



2024 Sustainability Report
永續報告書
萬 達 光 電

經營者的話 | 關於本報告書

Chapter 1

利害關係人與重大主題鑑別 2

- 1.1 永續發展委員會 2
- 1.2 利害關係人議合 3
- 1.3 決定重大主題的流程 5
- 1.4 重大主題列表 9
- 1.5 重大主題之管理 10

Chapter 2

關於萬達光電 11

- 2.1 公司簡介 12
- 2.2 經營理念 14
- 2.3 管理系統 14
- 2.4 參與外部組織 15

Chapter 3

誠信治理 16

- 3.1 誠信經營 17
- 3.2 稅務 28
- 3.3 營運績效 29
- 3.4 溝通管道及申訴機制 31
- 3.5 風險管理 31
- 3.6 資訊安全管理 34
- 3.7 研發創新 36
- 3.8 客戶關係管理 39

Chapter 4

永續環境 40

- 4.1 氣候變遷 41
- 4.2 溫室氣體管理 47
- 4.3 廢棄物管理 49
- 4.4 永續供應鏈 52

Chapter 5

社會關懷 54

- 5.1 員工概況 55
- 5.2 薪酬福利及員工照護 57
- 5.3 人才招募與培育 60
- 5.4 職業安全與健康 64

Appendix 附錄

附錄 72

- 6.1 GRI 內容索引表 73
- 6.2 氣候相關資訊 78
- 6.3 永續會計準則 SASB 內容索引表 79
- 6.4 TCFD 內容索引表 80
- 6.5 聯合國永續發展目標(SDGs)對照表 81



萬達光電秉持專注於核心技能、提高客戶附加價值、堅持品質等基礎，保持足夠的彈性，以面對變化所帶來的壓力，更以客戶的需求為導向，在初始設計即投入資源，與客戶形成更緊密關係，共同成長。公司也陸續投注資本，增加產線自動化及資訊化的程度，提高產業競爭力，同時招募更多研發設計人才，期能在研發設計上領先。近年來啟動智能營運模式，期能精實人力，縮短作業時程與決策效能。另外，供應鏈的穩定絕對是未來競爭勝出的關鍵因素，萬達光電這幾年的深耕，已與目前供應鏈建立穩定夥伴關係，對於公司未來發展將是堅實的後盾。

由於電子產業競爭激烈，市場之需求與供給若未能達成平衡，供過於求的結果將面對的是產能過剩、價格不振、利潤下滑。本公司面對此可能之情勢，將致力推動成本優勢，生產自動化，減少人力成本，縮短交期，減少庫存成本，加強品質提昇，降低原料損耗成本等。在多管齊下的成本降低優勢中，期能開拓更多業務成長。加上近年來循環經濟已成顯學，ESG 已是企業不可避免的責任，本公司將積極致力於效率再提昇、資源循環再利用，以健全管理環境，降低生產對環境之影響，使環境改善與經濟效益做正面之連結。此外，由於外部環境競爭日益加大，本公司本著原有基礎，將積極開發"符合客戶需求及市場趨勢"之利基產品，以便有效創造更大規模市場。

未來的產業環境仍面臨諸多挑戰，氣候變遷造成的影響，循環經濟的崛起，使得永續經營將是不可避免的課題，如何在不確定的環境中保持穩健的腳步，是萬達光電今後策略中首要面對的。故此萬達光電在自我檢視中面對公司的優劣勢及競合關係，產業鏈中的位置與發展 ROADMAP，調整適合策略找出新的獲利模式，並架構足夠的資源，方可突破現況，取得穩健的成長並維持獲利。我們面對挑戰、競爭，不會放慢腳步，堅持以誠為本正派經營，積極創新，重視團隊合作，秉持客戶至上，並了解企業社會責任，回饋社會及環保永續的核心價值，在不利環境中創造有利條件

報告書資訊

本報告書為萬達光電科技股份有限公司(以下簡稱萬達)首次發行之永續報告書(Sustainability Report)，依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)於2021年公布之GRI通用準則2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，揭露永續相關作為。本報告書各項資訊及統計數據為自行統計與調查的結果，財務數字係引用經會計師簽證合併財務報表，報告中所有財務數字以新臺幣仟元為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。萬達光電公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行本報告書，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，萬達光電公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

編製依據

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，並參考聯合國永續發展目標(SDGs)、「氣候相關財務揭露(TCFD)」，於本報告書附錄提供GRI內容索引、永續會計準則(SASB)供利害關係人參照。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為2024年1月1日至2024年12月31日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行週期，例如每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025年8月

報告邊界與範疇

本報告書揭露邊界主要涵蓋萬達光電臺灣總部和其他全球各地區之營運據點，與財務報表揭露邊界一致，部分數據以具有製造活動之營運據點為主。於編撰時如遇數據統計、計算、範疇調整或任何質與量化資訊重編，將於內文備註說明。

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

永續報告之責任單位 若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫

聯絡單位：財務部

聯絡電話：(03)2615666#5110

電子信箱：jerry.kuo@higgstec.com.tw

公司網站：<http://www.higgstec.com.tw>

公司地址：宜蘭縣蘇澳鎮頂平路22號

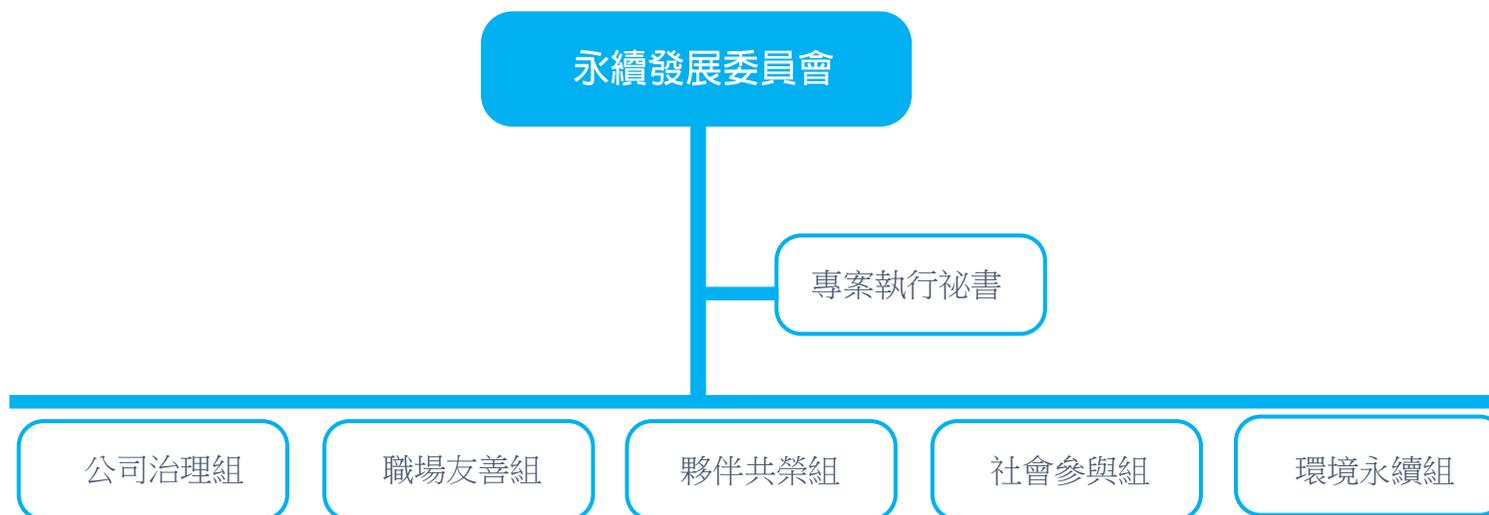
利害關係人與重大主題鑑別

1

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 決定重大主題的流程
- 1.4 重大主題列表
- 1.5 重大主題之管理

1.1 永續發展委員會

萬達光電由董事會成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），ESG 委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入萬達光電企業文化當中。



為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。萬達光電制訂永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度 ESG 執行情形，內容包含萬達光電鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取永續發展委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行、檢視 ESG 具體落實程度，並且在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。

1.2 利害關係人議合

1.2.1 確認利害關係人

利害關係人為影響萬達光電或受萬達光電影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與萬達光電的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 5 類對萬達光電而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商/承攬商、政府組織。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。



1.2.2 利害關係人溝通管道與關注議題

萬達光電的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注萬達光電之議題亦多有差異，萬達光電各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注萬達光電的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時萬達光電亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

萬達光電各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 24 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保萬達光電揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	主要利害關係人對公司的意義	主要關注議題	溝通管道/形式	溝通頻率	對應作為與規劃
投資人(股東)	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	公司營運發展狀況 財務透明度 風險管理、 公司治理 環境保護	公開資訊觀測站 公司股東會 法人說明會 投資人關係信箱	每年 不定期	請詳 Chapter3 誠信治理
員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	員工福利與薪資 勞資關係 職涯發展與教育訓練 績效考核 職業安全與健康	員工專屬申訴信箱 勞資會議(每季) 職工福利委員會(每季) 環境安全衛生會議(每季) 各部門會議(不定期)	不定期 每季 月會	請詳 Chapter3 誠信治理 及 Chapter5 社會關懷
客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	產品品質及服務標示 客戶關係管理 行銷溝通 法規遵循	實地查訪、專業訓練(不定期) 客服專線 公司官網 產品展覽會	不定期 每年	請詳 Chapter3 誠信治理
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	產品品質 供應鏈管理 品質管理、 生產技術 採購政策	新供應商評核 供應商稽核(不定期) 供應商輔導 採購聯繫	每月 每年 不定期	請詳 Chapter4 永續環境
政府機關	政府法令的配合與勞工人權的保障，還有相關移工的勞動情形等	公司治理 法令法規符合 職業安全與健康 環境政策與管理 廢棄物管理	公司財報(定期) 資訊揭露於公開資訊觀測站 參與法令宣導座談會 不定期稽核 配合公文、政令宣導(不定期)	每年 不定期	請詳 Chapter3 誠信治理 及 Chapter4 永續環境

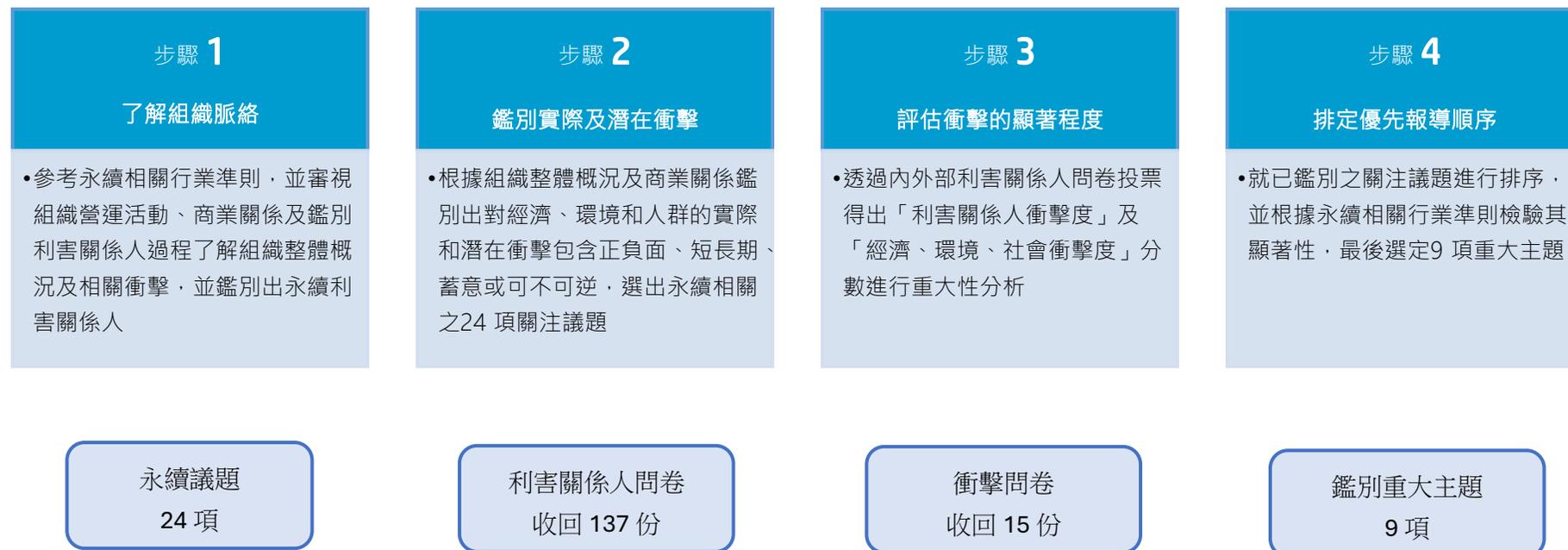
1.3 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1.3.1 了解組織脈絡

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋治理面向永續議題、社會面向永續議題及環境面向永續議題，共 24 項永續議題數量。

重大主題鑑別流程



萬達光電 ESG 委員會擬定 24 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收 137 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司 15 位主管填寫各永續議題對萬達光電內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得

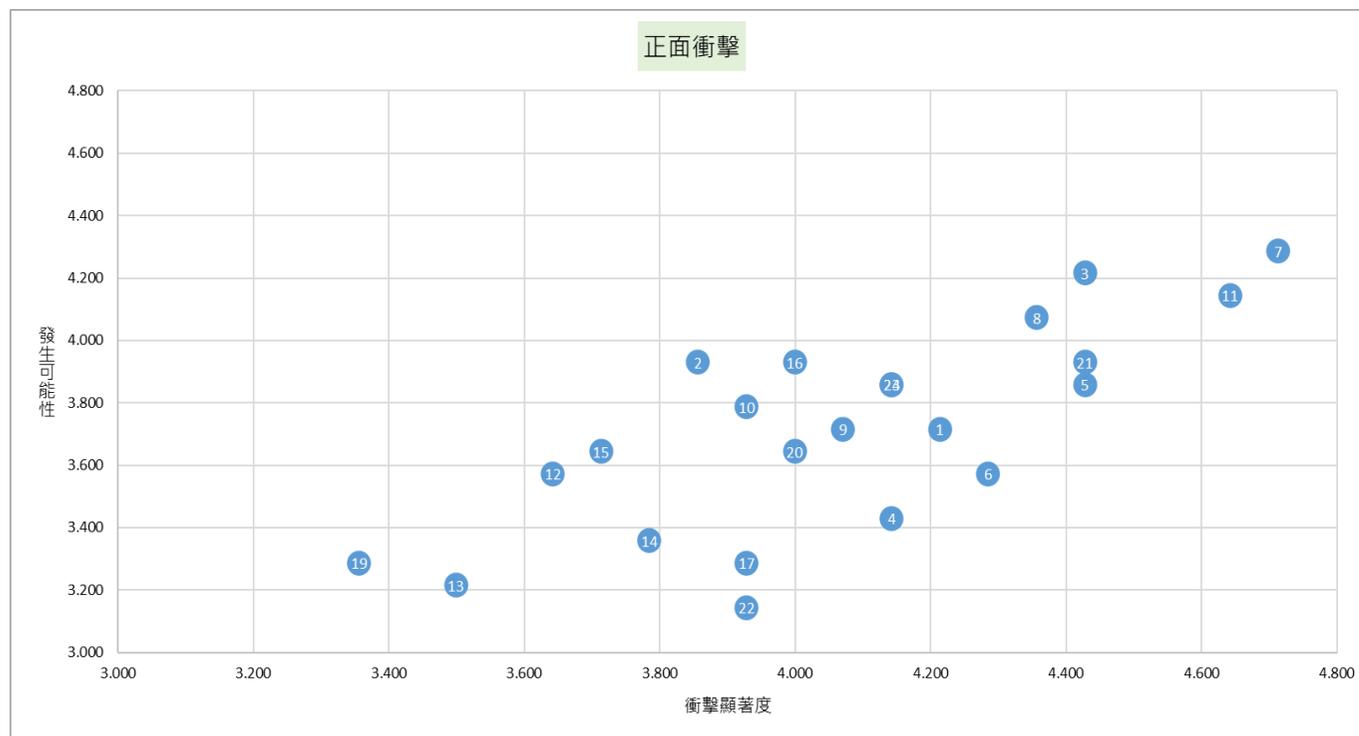
出重大主題矩陣圖，再經由 ESG 委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數較高之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度萬達光電應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的 9 項重大主題。

