

2021 萬在工業股份有限公司
ESG 永續報告書



MAN ZAI

目錄

董事長的願景	3
關於本報告書	4
第一章、永續進取.....	5
1.1 利害關係人鏈接管道	5
1.2 引領永續之鑑別方式	6
1.3 重大主題選擇價值	8
第二章、永續深耕.....	9
管理方針.....	9
2.1 務實的營運治理	11
2.2 風險管理機制	21
2.3 遵從法規及弊端預防	25
第三章、產品價值鏈.....	28
管理方針.....	28
3.1 突破傳統的創新研發與服務	29
3.2 供應商的承諾與評估	30
第四章、綠色產能自足.....	32
管理方針.....	32
4.1 綠色能源建置與排放	32
4.2 水源使用管理	34
4.3 物料耗用與廢棄物管理	35
第五章、平等職場與共.....	38
管理方針.....	38
5.1 人才資源運用	39
5.2 管理與訓練	44
5.3 職業安全衛生管控機制	45
第六章、攜手友愛社會.....	51
附錄	52
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表.....	52
附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項).....	58
附錄三：永續會計準則 SASB 對照表.....	59

董事長的願景

「在鋁合金產業提供高附加價值的產品與服務，與顧客共創雙贏」為萬在的企業使命。因此，本公司除了專注於公司治理外，秉持著「技術創新、精實生產、顧客至上」企業核心價值，致力於強化服務、投資研發新產品、新技術，以支持客戶的成長。同時攜手價值鏈的策略合作夥伴，共同關注、實踐環境保護與社會關懷，製造更少的地球負擔，為後代子孫留下更好的生活環境，創造永續價值。

為了讓各位朋友能夠更清楚了解萬在工業對於永續經營的投入，故發行本報告書。本報告書內提供各項量化資訊與實踐過程，重新審視本公司在永續發展的實踐，並要求自己持續進步，以具體呈現本公司同仁及合作夥伴為達成社會、環境、經濟等面向的政策與目標所做的努力。

未來我們將繼續落實在企業營運、環境保護及社會參與等永續發展議題之各項工作，並與國際永續發展趨勢接軌，致力追求永續發展各面向之多贏，實踐與所有利害關係人的長期承諾，同時為其創造更多價值，達成企業永續經營的目標。



萬在工業股份有限公司 董事長

萬正乾

關於本報告書

報告書揭露邊界及區間

本次 2021 年報告書揭露範疇與時間涵蓋萬在工業股份有限公司 (下稱萬在工業、我們、本公司) 於台灣之 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日資訊，報告書以報導本公司之生產、管理等各類活動為主，所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，適當呈現公司歷年來的績效，有關財務數據來源，皆來自於採用經會計師 (安永聯合會計師事務所) 簽證之財務年報資訊，財務報表數字以新臺幣計算，其他量化績效則依國際通用單位計算，報告書中 2021 年度相關數據均採用國際通用指標呈現。

本公司以穩健發展為要，故於過去一年內並無重大之營運變更。且因本報告書為首次發行，故無任何數據重新編造及報導改變之情形發生。

編撰依循

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)的 GRI Standards：核心選項(Core)、AA1000 當責性原則(AA1000 AccountAbility Principles Standard)編制，並參考臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)等，所列之指導方針及架構撰寫。以公司穩健經營治理、價值鏈循環經濟發展，及與利害關係人多方面互動之三大面向，向所有利害關係人說明我們的永續承諾、目標、管理及績效來回應其所關注之主題。

發行規劃

此本報告書為萬在工業股份有限公司所編製發行之第一本永續報告書，本公司日後將於每年定期發行「ESG 永續報告書」。

本次報告書發行時間：2022 年 9 月

下次報告書預定發行時間：2023 年 9 月

意見反饋窗口

若對於本報告書有任何疑問，或是對萬在工業有任何建議，歡迎您透過下列方式與我們聯絡。

報告書責任單位：萬在工業股份有限公司財務部

聯絡人：郭慈媛處長

連絡電話：06-5950771

聯絡信箱：Finance@manzai.com.tw

第一章、永續進取

1.1 利害關係人鏈接管道

萬在工業深知企業要達到永續發展的境界，必須與利害關係人保持良好的互動，凡對萬在工業可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。依據 AA 1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、張力/關注程度(Tension)、影響程度(Influence)及多元觀點(Diverse perspective)。共鑑別出 7 個主要溝通的利害關係人，包括員工、股東、供應商/承攬商/經銷商、客戶/消費者、銀行、政府組織、保險公司。

本公司努力維持與利害關係人保持暢通溝通管道，我們秉持著開放的態度並採取不同的溝通形式積極吸收多元意見與建議，強化這些議題的資訊揭露與溝通，瞭解其合理期望及需求，妥適回應其關切之重要議題，作為與各利害關係人回應與互動之參考依據。以下為本公司與利害關係人互動之交流方式：

利害關係人關注主題及溝通管道			
利害關係人	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率
員工	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 顧客健康與安全 勞資關係 市場形象 勞雇關係 	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部網站 主管及同仁不定期溝通會議 健康檢查 勞資會議 職工福利委員會會議 聯絡窗口：人資部林小姐 信箱：A2483@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 依公司規定 不定期
股東	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 創新產品與技術 公司治理 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會 公司官方網站設有投資人專區 將重大訊息公布於公開資訊觀測站 聯絡窗口：發言人郭處長 信箱：Finance@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 一年一次 不定時 不定時
供應商/承攬商/經銷商	<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 誠信經營 經濟績效 創新產品與技術 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商年度稽核 定期評估協力廠交貨與品質保證能力 公司內部網站(供應商專區) 聯絡窗口：採購部陳經理 信箱：anne@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 一年一次 視狀況召開 不定時 不定期
客戶/消費者	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 智慧財產管理 勞雇關係 資訊安全 訓練與教育 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 不定期客戶會議、參訪及 E-MAIL 配合客戶環境與產品查核及客戶機密資訊保護 聯絡窗口：業務部門汪副理 	<ul style="list-style-type: none"> 每年至少一次 即時以通訊軟體或電話聯繫 不定期 依客戶要求

		<ul style="list-style-type: none"> • 信箱：amywang@manzai.com.tw 	
銀行	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 誠信經營 • 有關環境保護的法規遵循 • 顧客的健康與安全 • 創新產品與技術 	<ul style="list-style-type: none"> • 銀行人員拜訪、電話或 E-MAIL • 聯絡窗口：發言人郭處長 • 信箱：Finance@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 不定期
政府組織	<ul style="list-style-type: none"> • 有關環境保護的法規遵循 • 溫室氣體排放 • 能源 • 可再生能源 • 供應商環境評估 	<ul style="list-style-type: none"> • 參與主管機關座談會(台灣電力股份有限公司、台南市政府、櫃買中心) • 拜會主管機關 • 聯絡窗口：發言人郭處長 • 信箱：Finance@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 不定時
保險公司	<ul style="list-style-type: none"> • 能源 • 供應商環境評估 • 強迫與強制勞工 • 童工 • 顧客的健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期交流及宣導 • 聯絡窗口：人資部林小姐 • 信箱：A2483@manzai.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 不定時

1.2 引領永續之鑑別方式

本公司聆聽並回應利害關係人所關注之議題，在永續報告書編撰過程中導入實質性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注之永續議題，作為本次報告書資訊揭露的參考基礎，以利各利害關係人進行有效溝通。本報告書重大主題分析，分為以下五大步驟：

1. 鑑別利害關係人

藉由與各部門主管及同仁內部討論與回饋，並參考同業永續報告書所鑑別出公司主要七大利害關係人。

2. 蒐集永續議題並歸納主題

議題的收集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含 GRI Standards，以 GRI Standards 的 34 個主題為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切主題清單，由利害關係人代表小組篩選成初步關切清單；內部來源則為永續經營管理組織透過討論回饋的意見等。

3. 了解關注議題

透過發放問卷，瞭解各利害關係人對議題的關切度，共回收關注度問卷 309 份，並同步對本公司高階主管進行問卷調查，以評估各議題對公司營運之衝擊度，共回收衝擊度問卷 14 份。

4. 重大主題鑑別

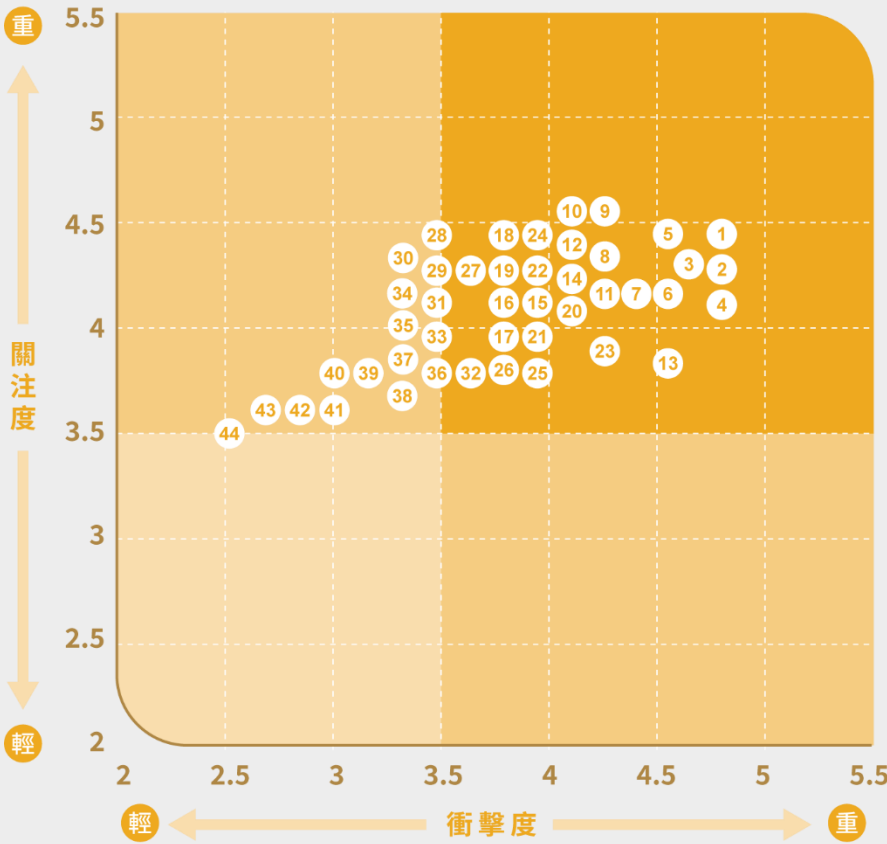
將利害關係人關注度及高階主管對於永續經營衝擊程度之得分後，進行分析與主題排序，經內部與高階主管討論後，決定本報告書之重大主題。

5. 審查與討論

依據本年度鑑別之重大主題，進行管理方針之揭露，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

重大主題分析圖

重大主題分析矩陣圖



重大主題

- 1 經濟績效
- 2 誠信經營
- 3 創新產品與技術
- 4 客戶服務管理
- 5 風險管理
- 6 勞雇關係
- 7 資訊安全
- 8 職業安全衛生
- 9 社會經濟法規遵循
- 10 智慧財產權管理
- 11 有關環境保護的法規遵循
- 12 公司治理
- 13 勞資關係
- 14 客戶隱私
- 15 稅務
- 16 空污
- 17 能源
- 18 溫室氣體排放

次要主題

19 顧客的健康與安全	20 氣候變遷財務影響	21 水與放流水	22 反貪腐	23 市場形象	24 可再生能源
25 訓練與教育	26 行銷與標示	27 物料	28 強迫與強制勞動	29 廢棄物	30 採購實務
31 供應商環境評估	32 不歧視	33 間接經濟衝擊	34 童工	35 反競爭行為	36 員工多元化與平等機會
37 生物多樣性	38 人權評估	39 當地社區	40 供應商社會評估	41 結社自由與團體協商	42 保全實務
43 原住民權利	44 公共政策				

1.3 重大主題選擇價值

本報告書以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及 ESG 討論建議事項，每年於董事會進行報告，持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

重大主題	對應 GRI Standards/ 自訂主題	管理方針揭露章節	價值鏈衝擊邊界			
			組織內	組織外		
			萬在工業	供應商/承攬商	客戶	社會大眾
經濟績效	GRI 201	二、永續深耕	■	-	-	-
誠信經營	自訂主題	二、永續深耕	■	●	-	-
公司治理	自訂主題	二、永續深耕	■	-	-	-
風險管理	自訂主題	二、永續深耕	■	●	●	□
創新產品與技術	自訂主題	三、產品價值鏈	■	●	●	-
客戶服務管理	自訂主題	三、產品價值鏈	■	-	●	-
勞雇關係	GRI 401	五、平等職場與共	■	-	-	-
勞資關係	GRI 402	五、平等職場與共	■	-	-	-
資訊安全	自訂主題	二、永續深耕	■	●	●	□
職業安全衛生	GRI 403	五、平等職場與共	■	●	-	□
社會經濟法規遵循	GRI 419	二、永續深耕	■	●	●	□
有關環境保護的法規遵循	GRI 307	二、永續深耕	■	●	●	-
能源	GRI 302	四、綠色產能自足	■	●	-	□
溫室氣體排放	自訂主題	四、綠色產能自足	■	●	-	□

■：直接衝擊 ●：商業行為衝擊 □：促成衝擊

第二章、永續深耕

管理方針

重大主題：經濟績效	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	提升獲利是企業營運的基礎，強化企業競爭力以面對外在環境變動和挑戰，維持長期營利能力，並創造長期穩定的永續發展績效。
本主題管理目的	追求股東權益與企業永續成長的平衡。
策略/目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1.與品牌大廠及關鍵通路商協作開發，建立公司品牌地位，提高品牌能見度。 2.鞏固歐、美及台灣汽車市場關鍵客戶，持續開發新市場、新通路以提升市場佔有率。 3.掌握產業趨勢，研發符合市場及客戶需求之產品，增加市場競爭力。 4.以產品多樣化及品質優勢策略，因應顧客地域需求彈性報價，增加營收。 5.運用生產技術優勢，結合新產品、新工法研發能力，產品設計成本最佳化，提升獲利。
專責部門/投入資源/具體行動方案	<p>專責部門： 董事會、財務部。</p> <p>投入資源： 以提升獲利永續經營為前提，透過董事會及營運績效會議等制定合宜之發展策略。</p> <p>具體行動方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.定期召開董事會及功能性委員會。 2.定期召開公司營運績效會議。
申訴機制	可透過發言人/代理發言人聯絡電話、電子郵件進行相關意見回饋。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.定期召開公司營運績效會議，追蹤檢討經營績效。 2.定期召開董事會，確保發展策略方向的合宜性及延續性。
績效與調整	2021年合併營收較2020年成長14%，營業淨利較2020年增加65%，稅後淨利較2020年增加180%，未來將依據公司內外部環境變化，調整公司經營方向及年度目標。

重大主題：誠信經營、公司治理、風險管理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	誠信經營是公司永續發展之經營基礎，透過有效的公司治理運作、嚴謹的風險管理機制，實踐企業永續經營責任、提昇公司經營績效並保障利害關係人權益。
本主題管理目的	防範潛在之營運風險，加強企業風險管理，建立利害關係人對公司之長期信賴。
策略/目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1.建立誠信經營之企業文化，落實誠信經營政策，規範從事商業活動時嚴格遵守誠信原則，持續對員工進行從業道德之訓練宣導。 2.建置有效之公司治理架構，保障股東權益，尊重利害關係人權益，強化董事會職能。 3.透過辨識與管理內外部風險，衡量分析風險因子對本公司帶來的衝擊，以制定相應的策略與實施規劃。
專責部門/投入資源/具體行動方案	<p>專責部門： 董事會、稽核室、財務部。</p> <p>投入資源： 以保障股東及利害關係人權益為前提，針對日常業務進行風險辨識管理，透過稽核室、董事會等確保公司治理之有效性。</p>

