報告的可信度與認可度。



2.3 鑑別主要利害關係人

萬旭重視與利害關係人之間的聯繫並重視他們的意見，平日各項業務均與利害關係人保持良好的溝通與互動，萬旭依其對 ESG 活動產生之影響力及影響程度鑑別出重要利害關係人，包括：股東／投資人、產業公會／協會、客戶、政府單位、供應商／承攬商、非政府組織／非營利組織、員工及其他。

利害關係人說明如下：

利害關係人類別	利害關係人角色
 股東／投資人	以創造股東最大利益為營運宗旨，妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運和財務資訊。
 員工	屬於本公司員工，其職能涵蓋業務、研發、生產、行政管理。
 供應商／承攬商	- 供應商係指提供商品、服務或原材料的供應商或供應鏈合作夥伴。 - 承攬商係指受公司委託，按照合約內容提供特定工作、服務或產品的外部公司或個人。
 產業公會／協會	萬旭加入會員，以推動產業發展、制定標準、資源共用、提供產業資訊為主要目的等之組織。
 客戶	意指購買商品或服務的個人或組織。
 政府機構	遵循各營運據點的地方政府法規並且與主管機關保持良好溝通，創造當地就業機會和稅收來源。
 非政府／非營利組織	不以營利為目的，且獨立於政府運作，且關注社會、環境、勞工權益等議題，等產生影響。



2.4 永續議題蒐集及評估流程

2.4.1 衝擊分析考量面

萬旭進行衝擊分析考量時，主要區分為 ESG 及利害關係人之正面與負面衝擊，並適時考量「實際與潛在」、「短期與中長期」衝擊發生時所可能會產生的情況，其中「實際與潛在」將影響「永續議題」的風險評估方式，而「短期與中長期」將影響「永續議題」的後續補救或預防措施。

2.4.2 風險評估

萬旭依據永續經營脈絡擬訂「永續議題」，因每項「永續議題」所產生的衝擊程度不同，及「實際與潛在」的衝擊之廣度與深度不同，因此採取風險評估流程來決定初步的「永續議題」。需特別聲明的是，本項風險評估僅針對負面衝擊項目，而不考量正面衝擊項目，原因是正面衝擊將作為本公司在 ESG 永續經營的目標。

實際衝擊的評估因數：

「嚴重性」，其嚴重性又可分為

- 規模：衝擊的嚴重程度；
- 範疇：衝擊的廣泛程度；
- 無法補救的特徵。

潛在衝擊的評估因數：

潛在衝擊評估因數為「嚴重性」、「可能性」

- 嚴重性：同上所述。
- 可能性：係指衝擊發生的機會。

為找出具實際或潛在衝擊的永續主題，萬旭從 GRI 準則主題、國內外永續發展趨勢、國內外同業釋例及利害關係人互動。每年對重大性議題進行分析，今年度共鑑別出 15 項重大議題。

2.4.3 利害關係人議合

萬旭透過線上問卷的方式進行調查，了解內外部利害關係人對於 ESG 議題的關注程度，共回收 300 份有效問卷，分析利害關係人較為關注的議題。

利害關係人類別	回收問卷份數
客戶	37
股東 / 投資人	2
員工	166
供應商 / 承攬商	92
產業公會 / 協會	1
政府單位	1
非政府組織 / 非營利組織	1
總計	300



內部利害關係人



外部利害關係人

2.4.4 利害關係人的關注 / 衝擊評估

評估營運正負面衝擊議題，由 17 位高階管理層透過衝擊程度評估問卷，考量雙重大性原則 (Double Materiality)，以評估萬旭在 15 項永續議題對於經濟、環境、人群的正面及負面衝擊，並分別以衝擊事件發生的可能性及衝擊程度進行評分，經【永續發展推動小組】審議討論。

萬旭重大議題列表如下：

ESG 重大議題	利害關係人關注度	對組織營運衝擊程度	永續發展衝擊影響
人才培育	★★★★★	★★★★★	★★★★★
能源	★★★★★	★★★★	★★★★★
溫室氣體管理	★★★★★	★★★★★	★★★★★
客戶關係	★★★★★	★★★★★	★★★★★
資訊安全	★★★★	★★★★★	★★★★★
風險與危機管理	★★★★	★★★★	★★★★
人才吸引與留任	★★★★	★★★★★	★★★★
員工照顧與關懷	★★★★	★★★	★★★★
氣候變遷管理	★★★★	★★	★★★★
財務績效	★★★★	★	★★
永續供應鏈	★★	★★	★★
職場安全與健康	★★	★★	★★

ESG 重大議題	利害關係人關注度	對組織營運衝擊程度	永續發展衝擊影響
社會參與	★★	★	★★
公司治理	★	★	★
廢棄物	★	★	★

彙整利害關係人的關注及營運正負面衝擊評估鑑別出之重大議題，送交永續發展推動小組審議，依萬旭電業發展目標優先性，及各議題對萬旭企業內部發展影響，及萬旭營運活動對外部經濟、環境、人群（包含其人權）之影響後，再加上為呼應重大議題管理的精神，整併內涵相近之議題，經調整後共確立 5 項年度重大永續議題。

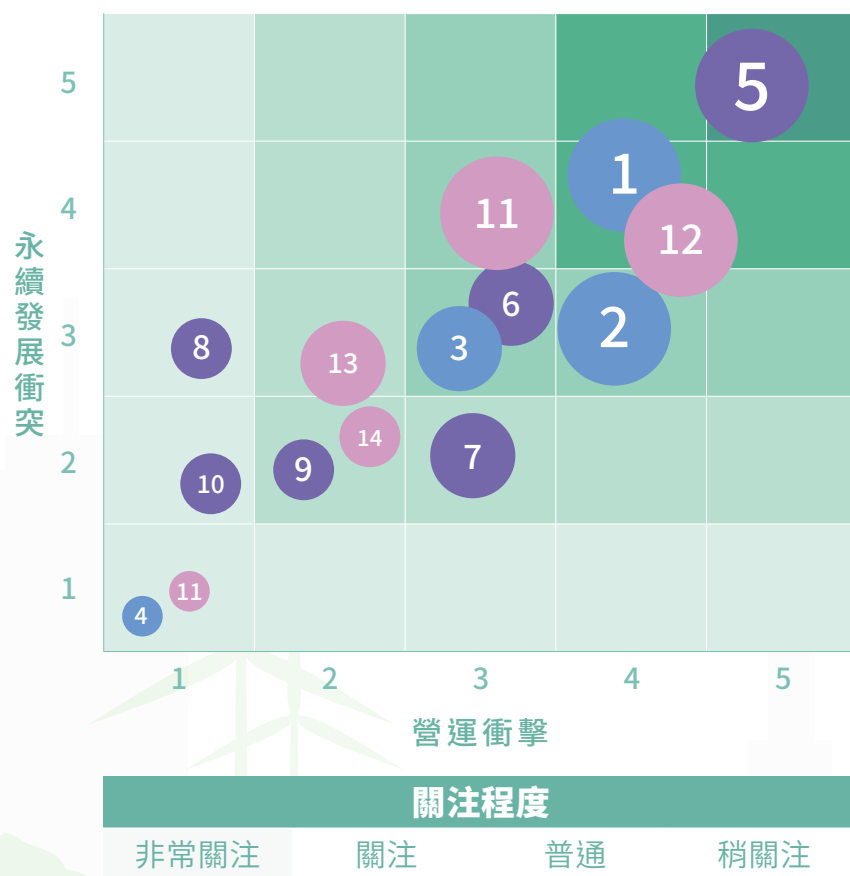
萬旭重大主題：

面向	重大主題	GRI 準則主題 / SASB 對應	回應章節
社會面	人才培育	訓練與教育 GRI 404	5.4 人才培訓
環境面	能源	能源 GRI302	4.3 能源管理
		SASB RT-EE-130a.1	
		SASB RT-EE-150a.1	
治理面	溫室氣體	排放 GRI305	4.4 溫室氣體管理
	客戶關係	顧客健康與安全 GRI416	3.3 客戶關係
	資訊安全	客戶隱私 GRI418	1.4 資訊安全管理



2.4.5 重大議題顯著性

萬旭各項永續主題之關切程度，參考利害關係人關注度與永續發展推動小組鑑別公司營運衝擊度，重大議題矩陣如圖：



面向	編號	ESG 重大議題
治理	1	客戶關係
	2	資訊安全
	3	風險與危機管理
	4	公司治理
社會	5	人才培育
	6	人才吸引與留任
	7	員工照顧與關懷
	8	財務績效
	9	職場安全與健康
	10	社會參與
環境	11	能源
	12	溫室氣體管理
	13	氣候變遷管理
	14	永續供應鏈
	15	廢棄物

SASB 行業準則：

本公司永續報告書除了依循 GRI 架構編撰，亦依循了 SASB（Sustainability Accounting Standard Board）架構納入重大主題。本公司【永續發展推動小組】依據 SASB 之 SISC（Sustainable Industry Classification System）進行篩選，決定屬於「技術與通信產業」類別。其涵蓋的永續議題包含：品質承諾、供應鏈管理。



2.5 重大主題管理

依循上述，本公司將以表格化方式針對每一項「重大主題」將作出適當之體現，如下所示：

能源 (GRI 302、SASB RT-EE-130a.1)				
管理方針及要素		管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對萬旭的重要性	正 / 負面衝擊項目		2024 年目標	有效性評估
如能減少化石能源使用，增加其他的綠色能源利用，可降低碳排放量，同步降低企業生產成本。	正面衝擊 2025 年度蘇州子公司規劃進行「799.1KW 屋頂分散式太陽能發電項工程」，降低工業用電費用。 負面衝擊 - 設備架設及日常維護過程中，存在安全風險（設備故障、員工人身安全風險）。		因 2024 年為 ESG 基準年，無 2024 年度目標。	同左。
策略	負面補救及預防措施		2024 年執行績效	申訴機制
- 逐步改進能源使用結構。 - 提高綠色清潔能源使用占比率。	- 加強設備維護保養，保障設備正常運行。 - 加強工程現場管控，非專業人員嚴禁靠近，提高員工安全意識，保障安全生產。		因 2024 年為 ESG 基準年，無 2024 年度目標。	同左。
管理做法與目的	正面衝擊管制措施		2025 年目標	管理方針調整
- 降低火力發電使用量。 - 提高綠色能源。 - 增加可再生能源使用占比。 - 提高太陽能發電使用量，逐步減少火力發電使用量。	- 太陽能發電可節約公司電費支出，每年約 17 萬元人民幣。 - 降低傳統能源使用量，每年可減少約 50 公噸碳排放量。 - 組織專業人員定期對專案設備維護保養，以增長設備使用年限。		提升太陽能發電為自發自用比例占總體用電量之 10%。	目前無調整專案。
			中長期目標規劃	
			提升太陽能發電為自發自用比例占總體用電量之 15%。	



溫室氣體 (GRI305)

