

ESG

萬泰物流集團 2025 永續報告書



ENVIRONMENT

環境永續



SOCIAL

社會共融



GOVERNANCE

公司治理



INNOVATION

創新驅動

Drive the World with Passion



1	關於萬泰	1.1 公司簡介	1.2 營運績效	1.3 外部倡議	21	
2	公司治理	2.1 公司治理架構 2.4 資訊安全管理	2.2 誠信經營 2.5 客戶服務管理	2.3 風險管理	31	
3	永續供應鏈	3.1 供應鏈管理	3.2 供應鏈風險評估		49	
4	環境永續	4.1 氣候變遷策略 4.4 水資源管理	4.2 溫室氣體管理 4.5 廢棄物管理	4.3 能源管理 4.6 氣候行動	57	
5	友善職場	5.1 人權政策 5.4 人力資源發展	5.2 員工概況 5.5 健康職場	5.3 薪資福利 5.6 勞資共好	75	
6	社會共榮	物資捐助	志工投入	產學合作	體育推手	97
7	附錄	GRI準則指標對照表 SASB指標	氣候相關資訊 證書及認證		105	

經營者的話

2025年全球政經局勢與產業環境持續出現重大變化，對海空運承攬業帶來深遠影響。萬泰在此期間內，面對多項國際重大事件所引發的供應鏈震盪，持續展現專業整合能力與經營韌性，確保服務品質穩定，並積極將永續理念融入企業營運之中。為了讓大家在萬泰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。

首先，2025年間紅海航運危機持續延燒，受地緣政治衝突影響，多數航商調整航線繞行非洲好望角，導致航程延長、運價波動及船期不穩，對全球物流時效與成本造成顯著衝擊。此外，2025年國際能源價格仍呈現波動趨勢，燃油成本上升進一步推升運輸成本，使整體供應鏈壓力升高。本公司透過即時市場資訊掌握與多元航線規劃，協助客戶分散運輸風險，降低突發事件對營運的影響。在空運方面，隨著電子商務需求持續成長及高科技產品出貨需求回溫，空運市場於2025年下半年逐步回穩。然而，部分地區機場運能受限及勞動力短缺問題，仍對運輸效率造成挑戰。本公司持續與航空公司及地面代理單位保持緊密合作，提升艙位調度能力，確保客戶貨物能即時、安全送達。

環境永續議題亦於此期間快速升溫。2025年起，歐盟碳邊境調整機制（CBAM）進入過渡期，國際品牌客戶對供應鏈碳排放透明度與減碳能力提出更高要求。面對此一趨勢，本公司積極展開溫室氣體盤查作業，逐步建立碳排放管理基礎，並導入節能措施與運輸效率優化策略，降低營運過程中的碳足跡。同時，我們亦評估低碳運輸及綠色物流解決方案，協助客戶因應國際減碳規範與市場需求。

公司治理上，隨著全球數位化發展加速，資安事件頻傳，企業對資訊安全的重視程度顯著提升。近期多起國際企業資安外洩事件引發市場關注，也提醒物流業者必須強化資料保護能力。本公司除持續精進ISO 27001資訊安全管理系統，導入權限控管與風險監測機制外，亦透過教育訓練提升員工資安意識，以確保客戶資料與營運資訊之安全性。此外，全球供應鏈重組與區域化趨勢亦日益明顯。受美中貿易關係及各國產業政策影響，製造業逐步調整生產據點，帶動東南亞及印度等新興市場物流需求成長。我們持續拓展服務網絡與合作夥伴關係，提升跨區域整合能力，協助客戶因應產業布局轉變。

在社會責任方面，本公司持續關注員工福祉與職場安全。面對疫情後時代的工作模式轉變與心理健康議題，我們推動健康促進活動與職場關懷措施，並優化ISO 45001職業安全衛生管理系統，確保員工在安全且支持性的環境中發揮專業。同時，針對外籍員工比例提升，我們亦加強多語言溝通與生活支持機制，落實人權保障與多元共融。

展望未來，萬泰將持續關注國際局勢與產業趨勢，並以更積極的態度推動永續發展策略。我們將持續強化風險管理能力、深化供應鏈合作關係，並提升服務創新與數位化程度，以因應快速變動的市場需求。在追求企業成長的同時，我們亦將兼顧環境保護、社會責任與公司治理，致力成為值得信賴且具永續競爭力的物流服務夥伴。

萬泰物流集團 董事長



關於本報告書

本報告書為萬泰物流供應鏈股份有限公司（以下簡稱萬泰物流）發布之2025年永續報告書，內容主要揭露本公司於2025年度在環境、社會及公司治理（ESG）各面向之管理方針、執行成果與未來目標。報告範疇涵蓋台灣主要營運據點，並納入對企業營運具重大影響之議題，透過系統化蒐集與彙整內部資料，以呈現公司在永續發展上的整體表現。本報告依循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，並參考利害關係人關注事項進行內容規劃，期能提供透明且具參考價值之資訊，同時展現具體永續績效。

報告書框架及撰寫原則

本報告書依循 Global Reporting Initiative（GRI）準則編製，並參考 TCFD 架構揭露氣候相關資訊，同時 SASB 指標，以提升資訊之可比性與決策參考價值。報告撰寫過程遵循重大性、完整性、平衡性及可驗證性原則，透過利害關係人議合辨識關鍵議題，並由跨部門協作蒐集與審核資料，確保內容具一致性與透明度，忠實呈現公司永續績效與管理作為。

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」

報告範疇與揭露期間

本報告書資料涵蓋期間自2025年01月01日至2025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）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，未透過第三方驗證公司查證。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





聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書。若您對本報告書或萬泰物有任何疑問或建議，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



104臺北市中山區八德路2段308號5樓



<https://scm.dolphin-gp.com/en>



02-2545-9900



hr@dolphin-gp.com

掃描 QR Code 前往官網



了解更多永續資訊

利害關係人與重大議題

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，2025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、客戶、員工及供應商。

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。



利害關係人議合

萬泰物流重視與各類利害關係人之雙向溝通，包含政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商等。本公司透過問卷調查、定期會議、客戶拜訪及申訴管道等多元機制，蒐集各方關注議題與建議，並據以辨識重大性議題，作為永續策略與報告揭露之重要依據。同時，公司設置專責窗口與公開聯絡管道，確保回應即時且透明，強化互信關係。未來亦將持續優化溝通機制，提升參與度與資訊揭露品質。

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2025 年溝通績效
政府機關	遵循法規，取得政府支持與合作。	- 公司治理與風險管理 - 勞動安全與多元私隱	親自拜訪、電話溝通、公文函往、公司資訊申報、E-Mail等（不定期）	- 未發生重大違反法規事件 - 未發生食品或違反誠信事件 - 未發生資訊安全事件
股東 投資人	爭取股東 / 投資人對管理的支持。	- 公司治理與風險管理 - 營運績效 - 誠信經營及法遵循 - 創新研發 - 品質管理	公司年報、企業官方網站、電話、E-Mail等（不定期）	營業額推定期提供予股東會
客戶	提供在地化服務，即時與多元化溝通。	- 資訊安全客戶隱私 - 誠信經營及法遵循 - 品質管理	定期滿意度調查 / 問卷、企業方網站、社群群體、客服專線及信箱、專人處理消費者服務問題等（不定期）	2025年度整體滿意度維持穩定，服務品質與回應效率獲得指定。
員工	吸引及培養人才，提升企業競爭力。	- 人才招聘與培育 - 員工薪資與福利 - 員工培訓與訓練	勞資會議(每季)、職業安全衛生會議(每季)、年度績效(每年)、內部教育訓練、企業內部網站、員工滿意度調查等（不定期）	2025年 共舉辦4場勞資會議 - 教育訓練課時數6,375小時
供應商	提供優質服務，創造業績成長的夥伴。	- 試恰經營及退場機制 - 資訊安全與戶隱私 - 品質管理	供應商管理與結構、應商服務專員、專人拜訪、電話、會議簡報（不定期）	定期積極與關鍵供應商

重大主題鑑別

萬泰物流於本年度永續報告書中之重大議題鑑別，延續既有制度化流程辦理，考量本年度整體營運模式、產業環境及利害關係人關注方向未出現重大變動，公司經內部檢視後，判定重大議題維持與前一年度一致，故未重新進行全面性問卷調查。惟永續發展推動小組仍持續透過日常溝通管道，如客戶回饋、員工意見反映、供應商互動及投資人交流等，蒐集相關利害關係人之即時意見，並檢視既有8個重大議題之適切性與完整性。同時，管理階層亦針對各議題之營運影響性進行滾動式評估，確認其對公司財務表現、風險管理及長期發展之重要程度未有顯著改變。經綜合分析後，公司確認既有重大議題仍能充分反映企業營運對經濟、環境及社會面之關鍵影響，並持續作為本年度永續管理與資訊揭露之核心依據。

01 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。

02 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。

03 重大主題鑑別



本年度重大議題鑑別延續前一年度之評估結果，經公司內部檢視產業環境、營運模式及利害關係人關注重點後，經內部會議討論確認未有重大變動。

04 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。

2025年萬泰物流重大主題列表

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。

5 環保法令遵循



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。

6 人才招聘與培育



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。

7 員工薪資與福利



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。

8 勞資關係



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。

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



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	人才招聘與培育	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	公司承諾落實董事會職責及商業道德規範，並透過風險識別與控管機制，有效因應營運風險，確保企業永續發展。
指標及目標	短期目標 (2026年) 強化內控制度、法遵與董事會運作效率。 中長期目標 (2027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。
2025年績效	• 無重大違法裁罰事件發生 • ISO 27001：2022換證通過
行動及計畫	• 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。 • 執行內部稽核計畫，確保各項制度有效運作。 • 推動資訊安全管理制度及相關演練，提升應變能力。



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	公司承諾透過精進營運管理、強化市場競爭力及深化客戶關係，確保營收與獲利之穩定成長。
指標及目標	短期目標 (2026年) 穩定推進現有業務之開發與行銷進度。 中長期目標 (2027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。 持續追蹤市場占有率，以全面掌握營運成果與市場表現。
2025年績效	2025年營收達69.8億。 2025年稅後盈餘達超過2.5億元。
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。 - 積極拓展國際代理網絡與策略合作夥伴，強化全球運輸服務能力。



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 (2026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 (2027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。
2025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	• 規劃制定並落實公司誠信規範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 2-27、GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3
政策或承諾	秉持「準確、安全、即時」之服務理念，致力於建立完善之品質管理體系，確保海空運承攬與物流服務之穩定性與可靠性。
指標及目標	短期目標 (2026年) • 優化顧客滿意度意見回饋並設立KPI監控指標。 • 提升品質異常改善完成率，確保問題有效解決。 中長期目標 (2027年 ~ 2030年) • 落實持續改善文化，推動品質績效逐年穩定成長。 • 達成品質管理制度與國際標準接軌，提升企業品牌信譽。
2025年績效	• ISO 9001：2015續評通過。
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。 • 透過資訊系統監控物流作業流程，提升即時掌握與管理能力。



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（2026年） • 公司未被政府機關針對環保案件裁罰。 中長期目標（2027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。
2025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 (2026年) • 提升關鍵職缺招募達成率，縮短平均招募時程。 • 提高新進員工留任率，降低試用期離職比例。 • 數位學習平台，提升學習便利性與訓練成效追蹤能力。 中長期目標 (2027年~2030年) • 推動跨部門人才培育計畫，培養高潛力接班梯隊。
2025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。 • 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。 • 透過績效評估與職涯發展制度，協助員工規劃長期發展方向。



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 401-2
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 (2026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 (2027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。
2025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（2026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。 中長期目標（2027年～2030年） • 員工離職率低於10%。
2025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 • ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統認證通過
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。



