

2022 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
<b>第一章、永續進取.....</b>	<b>6</b>
1.1 利害關係人鏈接管道 .....	6
1.2 引領永續之鑑別方式 .....	9
1.3 重大主題選擇價值 .....	15
<b>第二章、永續深耕.....</b>	<b>16</b>
管理方針.....	16
2.1 務實的營運治理 .....	18
2.2 風險管理機制 .....	31
2.3 氣候變遷影響與應對 .....	35
2.4 遵從法規及弊端預防 .....	36
<b>第三章、產品價值鏈.....</b>	<b>41</b>
管理方針.....	41
3.1 突破傳統的創新研發與服務 .....	43
3.2 供應商的承諾與評估 .....	44
<b>第四章、綠色產能自足.....</b>	<b>46</b>
管理方針.....	46
4.1 綠色能源建置與排放 .....	47
4.2 水源使用管理 .....	49
4.3 物料耗用與廢棄物管理 .....	50
<b>第五章、平等職場與共.....</b>	<b>52</b>
管理方針.....	52
5.1 人才資源運用 .....	54
5.2 管理與訓練 .....	61
5.3 職業安全衛生管控機制 .....	62
5.4 攜手友愛社會 .....	69
<b>附錄 .....</b>	<b>70</b>
附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表 .....	70
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 .....	75
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊.....	76

## 董事長的願景

面對全球產業的激烈競爭和氣候變遷的威脅，萬在工業秉持「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」的企業使命及「技術創新、精實生產、顧客至上」企業核心價值，運用熱管理及鋁合金材料技術能力，不斷地研發設計更好的環保節能產品及散熱解決方案，除了幫助地球節能減碳外，同時也進一步帶動企業持續而穩健的成長。

萬在工業 2022 年持續推動永續發展，致力於環境、社會、公司治理等面向之永續作為，提高資源使用效率、降低產品製造過程之碳排放量，重視客戶服務管理、提升客戶滿意度及信賴度，建立友善的職場環境、培育人才，強化資訊安全與隱私權保護，陸續建置太陽能光電發電系統、減少溫室氣體排放。

未來萬在工業將持續強化核心競爭力，積極發展多元應用方案，在快速變化環境中得以永續經營，建構智慧化製造產線，逐步實現節能減碳的永續目標，接軌國際永續發展趨勢，期望與所有利害關係人攜手合作，共創共享永續經營成果。



萬在工業股份有限公司 董事長

萬正乾

# 關於本報告書

萬在工業股份有限公司依據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2022年首次發行永續報告書，未來將會每年定期發行。本報告書為萬在工業股份有限公司(在報告書中將以「萬在工業」、「我們」、「本公司」簡稱表示)第二本發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解萬在在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

## 揭露期間與範疇

本報告書所揭露數據及內容為萬在工業股份有限公司台灣營運據點 2022 年度(2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)之資訊。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性及永續性，部分內容會涵蓋 2022 年 1 月 1 日之前，以及 2022 年 12 月 31 日之後。與上次發行版本相比，重新鑑別重大主題，詳細內容請見「引領永續之鑑別方式」章節，其餘資訊重編將在相關章節處說明。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於係採用經會計師(安永聯合會計師事務所)簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

## 編制依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

## 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二本永續報告書，本公司日後將於每年定期發行「ESG 永續報告書」。

上本發行時間：2022 年 9 月

本次發行時間：2023 年 9 月

下本預定發行時間：2024 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](mailto: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。本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人以及參考同業跟我們 2021 年報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，並與公司高階主管討論後確認為本公司 2022 年度之重要利害關係人，本公司今年重要利害關係人包括：員工、股東、供應商/承攬商/經銷商、客戶/消費者、政府組織。

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	利害關係人對本公司的意義	溝通方式與管道	溝通頻率	溝通成效
員工	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司內部網站</li> <li>• 主管及同仁不定期溝通會議</li> <li>• 健康檢查</li> <li>• 勞資會議</li> <li>• 職工福利委員會會議</li> <li>• 聯絡窗口：人資部林小姐</li> <li>• 信箱：A2483@manzai.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 不定期</li> <li>▪ 不定期</li> <li>▪ 依公司規定</li> <li>▪ 不定期</li> </ul>	建立良好的溝通管道，管理部設有申訴信箱及專線，適時接納與回應員工需求。
股東	股東的投資是公司運營和成長的重要支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度股東常會</li> <li>• 公司官方網站設有投資人專區</li> <li>• 將重大訊息公布於公開資訊觀測站</li> <li>• 聯絡窗口：發言人郭處長</li> <li>• 信箱：Finance@manzai.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 一年一次</li> <li>▪ 不定時</li> <li>▪ 不定時</li> </ul>	公司向股東提供準確、完整的信息，包括財務報告、業務運營狀況、風險因素等。
供應商/承攬商/經銷商	供應商/承攬商/經銷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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商年度稽核</li> <li>• 定期評估協力廠交貨與品質保證能力</li> <li>• 公司內部網站(供應商專區)</li> <li>• 聯絡窗口：採購部陳經理</li> <li>• 信箱：anne@manzai.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 一年一次</li> <li>▪ 視狀況召開</li> <li>▪ 不定時</li> <li>▪ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022年針對32家供應商進行評鑑，2022年度未有不合格之供應商，評鑑結果皆合格。</li> <li>● 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。</li> </ul>
客戶/消費者	客戶/消費者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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶滿意度調查</li> <li>• 不定期客戶會議、參訪及 E-MAIL</li> <li>• 配合客戶環境與產品查核及客戶機密資訊保護</li> <li>• 聯絡窗口：業務部門汪副理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 每年至少一次</li> <li>▪ 即時以通訊軟體或電話聯繫</li> <li>▪ 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司2022年客戶滿意度調查總平均分數為8.3分，客戶最滿意之服務事項為《產品品質-性能》、《產品品</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信箱：amywang@manzai.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 依客戶要求</li> </ul>	<p>質-外觀》及《服務-人員態度》。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司 2022 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。</li> </ul>
政府組織	<p>政府組織在公司營運中發揮著重要作用，通過政策監督管理、法律合乎規範、經濟支持和社會監督等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• 拜會主管機關</li> <li>• 電子郵件/公文往來</li> <li>• 公司治理評鑑</li> <li>• 聯絡窗口：發言人郭處長</li> <li>• 信箱：Finance@manzai.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 不定時</li> </ul>	<p>公司確保遵守相關法律規範，並及時向政府組織提交必要的報告和文件。公司可以更好地實現業務目標，同時尊重法律規範和社會期望。</p>

## 1.2 引領永續之鑑別方式

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則與永續會計準則(SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。和 2021 年相比，除了因應 GRI 改版將「社會經濟法規遵循」、「有關環境保護的法規遵循」撰寫至 GRI 2 條文中；此外新增「產品責任」為重大主題，因本公司確保產品可符合客戶需求，提升客戶信賴，因此增設為重大主題。最後得出六項重大主題分別為：「創新產品與技術」、「客戶服務管理、產品責任」、「勞雇關係、勞資關係」、「資訊安全」、「職業安全衛生」、「能源、溫室氣體排放」。

本報告書重大主題分析，評鑑過程可具體分為四階段：

一、了解組織脈絡	參考 GRI 主題準則、永續會計準則(SASB)，一共彙整出 <b>36 項</b> 永續議題。
二、鑑別實際及潛在衝擊	由公司代表、各部門主管及外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，得出總分大於 30 分者共有 <b>9 項</b> 。
三、評估衝擊顯著性	經公司代表及各部門主管與利害關係人議合後，再與外部專家進行開會討論。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，最終選定 <b>9 項</b> 議題作為本公司此次之重大主題。
四、排定最顯著衝擊的報導優先排序	重大性永續議題分析結果，公司代表及各部門主管依議題性質，與外部專家進行綜合性評估，將一項經濟、三項環境以及五項社會(人與人權)主題歸納合併為 <b>6 項</b> 重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。

## 重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 創新產品與技術	2 客戶服務管理	3 勞雇關係	4 資訊安全	5 職業安全衛生	6 勞資關係
7 能源	8 溫室氣體排放	9 產品責任			
次要主題					
10 經濟績效	11 客戶隱私	12 稅務	13 顧客健康與安全	14 水與放流水	15 排放
16 反貪腐	17 市場地位	18 訓練與教育	19 行銷與標示	20 物料	21 強迫或強制勞動
22 廢棄物	23 採購實務	24 供應商環境評估	25 不歧視	26 間接經濟衝擊	27 童工
28 反競爭行為	29 員工多元化與平等機會	30 生物多樣性	31 供應商社會評估	32 結社自由與團體協商	33 保全實務
34 原住民權利	35 公共政策	36 當地社區			

## 重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政 策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影 響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)
創新產品與 技術	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。	經濟面： 提升產品經濟價值及可使用範圍，利用全鋁製的優勢創造營收提升。  人權面-客戶： 具有高品質的產品外，同時具有競爭力的價格。	實際正面： 提升營收創造產品價值及鋁產品應用性。  實際負面： 新設計未能有足夠批量驗證取得實績。  潛在負面： 新產品市場接受度不足。	萬在(造成) 客戶/消費者(直接相關)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新設計新技術進行廠內耐久試驗並取得客戶端的設備進行實機驗證以利降低負面衝擊。</li> <li>● 實地前往客戶端了解並分析進行產品及技術之改良。</li> </ul>	短期目標： 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 基準年縮減 20%。  中期目標： 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 基準年縮減 50%。  長期目標： 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。
客戶服務管理、 產品責任	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。為提升客戶信賴度及確保產品的耐用度及品質，持續	經濟面： 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。	實際正面： 降低產品錯誤率，可以提升客戶信賴度及降低回收跟報廢率。	萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成) 客戶/消費者(直接相關)	補救措施： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品價值-價格為維持良好企業形象，儘管市場價格競爭激烈，仍堅守品質及規格，致使成本難以</li> </ul>	客戶服務管理之目標： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>

	<p>改善生產製程並進行標準化作業，以確保產品可符合客戶需求並延長產品耐用度。</p>	<p>環境面： 降低產品更換頻度，減少因更換造成的廢棄物量。</p> <p>人權面-客戶： 降低客戶抱怨及使用/安裝上的問題。</p>	<p>潛在負面： 產品無法組裝使用或耐用度不足，導致產品價值降低。</p>		<p>壓低。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 因應時勢需求，提出 Premium&amp;Economic version(VAVE)二種版本供不同客群選擇，以維持市占率。</li> <li>● 標準化作業。</li> <li>● 自動化設備提升。</li> <li>● 實地前往客戶端了解並分析進行改善。</li> </ul>	<p>對產品品質和過程效率的要求。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul> <p>產品責任之目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期：標準化作業及全尺寸成品檢具，降低不良品流出。</li> <li>● 中期：標準化設計式樣，降低變異性，提升長期耐久度。</li> <li>● 長期：自動化設備導入，以求品質均一化。</li> </ul>
<p>勞雇關係、勞資關係</p>	<p>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，秉持公正及不歧</p>	<p>經濟面： 員工對於公司是非重要資產，有員工公司才有生產力，進而增進經濟發</p>	<p>實際正面： 規劃員工教育訓練，人才培訓專業養成，可提升公司人力資本與競爭</p>	<p>萬在(造成) 股東(促成) 員工(直接相關)</p>	<p>● 心理層面： 建立良好的溝通管道，管理部設有申訴信箱及專線，適時接納與回應員需求。</p>	<p>短期目標： 持續優化員工健檢，辦理健康講座，職場教育訓練，提昇人員資本。</p>