管理方針及要素		管理衝擊	管理方針目標執行績效		管理方針的評量
對萬旭的重要性		正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估	
【環境影響】 - 因應極端氣候造成的全球暖化，配合國際 2050 年淨零排放目標，共同減緩氣候變遷所帶來之影響。 【法規遵循】 - 需遵循最新碳排規範，以避免法律風險和潛在罰款。 【利害關係人期待】 - 良好的溫室氣體管理能提升企業的形象和市場競爭力。		正面衝擊 - 環境保護：減少溫室氣體排放有助於緩解氣候變遷，保護生態系統和生物多樣性。 - 創新與合作：與利害關係人間的合作（如企業與學術界、政府和社區）可促進環保技術創新。 - 企業形象：推動溫室氣體管理可提升企業社會責任形象。 負面衝擊 - 成本增加：減少溫室氣體排放需要投入較高的費用和運行成本，可能引起利害關係人的擔憂。 - 供應鏈挑戰：要求供應商遵循減少溫室氣體排放，可能導致供應鏈管理的複雜性增加。 - 長期承諾風險：若未能持續跟進與落實，可能面臨利害關係人的信任危機。	因 2024 年為 ESG 基準年，無 2024 年度目標。	已完成初步盤查作業。	
策略		負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制	
- 碳盤查：每年進行採用 ISO14064-1 的標準來執行盤查。 - 減排目標設定：依據企業的實際情況和行業標準制定中期（3~5 年）和長期（10 年以上）階段性目標。 - 法規遵循：持續追蹤並分析國內外針對溫室氣體排放的法規和政策、碳稅的相關規定，以確保各項業務活動均符合相關環保法規。		成本增加 - 補救：進行成本效益分析，評估環保措施的長期利益，尋找降低運營成本的機會。 - 預防：對員工進行能源管理和成本控制方面的培訓，提升其對成本管理的認識和能力。 供應鏈的挑戰 - 補救：建立多元化的供應鏈，減少對單一供應商的依賴，降低供應鏈中斷的風險；與供應商建立長期合作關係，共同開發可持續的原材料和產品。 - 預防：制定供應鏈風險管理計畫，定期評估供應鏈的脆弱性，及早識別和應對潛在風險。 長期承諾的風險 - 補救：設計靈活的環保行動計畫，並根據市場狀況和技術進步進行調整，降低長期承諾的風險。 - 設定短期和長期的環保目標，確保企業能逐步達成長期承諾，並定期檢視及評估可行性，而後續再增加與利害關係人保持溝通，以增強信任和支持。	【範疇一跟範疇二 / 排放量】 臺北：225 公噸 CO₂e 蘇州：2911 公噸 CO₂e 【總排放量】 臺北：1,139.27 公噸 CO₂e 蘇州：5,198.58 公噸 CO₂e 【碳排放密集度】 臺北：0.3845 蘇州：17.4047	透過永續發展推動小組共同討論減碳策略	



溫室氣體 (GRI305)

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對萬旭的重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
- 內部培訓，定期對員工進行相關訓練。 - 持續監控，持續追蹤碳排放數據，並定期進行內部審核。 - 供應鏈管理，將減排相關措施納入供應商的評估標準，確保整個供應鏈都能共同承擔環保責任。 目的 - 提升可持續發展，促進企業的可持續發展，增加市場競爭力。 - 強化公司形象，透過積極的環保措施，提升企業的社會責任形象 減排執行方案 - 節能效率提升：汰換舊有設備，優先採用高效能的能源設備。 - 公務車由油車改為油電混合或電車，提升能源使用效率。 - 數位化辦公：推動無紙化辦公，使用電子檔替代紙張。 - 垃圾分類：實施垃圾分類計畫，增加可回收物品的回收率，不提供一次性餐具餐盒的使用。	環境保護 - 制定環保政策：廢棄物管理和資源使用的承諾與標準。 - 建立環境管理系統：實施 ISO14001 等環境管理系統，定期進行績效評估與審核。 - 推動可持續產品設計：開發可循環利用或易於回收的產品，減少對環境的負面影響。 創新與合作 - 建立合作夥伴關係：與學術界或其他企業建立合作關係，共同研發創新解決方案。 - 舉辦創新競賽：鼓勵員工及社會大眾參與，激發創新思維與解決方案。 企業形象 - 透明報告：定期發布可持續發展報告，公開企業在環境保護和社會責任方面的努力與成就。 - 參與社區活動：參與社區的環保活動或社會責任項目，提升企業形象，增強與大眾的連結。	密集度較基準年降低 5% 中長期目標規劃 中期目標五年內較基準年降低 5%-15% 長期目標 2050 年配合政策達到 0 碳排的目標。	調整營業做法，逐步採用節能減碳設備，降低溫室氣體排放量。



人才培育 (GRI404)

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對萬旭的重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
本公司屬於精密電子零組件加工之產業，技術及產線人員素質持續提升能夠提供更完善的客戶服務與提升公司整體績效。	正面衝擊 - 透過長遠有計劃的方式來培養和發展內部人才，藉此增強組織體質、提高留任率，並強化公司競爭力。 負面衝擊 - 可能導致人員的工作時間因教育訓練的關係受到壓縮，生產及出貨情況受到影響。 - 如公司內部人員專業度不足，會無法保證客戶相應的權利及服務。	- 每年員工平均受訓時數：10 小時（實體＋線上課程）。 - 教育訓練受訓情況結合績效考核評核作業。	- 培訓時數達成率。 - 培訓結果確認。
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
- 提供員工多元的學習資源。 - 建立公司完善培育制度。 - 確保員工具備完成工作能力。	與受訓單位主管保持良好的溝通，避開訂單高峰時間段，同時兼顧教育訓練與工作品質。	- 每年員工平均受訓時數：12.75 小時（實體＋線上課程）。 - 教育訓練受訓結果於績效考核時提供給主管評核等第時參考。	- 公司內部會議 - 人資部申訴信箱
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
- 因應不同的崗位制定相對應的培訓。 - 因應內部人員專業需求及法規規範，定期／不定期接受內／外部培訓。 - 配合線上學習平台制定學習計畫。	- 持續提升人員素質。 - 定期確保人員具備所需之專業知識。	- 每年員工平均受訓時數：10 小時（實體＋線上課程）。 - 教育訓練受訓情況結合績效考核評核作業。 中長期目標規劃 - 中期：持續精進與優化現有人才。 - 長期：落實各崗位的培育計畫。	持續進行人才培育計畫



客戶關係 (GRI416)

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對萬旭的重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
- 提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量。 - 承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之滿意度。 - 持續確保客戶的需求得到滿足。	正面衝擊 - 取得客戶之信任與肯定。 - ESG 及相關法律法規和政策日益嚴格，提前佈局實踐，確保合法性，提前擬定相關對策 負面衝擊 - 未符合 ESG 相關規範，導致客戶關係不佳，導致營收下滑。	客戶滿意調查表分數 90 分以上	低於 90 分以下的客戶滿意度調查表數量
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
- 每年進行 2 次重要客戶服務滿意度調查，即時回應並滿足客戶各種需求。 - 保障客戶隱私，提升客戶信任 - 提供綠色產品和服務，提升客戶市場占有率	補救措施 - 設立客戶投訴管道，提高客戶投訴效率，製定公平、透明的爭議解決流程，提高客戶滿意度。 - 建立完善的資安系統，避免客戶數據泄密導致信任危機。 - 提供綠色產品和服務，降低產品碳足跡。	上下半年針對重點客戶做滿意度調查表，平均分數為 99 分，達標	舉報管道
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
- 從各種不同角度來瞭解及區分客戶，發展出適合顧客個別需要的服務和產品。 - 管理公司和客戶的關係，以達到最高的滿意度，忠誠度和利潤貢獻度為目的。 - 維持長期客戶合作關係。 - 提供優質服務和產品。 - 積極溝通和主動快速對應。 - 建立彼此信任和專業的形象。	- 完善客戶投訴處理流程 - 完善資訊安全政策及管理準則 - 標準化綠色產品認證流程	- 客戶滿意度 90% - 產品 HSF 符合率 100% 中長期目標規劃 同上	目前無任何調整。



資訊安全 (GRI 418-1)

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對萬旭的重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
- 資訊安全對企業永續發展至關重要，避免因數據洩露、系統故障等風險影響業務運營及客戶信任。 - 確保企業符合法規與行業標準，降低合規風險。	正面衝擊 - 提升客戶信任，增強品牌形象及市場競爭力。 - 保障業務持續運營，減少因資訊風險導致的財務損失。 負面衝擊 - 資源不足（人力、技術與費用預算）。 - 員工對新管理制度的接受度及執行力不足。	- 內部各主機弱點掃描及對外系統服務滲透測試。 - 全員資安教育訓練一次。 - Active Directory 網域主機系統汰換更新以修補系統漏洞。	定期檢視資安系統
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
- 遵循金管會上市上櫃公司資通安全管控規定，確保合規性。 - 瞭解並評估 ISO 27001 相關辦法，篩選適合公司專案需求的規範進行優先導入。	- 定期舉辦內部培訓，提升全體員工的資安意識與技能。 - 找尋並爭取政府相關補助計畫。	- 主機弱點掃描及對外系統服務滲透測試。 - 執行全員資安教育訓練，完成率 98%。 - 完成 Active Directory 網域主機虛擬化 & 系統汰換更新修補系統漏洞。	舉報管道
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
- 設置資訊安全專責部門，定期進行內外部審計與風險評估。 - 建立分級權限管理制度，避免未授權存取敏感數據。 - 實施端點防護、網絡安全監控等技術措施，確保資訊完整性與可用性。 - 目的：降低網絡攻擊風險，保護客戶及公司數據，確保業務運行穩定。	彙總各項資安作為，提供對外單位瞭解以符合法規及增加接單之競爭力。	- 海外公司對母公司網路架構資安等級強化。 - 內部釣魚郵件演練。 - 核心業務雲端化可能方案評估。 中長期目標規劃 - 持續投資新興資安技術，確保系統防禦能力與時俱進。	持續優化資安政策

2.6 與主要利害關係人溝通管道

為瞭解及回應利害關係人關注的事項，萬旭提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，使其能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續發展議題，並給予回應或相關問題之因應策略。

萬旭重大主題關注度調查，除符合規範外也期待能了解公司不同利害關係人的需求和期望，以主動聯繫的方式，達到雙向互動的效果，調查結果作為我們未來管理方向擬定時的重要參考，2024 年溝通成效如下：

利害關係人	關注主題	溝通管道、回應方式、溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績	利害關係人聯絡窗口
 股東 / 投資人	- 公司治理 - 永續發展策略 - 風險管理 - 股東參與 - 營運績效	- 企業官網（不定期更新） - 董事會（每季） - 股東常會／每年至少 1 場 - 法人說明會（不定期） - 公司年報（每年） - 公開資訊觀測站（每月）	- 舉辦董事會 6 場 - 舉辦法人說明會 1 場 - 舉辦股東常會 1 場	朱財務長 02-22988066 #8700 vicky.chu@wanshih.com
 員工	- 法規遵循 - 人權 - 勞動條件 - 學習與成長 - 健康安全	- 公告（不定期更新） - 實體意見箱（固定設置） - 職工福利委員會（每季） - 勞資會議（每季） - 員工申訴專線（常設性）	- 宣告加入人才永續行動聯盟 - 榮獲 2024 年幸福企業金獎 - 榮獲 2024 年運動企業認證 - 無重大勞資爭議 - 員工意見信件共計 0 件 - 員工申訴電話共計 0 次 - 勞資會議共召開三場	郭協理 02-22988066 #8600 crison.kuo@wanshih.com
 客戶	- 創新產品 - 產品品質 / 價格 / 交期 - 綠色產品 - 限用物質管理	- 客戶滿意度調查（每年） - 電子郵件、業務會議與稽核（每月） - 企業官網（不定期更新） - 電子信箱（常設性）	客戶滿意度調查 90 分以上	杜協理 02-22988066 #8000 howard.tu@wanshih.com