CHAPTER 01

關於萬泰

About Dolphin

- ◆ 公司簡介 ◆ 營運績效
- ◆ 外部倡議



01

1.1 公司簡介

業務簡介

萬泰物流為台灣具規模之海空運承攬服務企業，長期深耕國際物流市場，致力於提供整合性與高效率的供應鏈解決方案。公司主要業務涵蓋國際海運與空運貨物承攬、報關服務、倉儲管理、內陸運輸配送及跨境物流整合等，透過與全球航商、航空公司及策略夥伴建立穩定合作關係，形成完整且具彈性的物流網絡，滿足客戶多元化之運輸需求。萬泰物流以客戶導向為核心，依據不同產業特性，提供客製化物流規劃，協助客戶優化運輸效率並降低營運成本。

在營運模式上，公司持續導入數位化管理系統與資訊整合平台，提升訂單追蹤透明度與作業精準度，使客戶可即時掌握貨物流向與運輸狀態。同時，萬泰亦強化風險控管機制，針對國際運輸可能面臨之法規變動、關務程序及供應鏈中斷等挑戰，建立完善的應變流程，以確保服務品質與交期穩定。此外，公司重視服務專業與人才培育，透過持續教育訓練與制度化管理，提升團隊在物流規劃、關務法規及國際貿易實務上的專業能力。

面對全球供應鏈快速變動與永續發展趨勢，萬泰物流亦積極朝向綠色物流與責任經營轉型，逐步導入節能減碳措施、優化運輸路徑及提升資源使用效率，並與合作夥伴共同推動環境友善之物流服務。公司也將持續深化國際據點布局，強化跨境整合能力，並結合科技應用與永續策略，致力成為兼具效率、韌性與環境責任之專業物流服務提供者。

公司基本資料

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
2025年度營收 (單位：仟元新台幣)	5,566,054
海外員工人數	1,383人
台灣員工人數	588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。

營運概況

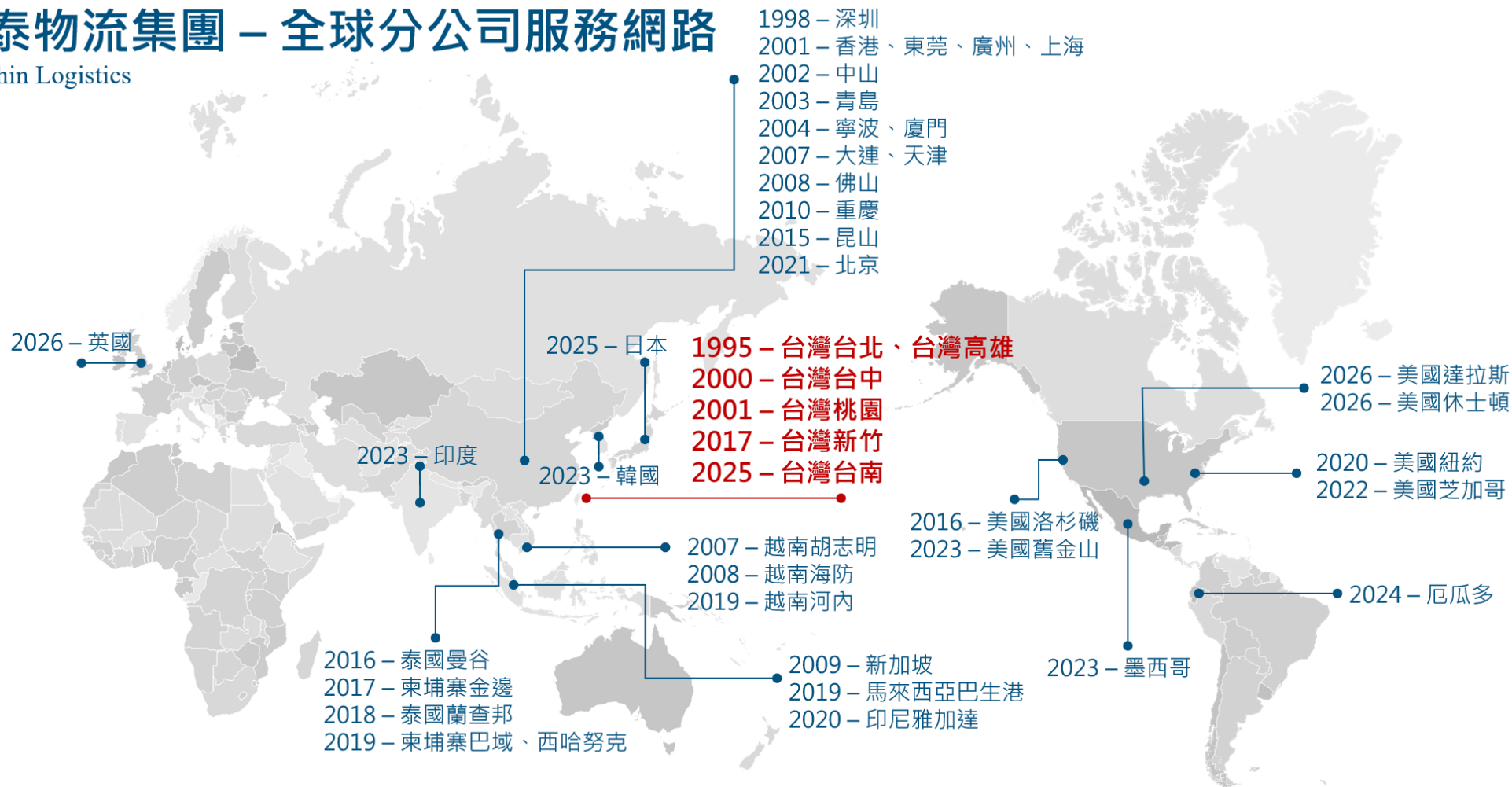
在全球貿易需求逐步回溫及供應鏈重組趨勢帶動下，萬泰物流整體營運表現維持穩定成長。公司核心業務以海運與空運承攬為主，並結合報關、倉儲與內陸運輸等服務，形成一站式物流整合模式。海運業務方面，透過與主要國際航商建立長期合作關係，提供涵蓋整櫃（FCL）與拼櫃（LCL）之多元運輸選項，服務範圍遍及亞洲、美洲及歐洲主要港口；空運業務則因應高時效性貨品需求，持續強化與航空公司艙位資源之協調能力，以確保貨物運送之即時性與穩定性。

本公司穩健拓展營運版圖，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、泰國、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。

為提升營運效率與管理品質，公司持續投入資訊系統升級與流程優化，導入數位化管理工具以整合訂單、運輸及倉儲資訊，提升作業透明度與決策效率。同時，公司亦重視內部控制與風險管理機制，針對市場波動、運價變動及國際法規調整等不確定因素，建立即時監控與應變策略，以降低營運衝擊。

萬泰物流集團 – 全球分公司服務網路

Dolphin Logistics



全球營運據點

萬泰物流以台灣為營運核心據點，逐步建構覆蓋全球之物流服務網絡，以支援客戶跨國運輸與供應鏈整合需求。公司於台北設立總公司，並在主要港口與物流樞紐區域配置營運與服務據點，結合在地專業團隊提供即時且彈性的物流支援。此外，萬泰物流透過與國際代理商及策略合作夥伴建立長期合作關係，將服務範圍延伸至亞洲、美洲、歐洲及其他新興市場，形成綿密且具效率之全球運輸網絡。在全球營運策略上，公司依據不同區域市場特性與產業需求，提供客製化物流解決方案，並強化跨區域資源整合能力，以提升整體服務效能與競爭優勢。



163個
國家

600家
代理商

90間
分公司

主要業務範疇

萬泰物流以台灣為營運核心據點，逐步建構覆蓋全球之物流服務網絡，以支援客戶跨國運輸與供應鏈整合需求。公司於台北設立總公司，並在主要港口與物流樞紐區域配置營運與服務據點，結合在地專業團隊提供即時且彈性的物流支援。此外，萬泰物流透過與國際代理商及策略合作夥伴建立長期合作關係，將服務範圍延伸至亞洲、美洲、歐洲及其他新興市場，形成綿密且具效率之全球運輸網絡。在全球營運策略上，公司依據不同區域市場特性與產業需求，提供客製化物流解決方案，並強化跨區域資源整合能力，以提升整體服務效能與競爭優勢。





海運及空運承攬服務

公司以海運與空運承攬為主要營運基礎，提供整櫃（FCL）與拼櫃（LCL）之海運服務，並依客戶需求規劃最適化航線與運輸時程；同時於空運業務方面，透過與各大航空公司之合作，提供快速且具時效性的貨物運輸方案，特別適用於高價值或時效敏感之貨品。此外，萬泰物流亦整合進出口報關、文件處理及關務諮詢服務，協助客戶順利完成跨境運輸流程，提升整體通關效率與作業精準度。



供應鏈管理

除運輸服務外，公司亦積極發展供應鏈管理業務，提供包含倉儲管理、庫存控管、訂單處理及內陸配送等一體化物流解決方案。透過導入資訊系統平台，整合訂單、庫存與運輸資訊，提升供應鏈透明度與即時管理能力。萬泰物流並依據客戶產業特性提供客製化規劃，如跨境電商物流、專案型運輸及多國轉運安排等，協助客戶優化物流效率、降低營運成本，並強化整體供應鏈之穩定性與韌性。



智慧倉儲及物流規劃

萬泰物流導入數位化與自動化管理機制，建構具效率與彈性的智慧倉儲體系，提供包含貨物收發、分揀包裝、庫存管理及配送整合等一站式服務。透過倉儲管理系統（WMS）與資訊平台整合，公司可即時掌握庫存動態與訂單狀態，提升作業準確度與反應速度。此外，公司依據不同客戶之產業特性與營運需求，提供客製化物流設計服務，包括倉儲動線規劃、配送模式優化及跨境電商履約方案等，協助客戶提升供應鏈效率並降低整體物流成本。

萬泰集團 DOLPHIN GROUP



關務合規及貿易支援

在國際貿易日益複雜的環境下，本公司強化關務專業能力，提供進出口報關、稅則分類、原產地規範諮詢及相關法規遵循服務，協助客戶降低違規風險並提升通關效率。公司密切關注各國關務政策與貿易規範之變動，建立內部合規管理機制，確保作業符合最新法令要求。同時，萬泰亦提供完整之貿易支援服務，包括文件審核、貿易條件規劃及物流文件整合，協助客戶順利進行跨境交易，提升整體供應鏈之安全性與穩定性。



永續物流

在面對全球氣候變遷與永續發展趨勢下，本公司將綠色物流納入核心業務範疇，持續推動低碳運輸與環境友善之營運模式。公司透過運輸路徑優化與裝載效率提升，降低不必要之能源消耗，並積極與航商及航空公司合作，優先選擇具節能減碳績效之運輸方案，以減少溫室氣體排放。同時，在倉儲與作業環節導入節能設備與智慧管理系統，提升能源使用效率，逐步落實綠色營運目標。



1.2 營運績效

直接經濟價值

公司透過核心海空運承攬服務與供應鏈整合能力，創造具體且持續的直接經濟價值，公司收入主要來自國際貨物運輸服務、報關作業、倉儲與配送等多元業務，在全球貿易逐步復甦與跨境物流需求成長的帶動下，整體營收維持穩定增長，並透過優化服務組合與成本控管機制，提升營運效率與獲利能力。



稅務治理

稅務政策

萬泰物流秉持誠信經營與合法合規之原則，建立完善之稅務治理制度，並制定明確之稅務政策，以確保各項稅務作業符合相關法令規範。公司遵循營運所在地之稅務法規與國際稅務準則，秉持「依法納稅、誠實申報」之原則，確保稅務申報之正確性與透明度，避免因錯誤或不當規劃而產生潛在法律風險。

在稅務管理架構上，萬泰物流由財務部門統籌稅務相關事務，並透過內部控制制度與標準作業流程，確保稅務資料蒐集、計算與申報之完整性與一致性。針對跨境營運所涉及之稅務議題，公司亦持續關注國際稅務發展趨勢與各國稅制變動，必要時諮詢專業顧問意見，以妥善因應複雜之稅務環境。同時，公司定期進行內部稅務檢視與風險評估，強化稅務遵循與控管機制，降低潛在稅務風險。