	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。	展。  人權面： 提供完善及友善的職場環境，對於人才的選育用留有極大的幫助。	力。  潛在正面： 良好的工作環境，可提升員工對於公司的向心力。		● 生理層面： 藉由職護/職醫之醫護專業提供員工各項諮詢及保護。	中長期目標： 安全的工作場所及重視員工的身心健康與工作的平衡，公司、員工建立共同的目標，公司永續發展。
資訊安全	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。  <b>政策：</b> (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。	經濟面： 資訊系統穩定運作，確保公司營運正常。  人權面： 完善的資訊安全得以確保客戶及內部人員隱私資料不外洩，保障交易安全，公司穩定營運。	實際正面： 已建構資安防護設備與實施資安管理政策，有效防範資安事件。  潛在正面： 面對不斷演進的駭客入侵手法與技術，須持續強化資安防護設備與資安政策。  潛在負面： 資料外洩可能導致客戶、股東、員工及供應商之權益受到影響，不僅喪失客戶，也可能受到法律制裁。	萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成、直接相關) 股東(間接相關) 員工(直接相關) 客戶/消費者(直接相關)	預防： 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。  補救措施： 1.先行停止使用電腦並先不關機，資訊部先將外部網路以及內部各網域斷開，逐一調查被攻擊的情況，立即派遣資訊人員針對伺服器跟電腦逐一調查被攻擊的情況。 2.請各單位暫時停止使用電腦，在資訊調查各網域跟電腦後，再進行工作，在此之前請先以手動作業各項生產。	● 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與教育訓練。  ● 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。

					<p>3-1. 確認資訊部主機及備份主機，確認並無存在後門程式，以及任何被竄改的跡象，故已確保伺服器資料並無損害。</p> <p>3-2. 逐一確認製造單位主機，經確認並無存在後門程式，以及任何被竄改的跡象，故生產的間接單位無被攻擊的情況，可繼續投入生產。</p> <p>4. 針對被攻擊的辦公大樓逐一確認，攻擊途徑且清除相關後門程式。</p>	
職業安全衛生	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。	<p>經濟面： 提供健康、衛生的工作環境，保障人員安全，確保公司穩定的工作能量。</p> <p>人權面-員工： 提供安全健康工作條件的承諾，以預防工作相關的傷害和有礙健康事項</p> <p>人權面-承攬商： 訂定環安衛承攬商管理程序，保障承攬商工作人</p>	<p>實際正面： 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。</p> <p>潛在負面： 發生職災造成人員及財務損失、死亡，造成公</p>	<p>萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成、間接相關) 員工(直接相關)</p>	<p>制定環安衛意外事故調查管理程序：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。</p>	已導入ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949等國際管理系統，並成立推動小組，每年完成內/外部稽核，持續改善作業。

		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。	司停工，品牌形象受損。			
能源、 溫室氣體排放	身為熱交換器的製造商之一，對於碳排放造成全球溫度上升，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。	經濟面： 鋁製品需被課徵高額碳稅，造成營運成本上升  人權面-客戶： 因碳稅導致產品價格提升。 人權面-股東： 因碳排放造成公司營運成本上升導致毛利下降。	實際負面： 碳稅影響營運成本及銷售成本，因銷售成本的提高，客戶購買意願降低。  潛在負面： 綠能對於高耗能鋁製品幫助有限。  潛在正面： 為了因應碳稅成本，研發創新產品能降低碳排放量。	萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成) 股東(間接相關) 客戶/消費者(間接相關)	每年進行溫室氣體盤查，規劃及檢討減碳方針，並針對高耗能的元件進行定期更換，以降低因老舊造成的能源損耗。	短期： 2019~2021年，每年節電1%。  中期： 至2030年逐步提升綠能，相較2013基準年減少20%的溫室氣體排放。  長期： 至2050年，則相較2013基準年減少50%的溫室氣體排放。

### 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
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	■	●	-	□
產品責任	自訂主題	三、產品價值鏈	■	-	●	□
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：資訊安全	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	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。
政策/策略	<p><b>資訊安全政策：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)維持各資訊系統永續運作。</li> <li>(2)防止駭客、各種病毒入侵及破壞。</li> <li>(3)防止人為意圖不當及不法使用。</li> <li>(4)防止機敏資料外洩。</li> <li>(5)避免人為疏失意外。</li> <li>(6)維護實體環境安全。</li> </ol> <p><b>資訊安全目標：</b></p> <p>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。</p>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期目標：強化員工資安意識。</li> <li>● 中長期目標：確保客戶隱私資料安全無虞不外洩。</li> </ul> <p><b>具體行動方案：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電腦設備安全管理。</li> <li>2. 網路安全管理。</li> <li>3. 病毒防護與管理。</li> <li>4. 系統存取控制。</li> <li>5. 確保系統的永續運作。</li> <li>6. 資安宣導與教育訓練。</li> </ol>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2022 年度無發生侵害客戶機敏資料投訴事件。</li> <li>2. 2022 年度無收到來自外部或監管機關之相關資安投訴事件。</li> </ol>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 預防措施： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強員工資訊安全宣導，且針對遇到資安事件時之處理措施進行教育訓練。</li> <li>2. 對所有營運據點之電腦架設網路安全管理系統及病毒防護設施，確保系統的永續運作。</li> </ol> </li> <li>● 補救措施： <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 先行停止使用電腦並先不關機，資訊部先將外部網路以及內部各網域斷開，逐一調查被攻</li> </ol> </li> </ul>

	<p>擊的情況，立即派遣資訊人員針對伺服器跟電腦。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. 請各單位暫時停止使用電腦，在資訊調查各網域跟電腦後，再進行工作，在此之前請先以手動作業各項生產。</li><li>3. (1) 確認資訊部主機及備份主機，確認並無存在後門程式，以及任何被竄改的跡象，故已確保伺服器資料並無損害。 (2) 逐一確認製造單位主機，經確認並無存在後門程式，以及任何被竄改的跡象，故生產的間接單位無被攻擊的情況，可繼續投入生產。</li><li>4. 針對被攻擊的辦公大樓逐一確認，攻擊途徑且清除相關後門程式。</li></ol>
--	--

## 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。

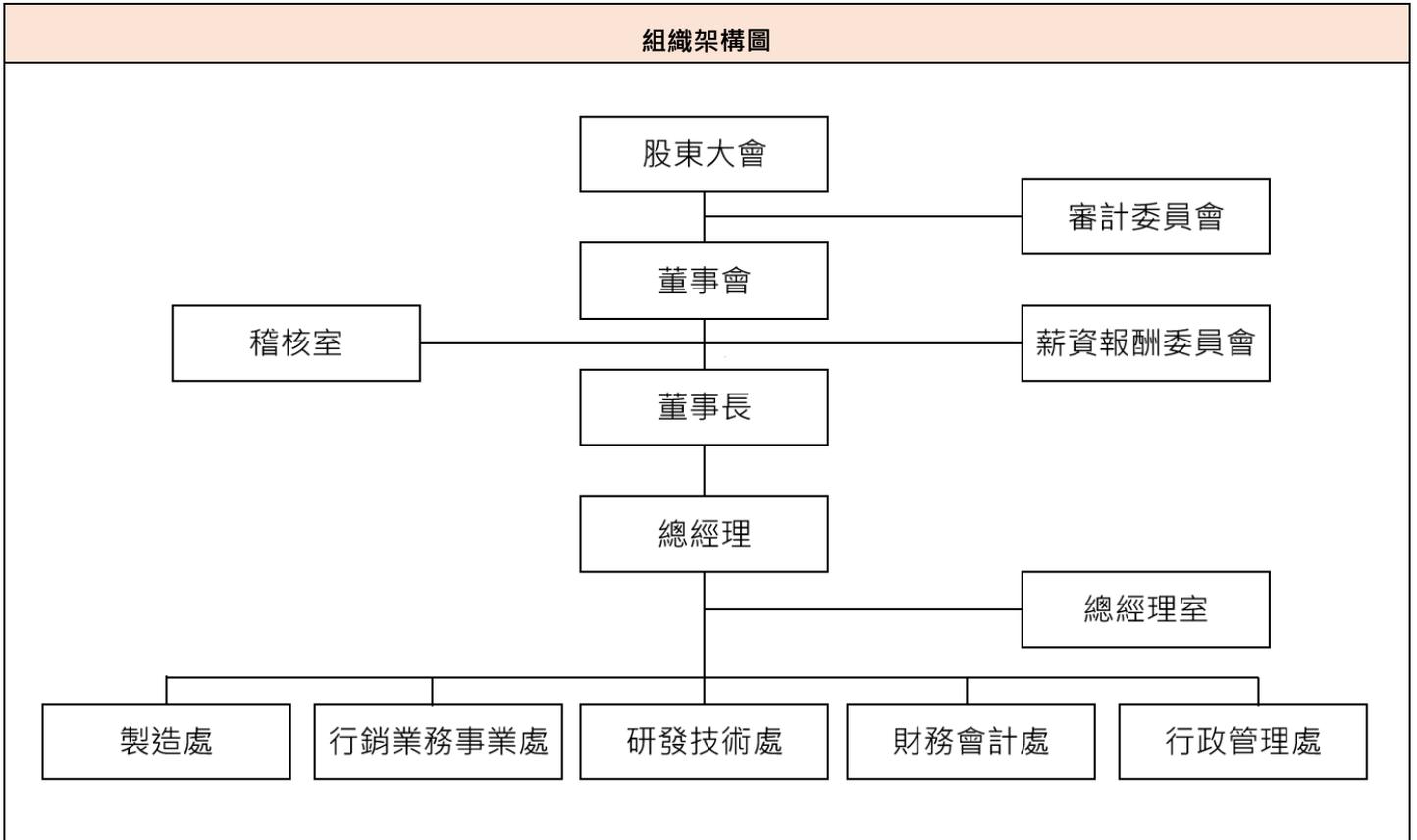
公司基本資料表

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
實收資本額	569,700 仟元
合併銷售額	964,079 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

