2025
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
經營者的話 05
認識萬旭 06
全球據點 07
發展沿革 08
2025 年永續績效 09

1 公司治理

1.1 治理組織與脈絡 11
1.2 董事會及功能性委員會 12
1.2.1 董事會 12
1.2.2 功能性委員會 16
1.2.3 公協會 18
1.2.4 補助 19
1.3 法規遵循與誠信經營 19
1.4 風險管理 21
1.5 資訊安全管理 22

2 永續經營

2.1 永續願景與策略 26
2.2 永續治理組織 30
2.3 利害關係人與重大主題 31
2.3.1 重大性分析流程 31
2.3.2 利害關係人議合 33
2.3.3 利害關係人的關注 / 衝擊評估 35
2.3.4 重大議題顯著性 37
2.4 重大主題管理 38

3 創新價值與服務

3.1 產品設計與研發 45
3.1.1 營業活動價值鏈 46
3.1.2 營運分析 47
3.1.3 研發投入 49
3.1.4 品質管理 52
3.2 永續供應鏈 53
3.2.1 供應商管理策略 53
3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策 55
3.3 客戶關係 56
3.3.1 客戶滿意度 56
3.3.2 客戶隱私保護 57

4 環境友善永續未來

4.1 環境保護政策與承諾 59
4.2 氣候相關風險與機會管理 61
4.3 低碳經營管理 66
4.3.1 能源管理 66
4.3.2 溫室氣體排放與管理 67
4.4 環境資源管理 68
4.4.1 水資源管理 68
4.4.2 廢棄物管理 70
4.4.3 空氣污染管理 70
4.5 生物多樣性與生態保育 71

5 友善職場

5.1 人才政策 76
5.1.1 人才佈局 76
5.1.2 人才吸引與留任 78
5.1.3 人才培育 82
5.1.4 多元共融 85
5.2 人權維護 87
5.3 職場安全與衛生 89
5.3.1 職安衛政策與目標 89
5.3.2 安全衛生危害風險評估流程 89
5.3.3 職業安全管理措施 90
5.3.4 職業安全風險與危害管理 92
5.4 社會參與 94

6 附錄

附錄一、GRI 準則對照表 97
附錄二、永續揭露指標 - 電子零組件業 100
附錄三、台灣上市公司氣候相關資訊 100
附錄四、SASB 揭露指標對照表 101

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。

本公司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。

編制依據

萬旭電業股份有限公司 2025 年永續報告書依循以下相關國內外標準進行編制，揭露內容包含主要永續性主題、管理方針、相關策略、目標、措施與各項績效指標成果。

- Global 永續性報導準則 (GRI Standards 2021)
- 氣候相關財務揭露架構：（接軌 IFRS S2 / TCFD）
- 自然相關財務揭露架構：TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)
- 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 2025 年 09 月 02 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。**

發行頻度

- 現行發行版本：**2026 年 8 月發行**。
- 報告期間 : 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報告期間與財務報告相同。
- 上一發行版本：2025 年 8 月。
- 下一發行版本：預計 2027 年 8 月發行。
- 歡迎至官網下載瀏覽 https://www.wanshih.com.tw/list/sustainability-report.htm 。

報告範疇與組織邊界

本報告書之組織邊界由萬旭電業永續發展組織，依據實質影響力與營運控制權原則進行鑑別。本報告書之非財務績效（包含環境管理、職業安全衛生、員工統計及社會公益等面向）以台灣廠區（台北總部）與中國廠區（蘇州廠區）為核心報告主體。為落實資訊透明度，本報告書之「財務績效」範疇則與公開會計師查核簽證之合併財務報表個體完全一致，以新台幣為計價單位。財務合併範疇除萬旭電業及蘇州萬旭兩大營運據點外，亦全面包含海外子公司：香港萬旭、虎門萬旭、蘇州光電、香港偉程、Bright Master、泰國萬旭、越南萬旭、泰國萬盈、美國萬旭為範疇。本報告書報導期間與合併財務報表一致，部分議題之數據統計將多以歷年變化趨勢呈現，或溯及以前年度資訊，以提升資訊之可比性。有關各揭露類別之範疇邊界與實體據點明細，詳見下表：

揭露類別	涵蓋範圍
財務數據	與合併財務報表一致
環安衛數據	萬旭電業股份有限公司 新北市新北產業園區五工六路 72 號 3-4 樓 電話 : +886-2-2298-8066 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 電話 : +86-512-6670-9212
員工數據	
公益活動績效	

意見回饋

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：+886-2-2298-8066
- 傳　　真：+886-2-2298-8131
- 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

永續專區

年報資訊



經營者的話

回顧 2025 年，全球面臨環境、社會與經濟的劇烈變動，持續衝擊著我們的經營環境。烏俄與以阿戰爭未歇，國際地緣政治衝突更加頻繁；而隨著美國向全球啟動關稅戰並升級科技戰，全球經濟增長普遍面臨停滯。中美大國博弈不僅深化了「一個地球、兩個世界」的格局，也使中美市場的標準差異愈趨明顯。面對充滿高度不確定性的外部環境，**萬旭電業深刻體悟，永續發展不僅是企業擘畫的願景，更是兼顧韌性經營與環境責無旁貸的使命。**

在此局勢下，萬旭在 2025 年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。受益於產品聚焦策略，我們在中國市場的儲能與電動車營收大幅上升，帶動**蘇州萬旭營收較 2024 年顯著增長 28%，成為集團成長的最大動能**。同時，**隨著東南亞佈局的泰國廠與越南廠相繼量產，搭配美國與台灣製造的彈性優勢，我們成功將非中國地區的產值提升至 20%，有效分散了地緣政治風險**。2025 年集團合併營業收入逆勢增長至新台幣 19.09 億元，雖受台幣匯率波動及匯兌損失影響致使合併稅後淨利修正為 392 萬元，但整體營運體質依然穩健。

在環境（Environmental）方面，我們將經費投入於具備影響力之綠能 (新能源與車用)、高頻技術型產品。**2025 年萬旭的研發投入經費達到新台幣 1 億零 918 萬元，占總營收 6%**，專注於低軌衛星太空線、伺服器高速線、醫療線束、新能源整車線束及光伏儲能線束的技術升級，**致力透過環保節能產品協助世界減少碳排放**。

在社會責任（Social）方面，萬旭堅持打造一個平等、多元和包容的企業文化。我們連續兩年（2024-2025）加入「台灣人才永續行動聯盟」，積極保障同仁的身心健康與人權權益。面對海外移工，我們推動「入職零付費政策」以落實人權平等；在供應鏈管理上，我們嚴格執行**無衝突礦產政策與 RoHS/REACH 綠色採購標準**，確保與所有合作夥伴攜手與在地社區共榮。

在公司治理（Governance）方面，萬旭秉持誠信經營與資訊透明化。2025 年，我們持續優化董事會與功能性委員會的運作效率，全面落實誠信經營守則，並於海外各廠區實現**新進同仁 100% 簽署誠信行為指南聲明書**。同時，面對日新月異的未知風險，**集團持續強化內部控制與風險管理機制，並提升海內外據點之資訊安全防護等級**，達到全年違反商業道德與重大違規事件零件之成果。

展望 2026 年，國際市場將面臨美國主導之 AI 半導體、國防衛星科技戰，以及中國主導之綠能儲能與電動車工業競爭。在雙軌博弈的格局下，**萬旭的經營策略將調整為【謹慎擴張】**。我們將於中國持續深化綠能成長型產品之規模客戶開發，並嚴格控管收款風險；在台灣、美國及東南亞地區，則聚焦衛星與伺服器等高頻技術型產品的創新，並深化與萬泰集團的產研電線廠合作，整合集團產品技術與成本競爭力。**萬旭將深植 ESG 原則於營運決策中，以誠信、責任和永續的力量直面挑戰，為股東、員工及社會開創更加繁榮的未來**。

董事長 張程欽

認識萬旭

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 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：電子連接線、高頻訊號線、大電流線束組、SMT
- 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、泰國、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、ANSI/ESD S20.20-2021 (* 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：Server Cable、Space Cable、Micro-Coaxial Cable、Wire Harness Cable、RF Cable

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：Industrial cable、Space cable、Micro-coaxial cable

越南萬旭電子元件責任有限公司
越南海防市大安擴建工業區 XN 6-II 地號 G6、G7 廠房 ▪ Telephone: +84-2203-516-867 ▪ E-mail: sales@wanshih.com
主要產品：Micro-Coaxial Cable、Wire Harness Cable、Antenna、Patch Cord

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 ▪ E-mail: s2121@wanshih.com.cn
主要產品：Micro-Coaxial Cable、Medical Cable、Antenna

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、Automobile Cable、(PV) Energy Power、 Antenna

泰萬旭電子元件有限公司
52/1 Moo 5, Tambol Nong Ka Kha, Amphur Panthong, Chon Buri, Thailand ▪ Telephone: +66-92-099-9168 ▪ E-mail: sales@wanshih.com
主要產品：Wire Harness、Automobile Cable、EMS

發展沿革

1987
- 公司於新北市新莊區正式成立

1990
- 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】

1994
- 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】

1998
- 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

2002
- 股票正式掛牌上市

2003
- 投資【蘇州萬旭光電通信有限公司】

2007
- 成立【泗陽萬旭電子元件有限公司】

2010
- 研發完成 HDMI 1.4 極細訊號線研發 USB 3.0 訊號線

2011
- 設立【重慶萬旭電子有限公司】
- 研發完成 MHL 連接線

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

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

2014
- 0.25mm pitch 自動化產線（台北萬旭）導入

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

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

2017
- HDMI 2.1 & USB3.2
- HDMI Alt Mode To USB Type C cable

2019
- 投資設立【越南萬旭股份有限公司】

發展沿革

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

2025
- 完成高速線材 PCIe DA CEM Cable 開發
- 新建 SI 高頻測試實驗室 台幣 1000 萬
- 引進伺服器高速訊號線材製造設備台幣 500 萬

2025 年永續績效

環境保護 >

節能減碳成本投入增加 **157.3%**

溫室氣體整體的總排量降 **7%**

較去年溫室氣體排放密集度降低 **60.5%**

環境相關投資與支出約 **306** 萬元

永續發展小組宣示 **2050** 邁向淨零

廢棄物 **零** 掩埋

社會共融 >

100%
績效管理考核比例

0件
違反人權事件

11.73小時
教育訓練（實體＋線上）人均時數為

公司治理 >

- 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**
- 女性主管佔比 **52%**
- 客戶滿意度 **94分以上**
- 員工遵守行為準則聲明書之簽署率 **100%**

創新價值 >

研發支出
1 億零 918 萬元
佔營收達
6%

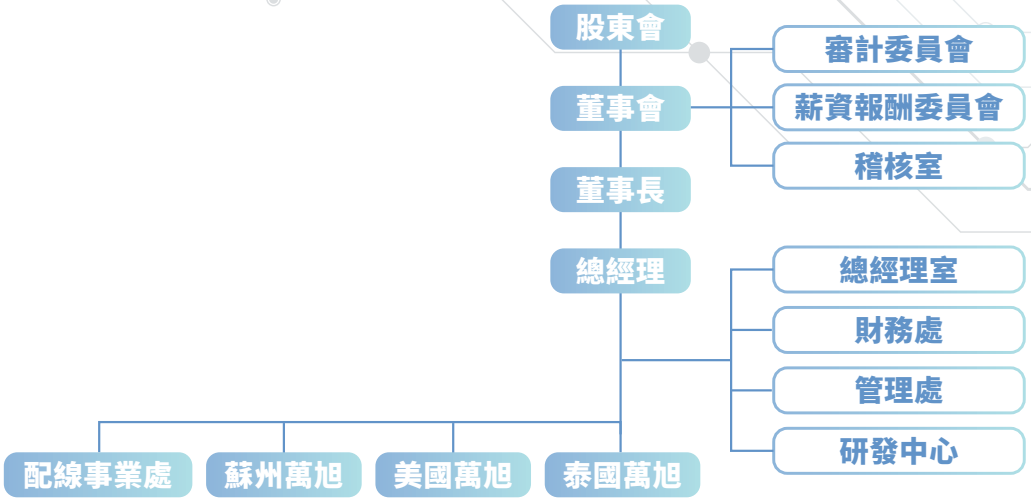
1 公司治理



1.1 治理組織與脈絡 11
1.2 董事會及功能性委員會 12
1.2.1 董事會 12
1.2.2 功能性委員會 16
1.2.3 公協會 18
1.2.4 補助 19
1.3 法規遵循與誠信經營 19
1.4 風險管理 21
1.5 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 (LVDScable)
- T-BOX 線組
- #46 LVDS
- Mfi 系列產品
- 光儲充內外部線束

高速線材 / 能源線材
2024-Now

- 高速 Server 內部線材
- 高速 Server 外接線材
- 衛星航太線材
- 能源大電流線材，涵蓋大中小型儲能產品
- 自建極細同軸線抽線廠

地區範疇主要業務

台灣廠區	主要業務範圍	**航太衛星、車用、伺服高頻、視訊安控**
	營業活動	本公司專注於資訊與通訊裝置的連接線組開發，積極佈局航太衛星高頻微波與極細同軸線、車用電子高抗震車規傳輸線、伺服高頻高速運算低延遲線組，以及視訊安控高清影像傳輸模組；透過整合電子裝置內部配線組立與外部訊號連接線技術，結合規模化生產優勢，致力為全球客戶提供高可靠度的客製化解決方案。
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

董事會為萬旭之最高治理單位，主要職責包括依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權。董事會下設立審計委員會，以保持獨立性向股東會負責，監督管理階層與公司的整體營運狀況；並設立薪資報酬委員會，協助董事會評估董事及經理人之薪酬政策與標準。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為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相關保險，降低其執行業務時之責任風險，並已將董事責任保險投保金額、承保範圍及保險費率於 2025 年 12 月提交董事會報告。

董事會每季度至少召開一次董事會議，2025 年度總計召開 5 次。

姓名	基本組成				獨立董事任期年資			主要經歷				年齡		
	職稱	性別	國籍	兼任本公司員工	3 年以下	3-9 年	9 年以上	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		◉					◉		◉		

註：董事會成員名單與主要學經歷，請參閱萬旭年報【公司治理報告】之章節。



董事會多元化政策與執行情形

本公司依循《公司治理實務守則》，訂定董事會多元化政策，於董事提名與選任時，綜合考量專業背景、產業經驗、性別、年齡及獨立性等多元面向，致力建構具備多元觀點與專業互補之董事會組成，以強化決策品質與治理效能。董事會成員須具備企業經營、財務會計、策略規劃或風險管理等專業能力，並透過獨立董事制度，確保董事會具備有效監督與制衡功能。

本公司董事會共設有 9 席董事（含獨立董事），整體多元化落實情形如下：

- 專業多元性：董事成員涵蓋財務會計、經營管理、人力資源及策略發展等領域
- 獨立性：獨立董事席次占比達約 44%（4/9），強化監督機制
- 性別多元性：已納入女性董事 1 席，持續提升性別平衡
- 經驗多元性：董事具備跨產業與國際營運經驗，有助於公司全球布局決策

董事會多元化政策之具體管理目標與達成情形

管理目標	達成情形
獨立董事席次不少於三分之一	達成
適足多元之專業知識與技能	達成
女性董事席次至少一席	達成

董事會成員教育訓練：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 36 小時。

課程名稱	主辦單位	進修時數
ESG 風險與機會對財務衝擊之影響	社團法人中華公司治理協會	3
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	社團法人中華公司治理協會	3
川普關稅新政與全球經濟變局	社團法人中華財經發展協會及社團法人台灣上市櫃協會合辦	3
循環經濟與永續經營新趨勢	社團法人中華財經發展協會及社團法人台灣上市櫃協會合辦	3
AI 治理與數位轉型：董事會的策略角色與監督責任	社團法人中華財經發展協會及社團法人台灣上市櫃協會合辦	3
経営幹部に必須の法律とコンプライアンス経営	みずほリサーチ & テクノロジーズ株式會社	6
公司治理 - 永續金融	財團法人台北金融研究發展基金會	3
審計委員如何落實財報審查	社團法人中華公司治理協會	3
上市櫃公司因應永續資訊、永續準則與報告書之簡介	社團法人中華公司治理協會	3
審計委員如何落實財報審查	社團法人中華公司治理協會	6

