



萬泰物流
2024年永續報告書
Sustainability Report

Contents

目錄

經營者的話	01
關於本報告書	03
利害關係人鑑別與議合	06

Chapter 1- 關於萬泰 21

公司簡介	22
企業背景及組織概況	23
營運績效	28
外部倡議	29

Chapter 2- 公司治理 30

公司治理架構	31
風險管理	36
資訊安全管理	37
客戶服務管理	41

Chapter 3- 永續供應鏈 43

供應鏈管理	44
供應鏈風險評估	46

Chapter 4- 環境永續 48

氣候變遷策略	49
溫室氣體管理	57
能源管理	58
水資源管理	59
氣候行動	61

Chapter 5- 友善職場 62

員工概況	63
健康職場	72
人才培育	77
勞資共好	81
樂活職場	82

Chapter 6- 社會共榮 87

物資捐助	88
志工投入	89
產學合作	90
體育推手	92

附錄 93

GRI準則指標對照表	94
氣候相關資訊	101
SASB指標	102
證書及認證	103

經營者的話

在全球經濟與市場環境劇變的時代，萬泰物流能夠穩健前行，關鍵在於每一位夥伴的努力與付出。你們的專業、敬業與團隊精神，不僅讓我們得以從容應對市場變化，更推動公司在競爭激烈的產業中不斷進步，持續創造價值。無論是精準掌握市場趨勢、優化物流運作、提升客戶服務，還是在永續發展的道路上不斷精進，每一位夥伴的投入，都是萬泰物流前進的動力。我們深知，企業的成功不僅來自於卓越的營運模式與市場競爭力，更來自於員工的成長與幸福。因此，我們致力於打造一個有溫度、重視員工福祉的職場環境，讓每位夥伴都能安心發展、發揮所長，並在這裡找到歸屬感與成就感。

為了讓大家在萬泰物流擁有更好的職涯發展與生活品質，我們持續推動多元化的員工福利與培訓計畫，包括專業技能培訓、人才發展機制、健康與身心照護計畫及工作與生活平衡措施，期盼每位夥伴都能在萬泰物流的舞台上發揮潛能，成就自我，並與公司共同成長。

全球挑戰與企業責任

2024年4月中旬，阿拉伯聯合大公國遭遇75年來最大暴雨，杜拜單日降雨量超過142毫米，遠超往年全年降雨量97毫米，對機場、道路及公共設施造成嚴重影響。這場極端氣候事件呼應了聯合國秘書長古特瑞斯所言：「氣候的定時炸彈正在倒數」（climate time bomb is ticking）。除了氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，2024年全球經濟復甦趨緩、地緣政治衝突加劇，包括俄烏戰爭、以巴衝突及中美科技封鎖與貿易保護等不確定性，對全球貿易發展和供應鏈造成巨大影響。在此大變動時代，如何提升競爭力並持續精進，是企業最重要的課題。

永續發展的承諾與行動

萬泰物流不僅追求營運績效成長，也積極參與環境永續、社會共榮及公司治理等永續發展議題。雖非公開發行公司，我們仍比照上市公司，於2024年成立「永續發展工作小組」，負責規劃、推動企業內各項永續發展目標，並透過定期教育訓練與分享，讓ESG理念深植於每位同仁。

環境永續

為有效管理氣候風險，萬泰物流通盤考量營運過程中可能對環境造成的影響，訂定企業永續長程目標，落實減碳、節電、節水，並降低人均廢棄物及影印用紙。此外，員工亦積極參與減碳種樹活動，透過身體力行培養永續共識，共同為地球盡一份心力。

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

經營者的話

社會共榮

萬泰物流致力於打造安心職場，積極取得ISO 45001系統驗證，確保內外勤同仁的工作安全，並透過多元健康促進活動關懷員工身心健康。2024年，公司榮獲衛福部及台北市政府「安心場所認證」、台北市政府「優良哺乳室認證」，並獲人力銀行「幸福企業金獎」，展現我們推動多元包容友善職場的努力。

公司治理

萬泰物流在維護股東權益、強化董事會職能、重視利害關係人權益及推動永續發展方面持續進步，由永續發展工作小組擬定計畫並定期追蹤成效。我們自2022年起取得ISO/IEC 27001資訊安全管理系統認證，至今保持資安零事故，確保企業與客戶的資通安全。

展望未來

展望未來，萬泰物流將持續深化三大永續面向，降低對地球環境的影響，建立平等包容的企業文化，並強化公司治理。我們將堅守誠信經營原則，致力於資訊安全與客戶個資保護，並攜手內外部利害關係人，共同成就更多永續願景。

萬泰物流集團 董事長



關於本報告書

萬泰物流供應鏈股份有限公司 (以下簡稱「萬泰物流」) 發行之永續報告書，為第一年出版之永續相關資訊。萬泰物流秉持透明公開、永續共好的精神，參考全球永續性報告協會 (Global Report Initiative，簡稱GRI) 於2021年全球發佈的通用準則 (Universal Standards 2021) 進行內容撰寫。每年度出版一次透過報告書經濟、環境、社會之企業永續發展概況與利害關係人溝通，同時展現具體永續績效。

報告書框架與撰寫原則

本公司 2024年永續報告書依據相關準則、框架、法規進行編製，重點在於辨識各永續主題對經濟、環境與社會 (含人權) 的衝擊程度。透過重大性分析模式，鑑別並優先排序重大永續主題，進而分析相關策略、目標和措施，作為報告書資訊揭露的基礎。相關內容及指標索引詳如附錄。：

發布單位	準則 / 框架 / 倡議 / 法規
聯合國 (The United Nations, UN)	參照「聯合國全球永續發展目標」 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)
全球永續性標準理事會 Global Sustainability Standards Board (GSSB)	依循「GRI 2021公布通用準則2021」 (GRI Universal Standards 2021)
國際永續準則委員會 International Sustainability Standards Board (ISSB)	參照「SASB準則」 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board (FSB)	參照「氣候相關財務揭露框架」 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
臺灣證券交易所	參考「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

報告範疇與揭露期間

本報告書資料涵蓋期間自2024年01月01日至2024年12月31日止，包含管理方針、重大主題、執行方案、績效表現等資訊。揭露邊界以萬泰物流為主體，包含經濟、環境和社會三大面向。經濟績效範疇包括合併財報子公司萬泰倉儲股份有限公司（萬泰倉儲）、凱泰國際展覽物流股份有限公司（凱泰國際）、安泰國際物流股份有限公司（安泰物流）、耀鵬國際物流股份有限公司（耀鵬物流）、智慧海豚股份有限公司（智慧海豚）及泰電國際股份有限公司（泰電國際），惟各子公司在整體營收中的影響極為有限。環境面與社會面主要範疇為萬泰物流母公司。

報告書財務數據資料係引用經會計師查證後之資訊，若績效涵蓋邊界不同，將於報告書特別說明。其他非財務數據則由萬泰物流自行彙總各單位提供資料，並審查確認相關數據以符合本報告誠信透明揭露原則。考量可比較性，部分績效資訊一併揭露近2-3年之數據。資料計算範疇與基礎改變之情形，於該段落附註說明。

報告書管理流程與發行

流程	作法
初稿蒐集、內部數據查證	各權責單位提供數據資料、績效指標等，並由永續推動小組進行數據查核。
報告彙編	永續推動小組整合編撰、校對修訂。
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。

首次出版日期：2025年6月

本次出版日期：2025年6月

本次出版日期：2025年6月

發行頻率：每年度

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書。若您對本報告書或萬泰物流有任何疑問或建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將本報告書公布於官網以利查詢。

萬泰物流供應鏈股份有限公司

地址：104臺北市中山區八德路2段308號5樓

官方網站：<https://scm.dolphin-gp.com/en>

聯絡電話：02-2545-9900

電子郵件信箱：hr@dolphin-gp.com

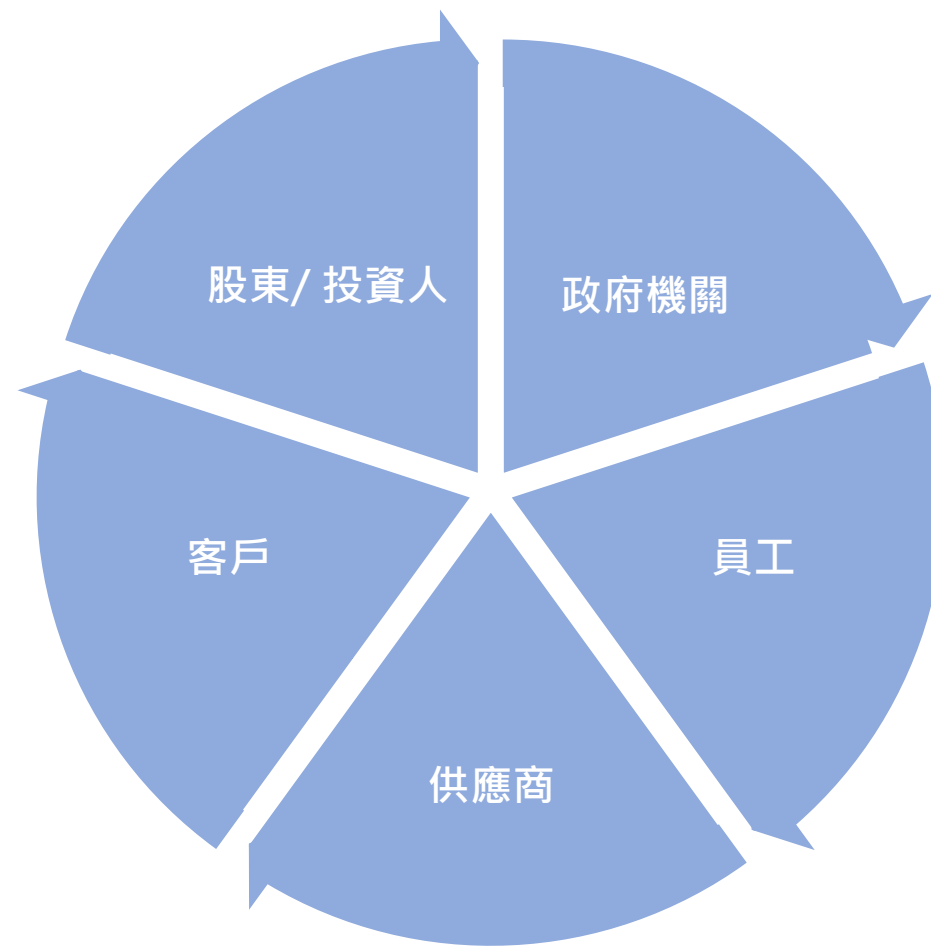


利害關係人鑑別與議合

利害關係人鑑別

萬泰物流透過企業內各部門營運往來所接觸對象，根據受本公司活動、服務影響程度，參考 AA1000 SES 就依賴性、責任性、張力(關注度)、影響性及多元觀點五大面向進行鑑別，並依此擬定主要管理方針與執行計畫，以回應利害關係人需求與期待。本公司每年持續追蹤市場趨勢回顧並檢視利害關係人群體，2024年經過內部訪談確認後，共 5 個主要利害關係人，包含政府機關、股東/投資人、員工、客戶及供應商。

我們為了全面了解利害關係人關注的議題，以及這些議題對公司造成的實際或潛在影響，我們透過各種雙向、持續的溝通管道，積極與各類利害關係人互動，收集和回應他們關注的問題。本公司應透過新聞稿、報告書及網站等溝通管道，告知利害關係人最新進展，並提供利害關係人平衡、客觀及精確一致的資訊，協助其了解相關問題、選擇、機會及解決方案。建立了多元且運作流暢的溝通管道，每年透過定期與不定期的多元溝通管道，包括實體 / 線上會議、專責單位溝通、電話、Email、官網專區與各類利害關係人進行溝通，並收集其回饋的資訊與關心的議題，針對各利害關係人族群關注的議題妥適回應。



關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

利害關係人溝通

各部門透過平時業務往來、例行調查、訪談分析等方式與利害關係人進行溝通，依業務性質各利害關係人所關注之議題有差異，故藉由多元化之溝通管道，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點調整營運管理，且針對利害關係人關注重點給予適切之回應。

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2024年溝通績效
政府機關	遵循政府法規，取得政府支持並共同合作。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與風險管理 資訊安全與客戶隱私 	親自拜訪、電話溝通、公文函文往返、公司資訊申報、E-Mail等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> 2024年未發生重大違反法規事件 2024年未發生貪腐或違反誠信事件
股東/投資人	爭取股東/投資人對公司營運的支持。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與風險管理 營運績效 誠信經營及法規遵循 創新研發 品質管理 	公司年報(每年)企業官方網站、電話、E-Mail等(不定期)	營業數據定期提供予股東會
客戶	全球在地化的客戶服務與透明即時的多元化溝通管道。	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全與客戶隱私 誠信經營及法規遵循 品質管理 	定期對客戶進行滿意度調查/問卷(每年)企業官方網站、網路社群媒體、客戶服務專線及信箱、專人處理消費者服務問題等(不定期)	本年度滿意度調查符合預期
員工	吸引並培養優秀人才，提升企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 人才招聘與培育 員工薪資與福利 員工培訓與訓練 	勞資雙方會議(每季)、職業安全衛生會議(每季)、年度績效(每年)、內部外部教育訓練、企業內部網站、員工滿意度調查等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> 2024年 共舉辦 4 場勞資會議 教育訓練總時數5,715小時 線上課程修課共13,311堂
供應商	公司的重要夥伴，提供更優質服務，共同創造業績成長。	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營及法規遵循 資訊安全與客戶隱私 品質管理 	供應商管理與稽核、廠商服務專員、專人拜訪、電話、會議等(不定期)	定期稽核與評鑑供應商

重大主題鑑別與分析流程

重大主題鑑別

為追求企業永續發展，萬泰物流持續關注國際之企業永續發展趨勢，參考相關永續揭露標準，及國際標竿企業和國內同業之重大議題，每年檢視與調整本公司之重大主題。本公司遵循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之「永續性報導準則 (GRI Standards) : 2021年版」，依該準則之中《GRI 3：重大主題》之指引與精神，於2024年重新進行重大主題鑑別，並依各主題之正面永續影響及負面永續衝擊進行評分。透過內部研討與後續問卷回收統計分析、高階主管溝通訪談及永續發展工作小組會議討論後，共鑑別出 8項重大主題。

蒐集彙整永續議題	萬泰物流永續發展工作小組參考GRI 永續性報導準則(GRI Standards)、責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、氣候相關財務揭露規範(TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、證交所公司治理指標及公司永續發展目標，彙整24項永續議題。
重大議題調查	依據利害關係人對主題重視程度及對公司衝擊程度，將各主題評估結果進行顯著性評分計算，作為本公司判斷重大性參考依據。永續發展工作小組透過高階主管訪談及內部評估，對各永續議題進行「發生可能性」與「衝擊程度」兩面向進行分析，以了解各主題對環境、經濟與人群面向的影響程度。
重大主題鑑別	依前述蒐集資料，進行顯著性評分計算後，透過內部相關單位主管由公司策略角度及外部永續顧問針對議題位置分佈的合理性提出建議，並進行調整。最後由永續發展工作小組依照國際趨勢評估後，鑑別出8項重大議題。
重大主題設定及管理	依鑑別結果建立重大議題管理方針與目標，並由永續發展工作小組向董事會報告。未來重大主題的管理方針與目標將每年審視管理，而重大主題鑑別流程將視情況評估執行效率，藉此檢核永續議題的正、負面衝擊程度，讓經營團隊有效分配資源，同時內、外部供利害關係人檢視經營成效。

2024年重大主題列表

重大主題	正/負面衝擊說明
1 公司治理與風險管理	建立良好的公司治理制度，可保障公司營運穩健發展。若公司治理未落實，不重視誠信經營，增加違反商業倫理規範的風險，產生貪腐或賄絡行為將重創公司形象。
2 營運績效	公司營運績效受惠於國際海空運活絡，帶動集團營收成長，惟亦面臨市場波動、原物料上漲及政策變動等風險挑戰，需持續強化永續治理與風險控管。
3 誠信經營及法規遵循	公司落實法令遵循及誠信經營有助於強化公司聲譽、吸引投資與穩定合作關係，惟若內控機制鬆散或員工違規，恐引發法規風險與信任危機，損害企業永續價值。
4 品質管理	嚴謹的品質管理有助於提升客戶滿意度與品牌信任，強化市場競爭力；惟若品管疏漏或協力廠商失誤，恐導致客訴、重工與聲譽損失，影響營運績效。

重大主題	正/負面衝擊說明
5	<p>環保法令遵循</p> <p>遵循環保法令有助於降低環境風險與爭議，提升企業形象與綠色競爭力；反之，若違反法規，將面臨罰鍰、工程延宕與社會信任損失，影響永續發展。</p>
6	<p>人才招聘與培育</p> <p>有效的人才招募與培育能強化組織韌性、提升專業素質與創新動能，進而帶動整體營運與永續績效表現。反之，若招募不利或培訓機制不足，將造成關鍵人力流失、職能落差與內部斷層，影響企業長期競爭力與永續發展基礎。</p>
7	<p>員工薪資與福利</p> <p>提供具競爭力的薪資與完善福利有助於吸引優秀人才、提升員工滿意度與留任率，強化企業穩定與向心力。反之，若薪資結構不具吸引力或福利制度不健全，易導致員工流動率上升、士氣低落，進而影響工作效率與企業形象。</p>
8	<p>勞資關係</p> <p>健全的勞資關係有助於營造和諧職場氛圍、提升溝通效率與組織凝聚力，強化企業穩定運作與永續發展基礎。反之，若缺乏透明溝通或忽視員工權益，可能引發勞資爭議、工時糾紛與流動率上升，進而衝擊企業形象與營運績效。</p>

