2025 萬在工業股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report



目錄

董事長的願景 3

ESG 永續績效一覽 4

環境面績效總覽(E) 4

社會面績效總覽(S) 6

經濟治理面績效總覽(G) 7

關於本報告書 8

第一章、永續進取 10

1.1 利害關係人鏈接管道 10

1.2 引領永續之鑑別方式 13

1.3 重大主題選擇價值 17

第二章、永續深耕 21

2.1 認識萬在工業 21

2.2 務實的營運治理 28

2.3 氣候變遷影響與應對 39

2.4 風險管理機制 40

2.5 遵從法規及弊端預防 45

第三章、產品價值鏈 50

3.1 突破傳統的創新研發與服務 50

3.2 供應商的承諾與評估 55

第四章、綠色產能自足 59

4.1 綠色能源建置與排放 59

4.2 水源使用管理 63

4.3 原物料耗用與廢棄物管理 64

第五章、平等職場與共融 66

5.1 人才資源運用 66

5.2 管理與訓練 74

5.3 職業安全衛生管控機制 76

5.4 社會公益 84

附錄 85

附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表 85

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 90

附錄三：上櫃公司氣候相關資訊 91

董事長的願景

2025 年永續發展策略聲明

萬在工業秉持「創新、敏捷、品質、務實」的核心價值，將永續理念深度融入企業營運基因。面對氣候變遷壓力與碳費議題的挑戰，2025 年我們持續深化環境保護、社會責任與公司治理三大面向的系統性管理，以敏捷的營運韌性與創新散熱技術，為利害關係人創造長期永續價值。



在環境保護面，萬在積極落實低碳轉型與綠色生產。我們優化能源結構，全面將液化石油氣轉換為低碳天然氣，並以直火爐取代高耗能電熱設備，有效降低能源強度。2025 年度，隨著機組 4 的太陽能發電系統全面投入運作，太陽能總發電量較前一年度顯著成長。在各項減碳行動落實下，本年度溫室氣體總排放量與排放強度皆較 2024 年下降。此外，我們推動綠色包裝設計，從源頭減量包材，並嚴格控管廢棄物，全年度無環保違規裁罰，展現邁向淨零排放的決心。

在社會責任與價值鏈共榮面，我們深信員工是企業最寶貴的資產。本公司落實職業安全衛生管理體系，深耕職場安全文化，並透過員工持股信託、同工同酬與多元培訓，營造具包容性的幸福職場。為強化營運穩定性，本年度將「供應商韌性管理」納入核心重大主題，透過多元採購與禁用衝突礦產規範，建構抗風險的責任供應鏈，年度評鑑供應商皆全數合格。此外，我們推動「守護海洋」淨灘公益活動，並以優質服務獲得 8.3 分的客戶滿意度，將影響力擴及社會。

在公司治理與風險控管面，萬在於 2025 年順利完成董事會改選，進一步強化職能與獨立性。第十五屆董事會獨立董事席次占比提升至 57%，女性董事達 29%，董事會績效自評更獲得 4.83 分的優異成績。本年度導入「雙重重大性」評估矩陣，精準鑑別十項重大議題。面對資安威脅，資訊團隊建構完善防護體系，全年度維持零重大資安事件；同時結合嚴謹的內部稽核與反貪腐等誠信經營訓練，展現透明合規的營運承諾。

展望未來，萬在工業將持續優化永續發展策略，結合車用空調、引擎冷卻及電機熱流散熱模組等核心競爭力，打造兼顧經濟、社會與環境友善的經營模式，攜手夥伴共創永續價值。

萬在工業股份有限公司 董事長

ESG 永續績效一覽

環境面績效總覽(E)

註 1：下列環境面績效總覽(E)數覽，以台灣營運據點為主體。

註 2：部分環境績效之歷史數據因應數據來源與計算方法調整，故有重編情形，並以星字符號（★）標示。

1.能源使用數據

年度 能資源使用項目指標	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量(GJ)	23,033.61	21,890.38	19,869.70
汽油(GJ)	114.74★	106.43★	119.63
柴油(GJ)	1,228.5★	1,185.00★	1,434.60
液化石油氣(GJ)	5,677.55	-	-
天然氣(GJ)	-	3,534.52	4,333.45
合計	30,054.40★	26,716.33★	25,757.38
能源使用強度數據 (合計 GJ 值 / 百萬營收)	35.9473★	33.7309★	32.0946

備註：

1. 2024 年本公司將液化石油氣(LPG)全面轉換為天然氣(LNG)。
2. 電力使用量為全廠區之使用總和，包含萬在總部(含 8、9 廠)、台北辦公室 1 處，加工廠 1 處以及倉庫 2 處之情形。

2.溫室氣體排放數據

年度	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一(公噸 CO_2e)	458.1843★	289.3715★	374.5560
範疇二(公噸 CO_2e)	3,160.7227	2,882.2328	2,572.0227
合計	3,618.907★	3,171.6043★	2,946.5787
排放強度數據(公噸 CO_2e / 百萬營收)	4.3285★	4.0043★	3.6715

3.用水數據

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量（百萬公升）	23.80	23.86	24.65
排水量（百萬公升）	23.80	23.86	24.65
耗水量（百萬公升）	0	0	0
用水強度數據 (取水量(百萬公升) / 百萬營收)	0.0285★	0.0301★	0.0307

備註：用水量為全廠區之使用總和，包含萬在總部(含 8、9 廠)、台北辦公室 1 處，加工廠 1 處以及倉庫 2 處之情形。

4.事業廢棄物數據

年度	2023 年	2024 年	2025 年
有害事業廢棄物（公噸）	0	0	0
非有害事業廢棄物（公噸）	193.41	175.62	404.487
合計	193.41	175.62	404.487
廢棄物強度數據(公噸 / 百萬營收)	0.2313★	0.2217★	0.504

5.太陽能發電建置計劃

太陽能機組	2023 年	2024 年	2025 年
	年發電量&回售台電量	年發電量&回售台電量	年發電量&回售台電量
機組 1（GJ）	925.18★	929.09	941.01
機組 2（GJ）	692.66★	713.94	689.41
機組 3（GJ）	1,233.59★	1,209.06	1,183.69
機組 4（GJ）註 2	-	745.398	2,082.91

註 1：因應計算方法調整，故有重編情形。

註 2：機組 4 於 2024 年 08 月新設開始計費，故無 2023 年的資料。

6.違規環保法規事件

年度	2023 年	2024 年	2025 年
違規案件(件)	0	0	0
罰款金額(新台幣元)	0	0	0

社會面績效總覽(S)

註 1：下列社會面績效總覽(S)數據，以台灣營運據點為主體。

1.不同性別擔任董事、管理職與非管理職情形

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
董事會成員	席	1	6	2	5	2	5
	占比（%）	14.29	85.71	28.57	71.43	28.57	71.43
管理職（經理級以上）	人	7	10	9	10	9	12
	占比（%）	41.18	58.82	47.37	52.63	42.86	57.14
非管理職	人	85	181	83	178	74	178
	占比（%）	31.95	68.05	31.80	68.20	29.37	70.63

2.全職人員數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
女性（人）	92	92	83
男性（人）	191	188	190
員工總數（人）	283	280	273

3.總新進/離職率

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總新進率(%)	6.36	12.14	9.15
總離職率(%)	15.55	13.21	11.72

4.聘用多元化員工數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
單位：人	74	70	69
單位：%	26.15	25.00	25.00
備註：多元化員工，包含國際化員工、身心障礙員工。			

經濟治理面績效總覽(G)

註 1：下列社會面績效總覽(S)數據，以台灣營運據點為主體。

1.歷年財務表現

單位：新台幣仟元

年度		2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	個體	836,068	792,043	802,544
	合併	836,068	792,043	802,544
稅後淨利	個體	134,834	123,550	31,646
	合併	134,834	123,550	31,646
每股盈餘(EPS)(單位：元)	個體	2.41	2.09	0.53
	合併	2.41	2.09	0.53

2.客戶滿意度

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總平均分數(十分制)	9.55	8.5	8.3

註：本表數據以台灣營運據點為主體。

3.產品銷售情形

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷售額(仟元)	銷售量	銷售額(仟元)	銷售量	銷售額(仟元)	銷售量
汽車空調模組、冷卻模組 （單位：PCS）	826,057	669,194	783,162	643,348	797,317	615,200
其他(註 1) （單位：PCS / KG）	10,011	-	8,881	-	5,227	-

備註：

1. 因銷售量單位不同，故無法統計銷售量。
2. 產品銷售區域涵蓋美洲、亞洲、歐洲、其他洲別。

關於本報告書

萬在工業股份有限公司（股票代碼：4543，以下簡稱「萬在工業」、「萬在」、「本公司」、「我們」表示)，依據《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》規範，自 2022 年起每年定期編製並發行永續報告書。本報告書為萬在工業發行之第五本永續報告書。

本公司透過永續報告書之發行，透明揭露萬在工業於環境面、社會面、公司治理三大面向之永續作為及執行績效，讓利害關係人了解本公司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 2025 年度(2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)之資訊。報告涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為確保專案及活動績效的完整性及永續性，部分內容會涉及 2025 年 1 月 1 日之前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的事例。此外，本公司編制永續報告書時，除參酌 GRI 重大性揭露原則外，採用更嚴謹的標準進行編製改善，檢視資料蒐集流程與範圍，致力於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

本報告書架構依循 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)進行編制，本公司發行之永續報告書經由董事長及財務部高階主管兼任公司治理主管審核後，最後依循程序呈送董事會核閱後發行。

永續資訊揭露差異說明

為提升年度永續報告書之揭露品質，萬在工業持續優化資料蒐集流程，並定期檢視揭露內容的準確性與一致性。基於上述原則，本報告書已就前一年度之部分資訊進行重編調整，其變更內容與重編原因說明如下：

重編資訊	重編原因	報告章節
2023 及 2024 年能源使用與溫室氣體排放數據重編	為確保揭露數據之完整性、正確性及年度間之可比較性，本公司針對歷史數據進行資訊重編。本次調整新增納入 2023 與 2024 年度之汽、柴油使用量，並同步採用最新燃料熱值參數重新換算各年度之能源消耗量（GJ）。基於盤查邊界與計算係數之更新，本公司已全面重算各年度能源消耗與範疇一（Scope 1）直接溫室氣體之排放總量，同時將相關計算強度單位統一調整為「每百萬營收」，藉此提升整體資訊揭露之一致性與準確性。	ESG 永續績效-環境面績效總覽 4.1.2 能源管理 4.1.3 溫室氣體排放

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五本永續報告書，本公司日後將於每年定期並於公司官方網站發行「ESG 永續報告書」。

上本發行時間：2025 年 8 月

本次發行時間：2026 年 8 月

下本預定發行時間：2027 年 8 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
- 聯絡電話：06-5950771
- 聯絡信箱：Finance@manzai.com.tw

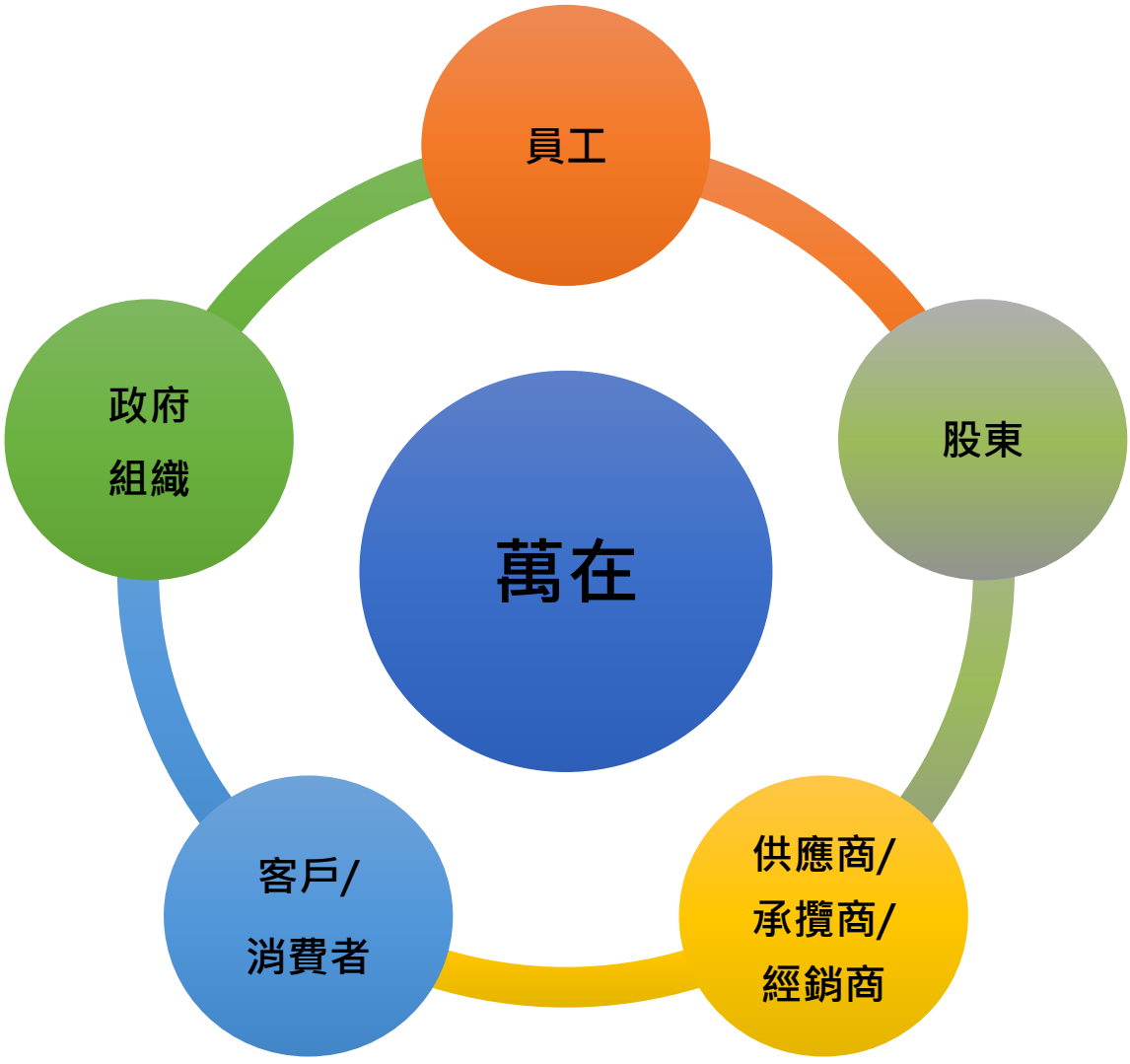
官方網站	報告書發行

第一章、永續進取

1.1 利害關係人鏈接管道

萬在工業深知實現企業永續發展必須與利害關係人保持良好的互動。因此，將所有可能對萬在工業產生重大影響的個人或團體列為利害關係人。本公司參考 GRI 準則中所列出可能之利害關係人、同業以及 2024 年永續報告書的利害關係人，依循國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大面向「依賴性、責任性、關注度、影響力、多元觀點」，並與公司高階主管討論後確認為本公司 2025 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。	• 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	▪不定期 ▪不定期 ▪依公司規定 ▪不定期	● 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。 ● 2025 年舉辦 4 次勞資會議。
股東	股東的投資是公司運營和成長的重要支持。	• 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	▪一年一次 ▪不定時 ▪不定時	● 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。 ● 2025 年舉辦 1 次股東常會。
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。	• 供應商年度稽核 • 定期評估協力廠交貨興品質保證能力 • 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	▪一年一次 ▪視狀況召開 ▪不定時 ▪不定期	● 2025 年針對 33 家供應商進行評鑑，2025 年度未有不合格之供應商，評鑑結果皆合格。 ● 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。

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**
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。	• 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 • 信箱：amywang@manzai.com.tw	▪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	● 本公司 2025 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《服務-人員態度》及《服務-對應效率》。 ● 本公司 2025 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。
政府組織	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。	• 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 • 電子郵件/公文往來 • 公司治理評鑑 • 聯絡窗口：發言人郭處長 • 信箱：Finance@manzai.com.tw	▪不定時	● 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。 ● 2025 年主管機關座談會、說明會共 5 場次。