董事會績效評估

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 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。

STEP 3 :

評估執行情形於年報中揭露，辦理 2025 年董事會暨功能性委員會內部績效評估結果，於 2026 年 03 月 09 日提報董事會審核通過。



2025 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

本公司審計委員會之運作旨在監督並建立風險控制系統，其範圍包括：公司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、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等相關事項。審計委員會與公司內部稽核人員、簽證會計師及經營階層間皆有直接聯繫之管道。

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，2025 年度共召開 5 次會議，出席率 100%。

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

本公司薪資報酬委員會之職責在於訂定及定期檢視本公司董事及經理人之薪資報酬政策，並與公司經營績效與目標作適當之結合，以吸引及留任高素質人才、提升企業競爭力；高階經理人的薪酬方面，包含固定項目之底薪、年節獎金及福利，和變動項目之獎金、分紅（現金／股票）的綜合考量，並以變動項目為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動項目則以公司及其個人經營績效綜合考量，公司及其個人經營績效越好，變動項目與固定項目之比例越高。績效評核標準係以年度財務（營業額、利潤等）、市場／客戶／組織與員工成長／發展等綜合目標達成狀況核定之，個別由薪資報酬委員會審核及評估並建議董事會通過後執行之。

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，2025 年度共召開 2 次會議，出席率 100%。

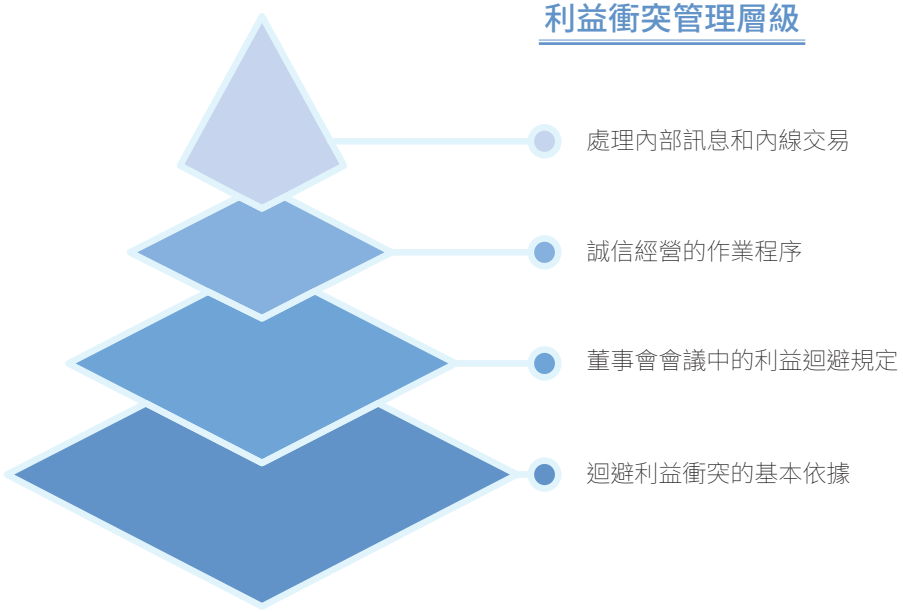
職掌

- 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 2025 年股東會年報第二章。

功能性委員會	成員	職責	2025 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。本公司網站利害關係人專區詳細揭露相關規範及資訊，作為與利害關係人溝通之管道；本公司依循「誠信經營作業程序及行為指南」並設有發言人及申訴電子信箱，由專責人員負責各利害關係人之疑問回覆及建議接收。



1.2.3 公協會

萬旭主動參與跨產業與跨領域的產業公協會或團體組織，透過建立良好的合作關係或加入會員，帶動產業交流與發展，並持續關注科技創新、公司治理、環境永續等重要議題。

萬旭 2025 年參與的產業公協會或團體組織包含：

序號	公協會名稱	協會宗旨與目標	會員
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	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
3	臺灣數位企業總會	協助及輔導台灣企業於數位轉型之發展，並代理政府採購事宜，以輔導、訓練、活動辦理等各種方式，推動企業組織、流程、系統各層面之數位轉型發展，優化數位經營環境。	會員
4	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
5	USB-IF Compliance Workshop	USB 開發者論壇	會員
6	HDMI Licensing Administrator,Inc	HDMI 協會	會員
7	台灣電腦網路危機處理暨協調中心	扮演著國內企業、學術界與國際資安組織之間的橋樑，確保在面對網路威脅時，能夠進行即時的情報分享與危機處理。	會員

1.2.4 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	經濟部專案辦公室參展補助款 -Embedded World 展	經濟部台北市進出口同業工會	40,000	NTD
2	台北萬旭	新北市政府經濟發展局鼓勵廠商國內外參展補助	新北市政府經濟發展局	12,900	NTD
3	蘇州萬旭	2024 年度高技能人才隊伍建設若干扶持政策獎補資金	望亭鎮財政所	45,000	RMB
4	蘇州萬旭	2023 年度緊缺高技能人才培養單位獎勵基金	相城區人力資源和社會保障局	30,000	RMB

1.3 法規遵循與誠信經營

法規遵循

萬旭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。2025 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」（2025 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	2025
誠信經營行為指南聲明書 簽署率	100%	100%	100%
誠信經營守則 完訓率	99.8%	100%	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）專線供公司內部及外部人員使用，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，2025 年度並未查獲重大違反商業道德之情事。

4. 反競爭、反托拉斯與壟斷行為

萬旭訂定誠信經營作業程序與指南，從事營業活動禁止不公平競爭，應依所在地公平交易相關法規，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。2023 至 2025 年，無違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事。

5. 公共政策

萬旭密切關注國內與國際公共政策之發展，據以檢視並優化公司治理制度，以提升責任治理成效。本公司堅守政治中立原則，對公共政策之立場保持客觀與低調，不參與政黨、任何遊說或政治性活動，亦無從事任何形式之政治捐獻。同時，萬旭致力打造包容與尊重的職場環境，保障員工自由表達政治意向之權利，並鼓勵同仁履行公民責任、積極參與投票，展現負責任的企業公民精神。

1.4 風險管理

秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。此外，本公司透過持續優化風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關之風險及建立風險控管文化。

治理機制與運作

各營運單位：

1. 負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制。
2. 定期提報風險管理資訊。
3. 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

稽核單位：

每年訂定年度稽核計畫，經董事會通過，並依照計畫執行內控稽核，稽核結果定期向審計委員會及董事會報告。

除上述內部風險管理的三道防線外，萬旭每年亦定期依照國際標準，委託具認證資格的第三方機構對管理系統進行稽核，範圍涵蓋品質 ISO 9001、環境管理 ISO 14001，並針對稽核缺失與改善建議提出書面報告，以確保管理系統的有效性、合規性及持續改進。

財務風險管理

市場上利率、匯率及商品價格之波動將使公司經營面臨更多挑戰，稍有不慎，獲利即可能被侵蝕，進而影響股東權益。對此，萬旭訂定「取得或處分資產處理程序」等內部控管辦法，明定避險工具及其核決流程。我們透過操作即期、遠期外匯契約等財務工具，在適當的風險規範下積極進行避險，並以穩定整體營運損益為最高原則。

1.5 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。

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

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。



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。
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。

2025 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

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	訓練達成率
2024	社交工程及惡意軟體	98.8%
2025	2025 資安教育訓練	100%
2025	社交工程加強教育訓練	100%

2 永續經營

2.1 永續願景與策略 26
2.2 永續治理組織 30
2.3 利害關係人與重大主題 31
2.3.1 重大性分析流程 31
2.3.2 利害關係人議合 33
2.3.3 利害關係人的關注 / 衝擊評估 35
2.3.4 重大議題顯著性 37
2.4 重大主題管理 38

2.1 永續願景與策略

永續願景

萬旭深信，企業的永續發展是一場結合營運韌性與社會責任的長跑。我們以「精實、創新、共榮」作為推進永續未來的核心主軸：透過精實管理優化資源效率，建構低碳且具韌性的綠色營運；憑藉技術創新研發環保永續產品，驅動綠色供應鏈的轉型升級；最終落實與員工、客戶及大環境的生態共榮。萬旭將持續深化雙向溝通，將挑戰轉化為永續轉型的契機，與全球利害關係人攜手邁向共好未來。

永續策略方針

萬旭將永續發展與企業營運策略深度結合，以「精實管理與降本增效」、「人才發展與永續成長」及「綠色產品與循環經濟」三大核心支柱，作為落實永續願景的具體實踐路徑。

萬旭透過這三大核心策略的交互推進，將永續承諾轉化為具體的日常營運指標，穩健構建兼具競爭力與環境友善的共榮生態圈。

精實管理與降本增效（G - 公司治理）

我們從內部治理與生產製程出發，全面深化精實管理制度。透過數位化轉型與精準的資源配置，在日常營運中落實「降本增效」，不僅提升企業的財務韌性與抗風險能力，更為長遠的永續投資奠定堅實的經濟基石。

人才發展與永續成長（S - 社會責任）

人才組織是推動變革的最強後盾。萬旭秉持以人為本的精神，持續挹注資源於員工的職涯培育與多元發展，打造安全、包容且具激勵性的職場環境。透過組織能力的升級，讓員工的自我價值與企業的永續成長並肩同行。

綠色產品與循環經濟（E - 環境永續）

因應全球低碳供應鏈的剛性需求，萬旭積極投入綠色研發，將循環經濟的思維融入產品生命週期管理。我們致力於提高低碳材料的使用率、優化能資源回收利用，以高附加價值的綠色創新產品，協同客戶與環境攜手走向淨零未來。

呼應聯合國永續發展目標 SDGs 的產品與服務

為與世界接軌，萬旭參考 SDG 企業行動指南 (SDG Compass Guide) 針對公司價值鏈具有潛在風險且需優先管理之項目，訂定績效指標。此外，萬旭亦結合原本的核心研發實力與營運策略，配合 SDGs 推出各項相關的各項產品及服務，讓企業回應世界的永續發展趨勢。

SDGs 目標	萬旭呼應 SDGs 做法	報告書章節
 SDG 1 終結貧窮	▪ 聖誕禮物鞋盒活動： 萬旭連續多年為偏鄉或弱勢家庭孩童募集聖誕禮物鞋盒 。這項行動為缺乏資源的兒童提供了實質的物質支持與關懷，降低了因地緣或家庭經濟帶來的資源匱乏，直接呼應了減少弱勢群體脆弱性的精神。 ▪ 實物捐贈活動（如舊衣募集、物資捐贈）： 萬旭定期將物資直接送達需要的弱勢族群或慈善機構手中 。這種「直接資源重新分配」的作為，能即時舒緩貧困家庭的生活壓力，屬於標準的扶貧與社會關懷行動。	5.4 社會參與
 實現性別平等，並賦予婦女權利	▪ 多元化治理結構：自 2024 年起正式增設女性董事席次，落實董事會成員多元化方針 。 ▪ 女性人才發展：2025 年台北與蘇州廠區的女性員工占比高達 79% ，且女性主管（含高階、基層與課長級）在集團內占有穩定比例 。 ▪ 職場反歧視與防騷擾： 訂有《防治性騷擾暨員工申訴管理辦法》，並設置申訴處理管道與保密機制，確保職場性別平等與尊嚴 。	5.1.4 多元共融
 SDG 7 可負擔的潔淨能源	▪ 再生能源導入計畫： 蘇州子公司積極規劃並推進「799.1KW 屋頂分散式太陽能發電工程」，改採「自發自用、餘電回饋電網」模式，目標將太陽能自發自用比例提升至總體用電量的 10%(中長期目標 15%)。 ▪ 綠能產品研發： 持續投入家用光伏儲能系統、工業大型儲能系統及集裝箱式儲能電站相關逆變器與電池組連接線束的開發與優化，透過環保產品實現影響力營收。	4.3.1 能源管理

SDGs 目標	萬旭呼應 SDGs 做法	報告書章節
 **SDG 8 合適的工作及經濟成長**	▪ 薪酬競爭力與留才： 台灣地區非擔任主管職務之員工薪資中位數達 661 仟元 ；且自 2021 年起推動「員工持股信託」，吸引並激勵重要人才，2025 年主管與同仁的參與率提升至 42%。 ▪ 人才永續聯盟與友善職場：連續兩年加入「台灣人才永續行動聯盟」，並於 2024、2025 年連續榮獲幸福企業金獎與銀獎之肯定 。 ▪ 海外移工權益保障：推動「入職零付費政策」，由公司全額支付海外移工的招聘、體檢、簽證及機票費用，落實勞工權益與人權平等。 ▪ 健全的退休保障：依法為台灣員工足額提撥舊制（2%）與新制（6%）退休金，大陸員工則全面投保法定養老保險。	5.1.4 多元共融
 **SDG 12 責任消費及生產**	▪ 綠色產品生命週期管理：產品 100% 符合歐盟 RoHS 指令與 REACH 法規，嚴格管制環境有害物質；且符合 EPEAT 評估規格的產品百分比達 100% 。 ▪ 綠色採購與源頭減量：制定《有害物質保證書及 REACH 調查表》對供應商實施嚴格篩選與除名機制；日常推動無紙化辦公與包裝材料回收再利用 。 ▪ 廢棄物分級與友善回收：建立完善的廢棄物管理程序，將製程金屬廢料有效回收並銷售予專業回收商。 ▪ 負責任的供應鏈（無衝突礦產）：嚴格執行無衝突礦產政策，拒絕使用來自剛果民主共和國及其鄰近衝突地區之金（Au）、鉭（Ta）、鈷（Co）、錫（Sn）和鎢（W）。	3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策

SDGs 目標	萬旭呼應 SDGs 做法	報告書章節
 SDG 13 氣候行動	▪ TCFD 框架導入與治理：參考 TCFD 指引，由董事會督導並每季審查氣候變遷相關風險與機會，並將短中長期（3 年內、3-5 年、5 年以上）之財務影響因應作法納入風險管理制度中 。 ▪ 溫室氣體科學盤查：每年依循 ISO 14064-1 組織型溫室氣體標準與 GHG Protocol 進行全公司範疇一、範疇二及範疇三的全面盤查 ，2025 年總碳排放較前一年度下降 7.43% 。 ▪ 公務車輛綠化與能源低碳化：逐步汰換舊有耗能設備（全面更換 LED 照明、引進變頻空調），並規劃將公務車輛替換為電動車或油電混合車等低排放車種。	4.2 氣候相關風險與機會管理 4.3 低碳經營管理
 SDG 16 和平、正義及健全制度	▪ 誠信經營與反貪腐管理： 訂定《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，對在職同仁安排年度誠信守則訓練，2025 年新進員工「誠信經營行為指南聲明書」簽署率與在職同仁完訓率皆達 100% 。 ▪ 法規遵循與檢舉人保護：設有具體檢舉管道與獨立電子信箱（auditor@wanshih.com），承諾對檢舉人身分及內容絕對保密並承諾免受不當處置；2025 年度涉及貪腐、反競爭訴訟或受主管機關裁罰之情事均為 0 件 。 ▪ 資訊安全治理：自 2023 年度起設立資安室並編制專責資安主管，建構端點防護與網絡監控；2025 年未發生造成生產營運重大影響或損失之資安事件	1.3 法規遵循與誠信經營 1.5 資訊安全管理