萬泰物流不採取激進或具高度不確定性之避稅安排，並重視稅務資訊之揭露與溝通，確保與主管機關維持良好互動關係。公司亦積極培養內部人員之稅務專業能力，透過教育訓練與制度優化，提升整體稅務管理品質。公司承諾精進稅務治理機制，兼顧法令遵循與營運效率，並以負責任之態度履行納稅義務，展現企業對社會與經濟發展之承諾。

1.3 外部倡議

萬泰物流長期關注並參與各項外部倡議，透過與國際準則接軌及加入產業公協會，強化企業在永續發展、法規遵循及產業合作上的整體表現。在國際倡議方面，公司參考United Nations Global Compact (聯合國全球盟約) 所揭示之人權、勞工、環境及反貪腐十大原則，作為內部政策與管理制度之重要依據，並持續檢視營運行為是否符合國際永續趨勢。在公協會參與方面，公司積極加入國際航空運輸協會(IATA)及國際承攬運送公會(FIATA)等相關組織，透過參與專業交流、法規研討與產業論壇，掌握全球物流市場發展動態與政策趨勢。此外，萬泰物流亦與在地商業團體及產業公會保持密切互動，藉由跨企業合作與經驗分享，提升服務品質與營運效率。

萬泰物流響應的國際倡議 ▼



永續發展目標

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

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

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

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。

萬泰物流參與的公協會 ▼

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



CHAPTER 02

公司治理

Corporate Governance

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

2.1 公司治理架構

政策承諾

萬泰物流秉持誠信經營與永續發展之核心理念，將公司治理視為企業穩健成長之基石，並持續強化制度化與透明化之治理機制。本公司承諾遵循相關法令規範及商業倫理原則，建立明確之內部管理制度與決策流程，確保經營活動兼顧合法性、正當性與風險控管，並維護股東、員工、客戶及其他利害關係人之權益。於公司治理推動上，強調董事會之監督功能與管理階層之執行責任，透過權責分工與內部控制制度之落實，提升整體治理效能與決策品質。

在誠信與道德經營方面，本公司建立相關行為準則與內部規範，要求全體員工及管理階層遵守反貪腐、反賄賂及公平交易原則，並透過教育訓練及宣導機制，強化同仁對法令遵循與企業倫理之認知。此外，公司亦重視資訊揭露之完整性與即時性，持續精進對外溝通機制，確保重要營運資訊能適時提供予利害關係人，以提升公司透明度與信任度。同時公司將環境、社會與治理 (ESG) 理念納入整體營運策略，積極評估營運對環境與社會之影響，並透過制度化管理機制推動永續目標之實踐。未來，公司將持續檢視與優化公司治理架構，參考國際趨勢與同業優勢，逐步提升治理成熟度，建立具韌性與競爭力之永續企業。

董事會運作

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2025年共召開4次會議，總實際出席率 75%。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。



董事會之監督管理

本公司之運作遵循法令及內部控制制度，由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，本公司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。

萬泰物流公司組織圖：



董事會組成

萬泰物流以董事會為核心之公司治理架構，作為公司最高決策與監督機制。董事會由具備多元專業背景之董事組成，成員涵蓋物流運輸、國際貿易、財務會計及企業經營管理等領域，透過不同專長之整合，強化公司在策略規劃、營運管理與風險控管上的整體決策能力。董事會成員之遴選係依據其專業能力、產業經驗及對公司長期發展之貢獻潛力進行評估，確保董事會具備足夠之專業性與決策品質。公司目前未設置獨立董事及功能性委員會，董事會相關職責係由全體董事共同參與及負責，透過集體討論與決議方式，落實對公司營運之監督與管理。為確保決策之審慎性與透明度，公司於董事會運作中強化議事程序之完整性，包含會前資料充分提供、會中充分討論及會後紀錄建檔與追蹤機制，確保各項重大議案皆經審慎評估與決策。董事會共包含三名董事及一名監察人，女性董事成員比例為25%。

姓名	國籍	性別	年齡	專業能力及學歷	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：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：台北海洋科技大學	日常消費品
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：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：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

利益迴避

萬泰物流為確保公司治理之公正性、透明度與決策之獨立性，建立明確之利益迴避管理原則，作為董事會、管理階層及全體同仁於履行職務時之重要依據。本公司要求所有參與決策之人員，於涉及自身或關係人具有利害關係之事項時，應主動誠實揭露相關資訊，包括但不限於投資關係、業務往來、親屬關係或其他可能影響判斷之情形，以防範利益衝突對公司營運與決策品質產生不當影響。

在董事會運作層面，凡議案內容涉及董事或經理人本身利益時，相關人員須於會議中即時說明其利害關係，並依公司規範採取適當之迴避措施，不參與該議案之討論及表決程序。會議過程中亦透過完整之議事紀錄制度，詳實記載利益揭露與迴避情形，以確保決策程序具備可追溯性與查核基礎。即使本公司目前未設置獨立董事或功能性委員會，仍透過全體董事共同監督及審慎討論機制，維持決策過程之客觀性與平衡性。

除董事會外，本公司亦將利益迴避原則落實於日常營運與各項作業流程中，特別是在採購管理、供應商遴選及合約簽訂等重要環節，要求相關承辦人員遵循公開、公平之原則，避免因私人關係或不當利益介入影響評選結果。對於可能涉及利益衝突之情形，公司亦建立內部通報與審查機制，由主管或相關單位進行適當評估與處理，以降低潛在風險。

董事及經理人薪酬政策

萬泰物流為建立健全且具激勵效果之治理機制，訂定董事及經理人薪酬政策，作為吸引、留任與激勵優秀人才之重要基礎，並確保薪酬制度與公司長期經營績效及永續發展目標相互連結。本公司之薪酬設計以公平性、合理性及績效導向為原則，綜合考量個人職責、專業能力、產業水準及公司整體營運成果，建立具市場競爭力之報酬架構。

在董事薪酬方面，主要依其對公司治理之參與程度、出席董事會之情形及對公司策略決策之貢獻進行評估，並參酌同業水準與公司營運狀況，訂定適當之報酬標準。經理人薪酬則採固定薪資與變動獎酬並行之制度，固定薪資反映其職務責任與專業能力，變動獎酬則依據公司年度經營績效、部門目標達成情形及個人績效表現進行核發，以強化績效連動與經營成果之關聯性。

為確保薪酬制度之公正與透明，本公司由董事會負責薪酬政策之審議與核定，並透過內部管理機制進行定期檢視與調整。雖目前未設置專責之薪酬委員會，仍透過董事會集體討論方式，綜合多方意見審慎評估薪酬方案，以維持制度之合理性與平衡性。此外，公司亦將風險管理及永續發展指標逐步納入績效評估之考量，例如營運穩定性、法令遵循、客戶滿意度及環境與社會責任之推動成果，使薪酬制度不僅反映短期績效，更兼顧長期價值創造。

2.2 誠信經營

萬泰物流恪遵「誠信、透明、負責」之核心價值，將誠信經營視為企業永續發展之基石，並致力於將商業道德內化為日常營運與決策之基本原則。本公司依循相關法令規範及產業最佳實務，建立誠信經營政策與行為準則，要求董事、經理人及全體員工於執行業務時，均應秉持誠實信用、公平交易及避免不當利益之原則，確保公司所有商業活動符合合法合規與道德標準。在制度面上，公司建立反貪腐、反賄賂及反不正當利益之管理機制，明確規範不得提供或收受任何形式之不當利益，包括現金、禮品、回扣或其他可能影響商業判斷之利益，並針對業務往來中之招待、餽贈及贊助活動訂定合理且具體之管理原則。此外，公司亦強化與供應商及合作夥伴之誠信要求，於合作關係中倡導共同遵循商業道德與法令規範，並將相關條款納入契約管理，以提升整體供應鏈之誠信水準。

為落實誠信文化，本公司定期辦理教育訓練與宣導，提升員工對誠信經營、法令遵循及利益衝突防範之認知，並鼓勵同仁於日常工作中落實相關規範。同時，公司設有內部通報與申訴機制，提供員工及利害關係人反映疑似違反誠信原則之行為之管道，並承諾對通報人予以適當保護，確保其免於報復或不利對待。對於經查證屬實之違規情形，公司將依內部規定採取適當之懲處措施，並檢討相關制度以避免類似事件再次發生。公司將持續參考國內外誠信經營之最佳實務，逐步精進相關制度與管理機制，並將誠信經營理念延伸至整體營運與供應鏈管理之各個層面。

申訴及建議管道

公司提供多元且暢通之申訴及建議管道，提供員工、客戶、供應商及其他利害關係人反映意見與疑慮之機制。本公司設置專責窗口，包含電子郵件信箱、書面投遞及內部通報系統等多元管道，讓相關人員可就違反誠信原則、疑似不法行為、職場不當對待或其他需改善事項，進行即時且便利之反映。為確保申訴機制之有效運作，公司訂有明確之處理流程與權責分工，所有案件均由指定之管理單位負責受理與初步審查，並依事件性質啟動調查程序。於調查過程中，強調客觀、公正及保密原則，避免資訊外洩或不當干擾，確保案件處理之公信力與嚴謹性。對於具體事證之案件，將依內部規範進行懲處或改善措施，並追蹤後續改善成效，以防止類似情形再次發生。2025年本公司並無收到任何關於不誠信行為或貪腐之申訴及檢舉案件。

法規遵循

萬泰物流承諾遵守各營運據點所在地之相關法令規範，包括公司法、勞動法規、稅務規定、國際貿易及關務法規，以及運輸與物流相關法令，並持續關注法規變動趨勢，確保各項業務活動皆在合法合規之基礎上推動。透過制度化管理機制，公司將法規遵循要求內化至各項作業流程，降低違規風險並提升整體營運品質。

在制度建立方面，公司訂有內部控制制度及相關作業規範，明確界定各單位之權責分工與作業流程，並透過標準化程序確保各項業務執行符合相關法令要求。針對海空運承攬業務，本公司特別強化關務申報、貨物運輸及文件管理等關鍵環節之合規性，確保國際物流作業符合跨境貿易規範，避免因疏失產生法規風險。此外，公司亦要求與供應商及合作夥伴共同遵守相關法令，並於合作契約中納入遵循條款，以提升整體供應鏈之合規水準。為強化法規遵循意識，公司定期辦理法令宣導及教育訓練，提升員工對相關法規及作業規範之理解與敏感度，並依不同職務需求提供專業訓練，確保各層級人員具備必要之合規知識與能力。同時，公司亦透過內部稽核及管理機制，定期檢視各項作業之執行情形，及早發現潛在違規風險並提出改善措施，以持續精進管理制度。

本公司遵循在地政府的法規，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，瞭解最新規範。同時，本公司已建立職業安全衛生管理系統，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，2025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。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。

誠信經營宣導

萬泰物流深知誠信經營須透過持續宣導與內化，方能真正落實於企業文化之中，爰將誠信理念之推廣視為公司治理重要工作之一。本公司透過制度化之宣導機制，將誠信經營相關規範、行為準則及法令遵循要求，傳達至董事、經理人及全體員工，使其於日常業務執行中能確實遵循誠實信用與公平交易之原則。透過多元化宣導方式，包括新人訓練、在職教育訓練及定期專題講座，強化同仁對反貪腐、反賄賂、利益衝突迴避及資訊保密等議題之認知，提升整體組織之誠信意識。

宣導內容上，公司結合實務案例與風險情境說明，協助員工辨識潛在不當行為與違規風險，並提供具體應對原則，使誠信規範不僅停留於制度層面，更能實際運用於工作場域。

此外，公司亦透過內部公告、電子郵件及數位平台持續傳遞誠信經營相關訊息，確保所有同仁能即時掌握最新政策與規範要求。針對不同職務別與業務特性，公司亦規劃差異化之教育訓練內容，使各部門能依其業務風險特性加強重點宣導，提升整體制度之有效性。