利害關係人	關注主題	溝通管道、回應方式、溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績	利害關係人聯絡窗口
 客戶	- 創新產品 - 產品品質 / 價格 / 交期 - 綠色產品 - 限用物質管理	- 客戶資料庫平臺（每年） - 商業與技術評鑑（每年） - 客戶稽核與客戶問卷回覆（每年） - 客戶供應商大會（每年） - 客服聯繫專區（常設性）	客戶滿意度調查 90 分以上	杜協理 02-22988066 #8000 howard.tu@wanshih.com
 供應商	- 供應商管理 - 非衝突礦產 - 法規遵循	- 評鑑、訪廠與輔導機制（每年） - 稽核管理（每年） - 不定期溝通會議（不定期）	針對交易中的供應商進行交期 / 品質等評定，並匯整年度供應商評鑑	許副理 02-22988066 #8550 tony.hsu@wanshih.com
 政府與主管機關	- 相關法令規章之遵循 - 公司治理與營運 - 資訊公開	- 政府機關評鑑（每年） - 主管機關業務檢查（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）	- 財報年報公告 - 及時回覆主管機關詢問	朱財務長 02-22988066 #8700 vicky.chu@wanshih.com
 產業公會 / 協會	- 產業趨勢 - 技術標準	- 專業研討會（不定期） - 在職訓練	台灣區電機電子工業同業公會成員	杜協理 02-22988066 #8000 howard.tu@wanshih.com
 非政府組織 / 非營利組織	- 社會及社區公益參與 - 能源與水資源管理、廢棄物管理與回收 - 人文及特色教育發展	- 投入關懷弱勢族群活動（不定期） - 舉辦公司內部公益活動（每年） - 參加公司外部公益活動（每年）	- 世界展望會愛心捐款活動 - 實物捐贈活動 - 聖誕禮物鞋盒活動 - 白沙屯進香口罩捐贈活動	郭協理 02-22988066 #8600 crison.kuo@wanshih.com

3

創新價值與服務

3.1 產品設計與研發	42
3.1.1 營業活動價值鏈	42
3.1.2 營運分析	44
3.1.3 研發投入	45
3.1.4 品質管理	46
3.2 永續供應鏈	47
3.2.1 供應商管理策略	47
3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策	49
3.3 客戶關係	50
3.3.1 客戶滿意度	50
3.3.2 客戶隱私保護	51



3.1 產品設計與研發

萬旭專注於資訊與通訊裝置的连接線組開發，並積極開發創新模組。以全球市場為目標，追求技術創新，整合內外部資源，以規模生產創造成本優勢，成為電子裝置內部配線組立、外部信號連接線、無線天線及 SMT 精密加工模組的領導廠商，近年更積極布局車用電子及高頻線材等產業應用之產品，秉持一貫的創新研發精神，以及對完美品質之堅持，歷年投入大量資源與人力，並藉由導入數位工具強化產品開發能力、專利申請與維護獎勵制度、內部創新文化營造，厚植研發能量與新技術布局。

台灣設置的自動化生產線，也分別於廣東東莞、江蘇蘇州、越南、美國等地設立公司與工廠，以臺北為集團營運中心，提供客制化研發、彈性生產、即時交貨、全球運籌，為客戶提供高附加價值的產品與優質的服務。

3.1.1 營業活動價值鏈

萬旭產品設計範疇與應用

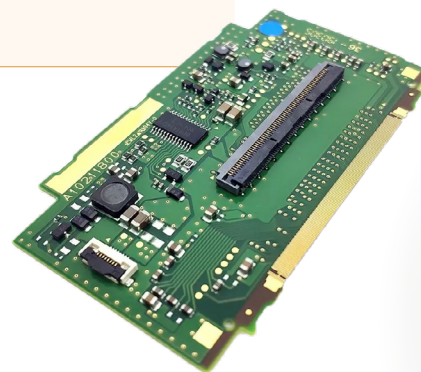
產品名稱	主要用途
車用電子	用於汽機車 / 電動車及電動自行車 (電輔車) 之內外部連接線組 ; 如 : 中控系統 / 車聯網 / ADAS 先進駕駛輔助系統 / 新能源車動力系統 / 多螢幕顯示系統 / 電機驅動系統 / 車用顯示 / 新能源汽車熱管理系統相關等。
視訊安控	用於監視器，視訊會議，空拍機裝置之配線線組。
網通工控	用於閘道器、路由器、智慧電視、串流媒體設備、平板…等裝置之無線網路訊號的接收及傳送。





萬旭產品設計範疇與應用

產品名稱	主要用途
電腦配線	用於電腦 /NB/ 平板 / 手機等消費電子裝置之內部電子連接配線及極細同軸線內部配線連接器。
醫療產品	用於醫療儀器設備、醫療監護裝置之配線線組以及各式拋棄式內視鏡線材；如：核磁共振 / 超音波 / 心電圖 / 血壓 / 血糖儀器連接線。
電視產品	用於電視消費電子裝置之內部電子連接配線及極細同軸線內部配線連接器。
SMT 模組	用於攝像模組以及指紋模組。
儲能產品	用於綠能光儲充相關設備內外部連接，包括逆變器、堆疊電池、充電樁，產品覆蓋小型戶儲、工商儲能及集裝箱式大型儲能電站等各類區分市場應用場景。
其他產品	不屬於上述配線應用之內外部配線。



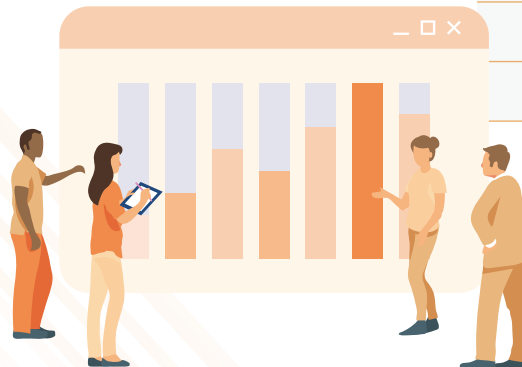
主要營收 (合併營業收入及稅後淨利)

單位：新台幣仟元

項目 年度	2024 年度	2023 年度	增 (減) 金額	變動比例 (%)
營業收入淨額	1,562,098	1,123,048	439,050	39%
營業毛利	384,223	287,009	97,214	34%
營業利益	(23,144)	(71,443)	48,299	68%
稅前利益	19,384	(56,027)	75,411	135%
稅後淨利	10,948	(51,231)	62,179	121%

3.1.2 營運分析

萬旭始終不輟致力於穩健經營與永續發展，透過全面的營運分析確保業務運作的效率與市場競爭力，從定期檢視財務績效、營運指標及市場動態，識別成長機會與潛在風險，透過深入評估內部優勢 (Strengths)、劣勢 (Weaknesses)、外部機會 (Opportunities) 與威脅 (Threats)，針對企業的核心競爭力、市場環境變化、潛在風險及成長機會進行綜合評估，以此整合經營決策，來確保本公司能在快速變動的市場中持續展開企業韌性及競爭優勢。



產銷概況

產銷與市場競爭力、財務績效息息相關、產銷環節的協調如生產能力、供應鏈管理、銷售策略、行銷活動以及市場反應至關重要。萬旭根據市場需求靈活調整生產規模，增加市場份額，並最終實現收入增長和盈利目標，也在競爭激烈的市場中脫穎而出。

- 本公司的產品營業比重反映出各類產品在整體營收中的貢獻比例，可視為制定市場策略與資源配置的重要依據。

以下是近兩年主要產品營業比重

單位：新台幣仟元

年度 產品別	2024	2023	24 年與 23 年差異
車用電子	447,488	279,798	167,690
視訊安控	257,546	273,806	(16,260)
儲能工控	492,847	177,345	315,502
電腦配線	99,134	132,200	(33,066)
醫療產品	121,247	74,773	46,474
其他產品	143,836	185,126	(41,290)
合計	1,562,098	1,123,048	439,050



- 萬旭的產品銷售遍布多個地區，透過銷售市場分析，得以透視市場需求與未來性，確保本公司的業務的穩健成長與競爭優劣。

以下是近三年主要產品銷售地區

單位：新台幣仟元；%

年度 銷售	2022 年		2023 年		2024 年	
	銷售淨額	比例	銷售淨額	比例	銷售淨額	比例
台灣	334,347	23%	267,252	24%	278,119	18%
中國	854,192	59%	674,233	60%	1,030,550	66%
美國	174,736	12%	127,352	11%	201,376	13%
日本	33,940	2%	22,291	2%	17,419	1%
其他地區	48,539	4%	31,920	3%	34,637	2%
營業淨額	1,445,754	100%	1,123,048	100%	1,562,101	100%

3.1.3 研發投入

- 萬旭致力於創新與技術發展，以維持競爭優勢，近三年在產品創新與研發上，平均投入佔營收 6% 以上的費用，並鼓勵員工創新發揮提出專利申請，並且提供專利獎金，截至 2024 年 12 月，萬旭全球專利獲證數為 26 件（天線、連接器…等），我們將持續進行創新研發與布局，積極推動綠色創新，關注醫療照護，汽車電子領域新商機，使公司產品更有競爭力。
- 萬旭全球專利獲證數為 26 件。
- 近三年研發投入經費及人員占比：

創新研發投入	2022	2023	2024
研發投入經費（新台幣千元）	93,005	89,749	100,082
研發經費佔營收比例	6%	8%	6%
研發人員（人）	103	92	89
研發人員佔員工比率	14%	14%	13%



3.1.4 品質管理

品質承諾

製造出合乎規格與品質並讓顧客滿意及安全之產品。萬旭電業對產品品質管制極為嚴格，持續建立 ISO 國際品質標準之實踐，保證品質與服務能滿足客戶需求。

品質方針

- 遵守法令規章及客戶要求，保證品質以增進客戶滿意。
- 過程設計以減少產品誤差，預防汙染以保護生態環境。
- 預防傷害以保障員工安全，綠色產品以推進環保專業。
- 勞資和諧以體現社會責任，持續改進以保障永續經營。

認證取得，如下：

認證體系 生產地	ISO9001	ISO14001	ISO13485	IATF16949	QC080000
台北廠區	✓	✓	✓	✓	
蘇州廠區	✓	✓	✓	✓	✓

產品生命週期

公司產品產出過程中，皆遵循國際法規與監管要求，確保產品及服務的安全性，並遵循國際法規與準則，確保產品及服務的安全性，也提供申訴管道以保障客戶權益，防止產品或服務以直接或間接方式損害客戶或其他利害關係人的權益。

含 IEC 62474 申報物質的
產品占收入的百分比

依照禁限用物質法規定更新有害物質管理規定，並制訂系統化流程管制

符合《電子產品環境評估工具》
EPEAT 註冊或同等
要求的合格產品百分比

符合 EPEAT 相同評估規格的產品百分比為 **100%**

萬旭嚴格遵守各國產品進口法規或指令，如下：

法規或指令	萬旭產品
歐盟 RoHS 指令：管制環境有害物質	100% 符合
REACH	100% 符合



3.2 永續供應鏈

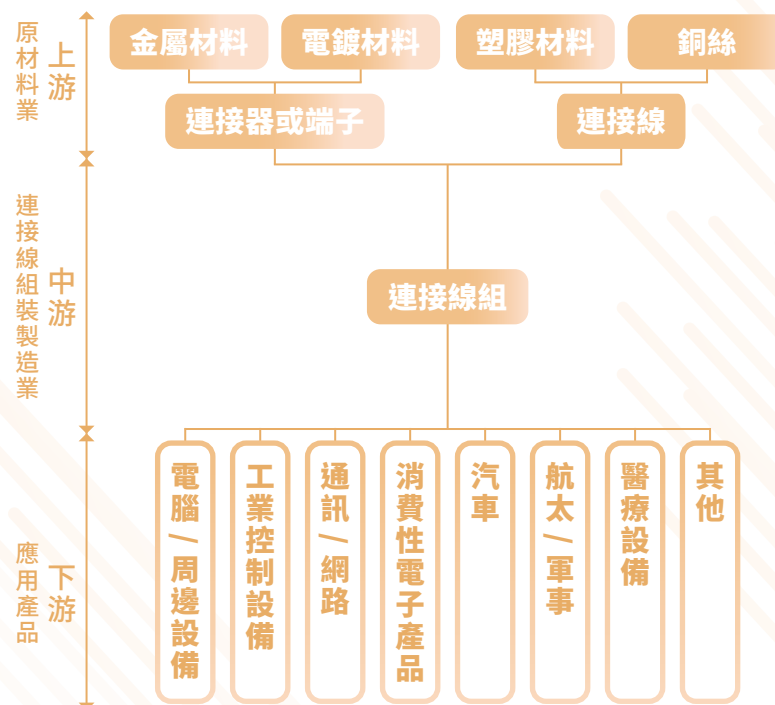
3.2.1 供應商管理策略

供應鏈是萬旭最重要的策略合作夥伴之一，我們提供客戶最具價值的產品與服務，同時落實環境（Environmental，E）、社會（Social，S）、治理（Governance，G）三方面價值，創建永續供應鏈管理，同時建構《供應商管理程序》等制度進行供應鏈管理。萬旭對於供應鏈定期進行評估，以確保可以符合環境及職業安全衛生的守規性。另外經過調查，近三年的合作供應商皆無對環境及社會造成負面影響。