股東持股結構

股東	人數	持股股數	持股比例
其他法人	19	16,916,427	29.69
個人	3,007	35,889,061	63.00
外國機構及外人	12	4,164,512	7.31

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中長期經營計劃擬案提報層峰決策</li> <li>2. 經營高層交辦專案業務展開及遂行</li> </ol>
製造處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依生產排程需求以 SOP 為基礎生產各項產品</li> <li>2. 製程異常回饋提報製程單位改善處置</li> <li>3. 品質異常回饋提報品質單位改善處置</li> <li>4. 製造生產廠務之統籌</li> <li>5. 管控廠內之生產排程、交期及產量、生產製程管制與調配</li> <li>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</li> <li>7. 公司品質體系的推行與建立</li> <li>8. 供應商 IQC 管理以及製品 IPQC、FQC、OQC 檢驗之監督管理</li> <li>9. 外部品質認證及主導內部品質稽核活動</li> <li>10. 品質系統文件管理中心之建立與維護</li> </ol>
行銷業務事業處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 業務發展策略規劃與執行計劃訂定</li> <li>2. 行銷活動及行銷策略規劃</li> <li>3. 蒐集市場資訊及客戶開發</li> <li>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</li> <li>5. 客戶關係及客戶管理</li> </ol>
研發技術處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新產品開發</li> <li>2. 核心技術之發展、規劃及導入生產製程</li> <li>3. 專利申請、維護、管理及相關技術情報蒐集</li> <li>4. 相關實驗資料庫建構及管理</li> </ol>
財務會計處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司整體財務規劃，資金運用調度及風險管理</li> <li>2. 公司財務制度及作業程序之規劃及擬訂</li> <li>3. 各項會計、稅務、股務管理與作業，決策支援分析</li> <li>4. 配合會計師查帳作業</li> </ol>
行政管理處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人員招募聘任及人力資源分配</li> <li>2. 庶務性採購及工程發包事宜</li> <li>3. 原物料採買、設備購置作業執行</li> <li>4. 物料庫儲管理</li> <li>5. 電腦化資訊系統推動及電腦程式業務設計等</li> </ol>
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 千元。 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型冷凝器，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 千元，及盈餘轉增資 32,000 千元，增資後實收資本額為 192,000 千元。 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 千元，增資後實收資本額為 211,200 千元。 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 千元，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 千元，增資後實收資本額為 366,000 千元。 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 千元，增資後實收資本額為 384,300 千元。 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理現金增資 700 仟元，增資後實收資本額為 385,000 仟元。</li> <li>2. 增建沖壓新廠完工啟用。</li> <li>3. 購入德國製管機設備正式量產。</li> </ol>
2010 年	高架式倉儲設備及廠房完工啟用。
2011 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理現金增資 1,500 仟元，增資後實收資本額為 400,000 仟元。</li> <li>2. 投資第 3 條車用熱交換器生產線，4 月份正式投產。</li> <li>3. 導入 ORACLE ERP 新系統，10 月份正式上線。</li> <li>4. TOSHMS / OHSAS 18001 認證。</li> </ol>
2012 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦理現金增資 4,000 仟元，增資後實收資本額為 440,000 仟元。</li> <li>2. 投資設立 Cavalier(SAMOA)及廈門萬載工業有限公司。</li> <li>3. i-Supply 供應商管理系統導入。</li> <li>4. 證期局核准公開發行。</li> </ol>
2013 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 通過家電空調散熱片能力驗證並取得訂單。</li> <li>2. 申請通過經濟部業界科專補助計畫。</li> <li>3. 高階伺服器兩相板式散熱模組開發完成。</li> </ol>
2014 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完成申請鄰近工業用地變更地目，並取得建照。</li> <li>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。</li> <li>3. 櫃檯買賣中心核准登錄興櫃。</li> </ol>
2015 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. 12000 流明高功率雷射投影機水冷系統開發完成出貨。</li> <li>3. 新建九廠倉庫落成啟用。</li> </ol>
2016 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. 櫃檯買賣中心核准登錄上櫃。</li> <li>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。</li> </ol>
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。
2019 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 導入行動倉儲系統。</li> </ol>
2020 年	通過 DICH 大中國區認證。
2021 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自駕車 ECU 水冷散熱模組開發完成。</li> <li>2. 自駕車電池水冷散熱/熱回收系統開發完成。</li> </ol>
2022 年	設置審計委員會

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。審計委員會由獨立董事成員組成，負責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，2022年本公司營業收入較前一年度增加3.98%，主要因素為歐洲及亞洲地區銷售增加且受美金升值影響，故整體營收金額較去年同期增加。

項目/年度	2020年	2021年	2022年
合計營業收入(仟元)	811,052	927,189	964,079
合計營業毛利(仟元)	155,182	177,931	254,798
合計營業損益(仟元)	29,825	49,184	136,426
合計營業外收入及支出(仟元)	(13,434)	(7,577)	54,643
合計稅前淨益(仟元)	16,391	41,607	191,069
合計本期稅後淨利(仟元)	10,698	29,928	139,710
合計本期綜合損益總額(仟元)	15,163	27,613	130,116
每股盈餘(元)	0.19	0.53	2.49
合計員工福利金額(仟元)	183,887	196,589	210,907
股利(仟元)	0	0	67,255
合計員工薪資(仟元)	153,306	166,501	180,429
支付出資人款項(仟元)	0	0	67,255
支付政府的款項(仟元)	12,472	8,730	52,697
社區投資(仟元)	150	401	607

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、所得稅及財產稅)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 2022 年，本公司共參加 7 個產業協(學)會，如下表所示：

公協學會名稱	會員資格
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本屆任期為 2022 年 5 月 31 日至 2024 年 5 月 30 日，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，2022 年度每位董事與獨立董事皆進修達 6 小時。

董事會成員學經歷如下表所示：

職稱	姓名	性別	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	男	50-60 歲	2013.6.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 美國哥倫比亞大學企管碩士</li> <li>● 台灣大學法律系</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 萬在工業總經理</li> <li>● 廈門萬載工業有限公司董事</li> </ul>
董事	萬正豐	男	50-60 歲	2013.6.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成功大學 EMBA 高階管理碩士</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 萬在工業副總經理</li> <li>● 廈門萬載工業有限公司監察人</li> </ul>
董事	莊秀淑	女	60-70 歲	2012.9.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台南高商會計科</li> <li>● 國立空中大學肄業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 莊秀淑會計事務所負責人</li> </ul>
董事	黃正安	男	60-70 歲	2012.9.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台灣大學法律系</li> <li>● 長安法律事務所律師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 恆耀國際(股)公司獨立董事</li> </ul>
獨立董事	陳雍之	男	50-60 歲	2012.11.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 德國慕尼黑大學法學博士</li> <li>● 台灣大學法律系法學士、法學碩士</li> <li>● 博仲法律事務所律師</li> <li>● 光寶科技(股)公司法務部處長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全日物流(股)公司獨立董事</li> <li>● 宏腦科技(股)公司監察人</li> <li>● 台聚關係企業(華夏、亞聚、台達化、越峯)公司治理主管</li> </ul>
獨立董事	譚安宏	男	50-60 歲	2012.11.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中央大學機械工程學系博士</li> <li>● 中央大學機械工程學系碩士</li> <li>● 元富鋁業(股)公司特助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健行科技大學機械工程學系教授</li> <li>● 日商昭和電工株式會社台灣分公司資深顧問</li> </ul>
獨立董事	陳志昌	男	50-60 歲	2021.7.23	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 國立雲林科技大學企管博士</li> <li>● 美國東華盛頓州立大學公行管理碩士</li> <li>● 台灣首府大學企管系主任</li> <li>● 帛漢股份有限公司董事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 帝碩科技股份有限公司董事長</li> <li>● 倉佑實業股份有限公司獨立董事</li> <li>● 宏佳騰動力科技股份有限公司獨立董事</li> <li>● 信立化學工業股份有限公司獨立董事</li> </ul>

註：本公司之董事及獨立董事，一位為女性，其餘皆為男性。

職稱	姓名	產業經驗及專業能力							
		財務金融	電子科技	生產製造	商務會計	法律	資訊科技	行銷管理	風險股險
董事長	萬正乾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	萬正豐	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	莊秀淑	✓			✓			✓	✓
董事	黃正安	✓				✓		✓	✓
獨立董事	陳雍之		✓			✓	✓	✓	✓
獨立董事	譚安宏		✓	✓			✓	✓	✓
獨立董事	陳志昌	✓	✓				✓	✓	✓

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	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6
		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
法人董事代表人	萬正豐	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6
		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
監察人	莊秀淑	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6
		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
董事	黃正安	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6
		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
獨立董事	譚安宏	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6
		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
獨立董事	陳雍之	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	6

		2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之 TCFD 揭露重點	3	
獨立董事	陳志昌	2022/12/16	社團法人中華公司治理協會	企業如何有效管理風險	3	9
		2022/02/25	台灣投資人關係協會	公司治理系列課程	6	

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
社會面	職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 晨會宣導，並張貼交通注意事項海報</li> <li>● 每季召開職業安全衛生委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度環安教育訓練計劃進行職安及職護相關課程，落實安全衛生管理工作。</li> <li>● 年度定期辦理健康檢查及每月職醫訪談。</li> </ul>
	勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期召開勞雇會議</li> <li>● 主管及同仁不定期溝通會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立良好的溝通管道，管理部設有申訴信箱及專線，適時接納與回應員需求。</li> <li>● 藉由職護/職醫之醫護專業提供員工各項諮詢及保護。</li> </ul>
	資訊安全	資安宣導與教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022 年度無發生侵害客戶機敏資料投訴事件。</li> <li>● 2022 年度無收到來自外部或監管機關之相關資安投訴事件。</li> </ul>
環境面	能源	能源宣導與教育訓練	降低能源耗用及汰換老舊耗能設備損失、以利降低碳排放量。
	溫室氣體排放	定期召開碳排放檢討會議	
經濟面	創新產品與技術	定期召開產品暨技術研討會議	提升產品共用性及設計強度以利模組化產品式樣。

## 董事會運作情形

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。

本公司董事會績效自評，評估結果提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體平均分數為 4.69 (滿分 5 分)，個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.93 (滿分 5 分)，顯示董事會運作良好健全。

2022 年董事會共開會 6 次，於 2022 年 5 月 31 日改選董事，並成立審計委員會取代監察人。改選前董事會召開 2 次，改選後董事會召開 4 次，董事出列席情形如下：