為確保宣導成效，公司定期檢視教育訓練之執行情形與員工參與度，並透過回饋機制蒐集同仁意見，作為後續精進之依據。同時，管理階層亦以身作則，透過日常管理與決策過程展現誠信經營之態度，營造由上而下之誠信文化氛圍。公司並鼓勵員工在發現疑似違反誠信原則之情形時，能透過既有申訴及通報管道進行反映，形成內部自我監督之良性循環。



2.3 風險管理

風險辨識

萬泰物流依據營運特性與產業環境，透過定期盤點與滾動式檢視方式，由各部門針對其業務範疇進行潛在風險之識別，並彙整至管理階層進行整合分析，以確保風險辨識具備全面性與即時性。風險辨識範圍涵蓋策略、營運、財務及法遵等面向，並納入外部環境變化因素，如國際經濟情勢、政策法規調整及市場競爭動態，提升風險管理之前瞻性。為提升風險辨識之有效性，公司透過標準化評估工具，透過風險發生可能性與影響程度之分析，建立風險矩陣，協助各單位釐清風險優先順序，並作為後續風險管理與資源配置之依據。同時，公司鼓勵各層級員工於日常作業中主動回報異常情況或潛在風險，並透過內部溝通機制進行資訊共享，以強化整體風險敏感度與即時反應能力。

風險管理措施

本公司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。



風險評估清單

萬泰物流為強化風險管理之完整性與有效性，將風險盡職調查納入日常營運管理之重要環節，透過制度化程序確保各項決策與合作行為皆經審慎評估與風險檢視。本公司於重大投資、策略合作、供應商選擇及新業務拓展前，均依內部規範執行風險盡職調查，涵蓋財務狀況、法規遵循、商業信譽、資訊安全及環境與社會風險等面向，以全面掌握潛在風險並降低不確定性。



2.4 資訊安全管理

資訊安全政策

萬泰物流深知資訊安全為企業穩健營運與客戶信賴之關鍵基礎，爰制定資訊安全政策，作為全體員工與相關人員遵循之重要準則，並納入公司治理架構中持續推動。本公司資訊安全政策以「確保資訊之機密性、完整性與可用性」為核心原則，涵蓋客戶資料、營運資訊、交易紀錄及內部管理文件等各類資訊資產，透過制度化管理機制加以保護，防範未經授權之存取、洩漏、竄改或毀損風險。

系統建置方面，公司建立資訊安全管理制度與標準作業流程，明確規範資訊資產之分類分級、存取權限控管及資料使用規範，並依據職務需求採取最小權限原則，以降低資訊外洩之風險。同時，針對系統操作與資料處理流程，訂有嚴謹之管控措施，包括帳號管理、密碼政策、存取紀錄追蹤及異常監控機制，以確保資訊系統運作之安全性與可追溯性。公司2022年9月首次取得ISO 27001資訊安全管理系統認證後，每年均順利通過證書續評，並於2025年9月順利完成換證完成，展現保障資訊資產安全，強化客戶信任的決心。

技術防護方面，本公司導入多層次資安防護措施，包括防火牆、入侵偵測與防禦系統、防毒軟體及資料備份機制，並定期執行弱點掃描與安全性檢測，以即時掌握潛在風險並進行修補。此外，公司亦建立異地備援與災害復原機制，確保在突發事件發生時，關鍵系統與資料仍能維持運作，降低營運中斷之影響。

ISO/IEC 27001：2022證書



資訊安全目標

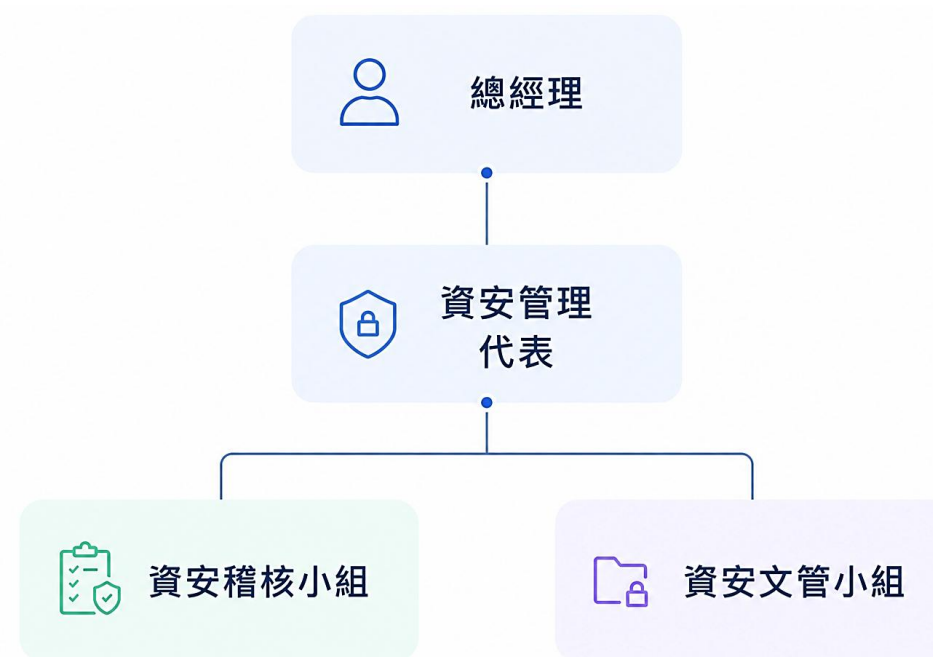
萬泰物流為確保資訊資產之安全與營運穩定，訂定明確之資訊安全目標，作為資訊安全管理制度持續精進之依據。本公司以維護資訊之機密性、完整性與可用性為核心，透過制度化管理與技術防護措施，降低資訊外洩、系統中斷及網路攻擊等風險。於短期目標方面，著重於強化內部權限控管機制、提升員工資安意識及降低資安事件發生率；同時透過定期系統檢測與弱點修補，確保資訊系統之穩定運作。中長期則以建立完善之資訊安全管理架構為目標，逐步導入國際標準與最佳實務，並提升資安治理成熟度。此外，公司亦將資安風險納入整體風險管理體系，強化跨部門協作與即時應變能力。透過持續推動資訊安全目標之達成，萬泰物流致力於保障客戶資料與企業關鍵資訊之安全，並強化利害關係人之信任，支撐公司長期穩健與永續發展。



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：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

萬泰物流為強化資訊安全防護與營運韌性，依循系統化管理原則建構資訊安全措施，並部分參考美國國家標準暨技術研究院所提出之NIST網路安全框架核心架構，從「識別（Identify）、保護（Protect）、偵測（Detect）、回應（Respond）及復原（Recover）」五大面向推動資安管理機制，以提升整體防護能力與應變效率。在「識別」層面，公司盤點關鍵資訊資產與系統，進行資產分類與風險評估，明確掌握各項資訊之重要性與潛在威脅來源，並將資安風險納入整體風險管理體系中進行持續監控。在「保護」方面，公司建立嚴謹之存取控制與帳號管理機制，採取最小權限原則，並導入防火牆、防毒軟體及資料加密等多層次防護措施，以防止未經授權之存取與資料外洩。

於「偵測」機制上，公司透過系統日誌監控、異常行為分析及定期弱點掃描，持續檢視系統運作狀況，及早發現潛在資安事件。在「回應」方面，已建立資安事件通報與應變流程，明確規範事件分級、通報程序及處理責任，確保事件發生時能迅速採取行動，降低影響範圍。此外，在「復原」層面，公司建置資料備份與異地備援機制，並定期進行復原演練，以確保關鍵系統可於最短時間內恢復正常運作，維持營運持續性。

除技術面措施外，公司亦重視人員管理與教育訓練，定期辦理資安宣導課程，提升員工對社交工程、釣魚郵件及資訊保護之警覺性，並將資安要求納入日常作業規範中。同時，對於外部合作夥伴與供應商，亦要求遵循相關資訊安全與資料保護規範，以強化整體供應鏈之資安防護能力。



資訊安全通報流程

當發現疑似資訊安全事件（如系統異常、資料外洩、網路攻擊或可疑操作行為）時，公司員工須立即依內部規範通報至資訊單位或指定窗口，並提供相關事件資訊，以利後續判斷與處理。公司設有明確之事件分級機制，依據事件影響範圍與嚴重程度，區分為不同等級，並啟動相對應之應變程序。於事件處理過程中，資訊單位將進行初步分析與風險評估，確認事件性質後，通報相關管理階層及必要之跨部門單位共同應對，確保處理過程具備完整性與效率。針對重大資安事件，公司將即時採取隔離、修復及防護措施，以防止事件擴大，並依需要進行內部通報或對外揭露，以符合相關法規及利害關係人之資訊需求。

此外，公司亦建立事件紀錄與回溯機制，對每一項資安事件進行完整記錄與分析，作為後續改善與風險預防之依據。事件處理完成後，將進行檢討與經驗回饋，強化制度與技術面之防護措施，避免類似事件再次發生。同時，萬泰物流亦透過定期演練與教育訓練，提升員工對通報流程之熟悉度與應變能力。

資訊安全教育訓練

本公司為強化整體資訊安全防護能力，將資訊安全教育訓練視為資安管理制度中不可或缺之重要環節，並透過系統化規劃持續提升全體員工之資安意識與應變能力。本公司針對不同職務別與業務需求，規劃分級分眾之教育訓練內容，涵蓋基礎資安觀念、資料保護原則、帳號與密碼管理、釣魚郵件辨識、社交工程防範及資訊設備安全使用等主題，使員工能在日常工作中正確落實資訊安全規範。

新進員工於報到時即須接受資訊安全相關訓練，確保其了解公司資安政策與基本作業要求；在職員工則透過定期課程與線上學習平台進行持續教育，強化對最新資安威脅與防護措施之認識。針對資訊單位或關鍵系統使用人員，公司亦安排進階專業訓練，以提升其在系統維運與資安事件應變方面之能力。



資訊安全目標達成情形

萬泰物流2025年度持續強化資訊安全管理制度之推動與落實，整體資安治理運作穩定，未發生重大或具影響性之資訊安全事件，顯示公司在資訊安全防護與管理機制上具備一定成效。本年度公司依既定資訊安全政策與管理程序，持續執行系統安全維護、弱點掃描與修補作業，並定期檢視資訊資產之風險狀況，確保各項資訊系統維持在安全可控之狀態。



資安事件類型	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

資訊安全具體作為

本公司於2025年度持續強化資訊安全管理，透過制度、技術與人員三大面向推動具體作為，重點措施如下：



2.5 客戶服務管理

客戶關係維護

穩定且長期的客戶關係為企業持續成長之關鍵，因此於客戶服務管理中持續強化客戶關係維護機制，致力於提供即時、專業且具附加價值之服務體驗。萬泰物流透過建立專責客戶服務窗口，由具備產業經驗之專業人員負責客戶溝通與需求管理，確保各項服務能迅速回應並精準執行，提升整體服務效率與品質。服務管理上，公司導入系統化之客戶關係管理機制，完整記錄客戶之交易歷程、需求特性及服務紀錄，透過數據分析持續優化服務流程，並提供更貼近客戶需求之解決方案。針對不同產業客戶之特性，萬泰物流亦提供客製化之物流與供應鏈整合服務，涵蓋海運、空運及倉儲配送等多元服務項目，協助客戶提升物流效率並降低營運成本。

公司重視與客戶之雙向溝通，定期進行客戶拜訪與意見交流，主動了解市場變化及客戶需求趨勢，並即時調整服務內容與策略。針對客戶回饋與建議，公司建立完善之回應與追蹤機制，確保各項意見均能納入改善流程，持續精進服務品質。對於客戶申訴案件，則依既定程序進行調查、處理與改善，並透過內部檢討避免類似問題再次發生。資訊透明方面，公司提供貨況查詢與物流資訊回報服務，使客戶能隨時掌握貨物運輸進度，提升服務信賴度。同時透過跨部門協作機制，整合業務、營運與客服資源，確保服務流程順暢並降低溝通落差。