重大主題一覽及衝擊範圍

類別	重大主題	重要性	對應GRI	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	中游 (萬泰)	下游	
經濟面	公司治理與風險管理	落實公司治理精神，企業對外資訊公開透明，並有效監督及嚴格控管之風險管理，以期企業永續發展。	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	●	●	●	公司治理
經濟面	營運績效	良好的營運績效同時強化公司應對外部風險的韌性，提升利害關係人對企業的信任與支持。	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	●	●	●	關於萬泰
經濟面	誠信經營及法規遵循	唯有建立透明、公正且符合法規的經營原則，才能贏得客戶、投資人、供應商與社會大眾的長期信任。	GRI 2-27 GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3	●	●	●	公司治理
經濟面	品質管理	良好的服務品質才能符合客戶期待，方能維持並擴大產品市占率。	GRI 3-3	▲	●	●	永續供應鏈
環境面	環保法令遵循	環保法令的遵循不僅展現企業對社會與生態的尊重，也為公司爭取政府與社會的信賴，奠定長期穩健發展的基礎。	GRI 2-23 GRI 2-27 GRI 3-3	●	●	●	公司治理 環境永續

● 直接影響 ● 間接影響 ▲ 商業關係影響

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

類別	重大主題	重要性	對應GRI	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	中游 (萬泰)	下游	
社會面	人才招募與培育	擁有質量俱佳的人才是企業最重要的資本，企業持續打造優於法令福利制度，讓同仁以身為公司同仁為榮。	GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 404-3		●	●	友善職場
社會面	員工薪資與福利	企業唯有持續打造優於法令福利制度，才能照顧員工的家庭及生活，提升同仁對於公司的向心力與安心感，提高招募及留任的成功率。	GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-2		●	●	友善職場
社會面	勞資關係	公司建立開放溝通、互信互重的勞資對話機制，不僅能預防勞動爭議與法律風險，更能展現企業對勞工人權的重視，進而增加品牌好感度。	GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3		●	●	友善職場

● 直接影響 ● 間接影響 ▲ 商業關係影響

重大主題

公司治理與風險管理

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3、GRI201-1、GRI 201-2、GRI 201-3

政策或承諾

健全公司治理與風險管理，強化董事會職能與內部稽核，落實誠信經營，確保營運透明穩健。

指標及目標

短期目標 (2025年)

強化內控制度、法遵與董事會運作效率。

中長期目標 (2025年~2030年)

持續配合主管機關及法令規定訂定相關制度，加強公司治理及風險管理。

2024年績效

- 無重大違法裁罰事件發生。

行動及計畫

- 定期檢視董事會與功能性委員會運作效能，強化多元背景與獨立性。
- 完善資訊透明機制，強化官網及永續報告書揭露品質。
- 推動全員誠信經營教育訓練，提升風險辨識與通報意識。
- 對高風險事項進行情境模擬與預警測試，提升組織韌性。

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

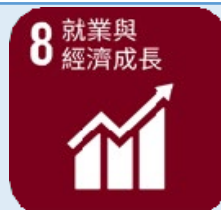
友善職場

社會共榮

重大主題

營運績效

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3、GRI201-1、GRI 201-2、GRI 201-3

政策或承諾

本公司承諾穩健經營與永續發展，追求營收成長與風險控管並重，致力提升股東報酬與顧客價值，確保企業長期競爭力。

指標及目標

短期目標 (2025年)
穩定推進現有業務之開發與行銷進度。

中長期目標 (2025年~2030年)
提升企業市值與品牌影響力，邁向國際物流領導品牌。
完善風險管理與財務韌性機制，增強抗市場波動能力。

2024年績效

2024年營收達65億。
2024年稅後盈餘達超過5億元。

行動及計畫

- 強化國際局勢動態分析，靈活調整產品策略與定價模式。
- 優化資產配置與成本控管機制，確保業務開發與投資報酬最大化。
- 完善資訊透明機制，強化官網及永續報告書揭露品質。

重大主題

誠信經營與法規遵循

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 2-27、GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3

政策或承諾

恪守誠信經營原則，落實反貪腐政策及舉報機制，建立透明、公平、合規的企業文化，致力於成為值得信賴的永續企業。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 公司未發生任何貪腐、賄絡之行為。
- 公司未被政府機關針對違法事件裁罰。

中長期目標 (2025年~2030年)

- 精進誠信經營與反貪腐宣導與訓練，每年1-2次。
- 遵守相關法令法規，避免產生重大裁罰事件發生。

2024年績效

- 無重大違法裁罰事件發生。
- 無任何重大賄絡或貪腐事件。

行動及計畫

- 規劃制定並落實《誠信經營守則》、《員工行為準則》及相關內部控制機制。
- 將誠信條款納入供應商合約，強化供應鏈道德責任。
- 強化利害關係人溝通，透過官網與報告書揭露誠信經營落實情況與成效。
- 規劃定期辦理全體員工及主管之誠信經營與反貪腐教育訓練。

重大主題

品質管理

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3

政策或承諾

恪守「服務第一、顧客至上」之核心理念，確保與服務達成高標準，並以科學數據與顧客回饋為基礎，驅動品質決策與優化流程。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 優化顧客滿意度意見回饋並設立KPI監控指標。

中長期目標 (2025年 ~ 2030年)

- 建構跨部門品質改善小組，推動持續改善文化。
- 打造符合國際水準的服務品質。

2024年績效

- 2024年度取得ISO 9001認證。

行動及計畫

- 定期檢視並修訂《品質管理手冊》與標準作業流程 (SOP) 。
- 精進顧客回饋與客訴處理流程，強化服務品質與滿意度。
- 針對服務流程及客戶滿意度實施階段性品質自主檢查。

重大主題

環保法令遵循

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 2-23、GRI 2-27、GRI 3-3

政策或承諾

環境保護與污染防治是企業的職責，本公司嚴格遵守環保法令，以期達成零違規的目標。本公司若有產生環保缺失情況，必追蹤至缺失改善為止，以免造成社會誤解。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 公司未被政府機關針對環保案件裁罰。

中長期目標 (2025年~2030年)

- 強化環保績效數據化管理，提升申報效率與資料正確性。
- 積極參與國內外永續倡議，與主管機關共同推動產業環保提升。

2024年績效

- 全年度無重大環保法規違規紀錄，合規率達 100%。

行動及計畫

- 定期盤點並更新產業適用之環保法規 (如廢棄物管理等)，確保合規無虞。
- 發生違規事項時立即啟動通報與改正機制，並檢討制度缺口以防再犯。
- 建置倉儲時進行環境影響評估與監測，落實施工期間污染防制。

重大主題

人才招募與培育

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 201-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 404-1、GRI 404-3

政策或承諾

持「適才適所、共好成長」的人才理念，建立公平透明的招募與晉升制度，支持員工職涯發展與學習動能，鼓勵內部輪調與跨部門學習。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 強化招募通路與徵才效率，補足關鍵職缺人力。
- 增加員工平均受訓時數，提升整體培訓涵蓋率。
- 數位學習平台，提升學習便利性與訓練成效追蹤能力。

長期目標 (2025年~2030年)

- 推動跨部門人才培育計畫，培養高潛力接班梯隊。

2024年績效

- 每年檢視教育訓練平均時數及投入經費。
- 定期檢核員工績效及職涯發展。

行動及計畫

- 擴大與校園合作，吸引優秀人才加入。
- 強化績效管理與學習成果評估，提升培訓效能與人才留任率。
- 規劃年度教育訓練課程，涵蓋專業技能、ESG知識與領導力培養。

重大主題

員工薪資與福利

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 201-3、GRI 401-2

政策或承諾

建立具市場競爭力之薪資架構，保障員工基本生活與工作尊嚴，並定期檢視薪酬政策是否符合性別平等與公平待遇原則。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 完善薪資結構與獎酬制度，確保具市場競爭力。
- 強化員工健康檢查、團保與生活補助等基礎福利措施。
- 定期檢視基本薪資與加班給付，符合勞基法與公平原則。

中長期目標 (2025年~2030年)

- 擴大福利多樣性，例如遠端辦公、育兒支持、彈性工時等制度。

2024年績效

- 基本薪資均符合或高於法定標準。

行動及計畫

- 落實離職員工進行離職訪談，以針對離職原因進行具體改善方案。
- 定期進行薪資市場調查，調整薪酬結構以維持市場競爭力。
- 推動績效獎酬連動制度，依據部門與個人表現進行獎金分配。

重大主題

勞資關係

連結之SDGs



對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 201-3、GRI 401-2

政策或承諾

承諾遵守《勞動基準法》及相關勞動法令，保障員工基本權益，並致力打造安全、尊重與包容的工作環境，減少勞資爭議發生。

指標及目標

短期目標 (2025年)

- 每年勞資溝通會議完成率100%。
- 員工離職率低於15%。
- 薪資及福利維持同業水平。

長期目標 (2025年~2030年)

- 每年勞資溝通會議完成率100%。
- 員工離職率低於10%。

2024年績效

- 職業安全衛生違反件數0件
- 職場不法侵害違反件數0件

行動及計畫

- 定期召開勞資會議 (每季一次)，促進雙方意見交流與共識建立。
- 定期檢視工時、加班制度，確保符合法規並兼顧員工健康。
- 深化員工關懷與職場友善，提升工作滿意度與組織向心力。

- ◆ 公司簡介
- ◆ 企業背景與組織概況
- ◆ 營運績效
- ◆ 外部倡議



關於萬泰1

公司簡介

公司主要業務

萬泰物流供應鏈股份有限公司(Dolphin Logistics Supply Chain Management Co., Ltd.) 創立於1995年，致力於提供全方位的供應鏈解決方案，涵蓋海運、空運、陸運、倉儲、報關、訂單管理及綜合物流服務。作為亞洲區域領先的物流企業之一，萬泰物流在全球多個主要經濟體設有據點，形成廣泛且穩定的國際物流網絡，確保客戶能夠獲得高效、安全及創新的運輸與供應鏈管理服務。

全球佈局與業務範圍

萬泰物流集團以台灣為營運總部，在中國大陸、東北亞、東南亞、美洲及歐洲等地區均設有服務據點，並與全球知名航運及航空公司建立長期合作夥伴關係，確保貨物流通的即時性與穩定性。公司提供以下核心業務服務：

- 海空運承攬：包含貨櫃運輸、散裝運輸、特殊貨物運輸、門到門服務等。
- 陸運與倉儲：整櫃拖車、倉儲物流服務及供應鏈整合管理。
- 智慧物流與數位轉型：採用大數據分析技術，提升貨物流通效率及可視化程度。
- 綠色物流：推動低碳運輸模式，優化供應鏈管理，降低碳排放，積極發展環保物流服務。

展望未來

萬泰物流集團積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將環境保護、社會責任與公司治理 (ESG) 納入營運策略，致力於建立負責任的供應鏈管理體系，提升物流產業對氣候變遷的應變能力。未來我們秉持「誠信、專業、創新、永續」的核心價值，將持續強化供應鏈數位轉型與環保物流技術，為全球客戶提供更智慧、更綠色的物流解決方案。我們將與全球夥伴攜手合作，共同打造更高效、更低碳、更有韌性的供應鏈體系，邁向永續發展的新時代。

公司名稱

萬泰物流供應鏈股份有限公司

行業別	航運業
設立日期	1995年7月
總部位置	台灣
實收資本額 (單位：新台幣)	400,000,000
2024年度營收 (單位：仟元新台幣)	6,552,741
全球員工人數	1,349人
台灣員工人數	533人
海內外營運據點	中國大陸、東南亞、東北亞、美洲、歐洲
主要業務	海、陸、空運貨物承攬、物流操作、報關、展覽、倉儲設計與營運、特殊貨物物流、跨境電子商務、客製化供應鏈及智慧物流解決方案。

註：本公司資料截至2024年12月31日

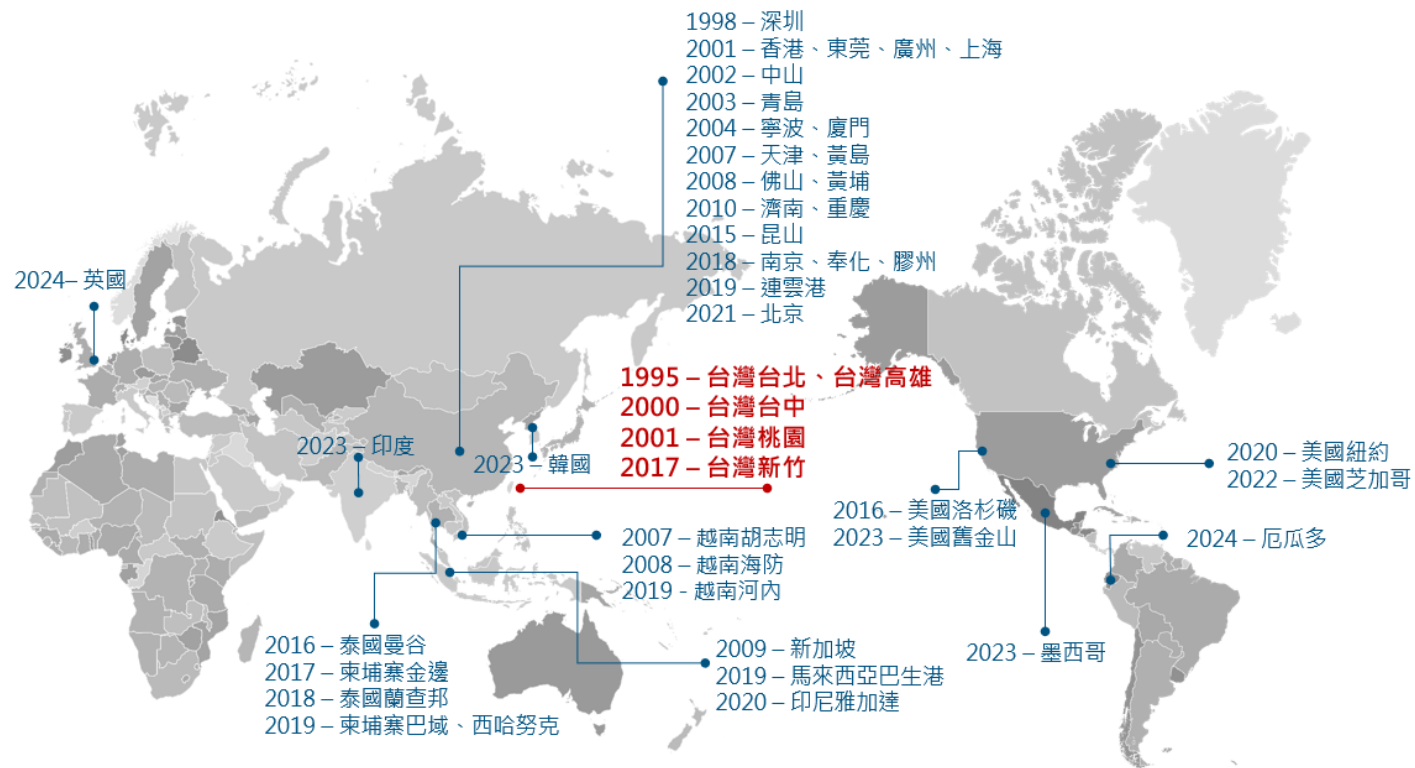
企業背景及組織概況

創新與服務提升

為提供更具競爭力的服務，萬泰物流集團成立了「全球運價中心」，依據客戶需求提供彈性、具市場競爭力的運費選擇，讓客戶能精準掌握物流成本與效益。此外，我們積極開發及引進數位科技與資訊技術，導入線上即時監控、異質平台、貨物追蹤系統，並透過專業資安技術確保數據安全，全面提升物流運營效率與服務品質。

全球布局，打造優質國際物流網絡

萬泰物流集團秉持全球視野，積極拓展海外市場，透過建立海外代理合作夥伴與自營分公司據點，目前，集團的營運據點已遍及亞洲（中國大陸、新加坡、馬來西亞、越南、緬甸、柬埔寨、印度、韓國等）、美洲（洛杉磯、紐約、芝加哥、墨西哥、厄瓜多等）、及英國，全球擁有超過90家分公司及分支機構。透過不斷深化海外市場佈局，萬泰物流集團致力於提供更迅速、更安全、更智慧化的物流服務，成為企業全球供應鏈中最可靠的夥伴。



註：本公司資料截至2024年12月31日

全球營運據點

萬泰物流精準分析各地區之物流產業背景及潛在市場機會，積極於亞洲、歐美地區設立分支機構，我們一共在全球163個國家擁有600家代理商和90家分支機構，經營能為當地及萬泰物流帶來雙贏之業務。



163個
國家

600家
代理商

90間
分公司

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

主要業務範疇

萬泰物流透過整合國際海運、空運、陸運、倉儲物流及供應鏈管理，萬泰物流打造一體化的物流生態系，為客戶提供完整且具競爭力的運輸及物流解決方案，確保貨物流通的即時性與穩定性。我們面對全球貿易市場的快速變遷，萬泰物流積極推動數位轉型與永續發展，導入智慧物流管理技術（如人工智慧、物聯網等），提升供應鏈透明度與作業效率，同時落實環保運輸策略，確保企業在競爭激烈的國際市場中持續保持領先地位。