面向	永續議題
環境面	氣候變遷風險與機會、水資源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、綠色產品與服務、污染防制、生物多樣性
人群（含人權）面	社會參與與回饋、職業安全與健康、薪酬福利與員工照護、人權及平等、人才招募與培育、勞資關係
經濟面	公司治理與誠信經營、法規遵循、客戶關係管理、風險管理、資訊系統安全管理、營運績效、產品競爭力、永續供應鏈管理、產品品質與責任、企業品牌與形象管理、研發創新

1.3.2 鑑別衝擊並評估顯著性

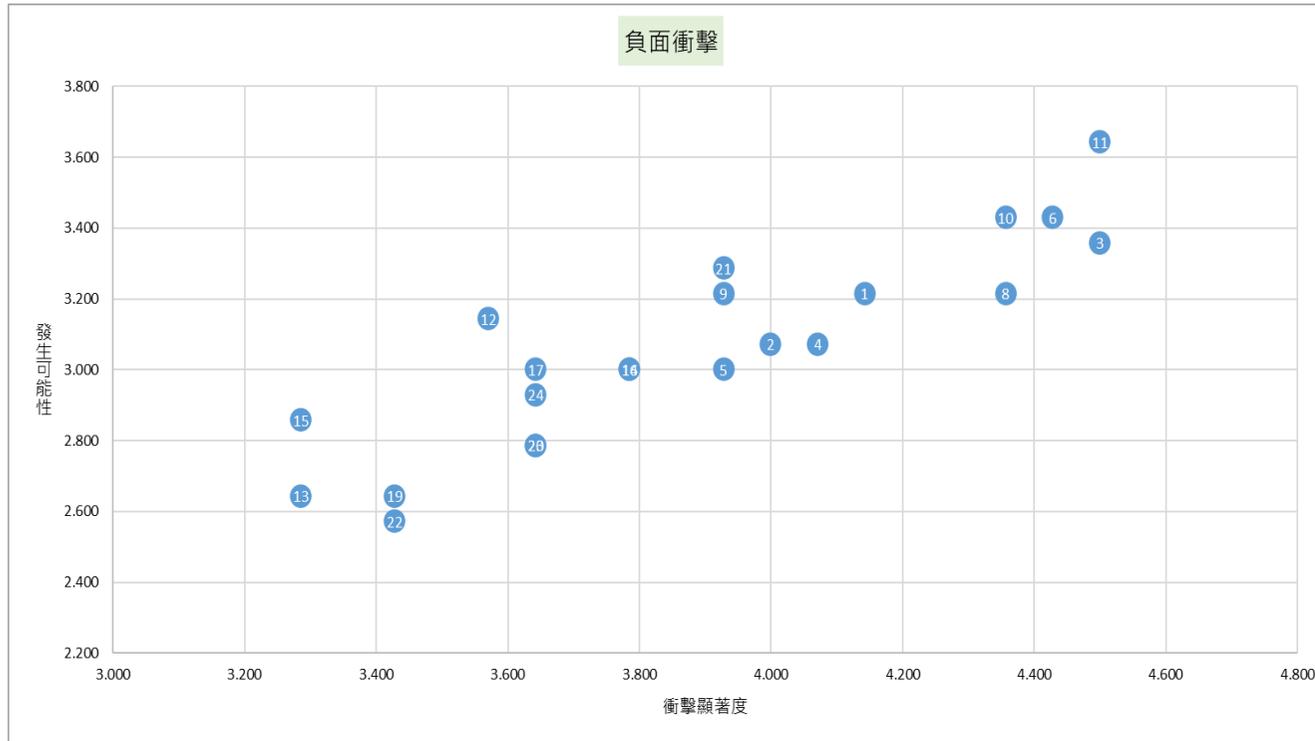
根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1.實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響



項次	項目(正面)	衝擊程度大小	發生的可能性
1	公司治理與誠信經營	4.214	3.714
2	法規遵循	3.857	3.929
3	客戶關係管理	4.429	4.214
4	風險管理	4.143	3.429
5	資訊系統安全管理	4.429	3.857
6	營運績效	4.286	3.571
7	產品競爭力	4.714	4.286
8	永續供應鏈管理	4.357	4.071
9	產品品質與責任	4.071	3.714
10	企業品牌與形象管理	3.929	3.786
11	研發創新	4.643	4.143
12	氣候變遷風險與機會	3.643	3.571
13	水資源管理	3.500	3.214
14	溫室氣體管理	3.786	3.357
15	廢棄物管理	3.714	3.643
16	綠色產品與服務	4.000	3.929
17	污染防制	3.929	3.286
18	生物多樣性	2.929	2.500
19	社會參與與回饋	3.357	3.286
20	職業安全與健康	4.000	3.643
21	薪酬福利與員工照護	4.429	3.929
22	人權及平等	3.929	3.143
23	人才招募與培育	4.143	3.857
24	勞資關係	4.143	3.857
25	資訊管理	4.143	3.857
26	Y-人才發展與培訓	4.143	3.857
27	Y-人才培訓	3.857	3.714
28	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
29	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
30	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
31	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
32	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
33	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
34	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
35	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
36	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
37	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
38	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
39	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
40	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
41	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
42	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
43	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
44	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
45	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
46	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
47	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
48	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
49	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
50	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
51	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
52	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
53	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
54	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
55	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
56	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
57	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
58	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
59	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
60	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
61	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
62	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
63	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
64	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
65	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
66	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
67	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
68	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
69	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
70	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
71	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
72	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
73	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
74	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
75	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
76	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
77	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
78	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
79	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
80	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
81	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
82	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
83	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
84	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
85	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
86	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
87	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
88	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
89	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
90	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
91	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
92	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
93	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
94	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
95	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
96	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
97	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
98	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
99	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714
100	Y-人才發展與培訓	3.857	3.714

2.實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響



項次	項目(負面)	衝擊程度大小	發生的可能性
1	公司治理與誠信經營	4.143	3.214
2	法規遵循	4.000	3.071
3	客戶關係管理	4.500	3.357
4	風險管理	4.071	3.071
5	資訊系統安全管理	3.929	3.000
6	營運績效	4.429	3.429
7	產品競爭力	4.714	3.857
8	永續供應鏈管理	4.357	3.214
9	產品品質與責任	3.929	3.214
10	企業品牌與形象管理	4.357	3.429
11	研發創新	4.500	3.643
12	氣候變遷風險與機會	3.571	3.143
13	水資源管理	3.286	2.643
14	溫室氣體管理	3.786	3.000
15	廢棄物管理	3.286	2.857
16	綠色產品與服務	3.786	3.000
17	污染防制	3.643	3.000
18	生物多樣性	2.929	2.286
19	社會參與與回饋	3.429	2.643
20	職業安全與健康	3.643	2.786
21	薪酬福利與員工照護	3.929	3.286
22	人權及平等	3.429	2.571
23	人才招募與培育	3.643	2.786
24	勞資關係	3.643	2.929
25	環境管理	3.643	3.000
26	Y1 永續發展目標	3.643	3.386
27	Y2 永續發展	3.429	3.214
28	製造與研發管理	3.643	3.386
29	商業行為與誠信	3.643	3.386
30	社會參與與回饋	3.429	3.071
31	人才招募與培育	3.643	3.386

1.3.3 排定衝擊優先順序

本公司說明如何從永續議題清單中決定重大主題，有效評估各議題對公司營運的重要性。以圖表說明永續議題排序結果

1.3.4 確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司重大主題數量共 9 項，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

2024 年重大主題鑑別結果及排序

排序	重大主題	排序	重大主題
1	客戶關係管理	6	溫室氣體管理
2	資訊系統安全管理	7	廢棄物管理
3	營運績效	8	職業安全與健康
4	研發創新	9	人才招募與培育
5	薪酬福利及員工照護		

1.4 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題，2024 重大主題與前一年相比，因 2024 年係第一次發佈永續報告書，2023 年無可比較主題。

面向	2024 年重大主題清單	2023 重大主題清單	變動說明
經濟面	客戶關係管理	無	不適用
經濟面	資訊系統安全管理	無	不適用
經濟面	營運績效	無	不適用
經濟面	研發創新	無	不適用
人群 (含人權) 面	薪酬福利及員工照護	無	不適用
人群 (含人權) 面	人才招募與培育	無	不適用
環境面	溫室氣體管理	無	不適用
環境面	廢棄物管理	無	不適用
人群 (含人權) 面	職業安全與健康	無	不適用

1.5 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

面向	重大主題	對本公司的意義與重要性	內部邊界				外部邊界		對應 GRI 準則	對應章節
			公司	供應商	客戶	政府				
經濟	客戶關係管理	良好的客戶關係是萬達光電獲得高度評價的關鍵因素。透過優質服務與高度客製化能力，使客戶視萬達光電為首選供應商，並願意擴大合作範疇與訂單規模。	●		●				自訂主題	Chapter3 誠信治理
經濟	資訊系統安全管理	確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作之資訊環境，並符合相關政府法規與內外部利害相關者之要求，使其避免遭受內、外部的蓄意或意外之任何威脅，達到資訊安全。	●		●				自訂主題	Chapter3 誠信治理
經濟	營運績效	本公司在追求利益最大化，照顧股東獲利的同時，亦結合公司治理、環境、社會等面向，兼顧永續營運與企業社會責任，以持續創造經濟績效成長，維護企業價值。	●				●		GRI-201	Chapter3 誠信治理
經濟	研發創新	強化核心競爭能力，提供符合市場趨勢與客戶需求的觸控解決方案，增加營收與提升企業形象	●	●	●				自訂主題	Chapter3 誠信治理
社會	薪酬福利及員工照護	人才是支持本公司不斷成長最重要的資產之一，公司秉著維護並保障員工的權益，尊重所有同仁人權與關懷之勞資和諧關係。致力使萬達光電成為多元等共融友善職場，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者與員工，善盡企業社會責任。	●						GRI-401	Chapter5 社會關懷
環境	溫室氣體管理	本公司主要使用的能源類型為外購電力，面對能源轉型趨勢及政策的影響，將持續強化能源使用效率，並透過各項節能減碳行動，減少能源消耗情形。	●						GRI-305	Chapter4 永續環境
環境	廢棄物管理	確保公司廢棄物妥善管理處理以維持達到安全化、衛生化、無害化及資源化的目標。	●	●					GRI-306	Chapter4 永續環境
社會	職業安全與健康	本公司重視員工及承攬商之職業健康安全，並持續深植企業職業健康安全風險管理，以降低職業災害發生的機率。	●	●					GRI-403	Chapter5 社會關懷
社會	人才招聘與培育	企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。	●						GRI-404	Chapter5 社會關懷

關於萬達光電

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統
- 2.4 參與外部組織

2



2.1.公司簡介

萬達光電科技股份有限公司成立於 2002 年，從事觸控面板產品之研發與製造；總部位於中華民國宜蘭縣。

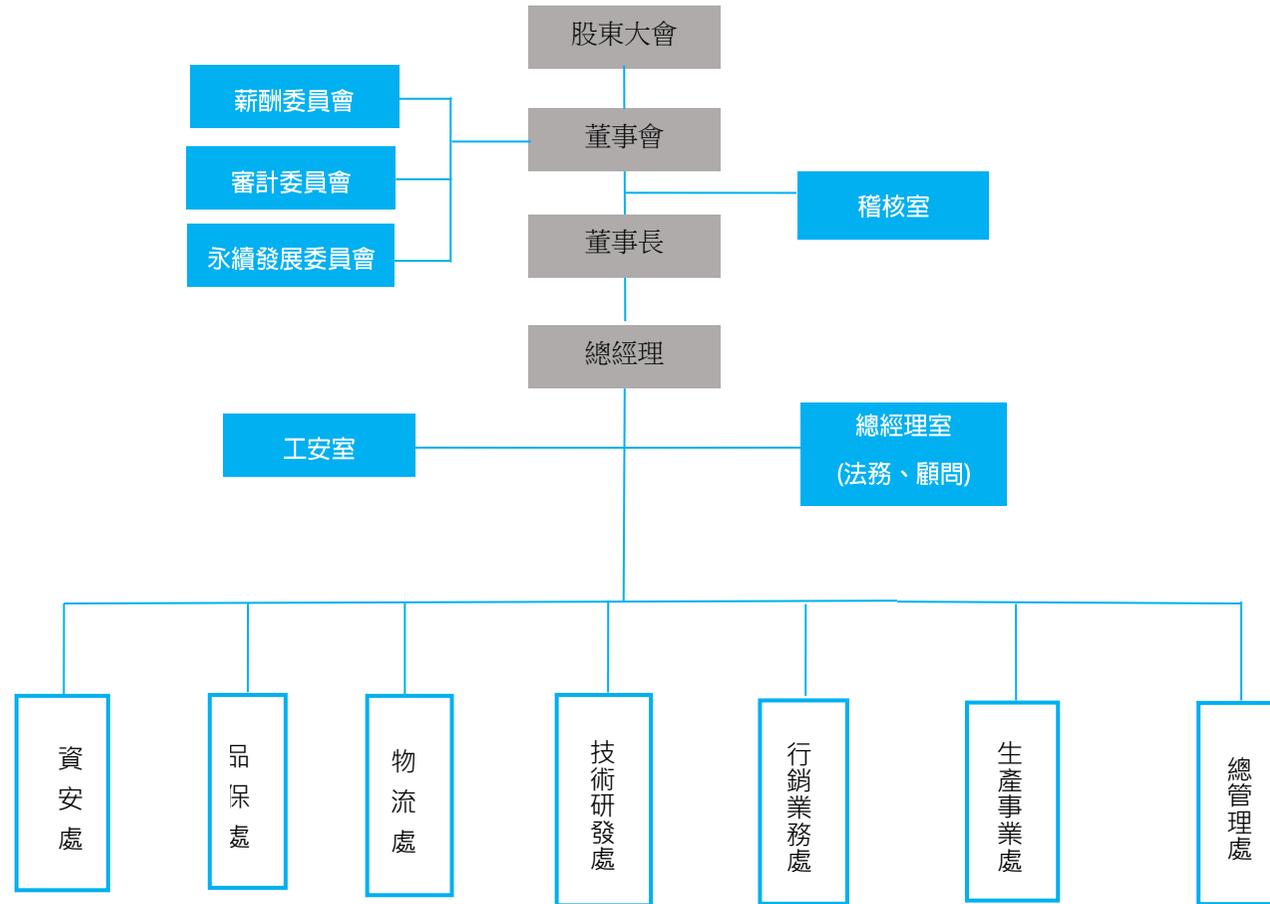
公司名稱	【萬達光電科技股份有限公司】
公司型態	【股份有限公司】
組織創立時間	【2002】
總部位置	【宜蘭縣】
產業類別	【光電】
主要產品及服務	【觸控面板製造及銷售】
實收資本額	【396,670】仟元
淨銷售額	【682,706】仟元
員工人數	【270】人