1.2 引領永續之鑑別方式

為確保永續報告書揭露內容能反映萬在工業於環境、社會（人與人權）、公司治理面向之實際與潛在正面負面衝擊，本公司參考 AA1000 當責性原則之重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021 與永續會計準則(SASB)，進一步檢視重大主題對公司營運、價值鏈及利害關係人可能產生之影響。

本年度重大主題鑑別流程，主要分為五個階段：

1、 了解組織脈絡

本公司因應重大性分析方法調整及國際永續趨勢發展，重新檢視各項永續議題之分類與揭露方式，並根據 GRI Standards、SASB 永續會計準則、金管會永續揭露指標、同業永續揭露內容，以及本公司營運活動與價值鏈特性，彙整與本公司營運及永續發展相關之永續議題。經綜合評估後，本年度共彙整出 13 項永續議題，涵蓋 4 項環境面向、3 項社會面向（人與人權）及 6 項公司治理面向，作為本年度重大主題鑑別之基礎。

永續議題清單		
環境面向	**社會面向(人與人權)**	**公司治理面向**
1. 氣候變遷策略	1. 勞雇與勞資關係	1. 經濟績效
2. 原物料管理	2. 職業安全衛生	2. 風險管理
3. 廢棄物與循環經濟	3. 員工多元化與平等機會	3. 資訊安全
4. 能源與排放		4. 供應商韌性管理
		5. 產品品質與客戶服務
		6. 創新產品與技術

2、 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，萬在工業考量雙重重大性之概念，分別從「永續衝擊」及「財務衝擊」兩個面向進行重大性分析，以辨識各項永續議題對公司營運，以及對環境、社會（人與人權）、公司治理面向可能產生之衝擊與影響。

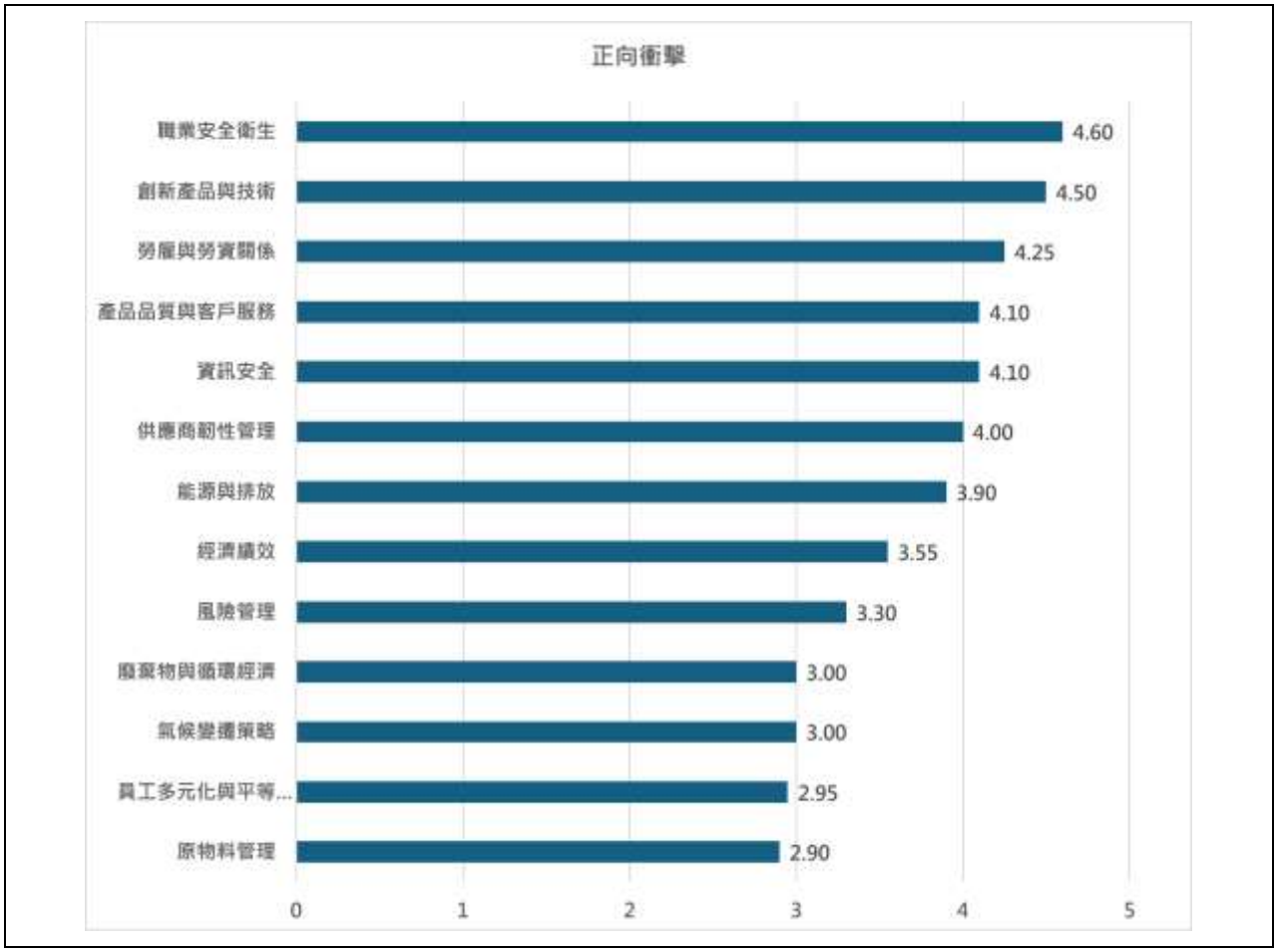
- 永續衝擊：由董事長、內部高階管理階層 8 位及外部顧問 1 位共同評估各項永續議題對環境、社會（人與人權）、公司治理面向之實際或潛在、正面或負面衝擊。
- 財務衝擊：本公司評估各項永續議題對公司營運穩定、財務績效、產品品質、客戶關係、供應鏈管理、法規遵循及企業聲譽等層面之影響程度，作為判斷該議題對公司經營重要性之依據。

3、 排定衝擊優先順序

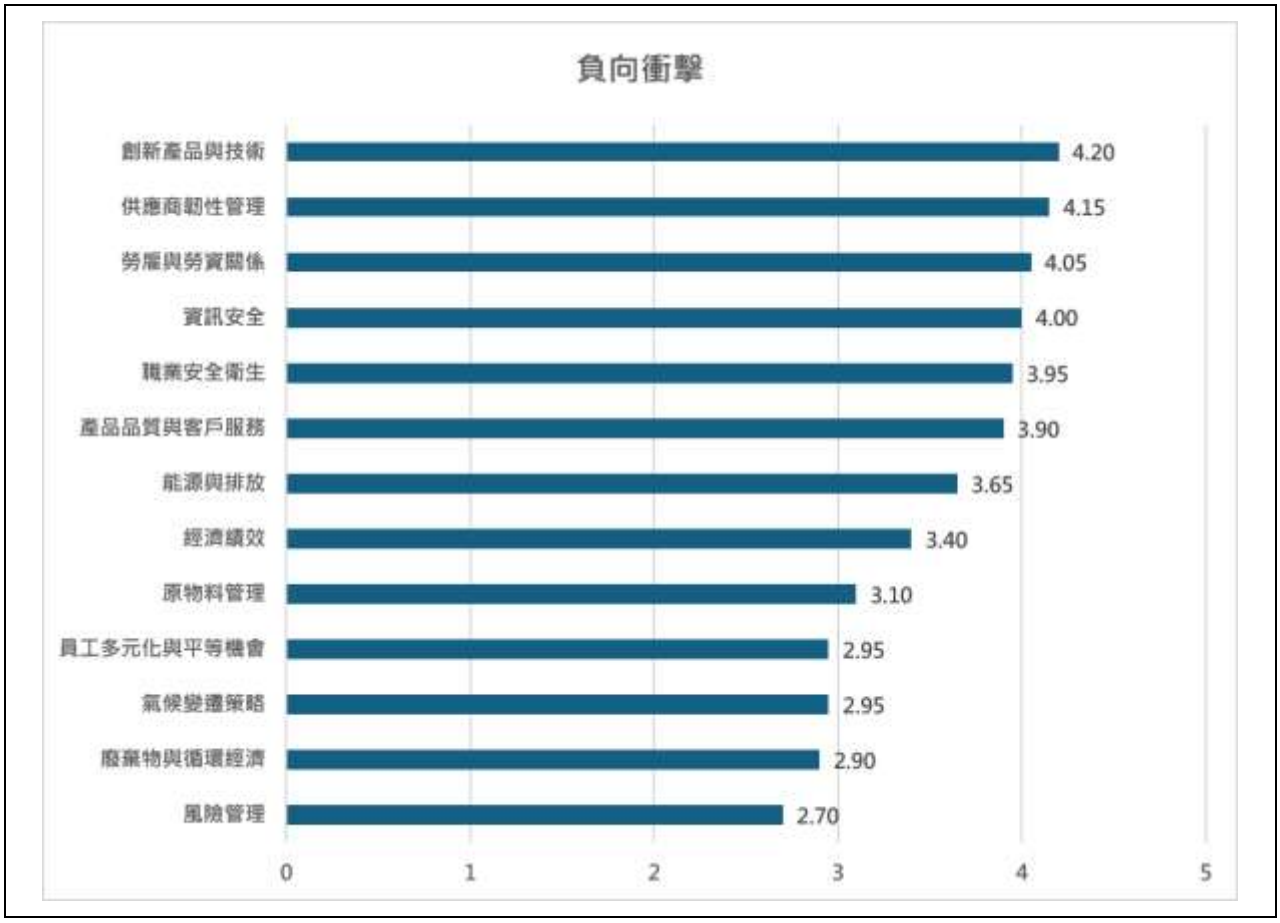
本公司經統計及整合董事長、內部高階管理階層及外部顧問結果，將正面、負面及營運財

務衝擊發生之衝擊程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

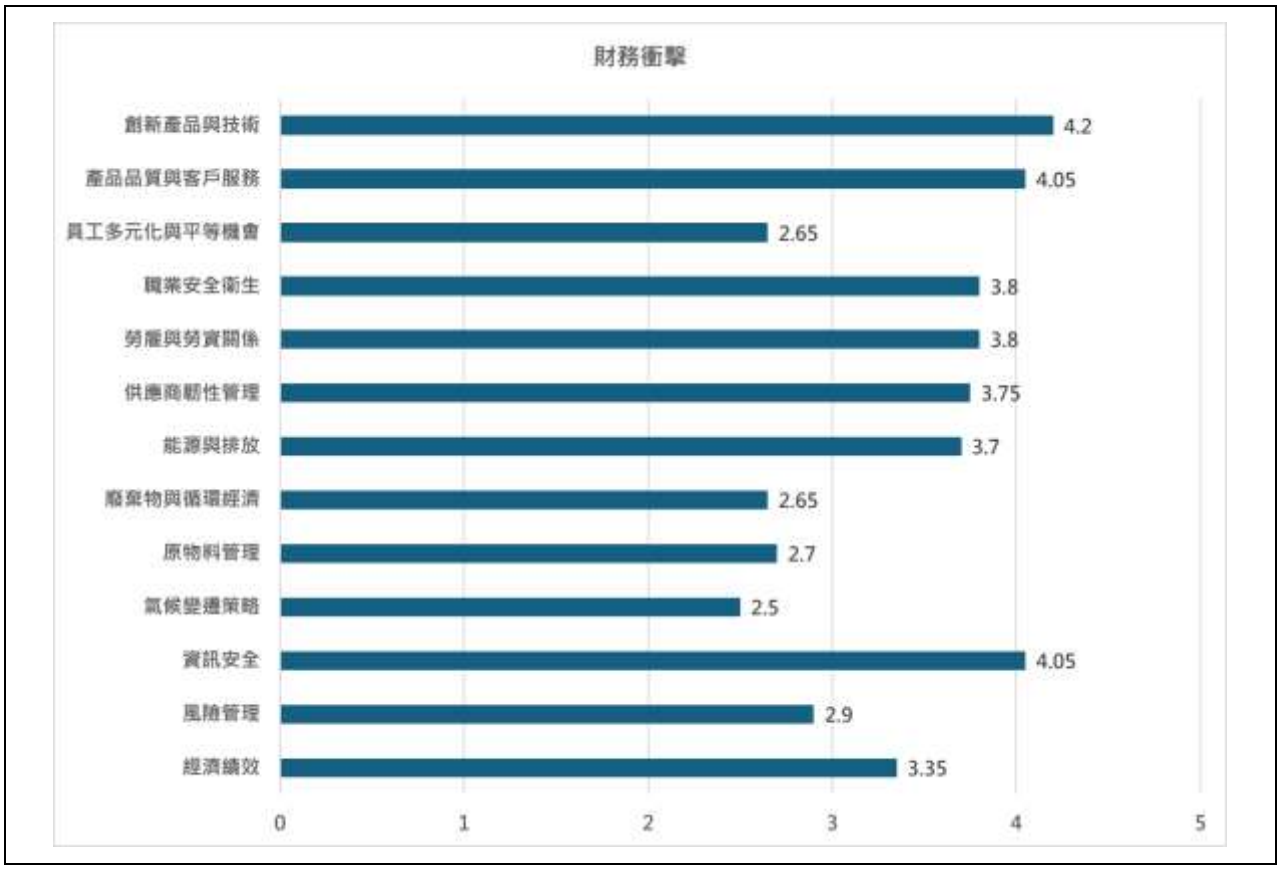
- 正面衝擊評估結果：本公司之正向衝擊評分係以衝擊程度與發生可能性之平均分數作為判斷依據，平均分數大於或等於 4 分者，列為本公司具顯著正向衝擊之重大主題。



- 負面衝擊評估結果：本公司之負向衝擊評分亦以衝擊程度與發生可能性進行評估，平均分數大於或等於 4 分者，列為本公司具顯著負向衝擊之重大主題。此外，若該議題之負向衝擊程度大於或等於 4 分，即使發生可能性較低，仍因其可能造成較高程度之不利影響，亦納入本公司重大主題評估。