國際運輸及供應鏈服務

萬泰物流提供完整的國際運輸與供應鏈整合服務，涵蓋海運、空運、陸運等多元運輸模式，確保全球貨物流通的穩定性與高效能。

-海運承攬服務-

萬泰物流與全球知名航運公司合作，提供穩定且彈性的海運運輸服務，包括整櫃（FCL）、併櫃（LCL）、化學品正常申報、滾裝船運輸（RORO）、冷鏈貨運以及特殊貨物運輸。透過精準的運輸計劃與貨櫃追蹤技術，確保客戶貨物能準時送達目的地。

-空運服務-

萬泰物流與國際航空公司合作，提供高效的空運解決方案，適用於緊急貨物、精密電子設備、高價值商品及醫療用品等需求。公司採用數位貨運管理系統，提高運輸效率，並透過全球倉儲網絡優化空運配送流程，確保貨物流通的速度與安全性。

-陸運配送及運輸-

透過整合公路、鐵路與倉儲等多式聯運資源，提供靈活且高效率的陸運配送服務。我們與優質運輸夥伴合作，搭配智慧型車隊管理平台，運用GPS定位與AI調度技術，有效掌握貨物流向、優化運輸路線，提升準點率，同時協助降低油耗與碳排放，實踐綠色物流目標。

-供應鏈管理-

我們不僅提供運輸服務，更致力於整合供應鏈管理，包括貨物追蹤、關務報關、倉儲整合及逆向物流管理。透過數據分析與AI智能管理，確保供應鏈透明度，協助客戶優化貨物流轉，提高市場競爭力。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

智慧倉儲及物流設計

透過智慧化技術，提升倉儲管理效能，確保貨物存放安全並減少庫存成本。

-倉儲管理-

萬泰物流在全球主要市場設立現代化智慧倉儲，導入物聯網（IoT）、AI分析系統，以提升倉儲作業效率，降低人工作業成本，同時確保貨品管理精準度。

-冷鏈物流解決方案-

為因應食品、生技、醫藥等產業對溫控物流的高標準需求，萬泰物流提供完善的冷鏈運輸與倉儲解決方案，涵蓋全程溫度監控、特殊包裝保護及即時追蹤技術，確保貨品品質與安全性。

-智能追蹤與數據分析-

萬泰物流透過大數據分析，提高供應鏈可視化、圖像化，實現即時貨物監控與風險預警系統，協助客戶進行更精準的庫存管理與物流決策。

關務合規及貿易支援

-全球通關服務-

萬泰物流提供專業報關、關稅優化及貿易合規管理服務，確保貨物快速通關，降低貿易風險，提升物流效率。公司擁有AEO（優質企業認證）報關資格，確保貨物流通順暢，提供客戶高效安全的報關服務。



綠色物流及永續發展

面對全球氣候變遷挑戰，萬泰物流積極推動環保運輸與低碳物流，透過減碳技術、綠色能源與數據管理系統，降低運輸對環境的影響。

-倉儲節能與綠建築導入-

合理化倉儲動線、減少搬運距離與設備使用頻次，進而降低照明、空調與電動堆高機等設備運轉所需能源。並強化出入口保溫設計，降低室內冷熱流失，提升冷房效率。減少對傳統電力依賴，逐步朝向淨零排放。

-無紙化及智能化作業-

透過電子報關、數位倉儲管理與智能物流系統，萬泰物流推動無紙化作業，減少紙張使用，提升營運效率，符合企業社會責任 (CSR) 標準。展望未來，萬泰物流將持續優化智慧供應鏈技術，擴展全球業務版圖，並推動綠色物流戰略，確保企業發展符合環境、社會與公司治理 (ESG) 標準。透過數位轉型與永續發展策略，萬泰物流將致力於成為亞洲領先的智慧物流與供應鏈管理企業，為全球貿易提供更高效、更環保的物流解決方案。

前言

關於萬泰

公司治理

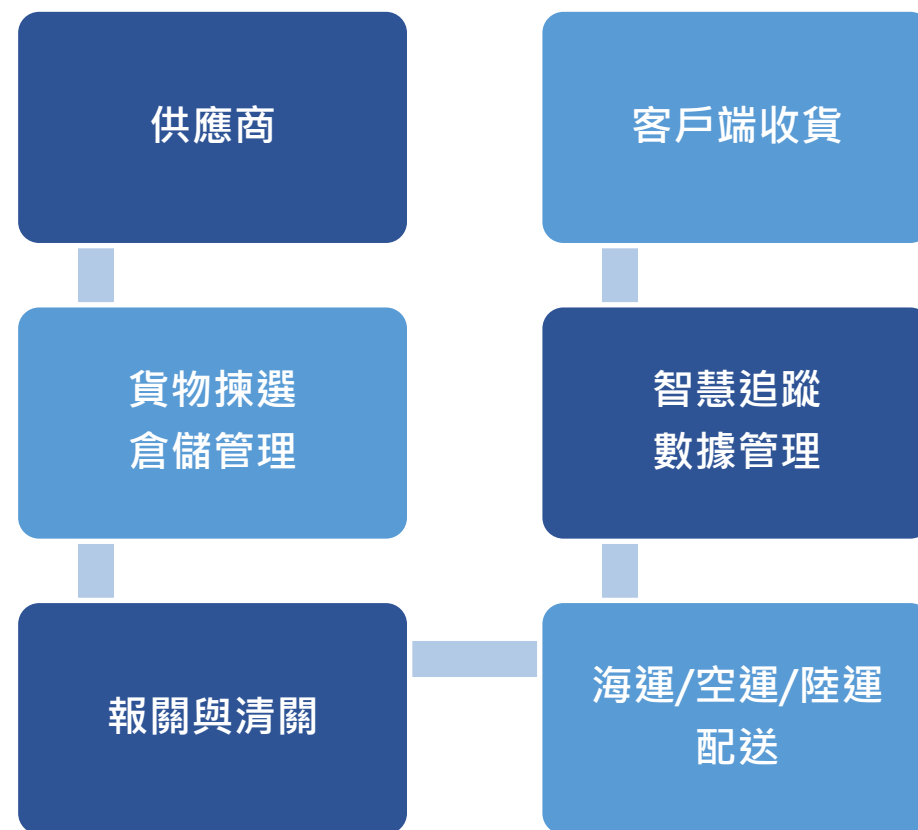
永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄



營運績效

直接經濟價值

萬泰物流 2024 年營收為 65.53 億元，營業毛利為 10.6 億元，營業毛利達 16%，稅後盈餘共計 5.84 億元。2024 年雖受全球通貨膨脹、區域性戰爭等衝擊，而在公司全體同仁的努力下，萬泰物流整體營收仍穩定增長。另外，受惠於跨境電商物流需求提升及全球供應鏈重組趨勢等因素，公司將持續拓展市場並深化服務範圍。同時，在智慧物流的帶動下，規劃深化供應鏈管理及倉儲業務的貢獻占比，促使公司營收組合更加多元，進一步降低市場波動風險。本公司於 2024 年度未獲得政府任何財務補助，每年亦透過發行年度報告揭露財務績效與營運資訊回應利害關係人之關注。

2024 年財務概況

單位：新台幣

營業收入(仟元)	6,552,741
毛利率(%)	16%
營業毛利(仟元)	1,059,811
稅後盈餘(仟元)	583,996

稅務治理

稅務政策

萬泰物流因應稅務治理之國際趨勢，秉持透明、負責之稅務治理原則，並遵循在地稅務法規及國際反避稅之精神，落實常規交易原則，不進行不合理的稅務規劃，進而建立稅務治理文化，並由權責單位負責執行並向管理階層報告，確保稅務管理機制有效運作，以保障公司與投資人權益。

我們的稅務承諾

- ★ 誠實申報納稅並善盡納稅義務人之責任
- ★ 稅務策略遵循所有營運所在地的稅務法規與其相關稅務立法精神
- ★ 集團各地公司皆依循在地法規，按時進行稅務申報繳納
- ★ 不透過避稅天堂進行跨境稅務安排以規避稅負或移轉利潤
- ★ 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- ★ 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。

外部倡議

國際倡議

萬泰物流響應的國際倡議 ▼

永續發展目標	<ul style="list-style-type: none"> 聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
環境面	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。
社會面	<ul style="list-style-type: none"> 社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA8000)，確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。 負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
治理面	<ul style="list-style-type: none"> 聯合國反貪腐公約 (United Nations Convention against Corruption, UNCAC)，建構預防及零貪腐健全治理體系。

參與外部組織

萬泰物流參加之公協會 ▼

公協會組織名稱	參與身份
航空貨運承攬公會	會員
報關公會	會員
IOFFLAT - 海運承攬運送商業同業	理監事
中華民國展覽暨會議商業同業公會	會員
社團法人台灣全球商貿運籌發展協會	理監事
FIATA - 國際承攬運送公會	會員
IATA - 國際航空運輸協會	會員
WCA - World Cargo Alliance	會員
JC TRANS- 錦程物流網	會員
X2 ELITE-國際組織	會員
C5C-國際組織	會員

- ◆ 公司治理架構
- ◆ 風險管理
- ◆ 資訊安全管理
- ◆ 客戶服務管理

公司治理 2

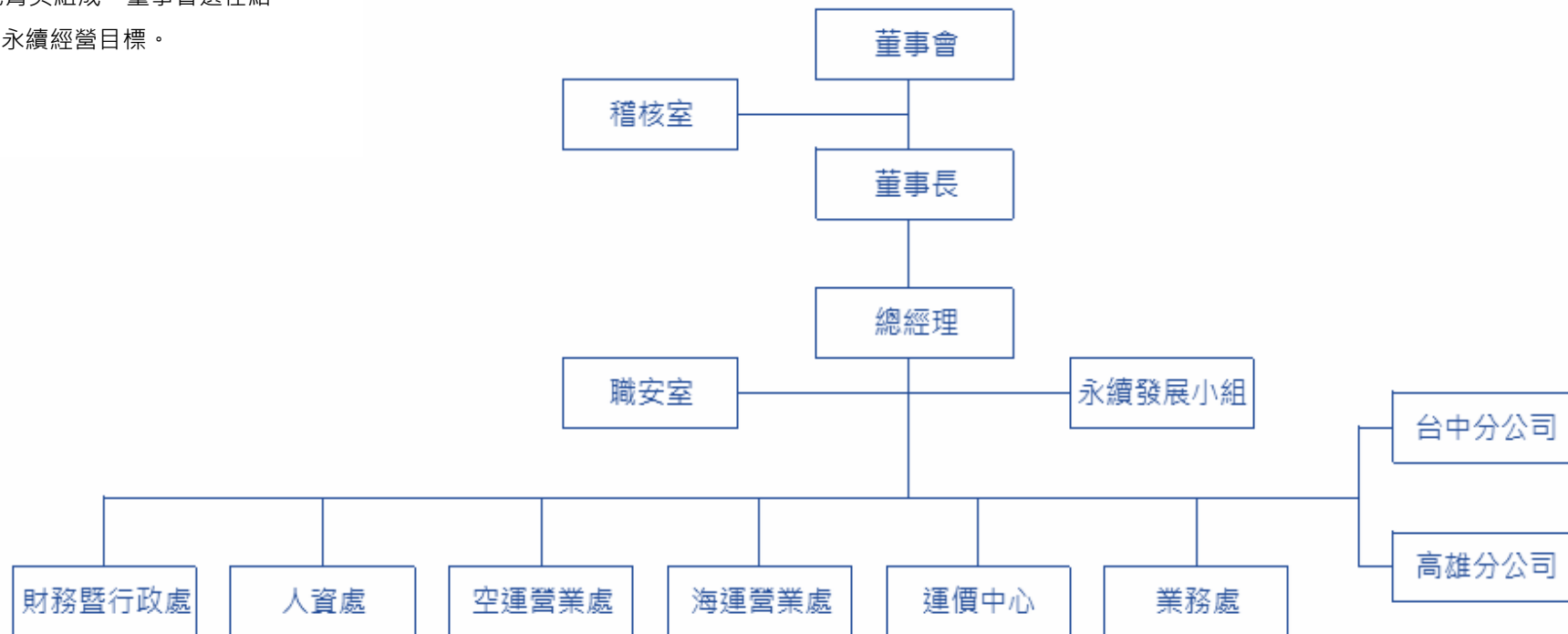
公司治理架構

董事會組成及運作

萬泰物流董事會由三席董事及一席監察人組成，董事選任依據「公司章程」採累積投票制度，強調董事會成員的多元性。董事會按照公司的多元化方針和接班規劃，以及董事會績效評估結果，配置整體董事會成員。董事由具備多元性、永續性、與組織衝擊及執行職務能力之人士所組成，以協助本公司經營決策及中長期策略規劃。本屆董事會任期三年，連選均得連任。董事會2024年共召開4次會議，總實際出席率 75%。最近一次改選為 2024年6月28日。透過女性董事參與及專業領域菁英組成，董事會選任結果已初步邁向董事會成員多元化政策及永續經營目標。

董事會對衝擊之監督管理

萬泰物流之運作遵循法令及內部控制制度，由各部門代表各利害關係人，以投票排定其重大性，並依重大性原則進行相關議題之風險評估，據以訂定適當之管理政策或策略。萬泰物流亦指定專人負責公司資訊之蒐集、揭露及與利害關係人進行溝通，萬泰物流目前未就風險管理及永續發展設立專門負責之部門，但參照「上市上櫃公司風險管理實務守則」第 11 條及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第 9 條之建議，成立兼職之單位-永續發展工作小組，以負責研擬風險管理與永續發展相關之目標、策略，並監督跨部門之執行過程與成果，並定期向董事會提出報告。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

董事會組成

萬泰物流定期揭露董事出席情形及出席比率，2024年度萬泰物流董事會共召開4次董事會議，平均三個月召開一次，年度全體董事平均出席達 75%。根據萬泰物流董事會議事規則，董事會成員對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當下說明其利害關係之重要內容，討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事或委員行使其表決權。

董事姓名	國籍	性別	年齡區間	專業能力與背景	全球產業分類標準 (GICS Level 1)
鄭毓文	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識、國際觀 學歷/經歷：國立台灣大學EMBA	工業 非日常生活消費品
白竹蘭	中華民國	女	51-60	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識、國際觀 學歷/經歷：台北海洋科技大學	工業 非日常生活消費品
費金輝	中華民國	男	51-60	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識、國際觀 學歷/經歷：國立高雄海洋科技大學	工業 非日常生活消費品
*簡茂竹	中華民國	男	51-60	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識、國際觀 學歷/經歷：台北海洋科技大學	工業 非日常生活消費品

註1：本公司董事會成員組成之性別平等，以維持至少1名女性董事為目標，目前女性董事設有1席，占比為25%。各董事之學歷豐富且均具備本公司業務所需之工作經驗及專長，綜上所本公司已落實執行董事會成員多元化方針。

註2：*代表監察人

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

誠信經營

誠信經營守則

萬泰物流禁止行賄、收賄、不當政治獻金、不當慈善捐款或贊助等不誠信行為。定期向董事會報告誠信經營政策和防範不誠信行為的執行情形，並舉辦教育訓練和內部宣導。2024年本公司並未對政黨或政治團體有任何捐贈情事，亦未發生任何賄賂或貪污事件。

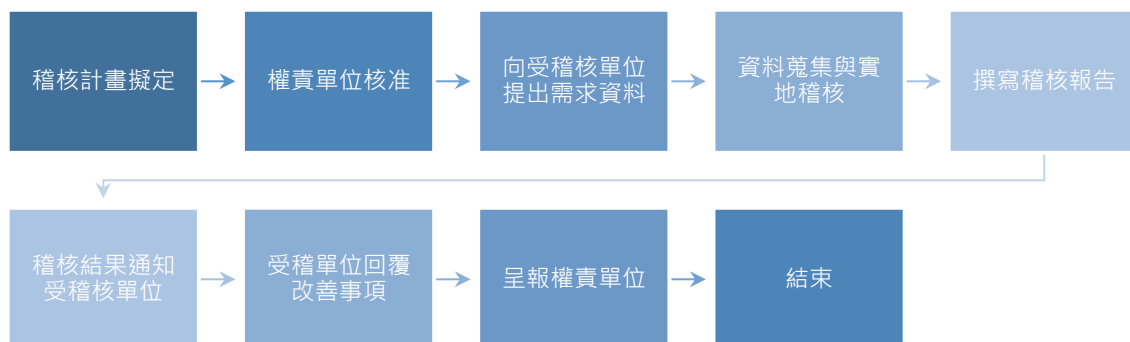
萬泰物流依循內部控制制度相關規範，進行內部稽核作業。並依照稽核計畫，對公司各單位運作環節及程序進行稽核。稽核如有缺失則將結果通知各單位，要求相關部門提出改善對策，且持續追蹤改善情形，並將稽核結果及改善情形呈報權責單位及主管。

誠信經營宣導

萬泰物流對貪腐行為零容忍，不允許犧牲公司利益以換取個人利益的行為，或是接受任何賄賂、舞弊、濫用、浪費及挪用公司資產。預計2025年制定反貪腐相關政策，做為未來對新進人員進行「誠信經營教育訓練」及在職員工之定期教育宣導，溝通誠信經營及道德行為的重要性，持續落實企業誠信、反貪腐、反賄賂及利益迴避等政策與管理措施。