客戶投訴處理機制

公司重視客戶意見與服務品質管理，建立完善之客戶投訴機制，作為持續精進服務的重要依據。本公司提供多元化之申訴管道，包括客服專線、電子郵件及業務窗口等，確保客戶於遇到問題或服務不符預期時，能即時反映意見並獲得回應。所有客戶投訴案件均由專責單位統一受理與登錄，並依標準化流程進行分類與處理，以提升作業效率與管理一致性。案件處理流程上，公司針對不同性質之投訴事項進行分級管理，並依其影響程度與緊急性指派相關部門進行調查與處理。處理過程中，強調即時回應與透明溝通，於第一時間向客戶說明處理進度，並於合理期限內提供具體回覆與改善方案。對於涉及跨部門之案件，則透過內部協調機制整合資源，確保問題能迅速且有效解決，降低對客戶之影響。



客製化物流解決方案

針對不同產業客戶之營運特性與物流需求，萬泰物流提供多元且具彈性之客製化物流解決方案，特別聚焦於電子商務、製造業及醫療產業，協助客戶提升供應鏈效率與整體競爭力。透過整合海運、空運、倉儲管理及配送服務，公司能依據客戶之產品特性、交期要求與市場布局，量身規劃最適化之物流模式，提供一站式供應鏈服務。公司藉由客戶關係管理系統（CRM）整合交易紀錄、服務回饋與市場資訊，分析不同產業客戶之物流模式與需求特性，並定期由業務與客服團隊進行客戶訪談與意見蒐集，掌握即時需求變化。透過數據分析與跨部門協作，公司能提前預判需求趨勢，調整運輸與倉儲策略，提供更具效率與彈性之服務方案。此一需求導向之管理模式，有助於提升客戶滿意度，並強化長期合作關係。

電子商務領域，公司因應跨境電商快速成長與訂單碎片化之特性，建置高效率之倉儲與配送系統，支援多頻次出貨與即時訂單處理需求。透過導入資訊系統整合平台，公司可提供即時庫存管理、訂單追蹤及配送狀態回報，協助客戶提升物流透明度與消費者體驗。同時，針對促銷檔期與旺季需求波動，公司亦提供彈性運能配置與人力調度，確保物流服務之穩定性。

製造業方面，公司著重於供應鏈整合與生產支援，依據客戶生產節奏與原物料需求，規劃適切之運輸與庫存策略，包括原料進口、半成品運輸及成品配送等環節之整合管理。透過精準的物流規劃與時效控管，萬泰物流協助製造業客戶降低庫存成本並提升生產效率，並在面對國際市場變動時，提供彈性調整之物流方案，以因應供應鏈不確定性。

針對醫療產業，萬泰物流重視產品安全性與法規遵循，提供符合相關規範之專業物流服務，包括溫控運輸、醫療器材運送及文件管理等。公司依據醫療產品之特殊需求，設計專屬運輸流程與監控機制，確保產品於運輸過程中維持品質穩定，並符合各項法規要求。此外，公司亦強化運輸過程之追蹤與紀錄，提升服務可靠度與透明度。





CHAPTER 03

供應鏈永續

Sustainable Supply Chain

◆ 供應鏈管理 ◆ 供應鏈風險評估



03

3.1 供應鏈管理

供應鏈概況

供應鏈涵蓋多元合作夥伴，包括船公司、航空公司、報關行、倉儲與配送業者，以及資訊服務與設備供應商等，透過緊密合作與資源整合，形成完整之物流服務網絡，以滿足客戶多樣化之國際運輸需求。在供應鏈管理策略上，公司依據服務特性與營運需求，建立供應商分級與分類管理機制，區分關鍵供應商與一般供應商，並針對不同類型合作夥伴採取差異化管理方式。對於影響營運關鍵之供應商，如航運與航空運輸合作夥伴，公司特別重視其服務穩定性、運能配置能力及市場競爭力，以確保運輸服務之連續性與品質。對於倉儲與配送合作夥伴，則著重於作業效率、服務品質及資訊整合能力，以提升整體供應鏈運作效率。

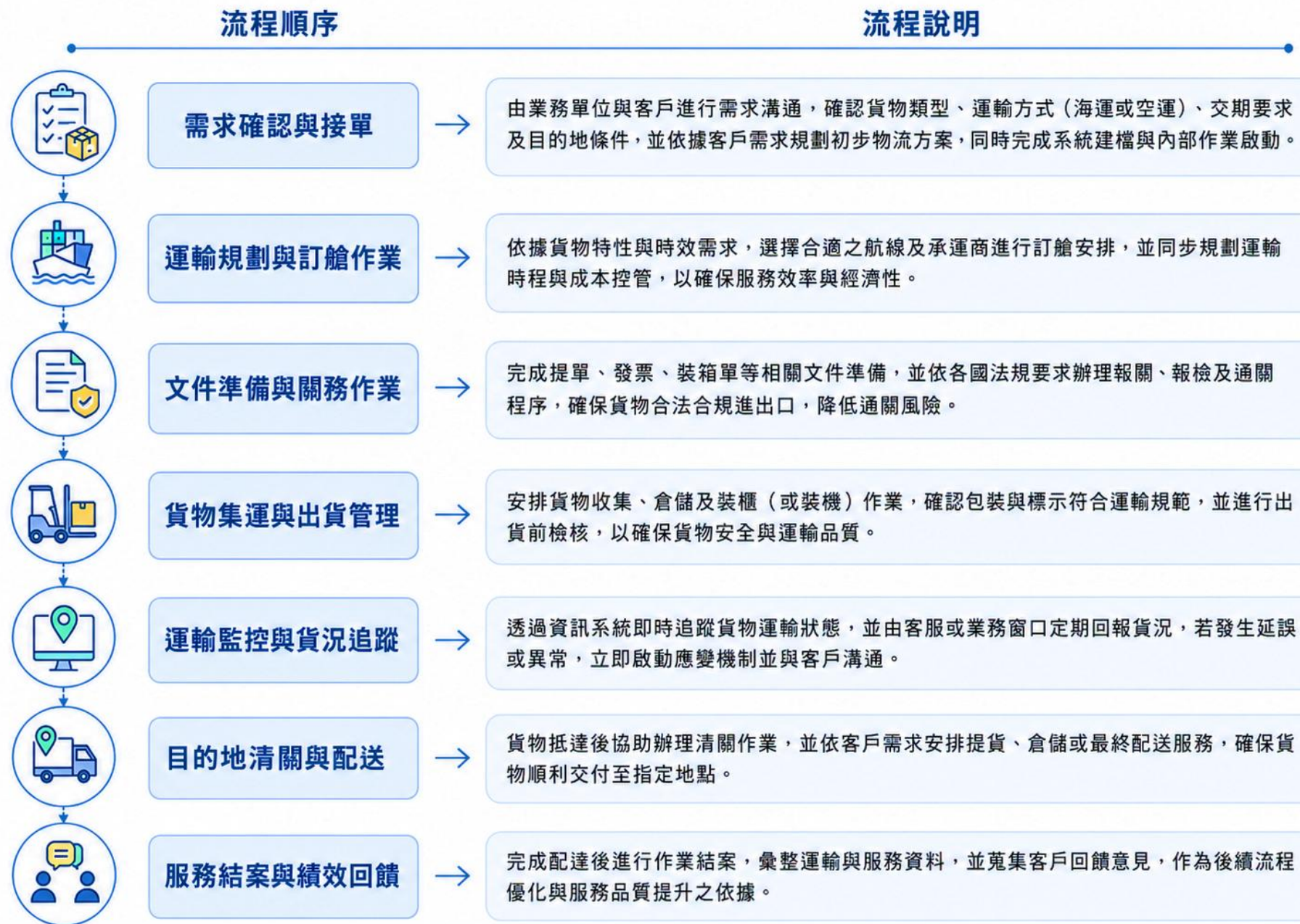
公司積極推動供應鏈數位化管理，透過資訊系統整合各項物流作業與供應商資訊，提升訂單處理、運輸追蹤及庫存管理之即時性與透明度。透過數據分析，公司能有效掌握供應鏈運作狀況，並即時因應市場變動與突發事件，強化供應鏈之彈性與應變能力。永續發展方面，公司逐步將環境、社會及治理 (ESG) 理念導入供應鏈管理，要求供應商遵循基本之法規要求與商業道德規範，並鼓勵其關注環境保護、勞動人權及資訊安全等議題，以提升供應鏈整體風險管理能力，並與合作夥伴共同推動永續物流發展。



服務流程

萬泰物流落實標準化且高效率之服務流程，以確保海空運承攬及整體供應鏈服務能穩定運作並符合客戶需求。整體服務流程自接單作業開始，由業務單位與客戶確認運輸需求、貨物特性、時效要求及目的地條件，並依據不同產業與貨物類型，規劃最適化之運輸與物流方案。相關資訊經系統化建檔後，交由營運單位進行後續作業安排，確保資訊傳遞之正確性與即時性。





品質管理

萬泰物流將品質管理納入供應鏈管理之核心機制，透過制度化與持續改善之方式，確保服務流程符合客戶需求與國際標準。本公司建立標準化作業流程，涵蓋接單、運輸規劃、文件處理、關務作業及配送等各環節，並透過明確之作業規範與內部控管機制，降低作業錯誤與服務落差，提升整體服務一致性。在品質監控方面，公司導入關鍵績效指標（KPI）管理制度，針對準時交付率、文件正確率、客戶滿意度及異常事件發生率等指標進行定期追蹤與分析，以量化方式掌握服務品質表現。各部門依據績效結果進行檢討與改善，並透過跨部門協作機制，持續優化作業流程與服務內容。此外，公司亦建立異常管理與改善機制，對於運輸延誤、文件錯誤或客戶申訴等問題，進行原因分析與矯正措施，以防止類似事件重複發生。

供應商管理方面，萬泰物流將品質要求延伸至供應鏈夥伴，透過供應商評估與分級管理制度，定期檢視其服務品質與履約能力，並與關鍵供應商維持密切溝通與合作，確保整體供應鏈運作穩定。此外，公司亦鼓勵供應商持續提升服務水準，並於合作過程中建立品質回饋與改善機制，以共同提升整體服務品質。同時，萬泰物流持續推動數位化管理，透過資訊系統提升作業準確性與即時性，減少人工作業錯誤並提升管理效率。

ISO 9001：2015證書



永續採購

萬泰物流重視在地採購對於促進區域經濟發展與強化供應鏈韌性之重要性，於採購策略中優先考量在地供應商之合作機會，藉此縮短供應鏈距離、提升服務效率，並降低運輸過程所產生之環境負擔。本公司於符合品質、成本及交期等基本條件下，積極選擇具備穩定供貨能力與良好信譽之在地供應商，作為長期合作夥伴，建立互利共榮之供應鏈關係。



在地採購範圍涵蓋倉儲服務、配送作業、設備維護、包裝材料及資訊系統支援等多項業務，公司透過與在地廠商之緊密合作，提升物流服務之即時性與彈性，並能快速回應客戶需求及市場變化。此外，在地供應商對於區域法規、交通環境及市場特性具有較高熟悉度，有助於提升整體作業效率與降低營運風險。本公司對在地供應商進行基本資格審查與績效評估，確保其服務品質及履約能力符合公司要求。同時，公司亦將環境保護、勞動人權及商業道德等永續要素納入評估標準，鼓勵在地供應商提升其永續表現，並透過溝通與合作，共同推動供應鏈之永續發展。

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年起獲得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。