- 財務衝擊評估結果：本公司之財務衝擊評分係以衝擊程度與發生可能性之平均分數作為判斷依據，平均分數大於或等於 4 分者，列為本公司具顯著財務衝擊之重大主題。

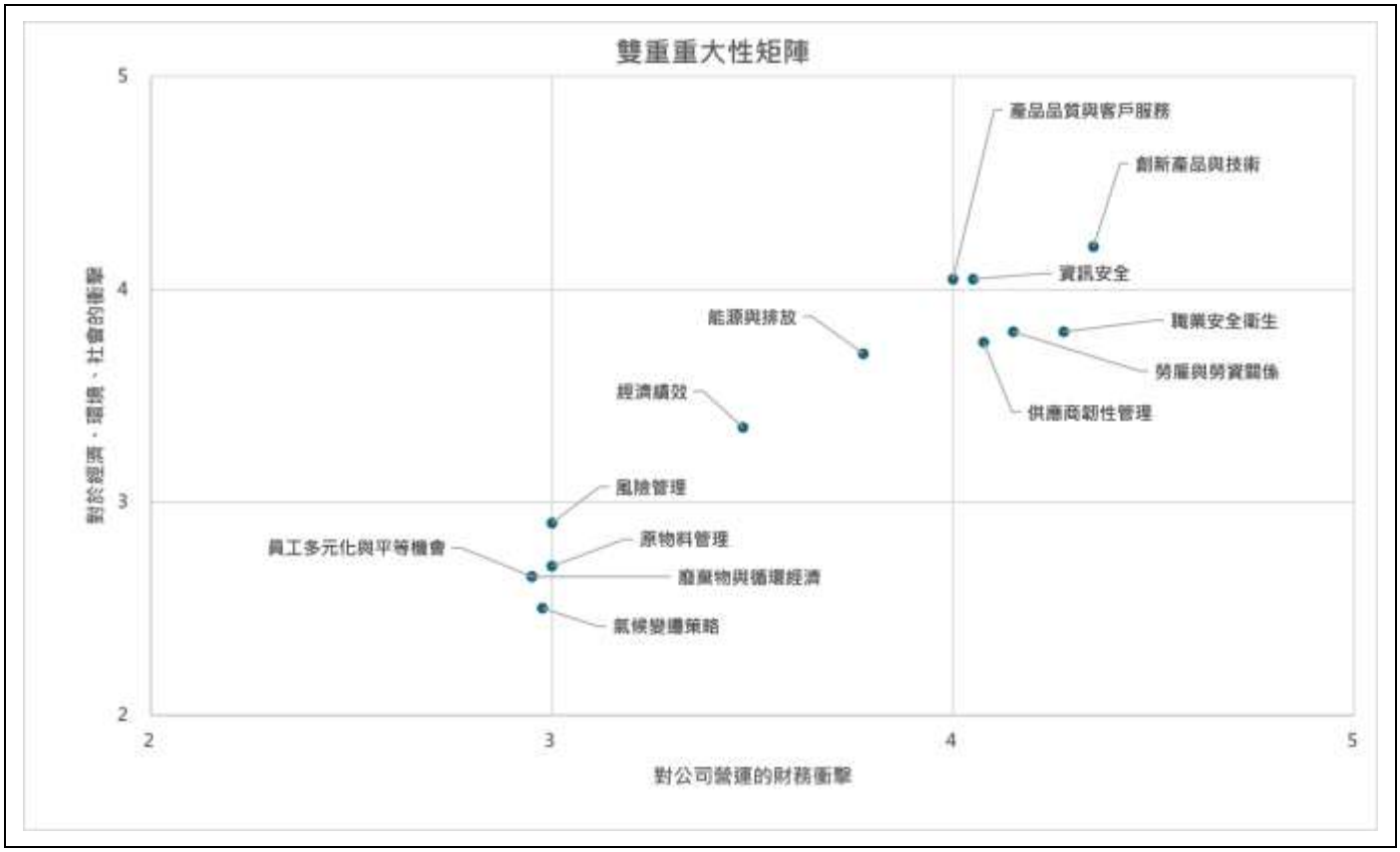


4、 確定重大主題鑑別結果

依據上述重大主題鑑別流程，確定本公司 2025 年重大主題包含：「資訊安全」、「創新產品與技術」、「客戶服務管理」、「產品責任」、「能源」、「溫室氣體排放」、「勞雇關係」、「勞資關係」、「職業安全衛生」及「供應商韌性管理」，共 10 項重大議題。

相較前一年度，萬在工業 2025 年配合重大性分析方法調整，並納入永續衝擊及財務衝擊評估結果，使重大主題揭露方式由原先合併呈現之管理方針，調整為依個別議題或管理面向揭露，以提升重大主題辨識、管理方針及績效追蹤之程度。其中，「供應商韌性管理」係考量供應鏈穩定性、原物料及零組件供應、交期掌握、供應商品質、客戶交付需求及營運持續性等因素，對本公司產品交付、客戶服務及長期營運韌性具有重要影響，故納入本年度重大主題，並於相關章節揭露管理方針與執行情形。

雙重重大性矩陣



5、 回應與管理

本公司擇定之 10 項優先報導之重大主題，經由董事長及財務部高階主管兼任公司治理主管審核後，並依循程序呈送董事會核定。後續本公司將依各重大主題之衝擊性質與管理需求，於報告書相關章節揭露其管理方針、管理行動、目標指標及執行情形。

1.3 重大主題選擇價值

本報告書以價值鏈作為重大主題邊界分析要素，定期辦理環境、社會（人與人權）及公司治理面向之重大議題討論，檢視各部門目標達成情形及未來管理方向，並彙整相關成果資料、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	員工	供應商/承攬商/經銷商	客戶/消費者	政府組織
資訊安全	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	■	■	●	●	-
供應商韌性管理	GRI 204、GRI 308、GRI 414	三、產品價值鏈	■	□	●	●	-
客戶服務管理	自訂主題	三、產品價值鏈	■	■	-	●	-
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	■	□	●	-	□
勞雇關係	GRI 401	五、平等職場與共融	■	■	-	-	-
勞資關係	GRI 402	五、平等職場與共融	■	■	-	-	-
職業安全衛生	GRI 403	五、平等職場與共融	■	■	●	-	□

■：直接衝擊 ●：商業行為衝擊 □：促成衝擊

重大主題列表

*以章節順序排序

重大主題列表	描述組織與重大主題 相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在 正面/負面	主要影響對象
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。 **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。	**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)
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)

重大主題列表	描述組織與重大主題 相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在 正面/負面	主要影響對象
供應商韌性管理	良好的供應鏈管理為強化企業營運韌性之關鍵。完善的管理機制不僅能有效降低原物料短缺或運輸中斷等營運風險、確保獲利穩定性，更能促使供應鏈夥伴共同響應全球永續倡議，進而防範並減緩對環境、人權及社會的潛在負面影響。 萬在深知本公司於供應鏈管理領域之各項作為，皆會對整體經濟、環境及社會面向產生直接或間接之正、負面衝擊，因此將其列為永續發展之關鍵管理項目。	**經濟面**：透過供應商風險分散、多元供應來源及安全庫存機制，降低供應中斷、缺料與交期延誤風險，提升供應鏈穩定性與企業營運韌性。 **人權面**：要求供應商遵循環境、安全衛生及勞動相關法規，並透過供應商評鑑與管理機制，降低人權與職場安全風險，建立責任供應鏈。	**實際正面：**提升供應鏈穩定性與供貨能力，降低缺料、延遲交貨及營運中斷風險。 **實際負面：**供應商管理、稽核與多元供應布局需投入較高管理成本與作業資源。 **潛在負面：**若供應商發生缺料、品質異常或違反 ESG / 人權規範情形，可能影響企業營運、交期及品牌聲譽。	萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成、直接相關) 客戶/消費者(直接相關)
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。	**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。 **環境面**：降低產品更換頻度，減少因更換造成的廢棄物量。 **人權面-客戶**：降低客戶抱怨及使用/安裝上的問題。	**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。 **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。	萬在(造成) 供應商/承攬商/經銷商(促成) 客戶/消費者(直接相關)
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	**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	**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	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)

重大主題列表	描述組織與重大主題 相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際/潛在 正面/負面	主要影響對象
	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。	營運成本上升導致毛利下降。	創新產品能降低碳排放量。	
勞雇關係、 勞資關係	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。	**經濟面**：員工對於公司是最重要資產，有員工公司才有生產力，進而增進經濟發展。 **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。	**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。	萬在(造成) 股東(促成) 員工(直接相關)
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。	**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。 **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 **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。	**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。 **潛在負面**：發生職災造成人員及財務損失、死亡，造成公司停工，品牌形象受損。	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)

第二章、永續深耕

2.1 認識萬在工業

2.1.1 公司簡介

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。

萬在工業股份有限公司

MAN ZAI



萬在工業股份有限公司

地址：台南市關廟區中山路二段 260 號



廈門萬載工業有限公司

地址：福建省廈門市翔安區馬巷鎮舫山北二路 1101 號

董事長（兼任總經理）	成立於	上櫃日期	股票代碼
萬正乾	**1984 / 5 / 7**	**2016 / 3 / 15**	**4543**
產業類別	實收資本額(新台幣)	合併銷售額(新台幣)	2025 年台灣據點員工總數
電機機械	**597,723 仟元**	**802,544 仟元**	**273 人**

持股結構

截止日期：2026 年 3 月 27 日

股東持股結構			
股東	**人數**	**持股股數**	**持股比例**
金融機構	3	204,905	0.34%
其他法人	119	12,931,556	21.63%
個人	22,600	42,035,281	70.33%
外國機構及外人	29	4,600,558	7.70%
總計	22,751	59,772,300	100%

發展藍圖

持續深耕車用 Climate control / Engine cooling / EV cooling & Thermal solution 與電機電子散熱/熱流產品。



大事記

1980s 草創期

年度	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型冷凝器，並導入 OEM 量產。

1990s 技術佈局

年度	沿革
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，三菱重工高速鰭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。

2000s 快速成長

年度	沿革
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。

2010s 開拓新視野

年度	沿革
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。
2019 年	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。 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。
2022 年	設置審計委員會。
2024 年	辦理盈餘轉增資 28,023 仟元，增資後實收資本額為新台幣 597,723 仟元。

2.1.2 財務表現

下表為各項財務資訊，並揭露員工薪資和社會投資等資訊，2025 年本公司營業收入較前一年度增加 1.33%，主要因素為北美地區銷售動能持續成長，惟受產品銷售組合調整影響使本期淨利減少。

單位：新臺幣(仟元)

萬在工業近三年（個體）財務表現				
類別	項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值（A）	營業收入	836,068	792,043	802,544
分配的經濟價值（B）	營業成本	577,906	553,816	627,118
	營業毛利	258,162	238,227	174,756
	營業損益	148,821	82,615	55,095
	營業外收入及支出	22,602	75,500	(9,944)
	稅前淨益	171,423	158,115	45,151
	本期稅後淨利	134,834	123,550	31,646
	本期綜合損益總額	140,866	125,469	34,690
	每股盈餘（元）	2.29	2.09	0.53
	員工福利金額	173,997	199 ,364	163,896
	員工薪資（含員工福利）	173,997	199,364	163,896
	支付政府的款項	43,670	39,511	20,556
	社區投資	1,650	2,215	903
留存經濟價值（A-B）		134,834	123,550	31,646

單位：新臺幣(仟元)

萬在工業近三年（合併）財務表現				
類別	項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值（A）	營業收入	836,068	792,043	802,544
分配的經濟價值（B）	營業毛利	257,330	238,120	175,426
	營業損益	137,678	72,372	46,229
	營業外收入及支出	33,745	90,823	(1,078)
	稅前淨益	171,423	158,115	45,151
	本期稅後淨利	134,834	123,550	31,646
	本期綜合損益總額	140,866	125,469	34,690
	每股盈餘（元）	2.29	2.09	0.53
	員工福利金額	177,411	202,857	167,260
	股利	56,046	59,772	41,841
	合計員工薪資	177,411	202,857	**167,260**
	支付出資人款項	77,548	67,937	**72,166**
	支付政府的款項	43,670	39,511	**903**
留存經濟價值（A-B）		134,834	123,550	31,646

備註：

1. 2023 年至 2025 年財務數據來源經安永聯合會計師事務所查核之個體/合併財務報告。
2. 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。
3. 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。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。

稅務管理機制

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，萬在亦透過外部稅務諮詢機構提供專業服務，持續強化稅務專業知識與遵循能力。

為確保整體營運合規性與風險控管，萬在工業設立審計委員會，並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。

▲ 股東及其他相關投資者等利害關係人可透過以下連結網址，查閱 2025 年報及財報：

年報網址

財報網站

2.1.3 倡議與參與

萬在工業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，2025 年本公司共參加 7 個產業協(學)會，如下表所示：

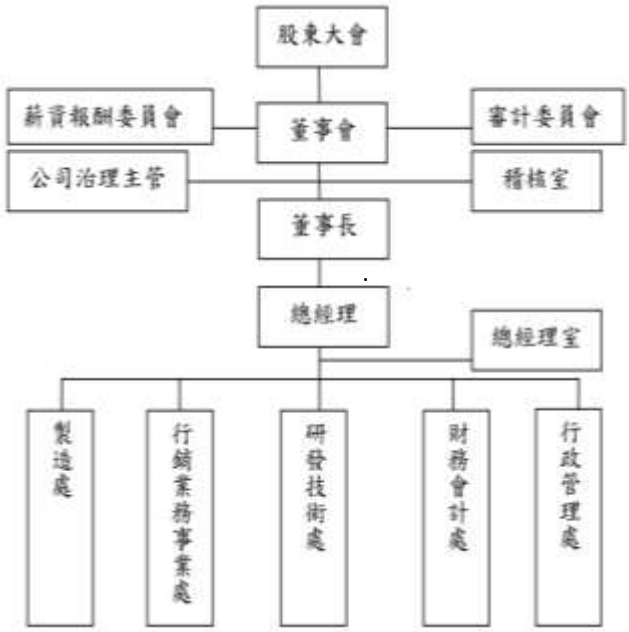
公協學會名稱	會員資格
台北市進出口商業同業公會	會員
台灣汽車電裝品協會	會員
台灣熱管理協會	會員
台南市總工業會	會員
台灣區車輛工業同業公會	會員
社團法人台南市億載會	會員
台灣區金屬品冶製工業同業公會	會員

2.2 務實的營運治理

組織架構

萬在工業遵循法令規範，訂定「公司治理實務守則」，作為健全公司治理制度的重要依據。本公司依法設置功能性委員會，於董事會底下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以強化董事會運作之透明性與獨立性，並提升治理效能。同時，設有明確的分層管理架構與部門職掌，全面落實治理原則，從而針對保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等相關規範，為本公司在永續經營與穩健成長的核心基礎。

組織架構圖



2.2.1 董事會組成

董事會為萬在工業最高的決策團隊，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。本屆董事會任期為 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 23 日，共 7 席董事組成，其中含 4 位獨立董事，占 57%；另具員工身分之董事占比 14%，以有助於強化與促進溝通與實務連結。董事會亦重視性別多元組成，目前設有 2 位女性董事，占 29%。

萬在工業董事會成員之提名與遴選，依照本公司章程及「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。董事會至少每季召開一次會議。2025 年董事會共開會 5 次。

董事會成員資訊				
職稱	**姓名**	**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	2013.6.7	● 美國哥倫比亞大學企管碩士 ● 台灣大學法律系	● 萬在工業總經理 ● 廈門萬載工業有限公司董事
董事	莊秀淑	2012.9.11	● 台南高商會計科 國立空中大學肄業	● 莊秀淑會計事務所負責人
董事	黃正安	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	陳志昌	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 ● 信立化學工業股份有限公司獨立董事	● 帝碩科技股份有限公司董事 ● 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 ● 立康生醫事業(股)公司獨立董事
獨立董事	陳耀宗	2025.5.23	● 美國紐約州雪城大學管理學院會計博士 ● 美國賓州費城卓克索大學商學院企管碩士 ● 成功大學會計系副教授 ● 台灣大學會計系教授 ● General Interface Solution (GIS) Holding ● Limited 獨立董事 ● JCD Optical(Cayman) Co., Ltd 獨立董事 ● 萬在工業監察人	● 中華民國會計師公會專業責任鑑定委員 ● 中華民國會計師公會業務評鑑委員會委員
獨立董事	陳嘉琳	2025.5.23	● 美國紐約州州立大學電機暨計算機工程博士 ● 美國紐約州州立大學電機暨計算機工程碩士 ● 中華大學資訊工程學系副教授 ● 中華大學高階資料庫管理研究所教授	● 啟碁科技股份有限公司產品執行總監
獨立董事	黃雅萍	2025.5.23	● 台灣大學法律系	● 黃正彥黃雅萍律師聯合事務所律師 ● 財團法人法律扶助基金會台南分會分會長
註：本公司之董事及獨立董事，二位為女性，五位為男性。				

董事專業能力與經驗分布

姓名	職稱	國籍	性別	年齡			獨立董事任期年資			兼任員工	多元化核心能力							
				51至60歲	61至70歲	71至80歲	3年以下	3至9年	9年以上		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	風險管理
萬正乾	董事長	中華民國	男		●					●	●	●	●	●	●	●	●	●
莊秀淑	董事	中華民國	女		●						●			●			●	●
黃正安	董事	中華民國	男			●					●				●		●	●
陳志昌	獨立董事	中華民國	男	●				●			●	●				●	●	●
陳耀宗	獨立董事	中華民國	中華民國		●		●				●			●		●	●	●
陳嘉琳	獨立董事	中華民國	男		●		●					●	●			●	●	●
黃雅萍	獨立董事	中華民國	女	●			●				●				●		●	●