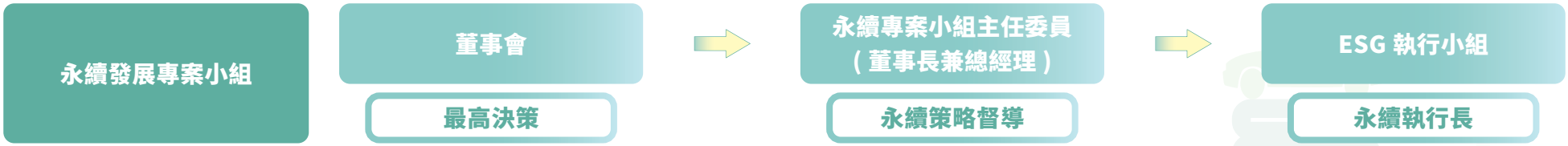
IFRS 永續揭露準則導入計劃

本公司屬實收資本額新台幣 8 億元之公司，應於 2028 年適用 IFRS（即 2029 年揭露依 IFRS 永續揭露準則編製之 2028 年永續資訊，並揭露於年報永續資訊專章）。為順利完成 IFRS 永續揭露準則之導入以符合法規要求及提升本公司資訊透明度，將依金管會於 2023 年 8 月 17 日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，並參酌「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」上市上櫃公司專屬路徑圖中之接軌 IFRS 永續揭露準則（以下簡稱 IFRS）。

因此，本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，持續控管導入計畫之執行情形。規劃自 2026Q4 起，由專案小組負責推動並制定採用 IFRS 之導入計畫暨時程表，且定期將 IFRS 導入計劃與專案小組成立進度提報至永續發展專案小組追蹤，預計於 2028 年之前完成導入。

2.2 永續治理組織

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。永續治理組織與職責，如下：



專案開展與執行	治理與永續經營	環境與綠色管理	人才與友善職場	社會共融與參與	客戶與責任服務
	朱紋儀 財務長	盧彥利 廠長	郭志權 協理	郭志權 協理	杜志浩 協理
	董事會治理 誠信經營 風險管理 法遵管理 經營績效 資訊透明 資訊安全 稅務治理	永續環境與再生能源 溫室氣體與減碳管理 資源管理（原物料、能源、水） 廢棄物與廢水管理 環境投資與綠色採購 永續產品研發	薪酬福利 人才培育 職能發展 勞資關係 人權保障 法規遵循 申訴機制	社區關懷 社區參與 公益投入 品牌形象 利害關係人溝通	客戶隱私保護 客戶權益保障 客戶關係經營 法規遵循 申訴與溝通機制

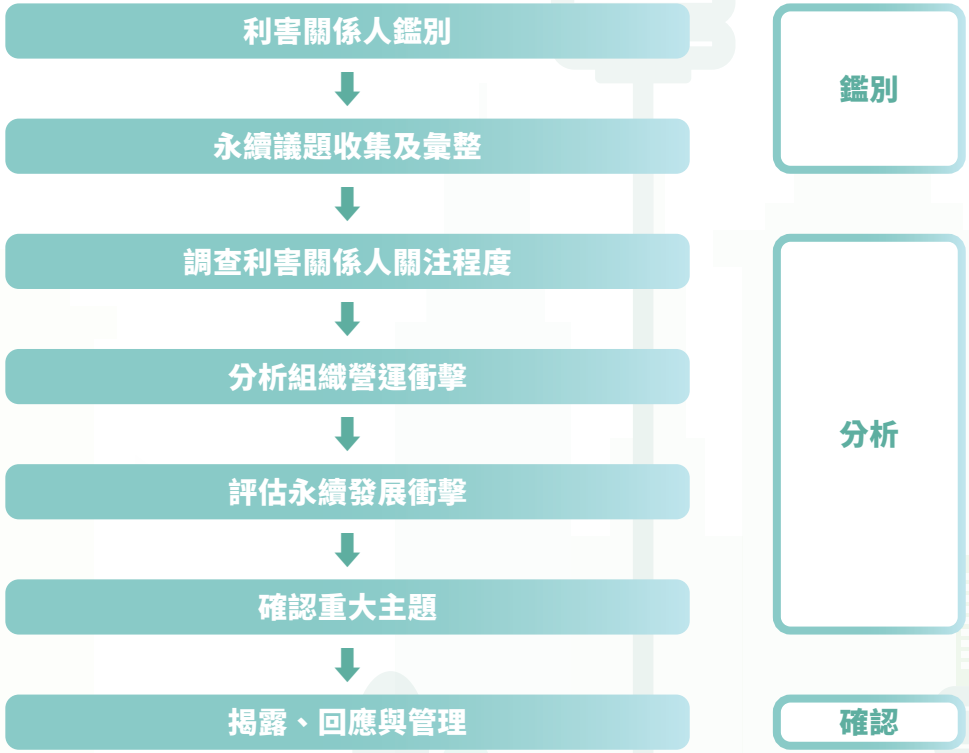
永續發展推動小組定期向董事長報告，執掌如下：

1. 永續發展政策之議定。
2. 永續發展策略規劃、年度計畫及專案計畫之議定。
3. 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。
4. 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。
5. 其他經董事長決議指示本小組應辦理之事項。

2.3 利害關係人與重大主題

2.3.1 重大性分析流程

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：



重大性分析流程與產出結果

步驟	項目	說明	結果
1	利害關係人鑑別	以「員工、投資人、客戶、供應商、政府與主管機關、產業公協會、非政府組織 / 非營利組織」7 類利害關係人為萬旭利害關係人議合的主要溝通對象，傳遞實踐企業永續的作為。	七類主要利害關係人
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。 ---------- 共收斂出 23 項永續議題 ---------- 【環境保護】環境政策與管理系統、氣候變遷管理、能源與溫室氣體、水資源、空污與廢棄物、自然生態守護。 【社會共融】人力資源結構、人才吸引與留任、人才培育與發展、職場安全與健康、員工照顧與關懷、人權 / 多元與包容、社會參與 【永續治理】公司治理、願景與永續策略、風險與危機管理、財務績效、客戶關係、永續供應鏈、資訊安全 【創新價值】產品研發與創新、循環經濟、綠色產品	23 項永續議題
3	調查利害關係人關注程度	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，總計回收 333 份有效問卷，包含客戶 30 份、股東 1 份、員工 228 份、供應商 62 份、產業公會 1 份、政府單位 1 份、非政府組織 10 份。	333 份有效問卷
4	分析組織營運衝擊	透過線上問卷調查評估永續議題對萬旭營運影響程度，共有 11 位高階主管進行填寫。	11 份有效問卷
5	評估永續發展衝擊	邀請永續發展小組成員共同討論、評估與衡量自身營運對外部的經濟、環境及人造成的正向或負向衝擊及影響。	15 個 GRI 主題
6	確認重大主題	透過「利害關係人關注程度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」之問卷及討論結果，經評估分析，確立 5 項永續議題相對具顯著性衝擊，並繪製重大性分析矩陣圖。	5 項永續重大主題
7	揭露、回應與管理	為使各項永續專案推動能回應利害關係人之期待，同時協助內部檢視績效達標程度，針對鑑別出的 5 項重大主題分別擬定了目標，並透過企業永續報告書／永續網站等管道回應利害關係人。	永續策略

2.3.2 利害關係人議合

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	對萬旭的意義	關注主題	溝通 / 議合管道與頻率	年度重要溝通成果	利害關係人聯絡窗口
股東 / 投資人	投資人為支持萬旭持續前進的重要推手，透過資金的投資與公司治理的參與，讓萬旭在永續發展的道路上可以走得更長遠	▪ 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 / 功能性委員會（每年 3 次以上） ▪ 股東常會 (每年至少 1 場) ▪ 法人說明會 / 新聞稿 / 重大訊息公告（不定期） ▪ 公司年報、永續報告書（每年）	▪ 舉辦董事會 5 場 ▪ 舉辦法人說明會 1 場 ▪ 舉辦股東常會 1 場	朱財務長 +886-2-22988066 #8700 vicky.chu@wanshih.com
員工	員工為萬旭重要資產和夥伴，亦是幫助公司持續推動永續經營之關鍵	▪ 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）	▪ 持續宣告人才永續行動聯盟 ▪ 榮獲 2025 年幸福企業銀獎 ▪ 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 +886-2-22988066 #8600 crison.kuo@wanshih.com
客戶	為萬旭營收來源，我們秉持客戶導向的精神，掌握產業趨勢並開發各種產品與服務，以提升客戶信任度，攜手共創公司成長	▪ 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 +886-2-22988066 #8000 howard.tu@wanshih.com

利害關係人	對萬旭的意義	關注主題	溝通 / 議合管道與頻率	年度重要溝通成果	利害關係人聯絡窗口
供應商	供應商是為萬旭提供卓越產品及服務的重要夥伴，實現永續供應鏈之關鍵	▪ 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	盧廠長 +886-2-22988066 #8500 t5251@wanshih.com
政府與主管機關	機關是永續發展的法規引導者與合規監督者。	▪ 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 +886-2-22988066 #8700 vicky.chu@wanshih.com
產業公會 / 協會	開拓商機的情報橋樑，與推動轉型的產業盟友。	▪ 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 +886-2-22988066 #8000 howard.tu@wanshih.com
非政府組織 / 非營利組織	實踐社會公益的夥伴，與社區共融的橋樑	▪ 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 +886-2-22988066 #8600 crison.kuo@wanshih.com

2.3.3 利害關係人的關注 / 衝擊評估

評估營運正負面衝擊議題，由 11 位高階管理層透過衝擊程度評估問卷，考量雙重重大性原則 (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。

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
人才培育與發展	★★★★★	★★★★★	★★★★★
客戶關係	★★★★★	★★★★★	★★★★
資訊安全	★★★★★	★★★★	★★★
溫室氣體	★★★★	★★★	★★★★
能源	★★★★	★★★	★★★★
產品研發與創新	★★★★	★★★	★★★★
人才吸引與留任	★★★★	★★★★	★★★
人力資源結構	★★★	★★★★	★★★
風險與危機管理	★★★	★★★	★★★
公司治理	★★★	★★	★★★
願景與永續策略	★★★	★★★	★★
員工照顧與關懷	★★	★★	★★
人權、多元與包容	★★	★★	★★
職場安全與健康	★★	★★	★
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作為 2025 年重大主題結果。

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** 系統化培育人才，強化專業與永續競爭力	訓練與教育 GRI 404	5.1.3 人才培育
環境面	**能源** 提升能源效率，再生能源使用	能源 GRI302 SASB RT-EE-130a.1 SASB RT-EE-150a.1 SASB RT-EE-150a.2	4.3.1 能源管理
	溫室氣體 溫室氣體落實減碳目標，掌握氣候相關風險，發展低碳機會	排放 GRI305	4.3.2 溫室氣體排放與管理
治理面	**客戶關係** 重視客戶需求，促進永續合作	顧客健康與安全 GRI416	3.3 客戶關係
	資訊安全 強化資安防護，確保資訊與營運安全	客戶隱私 GRI418	1.5 資訊安全管理

重大主題與前一年度變化與差異

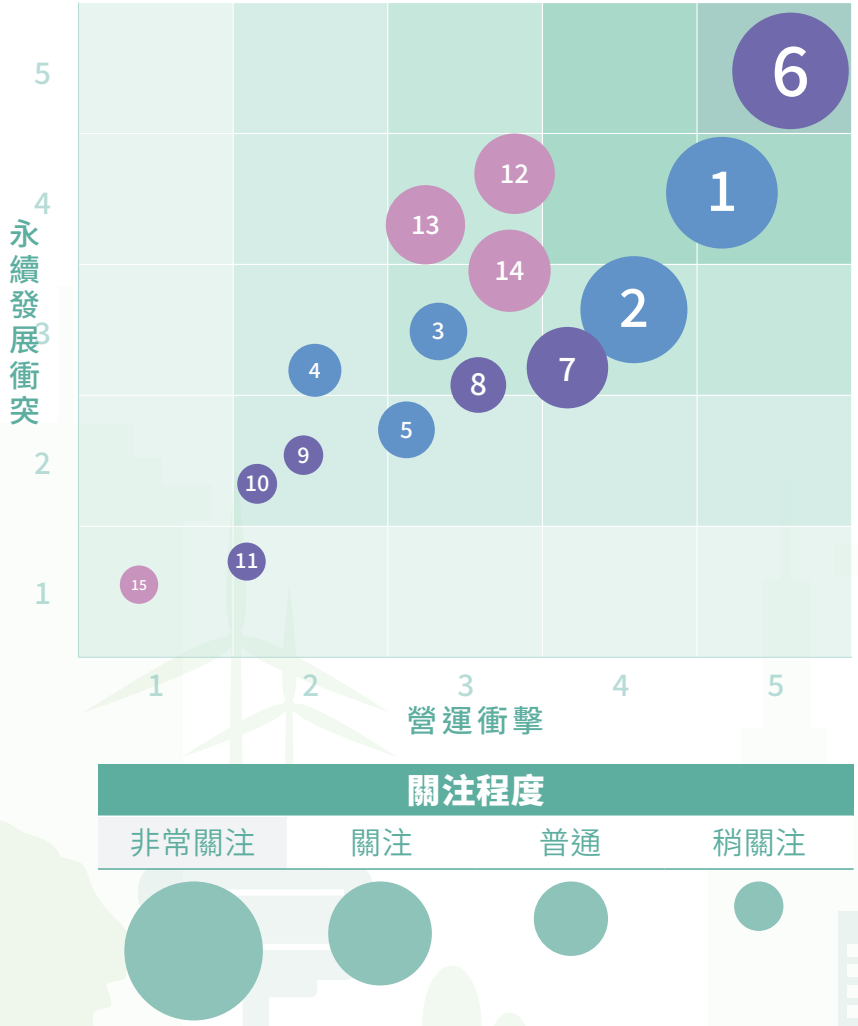
萬旭注重與利害關係人之雙向溝通，2025 年持續深化永續議題之歸納與重整，並執行年度利害關係人關注度及衝擊程度分析，本年度經過與利害關係人溝通與檢視後，維持聚焦於以上五項重大主題。

對比 2025 年之鑑別結果，整體重大主題與前一年度並無顯著差異，顯示外部大環境的變遷趨勢以及利害關係人對萬旭的實質期許，均維持穩定且長期的影響。在整體評估中，「人才培育與發展」仍持續利害關係人最為重視的核心；而「客戶關係」在利害關係人關注度與組織營運衝擊度上，仍展現出市場與客戶對永續供應鏈的實質要求，此議題已與公司的營運命脈緊密連結、不可分割。

此外，因應全球數位轉型與資安威脅的持續加劇，「資訊安全」之利害關係人關注度依然維持滿分。未來萬旭將秉持一貫的治理原則，持續完善資訊安全管理架構、確保資訊作業韌性，並全面提升員工資安意識，以穩健的步伐應對不確定性的挑戰。

2.3.4 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
	5	願景與永續策略
社會	6	人才培育與發展
	7	人才吸引與留任
	8	人力資源結構
	9	員工照顧與關懷
	10	人權、多元與包容
	11	職場健康與安全
環境	12	溫室氣體
	13	能源
	14	產品研發與創新
	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。

2.4 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**	**2025 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** ▪ 蘇州子公司「799.1KW 屋頂分散式太陽能發電項工程」，架設完成 **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）。	提升太陽能發電為自發自用比例占總體用電量之 10%。	同左。
策略	**負面補救及預防措施**	**2025 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。	綠色能源使用占比為 13.63%	同左。
管理做法與目的	**正面衝擊管制措施**	**2026 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%。 **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%。	目前無調整專案。

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**	**2025 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。	密集度較基準年降低 5%	已完成初步盤查作業。
策略	**負面補救及預防措施**	**2025 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】 2,576.79 公噸 CO_2e 【總排放量】 5,866.73 公噸 CO_2e 【碳排放密集度】 7.02	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	2025 年目標	有效性評估
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2026 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