特定業務需經董事會決議

萬泰物流根據公司「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」及「取得或處分資產作業程序」，營運重大政策、投資案、取得或處分財產、資金貸與、背書保證、銀行融資等事項，皆應經相關權責部門評估並分析後，經董事會審議通過後，方得執行。



2024年本公司於未有任何政治捐款或關於賄賂與貪腐事件。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

高階薪酬政策

萬泰物流依公司章程，經理人之報酬依「公司法」第 29 條辦理，應由董事會以董事過半數之出席及出席董事過半數同意之決議行之。以及對企業之永續發展與未來經營風險等面向，而評定經理人當年度績效後，依各高階經理人之評定結果發放。

董事薪酬政策

萬泰物流依公司章程，董事會成員之報酬，包括董事以及監察人之酬金，皆由董事會依各董事對本公司營運參與之程度與貢獻之價值，不論公司之盈虧情況，以同業通常水準議定薪酬。

薪酬評定衡量指標

財務及業務指標	公司財務績效表現，如 ROE、預算達成率、營業收入、稅後淨利等。
專案指標	公司重大之專案目標，如國外據點布局、數位轉型、永續承諾等專案目標達成狀況。
永續及內控指標	致力實踐永續承諾，重視誠信經營、法規遵循與風險控管，實踐ESG各項重點工作。
管理指標	人力資源指標、人才發展與職業安全衛生績效等。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

申訴及建議管道

誠信與負責任的商業行為是企業永續經營之基礎，因此我們設立申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、貪腐之行為，或任何公司營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之狀況，進行舉報、申訴或者提供相關建議。萬泰物流另設有專屬申訴管道，包括申訴專線、電子信箱及員工意見箱等，確保溝通和申訴的即時性。

反貪腐/反賄絡舉報信箱：audit@dolphin-gp.com

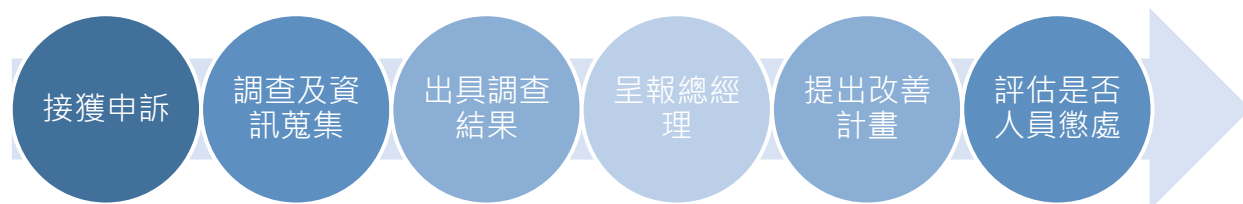
反貪腐/反賄絡舉報專線：(02) 25459900 #8618

職場性騷擾舉報信箱：17885@dolphin-gp.com

職場性騷擾舉報專線：(02) 25459900 #8681 #8636 #8674

向本公司所舉報不法及騷擾事件，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待。其中於公司內部規範中明定相關保護制度、案件受理流程及違規案件之處理標準。2024年，萬泰物流並未收到任何申訴及檢舉案件。

申訴及建議流程圖



法規遵循

萬泰物流遵循當地政府的相關法規，每半年定期進行法規鑑別及查核，以確保符合度；在財務或稅務相關法令更新透過資誠聯合會計師事務所，以瞭解最新規範。萬泰物流已建立職業安全衛生及永續管理系統，確保本公司之各項營運活動、產品及服務過程所衍生之環境衝擊與潛在風險能被預防及控制。2024年本公司沒有發生重大（裁罰金額達 100 萬元以上）違反公司治理、貪腐或公平交易法而被罰款的事件，也沒有因違反任何環境及勞工相關法令事件受到裁罰。我們仍將積極善盡社會責任，持續以零裁罰為目標，同時對員工進行定期法規遵循的培訓和宣導。

目前萬泰物流雖為非公開發行公司，但對於金管會及各政府單位針對上市櫃公司的法令規範，我們仍遵循、參考相關內容並持續深化企業永續治理，也是本公司落實誠信經營的重要承諾。



風險管理

風險管理措施

萬泰物流以內部控制制度建構風險管理之組織架構，由內部稽核負責查核風險管理執行單位與負責單位之風險管理職務執行。首先在結構上經濟、社會、環境及公司治理四大風險類別，由不同執行單位負責第一線的風險管理，分析、評估潛在風險後，依據法令採取因應措施。第二層防線則由總經理負責監督、確保各執行單位之職務執行。最後則由內部稽核考核各風險項目後向董事會提出報告，做為第三道防線。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

風險面向	風險類型	管理措施
經濟面	市場過度競爭衝擊獲利	<ul style="list-style-type: none"> 調整行銷策略及進行客戶分類，以分散市場風險。 致力提供新服務，求取市場之最大效益。
經濟面	供應商價格變動	<ul style="list-style-type: none"> 善用整合優勢及價量原則，降低供應商運價成本。 建立候補、備援供應商制度，分散潛在風險。
經濟面	利率與匯率	<ul style="list-style-type: none"> 進行借款調整，未來持續與銀行洽談借款條件及其他可能減少利息支出之取得資本方法。
社會面	人才招聘及聘用	<ul style="list-style-type: none"> 設計具競爭力的薪酬與福利措施，以吸引人才留任，進而穩定人力。 定期人力盤點，追蹤人力進用及流失狀況。
治理面	資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 定期辦理資安教育訓練且不定期安排同仁進行外部資安訓練，確保掌握資訊安全最新趨勢。
治理面	貨物安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 定期教育訓練最新的操作程序，加強作業人員的警覺性，以確保貨物運送的安全。
治理面	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 公司法務進行公司法令遵循及決策適法性評估，並隨時因應業務發展與外部監管法規變化。 稽核室藉由稽核計畫及相關作業之執行，定期對公司各項潛在風險進行控管。
環境面	極端氣候	<ul style="list-style-type: none"> 經由各類風險因子的鑑別、排序，分析氣候對營運可能之衝擊與因應措施，並交由相關業務單位落實執行。
環境面	電力供給不穩	<ul style="list-style-type: none"> 遇電力供應不足或因電網老舊、機組故障、天災等不可抗力因素，可能造成限電問題，公司內規劃配置緊急發電機應對。

資訊安全管理

萬泰物流長期致力落實資訊安全與個人資料保護控管，於2022年9月通過SGS國際驗證，取得 ISO 27001 資訊安全系統驗證，每年定期驗證、三年重新驗證；驗證的範圍包含資訊服務基礎建設及資訊管理作業流程，導入資安管理系統，不僅資安防護再升級，更能保障公司與客戶之權益。

資訊安全政策及目標

資訊安全政策

- 一、落實資通安全管理系統執行並持續改善。
- 二、通過公正第三方驗證。
- 三、提供相關必要資源，適當分配權責。
- 四、確保本公司資訊之機密性、完整性及可用性。
- 五、推動資安防護整合，強化資安聯防及情資分享。
- 六、遵守資訊安全相關法令規範。

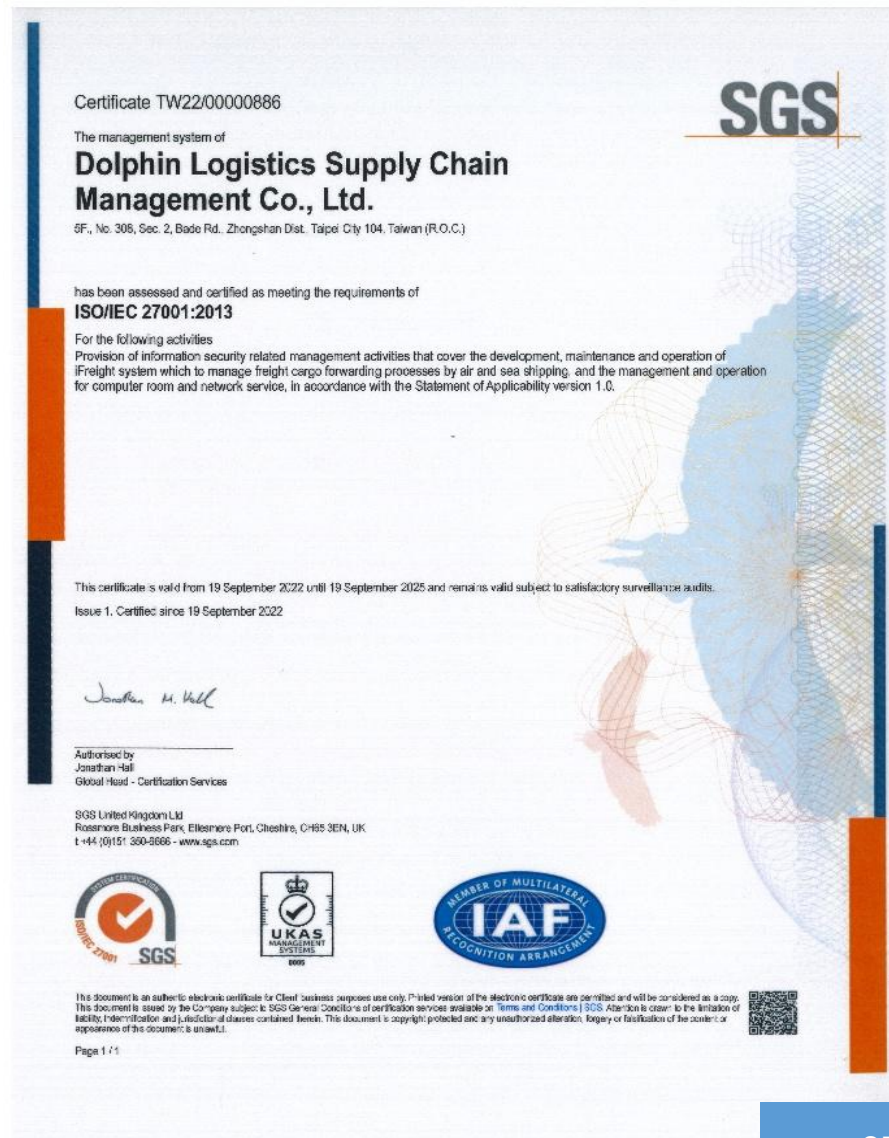
資訊安全目標

為保護重要資訊資產、提升服務品質、確保資安政策可有效執行，本公司特訂定

以下資安目標：

- 一、維持資訊安全管理系統有效性。
- 二、確保資訊之安全性、完整性與正確性。
- 三、保障資訊安全管理資源充足。
- 四、關鍵業務持續營運並快速復原。
- 五、確實遵循資通安全法令規範。

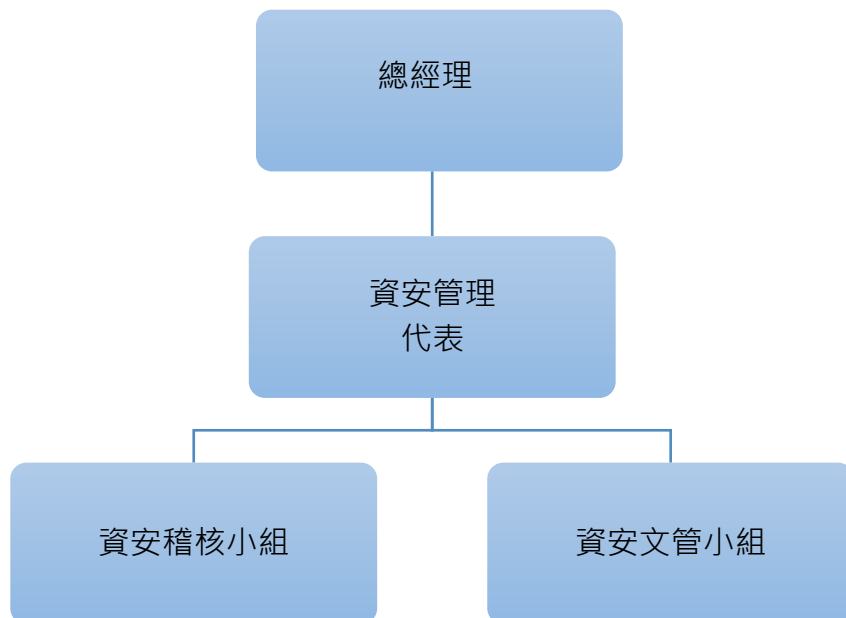
ISO27001認證證書



資訊安全組織架構

萬泰物流重視資訊安全管理，特設資訊安全小組負責執行資訊安全防護相關工作、資訊安全事件應變處理及資訊安全事件事後復原能力，以預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件對公司營運之衝擊和損失。資安小組所權責之系統架構由網路安全、電腦安全、實體安全、資安監管平台四大部分組成。資安小組之職責內容包括擬定相關政策與辦法、建置與維護系統、定期測試系統、舉辦教育訓練與演練及處理資安事件。例如：萬泰物流每季均會舉辦釣魚信件之演練，以驗證及訓練員工對於資安保護之敏銳度。

資訊安全小組架構



資訊安全措施

萬泰物流為深化資訊安全防範並落實制度化規範之具體作為，訂立完整的資安管理政策，從系統面、技術面、程序面評估資訊安全風險，依據風險高低、發生機率、影響層面與規避風險所需成本等多方考量來訂定處理的優先等級，明確識別業務與資安造成衝擊的重大風險，並透過PDCA (Plan-Do-Check-Act的簡稱) 循環管理的方法論，確保風險降低的有效性，建立符合客戶需求、最高規格的機密資訊保護服務。

除了從資訊科技資安、營運技術資安、雲端資安三面向持續強化內部的資安舉措，我們亦加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，同時結合外部資安廠商與專家資源，持續關注新的資安資訊、技術與趨勢，將防禦或管理手法與時俱進提升快速反應與復原能力，以有效阻擋新形態的資安威脅，確保資訊服務韌性，降低對營運的影響。另外，本公司亦參照美國國家標準暨技術研究院 (NIST) 網路安全框架 (Cybersecurity Framework, CSF) 的五大關鍵指標：辨識、防護、偵測、回應與復原，評鑑整體資安成熟度，規劃資安發展藍圖，決定優先級與分配資源，落實持續改進計畫。未來資訊安全以零信任架構 (Zero Trust Architecture, ZTA) 為基礎，要求用戶、設備和應用程式等，在存取網路系統或資產之前，都必須經過身份認證和取得授權。

為提升全體同仁的資訊安全認知與知識，萬泰物流定期辦理資安教育訓練，傳遞資訊安全相關訊息，並蒐集資安事件，即時提醒各單位應注意事項與防護方式。同時也不定期進行資安演練，協助同仁掌握資訊安全最新趨勢與新知，強化資安防護能力。

資訊安全事件通報流程

系疑似發生資安事件時，應依據本公司「資訊安全事件通報管理程序」規定，系統管理單位應於知悉後於規定時間內完成損害控制及復原，並依實際處理之情形，分析發生原因、採取矯正措施。資通安全事件通報流程包含四大步驟：一、通報：發生疑似資通安全事件時，應通報系統管理單位，倘初步評估為是，應立即聯繫資訊部通報窗口。二、評估等級：事件共分四級，視情況召開資安應變小組會議。三、應變處理：執行衝擊及損害控制，並留存記錄及資料。四、調查改善：完成資通安全事件調查、處理及改善報告。

通報

評估等級

應變處理

調查改善

資訊安全教育訓練

萬泰物流在新進人員於入職時，會接受基本的資訊安全教育訓練。另外對於在職的人員，會不定期的透過公司內部網站或電子郵件，進行資訊安全的宣導。宣導的主題包含資訊安全政策、電子郵件使用安全規定、上網使用安全規範、遠端安全作業辦法、與資訊安全通識(例如: 資安威脅趨勢、社交工程宣導等)。2024年辦理資訊安全課程及時數詳如下表。

課程名稱	應訓人員	時數	完訓比例
資訊安全-基本常識	全體同仁	1小時	94.3%
資訊安全-防詐騙、防中毒	全體同仁	1小時	93.8%
資訊安全-保安康	全體同仁	1小時	92.7%

資訊安全目標達成情形

萬泰物流了解資訊安全持續面臨威脅及風險，公司全面佈署適當的資安防護機制，2024年通過第三方稽核無重大缺失，亦無客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生，詳如下表。

資安事件項目	件數
違反資安或網路安全事件 (件)	0件
資料洩漏事件 (件)	0件
涉及顧客個人資料之資安違反事件 (件)	0件
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0件
因資訊安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0元