董事會運作情形

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	5	0	100%	連任
董事	簡子洵	2	0	100%	114/05/23 卸任
董事	黃正安	5	0	100%	連任
董事	莊秀淑	5	0	100%	連任
獨立董事	陳志昌	5	0	100%	連任
獨立董事	陳雍之	2	0	100%	114/05/23 卸任
獨立董事	譚安宏	2	0	100%	114/05/23 卸任
獨立董事	陳耀宗	3	0	100%	114/05/23 新任
獨立董事	陳嘉琳	3	0	100%	114/05/23 新任
獨立董事	黃雅萍	3	0	100%	114/05/23 新任
註：本公司於 114 年 5 月 23 日改選董事，改選前董事會召開 2 次。改選後董事會召開 3 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。

2025 年萬在董事會對利害關係議案迴避之執行情形結果，如下所示。

董事會	議案內容	應利益迴避原因及參與表決情形
第十五屆 第一次 2025.05.23	聘任薪資報酬委員會委員	除依法迴避未參與討論及表決之董事外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
第十五屆 第三次 2025.11.07	本公司民國 115 年董事及經理人薪資報酬案	除依法迴避未參與討論及表決之董事外,經代理主席黃正安董事徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
	擬指派獨立董事擔任內部稽核報告簽核人案。	除依法迴避未參與討論及表決之董事外,經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

董事進修情形

萬在工業為維持董事會成員之公司治理與經營能力，依法規定董事會成員每年需接受教育訓練，2025 年度每位董事皆進修達 9 小時。

董事會成員 2025 年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	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
董事	莊秀淑	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
董事	黃正安	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
獨立董事	陳志昌	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
獨立董事	陳耀宗	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
獨立董事	陳嘉琳	2025/07/24	證券櫃檯買賣中心	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	12
		2025/08/22	社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	
		2025/11/14	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 的商業價值與數位風險洞察	3	
		2025/11/28	社團法人台灣專案管理學會	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3	
獨立董事	黃雅萍	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3	9
		2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續准則 IFRS S1/S2 導入實務	6	
合計						66

2.2.2 功能性委員會

審計委員會

萬在工業依據《證券交易法》和《公開發行公司設置審計委員會辦法》，於設立審計委員會，由四位獨立董事組成，由陳耀宗獨立董事擔任召集人，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，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。

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等為主要目的。

本委員會年度工作重點及主要職權事項如下。

一、	依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二、	內部控制制度有效性之考核。
三、	依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四、	涉及董事自身利害關係之事項。
五、	重大之資產或衍生性商品交易。
六、	重大之資金貸與、背書或提供保證。
七、	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八、	簽證會計師之委任、解任或報酬。
九、	財務、會計或內部稽核主管之任免。
十、	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
十一、	其他公司或主管機關規定之重大事項。
前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。 第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。	

2025 年審計委員會開會共 5 次，出席情形如下：

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)	陳耀宗	3	0	100%	2025/05/23 新任
獨立董事	陳志昌	5	0	100%	2025/05/23 續任
獨立董事	陳嘉琳	3	0	100%	2025/05/23 新任
獨立董事	黃雅萍	3	0	100%	2025/05/23 新任
獨立董事	譚安宏	2	0	100%	2025/05/23 卸任
獨立董事	陳雍之	2	0	100%	2025/05/23 卸任

備註：

1. 本公司於 2025 年 5 月 23 日改選董事,改選前薪酬委員會召開 3 次,改選後召開 2 次。
2. 本屆審計委員會任期自 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日止。
3. 獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，敬請參閱 114 年度年報「三、公司治理運作情形 (二) 審計委員會運作情

形 1.審計委員會運作情形」。

4. 獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，敬請參閱 114 年度年報「三、公司治理運作情形 (二) 審計委員會運作情形 1.審計委員會運作情形」。

薪資報酬委員會

萬在工業為健全董事及經理人薪資報酬制度，依《證券交易法》和《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》，設立薪資報酬委員會，並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，由四位獨立董事組成、陳志昌獨立董事擔任召集人，每年至少召開二次會議。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：

一、	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。
二、	定期評估並訂定董事、獨立董事及經理人之薪資報酬。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

一、	董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
二、	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
三、	針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

2025 年薪資報酬委員會開會共 3 次，出席情形如下：

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**
獨立董事(召集人)	陳志昌	3	0	100%	連任
獨立董事	陳雍之	1	0	100%	2025/05/23 卸任
獨立董事	譚安宏	1	0	100%	2025/05/23 卸任
獨立董事	陳耀宗	2	0	100%	2025/05/23 新任
獨立董事	陳嘉琳	2	0	100%	2025/05/23 新任
獨立董事	黃雅萍	2	0	100%	2025/05/23 新任

備註：

1. 本公司於 2025 年 5 月 23 日改選董事,改選前薪酬委員會召開 1 次,改選後召開 2 次。
2. 本屆薪資報酬委員會任期自 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日止。
3. 獨立董事議案事項結果內容執行情形，敬請參閱 114 年度年報「三、公司治理運作情形 (四) 公司如有設置薪資報酬委員會或提名委員會者，應揭露其組成、職責及運作情形 2.薪資報酬委員會運作情形資訊」。

董事與經理人之薪酬政策

萬在工業董事、總經理及副總經理酬金係同時考量營運績效、未來產業景氣波動之風險，以及本公司未來經營可能面臨之營運風險、交易風險、財產風險等因素訂定酬金之金額，所以對公司經營績效之未來風險應屬有限。

給付酬金之政策、標準及組合

(a).本公司董事酬金，依本公司章程第十六條規定，本公司董事之報酬，不論公司營業盈虧，授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之；另當年度總決算如有獲利，依本公司章程第二十條規定提撥不高於 5%為董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關積效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

(b).本公司經理人酬金，依薪資管理辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第二十條規定提撥 1%～5%為員工酬勞。本公司依「員工考核辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據。

(c).本公司給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規章所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

與經營績效及未來風險之關聯性

(a).本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理人之整體團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

(b).本公司經理人績效目標均與「風險控管」結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際積效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

董事會績效評估

萬在工業於「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。

萬在之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，如下：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025 年 01 月 01 日 至 2025 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員、薪酬委員會及審計委員會	董事會內部自評及 董事成員自評	董事會、個別董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估之衡量項目

董事會績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目
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. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

個別董事成員績效評估之衡量項目，包含以下六大面向：

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

薪酬委員會績效評估之衡量項目，包含以下四大面向：

評估項目
1. 對公司營運之參與程度
2. 功能性委員會職責認知
3. 提升功能性委員會決策品質
4. 功能性委員會組成及成員選任

審計委員會績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目
1. 對公司營運之參與程度
2. 功能性委員會職責認知
3. 提升功能性委員會決策品質
4. 功能性委員會組成及成員選任
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。2025 年萬在工業董事會績效自評整體平均分數為 4.83(滿分 5 分)，個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.97(滿分

5 分)，顯示董事會運作良好健全。

公司治理主管

為落實公司治理，促使董事會發揮應有職能，以維護投資人權益。本公司 2023 年第二季於董事會決議通過委任財務會計處處長擔任公司治理主管乙職，為處理公司治理相關業務之最高主管。主要職責如下：

一、	依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
二、	製作董事會及股東會議事錄。
三、	協助董事就任及持續進修。
四、	提供董事執行業務所需之資料。
五、	協助董事遵循法令。
六、	向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
七、	辦理董事異動相關事宜。
八、	其他依公司章程或契約所訂定之事項。

2025 年度公司治理主管進修情形，共計 12 小時：

	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
1	2025/05/09	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展課程	3 小時
2	2025/07/11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務	6 小時
3	2025/09/12	台灣董事學會	擁抱 AI 浪潮:掌握生成式 AI 的商業密碼	3 小時

2.2.3 董事會永續規劃

萬在工業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，由財務部高階主管兼任公司治理主管向董事會報告治理、經濟及環境相關永續發展目標推展進度，本公司發行之永續報告書經由董事長及財務部高階主管兼任公司治理主管審核後，最後依循程序呈送董事會核閱後發行。

永續發展相關溝通事件

性質	溝通成果
社會面	1. 2025 年度員工及董事酬勞分配案。 2. 修訂本公司「公司章程」部份條文案。
環境面	溫室氣體盤查及查證資訊報告。
治理/經濟面	1. 每季發布財務報表。 2. 通過 2025 年度盈餘分派案。 3. 通過 2026 年董事及經理人薪資報酬案。 4. 決議通過一項與內控控制制度相關之修正案。 5. 發布 2024 年永續報告書。 6. 稽核室定期向董事會報告稽核情形。

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。

治理單位	● 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。 ● 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，暫以總經理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。
風險類別	● 極端氣候影響(如:停水(限水)/停電/颱風交通中斷) 。 ● 面臨法規碳費問題。 ● 產品轉型，市場接受度低。
機會類別	● 創新產品應用於熱交換循環以降低能耗。
策略	1. 備用水塔(地下水池)/緊急發電系統/緊急通報暨廠務聯繫。 2. 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。 3. 鑑於水災、地震、火災等，建立各項緊急應變策略。 4. 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。
風險管理	● 經評估後，主要針對政策與法規以及市場風險與機會： **風險** 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。 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。 **機會** 1. 風險的因應策略同時提高公司產能並提高營收。 2. 建立太陽能發電，有效降低環境污染環境友善。
指標和目標	● 建置太陽能發電系統。 ● 持續關注碳費問題，並定期檢討減碳措施及碳費成本計算。
財務影響	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，可有效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。
碳定價基礎	目前尚無規劃
溫室氣體盤查計畫	2022 年 12 月已設置溫室氣體盤查專責單位，負責推動相關盤查作業。本年度首次依循 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，完成盤查邊界設定、排放源鑑別及相關資料盤點，並進行內部稽核作業，以確認盤查流程及資料完整性。
外部保證與確信	萬在工業目前已參考 ISO 14064-1:2018 完成自主性溫室氣體盤查，根據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」，預計於 2026 年正式導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準作業程序規範，並於 2028 年完成母公司溫室氣體第三方查證事宜；另有關合併報表子公司溫室氣體盤查與確信取得情形，我們預計於 2027 年完成子公司溫室氣體盤查，並於 2029 年完成子公司確信

	情形。

2.4 風險管理機制

2.4.1 管理方針：資訊安全

重大主題：資訊安全	
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	● **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。
目標與標的	● 短期目標：強化員工資安意識。 ● 中長期目標：確保客戶隱私資料安全無虞不外洩。 **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。
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。 ● 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。 ● 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。
績效與調整	1. 2025 年度無發生侵害客戶機敏資料投訴事件，0 件。 2. 2025 年度無收到來自外部或監管機關之相關資安投訴事件，0 件。
預防及補救措施	● **預防措施**： 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。 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。 ● **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。 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。 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。 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。

2.4.2 資訊安全管理

萬在工業為保障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，特訂定「電子媒體管理辦法」與「資通安全管理政策」。

本公司資訊安全之權責單位為「資訊室」，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。且稽核室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。

萬在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持偵測運作，充分落實客戶資料安全防護。2025 年無遭受重大資通安全事件。

資訊安全具體管理方案	
項目	**管理方案**
電腦設備安全管理	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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。

2.4.3 營運風險管理

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 2025 年度及 2024 年度利息支出分別為 12,496 仟元及 11,987 仟元，佔各期營業收入比率分別為 1.56%及 1.52%，佔稅前淨利比率分別為 27.68%及 7.58%，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	本公司最近二年度之外銷比重約 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，主要係為規避因匯率波動所產生之風險。本公司 2025 年度及 2024 年度兌換利益分別為(32,192)仟元及 53,678 仟元;金融資產評價利益(損失)分別為(845)仟元及(408)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劃管理程序，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。此緊急應變計劃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：

緊急應變計劃管理程序	
緊急事件項目	**因應措施**
人力資源不足	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。 ● 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	主要設備故障時，廠務部應召急相關部門人員就故障狀況、修護時間確認等進行分析。 ● 設備修護後，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	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。 ● 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。 ● 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。

2.5 遵從法規及弊端預防

2.5.1 法規遵循

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，並制定相關規定於工作規則中。本公司明文規定，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的行為。此外，本公司亦明文規定不得因性別或性傾向而對員工有差別待遇；對於工作或價值相同、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，嚴格遵守政府法令規章，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。

2025 年度本公司無發生任何歧視事件，目前為止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，以及未發生任何競爭、托拉斯及壟斷等法律訴訟事件。

在環保法規方面，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 2025 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 D0735-01 號
	廢(污)水排放地面水體	南市府環水字第 00520-13 號

- **處罰款事件**

類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
無	-	-	-
總計	事件數：0 件；罰款總額：新台幣 0 元。		

- **非處罰款事件**

類型	處分內容/違反法規說明	改善措施
職業安全衛生法施行細則	職業安全衛生法施行細則第 031 條第 1 項第 01 款暨職業安全衛生法第 023 條第 1 項本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫包括工作環境或作業危害之辨識、評估及控制(未加強工作環境或作業危害之辨識、評估及控制)	(三廠地面破損處要修補) 地面破損處加已修補
職業安全衛生法施行細則	職業安全衛生法施行細則第 031 條第 1 項第 01 款暨職業安全衛生法第 023 條第 1 項本法第二十三條第一項所定職業安全衛生管理計畫包括工作環境或作業危害之辨識、評估及控制(未加強工作環境或作業危害之辨識、評估及控制)	(廠內要實施人車分道) 廠內在增設人行道,將人車分道,增加安全性
職業安全衛生法施行細則	職業安全衛生法施行細則第 031 條第 1 項第 01 款暨職業安全衛生法第 023 條第 1 項本法第二十三條第一項所定職業安全衛生	(五廠的鱗片機切刀的防護罩要加長) 原有之防護設定長度

	管理計畫包括工作環境或作業危害之辨識、評估及控制(未加強工作環境或作業危害之辨識、評估及控制)	不足,故將防護板再加長處理
勞工作業環境監測實施辦法	勞工作業環境監測實施辦法第 012 條第 3 項暨職業安全衛生法第 012 條第 4 項第一項之監測結果,雇主應於作業勞工顯而易見之場所公告或以其他公開方式揭示之,必要時應向勞工代表說明,(第一項之監測結果,雇主未於作業勞工顯而易見之場所公告或以其他公開方式揭示之,必要時應向勞工代表說明。)	已於公司大門處之公佈欄放置作業環境監測報告
勞工健康保護規則	第 16 條-雇主僱用勞工時，除應依附表九所定之檢查項目實施一般體格檢查外，另應按其作業類別，依附表十所定之檢查項目實施特殊體格檢查。 第 17 條雇主對在職勞工，應依規定，定期實施一般健康檢查： 前項所定一般健康檢查之項目與檢查紀錄，應依前條附表九及附表十一規定辦理。但經檢查為先天性辨色力異常者，得免再實施辨色力檢查。	1.請人資轉知新進人員需到認可醫療機構受檢。 2.可至與公司合約的醫院受檢。
勞工健康保護規則	第 18 條 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。 雇主使勞工接受定期特殊健康檢查時，應將勞工作業內容、最近一次之作業環境監測紀錄及危害暴露情形等作業經歷資料交予醫師。 前項作業環境監測紀錄及危害暴露情形等資料，屬游離輻射作業者，應依游離輻射防護法相關規定辦理。	依特別危害健康作業健康檢查辦法執行
總計	事件數：6 件。	

2.5.2 誠信經營制度

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。同時，於「公司誠信經營守則」中，明確具體規範員工不得從事行賄、收賄、提供或接受不合理禮物、款待及其他不正當利益等行為，對違反者採取之紀律處分。本公司透過年度內控自評作業，萬在所有部門、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。

此外，萬在工業另訂有「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」等相關內部規章辦法，嚴格遵守利益迴避與禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。本公司依據《公開發行公司董事會議事辦法》所訂定「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。相關的執行成效已揭露在 2.2.1 董事會的章節中。

為加強員工正確觀念，本公司定期辦理誠信經營及防制貪腐(污)等相關訓練課程。2025 年，針對全體同仁及董事辦理誠信經營與防制貪腐(污)之教育宣導，並配合外部機構協助辦訓，共計 18 人參與，總受訓時數達 21 小時。萬在工業於 2025 年度報導期間內，無發生違反誠信經營，以及任何貪腐(污)或不當行為事件。