2.1.1 公司沿革

年 月	重 要 紀 事
91.11	公司設立於台北縣新莊市，資本額新台幣 2,000 萬元。主要業務為五線電阻式觸控面板產品之製造、銷售。
92.06	研發成功五線電阻式觸控面板之高溫製程。
93.03	研發成功電容式觸控面板。公司觸控面板產品正式進入量產階段。
94.07	現金增資新台幣 500 萬元，實收資本額新台幣 2,500 萬元。
95.04	研發成功全球第一座高溫隧道爐，大幅提升觸控面板生產效率。
95.10	現金增資新台幣 2,000 萬元，實收資本額新台幣 4,500 萬元。
96.09	現金增資新台幣 2,200 萬元，實收資本額新台幣 6,700 萬元。
96.10	研發成功投射電容式觸控面板(PCT)。
96.11	為擴大營業規模，公司營業地址遷移至桃園縣龜山鄉萬壽路一段 609 號 8 樓。
97.07	現金增資新台幣 3,300 萬元，實收資本額新台幣 10,000 萬元。
97.09	宜蘭利澤一廠竣工，為生產電容式觸控面板專業工廠。
97.10	現金增資新台幣 10,000 萬元，實收資本額新台幣 20,000 萬元。
98.04	投射電容式觸控面板(PCT)正式量產。現金增資新台幣 8,000 萬元，實收資本額新台幣 28,000 萬元。
98.08	資本公積轉增資新台幣 2,800 萬元，實收資本額新台幣 30,800 萬元。
99.09	員工認股權增資新台幣 3,080 萬元。實收資本額新台幣 33,880 萬元。
100.01	獲主管機關同意股票公開發行。
102.09	五線多點電阻產品、DMR 產品陸續產入量產，供應客戶。
103.07	現金增資 1,120 萬元，實收資本額新台幣 35,000 萬元。
103.10	申請登錄興櫃。
104.06	台北 computex 及美國 SID 展，同步推出投射電容式 42 吋、55 吋產品。
105.06	台北國際電腦展，展出曲面大尺寸觸控面板。
105.09	搬遷桃園辦公室、產線至華亞科學園區。
106.12	通過櫃買中心上櫃審議會。
107.04	公司股票掛牌上櫃。
108.01	設置研發中心，並通過經濟部 A+企業創新研發淬煉計畫。
108.07	於中國大陸設立子公司。
110.04	企業總部落成啟用。
112.08	企業總部裝置太陽能發電設施，落實環境永續
113.11	成立永續發展委員會

2.1.2 組織架構



2.2 經營理念

萬達光電以觸控面板產品為中心提供客戶一次購足的整體解決方案，建立結合同業與異業策略合作的優勢，立足台灣放眼全球。身為觸控面板專業製造商，萬達光電一直秉持的對社會責任盡心的使命，持續研發高效率、低耗能的節能電源產品，落實環保節能及減碳行動，為保護地球環境盡力。

近年隨著國際永續意識興起，公司亦持續關注永續發展相關議題，並考量利害關係人所重視與公司相關之重大議題，擬訂相關永續策略、目標逐步落實推行，進而提升企業永續發展之績效表現及國際競爭力。

2.3 管理系統

萬達光電持續改善及創新公司的製程、產品與服務，提供符合產品不含有害物質之要求的原物料進行生產，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。萬達光電陸續獲得品質管理系統、環境管理系統、職業安全衛生系統等相關認證。

管理系統	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018
驗證機構	BSI	AFNOR	AFNOR
管理系統			

2.4 參與外部組織

萬達光電在營運活動持續努力並不斷創新，以提升公司的競爭力，同時也積極參與外部組織，保持和相關產業的互動，透過會員間的交流互動，了解產業發展的最新資訊。

外部協會名稱	參與身份
台灣區電機電子工業同業公會	會員
宜蘭縣利澤工業區廠商發展協進會	會員



誠信治理

3

- 3.1 誠信經營
- 3.2 稅務
- 3.3 營運績效
- 3.4 溝通管道及申訴機制
- 3.5 風險管理
- 3.6 資訊安全管理
- 3.7 研發創新
- 3.8 客戶關係管理

3.1 誠信經營

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。董事會亦通過「誠信經營守則」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。公司治理相關規範於公司官網公司治理專區及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

本公司從事商業活動時，應避免與不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業契約中載明誠信行為條款之規範。為確保交易廠商為誠信經營者，本公司於採購契約中均訂有罰則，若廠商未如實履約，需依約賠償，並於合約載明若有不誠信行為發生，得隨時中止或解除契約。

為落實誠信經營，本公司已制訂內控制度，由稽核室執行查核，以確保執行之有本公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發

效性。此外，本公司董事及經理人每年均不定期進行相關課程進修，公司亦不定期於各項會議及公司網站、公佈欄進行相關宣導。

3.1.1 治理實務

股東會由全體股東組成，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司於 2023 年由董事會通過由財務部經理擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

⊕ 2024 年公司治理主管業務執行成果

1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
- (4) 依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。

2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
- (3) 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

3. 本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，保額為美金 200 萬元，投保期間為 2024/3~2025/3。

3.1.2 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司依公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司董事同時具備產業的專業能力以及豐富的

實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 10 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

各董事之姓名、學經歷、兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公布於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。

公司現任董事會成員組成多元化政策及落實情形如下

多元化核心 / 職稱及姓名	性別	國籍	年齡	兼任員工	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	風險管理知識
恒銘投資股份有限公司法人代表 黃素真董事長	女	中華民國	D		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
鈺躍投資股份有限公司法人代表 杜丁龍董事	男	中華民國	C		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
范志明董事	男	中華民國	C	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
鄭勝件董事	男	中華民國	C	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
葉俊璋董事	男	中華民國	B	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
豐藝電子股份有限公司法人代表 陳少翎董事	男	中華民國	B		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
彭美政董事	男	中華民國	D		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
顏錫銘(獨立董事)	男	中華民國	E		✓	✓	○	✓	○	✓	✓	✓
楊綺華(獨立董事)	女	中華民國	B		✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓
金保華(獨立董事)	男	中華民國	B		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註 1：30~39 歲(A)；40~49 歲(B)；50~59 歲(C)；60~69 歲(D)；70~79 歲(E)；80~89 歲(F)；

註 2：✓係指具有能力；○係指具有部分能力。

註 3：董事會成員至少包含一位不同性別董事。

董事會成員結構

多元化統計/ 年度			2022		2023		2024	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	77%	8	80%	8	80%
		女	2	23%	2	20%	2	20%
	年齡	未滿 50	4	44%	4	40%	4	40%
		50-60	3	33%	3	30%	3	30%
		60 以上	2	23%	3	30%	3	30%
	學歷	研究所	4	44%	4	40%	4	40%
		大專院校	4	44%	5	50%	5	50%
		其他	1	12%	1	10%	1	10%

註：有關董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱 113 年報 P6、P30。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規則」及訂定「審計委員會組織規程」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

職稱	姓名(或代表人姓名)	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席%(B/A)	備註
董事長	恒銘投資股份有限公司代表人：黃素真	4	4	100%	
董事	鈺曜投資股份有限公司代表人：杜丁龍	4	4	100%	
董事	范志明	4	4	100%	
董事	鄭勝件	4	4	100%	
董事	葉俊璋	4	4	100%	
董事	豐藝電子股份有限公司代表人：陳少翎	4	4	100%	
董事	彭美政	4	4	100%	
獨立董事	顏錫銘	4	4	100%	
獨立董事	楊綺華	4	4	100%	
獨立董事	金保華	4	4	100%	

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司進行 2024 年度董事會績效評估，評估結果陳報 2025 年 3 月 11 日董事會，評估結果如下

自評(問卷)	2022	2023	2024
董事會	極優	極優	極優
董事會成員	極優	極優	極優
薪酬委員會	極優	極優	極優
審計委員會	極優	極優	極優
永續發展委員會(註)	-	-	極優

註：2024 年始成立永續發展委員會

本公司不定期為董事會安排進修課程，以強化董事的各項職能，並安排部分課程為經濟、環境、社會及公司治理等內容，增進董事會對 ESG 的了解，每年度也會由董事自我評量當年的成果，並根據董事回饋的意見，適時調整進修課程的內容。2024 年度全體董事會進修總時數達 60 小時。

3.1.3 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

◆ 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管每季以書面方式向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。此外，2024 年會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並以書面方式向董事進行法令宣導及交換意見。

本公司 2024 年度審計委員會開會 4 次，獨立董事出席情形如下

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席%(B/A)	備註
獨立董事	顏錫銘	4	4	100%	
獨立董事	楊綺華	4	4	100%	
獨立董事	金保華	4	4	100%	

◆ 薪資報酬委員會

本公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；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，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；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；針對董事及高階經理人短期績效

發放酬勞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。

薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與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與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程第 21 條載明當年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞及董事酬勞，分派案應由董事會決議行之，並報告股東會。

目前本公司處於初步推行 ESG 階段，尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，將持續關注 ESG 發展趨勢，待未來內部推行 ESG 更臻成熟後，研議評估訂定辦法。

本公司 2024 年度薪資報酬委員會開會 2 次，出席情形如下

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席%(B/A)	備註
召集人	顏錫銘	2	2	100%	
委員	楊綺華	2	2	100%	
委員	金保華	2	2	100%	

◆ 永續發展委員會

依循永續發展願景與藍圖，萬達光電設立董事會層級之功能性「永續發展委員會」，以強化治理、監督與推動永續發展進程與成效。該委員會監督產品永續、綠色製造、企業關懷、公司治理、供應鏈、社會共融及風險管理等永續構面之工作推展。

營運層級之「工作小組」由各功能部門的成員兼職組成。為有效執行永續作為，委員會下設「環境永續」、「社會參與」、「公司治理」、「友善職場」及「夥伴共榮」等 5 個功能小組，各小組分別由理級以上主管帶領。此外，委員會設有「專案執行秘書」以統籌及推動相關事務，以及高階主管必要時提供需要之指導及協助。

本公司永續發展委員會於 2024 年第 4 季始成立，2024 年度永續發展委員會開會 1 次，出席情形如下

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席%(B/A)	備註
召集人	黃素真	1	1	100%	
委員	范志明	1	1	100%	
委員	鄭勝件	1	1	100%	

3.1.4 內部稽核

3.1.4.1 內部稽核運作

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，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。萬達光電依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員 1 人，於「公司治理實務守則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

萬達光電除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會

報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，本公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員及其代理人受訓 2 人次合計 24 小時。

萬達光電透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2024 年度共執行 89 項稽核計劃作業，並無重大不符合項目，於每季執行追蹤缺失改善情形，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。為強化資訊系統安全性，稽核室亦定期對 ERP 系統權限執行專案查核，檢核已離職或留職停薪人員未即時關閉權限，可能造成系統帳號遭不當冒用，進而影響系統資料正確性及資訊安全之風險。

稽核流程圖



3.1.4.2 獨立董事與內部稽核主管溝通情形

本公司獨立董事對於稽核業務執行情形及成效：溝通情形良好，2024 年度主要溝通事項摘錄如下表

日期	會議/溝通重點	建議及結果
113.03.08	第一屆第七次審計委員會 1、2023 年 11 月~2024 年 2 月稽核業務執行報告。 2、討論本公司 112 年度內部控制聲明書案。	所有出席獨立董事均無異議
113.05.10	第一屆第八次審計委員會 1、2024 年 3 月~2024 年 4 月稽核業務執行報告。	所有出席獨立董事均無異議
112.08.02	第一屆第九次審計委員會 1、2024 年 5 月~2024 年 7 月稽核業務執行報告。	所有出席獨立董事均無異議
113.11.12	第一屆第十次審計委員會 1、2024 年 8 月~2024 年 10 月稽核業務執行報告。 2、討論本公司 114 年度稽核計劃案。 3、討論 114 年度預算案。	經審計委員會通過及提報董事會決議通過並如期公告申報。

3.1.4.3 獨立董事與簽證會計師溝通情形

本公司獨立董事與簽證會計師溝通情形良好，2024 年度主要溝通事項摘錄如下表

日期	會議/溝通重點	建議及結果
113.03.08	第一屆第七次審計委員會 1、會計師與治理單位溝通報告，包含審計品質指標(AQI)資訊報告。 2、2023 年度合併及個體財務報告查核結果與內控查核情形報告，並針對部份會計原則適用問題及新修訂法令之影響進行討論及溝通。	審議通過後提報董事會

3.1.5 倫理誠信

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人資單位向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

董事會運作方面

各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，本公司依「誠信經營守則」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區提出檢舉，由公司指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都

有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

商業互動方面

本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至 2024 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

3.2 稅務

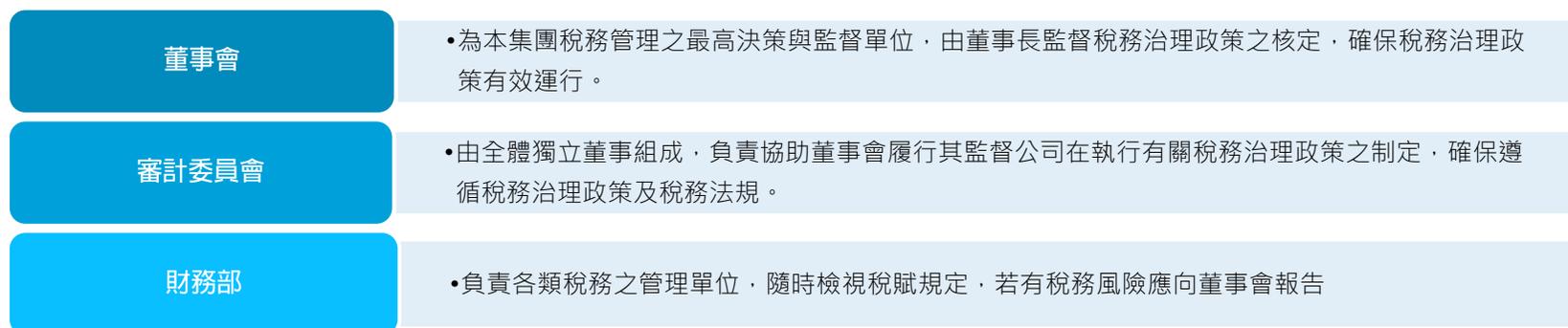
3.2.1.稅務政策

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，並建立健全的稅務管理制度、稅務治理文化與即時且迅速的處理程序。本公司之稅務治理政策，以達到企業價值再提升，善盡本公司社會責任，履行公民義務，落實永續發展。