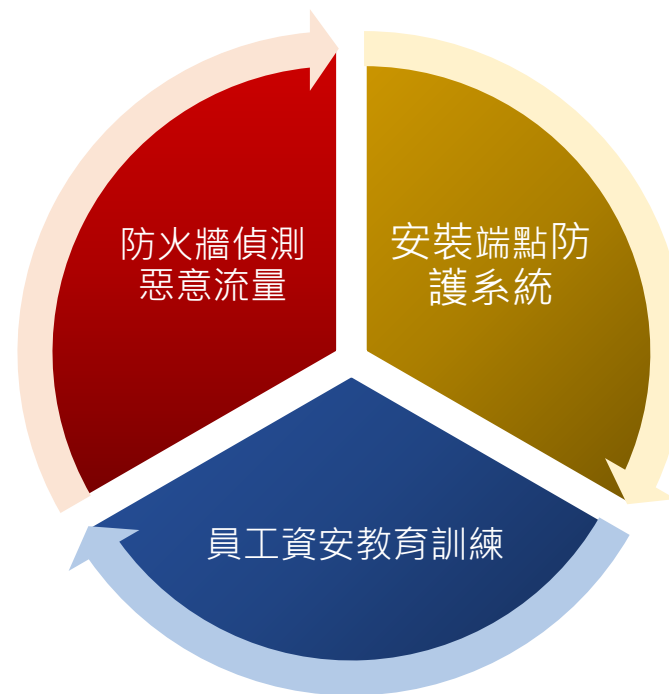


資訊安全具體做為

萬泰物流為確保公司資訊資料之機密性、完整性與可用性，例行性資訊安全控管內容包含下列事項：

<p>ISO 27001</p> <p>取得資訊安全管理系統國際認證，並每年定期複評。</p>	<p>多因素驗證</p> <p>特權帳號須通過兩種以上的認證機制之後才能取得授權。</p>
<p>弱點掃描</p> <p>定期做弱點掃描並針對弱點及漏洞做修補。</p>	<p>即時監控與威脅檢測</p> <p>即時監控防火牆防毒、端點伺服器異常紀錄。</p>
<p>社交工程演練</p> <p>定期發送模擬釣魚郵件檢測與提升公司同仁資安意識。</p>	<p>資安宣導</p> <p>定期公告資安措施及政策，提升公司同仁資安意識。</p>
<p>入侵偵測</p> <p>偵測資訊系統或網路上潛在的惡意破壞活動。</p>	<p>記錄管理系統</p> <p>收集網絡設備數據、流量信息和系統日誌進行關聯比對分析。</p>

2024年執行重點



客戶服務管理

客戶關係維護

在全球物流業競爭日益激烈的環境下，萬泰物流深知客戶服務管理對企業永續發展的重要性。公司秉持服務至上的理念，致力於提供企業與客戶高品質、多元化的物流解決方案，滿足客戶多樣化的需求，並建立長期穩固的合作關係。

良好的客戶關係良好有助於我們維持產業領導地位，我們透過多元的溝通方式，包括實體會議、遠端會議、信件往來、作業前會議及即時通訊溝通平台等，了解客戶需求，建立長期合作關係。客戶的建議是提升服務的原動力，因此我們平時針對客戶抱怨要求均第一時間處理，每年對客戶進行客戶滿意度調查，充分掌握客戶意見與需求，並依客服流程追蹤改善。萬泰物流重視客戶反饋，建立了高效的客戶投訴處理機制。此外，公司亦重視與客戶間的誠信互動與永續承諾，透過定期的溝通與對話，促進經驗交流與長期夥伴關係，打造穩定、共榮的永續物流網絡。2024年僅有接獲共接到客戶投訴2件，主要集中在配送延誤、包裝損壞等方面。

2024年客戶滿意度達88分，僅有2件客戶投訴。

客戶投訴處理機制

1

24小時內回應

接到投訴後，平均在24小時內回應客戶，表達關切並承諾解決問題。快速響應體現了公司對客戶的重視。

2

72小時內解決問題

盡力在72小時內解決問題，給予客戶滿意的答覆。高效解決問題提升了客戶的信賴感。

3

客戶滿意度維持高標

透過高效率的投訴處理機制，2024年客戶滿意度高達88分。



客製化物流解決方案

電子商務客戶

提供快速配送與逆向物流服務，滿足電商客戶對高效物流的需求。快速配送縮短了商品送達時間，提升了客戶的購物體驗；逆向物流則簡化了退貨流程，降低了電商客戶的運營成本。

製造業客戶

提供供應鏈整合與倉儲管理，幫助製造業客戶優化供應鏈，降低庫存成本。供應鏈整合提升了各環節的協同效率；倉儲管理則確保了貨物的安全與及時交付。

醫療產業客戶

提供冷鏈物流與專業運輸，確保醫療用品的安全與有效性。冷鏈物流保障了藥品、疫苗等對溫度敏感的商品的品質；專業運輸則滿足了醫療設備等特殊物品的運輸需求。

客戶需求分析

定期市場調查

萬泰物流定期進行市場調查，深入了解客戶的需求與期望。透過問卷調查、訪談等方式，收集客戶對物流服務的具體要求，例如配送速度、價格、服務品質等。

客戶滿意度評估

公司定期進行客戶滿意度評估，了解客戶對萬泰物流服務的整體評價。透過評估，識別服務中的優勢與不足，為持續改進提供方向。

大數據分析

萬泰物流運用數據分析工具，深入分析市場調查與客戶滿意度評估的結果。識別市場趨勢與客戶偏好，為服務優化與創新提供依據。例如：透過大數據分析發現客戶對快速配送的需求日益增長，公司便加大對快速配送服務的投入。

客戶滿意度

為了解客戶對我們提供服務的意見，除了業務部門平時與客戶的聯繫外，每年會透過問卷方式對客戶進行滿意度調查，以確保客戶的需求得到充分了解與妥善回應，針對滿意度未達標準的客戶提出改善計劃且追蹤執行結果，以持續提升服務品質。調查結果顯示各部門均達成客戶滿意度目標，顯示我們的努力獲得客戶高度肯定，日後將持續提升各面向服務品質，並追求獲得客戶的長期信賴，2024年客戶滿意度平均高達88分。

- ◆ 供應鏈管理
- ◆ 供應鏈風險評估



永續供應鏈 3

供應鏈管理

價值鏈概況

萬泰物流於物流產業中建構完整且具韌性的價值鏈，涵蓋貨物集貨、倉儲管理、運輸配送、報關服務及逆物流處理等核心環節，並整合資訊科技與永續管理以提升整體運營效益。於上游端，公司與多元供應商建立合作夥伴關係，導入供應商評鑑制度，確保其服務品質、合規性與環境社會責任表現。中游作業方面，透過智慧倉儲系統、車隊即時監控及動態路線規劃，有效降低能耗與碳排放；同時設有標準作業流程與安全管理制度，確保物流作業效率與作業安全。於下游階段，萬泰持續優化最後一哩配送模式，並推動回收物流與包材再利用機制，降低對環境的衝擊。公司並運用大數據與物聯網技術，強化整體供應鏈透明度與即時反應能力，打造具有環境意識與風險應變能力的現代化物流價值鏈，實現服務品質與永續發展的雙重目標。

品質管理

萬泰物流在物流產業中建構系統化的品質管理機制，以確保貨物流通之安全性、時效性與客戶滿意度。公司導入ISO 9001品質管理系統，並依據不同服務項目（如倉儲、配送、報關等）設置標準作業流程（SOP），由專責單位定期稽核執行情形，確保各項作業標準一致且持續改善。為提升品質透明度與可追溯性，公司應用條碼系統進行貨品流向控管，並建立客訴回報與快速處理流程，強化異常應變能力。萬泰亦重視員工專業能力培訓，透過職能分級教育、現場模擬演練及定期考核，提升團隊服務品質與風險辨識能力。針對重大異常事件，公司啟動根本原因分析與持續改善機制（CAPA），從制度面強化品質穩定性。透過科技輔助、流程優化與組織文化導入，萬泰致力於打造高效率、低錯誤率且永續發展的物流品質體系。

▼萬泰物流價值鏈

上游：材料與設備供應廠商

中游：萬泰物流

下游：製造業/零售業/跨國電商等客戶

▼萬泰物流持續通過及落實3大管理系統

系統編號	系統名稱
ISO 9001:2015	品質管理系統
ISO 27001:2013	資訊安全管理系統
ISO 45001:2015	職業安全衛生管理系統 (預計2025年取證)

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

永續採購

本公司一般經常性採購以專業服務類採購：海運、空運、物流為主；總務類採購則以辦公用品、消耗品、棧板、包材、禮品等為主，為使本公司營運獲利穩定成長，降低斷料風險，我們積極與在地合作夥伴建立長期配合與策略合作之關係。在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，儘量優先於當地地區進行採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。2025年起將持續推動環保節能之政策，並規劃未來提升綠色採購之金額，鼓勵各單位使用節能環產品。



供應鏈風險評估

萬泰物流為強化整體營運韌性與服務穩定性，建立系統化的供應鏈風險評估機制，針對合作供應商及外部服務夥伴進行定期審查與分級管理。評估內容涵蓋財務穩健度、營運能力、交期穩定性、資訊安全控管、法令遵循及ESG（環境、社會、治理）表現等項目，並依據風險程度制定對應的管理策略。對於高風險供應商，公司將啟動加強監控、第二供應來源建立、或替代方案準備等措施，以降低潛在中斷風險。另針對特定業務如冷鏈運輸、高價值貨物配送或跨境物流，萬泰亦納入氣候變遷、地緣政治與國際貿易政策等外部風險因子，進行情境模擬與應變計畫制定。透過持續性的風險辨識、監控與應變強化，公司致力於打造高彈性、低衝擊的物流供應鏈系統，保障客戶服務不中斷並支持永續經營目標。同時推動上游供應商落實永續發展目標，強化整體供應鏈的治理能量，實現共好共贏的合作關係。

新供應商遴選

萬泰物流嚴謹遴選及控管新進供應商，針對作業品質、貨物交期、成本、服務（QCDS）等執行評鑑，通過篩選後方成為萬泰物流的夥伴，我們亦持續推動將永續相關條款納入雙方合約中，並加強與合作夥伴及供應商議合。要求遵守誠信經營與企業社會責任，不得接受賄絡或收受佣金、維護勞工基本人權及降低對環境及社會的負面影響，若有違反得要求於期限內進行改善，若持續未改善，本公司得終止合約。

供應商評鑑

為落實品質規範，萬泰物流執行供應商的書面審核，並於有必要時進行實地查核，另不定期主動以電話、訊息、電子郵件了解供應商運作情形，維繫與供應商之緊密溝通。透過定期與供應商業務維繫的過程，我們可以即時掌握供應商營運狀況，如發生疑似服務內容異常或違反法規之情事，採預防性暫停業務合作，並另視查證後的影響範圍、情節輕重等情況，安排專人輔導、協助或終止合作。我們亦定期對符合條件之供應商進行評核作業，並由各權責單位彙整後於管理審查會議中提報，以監控供應商績效。每年依評鑑結果要求供應商改善，評鑑結果如有缺失，將要求供應商改善缺失的部分，若仍無法改善者，則終止與其交易。

為有效管理供應鏈，萬泰物流對供應商進行分類與分級管理。截至2024年底，公司共合作了1,128家供應商，根據供應商的產品類型、服務範疇、風險程度等因素，將其分為關鍵供應商、一般供應商和低風險供應商。此舉有助於針對不同類型的供應商制定相應的管理策略，確保供應鏈的穩定性與可靠性。

截至2024年，本公司共合作了1,128家供應商，透過物流生態系不僅幫助了客戶，也偕同供應商共榮。

AEO安全認證

安全認證優質業者 (Authorized Economic Operator, AEO) 是一個訴求跨境貨物移動安全的認證制度，由世界關務組織 (WCO) 制定，在台灣由財政部關稅總局負責管理並公告通告業者名單。本認證主要建立海關與企業間之夥伴關係，凡通過認證的企業即符合全球貿易安全與便捷化標準架構 (WCO SAFE Framework)，在物流安全、風險管理、品質維護上皆具有高水準表現。隨著跨境界海關之協議相互承認，擁有AEO證書資格的企業可獲得海給予的快速通關優惠，進而減少通關等待時間，確保貨物安全，進而提升企業的競爭力。

萬泰物流於2022年更名後再次獲得AEO優質業者合格認證，在公司高層的帶領下，每年均定期進行自我安全查核，包含風險管理評估、風險控制、內部稽核及商業夥伴評鑑等，並制定相關作業程序書及風險應對計劃，同時將年度報告上傳至海關指定之平台，確保將運送風險降到可控範圍，以保護客戶及公司之利益。



▼AEO證書



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

氣候變遷策略

氣候變遷調適

自工業革命以來，由於大量使用化石燃料，產生了二氧化碳等溫室氣體，造成溫室效應，導致全球溫度上升的氣候變遷問題，嚴重威脅到所有生物的生存環境，全球對於碳管理議題的重視亦會逐步提升。「氣候變遷調適」

(adaptation)係指為了因應實際或預期的氣候衝擊或其影響，而在自然或人類系統所做的調整，以減輕危害或發展有利的機會。萬泰物流在因應氣候變遷行動，規劃未來溫室氣體盤查及查證，參考TCFD (氣候相關財務揭露) 建議架構，進行氣候變遷風險與機會評估，檢視氣候變遷風險與機會。

氣候相關財務揭露(TCFD)

萬泰物流參考 TCFD核心要素揭露「氣候治理、策略、風險管理及指標目標」等資訊，用以評估氣候相關對企業營運之風險及機會，擬定因應氣候變遷之策略與行動，提高揭露資訊透明度，落實公司氣候治理。

萬泰物流TCFD揭露框架

治理	董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會 - 永續工作推動小組定期向董事會報告氣候變遷相關風險與機會之評估與管理措施
策略	<ul style="list-style-type: none"> 透過跨部門討論進行短、中、長期的氣候風險與機會策略 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響 進行情境分析，鑑別不同氣候變遷情境下的風險與機會衝擊
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 針對重大風險與機會，建立管理機制與因應措施，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 評估未來可採行之管理措施，並貨幣化所需資源以計算財務成本 定期舉辦教育訓練，深化同仁對於氣候變遷之認知
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂氣候變遷風險與機會的管理目標，並定期檢視進度與執行績效 遵循 ISO 50001 規範進行能源管理，降低能源耗用 依據 ISO 14064-1 準則定期利用重大性原則來檢視各類潛在碳排放源後，決定盤查範疇

治理_揭露組織對氣候相關風險與機會的治理情況

項目	說明
a) 董事會監督方式	定期於董事會報告成果： 以董事會為氣候風險管理機制的最高決策單位，審查和指導公司的氣候策略及氣候相關目標進展情形
b) 管理階層角色	重大議題管理： 經營管理階層定期檢視氣候風險議題，納入重大議題管理，透過永續發展工作小組運作

策略_針對重大資訊，揭露組織業務、策略和財務規劃中，因氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際衝擊

項目	說明
a) 氣候相關風險與機會	
b) 氣候相關風險與機會對組織的業務、策略、財務規畫之影響	1. 依內部風險控管期程，定義短期為1~3年、中期為3~5年、長期為5~10年；蒐集利害關係人需求與氣候變遷議題
c) 氣候情境分析	2. 依據 TCFD 框架評估氣候變遷情境帶來之相關風險與機會



風險管理_揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險

項目	說明
a) 評估流程	1. 參考ISO 31000 風險管理指導綱要，建立風險量化評估方法，透過風險工作小組之運作，進行風險評估，以因應風險監控及管理。
b) 管理流程	
c) 風險管理制度	
	2. 成立永續工作推動小組，由各部門主管組成，運作情形定期向董事會報告

指標和目標_針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關風險與機會的指標和目標。

項目	說明
a) 評估氣候相關風險與機會的指標	1. 本公司為因應全球氣候變遷並接軌國際低碳趨勢，管理氣候相關風險之轉型計畫討論，就影響程度與發生可能性進行分析
b) 溫室氣體排放量	
c) 目標落實檢視	
	2. 本公司為能源用戶，90%之溫室氣體排放源為外購電力，每年依照能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定人均用電量節電1%



因應氣候風險與機會

氣候相關風險的財務影響與因應

本公司就氣候風險 / 機會面向，辨識影響區域可能遇到的各風險 / 機會類型、潛在財務或營運影響，制訂各風險 / 機會的因應作為。

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	台灣《氣候變遷因應法》未來將更加嚴謹，並增加額外的碳價/碳稅	未來因應法規要求，可能衍生其他營運成本。	積極推動企業內節能減碳，同時依循ISO50001的要求持續優化。
轉型風險	原物料成本提升	能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加，利潤下降。	積極尋找多元供應商，以穩定市場採購價格，並持續與供應商溝通穩定進貨成本。
實體風險	極端天氣的頻率或嚴重性增加	極端天氣造成颱風豪雨： <ul style="list-style-type: none"> 員工無法出勤，企業運作受影響。 物流運輸無法正常生產或配送。 氣候影響專案進行造成商譽受損。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立人員缺工緊急應變措施 配合全台多家運輸業者，維持一定物流能量 評估公司所在地旱災/水災風險，研擬與執行風險減緩措施
實體風險	天氣型態的改變造成價格波動	慢性氣候變化衝擊營運： <ul style="list-style-type: none"> 原物料成本波動 災害頻率和強度增加，保險公司面臨的理賠風險升高，可能導致保險費率調漲。 	提升上下游供應鏈營運韌性，確保供應鏈能持續運作。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

氣候相關機會的財務影響與因應

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應作為
資源效率	藉由氣候變遷檢視企業營運管理效率，促使管理效率能提以提升	<ul style="list-style-type: none"> 提升資源使用效率 提高運輸產能，增加營業收入 	施行能源效率提升專案、進行老舊設備、廠務設施更換等節能減碳措施
能源使用效率	採用低碳能源使用，降低溫室氣體排放量，並改用節能電器產品，並評估能源替代/多元可行性。	減低碳排放，節省減碳成本並降低營運成本支出	評估使用多元能源，強化能源供給韌性。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