	具體行動方案： 1. 制定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」。 2. 定期召開董事會及功能性委員會。 3. 定期進行董事會及功能性委員會績效評估。
申訴機制	可透過發言人/代理發言人聯絡電話、電子郵件進行相關意見回饋。
管理評量機制	1. 每年至少召開一次董事會，稽核主管向董監事說明內部稽核結果及缺失改善追蹤狀況。 2. 每年依「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法及程序」進行董事會及功能性委員會績效自評。
績效與調整	1. 2021 年董事會及薪酬委員會績效自評結果：董事會績效自評整體平均分數 4.38(滿分為 5 分)，個別董事成員績效自評整體平均分數 4.89(滿分為 5 分)，薪酬委員會績效自評整體平均分數 4.96(滿分為 5 分)。 2. 2021 年無任何違反誠信經營，經濟法規而遭主管機關裁罰之事件。

重大主題：資訊安全	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	保護客戶隱私與機密，才能與客戶建立維持緊密互信關係。在數位化時代公司致力於資訊安全管理，以有效維護客戶權益與保護公司數位資產。
本主題管理目的	保護客戶隱私與機密，確保公司資訊資產安全，以維持客戶與公司權益。
策略/目標與標的	資訊安全政策： (1) 維持各資訊系統永續運作。 (2) 防止駭客、各種病毒入侵及破壞。 (3) 防止人為意圖不當及不法使用。 (4) 防止機敏資料外洩。 (5) 避免人為疏失意外。 (6) 維護實體環境安全。 資訊安全目標： 持續強化資安管理，保障公司資訊資產安全，以維護客戶、股東、員工及供應商之權益。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門： 為提升公司資訊安全，資訊部設置資安專責人員，負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項，並推展資訊安全意識。 投入資源： 本公司已設置硬體防火牆、電子郵件防護閘道器、電腦防毒軟體，資料備份系統，以提供完善防護機制。 具體行動方案： 1. 電腦設備安全管理。 2. 網路安全管理。 3. 病毒防護與管理。 4. 系統存取控制。 5. 確保系統的永續運作。 6. 資安宣導與教育訓練。
申訴機制	可利用電話、電子郵件等管道向本公司資安人員申訴。

管理評量機制	每年針對資訊安全管理進行 PDCA 之有效行評量，持續強化改善公司資安管理。
績效與調整	1. 2021 年度無發生侵害客戶機敏資料投訴事件。 2. 2021 年度無收到來自外部或監管機關之相關資安投訴事件。

重大主題：社會經濟法規遵循、有關環境保護的法規遵循				
報導要求	永續管理方針			
本主題的重大原因	法規遵循是公司經營的基本要求，若違反相關法規，可能導致名譽及財務上之損失，嚴重者更會影響公司經營。遵循國內外及客戶之相關法規要求，並符合國際趨勢潮流是本公司永續發展的重要基礎與課題。			
本主題管理目的	有效管理本公司法規風險，確保公司經營活動皆已遵循相關法令。			
策略/目標與標的	法規遵循政策： 委請法律專業人員就營運所涉及之各項法律，做專業評估及執行。			
	法規遵循目標：			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>短期</th> <th>中長期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>遵循法規，避免重大違規及裁罰情事。</td> <td>建置相關規範，定期執行法規查核，並留意與公司營運相關法規制定和發展，並以零違規為管理目標。</td> </tr> </tbody> </table>	短期	中長期	遵循法規，避免重大違規及裁罰情事。
短期	中長期			
遵循法規，避免重大違規及裁罰情事。	建置相關規範，定期執行法規查核，並留意與公司營運相關法規制定和發展，並以零違規為管理目標。			
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門： 稽核室。 投入資源： 以落實誠信經營為前提，透過教育訓練及會議等強化各級主管及員工守法意識。 具體行動方案： <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 2. 為確保公司遵守相關法規，公司密切注意可能對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 3. 遵守政府法令規章，如公司法、證券交易法及其他相關規章、環保及社會有關法令。 4. 藉由內部控制及稽核機制的完善建立與落實執行，達成確保法令遵循的目標。 5. 依法規及相關管理辦法，定期評估適用法令與規章適時性。 			
申訴機制	利害關係人可透過電話、電子郵件申訴窗口進行相關意見回饋。			
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司依 ISO 14001、ISO 45001 內部管理審查程序，每年針對環境、內部管理進行內部及外部之稽核，並予以檢討改進。 2. 稽核室依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定，每年執行一次法令規章遵循查核，確保公司依循法令規定。 			
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2021 年無違反健康及安全法規、產品標示法規、反托拉斯相關規定之情事發生。 2. 2021 年無任何違反環保法規、社會經濟法規事件。 3. 2021 年無違反誠信經營、反競爭壟斷、貪腐相關法令遭主管機關裁罰之事項。 4. 2021 年公司無發生歧視、強迫勞動使用童工。 			

2.1 務實的營運治理

萬常山先生於 1962 年創立萬壽鋁業，成為台灣第一家民營鋁擠型廠，以其先進之鋁合金冶煉，精密擠型、熱處理等相關技術，著力於鋁合金羽、網球拍生產，於 1989 年創下世界產量 95%，為台灣搏得鋁質球拍王國之美名。

1980 年代台灣汽車產業蓬勃發展，基於產業向下垂直整合的理念，並有效運用鋁合金加工技術，於 1984 年成立萬在工業股份有限公司，專業製造汽車空調冷凝器及蒸發器與相關車用零件。1990 年初成功打入汽車製造廠之供應鏈體系，陸續提供 Ford、MAZDA、三菱、SUZUKI 等車廠之冷凝器、蒸發器、暖氣蕊子之產品線。萬在工業除了正廠零件供應外亦佈局 AM 市場，1992 年成功打入北美 OES 市場，為 Modine、Valeo 之 OES 供應，1998 年策略聯盟打開北美碰撞市場，並於 1999 年打入歐洲 AM 市場，成為市場主流供應者。

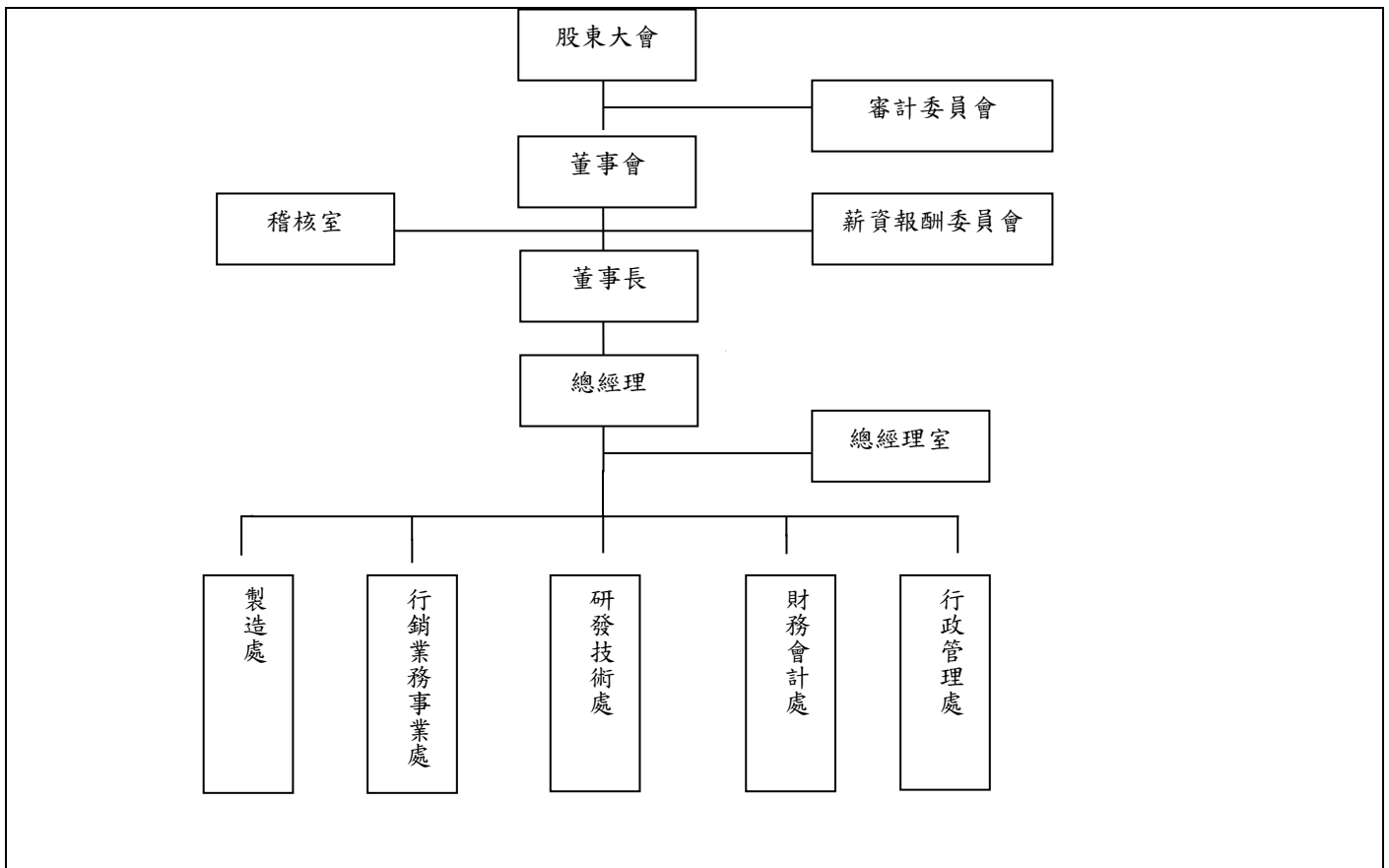
面對 21 世紀的挑戰，萬在工業已於 2016 年三月掛牌上櫃，秉持著創辦人「創新、敏捷、品質、務實，深耕台灣，永續經營，並放眼國際」的經營理念，與供應商及客戶共創未來。

公司基本資料表	
公司名稱 (全名)	萬在工業股份有限公司
成立日期	1984-05-07
市場別	上櫃
上櫃日期	2016-03-15
股票代碼	4543
產業類別	電機機械
資本額	569,700 仟元
銷售額	927,189 仟元
公司地址	萬在工業股份有限公司：台南市關廟區中山路二段 260 號 廈門萬載工業有限公司：福建省廈門市翔安區馬巷鎮舩山北二路 1101 號
公司外觀	
	
	萬在工業股份有限公司
	廈門萬載工業有限公司

2022 年 04 月 02 日

股東持股結構			
股東	人數	持股股數	持股比例
政府機構	0	0	0
金融機構	1	3,000	0.01
其他法人	17	18,925,427	33.22
個人	1,629	34,398,061	60.38
外國機構及外人	8	3,643,512	6.39

組織架構圖



各主要部門所營業務	
主要部門	主要職掌
總經理室	1. 中長期經營計劃擬案提報層峰決策 2. 經營高層交辦專案業務展開及遂行
製造處	1. 依生產排程需求以 SOP 為基礎生產各項產品 2. 製程異常回饋提報製程單位改善處置 3. 品質異常回饋提報品質單位改善處置 4. 製造生產廠務之統籌 5. 管控廠內之生產排程、交期及產量、生產製程管制與調配 6. 建立標準生產率和效能，分析生產線平衡率，制訂生產流程動線規劃，推展產線自動化系統 7. 公司品質體系的推行與建立 8. 供應商 IQC 管理以及製品 IPQC、FQC、OQC 檢驗之監督管理 9. 外部品質認證及主導內部品質稽核活動 10. 品質系統文件管理中心之建立與維護
行銷業務事業處	1. 業務發展策略規劃與執行計劃訂定 2. 行銷活動及行銷策略規劃 3. 蒐集市場資訊及客戶開發 4. 市場產品競爭分析，並研擬因應策略，以確保利潤和市場佔有率 5. 客戶關係及客戶管理
研發技術處	1. 新產品開發 2. 核心技術之發展、規劃及導入生產製程

各主要部門所營業務	
主要部門	主要職掌
	3. 專利申請、維護、管理及相關技術情報蒐集 4. 相關實驗資料庫建構及管理
財務會計處	1. 公司整體財務規劃，資金運用調度及風險管理 2. 公司財務制度及作業程序之規劃及擬訂 3. 各項會計、稅務、股務管理與作業，決策支援分析 4. 配合會計師查帳作業
行政管理處	1. 人員招募聘任及人力資源分配 2. 庶務性採購及工程發包事宜 3. 原物料採買、設備購置作業執行 4. 物料庫儲管理 5. 電腦化資訊系統推動及電腦程式業務設計等
稽核室	營業活動、作業流程例行稽核及內部控制制度執行與改善，並提供管理階層相關分析與報告

公司沿革	
1984 年	1.萬在工業(股)公司成立，實收資本額新台幣 6,000 仟元。 2.生產汽車水箱、冷凝器、蒸發器等相關汽車零組件。
1984-1987 年	建設廠房，購置設備，機器試車，正式量產。
1988 年	與松下電器合作，開發標緻 405 冷凝器並於次年導入量產，為萬在工業第一個 OEM 之客戶。
1989-1990 年	1.持續開發標緻 305 及 205 冷凝器，並導入 OEM 量產。 2.與台全電機接洽合作，開發中華汽車、雷諾汽車與太子汽車等各式冷凝器，並導入 OEM 量產。
1991 年	以車用各種熱交換器為發展方針，全面更新公司機械設備，如 NOCOLOK 焊接爐，三菱重工高速鱗片切捲成形機等日本原廠最先進之設備。
1992-1993 年	1.與台灣汽車冷氣(TAA)合作開發中華卡車系列冷凝器。 2.開發扁管式蒸發器，經國內外客戶品質認可，導入量產。
1994 年	1.開發新型平行流冷凝器申請專利。 2.與松下電器合作開發鈴木吉星、金吉星及大發系列冷凝器，導入 OEM 量產。
1995 年	新型 MPC 冷凝器獲得歐洲客戶認證，導入 OEM 量產。
1996 年	1.通過台全電機及松下電器品質驗證，供應扁管式蒸發器，投入 OEM 量產。 2.通過通用汽車(GM)南非廠認證，供應扁管式蒸發器組合。
1997 年	1.通過西班牙 Suzuki 原廠品質認證，供應蒸發器組合。 2.研發加工生產積層式蒸發器，導入量產。
1998 年	1.ISO 9002 認證通過。 2.影印機感光滾筒取得富士電機認證銷售日本。 3.通過 Hutchinson 品質測試，供應鋁質接頭。
1999 年	1.辦理現金增資 133,000 仟元，及盈餘轉增資 32,000 仟元，增資後實收資本額為 192,000 仟元。 2.QS 9000 認證通過。
2000 年	1.開發新平行流冷凝器及其相關量產之技術及設備。 2.Delphi 水箱量產，供應台朔 MAGNUS 系列汽車水箱。