3.2 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

本公司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。



CHAPTER 04

環境永續

Sustainable Environment

- ◆ 氣候變遷策略 ◆ 溫室氣體管理
- ◆ 能源管理 ◆ 水資源管理
- ◆ 廢棄物管理 ◆ 氣候行動



4.1 氣候變遷策略

氣候變遷因應

在全球氣候變遷風險日益升高之趨勢下，萬泰物流積極將氣候議題納入營運策略核心，依循國際倡議如氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，逐步建構完整之氣候治理與風險管理機制。本公司由高階管理層定期檢視氣候風險與機會，並透過跨部門協作，辨識包括極端氣候對運輸時效之影響、燃料價格波動、碳費與碳關稅政策，以及客戶對低碳物流需求提升等關鍵議題，進一步評估其對財務及營運之潛在衝擊。在實務推動上，萬泰物流以「減碳優先、效率提升、風險分散」為核心原則，從運輸、倉儲及供應鏈管理等面向同步推進。於運輸端，本公司持續優化航線規劃與艙位配置，提升裝載率並降低不必要之能源消耗，同時評估導入低碳燃料運輸方案及與合作承運商共同推動減碳措施；於倉儲作業方面，逐步導入節能設備與智慧能源管理系統，以降低電力使用強度；在供應鏈管理上，則鼓勵供應商揭露碳排資訊並建立低碳採購機制，將氣候績效納入合作評估指標之一。

此外，為強化氣候韌性，公司亦進行情境分析，模擬不同升溫路徑下之營運影響，並據以制定調適策略，例如建立多元運輸路徑、分散關鍵節點風險及提升資訊即時應變能力，以確保在極端氣候事件發生時仍能維持服務穩定性。未來，萬泰物流將持續精進溫室氣體盤查範疇與數據品質，設定具體減碳目標，並透過內外部教育訓練與合作，提升全體員工與供應鏈夥伴之氣候意識，共同朝向低碳與永續物流體系邁進。



氣候相關財務揭露(TCFD)

萬泰物流重視氣候變遷對企業營運及財務之潛在影響，並逐步依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議架構，建構氣候資訊揭露與管理制度，以提升公司面對氣候風險之透明度與決策品質。在治理面向，公司由董事會負責監督氣候相關議題之推動方向，並由高階管理階層定期檢視氣候風險與機會，透過跨部門協作機制，確保氣候策略能有效落實於日常營運之中。

在策略面向，萬泰物流透過系統性分析，辨識氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，並評估其對公司財務狀況、營運模式及市場競爭力之影響。例如，極端氣候事件可能影響港口及航線運作效率，而國際碳費政策與客戶低碳需求之提升，亦促使公司需加速調整服務內容與成本結構。公司並進一步透過情境分析，評估不同氣候變遷情境下之營運影響，作為策略規劃與資源配置之參考依據。

在風險管理面向，公司已將氣候相關風險納入既有企業風險管理機制中，透過風險辨識、評估與監控流程，持續追蹤氣候議題之變化趨勢，並依風險程度採取相應之因應措施。同時，萬泰物流亦關注氣候相關機會，包括綠色物流服務發展、低碳運輸方案導入及供應鏈減碳合作等，藉此創造長期價值。

在指標與目標方面，公司持續強化溫室氣體排放盤查與能源使用數據管理，逐步建立關鍵績效指標，並規劃設定減碳目標與執行路徑。未來，萬泰物流將持續依循TCFD架構精進資訊揭露品質，提升氣候治理成熟度，並透過透明且一致之揭露方式，回應利害關係人對氣候議題之關注，朝向永續經營之目標穩健邁進。

1



治理面向

- 董事會監督氣候議題
- 高階管理階層定期檢視
- 跨部門協作推動執行

2



策略面向

- 辨識氣候風險與機會
- 評估對營運與財務影響
- 情境分析作為規劃依據

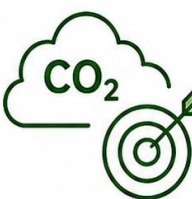
3



風險管理面向

- 納入企業風險管理機制
- 持續追蹤風險變化
- 依風險程度採取因應措施

4



指標與目標面向

- 盤查溫室氣體與能源數據
- 設定關鍵績效指標與減碳目標
- 持續精進揭露品質

TCFD揭露框架

01 建立基礎，透明治理，落實責任



治理

- 建立董事會定期審議氣候議題之機制，相關報告內容涵蓋政策趨勢，以強化決策基礎。
- 透過持續培訓，提升員工對氣候風險與永續發展之認知，使氣候意識融入企業文化。
- 強化內部溝通與資訊揭露流程，確保氣候相關資訊透明且即時。透過定期揭露與內部報告，促進決策效率與外部信任。

02 分析趨勢，制定策略，驅動轉型



策略

- 進行氣候風險與機會盤點，涵蓋實體風險與轉型風險。分析極端氣候與政策變動對公司導入氣候情境分析，模擬不同升溫情境對公司營運之衝擊。透過情境比較，提前規劃因應措施並提升決策彈性。
- 評估氣候議題對財務之影響，包含成本結構與投資規劃。透過財務分析支持策略調整，確保長期穩健發展。
- 制定氣候調適計畫，導入耐候性材料與設計，降低極端天候對生產與成本的干擾。

03 辨識風險，強化應對，降低衝擊



風險管理

- 建立緊急應變與營運持續計畫，以因應極端氣候事件。確保在突發狀況下仍能維持關鍵服務運作。
- 定期追蹤與檢討風險管理成效，並進行內部稽核。透過持續改善機制，提升風險管理成熟度。
- 建立風險評估機制，針對風險發生機率與影響程度進行分析。依據評估結果訂定優先處理順序與對應措施。

04 設定目標，追蹤績效，持續精進



指標與目標

- 建立溫室氣體盤查制度，涵蓋範疇一與範疇二排放。逐步擴展至範疇三，強化整體碳管理完整性。
- 設定短中長期減碳目標，並規劃具體執行路徑。透過階段性目標，確保減碳行動可持續推進。
- 建立能源使用與排放強度指標，定期進行數據分析。藉由數據管理提升營運效率並降低環境衝擊。



持續改善 · 循環優化 · 創造韌性

氣候治理架構

萬泰物流為有效回應氣候變遷所帶來之營運衝擊與轉型壓力，已建構系統化之氣候治理架構，並將其納入企業整體治理體系中運作。公司以董事會為最高監督單位，負責審議氣候相關策略方向、重大風險及年度執行成果，確保氣候議題與公司長期發展目標一致；同時，董事會未來將定期接收管理階層提出之氣候績效報告，包含溫室氣體排放、能源使用情形及減碳措施推動進度，以強化監督功能與決策品質。

此外，公司亦將氣候議題納入企業風險管理機制中，透過制度化流程進行風險辨識、評估與監控，確保氣候風險能與其他營運風險同步管理，提升整體風險控管效能。為強化氣候治理之落實，公司亦著手規劃內部溝通與績效連結機制，將氣候相關指標逐步納入部門績效評估，並透過教育訓練提升員工對氣候議題之認知與參與度，使永續理念深入日常作業。

氣候管理策略

萬泰物流因應氣候變遷帶來之風險與轉型契機，已將氣候管理策略納入企業營運核心，並以「減碳導向、效率提升、風險控管」為主要推動方向，逐步建立具系統性之氣候管理機制。

營運管理上，公司於倉儲與辦公據點導入節能設備及智慧能源管理系統，透過用電監控與數據分析調整能源使用行為，降低能源強度。此外，萬泰物流積極推動數位化管理，透過資訊系統優化物流調度與庫存配置，減少不必要之運輸往返與資源浪費，進一步提升營運效率並降低環境衝擊。

供應鏈層面，公司逐步建立永續採購與供應商管理機制，未來擬將環境與碳排表現納入評估指標，鼓勵供應商揭露排放資訊並參與減碳行動，形塑低碳供應鏈體系。為強化氣候韌性，公司亦透過氣候情境分析評估極端氣候與政策變動對營運之影響，並建立備援運輸與風險應變機制。

管理及辨識氣候風險

萬泰物流為有效因應氣候變遷對營運所帶來之衝擊，已建立系統化之氣候風險管理機制，並將其納入企業整體風險管理架構中運作。本公司透過跨部門協作，定期進行氣候風險辨識與評估，涵蓋實體風險與轉型風險兩大面向。在實體風險方面，主要關注極端氣候事件對港口作業、航班調度及倉儲設施之影響，可能導致運輸延誤、營運中斷及成本增加；在轉型風險方面，則聚焦於國際減碳政策、碳費制度、能源價格波動及客戶對低碳物流需求提升等因素，評估其對營運模式與財務結構之潛在影響。



1 實體風險



氣候相關風險

颱風、豪雨及極端氣候事件影響港口運作、航班調度及物流配送，可能造成運輸中斷或延誤。



潛在財務影響

增加違約與賠償成本，影響客戶滿意度並可能導致營收減少。



因應作為

建立多元運輸備援機制，預先規劃替代航線與運輸方式，以降低中斷風險。導入氣象監測與即時資訊系統，強化應變能力並縮短反應時間。

2 實體風險



氣候相關風險

長期氣溫上升導致倉儲設施能源需求提高，設備運作效率下降。



潛在財務影響

電力與維運成本上升，增加整體營運支出並影響獲利。



因應作為

導入節能設備與智慧能源管理系統，以優化用電效率並降低能源消耗。同時進行設備更新與預防性維護，提升運作穩定性。

3 轉型風險



氣候相關風險

碳費制度、碳邊境調整機制等政策推動，提高企業減碳要求。



潛在財務影響

碳成本增加，可能壓縮利潤空間並影響價格競爭力。



因應作為

建立溫室氣體盤查制度，掌握排放來源並規劃減碳策略，以降低未來碳費負擔。同時持續關注政策動向，提前進行營運調整。

4 轉型風險



氣候相關風險

客戶對低碳物流與綠色服務需求提升，未能因應可能影響訂單取得



潛在財務影響

客戶流失及營收下降，影響公司長期成長動能。



因應作為

發展綠色物流服務與低碳運輸方案，協助客戶進行碳排分析與減量規劃，提升市場競爭力與服務價值。

5 轉型風險



氣候相關風險

能源價格波動及低碳燃料轉型趨勢，提高運輸與營運成本不確定性。



潛在財務影響

燃料與能源成本上升，增加成本控制壓力並影響獲利。



因應作為

優化運輸效率與裝載率，以降低單位能耗，並評估導入替代能源方案。同時透過長期合作與多元供應策略分散能源風險。

6 供應鏈風險



氣候相關風險

供應商因氣候事件或轉型壓力影響營運穩定性，可能導致供應中斷



潛在財務影響

物流服務延誤與額外成本支出，影響整體服務品質與客戶關係。



因應作為

建立供應商分級與評估機制，將氣候風險納入管理指標，並發展多元供應來源。同時推動供應商提升環境管理能力，以降低整體風險暴露。

管理及辨識氣候機會

萬泰物流在推動氣候變遷因應過程中，不僅關注潛在風險，亦積極辨識與掌握氣候相關機會，將其轉化為企業成長與轉型之動能。公司透過系統化分析國際減碳趨勢、政策發展及市場需求變化，從產品服務、營運效率與供應鏈管理等面向，盤點氣候機會並納入策略規劃。隨著企業對低碳供應鏈與綠色物流需求日益提升，萬泰物流積極發展低碳運輸與碳管理服務，協助客戶進行碳排放盤查與減量規劃，提升服務附加價值並拓展新市場機會。