氣候風險情境評估

氣候情境評估

萬泰物流參考TCFD官方風險清單等相關資訊，由永續發展工作小組評估各項氣候風險與機會議題，再依據RCP 8.5氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，並透過「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，分析可能的實體氣候災害，評估在面對最極端的氣候下，可能帶來的衝擊與影響。

預估情境	RCP 8.5
預估時期	世紀中 (2050年)
基期時段	1976-2005 年 (基期 24 小時最大累積雨量平均值：200mm)
氣候相關數據指標	降雨變化：24 小時最大累積雨量平均值 台北總公司：240mm 左右。

註：本氣候預估情境之參考資料來源為「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」。

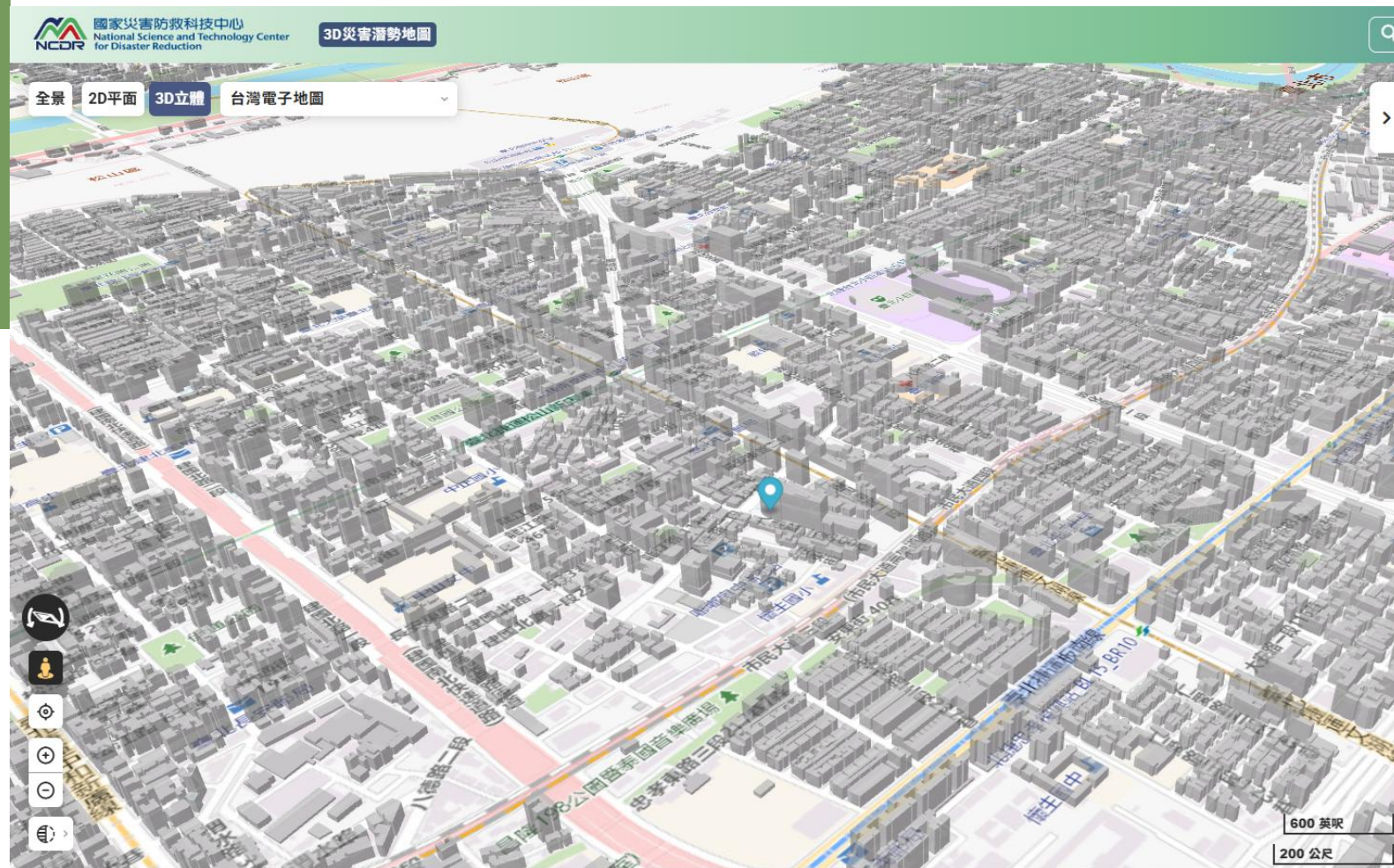
轉型情境-電力成本

以因應國際及國內相關法規的情境分析，推估未來電力成本的財務衝擊。參考臺灣於2015年提出「國家自訂預期貢獻」(INDC)，在2030年溫室氣體排放量為BAU減量50%的目標下，若臺灣再生能源占比由2019年的5.6%提升至國家能源政策所規劃的2030年達到40%，又因台灣再生能源成本較高的緣故，台電電力單價將會上漲，本公司外購電力成本將隨之上升。

以上述情境作財務衝擊預估。本公司2024年用電量度數1,384,569度，平均每度電費3元。本公司非屬用電大戶，預計2025年電費平均調漲10%，考慮生產排程時間之年化影響，預計電費支出將增加約新臺幣40萬元。

實體情境-氣候災害影響。

雨量方面，經過RCP 8.5氣候情境假設後得知，2050年臺灣地區最大日降雨量約為209.6毫米到283.4毫米，另依中央氣象局目前實施之雨量分級定義，24小時累積雨量達200毫米以上之降雨現象為豪雨，有機會造成當地淹水或洪災。以總公司所在地為例，分析後可得知在24小時降下200毫米雨量的情況下，總公司及週邊地區皆無淹水情形無直接立即性洪災淹水風險，雖仍有颱風等天災時人員需居家上班、及產品運輸延期之風險，對整體運營狀況而言，影響甚微。



環境管理指標與目標

在企業發展的歷程中，各種商業活動對環境的影響不容忽視；在此體認下，本公司亦全面性地檢視內部有關環境衝擊與影響的管理作為。同時，外在氣候變遷與生態環境改變，亦對本公司營運具有潛在風險與相應之機會及效益，如：極端氣候造成原物料價格上漲、溫室氣體排放成本增加、水電供應不穩對營運造成衝擊；針對相關風險與衝擊，擬定與之對應之管理與因應措施，定有溫室氣體排放管理、能源管理、水資源管理以及廢棄物管理之目標與策略，以提升公司對於氣候變遷、能資源使用等相關議題之管理與調適能力。

2024 年間，本公司並無因違反環境法規而遭受重大裁罰之情事，且要求各營運據點執行營運活動及內部管理時，應致力達成環境管理目標，並持續執行相關行動方案。未來，本公司將持續評估針對環境相關風險設立專責單位之方法，以進一步提高環境治理權責與應對外在風險之能力。

	短期 (2024-2025年)	中期 (2026-2030年)	長期 (2050年)
溫室氣體	人均溫室氣體排放量年減 1%。	逐年提高碳排放減碳目標值	2050年達成淨零排放目標
能源 (電力)	人均用電量年減 1%。	購入節能設備，以改善能源使用結構 持續推動節能減碳措施	規劃能源監控系統
水資源	人均用水量年減少 1%。	優化用水工序，降低使用量	規劃水資源回收系統
廢棄物	人均廢棄物產量年減 1%。	提高廢棄物回收率	廢棄物循環經濟

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

溫室氣體管理

本公司參照ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準與世界資源研究所(WRI)發佈之溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)等指引，建立溫室氣體盤查機制，自2024年起，每年定期盤查各辦公場域之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況。

前言

直接排放與能源間接排放(範疇一及範疇二)

每年皆會對公司的能源耗用情況進行審視和調整，積極推動溫室氣體管理相關的工作，落實盤查溫室氣體的實際排放量。我們根據現況擬定具體的改善措施，以達成二氧化碳排放減量之目標。實際作為包括更換LED相關照明設備及冷氣空調定期保養、點滅裝置等。透過完善的規劃及實際行動，展現本公司對於環境保護之決心，降低氣候變遷對公司營運風險之影響。

2024年溫室氣體範疇一排放量合計89.88公噸CO₂e，範疇二排放量合計為774.53公噸CO₂e，主要來源為外購電力，範疇一及範疇二合計總排放量為864.41公噸CO₂e

· 溫室氣體排放密集度0.13公噸CO₂e/新台幣百萬營收。能源消耗主要來自於倉儲與辦公室之照明和空調設備及公務車之油耗。

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

溫室氣體類別	單位	2024年
溫室氣體排放量(範疇一)	公噸CO ₂ e	89.88
溫室氣體排放量(範疇二)	公噸CO ₂ e	656.29
總排放量	公噸CO ₂ e	746.17
溫室氣體排放強度	公噸CO ₂ e /百萬元營收	0.11

註一：範疇一主要排放源為燃油和冷媒設備之逸散所產生之能源消耗。

註二：範疇二主要排放源為外購電力之能源消耗。

註三：溫室氣體排放二氧化碳當量之排放係數、電力排放引用之排放係數與全球暖化潛勢 (GWP) 比率，主要依據行政院環保署公告「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」計算。

能源管理

萬泰物流為專業物流服務公司，能源消耗主要來自於倉儲與辦公室之照明和空調設備，其次為汽油使用。鑒於整體業務持續擴大，預期未來能源消耗量及溫室氣體排放量將有提升。因應此情形，本公司持續推動更多的節能措施和減排策略，以降低總能源消耗量和溫室氣體排放量。本公司能源使用，主要是以外購電力為主。其他燃料有汽油主要用於公務車等。2024年能源總消耗量為6,228.95GJ。

前言

本公司針對能源管理行動：

- 落實能源管理系統
- 遵守能源相關法規
- 提升能源使用效率
- 強化全員溝通機制
- 推行能源節約活動



關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

2024年各類能源用量

能源類型	單位	2024年
汽油	公升	39,089.38
外購電力	度(KWH)	1,384,569

2024年能源消耗情形

能源類型	單位	2024年
用油耗能	GJ	1,244.45
用電耗能	GJ	4,984.45
合計耗能	GJ	6,228.95
人均能源耗用量	GJ/人	11.69
能源密集度	GJ/百萬營收	0.951

水資源管理

企業的穩定營運與水資源供應息息相關，一旦地區供水中斷或價格上漲，將直接影響營運成本。本公司雖不屬於高耗水產業，但若遭遇限水措施，仍有可能影響公司營運。本公司無製造工廠與製造程序，營運用水100%皆為民生用水，取水與排水皆符合當地政府規範，所有廢水皆納管排入市政指定的下水道系統，尚無共享水資源之相互影響。

前言

位於台北市的總公司由翡翠水庫提供水源，所在位置非水資源短缺地區，但近年全球面臨極端氣候威脅，台灣水庫缺水警戒時有耳聞，使本公司上下意識到珍惜水資源的重要性，亦積極採取水風險管理及調適措施，提升面對水資源供應不穩定時的韌性，並透過節水措施確保水資源永續利用。

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

本公司針對水資源管理行動：

- 定期宣導員工節約用水，建立漏水通報機制。
- 積極推動生活用水再利用，加強水管維護以降低漏水風險。
- 面對缺水情況時，則透過啟動緊急水車送水的機制等。
- 活化辦公區與倉庫區空間，適當調整空調設備，節省冰水機用水
- 採用省水設備以及使用感應式水龍頭。
- 並且定期查檢辦公大樓與倉庫水槽儲水情況，維持抽水馬達正常運轉，確保備用水源穩定無虞。

2024年水資源管理情形

用水度數	度	15,755
人均用水量	度 / 總人數	29.56
用水密集度	度/百萬元營收	2.4
總用水量	百萬公升	15.755
總排水量	百萬公升	15.755
總耗水量	百萬公升	0

註一：用水密集度 = 總用水量 / 萬泰物流台灣區營業額。

註二：盤查邊界 = 總部大樓、北中南物流中心，部分區域採推估人均用水量方式進行統計。

註三：人均用水量 = 總用水量 / 萬泰物流供應鏈(股)公司總人數。

註四：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量，因本公司 100%皆為民生用水，故總排水量等同總取水量。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

廢棄物管理

本公司主要業務為國際物流承攬，資源使用情形單純，經認定皆屬一般事業廢棄物，並無實體開發或生產活動造成汙染或廢棄物疑慮，各樓層目前皆設置資源回收桶進行資源分類，並要求同仁落實資源回收。同時遵守環境部的廢棄物相關法規，並無產生任何有害事業廢棄物。本公司之一般廢棄物係委託辦公大樓物業協助清運處理，可回收再利用之資源主要為廢紙（箱），其他資源回收分類項目包含PE膜、綜合鐵類及寶特瓶等，皆由辦公大樓物業妥善進行回收處理。

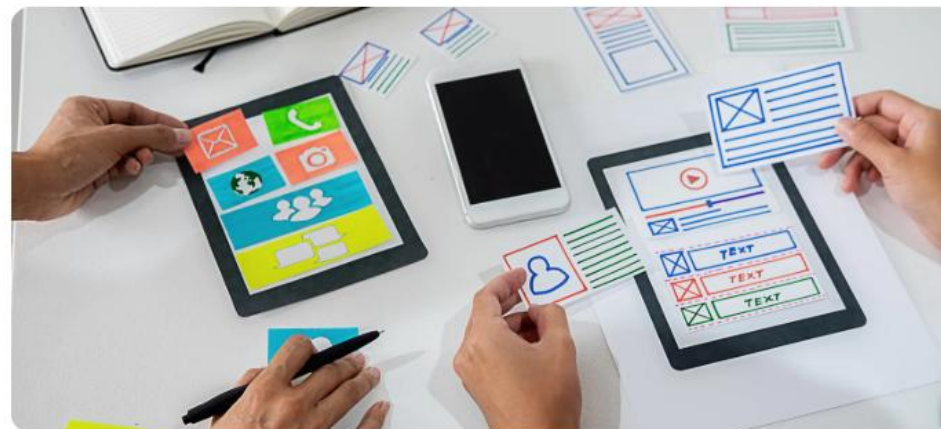
本公司針對廢棄物管理行動：

- 推動數位行銷無紙化
- 定期舉辦教育訓練，傳達環境保育的概念
- 舉辦會議或活動提供環保餐具與餐盒，減少一次性餐具使用
- 辦公室文具用品重複回收再利用
- 倉儲擴大資源回收項目

2024年廢棄物管理情形

廢棄物總量	公噸	173.23
人均廢棄物量	公噸 / 總人數	0.33
資源回收總量	公噸	105.63

註：廢棄物及資源回收總量為自行推估數字



氣候行動

全球氣候變遷帶來的影響日益嚴重，碳排放管理與節能減碳已成為企業社會責任的重要課題。萬泰物流作為全球物流供應鏈的重要一環，積極響應氣候行動，並致力於在運輸、倉儲與供應鏈管理中融入低碳與節能技術，推動可持續發展。萬泰物流秉持「綠色物流、永續經營」的核心理念，通過技術創新與管理優化，降低碳排放並提升運輸效率。我們致力於與供應鏈夥伴合作，共同落實環保政策，打造低碳永續的供應鏈體系。

環境管理政策

為有效落實環保政策，萬泰物流參考國際標準與業界最佳實踐，建立了完整的節能減碳管理計畫，包含高效率運輸管理、高附加價值能源利用、低污染運輸設備、綠色採購等四大核心策略，確保企業營運與環境保護並行。

高效率運輸管理

- 推動數位化作業：減少紙本文件與手動處理流程，透過電子報關、數據管理系統等方式降低碳足跡。
- 視訊會議替代商務旅行：鼓勵內部與客戶之間採用線上會議系統，減少不必要的出差，降低交通碳排放。

高附加價值能源利用

- 資源循環再利用：內部文件與倉儲包材優先採用可回收材料，提高資源利用效率。

低汙染運輸設備

- 倉儲與裝卸設備電動化：採用電動堆高機、自動化裝卸機具，減少能源消耗並降低空氣污染。
- 符合環保法規的車輛管理：所有公務車輛符合最新排放標準，並定期進行碳排監測與維護，確保車輛符合環保法規。

綠色採購

- 優先選擇環保供應商：與取得ISO 14001環境管理認證的供應商合作，降低供應鏈碳排放。
- 汰換低效能設備：優先採購節能燈具、智慧冷鏈設備，以降低營運過程中的能耗。

- ◆ 員工概況
- ◆ 健康職場
- ◆ 人才培育
- ◆ 勞資共好
- ◆ 樂活職場



友善職場 5

員工概況

人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、供應商及合作夥伴之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業人權規範》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》、《電子產業行為準則》等國際人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視，及不得殘暴與不人道地對待員工等。說明如下：

人權政策架構	具體作法
勞動權益	<ol style="list-style-type: none">根據任用管理辦法，提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會，所有員工於新進到職當日完成勞動契約簽訂。保障勞工權益，每個員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規，日後若有勞雇關係變動時，依相關勞動法令辦理。
無強迫勞動	<ol style="list-style-type: none">萬泰物流於聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意下之前提下所建立，不得強迫勞動。禁止強迫同仁加班，如同仁因公務需要申請加班時，同仁可自行於線上系統申請加班，且加班時數不得超過勞動法令之規定。
禁用童工	<ol style="list-style-type: none">進行人才招募時，首先篩選條件設定年齡限制，未滿16歲者，不納入應徵者名單。並於面試當天由面試主管及人資同仁針對應徵資料進行檢視。錄用報到當天確認人事資料無誤，並於加保勞健保時再次複核。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