萬旭三大事業單位分別為：配線事業處、線束廠、SMT 廠，每項原物料均至少備有 2 家以上之供應商，與各類供應商亦以長期策略性配合為主，持續建立良好穩定之關係。

產業上、下游關聯性

本公司主要產品包括電腦配線、網通天線、手機模組、車用電子配線、工業配線及醫療設備線材等，購入線材、連接器、端子及其他電子零件，經過裁線、壓著、壓接、組立成型後，再予嚴格測試檢驗，完成後直接出售予客戶或透過通路商銷售，產業的上下游簡述如下：



本公司產品製程管理皆依照 IATF16949、ISO9001、ISO13485、QC080000 標準執行生產管理、產品防護管制、出貨管制、倉儲管理。

各事業單位主要原物料

事業單位	主要原物料
配線事業處	線材、連接器、P 架、端子、FPC、零部件
線束廠	線材、連接器、P 架、端子、FPC、零部件、磁環
SMT 廠	PCB、芯片、阻容、二極管

供應商篩選原則

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質 (Quality)、成本 (Cost)、交期 (Delivery)、服務 (Service)、管理 (Management) 與環保 (Environmental Protection)，皆能符合採購需求。

新供應商評鑑作業

依照《供應商品質 & HSF 系統稽核表》、《供應商製程系統稽核表》、《RBA 協力廠商社會與環境責任稽核清單》內容進行檢視評鑑，針對品質、無有害物質、社會責任等各項標準評鑑新供應商，並以實地或書面評鑑的方式進行，通過標準者才可獲選為新供應商。

2024 年度共新增 90 家供應商，皆經新供應商評鑑合格，列為本公司之合格供應商。除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，也敦促其重視社會責任。主要供應商皆須通過 ISO9001 認證，未通過驗證者應提供通過驗證之計畫，或由採購部門負責監督取得 ISO9001。新供應商數量如下：

事業單位	A 事業單位	B 事業單位	C 事業單位
2024 年新增供應商數量	6	40	44

供應商除名

供應商如違反重大法規法令、RoSH 法令、違法勞工或道德相關法令或發生重大品質不良等情事，年度評鑑不合格者，將提請相關核准流程後進行除名作業，並同時尋找新的替代供應商。2024 年無發生供應商不合格除名情事。

禁限物質使用

萬旭制定《有害物質保證書及 REACH 調查表》，規範供應商所提供的產品需如供應商無法符合萬旭所規範之《有害物質保證書及 REACH 調查表》之內容者，經過內部討論及流程判定後，將取消該供應商資格，採購將另外找尋合格供應商。



3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策

無衝突礦產管理

萬旭不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時也要求供應商須遵守：

01. 不使用剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產 --- 金 (Au)、鉭 (Ta)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 和鎢 (W)。
02. 要求供應商不使用來自剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產。
03. 盡最大努力對物料來源進行確認，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物。

在地採購

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，萬旭藉由營運過程進行減碳，將重點碳排放來源之一為上游採購原物料，進行上游採購原物料之減碳作為，為減少上游運輸碳排放、降低運送成本降低，同時促進當地發展、有效取得售後服務，我們積極推動在地採購政策，使供應商多位於各地工廠鄰近地區。採購下單之所在地為計算原則，進行在地採購金額比例統計，比例分別為 6.93%、24%、15.4 %。所處國家 / 地區在地化採購比例，如下：

事業單位	A 事業單位	B 事業單位	C 事業單位
前 10 大供應商當地採購金額佔比	6.93%	24%	15.4%

綠色採購

為求地球永續發展及減輕非必要之資源浪費，萬旭支持綠色採購之理念，未來將制定綠色採購的政策，將優先採購政府單位所認可的環保標章產品，事務型產品也將考量節能、環保、低汙染之產品，如 (印表機、影印耗材、電器用品等)，積極淘汰老舊耗能設備，並對內加強宣導，確認不過量採購，並減少一次性的產品購買，應考量可重覆利用或耐久使用之物品，以確實達到節能減碳之精神。

2024 年主要綠色採購項目

類別	項目
工廠設備類	變頻冷氣機
庶務類	辦公室 LED 燈管
租賃類	影印機、油電混合公務車



3.3 客戶關係

3.3.1 客戶滿意度

萬旭追求客戶滿意及品質第一的態度，透過多元溝通管道了解客戶需求並優化產品，提供超越客戶期望之產品與服務，致力成為客戶可信賴之夥伴。為提升客戶滿意度，萬旭每半年進行客戶滿意度調查，仔細聆聽客戶的聲音，針對客戶指出需改善處提出適當的解決方案，並形成改善對策報告書，積極回應客戶需求，期望為客戶提供更高的服務品質。2023 年及 2024 年之客戶各項滿意度調查結果如下表：

客戶平均滿意度 (滿分為 100 分)	服務	品質	技術	交期	整體評價	無有害物質
2024 年得分	97.2	93.6	94.4	95.0	95.6	98.9
2023 年得分	95.0	91.9	94.0	92.7	93.8	97.5

與客戶溝通方式

透過各類不同的溝通方式與頻率，了解客戶需求，期盼可以為客戶帶來更多效益，溝通方式如下：

- 每天：電子郵件 / 電話溝通
- 每周：客戶會議
- 每半年：滿意度問卷調查
- 不定期：客戶稽核作業

客戶抱怨處理程序



3.3.2 客戶隱私保護

萬旭重視且保護客戶、供應商及承包商的資訊安全，對於客戶資料皆進行縝密的管控，萬旭與客戶、供應商分別簽訂保密協定，明定文件可使用的對象及範疇，確保不將客戶資訊外流，內部管理則是透過機密文件管理制度，依權限區分客戶資料。

- 客戶隱私及相關機密資料的資訊安全防護，有如下系統支援與管理架構

01. 客戶個人資料處理系統，於流程、儲存及隱私設置作業上，均於機密保護作業平台運作。
02. 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。
03. 對關鍵資訊進行遮罩及限閱，落實資料之保護。

2024 年並無任何侵犯客戶隱私的投訴案件。



4

環境友善永續未來

4.1 環境保護政策與承諾	53
4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)	54
4.3 能源管理	57
4.4 溫室氣體排放與管理	58
4.5 水資源管理	60
4.6 廢棄物管理	61



4.1 環境保護政策與承諾

政策

本公司遵循主管機關之環保規範執行清理及回收廢棄物。本公司已**取得 ISO14001 環境管理系統認證**，實踐對環境政策的承諾並定期實施環境整理、整頓活動，及環境消毒工作以維持工作環境衛生。

公司**產品材料以符合 ROHS 規範為指標**，產品在生產製造的過程亦合乎法令的需求，且廠內進行垃圾分類及資源回收，並委託專業公司定期處理廢棄物，更隨時宣達愛護環境的重要性。本公司秉持著珍惜自然資源之環保精神，將環境保護之核心業務與顧客信賴結合，共同創造永續經營及回饋社會理念，持續推動廢棄物減量再利用，**EX: 包裝材料回收再利用，落實廢棄物分類，檔案電子化減少紙張用量。**

本公司積極關注節能減碳及溫室氣體減量議題，於夏日進行空調溫度控制，有效利用能源，已達成節能減碳之目的。本公司於 2023 年建立盤查基準年，將依據盤查結果另外制定減量目標、策略及具體行動計畫。

董事會作為永續發展最高治理單位，定期審視氣候變遷相關風險與機會，本公司由管理處作為與氣候變遷相關之溫室氣體盤查作業之指定作業單位，並每季向董事會提報溫室氣體盤查計畫各項目詳細推動時程，並擬定完整盤查程式作業，由董事會督導及控管每階段目標計畫執行進度。

環境管理

我們持續依管理系統框架定期辦理各製造廠區所在地之環境法規查核，落實廠內管理以確保公司營運符合當地環保法規要求及利害關係人期待。為促進同仁環境保護意識，萬旭在新進人員入職教育訓練中，介紹公司的環境政策，並說明節能減碳、節約用水、資源回收和廢棄物減量管理措施，且不定期透過各種會議、公告向全體員工宣導環境保護的重要性。

具體作法：

- 辦公環境空調溫度設定在 26°C 之最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設窗簾及隔熱紙。
- 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 依法實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- 內部會議鼓勵同仁自帶水壺；同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- 辦公室使用 LED 節能減碳燈管及燈泡。

萬旭在過去三個年度 2022~2024 年公司並無環境違規事項。

年度	2022	2023	2024
違規案件	0	0	0



無肉日活動



健康森林健走活動



4.2 氣候相關財務揭露 (TCFD)

近年來溫室氣體排放所引起的全球暖化為經濟帶來巨大風險，迫使全球氣候危機意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，故參考氣候相關財務揭露準則 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並依照治理、策略、風險管理及指標與目標四大核心進行管理，並將其於永續報告書呈現。期望利害關係人藉此了解萬旭於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及如何降低其風險之因應措施。

氣候變遷治理架構

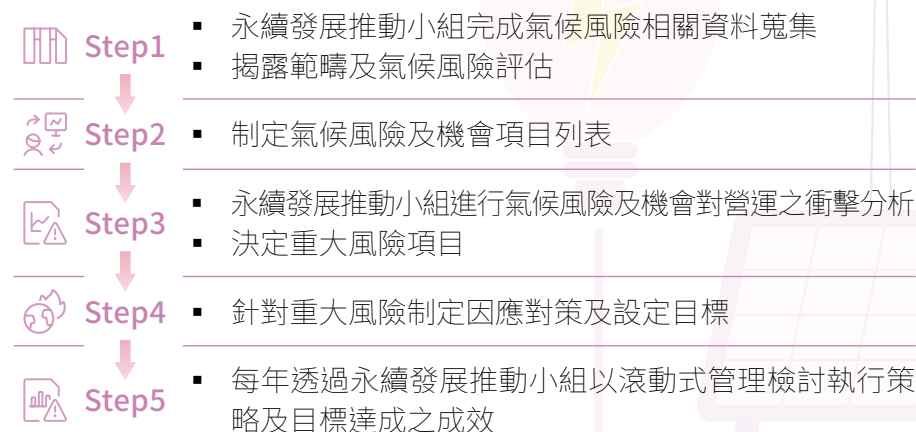
為因應氣候變遷相關議題，減少全球暖化進一步惡化，本公司致力於溫室氣體減排活動，期望在 2050 年能夠與全球同步達到淨零排放的目標。【永續發展推動小組】下各部門主管依相關議題各自負責，各部門並將專案執行狀況及資源需求，定期向總經理進行報告，以即時掌握進度並提供必要之資源。【永續發展推動小組】每半年一次向董事會報告。其報告內容包含：