2001 年	1.辦理盈餘轉增資 19,200 仟元，增資後實收資本額為 211,200 仟元。 2.通過日本 Z.V.C.C 及 JCS 品質測試，供應鋁質接頭。 3.簽定日本昭和電工(SDK)之 LAMIEVAP 技術合作合約，並成為昭和電工全球維修市場之總代理。 4.簽訂美國摩丁公司(MODINE)PFC 專利使用合約，進入美國維修市場。
2002 年	1.辦理現金增資 148,800 仟元，增資後實收資本額為 360,000 元。 2.安裝 LAMI EVAP(積層式蒸發器)之生產線，並進行量產。 3.開發油冷卻器。
2003 年	1.辦理現金增資 6,000 仟元，增資後實收資本額為 366,000 仟元。 2.獲得 TS-16949 系統認證。
2004 年	獲得 ISO 9001:2000 及 ISO 14001 認證通過。
2005 年	1.辦理盈餘轉增資 18,300 仟元，增資後實收資本額為 384,300 仟元。 2.投資設立第 2 條車用熱交換器生產線，並正式投入量產。
2007 年	1.獲得台南縣政府頒發 2007 年度創新研發績優企業。 2.導入 BSC/KPI 績效管理系統。
2008 年	設置水箱性能實驗設備機。
2009 年	1.辦理現金增資 700 仟元，增資後實收資本額為 385,000 仟元。 2.增建沖壓新廠完工啟用。 3.購入德國製管機設備正式量產。
2010 年	高架式倉儲設備及廠房完工啟用。
2011 年	1.辦理現金增資 1,500 仟元，增資後實收資本額為 400,000 仟元。 2.投資第 3 條車用熱交換器生產線，4 月份正式投產。 3.導入 ORACLE ERP 新系統，10 月份正式上線。 4.TOSHMS / OHSAS 18001 認證。
2012 年	1.辦理現金增資 4,000 仟元，增資後實收資本額為 440,000 仟元。 2.投資設立 Cavalier(SAMOA)及廈門萬載工業有限公司。 3.i-Supply 供應商管理系統導入。 4.證期局核准公開發行。
2013 年	1.通過家電空調散熱片能力驗證並取得訂單。 2.申請通過經濟部業界科專補助計畫。 3.高階伺服器兩相板式散熱模組開發完成。
2014 年	1.完成申請鄰近工業用地變更地目，並取得建照。 2.設置汽車空調單體性能測試系統(冷凝器、蒸發器、暖氣蕊仔、風扇組合、壓縮機)，爭取車廠訂單及建立自主保證基礎。 3.櫃檯買賣中心核准登錄興櫃。
2015 年	1.辦理盈餘轉增資 24,640 仟元，增資後實收資本額為新台幣 517,440 仟元 2.12000 流明高功率雷射投影機水冷系統開發完成出貨。 3.新建九廠倉庫落成啟用。
2016 年	1.辦理現金增資 48,260 仟元，增資後實收資本額為新台幣 565,700 仟元 2.櫃檯買賣中心核准登錄上櫃。 3.員工認股權行使認購 1,200 仟元，增資後實收資本額為新台幣 566,900 仟元。
2017 年	員工認股權行使認購 1,500 仟元，增資後實收資本額為新台幣 568,400 仟元。
2018 年	員工認股權行使認購 500 仟元，增資後實收資本額為新台幣 568,900 仟元。
	1.員工認股權行使認購 800 仟元，增資後實收資本額為新台幣 569,700 仟元。

2019 年	2.導入行動倉儲系統。
2020 年	通過 DICH 大中國區認證。
2021 年	1.自駕車 ECU 水冷散熱模組開發完成。 2.自駕車電池水冷散熱/熱回收系統開發完成。

萬在工業之稅務管理負責人為總經理，日常稅務行政與管理則委託由財務會計處處長執行。此外，萬在工業亦透過外部稅務諮詢機構提供專業服務，強化專業知識。董事會委託監察人定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、稅務遵循、企業風險管理等重大事項查核。

本公司依據法令規定制定之稅務風險管理辦法如下：

- 1.租稅評估應具備適切資格及專業經驗。
- 2.重大決策皆納入租稅評估，經相關層級人員核准。
- 3.稅務報告資訊透明化。
- 4.基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動。

下表為各項財務資訊，並且揭露員工薪資和社會投資等資訊，2021 年本公司營業收入較前一年度增加 14.3%，主要因素為汽車空調模組及冷卻模組因北美地區訂單增加，故整體營收金額較去年同期增加。

項目/年度	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入(仟元)	918,276	811,052	927,189
營業毛利(仟元)	174,204	155,182	177,931
營業損益(仟元)	25,034	29,825	49,184
營業外收入及支出(仟元)	2,658	-13,434	-7,577
稅前淨益(仟元)	27,692	16,391	41,607
本期稅後淨利(仟元)	18,327	10,698	29,928
本期綜合損益總額(仟元)	15,034	15,163	27,613
每股盈餘(元)	0.32	0.19	0.53
員工福利金額(仟元)	201,294	183,887	196,589
股利(仟元)	39,879	0	0
員工薪資(仟元)	159,959	145,325	162,659
支付出資人款項(仟元)	39,879	0	0
支付政府的款項(仟元)	12,075	6,684	8,641
社區投資(仟元)	641	150	401

備註：

- 1.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
- 2.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅 所得稅 財產稅)跟罰金。
- 3.社區投資指的是捐款及捐贈。

倡議與參與

本公司積極主動參加國內公協學會交流活動，除了貢獻各專業領域的知識與實務經驗，並透過彼此交流，獲得精進製程與各方合作的機會，截至 2021 年，本公司共參加 8 個產業協(學)會，如下表

所示：

公協學會名稱	會員資格
台灣輕金屬協會	會員
台北市進出口商業同業公會	會員
台灣汽車電裝品協會	會員
台灣熱管理協會	會員
台南市總工業會	會員
台灣區車輛工業同業公會	會員
社團法人台南市億載會	會員
台灣區金屬品冶製工業同業公會	會員

董事會

董事會為本公司最高的決策團隊，是由各具備多元背景、充足專業知識、經驗與卓越見識並擁有高度道德標準的專業人士所組成。萬在工業公司董事會由 7 位董事組成，包含 3 位獨立董事，具員工身分之董事比率為 29%，獨立董事比率為 43%，本公司亦注意董事會成員組成之性別平等，女性董事比率為 14%。兩位獨立董事任期年資皆達 9 年，其資格條件均符合法令規定之獨立董事規範，且熟稔本公司財務及營運情形。

萬在工業董事會成員之提名與遴選，依照公司章程及「董事選舉辦法」，採候選人提名制，並依公司之營運型態及發展規劃。其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本公司董事會至少每季召開一次會議。且為維持本公司董事會成員之公司治理與經營能力，公司規定董事會成員每年需接受教育訓練，2021 年度每位董事與監察人皆進修達 6 小時。

本公司於「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款：「對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係，如有害於公司利益之虞，得陳述意見，但不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避。」並於每年依董事會績效評估辦法及程序第 6 條及第 8 條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。本公司董事會績效評估之執行，宜至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。且董事會內部績效評估結果，於次一年度第一季結束前完成。本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，至少包含五大面向：

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

董事會成員學經歷如下表所示：

職稱	姓名	年齡	初次選(就)任日期	主要學(經)歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	萬正乾	50-60 歲	2019.5.27	● 美國哥倫比亞大學企	● 萬在工業總經

				管碩士 ● 台灣大學法律系	理 ● 廈門萬載工業有限公司董事
董事	萬正豐	50-60 歲	2019.5.27	● 成功大學 EMBA 高階管理碩士 ● 美國加州大學聖地牙哥分校機械及材料科學運用研究所碩士	● 萬在工業副總經理 ● 廈門萬載工業有限公司監察人
董事	萬許珠菊	70-80 歲	2012.9.11	● 台南一中補校 ● 萬在工業董事 ● 萬在工業財務部高級專員	● 邑茗豐投資(股)公司董事
董事	黃正安	60-70 歲	2012.9.11	● 台灣大學法律系 ● 長安法律事務所律師	● 恆耀國際(股)公司獨立董事
獨立董事	陳雍之	50-60 歲	2012.11.20	● 德國慕尼黑大學法學博士 ● 台灣大學法律系法學士、法學碩士 ● 博仲法律事務所律師 ● 光寶科技(股)公司法務部處長	● 全日物流(股)公司獨立董事 ● 宏腦科技(股)公司監察人 ● 台聚關係企業(華夏、亞聚、台達化、越峯)公司治理主管
獨立董事	譚安宏	50-60 歲	2012.11.20	● 中央大學機械工程學系博士 ● 中央大學機械工程學系碩士 ● 元富鋁業(股)公司特助	● 健行科技大學機械工程學系教授 ● 日商昭和電工株式會社台灣分公司資深顧問
獨立董事	陳志昌	50-60 歲	2021.7.23	● 國立雲林科技大學企管博士 ● 美國東華盛頓州立大學公行管理碩士 ● 台灣首府大學企管系主任 ● 帛漢股份有限公司董事	● 帝碩科技股份有限公司 董事長 ● 倉佑實業股份有限公司 獨立董事 ● 宏佳騰動力科技股份有限公司獨立董事 ● 信立化學工業股份有限公司獨立董事 ● 國立雲林科技

					大學企管系兼任助理教授 ● 南華大學永續綠色科技碩士學位學程兼任助理教授
--	--	--	--	--	---

備註：本公司之董事及獨立董事，一位為女性，其餘皆為男性。

董事教育訓練課程項目與時數：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
法人董事 代表人	萬正乾	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	
法人董事 代表人	萬正豐	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	
法人董事 代表人	萬許珠菊	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	
監察人	莊秀淑	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	
獨立董事	譚安宏	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	
監察人	黃崇輝	2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	3	6
		2021/04/28	台灣董事學會	公司治理 3.0 永續發展藍圖-新規範、新趨勢	3	

獨立董事	陳志昌	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	9
		2021/05/04	台灣董事學會	數位轉型 驅動企業新價值	3	
		2021/04/28	台灣董事學會	公司治理 3.0 永續發展藍圖-新規範、新趨勢	3	
董事	黃正安	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG 資訊揭露規範	3	
監察人	陳耀宗	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	從 CSR 到 ESG 企業管理心法	3	6
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG 資訊揭露規範	3	
獨立董事	陳雍之	2021/12/20	社團法人中華公司治理協會	董事會如何解讀港府修訂稅務條例並面對台灣反避稅法案	3	30
		2021/12/07	臺灣證券交易所	2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
		2021/11/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2021 年度防範內線交易宣導會	3	
		2021/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何審閱永續報告書：ESG 資訊揭露規範	3	
		2021/10/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2021 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		2021/10/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易案例探討	3	
		2021/09/01	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	後疫情時代與中美貿易戰下的資安價值	3	
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6	

薪酬與審計委員會職能

為健全萬在工業董事、監察人及經理人薪資報酬制度，依證券交易法第 14 條之 6 及股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法，本公司制定薪資報酬委員會組織規章，特訂定薪資報酬委員會組織規章以利遵循。薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，委員由全體獨立董事組成，總人數不得少於三人，其中一人為召集人，成員之任期與委任之董事會屆期相同。本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論。其職權包含訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。以及定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬，並於每年至少召開二次會議。

本公司於 2022 年設置審計委員會，此委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，成員中至少一人具備會計或財務專長。每季至少召開一次審計委員會議，並得視需要隨時召開會議，並定期檢討組織規程相關事項，提供董事會修正。且經本委員會決議之事項，其相關執行工作，得授權召集人或本委員會其他成員辦理續行辦理，於執行期間向本委員會為書面或口頭報告，必要時應於下一次會議提報本委員會追認或報告。此委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

2.2 風險管理機制

管理風險是企業永續經營的關鍵工作之一，故萬在工業必須建立必要之風險管理的機制，藉以辨識、評估公司日常營運可能遭遇的風險，進而提出因應策略。以下為本公司之風險項目及因應措施：

風險事項	
項目	因應措施
利率	本公司 2021 年度及 2020 年度利息支出分別為 5,457 仟元及 5,244 仟元，佔各期營業收入比率分別為 0.59%及 0.65%，佔稅前淨利比率分別為 13.12%及 31.99%，佔本公司營業收入及稅前淨利比重尚屬有限，且本公司基於穩健保守之財務管理基礎下，財務部門平日與往來銀行維持密切聯繫，並密切掌握利率變動的相關訊息以研判未來利率之走勢，以適當調整借款利率。
匯率變動	本公司 2021 年度及 2020 年度之外銷比重約 70%~75%，為規避匯兌風險，本公司收款與付款採同一幣別之自然避險方式，且從事遠期外匯合約等衍生性金融商品交易之目的，主要為規避因匯率波動所產生之風險。 本公司 2021 年度及 2020 年度兌換利益、金融資產評價利益(損失)分別為(19,951)仟元、(37,554)仟元及 0 仟元、0 仟元，匯率變動應不致對本公司損益有重大影響。本公司因應匯率變動之措施係以自

	然避險為主，收款及付款盡量以相同幣別交易，使外幣部位自然降低，對於曝險外幣之部位，適度利用衍生性金融商品作為避險工具，估計外銷貨款之外幣流入時點，出售或買入遠期外匯，或直接於外匯市場買賣現貨，來規避匯兌風險。另本公司財務部門平日與往來銀行維持密切聯繫，並密切掌握匯率變動的相關訊息以研判未來匯率之走勢，盡量降低匯率變動對公司的營業利潤產生影響。
通貨膨脹	本公司截至年報刊印日止尚未有因通貨膨脹而對本公司損益產生重大不利影響之情事。本公司除了密切觀察市場物價波動，積極開發原物料供貨來源，以試圖降低生產成本外，並與客戶維持良好的關係適時的向客戶反應生產成本，故本公司目前尚能有效控制通貨膨脹對本公司獲利的影響。

● 緊急應變計畫

為使本公司於生產過程中之突發事件能予以適當之因應以滿足客戶之需求，本公司訂定緊急應變計畫管理程序，凡因突發事件足以影響本公司生產製造相關作業時，皆適用此程序。此緊急應變計畫管理程序由廠務部召開跨部門小組活動，分析、比較、確認各項狀況，以配合擬定之步驟，並執行相關規定。以下為本公司之緊急應變計畫管理程序之項目及因應措施：

緊急應變計畫管理程序	
緊急事件項目	因應措施
人力資源不足	<p>人力資源不足時，廠務部主管應召集相關部門人員，就現有人力狀況及客戶需求狀況進行分析。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 加班計劃排定。 ● 緊急應變生產計劃排定。 ● 人員調度支援辦法之調配。 ● 請協力廠商協助相關作業(如：開模、沖壓、擠型等作業)。 ● 募員作業加速進行。 ● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。 ● 協調 XMZ 生產線，進行該廠產品、物料庫存量調度、及產線產能支援，協助 TMZ 訂單生產。
主要設備故障	<p>主要設備故障時，廠務部應召集相關部門人員就故障狀況、修復時間確認等進行分析。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 設備修復後，立即以加班、緊急應變生產計劃排定。 ● 相關共用設備支援協助生產，重新排定生產順序，若有時間之瓶頸亦以加班或緊急應變生產計劃排定。 ● 請協力廠商協助相關作業。 ● 租借設備(如：空壓機、堆高機等以租用方式配合生產活動進行)。 ● 協整廠內產線，調整 A/C(五廠)、RAD(三廠)產線資源緊急調度，支應訂單需求。 ● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。 ● 協調 XMZ 生產線，進行該廠產品、物料庫存量調度、及產線產能支援，協助 TMZ 訂單生產。
天然災害、公共設施中斷	<p>公共設施中斷時(如：停水、停電等狀況)，廠務部主管應先召集相關部門人員確認有關單位之修復狀況、修復時間，再依客戶需求狀況，進行因應措施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 待設備修復後，立即以加班、緊急應變生產計劃排定。 ● 租借相關設備，以配合生產活動進行。 ● 請協力廠商協助相關作業。 ● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。