 產品與服務創新	 氣候相關機會 客戶對低碳物流與綠色供應鏈解決方案需求提升，帶動減碳服務與碳管理諮詢之市場機會。	 潛在財務影響 可開發新服務收入來源，提升客戶黏著度並增加長期訂單穩定性。	 因應作為 發展綠色物流服務，如低碳運輸規劃及減量建議，並建立標準化服務流程，促企業能持續提供高附加價值之永續解決方案。
 營運效率提升	 氣候相關機會 透過節能設備與數位化管理降低能源使用與運輸浪費，提升整體營運效率。	 潛在財務影響 降低能源成本與營運支出，提升獲利能力與成本競爭優勢。	 因應作為 導入智慧能源管理系統及物流資訊平台，透過數據分析優化用能與運輸調度，並持續推動節能設備更新，以降低長期營運成本。
 政策與法規因應	 氣候相關機會 因應政府減碳政策與國際規範，提前布局低碳營運模式。	 潛在財務影響 可降低政策合規營本與罰則風險，並取得政策誘因或補助機會。	 因應作為 持續關注國內外氣候政策發展，建立內部法過因應機制，並規劃減碳路徑與投資策略，以確保符合未來法規要求。
 供應鏈升級	 氣候相關機會 推動供應商減碳與永續管理，建立永續供應鏈體系。	 潛在財務影響 提升供應鏈穩定性並降低整體風險，同時增強企業 ESG 評等表現。	 因應作為 建立供應商環境評估與管理制度，協助擴露碳排資訊並導入減碳措施，並與關鍵供應商合作推動共同減碳計畫。

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。

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，積極分析後可得知即使在12小時降下300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運輸延期之風險，對整體運營狀況而言，影響甚微。

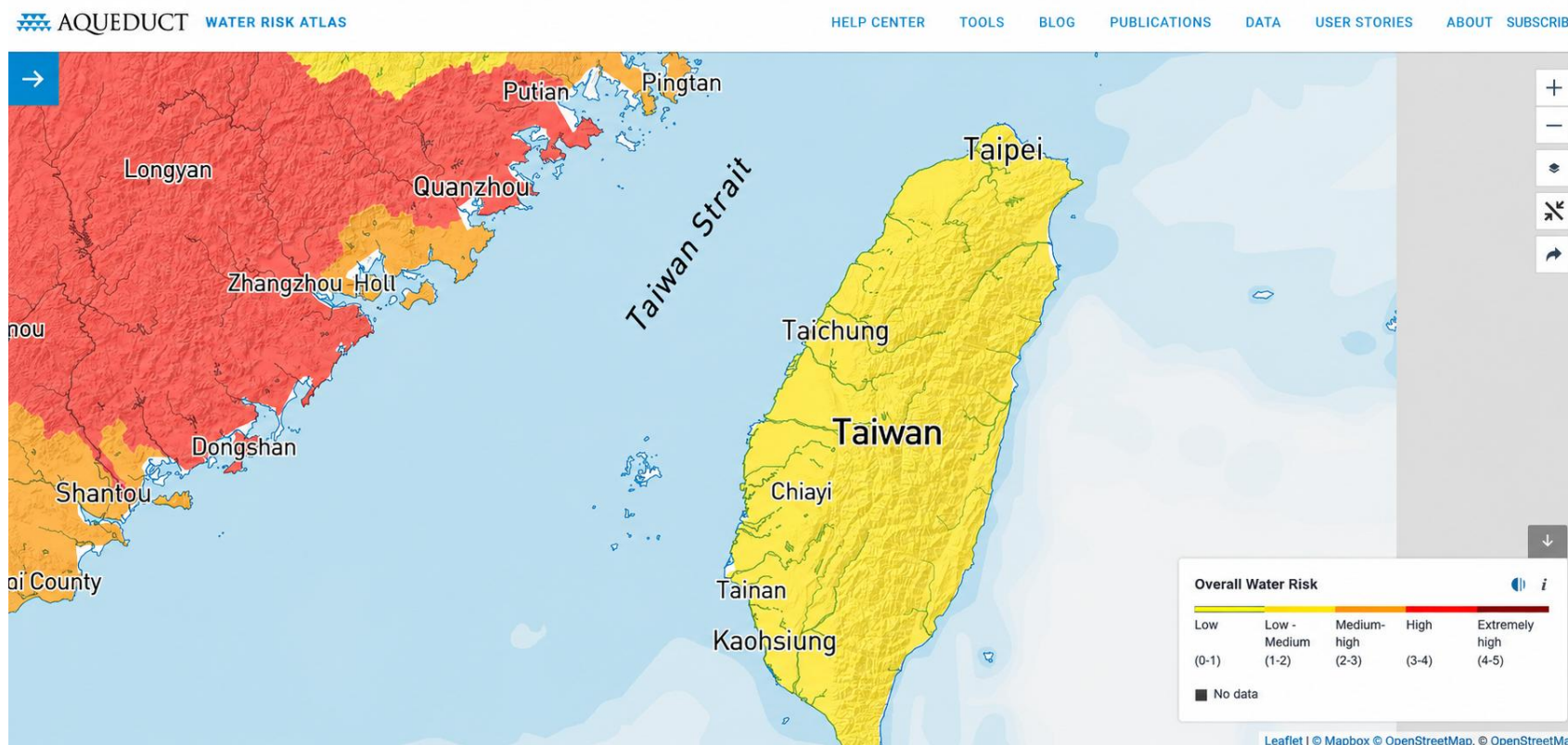
 預估時期	RCP 8.5
 設定目標	世紀中（2050年）
 資料年份	1976-2005 年（選取 24 小時最大累積雨量平均值：200mm）
 氣候相關數據指標	降雨變化：12小時最大累積雨量平均值 台北總公司：300mm 左右。



水風險評估

萬泰物流為強化水資源管理與營運韌性，導入以 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 作為水風險評估工具，針對主要營運據點及關鍵物流節點進行系統性分析。評估範疇涵蓋實體風險（如水資源短缺、乾旱及洪水）、法規風險（如用水管制與水價調整）及聲譽風險（如利害關係人對水資源使用之關注）。分析結果顯示，公司多數據點位於中低水壓力區域，但部分營運據點於極端氣候情境下仍可能面臨短期供水不穩定或排水壓力增加之風險。

針對潛在水風險，萬泰物流已採取多項管理措施以降低對營運之影響。在營運面，定期檢視用水效率並推動異常用水改善；於設施管理方面，強化排水系統設計與維護，以降低暴雨或淹水對倉儲與物流作業之衝擊。同時，公司亦建立緊急應變機制，於供水中斷或水災事件發生時，能迅速啟動備援措施以維持服務穩定。



環境管理指標與目標

萬泰物流為強化環境管理績效，已逐步建立涵蓋能源使用、溫室氣體排放、水資源管理及廢棄物減量之環境管理指標與目標體系，並透過數據化管理與定期檢視機制，確保各項環境行動具體落實。公司依據營運特性，優先聚焦於運輸與倉儲作業之能源效率提升與碳排放管理，透過溫室氣體盤查掌握排放來源，並設定年度能源使用強度與碳排放強度之改善目標，以逐步降低營運對環境之影響。為確保目標達成，公司建立內部追蹤與績效評估機制，定期檢視各項指標執行情形，並依實際成果進行滾動式調整。2025 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。

項目			
	短期 (2026年)	中期 (2027-2030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

4.2 溫室氣體管理

直接排放與能源間接排放(範疇一及範疇二)

萬泰物流為強化氣候變遷因應與環境管理效能，參照ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準與溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol)等指引，執行溫室氣體盤查與管理，優先針對範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）進行系統性盤點與減量管理。範疇一排放主要來自公司自有或可控制之排放源，包括公務車輛燃料使用及部分營運設備之燃料消耗；範疇二排放則主要源自各營運據點之電力使用，涵蓋辦公室、倉儲設施及相關作業場所之用電需求。公司依據國際盤查標準建立基準年數據，並透過定期盤查與資料驗證機制，確保排放數據之準確性與一致性。2025年溫室氣體範疇一排放量合計63.039公噸CO₂e，範疇二排放量合計為593.265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656.304公噸CO₂e，溫室氣體排放密集度0.1179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用電及公務車之油耗。

其他間接排放(範疇三)

本公司已完成範疇一與範疇二之溫室氣體盤查，針對範疇三（其他間接排放）則尚處於評估與規劃階段。考量公司屬海空運承攬業，其價值鏈涉及運輸承運商、燃料使用、供應商服務及客戶端配送等多元環節，範疇三排放來源廣泛且資料蒐集具一定複雜性，因此公司已先行進行排放熱點辨識與資料可得性分析，作為後續盤查推動之基礎。初步評估顯示，範疇三排放主要集中於外包運輸服務、上游供應商活動及下游客戶物流使用階段，對整體碳排放具關鍵影響。為此，萬泰物流已著手建立相關管理機制，包括瞭解供應鏈合作夥伴之環境資訊揭露狀況，並規劃導入供應商碳排資料蒐集與評估流程。

排放強度（公噸CO₂e / 百萬元營收）



0.1179

排放量比較（公噸CO₂e）



直接一
溫室排放



63.039



能源二
能源間接排放



593.265



總排放量
(範疇一 + 範疇二)



656.304

0 200 400 600 800

公噸CO₂e

4.3 能源管理

萬泰物流為降低營運對環境之影響，已將能源管理納入企業永續發展之重要策略，並依循系統化管理原則推動各項節能措施。公司以提升能源使用效率與降低能源消耗強度為核心目標，針對辦公據點、倉儲設施及物流作業等主要用能來源，建立完整之能源管理機制，並透過定期盤點與數據分析，持續檢視能源使用狀況與改善成效。在實務作法上，萬泰物流於各營運據點逐步導入高效率節能設備，包括LED照明系統、變頻空調設備及自動化控制系統，以降低電力使用量。同時，公司亦推動辦公室節能措施，如設備待機管理、照明使用控管及員工節能宣導，促使全體同仁共同參與能源管理行動。

在物流營運方面，萬泰物流透過系統優化運輸調度與倉儲管理，減少不必要之運輸與重複作業，以降低間接能源消耗。公司亦持續檢視能源使用結構，評估再生能源導入之可行性，逐步朝低碳能源轉型方向發展。為確保能源管理之持續改善，公司定期檢討各項節能措施之執行成果，並據以進行滾動式調整。2025年能源總消耗量為5,402.94 GJ。



2025年各類能源使用量

能源類型	單位	使用量統計
 汽油	公升	27,519.3
 再生能源 (燃油)	公升	0
 外購電力	度(KWH)	1,251,613
 再生能源 (電力)	度(KWH)	0



2025年各類能源消耗情形

能源類型	單位	耗能統計
 用油耗能	GJ	 897.13 GJ
 用電耗能	GJ	 4,505.81 GJ
 合計耗能	GJ	5,402.94 GJ
 人均能源耗用量	GJ/人	12.86 GJ
 能源密集度	GJ/百萬營收	0.9710

4.4 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。

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。

公司已將節水行動納入整體水資源管理策略，並依據營運據點特性推動多元節水措施。公司主要用水來源為辦公室日常用水及倉儲作業相關需求，雖整體用水量相對製造業較低，仍秉持審慎管理原則，透過制度化管理與設備改善，持續提升用水效率並降低浪費。



2025年水資源使用量

項目	單位	數值
 用水度數	度	16,545
 人均用水量	度 / 總人數	28.19
 用水密集度	度 / 百萬元營收	2.369
 總用水量	百萬公升	16.545
 總排水量	百萬公升	16.545
 總耗水量	百萬公升	0



4.5 廢棄物管理

萬泰物流為降低營運活動對環境之影響，已建立完善之廢棄物管理機制，並以「源頭減量、分類回收、資源再利用」為核心原則，推動各項廢棄物管理措施。公司依據營運特性，主要廢棄物來源包括辦公室一般事業廢棄物、包裝材料及倉儲作業所產生之廢棄物，透過制度化管理與教育宣導，持續降低廢棄物產生量並提升回收效率。

在源頭管理方面，公司推動無紙化作業與電子文件系統，減少紙張使用量，同時優化包裝流程，鼓勵使用可重複利用或可回收之包材，以降低一次性廢棄物產生。於分類與回收作業上，公司於各營運據點設置分類回收設施，明確區分紙類、塑膠、金屬及一般廢棄物，並與合格清運及回收廠商合作，確保廢棄物妥善處理與資源有效再利用。此外，對於可能產生之特殊或有害廢棄物，公司亦依相關法規進行分類、暫存及委外處理，確保符合環境法令要求。