對萬旭的重要性

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。

策略

- 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。

管理做法與目的

- 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。

管理衝擊

正 / 負面衝擊項目

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。

負面補救及預防措施

- 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。

正面衝擊管制措施

- 持續提升人員素質。
- 定期確保人員具備所需之專業知識。

管理方針目標執行績效

2025 年目標

- 每年員工平均受訓時數 : 10 小時
- 教育訓練受訓情況結合績效考核評核作業。

2025 年執行績效

- 每年員工平均受訓時數 : 11.73 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。

2026 年目標

- 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。

管理方針的評量

有效性評估

- 培訓時數達成率。
- 培訓結果確認。

申訴機制

- 公司內部會議
- 人資部申訴信箱

管理方針調整

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**	**2025 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**	**2025 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 96 分 , 達標	舉報管道
管理做法與目的	**正面衝擊管制措施**	**2026 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

對萬旭的重要性

- 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。

策略

- 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。

管理做法與目的

- 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。

管理衝擊

正 / 負面衝擊項目

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。

負面補救及預防措施

- 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。

正面衝擊管制措施

- 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。

管理方針目標執行績效

2025 年目標

- 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。

2025 年執行績效

- 內部釣魚郵件演練。
- 資安教育訓練執行達成率 100%

2026 年目標

- 主機端 EDR 端點偵測機制導入
- VPN 多因子驗證機制導入
- ISO27001 架構及成本了解

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。

管理方針的評量

有效性評估

定期檢視資安系統

申訴機制

舉報管道

管理方針調整

持續優化資安政策

3 創新價值與服務



3.1 產品設計與研發 **45**

3.1.1 營業活動價值鏈 46

3.1.2 營運分析 47

3.1.3 研發投入 49

3.1.4 品質管理 52

3.2 永續供應鏈 **53**

3.2.1 供應商管理策略 53

3.2.2 綠色採購及無衝突礦產政策 55

3.3 客戶關係 **56**

3.3.1 客戶滿意度 56

3.3.2 客戶隱私保護 57

3.1 產品設計與研發

萬旭電業專注於高階與高頻連接線組之開發，並積極深耕創新模組設計。我們以全球市場為目標，追求技術創新與內外部資源整合。近年來，本公司積極調整經營策略，全面深化綠能成長型產品與高頻技術型產品之布局，成功發展出「太空線（低軌與通訊衛星）」、「伺服器高速線（AI 及資料中心）」、「醫療線束」、「儲能線束（家用及工業大型儲能系統）」、以及「新能源與車用」等五大核心產業應用產品。萬旭秉持一貫的創新研發精神與對完美品質之堅持，歷年投入大量資源與人力，並藉由導入數位工具、優化專利申請與維護獎勵制度、營造內部創新文化，全面厚植高精密新技術之研發能量。

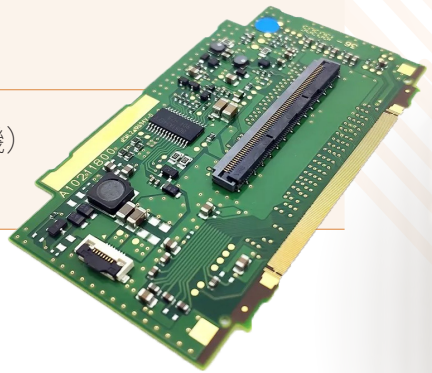
除了於台灣總部設置高度自動化與精密加工生產線外，萬旭亦分別於中國江蘇蘇州、廣東東莞、越南及美國等地設立子公司與製造據點，以臺北為集團營運與研發中心。透過全球據點的分工，我們提供客製化研發、彈性生產、即時交貨與全球運籌布局，為客戶提供高附加價值的產品與優質的服務。



3.1.1 營業活動價值鏈

萬旭產品設計範疇與應用

類別	產品類型	主要用途
配線	儲能	應用於綠能光儲 / 充電相關設備的內外部連接，包括逆變器、堆疊電池、充電樁、產品覆蓋小型戶儲能、工商儲能及集裝箱式大型儲能電站等各類應用。
	車用	應用於汽車周邊、電動車如環景顯影、升窗、儀表、影音娛樂系統、數位儀錶板(大螢幕顯影)、中控系統…等及電動自行車相關。
	衛星 / 航太	應用於低軌衛星、衛星傳輸 / 通訊裝置及網路線等相關。
	伺服器	應用於各產業的邊緣 AI 及企業 AI 資料中心等伺服器端，其客製高速傳輸配線組及電源配線組。
	安控	應用於商業、戶外或居家的安防監視器、空拍機、無人機、視訊會議及投影機等相關線組 .... 等。
	醫療器材	應用於超音波、心電圖、內視鏡等儀器。
SMT 表面貼焊	車載熱管理模組	水泵、水閥、空調控制器、冷卻風扇電機)儲能逆變器、機器人電驅等 PCBA 產品









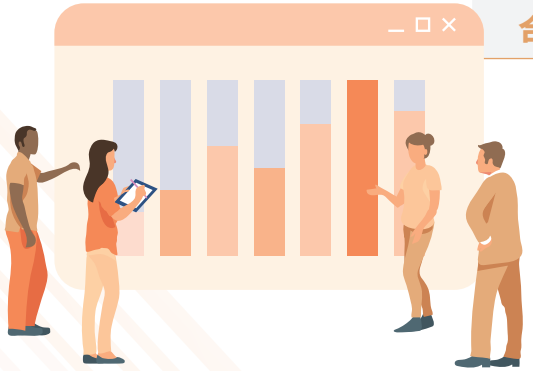
主要營收 (合併營業收入及稅後淨利)

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2023	2024	2025	增 (減) 金額	變動比例 (%)
營業收入淨額	1,123,048	1,562,098	1,909,665	347,567	22%
營業毛利	287,009	384,223	449,763	65,540	17%
營業利益	-71,443	-23,144	13,745	36,889	159%
稅前利益	-56,027	19,384	15,820	-3,564	-18%
稅後淨利	-51,231	10,948	3,919	-7,029	-64%

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	2023	2024	2025	25 年與 24 年差異
車用電子	279,798	447,488	532,558	85,070
視訊安控	273,806	257,546	175,778	-81,768
儲能工控	177,345	492,847	825,505	332,658
醫療產品	74,773	121,247	125,320	4,073
其他產品	317,326	143,836	250,494	7,524
合計	1,123,048	1,562,098	1,909,655	347,557

區域性策略發展佈局

依據全球各區域之在地優勢與市場需求，實施差異化定位與多元市場布局，以強化供應鏈韌性並分散地緣政治風險：

台灣

轉型為全球研發核心，專注發展 AI 伺服器、中低軌衛星與儲能等前瞻技術。

中國大陸

深耕境內既有優勢，聚焦發展儲能線束、電動車用線束、高階工控與醫療產品。

美國

聚焦高附加價值市場，全力發展軍工國防、無人機及航太前沿產品。

東南亞（泰國 / 越南）

泰國廠專注於電源線（Power Cord）與車載線束（Harness）之規模化量產；越南廠則聚焦網路跳線（Patch Cord）與監防視訊系統線束，成功拉高非中國地區之產值貢獻。

萬旭的產品銷售遍布多個地區，透過全球銷售市場分析，得以透視在地市場需求與未來性，確保本公司業務的穩健成長與競爭優勢。

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	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷售淨額	比例	銷售淨額	比例	銷售淨額	比例
台灣	267,252	24%	278,119	18%	339,554	18%
中國	674,233	60%	1,030,550	66%	1,289,722	68%
美國	127,352	11%	201,376	13%	152,081	8%
日本	22,291	2%	17,419	1%	15,249	1%
其他地區	31,920	3%	34,637	2%	113,059	6%
營業淨額	1,123,048	100%	1,562,101	100%	1,909,665	100%

3.1.3 研發投入

萬旭電業始終將「技術創新」視為維持核心競爭力的基石。近年來，集團持續深化高頻與綠能產品線的布局，近三年研發投入費用平均皆維持在營業收入的 6% 以上，顯示公司對技術創新的承諾不減（2025 年度研發投入更達到新台幣 1 億零 918 萬元），儘管 2025 年研發人員因組織架構調整或精實管理下降至 72 人（佔比 10%），但整體研發投入總額不降反升，反映出研發資源更集中於高價值的核心專案或自動化技術引進，邁向質精、高產出的研發模式。為激發組織創新活力，本公司設立完善的專利獎勵機制，鼓勵全員投入技術研發。

截至 2025 年底，萬旭已累積獲得 19 件專利認證。展望未來，我們將持續落實綠色創新、精進低軌衛星、AI 高速傳輸、醫療照護與新能源儲能等領域之關鍵技術，全面提升高附加價值產品的國際競爭力。

以下是近三年主要產品銷售地區

創新研發投入	2023	2024	2025
研發投入經費（新台幣千元）	89,749	100,082	109,184
研發經費佔營收比例	8%	6%	6%
研發人員（人）	92	89	72
研發人員佔員工比率	14%	13%	10%



長短期研發創新計劃

為因應全球產業發展趨勢及國內外經營環境之劇烈變遷，萬旭透過落實長、短期發展計畫，積極調整企業體質並提升整體競爭力。就本公司長、短期發展計畫概要說明如下：

長期發展計畫

前瞻技術研發與突破

高頻高速傳輸（H&H）

鎖定次世代資料中心、網通與 AI 算力需求，投入開發支援 PCIe 6.0/7.0 及 800G/1.6T 網路交換機之內外部高速線纜組（DAC/ACC）。持續優化自動焊接（Auto-Soldering）工藝與精密阻抗控制，極小化信號衰減（Insertion Loss）與串音（Crosstalk）干擾，滿足 AI 伺服器內部極窄空間之佈線需求。

高附加價值應用（High Value-add）

聚焦軍工、航太與儲能領域，研發耐高壓、耐大電流及防磁干擾（EMI）之複合線束。導入特殊高機能絕緣皮等複合材料與耐極端氣候之結構設計，提升產品生命週期穩定度，創造技術護城河。

全球技術轉移與生產自動化

全球供應鏈技術複製

因應全球供應鏈重組，研發團隊建立「技術標準化模組」，確保台灣與大陸之研發成果能快速轉移至海外據點，即時滿足非中國市場客戶之供貨需求。

數位轉型與高階設備建置

- 引進高精密自動剝線、壓力感測、視覺檢測等一體化設備，降低人工依賴，確保電氣性能一致性。
- 引進 40GHz 以上之高階向量網路分析儀（VNA）與時域反射計（TDR），建置完整的高頻模擬驗證體系。
- 擴充高效能製程設備（如電阻焊接機、高功率 H/B 焊接機、高精度雷射機等）與嚴格的測試驗證體系（如氣密測試、微歐姆計、高壓 / 溫升測試設備、紅外線熱像儀等），以符合全球 Tier 1 客戶對高品質的嚴苛要求。

短期發展計畫

生產與營運管理

高階技術與資源整合

結合創新研發實力與母公司萬泰科之集團資源，專注開發 AI 伺服器高速線與低軌衛星地面站高頻連接線材。以台灣為研發核心與高階產品生產基地，協同中國大陸、越南、泰國及美國等海外轉投資公司，建構兼具品質、效率與成本優勢的全球彈性生產網絡。

全球產能動態配置

- **中國大陸（蘇州廠）**：深耕電動車、儲能及醫療應用，全力迎對 2026 年預期 50% 的業務成長需求。
- **東南亞產區**：加速泰國子公司全面放量，充分發揮地緣政治避險與成本優勢；越南廠則聚焦安防網通產品之量產。
- **美國產區**： 強化「在地開發、在地供應」模式，縮短美系衛星與航太客戶的交付時程。

智慧製造與供應鏈優化

- 導入全自動化天線與高速線生產線，提高產品良率並降低人工依賴。
- 全面推動 PSI（生產 / 銷售 / 存貨）統籌系統，結合豐田式生產管理（TPS），將庫存跌價風險與呆料率降至歷史新低。
- 檢視供應商體系，透過規模化採購與材料種類收斂，達成結構性成本優化。

技術研發與品質認證

核心產品線開發

- **高頻高速線束**：專注於伺服器內部與外部傳輸、客製化高速傳輸配線組及電源配線組。
- **航太衛星線束**：涵蓋低軌衛星「太空」與「地面」設備需求，著重於耐極端溫差等高規格訊號傳輸線組。
- **軍規與工業線束**：鎖定無人機（UAV）、軍用車輛、通訊系統及全天候戶外監控系統。研發符合耐極端溫差（-55° C 至 +200° C）、IP68 高防水等級、抗震動、抗衝擊及高 EMI/EMC 抗干擾之高可靠度線束。透過材料改質與精密加工技術，強化抗拉拔與耐腐蝕特性，建立技術壁壘。

研發能量與核心工藝提升

- 配置先進軟硬體開發工具，縮短產品開發週期，維持線材之電氣與物理特性穩定性。
- **全面推動知識管理並取得 IPC-620 國際認證。**建立治工具、設備設計及 IE 工時量測與分析規範；針對三高機種（高頻、高速、高密度）之嚴苛阻抗要求，強化製程焊接技術。
- 精進生產技術人員專業知識，落實教案編撰、技能考核與績效目標連結。

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，預防污染以保護生態環境。
- 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 :

生產地 \ 認證體系	ISO9001	ISO14001	ISO13485	IATF16949	QC080000	ANSI/ESD S20.20-2021
台北廠區	V	V				
蘇州廠區	V	V	V	V	V	V

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。

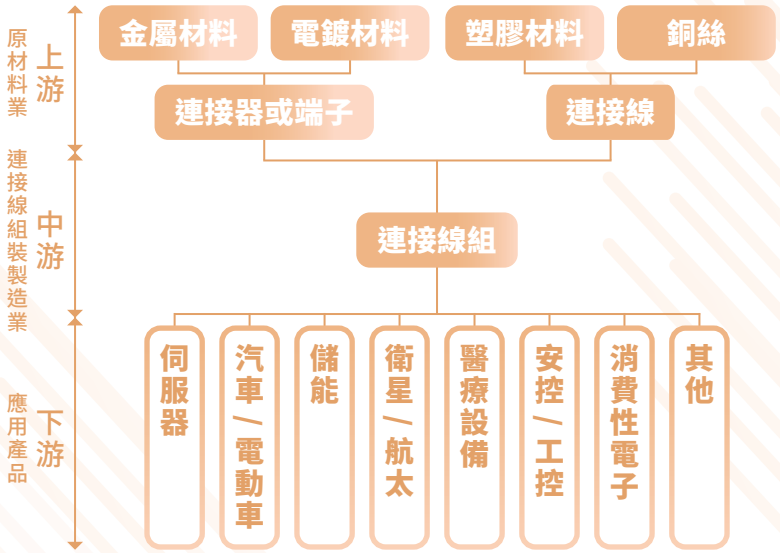
萬旭三大事業單位分別為：配線事業處、線束廠、SMT 廠，每項原物料均至少備有 2 家以上之供應商，與各類供應商亦以長期策略性配合為主，持續建立良好穩定之關係。

供應鏈管理承諾

- 建立一個以永續發展為目標的供應鏈。
- 確保產品與供應鏈不使用來自衝突地區的礦石。
- 領導供應商善盡社會責任、保護環境、重視勞工人權、安全、健康。
- 鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式。
- 管理供應商品質、成本、交貨、服務團隊及永續能力等以提升競爭力。

產業上、下游關聯性

本公司主要產品包括車用儲能配線、電子配線、衛星 / 航太、伺服器配線、醫療設備線材等，係購入線材、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 ISO9001 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。

2025 年度共新增 98 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
2025 年新增供應商數量	16	63	19

既有供應商評選機制

- 每月評鑑：針對既有合格供應商，每月依據品質、價格、交期、服務等指標進行綜合表現評等。
- 年度評鑑：每年對關鍵供應商實施年度實地稽核。
- 年度風險調查與評估：每年對供應商的關鍵屬性與風險等級進行評估。

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。2025 年度累計將 30 家廠商移出合格名冊，均已按照內部管理制度完成終止交易程序。

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	8.8%	14.9%	76.99%

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、低污染之產品，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。

2025 年主要綠色採購項目

類別	項目
工廠設備類	變頻冷氣機、電動物料搬運設備
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。客戶各項滿意度調查結果如下表，2023 年至 2025 年度的客戶滿意度都有達到 90 分以上。