緊急應變計劃管理程序	
緊急事件項目	因應措施
	<ul style="list-style-type: none"> ● 協調 XMZ 生產線，進行該廠產品、物料庫存量調度、及產線產能支援，協助 TMZ 訂單生產。
售後市場退貨之應變	當營業部門收到退貨訊息時，應立即判斷客戶反應之狀況，如須跨單位作業時，則立即召集相關單位召開緊急應變會議，共同研討應變計劃並立即實施。保持密切聯繫及消除客戶對產品品質之抱怨，應參照「客戶服務及抱怨處理程序」之內容實施。
供應鏈中斷	當供應鏈中斷時，將啟動其他供應商供貨或採取外包機制，並協調原有供應商適時分批出貨，如影響客戶交期將主動與客戶協調交期。
資訊科技系統網路攻擊	當公司網路遭受攻擊時，立即切斷公司內、外連通網路，使其避免擴散，針對已受影響單機或系統立刻予以修護或還原等措施。
識別和評估所有生產過程和基礎設施設備的內部和外部風險	以確保生產的輸出，確保滿足顧客的要求，根據風險和對顧客的影響制定緊急計畫，每年定期測試緊急計畫的有效性以及定期對緊急計畫進行審查，並保存相關執行紀錄，並適時更新緊急計畫內容，以符合適切性，對於緊急計畫的修訂、授權修訂人也一併留下紀錄。
事態升級	當事態嚴重或緊急事件時，需向總經理/管理代表報告並裁示其緊急因應措施。

● 資訊安全管理

為保障本公司資料之安全性與機密性，以及確保本公司電腦系統正常運作，防止電腦程式及檔案資料因人為疏失、竊盜、天然災害、硬體設備故障或人為惡意破壞等情事，造成公司電腦無法正常作業。故特訂定「電子媒體管理辦法」與「資通安全管理政策」。公司資訊安全之權責單位為資訊處，負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項，並推展資訊安全意識。且稽核處為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

本公司重視客戶資訊保密及隱私權問題，為有效管理客戶資料及安全維護，萬在工業員工需簽訂「員工保密契約書」，確保公司機密資料不外洩。更進一步訂定「資訊系統管理辦法」：定期檢查防火牆之設定，並經適當核准後補強防火牆軟體，防護阻擋外部網路攻擊與非法入侵，並安裝防毒軟體，亦針對網路非法入侵之防範，公司之網路非法入侵偵測伺服器需全天候為偵測運作，充分落實客戶資料安全防護。2021 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

資訊安全具體管理方案	
項目	管理方案
電腦設備安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房保留進出紀錄存查。 ● 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置藥劑式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。 ● 機房主機配置不斷電與穩壓設備，避免台電意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。 ● 同仁由遠端登入公司內網存取 ERP 系統，必須申請 VPN 帳號，透過 VPN 的安全方式始能登入使用，且均留有使用紀錄可稽查。 ● 配置上網行為管理與過濾設備，控管網際網路的存取，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。

病毒防護與管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。 ● 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的 PC。
系統存取控制	<ul style="list-style-type: none"> ● 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊室建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。 ● 帳號的密碼設置，規定適當的強度、字數，並且必須文數字、特殊符號混雜，才能通過。 ● 同仁辦理離(休)職手續時，資訊室依人資離職通知，進行各系統帳號的刪除作業。
確保系統的永續運作	<ul style="list-style-type: none"> ● 系統備份：建置分地備份系統，採取日備份機制，異地電腦機房各存一份備份資料，且異地建置備援系統，以確保系統與資料的安全。 ● 災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。 ● 租用電信公司兩條數據線路，透過頻寬管理設備，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。
資安宣導與教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 提醒宣導：要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。 ● 資安宣導：提供資訊安全實例文件給同仁參考。

氣候變遷影響與應對

因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來環保節能、安全衛生及保育意識高漲，本公司需善盡其企業社會責任，方能於產業界有立足之地。為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，萬在工業針對各項氣候變遷風險擬定策略，期望能夠減少對環境的污染，以落實企業永續發展之目標。本公司未來可能面臨的重大衝擊及其因應對策請見下表。

風險類別	停水(限水) / 停電 / 颱風交通中斷
治理單位	製造處
策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 備用水塔(地下水池) / 緊急發電系統 / 緊急通報暨廠務聯繫 ● 藉由環境考量面以及風險評估將針對廢棄物、空以及廢水擬定相關策略、減少環境衝擊： <ol style="list-style-type: none"> 1. 廠房屋頂於 2015 年起裝設太陽能發電設備，減少環境污染產生 2. 鑑於水災、地震、火災等，建立各項緊急應變策略 3. 落實廢棄物分類即可再利用回收 4. 有價值並可出售者---出售給資源回收廠商 5. 無價值但資源回收商同意協助回收者---資源回收商無償協助處理，達到降低處理成本 6. 資源回收商無力處理品項---縮小或破碎廢棄物縮小體積，置入生活垃圾子母車，廠商清運焚化(付費)
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 啟用備用設備 / 供應等系統，若遇人力出勤等問題則統一由製造處進行彙整及指示 ● 經評估後，主要針對政策與法規以及市場風險與機會： <p>風險</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因應能源政策，本公司設置太陽能發電來降低環境污染以及創造效益

	<p>2. 面對天災氣候變遷，可造成公司層面上的產能下降，因應策略為加強緊急應變訓練，以及水災時排水系統加強</p> <p>機會</p> <p>1. 風險的因應策略同時提高公司產能並提高營收</p> <p>2. 建立太陽能發電，有效降低環境污染環境友善</p>
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 建置太陽能發電系統 ● 每年依照法規定期申報，空、水、廢、土污、溫室氣體排放等等，符合環保法規 <p>要求使公司營運上順利</p>
財務影響	<p>備援相關計畫為預防不可預知的風險，故除每年定期檢修保養外，同時亦會於每三年進行實際演練，雖會造成公司成本支出，但遇上氣候變遷的天災時，已有 2 至 3 次降低工廠內的產品損失，相較於報廢成本支出來計算，仍無虧損。</p>

2.3 遵從法規及弊端預防

萬在工業遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等，制定於工作規則中，明文規定本公司僱用員工不因種族、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、身心障礙或以往工會會員身分而予歧視。以及對員工不得因性別或性傾向而有差別之待遇。工作或價值相同、效率相同者，應給付同等之工資。同時，我們秉持誠信務實原則，遵守政府法令規章，致力於遵行政府規定之環境保護政策，秉持善盡企業對社會應盡之責任，並透過內部稽核，所有部門廠室及子公司，需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督之機制。於 2021 年度本公司無任何歧視事件發生，目前為止也無任何相關申訴紀錄，亦無發生違反任何相關社會與經濟領域之法律和規定而被罰款之情事，也未發生任何競爭、托拉斯及壟斷等法律訴訟事件。而環保法規方面，本公司依法令規定，申領污染設施設置許可證、污染排放許可證、應繳納污染防治費用及設立環保專責單位人員。故 2021 年度無違反環保法規及遭遇相關罰款之情事發生。以下為申領及設立環境污染證號之項目：

項目		證號
固定污染源設置	金屬表面塗裝程序	南市府環操證字第 D1168-01 號
	廢(污)水排放地面水體	南市府環水字第 00520-11 號
環保專責人員設立	甲級廢水處理專責人員	(106)環署訓證字第 GA470247 號

萬在工業訂有「公司誠信經營守則」，為健全誠信經營之管理，設置隸屬於董事會之專責單位防範營私舞弊。於內部規章、年報、公司網站、各類文宣及對外活動上宣示其誠信經營政策，使經理人、員工、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能瞭解萬在工業之誠信經營理念與規範。本公司禁止「要求、期約或收受不當利益、或接受廠商、利害關係人招待」等不誠信行為。萬在工業之董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，依此守則，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，亦應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。除透過企業文化的傳承來延續此優良傳統，並透過相關組織規章、管控機制及員工訓練嚴加防範。

本公司透過檢舉專線、電子信箱及公司網站舉報系統等建立暢通申訴管道，並由稽核室受理投訴

案件，處理申訴案件時，皆全程保密。2021 年度無接獲及處理之投訴案件。本公司檢舉制度及處理方式如下：

檢舉單位	管理部
檢舉地址	台南市關廟區中山路二段 260 號
檢舉電話	06-5952614
檢舉信箱	finance@manzai.com.tw

內部稽核

為更有效治理公司，萬在工業經由定期與非定期實施內部稽核，以提供必要資訊符合環安衛管理系統、品質管理系統及社會責任系統之國際標準要求及自我要求，確保系統有效實施及維持。

內部稽核流程圖	
作業程序	權責單位
稽核規劃	管理代表/執行秘書
稽核準備	稽核員/受核單位
現場稽核	稽核員/受核單位
稽核結果及處理	稽核員/受核單位
追蹤處理	稽核員/受核單位
結案	管理代表
稽核規劃	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核可依「內部稽核計劃書」安排例行稽核，或因組織的系統、活動、產品或服務發生重大變更時，安排實施稽核。 ● 「內部稽核計劃書」經管理代表核准後實施，公告相關部門週知。 ● 「內部稽核計劃書」因特殊狀況需加以變更時，由管理代表核准後實施，並分發至相關部門，必要時召集稽核小組召開稽核前會議說明稽核計劃。 ● 稽核員應依計劃書事先準備「內部稽核查檢表」以利稽核。 ● 受核單位亦應依計劃書事先準備受核事宜。 ● 稽核頻率以每年一次為原則，若因管理系統變更或組織之需求可增加其稽核頻率。
現場稽核	<ul style="list-style-type: none"> ● 稽核員於約定日期至受核單位進行稽核。並將稽核結果記錄於「內部稽核查檢表」之說明欄中，並經受核單位簽認。 ● 若有不符合事項，則記錄於「環安衛不符合矯正管制單」，並經受核單位簽認。

<p>稽核結果及處理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 受核單位對於不符合事項，應於「環安衛不符合矯正管制單」中提出原因分析、矯正與預防措施及改善期限並簽章。 ● 改善對策應在稽核員與受核單位所協商同意的期限內完成。 ● 不符合事項若屬於環境管理系統及安全衛生管理系統，經矯正完成後，受核單位需將「環安衛不符合矯正管制單」提交至工安單位進行環安系統評估及確認。 ● 改善結果經稽核員追蹤驗證無誤後，經簽章並註明日期及送交管理代表簽核後才可結案。 ● 所有稽核過程產生之記錄應彙整存檔，並應將結果提報管理審查會議。
<p>備註： 稽核員之資格：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 需經過其稽核之系統(如 ISO 14001 /ISO 45001)內部稽核訓練並考核合格之人員。 2. 取得其稽核系統之主任稽核員資格者。 	

反貪腐制度

萬在工業嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，為導引員工之行為符合道德標準，於「工作規則」中規定員工平日之言行應誠實廉潔，注意維護本公司之聲譽，不得利用職務上之關係要求客戶或廠商招待、餽贈或接受佣金、酬金及其他不當利益，並於「公司誠信經營守則」具體規範行賄及收賄，提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益等，對違反者採取之紀律處分。透過年度內控自評作業，公司所有部廠室及子公司，需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督之機制。

本公司亦訂有「道德行為準則」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，並依據「公開發行公司董事會議事辦法」所訂定之董事會議事規則，當董事會議案涉及上開規章中訂定董事自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。除此之本公司為加強員工正確觀念，舉辦反貪腐相關訓練，報導期間受訓人數共計有 85 人，總受訓時數為 85 小時。萬在工業於 2021 年報導期間內公司並無任何貪腐(污)事件發生。

第三章、產品價值鏈

管理方針

重大主題：創新產品與技術			
報導要求	永續管理方針		
本主題的重大原因	為因應高耗能 / 高熱的產品推陳出新，故熱交換的需求也為此亦逐步提升，公司在既有產品的競爭中，為在同業中取得相對優質的毛利率，故需導入新技術的製程，以提升產量並降低生產途程中的能耗損失，同時，創新技術亦帶來企業的轉型，並提供客戶在低能耗的條件下，可取得更大量的熱交換能力，利用非主動式的散熱技術，亦可有助於幫助客戶降低製造產品過程中的碳排放量。		
本主題管理目的	為公司創造更簡化的製造途程，除可降低公司人力需求，亦可降低碳排放量，創新技術更可帶來公司的轉型，以利公司的永續經營。		
策略/目標與標的	創新產品與技術目標：		
	短期	中期	長期
	公司既有設計的規格及製程整合，使零組件及耗材的品項，相較於 2013 年縮減 20%	公司既有設計的規格及製程整合，使零組件及耗材的品項，相較於 2013 年縮減 50%	製程整併後，將共用件投入自動化生產，零件，同時利用既有技術開發高性能的散熱模組，以提升產品多樣性及應用
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門： 本公司台灣總公司針對創新產品與技術成立技術研發推動小組，召集人為營運據點之總經理。 投入資源： 本公司已成立技術研發推動小組，並投資相關軟硬體設施累計共 500 萬元。		
管理評量機制	本公司依內部管理審查程序，每年皆針對產品通用性的管理進行 PDCA 之有效性評量。		
績效與調整	相較於 2013 基準年，本公司 2021 年度已將耗材（諸如紙箱/共用接頭零件）縮減至原有的 45%，符合公司短期目標之設定，未來將推展生產自動化及開發高性能的散熱模組以提升產品多樣性及應用性。		

重大主題：客戶服務管理			
報導要求	永續管理方針		
本主題的重大原因	客戶為公司創造經濟的主要來源，公司依客戶需求，提供最優質的產品與服務		
本主題管理目的	為了解客戶對本公司產品及服務品質的評價作為未來改善之參考，以期提高公司整體競爭力及客戶滿意度		
目標與標的	客戶服務管理之目標： <ul style="list-style-type: none"> 依據顧客滿意度調查結果，評估定期監測製造過程的績效，以證明符合顧客對產品品質和過程效率的要求。 品質系統的績效和顧客滿意度的趨勢與競爭對手或適當的基準進行比較，並經由特助以上主管進行審查。 品質和執行績效的趨勢與品質目標進行比較，依據顧客滿意度風險程度進行優先次序改進措施。 		
專責部門/具體行動方	專責部門：		

案	<p>1. 營業部：客戶滿意度之調查，分析及矯正措施之效果確認</p> <p>2. 各相關單位：矯正措施之提出與執行</p> <p>3. 客戶調查對象核准：由部門經理審查，管理代表核准</p> <p>具體行動方案：</p> <p>公司依 IATF 16949 滿意度調查程序，與客戶密切合作，每年定期以郵寄、傳真或電子郵件方式發出「客戶滿意度調查表」，請客戶填寫後回收，了解並回應客戶的需求及聲音，提供最佳客戶服務。</p>
管理評量機制	<p>客戶滿意度調查評核成績有下列情況發生，須由營業單位開立「品質異常處理報告」，由相關單位針對該評價項目提出說明，必要時營業部須要求責任單位提出矯正措施並加以改善以提升客戶滿意度。</p> <p>1. 客戶最不滿意之事項</p> <p>2. 單項評分低於 5(不包含)</p> <p>3. 客戶建議備註事項</p>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 2021 年客戶滿意度調查總平均分數為 8.1 分，客戶最滿意之服務事項為《產品品質-性能》、《產品品質-規格》、《產品品質-外觀》及《服務-人員態度》。 本公司 2021 年憑藉優質的服務來取得客戶認同，並維持良好的企業形象及滿意度。

3.1 突破傳統的創新研發與服務

萬在工業主要營業項目為汽車空調模組、汽機車冷卻模組、機電冷卻模組之熱交換器之製造加工及買賣。萬在工業透過市場導向的設計想法來精實產品創新開發，再使用精準的產品行銷獲利模式，並持續致力於優化生產條件來提升品質，妥善控制生產成本，致力提升產品利潤率，以強化市場競爭力，並從原料挑選、產品加工、客戶服務等製造過程中，層層把關以確保客戶能獲得最穩定且優良之產品與服務。本公司之產品於 2021 年無違反產品與服務的健康和安全相關法規之裁罰事件發生。下表為銷貨地區及收入明細：

產品或服務項目	銷售區域	銷售額(仟元)	銷售量	銷售量單位
汽車空調模組、冷卻模組	美洲	397,489	387,999	PCS
	亞洲	327,915	348,132	
	歐洲	147,507	162,590	
	其他洲別	35,347	30,376	
其他	亞洲	17,487	(註)	PCS/KG
	歐洲	1,108		
	其他洲別	336		