3.2.2.稅務治理、管控與風險管理

因應稅務治理之國際趨勢及永續發展的稅務管理政策，萬達光電貫徹遵循法規，落實稅務風險控管、提升股東價值、善盡企業社會責任。

稅務管理架構與權責



3.2.3.利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，將直接或透過資誠聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作

業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

3.2.4. 年度稅務繳納狀況

	2023 年	2024 年
應納稅額(新台幣仟元)	9,945	1,010
備註	尚未核定	尚未核定

3.3 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	本公司在追求利益最大化，照顧股東獲利的同時，亦結合公司治理、環境、社會等面向，兼顧永續營運與企業社會責任，以持續創造經濟績效成長，維護企業價值。
政策/ 承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 股東利益極大化。 • 利潤共享。 • 集團資源整合，創造最大價值。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> • 在即有領域加強現有客戶的產品線滲透率。 • 擴增不同領域市場。 • 開發新客戶。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> • 開發高附加價值產品。 • 提升自動化產線效能。
當年度投入資源/具體成果	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年度營業成本新台幣 544,955 仟元。 • 2024 年整體經濟仍受高度庫存去化和經濟衰退的影響，市場需求和營收出現衰退，導致經濟績效未達預期水平。
負責部門/ 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> • 財務部門 • 公司官網、發言人
評估機制/ 成果	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年營業收入較前一年減少 13.03%，每股稅後盈餘為 0.28 元。

3.3.1 產生及分配的直接經濟價值

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	975,591	785,026	682,706
營業成本	716,495	605,664	544,955
營業毛利 (毛損)	259,096	179,362	137,751
營業費用	157,917	150,226	144,749
營業利益 (損失)	101,179	29,136	-6,998
營業外收入及支出	36,572	12,928	17,592
稅前淨利 (淨損)	137,751	42,064	10,594
所得稅費用 (利益)	23,322	4,422	-549
本期淨利 (淨損)	114,429	37,642	11,143
基本每股盈餘 (元)	2.88	0.95	0.28

註：上述財務數據係採用經會計師(資誠聯合會計師事務所)簽證之合併財務報表資料。相關財務資訊已揭露於本公司網站。

3.3.2 確定給付制義務與其他退休計畫

	2022 年	2023 年	2024 年
退休金提撥	8,382	8,312	7,903
平均員工福利費用	673	655	684

3.3.3.取自政府之財務援助

2024 年度公司於申報當年度所得稅，符合政府法規的研發支出投資抵減所得稅額的減免金額為新台幣 427 仟元。

3.4 溝通管道及申訴機制

1.獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，本公司設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴及提供相關建議，亦於官方網站設立「利害關係人專區及聯繫管道」。此外，於本公司內部設有員工申訴專線及信箱、實體意見信箱、職工福利委員會、勞資會議、勞安室(職業安全

衛生委員會) 等多元溝通管道，供員工即時反映問題及申訴。

本公司受理檢舉案件時，對其分類、調查、申訴均訂有處理流程及控管機制，並對相關資訊採取保密措施。應對檢舉人身份及檢舉內容確實保密。若檢舉人因檢舉案件而受威脅、恐嚇或受有其他危害行為之虞者，經檢舉人通知，應依法處理。於必要時，洽請當地警察機關提供保護。2024 年度無發生申訴及檢舉案件。

<<2024 年度>>，本公司共受理檢舉案件共計 0 件。

3.5 風險管理

3.5.1 風險管理機制

萬達光電風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

萬達光電風險管理架構

單位	職責
董事會	本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解本公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
永續發展委員會	負責審查風險管理政策及其架構之妥適性、擬定重大風險管理策略(如風險胃納或容忍度等)及重大風險議題之管理，同時督導公司改善機制的推行並定期向董事會報告風險管理執行情形。
永續發展委員會「公司治理」小組	負責制定及修訂本公司「風險管理政策與程序」、落實及健全公司風險管理之相關工作，定期檢視，並向永續發展委員會報告風險管理執行狀況。
各事業單位	各單位主管於日常管理作業中，進行風險評估及管控，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效作好風險管理。

風險管理策略

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	執行溫室氣體排放量自主盤查，未來則透過第三方查證確認數據完整、正確性。
永續環境	原物料有害物質誤用	直接材料新進供應商需要具備 ISO 9001 證書以及符合環境管理物質要求，並鼓勵供應商通過 ISO 14001 環境管理系統。
永續環境	廢棄物處理量增加 / 廢棄物密集度上升	<ul style="list-style-type: none"> ●持續宣導廢棄物可再利用回收機制，增加廢棄物回收利用率。 ●使用無害環境的製程材料，減少廢棄物生成。
員工關懷	過勞 (長時工作)	負責單位每月統計加班人員時數，若有長期加班現象，則會透過詢問主管確認相關人員工作情況及必要性，以進行調整。
員工關懷	發生職災	透過職安制度推動，並定期召開相關會議，收集職安相關事件，並針對可改善處進行改善以防止發生。
員工關懷	離職率過高/勞動力不足	配合勞動部法規，持續增進員工人力，妥善安排各項員工福利，增加員工對公司的向心力，降低員工離職率。
營運績效	產品市場競爭力不足	持續與客戶保持高緊度的合作模式，並協助客戶解決問題，共創利潤基底。
營運績效	發生資安事件	成立跨部門資通安全小組與教育宣導，並訂定資通安全管理辦理辦法，定期進行資安風險管理鑑別資安風險，進行後續改善措。
營運績效	供應鏈中斷	確保以穩定原物料供應來源及交期，並尋找替代性的原物料或改變產品設計減少對特定原料需求，減少原物料成本風險；建立長期穩定的供應鏈關係，以減少極端氣候對企業的影響。

本公司為實踐企業永續發展，強化公司治理、提升組織韌性，透過建立、實施與維持風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化，評估經濟、社會、環境可能造成營運潛在威脅，落實鑑別營運衝擊分析與風險管理，以確保利害關係人權益。

風險管理政策

- 正視風險、達成永續。

風險管理目標

- 透過風險管理機制，有效控制風險胃納。

風險治理與文化

- 風險治理由上而下展開，落實執行由下而上呈報，樹立文化。

3.5.2 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信規則，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、規則，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「道德行為準則」及公司員工手冊，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，

以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛與社會責任面向，本公司制訂「採購管理辦法」及「供應商社會責任管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害，以及促使供應商了解社會責任精神並配合本公司社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。

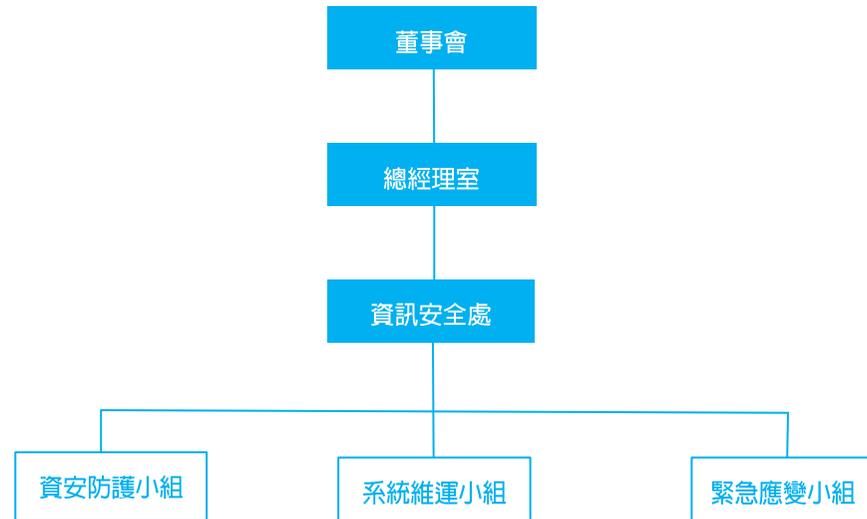
本公司整體法遵實務而言，2024 年度並無發生涉及公司治理、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄。

3.6. 資訊安全管理

萬達光電 2022 年成立專責之資訊安全處，參照國際標準、法規要求、個資保護及風險管理等構面，制定資訊安全政策及管理架構，全面推動資訊安全管理之規劃、審查、執行、改善 (Plan-Do-Check-Act, PDCA) 循環機制確保資訊處理之完整性與可用性、以及資訊相關系統、設備與網路之安全性。定期執行資訊安全演練與教育訓練，提升同仁對於資安的意識，確保員工、客戶、供應商及營運相關資訊資產之安全。

重大主題	資訊系統安全管理
對公司的意義	確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之業務持續運作之資訊環境，並符合相關政府法規與內外部利害相關者之要求，使其避免遭受內、外部的蓄意或意外之任何威脅，達到資訊安全。
政策/ 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1、確保資訊的機密性、完整性、可用性，使資訊能安全地、正確地、適切地及可靠地運用於公司經營目標之執行。 2、進行資安防護演練，並提供教育訓練，落實資訊安全。 3、防止公司機密性資料外洩與遺失。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.申請加入台灣資安主管聯盟、TWCERT 會員。 2.委由中華資安顧問公司執行資訊安全健檢，評鑑資安風險與成熟度。 3.針對全體員工施行資安政策宣導。 4.不定期發佈各項資安通達及各類反詐騙、釣魚、駭客、勒索軟體、假連結等資安新聞共享。 5.不定期進行社交工程釣魚郵件測升，不合格同仁加強資安意識培訓。
中長期目標	強化資通安全，確保企業永續經營
當年度投入資源/具體成果	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年度重大資訊安全入侵事件：0 ●2024 年度受影響員工、供應商、客戶：0
負責部門/ 申訴機制	資安處
評估機制/ 成果	1.未發生任何資安事件

資訊安全組織架構



3.7 研發創新

為更優越的使用體驗持續突破與創新，萬達在產品發展上持續致力於研究與開發工控產業相關的觸控面板技術，領域含括工業自動化、醫療、強固、汽車、商業、交通、娛樂，其中萬達在這些產品項目中對於光學材料、電子電控、產品設計、技術開發 ...等皆成立專責的開發部門，由專業的工程團隊進行研究發展，展

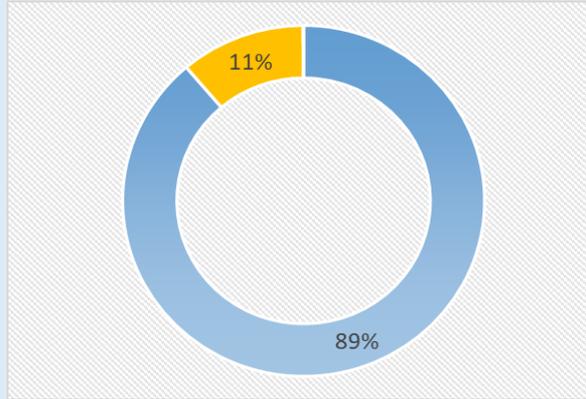
現其市場高客製化及靈活性調整的需求優勢；除此外，萬達近年致力於產品整合的技術發展，由觸控面板的生產製造→顯示器模組光學貼合→系統機構設計組裝，提供客戶更完整的產品服務。

重大主題	研發創新
對公司的意義	強化核心競爭能力，提供符合市場趨勢與客戶需求的觸控解決方案，增加營收與提升企業形象
政策/ 承諾	堅持追求創新與突破，以滿足不同領域的需求 以積極主動的態度達成客戶需求，以開發專致力及高性價產品贏得客戶的信賴，我們深信客戶長期的滿意度是成功的基礎。
短期目標	提供最佳產品組合方案以滿足客戶需求 優化產品與製程設計，增加公司利潤
中長期目標	產品整合的技術發展，由 TOUCH 生產製造→顯示器模組整合→機構設計組裝，提供客戶更完整的產品服務。 持續開創發展觸控週邊新技術、新產品，提供客戶多元的創新產品。
當年度投入資源/具體成果	2024 年共投入 46,916 仟元，研發費用佔營業收入 5.86%。
負責部門/ 申訴機制	研發處
評估機制/ 成果	每年研發費用佔營業收入不得低於 3%。 樣品訂單達交率不低於 88% 年度新產品、新技術發表案不低於 2 件

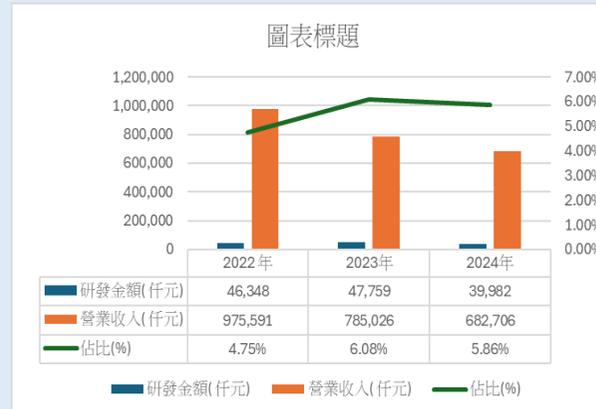
統計/ 年度	2022 年	2023年	2024年
研發金額(仟元)	46,348	47,759	39,982
營業收入(仟元)	975,591	785,026	682,706
佔比(%)	4.75%	6.08%	5.86%

材料開發部	電子工程部	產品設計部	專案研發部
<p>創新材料應用 採用奈米銀絲、奈米碳管及導電高分子等尖端材料，提供高度客製化的觸控面板選擇。</p> <p>光學技術開發 採用先進光學技術，提升觸控面板顯示效果，降低設備能耗</p>	<p>高效電子設計 開發節能高效的電路設計及電子元件，確保觸控面板的高靈敏度與可靠性。</p> <p>精密技術應用 通過精密電子設計，滿足各種應用場景需求。</p>	<p>設計細節精準 針對各應用領域提供獨特解決方案，注重適材應用的設計細節。</p> <p>整機結構設計 以超過十年的產品經驗形成設計準則，確保每個組件的配合，創造高可靠性整機結構，力求首樣產品高滿意度。</p>	<p>產品整合 開發整合式的生產技術，致力節能減碳的工藝流程。</p> <p>先進技術開發 致力觸控技術擴充，首創多點混合式觸控面板，探索非觸控裝置發展，賦予裝置智能觸控靈魂。</p>