董事會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	廣兆投資股份有限公司 法人代表人：萬正乾	6	0	100%	連任
董事	豐麒國際投資(股)公司 法人代表人：萬正豐	6	0	100%	連任
董事	同濟國際投資(股)公司 法人代表人：萬許珠菊	1	1	50%	卸任
董事	黃正安	6	0	100%	連任
董事	莊秀淑	4	0	100%	新任
獨立董事	陳志昌	6	0	100%	連任
獨立董事	陳雍之	6	0	100%	連任
獨立董事	譚安宏	6	0	100%	連任
監察人	莊秀淑	1	0	50% <sup>(註)</sup>	卸任
監察人	陳耀宗	2	0	100% <sup>(註)</sup>	卸任
監察人	黃崇輝	2	0	100% <sup>(註)</sup>	卸任

註：2022 年 5 月 31 日董事改選並廢除監察人制，故監察人參與會議總次數為 2 次。

## 董事會之利益迴避

董事會之決議，除本法另有規定外，應有過半數董事之出席，出席董事過半數之同意行之。董事對於會議之事項，有自身利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事對利害關係人議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

董事會			議案內容	應利益迴避原因及參與表決情形
第十四屆	第一次	2022.05.31	聘任薪酬委員會委員	除譚宏安陳雍之及陳志昌獨立董事因利益迴避未參與討論及表決外，其餘董事無異議照案通過。
第十四屆	第四次	2022.12.16	修訂本公司「獨立董事及功能性委員酬金或費用給付辦法」	除譚宏安陳雍之及陳志昌獨立董事因利益迴避未參與討論及表決外，其餘董事無異議照案通過。
			本公司 2023 年董事及經理人薪資報酬案	除譚宏安陳雍之及陳志昌獨立董事因利益迴避未參與討論及表決外，其餘董事無異議照案通過。

## 薪酬與審計委員會職能

為健全萬在工業董事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、獨立董事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 5 月 31 日設置審計委員會，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。

薪資報酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	譚安宏	3	0	100%	連任
委員	陳雍之	3	0	100%	連任
委員	陳志昌	2	0	100%	新任 <sup>(註)</sup>

註：本公司於 2022 年 5 月 31 日改選薪資報酬委員，改選前薪資報酬委員會召開 1 次，改選後薪資報酬委員會召開 2 次。

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事(召集人)	陳志昌	4	0	100%	新任
獨立董事	譚安宏	4	0	100%	新任
獨立董事	陳雍之	4	0	100%	新任

註：本公司於 2022 年 5 月 31 日改選董事並於 2022 年 5 月 31 日就任，改選後審計委員會召開 4 次。

## 永續治理承諾

本公司尚未成立永續發展委員會，現階段評估籌劃中，目前推動永續發展最高治理單位為董事長，各單位定期向董事會報告治理、經濟及環境相關永續發展目標，本公司發行之永續報告書經財務部高階主管及總經理審核後發行。

本公司依循國家現行勞動相關法令，及認同並遵循國際公認之人權公約，依其內涵制定並實施各項保障人權政策。公司之「工作規則」及人事管理規章等相關管理政策及程序保障員工合法權益，並尊重基本勞動人權原則，並無危害勞工基本權力之情事。且公司亦遵循「職業安全衛生法」、「勞工安全衛生法」之規定，設置職業衛生安全委員會，以強化自主管理，致力於降低職業災害，保護員工安全與健康。公司於新進人員進入職場前不定期實施教育訓練。

- (一) 提供員工安全、衛生與健康且零騷擾的工作環境
- (二) 尊重職場平權，人人有權享受平等之保護
- (三) 提供開放的勞資溝通的環境，建立友善環境
- (四) 關懷員工身心健康，重視員工工作與生活之平衡
- (五) 建立完善的個人資料保護管理制度
- (六) 提供公平合理的薪資與工作條件
- (七) 定期檢視與改善相關制度與作為
- (八) 禁用童工
- (九) 禁止強迫勞動
- (十) 杜絕不法侵害與歧視，且確保工作機會均等

公司於 2021 年建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，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。公司定期進行安全教育訓練及辦理緊急應變演練。

1. 如遇職業傷害案件發生，在現場部份會增加硬體保護設備，在管理部份會加強人員之安全衛生宣導。
2. 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病事故，公司會提供相關協助。
3. 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範，落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查。
4. 實施安全工作觀察，單位主管督導員工依據工作安全標準程序作業減少損傷之風險。
5. 根據安全衛生守則制定標準作業程序，嚴格執行作業前中後之自動檢查。
6. 提供每年健康檢查，利用員工定期健康檢查，早期發現、早期治療，改善工作場所對健康危害因素。
7. 應徵人員於報名階段即提供身分資料比對，並於面試、報到階段再次進行比對。
8. 依照政府法令，透過系統管控工時。
9. 做好每月生產安排計畫，避免人力短缺情事發生，保證生產正常運作，減少停線穩定收入。
10. 若發生員工無法適任情事，會予以協助轉調至適任的單位。
11. 建立資訊安全監控系統，規劃及執行資訊安全政策宣導。
12. 定期執行內部稽核。

## 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 2022 年度及 2021 年度利息支出分別為 7,445 千元及 5,457 千元，佔各期營業收入比率分別為 0.77% 及 0.59%，佔稅前淨利比率分別為 3.89% 及 13.12%，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 2022 年度及 2021 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 2022 年度及 2021 年度兌換利益(損失)、金融資產評價利益(損失)分別為 67,941 千元、(19,951) 千元及(34)千元、0 千元，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"> <li>● 加班計畫排定。</li> <li>● 緊急應變生產計畫排定。</li> <li>● 人員調度支援辦法之調配。</li> <li>● 請協力廠商協助相關作業(如：開模、沖壓、擠型等作業)。</li> <li>● 募員作業加速進行。</li> <li>● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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、修護時間確認等進行分析。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 設備修護後，立即以加班、緊急應變生產計畫排定。</li> <li>● 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畫排定。</li> <li>● 請協力廠商協助相關作業。</li> <li>● 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)。</li> <li>● 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。</li> <li>● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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"> <li>● 待設備修復後，立即以加班、緊急應變生產計畫排定。</li> <li>● 租借相關設備，以配合生產活動進行。</li> <li>● 請協力廠商協助相關作業。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協調採購資源，進行產品、物料緊急調度，支應訂單需求。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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。2022 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"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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</li> </ul>

	<p>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。</p>
病毒防護與管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
系統存取控制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
確保系統的永續運作	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
資安宣導與教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提醒宣導：要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。</li> <li>● 資安宣導：提供資訊安全實例文件給同仁參考。</li> </ul>

## 2.3 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。

<p><b>治理單位</b></p>	<p>董事會為萬在工業風險管理之最高決策單位，負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度之執行，氣候變遷風險相關議題，未來將納入定期報告項目當中。</p> <p>由於萬在工業初步啟動氣候變遷之風險管理，在推動與修正的過程中，暫以董事長為氣候相關議題的最高治理主管，由財務部處長兼任永續及氣候變遷相關議題推動負責人，以持續每年進行氣候變遷風險與機會鑑別、因應方案管理與進度追蹤之運作。</p>
<p><b>風險類別</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 極端氣候影響(如:停水(限水)/停電/颱風交通中斷)。</li> <li>● 面臨法規碳費問題。</li> <li>● 產品轉型，市場接受度低。</li> </ul>
<p><b>機會類別</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 創新產品應用於熱交換循環以降低能耗。</li> </ul>
<p><b>策略</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 備用水塔(地下水池)/緊急發電系統/緊急通報暨廠務聯繫。</li> <li>● 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：</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 鑑於水災、地震、火災等，建立各項緊急應變策略。</li> <li>3. 落實廢棄物分類即可再利用回收。</li> <li>4. 有價值並可出售者：出售給資源回收廠商。</li> <li>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。</li> <li>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)。</li> </ol>
<p><b>風險管理</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 經評估後，主要針對政策與法規以及市場風險與機會：</li> </ul> <p><b>風險</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p><b>機會</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 風險的因應策略同時提高公司產能並提高營收。</li> <li>2. 建立太陽能發電，有效降低環境污染環境友善。</li> </ol>
<p><b>指標和目標</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建置太陽能發電系統。</li> <li>● 每年依照法規定期申報，空、水、廢、土污、溫室氣體排放等等，符合環保法規要求使公司營運上順利。</li> </ul>
<p><b>財務影響</b></p>	<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>
<p><b>碳定價基礎</b></p>	<p>目前尚無規劃</p>
<p><b>溫室氣體盤查計畫</b></p>	<p>2022 年 12 月已設置專責單位，評估專職人員人數及其職掌範圍；預計於 2023 年 12 月擬定人才</p>

	培訓、策略目標及控管機制；於 2024 年 12 月設定盤查邊界、鑑別排放源及辨識揭露範疇；2026 年 12 月完成排放量盤查；2027 年 6 月首年製作盤查報告書及 12 月完成查證程序；2028 年 6 月設置內部查證單位追蹤查核相關作業是否確實執行，並於 12 月完成資訊系統建置。
外部保證或確信	目前尚無規劃

## 2.4 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 2022 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。故 2022 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

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	職業安全衛生	罰鍰新臺幣六萬元	電腦數值控制或其他自動化機械具有危險之部分未設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備。	執行工作時應正確使用防護作動設置裝備並落實。
總計	事件數：1 件；罰款總額：新台幣六萬元。			

處分類型	類型	處分內容/違反法規說明	改善措施
非處罰款事件	職業安全衛生	雇主對裝有危害性化學品之容器，如容器內之危害性化學品為混合物者，其應標示之危害成分指混合物之危害性中符合國家標準 CNS 15030 分類，具有物理性危害或健康危害之所有危害物質成分(金油溶劑標示不明確)。	金油溶劑標示不明確，已附上更新版本。
		為辦理前二條所定勞工健康服務，雇主應使醫護人員與勞工健康服務相關人員，配合職業安全衛生，人力資源管理與相關部門人員訪視現場，辦理下列事項：一、辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議。	1. 定時與工安接洽了解廠內特殊作業及有機溶劑。 2. 控管廠內特殊作業員工並予以造冊。
		雇主使勞工從事第二條規定之特別危害健康作業，應每年或於變更其作業時，依第十六條附表十所定項目，實施特殊健康檢查。	1. 6/28、7/26 日同廠醫及相關人員訪視現場。 2. 相關資料造冊，並定時與相關人員訪視現場。
		物流 950KG 升降機拉門失效(未落實檢點)。	已於 6/23 日請廠商前來更換新零件。
總計	事件數：5 件。		