備註：因銷售量單位不同，故無銷售量。

為強化企業永續之精神，萬在工業堅信為使企業永續經營，公司善盡經濟、環境、社會責任是最重要的關鍵，遵守相關國際協議與法規規範及其影響之原則，此外，產業與環境永續發展也是本公司著重的目標，持續藉由相關協會促進整體社會發展。為了持續改善，本公司積極地推動各項國際系統驗證，目前已取得 ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949 等國際驗證，確保工廠運作符合國際級的品質要求、環境與安全、節能標準。下表為已取得國際認證之證書：



3.2 供應商的承諾與評估

供應商為公司營運的重要工作夥伴，我們期望與供應商透過一同追求永續經營的目的，共同成為一同打拼、合作之夥伴，另外，同時也要求供應商需遵守社會責任標準，強調企業責任的重要，重視各項訓練、安全衛生、工作條件、員工滿意度等企業承諾。本公司於 2021 年度與 335 家供應商有採購交易紀錄，主要採購項目為汽車冷凝器相關原物料(鋁製品、紙箱、乾燥包、塑料、水槽等)，而採購對象主要以當地地區為主。因 2020 年初 COVID-19 迅速擴散至全球多國，大城市採取封鎖措施，降低疫情擴散，使得原物料之短缺，原物料價格上漲，市場備料危機意識提升，使 2021 年度訂單及進貨增加。本公司之供應商採購資訊如下表：

契約種類	採購地區	2019 年			2020 年			2021 年		
		家數	採購金額(千元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	採購金額(千元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	採購金額(千元)	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務(承攬與服務)	國內	30	67,821,664	13.12%	29	60,535,195	12.39%	29	71,704,923	11.92%
	國內	0	-	0.00%	0	-	0.00%	1	53,676	0.01%
財物(原物料)	國內	158	144,009,522	27.86%	149	128,602,074	26.33%	145	153,741,137	25.56%
	國外	27	225,581,493	43.64%	26	227,502,240	46.58%	27	316,460,402	52.61%
工程(建築與設備)	國內	150	69,907,073	13.52%	142	65,367,173	13.38%	129	53,335,386	8.87%
	國外	3	9,643,934	1.87%	5	6,433,712	1.32%	4	6,171,946	1.03%
總計		368	516,963,686	100%	351	488,440,394	100%	335	601,467,470	100%

● 供應商評鑑

萬在工業供應商由採購與品保一同進行供應商評分，初次交易前須先進行評鑑才會成為合格供應商。評核以每月均有供貨之廠商為主，每季供貨之供應商為輔，餘暫不辦理評比。供應商品質績效評定由品保單位負責，在 2021 年度未有不合格之供應商。

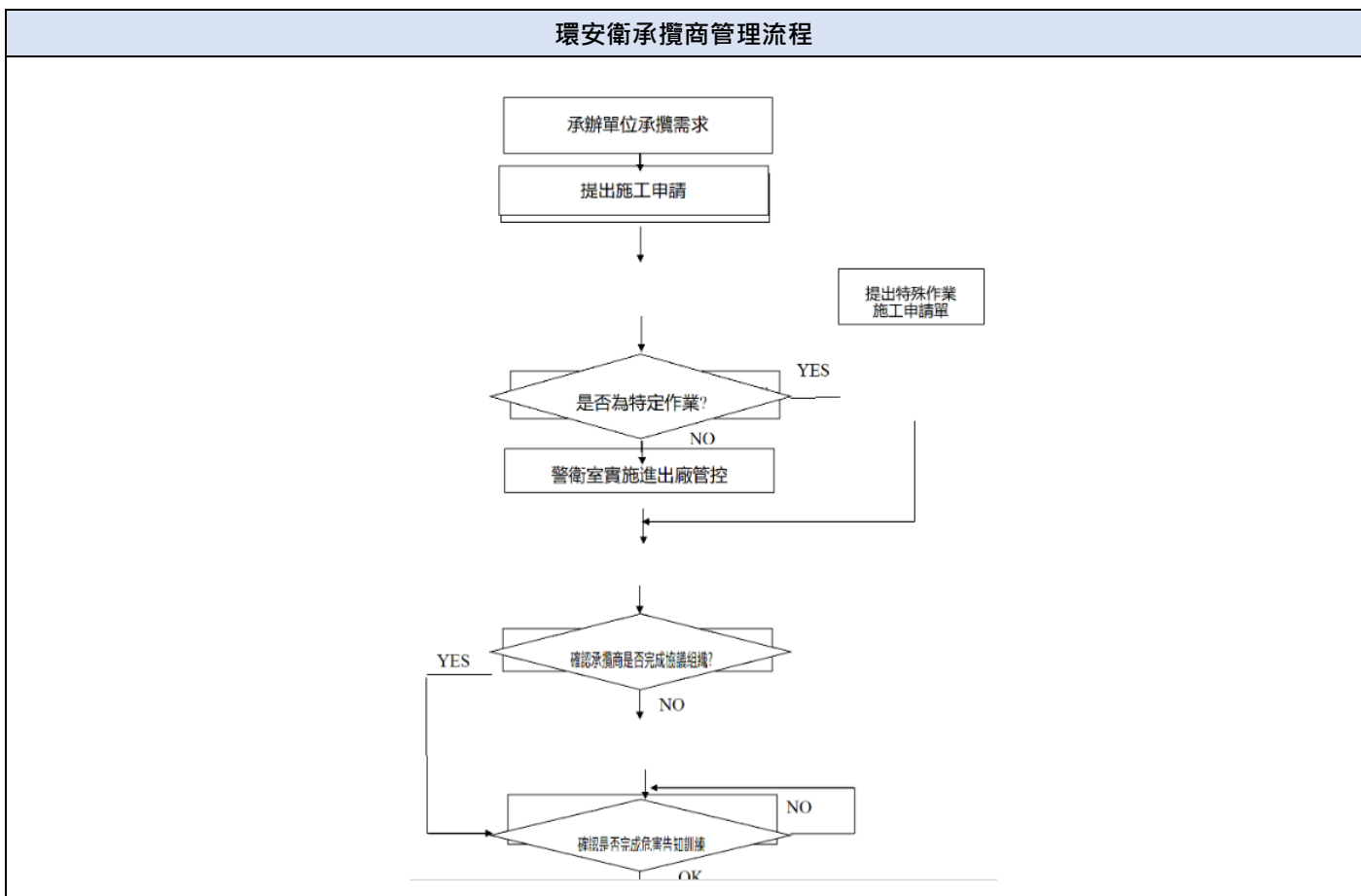
供應商交貨達成率由本公司之物催單位負責，並依據每月各個供應商交貨達成情形進行評分。

供應商稽核作業依每月供應商績效評定結果為依據，如當月評定分數未達標準，將對該供應商予以輔導並重新評估。

● 環安衛承攬商管理

為防止職業災害，保障承攬商工作人員和本公司員工之安全健康，及釐訂承攬人有關安全衛生之權利與義務，作為承攬商管理之依據，本公司特訂定「環安衛承攬商管理程序」。適用於本公司之相關承攬商作業，含相關機械設備之供應商、工程施作廠商及儀器、設備維修保養等之所有作業人員，對安全衛生與環境影響之管理。承攬商須遵守本公司之環安衛政策、環保與安全衛生等相關法令，並要求承攬商及其員工確實遵守。2021 年度有在萬在工業控管區域工作之對象皆有受到 ISO 45001 保護之比例為 100%。

本公司之工安室人員不定時稽核承攬商之安全衛生與環保相關作業事項，如發現任何作業缺失時，將開立「承攬商稽查違規告知單」要求承攬商檢討改進，並要求該承攬商於限期內提出改善措施並確實改進後，予以繼續施工；如同一缺失屢犯且經要求改善仍未改善者，本公司將強制要求停工並無條件中止契約，且因中止契約之一切損失概由承攬商自行負責。環安衛承攬商管理流程如下：



第四章、綠色產能自足

管理方針

重大主題：能源、溫室氣體排放			
報導要求	永續管理方針		
本主題的重大原因	身為熱交換器的製造商之一，對於碳排造成全球溫度上升，導致產品對於散熱能力的提升更加的嚴苛，若不抑制碳排放的數量，將致使需要更大量的鋁製熱交換器進行熱交換，於此惡性循環之下，將會使得企業經營及研發成本提升。故在製造熱交換器的同時，必須同時思考如何降低製造過程中的能耗，同時創造相關綠能以提供自我所需的能源，用以提高產品在現有生產的條件下更能延續使用。		
本主題管理目的	為有效管理本公司碳排放量以及綠能的比重，逐年朝向低碳排的規劃		
策略/目標與標的	策略： 本公司的排放政策為綠能減碳、環境永續、社會責任 能源、溫室氣體之目標：		
	短期	中期	長期
	2019-2021 年，每年節電 1%	至 2030 年，逐步提升綠能，相較 2013 年減少 20%的溫室氣體排放	至 2050 年則相較 2013 年減少 50%的溫室氣體排放
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門： 本公司台灣總公司針對排放議題規劃成立溫室氣體盤查推動小組，召集人為營運據點之總經理。 投入資源： 本公司將成立溫室氣體盤查推動小組，並優先建立 ISO 14064-1 的認證以利推展。 具體行動方案： 本公司為有效管理排放主題，已導入 ISO 14001，未來亦將申請 ISO 14064-1 以加強管理其成效		
申訴機制	本公司設有空污/噪音等環安申訴管理辦法，周遭社區居民可利用面談、電話、電郵等管道向本公司環安部門申訴。		
管理評量機制	本公司依 ISO 14001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。		
績效與調整	相較於 2013 基準年，本公司 2021 年度溫室氣體排放已降低 10%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。		

4.1 綠色能源建置與排放

萬在工業屬非高污染性行業，然而在面臨氣候變遷導致極端氣候加劇及人們環保意識抬頭的當下，本公司身為地球公民的一份子仍須善盡環保責任並積極付出，持續投入節電措施提升能源使用效率，宣導節水觀念，導入節水設施，落實垃圾分類及減量等環境管理措施。

本公司報導期間之能源使用量及溫室氣體排放如下表，2020 年相對於 2019 年，因受到疫情影響，供應商供料不及，且客戶下單趨向保守，故產能大幅降低，廠內用於生產的熱處理爐，仍須維持 24 小時供給氣電以維持均溫，故 2020 年產值下滑，但耗能仍未能大幅度降低。且 2020 年為因應人力問題，導入部分產線自動化，耗電量亦微幅上升。2021 年相對於 2019 年，因訂單回流，受限於疫情影響而缺工，故當年度營收與 2019 年相當。2021 年之耗電量雖有增多，但受惠於部分自動化

導入，營收相較於耗能有少許降低。

定量指標	單位	2019年	2020年	2021年
電力使用量	度/年	7,153,746	7,376,700	7,749,920
	GJ	25,753.49	26,556.12	27,899.71
液化石油氣(LPG)	kg/年	150,750	167,070	156,770
	GJ	7,473.12	8,282.15	7,771.55
能源總消耗量	GJ	33,226.60	34,838.27	35,671.26
組織特定度量	仟元營收	918,276	811,052	927,189
能源強度	GJ/仟元營收	0.0362	0.0430	0.0385

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，液化石油氣 6,635Kcal/L。

項目	2019年	2020年	2021年
範疇一：直接溫室氣體排放(kgCO ₂ e)	480,835.50	532,890.13	500,037.02
範疇二：間接溫室氣體排放(kgCO ₂ e)	3,641,256.71	3,703,103.40	3,944,709.28
總排放量=範疇一+範疇二(kgCO ₂ e)	4,122,092.21	4,235,993.53	4,444,746.30
溫室氣體排放強度(kgCO ₂ e/仟元營收)	4.4889	5.2228	4.7938

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數=0.509 kgCO₂e/kWh；2020 年電力排放係數=0.502 kgCO₂e/kWh。

空氣污染管制

本公司無排放破壞臭氧層物質(ods)，其他空氣污染之氣體排放如下所示，所有檢測項目均符合標準。2021 年度各項目排放量皆較 2020 年度低，因製程塗料使用量減少以及過濾裝置濾材定期更換，因此在空污排放量大大減少排放量。

檢測項目	2020年			2021年		
	排放量(kg)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)	排放量(kg)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
揮發性有機物 VOCs	8,518.50	8,676	709.80	6,682.10	8,676	556.84
粒狀污染物 TSP	4.56	9	0.38	0.75	9	0.06
硫氧化物 SOx	11.4	100	0.95	1.88	100	0.16
氮氧化物 NOx	144.03	150	12.00	23.74	150	1.98

節能減碳

因導入設備自動化，耗電量雖仍會微量上升，然為了減少溫室氣體排放，公司於 2019 年起陸續完成三期的太陽能發電機組的建置，於 2020 年底全數完工並進行銷售，目前三台機組一年可產生綠電合計 80 萬度以上，冀望能在快速、彈性及成本有效下適應環境變遷與追求永續經營。

太陽能	單位	2019 年		2020 年		2021 年	
		年發電量	回售台電	年發電量	回售台電	年發電量	回售台電
機組 1	度	194,888		194,888		203,528	
	GJ	701.60		701.60		732.70	
機組 2	度	-		206,128		359,544	
	GJ	-		742.06		1,294.36	
機組 3	度	-		-		261,772	
	GJ	-		-		942.38	

註：
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

本公司推動節能減碳行動，基於企業社會責任及綠色生產永續經營之目標，以有效履行節能減碳的責任。萬在工業以綠色包裝設計來為客戶降低能源消耗，從源頭的包裝朝向減量包材、綠色包裝設計，在品質無慮之下工業大包裝，大量減少紙箱包裝材使用，首先以材積縮小為首要訴求，材積縮小連帶影響產品運輸所產生的排碳及能源消耗降低，意即將「省資源」、「低污染」及「易回收」等指標，作為設計使用之原則。料件用盡則以回收再利用的概念，回收給供應商，樽節廠商成本，降低能源之消耗。萬在工業節能減碳行動如下所列：

公司節能減碳行動
1. 每年持續導入自動化設備，創造一致性品質，減少不良品的資源浪費。
2. 產品的設計朝向輕、薄，減少材料重量，創造等值功能。
3. 導入一條流及合併站點等專案方式，統合各單位的資源，提升單位生產效率。
4. 客戶包裝設計工業大包裝從源頭減量包材使用。
公司內部環保行動
1. 廠區/辦公室以 LED 燈管取代傳統日光燈管。
2. 設置資源回收區，全員進行資源回收垃圾分類，於工作、生活中以實際行動回收可利用資源，保護環境及大地。
3. 持續導入電子簽核和 e 化流程，減少紙張列印、文具用品使用量和文件傳遞能源消耗。
4. 辦公室向陽之窗戶裝設遮陽簾遮蔽日照，有效減少陽光熱能進入室內，減少空調系統負擔，減低空調耗能。
5. 增加辦公室植栽綠化，降低碳排放量，營造辦公室環保樂活綠空間。
6. 定期冷氣過濾網清洗保養且冷氣房內配合電風扇使用，使冷氣分佈較為均勻，可降低電力消耗。
7. 走廊及通道照度需求較低之場所，減少燈管數。節能燈管增設開關，分區進行控制，減少光照度浪費。
8. 公司廠區/辦公室增設多處大型飲水機，鼓勵員工喝白開水，減少製造手搖飲料杯的使用量，將環保與生活結合。

4.2 水源使用管理

萬在工業重視水資源課題，持續致力各項節水措施；並利用世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，查詢營運所在地點之水資源風險為中低風險。我們的水資源來源主要為自來水，並不會對取水水源造成重大衝擊，也會隨時提醒同仁節約用水，廠內由專人加強日常巡檢，如巡檢管線是否有破損漏水，避免水資源浪費，為地球盡一份心力。2021 年度用水量較 2020 年度少，因廠區製程中，機台使用自來水中會經過再循環，不浪費任何水資源以避免水資源浪費，大大減少公司自來水使用量。