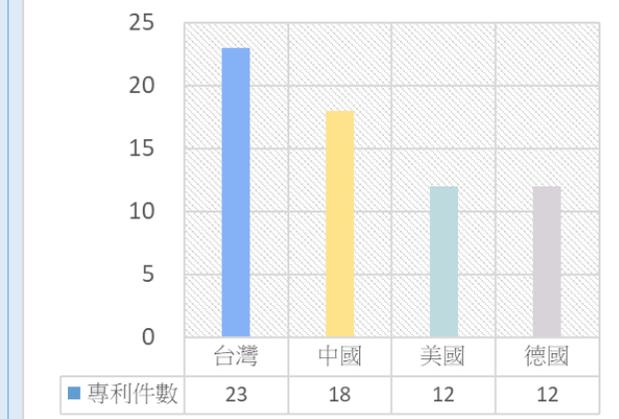
研發人力布局



研發經費投入



專利發展佈局



萬達光電從 2002 年成立以來，初期主要以電阻式、電容觸控面板製造生產為事業重心，隨著市場需求變革，萬達深知在產品的創新與研發人力布局是提升研發效率與創新能力的關鍵，在 2015 年正式成立「技術研發處」，研發人力的布局從初期的 3% 逐年增加，2024 年在研究發展的人力比率已擴編至 11%；除此外在人才梯隊規畫與訓練，也是萬達在關鍵技術崗位的持續供應的人才儲備計畫重點。

觸控產業的國際局勢正在快速變化，隨著近年中國市場供應鏈的崛起以及部分區域國家的戰爭因素而工業發展趨緩...等因素，以致萬達光電近年營收表現略顯疲軟衰退，但萬達在研發經費的投入比率仍年度遞增，透過持續的技術創新、開創新型應用的產品，近年更是著重在綠色材料的開發驗證，以此提升企業價值、創造未來商機。

專利佈局與發展是企業在激烈市場競爭中保護技術優勢、擴大市場領先地位的重要戰略之一。合理的專利佈局能有效應對競爭挑戰、提升技術價值並推動企業可持續發展；萬達光電的核心研發技術包含了複合式觸控產品、高精度電路設計、高耐後應用產品及智慧輔助觸控裝置等，從單一觸控面板到顯示模組整合的軟、硬體專利技術的多層次的核心專利網絡，確保同業中技術領先地位。

3.8 客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理
對公司的意義	良好的客戶關係是萬達光電獲得高度評價的關鍵因素。透過優質服務與高度客製化能力，使客戶視萬達光電為首選供應商，並願意擴大合作範疇與訂單規模。
政策/ 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1.確保客戶在合作過程中獲得高度滿意的體驗。 2.在客製化需求的實現能力上，優於其他供應商。 3.成為客戶專案合作的首選夥伴。
短期目標	建構系統化的客戶資料庫，掌握市場動態與客戶狀況，以提升交流互動的效率與精準度。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.持續於材料領域投入研發，強化高度客製化能力、技術創新與差異化解決方案，與客戶共創重要產品專案。 2.因應多樣化需求，導入高機動性生產設備與智慧管理系統，優化製程與整合效率，實現高彈性生產。
當年度投入資源/具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 1.增加與客戶之間定期或不定期的線上 / 線下交流會議，強化互動頻率，及時掌握客戶需求與回饋。 2.透過電話、Email 與即時通訊工具，第一時間接收與回應客戶意見。 3.對前一年度重點客戶進行滿意度調查，評估面向包含品質、交期、服務、技術支援與客訴處理，並針對評分未達標項目主動提出改善方案。
負責部門/ 申訴機制	業務處
評估機制/ 成果	客戶滿意度問卷各項平均分數不低於 3.5 分

萬達自成立以來，專注於工控產業，並深耕於工業電腦人機介面市場。憑藉穩定精良的品質與創新能力，萬達的產品遍及全球及台灣多家工業電腦品牌大廠，並成功拓展至多元化應用領域，包括農耕機具、醫療顯示器、航天與船舶、軍事產業及特殊應用 POS 機，市場覆蓋面向廣大。

近年來，面對快速變遷的市場需求與外部挑戰，萬達不斷突破自身，從單一觸控產品的供應商轉型為提供垂直整合與增值服務的夥伴。我們秉持「共好」的核心理念，透過「提供最適化產品」、「創新技術研發」，以及「彈性高敏捷生產」與客戶共享價值。

永續環境

4

- 4.1 氣候變遷
- 4.2 溫室氣體管理
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 永續供應鏈

4.1 氣候變遷

4.1.1 氣候變遷風險管理與因應

近近年來極端氣候愈漸頻繁，萬達光電除了鑑別營運風險外，於 2024 年參考 TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心建立風險架構，藉此瞭解本公司於氣候變遷風險上之衝擊，進而提出因應措施。

核心要素	說明	行動方案
治理	永續發展推行委員會為主要權責單位，針對氣候相關風險與機會的治理。	<ol style="list-style-type: none"> 1.各相關單位依據各項風險、盤點，與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估，因應氣候衝擊，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。由 ESG 委員會每年負責彙集，將評估結果呈報高階主管檢視與研討後，提報至 ESG 委員會議核定。 2.ESG 委員會向董事會報告永續發展執行成果、工作計畫及相關議題與因應措施等，其中包含氣候變遷相關議題、確認短中長期目標等。
策略	氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊。	<p>本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生之機率與影響程度，依據業務類型及風險策略、財務規劃等狀況，辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策、投資永續技術產品開發等。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域執行節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。</p> <p>本公司主要的風險與機會，請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。</p> <p>未來，本公司將持續了解並規劃，評估氣候情境類型與相關指標之設定、財務影響評估之手法，逐步完善本公司氣候變遷因應管理程序與氣候情境模擬，以擘劃前瞻積極的氣候行動，制訂風險應變、緩解措施計畫及危機處理機制。</p>
風險管理	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程。	<p>萬達光電根據行業屬性，內部鑑別出以下風險並提出行動方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 轉型風險的回應： <ol style="list-style-type: none"> (1) 即時關注法令新況，檢視萬達光電現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循。 (2) 將降低環境衝擊理念融入產品生命週期各階段，與上、下游產業共同努力持續研發節能產品。 2 實體風險的回應：萬達光電持續關注能耗議題，收集有關數據，持續改進，將風險降至可控程度。 3 氣候變遷機會的回應：持續關注節能技術。
指標與目標	評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標。	<ol style="list-style-type: none"> 1 產品耗能量改進：配合政府政策，萬達光電研發部門在設計產品上，對能耗降損進行設計研發，持續改善及創新萬達光電產品節能表現。 2 溫室氣體排放量減少：萬達光電尚未被強制規定揭露，於 2025 年執行 2024 年溫室氣體盤查。 3 萬達光電已完成 2024 年自主盤查與計算，2024 年碳排放範疇一：726.14 公噸 CO₂e。範疇二：3073.94 公噸 CO₂e。範疇三：25110.08 公噸 CO₂e。 4 光電業非屬 CBAM 先期課稅產業，萬達光電持續關注。

氣候相關風險與機會對財務的影響

風險	因子	氣候變遷風險議題	潛在財務影響	風險等級		
				短期	中期	長期
轉型 風險	政策和法規	R1 提高溫室氣體排放定價	繳納碳價而致使營運成本上升	低	低	中
		R2 強化排放量報導義務	強化排放量報導義務，增加營運成本	低	低	中
	技術	R3 研發綠色產品	研發綠色產品失敗，增加營運成本	低	低	低
	市場	R4 原物料成本上漲	原物料成本上漲，增加營運成本	高	高	高
	名譽	R5 利害關係人的關注與負面回饋	若未採取積極永續作為，恐喪失客戶青睞	低	低	低
實體 風險	立即性	R6 颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高	豪雨出現頻率及嚴重度提升，設備中斷運作及部分原物料受損	低	低	中
	長期性	R7 平均氣溫上升	溫度上升導致用電量增加，增加營運成本	低	低	低

風險	因子	氣候變遷風險議題	潛在財務影響	風險等級		
				短期	中期	長期
機會	資源效率	O1 使用更高效率之生產設備	增加資本支出，可降低電力成本，公司獲利	低	低	低
		O2 回收利用	紙箱& 包材回收循環再利用，減少支出	低	低	低
	能源來源	O3 太陽能板發電	太陽能板發電以提升公司形象及商品信譽，利爭取客戶商機	中	中	中
	產品/ 服務	O4 增加用電效率高之產品	增加用電效率高之產品，爭取客戶商機	中	中	中
	市場	O5 善用公共部門獎勵辦法	善用公共部門獎勵辦法，降低營運支出，進行設備轉型	低	低	低
機會	韌性	O6 自行設置太陽能板發電	自行設置太陽能板發電以提升公司形象、商譽、韌性以利爭取客戶商機	中	中	中

4.1.2 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	內容	公司因應	備註																
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。	董事會為氣候議題最高治理單位，指導、監督及管理。面對氣候變遷之挑戰，訂定政策，以強化對氣候風險之管理與因應。本公司已設置永續發展委員會，由董事長擔任永續發展委員會主任委員，下設小組對氣候變遷風險與機會評估，定期將相關資訊向永續發展委員會報告，並呈報董事會相關風險管理執行情形，以供營運決策參考。																	
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)。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>風險面向</th> <th>風險事件</th> <th>發生期間、可能性及影響程度</th> <th>潛在財務影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>政策和法規</td> <td>提高溫室氣體排放定價 ▪2023 年臺灣氣候變遷因應法三讀通過，在碳費徵收部份，初期會優先適用於排碳及用電大戶條款，環保署將於 2024 年起針對企業年排碳量超過 2.5 萬公噸徵收碳費，未來徵收範圍逐步擴大。</td> <td>發生期間：中期 發生可能性：高 影響程度：高</td> <td> ▪增加營運成 ▪增加節能措施成本 ▪增加再生能源建置成本 </td> </tr> <tr> <td>政策和法規</td> <td>強化排放量申報義務 ▪金管會於 2022 年公布要求資本額 50 億以下的上市櫃公司合併報表內之子公司須於 2027 年完成溫室氣體盤查，並於 2029 年前完成查證，擴大溫室氣體盤查及查證範圍。 ▪證交所強制要求公司揭露 ESG 相關資訊，揭露主題包涵溫室氣體排放、能源管理、水資源、廢棄物、人力發展、董事會及投資人溝通。 ▪客戶要求其所有供應商提供有關 溫室氣體排放資訊。</td> <td>發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：中</td> <td> ▪增加營運成本 ▪增加盤查與查證成本 ▪透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規畫減量措施，降低溫室氣體排放成本 </td> </tr> <tr> <td>技術</td> <td>以低碳商品替代現有產品和服務 的轉型成本</td> <td>發生期間：中期 發生可能性：中高</td> <td> ▪增加營運成本 ▪研發費用增加 </td> </tr> </tbody> </table>	風險面向	風險事件	發生期間、可能性及影響程度	潛在財務影響	政策和法規	提高溫室氣體排放定價 ▪2023 年臺灣氣候變遷因應法三讀通過，在碳費徵收部份，初期會優先適用於排碳及用電大戶條款，環保署將於 2024 年起針對企業年排碳量超過 2.5 萬公噸徵收碳費，未來徵收範圍逐步擴大。	發生期間：中期 發生可能性：高 影響程度：高	▪增加營運成 ▪增加節能措施成本 ▪增加再生能源建置成本	政策和法規	強化排放量申報義務 ▪金管會於 2022 年公布要求資本額 50 億以下的上市櫃公司合併報表內之子公司須於 2027 年完成溫室氣體盤查，並於 2029 年前完成查證，擴大溫室氣體盤查及查證範圍。 ▪證交所強制要求公司揭露 ESG 相關資訊，揭露主題包涵溫室氣體排放、能源管理、水資源、廢棄物、人力發展、董事會及投資人溝通。 ▪客戶要求其所有供應商提供有關 溫室氣體排放資訊。	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：中	▪增加營運成本 ▪增加盤查與查證成本 ▪透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規畫減量措施，降低溫室氣體排放成本	技術	以低碳商品替代現有產品和服務 的轉型成本	發生期間：中期 發生可能性：中高	▪增加營運成本 ▪研發費用增加	
風險面向	風險事件	發生期間、可能性及影響程度	潛在財務影響																
政策和法規	提高溫室氣體排放定價 ▪2023 年臺灣氣候變遷因應法三讀通過，在碳費徵收部份，初期會優先適用於排碳及用電大戶條款，環保署將於 2024 年起針對企業年排碳量超過 2.5 萬公噸徵收碳費，未來徵收範圍逐步擴大。	發生期間：中期 發生可能性：高 影響程度：高	▪增加營運成 ▪增加節能措施成本 ▪增加再生能源建置成本																
政策和法規	強化排放量申報義務 ▪金管會於 2022 年公布要求資本額 50 億以下的上市櫃公司合併報表內之子公司須於 2027 年完成溫室氣體盤查，並於 2029 年前完成查證，擴大溫室氣體盤查及查證範圍。 ▪證交所強制要求公司揭露 ESG 相關資訊，揭露主題包涵溫室氣體排放、能源管理、水資源、廢棄物、人力發展、董事會及投資人溝通。 ▪客戶要求其所有供應商提供有關 溫室氣體排放資訊。	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：中	▪增加營運成本 ▪增加盤查與查證成本 ▪透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規畫減量措施，降低溫室氣體排放成本																
技術	以低碳商品替代現有產品和服務 的轉型成本	發生期間：中期 發生可能性：中高	▪增加營運成本 ▪研發費用增加																