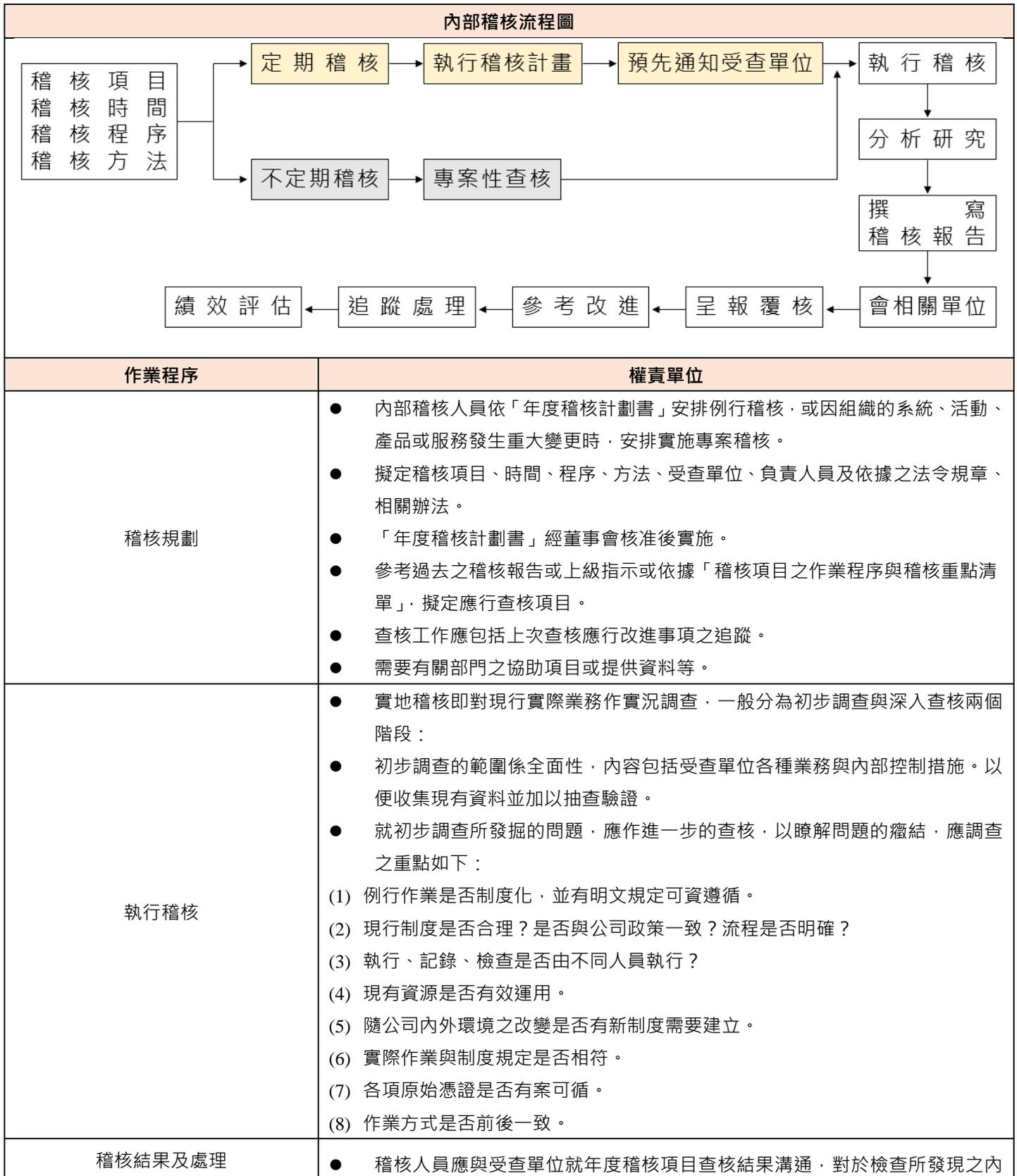
萬在工業訂有「公司誠信經營守則」，為健全誠信經營之管理，設置隸屬於董事會之專責單位防範營私舞弊。於內部規章、年報、公司網站、各類文宣及對外活動上宣示其誠信經營政策，使經理人、員工、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能瞭解萬在工業之誠信經營理念與規範。本公司禁止「要求、期約或收受不當利益、或接受廠商、利害關係人招待」等不誠信行為。萬在工業之董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，依此守則，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，亦應符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。2022 年度無接獲及處理之投訴案件。本公司檢舉方式與管道如下：

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	MGMT@manzai.com.tw

## 內部稽核

內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。



	<p>部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 稽核報告於完成呈核及董事會報告後，若有缺失應定期追蹤，稽核人員至少按季完成追蹤報告並督促相關單位及時改善至改善為止。</li> <li>● 稽核人員負責各項矯正措施之查核追蹤，並作成「內部稽核改善追蹤報告」，於確認矯正措施完成後予以結案。</li> <li>● 每年度稽核計劃執行情形，並依規定格式以網際網路資訊系統於每年二月底前向金管會申報核備。</li> <li>● 每年度內部稽核所見異常事項改善情形，應並依規定格式以網際網路資訊系統於每年五月底前向金管會申報核備。</li> </ul>
<p>註：內部稽核人員之資格，需含以下兩點：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不得有犯詐欺、背信、侵占罪，經受有期徒刑一年以上刑之宣告，服刑期滿尚未逾二年者，或曾服公務虧空公款，經判決確定，服刑期滿尚未逾二年者。</li> <li>2. 擔任公開發行公司、證券或期貨相關機構之稽核人員滿二年以上者。</li> </ol>	

## 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 79 人，總受訓時數為 79 小時。萬在工業於 2022 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	報導要求說明與範例
本主題重大原因	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。
政策 / 策略	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。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。
目標與標的	<b>創新產品與技術目標：</b> <b>短期：</b> 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 基準年縮減 20%。 <b>中期：</b> 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 基準年縮減 50%。 <b>長期：</b> 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。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
績效與調整	相較於 2013 基準年，本公司 2022 年度已將耗材(諸如紙箱/共用接頭零件)縮減至原有的 55%，符合公司中期目標之設定，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。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新設計新技術進行廠內耐久試驗並取得客戶端的設備進行實機驗證以利降低負面衝擊。</li> <li>2. 實地前往客戶端了解並分析進行改善。</li> </ol>

重大主題：客戶服務管理、產品責任	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	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，為提升客戶信賴度及確保產品的耐用度及品質，持續改善生產製程並進行標準化作業，以確保產品可符合客戶需求並延長耐用年限降低客戶抱怨。
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
政策 / 策略	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。
目標與標的	<p><b>客戶服務管理之目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul> <p><b>產品責任之目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期：標準化作業及全尺寸成品檢具，降低不良品流出。</li> <li>● 中期：標準化設計式樣，降低變異性，提升長期耐久度。</li> <li>● 長期：自動化設備導入，以求品質均一化。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 營業部：客戶滿意度之調查，分析及矯正措施之效果確認。</li> <li>● 2. 各相關單位：矯正措施之提出與執行。</li> <li>● 3. 客戶調查對象核准：由部門經理審查，管理代表核准。</li> <li>● 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶最不滿意之事項。</li> <li>2. 單項評分低於 5 分(不包含)。</li> <li>3. 客戶建議備註事項。</li> </ul> </li> </ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司 2022 年客戶滿意度調查總平均分數為 8.3 分，客戶最滿意之服務事項為《產品品質-性能》、《產品品質-外觀》及《服務-人員態度》。</li> <li>● 本公司 2022 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。</li> </ul>
預防或補救措施	<p>預防措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 標準化作業</li> <li>● 自動化設備提升</li> <li>● 實地前往客戶端了解並分析進行改善</li> </ul> <p>補救措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品價值-價格</li> </ul> <p>為維持良好企業形象，儘管市場價格競爭激烈，仍堅守品質及規格，致使成本難以壓低。因應時勢需求，提出 Premium&amp;Economic version(VAVE)二種版本供不同客群選擇，以維持市占率。</p>

### 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 2022 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	365,859	267,184	PCS
	亞洲	353,466	326,982	
	歐洲	185,601	180,495	
	其他洲別	45,404	34,969	
其他(註)	美洲	158	-	PCS/KG
	亞洲	12,116		
	歐洲	1,114		
	其他洲別	361		

註：因銷售量單位不同，故無法統計銷售量。

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：

ISO 14001 證書：2015	ISO 45001 證書：2018	IATF 16949 證書：2016
		

### 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 2022 年度與 316 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 2021 年受疫情的影響，迫使公司提高備料水位，相對 2022 年為消化庫存，使得當年度進貨減少。本公司之供應商採購資訊如下表：

契約種類	採購地區	2020 年			2021 年			2022 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	29	60,535	12.39%	29	71,705	11.92%	33	50,187	10.15%
	國外	0	-	-	1	54	0.01%	0	-	-
財物(原物料)	國內	149	128,602	26.33%	145	153,741	25.56%	121	139,773	28.27%
	國外	26	227,502	46.58%	27	316,460	52.61%	31	270,139	54.63%
工程(建築與設備)	國內	142	65,367	13.38%	129	53,335	8.87%	128	27,690	5.60%
	國外	5	6,434	1.32%	4	6,172	1.03%	3	6,674	1.35%
總計		351	488,440	100%	335	601,467	100%	316	494,463	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。2022 年針對 32 家供應商進行評鑑，2022 年度未有不合格之供應商，評鑑結果皆合格。