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
2025 年得分	97.7	95.2	95.4	96.0	94.7	98.7
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。

2025 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 59

4.2 氣候相關風險與機會管理 61

4.3 低碳經營管理 66

4.3.1 能源管理 66

4.3.2 溫室氣體排放與管理 67

4.4 環境資源管理 68

4.4.1 水資源管理 68

4.4.2 廢棄物管理 70

4.4.3 空氣污染管理 70

4.5 生物多樣性與生態保育 71

4.1 環境保護政策與承諾

政策

萬旭深知氣候變遷對全球生態環境與供應鏈所帶來的衝擊與挑戰，近年來持續積極推動低碳轉型，並**將「節能減碳」視為綠色營運的重要核心**。公司除遵循主管機關各項環保法規外，亦持續透過制度化管理與實際行動，落實環境保護與永續經營理念。

產品與製程管理

公司以符合 RoHS 規範作為產品材料管理的重要指標，確保產品於生產製造過程中皆符合相關法令要求。廠區內全面推動垃圾分類與資源回收制度，並委託專業廠商定期處理廢棄物，同時持續向員工宣導環境保護與資源珍惜的重要性，深化全員環保意識。

能源管理與氣候行動

公司積極關注節能減碳及溫室氣體減量議題，除於夏季實施空調溫度管控、提升能源使用效率外，亦全面盤點各廠區能源使用情形，持續推動多項節能設備汰換專案。其中包括逐步將各廠區照明系統全面升級為高效率 LED 燈具，從基礎設施著手，穩健降低能源消耗與碳排放量。

氣候治理與減碳管理

於 2023 年建立溫室氣體盤查基準年，後續將依據盤查結果，逐步制定減量目標、減碳策略及具體行動方案。董事會作為公司永續發展之最高治理單位，定期審視氣候變遷相關風險與機會，並由管理處擔任溫室氣體盤查作業之專責單位，每季向董事會提報溫室氣體盤查計畫之推動進度與執行情形，由董事會持續督導及控管各階段目標之落實。

環保支出投入

檢視實際投入成果，節能減碳投資金額持續增加，積極推動老舊設備汰換及提升能源使用。隨著節能專案陸續推展，節能減碳投入占整體環境投入成本之比重，成為公司環境支出中成長幅度最為顯著的重要項目。



環保支出

單位 : 新台幣元

支出項目	說明	2023	2024	2025
污染防治成本	廢棄物清運、污染防治設備建立維護與運作	1,669,253	1,626,143	1,672,872
環境管理成本	管理體系執行 (ISO 14001)、環境監測	950,062	1,140,676	843,416
綠色採購支出	購買具環保標章之相關庶務用品	42,070	44,800	33,177
節能減碳成本投入	各廠區節能設備購入，包含老舊設備汰換及系統提升	36,505	201,000	517,365
總計金額		2,697,890	3,012,619	3,066,830

各項環境投入成本佔比

單位 : 新台幣元

支出項目	2023 年投入成本佔比	2024 年投入成本佔比	2025 年投入成本佔比
污染防治成本	62%	54%	55%
環境管理成本	2%	1%	1%
綠色採購支出	35%	38%	28%
節能減碳成本投入	1%	7%	17%

萬旭在過去公司並無環境違規事項。

年度	2023	2024	2025
違規案件	0	0	0

4.2 氣候相關風險與機會管理

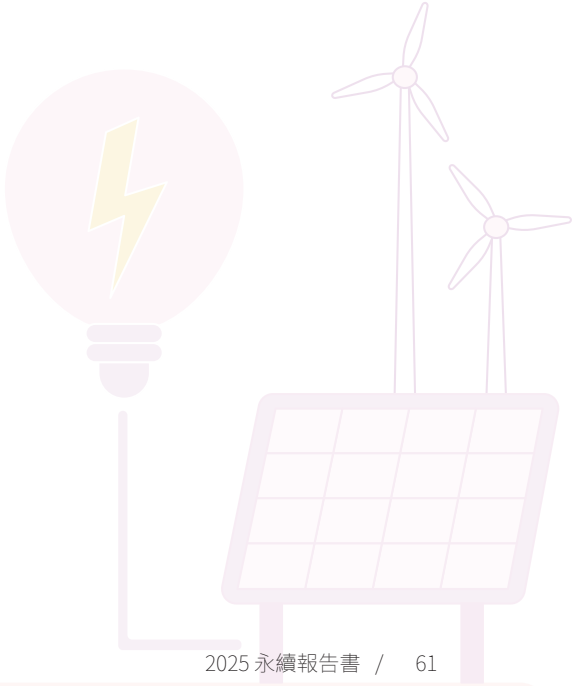
近年來溫室氣體排放所引起的全球暖化為經濟帶來巨大風險，迫使全球氣侯危機意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，故參考氣候相關財務揭露準則 (Task Forceon Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並依照治理、策略、風險管理及指標與目標四大核心進行管理，並將其於永續報告書呈現。期望利害關係人藉此了解萬旭於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及如何降低其風險之因應措施。

氣候暨自然治理管理架構

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。



氣候風險與機會評估流程

❶ 氣候風險與機會議題蒐集	以 TCFD 指南定義之氣候相關風險與機會為基礎，並蒐集彙整電子科技暨連接器產業面臨之氣候相關風險與機會議題（範圍包括產品服務、價值鏈、組織氣候變遷調適、研發投資及營運）。
❷ 評估方式確立	依萬旭電業產品服務類型、營運據點地理位置、銷售市場法規規範現況及未來發展趨勢、主要客戶氣候變遷策略，進一步評估與萬旭相關之風險機會項目。
❸ 重大性鑑別	由內部相關職能單位從營運操作角度辨識萬旭需聚焦的氣候相關風險與機會。從法規政策推展情況、客戶或利害關係人期待與要求強度、事件發生的頻率等面向量化評估風險機會事件發生的可能性。在衝擊程度評估方面，從財務與營收影響、持續營運與管理、聲譽形象影響等角度進行。
❹ 財務衝擊評估與因應策略擬定	針對具重大性之氣候相關風險與機會進行財務衝擊評估，提出因應策略及行動方案，並評估所需資源及成本。
❺ 持續監控與追蹤	定期透過 TCFD 評估程序檢視風險減緩與調適行為執行成果，以達管理目的。

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	重大風險	情境描述	影響期程	財務影響	因應策略
轉型風險	再生能源需求與氣候風險法規發展	各國政府加速推動碳關稅或國內碳費機制，同時提高企業使用再生能源的法定目標	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。
	客戶喜好或行為改變	伴隨全球低碳轉型趨勢，客戶對產品／服務期待及偏好朝向氣候友善之產品／服務，可能調整其採購策略或加強對環保標準的要求與期待	短期 長期	因應客戶對產品導入環保材料之要求，造成營運成本上升	▪ 調查受影響之材料清單 ▪ 尋找環保材料供應商與渠道並進行比價作業 ▪ 建置綠色材料資料庫 ▪ 進行材料替代及客戶驗證作業
	低碳技術轉型成本支出	客戶提高環保材料要求，導致低碳技術與產品驗證成本大幅上升。	中期 長期	▪ 採購成本與營業成本上升 ▪ 研發與驗證費用暴增 ▪ 製程設備汰換之資本支出增加 ▪ 潛在的營收折損風險	▪ 持續投入綠色產品的研發及開發綠色材料開發 ▪ 積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。

面向	重大風險	情境描述	影響期程	財務影響	因應策略
實體風險	颱風	颱風引發營運中斷	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 ▪ 交通中斷導致延遲交貨罰款	▪ 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
	強降雨帶來的淹水	強降雨的淹水引發營運中斷	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	全球氣溫持續升高，導致夏季用電尖峰用電量暴增，或因長期乾旱導致水力、火力發電冷卻受阻，引發區域性限電。	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	促進綠色產品設計	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	資源成本上升	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據。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 低碳經營管理

4.3.1 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。

指標	2023 年	2024 年	2025 年	增減比例
總能源消耗量（十億焦耳 GJ）	15,687.82	18,288.76	21,043.34	▲ 15.06%
外購電力占比 (%)	100.00	100.00	87.29	▼ 12.71%
再生能源使用率 (%)	0.00	0.00	12.71	▲ 12.71%

節能計畫與目標

因應萬旭低碳轉型政策，並積極回應利害關係人對於能源使用的期待，目前擬訂以下節能計畫，永續發展推動小組將持續積極進行各項再生能源應用規劃。

01. 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量。
02. 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. 全辦公及廠區更換為 LED 照明，並搭配光感應裝置，降低 30% 至 40% 的照明用電量。
05. 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%**。

節能成果

在再生能源布局方面，蘇州子公司之太陽能板建置項目已於 2025 年架設完成並正式併網運作，為整體的碳管理奠定良好基礎。隨著蘇州廠區綠電系統投入運轉，2025 年度該廠區之再生能源使用率已達到 13.63%，外購電力占比則相應由 100% 降至 86.37%。台北總部目前尚未投入再生能源使用，但合併蘇州廠區綠電的實質貢獻，2025 年度全公司合併之再生能源使用率提升至 12.71%，整體外購電力占比則降至 87.29%。

未來，將持續評估各廠區的節能空間與綠電規劃，穩健推動低碳轉型進程。

4.3.2 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，萬旭自 2023 年起參照組織型溫室氣體排放 (ISO 14064-1) 規範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。

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，排放數據對比如下：

項目	單位	2023	2024	2025	增減比例
直接排放量（範疇一）	公噸 CO_2e	277.05	269.77	196.18	▼ 27.28%
能源間接排放量（範疇二）	公噸 CO_2e	2,453.62	2,867.86	2,380.61	▼ 16.99%
其他間接排放量（範疇三）	公噸 CO_2e	1,822.39	3,200.19	3,289.93	▲ 2.80%
總排放量（範疇一＋二＋三）	公噸 CO_2e	4,553.08	6,337.85	5,866.73	▼ 7.43%
溫室氣體排放密集度	（每百萬元營收）	19.02	17.78	7.02	▼ 60.52%

溫室氣體盤查與減緩

萬旭持續推動低碳轉型與溫室氣體管理，2025 年溫室氣體總排放量合計為 5866 公噸 CO_2e，直接溫室氣體排放量（範疇一）為 196 公噸，能源間接溫室氣體排放量（範疇二）為 2380 公噸。在範疇一及範疇二中，以範疇二溫室氣體排放量佔比最高，萬旭主要排放源為範疇二外購電力之間接溫室氣體排放，佔總排放量（範疇一＋範疇二）的 92%，蘇州廠區 2025 年範疇二排放量由 2,677 公噸 CO_2e 降至 2,185 公噸 CO_2e，減少 18.37%，反映節能專案推動及能源使用效率提升已產生實際效益；以（範疇一＋範疇二＋範疇三）的情況而言，整體的總排量降低 7%。

其他間接排放量（範疇三）佔總排放量 56%，2025 年較前一年微幅上升 2.8%，萬旭將持續精進範疇三各類別的計算方法，並積極探索價值鏈上下游可行的減量策略，以降低其它間接（範疇三）溫室氣體排放。

七大溫室氣體排放量

類別 / 年份	CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3
2024	6143.26	106.83	0.22	87.54	0	0	0
2025	5705.35	106.53	0.19	54.67	0	0	0

4.4 環境資源管理

4.4.1 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；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。

2023–2025 年水資源使用情形及年度用水比較

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年	增減比例
總用水量	百萬公升	23.344	24.494	22.541	▼ 7.97%
總取水量	百萬公升	23.344	24.494	22.541	▼ 7.97%
總耗水量	百萬公升	23.344	24.494	22.541	▼ 7.97%
用水密集度	%	0.22%	0.24%	0.27%	▲ 0.03%

維持各營運據點水資源 0 違規



水風險評鑑

為掌握全球各營運據點之水資源風險，萬旭電業依據世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）開發之水風險評鑑工具（Aqueduct），針對台灣總部（台北廠）及中國蘇州廠所在區域進行水風險識別與管理。

經評鑑結果顯示，台灣總部（台北廠）位於淡水河流域基隆河水系，所在地區整體基準水壓力屬低至中度水壓力區（Low to Medium Risk）；而中國蘇州廠位於長江流域太湖水系，水量充沛，屬低至中度風險（Low to Medium Risk）地區。本公司秉持水資源保護精神，兩大營運據點之取水源均 100% 採用市政第三方供水（自來水），不抽取天然地下水或表面水體。

在排水管理方面，兩大廠區之製程與生活廢水皆採納管排放模式。台北廠廢水排入新北產業園區市政污水下水道網，符合園區及市政接管標準；蘇州廠則納管排入蘇州市相城區 / 城西污水處理廠，嚴格遵循當地電子工業標準及《太湖地區主要水污染物排放限值》。本公司定期委外進行放流水質檢測，歷年之酸鹼值（pH）、懸浮固體（SS）及化學需氧量（COD）監測數據均 100% 符合法規或接管限值，主動降低對環境及排水承受水體之衝擊，落實綠色營運承諾。

萬旭高壓力水評鑑風險廠區統計

營運據點	萬旭電業股份有限公司（台灣總部 / 台北廠）	蘇州萬旭電子元件有限公司（中國蘇州廠）
廠區所在流域	淡水河流域	太湖流域
廠區取水源	台灣自來水（市政第三方供水）	蘇州自來水（市政第三方供水）
排水承受水體	新北產業園區市政污水下水道網	蘇州市相城區城西污水處理廠
水壓力風險等級	中低風險 Low - Medium (1-2)	中低風險 Low - Medium (1-2)
放流水質	納管排入污水下水道，符合園區 / 市政接管標準	納管排入工業區污水廠，符合當地電子工業標準
pH	6.0 ～ 9.0	6.0 ～ 9.0

水資源使用效率提升

節水主題	具體執行與管理措施
設備維護與漏水防治	▪ 定期檢查所有用水設施，確保無滲漏情形。 ▪ 若發現漏水，立即進行修繕。
提升綠化灌溉用水效率	澆灌採人工控制，僅於久未降雨、且日照較弱的清晨或傍晚進行。
生活用水控制	廚房清洗作業嚴禁長時間持續開放水龍頭。
用水監控與異常用水管理	▪ 安裝分級水錶，監測不同區域用水量。 ▪ 定期抄表，追蹤用水數據，及時發現異常用水情況。
節水推廣與宣導	▪ 衛生間與茶水間設置節水標識，提醒員工養成節約用水習慣。 ▪ 每年定期發布公告，加強員工節水意識。

4.4.2 廢棄物管理

本公司秉持資源循環利用之原則，落實嚴格的廢棄物分類與管理機制。目前集團內產出之廢棄物，其最終處置方式主要為再生利用（回收轉化）與符合法規之委外焚燒處理，營運全境內皆無採取土地掩埋處置，以最大程度降低對土壤與地下水環境的長期衝擊。

在數據表現上，2025 年度台北總部與蘇州廠區合併之廢棄物總量相較 2024 年有所上升。經評估，此增長主要因 2025 年之產能顯著提升、業務量隨之增長所導致的製程產出增加。面對產能擴張帶來的廢棄物挑戰，本公司已實質採取應對措施。未來，我們將持續研擬多元的減量方案，包含製程源頭減量、精準排料優化，並深化與綠色回收商的合作，積極推動廢棄物閉環回收機制，以期在產能成長的同時，穩健降低廢棄物之絕對量體，達成環境與經濟之雙贏效益。

指標	單位	2024 年	2025 年	增減比例
有害廢棄物量	公噸	10.37	13.55	▲ 30.62%
非有害廢棄物量	公噸	174.48	244.88	▲ 40.35%
廢棄物總量	公噸	184.85	258.43	▲ 39.80%
廢棄物密集度	(噸 / 百萬元營業額)	0.20	0.27	▲ 33.91%
廢棄物處理方式				
再生利用	%	47%	43%	▼ 4%
焚燒	%	53%	57%	▲ 4%