		<ul style="list-style-type: none"> 公司使用節能及提高效能的製程 設備或週邊設備進行產品生產。 	影響程度：高	<ul style="list-style-type: none"> 原物料、設備及採購成本增加 																	
	市場	客戶行為變化 國際淨零碳排趨勢及各國法規政策，增加客戶端在上下游供應鏈佈局的不確定性，或者客戶優先選擇低碳排量生產之公司，因此公司必須投入研究更多新興綠能技術。	發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	<ul style="list-style-type: none"> 減少營收 增加營運成 增加採購成本 增加取得綠能技術成本 																	
	市場	原物料成本上漲 供應商為符合當地政府碳排放標準趨勢及法規要求，須投入更多低耗能的製程，以及全球經濟不穩定所造成的通膨及用電成本上升。	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：高	<ul style="list-style-type: none"> 增加營運成本 增加採購成本 增加能耗及碳權分攤成本 																	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<table border="1"> <thead> <tr> <th>極端氣候事件</th> <th>財務影響</th> <th>轉型行動</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>極端氣候導致人員無法正常出勤，且因資訊系統受影響等，造成工作流程中斷</td> <td>影響營運管理與產能損失</td> <td>優化綠能系統開發、建置、維運</td> </tr> <tr> <td>異常氣候造成廠房設備部分零件故障率高，或廠房建物受損，</td> <td>資產重估影響財務報表外，另因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化</td> <td>對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失</td> </tr> <tr> <td>異常氣候造成原料短缺、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加</td> <td>生產成本增加，企業獲利大減</td> <td>擴大多元化採購布局，以分散經營風險；建置節能減碳相關軟硬體設備；評估低碳轉型產品、售電營運模式，減少營運成本支出，提高產品競爭力</td> </tr> <tr> <td>異常氣候影響各國變更氣候相關法規</td> <td>成本支出與違約罰款</td> <td>參加相關法規說明會，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。</td> </tr> </tbody> </table>				極端氣候事件	財務影響	轉型行動	極端氣候導致人員無法正常出勤，且因資訊系統受影響等，造成工作流程中斷	影響營運管理與產能損失	優化綠能系統開發、建置、維運	異常氣候造成廠房設備部分零件故障率高，或廠房建物受損，	資產重估影響財務報表外，另因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化	對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失	異常氣候造成原料短缺、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加	生產成本增加，企業獲利大減	擴大多元化採購布局，以分散經營風險；建置節能減碳相關軟硬體設備；評估低碳轉型產品、售電營運模式，減少營運成本支出，提高產品競爭力	異常氣候影響各國變更氣候相關法規	成本支出與違約罰款	參加相關法規說明會，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。	
極端氣候事件	財務影響	轉型行動																			
極端氣候導致人員無法正常出勤，且因資訊系統受影響等，造成工作流程中斷	影響營運管理與產能損失	優化綠能系統開發、建置、維運																			
異常氣候造成廠房設備部分零件故障率高，或廠房建物受損，	資產重估影響財務報表外，另因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化	對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失																			
異常氣候造成原料短缺、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加	生產成本增加，企業獲利大減	擴大多元化採購布局，以分散經營風險；建置節能減碳相關軟硬體設備；評估低碳轉型產品、售電營運模式，減少營運成本支出，提高產品競爭力																			
異常氣候影響各國變更氣候相關法規	成本支出與違約罰款	參加相關法規說明會，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。																			

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。	<p>1.永續發展委員會針對氣候的風險與機會展開鑑別。</p> <p>2.考量風險與機會發生的可能性、影響營運的程度，評估可能帶來的財務影響項目與程度。</p> <p>3.依據鑑別的氣候風險與機會，討論因應機制。</p>	
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。	目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	
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。	參考第 2、3 項	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價。	
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。	<p>溫室氣體：2024 年排放的溫室氣體範疇一為 726.14 公噸，範疇二為 3073.94 噸，範疇三為 25110.08 公噸。上述數值均為公司自行統計，未經外部公證單位進行查證。</p> <p>用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。</p> <p>水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。並定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。</p> <p>廢棄物：宣導廢棄物減量政策，例如：公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用，並提升公文線上簽核系統使用率，以減少紙本公文列印。</p> <p>策略擬定：由永續推行委員會擬定氣候相關風險因應策略，並定期檢討改善。</p>	
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(另填於 1-1) 及(1-2)。	如下表	

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e / 百萬元)、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

溫室氣體類別	112 年		113 年
直接(範疇一)溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e)	727.67		726.14
能源間接(範疇二)溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e)	3,254.76		3,073.94
CO ₂ 總排放量(範疇一+範疇二)	3982.43		3800.08
溫室氣體排放密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元) (範疇一+範疇二)	5.07		5.56
資料涵蓋範圍	母公司，不含子公司		母公司，不含子公司

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體

2024 年排放的溫室氣體範疇一為 726.14 公噸，範疇二為 3073.94 公噸，範疇三為 25110.08 公噸。上述數值均為公司自行統計，未經外部公證單位進行查證或確信。

用電

照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。

水資源

宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。並定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。

廢棄物

宣導廢棄物減量政策，例如：公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用，並提升公文線上簽核系統使用率，以減少紙本公文列印。

策略擬定由永續推行委員會擬定氣候相關風險因應策略，並定期檢討改善。

4.2 溫室氣體管理

重大主題	溫室氣體管理
對公司的意義	本公司主要使用的能源類型為外購電力，面對能源轉型趨勢及政策的影響，將持續強化能源使用效率，並透過各項節能減碳行動，減少能源消耗情形。
政策/ 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 致力於實踐節能減碳，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量。 以生命週期為概念逐步實施減碳計畫，綠色採購能源及原物料；綠色製造高效率、低空載功耗之產品，減少產品生命週期內所產生的排放量。
短期目標	持續執行溫室氣體排放量盤查及取得第三方查證證書 執行溫室氣體減量目標
中長期目標	萬達光電個體溫室氣體排放密集度減少 (公噸 CO ₂ e/ 營收新臺幣百萬元) (範疇一與範疇二) (基準年 2022 年)
當年度投入資源/具體成果	1. 投入資源: <ul style="list-style-type: none"> 持續執行 ISO 14001 管理系統續評、ISO 14064-1 盤查作業 2. 具體產出 <ul style="list-style-type: none"> 持續維持 ISO 14001 管理系統之有效性。 2024 年溫室氣體排放量年減率為 4.58 % ; 與基準年 2022 年相比，減少 12.97%(範疇一+ 範疇二)
負責部門/ 申訴機制	管理部
評估機制/ 成果	<ul style="list-style-type: none"> 持續執行 ISO 14001 管理系統維持去效力及 ISO 14064 溫室氣體盤查作業，並於法定年限前取得第三方驗證。 溫室氣體排放數據。

4.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司為善盡企業責任及因應未來溫室氣體減量之要求，於 2023 年首次依據 ISO 14064-1:2018 針對 2022 年進行溫室氣體系統性盤查，由於為本公司正式導入 ISO 14064-1:2018 年，故將 2022 年設定為盤查基準年，後續經由逐年持續針對上年度活動進行盤查作業，藉以掌握本公司溫室氣體排放情形，據以進行後續減碳規畫。

本公司溫室氣體盤查主要採用重大性鑑別標準準則，考量排放量、改善潛力、量化方法等評估因子，鑑別並揭露範疇 3 各類別項目。

4.2.2 溫室氣體排放量

單位：二氧化碳當量公噸(tCO2e)

溫室氣體排放情形			
項目	2022	2023	2024
範疇一	732.84	727.67	726.14
範疇二 (地區別)	3,633.45	3,254.76	3,073.94
範疇二 (市場別)	3,633.45	3,254.76	3,073.94
總計範疇一+二 (地區別)	4,366.29	3,982.43	3,800.08
總計範疇一+二 (市場別)	4,366.29	3,982.43	3,800.08

註 1：2023 年數據涵蓋臺灣所有營運據點，計算皆以四捨五入法取至小數點後二位。

註 2：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據 * 排放係數 * GWP 值 (排放係數依據環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，GWP 值係採用 IPCC 2021 年第六次評估報告，若第六次評估報告無更新者，以 IPCC 2013 年第五次評估報告內容計算。

註 3：範疇二溫室氣體排放以外購電力為主，電力排碳係數採用經濟部能源局 2023 年電力排碳係數 0.494 CO2e/度。

註 4：涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF6)、三氟化氮 (NF3)。

單位：二氧化碳當量公噸(tCO2e)

溫室氣體排放情形			
項目	2022	2023	2024
採購商品與服務	-	-	-
資本材	-	-	-
上游運輸及配送	6,185.69	5,162.89	2,784.15
下游運輸及配送	14.33	375.50	465.43
員工通勤	54.02	69.12	69.12
商務差旅	-	318.97	21,762.69
投資	-	-	-
廢棄物清運	6.99	23.06	15.80
污水處理程序	17.65	8.51	12.90
總計範疇三	6,278.69	5,958.05	25,110.08

4.3 廢棄物管理

重大主題	廢棄物管理
對公司的意義	確保公司廢棄物妥善管理處理以維持達到安全化、衛生化、無害化及資源化的目標。
政策/ 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 注重廢棄物管理，採行妥善的污染防治措施、降低環境污染。 2. 促進循環經濟發展，持續推動資源再利用，減少廢棄物及高毒性化學品使用，保護生態環境、減少環境負荷，並減輕產品對客戶可能產生的健康安全負面影響。
短期目標	本公司每年制定廢棄物管理改善計畫。2024 年持續提升協力回收廠商回收意願，提高本公司資源廢棄物回收再利用率，減少可回收廢棄物進入垃圾掩埋場及焚化爐的數量。
中長期目標	妥善處理廢棄物，減少廢棄物及相關成本產生，創造營收價值及降低營運對環境的衝擊。
當年度投入資源/具體成果	公司本年度試辦與上下游供應鏈夥伴密切合作，共同推動減少廢棄物產生的策略，並媒合建立更完善的回收系統。
負責部門/ 申訴機制	管理部
評估機制/ 成果	定期進行內外部稽核，並持續通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。

本公司主要投入的物料為玻璃原材、油墨及其他觸控螢幕元件材料，在生產過程中將產生大量的切割後廢玻璃、廢水及半成品報廢品，此外，公司在生產過程中使用的包裝材料，如塑膠包裝材(膠膜、泡棉、脆盤、膠膜管心及支撐架等)和紙箱，如果未能妥善處理，會加劇垃圾掩埋場及焚化爐的負擔，並對環境構成長期威脅。針對相關的廢棄物產生，本公司每年制定廢棄物管理改善計畫。2024 年持續提升協力回收廠商回收意願，提高本公司資源廢棄物回收再利用率，減少可

回收廢棄物進入垃圾掩埋場及焚化爐的數量。除此之外，公司本年度試辦與上下游供應鏈夥伴密切合作，共同推動減少廢棄物產生的策略，並媒合建立更完善的回收系統。

本公司針對產品所產生的廢棄物對環境造成的影響，制定廢棄物管理改善措施，在物料選擇和產品設計上，不使用有害物料。

4.3.1 廢棄物管理或減量目標

在價值鏈合作方面，公司與具有健全廢棄物管理標準的供應商合作，除妥善管理及清運處理本公司所產出之廢棄物外，將生產過程中產生的副產品或資源下腳料轉化為其他組織的原材料。同時，本年度協力上游客戶針對本公司供貨所使用之包材生命週期延長及完善計畫，建立供貨包材回收機制，並推動逆向物流，確保

供貨包材可以妥善處理回收和再利用。針對外包的廢棄物清運及處理，本公司通過合約和法律義務，確保第三方遵守環保標準。

廢棄物相關數據由數據管理系統持續記錄監控管，每年提報至管理審查會議，並於年度通過管理系統內部稽核及外部驗證，確保廢棄物管理數據的透明性及法規合規性。

4.3.2 廢棄物產生情況

單位：公噸

項目		2022	2023	2024
有害廢棄物	其他處置作業	0.00	0.00	0.00
	總量	0.00	0.00	0.00
	廢棄物總量占比	0.00%	0.00%	0.00%
非有害廢棄物	營建廢棄物	-	-	-
	再生利用 (台灣)(膠膜、塑膠管(架)、脆盤、泡棉、廢玻璃、下腳鐵、資源回收)	177.9	123.71	91.17
	再生利用 (台灣) 廢棄物總量占比	61.67%	52.93%	65.76%
	一般事業焚化(生活垃圾、不可再生之膠膜)	109.86	108.92	46.97
	其他處置作業(銀擦拭布)	0.732	0.609	0.509
	總量	288.49	233.73	138.65

單位：公噸

				2022	2023	2024
再利用及回收處理	一般事業廢棄物	製程廢棄物	廠內自行回收使用	0	0	0
			出售	25.13	20.96	19.77
			委外處理	148.31	98.31	67.23
		生活廢棄物	廠內自行回收使用	0	0	0
			出售	5.19	5.05	4.68
			委外處理	0.00	0.00	0.00
	有害事業廢棄物	製程廢棄物	廠內自行回收使用	0	0	0
			出售	0	0	0
			委外處理	0	0	0
	總量			178.63	124.32	91.68
非再利用及回收處理	一般事業廢棄物	製程廢棄物	能源用途	0	0	0
			焚化處理	104.01	103.72	41.687
			掩埋處理	0	0	0
			其他方式處理	0	0	0
		生活廢棄物	能源用途	0	0	0
			焚化處理	5.85	5.69	5.28
			掩埋處理	0	0	0
	其他方式處理			0	0	0
	有害事業廢棄物	製程廢棄物	能源用途	0	0	0
			焚化處理	0	0	0
			掩埋處理	0	0	0
			其他方式處理	0	0	0
	總量			109.86	109.42	46.97
	廢棄物總量			288.49	233.73	138.65

4.4 永續供應鏈

4.4.1 供應鏈管理具體做法

在邁向企業永續發展的道路上，供應鏈管理不僅是一項挑戰，更是一場影響深遠的轉型契機。本公司不僅自身積極落實永續理念，更以開放與共榮的態度，攜手供應鏈夥伴一同邁進，推動產業與價值鏈的正向循環。

每年，我們定期執行供應商稽核與 2 次績效評鑑，並提供專業協助，協助夥伴改善流程、強化制度，共同提升競爭力與風險應變能力。我們始終視供應商為長期合作夥伴，致力於建立信任、穩定、且具韌性的永續供應鏈生態系。

在供應商評估方面，我們綜合考量品質、價格、交期、服務與永續風險等關鍵指標，並透過業務影響力，引導供應商主動揭露永續資訊、持續精進其 ESG 表現。

值得肯定的是，經過調查，近三年我們合作的供應夥伴均未對環境或社會造成負面影響，展現出一條穩健、安全、值得信賴的永續供應鏈。

最後，在環安衛與社會責任面向，本公司制訂「採購管理辦法」及「供應商社會責任管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害，以及促使供應商了解社會責任精神並配合本公司社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。

供應商篩選原則

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 所有供應商需承諾與保證其原物料符合「環境有害物質禁限用作業標準」。
- 取得ISO 管理系統為優先採購如ISO 14001 及ISO 45001。
- 雙方同意遵守並簽署採購合約書內容，明定供應商須承諾環境保護要求，以及提供安全的工作環境、合法的工資水準以及不雇用童工等，保障員工基本人權與安全。

供應商稽核

- 依供應品質排定稽核計畫，稽核範圍包括品質系統、職業安全衛生系統、環境系統。
- 依稽核結果評估是否進行輔導或複稽。

供應商評鑑

- 提倡各供應商皆須積極導入永續資質管控，如環境面的ISO 14001：2015 及ISO 45001：2018 等證書。
- 每年對各供應商進行供應商稽核及2次評鑑，並協助供應商改善缺失狀況、完善流程制度及共同提升整體競爭力。
- 當供應商導入新材料時，須提供材料分析報告及品質保證書與不使用衝突礦產承諾書等相關聲明。
- 評鑑結果將作為合作續約、訂單分配與採購決策之依據。
- 本公司將持續落實協力商的考核與稽核，以確保勞工權利及安全健康，持續提升永續供應鏈的競爭力。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
供應商數量	512	526	544
供應商評鑑家數 (有交易)	122	107	106
評鑑後需改進供應商數量	6	6	9
供應商合格率	95.1%	94.4%	91.5%

供應商採購金額及比例

(新台幣仟元)

年度	2022 年	2023 年	2024 年
原物料在地採購	597,451	390,118	302,569
原物料非在地採購	26,847	23,968	42,854
在地採購金額比率	95.7%	94.2%	87.6%