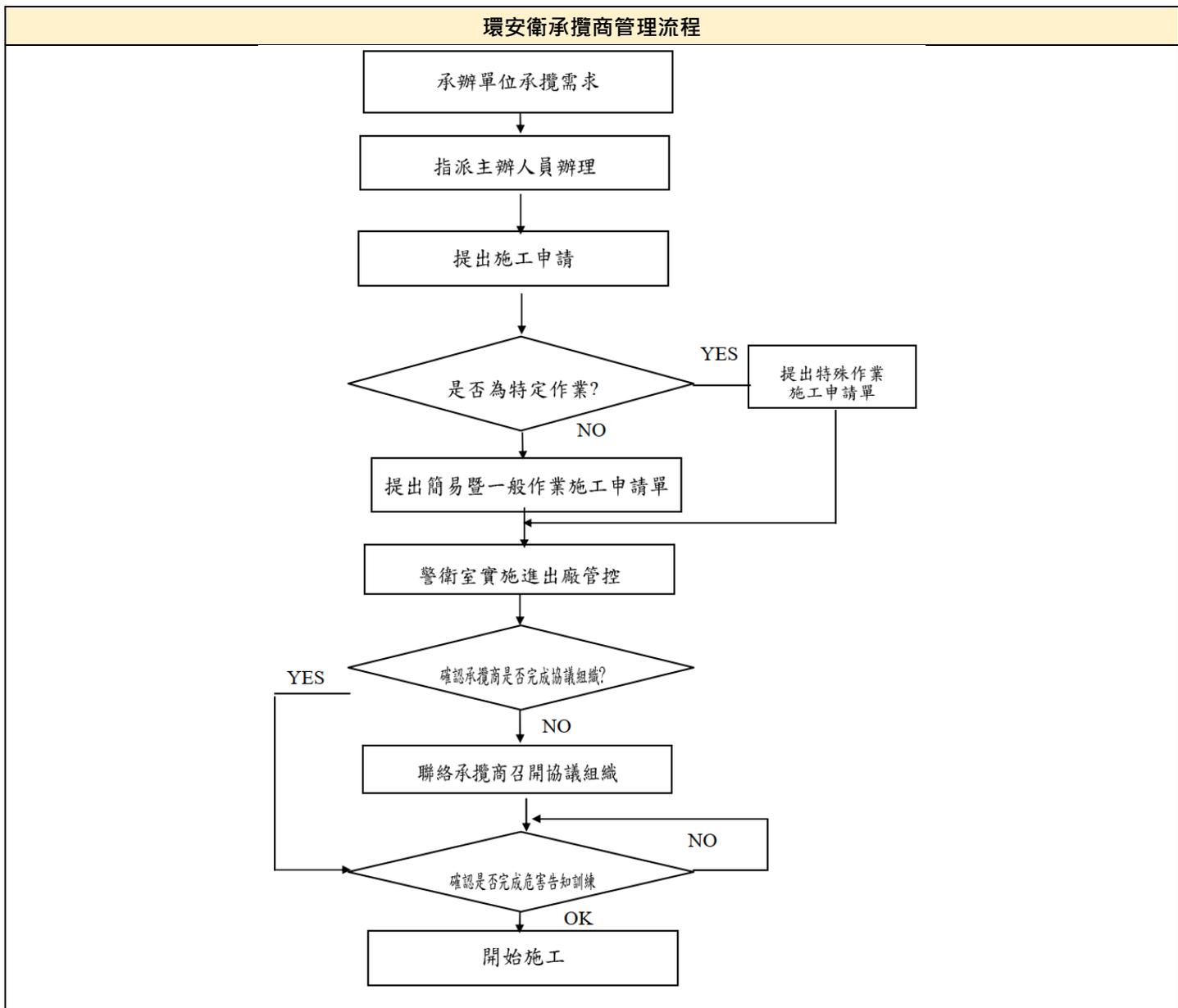
供應商交貨達成率由本公司之物催單位負責，並依據每月各個供應商交貨達成情形進行評分。

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。2022 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	報導要求說明與範例
本主題重大原因	身為熱交換器的製造商之一，對於碳排放造成全球溫度上升，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。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
目標與標的	<p>本公司為達到綠能減碳、環境永續、社會責任訂定以下能源、溫室氣體之目標：</p> <p><b>短期：</b>2019-2021 年，每年節電 1%。</p> <p><b>中期：</b>至 2030 年，逐步提升綠能，相較 2013 年減少 20%的溫室氣體排放。</p> <p><b>長期：</b>至 2050 年則相較 2013 年減少 50%的溫室氣體排放。</p>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司台灣總部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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
績效與調整	相較於 2013 基準年，本公司 2022 年度溫室氣體排放已降低 12%，符合公司短期目標之設定，未來將持續管理排放議題。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.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。</li> <li>2.每年進行碳盤查檢討及規劃，並針對高耗能的元件進行定期更換，以降低因老舊造成的能源損失。</li> </ol>

## 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，2022 年相對於 2021 年，雖受到疫情影響導致客戶下單趨向保守，但藉由自動化設備導入及熱處理相關設備整修，故 2022 年產值微幅提升之外，耗能亦小幅度降低。故在 2022 年整體耗能降低且營收增加之下，能源強度因此大幅降低。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量 <sup>(註 3、4)</sup>	度 / 年	7,376,700	7,972,760	7,259,540
	GJ	26,556.12	28,701.94	26,134.34
液化石油氣(LPG)	kg/年	167,070	156,770	133,880
	GJ	8,282.15	7,912.06	6,756.82
能源總消耗量	GJ	34,838.27	35,671.26	32,091.39
組織特定度量	仟元營收	811,052	927,189	964,079
能源強度	GJ/仟元營收	0.0430	0.0395	0.0341

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。
3. 電力使用量為全廠區之使用總和，公開申報資訊未含第 8 廠之電力。
4. 資訊重編：2021 年電力使用量調整為全廠區之使用總和。

項目	2020年	2021年	2022年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO <sub>2</sub> e)	532,890.13	500,021.98	427,013.73
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO <sub>2</sub> e)	3,703,103.40	4,058,134.84	3,593,472.30
總排放量=範疇一+範疇二 (kgCO <sub>2</sub> e)	4,235,993.53	4,558,156.82	4,020,486.03
溫室氣體排放強度 (kgCO <sub>2</sub> e/仟元營收)	5.2228	4.9161	4.1703

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(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020 年電力排放係數=0.502 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2021 年電力排放係數=0.509 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2022 年電力係數=0.495 kgCO<sub>2</sub>e/kWh。

## 空氣污染管制

本公司 2022 年度無進行空氣污染檢測，但公司已於 2023 年完成相關檢測項目，所有檢測項目均符合標準。

檢測項目	2020 年			2021 年			2022 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)	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 SO <sub>x</sub>	11.4	100	0.95	1.88	100	0.16	-	-	-
氮氧化物 NO <sub>x</sub>	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	2020 年		2021 年		2022 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	27,277		280,629		274,252	
	GJ	98.20		1,010.26		987.31	
機組 2	度	173,708		160,803		196,360	
	GJ	625,35		578.89		706.90	
機組 3	度	-		385,427		341,024	
	GJ	-		1,387.54		1,227.69	

註：

- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 資訊重編：2020 及 2021 年之數據誤植調整。

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，並不會對取水源頭造成重大衝擊，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。2022 年度用水量較 2021 年度少，因廠區製程中，機台使用之自來水會經過再循環，透過水循環方式以避免水資源浪費，大大減少公司自來水使用量。

本公司之用水量如下所示：

定量指標	萬在工業用水量		
	2020 年	2021 年	2022 年
取水量(百萬公升)	30.73	29.58	28.27
排水量(百萬公升)	30.73	29.58	28.27
耗水量(百萬公升)	0	0	0
組織特定度量(仟元營收)	811,052	927,189	964,079
用水密度(取水量(噸)/仟元營收)	0.0379	0.0319	0.0293

註：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 922m<sup>3</sup>，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		2022 年	
	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
PH 值	6~9	7.8	6~9	7.8
懸浮固體(SS)	30 毫克/公升	15.7	30 毫克/公升	4.7
化學需氧量(COD)	100 毫克/公升	12.6	100 毫克/公升	10.7

## 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 0.65%，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：

原物料耗用統計表				
原物料名稱	單位	是否可再生	2021 年	2022 年
鋁合金	噸	不可再生	2,234	1,916

註：  
1. 無使用可再生原物料。  
2. 資訊重編：2021 年鋁合金推估值更正。

## 廢棄物管理

本公司產出廢棄物最高之月總產生量為 29 噸，平均月總產生量為 18 噸，以廢鋁最多，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皆以離場方式處理，列表如下：

非有害廢棄物		
廢棄物組成成分	離場	
項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢木材	32.89	燃料塊
污泥	7.62	熱處理(除焚化處理外)；中間處理後產物流向再利用
廢油	1.38	熱裂解處理方法，處理成再生油品
漆渣	5.08	焚化處理
爐渣	2.20	掩埋
觸媒	0	掩埋
廢鋁	215.55	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：

廢棄物類型	清運流程
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	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"> <li>1.有價值並可出售者，出售給資源回收廠商。</li> <li>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。</li> <li>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，廠商收費清運焚化。</li> </ol>

## 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	報導要求說明與範例
本主題重大原因	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。
政策 / 策略	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。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 適才適任甄選合適人才</li><li>● 在職訓練合理化</li><li>● 適度調整工作及相關福利</li></ul>
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>3. 職工福利委員會，由員工自主討論員工相關福利事項。</li><li>4. 透過勞資會議與勞工雙向溝通。</li></ol>
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 依據績效考核發放員工年終獎金、績效獎金。</li><li>2. 職工福利委員會發放生日及節慶禮金、禮券。</li><li>3. 2022年每季進行勞資會議。</li></ol>
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 友善職場。</li><li>2. 人才培育。</li><li>3. 凝具共識。</li></ol>

**重大主題：職業安全衛生**

報導要求	報導要求說明與範例
<b>本主題重大原因</b>	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。
<b>政策 / 策略</b>	為保障人員健康，預防危害發生，本公司著重風險管理，為改善管理系統，提升最大化環安績效，先後已導入 ISO 14001、ISO 45001、IATF 16949 等國際管理系統，落實安全衛生。
<b>目標與標的</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期目標：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法規符合性查核程度，完成查核法規數/總法規數×100%。</li> <li>2. 職安衛教育訓練完成程度 100% (一年 4 次)。</li> <li>3. 緊急應變演練完成程度 100% (一年 2 次)。</li> <li>4. 環境測定達成程度 100% (一年 4 次)。</li> <li>5. 環安衛管理委員會落實度 100% (一年 4 次)。</li> </ol> </li> <li>● 長期目標：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職醫臨廠諮詢每年至少 12 次以上。</li> <li>2. 外藉同仁教育訓練課每年至少 1 次。</li> <li>3. 每年健康促進活動至少辦理 4 項 (每季 1 次)。</li> </ol> </li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<b>績效與調整</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年認證 ISO 45001，依照 ISO 45001 內容符合相關排放規範。</li> <li>2. 依據職業安全衛生管理系統，每年執行危害鑑別及風險評估並設立目標管理方案進行改善。</li> <li>3. 每季召開職業安全衛生委員會議，並以年度環安教育訓練計劃進行職安及職護相關課程，落實安全衛生管理工作。</li> <li>4. 年度定期辦理健康檢查及每月職醫訪談。</li> </ol>
<b>預防或補救措施</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 預防措施：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。</li> <li>● 補救措施：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立良好的溝通管道及鄰里關係。</li> <li>2. 利用公佈欄加強宣導及申訴管道。</li> </ol> </li> </ul>

## 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。2022 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。公司人員之數據資料如下：

員工人數概況				
報導期間				
營運據點	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	102	207	309
	正職員工數	102	207	309
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0
	全職員工數	102	207	309
	兼職員工數	0	0	0
註:				
1. 性別由員工自行認定。				
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。				
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。				
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。				

2022 年度長期進駐於廠內非本公司員工人數為 5 人，包含專業人力及保全人員，其餘非員工工作者皆為簽約之外包廠商共 89 家，主要是以維修設備，修繕及安裝冷氣等相關工程。

非員工人數概況		
報導期間		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
專業人力	承攬契約關係	2
保全人力	承攬契約關係	3
註：因外包廠商每次進出廠區人員、數量及時長皆不固定，故無法計算。		