4.4.3 空氣污染管理

萬旭各廠區皆符合當地環保法規要求，2025 年無違反空氣污染相關法規。每年定期根據作業進行環境檢測，例如製程使用少量之助焊劑含有異丙醇等，而作業過程中所產生之揮發性有機物濃度遠低於政府規範要求，未來將持續並定期針對廠區管道排放口安排氣體監測並強化通風換氣設施，如廢氣收集過濾裝置與負壓風機等。



4.5 生物多樣性與生態保育

本公司重視生物多樣性保育與自然環境永續，並關注營運活動對生態環境可能造成之影響。現階段營運據點主要位於工業區及既有開發區域，對自然保護區、生態敏感區及高生物多樣性區域之直接影響有限，且持續關注國際生物多樣性與自然相關議題發展，並參考 TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）等國際框架，逐步建構生物多樣性管理機制，將生物多樣性及自然保護的概念融入公司營運活動與產品設計，積極實踐生態永續下的企業永續責任。

自然影響與依賴評估

為辨識與衡量對自然之影響與依賴，萬旭依循 TNFD 建議之 LEAP 方法學，依序進行定位 (Locate)、評估 (Evaluate)、評量 (Assess) 及準備 (Prepare) 等步驟，2025 年為導入第一年，優先評估資料較易取得且較為完整之資訊，未來將持續完善價值鏈分析，以全面分析相關自然相關風險與機會。

LEAP	萬旭應對行動
定位 (Locate)	**分析商業營運足跡** 識別營運足跡與自然環境互動的關鍵區域
評估 (Evaluate)	評估營運據點及價值鏈對自然系統的依賴和影響程度
評量 (Assess)	**依公司現況分析對應之風險與機會** 鑑別與自然相關的重大性風險與機會
準備 (Prepare)	**依據分析結果擬定策略與分配資源** 設定目標，並管理績效

定位

萬旭分析營運足跡，檢視據點位置環域範圍半徑兩公里內與生物敏感區之重疊情形。海外據點選用綜合性生物多樣性評估工具 (Integrated Biodiversity Assessment Tool, IBAT)，其生物多樣性圖資豐富，包含法定保護區、聯合國教科文組織世界遺產、聯合國教科文組織人與生物圈保護區、拉姆薩爾 (Ramsar) 濕地區域、關鍵生物多樣性區域 (KBA) 和其他對生物多樣性重要區域；台灣據點則以重要濕地、自然保留區、國家公園等生態保育法規和國土生態綠網劃設之保護區範圍圖資進行分析。

生產據點生態敏感熱區辨識

分析據點	國內外分析圖資		辨識流程	
萬旭電業（台北總部） 蘇州萬旭（蘇州廠區）	生態敏感區	**國際自然保護聯盟世界保護區數據庫 (WDPA)**	透過 IBAT 與國土生態綠網藍圖疊圖，環域分析半徑 2、5 公里，辨識生產製造據點與自然保護區之空間關係	辨識生態敏感熱區
		IUCN 保護區管理類別 Ia-IV		
		Natura 2000		
		World Heritage		
		Ramsar Site 等		
		KBA		
		Alliance for Zero Extinction Sites		
		Important Bird and Biodiversity Areas		
		台灣法規劃設保護區		
		自然保留區		
		國家公園		
		自然保護區		
		重要濕地		
		野生動物保護區		
		野生動物重要棲息環境		
		海岸保護		
	生態保護區	**國際自然保護聯盟世界保護區數據庫 (WDPA)**		
		IUCN 保護區管理類別 V、VI		
		National		
		Regional Seas		
		MAB		
		Emerald Network 等		
		我國政府推動計畫之保育關鍵區		

*「生態敏感區」（Ecological Sensitive Areas）是指具備獨特、脆弱的生態系統，或者擁有豐富生物多樣性，一旦受到人為開發、干擾或環境變化，極易發生生態功能退化、環境惡化且極難恢復的特定區域。

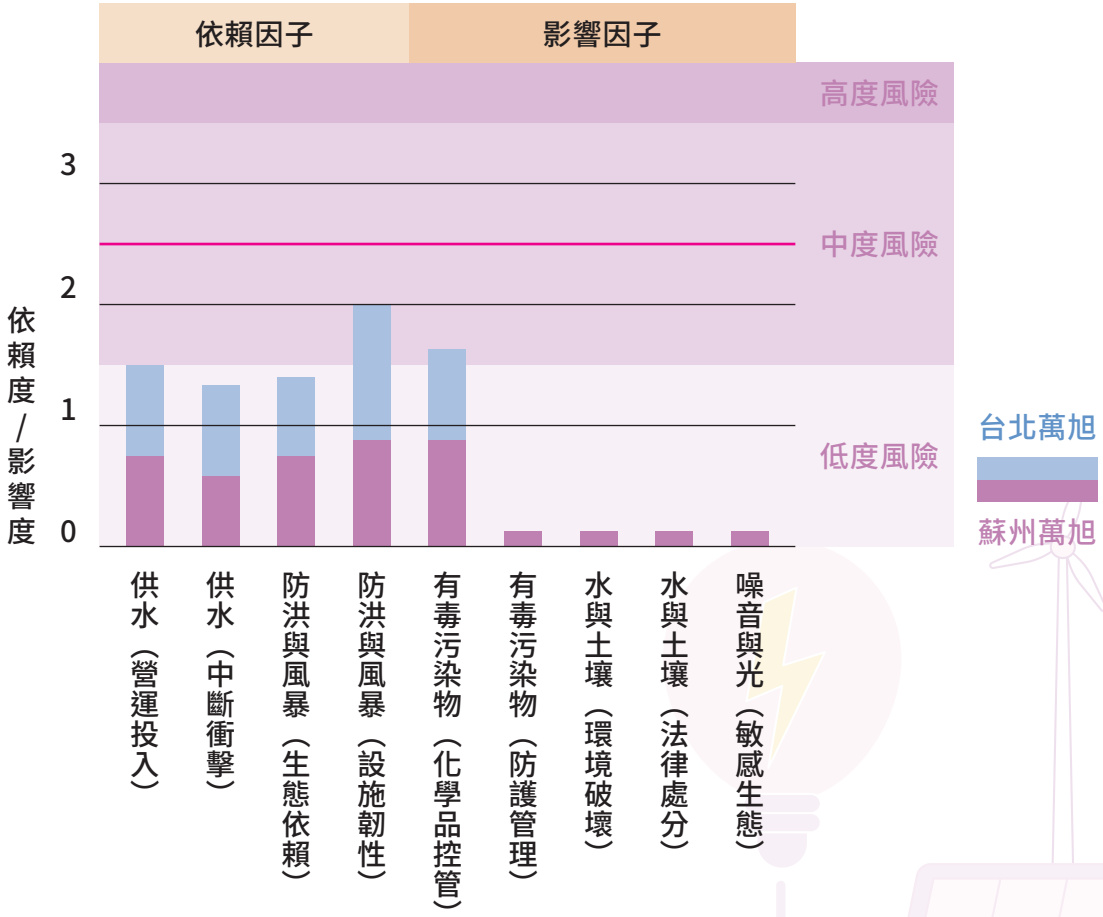
經系統套疊分析結果顯示，台北總部鄰近「五股濕地」，該區域具候鳥遷徙及水域生態功能，與北臺灣重要鳥類棲地生態圈具有一定關聯性；蘇州萬旭廠區位於望亭城鎮工業區，依據公開生態保護紅線及環境敏感區圖資進行套疊分析，結果顯示未位於江蘇省生態保護紅線核心管控區域或國家級自然保護區範圍內，周邊屬長三角平原水網地帶，鄰近太湖流域水系，具一般水域生態特性。經內部查核與資料比對，本公司雙廠區均設置於依法劃設之工業園區範圍內，未與生態保護紅線、國家公園或零滅絕區域（Alliance for Zero Extinction, AZE）重疊，土地使用符合相關法規與環境管制要求。萬旭秉持環境永續與生態共融之管理承諾，依循「預防為先、持續改善、風險控管」原則，持續強化污染預防機制。廢（污）水全數納入園區污水處理系統統一處理並確保達標排放；針對一般工業固體廢棄物及化學品，建立分類管理、分級儲存及合規清運機制，以降低對土壤及水環境之潛在影響。透過制度化環境管理措施，本公司持續降低營運對周邊生態系統之間接影響，並以水資源效率提升、污染減量及棲地保護為核心方向，持續精進環境績效，落實企業永續發展與環境責任。

評估維度 / 數據庫系統	評估指標項目	台北總部	蘇州據點
在地法規劃設保護區 * 台灣法規 * 大陸生態紅線	重要濕地	鄰近「五股濕地」約 2 公里	未納入
世界保護區數據庫 (WDPA)	IUCN 保護區管理類別	鄰近五股濕地屬 IUCN Category IV （棲地／物種管理區） 具生態保育價值	工業區主體不屬於 IUCN 劃定保護區。
關鍵生物多樣性區域 (KBA / TNFD 核心)	Important Bird Areas (IBA) (重要鳥類區域)	鄰近北台灣重要的潮間帶＋河口濕地系統	未納入
指標性特殊 / 保育物種	核心代表生物	* 昆蟲：四斑細螽（IUCN/ 近危） * 鳥類：黑面琵鷺（國家一級保育 / 瀕危） 游隼 (台灣二級保育類 / 無危)	經查核官方公開之生物多樣性本調查資料，相城區全域內雖有相關珍稀物種之觀測紀錄，但其核心分布範圍與本公司廠區營運邊界並無交集或重疊
核心環境管理作為	棲地間接保護對策	本公司依循預防性環境管理原則，廢（污）水 100% 納入園區集中處理系統並確保達標排放；同時建立化學品與廢棄物分級管理制度，透過源頭減量與風險控管機制，降低對水體與土壤之環境負荷，並持續優化營運對生態系統之間接影響。	

評量

萬旭針對台北及蘇州廠區據點進行問卷調查，結合問卷調查結果和參考 Encore（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）資料庫的依賴和影響程度，結果顯示並無高度的依賴和影響風險，關鍵自然驅動因子為低度或中度風險，包括生產時依賴自然提供穩定供水、洪水暴雨對基礎設施的影響，以及產生設備運轉噪音、化學品保存管理方式對自然的影響，為提高風險辨識的有效性與鑑別度，將評估分數達 2.5 以上之項目設定為關鍵因子，以聚焦優先關注項目。

（註）ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）是由 Global Canopy、UNEP FI 與 UNEP-WCMC 共同維護的免費線上工具，旨在協助企業與金融機構辨識其經濟活動對自然資本與生態系服務的依賴（dependencies）與影響（impacts），進一步評估自然相關風險（nature-related risks）與機會。



準備

萬旭以自然關鍵因子之評估結果為基礎，持續推動內外部溝通，著手規劃相關因應對策，未來將進一步揭露具體策略行動，回應及管理關鍵依賴／影響因子衍生出的重大自然風險與機會。在供應鏈方面，未來將規劃自然與生物多樣性議題納入《供應商行為準則》及供應商永續風險評估，亦將透過教育訓練、永續研討會等溝通管道，協助供應商建立自然管理意識，攜手推動生物多樣性守護。在生產製造方面，我們將 TNFD 評估結果與各生產廠區及專責單位進行充分溝通，進一步調查與分析關鍵廠區與自然資源間的關聯，並依其影響程度擬定優先改善順序與因應策略，同時訂定監測指標與目標，持續追蹤執行成效，逐步強化氣候與自然調適之管理作為。

5 友善職場



5.1 人才政策 **76**

5.1.1 人才佈局 76

5.1.2 人才吸引與留任 78

5.1.3 人才培育 82

5.1.4 多元共融 85

5.2 人權維護 **87**

5.3 職場安全與衛生 **89**

5.3.1 職安衛政策與目標 89

5.3.2 安全衛生危害風險評估流程 89

5.3.3 職業安全管理措施 90

5.3.4 職業安全風險與危害管理 92

5.4 社會參與 **94**

5.1 人力發展

5.1.1 人才佈局

人才永續行動

2024、2025 連續兩年進行加入
「台灣人才永續行動聯盟」

萬旭電業 2023 年獲【幸福企業】銀獎、2024 年獲【幸福企業】金獎 2025 年獲【銀獎】

人才永續與培育發展，一直是萬旭重視的核心價值與營運目標。在全體企業對人才社會責任高度看重的關鍵時刻，為了強化人才競爭力，並積極因應 ESG 和 DEI（多元、平等、包容）的趨勢，萬旭持續響應「TALENT, in Taiwan. 台灣人才永續行動」。我們承諾全面推動「意義與價值」、「多元與包容」、「組織溝通」、「身心健康」以及「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。萬旭始終秉持「積極、創新、得第一」的核心經營理念，對內致力於塑造不斷創新改善的學習型組織，提供同仁良好的培育環境。透過經驗傳承、資源共享，我們持續關注 ESG 議題、先進技術發展與數位轉型等目標。面對全球充滿挑戰的經營環境，我們將以「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。同時，藉由在重要技術上不斷精進以保持競爭優勢，期盼能為全體股東及同仁帶來更佳的獲利，攜手追求企業的永續發展。

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。

2025 年萬旭據點之員工年齡層結構，男性員工佔總人數 24%，女性員工佔總人數比例為 76%。

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

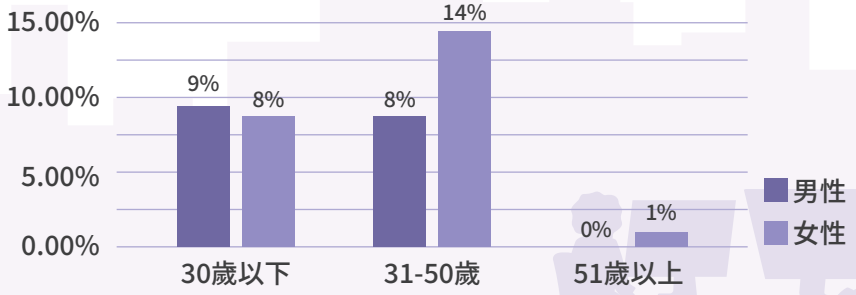
員工分布		2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	30 歲以下	3%	5%	3%	7%	6%	6%
	31-50 歲	15%	63%	15%	59%	15%	54%
	51 歲以上	2%	12%	3%	13%	3%	16%
類型	主管人員	4%	3%	5%	3%	5%	3%
	非主管人員	16%	77%	17%	75%	18%	73%
區域	台灣	8%	11%	8%	10%	7%	9%
	中國蘇州	12%	69%	13%	69%	16%	67%

- 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。

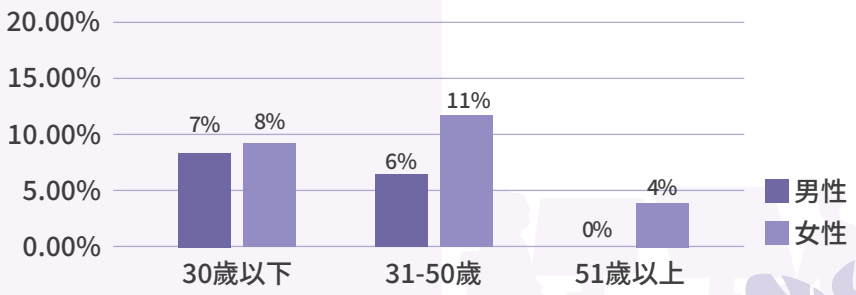
下圖為萬旭近三年男 / 女性同仁新進及離職比例。

	年度	2023				2024				2025			
新進比例	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	1.6%	3.1%	4.3%	6.9%	0.9%	1.7%	2.2%	4%	2.7%	1.8%	10.4%	9.7%
	31-50 歲	4.7%	1.6%	5.2%	10.6%	2.6%	1.7%	2.2%	9%	8.0%	6.2%	7.4%	15.4%
	51 歲以上	1.6%	0.0%	0.0%	3.3%	0.9%	0.9%	0.2%	1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
	總新進率 (%)	11.2%		30.2%		8.5%		19%		18.6%		44.5%	
離職比例	年度	2023				2024				2025			
	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	0.8%	1.6%	5.3%	7.2%	0.9%	2.6%	11.3%	7.9%	1.8%	2.7%	8.0%	8.7%
	31-50 歲	10.2%	5.5%	6.9%	13.0%	6.8%	10.3%	7.7%	20.7%	8.0%	5.3%	5.7%	11.8%
	51 歲以上	3.1%	0.8%	0.5%	5.1%	0.0%	0.9%	0.2%	1.3%	2.7%	1.8%	0.0%	5.0%
	總離職率 (%)	22%		42.9%		21.4%		49.0%		22.1%		39.1%	