檢舉與保護制度

為健全誠信經營之管理，萬在工業訂有「公司誠信經營守則」，設置隸屬於董事會之專責單位，負責防範營私舞弊行為。本公司於內部規章辦法、年報、公司網站、各類文宣及對外活動等管道，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。

萬在工業明文禁止「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。本公司之董事、經理人、員工、受任人與實質控制者，應遵循此守則，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，亦不得做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持任何利益。

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。

萬在工業致力於透過企業文化的傳承，延續誠信經營的優良傳統，並透過相關組織規章、管控機制及員工訓練嚴加防範。

本公司亦透過檢舉專線、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。2025 年度無接獲及處理之投訴案件。檢舉方式與管道如

下：

檢舉單位	稽核室
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

2.5.3 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。

永續資訊之內部控制與內部稽核

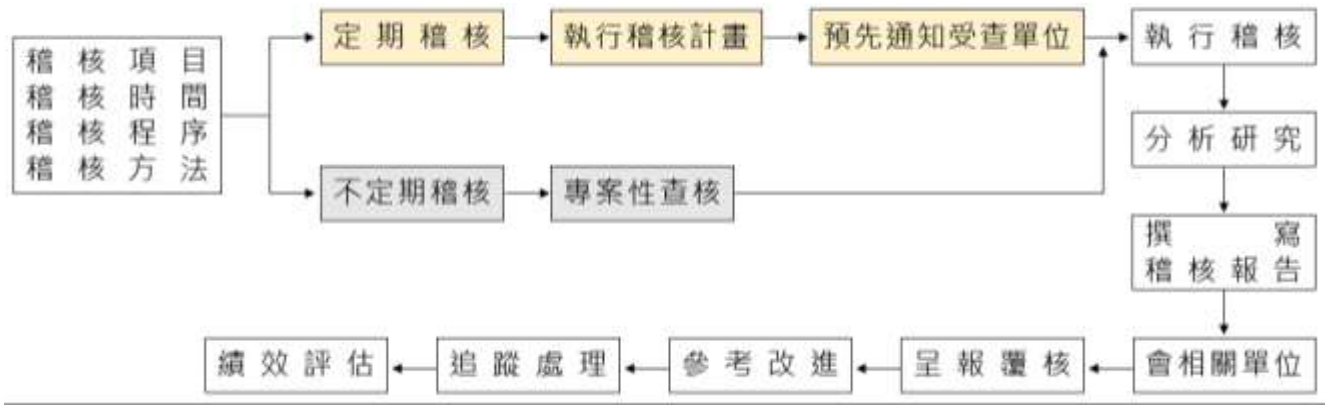
為強化永續資訊揭露之正確性、完整性及可靠性，本公司持續建置永續資訊管理相關內部控制機制，建立相關控制程序及權責分工，由各權責單位負責永續資訊之蒐集、彙整、覆核及保存，並由永續相關權責單位統籌管理。

內部稽核人員依年度稽核計畫及公司永續管理推動情形，持續關注永續資訊管理相關內部控制之建置與執行情形，並視法令規範及實際需要，檢視永續資訊蒐集、計算、揭露及管理程序之設計與執行情形，適時提出改善建議及追蹤改善情形，以持續提升永續資訊品質及內部控制有效性。

2025 年執行情形

本公司依年度內部稽核計畫執行各項稽核作業，查核範圍涵蓋財務、營運及管理等主要循環，並持續關注永續資訊相關內部控制之建置與執行情形。2025 年度未發現重大影響永續資訊揭露品質之內部控制缺失。

內部稽核流程圖



作業程序	權責單位
稽核規劃	● 內部稽核人員依「年度稽核計劃書」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，安排實施專案稽核。 ● 擬定稽核項目、時間、程序、方法、受查單位、負責人員及依據之法令規章、相關辦法。 ● 「年度稽核計劃書」經董事會核准後實施。 ● 參考過去之稽核報告或上級指示或依據「稽核項目之作業程序與稽核重點清單」，擬定應行查核

	項目。 ● 查核工作應包括上次查核應行改進事項之追蹤。 ● 需要有關部門之協助項目或提供資料等。
執行稽核	● 實地稽核即對現行實際業務作實況調查，一般分為初步調查與深入查核兩個階段： ● 初步調查的範圍係全面性，內容包括受查單位各種業務與內部控制措施。以便收集現有資料並加以抽查驗證。 ● 就初步調查所發掘的問題，應作進一步的查核，以瞭解問題的癥結，應調查之重點如下： (1) 例行作業是否制度化，並有明文規定可資遵循。 (2) 現行制度是否合理？是否與公司政策一致？流程是否明確？ (3) 執行、記錄、檢查是否由不同人員執行？ (4) 現有資源是否有效運用。 (5) 隨公司內外環境之改變是否有新制度需要建立。 (6) 實際作業與制度規定是否相符。 (7) 各項原始憑證是否有案可循。 (8) 作業方式是否前後一致。
稽核結果及處理	● 稽核人員應與受查單位就年度稽核項目查核結果溝通，對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。
註：內部稽核人員之資格，需含以下兩點： 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。 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。	

第三章、產品價值鏈

3.1 突破傳統的創新研發與服務

3.1.1 管理方針：創新產品與技術

重大主題：創新產品與技術	
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。
目標與標的	**創新產品與技術目標：** **短期：**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 基準年縮減 20%。 **中期：**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 基準年縮減 50%。 **長期：**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	● 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。 ● 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	● 為推動自動化生產及提升自製品的成品率，素材原物料從擠型到 CNC 加工皆陸續投入自動化設備生產，並同時透過零組件的整合，將提升 80%產出效率並降低 10%下料損失，在製程改善及整合後，已將共用件投入自動化生產及零件，符合公司長期目標的前期設定，因應高性能散熱需求，故整合既有製程擴展新開發產品用於電子散熱器，以利降低電子場域的 PUE。 ● 相關軟硬體設施於 2023 年至今已投資累計共 2,000 萬元。
預防及補救措施	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。 2. 實地前往客戶端了解並分析進行改善。

3.1.2 管理方針：客戶服務管理、產品責任

重大主題：客戶服務管理、產品責任	
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。
政策 / 策略	萬在依 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	**客戶服務管理之目標：** ● 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。 **產品責任之目標：** ● 短期：標準化作業及全尺寸成品檢具，降低不良品流出。 ● 中期：標準化設計式樣，降低變異性，提升長期耐久度。 ● 長期：自動化設備導入，以求品質均一化。
管理評量機制	● 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。 1. 營業部：客戶滿意度之調查，分析及矯正措施之效果確認。 2. 各相關單位：矯正措施之提出與執行。 3. 客戶調查對象核准：由部門經理審查，管理代表核准。 ● 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。 1.客戶最不滿意之事項。 2.單項評分低於 5 分(不包含)。 3.客戶建議備註事項。
績效與調整	● 本公司 2025 年客戶滿意度調查總平均分數為 8 分，客戶最滿意之服務事項為《產品品質-性能》及《交期/對應速度》。 ● 本公司 2025 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。
預防及補救措施	預防措施： ● 標準化作業 ● 自動化設備提升 ● 實地前往客戶端了解並分析進行改善 補救措施： ● 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，致使成本難以壓低。 因應時勢需求，提出 Premium&Economic version(VAVE)二種版本供不同客群選擇，以維持市占率。

3.1.3 營業項目與產銷概況

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。本公司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。

2025 年本公司提供之產品無違反任何產品與服務的健康和安全相關法規之裁罰事件。下表為銷貨地區及收入明細：

2025 年萬在工業產品銷售地區及收入情形			
產品項目	**銷售區域**	**銷售額(仟元)**	**銷售量**
汽車空調模組、冷卻模組 (單位：PCS)	美洲	286,098	234,289
	亞洲	359,326	307,819
	歐洲	102,459	97,516
	其他洲別	49,434	35,576
其他(註) (單位：PCS / KG)	美洲	0	-
	亞洲	3,923	
	歐洲	233	
	其他洲別	1,071	
註：因銷售量單位不同，故無法統計銷售量。			

產品認證與安規宣告

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
有效日期：2024/8/17 至 2027/8/17	有效日期：2024/11/02 至 2027/11/02	有效日期：2024/09/01 至 2027/09/01

3.1.4 客戶服務管理

萬在公司重視客戶需求，提供最優質的產品與服務。為提升客戶信賴度，以及確保產品品質與耐用度，本公司依據 IATF 16949 建立「客戶滿意度調查程序」，每年定期與客戶密切合作，透過郵寄、傳真或電子郵件方式發送「客戶滿意度調查表」，以了解客戶的需求與意見回饋。

本公司將根據所回收之調查表，來檢視產品與服務品質表現，持續改善生產製程並推動作業標準化，以確保產品符合客戶需求，並延長耐用年限降低客戶抱怨，提供最佳客戶服務。

當客戶滿意度調查評核結果中出現，客戶所列最不滿意之事項、單項評分低於 5 分，或調查表中填寫建議與備註等情形時，營業單位須開立「品質異常處理報告」，並由相關單位就該評價項目提出具體說明。必要時，營業部亦須督促責任單位研擬矯正措施並加以落實改善，以提升客戶滿意度與精進服務品質。

2025 年萬在工業客戶滿意度調查結果				
評分項目	服務-人員態度	產品品質-外觀	產品品質-性能	服務-對應效率
分數	8.4	8.2	8.2	8.3
總平均分數	8.3			

2025 年客戶滿意度調查統計表

客戶		總計分												統計	平均分
產品品質	規格	10	8	-	7	-	-	7	10	9	8	6	10	8	73	8.1
	外觀	10	8	-	7	-	-	7	8	9	8	8	10	8	73	8.1
	性能	10	8	-	7	-	-	7	9	9	9	7	10	8	74	8.2
交期/對應速度		10	7	-	6	-	-	9	7	9	8	7	10	8	71	7.9
服務	人員態度	10	8	-	8	-	-	9	9	9	7	7	10	9	76	8.4
	對應效率	10	8	-	8	-	-	9	9	9	7	7	10	8	75	8.3
	技術支援	10	8	-	7	-	-	8	9	9	8	7	10	8	74	8.2
產品價值	回覆率	5	4	-	3	-	-	3.5	5	4	4	4	5	3.5	36	4.0
	價格	5	2	-	3	-	-	4	4	4	3	2.5	5	3.5	31	3.4
整體企業形象		10	7	-	7	-	-	9	6	8	7	7	10	8	69	7.7
整體滿意度		10	7	-	7	-	-	9	9	8	7	7	10	8	72	8.0
合計		100	75	-	70	-	-	81.5	85	87	76	69.5	100	80	80.44	
平均分			7.5	-	7.0	-	-	8.2	8.5	8.7	7.6	7.0	10.0	8.0		8.0
客戶意見			如下	-	如下	-	-	如下	如下	如下	如下	如下	如下	如下		

客戶隱私管理

萬在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，並訂定「資訊系統管理辦法」，定期檢查防火牆之設定，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持偵測運作，充分落實客戶資料安全防護。相關的執行內容已揭露在 2.4.2 資訊安全管理的章節中。

2025 年本公司無發生任何侵害客戶機敏資料投訴，以及無收到來自外部或監管機關之相關資安投訴的事件。

	項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
侵害客戶機敏資料投訴	目標	0 件	0 件	0 件	0 件
	實績	0 件	0 件	0 件	0 件
來自外部或監管機關相關資安投訴	目標	0 件	0 件	0 件	0 件
	實績	0 件	0 件	0 件	0 件

3.2 供應商的承諾與評估

3.2.1 管理方針：供應商韌性管理

重大主題：供應商韌性管理	
重大原因	良好的供應鏈管理，可降低企業原物料供應短缺或運輸中斷等事件發生的風險，並 促使供應鏈能夠共同配合全球倡議，進而增加獲利穩定性，亦有機會減緩供應鏈對 於環境、人權及社會的負面影響。萬在於供應鏈管理之作為將對經濟、環境及社會 面向造成正面或負面之影響。
政策/策略	本公司視供應商為長期合作夥伴，建立供應鏈管理制度，並推動以下措施： ● 導入多元供應來源，降低單一依賴 ● 建立關鍵原物料安全庫存機制 ● 建立供應商評鑑制度（品質、交期、成本、ESG） ● 要求供應商遵守環境、安全與勞動相關法規 ● 禁用有害物質（如 RoHS、REACH 符合性）
目標與標的	● 關鍵原物料（如鋁管、鋁鰭片）之採購項目中，**至少 90%以上品項具備 2 家以上合格供應商來源**，以降低單一供應風險 ● 主要供應商準時交貨率（OTD）維持 **90%以上** ● 關鍵物料安全庫存覆蓋天數達 **60 天以上**
管理評量機制	透過以下機制定期監控與評估供應商韌性： ● 建立供應商績效評估制度（交期、品質、配合度） ● 定期進行供應商稽核與風險評估 ● 追蹤供應異常（如延遲交貨、品質異常）並建立改善紀錄 ● 透過 ERP/採購系統監控庫存與交期狀況
績效與調整	定期檢視供應商績效與供應鏈穩定性： ● 每季檢討供應商績效評分並分級管理 ● 對低績效供應商要求改善計畫（SCAR / 8D） ● 根據市場變化（如鋁價波動）調整採購策略與庫存水位 ● 持續優化供應商結構與合作模式
預防及補救措施	為降低供應中斷風險，本公司採取以下措施： ● 建立緊急替代供應商名單 ● 關鍵物料提前備料及安全庫存機制 ● 發生供應異常時，啟動跨部門應變機制（採購、生產、業務） ● 與供應商建立緊急應變溝通窗口 ● 必要時採用空運或替代材料以確保交期

3.2.2 供應商採購概況

供應商為萬在工業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。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 2025 年共計與 299 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，包含：鋁製品、紙箱、乾燥包、塑料、水槽等，而採購對象以當地供應商為主要。因 2025 年

原料上漲，相對 2024 年原物料需求上升，使得當年度進貨增加。

本公司之供應商採購資訊如下表：

萬在工業近三年供應商採購資訊										
契約種類	採購地區	2023 年			2024 年			2025 年		
		家數	採購金額(仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	採購金額(仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	採購金額(仟元)	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	23	32,575	8.35%	101	30,461	7.14%	91	23,135	4.42%
	國外	0	0	-	3	-	-	3	-	-
財物(原物料)	國內	53	82,507	21.14%	135	83,317	19.53%	129	69,972	9.25%
	國外	30	197,824	50.68%	33	229,239	53.74%	32	244,291	32.29%
工程(建築與設備)	國內	189	66,595	17.06%	43	79,263	18.58%	38	45,389	21.25%
	國外	7	10,828	2.77%	1	4,312	1.01%	6	1,889	32.79%
總計		302	390,329	100%	316	426,593	100%	299	384,676	100%
說明：國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區。										

禁用衝突礦產政策

部份金屬礦產已成為非洲剛果民主共和國及其鄰近國家所控制，作為武裝叛亂團體的主要財源，用來交易軍火、延續其與政府間的血腥衝突、蹂躪當地平民、強徵孩童充當娃娃兵與礦工，於該地區之礦產開採過程中，引發嚴重之武裝衝突及人權侵害，並引起國際社會之關注。

雖然萬在工業並沒有直接採購這些金屬礦產的行為，但我們還是強烈表示不支持、不使用來自非洲剛果民主共和國(DRC)及其鄰近國家受武裝衝突、非法開採與低劣工作環境中礦區所開採鈷(Co)、錫(Sn)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)等金屬礦產。同時要求所有供應商配合以下所有事項：

1. 所有供應商必須負起社會與環境保護的責任。
2. 所有供應商應確保產品所用的材料非來自剛果及毗鄰國家的衝突礦產。
3. 所有供應商應將此要求傳達給上游供應商。

2025 年本公司與合作之供應商未使用任何來自於衝突礦產之原物料。

3.2.3 供應商評鑑管理

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。2025 年針對 33 家供應商進行評鑑，2025 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。

為持續深化責任供應鏈管理，本公司規劃並逐步推動供應商永續管理機制，預計導入供應商永續自評問卷，蒐集供應商於環境保護、勞工與人權、職業安全衛生及公司治理等面向之管理資訊，作為供應商永續風險評估、合作管理的重要參考依據，持續提升供應鏈整體永續韌性。