- 氣候變遷所帶來的風險與機會。
- 氣候變遷的國際趨勢。
- 國際減排的最新狀況，例如 SBTi 減量要求。
- 國內法規規範的最新進度，與階段性要求事項。
- 市場資訊的彙整與解讀。

參考 TCFD「氣候相關風險及財務影響實例」中議題對本公司的策略和規劃之影響，並透過氣候相關情境分析以定性與定量分析擬定對應措施。永續推動小組中討論短、中、長期區間定義分別為「3 年以內」、「3-5 年」、「5 年以上」。依此區間定義進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類其分別再區分為政策與法規、市場以及立即性和長期性。機會則區分為資源效

率、能源來源、產品與服務三類。依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、廢棄物管理、污染防治等以追求永續發展的願景。

TCFD 風險管理流程



風險與機會

為制定公司氣候變遷關鍵策略，首先鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢，透過永續推動小組討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出七項關鍵氣候風險與機會，分別為兩項轉型風險、三項實體風險與兩項氣候機會，鑑別風險與機會結果如下所示：

氣候變遷財務影響分析 (風險與機會)

面向	氣候變遷風險	影響期程	財務影響	因應作法
轉型風險	再生能源需求與氣候風險法規發展	中期長期	- 營運成本增加：較高的法規遵循成本、再生能源相關成本支出或管理費用的增加 - 業務擴張：假設集團碳排（範疇一及範疇二）年成長率為 5%（地區基準） - 國際碳費 / 國內碳稅成本：無其他手段可抵免碳排，於此嚴苛情境下，因應碳費 / 碳稅徵收法規所產生的成本	- 強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。 - 以多元途徑取得再生能源及提升綠色能源的使用率，並制定目標逐年提升再生能源使用比率。
	低碳產品與服務的需求增長	中期長期	- 產品研發與認證經費、採購費用增加 - 使用低碳能源、再生能源，能源成本增加 - 低碳材料運輸與配送產生的成本增加 - 因應低碳產品之製程及設備調整改善	- 持續投入綠色產品的研發及綠色材料開發 - 積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。
實體風險	颱風	短期中期	- 生產受到衝擊（營業中斷、回復正常營運狀態成本） - 營業收入損失 - 建築物、資產之價值減損	- 於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達；若無停班，則提供交通工具、交通津貼、或其他必要之協助以保障員工安全。 - 建築物及資產做好災前防護措施

面向	氣候變遷風險	影響期程	財務影響	因應作法
實體風險	強降雨帶來的淹水	短期中期	生產受到衝擊、營業收入損失	檢視既有廠房地基墊高情況及廠區範圍之排水設施以避免災損。在新據點擴展的選址流程中納入「天然災害評估」項目，並規劃相關防洪設施以提升營業據點之抗災韌性。
	高溫	中期長期	- 工時減損造成標準成本增加 - 勞工熱傷害導致之職業安全衛生之賠償成本 - 營運成本增加（例如水費、電費增加）	- 定期檢視廠區機台設備效能，確保有效節電 - 提升資源使用效率
機會	低碳產品研發	中期長期	營業成本降低及擴展新市場	透過研發與創新開發新產品和服務
	資源使用效率	中期長期	營業成本降低	使用更高效率的生產和配銷流程

氣候變遷對財務之衝擊

公司營運所在地受到極端氣候變遷影響低，唯一必須關注的是颱風或強降雨所帶來的工時、產量減損，進而影響營業收入，但儘管豪大雨帶來相關營業收入的減損，但期間屬於短暫、臨時性，就長期公司營運而言，不會造成重大的財務影響。另外，以萬旭目前合作之供應鏈及其所在地的氣候屬性，供應鏈已規劃如何面對氣候變遷所帶來的衝擊，對萬旭而言，供貨中斷風險相對降低，公司也同步積極增加在地採購的供應商比例。

風險管理制度

本公司在【永續發展推動小組】制定出「企業風險管理辦法」，適用於各項議題的風險管理鑑別、評估及決定。本公司會採取多方論證方法針對各項議題可能發生的風險與機會進行鑑別，並隨時關注市場變化趨勢隨時更新風險的內容，同時，本公司藉由量化方法針對每一項風險進行評估作業，並律定不可接受風險的準則，進而決定不可接受的風險項目擬定因應對策。

情境分析

本公司所採取的情境分析參照「台灣氣候變遷推估與調適知識平台」網站進行情境分析的依据。該網站已詳列出各項情境的分析狀況，並針對台灣地區各地進行氣候變遷的推估模型，非常明確的本公司在執行此項任務時帶來極大的方便性。目前本公司所使用的模型：

情境	估計可能之財務影響
RCP8.5 高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。	增加營業成本約佔營收之 5%
RCP2.6 低碳排情境 2050 年達到淨零排放	進行必要之減碳活動，因此成本明顯提升，約佔營收的 8%

4.3 能源管理

能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題息息相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了改善並提升能源使用效率，本公司由永續發展推動小組負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各據點大宗能源類型，並制定

節能改善計畫及短中長期目標；永續發展推動小組每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

近兩年能源管理情況如下：

指標	廠區	2023 年	2024 年	增減比例
總能源消耗量 (十億焦耳 GJ)	台北	1,490.44	1,386.09	▼ 7.0%
	蘇州	14,197.38	16,902.67	▲ 19.0%
外購電力占比 (%)	台北	100%	100%	—
	蘇州	100%	100%	—
再生能源使用率 (%)	台北	0%	0%	—
	蘇州	0%	0%	—

節能計畫與目標

01. 太陽能發電導入計畫：已啟動太陽能發電項目，期望減少購入火力發電的依賴，未來將以「**自發自用、餘電回饋電網**」模式降低電費成本與碳排放量。
02. 本公司持續致力於提升能源使用效率與減少碳排放，一方面進行能源使用盤查，持續尋求改善方案。
03. 透過教育訓練與內部溝通，提高全體員工節能意識，落實節能行動。
04. 引進變頻空調，提升冷房效率，並定期保養機，**年節電量可達 5%**。



4.4 溫室氣體排放與管理

溫室氣體盤查與管理

隨著地球暖化問題日益嚴重，萬旭參照組織型溫室氣體排放 (ISO 14064-1) 與溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 之要求，建立完整之溫室氣體排放量清冊，並進行第三者查證。全球製造據點 2023 年溫室氣體盤查數據均以 ISO 14064-1:2018 進行第三者查證。

依據本公司之溫室氣體盤查清冊，類別二外購電力和類別四材料的使用為本公司主要的溫室氣體排放源，因此推動節能措施以及調整原物料採購為最有效之減量方案。溫室氣體管理辦法按 EICC 體系要求進行，2023 與 2024 年度排放數據對比如下：

2023 年確信機構：艾法諾國際股份有限公司

確信標準：ISO 14064-1:2018

單位：公噸 CO₂e

項目	廠區	2023 年	2024 年	增減比例
範疇一：直接排放	台北	38.19	35.42	▼ 7.2%
	蘇州	238.86	234.35	▼ 1.9%
範疇二：能源間接排放	台北	204.52	190.20	▼ 7.0%
	蘇州	2,249.10	2,677.66	▲ 19.1%
範疇三：其他間接排放	台北	430.91	913.63	▲ 112.0%
	蘇州	1,391.48	2,286.56	▲ 64.3%
總排放量 (範疇 1+2+3)	台北	673.63	1,139.27	▲ 69.0%
	蘇州	3,879.45	5,198.58	▲ 34.0%
溫室氣體排放密集度 (每百萬元營收)	台北	0.39	0.38	▼ 2.4%
	蘇州	18.63	17.40	▼ 6.6%

溫室氣體排放量減量計畫

萬旭電業作為專注於高精密電子連接產品（如極細同軸線組、RF 配線等）之研發與生產企業，我們致力於減少營運過程中所產生的碳排放，積極配合政府碳中和政策與全球減碳趨勢。萬旭將依據盤查結果設定短、中、長期減碳目標，納入營運與策略計畫。同步整合製程改善、節能設備投資與供應鏈管理，來降低碳足跡及排放量。

本公司將推動以下計畫：

建立完整溫室氣體盤查與管理系統

- 依循 ISO 14064-1 標準，定期進行全公司範疇一、範疇二及主要範疇三類別的溫室氣體排放盤查，確保數據的準確性與一致性。
- 建立溫室氣體排放數據追蹤、分析與報告機制。
- 指派專責人員或團隊負責推動及監督減量計畫的執行。

深化能源效率提升（直接貢獻範疇二減量）

- 全面落實「提升能源使用效率政策」：包括製程優化、老舊高耗能設備汰換、引進節能技術、強化能源管理系統運作。
- 提升再生能源使用比例

範疇一排放源管理與減量

- 製程排放：檢視生產製程中可能存在的直接溫室氣體排放（如特定化學品使用逸散），尋求替代材料或改進製程。
- 公務車輛：逐步將公務車輛替換為電動車或油電混合車等低排放車輛。
- 冷媒管理：加強空調及冷凍設備的維護，防止冷媒洩漏，並在汰換設備時選用低全球暖化潛勢 (GWP) 的環保冷媒。

範疇三排放減量策略與推動

- 供應鏈協作：將供應商的碳排放績效納入採購評估指標，鼓勵供應商共同設定減碳目標，優先選擇已實施碳管理或使用綠色能源的供應商，與關鍵供應商合作，推動原物料的低碳化
- 綠色運輸與物流：優化運輸路線及裝載效率，減少空運依賴，優先選擇海運或鐵路等低碳運輸方式
- 產品設計與生命週期管理：延續「使用再生物料政策」，提升產品中再生及回收材料的比例
- 廢棄物管理：持續推動源頭減量、資源回收與再利用，減少最終廢棄物處理所產生的排放
- 員工通勤與商務差旅：鼓勵員工採用大眾運輸、共乘或自行車等綠色通勤方式

提升員工意識與能力建構

- 定期舉辦氣候變遷及碳管理相關教育訓練，提升全員減碳意識與知識。
- 設立內部獎勵機制，鼓勵員工參與並提出減碳創新方案。

法規遵循與外部溝通

- 密切關注國內外氣候相關法規（如碳定價、碳邊境調整機制 CBAM 等）的發展，提前應對。
- 在企業永續報告書中透明揭露溫室氣體排放數據、減量目標、計畫及進展，與利害關係人保持良好溝通。

本計畫將每年進行績效檢討，並根據實際執行成效、技術發展、法規變化及市場趨勢，滾動調整減量目標與行動方案，以確保其有效性與前瞻性。



4.5 水資源管理

近年來因全球暖化導致的極端氣候日趨嚴峻，水資源管理與風險評估儼然已成為企業必須謹慎管理與評估的議題，雖然萬旭主要用水為員工民生用水，製程並未高度依賴水資源，但萬旭仍致力於透過節水策略使每一分水資源的效益最大化，以降低營運風險與對外部水資源之衝擊。