社會關懷

5

- 5.1 員工概況
- 5.2 薪酬福利及員工照護
- 5.3 人才招聘與培育
- 5.4 職業安全與健康

5.1. 員工概況

5.1.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 270 人，男女性占比分別為 39.6%及 60.4%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數(註 1)		297		282		270	
勞雇合約(註 2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	123	0	119	0	107	0
	女	174	0	163	0	163	0
地區	台灣	297	0	282	0	270	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型(註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	123	0	119	0	107	0
	女	174	0	163	0	163	0
地區	台灣	297	0	282	0	270	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註 1：以當年底(12/31)的員工總數為準。

註 2：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

註 3：勞雇合約分為不定期契約員工(正職)與定期契約員工(短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之)。

【本公司未聘任非保證時數員工。】

5.1.2.員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

單位：人

性別	2023		2024	
	協力人員	派遣人員	協力人員	派遣人員
男性	3	0	3	0
女性	4	0	4	0
其他	0	0	0	0
總人數	7	0	7	0

5.2 薪酬福利及員工照護

重大主題	薪酬福利及員工照護
對公司的意義	人才是支持本公司不斷成長最重要的資產之一，公司秉著維護並保障員工的權益，尊重所有同仁人權與關懷之勞資和諧關係。致力使萬達光電成為多元等共融友善職場，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者與員工，善盡企業社會責任。
政策/ 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 薪資制度：公司依據營業獲利表現與國內經濟成長率及消費物價波動等總體經濟之外在環境因素，擬定具有競爭力的薪資調整策略與內部完整性的薪酬制度，吸引及留任優秀的人才，提昇公司之經營管理效率。 福利制度：優於法遵要求及完善的福利制度，強化員工向心力，提供友善的工作環境。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 員工酬勞：定期檢視市場薪資調查結果，與公司營運獲利狀況而定（依獎金辦法），依照不同職務個人績效表現與獎酬（績效獎金、年終獎金、員工紅利）做緊密連結，同時考量依據員工個人績效表現，以每年適當的薪資幅度進行調整，以維持公司整體競爭力及激勵士氣進而提昇工作效能。 提供優於勞基法的福利及提高提撥職工福金比例，透過職工福利委會推動各項員工福利制度，讓員工福祉最佳化。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 每年薪資幅度適當的進行調整，以維持公司整體競爭力及激勵士氣進而提昇工作效能。 推行各式員工獎酬計劃。
當年度投入資源/具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 優秀人員晉升。 無職災案件與申訴案件。
負責部門/ 申訴機制	管理部
評估機制/ 成果	<ol style="list-style-type: none"> 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數較前一年提高。 員工滿意度調查表。 無申訴案件或職災案件。

萬達公司依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，萬達公司為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，整體而言，萬達公司的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待

遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，萬達公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

最近三年非擔任主管職務之全時員工年度薪資(註1) (單位：新臺幣仟元)

年度	非擔任主管職務之全時員工人數 (註2)	薪資平均數	薪資中位數
2022	301	537	451
2023	302	515	438
較前一年度增減	-1	-22	-13
2023	302	515	438
2024	292	505	447
較前一年度增減	-10	-10	+9

註：1. 年薪資總額包含薪資、職務加給、各種獎金、獎勵金、津貼、資遣費等。

2. 非擔任主管職務之全時員工：指不含董事及經理人的全時員工，且當年度在職滿 6 個月以上者。

育嬰假的復職與留任情形

	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	1	6	7	1	6	7	0	5	5
當年度申請留職停薪人數	1	6	7	1	5	6	0	8	8
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	8	9	1	6	7		6	6
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	1	7	8	1	5	6	0	4	4
復職率(B/A)	0%	88%	89%	0%	83%	86%	0%	67%	67%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	4	4	1	7	8	1	5	6
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	2	2	1	6	7	1	3	4
留任率(D/C)	0%	50.00%	50.00%	100.00%	85.71%	87.50%	100.00%	60.00%	66.67%

新進與離職員工資訊

		2022		2023		2024	
		總數	百分比(%)註	總數	百分比(%)	總數	百分比(%)
	男性	26	8.75%	16	5.67%	11	4.07%
	女性	40	13.47%	29	10.28%	17	6.30%
離職員工	30 歲(含)以下	24	8.08%	18	6.38%	7	2.59%
	30-50 歲	41	13.80%	27	9.57%	21	7.78%
	50 歲(含)以上	1	0.34%	0	0.00%	0	0.00%
	研究所	2	0.67%	1	0.35%	1	0.37%
	大專院校	39	13.13%	33	11.70%	18	6.67%
	其他	25	8.42%	11	3.90%	9	3.33%
		總數	百分比(%)	總數	百分比(%)	總數	百分比(%)
	男性	19	6.40%	20	7.09%	23	8.52%
離職員工	女性	37	12.46%	40	14.18%	17	6.30%
離職員工	30 歲(含)以下	8	2.69%	18	6.38%	15	5.56%
	30-50 歲	46	15.49%	41	14.54%	25	9.26%
	50 歲(含)以上	2	0.67%	1	0.35%	0	0.00%
	研究所	1	0.34%	1	0.35%	0	0.00%
	大專院校	25	8.42%	45	15.96%	19	7.04%
	其他	30	10.10%	14	4.96%	21	7.78%

註：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/ 當年底員工總數)*100%。如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數/ 當年底員工總數)*100%。離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/ 當年底員工總數)*100%。如未滿 30 歲離職員工率=(當年度未滿 30 歲的離職員工總數/ 當年底員工總數)*100%。

5.2.1 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

5.3 人才招募與培育

重大主題	人才招募與培育
對公司的意義	企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。
政策/ 承諾	公司針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
短期目標	新進人員職能受訓率達 100%
中長期目標	精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術。
當年度投入資源/具體成果	內外部進修共 1106 人次、合計 5179 小時。
負責部門/ 申訴機制	人資部門
評估機制/ 成果	新進人員職能受訓率達 100%。

5.3.1. 職涯發展

萬達公司為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，

2024 年 職涯發展檢核 員工總人數 270 人	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	28	10%	6	2%	34	13%
非主管	91	34%	157	58%	248	92%
合計	119		163		282	

5.3.2. 績效考核

本公司訂定了「員工績效評核管理辦法」，全體員工每年均需參與績效考核。每位員工會與其主管根據公司發展策略及對員工未來工作的期許，達成年度目標的共識，並將內部控制、風險管理及永續發展等相關指標納入考核範疇。在年末根據當年度工作表現進行全面的績效評核。最終的績效評比結果將依公司當年度的整體獲利情況，連動至員工的年終獎金，同時作為調薪、晉升及培訓發展的參考依據，旨在激勵員工並留住優秀人才。

2024 年 定期績效檢核 員工總人數 270 人	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	28	10%	6	2%	34	13%
非主管	79	29%	157	58%	236	87%
合計	107		163		270	

5.3.3 教育訓練

a. 提升員工職能的訓練計畫

透過職能訓練提升員工的專業技能、改善生產品質、品質意識與工作效率，並促進員工職業發展，課程內容涵蓋觸控面板的基礎職能訓練、研發及製程技術、品質管理、管理領導力等專業領域，持續自我提升，確保公司在觸控面板產業中的競爭力，並促進技術創新與組織發展。

b. 支持退休或終止勞雇關係的員工的過渡協助方案

本公司深知員工的長期規劃與福祉對於企業穩健發展的重要性，透過完整的退休輔導制度，鼓勵員工提前進行財務與生活規劃。此外，本公司更設立員工持股信託，員工可在年資期滿一年後自由入會，並自願每月提撥，公司相對提撥金額比例為員工自提金之 40%，幫助員工提早進行資產配置，確保在退休後擁有足夠的資源應對生活需求。

本公司一向秉持「員工是公司最重要資產」的理念，透過多元且具競爭力的薪酬與福利計畫，提升員工的幸福感和工作滿意度。除了基本的退休保障，公司還積極鼓勵員工在職期間參與各種福祉規劃，讓他們在未來能夠享有穩定且充足的生活保障。

為進一步關懷員工的身心健康，本公司打造了全面的員工關懷機制，提供包括婚育假、育嬰津貼、女性照護服務等福利，確保員工在不同人生階段都能獲得充分照護。此外，公司推出了涵蓋婚、喪、育等不同需求的友善假別及彈性工作安排，幫助員工平衡工作與家庭責任，營造出和諧的工作環境，進一步提升員工的工作滿意度與幸福感。

主管	課長級（含）以上職級之同仁
非主管	課長級（不含）以下職級之同仁

2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	主管	非主管	合計平均
女	12.2	15.5	15.4
男	10.7	16.0	14.6
合計平均	11.0	15.7	15.1

2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工人數	主管	非主管	總人數
女	6	157	163
男	28	79	107
總人數	34	236	270

員工教育訓練總時數(小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	73	2,434	2,507
男	300	1,261	1,561
訓練總時數	373	3,695	4,068

2024 教育訓練課程類別

課程類別	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
勞動安全衛生安全課程	34	全體同仁	674	3069
勞動基準法	15	全體同仁	345	1678
稽核課程	6	稽核單位同仁	22	195
ISO,5S 課	7	生產單位同仁	35	164
法遵課程	9	全體同仁	13	62
永續發展課程	5	全體同仁	17	11

5.4 職業安全與健康

重大主題	職業安全與健康
對公司的意義	本公司重視員工及承攬商之職業健康安全，並持續深植企業職業健康安全風險管理，以降低職業災害發生的機率。
政策/ 承諾	提供完善職安教育訓練，加強員工安全意識。公司遵循職安系統，並通過 ISO45001:2018 管理認證。維護員工基本權益。遵守法規健康安全。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 以符合政府法規為原則，持續朝著零職災、零事故的目標前進。 工安法規自動檢查納入內部點檢系統執行。
中長期目標	提供員工及承攬商安全與衛生的工作環境，以零職災為目標。
當年度投入資源/具體成果	2024 年本公司員工及承攬商安全衛生培訓課程之訓練總時數分別為 10,730 小時與 423 小時。
負責部門/ 申訴機制	工安室
評估機制/ 成果	每次通過 ISO 45001 驗證作業

5.4.1 職業安全及衛生政策

本公司以永續經營為宗旨及配合政府持續推動職場安全健康政策，於 2023 年 6 月正式推動 ISO45001，積極建構安全、健康、友善的職場環境及致力達到國際職業衛生安全管理水準。公司於 2024 年 1 月通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統的認證，以符合國際標準，期許未來萬達光電透過 ISO 45001 職安管理系統，落實 PDCA 的管理架構，遵守法規及危害預防，加強員工對職場安全衛生意識，鼓勵員工參與並共同負起職業安全衛生工作，使安全衛生的工作持續改善，而朝零災害的目標邁進建構零職災、低風險、安全與健康無虞的工作場所，進而影響社會大眾，為社會盡一份責任，以呼應企業永續經營的宗旨。

此外，公司設立職業安全衛生委員會，負責監督和管理職業安全衛生相關議題，旨在降低並避免職業災害，提供更安全友善的工作環境，履行公司對安全衛生的責任。



5.4.2 危害辨識、風險評估及事故調查

公司高度重視工作者的工作安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的精神，涵蓋所有營運作業及外包商活動等人員。管理層負責進行審查與風險評估作業，並由各部門人員代表進行執行。

公司依據當地法規，定期召開職業安全衛生會議，並針對危害辨識、風險評估及事故調查進行討論，確保作業的安全性，符合 ISO 45001 等國際標準及法規要

求。以達到零事故及災害的承諾。

公司已將新進人員教育訓練納入安全衛生培訓，強調員工的自我保護意識，並依據職業安全衛生法第十八條與第二十六條，告知員工及承攬商有權於工作中如發現危險情況時，主動避險，並無須擔心任何不利的處分。2024 年，公司未發生任何因安全疑慮引發的事故。

2024 年危害鑑別統計

部門 風險等級	工安室	工程部	技術研發處	品保處	採購部	資材部	管理部	製造部
1	6	15	4	7	4	25	7	83
2	16	173	9	100	24	58	73	230
3	67	169	30	99	15	30	64	124
4	0	0	0	0	0	0	0	4
5	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	89	357	43	206	43	113	144	441

5.4.3 員工健康與安全管理

本公司始終將員工的健康與安全視為首要責任，並建立完善的職業健康與安全 (OHS) 管理體系，以識別、評估和控制工作環境中的潛在風險。我們依據 ISO 45001 職業健康安全系統及職業安全衛生法規，制定並執行一系列健康與安全管理計畫，確保符合國內外標準，並持續改善職場安全。

風險識別與健康管理

公司設有勞工職業健康服務，並委託專業職業醫學醫師提供臨場健康服務，執行以下健康管理措施：

風險評估與預防：依據 ISO 45001 標準和職業安全衛生法規規則，定期進行職業風險評估，制定控制措施，並透過四大計畫 (健康促進、健康監測、疾病管理、工作環境改善) 降低健康風險。

5.4.4 職業安全衛生之參與、諮商與溝通

本公司關注各部門員工之職業安全衛生議題，依循 PDCA 精神執行職業安全衛生管理工作，並取得 ISO 45001 認證。為確保員工在工作場所的安全，除了制定職業安全衛生政策外，更要求各部門嚴格落實，以確保公司員工在工作時不會暴露於危險環境中，同時也強調員工自我保護的重要性，安排相關教育訓練，建立員工如於工作場所有立即發生危險之虞時，以避免置身於危險之中，可自行避退至安全場所並立即向直屬主管報告等關鍵。

健康檢查與監測：提供每兩年一次一般健康檢查，以及每年針對特定職業風險的特殊健康檢查，確保早期發現職業病風險。

急救與醫療服務：設置專職勞工健康護理人員，提供急救、轉診安排及健康諮詢，以確保員工在突發狀況下能獲得即時醫療支援。

健康教育與員工參與：新進人員入職時接受職業健康培訓，並定期進行健康宣導、衛生教育及安全訓練，提高全員健康意識。

效益評估與持續改進

此外，公司鼓勵員工積極參與健康促進計畫，如健康輔導、壓力管理課程、健康講座。透過這些全方位的措施，公司致力於打造安全、健康、符合國際標準的工作環境，提升員工福祉與企業永續發展。

各部門由職業安全衛生人員負責規劃、推動、監督與查核等工作並推動職安衛管理系統的發展；藉由每季之職業安全衛生委員會會議來審議、協調及建議安全衛生管理事務。

公司不僅保障正職員工，亦將此責任擴展至受公司管控的非員工 (例如承包商、臨時工等)，不僅被納入公司的安全培訓計劃，更要求遵守所有與職業安全衛生相關的規範，以確保職業安全衛生的全面落實。