環安衛承攬商管理

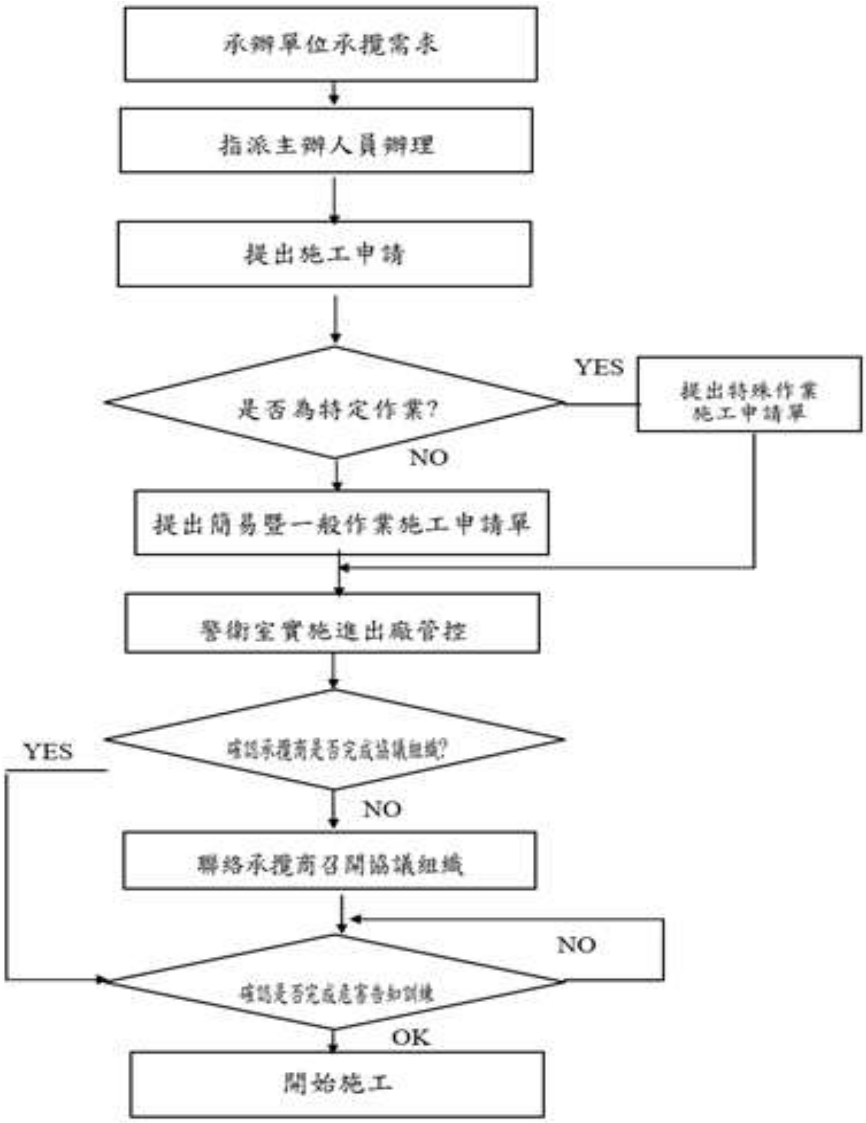
萬在工業為預防職業災害發生，保障承攬商工作人員和本公司員工之安全與健康，並釐訂承攬人有關安全衛生之權利與義務，作為承攬商管理之依據，特訂定「環安衛承攬商管理程序」，作為相關作業執行準則。

「環安衛承攬商管理程序」適用於萬在工業之相關承攬作業，包含：相關機械設備供應商、工程施作廠商及儀器、設備維修保養等之所有作業人員，藉以落實安全衛生與環境影響之有效管理。本公司員工及承攬商須遵守本公司所訂定之環安衛政策，以及環保與職業安全衛生等相關法令，並要求承攬商及其員工確實遵守。2025 年，所有進入萬在工業控管區域工作之對象，皆已全面納入 ISO 45001 管理體系之保護範圍，達 100%。

本公司之工安室人員將不定期對承攬商進行安全衛生與環保相關作業事項之稽核。倘若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，並要求其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。

萬在工業之環安衛承攬商管理流程如下所示：

環安衛承攬商管理流程



第四章、綠色產能自足

4.1 綠色能源建置與排放

4.1.1 管理方針：能源、溫室氣體排放

重大主題：能源、溫室氣體排放	
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。
政策 / 策略	● 本公司將成立溫室氣體盤查推動小組，並優先建立 ISO 14064-1：2018 的認證以利推展。 ● 本公司為有效管理排放主題，已導入 ISO 14001，未來亦將導入 ISO 14064-1：2018 以加強管理其成效。
目標與標的	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： ● **短期**：2019-2024 年，每年節電 1%，已於 2024 年底將投入太陽能自發自用，藉由太陽能系統導入強化節能成效。 ● **中期**：至 2030 年，逐步提升綠能，相較 2023 年減少 20%的溫室氣體排放，並持配合太陽能自發自用配置，預計節電率可累計達 7%～10%，為實現整體減碳目標奠定基礎。 ● **長期**：至 2050 年則相較 2023 年減少 30%的溫室氣體排放。
管理評量機制	● 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，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。 ● 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	● 2024 年 8 月起投入太陽能自發自用，當年節電率相較往年節省 3.7%。 ● 相較於 2023 基準年，本公司 2025 年度溫室氣體排放已降低約 15%，逐步符合公司中期目標之設定，未來將持續管理排放議題。
預防及補救措施	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。 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。

4.1.2 能源管理

萬在工業身非屬對環境造成高負荷或產生污染之產業，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。

自 2023 年起，本公司陸續推動能源轉型，將液化石油氣(LPG)全面轉換為天然氣(LNG)，並導入自發自用的太陽能節電系統，同時將高耗能的電熱加熱爐轉化為 LNG 直火爐，故使能源強度相較往年持續減少，表示公司於能源、排放持續強化管理，未來將持續優化，並朝減量/減碳規劃前進。

萬在工業 2025 年能源使用量及溫室氣體排放如下表：

萬在工業能源耗用量統計				
定量指標	**單位**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
電力使用量(註 3、4)	**度 / 年**	6,398,224	6,080,660	5,519,362
	GJ	23,033.61	21,890.38	19,869.70
汽油	**L / 年**	3,513.54	3,340.69	3766.65
	GJ	114.74	106.43	119.63
柴油	**L / 年**	34,931.11	32,750.72	39,676.81
	GJ	1,228.5	1,185.00	1,434.60
液化石油氣(LPG)	**kg/年**	112,420	-	-
	GJ	5,677.55	-	-
天然氣(LNG)	**m^3**	-	104,133	118,587
	GJ	-	3,534.52	4,333.45
能源總消耗量	**GJ**	30,054.40	26,716.33	25,757.38
組織特定度量	**百萬營收**	836.068	792.043	802.544
能源強度	**GJ/百萬營收**	35.9473	33.7309	32.0946

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 近三年燃料最低熱值轉換係數係依據環境部公告之溫室氣體排放係數管理表（113 年 2 月 5 日公告）進行計算。其中，2025 年車用汽油為 7,586 kcal/L、柴油為 8,636 kcal/L、天然氣為 8,067 kcal/L；2024 年車用汽油為 7,609 kcal/L、柴油為 8,642 kcal/L、天然氣為 8,107 kcal/L；2023 年車用汽油為 7,800 kcal/L、柴油為 8,400 kcal/L、液化石油氣為 6,635 kcal/L。
3. 2023、2024、2025 年電力使用量為台灣據點全廠區之使用總和，包含萬在總部(含 8、9 廠)、台北辦公室 1 處，加工廠 1 處以及倉庫 2 處之情形。

4.1.3 溫室氣體排放

萬在工業溫室氣體排放概況			
項目	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	458.1843	289.3715	374.5560
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	3,160.7227	2,882.2328	2,572.0227
合計	3,618.907	3,171.6043	2,946.5787
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/百萬營收)	4.3285	4.0043	3.6715

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，排碳係數係依據環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體盤查係數，並採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之數值進行計算。
2. 範疇二是指能源間排放，指外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數， 2023 年電力係數=0.494kgCO_2e/kWh；2024 年電力係數=0.474 kgCO_2e/kWh；2025 年電力係數= 0.467 kgCO_2e/kWh。

4.1.4 節能減碳行動

萬在工業積極推動節能減碳行動，基於秉持企業社會責任、綠色生產及永續經營之目標，以有效履行節能減碳的責任。為協助客戶降低能源消耗，本公司以綠色包裝設計，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。

本公司以「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。

本公司節能減碳行動如下所列：

廠區設備節能減碳行動
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。
5. 積極與客戶溝通去除塗裝製程，除可降低能耗，亦能降低生產造成的汙染物而須透過廢水處理等耗能及污染源。
6. 汰換電熱生產設備，由批量式單一生產(保溫耗電並產生大量廢熱)改為單一直火(液化天然氣 LNG)生產，降低能源損耗及廢熱產生。
萬在內部環保行動
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。

太陽能發電建置計劃

因導入設備自動化，耗電量雖仍會微量上升，然而為了減少溫室氣體排放，本公司於 2019 年起陸續完成四期的太陽能發電機組的建置，目前四台機組一年可產生綠電合計約百萬度以上，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。

萬在工業近三年之發電量及回售量							
太陽能	單位	2023 年		2024 年		2025 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	256,994		258,081		261,391	
	GJ	925.18		929.09		941.01	
機組 2	度	192,406		198,316		191,503	
	GJ	692.66		713.94		689.41	
機組 3	度	342,664		335,850		328,803	
	GJ	1,233.59		1,209.06		1,183.69	
機組 4	度	-		207,055		578,585	
	GJ	-		102.29		2,082.91	
註 1：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。 註 2：因應計算方法調整，故有重編情形。 註 3：機組 4 於 2024 年 08 月新設開始計費，故無 2023 年的資料。							

4.1.5 空氣污染管制

萬在工業重視空氣污染防制管理，依法定期辦理固定污染源空氣污染物排放檢測作業，以確認各項排放情形符合主管機關法規及標準要求。本公司近期受檢測年度為 2023 年，檢測結果顯示揮發性有機物(VOCs)、粒狀汙染物(TSP)、硫氧化物(SOx)及氮氧化物(NOx)等污染物排放量均符合標準，故依相關規定，2024 年至 2027 年期間無須辦理檢測作業，預計將於 2028 年進行下一期檢測。後續萬在將持續依規定辦理相關檢測與申報作業，確保營運活動對環境之影響符合管制要求。

4.2 水源使用管理

4.2.1 水資源管理

萬在工業重視水資源議題，持續致力各項節水措施，致力降低對環境之影響。本公司透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」進行評估，查詢營運所在地點之水資源風險為中低風險，主要用水來源為自來水，對水源之影響有限。為持續推動節水措施，本公司定期宣導提醒同仁節約用水外，亦由專人加強廠內日常巡檢，如巡檢管線是否有破損或漏水情形，以避免水資源浪費，落實水資源管理。

2025 年度用水量較 2024 年度多 0.79 百萬公升，用水密度亦上升 0.0006。

萬在工業近三年用水量			
定量指標	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
取水量(百萬公升)	23.80	23.86	24.65
排水量(百萬公升)	23.80	23.86	24.65
耗水量(百萬公升)	0	0	0
組織特定度量(百萬營收)	836.068	792.043	802.544
用水密度(取水量(噸)/百萬營收)	0.0285	0.0301	0.0307

註：

1. 耗水量=取水量-排水量。
2. 水資源使用為台灣據點全廠區之使用總和，包含萬在總部(含 8、9 廠)、台北辦公室 1 處，加工廠 1 處以及倉庫 2 處之情形。

4.2.2 污水排放管理

本公司在 2025 年污水排放之廢水總量為 708m^3，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	**2023 年**		**2024 年**		**2025 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)**	**排放標準 (ppm)**	**年平均監測值 (ppm)**
PH 值	6~9	7.5	6~9	7.9	6~9	**8.1**
懸浮固體 (SS)	30 毫克/公升	9.3	30 毫克/公升	27.4	30 毫克/公升	**3.5**
化學需氧量 (COD)	100 毫克/公升	55.8	100 毫克/公升	88.6	100 毫克/公升	**57.3**

4.3 原物料耗用與廢棄物管理

4.3.1 原物料使用情形

萬在工業本著綠色產能自足之精神，致力於減少原物料耗用，並以節能、減污、降耗為核心原則，推動製程效率提升，進而減少對自然環境的衝擊。本公司所有產品皆嚴格限制有害物質之使用，確保在製程生產與使用階段確保能維護自然環境生態。

本公司於包裝材料方面，有回收國內 OE 件所使用的包材，如料籃、珍珠棉(EPE)、紙板等，目前已回收之比例為 0.41%。在包材設計上，以「易拆解」與「可回收」為考量原則，降低廢棄物產生與減少對環境的衝擊，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、保護友善環境之永續目標。萬在工業原物料消耗量統計如下：

原物料耗用統計表					
原物料名稱	**單位**	**是否可再生**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
鋁合金	噸	不可再生	1,671	1,470	1,179
註：無使用可再生原物料。					

4.3.2 廢棄物管理

萬在工業 2025 年每月產出的廢棄物當月最高達 53 噸，平均月總量為 33.7 噸，其中以廢鋁為最多。為有效管理廢棄物，本公司在廠區依據各類別廢棄物，設置廢棄物暫置區，並依規定妥善分類與儲放，未來也將努力降低這些活動導致的廢棄物排放量。

本公司在生產製程中無產生任何有害廢棄物，廢棄物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。本公司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	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，廠商收費清運焚化。

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。

2025 年所產生之非有害廢棄物處理方式，如下：

萬在工業 2025 年非有害廢棄物		
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	113.95	燃料塊
廢塑膠	6.86	將廢棄物作為再利用之原料使用
廢紙類	88.28	將廢棄物作為再利用之原料使用
無機性污泥	20.42	熱處理(除焚化處理外)；中間處理後產物流向再利用
廢鐵	18.07	出售給資源回收廠商
廢鋁	126.36	出售給資源回收廠商
事業活動產生之一般性垃圾	30.547	焚化處理
總計	404.487	-

第五章、平等職場與共融

5.1 人才資源運用

5.1.1 管理方針：勞雇關係、勞資關係

重大主題：勞雇關係、勞資關係	
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	● 適才適任甄選合適人才 ● 在職訓練合理化 ● 適度調整工作及相關福利
管理評量機制	1. 規劃員工教育訓練，人才培訓專業養成，提升公司人力資本興競爭力。 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	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. 2025 年每季進行勞資會議，共 4 次。
預防及補救措施	● 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。 ● 補救措施： 1. 建立良好的溝通管道及鄰里關係。 2. 利用公佈欄加強宣導及申訴管道。

5.1.2 人權管理

萬在工業依循國家現行勞動相關法令，並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的政策。本公司透過「工作規則」及人事管理規章等相關管理政策及程序，確保員工合法權益，尊重基本勞動人權原則，並確保無侵害勞工基本權利之情事。2025 年本公司無因人權而影響公司之營運活動。