2025 年新進比例



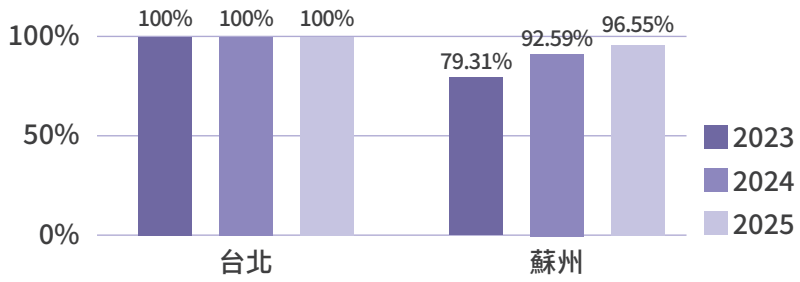
2025 年離職比例



管理階層雇用當地勞工比例

	地區 / 年份	2023	2024	2025
管理階層人數比例	台北	21%	22%	28%
	蘇州	5.38%	5.30%	4.84%
管理階層在地化比例	台北	100%	100%	100%
	蘇州	79.31%	92.59%	96.55%

管理階層在地化比例



5.1.2 人才吸引與留任

多元招募管道

萬旭落實職場多元性，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視或有任何不公平及差別待遇。除了多元性人才選用外，萬旭亦重視雇用人員在地化。為了深化在地管理，以蘇州廠區為指標，積極推動主管在地化，優先培育並任用當地人才擔任管理要職。拓展多元化的招募機制，打造完善的人才招聘生態圈。

01. 招聘數位化：透過數位化的招聘流程，減少重複性作業的時間成本，提升招聘效率，候選人即時得到反饋，提升滿意度。同時，建立並管理人才庫，為未來人才需求提供儲備。
02. 拓展招募渠道：除人力銀行平台外，運用社群媒體等多元渠道，吸引優秀的候選人加入，以穩定且有效的增補各領域人才。
03. 校園深耕計畫：持續與優質校系合作，提供獎助學金，並讓同學在學期間有機會接觸到實際的工作場域，也為同學未來的職業生涯做好準備。進一步建立長期的潛在人才儲備庫，實現學生、學校與企業的三贏。

持續經營雇主品牌

- 經營多元社群，提升企業品牌影響力
- 優化廠區環境，強化軟硬體宣傳效益
- 完善福利制度，增強員工歸屬感

薪酬

萬旭落實職場多元性，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星
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	單位	2023 年	2024 年	2025 年	增長率
員工薪資總額	新台幣 (仟元)	80,576	76,951	72,864	▼ 5.31%
人數	人	122	109	101	▼ 7.34%
薪資平均數	新台幣 (仟元)	660	706	721	▲ 2.12%
薪資中位數	新台幣 (仟元)	665	661	658	▼ 0.45%



本公司落實永續經營與人才留留任政策，致力打造公平且具競爭力的薪酬環境。由歷年數據顯示，台灣地區非主管職務之人力編制與薪酬結構正朝向「組織精實、全員共享」之健康趨勢發展：

- **人力配置與資源優化：**2025 年度台灣地區非主管員工人數為 101 人，較前一年度精簡 7.34%；經組織調整，員工薪資總額同步調降 5.31%。人數降幅大於薪資總額降幅，顯示組織精簡所釋出之薪酬資源，實質回饋予留任員工。
- **個人薪資實質成長：**在整體大環境挑戰下，非主管員工之個人薪資仍逆勢成長。2025 年薪資平均數為新台幣 721 仟元（增加 2.12%），薪資中位數為新台幣 658 仟元（微幅調整 0.45%，若看 2023 年至 2025 年整體趨勢則成長 8.76%），體現公司基層薪資調整之成效。
- **薪酬公平性與結構健康化：**本年度「平均數」與「中位數」之差距已由 2023 年的 55 仟元、2024 年的 45 仟元，進一步收斂至 63 仟元。中位數與平均數歷年皆保持穩定水平，顯示基層同仁之整體薪資水準皆獲得實質且普遍性的提升。

本公司未來將持續優化薪酬激勵機制，將營運成果更適切地分配予各層級同仁，以實踐社會責任並提升關鍵人才之留任滿意度。

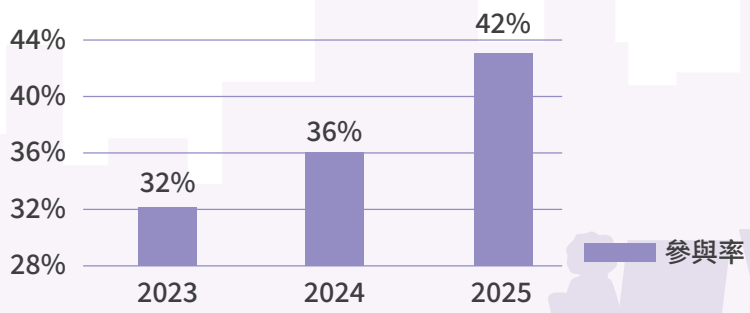
員工持股信託

萬旭落實職場多元性，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星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	2023 年	2024 年	2025 年
參與主管人數 (人)	22	26	30
參與 Talent 人數 (人)	19	16	17
公司總人數 (人)	128	117	113
參與率 (%)	32%	36%	42%

近三年持股會參與率



員工生活工資承諾及方法

萬旭參考臺灣最低工資法第 9 條規定，作為衡量萬旭同仁薪資水準的參考指標之一，參採消費者物價指數年增率擬訂調整幅度，並綜合以下關鍵因素來訂定薪資調整幅度，確保薪資水準具有市場競爭力並反映經濟發展狀況。

- 勞動生產力指數年增率。
- 勞工平均薪資年增率。
- 國家經濟發展狀況。
- 國民所得及平均每人所得。
- 最低生活費。
- 萬民生物價及生產者物價變動狀況。
- 各業產業發展情形及就業狀況。
- 各業勞工工資。
- 家庭收支狀況。
- 國內生產毛額及成本構成之分配比率。



績效管理

針對符合條件員工每年進行績效考核，以考核結果作為獎酬、晉升及各項人員管理之依據。為確保公平、公正、合理的績效管理精神，每年透過績效管理及目標管理，持續性雙向溝通、考核、績效面談；透過教育訓練提供主管專業指導，導入正確的績效管理方法，達成組織目標。

2025 年全體具績效考核資格之同仁 100% 接受績效考核，並持續優化系統，強化主管與同仁的溝通與反饋機制，促進目標調整與修正，並透過輔導改善表現不佳的同仁，提升整體效能與競爭力。

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 (台灣地區優於法令每年辦理)
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


社團羽球社活動

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。

社團活動

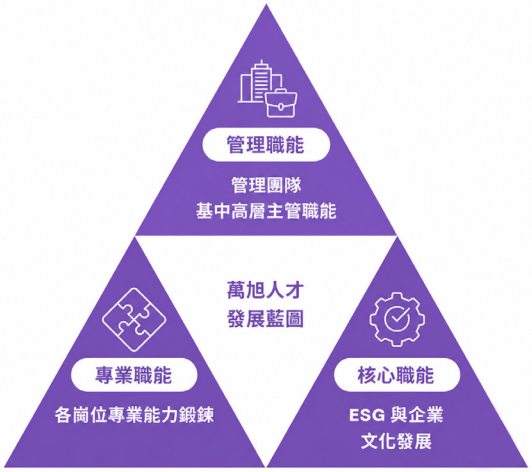
萬旭鼓勵員工參與健康休閒活動，豐富個人生活與才藝交流。萬旭員工社團型態多元，滿足員工不同的喜好需求，透過福委會對社團的補助及提供資源，達到運動、舒壓、及興趣的交流，促進員工身心健康，也能拉近同仁之間的距離，打造出兼具活力、創意及歡樂的職場環境。萬旭台北公司目前成立路跑登山社、羽球社及籃球社，鼓勵員工參與從事運動休閒活動。

5.1.3 人才培育

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，投入豐富且充足的資源給不同職務與職級的同仁，依據《組織知識與教育訓練管理辦法》，規劃完整教育訓練體系，結合內部外資源擘劃人才培育藍圖，並規劃系統性數位或實體培訓課程、交流分享、研討活動等方式，不斷推廣企業內部自主學習文化，形塑高素質、專業化的人才，帶動公司整體成長，成為永續經營的原動力。

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



依循嚴謹的訓練藍圖為各層級人員規劃必修課程。在共通核心職能方面，我們著重於全體同仁基本工作素養與心理韌性的養成，透過精準的溝通協調建立跨部門共識，並以強大的執行力與嚴謹的品質導向落實各項工作，同時培養員工在數位轉型與市場波動下的適變能力與正向思考，將挑戰轉化為組織成長的契機。針對課長等基層主管職能，養成重點在於日常營運與團隊輔導的落實，要求具備將專業流程結構化傳承的工作指導能力，並融入成本管理與績效管理意識以實現精益生產，同時透過以身作則建立團隊信任、發展他人潛能，協助同仁實現職涯自我成長。

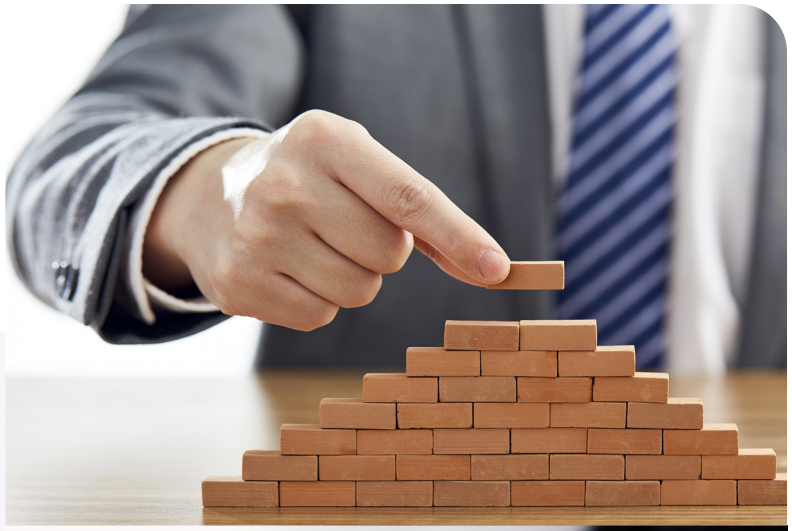
對於承上啟下的中階主管職能，我們全面深化其專案控管與橫向鏈結的領導力，培養主管有效整合多元人才以進行團隊建立，並具備敏銳的衝突處理與計畫組織能力，面對突發之斷料或地緣政治衝擊能沉著展開危機處理，透過跨團隊協作打破組織穀倉，共同實現集團的整體戰略目標。而針對決策層的高階主管職能，則以擘畫全球永續發展藍圖為核心，培育引領組織變革的願景領導力，並強化對國際關稅與中美博弈的商業敏銳度，以做

具備競爭優勢的決策能力，透過有效授權建立當責機制，並落實創新管理以維持萬旭在產業技術的領先地位。為了全面響應全球科技更迭與低碳轉型趨勢，萬旭更與時俱進地優化數位學習平台架構，在既有的職能體系外，特別擴大導入了 ESG 永續經營與 AI 智能工具應用等前瞻性數位課程，藉此多維度地提升海內外同仁的工作效率與職場韌性，確保團隊能以敏捷敏銳的之姿開創全球市場的新未來。

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，2025 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，打造更佳的學習體驗。





特定議題教育訓練

各廠區除了投入資源培訓員工專業能力外，亦針對所有新進人員提供與誠信反貪腐相關的訓練。母公司同仁亦參與環境永續、多元平等相關課程。

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：

1. 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。
2. 專業能力訓練：

- **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。

3. 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。

4. 實際進修情形如下：

2025 年員工進修訓練情形

臺北總部：每年員工平均受訓時數：17 小時
蘇州廠區：每年員工平均受訓時數：10.7 小時

5.1.4 多元共融

DEI 文化及倡議

「多元、平等、共融」是人才永續的重要關鍵。對此，萬旭致力於創造一個平等、尊重和開放的工作環境。萬旭平等且尊重每位同仁是獨立的個體，致力於提供多元的培訓和發展機會，讓每位同仁都能夠充分發揮自己的專才和創意。在人才招募方面，除了明文並公開承諾須公平對待應徵者外，也透過對應徵者針對面試流程的經驗與感受進行了解，持續改善，以吸引全球人才加入萬旭大家庭。此外，萬旭訂定全球員工行為準則，規定全球廠區對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙、性取向等皆一視同仁、公平對待，禁止任何形式之歧視行為，同時持續性宣導與重申反霸凌與反騷擾之重要政策。

外籍移工支持

- 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。

員工多元聘用情形

年度 項目 / 人數	2023	2024	2025
身心障礙	4	4	4
新住民	1	1	1
外籍移工	9	8	5
原住民	1	0	0
外籍人士	0	0	0



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。

女力賦能

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		2025	
地點		台北	蘇州	台北	蘇州	台北	蘇州
主管總人數	女性	38%	72%	39%	69%	35%	60%
	男性	72%	28%	61%	31%	65%	40%
基層主管總人數	女性	63%	76%	42%	78%	43%	67%
	男性	28%	24%	58%	22%	57%	33%
高階主管總人數	女性	45%	56%	36%	42%	25%	30%
	男性	76%	44%	64%	58%	75%	70%

基層主管 : 班長 / 課長，高階主管 : 經副理級及協理以上主管。

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。

年度	2023		2024		2025	
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	6	0	11
結束後復職人數	0	1	0	0	0	9
結束後離職人數	0	3	0	1	0	0
截至年底還在留停中	0	1	0	5	0	2
總計	10		12		22	



5.2 人權維護

為積極實踐公司人權政策推動，萬旭支持且自願遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》外，亦遵循政府動法規，根據營運項目及公司特性，訂有人權與勞動相關政策，尊重職場人權、不雇用童工，並定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。在追求業績成長與營運績效的同時，每年持續透過良好的公司治理與回饋社會，兼顧善盡企業社會責任。未來亦將就重大人權議題進行更細緻的分析調查與管理，以進一步保障員工權益。

溝通與申訴

為萬旭建置完善的申訴機制與管道供員工及其他利害關係人檢舉非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為。並依照各地區的檢舉申訴辦法作業，盡速地調查違反狀況並採取實際行動減少負面的人權衝擊。萬旭同時保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。2025 年萬旭未有原住民權利、強迫勞動、童工、阻礙結社自由（工會籌組）之人權相關爭議事件。

人權議題之減緩措施與成效

人權議題	減緩措施
▪ 多元任用、反歧視與反騷擾	▪ 新進人員進行「性騷擾防治措施」之訓練 ▪ 職場不法侵害宣導之線上課程 ▪ 於招募管理平台，持續宣導法令規定，提供均等就業機會
▪ 工時管理	▪ 提供彈性工作制度，讓同仁可以合理調整每日工作安排 ▪ 建置主管郵件通知，了解同仁出勤情況與時數，有效進行工時管理 ▪ 宣導合理工時與工作生活平衡的文化 ▪ 依各地區政府法令及公司人事管理辦法，提供各項勞動基本條件包含工時機制