5.4.5 職業安全衛生之訓練

為確保公司每位同仁皆能夠熟知職業安全衛生法規，以及本公司安全衛生管理機制，定期提供同仁優於法規要求的安全衛生培訓課程。

2024 年本公司員工及承攬商安全衛生培訓課程之訓練總時數分別為 10,730 小時與 423 小時。

本年度詳細課程成果如表

員工安全衛生人員培訓統計		2023			2024		
課程名稱	開課次數	受訓人數	受訓時數	開課次數	受訓人數	受訓時數	
安全衛生基礎觀念	19	599	3,054	15	578	2,778	
健康管理訓練	12	582	2,793	18	711	2,711	
危害性化學品識別	11	302	1,818	10	527	2,640	
輻射防護訓練	1	1	3	1	1	3	
緊急應變及個人防護訓練	7	559	2,779	7	520	2,598	
安全衛生內部稽核訓練	1	14	42	0	0	0	
風險管理訓練	1	24	144	0	0	0	
總計	52	2,081	10,633	51	2,337	10,730	

承攬商安全衛生人員培訓統計		2023			2024		
課程名稱	開課次數	受訓人數	受訓時數	開課次數	受訓人數	受訓時數	
一般安全衛生教育練	7	26	156	26	56	336	
高風險作業教育訓練	3	19	57	7	29	87	
總計	10	45	213	33	85	423	

5.4.6 工作者健康促進

本公司致力於提升員工健康福祉，建立完善的健康管理制度，確保所有員工皆能獲得必要的醫療與健康服務。聘僱勞工健康護理師提供現場健康管理，並針對員工的健康狀況進行分析與個人化健康管理。

勞工健康護理師負責針對新進員工及在職員工的健康檢查結果進行評估，根據個別需求提供健康管理建議及適任性配工建議，確保員工的身心健康與工作適應性。

健康管理服務包含：

定期健康檢查與回診追蹤

提供員工一般健康檢查及特殊職業病檢查，並追蹤健康異常個案，確保員工獲得適當醫療照護。

健康風險分級管理

依據員工健康數據進行風險評估，對高風險族群提供個別化健康輔導與改善方案。

健康異常個案管理與諮詢

針對健康檢查結果異常的員工，由專業醫護團隊提供個別指導、健康教育與進一步醫療轉介建議。

全面健康促進與疾病預防，積極推動健康促進計畫，內容涵蓋：

健康教育與疾病預防

定期舉辦健康講座、衛生教育與慢性病防治課程，提升員工健康意識，降低疾病風險。

高風險員工健康管理

針對健康檢查發現的血壓、血糖、血脂、BMI異常個案，公司安排臨場健康服務醫師進行會診與衛教，並提供個人化健康改善建議。

心理健康與壓力管理

透過心理諮詢、壓力調適課程、職場心理健康講座，確保員工的心理健康與工作平衡。

健康生活推廣與運動計畫

鼓勵員工參與運動社團、健身活動、營養諮詢，透過多元健康方案打造積極健康的職場文化。

項目	內容	人數/場次	補助金額
優於法規健康檢查	健康檢查完成人數	263 人	\$1,018,000
特殊健康檢查	粉塵作業人數	2 人	-
健康宣導講座	辦理多元主題健康講座 4 場；外聘講師健康講座 1 場	5 人/場次	-
CPR+AED 訓練活動	CPR+AED 訓練活動	259 人/共 1 場次	-
身體不適關懷	關懷追蹤人數	22 人	-
母性保護服務	母性保護服務參與人數	5 人	-
癌症篩檢活動	癌症篩檢活動參與人數	263 人	-
醫師臨場服務	醫師臨場服務場次及參與人數	12 場次/ 46 人	-

5.4.7 承攬商職安衛管理

本公司在產品供應鏈和服務執行過程中，積極與供應商、承包商和合作夥伴協同，確保其在職業安全衛生管理方面符合本公司訂立的高標準，並要求其遵守所有適用的職安衛法規。

1. 供應鏈的職安衛評估：定期對所有供應商與承包商進行職業安全衛生評估，包含現場檢驗及文件審查，以確認供應商及承包商對於危害辨識、風險評估及風險控制措施具有足夠完善的規劃。同時，鼓勵供應商及承包商通過相關認證（如 ISO 45001），以確保其安全管理系統可以有效的全面落實。
2. 職安衛條款納入商業條款：在與供應商或承包商簽訂合約前，將明確納入職業安全衛生條款，並要求其承諾遵守本公司的職業安全衛生政策，倘若違反職相關

標準，本公司將評估終止與該商業關係。

3. 危害辨識與風險評估合作：本公司與供應商合作進行危害辨識和風險評估，確保在運營過程中能夠識別並消除潛在的職安衛風險，例如在生產過程中使用危險化學品或高風險設備時，供應商必須採取嚴格的防護措施，並進行員工的安全培訓。

5.4.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司根據 ISO 45001 標準，實施職業安全衛生管理系統，涵蓋了所有員工以及非員工（如承包商、供應商）在各營運據點所進行的工作，其排除一次性或短期性商業關係的承包商。

職業安全衛生管理系統架構—員工與非員工分類				
2024	涵蓋於管理系統內人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工
未經稽核	0	35	0%	100%
經內部稽核	270	0	100%	0%
經外部組織稽核或認證	270	0	100%	0%
2024 年組織總人數				
員工	非員工			
270	35			

5.4.9 職業傷害

本公司對所有部門的職災資料進行定期統計，2024 年度工時總數達 523,448 小時，未發生任何導致死亡的職業傷害。全年共發生 4 起職業傷害事故，均為人員被撞、被捲夾、被切割擦傷或跌倒所致。針對機械設備引發的職安事件，未有重大裁罰。

為進一步強化職業安全環境，本公司已在內部管理中針對事件進行檢討，並提出矯正與預防措施，改善設備操作流程，並持續加強安全宣導，以提升同仁的安全操作意識。此外，所有非員工工作者近年來均無發生工傷意外，亦無任何工作日損失的情況。

年份	工作 總時數	職災			職業傷害所造成 的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害 比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害數			
2024	523,448	0	0	4	0	0	7.641637756
2023	553,264	0	0	5	0	0	9.03727696
2022	562,592	0	0	2	0	0	3.55497412

5.4.10 職業病統計

本公司每年透過危害辨識及風險評估，識別出各部門潛在的職業病風險，包括工作場域的重複性操作、噪音及化學品接觸等。為有效降低職業病發生，本公司針對不同危害提供相對應的管控措施，為長期暴露於危害風險較高的員工給予多重保護，如為暴露於高噪音環境的員工提供拋棄式耳塞，以降低職業病發生風險。

針對發生職業病之員工，本公司除給予相應的醫療協助外，亦會進行不影響薪資報酬的短期工作調整，同時，將由職業安全衛生專責同仁共同討論改善方案，以降低職業病發生率。

員工職業病統計				非員工職業病統計			
2024	可記錄職業病案件 數	職業病所造成的死 亡數量	職業病所造成 的死亡比率	2024	可記錄職業病案件 數	職業病所造成的死 亡數量	職業病所造成 的死亡比率
員工	0	0	0%	非員工	0	0	0%
職業病的主要類 型	肌肉骨骼疾病 粉塵作業 噪音作業			職業病的主要類型	肌肉骨骼疾病		

附錄

6

- 6.1 GRI 內容索引表
- 6.2 氣候相關資訊
- 6.3 永續會計準則 SASB 內容索引表
- 6.4 TCFD 內容索引表
- 6.5 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

6.1 附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	萬達光電已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容			
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021			
適用的 GRI 行業準則	不適用			
GRI 編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	14	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	14	
2-7	員工	5.1 員工概況	58	
2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	58	
2-9	治理結構與組成	3.1.2 董事會	21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.2 董事會	21	
2-11	最高治理單位的主席	3.1.2 董事會	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.2 董事會	21	
2-13	衝擊管理的負責人	3.1.3 功能性委員會	24	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.3 功能性委員會	24	
2-15	利益衝突	3.1.2 董事會	21	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.2 董事會	21	

2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2 董事會	21	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.2 董事會	21	
2-19	薪酬政策	3.1.3 功能性委員會	24	
2-20	薪酬決定流程	3.1.3 功能性委員會	24	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	保密規定限制/薪資屬於內部機密，不進行揭露
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
2-23	政策承諾	3.1.5 倫理誠信	29	
2-24	納入政策承諾	3.1.5 倫理誠信	29	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.5 倫理誠信	29	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.5 倫理誠信	29	
2-27	法規遵循	3.5.2 法規遵循	35	
2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	18	
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	5	
2-30	團體協約	5.2.1 團體協約	63	本公司無成立相關工會，無團體協約
GRI 3 : 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 決定重大主題的流程	7	
3-2	重大主題列表	1.4 重大主題列表	11	
3-3	重大主題管理	1.5 重大主題之管理	11	
經濟面				
★經濟績效				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 營運績效	31	
GRI 201 : 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	31	

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.3 營運績效	31
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3 營運績效	31
201-4	取自政府之財務援助	3.3 營運績效	31
★資訊安全管理			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.6. 資訊安全管理	36
自訂重大主題	自訂	3.6. 資訊安全管理	36
★研發創新			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.7 研發創新	38
自訂重大主題	自訂	3.7 研發創新	38
★客戶關係管理			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.8 客戶關係管理	41
自訂重大主題	自訂	3.8 客戶關係管理	41
環境面			
★溫室氣體管理			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 溫室氣體管理	49
GRI 305 : 排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	49
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	49
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	49
305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體管理	49
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	49
305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.2 溫室氣體管理	49

★廢棄物管理

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 廢棄物管理	51
GRI 306 : 廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	51
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	51
306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	51
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	51
306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	51

社會面

★薪酬福利及員工照護

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 薪酬福利及員工照護	60
GRI 401 : 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.2 薪酬福利及員工照護	60
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 薪酬福利及員工照護	60
401-3	育嬰假	5.2 薪酬福利及員工照護	60

★職業安全與健康

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.4 職業安全及衛生	67
GRI 403 : 職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全及衛生	67
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全及衛生	67
403-3	職業健康服務	5.4 職業安全及衛生	67
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職業安全及衛生	67
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全及衛生	67

403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全及衛生	67
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	5.4 職業安全及衛生	67
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全及衛生	67
403-9	職業傷害	5.4 職業安全及衛生	67
403-10	職業病	5.4 職業安全及衛生	67
★人才招募與培育			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3 人才招募與培育	63
GRI 404 : 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才招募與培育	63
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才招募與培育	63
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才招募與培育	63

6.2 附錄二、氣候相關資訊

6.2.1 氣候相關資訊

項目	內容	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。	4.1 氣候變遷	43
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)。	4.1 氣候變遷	43
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷	43
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷	43
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候變遷	43
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候變遷	43
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 氣候變遷	43
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。	4.1 氣候變遷	43
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	4.1 氣候變遷	43
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	4.1 氣候變遷	43
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	4.1 氣候變遷	43

6.2.2 產業別永續指標資訊---不適用

6.3 附錄三、永續會計準則 SASB 內容索引表--電氣與電子設備

揭露主題

主題	代碼	揭露指標	揭露情況/ 報告內容章節對照	性質	衡量單位
能源管理	RT-EE-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比、及(3)再生百分比	(1) 總能源消耗量：26,249.01 十億焦耳。 (2)91.7% (3)8.3%	量化	十億焦耳 (GJ)·百分比 (%)
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	(1)無產生有害廢棄物重量。 (2)無再循環百分比。(未使用有害物質)	量化	公噸(t)·百分比(%)
	RT-EE-150a.2	(1)應通報洩漏之次數及彙總數、(2)回收量	(1)無產生有害廢棄物重量。 (2)無回收量。(未使用有害物質)	量化	次數·公斤(kg)
產品安全	RT-EE-250a.1	(1)公布召回之次數、(2)召回單位之總數量	發出召回的數量 0 次、 發出召回的總量 0 件	量化	數量
	RT-EE-250a.2	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	新臺幣 0 元	量化	表達貨幣
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	無使用需申報物質。	量化	按收入計算之百分比(%)
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	新臺幣 0 元(本公司產品非供應終端使用者)	量化	按收入計算之百分比(%)
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	新臺幣 0 元(本公司產品非供應終端使用者)	量化	表達貨幣

材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	本公司除了確保零部件材料符合 RoHS、REACH、無鹵等無有害物質要求與不是來自於衝突礦區外，同類零部件至少導入 2 家供應商之採購策略，並按工廠地理位置進行風險管理以分散供貨風險。同時配合各國廢棄產品回收政策進行貴金屬與稀有金屬回收的循環再利用	討論及分析	不適用
企業倫理	RT-EE-510a.1	預防(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	三、誠信治理	討論及分析	不適用
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	新臺幣 0 元	量化	表達貨幣
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	新臺幣 0 元	量化	表達貨幣

活動指標

主題	代碼	活動指標	揭露情況/ 報告內容章節對照	種類	衡量單位
活動指標	RT-EE-000.A	生產數量，按產品類別劃分	電阻及電容式觸控面板 390 仟片	量化	數量
	RT-EE-000.B	員工人數	270 人	量化	數量

6.4 附錄四、TCFD 內容索引表

面向	TCFD 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43

風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1.1 氣候變遷風險管理與因應	43

6.5 附錄五、聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

聯合國於西元 2015 年通過 2030 永續發展議程，提出 17 項全球邁向永續發展的核心目標，藉此引領政府、地方政府、企業、公民團體等行動者，在未來 15 年間的決策、投資與行動方向，共同創建「每個國家都實現持久、包容和永續的經濟增長和每個人都有合宜工作」的世界，一個得以永續的方式進行生產、消費和使用從空氣到土地、從河流、湖泊和地下水到海洋的各種自然資源的世界。

萬達光電將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件及溫室氣體減排，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，萬達光電能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

	SDGs	本公司呼應 SDGs 的作為
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	1. 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 2. 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	3.9 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。	定期進行安全衛生教育訓練及宣導，提升廠區安全及同仁風險意識。 透過健康管理措施、健康促進活動之舉辦，積極建構健康職場。 提供員工優於法令的健康檢查及安排醫護臨場服務。

<p>4 教育品質</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<p>1. 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</p> <p>2. 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</p>
<p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<p>落實兩性平權，建立性騷擾預防機制與申訴管道。</p> <p>實施母性保護措施及育嬰留職停薪制度。</p>
<p>7 可負擔的潔淨能源</p>	<p>7.1 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源</p>	<p>宣導節能減碳，身體力行。</p>
<p>8 有尊嚴的工作和經濟增長</p>	<p>8.5 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p>	<p>對於不同種族、語言、婚姻狀態、性別、年齡、宗教或政治立場之應徵者均平等對待，並透過公開、公平的遴選程序招募員工。</p>
<p>9 工業化、創新及基礎建設</p>	<p>9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。</p>	<p>1. 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率高於 2%。</p> <p>2. 每年對於研發創新有具體成效之員工或小組成員給予表揚並頒發獎金</p>
<p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<p>1. 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。</p> <p>2. 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。</p>

	<p>12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有 效率的使用。</p> <p>12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期出版永續報告書報導永續作為 2. 與供應商共同提升 ESG 績效 3. 原物料及生產所需設備優先採購低碳高效能產品
	<p>13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬定氣候風險管理與因應作為 2. 將因應措施納入年度策略規劃 3. 加強碳管理
	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 2. 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。