人權政策架構

具體作法

工作時數

1. 工作時間不得超過當地法律規定之上限，除非是緊急或異常情況，一週的工作時間不得超過60小時，每工作六天應允許員工至少休息一天。
2. 如針對工作時數需要進行調整時，在不違反法令的前提下，透過勞資協商取得共識後，再行調整。

薪資與福利

1. 資核定參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。起薪高於政府基本工資規定，敘薪標準皆綜合考量其專業能力與所任職位，俾以為核薪依據。
2. 支付給員工的工資應符合相關工資的法律，包括有關最低工資，加班費給付及法定福利規定，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

重視人權

1. 不得殘暴和不人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，亦包括威脅要進行任何此類行為。
2. 「執行職務遭受不法侵害預防管理程序」：權責單位為人力資源處主責審查及處理。落實主管與員工間的溝通與宣導，避免職場暴力之情事。

反歧視

禁止任何有形或無形的歧視行為，明訂不會以種族、宗教、性別信仰、政治立場、年齡、婚姻狀態等，作為員工任用、考核及升職的標準。



員工組成

萬泰物流截至2024年底，萬泰物流員工達533人，其中女性員工比例 67.54%，男性員工比例32.46%。2024年主管職女性比例為12.38%，高於主管職男性比例的9.19%，顯示本公司無論性別均有公平的晉升管道。

		管理職		技術人員		一般員工		員工合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	49	9.19%	8	1.50%	116	21.76%	173	32.46%
	女	66	12.38%	0	0.00%	294	55.16%	360	67.54%
年齡	未滿30歲	2	0.38%	3	0.56%	140	26.27%	145	27.20%
	30-49歲	87	16.32%	4	0.75%	232	43.53%	323	60.60%
	50歲以上	26	4.88%	1	0.19%	38	7.13%	65	12.20%
國籍	本國籍-非原住民	114	21.39%	8	1.50%	403	75.61%	525	98.50%
	本國籍-原住民	0	0.00%	0	0.00%	3	0.56%	3	0.56%
	外國籍	1	0.19%	0	0.00%	4	0.75%	5	0.94%
	合計	115	21.58%	8	1.50%	410	76.92%	533	100.00%

註1：以2024年12月31日(或最後上班日)在職員工為計算基準，不含報告期末處於留職停薪狀態的人。

註2：管理職指經理(含)以上，肩負管理職責之主管人員。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

類別/地區	男	女	合計	百分比	
勞雇合約	正職員工	172	351	523	98.12%
	約聘員工 - 實習生	2	8	10	1.88%
勞雇類型	正職員工	173	357	530	99.44%
	兼職員工	1	2	3	0.56%

註1：以2024年12月31日(或最後上班日)在職員工為計算基準，不含報告期末處於留職停薪狀態的人。

退休制度

本公司配合法令規定，自1995年7月1日起為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人專戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到集團人才流通之目的。

勞工退休金提撥

勞退項目	2024年
舊制退休金提撥金額	0
新制退休金提撥金額	25,470,691

單位：新台幣(元)

退休制度

員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：

- 1.任職滿15年以上，年滿55歲者。
- 2.任職滿25年以上。
- 3.任職滿10年以上，年滿60歲者。

多元應聘

本公司在員工招募與任用上遵守勞動相關法令與公司政策等規定，提供平等的就業環境及機會，不因性別、種族、社會階級、年齡、婚姻與家庭狀況等而有差別待遇，並落實就業、報酬、雇用條件、福利、訓練、考評與升遷機會之公平性。於營運所在地創造公平及多元的就業機會，2024年招募新進人員共達170人。

2024年新進人員比例為31.9%，持續擴充公司整體之人力需求。針對新進同仁，提供具挑戰性的工作機會，並提供可施展的職場舞台，讓每位員工都能發揮所長，獲得成就感。離職人員比例超過15%，會繼續營造幸福職場。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

2024年員工新進率統計

年齡/性別	男		女	
	人數	比例	人數	比例
未滿30歲	20	52.63%	65	67.36%
30~49歲	22	21.26%	51	23.89%
50歲(含)以上	4	17.02%	8	19.75%
合計	46	27.88%	124	35.38%

註1：各營運據點該年齡組別男(女)性員工新進率=各營運據點2024該年齡組別新進男(女)性人數/2024年末各營運據點該性別年齡組別總人數，含留職停薪復職/申請的人數。

註2：各營運據點以正職員工為計算基準。

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

薪酬政策

萬泰物流的薪資政策以同工同酬為原則，確保新進員工的薪資高於當地最低工資水平，避免因地域或性別而產生差異。公司根據內部職級對應的薪資結構，依據學歷、經驗和專業能力等因素進行薪資評估，避免性別歧視的情況出現。

本公司每年都會參考產業的薪酬趨勢，並根據每位員工的績效考核成果，定期進行具有市場競爭力的薪資調整。我們遵循一致性的薪資核定標準，以平衡薪資水平，讓所有同仁都能夠安心工作，發揮自己的專長。除了基本薪資外，我們還設立了多樣化的獎金和激勵方案，給予表現優異的同仁實質獎勵。截至 2024年，非主管員工的平均薪資為新臺幣562,080 元，中位數為新臺幣 522,000 元。

2024年薪資狀況

非擔任主管職務之全時員工人薪資總額	225,960,312
非擔任主管職務之全時員工人薪資平均數	562,080
非擔任主管職務之全時員工人薪資中位數	522,000



薪酬保障

萬泰物流重視同仁的薪酬與福利在各個營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查衡量市場的薪資水準及總體經濟指標對同仁薪資提供合適性調整並以具競爭力薪資吸引人才加入。

落實同工同酬與多元平等的薪資

本公司的薪資政策以同工同酬為原則，確保新進員工的薪資高於當地最低工資水平，避免因地域或性別而產生差異。公司根據內部職級對應的薪資結構，依據學歷、經驗和專業能力等因素進行薪資評估，避免性別歧視的情況出現。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而在起薪上有所不同。2024年相較於2023年無論是管理職或非管理職，男性及女性薪資均有縮小差距之情況。

薪資符合台灣法令之基本工資

本公司薪酬政策是遵循當地相關法令以市場價值及員工產生的貢獻為基礎並結合績效管理制度支付合適的薪酬。對於新鮮人之晉用起薪除符合當地法令規定外同時以具市場競爭力為目標。本公司2024年男女基層人員標準薪資符合台灣法令之基本工資：NT\$27,470；以基層人員檢視女男薪酬比例如下表，其差異主因是學經歷、工作績效、擔任職務而有所不同，與性別無關。

基層人員起薪與基本工資比例

性別	2023年	2024年
男性	26,400	27,470
女性	26,400	27,470
基層人員起薪與 基本工資比例	1:1	1:1

男性及女性員工薪資比例

員工類別	2023年	2024年
管理職 (男性：女性)	1.077 : 1	1.066 : 1
非管理職 (男性：女性)	1.042 : 1	1.035 : 1

年度最高總薪酬及中位數比例

類別	2024年
年度總薪酬 (最高個人：其他員工中位數)	26.939 : 1

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

福利措施

萬泰物流提供完善的福利制度和良好的工作環境，以促進員工的職業發展和生活平衡。定期由職工福利委員會辦理各項福利措施，並規劃年度福利活動，營造友善的工作氛圍，讓員工在工作與生活之間取得健康的平衡。

本公司深信人才為重要資產，除提供公平與具競爭力薪酬外，良好的職場環境與多元福利亦為吸引人才留任重要方法。從多方面努力，更致力提升員工的職場體驗，照顧員工的職場生活。本公司除了薪酬以外，更提供員工意外及醫療團體保險，及優於法令的休假與健康檢查方案，全方位守護員工健康。



類別	福利措施說明
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 優於法令之年度員工健康檢查 激勵獎金發放 各項禮金補助： <ul style="list-style-type: none"> 一般補助：三節禮金、員工旅遊補助 安家補助：結婚、生育、住院傷病、喪葬、等補助
團隊凝聚	<ul style="list-style-type: none"> 部門每季聚餐 年度員工旅遊
醫療健康	<ul style="list-style-type: none"> 公司提供基本團保，員工可選擇是否自費增加保障。 設置專職醫護人員 定期員工健康檢查
購物優惠	<ul style="list-style-type: none"> 特約商店折扣 關係企業優惠折扣
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> 災防假（颱風）優於勞基法不扣薪並加給出勤津貼 福委會安排之豐富福利與活動 員工休憩空間提供咖啡飲品

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

育嬰留停

本公司有鑑於近年來台灣生育率持續下降，為減緩員工在生育、育兒方面的壓力，同時善盡社會責任，本公司針對育嬰留停需求員工給予實質的關懷照顧，依據「性別平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前得申請育嬰留職停薪，並提供同仁生育獎金與育兒津貼，並鼓勵同仁申請育嬰留停後重返職場，並依「性別工作平等法」及育嬰留職停薪實施辦法之相關規定辦理員工育嬰留停相關事宜。2024年有5位同仁辦理育嬰留停，有2位同仁已回任，3位尚在留停期間，2024年復職率為100%。

2024年育嬰留停人數統計

項目	男	女
當年度享有育嬰假的員工總數(A)	4	8
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	0	5
申請率(B/A)	0%	62.50%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	0	2
當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	2
復職率(D/C)	0%	100%
上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	0	1
上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數(F)	0	1
留任率(F/E)	0%	100%



健康職場

本公司遵循「友善職場、安全衛生、全員參與、持續改善」環安衛政策以及「職場安全、環境衛生、健康職場」核心價值，作為員工安全與健康的評估規劃，打造員工最優質的工作環境，提供完整與多元性的健康安全項目，塑造員工及職場更好的樂活品質。

職業安全衛生

職業安全衛生政策

法規遵循	恪遵當地環保及職業安全衛生法規，同時符合客戶要求及其他相關的國際規範。
環安衛管理系統建立	透過風險評估、目標管理、持續改善及定期審查，建立環境、安全與健康（EHS）管理系統，對工作環境、作業安全及員工健康進行預防及管理。
落實教育訓練	全體員工、外來訪客了解並落實日常環境、能源、職安衛管理、教育訓練，及溝通宣導。
能源暨資源管理	透過全員參與共同珍惜能源與自然資源，達成節能減碳及安全零事故的目標。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄



職業安全衛生委員會

本公司透過「職業安全衛生委員會」負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務。由董事長擔任主任委員，依循法令規定，指定專責職業安全衛生管理人員、各部門主管、專責職護及勞方代表共同組成，每季召開委員會並透過環境管理系統檢視績效，持續改善職場環境。

系統化管理

本公司依據職業安全衛生管理相關法令及 PDCA 持續改善循環，建立管理程序等相關文件，並依規定定期進行法律法規識別、危害風險評估及運行控制，以確實符合最新法令規定，並計畫逐步於2025年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。

危害風險鑑別及評估

本公司各營運據點均遵循當地法規、ISO 45001管理系統之條文要求，建立危害鑑別及風險與機會評估相關程序辦法，進行年度定期與不定期危害鑑別及後續之行動展開、追蹤、管理；若危害評估結果為不可接受風險者，將採行矯正、改善、預防措施，且列為管理方案，以積極有效管理風險，降低至可有效管理之程度。

由具有職業安全衛生相關專業證照的同仁，藉由自主查核、作業環境檢測、線上問卷填寫、危害鑑別評估管理單及內外部多元化溝通管道，分析各項作業活動的安全衛生危害類型，確認現有防護措施有效性後計算殘餘風險，依職業安全衛生系統風險等級判定基準評估。2024年高度風險如現場倉儲作業，中低度風險如工作場所清潔、消毒等。持續藉由辦理線上與現場各項職業安全衛生教育訓練等方式，強化安全文化觀念養成。

事故預防、調查及通報

為有效防止職業災害及職業病之發生，本公司建立事故預防、調查與通報、不符合事項矯正措施及預防措施管理制度，用於進行虛驚事故、工傷事故、上下班通勤交通事故等議題之調查、檢討、矯正及預防，積極落實職業安全衛生政策與各項標準作業流程。

同時於每年執行消防演習及宣導，強化員工遭遇緊急事故之應變能力，降低發生職業災害時損傷程度，2024年合計執行2場次。

2024年本公司消防演練共執行2次，確保全體同仁遭遇緊急事故時具備應變能力。



本公司職安同仁定期抽查各外部據點，確保各個據點均符合職業安全衛生規定。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

職業安全管理與行動

例行性

定期稽核職安衛管理 每季定期於工作場所進行各項職安衛相關稽核活動。

危害作業管理 每年針對危害風險較高之作業場所，定期施行自主檢測與紀錄，預防職場物理危害因子的職業傷病。

飲水機風險管理 每季定期更換飲用水設備濾心及保養，確保讓同仁們喝的安心，2024年飲水機水質檢測皆合格。

新興職業病預防作業管理 為預防重複性作業引發肌肉骨骼疾病，以及過負荷心血管風險危害，針對所有員工(含人力派遣同仁)每年定期進行評估及風險鑑別，分級管理持續健康關懷作業。

職場清潔/衛生管理 每日專責清潔人員進行辦公室環境整理，保持環境整齊、整潔及明亮，預防職場生物危害因子的職業災害。

非例行性

職場消防風險管理 各工作場域依法設置足量明滅火器及消防栓，定期進行操作教育訓練，使員工在緊急狀況下亦可確實操作消防器材。

職場安全專題課程 為提升員工安全意識，安排特定場所作業人員進行消防作業教育訓練與測驗。2024年參與人數共77名。

職場清潔/衛生管理 因應夏季濕熱環境，不定期進行蟲害防治消毒作業，預防職場生物危害因子的職業災害。

2024年員工職業災害統計

統計/性別	男	女	總計
工作總天數	42,731	88,426	131,157
工作總時數	341,848	707,408	1,049,256
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	0
虛驚事故數	0	0	0
虛驚事故比例	0	0	0

註1：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

註2：可記錄之職業傷害比率：(可記錄之職業傷害數 / 工作總時數) × 200,000

註3：職業傷害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

註4：虛驚事故：指一種非預期之狀況，未造成人員傷亡、財產損失，但引起人員驚嚇之事故。

職災件數	男性	女性	總計
總缺勤天數	133	531	664
缺勤率(AR)	0.311%	0.601%	0.506%
失能傷害頻率(FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0

註1：失能傷害頻率 FR= 職業災害件數 *1,000,000 / 總經歷工時數

註2：缺勤定義：員工因失去勞動能力而缺勤，包含：公傷假、病假、生理假

註3：缺勤率 AR= 總缺勤天數 / 總工作天數 *100% (缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假)

註4：失能傷害嚴重率 SR= 總損失工作日 *1,000,000 / 總經歷工時數

註5：上述 1,000,000 為：每百萬工時為單位

註6：2024年無任何員工 / 非員工罹患職業病及因公死亡的案例發生

2023年、2024年萬泰物流無任何職業傷害發生，
連續兩年為 0 職災。

人才培育

學習與發展

人才發展

本公司提供內、外部訓練、數位學習平台、工作輪調及出國研習等多元學習管道，建立完整的學習機制並提供豐富學習資源，打造同仁永續競爭力。公司持續鑑別與培育關鍵人才，並持續強化課程多元豐富性，預估短期(3年內)年度訓練整體預算金額達將近472萬元，中期(5年內)預算金額將達786萬元，長期(10年)預算金額將達1,572萬元。使同仁持續不間斷學習，與公司一同成長。每年皆針對人才發展與培育管理進行PDCA之有效性評量，期待公司與員工能夠一起成長，共創雙贏的經營理念。



	2023年		2024年	
	平均時數	總時數	平均時數	總時數
男	15.8	2,637.7	10.7	2,006
女	10	3,683.7	9.4	3,433
主管人員	8.8	933	12.2	1,408
非主管人員	12.5	5,388	9.2	4,031



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

2024年課程種類與執行現況

職能	課程	受訓人員類別	應訓人員	完訓人數	完訓百分比
基礎訓練	新人訓	新進人員	105	105	100%
基礎訓練	參訪	新進人員	30	30	100%
商業	美國與墨西哥內陸運輸	業務	35	35	100%
領導	AW領導學苑	自行報名	9	9	100%
法遵/法規	資訊安全	工作會運用到電腦的人員	493	442	89%
法遵/法規	空運危險品訓練	涉及貨物的相關作業人員	257	206	80%
法遵/法規	性別平等工作暨職場性騷擾防治實務	主管人員	86	86	100%
法遵/法規	堆高機證照	操作人員	4	4	100%
法遵/法規	ISO9001內部稽核訓練課程	主管人員	16	16	100%
職業安全衛生	職業安全衛生新人課程	新進人員	105	105	100%
職業安全衛生	AED&CPR訓練課程	自行報名	71	71	100%

註：課程包括內部課堂實體訓練、視訊課程、工作實務訓練、數位課程以及外部培訓課程



績效評估制度

萬泰物流致力保障員工工作權益，並制定工作規則，對外遵守相關工作法規如勞動基準法、性別平等法及其相關規定或當地相關法規，並遵從責任商業行為聯盟準則；對內訂定績效管理與評估制度、薪資獎酬、多元晉升制度與獎懲規定，嚴格禁止人身侮辱、霸凌或有其他暴力脅迫事項，同時兼顧法、理、情之層面，以人性化管理、多元尊重員工之角度，建立平等合理的工作場域，維護員工應有工作權益。