本公司之用水量如下所示：

萬在工業用水量		
定量指標	2020 年	2021 年
取水量(百萬公升)	30.73	29.58
排水量(百萬公升)	30.73	29.58
耗水量(百萬公升)	0	0
組織特定度量(仟元營收)	811,052	927,189
用水密度(取水量(噸)/仟元營收)	0.0379	0.0319
註： 1.耗水量=取水量-排水量。		

放流水排放情形

本公司在報導期間內污水排放之廢水總量為 112m³，所排放之廢水均不會排放對水體、生態、人體造成不可恢復性傷害之物質，且排放廢水水質均符合法規標準。

水污染檢測項目	2021 年	
	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
PH 值	6~9	7.8
懸浮固體(SS)	30 毫克/公升	15.7
化學需氧量(COD)	100 毫克/公升	12.6

4.3 物料耗用與廢棄物管理

萬在工業本著綠色產能自足之精神，戮力減少原料及能源的耗用，為了節省能源，為環境盡一份心力，我們增加製成效率，以節能、減污、降耗為理念，採取必要措施進而減少對自然環境的衝擊，我們的產品皆限制有害物質之使用，以維護自然環境生態，於包材上有回收國內 OE 件所使用的包材，如料籃/EPE/紙板等，目前已回收之比例為 0.72%，在包材的設計上，以易拆解、可回收為考量，降低廢棄物產生，減少對環境的衝擊，期望能達成產品使用安全、生產製造安全、能源耗損最小化、減少廢物產出、保護友善環境。報導期間原物料不可再生分類之消耗量統計如下：

單位：噸

原物料耗用統計表	
原物料名稱	2021 年
不可再生原物料	
鋁合金	32,896
註：無使用可再生原物料。	

廢棄物管理

本公司產出之最多廢棄物為廢鋁，最大月總產生量為 405 噸，平均月總產生量為 140 噸，會依照各項不同廢棄物，在廠區分別設置廢棄物置放區，未來也將努力降低這些活動導致的廢棄物排放量。製程中並無產生有害廢棄物，而管理方式是將廢棄物於公司內固定點存放，定量後再清運出場。為重視永續經營與生態保護，且恪遵政府法令規定、防制空氣污染、維護生活環境及民眾健康，委託合法廠商處理可回收資源之廢棄物，以利對污染環境的衝擊及達到循環再利用之效果。本公司所產生之非有害廢棄物列表如下：

非有害廢棄物				
廢棄物組成成分	現場		離場	
	廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢木材	0	-	24.60	焚化(不含能源回收)
污泥	0	-	12.60	其他處理作業
廢油	0	-	0.65	其他回收作業
漆渣	0	-	3.91	焚化(不含能源回收)
爐渣	0	-	2.14	掩埋
觸媒	0	-	1.16	掩埋
廢鋁	0	-	140	其他回收作業

為有效清理廢棄物並避免廢棄物污染環境，我們重視生產之廢棄物減量，同時將廢棄物進行妥善的分類、回收與委外處理，萬在工業廢棄物皆有委託合格之清運公司進行處理，流程如下表所列：

生活垃圾	為泰清企業每周一~六早上八點到廠清運。
事業廢棄物	由環安人員每日依量管理，到達清運數量後，與清運廠商約清運日期後，需要申報三聯單者，於事業廢棄物申報及管理資訊系統上申報三聯單，車輛入場後，廠內地磅先進行空車磅重，廢棄物上車後進行過磅，確認廢棄物重量，以利計算處理費用。
製程所產生之事業廢棄物	皆委外廠商進場回收、清運等作業，廠商透過合法處理場所進行焚化處理、熱處理、物理處理，到最終掩埋。
可回收類別	<ol style="list-style-type: none"> 1.有價值並可出售者，出售給資源回收廠商。 2.無價值但資源回收商同意協助回收者，資源回收商無償協助處理，達到降低處理成本。 3.資源回收商無力處理品項，縮小或破碎廢棄物縮小體積，置入生活垃圾子母車，廠商清運付費焚化。

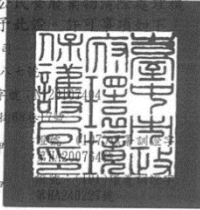
廢棄物清除許可證	
<p style="text-align: center;">高雄市政府環境保護局廢棄物清除許可證 108高雄市廢乙清字第0084號</p> <p>茲據泰清企業股份有限公司高雄分公司申請廢棄物清除許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：</p> <p>機構名稱：泰清企業股份有限公司高雄分公司 管制編號：E53B0841 機構地址：高雄市苓雅區正義路一五號 負責人姓名：魏秀夫 身分證字號：A101721376 負責人住址：台北市松山區自強里3鄰三民路43巷2號十一樓之一 清除機構級別：乙級 許可清除項目：<input checked="" type="checkbox"/>一般廢棄物 <input type="checkbox"/>一般事業廢棄物 <input type="checkbox"/>有害事業廢棄物 有效期限：自中華民國110年12月24日起至中華民國113年09月14日止 應設置技術人員等級：<input type="checkbox"/>甲級 <input checked="" type="checkbox"/>乙級 <input type="checkbox"/>丙級</p> <p>許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計2頁)</p> <p>其他事項： 1.清除相關工具清冊(詳附錄一，計1頁) 2.緊急應變處理方式(詳附錄二，計1頁) 3.貯存場或轉運站(詳附錄三，計1頁) 4.其他</p> <p style="text-align: center;">局長張瑞琿</p> <p style="text-align: center;">中華民國 110 年 12 月 24 日</p>	<p style="text-align: center;">高雄市政府環境保護局廢棄物處理許可證 高市環局廢管字第10936054500號</p> <p>茲據大寧股份有限公司申請廢棄物處理許可證，經核與公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法之規定相符，核予此證。許可事項如下：</p> <p>機構名稱：大寧股份有限公司 管制編號：E1603588 機構地址：高雄市岡山區中山南路三〇八號一樓 負責人姓名：楊慶祥 身分證字號：S120981708 負責人住址：高雄市岡山區仁壽里5鄰仁壽路16號 處理機構級別：乙級 場(廠)地點：高雄市岡山區三和里山際路一巷一六號 許可處理項目：<input checked="" type="checkbox"/>一般廢棄物 <input checked="" type="checkbox"/>一般事業廢棄物 <input type="checkbox"/>有害事業廢棄物 有效期限：自中華民國111年01月19日至中華民國111年11月30日止 應設置技術人員等級：<input type="checkbox"/>甲級 <input checked="" type="checkbox"/>乙級 許可處理廢棄物之種類、數量及處理方式(詳附表，計2頁)</p> <p>其他事項： 1.廠區配置(詳附錄一，計3頁) 2.處理方式之處理流程(詳附錄二，計3頁) 3.資源化產品流向及衍生廢棄物清除處理流向說明(詳附錄三，計2頁) 4.緊急應變處理方式(詳附錄四，計2頁) 5.其他(詳附錄五，計1頁)</p> <p style="text-align: center;">局長張瑞琿</p> <p style="text-align: center;">中華民國 111 年 01 月 19 日</p>

廢棄物清除許可證

臺中市政府環境保護局廢棄物清除許可證

106臺中市廢甲清字第0121號

茲據大豐環保科技股份有限公司
申請廢棄物清除許可證，經核與分區管理辦法之規定相符，核予
許可管理辦法之規定相符，核予
機構名稱：大豐環保科技股份有限公司
機構地址：臺中市北屯區崇德九路二
負責人姓名：林盟洲 身分證字號：A19007
負責人住址：彰化縣彰化市文化里永安街



清除技術人員：
1. 阮常新 級別：甲
2. 劉譯文 級別：甲
清除機構級別：甲級 許可期限：至民國111年08月10日止
許可清除項目：一般廢棄物 一般事業廢棄物 有害事業廢棄物
許可清除廢棄物之種類、數量及清除車輛(詳附表，計19頁)
其他事項：1. 清除相關工具清冊(詳附錄一，計1頁)
2. 緊急應變處理方式(詳附錄二，計1頁)
3. 貯存場或轉運站(詳附錄三，計1頁)
4. 其他

局長陳宏益

中華民國 110 年 4 月 26 日

第五章、平等職場與共

管理方針

重大主題：勞雇關係、勞資關係	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	員工是企業最重要的資產，穩定及和諧的勞雇/勞資關係，是企業營運不斷成長的基礎，也是公司的重要經營原則。
本主題管理目的	秉持公正及不歧視的原則，提供平等雇用機會，設立完善的薪酬福利制度、友善的職場環境及適才適用的職涯發展。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃員工教育訓練，人才培訓專業養成，提升公司人力資本與競爭力。 2. 員工績效考核，每月/每季依工作目標及個人表現評定個人績效。 3. 職工福利委員會，由員工自主討論員工相關福利事項。 4. 透過勞資會議與勞工雙向溝通。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據績效考核發放員工年終獎金、績效獎金。 2. 職工福利委員會發放生日及節慶禮金、禮券。 3. 2021 年每季進行勞資會議。

重大主題：職業安全衛生	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	為確保本公司各項活動、產品與服務之責任照顧暨環境與職業安全衛生管理，達成零污染、零傷害事故發生之目標，依據 ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統，而建立環安衛管理系統手冊。
本主題管理目的	珍視自然資源，提供安全、衛生的工作環境，建立工作者參與和諮商的溝通管道以確保工作者安全健康。
策略	符合遵守義務，承諾環境保護 提升環安績效，改善管理系統 著重風險管理，預防危害發生 有效資源規劃，落實安全衛生 保障人員健康，推動全員參與 善盡社會責任，永續企業發展
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門： 本公司之職安負責部門為工安室 投入資源： 本公司已成立 ISO 45001/ISO 14001/IATF 16949 推動小組，每年完成內/外部稽核，持續改善作業。 具體行動方案： 本公司為有效管理，先後已導入 ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949 等國際管理系統。
申訴機制	公司設有申訴單位，周遭社區居民可利用面談、電話、電郵等管道向本公司工安室及總務課部門申訴。
管理評量機制	本公司依據 ISO 45001 進行內部管理審查程序，針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	每年認證 ISO 45001，依照 ISO 45001 內容符合相關排放規範。

5.1 人才資源運用

萬在工業於員工聘僱方面皆有明確之規範，且從未有僱用童工之情事，員工進用後薪資以同工同酬為原則，不以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量。同時，我們亦保障員工結社之自由，鼓勵員工積極參與社團，並與同樣遵從前述原則的廠商合作，所以多年來本公司始終無任何申訴性別、種族歧視等案件。2021 年聘用員工時未曾發生違反人權或歧視事件，亦無因人權而影響公司之營運活動。

除提供員工職涯成長，發揮潛能外，我們亦設置其能展現自我的工作環境。透過主管對員工的業務引導、指導、教導與督導，協助員工達成工作目標，提昇績效。從上到下從事企業價值核心活動，共同努力達成公司營運目標。本公司在報導期間內無任何非員工工作者，公司人員之數據資料如下：

公司員工人數														
項目\性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	30歲以下	30-50歲	51歲以上	30歲以下	30-50歲	51歲以上	30歲以下	30-50歲	51歲以上	30歲以下	30-50歲	51歲以上	
台灣	全職	9	78	33	0	0	0	39	136	41	0	0	0	336
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	9	78	33	0	0	0	39	136	41	0	0	0	336

本公司重視當地居民的福利，且能夠加強和當地社區的和諧和增加員工工作之穩定性，於增聘人員時多以當地居民為主，而僱用當地(台灣)居民擔任經理級以上管理階層總比率達 100%。本公司近三年員工職別分布年齡如下表所列：

年度			2019	2020	2021
項目/性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	12	10	8
		51歲以上	6	6	7
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	4	4	3
		51歲以上	1	1	2
主管人員總計			23	21	20
非主管人員	男性	30歲以下	52	45	39
		30-50歲	137	125	128
		51歲以上	35	33	34
	女性	30歲以下	10	7	9
		30-50歲	60	56	75
		51歲以上	29	29	31
非主管人員總計			323	295	316

正職人員總計	346	316	336
--------	-----	-----	-----

萬在工業 2021 年共聘用 68 名國際化員工、身心障礙員工 5 位，保障弱勢及相關族群平等就業機會。以下為近三年多元化員工年齡與性別之比例：

年度		2019 年	2020 年	2021 年	
項目/性別		(人數)	(人數)	(人數)	
國際化員工	男性	30 歲以下	70	66	61
		30-50 歲	8	6	7
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	0	0
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	1	1	1
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

本公司人力規劃及各單位人力需求，任用以學識、品德、能力、經驗、適合於所任職務或工作為原則，以提升員工薪資與福利、降低人才的流動。因 2021 年現場技術職人員需求上升，新進人數較為提高。相關近 3 年員工之新進、離職資料如下表所示：

新進人員資料												
年度	2019 年				2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	15	4.34	8	2.31	11	3.48	4	1.27	9	2.68	9	2.68
30-50 歲	13	3.76	4	1.16	10	3.16	4	1.27	23	6.85	23	6.85
51 歲以上	0	0	0	0	4	1.27	1	0.32	1	0.30	3	0.89
合計新進人數	40				34				68			
員工總人數	346				316				336			
總新進率(%)	11.73				10.83				15.48			

註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率 = 當年新進人數/當年末營運據點總人數。

離職人員資料						
年度	2019 年		2020 年		2021 年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性

年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30歲以下	23	6.65	8	2.31	22	7.28	10	3.16	8	2.38	6	1.79
30-50歲	23	6.65	5	1.45	18	5.70	4	1.27	15	4.46	14	4.17
51歲以上	2	0.58	2	0.58	7	2.22	3	0.95	4	1.19	1	0.30
合計離職人數	63			64			48					
員工總人數	346			316			336					
總離職率(%)	18.48			20.38			14.29					

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數

勞動法規

● 營運變更之最短預告期

本公司為留住優秀人才，努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，依遵循勞基法第 16 條依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

● 童工

根據本公司工作規則第七十七條 (童工保護) 規定：

- 一、本公司不得僱用未滿 15 歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。
- 二、前項受僱之員工，準用童工保護之規定。

● 強迫勞動

根據本公司工作規則第四十一條 (延長工時工資及休息日工作之工資)：

依本規則第五十一條第一項規定延長員工之工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：

- 一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。
- 二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。

依本規則第五十一條第三項規定延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

本公司因業務需要，經員工同意於休息日工作者，其工資依下列標準加給之：

- 一、工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上。
- 二、工作 2 小時以後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。

三、工作逾 8 小時以後再繼續工作者，除給付每小時工資額外，另再加給 1 又 2/3 以上。本公司因天災、事變或突發事件之發生，有使員工於休息日工作之必要者，出勤工資之計算方式，依前二項規定計給。

第四十二條 (延長工時時段) 規定：

本公司延長員工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每週工作總時數超過 40 小時之部分。但依本規則第四十九條第一項、第二項或第三項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。

● 原住民權利

第十四條 (僱用資格)：

本公司員工之僱用資格之規定如下：

- 一、受僱員工除須具備本職學能，專業知識與技能外，尚須積極進取、認真負責、樂於溝通且有團隊精神；擔任主管職務者更須具備經營管理與領導統御之能力。
- 二、本公司僱用員工不因種族、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、身心障礙或以往工會會員身分而予歧視。

第六十條 (休假日)：

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，工資照給。

前項休假日經勞雇雙方協商同意後，得酌作調移。

第一項所定之休假日(含原住民族歲時祭儀，但不包括選舉罷免投票日)，遇有本規則第五十九條第一項所定之例假日及休息日，應予補假 1 日，補假日期得由勞資雙方協商議定。