萬在人權管理之執行狀況	
項目	**執行狀況**
杜絕性騷擾及歧視行為、維護原住民權利	本公司對員工之僱用與休假規定如下：員工須具備專業能力、積極負責的工作態度及良好溝通與團隊合作精神；主管職則另需具備領導統御與經營管理能力。公司聘用不因任何種族、性別、年齡、宗教、身心狀況等因素而有歧視。休假方面，依法應休之節日、紀念日及勞動節等，工資照給，亦得經雙方協議調整放假時間。若遇例假或休息日重疊，應補假一天，補假日由勞資雙方協商決定。 2025 年本公司與合作的供應商無違反任何性騷擾及歧視行為事件。
結社自由及團體協商	本公司為保障及維護每位員工的權益，每季定期召開勞資會議，進行有效且良好地溝通與協議，以建立良好之勞資關係。本公司尊重與支持員工選擇、建立、加入/拒絕加入工會或其他類型員工組織，並得依據相關法律規定進行集體協商。2025 年舉辦 4 次勞資會議。 2025 年本公司無成立與加入工會，無需簽訂團體協約，亦無違反結社自由及集體協商之情事。
禁用童工	根據本公司工作規則第 77 條（童工保護）規定，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。前項受僱之員工，準用童工保護之規定。 2025 年本公司與合作的供應商無聘用童工之情事。
禁止強迫及強制勞動	依本公司《工作規則》第 41 條、第 42 條及第 51 條規定，員工延長工作時間或於休息日出勤者，其工資加給依時數與工作日別而異。 延長工時方面，前 2 小時加給 1/3 以上，再延長 2 小時加給 2/3 以上，若依特定條件延長工時者則按每小時工資加倍計給。休息日工作方面，前 2 小時加給 1 又 1/3 以上，2 小時後加給 1 又 2/3 以上，若超過 8 小時，則在原時薪外另加給 1 又 2/3 以上；如遇天災、事變或突發事件而需休息日出勤，亦依上述標準計給。延長工時係指每日超過 8 小時或每週超過 40 小時之部分，若經調整工作時間者，則以超出調整後之工作時間為延長工時。 2025 年本公司無發生任何強迫及強制勞動之情事。
職業安全衛生管理	萬在遵循《職業安全衛生法》之規定，設置「職業衛生安全委員會」，強化職場安全的自主管理機制，致力於降低職業災害，保護員工安全與健康。新進人員進入職場前不定期實施教育訓練。相關的執行內容已揭露在 5.3 職業安全衛生管控機制的章節中。

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。

5.1.3 員工多元概況

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。

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。2025 年萬在員工之數據資料如下：

萬在工業 2025 年員工人數概況				
營運據點	**契約類型**	**女性**	**男性**	**總數**
台灣	**員工數**	83	190	273
	正職員工數	83	190	273
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	83	190	273
	兼職員工數	0	0	0

備註：

1. 本表計算方式截至 2025 年 12 月 31 日當日人數。
2. 本公司員工之性別由其自行認定，無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
3. 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)。
4. 正職：簽訂不定期契約之個人。
5. 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。
6. 本表計算採用人數/全時等量法。

2025 年本公司廠內長期進駐非員工工作者人數為 6 人，包含專業人力及保全人員，其他非員工工作者則來自 66 家簽約外包廠商，主要負責設備維修、修繕及冷氣安裝等相關工程。

萬在工業 2025 年非員工人數概況		
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	3
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。		

聘僱當地居民擔任高階主管人數與比例

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%。萬在工業近三年員工職別人員分布如下表所列：

年度			2023 年	2024 年	2025 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	1
		30-50 歲	5	5	6
		51 歲以上	5	5	5
	女性	30 歲以下	1	2	2
		30-50 歲	2	3	2
		51 歲以上	4	4	5
主管人員總計			17	19	21
非主管人員	男性	30 歲以下	26	30	34
		30-50 歲	122	115	99
		51 歲以上	33	33	45
	女性	30 歲以下	4	2	4
		30-50 歲	58	57	39
		51 歲以上	23	24	31
非主管理人員總計			266	261	252
正職人員總計			283	280	273

進用多元族群員工

萬在工業一向追求聘用多元化人才，2025 年共聘用 64 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			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
國際化員工	男性	30 歲以下	19	26	28
		30-50 歲	50	39	36
		51 歲以上	0	0	0
	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	0	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0

新進率/離職率統計情形

萬在工業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。

2025 年本公司新進員工共計 25 人，總新進率為 9.15%，較去年下降 2.99%，以 30 歲以下族群為主，未來我們將持續透過人才招募，強化年輕世代之人才培育與組織結構；另外，2025 年本公司離職員工共計 32 人，總離職率為 11.72%，較去年下降 1.49%，我們將持續透過完善薪酬福利、職涯發展及友善職場環境等，提升員工留任及人力，未來萬在將持續關注員工需求，打造良好且凝聚高的工作環境。

萬在台灣營運據點近 3 年員工之新進、離職統計情形，如下所示：

新進人員資料												
年度	2023 年				2024 年				2025 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	3	1.06	1	0.35	5	1.79	2	0.71	10	3.66	4	1.46
30-50 歲	11	3.89	3	1.06	20	7.14	7	2.50	8	2.93	1	0.36
51 歲以上	0	-	0	-	0	-	0	-	2	0.73	0	0
合計新進人數	18				34				25			
員工總人數	283				280				273			
總新進率(%)	6.36				12.14				9.15			

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	2023 年				2024 年				2025 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	4	1.41	3	1.06	5	1.79	2	0.71	2	0.73	2	0.73
30-50 歲	25	8.83	6	2.12	23	8.21	7	2.50	8	2.93	12	4.39
51 歲以上	3	1.06	3	1.06	0	-	0	-	5	1.83	3	1.09
合計離職人數	44				37				32			
員工總人數	283				280				273			
總離職率(%)	15.55				13.21				11.72			

註：
1.界定公司離職的員工的類別：辭職、退休。
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

5.1.4 員工薪酬與福利

公平薪酬制度

萬在工業秉持公平原則，以員工之工作職務與績效表現作為衡量薪酬評定的依據。不因性別、種族、國籍或年齡而有差別待遇。本公司聘僱相同職務及職等之員工時，無論性別，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。

為落實薪資平等，本公司任用與敘薪時，不因性別、種族、國籍或年齡而有異。惟薪資給予將依據工作職務、工作性質難度而定，故不同性別的基本薪資及薪資加酬比率，將因職務屬性而有所差異。

萬在工業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：

2025 年萬在工業之不同性別基層員工標準薪資與臺灣最低薪資[註 1] 的比例		
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	1

註：
1. 2025 年臺灣政府規定之最低薪資為新台幣 28,590 元。
2. 當地最低薪資比率=公司各性別最低敘薪標準/各廠當地最低薪資。

萬在工業不同性別之各職級年薪薪酬比				
各職別薪酬比例	**人數**		**總年薪酬比**	
	女	**男**	**女**	**男**
管理職	9	12	1	1.30
非管理職	74	178	1	1.01

備註：
1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為 “該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪” 。
2.總年薪酬比未包含年資未滿一年的新進及離職員工。

萬在工業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	0.95(註 2)
非管理職	1	1

註：
1. 女性對男性基本薪資加薪酬比率為「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	13.35	0(註 4)

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。
4. 本年度員工年度總薪酬與前一年度相較無顯著變動，因此年度總薪酬增加比率為 0%。

非擔任主管職務之全時員工薪資

萬在工業非擔任主管職務之全時員工薪資情形			
項目	2024 年	2025 年	前一年度差異(%)
人數 (人)	268	273	1.87%
薪資總額	134,727(仟元)	135,445(仟元)	0.53%
薪資平均數	503(仟元)	505(仟元)	0.40%
薪資中位數	450(仟元)	448(仟元)	-0.44%

備註：

1. 本表依據櫃檯買賣中心發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報作業辦理，統計範圍涵蓋萬在工業台灣據點，並以 2024 年及 2025 年員工薪資所得為計算基準。
2. 全時員工定義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，不含部分工時員工。
3. 非擔任主管職務之全時員工人數不含當年任職給薪未滿六個月之員工人數，與本報告書中之員工總人數以每年 12/31 在職列示原則不同。

福利與成果共享

為保障員工老年生活無虞，萬在工業依《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。

此外，本公司秉持維護重要資產的信念，尚未簽訂團體協約，每季舉行一次勞資會議，以提供勞方與資方對話的機會，2025 年舉辦 4 次勞資會議。萬在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。完善福利如下：

萬在工業員工福利	
禮金類	生日禮金/三節禮金、員工結婚、生育禮金、喪葬補助、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/員工持股信託/員工健康檢查/員工子女獎學金
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_員工子女獎學金合影

育嬰留停制度與母嬰關懷

萬在工業致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境，並為使員工可以安心生育，本公司遵循《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。萬在育嬰假資訊，如下表所示：

萬在工業育嬰留停概況									
年度	2023 年			2024 年			2025 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	1	1	2	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率(%)(D/C)	-	100%	100%	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率(%)(F/E)	-	-	-	-	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. 2023 年留任人數=2022 年實際復職人員且 2023 年/12/31 仍在職人數。
3. 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。
4. 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。

5.2 管理與訓練

培育與發展情形

萬在工業依職務與實際需求規劃多元培訓課程，以強化員工專業知識、技能與專長，提升工作績效，並進一步協助員工實踐職涯發展目標，達成企業營運願景。

課程內容涵蓋新進人員訓練、專業職能訓練及主管才能訓練等，並建置有效的職涯能力發展培訓計畫，鼓勵員工持續進修與自我提升，創造良好的職涯發展環境。2025 年教育訓練概況如下所示。

萬在工業 2025 年員工教育訓練時數及費用情形									
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	9	8	177	79	128	62	40	43
受訓總時數	小時	18	46	362	194	321	138	40	54
平均受訓時數	小時/人	2	5.75	2.05	2.45	2.50	2.22	1	1.25
受訓費用	元	46,000	94,767	19,140	4,762	8,570	0	56,570	99,529

工作安全及性平工作法相關教育訓練	
	

績效考核制度與保全人權訓練

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，2025 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	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	100	100

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，2025 年年度人權訓練總人數為 25 人，訓練總時數為 75 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

5.3.1 管理方針：職業安全衛生

重大主題：職業安全衛生	
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。
政策 / 策略	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。
目標與標的	● 短期目標： 1. 法規符合性查核程度，完成查核法規數/總法規數×100%。 2. 職安衛教育訓練完成程度 100% (一年 4 次)。 3. 緊急應變演練完成程度 100% (一年 2 次)。 4. 勞工作業環境監測達成程度 100% (一年 4 次)。 5. 環安衛管理委員會落實度 100% (一年 4 次)。 6. 呼吸防護具-定性密合度檢測 100%(一年 1 次)。 ● 長期目標： 1. 職醫臨廠諮詢每年至少 12 次以上。 2. 外籍同仁教育訓練課每年至少 1 次。 3. 每年健康促進活動至少辦理 4 項 (每季 1 次)。
管理評量機制	● 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。 ● 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	1. 每年認證 ISO 45001，依照 ISO 45001 內容符合相關排放規範完成度 100%。 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完成度 100%。 3. 2025 年共召開 4 次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完成度 100%。 4. 2025 年共辦理 1 次健康檢查及每月職醫訪談完成度 100%。
預防及補救措施	● 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。 ● 補救措施： 1. 建立良好的溝通管道及鄰里關係。 2. 利用公佈欄加強宣導及申訴管道。

5.3.2 職業安全衛生管理

萬在工業自 2021 年起導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並依循 PDCA 管理循環原則，逐步落實全方位之安全衛生管理工作。實施範圍涵蓋各廠區運作場所及所有工作人員，包括員工與非員工工作者，其中承攬商/協力廠商之管理則依契約另行規範。本公司在系統建置前，鑑別各項作業活動中可能造成傷害或事故之潛在危害，並對以往及既有管理績效進行評估，藉以制定安全衛生政策與管理目標，期能持續提升管理效能。

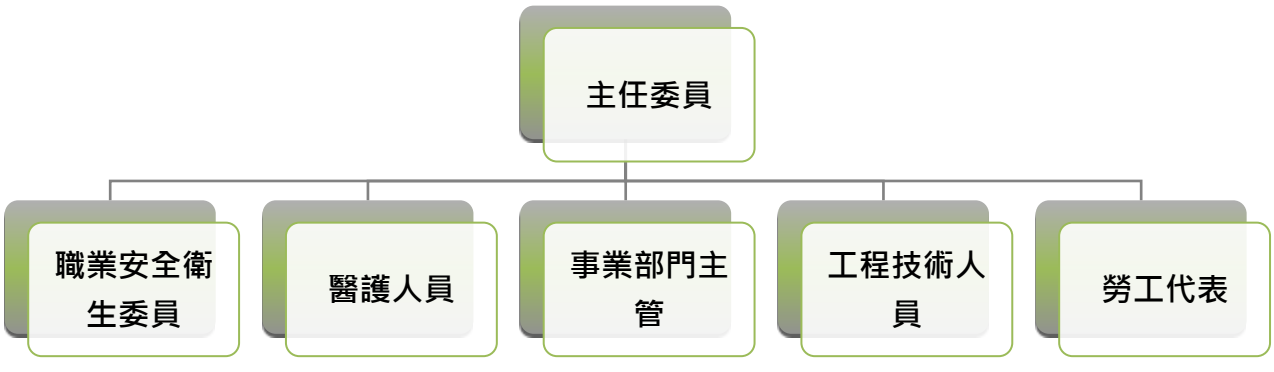
本公司之安全衛生管理程序，涵蓋所有營運活動中可能涉及之職業安全衛生風險，並納入合規義務、利害關係人影響及公司管理控制範圍內之風險與機會評估作業。同時亦將人員對外服務全流程列入控管，藉由持續性的危害辨識與風險控制機制，搭配必要之預防與應變措施，有效將風險控制在可接受程度之下。此外，公司亦定期辦理安全教育訓練及緊急應變演練，全面保障員工健康與作業安全，致力達成「零災害、零事故」的營運目標。

職業安全衛生委員會

萬在工業設有「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 6 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。2025 年召開職業安全會議共 4 次。