萬旭取水皆源自當地第三方自來水單位，未取水自地下水與地表水或海水，主要用水以廠區民生用水為大宗，生活廢水由排水管線排放至工業區匯流管道，經污水處理後排放於當地溪流，對當地之生態環境與鄰里無顯著衝擊影響；2024 年我們改用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示萬旭電業由於萬旭無製程廢水無須考量廢水特性，因此對廢水排放目的溪流不具顯著衝擊影響，故台灣廠區之廢水排放依循環保潔水污染防治法放流水標準，而大陸廠區則依循中華人民共和國水污染防治法之標準進行廢水排放，近年皆未有違反廢水排放相關法規情況發生。為減少公司水資源之耗用將水資源效益最大化，於各樓層用水處張貼節約用水告示，提升全體同仁水資源節約意識，期透過廠區全體同仁落實日常節水習慣以守護每一滴珍貴水資源。

2023-2024 年水資源使用情形及年度用水比較

指標	廠區	2023 年	2024 年	增減比例
總用水量 (公噸)	台北	2,612	2,842	▲ 8.8%
	蘇州	20,73	21,65	▲ 4.4%
總取水量 (公噸)	台北	2,612	2,842	▲ 8.8%
	蘇州	20,73	21,65	▲ 4.4%
總耗水量 (公噸)	台北	2,612	2,842	▲ 8.8%
	蘇州	20,73	21,65	▲ 4.4%
用水密集度 (每人年用水佔總用水比例)	台北	0.80%	0.90%	▲ 11.7%
	蘇州	0.15%	0.15%	—

水資源管理目標：

台北：將用水密集度控制於 **0.85** 以下

蘇州：2026 年用水密集度下降至 **0.13%** 以下

4.6 廢棄物管理

為減少廢棄物及降低生產成本，萬旭透過廢棄物管理程序將製程產生之金屬廢料有效、銷售予廢棄回收商，降低資源的浪費；萬旭所有廢棄物皆為離場處置，通過良好的廢棄物及有害物質管理，盡可能減少廢棄物的產出，並藉由回收再利用來減少浪費，對關鍵單位員工進行教育訓練，加強員工資源回收分類意識；除了能降低對環境之衝擊與負擔，在企業營運上也能因為提高材料利用率而降低營運成本創造利基，有利於企業永續經營。

指標	廠區	2023 年	2024 年	增減比例
有害廢棄物量 (公噸)	台北	0	0	—
	蘇州	11.0708	10.3769	▼ 6.3%
非有害廢棄物量 (公噸)	台北	18.9292	19.42	▲ 2.6%
	蘇州	126.395	155.063	▲ 22.7%
廢棄物總量 (公噸)	台北	18.9292	19.42	▲ 2.6%
	蘇州	137.4658	165.4399	▲ 20.4%
廢棄物密集度 (噸/百萬元營業額)	台北	0.0307	0.0331	▲ 7.8%
	蘇州	0.6604	0.5539	▼ 16.1%

友善回收

單位：公斤

類型	2024/02	2024/06	2024/09	2024/12	總量
回收數量	233	208	260	242	943



2025-2027 年目標

2025年有害廢棄物回收機制建立。



5 友善職場

5.1 人才政策	63
5.2 人力結構	64
5.3 平等與多元化溝通	66
5.3.1 推動性別平等	66
5.3.2 多元化溝通	67
5.4 人才培訓與發展	68
5.5 員工關係	70
5.6 職場安全與衛生	73
5.6.1 職安衛政策與目標	73
5.6.2 安全衛生危害風險評估流程	74
5.6.3 職業安全管理措施	74
5.6.4 職業安全風險與危害管理	75



5.1 人才政策

人才的培育與發展，一直是萬旭重視的營運發展目標。全球企業對人才社會責任的看重，在強化人才競爭力的關鍵時刻，萬旭加入「TALENT, in Taiwan. 台灣人才永續行動聯盟」，我們承諾推動「意義與價值」、「多元與包容」、「組織溝通」、「身心健康」、「人才成長」等倡議指標，在充滿變局的產業大浪中，保有人才永續的競爭力。萬旭秉持經營的核心理念「積極、創新、得第一」，對內透過經驗傳承、資源共享，持續關注 ESG 議題及數位轉型等目標，以「多一分關心，多一分責任」與「直面挑戰、躬身入局」的精神努力持續成長，來面對充滿挑戰的經營環境，更藉著在重要技術上保持競爭優勢，為全體股東及同仁帶來更佳的獲利及追求企業永續發展。

2024、2025 連續兩年進行加入
「台灣人才永續行動聯盟」





5.2 人力結構

人才為萬旭重要資產，致力營造一個具挑戰性、持續學習的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的員工，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

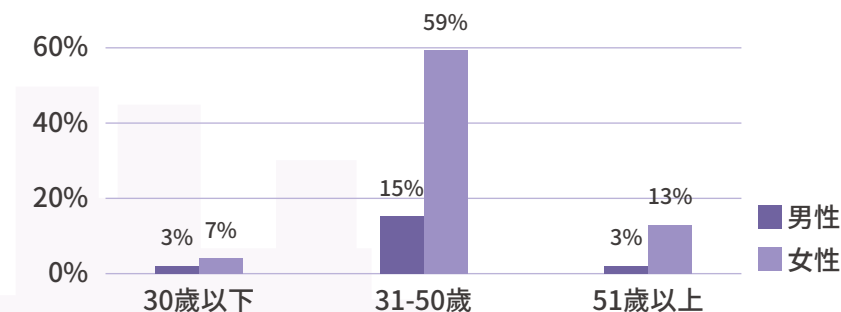
- 2024 年萬旭據點之員工年齡層結構，**男性員工佔總人數 23%，女性員工佔總人數比例為 79%**。
- 致力於推動性別平等與多元共融，並確保職員與主管層的性別分佈符合公平與包容的原則，持續透過人才培育、平等晉升機制及友善職場政策，鼓勵各性別人才發揮所長，確保職涯發展機會不受性別限制

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分布		2022		2023		2024	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	30 歲以下	5%	6%	3%	5%	3%	7%
	31-50 歲	16%	63%	15%	63%	15%	59%
	51 歲以上	2%	8%	2%	12%	3%	13%
類型	主管人員	4%	3%	4%	3%	5%	3%
	非主管人員	19%	74%	16%	77%	17%	75%
區域	台灣	9%	10%	8%	11%	8%	10%
	中國蘇州	14%	67%	12%	69%	13%	69%

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布 (圖示) 員工組成結構分析

2024 年 - 男女員工年齡分布

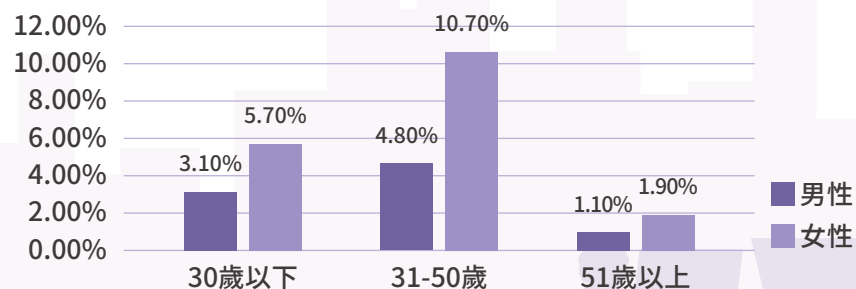


- 萬旭持續吸納優秀人才來促進發展與創新，也致力於提供完善的職前訓練協助新進同仁迅速融入企業文化，並發揮所長。同時，萬旭持續優化人才招募與培育機制，以確保本公司的創新活力；申請離職同仁亦由部門主管了解離職原因及資訊分析，作為人才留任改善之依據，提供更佳的職場環境。

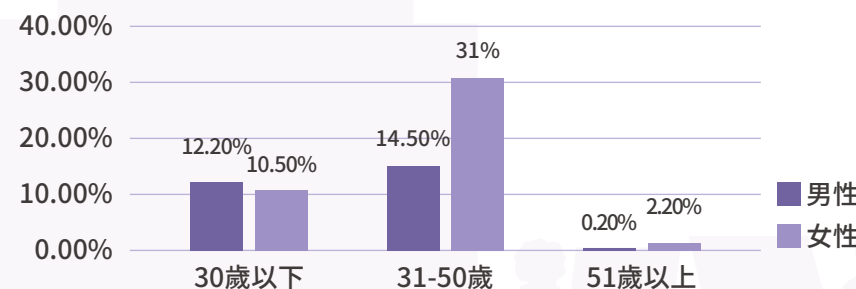
下圖為萬旭近三年男 / 女性同仁新進及離職比例。

新進比例	年度	2022				2023				2024			
	地點	台北		蘇州		台北		蘇州		台北		蘇州	
	性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	30 歲以下	4.2%	0.0%	2.1%	1.5%	1.6%	3.1%	4.3%	6.9%	0.9%	1.7%	2.2%	4%
離職比例	31-50 歲	10.5%	3.5%	1.2%	3.6%	4.7%	1.6%	5.2%	10.6%	2.6%	1.7%	2.2%	9%
	51 歲以上	0.0%	0.7%	0.0%	1.8%	1.6%	0.0%	0.0%	3.3%	0.9%	0.9%	0.2%	1%
	總新進率 (%)	18.9%		10.2%		11.2%		30.2%		8.5%		19%	
	總離職率 (%)	26.6%		34.9%		22%		42.9%		21.4%		49.0%	

2024 年新進比例



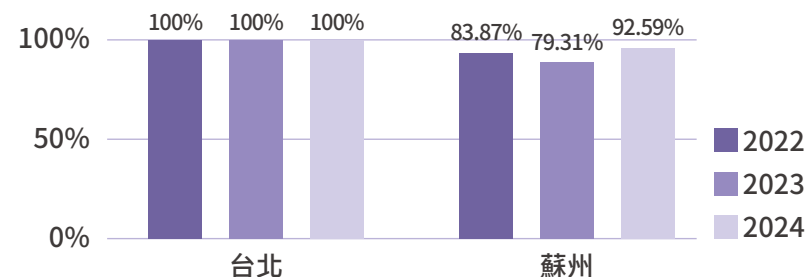
2024 年離職比例



管理階層雇用當地勞工比例

	地區 / 年份	2022	2023	2024
管理階層人數比例	台北	22%	21%	22%
	蘇州	5.11%	5.38%	5.30%
管理階層在地化比例	台北	100%	100%	100%
	蘇州	83.87%	79.31%	92.59%

管理階層在地化比例



5.3 平等與多元化溝通

5.3.1 推動性別平等

萬旭致力於提供員工尊嚴、安全的工作環境，訂有防治性騷擾暨員工申訴管理辦法，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。並依性別工作平等法第十三條第一項，以及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」設有工作場所性騷擾防治措施及申訴處理管道，可逕向管理部主管申訴，並維護申訴人權益，採保密方式處理，且不因員工提出申訴，而予以解雇、調職及其他不利之處置。

近三年育嬰留停 / 復職人數

本公司致力於為育兒期間的員工提供支援與關懷，讓員工得以平衡職場責任與家庭需求。因此，本公司依照台灣及中國兩地相關法律規定，制定全面的育嬰留停與復職政策，旨在協助員工於育兒期間獲得充分的休息與照顧，並在復職時順利重返職場，協助員工的長期發展與幸福。近三年育嬰留停 / 復職人數，臺北 / 蘇州萬旭狀況如下表：

年度	2022		2023		2024	
廠區	台北	蘇州	台北	蘇州	台北	蘇州
申請育嬰留停人數	0	5	0	5	0	6
結束後復職人數	1	2	0	1	0	0
結束後離職人數	0	0	0	3	0	1
截至年底還在留停中	0	3	0	1	0	5
總計	11		10		12	