福利與成果共享

為保障員工老年生活無虞，本公司依勞動基準法第 55 條列規定計算核發勞工退休金，且退休金提撥佔薪資比為 6%，並依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定工作規則明定退休制度，符合「勞動基準法」與「勞工退休金條例」之給付標準。

本公司視員工為重要資產，為提升員工之職能並能與組織共同成長，進而提升工作效率及生產力，定期提供教育訓練，設有「優退管理辦法」，鼓勵同仁退而不休，同時回聘有意願繼續和公司一起打拚之同仁，教授專業技術及知識，讓後進人員得以順利傳承，相關薪資及福利皆比照正職員工。

本公司抱持著維護公司重要資產的信念，除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。本公司正式員工皆享有完善福利如下：

禮金類	生日禮生/三節禮金、員工結婚、生育禮金、員工慰問金
保險類	勞健保/新制勞退提撥 6%/團保/出差旅平險
制度類	成立福委會/員工制服提供
旅遊及餐點類	員工旅遊/年終尾牙餐會/不定期免費電影票、餐券/不定期點心提供，加班免費餐點

萬在工業致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境且為了讓員工可以安心生育，公司遵循

「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡；對於有照顧家庭 3 歲以下年幼子女之需要的員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。報導期間公司育嬰假資訊，如下表所示：

年度 性別/合計	2019			2020			2021		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	4	7	1	2	3	2	1	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	2	3	1	3	4	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	2	2	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率(D/C)	0%	100%	67%	0%	67%	50%	0%	50%	33%
當年度育嬰留停留任率(F/E)	-	100%	100%	-	0%	0%	-	0%	0%

計算方式：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數
- 2021 年留任人數=2020 年實際復職人員且 2021/12/31 仍在職人數
- 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)
- 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)

本公司重視公平，並以績效等來衡量員工薪酬，不因性別有不平權之情事發生，而是以工作職務來衡量薪酬和配適度。所有員工之薪酬標準不分性別、種族、國籍、年齡等條件，於聘僱相同職務、職等之女男員工時，基本薪資比均為 1:1，並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。

與當地基本工資比例差異原因，乃因公司為照顧基層員工、提高生產力、激發創新與提升人力資本發展考量實質回饋於薪資之故。而造成男女基本薪資加酬比率有所差異之原因為工作職務、工作性質難度不同所致。

根據薪酬紀錄，公司的女性與男性員工的平均基本薪資及薪資加酬比率如下表所示：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.08	1.08

女性對男性的基本薪資加酬比率		
職級類別	男性	女性
管理職	1	0.62
非管理職	1	1

備註：
女性對男性基本薪資加酬比率為「該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪」。

最高薪資與中位數薪酬如下所示：

國家/地區	最高個人之年度總薪酬(仟元)	員工 (不包括該薪酬最高個)	比例
-------	----------------	----------------	----

		人) 年度總薪酬之中位數	
台灣	5,260.00	485.00	10.85
註： 比例=最高個人之年度總薪酬/員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數。			

最高薪資與中位數薪酬增加比例如下所示：

國家/地區	最高個人之年度總薪酬增加之百分比	員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬增加百分比之中位數	比例
台灣	12.00	7.00	1.71
註： 比例=最高個人之年度總薪酬增加之百分比/員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬增加百分比之中位數。			

項目	2020年	2021年	與前一年度相比(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	315	296	-6.03%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	142,633	143,527	0.63%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	453	485	7.10%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	416	456	9.62%
註：			
1. 「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。			
2. 「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。			
3. 「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：(1)總經理及相當等級者；(2)副總、經理及相當等級者；(3)協理及相當等級者；(4)財務部門主管；(5)會計部門主管；(6)其他有為公司管理事務及簽名權利之人。			
4. 上表係依 2021 年營運據點員工的薪資所得為計算基準。			

5.2 管理與訓練

本公司依職務及實際需要規劃培訓課程，強化員工之專業知識、技能及專長，進而提升員工之工作績效。課程內容包括新進人員訓練、專業別訓練及主管才能訓練等課程。近年教育訓練概況如下表：

項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	20	8	197	111	171	64	46	55
受訓總時數	小時	24.00	42.00	107.00	21.00	86.00	18.00	21.00	3.00
平均受訓時數	小時/人	1.20	5.25	0.54	0.19	0.50	0.28	0.46	0.05
受訓費用	元	199,048	24,900	25,710	7,130	22,110	6,530	3,600	600



本公司於報導期間內接受員工績效考核之比例如下：

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例 (%)	90.00	100.00	100.00	100.00
接受考核的女性員工比例 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00

萬在工業保全人員為外聘之龍邦保全，依保全業第 10 條之 2 規定「保全業僱用保全人員應施予 1 週以上之職前專業訓練；對現職保全人員每個月應施予 4 小時以上之在職訓練」，並實施人權相關政策與人權考量之訓練，目的在於防止保全人員執行勤務時發生性騷擾、性別歧視或侵犯人權的事件發生。

為強化落實人權議題，本公司於新人訓練時，實施人權相關課程，其中包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程，年度人權訓練總人數為 63 人，訓練總時數為 189 小時。本公司於報導期間內並無被外部客戶進行人權相關的驗廠之情事。

5.3 職業安全衛生管控機制

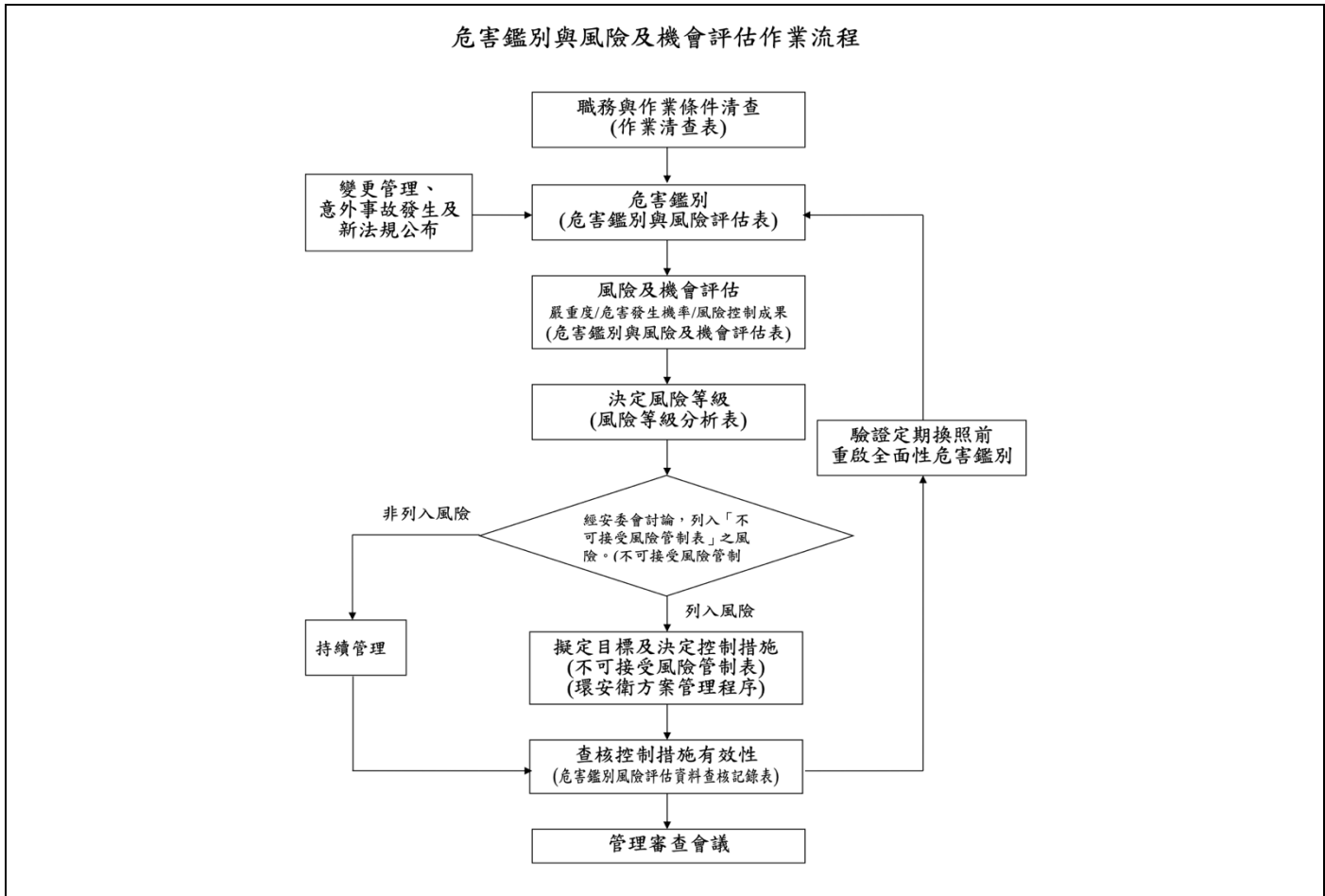
萬在工業導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，依循 PDCA 逐步落實安全衛生管理工作，本系統實施範圍及適用對象涵蓋各廠廠內運作的場所及所有工作者，承攬商/協力廠商則以承攬契約規定之。本公司管理辦法涵蓋所有作業活動，凡產生對內外部議題及所有工作人員衝擊及相應的合規性

義務、涉及其能力範圍內可管控的內外部利害關係者所造成的職安衛風險；另人員對外服務之全部過程相關管理及運作亦包含在內，以確保所有人員的安全與健康，達成全方位的安全衛生管理，致力創造零災害的工作環境。ISO 45001 之管理方案中包括：

- (1) 將要做什麼。
- (2) 需要哪些資源。
- (3) 誰負責。
- (4) 何時會完成。
- (5) 如何評估結果，包括監督的指標。
- (6) 如何將達成環安衛目標的行動整合到本司的營運流程。

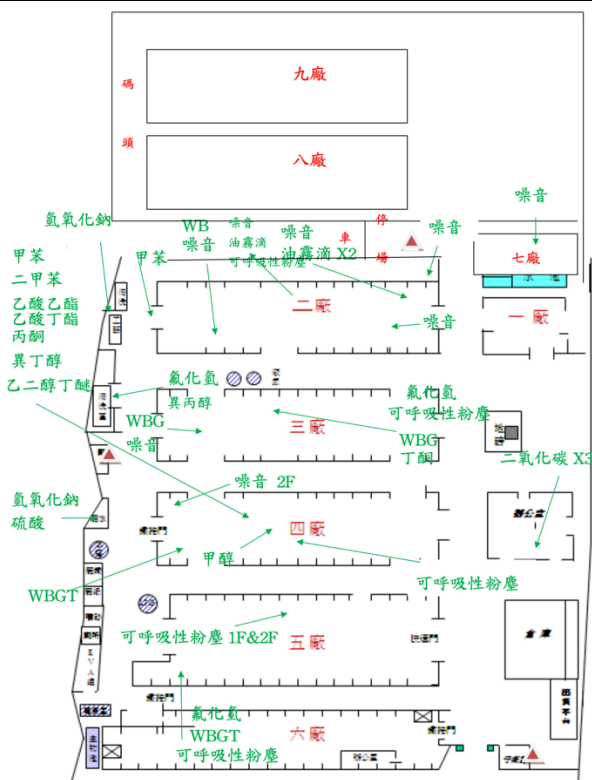
本司將維持與保留環安衛目標與達成之規劃的文件化資訊。

萬在工業制訂或實施安全衛生管理系統前，針對本公司目前各項作業之活動，或可能造成人員傷害或事故，進行全面危害鑑別，對以往及現時安全衛生管理績效加以檢討與評估，藉以制訂安全衛生政策與目標，以為規劃安全衛生管理系統之依據，進而提升管理效率，以「零災害、零事故」為最終目標。藉由持續性的鑑別危害、風險及機會評估，並執行必要之控制方法，進而將風險控制在可忍受的程度之下。本公司危害鑑別與風險及機會評估作業流程圖如下所示：



本公司為員工安全與健康之工作環境把關，公司依據作業現場特性，進行工作環境之改善，教導及要求員工必須使用個人防護具，以期將暴露的危害減低至可接受的範圍，亦提供安全舒適的工作環境。更針對危害作業場所標示：

作業環境監測點位圖

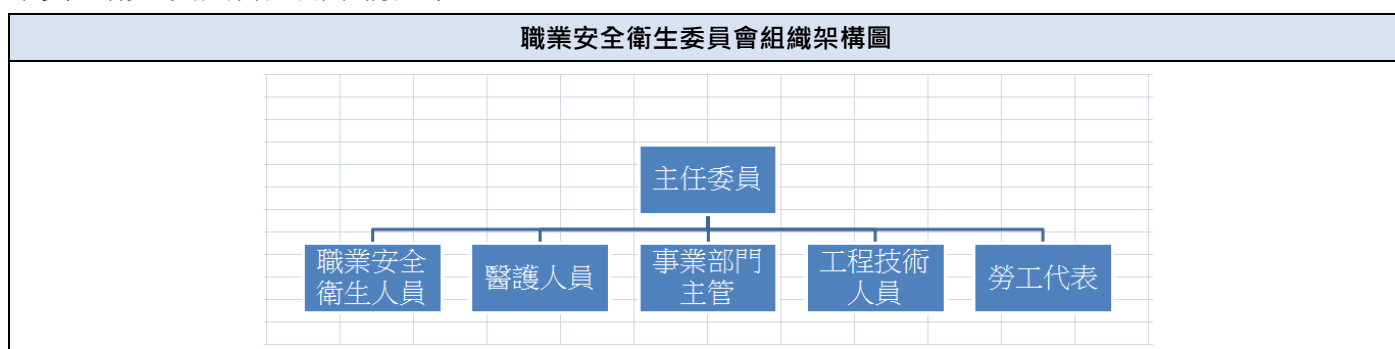


本公司為促進員工身心理健康，帶領員工一起抗壓、舒壓並提升自身健康的管理，鼓勵員工運動，自主享受運動；同時辦理員工心理諮詢服務，協助員工發現並解決影響個人工作表現的問題；执行人因性危害預防、母性健康保護、執行職務遭受不法侵害預防、異常工作負荷促發疾病預防，每年員工體檢時會予作人因性危害問卷調查、不法侵害問卷調查，並於列入職醫訪視名單，持續予以追蹤情形，每月會提供衛教資訊(公佈欄、電子信件)，亦實施員工健康檢查，保障職員之權益。下表為員工健檢之人數及費用：

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	1.一般檢查 2.視力檢查 3.腰圍檢查 4.聽力檢查 5.尿液檢查 6.血液常規檢查 7.肝功能檢查 8.腎功能檢查 9.血脂肪檢查 10.高血脂症 11.糖尿病檢查 12.醫師問診 13. X 光檢查 14.完整尿液檢查 15.完整血液常規檢查 16.白血球分類 17.肝功能檢查 18.酒精性肝炎 19.腎功能檢查 20.痛風檢查 21.腎絲球過濾率 22.動脈硬化危險指數 23.類風濕性關節炎 24.發炎反應檢查 25.腸癌腫瘤篩檢 26.心電圖檢查 27.肺功能檢查 28.體脂肪檢查 29.骨質密度檢查 bone densitometry 30.腹部超音波
檢查人數(人)	113
檢查費用(仟元)	101.00
特殊健康檢查	
檢查項目	除一般健檢外，仍有 31.特殊健康檢查(高溫、噪音、粉塵)
檢查人數(人)	106
檢查費用(仟元)	46.80

本公司設有「職業安全衛生委員會」及專責勞工安全衛生單位，負責督導工作環境改善並確保同

仁工作安全等事務。職業安全衛生委員會設置委員 7 人、勞方代表委員 4 人，定期每季開會一次，其職責在於規劃職業安全衛生管理計畫及自動檢查計畫，討論、調查與分析相關職業災害及檢討職業安全衛生改善事項，落實災害預防、溝通與管理。此外，職業安全衛生單位不定期與員工及承攬商溝通災害預防觀念，並舉辦各項職業安全教育訓練，同時宣導災害預防之相關資訊，強化同仁的災害意識。職業安全衛生委員會組織架構如下：