申訴流程

1. 申訴檢舉人（內部員工或外部人員）
- 專線：(+886)22988066 #8600
- 信箱：hr@wanshih.com

→

2. 受理單位（人資單位）
- 立案
- 安排進行調查

→

3. 調查及裁決單位
- 審核暨確認檢附事證
- 進行蒐證及調查
- 提出調查報告
- 召集會議及報告裁決

→

4. 人資單位

依人事管理辦法進行相關處分

溝通管道

萬旭致力於建立多元且順暢的內部溝通管道，不僅透過每季定期出版的電子化內部刊物「集團電子報」，即時傳達營運狀況、報導各廠活動並兼顧節能減碳，更定期舉行「主管會議」、「勞資會議」及「員工大會」等雙向溝通會議，協助經營高層傳遞公司願景、凝聚共識，並讓員工得以反應意見（如 2025 年台北公司即舉行 3 場次勞資會議，積極傾聽並解決行政與福利等提案）。此外，設有申訴專線、檢舉電子信箱與實體意見箱，提供即時的申訴與協助管道，在 2025 年間並未發生員工申訴事件；萬旭同時充分尊重員工自由結社與參加工會的權利，如蘇州廠區工會同仁參與比例達當地員工的 94.27%（截至 2025 年底共計 465 人參加入會），而針對未成立工會之據點或未參加工會之員工，亦皆透過定期勞資會議及法定協商管道，依循當地勞動法規與契約來確保其工作權益，藉此維繫更和諧的員工關係。

各營運據點之溝通管道

溝通管道	台灣總部	蘇州廠區
員工意見信箱	V	V
員工投訴專線	V	V
社群媒體	V	V
公司刊物	V	V
員工大會	V	V
主管交流會議與群組	V	V
工會團體		V
勞資會議	V	



5.3 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。

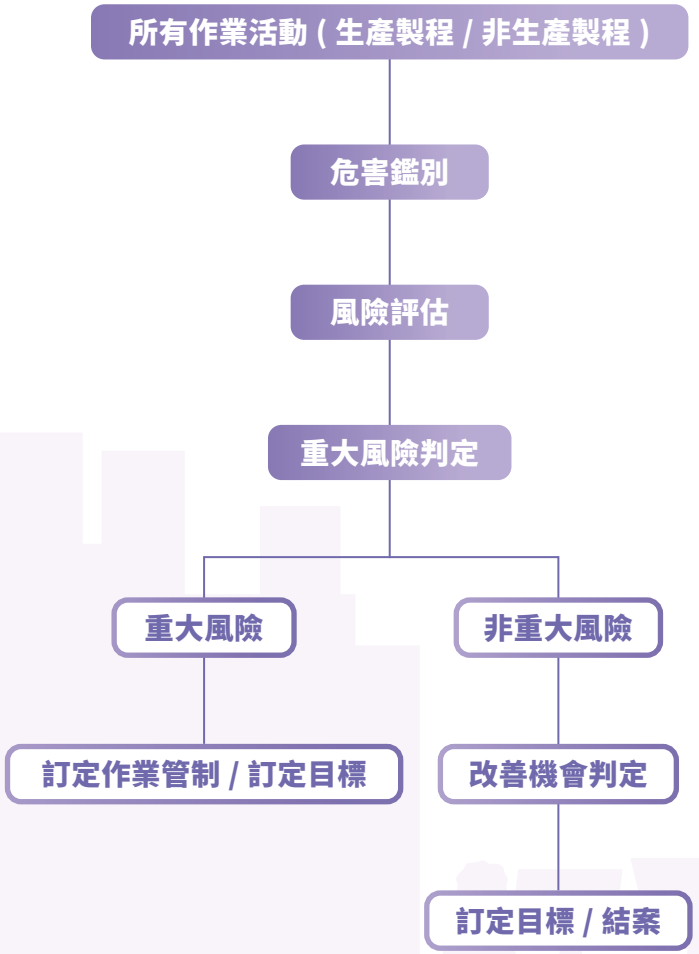
5.3.1 職安衛政策與目標

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。

5.3.2 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：



5.3.3 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範之設施及人員，實施職業安全衛生管理計畫，以消弭災害於無形。

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。

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。2025 年共計 330 人次參加。訓練項目如下所示：

類別	實施對象	內容
專業證照培訓	各廠符合環安教育資格及需求者	職業安全衛生法規宣導
		勞工安全衛生與職業災害宣導
		防火管理人訓練
		輻射管理從業人員知識培訓
		急救人員訓練
		有機溶劑作業主管訓練
安全衛生教育訓練	全體廠區同仁	安全從業人員知識培訓
		工傷事故分析及安全培訓
		急救知識培訓
		一般安全衛生在職及新進人員教育訓練
		化學品危害安全教育訓練
		消防逃生演練暨自衛消防編組訓練
安全演練	全體廠區同仁	消防逃生演練（包含高樓層及人員密集型場所）

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，**2025 年台北與蘇州廠區共計花費 83.9 萬新台幣。**

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。

2025 年總計完成 360 人次的在職健康檢查，所有同仁皆無職業病的記錄。

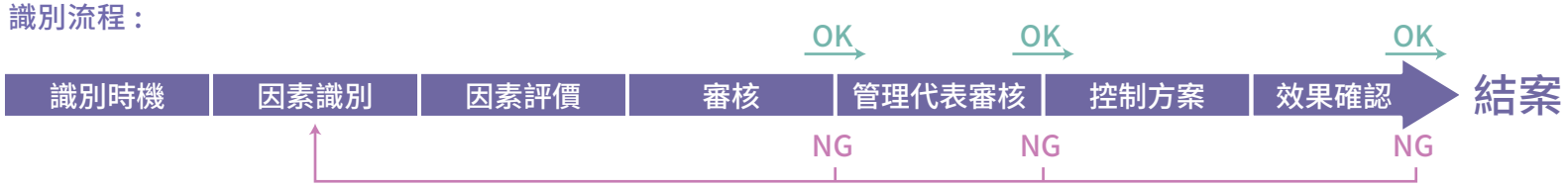


5.3.4 職業安全風險與危害管理

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：



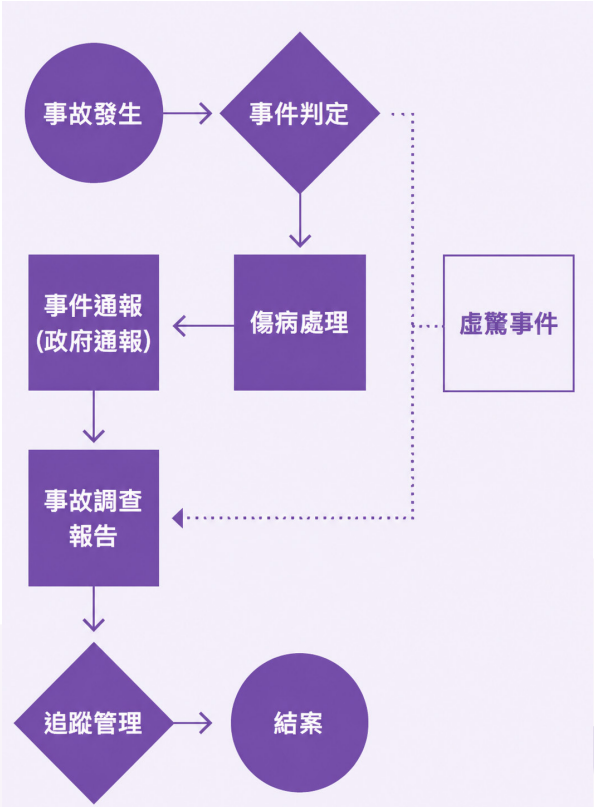
重大危險源一覽表

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：

職業傷害通報圖



2025 年員工工傷統計

據點	台北	蘇州
虛驚事件	0	0
火災發生件數	0	0
職業病發生件數	0	0
總工作時數 (小時)	235,366	2,117,526
可記錄之職業傷害 (件數)	1	1
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)	0.85	0.09
失能傷害頻率 (LTIFR)	4.25	0.47
嚴重的職業傷害	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	0	0

註 1：不包含上下班之交通事故

註 2：可紀錄之職業傷害比率 TRIR(LTIR) = (可紀錄之職業傷害數 / 工作小時) x200,000

註 3：失能傷害頻率 LTIFR= (可記錄職業傷害數 / 工作小時) x1,000,000

註 4：嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 / 工作小時) x200,000

註 5：職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 / 工作小時) x200,000

註 6：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：因職業傷害而導致死亡，或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害

5.4 社會參與

萬旭期望透過「連結」的方式，創造整合性解決方案，推動共好。致力於透過企業資源與社會需求的對接，關懷弱勢群體，並推動可持續的社會影響力。**多元共融：**促進跨文化理解與對話，推動性別平權與多元包容，創造開放且包容的企業與社會環境。**弱勢守護：**提供社會弱勢群體必要的支援，包括急難救助與長期扶持方案。

鞋盒傳愛關懷弱勢兒童

透過「聖誕足跡、鞋盒傳愛」活動，萬旭號召員工募集全新玩具、文具、生活實用品至禮盒中，同時親筆書寫祝福卡片，致贈給弱勢家庭國小學童，以表達關懷的心意。





實物捐贈活動

萬旭積極落實多元共融與在地關懷，透過實物捐贈支持弱勢群體自立。我們攜手『心怡舊衣回收』開展舊衣捐贈活動，以實際行動為精神障礙同胞創造在地就業與穩定收入的機會；此外，更於中元普渡後將豐盛的祭祀物資轉贈予『家扶基金會』，精準對接並支援經濟困難的弱勢家庭，將社會關懷深耕於每個需要的角落。

低碳生活

響應世界地球日，萬旭積極推動環境永續倡議，於內部舉辦『綠色低碳蔬食日』活動。透過宣導無肉飲食的健康與環保理念，鼓勵同仁從日常膳食中落實減碳、降低個人碳足跡，攜手為減緩全球暖化與守護地球生態克盡心力。



綠色低碳蔬食日

志工服務

萬旭注重員工的多元發展與社會關懷！自 2025 年起，我們特別制定了專屬的『志工假』，鼓勵並支持每位同仁在工作之餘投身公益、傳遞溫暖。目前已有越來越多夥伴自發性地加入志工行列，一同為社會共好盡一份心力。

支持愛盲庇護工場

在每個值得慶祝的團圓佳節，萬旭選擇與『愛盲基金會』合作，採購愛心禮盒致贈給引領公司前進的客戶與夥伴。我們期盼透過這份點滴的心意，將對弱勢群體的關懷傳遞得更遠，與社會共享溫暖與繁榮。

世界展望會兒童資助

萬旭攜手『台灣世界展望會』，長期投入國內弱勢兒童資助計畫。透過實質的教育與生活資源扶助，我們致力於陪伴孩童度過困境、翻轉未來，以具體行動深耕在地關懷，落實企業永續共融的社會責任。

6 附錄

附錄一、GRI 準則對照表 97
附錄二、永續揭露指標 - 電子零組件業 100
附錄三、台灣上市公司氣候相關資訊 100
附錄四、SASB 揭露指標對照表 101

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	P03
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	—	關於報告書	P03
2-4	資訊重編	—	萬旭 2025 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	5.1.1	人才佈局	P76
2-8	非員工的工作者	5.1.1	人才佈局	P76
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1	治理組織與脈絡	P11
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	P12
2-11	最高治理單位的主席	1.2	董事會及功能性委員會	P12
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	P12
2-13	衝擊管理的負責人	1.2	董事會及功能性委員會	P12
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	P12
2-15	利益衝突	1.2.2	功能性委員會	P17
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2	董事會及功能性委員會	P12

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	P12
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	P12
2-19	薪酬政策	5.1.2	人才吸引與留任	P78
2-20	薪酬決定流程	5.1.2	人才吸引與留任	P78
2-21	年度總薪酬比率	屬於公司內部機密		P70
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	2.1	永續願景與策略	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	P19
2-24	納入政策承諾	1.3	法規遵循與誠信經營	P19
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	P19
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	P19
2-27	法規遵循	1.3	法規遵循與誠信經營	P19
2-28	公協會的會員資格	1.2.3	公協會	P18
策略、政策與實務				
2-29	利害關係人議合方針	2.3.2	利害關係人議和	P33
2-30	團體協約	5.2	人權維護	P87

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	2.4	重大主題管理	P38
3-2	重大主題列表	2.4	重大主題管理	P38
重大主題 1：能源				
3-3	重大主題管理	2.4	重大主題管理	P38
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1	能源管理	P66
302-3	能源密集度	4.3.1	能源管理	P66
302-4	減少能源消耗	4.3.1	能源管理	P66
重大主題 2: 溫室氣體				
3-3	重大主題管理	2.4	重大主題管理	P38
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-5	溫室氣體排放減量	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-6	破壞臭氧層物質（ODS）的排放	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.3.2	溫室氣體排放與管理	P67
重大主題 :3 人才培育				
3-3	重大主題管理	2.4	重大主題管理	P38
401-1	新進員工和離職員工	5.1.1	人才佈局	P76
		5.1.1	人才佈局	P76
		5.1.1	人才佈局	P76
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.3	人才培育	P82
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.3	人才培育	P82
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.3	人才培育	P82
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	P12
		5.1.4	多元共融	P85
		5.1.4	多元共融	P85
重大主題 4: 客戶關係				
3-3	重大主題管理	2.4	重大主題管理	P38
416-1	客戶健康與安全	3.3	客戶關係	P56
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	P56
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	P56
重大主題 5：資訊安全				
3-3	重大主題管理	2.4	重大主題管理	P38
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5	資訊安全管理	P22

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	P47
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
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	5.1.1 人才佈局	P76
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人才佈局	P76

準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI202：反競爭行為 2016			
206-1	針對反競爭行為、反托拉斯和壟斷實踐的法律訴訟	1.3 法規遵循與誠信經營	P21
GRI300：環境主題			
GRI303：水資源與廢水 2018			
303-1	組織與水作為共有資源	4.4.1 水資源管理	P68
		4.5 生物多樣性與生態保育	P73
303-2	管理與排水相關的衝擊	4.4.1 水資源管理	P68
303-3	取水	4.4.1 水資源管理	P68
303-4	排水	4.4.1 水資源管理	P68
303-5	耗水	4.4.1 水資源管理	P68
GRI304：生物多樣性 2016			
304-1	組織擁有、租賃、管理的營運據點位於或鄰近保護區及保護區外的生物多樣性高價值區域	4.5 生物多樣性與生態保育	P73
304-2	活動、產品與服務對生物多樣性的重大衝擊	4.5 生物多樣性與生態保育	P73
304-3	受保護或復育的棲地	4.5 生物多樣性與生態保育	P73
GRI300：環境主題			
GRI305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放與管理	P67
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放與管理	P67
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放與管理	P67
305-5	溫室氣體排放減量	4.3.2 溫室氣體排放與管理	P67

準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.2 廢棄物管理	P70
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.2 廢棄物管理	P70
306-3	廢棄物的產生	4.4.2 廢棄物管理	P70
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.2 廢棄物管理	P70
306-5	廢棄物的直接處置	4.4.2 廢棄物管理	P70
GRI400：社會主題			
GRI403：職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職場安全與衛生	P89
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職場安全與衛生	P89
403-3	職業健康服務	5.3 職場安全與衛生	P89
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職場安全與衛生	P89
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職場安全與衛生	P89
403-6	工作者健康促進	5.3 職場安全與衛生	P89
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	5.3 職場安全與衛生	P89
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職場安全與衛生	P89
403-9	職業傷害	5.3 職場安全與衛生	P89
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	P53
GRI413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會參與	P94
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會參與	P94
GRI415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	1.3 法規遵循與誠信經營	P21

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	4.3.1 能源管理 4.3.2 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	4.4.1 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	4.4.2 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	5.3.4 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、台灣上市公司氣候相關資訊

編號	項目	章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	2.2 永續治理組織	P30
2	敘明所辨識之氣候相關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）	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	4.2 氣候相關風險與機會管理	P61
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價制度	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	詳見 4. 環境友善永續未來；未使用 RECs	P58
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	詳見 4.2 氣候相關風險與機會管理	P61

附錄四、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	4.3.1 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	4.4.2 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	1.3 法規遵循與誠信經營
	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