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%。本公司台灣營運據點近三年員工職別人員分布如下表所列：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
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	10	8	6
		51 歲以上	6	7	5
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	4	3	4
		51 歲以上	1	2	3
主管人員總計			21	20	19
非主管人員	男性	30 歲以下	45	39	33
		30-50 歲	124	121	126
		51 歲以上	33	34	37
	女性	30 歲以下	7	9	6
		30-50 歲	56	69	60
		51 歲以上	29	31	28
非主管人員總計			295	303	290
正職人員總計			317	323	309

萬在工業一向追求聘用多元化人才，2022 年共聘用 76 名國際化員工、身心障礙員工 6 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			2020 年	2021 年	2022 年
項目/性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
國際化員工	男性	30 歲以下	66	61	26
		30-50 歲	6	7	49
		51 歲以上	0	0	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	1	1	0
		30-50 歲	2	2	3
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	1	0
		30-50 歲	0	0	1
		51 歲以上	0	0	1

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。萬在臺灣營運據點近 3 年員工之新進、離職資料如下表所示：

新進人員資料												
年度	2020 年				2021 年				2022 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	11	3.47	4	1.26	9	2.68	9	2.68	12	3.88	5	1.62
30-50 歲	10	3.15	4	1.26	17	6.85	15	4.64	17	5.50	6	1.94
51 歲以上	4	1.26	1	0.32	1	0.30	3	0.89	0	0	0	0
合計新進人數	34				54				40			
員工總人數	317				323				309			
總新進率(%)	10.73				16.72				12.94			
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	2020 年				2021 年				2022 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	22	6.94	10	3.15	8	2.48	6	1.86	10	3.24	8	2.59
30-50 歲	18	5.67	4	1.24	15	4.64	14	4.33	22	7.12	10	3.24
51 歲以上	7	2.21	3	0.95	4	1.23	1	0.31	3	0.97	1	0.32
合計離職人數	64				48				54			
員工總人數	317				323				309			
總離職率(%)	20.20				14.86				17.48			
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 77 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 41 條(延長工時工資及休息日工作之工資)：

依本規則第 51 條第 1 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 42 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 49 條第 1 項、第 2 項或第 3 項第 1 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 14 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 60 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 1 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 59 條第 1 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	2020 年			2021 年			2022 年		
性別/合計	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	1	2	3	2	1	3	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	1	2	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	3	4	1	2	3	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率(D/C)	0%	67%	50%	0%	50%	33%	-	-	-
當年度育嬰留停留任率(F/E)	-	0%	0%	-	0%	0%	-	100	100

計算方式：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數
2. 2022 年留任人數=2021 年實際復職人員且 2022/12/31 仍在職人數
3. 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)
4. 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	1.01	1.01

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	0.93 <sup>(註 2)</sup>
非管理職	1	1

註：

1. 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」。
2. 女性管理職係因職務性質不同，而有些微比例差異。

最高薪資與中位數薪酬如下所示：

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
台灣	10.92	0.58

註：

1. 本公司董事長兼任總經理。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

## 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	11	8	196	94	162	57	45	45
受訓總時數	小時	34	46	116	23	92	23	30	16
平均受訓時數	小時/人	3.09	5.75	0.59	0.24	0.57	0.40	0.67	0.36
受訓費用	元	12,856	21,600	0	0	14,500	0	7,700	0

工作安全及消防相關教育訓練



本公司透過績效考核制度來管理，並且提升個人、部門及全公司之工作績效，2022 年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(%)	100.00	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。

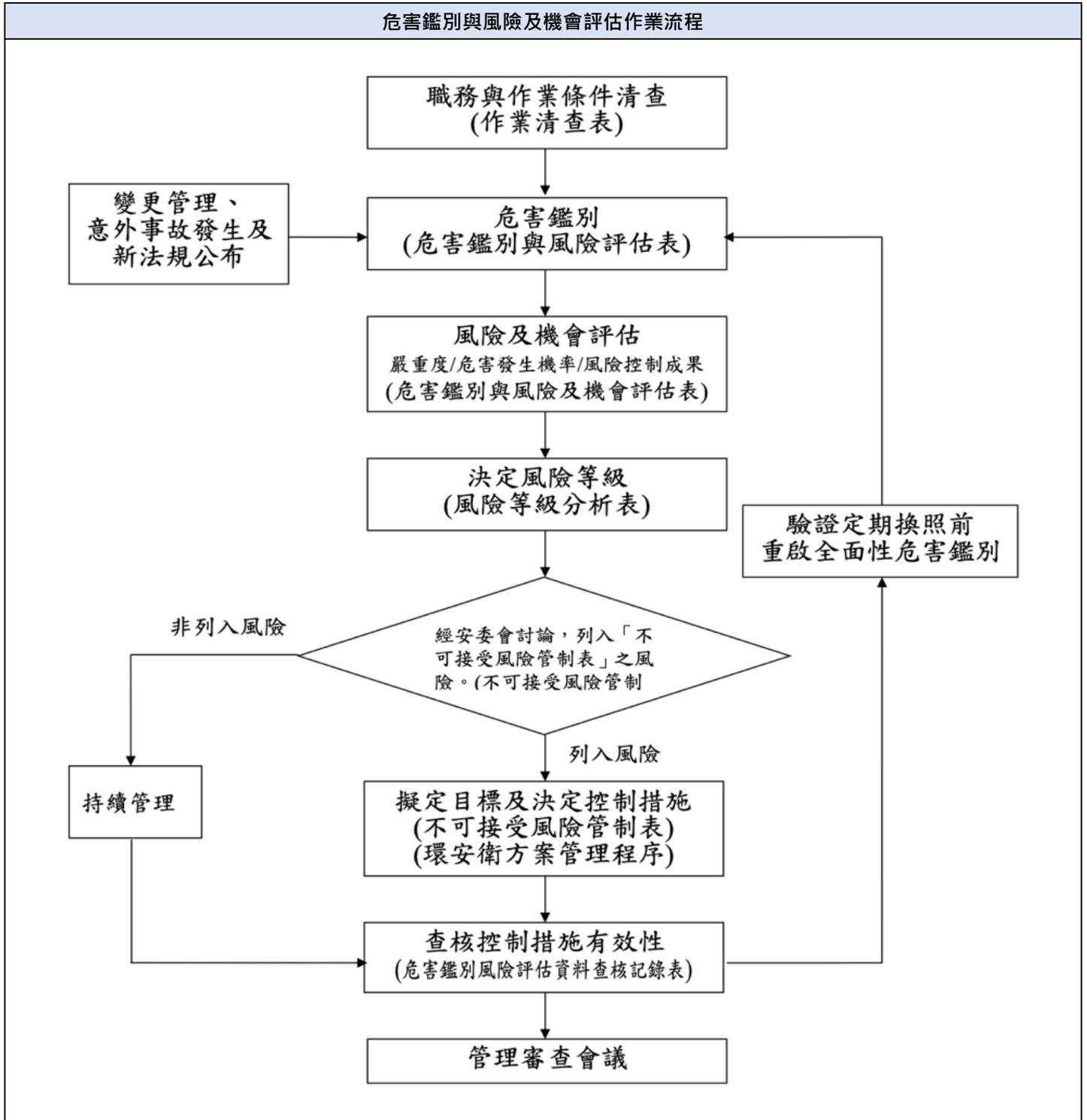
為強化落實人權議題，本公司於新人訓練時，實施人權相關課程，其中包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程，2022 年年度人權訓練總人數為 46 人，訓練總時數為 138 小時，平均每人受訓時數為 3 小時。本公司於報導期間內無被外部客戶要求進行人權相關的驗廠之情事。

### 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：

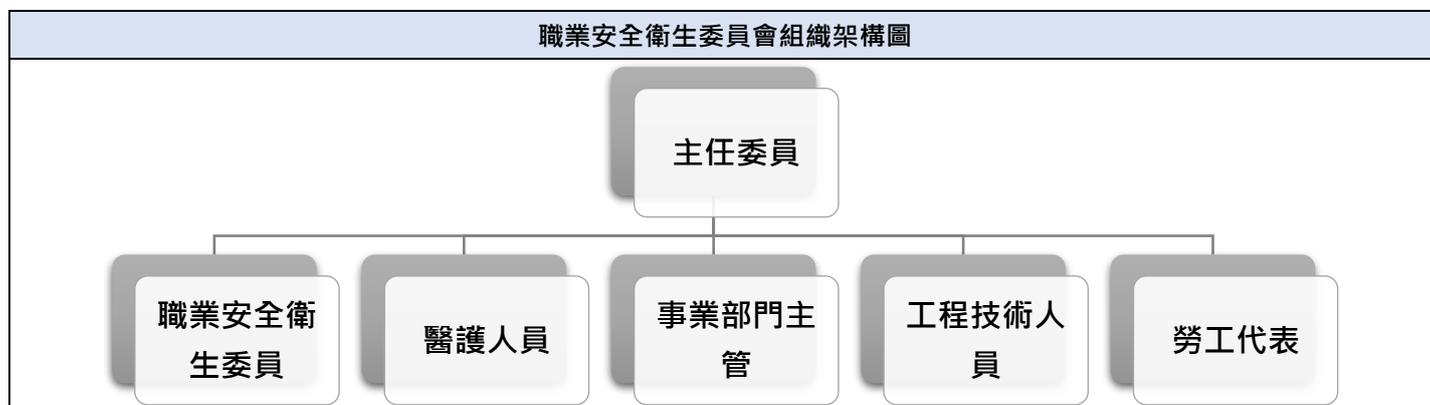




本公司優於勞工健康保護規則第 17 條規定，依據公司付費健康檢查福利實施規則，提供年滿 46 歲以上者，每年 1 次健康檢查；年滿 36 歲以上~未滿 46 歲者，每 2 年 1 次；未滿 36 歲者，每 3 年 1 次。下表為員工健檢之人數及費用：

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	30.腹部超音波
檢查人數(人)	154 <sup>註</sup>		
檢查費用(仟元)	151.60		
特殊健康檢查			
檢查項目	高溫、噪音、粉塵		
檢查人數(人)	3		
檢查費用(仟元)	1.32		
註：依據公司付費健康檢查福利實施規則，故每年健康檢查人數未涵蓋全體員工。			

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。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：

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	14	16,200
急救人員	0	0
起重機操作人員暨吊掛作業人員	1	600
特定化學人員	0	0
高壓氣體特定設備操作人員	0	0

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」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」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，皆為機台造成，其中 1 例為切割傷、1 例為斷指，1 例為壓傷。2022 年員工有 5 例職業傷害，1 例跌倒，4 例壓傷；非員工之工作者未發生任何職業傷害。