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。

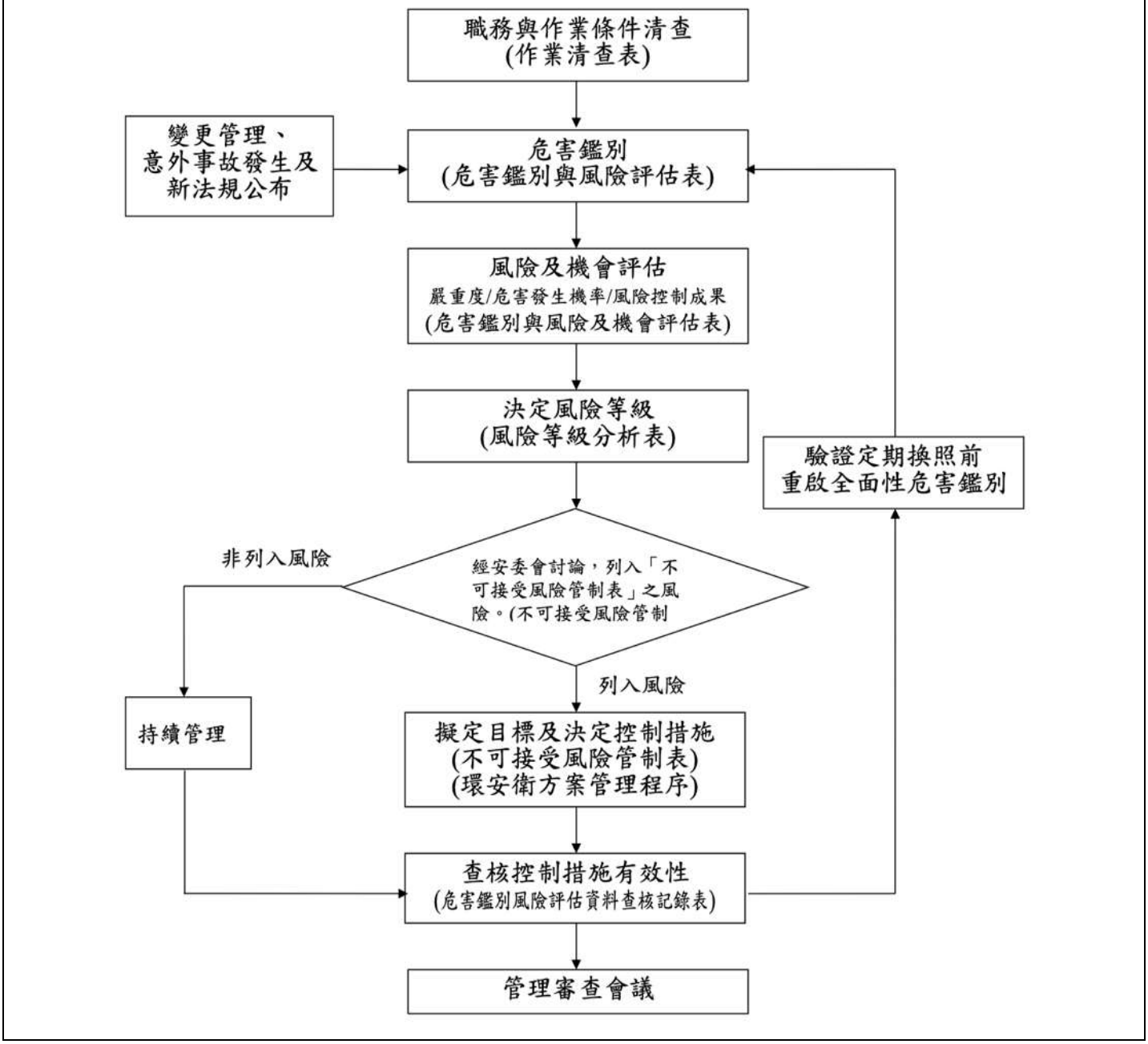
職業安全衛生委員會組織架構圖



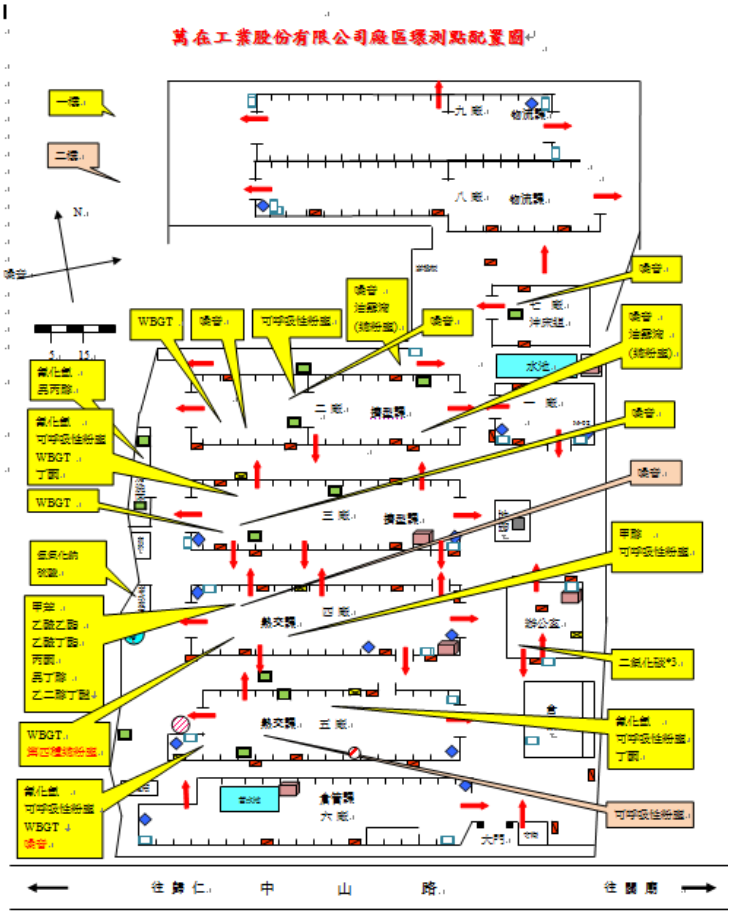
危害辨識及風險評估

萬在工業制訂或實施安全衛生管理系統前，針對既有各項作業之活動，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，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接受的範圍內，進而積極「零災害、零事故」為最終目標。

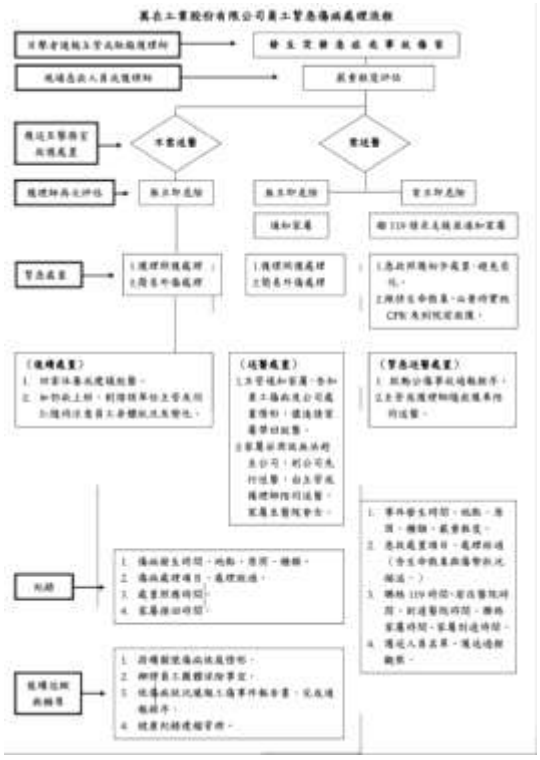
危害鑑別與風險及機會評估作業流程



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。

作業環境監測點位圖


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


事故通報與盡職調查流程

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。

5.3.3 職業教育訓練情形

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(新台幣元)**
安全衛生人員	3	4,600
起重機操作人員暨吊掛作業人員	2	7,000
防火管理員	1	1,500
屋頂作業主管	1	3,300
高壓氣體特定設備操作人員	1	500
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	12	12,530
粉塵作業主管	1	800
總計	21	30,230

5.3.4 關懷員工健康

本公司致力於促進員工的身心健康，帶領員工一起抗壓、舒壓並提升自我健康管理，公司鼓勵員工積極運動，自主享受運動帶來的益處；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；執行人因性危害預防、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。為維護高危險工作人員健康狀況，如焊爐、燒焊、沖床、彎管、擠型、CNC等製程站的特定性工作性質，公司將提供額外特殊健康檢查。

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.大腸癌檢查	29.眼壓檢查	30.腹部超音波
	31 膽功能檢查	32 肝癌	33.體脂肪檢查
	34.骨質密度檢查	35.糖化血色素	
檢查人數(人)	168 註		
檢查費用(仟元)	91.5		
特殊健康檢查			
檢查項目	高溫、噪音、粉塵		
檢查人數(人次)	高溫：28，噪音：22，粉塵：44		
檢查費用(仟元)	0		
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。			

一般健康檢查	
	
	

職業災害統計

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 2025 年員工及非員工皆無職業病之情形。2025 年員工有 1 例職業傷害，1 例壓傷；非員工工作者未發生任何職業傷害。

本公司員工之職業傷害類型如下表：

萬在工業近三年員工職業傷害情形				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	191,872	177,568	167,872
	男性總經歷工時	393,080	367,472	372,632
	總經歷工時	584,952	545,040	540,504
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	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	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	3	2	1

職業傷害人數)	總計職業傷害人(次)數	3	2	1
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		5.13	3.67	1.85

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。

5.4 社會公益

萬在工業不僅在所屬產業持續深耕，更積極投入社會公益。我們深知企業運營成長與社會息息相關，故本公司透過回饋社會的方式，以實際行動將企業的資源與力量轉化為社會進步的動能，為社會注入正向能量。

2025 年萬在工業秉持造福社會、海洋廢棄物問題持續受到關注，企業除本業發展外，亦逐步透過實際行動回應環境議題。本公司規劃本次淨灘活動，結合員工力量，從日常出發參與環境保護，為社會做出貢獻。

公益活動	
說明	**贊助經費（新台幣元）**
「守護海洋，實踐永續」淨灘行動	0









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 2025/01/01-2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

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. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1.1 公司簡介	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	8	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	9	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	9	
			4.1.4 節能減碳行動	61	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	8	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.3 營業項目與產銷概況	52	
	2-7	員工	5.1.3 員工多元概況	68	
	2-8	非員工的工作者	5.1.3 員工多元概況	68	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 務實的營運治理 2.2.1 董事會組成	28	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2.1 董事會組成	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會組成	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.3 董事會永續規劃	38	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2.3 董事會永續規劃	38	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.3 董事會永續規劃	38	
	2-15	利益衝突	2.2.1 董事會組成	31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.3 董事會永續規劃	38	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會組成	32	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.2 功能性委員會	35	
	2-19	薪酬政策	2.2.2 功能性委員會	35	
	2-20	薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會	35	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1.4 員工薪酬與福利	72	
4. 策略、政策與實務					
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	5.1.2 人權管理	67	
	2-24	納入政策承諾	5.1.2 人權管理	67	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.1.2 人權管理	67	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5.2 誠信經營制度	47	
	2-27	法規遵循	2.5.1 法規遵循	45	
	2-28	公協會的會員資格	2.1.3 倡議與參與	27	
5. 利害關係人議合					
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	10	
	2-30	團體協約	5.1.2 人權管理	67	

重大主題

GRI 編號	議題	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	13	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題選擇價值	17	
重大主題：能源、溫室氣體排放(GRI 302、GRI 305)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1.1 管理方針：能源、溫室氣體排放	59	
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源管理	60	
		302-2	組織外部的能源消耗量	-		資訊取得不易，故不揭露。
		302-3	能源密集度	4.1.2 能源管理	60	
		302-4	減少能源消耗	4.1.4 節能減碳行動	61	
		302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1.4 節能減碳行動	61	
GRI 302	能源主題揭露 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體排放	60	
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1.3 溫室氣體排放	60	
		305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-		資訊取得不易，故不揭露。
		305-4	溫室氣體排放強度	4.1.3 溫室氣體排放	60	
		305-5	溫室氣體排放減量	4.1.4 節能減碳行動	61	
		305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.1.5 空氣污染管制	62	
		305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.1.5 空氣污染管制	62	
重大主題：勞雇關係、勞資關係(GRI 401、GRI 402)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	5.1.1 管理方針：勞雇關係、勞資關係	66	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.3 員工多元概況	70	
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.4 員工薪酬與福利	72	
		401-3	育嬰假	5.1.4 員工薪酬與福利	73	
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	5.1.2 人權管理	67	
重大主題：職業安全衛生(GRI 403)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	5.3.1 管理方針：職業安全衛生	76	
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	5.3.2 職業安全衛生管理	77	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.2 職業安全衛生管理	78	
		403-3	職業健康服務	5.3.4 關懷員工健康	81	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.2 職業安全衛生管理	77	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.3 職業教育訓練情形	80	
		403-6	工作者健康促進	5.3.4 關懷員工健康	81	
		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	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
		403-9	職業傷害	5.3.4 關懷員工健康	82	
		403-10	職業病	5.3.4 關懷員工健康	82	
重大主題：創新產品與技術						
GRI 3：重大主題	創新產品與技術	3-3	重大主題管理	3.1.1 管理方針：創新產品與技	50	

2021	管理方針			術		
重大主題：供應商韌性管理						
GRI 3：重大主題 2021	供應商韌性管理管理方針	3-3	重大主題管理	3.2.1 管理方針：供應商韌性管理	55	
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	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
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	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2.3 供應商評鑑管理	57	
重大主題：客戶服務管理、產品責任						
GRI 3：重大主題 2021	客戶服務管理、產品責任管理方針	3-3	重大主題管理	3.1.2 管理方針：客戶服務管理、產品責任	51	
重大主題：資訊安全						
GRI 3：重大主題 2021	資訊安全管理方針	3-3	重大主題管理	2.4.1 管理方針：資訊安全	40	

其他特定主題揭露

特定主題準則：200 系列(經濟的主題)					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2021	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.2 財務表現	26	
	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	39	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.4 員工薪酬與福利	72	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2021	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	5.1.4 員工薪酬與福利	71	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3 員工多元概況	69	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2021	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2021	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2.2 供應商採購概況	55	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2021	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5.2 誠信經營制度	47	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5.2 誠信經營制度	47	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5.2 誠信經營制度	47	
反競爭行為					
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	-	-	2025 年度無此情事
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1.2 財務表現	27	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.2 財務表現	27	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1.2 財務表現	27	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無須發行國別報告
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	4.3.1 原物料使用情形	64	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.3.1 原物料使用情形	64	
	301-3	回收產品及其包材	4.3.1 原物料使用情形	64	

水與放流水					
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	4.2.1 水資源管理	63	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.1 水資源管理	63	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2.1 水資源管理	63	
	303-4	排水量	4.2.1 水資源管理	63	
	303-5	耗水量	4.2.1 水資源管理	63	
廢棄物					
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	4.3.2 廢棄物管理	64	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.2 廢棄物管理	64	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3.2 廢棄物管理	64	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.2 廢棄物管理	64	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3.2 廢棄物管理	64	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無此情事發生
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
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	74	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.4 員工薪酬與福利	72	
	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	75	
員工多元化與平等機會					
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	2.2 務實的營運治理	28	
			5.1.3 員工多元概況	68	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 員工薪酬與福利	71	
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	2.5.1 法規遵循	45	
			5.1.2 人權管理	67	
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	5.1.2 人權管理	67	
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	5.1.2 人權管理	67	
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	5.1.2 人權管理	67	
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之訓練	5.2 管理與訓練	75	
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	5.1.2 人權管理	67	
當地社區					
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 社會公益	84	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會公益	84	
公共政策					
GRI 415	415-1	政治捐獻	-	-	無此情事

公共政策主題揭露 2016					發生
顧客健康與安全					
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	3.1.3 營業項目與產銷概況	52	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.3 營業項目與產銷概況	52	
行銷與標示					
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	-	-	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	2025 年度
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	無此情事
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	2.4.2 資訊安全管理	41	
			3.1.4 客戶服務管理	54	

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	2025 年揭露情形	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	(1)總能源消耗量：25,757.38 GJ (2)使用來自電網的用電量比：77.14% (3)再生能源使用量占總能源使用佔比：0%	4.1.2 能源管理	60
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	(1)製程中產生廢棄物總量：**404.487** 噸 (2)有害廢棄物佔比：0% (3)廢棄物回收再利用佔比：0%	4.3.2 廢棄物管理	64
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	2025 年本公司無任何宣告召回及被召回之產品。	3.1.3 營業項目與產銷概況	52
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	2025 年本公司未使用任何來自於衝突礦產之原物料。	3.2.2 供應商採購概況	56
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	本公司無產品售出後回收再利用之情事，僅有相關包材回收再利用，回收率為 0.41%。	4.3.1 原物料使用情形	64
	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		4.3.1 原物料使用情形	64
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	2025 年本公司無違反任何與反競爭行為法規相關之法律訴訟。	2.5.1 法規遵循	45

附錄三：上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

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	39
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	39
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	39
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	39
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與減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱下表 1-1&1-2	91

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	458.1843	289.3715	374.5560
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e)	3,160.7227	2,882.2328	2,572.0227
合計	3,618.907	3,171.6043	2,946.5787
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/百萬營收)	4.3285	4.0043	3.6715

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization,ISO）發布之 ISO 14064-1 。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

為配合金管會推動之『上市上櫃公司永續發展路徑圖』，萬在工業已提前依循 ISO 14064-1:2018 規範，完成自主性溫室氣體盤查，並於 2028 年完成母公司溫室氣體第三方查證事宜；另有關合併報表子公司溫室氣體盤查與確信取得情形，我們預計於 2027 年完成子公司溫室氣體盤查，並於 2029 年完成子公司確信情形。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

1. 因導入設備自動化，耗電量雖仍會微量上升，然而為了減少溫室氣體排放，本公司於 2019 年起陸續完成四期的太陽能發電機組的建置，目前四台機組一年可產生綠電合計約百萬度以上，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。

萬在工業近三年之發電量及回售量

太陽能	單位	2023 年		2024 年		2025 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	256,994		258,081		261,391	
	GJ	925.18		928.08		941.01	
機組 2	度	192,406		198,316		191,503	
	GJ	692.66		713.94		689.41	
機組 3	度	342,664		335,850		328,803	
	GJ	1,233.59		1,209.06		1,183.69	
機組 4	度	-		207,055		578,585	
	GJ	-		102.29		2082.91	

註 1：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

註 2：因應計算方法調整，故有重編情形。

註 3：機組 4 於 2024 年 08 月新設開始計費，故無 2023 年的資料。

2. 廠內鋁錠電熱爐更換為液化天然氣(LNG)瓦斯爐，降低預熱損耗的電熱以及批次生產開關爐門造成的溫度降低，採用生產多少鋁錠就加熱多少，減少能源浪費及消耗。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。