由於意外事故的發生大多與人為疏失有關，因此如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，是安衛教育與訓練的重點。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，年度訓練計畫如下表所示：

萬在工業股份有限公司
110 年度環安衛教育訓練計畫

項次	教育訓練類別			教育訓練種類	教育訓練名稱	受訓單位	預定工作進度 (請於下方月份欄位勾選預定進度即可)												需用經費 (新臺幣)	備註									
	環	安	護				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12											
1	✓			內訓	各製程原物料使用量、產品產出量通報事宜	相關操作人員																							
2	✓			內訓	廠區事業廢棄物回收、減量、處理相關事宜	相關操作人員				●																			
3		✓		內訓	消防緊急應變預防教育訓練	相關操作人員			●					●															
4		✓		內訓	勞工安全在職訓練	相關操作人員					●			●															
5		✓		內訓	危害性化學品標示通識教育訓練	相關操作人員																							
6			✓	內訓	高溫(中暑及熱衰竭)及粉塵危害職業病預防健康教育	相關操作人員																							
7			✓	內訓	人因危害預防健康教育	相關操作人員																							
8			✓	內訓	噪音危害職業病預防健康教育	相關操作人員																							

管理代表審核：陳麗惠 製表：楊美妤
(簽核權人請於審閱表格後，於首頁簽章即可)

表單編號 MZ-ESH-P-011-01A

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	5	14,860
急救人員	3	1,800
起重機操作人員暨吊掛作業人員	5	12,580
特定化學人員	1	3,000
高壓氣體特定設備操作人員	1	600

為使本公司員工於發生職業災害或虛驚事件時，針對工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展

開起因及潛在原因的調查，特建立一個有效之調查與處理制度，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故。

● 事故調查：

- 一、工安室應於意外事故發生後一週內主動召集相關人員調查分析事故原因，調查結果應填寫「意外事故調查報告書」，呈管理代表核示。
- 二、事故調查應由事故單位主管及作業人員、員工代表、工安室及其他相關專業人員進行，調查人員資格應依「環安衛教育訓練管理程序(MZ-ESH-P-011)」規定辦理。
- 三、工安室應針對事發經過，進行原因分析，並與事故發生單位主管共同研擬防範對策，以防止相同事故再次發生，相關結果應於環安衛管理委員會報告(必要時，工安室可召開臨時環安衛管理委員會)，委員會成員應針對事故調查結果提出適當的建議。
- 四、調查結果及相關人員所研擬提出之建議，應與負責執行矯正預防措施的單位/人員溝通，再由執行矯正的單位/人員評估自身的作業量、預算與作業考量面或其他因素條件，制定實際執行之預防措施並擬定預定完成日，擬定完成後轉遞工安室進行追蹤管制作業。
- 五、承攬商若發生傷害或虛驚事故時，現場人員應立即通知工程承辦單位、相關主管，工程承辦單位視為事故發生部門，應依本程序與「環安衛承攬商管理程序(MZ-ESH-P-007)」規定進行調查處理。

除此之外，設置勞工安全衛生業務主管及管理人員，定期至各單位實施作業環境巡查，同時將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及安全資料表公告宣導，隨時供員工閱覽，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。2021 年有 3 例職業傷害，三例為機台造成，其中 1 例為切割傷、1 例為斷指，1 例為壓傷。本公司員工面臨之職業傷害類型如下表：

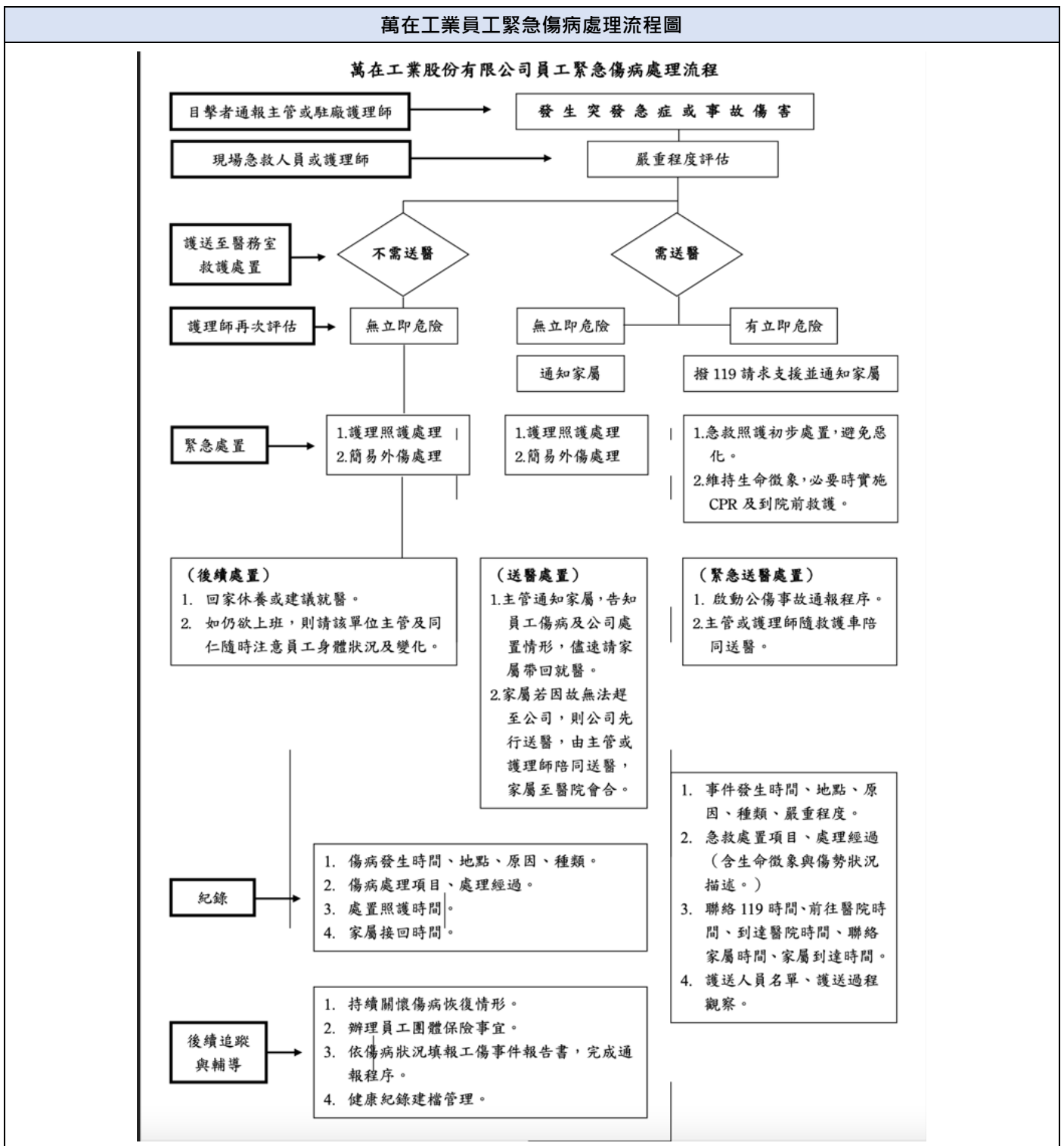
員工		
類別	項目	2021
總工時	女性總經歷工時	206,080
	男性總經歷工時	433,424
	總經歷工時	639,504
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0
	男性總計職業傷害人(次)數	3
	總計職業傷害人(次)數	3
職業傷害所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害比率%		0
可記錄的職業傷害比率%		4.69

註：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。

為建立有效之調查與處理制度，對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因的調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，本公司 2021 年無職業病之情形。

萬在工業公司員工緊急傷病處理流程圖如下所示：



第六章、攜手友愛社會

萬在工業除致力於提供客戶優質的產品及服務外，亦參與社會公益，如參與警消義消等等，履行企業責任。公司為善盡企業社會責任，舉辦培育青年人才及校園人才發展計畫及提供社區或員工之子女暑期打工等公益活動，以促進社區發展與回饋社會，並讓社區民眾提升對萬在工業的情感連結，以創造優質企業形象。參與之公益活動如下：

公益活動名稱	金額(元)
警友會贊助款	70,000
奇美醫院永康總院社服基金大額捐款	300,000
義消特搜中隊	25,000

社區活動名稱	社區活動照片
關愛員工~重大傷病急難救助	
	

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

「 * 」為重大主題

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	2.1 務實的營運治理	11	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	3.1 突破傳統的創新研發與服務	29	
	102-3	總部位置	2.1 務實的營運治理	11	
	102-4	營運活動地點	2.1 務實的營運治理	11	
	102-5	所有權與法律形式	2.1 務實的營運治理	11	
	102-6	提供服務的市場	3.1 突破傳統的創新研發與服務	29	
	102-7	組織規模	3.1 突破傳統的創新研發與服務	29	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人才資源運用	39	
	102-9	供應鏈	3.2 供應商的承諾與評估	30	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	4	
	102-11	預警原則或方針	2.2 風險管理機制	21	
	102-12	外部倡議	-	-	無外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	2.1 務實的營運治理	11	
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	董事長的願景	3	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.2 風險管理機制	21	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	2.1 務實的營運治理	11	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 利害關係人鏈接管道	5	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1 務實的營運治理	11	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.1 務實的營運治理	11	
	102-25	利益衝突	2.1 務實的營運治理	11	
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.1 務實的營運治理	11	
	102-28	最高治理單位的績效評估	2.1 務實的營運治理	11	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1 利害關係人鏈接管道	5	
	102-30	風險管理程序的有效性	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
	102-35	薪酬政策	2.1 務實的營運治理	11	
	102-36	薪酬決定的流程	2.1 務實的營運治理	11	
	102-38	年度總薪酬比率	5.1 人才資源運用	39	
102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	5.1 人才資源運用	39		
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露	102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鏈接管道	5	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2016：核心	102-41	團體協約	-	-	無成立工會
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鏈接管道	5	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.1 利害關係人鏈接管道	5	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.1 利害關係人鏈接管道	5	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	4	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.2 引領永續之鑑別方式	6	
	102-47	重大主題表列	1.2 引領永續之鑑別方式	6	
	102-48	資訊重編	關於本報告書	4	
	102-49	報導改變	關於本報告書	4	
	102-50	報導期間	關於本報告書	4	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	4	
	102-52	報導週期	關於本報告書	4	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4	
	102-55	GRI 內容索引	附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	52	
102-56	外部保證/確信	-	-	無外部保證/確信	
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
*經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 務實的營運治理	11	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2 風險管理機制	21	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.1 人才資源運用	39	
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	無取自政府之財務補助
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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 人才資源運用	39	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才資源運用	39	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	第六章、攜手友愛社會	51	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	第六章、攜手友愛社會	51	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應商的承諾與評估	30	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
稅務					
GRI 103 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1 務實的營運治理	11	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 務實的營運治理	11	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1 務實的營運治理	11	
	207-4	國別報告	-	-	無國別報告
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
	301-3	回收產品及其包材	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
*能源					
GRI 103 能源管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第四章、綠色產能自足	32	
	103-2	管理方針及其要素	第四章、綠色產能自足	32	
	103-3	管理方針的評估	第四章、綠色產能自足	32	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	302-3	能源密集度	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	302-4	減少能源消耗	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 綠色能源建置與排放	32	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水管理方針 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水源使用管理	34	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水源使用管理	34	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2 水源使用管理	34	
	303-4	排水量	4.2 水源使用管理	34	
	303-5	耗水量	4.2 水源使用管理	34	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.1 綠色能源建置與排放	32	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)· 及其它重大的氣體排放	4.1 綠色能源建置與排放	32	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物管理方針 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35	
*有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 307	307-1	違反環保法規	2.3 遵從法規及弊端預防	25	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
有關環境保護的法規遵循 主題揭露 2016					
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 供應商的承諾與評估	30	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 供應商的承諾與評估	30	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
*勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第五章、平等職場與共	38	
	103-2	管理方針及其要素	第五章、平等職場與共	38	
	103-3	管理方針的評估	第五章、平等職場與共	38	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才資源運用	39	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 人才資源運用	39	
	401-3	育嬰假	5.1 人才資源運用	39	
*勞資關係					
GRI 103 勞資關係 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第五章、平等職場與共	38	
	103-2	管理方針及其要素	第五章、平等職場與共	38	
	103-3	管理方針的評估	第五章、平等職場與共	38	
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人才資源運用	39	
*職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	第五章、平等職場與共	38	
	103-2	管理方針及其要素	第五章、平等職場與共	38	
	103-3	管理方針的評估	第五章、平等職場與共	38	
GRI 403 職業安全衛生管理方針 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	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	3.2 供應商的承諾與評估	30	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2 供應商的承諾與評估	30	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生管控機制	45	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 管理與訓練	44	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才資源運用	39	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 管理與訓練	44	
員工多元化與平等機會					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才資源運用	39	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪的比率	5.1 人才資源運用	39	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 遵從法規及弊端預防	25	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-	-	無相關情事
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人才資源運用	39	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人才資源運用	39	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2 管理與訓練	44	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才資源運用	39	
人權評估					
GRI 412 人權評估主題揭露 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.2 管理與訓練	44	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.2 管理與訓練	44	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	第六章、攜手友愛社會	51	
	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	第六章、攜手友愛社會	51	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2 供應商的承諾與評估	30	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商的承諾與評估	30	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 突破傳統的創新研發 與服務	29	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.2 風險管理機制	21	
*社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.3 遵從法規及弊端預防	25	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
自訂主題					
GRI 103 誠信經營 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 103 公司治理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 103 風險管理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 103 創新產品與技術 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第三章、產品價值鏈	28	
	103-2	管理方針及其要素	第三章、產品價值鏈	28	
	103-3	管理方針的評估	第三章、產品價值鏈	28	
GRI 103 客戶服務管理 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第三章、產品價值鏈	28	
	103-2	管理方針及其要素	第三章、產品價值鏈	28	
	103-3	管理方針的評估	第三章、產品價值鏈	28	
GRI 103 資訊安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第二章、永續深耕	9	
	103-2	管理方針及其要素	第二章、永續深耕	9	
	103-3	管理方針的評估	第二章、永續深耕	9	
GRI 103 溫室氣體排放 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	第四章、綠色產能自足	32	
	103-2	管理方針及其要素	第四章、綠色產能自足	32	
	103-3	管理方針的評估	第四章、綠色產能自足	32	

附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)

編號	指標內容	對應章節	頁碼
(一)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	5.1 人才資源運用	39
(二)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	2.2 風險管理機制	21

附錄三：永續會計準則 SASB 對照表

對照準則：運輸_汽車零件

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)使用來自電網的用電量比、(3)再生能源使用量占總能源使用佔比	量化	4.1 綠色能源建置與排放	32
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1)製造過程中產生廢棄物總量、(2)有害廢棄物佔比、(3)廢棄物回收再利用佔比	量化	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35
產品安全	TR-AP-250a.1	宣告召回次數及被召回之產品總數量	量化	3.1 突破傳統的創新研發與服務	29
燃料效率之設計	TR-AP-410a.1	有關燃料效率提升 及/或 減少排放設計之產品的營收	量化	N/A	-
原物料溯源	TR-AP-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	第三章、產品價值鏈	28
原物料效率	TR-AP-440b.1	已銷售產品可回收再利用佔所有銷售產品營收之百分比	量化	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35
	TR-AP-440b.2	使用回收再利用原物料佔總投入原物料重量之百分比	量化	4.3 物料耗用與廢棄物管理	35
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	量化	2.3 遵從法規及弊端預防	25