近二年性別多元化指標

萬旭致力於打造多元共融的企業環境，提倡性別平等，關注性別議題。自 2024 年起完成增設女性董事，引領公司重視兩性議題，同步針對性別平權制定長期目標。

指標	2023			2024		
地點	台北	蘇州	比例	台北	蘇州	比例
女性人數	57	461	78%	64	459	79%
女性主管總人數	9	39	7%	9	33	6%
女性基層主管總人數	5	34	6%	5	28	5%
女性高階主管總人數	4	5	1%	4	5	1%
公司總人數	128	539		117	547	

基層主管：課長 / 經副理級、高階主管：協理以上主管。

5.3.2 多元化溝通

萬旭積極打造多元、友善的職場環境，在招募階段秉持公開透明、公平原則，選擇適才適所、符合企業文化的優秀人才，以保障所有求職者就業機會平等。2024 年萬旭共聘用 4 名身心障礙者，遵守政府法規之規定進行身心障礙者足額進用，也執行「工作職務設計」專案，為同仁設計合適的工作內容，讓其能夠在工作期間發揮所長。本公司多年來透過聘用身心障礙者善盡企業社會責任，未來也將持續執行、給予職場支持，進而創造多元共融的職場環境。

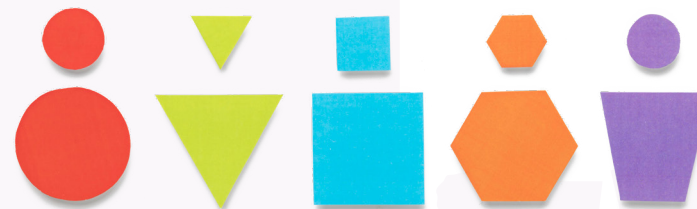
外籍移工的職涯支持

- 採用合法的仲介公司：由合法仲介公司協助代辦各項程序及處理文件，設有精通外勞母國語言的服務代表，全程提供勞工生活輔導。
- 入職零付費政策：為提高海外移工穩定性，基於照顧外籍移工及人權平等之面向，聘僱費用、體檢費用、簽證費用、機票及入國後的管理費用，由萬旭公司支付。

員工多元化

年度 項目 / 人數	2022	2023	2024
身心障礙	4	4	4
新住民	1	1	1
移工	10	9	8
原住民	1	1	0
外籍人士	0	0	0

D I V E R S I T Y



5.4 人才培訓與發展

人才的發展與培育，是萬旭永續經營的基石，精英人才培育及人才流動率皆列為重要的管理指標。萬旭將人才培育及發展視為公司競爭關鍵，讓員工與企業同步成長，因此制定訂《組織知識與教育訓練管理辦法》，藉此規劃完整教育訓練體系，每年人資單位依據辦法籌辦各類教育訓練課程，同時因應各部門需求提出相關訓練計畫，協助員工提升專業、管理能力與自我成長。

萬旭訓練藍圖：依據各層級人員 / 主管之職能規劃出必修的職能課程

階層別	職能
共通核心職能	溝通協調、執行力、品質導向、適變能力、正向思考
基層主管職能	工作指導、成本管理、績效管理、建立信任、發展他人
中階主管職能	團隊建立、衝突處理、危機處理、跨團隊協作、計畫組織
高階主管職能	願景領導、商業敏銳、決策能力、有效授權、創新管理



數位學習

萬旭執行導入 E-Learning 數位學習平台系統及課程多元化優化專案，持續促進組織學習氣氛及集團資源共享，鼓勵同仁活用 E-Learning 平台掌握產業動態趨勢與技術新知，推動創新成長，部署數位轉型，全面更新 E-Learning 數位平台及 APP 功能，提供台北總部、蘇州等各廠區培訓學習的管道。

數位學習平台使用率逐年提升，2024 年總計使用超過 300 人次，後續將依據同仁需求提供更多類型的課程，包含語言學習、數位趨勢、工具技能等，培養同仁學習的興趣與樂趣，打造最佳的學習體驗。





人才培育進修及訓練情形

人才培育及發展為公司競爭關鍵，因此訂定《組織知識與教育訓練管理辦法》，藉此規劃完整教育訓練體系，每年依據各層級所需職能籌辦各類教育訓練課程，同時因應各部門需求提出相關訓練計畫，協助員工提升專業、管理能力與自我成長；且根據員工的專業領域與職位，配合公司營運目標、人權政策及永續發展目標，建立不同模組的學習藍圖，搭配在職訓練（On-the-job training, OJT）、職務輪調、知識分享、軟實力培育及學習知識網等安排：

01. 新進人員訓練：協助新進人員快速認識萬旭，包含「公司 / 制度 / 福利簡介」、「環境介紹」、「公司治理」，讓新進人員能夠更快速的融入萬旭這個大家庭。

02. 專業能力訓練：管理能力訓練：

- **專業課程：**依據各領域專業別設計進行在職訓練、使同仁能藉由專業課程更加精進自我專業能力。
- **專業講座：**健康講座、法規講座…，提供同仁獲得工作與生活上的新知。
- **通識課程：**依照公司內外部環境設立不同的通識課程，同步強化員工的軟硬實力，包含「語文訓練」、「溝通技巧」、「急救消防訓練」…等，確保同仁充分了解工作環境的衛生安全與健康。
- **永續課程：**因應國際趨勢，讓同仁了解永續概念與如何落實永續行動。

03. 管理能力訓練：

- **基層主管：**培育及發展部屬的能力、指導能力，展開「問題分析與解決」、「工作指導技巧」等相關課程。
- **中階主管：**培育團隊管理能力、衝突管理，展開「建立高績效團隊」、「培育部屬與人才發展」等相關課程。
- **高階主管：**培育有效授權、決策力及商業敏銳度，展開「領導統御」、「創新思考與創意管理」等相關課程。

04. 實際進修情形如下

2024 年臺北萬旭員工進修訓練情形：

- 每年員工平均受訓時數：**14 小時**
- 教育訓練受訓結果於績效考核時提供給主管評核等第時參考

蘇州萬旭員工進修訓練情形：

- 每年員工平均受訓時數：**11.5H**
- 新員工職前培訓時數：**8H**

考核與晉升

萬旭績效管理與發展系統的目的在整合、提升個人及集團整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以做為職位晉升、薪資調整，員工酬勞發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。



5.5 員工關係

本公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施，員工福利措施與實施情形：

01. 員工為公司重要資產，其薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇。為使同仁安心工作，公司依法提供各項福利與社會保險，另依照外部市場趨勢與公司營運狀況，逐年檢視並完善團險保障，以使同仁的生活更無後顧之憂。
02. 福利措施：本公司實施健康檢查之頻率優於法令規定。依法設置「職工福利委員會」依法令與年度預算綜理員工福利相關事項。

現行重要勞資協議及實施情形

依據「勞資會議管理辦法」組成勞資雙方代表，由員工中選出勞工代表，並於每三個月召開會議一次，定期與資方進行協議，勞資雙方除致力於營造勞資間互信的氣氛外，更同時注重內部溝通，利用內部會議、公告及相關電子平臺 / 通訊軟體建立多重溝通管道。從公司成立至今，勞資關係均十分和諧，未曾因勞資糾紛遭受任何損失及爭議，預計未來亦無此類之損失。針對各項決議事項作成紀錄，並落實執行各項內容。2024 勞資會議所討論的事項包含：

報告事項	討論事項
- 關於上次會議決議事項辦理情形。 - 關於勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項。 - 關於勞工工作環境改善等事項。 - 其他報告事項	- 關於勞工福利籌劃事項。 - 勞資會議運作事項。 - 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。 - 關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。 - 其他討論事項

2024 年度，萬旭所召集之會議並無重大決議事項，往後經秉持勞資會議之精神，聽取各方意見並持續改善，以達到勞資和諧之目的。



薪酬

萬旭為維持薪酬外部競爭力、內部公平性及激勵性，定期參照各地相關法規、同業行情及各廠區盈利情況決定員工薪酬水準。員工個別薪酬差異化主要是根據職務類別、學經歷、專業技能、績效表現及未來發展潛力予以核定，並適時視市場薪資動態及整體經濟景氣變動之必要而調整。為確保員工的表現和職涯發展能與公司營運一同穩健成長，萬旭每年依據績效考核制度執行目標設定，於期中 / 期末進行二次績效考核與面談，並將考核結果運用於晉升、調薪及獎金發放等人事決策，以期吸引、留任與激勵優秀的員工。

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資

年度	2022 年	2023 年	2024 年
人數	124	122	109
平均數 (新台幣千元)	748	660	706
中位數 (新台幣千元)	654	665	661

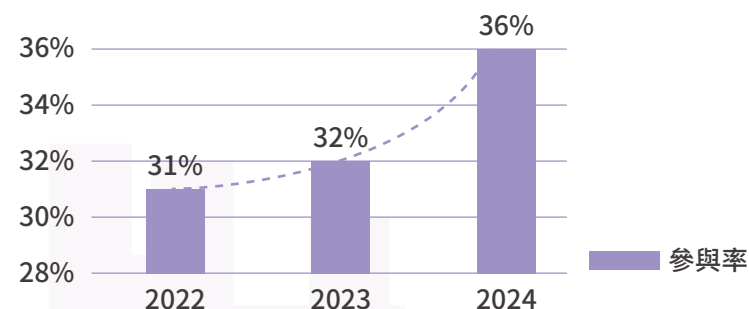
員工持股信託

萬旭為增進員工福利及企業留才，於 2021 年起成立員工持股委員會，針對公司內部重要人才給予獎勵金，且將金額投入公司信託專戶共同購入公司股票，進而激勵員工與公司共同努力，與員工共享經營成果，參與率每年逐步提升。

持股會參與率

人數 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
參與主管人數 (人)	24	22	26
參與 Talent 人數 (人)	20	19	16
公司總人數 (人)	143	128	117
參與率 (%)	31%	32%	36%

近三年持股會參與率



福利措施

萬旭員工福利項目

福利種類	內容
獎金	員工持股信託、年終獎金、績效獎金、生日禮金、研發專利獎金、運動獎勵金
保險	勞健保、勞退提撥、員工團體意外險
假期	特休假、普通傷病假、公傷病假、安胎病假、事假、婚假、喪假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、生理假、家庭照顧假、補休假、歲時祭儀假
補助	育兒補助、婚喪喜慶補助、外訓補助、證照補助、社團活動補助、住院醫療補助、災難補助及急難救助、在職進修補助
休閒娛樂	國內外員工旅遊、部門聚餐、年終尾牙、員工健康檢查
購物	員工購物優惠、特約商店
設施	員工宿舍、哺乳室、教育訓練中心、特約
其他	免費員工團膳、每月員工慶生活動、彈性上下班、節慶禮品

退休

萬旭遵循法令之相關規定，台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

萬旭全球廠區，依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金。針對台灣廠區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，定期確認餘額足夠支應舊制退休金需求。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除雇主每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

勞資溝通管道

01. 公司內部刊物：萬旭為與公司同仁間進行多元化的互動，透過每季定期出版內部刊物「集團電子報」，在季刊中報導公司各項活動訊息，也將公司的營運狀況傳達給同仁了解。2024年度共出版4期內部刊物，並以電子檔型式公佈於公司內部聯繫平台中，讓全體同仁皆可即時的閱讀到各廠區及單位刊物的最新內容及資訊，並響應節能減碳，降少紙本雜誌印製量，以最實質的方式愛樹、愛地球。

02. 雙向溝通會議：萬旭定期舉行「主管會議」、「勞資會議」及「員工大會」，與同仁的雙向溝通會議。除發布各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向各事業部主管及員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道

反應意見或建議。2024 年間，萬旭台北公司共計舉行 4 場次勞資會議，提案包括行政事務、員工福利…等，傾聽員工聲音並提供有效的解決方案，未來將持續順暢溝通管道，維繫更和諧的員工關係。