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 2022 年員工及非員工皆無職業病之情形。

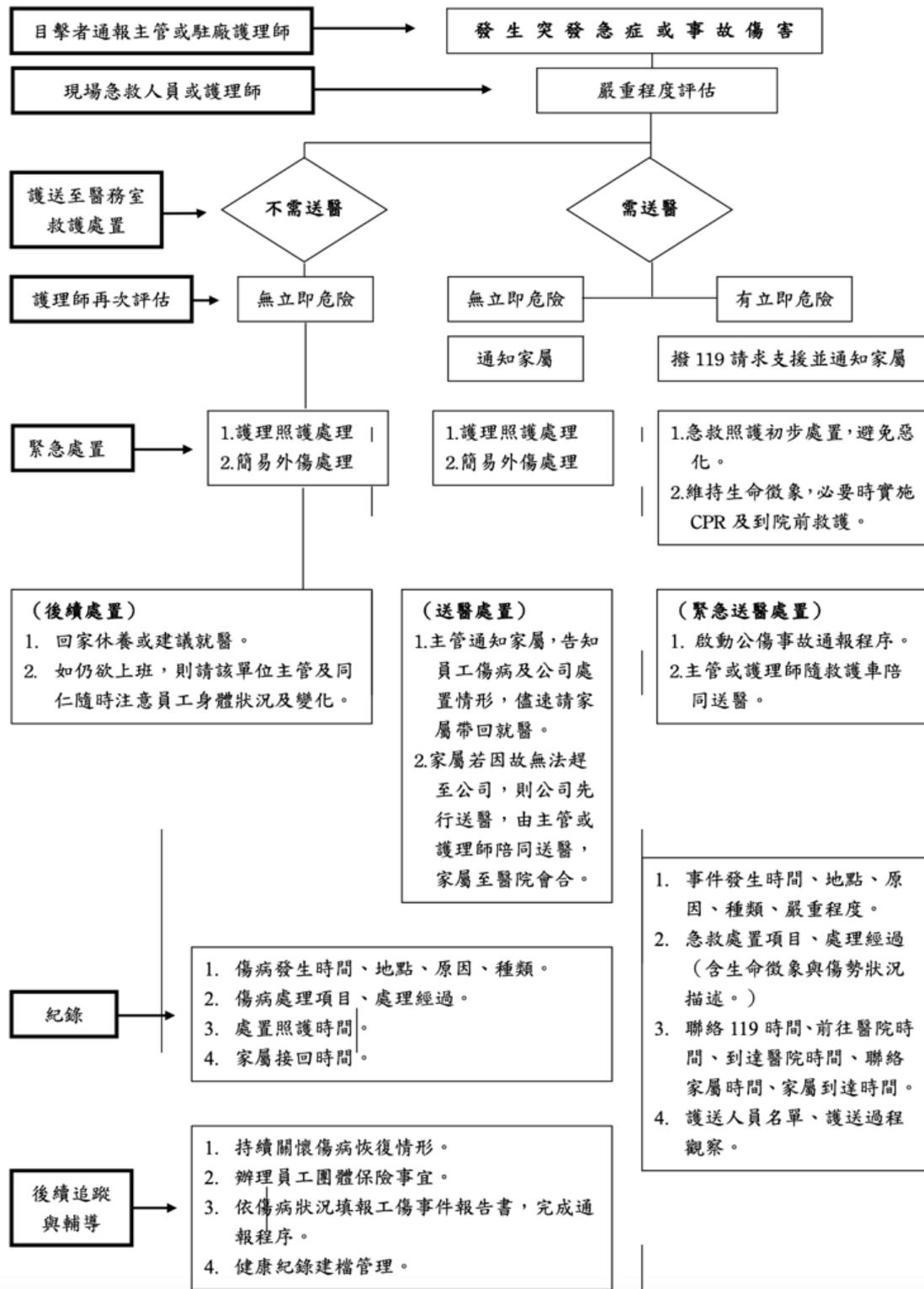
本公司員工面臨之職業傷害類型如下表：

員工			
類別	項目	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	206,080	208,760
	男性總經歷工時	433,424	421,312
	總經歷工時	639,504	630,072
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	0	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	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	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	3
	男性總計職業傷害人(次)數	3	2
	總計職業傷害人(次)數	3	5
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0
可記錄的職業傷害比率%		4.69	7.94
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。			

萬在工業公司員工緊急傷病處理流程圖如下所示：

萬在工業員工緊急傷病處理流程圖

萬在工業股份有限公司員工緊急傷病處理流程



## 5.4 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	95,000
義消特搜中隊	50,000

活動名稱	活動照片
成功大學方程式賽車隊感謝狀	<p>為了培養學生的創造力和實作能力，鼓勵學生投入到研發製造賽車活動中，在賽車隊賽季中，公司贊助相當產品及零配件運用在賽車製造及測試，並且提供免費技術支援。</p>  <p style="text-align: center;"><b>感謝狀</b></p> <p style="text-align: center;">誠摯感謝</p> <p style="text-align: center;"><b>萬在工業股份有限公司</b></p> <p style="text-align: center;">對於本隊的大力支持與鼓勵，讓我們得以朝夢想前進。 這些協助將成為團隊邁向2022年FST及2023年FSAE的重要基石。</p> <p style="text-align: center;">成大方程式賽車隊 NCKU FORMULA RACING 中華民國111年8月10日</p> <p style="text-align: center;">國立成功大學</p> <p style="text-align: right;">NCKU FORMULA RACING</p>

# 附錄

## 附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表

使用聲明	萬在工業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022/01/01-2022/12/31 期間內·GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

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
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 務實的營運治理	18	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 突破傳統的創新研發與服務	43	
	2-7	員工	5.1 人才資源運用	54	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才資源運用	54	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 務實的營運治理	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 務實的營運治理	24	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 務實的營運治理	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 務實的營運治理	30	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 務實的營運治理	30	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 務實的營運治理	30	
	2-15	利益衝突	2.1 務實的營運治理	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 務實的營運治理	27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 務實的營運治理	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 務實的營運治理	28	
	2-19	薪酬政策	2.1 務實的營運治理	29	
2-20	薪酬決定流程	2.1 務實的營運治理	29		
2-21	年度總薪酬比率	5.1 人才資源運用	60		
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的願景	3	
	2-23	政策承諾	2.1 務實的營運治理	30	
	2-24	納入政策承諾	2.1 務實的營運治理	30	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 務實的營運治理	30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 遵從法規及弊端預防	38	
	2-27	法規遵循	2.4 遵從法規及弊端預防	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 務實的營運治理	24	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鏈接管道	6	
	2-30	團體協約	-	-	無
特定主題準則：200 系列(經濟的主題)					

<b>經濟績效</b>					
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	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 氣候變遷影響與應對	35	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才資源運用	58	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	無
<b>市場地位</b>					
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	60	
	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	55	
<b>間接經濟衝擊</b>					
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	5.4 攜手友愛社會	69	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	
<b>採購實務</b>					
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	44	
<b>反貪腐</b>					
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	2.4 遵從法規及弊端預防	40	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 遵從法規及弊端預防	40	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 遵從法規及弊端預防	40	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	2022 年度無此情事
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1 務實的營運治理	23	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 務實的營運治理	23	
	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	23	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-		無
<b>特定主題準則：300 系列(環境的主題)</b>					
<b>物料</b>					
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	50	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.3 物料耗用與廢棄物管理	50	
	301-3	回收產品及其包材	4.3 物料耗用與廢棄物管理	50	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水源使用管理	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 水源使用管理	49	
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	49	
	303-4	排水量	4.2 水源使用管理	49	
	303-5	耗水量	4.2 水源使用管理	49	
<b>排放</b>					
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	47	

	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	47	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-	-	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 綠色能源建置與排放	47	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 綠色能源建置與排放	47	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.1 綠色能源建置與排放	48	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	4.1 綠色能源建置與排放	48	
<b>廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 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	50	
	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	50	
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	50	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 物料耗用與廢棄物管理	51	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 物料耗用與廢棄物管理	51	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無
<b>供應商環境評估</b>					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應商的承諾與評估	44	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應商的承諾與評估	44	
<b>特定主題準則：400 系列(社會的主題)</b>					
<b>訓練與教育</b>					
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	61-62	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-	-	
	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	62	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才資源運用	55	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 人才資源運用	60	
<b>不歧視</b>					
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	5.1 人才資源運用	54	
<b>結社自由與團體協商</b>					
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
<b>童工</b>					
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	54	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應	5.1 人才資源運用	54	

強迫或強制勞動主題揭露 2016		商			
<b>保全實務</b>					
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之訓練	5.2 管理與訓練	62	
<b>原住民權利</b>					
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	54	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 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 攜手友愛社會	69	
	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	-	-	
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應商的承諾與評估	44	
	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	44	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 突破傳統的創新研發與服務	43	
	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	43	
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	2022 年度無此情事
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
<b>客戶隱私</b>					
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	33	

## 重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 引領永續之鑑別方式	9	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.2 引領永續之鑑別方式	9	
<b>重大主題：能源(GRI 302)</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第四章、綠色產能自足	46	
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	47	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 綠色能源建置與排放	47	
		-	302-3	能源密集度	4.1 綠色能源建置與排放	47	
		-	302-4	減少能源消耗	4.1 綠色能源建置與排放	47	
		-	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	48	
<b>重大主題：勞雇關係、勞資關係(GRI 401、GRI 402)</b>							

GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第五章、平等職場與共	52	
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	56	
		-	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	56	
		-	401-3	育嬰假	5.1 人才資源運用	59	
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	57	
<b>重大主題：職業安全衛生(GRI 403)</b>							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	第五章、平等職場與共	53	
GRI 403	職業安全衛 生主題揭露 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	62	
		-	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	63	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生管控機制	65	
		-	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	65	
		-	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	66	
		-	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生管控機制	64	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2 供應商的承諾與評估	45	
		-	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	62	
		-	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生管控機制	67	
		-	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生管控機制	66	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>*創新產品與技術</b>					
GRI 3 創新產品與技術 管理方針	3-3	重大主題管理	第三章、產品價值鏈	41	
<b>*客戶服務管理</b>					
GRI 3 客戶服務管理 管理方針	3-3	重大主題管理	第三章、產品價值鏈	42	
<b>*產品責任</b>					
GRI 3 產品責任 管理方針	3-3	重大主題管理	第三章、產品價值鏈	42	
<b>*資訊安全</b>					
GRI 3 資訊安全 管理方針	3-3	重大主題管理	第二章、永續深耕	16	
<b>*溫室氣體排放</b>					
GRI 3 溫室氣體排放 管理方針	3-3	重大主題管理	第四章、綠色產能自足	46	

## 附錄二：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	47
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	50
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	43
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	不適用	-
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	4.3 物料耗用與廢棄物管理	50
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	50
	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	50
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	2.4 遵從法規及弊端預防	36

### 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	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。	2.3 氣候變遷影響與應對	35
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2.3 氣候變遷影響與應對	35
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 氣候變遷影響與應對	35
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。	2.3 氣候變遷影響與應對	35
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。	-	-
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。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形。	-	-