我們落實以績效為依歸的薪酬政策，我們定期進行全員績效評估，共分為三階段進行，年初的目標設定、年中評核與年底評核，以及透過主管與同仁的績效面談，適時指導並協助員工精進工作技能，達到有效的雙向溝通。公司並訂有道德行為準則，明確規範員工應遵循之企業倫理事項及應履行之責任義務，員工之職場行為亦列入績效評核標準，並依其行為表現給予明確之獎勵及懲處。

2024年除試用期及留停外之正職員工不分性別、職務類別，全員接受並完成年度評核。若員工發生無法適任，本公司以輔導計畫或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用，並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

考核流程

流程內容

目標設定

發布今年度營運目標及企業目標給單位主管，主管與員工應該於每年年初完成個人目標設定。

年中評核

評核主管針對受評者半年之工作表現給予一對一的討論與回饋，員工與主管共同檢視目標完成進度，由主管填寫考核表。

年底評核

受評者針對當年度的個人目標達成狀況與主管進行面談與確認，再由評核主管針對員工目標設定及職場行為進行評分，作為員工發展、調薪及未來晉升的參考依據。



2024年績效考核員工比例

類別	正式員工					
	男			女		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例 (%)	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例 (%)
主管人員	42	42	95%	58	60	97%
一般員工	95	114	83%	232	278	83%
合計	137	156	87.82%	290	338	85.8%

註：2024年度績效考核之對象為2024/05/31前報到之員工，年資須滿六個月；預計離職人員(已通報人資)、實習生及2024年度實習轉正職之人員無須考核



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

勞資共好

本公司非常重視勞資間之和諧與同仁間溝通，設置多元溝通管道，維持順暢的雙向溝通，傾聽與回應員工的心聲。除日常的溝通管道外，透過定期舉辦溝通會議以及員工申訴管道，建構出完善的溝通平台，讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，將員工之建議與意見作為提升與改善的依據，保障每一位員工的合法權益。

每季定期召開勞資會議，提供勞資協商機制，確保員工權益。台灣地區並未成立工會，2024年無任何影響員工權益之重大營運變化。本公司重視員工福利及關懷照顧，勞資關係和諧，勞資間可透過會議及電子郵件溝通意見，員工可充分表達心聲、反應問題，勞資之間維持良好互動關係。包括設置「勞方代表會議」及性騷擾防治專線等。

在內部網站中公告每月心理諮商服務時間，特約專業且資深的心理師及臨床心理師，適時提供身心醫療管道，即時服務有需求的員工，並不定期辦理健康講座，協助公司同仁能達到工作與生活的平衡。

2024年萬泰物流無任何勞資糾紛
或職場不法侵害事件。



樂活職場

職場健康服務

健康促進活動

為維護安全的職場環境，本公司於台灣依法設置二位職業安全衛生管理人員及配置職業健康醫護人員，並定期執行職場安全巡檢。每月特約勞工健康服務醫師駐診及搭配專任護理人員 1 位，進行臨場健康服務，舉辦健康活動與教育訓練。2024年推動下列健康促進方案行動。

提供資源	2024年執行成果
幸孕包	在本年度的員工關懷計畫中，公司積極支持並關心懷孕同仁的需求。懷孕同仁可獲得幸孕包一組，今年度共提供6份，展現公司對員工的關懷與支持。
健康檢查追蹤	每年依法提供員工健康檢查，2024年共437人受檢，受檢率達89%。另提供主管及百萬業績人員進行高階健康檢查，以達成疾病預防、早期診斷早期治療
醫療個人健康服務	本公司優於法規，每月定期舉辦醫師臨場健康服務，並聘任專職護理師，透過面訪、電話訪問及視訊關懷等多元方式，持續關注員工健康，提供全方位、貼心且專業的健康管理服務。
疫苗接種	2024年度，本公司攜手松山區健康中心與車森薇小兒科，於職場舉辦流感疫苗施打活動，共計51人參與施打，現場滿意度高達96%。透過此活動，積極守護員工健康，提升職場防疫意識，營造安心安全的工作環境。
健康齊步走	本次活動累計總步數達到了6947萬步，以每步70公分計算，相當於行走了49,000公里。臺灣一圈約1,000公里，相當於繞了臺灣49圈。地球一圈約40,000公里，相當於繞了地球1圈的距離。

萬泰物流幸孕包▼



年度健康檢查▼



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

外部的認證肯定

萬泰物流積極從各面向照顧員工，長期以來的努力也備受外部機構的肯定。除了獲頒人力銀行幸福企業外，良好、友善的辦公環境更是獲得政府機關諸多肯定，同時也鼓勵我們莫忘初衷，繼續為打造更好的職場環境努力。

1111人力銀行 幸福企業	本公司榮獲1111人力銀行「幸福企業」殊榮，連年表現卓越：2024年榮獲金獎2023年榮獲銀獎2022年榮獲金獎這份肯定彰顯了公司在打造幸福職場、關懷員工福祉上的持續努力與卓越成果。
台北市衛生局 安心場所認證	本公司每年都會舉辦心肺復甦（CPR）和自動體外心臟去顫器（AED）教育訓練，70%以上同仁已接收CPR+AED相關訓練，以提升員工的急救技能。同時，在辦公區域設置了AED，為員工提供了安心的職場環境。在2024年6月份，我們很榮幸通過了安心場所的認證，這彰顯了我們對安全環境的持續用心。
運動企業認證	2024年11月，本公司榮獲教育部健康企業職場認證，展現致力於營造健康、積極且充滿活力的工作環境的努力與成果，持續推動員工身心健康，打造更卓越的職場文化。
社團籃球社	本公司在體育競技領域持續展現卓越實力：2024年社會籃球錦標賽冠軍（連續三年榮獲冠軍）2024年青年盃冠軍（連續兩年榮獲冠軍）這些佳績不僅展現團隊的凝聚力與拼搏精神，更體現了企業對體育發展的支持與重視。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

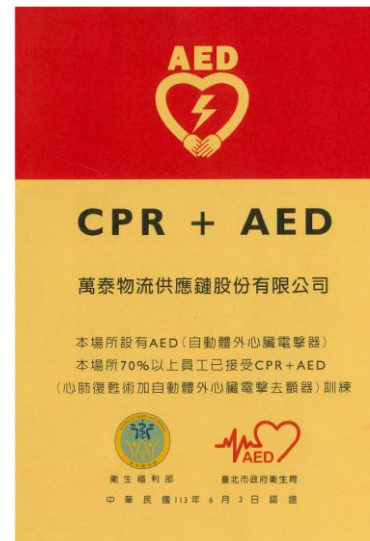
安全友善的工作環境

AED認證

萬泰物流每年都會舉辦心肺復甦（CPR）和自動體外心臟去顫器（AED）教育訓練，以提升員工的急救技能。並在辦公場域設置了AED，為員工提供了安心的職場環境。2024年6月3日我們通過衛福部及台北市政府的「安心場所」認證，除了彰顯了我們對職場安全環境的用心，此一榮譽也是對本公司友善環境的肯定。

溫馨哺乳室

萬泰物流為了照顧辛勞媽咪員工，達成工作與家庭的平衡，致力打造「友善職場」的環境，我們為媽咪員工特別規劃的哺乳室設施，不僅舒適且隱密，讓新手或老手媽媽都能放心哺集乳。我們照顧員工的努力也受到公單位的高度肯定，2024年9月哺乳室獲得「台北市政府優良哺乳室」的認證。



員工專屬咖啡吧

萬泰物流在台北總部設置有員工咖啡廳，提供員工於需要放鬆、轉換心情時，可以安心舒適的空間，並不定期提供免費及客製化服務。



明亮寬敞的辦公區

萬泰物流的辦公區不僅明亮舒適，同時會定期針對辦公環境明亮度及二氧化碳進行檢測，以提供公司同仁一個健康、安心的辦公區。



年度尾牙變裝秀暨演唱會



聖誕節同仁變裝秀



- ◆ 物資捐助
- ◆ 志工投入
- ◆ 產學合作
- ◆ 體育推手



社會共榮6

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

物資捐助

「舊鞋救命」計畫

在遙遠的非洲大地害蟲肆虐，除了容易造成傷口感染外，更有可能產生致命風險。只要找到一雙合腳的鞋子幫助肯亞人民，避免赤腳接觸土地，就能遠離各類害蟲危害。萬泰物流響應國際消除貧窮日(International Day for the Eradication of Poverty)，積極參與“舊鞋救命 物資募集”活動，將祝福與愛心轉化成實際的行動，一起送愛到非洲。本次我們透過與「舊鞋救命協會」合作，分享堪用二手物品給需要的人，藉此延長鞋子及衣物的生命週期，來減少地球資源消耗。



「關懷偏鄉孩童」讓愛流動

2024年6月的畢業季，萬泰物流台中分公司同仁前往南投縣仁愛鄉萬豐國小及附設幼兒園，為國小與幼兒園畢業生送上精心準備的畢業文具禮包，並關懷在校生44位，提供所需的文具用品，傳遞溫暖與支持，為孩子們的學習之路增添助力。



應援「萬海慈善快樂捐血日」

2024年萬泰物流高雄分公司同仁熱情應援捐血活動，攜手傳遞愛心及熱血，為社會貢獻一份珍貴的生命支持，先後共計47人次熱情參與。在全台血液庫存亮起紅、黃燈，醫院急需血液的挹注，萬泰同仁的熱血應援更顯及時。



志工投入

「端午節敬老活動」

2024年6月14日(五)響應弘道老人福利基金會端午敬老活動，陪伴長者上課、包粽子、慶生及共餐，助長者重拾創造自我價值與生活自主的美好時光，攜手共創高齡友善社會，並捐助新台幣兩萬元，展現萬泰物流對於銀髮長輩的支持與關懷。



「打造海角新樂園」種樹計畫

萬泰物流高雄分公司同仁頂著三十幾度高溫，在高雄市茄萣濱海公園親手種下認養的樹木，象徵為臺灣種下希望的樹苗，充分展現萬泰維護環境永續的行動力及責任感。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

產學合作

台大EMBA產業交流

來自台大EMBA的各產業菁英，蒞臨萬泰物流集團總部進行企業參訪。本次與來自不同產業的企業主與專業經理人進行交流，並更進一步了解萬泰物流集團的運營模式、實務經驗及未來願景。經由資深主管完整的簡報說明，雙方在現場的交流及討論均非常熱烈。透過本次的產學交流，不僅創造彼此的學習機會，亦深化雙方未來的合作關係。



中國科大/致理科大企業參訪

畢業季到來前，中國科大和致理科大的同學參訪萬泰物流，讓學生們更深入了解萬泰物流集團的願景、企業文化和各種職務的詳細內容，幫助他們更了解物流業的運作。在參訪過程中，同學們積極參與，從不同的角度、面向提出問題，展示了他們對物流行業的濃厚興趣和未來職涯的熱情。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

教育部「新南向學海築夢」計畫

萬泰物流攜手教育部「新南向學海築夢」計畫，提供德明科大學生在越南分公司實習的難得機會。學生透過萬泰物流越南分公司及安泰國際物流越南分公司的實習，參與越南進出口物流實作及台商參訪及卡萊港實地訪查活動，並由業界前輩指導越南台商供應鏈整合服務的寶貴經驗，並進行文件實作的實習安排。



「青年就業達人班」計畫

賀光輝教授帶領德明科大的莘莘學子們，一同來到萬泰物流集團台北總部進行實地參訪。透過實地參訪，幫助學生了解不同職務的輪廓與所需職能，為自己日後爭取實習機會有莫大幫助。透過職場互動也讓他們更全面地了解不同產業、企業文化與未來職場發展。



前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

體育推手

萬泰物流社甲籃球隊

萬泰物流挾帶極具創意的行銷實力及集團資源，積極投身體育活動推廣的行列，多方位協助台灣體育賽事發展，支持台灣運動蓬勃發展茁壯。我們長期培育屬於自己的籃球隊，透過體育活動凝聚集團同仁的向心力，進而激發同仁熱衷運動的風氣，將投入運動發展的成效發揮到最高效益。萬泰物流籃球隊在2024年表現亦不負眾望，取得全國社會組籃球錦標賽冠軍3連霸，同時亦在台北市青年盃籃球賽冠軍二連霸。



- ◆ GRI準則指標對照表
- ◆ 氣候相關資訊
- ◆ SASB指標
- ◆ 證書及認證



附錄

附錄一：GRI準則指標對照表

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊*	關於萬泰物流	22	
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	4	
2-4	資訊重編	無	無	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	無	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於萬泰物流 永續供應鏈	25、44	
2-7	員工	員工概況	65	
2-8	非員工的工作者	員工概況	66	
2-9	治理結構及組成	公司治理架構	31	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理架構	31	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理架構	32	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理架構	32	
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理架構	32	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 重大主題分析	8、32	
2-15	利益衝突	公司治理架構	33	

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-16	溝通關鍵重大事件	重大議題分析	8	
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理架構	32	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理架構	-	
2-19	薪酬政策	公司治理架構	34	
2-20	薪酬決定流程	公司治理架構	34	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬福利	69	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
2-23	政策承諾	誠信經營	63	
2-24	納入政策承諾	誠信經營	63	
2-25	補救負面衝擊的程序	重大議題分析	7	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	重大議題分析	7	
2-27	法規遵循	誠信經營	33	
2-28	公協會的會員資格	關於萬泰物流	29	
2-29	利害關係人議合方針	重大議題分析	7	
2-30	團體協約	勞資共好	81	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	重大議題分析	8	
3-2	重大主題列表	重大議題分析	8	
3-3	重大主題管理	重大議題分析	8	

前言

GRI 201 : 經濟績效 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於萬泰物流	28	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷策略	52	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	薪酬與福利	66	
201-4	取自政府之財務援助	關於萬泰物流	28	

關於萬泰

GRI 205 : 採購實務 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	13	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	13	

公司治理

GRI 207 : 稅務 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
207-1	稅務方針	稅務治理	28	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務治理	28	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	稅務治理	28	

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

前言

GRI 302 : 能源 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	58	
302-3	能源密集度	能源管理	58	
302-4	減少能源消耗	能源管理	58	

關於萬泰

GRI 303 : 水與放流水 2018 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-3	取水量	水資源管理	59	
303-4	排水量	水資源管理	59	
303-5	耗水量	水資源管理	59	

公司治理

永續供應鏈

GRI 305 : 排放 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	57	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	57	
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	57	
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理	57	

環境永續

友善職場

社會共榮

GRI 306 : 廢棄物 2020

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	60	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	廢棄物管理	60	
306-3	廢棄物產出種類及量	廢棄物管理	60	

前言

GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
307-1	違反環保法規	誠信經營	33	

關於萬泰

GRI 401 : 勞雇關係 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	員工概況	67	
401-2	提供給全職員工的福利	薪酬與福利	70	
401-3	育嬰假	薪酬與福利	71	

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

GRI 403 : 職業安全衛生 2018

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	健康職場	72	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	健康職場	73	
403-3	職業健康服務	健康職場	82	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	健康職場	74	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	健康職場	74	
403-6	工作者健康促進	健康職場	82	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	健康職場	75	
403-9	職業傷害	健康職場	76	
403-10	職業病	健康職場	76	

GRI 404 : 教育訓練 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人力培育	77	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人力培育	77	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人力培育	81	

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理架構 員工概況	32、65	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	薪酬與福利	69	

GRI 406：不歧視 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	薪酬與福利	69	

附錄二：氣候相關資訊

▼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

項次	項目	執行情形
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。	請參閱氣候變遷策略
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、中、長期）。	請參閱氣候變遷策略
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱氣候變遷策略
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。	請參閱氣候變遷策略
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。	請參閱氣候變遷策略
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。	請參閱氣候變遷策略
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳定價尚在規劃中
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。	請參閱氣候變遷策略
9	溫室氣體盤查及確信情形。	2024年度未確信

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

附錄三：SASB指標

揭露主題	指標編號	揭露指標	章節說明
資訊安全	SV-PS-230a.1	說明辨識及處理資安風險的方法	資訊安全管理
	SV-PS-230a.2	說明收集、使用和保留客戶資訊的政策與措施	資訊安全管理
	SV-PS-230a.3	(1) 資料外洩數量 (2) 涉及客戶機密商業資訊 (CBI) 或個人身份資料 (PII) 的百分比 (3) 受影響客戶的數量	資訊安全管理
員工多元化的參與度	SV-PS-330a.1	(1) 高階管理層和其他員工的性別和種族所佔百分比	員工概況
	SV-PS-330a.2	員工自願離職率/非自願離職率	員工概況
	SV-PS-330a.3	員工參與度百分比	員工概況
專業誠信	SV-PS-510a.1	說明確保專業誠信的方法	誠信經營
	SV-PS-510a.2	因專業誠信相關之法律訴訟所造成的金錢損失總額	0
活動指標	SV-PS-000.A	依照(1)全職與兼職(2)臨時(3)合約分類之員工人數	員工概況
	SV-PS-000.B	依員工工作時間所佔之百分比	職業安全衛生

前言

關於萬泰

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

社會共榮

附錄

附錄四：證書及認證