03. 員工申訴管道：萬旭依據各據點的需求與差異設置員工申訴專線、檢舉電子信箱、實體意見箱，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，2024 年未發生員工申訴事件。

04. 鼓勵員工參與社團活動：萬旭鼓勵員工參與健康休閒活動，豐富個人生活與才藝交流。萬旭員工社團型態多元，滿足員工不同的喜好需求，透過福委會對社團的補助及提供資源，達到運動、舒壓、及興趣的交流，促進員工身心健康，也能拉近同仁之間的距離，打造出兼具活力、創意及歡樂的職場環境。萬旭台北公司目前成立路跑登山社、羽球社及籃球社，鼓勵員工參與從事運動休閒活動。



世界展望協會捐款活動



實物捐贈活動



社團羽球社活動



禮物鞋盒活動

5.6 職場安全與衛生

萬旭始終堅信員工是最重要的資產，確保安全健康的工作環境是首要責任，從遵循相關法規與國際標準，積極推動職場安全衛生管理，來預防及避免可能的職業災害與健康風險為萬旭的首要責任。

5.6.1 職安衛政策與目標

萬旭秉持「遵守安衛法規，推動安衛教育、追求永續發展，提高國際形象、尊重勞工生命，關懷工作安全、增進良好溝通，持續進行改善」的職業安全衛生政策。萬旭制定「勞工安全衛生工作守則」，內容除了依據法令規章制度，並加強本公司內部各項危險源的知識活動，並針對較高危險源進行加強改善作業，以總體零重大工安事件為公司目標。萬旭非常重視為員工提供安全與健康的工作環境，並持續努力識別與降低潛在的職業安全與健康風險。



5.6.2 安全衛生危害風險評估流程

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，萬旭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。

流程圖：



5.6.3 職業安全管理措施

為保護員工安全與健康，實施公司職業安全衛生管理工作，加強改善職業安全衛生設施與工作環境，防止員工發生職業災害，故針對職業安全衛生法規之設施及人員，實施職業安全衛生管理計畫，以消弭災害於無形。

01. 四大計畫

依據法規制定，以全面性確保勞工安全。包含：

- **執行職務遭受不法侵害預防計畫：**對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。
- **母性勞工健康保護計畫：**確保妊娠、分娩後未滿 1 年及哺乳女性員工之身心健康，對從事有母性健康危害之虞之工作者規劃及採取必要之安全措施，確保母體與胎兒、嬰兒之健康。
- **預防異常工作負荷促發疾病健康管理辦法：**避免員工因異常工作負荷，使身體、心理過度疲勞，促發腦、心血管疾病，提供健康管理措施，並達到早期發現、早期治療之目的，以確保全體員工身心健康。
- **人因性危害預防計畫：**於應用人因工程相關知識，預防員工因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或工作時管理不當下，引起工作相關之肌肉骨骼之災害、疾病、人因性危害之發生。

02. 職業安全教育訓練

為使員工充分了解萬旭的職安衛規範及職安衛管理系統運作，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，定期讓所有員工入職時都須接受一般通識教育課程；而針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，有配套訓練，深根員工安全意識及驗證場域環境之安全性。2024 年共計 447 人次參加、總訓練時數 1086 小時。

訓練項目如下所示：

項次	訓練項目
1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制
2	機械、設備或器具之管理
3	安全衛生作業標準
4	定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視
5	安全衛生教育訓練
6	個人防護具之管理
7	職業病危害防治安全知識培訓
8	安全事故調查與分析相關知識
9	高度危險作業安全培訓 / 輪值安全員培訓 / 現場安全管理
10	消防演練疏散訓練 / 滅火器使用講解 / 滅火實際操練
11	搬運作業安全培訓 / 叉車安全知識培訓
12	危險化學品管理及有機溶劑安全作業
13	食品安全知識培訓

03. 定期更新汰換消防設備

為確保員工在安全的環境中工作，萬旭每年定期會進行消防防護升級，包含辦公室及廠房水噴淋系統、防排煙系統、各式消防設備等更新作業，2024 年台北與蘇州廠區共計花費 240 萬新台幣。

04. 員工健康照護

萬旭關心工作者健康、健康檢查、職業疾病預防、同仁身心關懷與照護以及管控工作環境及人員健康風險，守護同仁身心健康平衡。萬旭每年為在職同仁提供廠內健康檢查，除了制式法定項目外，還新增了多項檢驗項目，如腹部超音波、乳房超音波、攝護腺超音波、癌症篩檢項目…。等。

2024 年總計完成 350 人次的在職健康檢查，所有同仁皆無職業病的記錄。

5.6.4 職業安全風險與危害管理

危險源辨識

每年進行一次危險源辨識作業，從公司各項活動、產品和服務中找出對環境因素、社會責任因素及危險源，作為管理方針、目標指標的設定依據，識別範圍包含公司常規與非常規的活動、設施及相關方能夠控制或是可能施加影響的環境因素、社會責任因素及危險源的識別和評價做出說明，以評價其風險程度，判定出重大危險源。

識別流程：



重大危險源一覽表

工位	涉及人員	危險源	風險	風險值	風險等級	控制措施			
						管理方案	運行控制	應急預案	PRE
生產設備	操作人員	設備外殼未接地，導致設備帶電	觸電	90	三級	V	V	V	V
信賴性測試	測試人員	導通測試機漏電	觸電	90	三級	V	V	V	V
化學品管理	操作人員	化學品洩漏，引發火災	火災	90	三級	V	V	V	V
化學品倉	倉管人員	化學品爆炸、燃燒、火災	傷亡	90	三級	V	V	V	V
化學品使用	操作人員	化學品洩漏意外起火燃燒	火災	240	二級	V	V	V	V
焊錫作業	操作人員	電烙鐵絕緣破損	觸電	90	二級	V	V	V	V

職災管控

為有效預防職業災害的發生，公司對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別進行控管。如下：

為降低員工職業災害發生之機率，透過通報機制掌握職業災害事故，啟動事件調查追蹤，確認事發經過，啟動關懷員工、相關協助機制，透過定期安全宣導強化人員安全意識，保障員工工作安全。截至 2024 年未曾發生重大職災通報事件。2024 年職災統計資料及應對措施：

2024 年管控項目	實際發生情況
虛驚事件	0
火災發生件數	0
職業病發生件數	0
每百萬工時工傷發生頻次 (F.R)	2.23
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	19.4

危害類別	發生原因	占比	改善措施
物理性危害	跌傷	33%	1. 廠區貼設警示標語 2. 加設防滑措施 3. 廠區老舊設備確認與更新汰換
	撞傷	33%	
人因工程危害	機器壓傷	34%	1. 改善設備安全啟動措施 2. 加強員工教育訓練

6 附錄

附錄一、GRI 準則對照表	78
附錄二、永續揭露指標 - 電子零組件業	80
附錄三、SASB 揭露指標對照表	81





附錄一、GRI 準則對照表

- 使用聲明：萬旭電業股份有限公司參照 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
- GRI1 使用版本：GRI1：Foundation 2021
- GRI 行業準則應用：無

GRI2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	— 關於報告書	P03
2-2	組織永續報導中所包含的實體	— 關於報告書	P05
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	— 關於報告書	P05
2-4	資訊重編	萬旭 2024 年間無合併、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	
2-5	外部保證／確信	—	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	— 關於報告書	P03
2-7	員工	5.2 人力結構	P64
2-8	非員工的工作者	5.2 人力結構	P64
治理			
2-9	治理結構與組成	1.1 治理組織與脈絡	P12
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-11	最高治理單位的主席	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-15	利益衝突	1 公司治理與運作	P17
2-16	溝通關鍵重大事件	1 公司治理與運作	P13

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
治理			
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 董事會及功能性委員會	P13
2-19	薪酬政策	5.5 員工關係	P70
2-20	薪酬決定流程	5.5 員工關係	P70
2-21	年度總薪酬比率	5.5 員工關係	P70
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續策略	P26
2-23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	1.3 法規遵循與誠信經營	P20
2-24	納入政策承諾	1.3 法規遵循與誠信經營	P20
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 重大主題管理	P33
		1.3 法規遵循與誠信經營	P20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 法規遵循與誠信經營	P20
2-27	法規遵循	1.3 法規遵循與誠信經營	P20
2-28	公協會的會員資格	1.2.4 公協會	P19
策略、政策與實務			
2-29	利害關係人議合方針	2.4.3 利害關係人議和	P30
2-30	團體協約	5.3.2 多元化溝通	P67



GRI3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.5 重大主題管理	P27
3-2	重大主題列表	2.5 重大主題管理	P33
重大主題 1：能源			
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	P33
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	P57
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	P57
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	P57
重大主題 2：溫室氣體			
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	P33
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
重大主題：3 人才培育			
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	P33
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才政策	P63
		5.2 ESG 數據 - 新進同仁人數	P65
		5.2 ESG 數據 - 離職同仁人數	P65
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培訓與發展	P69
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培訓與發展	P69
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才培訓與發展	P69

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題：3 人才培育			
405-1	治理單位與員工的多元化	1.2.1 董事會	P13
		5.1 人才政策	P63
		5.3.1 推動性別平等	P66
重大主題 4: 客戶關係			
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	P33
416-1	客戶健康與安全	3.3 客戶關係	P50
416-2	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 客戶關係	P50
416-3	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 客戶關係	P50
重大主題 5：資訊安全			
3-3	重大主題管理	2.5 重大主題管理	P33
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4 資訊安全管理	P23

GRI 自願揭露主題與指標

準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI200：經濟主題			
GRI201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營成果與財務績效	P44
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷相關揭露 (TCFD)	P54
GRI202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.5 員工關係	P70
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 平等與多元化溝通	P66



準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI300：環境主題			
GRI305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放與管理	P58
GRI306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	P61
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	P61
306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	P61
306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	P61
306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	P61
GRI400：社會主題			
GRI403：職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職場安全與衛生	P73
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 職場安全與衛生	P73
403-3	職業健康服務	5.6 職場安全與衛生	P73
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6 職場安全與衛生	P73
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職場安全與衛生	P73
403-6	工作者健康促進	5.6 職場安全與衛生	P73
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6 職場安全與衛生	P73
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 職場安全與衛生	P73
403-9	職業傷害	5.6 職場安全與衛生	P75
GRI409：強迫與強制勞動 2016			
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	3.2 永續供應鏈	P47

附錄二、永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	對應章節	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3 能源管理 4.4 溫室氣體排放與管理	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	4.5 水資源管理	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.6 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.6.4 職業安全風險與危害管理	比率 (%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	3.1 產品設計與研發	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3.2 永續供應鏈	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本公司並未因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	請參考本公司股東會年報	依產品類型而不同



附錄三、SASB 揭露指標對照表

主題	代碼	指標	種類	對應章節
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	4.3 能源管理
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1) 產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比	量化	4.6 廢棄物管理
	RT-EE-150a.2	(1) 應通報洩漏之次數及彙總數 (2) 回收量	量化	
產品安全	RT-EE-250a.1	(1) 公布召回之次數，(2) 召回單位之總數	量化	3.1 產品設計與研發
	RT-EE-250a.2	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 3	量化	
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	3.1 產品設計與研發
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	3.2 永續供應鏈
企業倫理	RT-EE-510a.1	預防 (1) 貪瀆及賄賂與 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析	1. 公司治理與運作
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 ⁵	量化	
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規有關之法律程序導	量化	



萬旭電業股份有限公司
Wanshih Electronic Co., Ltd.

📍 新北市五股區新北產業園區五工六路72號3樓

☎ (02) 2298-8066

✉ sales@wanshih.com