公司建立廢棄物產出量與回收率之紀錄機制，定期分析各據點廢棄物數據，以掌握改善成效並持續優化管理措施。同時，透過員工教育訓練與內部宣導，提升同仁對廢棄物減量與分類之認知，促進日常作業中之落實。

2025年廢棄物統計量

廢棄物類別	單位	數值
 一般廢棄物	公噸	68.29
 資源回收廢棄物	公噸	165.57
 有害廢棄物	公噸	0
 廢棄物總量	公噸	233.86
 人均廢棄物量	公噸 / 總人數	0.3983

註1：廢棄物總量為自行推估數據，資源回收廢棄物計算引用環境部一般廢棄物回收率指標資料(台北市70.8%)。

4.6 氣候行動

萬泰物流面對全球氣候變遷挑戰，積極推動氣候行動，將減碳與營運優化納入企業發展策略，並以「節能減碳、效率提升、永續創新」為核心方向，逐步落實各項氣候相關措施。公司首先從溫室氣體盤查著手，建立範疇一與範疇二之排放基礎數據，並持續精進數據品質與管理機制，作為後續減碳策略制定之依據。在減碳行動方面，公司聚焦於運輸與能源使用兩大關鍵領域。在運輸管理上，公司透過航線優化、運輸模式整合及提升裝載效率，有效降低燃料使用與碳排放，同時與承運商合作推動節能減碳措施，逐步導入高能源效率之運輸資源。在能源管理方面，公司於辦公室與倉儲據點導入節能設備及智慧用電管理系統，透過即時監控與數據分析，持續降低能源使用強度。

公司現規劃協助客戶評估運輸過程之碳排放並提供減量建議，促進上下游共同參與減碳行動，進而擴大整體減碳效益。公司同時關注再生能源與綠電採購之發展趨勢，評估導入可行性，以逐步降低對傳統能源之依賴。內部推動方面，公司透過教育訓練與宣導活動，提升員工對氣候變遷與節能減碳之認知，鼓勵同仁於日常作業中落實低碳行為，形塑企業永續文化。





CHAPTER 05

友善職場

Inclusive and Friendly Workplace

- ◆ 人權政策 ◆ 員工概況
- ◆ 薪資福利 ◆ 人力資源發展
- ◆ 健康職場 ◆ 勞資共好 ◆ 樂活職場



05



5.1 人權政策

萬泰物流重視人權保障，並將尊重與維護基本人權視為企業永續發展之核心價值，依循國際人權原則與在地法規，建立完善之人權政策與管理機制。公司參考聯合國所發布之工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)等核心勞動標準，作為人權政策制定之基礎，承諾在營運過程中保障員工、供應商及其他利害關係人之基本權益，避免任何形式之歧視、強迫勞動、童工及不當待遇。

制度面，本公司建立明確之人權管理規範，涵蓋公平聘僱、合理工時、安全健康工作環境及薪資福利等面向，確保所有員工均能在尊重與安全之環境中工作。公司強調多元與包容文化，致力於消除性別、年齡、國籍及其他個人特徵之不平等待遇，並提供平等發展與晉升機會。此外，針對外籍同仁或派遣人員，亦依相關法規提供適切之工作條件與生活支持，保障其基本權益。

風險管理上，公司定期進行人權風險辨識與評估，檢視可能涉及勞動人權之潛在議題，並透過內部稽核與管理機制持續改善，公司並建立申訴與通報管道，提供員工安全且保密之反映機制，確保相關問題能即時被處理與改善。同時，公司透過教育訓練與宣導活動，提升員工對人權議題之認知，強化管理層與員工之責任意識。





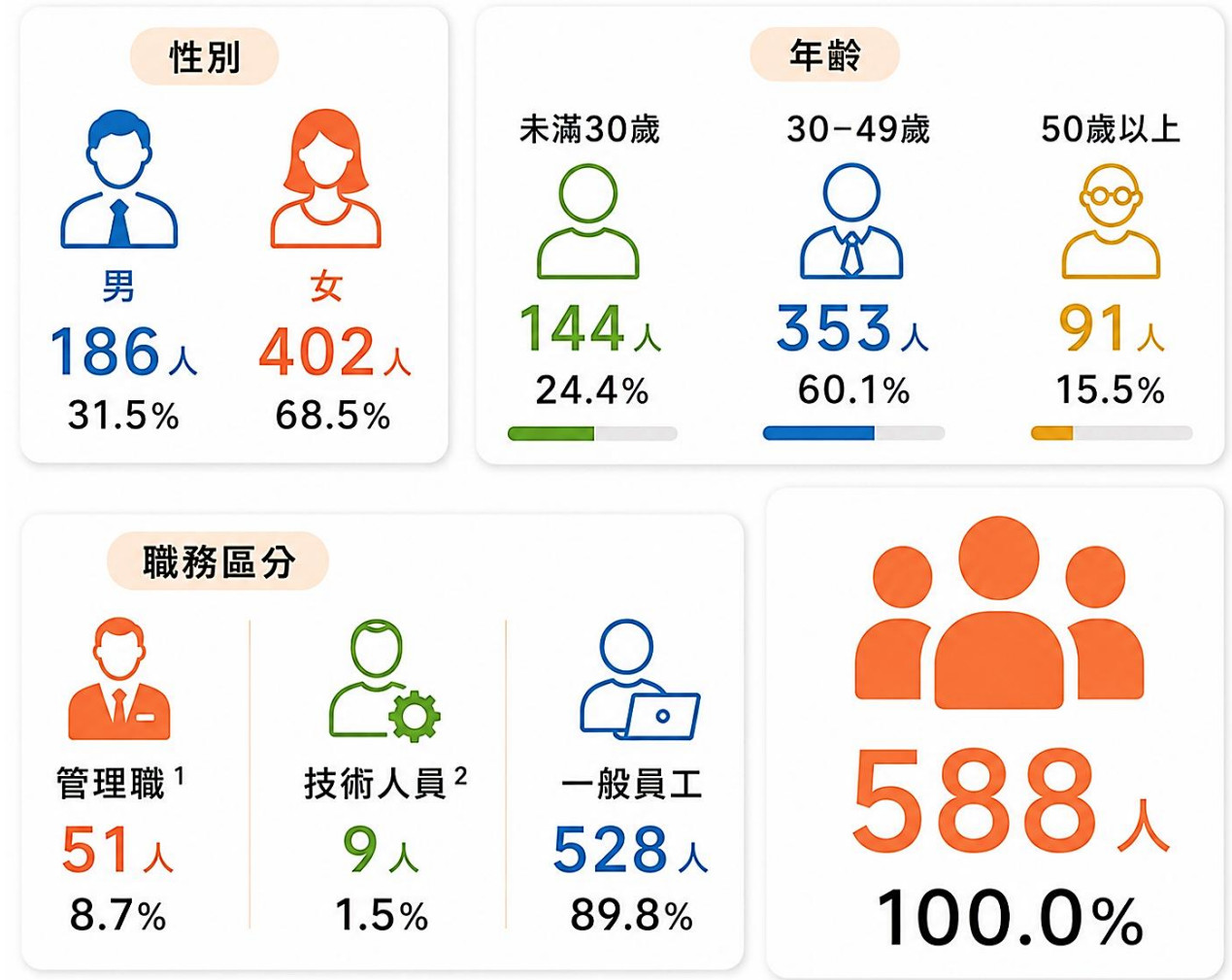
5.2 員工概況

員工組成

截至2025年，萬泰物流台灣地區員工總數約588人，涵蓋營運管理、業務開發、物流調度、倉儲作業及後勤支援等多元職能。整體人力結構以本國籍員工為主，並依業務需求適度配置外籍專業人員及基層作業人力，以提升營運彈性與國際服務能力。從性別結構觀察，公司持續推動性別平衡，男女員工比例維持在合理區間，並致力於提供平等之工作與發展機會。在年齡分布方面，公司以青壯年勞動力為主，兼具資深管理人才與新進人員之配置，透過世代互補強化組織經驗傳承與創新能力。教育程度方面，員工多具備大專以上學歷，專業背景涵蓋物流管理、國際貿易、資訊科技及商業管理等領域，有助於提升整體服務品質與營運效率。公司同時重視員工穩定度與留任率，透過完善之薪酬福利制度與職涯發展機制，吸引並留任優秀人才。

- 本國籍－非原住民 582人 (99.0%)
- 本國籍－原住民 3人 (0.5%)
- 外國籍 3人 (0.5%)

員工組成：依照性別、年齡及國籍區分



註1：以2025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。

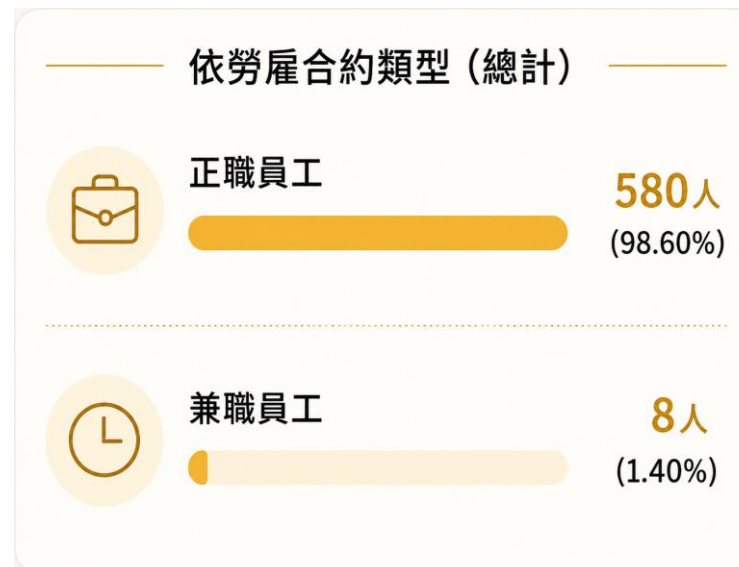
多元應聘

萬泰物流秉持公平、開放與多元共融之人才招聘理念，將多元應聘原則落實於新進人員招募流程中。公司於招募過程中採取公開透明之甄選機制，依據職務需求與專業能力進行評估，避免因性別、年齡、國籍、宗教、身心狀況或其他非工作相關因素造成差別待遇，確保所有應徵者皆享有平等機會。

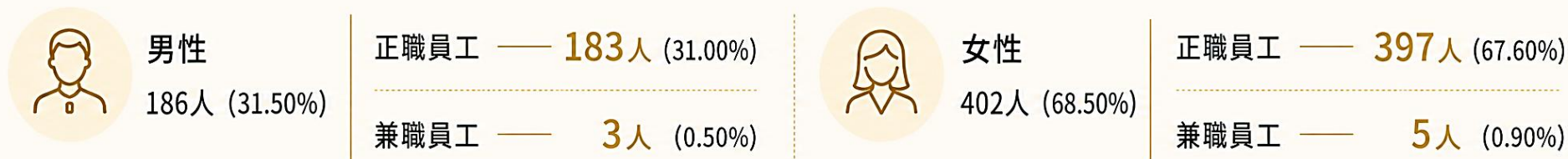
在人才來源方面，萬泰物流透過多元管道進行招募，包括校園徵才、就業平台、產業合作及內部推薦制度，以擴大人才來源並吸引不同背景之求職者。公司特別重視青年人才培育，積極與大專院校合作，提供實習與培訓機會，協助學生銜接職場，並提升新進人員之專業能力與實務經驗。

在招募與任用過程中，公司遵循相關勞動法規與人權原則，確保不使用童工及避免任何形式之強迫勞動，並於錄用後提供完善之報到與教育訓練機制，協助新進員工快速融入組織文化與工作環境。此外，萬泰物流亦關注弱勢族群之就業機會，於適當職務中提供多元聘用管道，展現企業社會責任。公司未來將持續提升新進人員之多樣性與品質，並營造尊重差異、促進包容之職場氛圍，為企業長期發展奠定穩固的人才基礎。

員工組成：依照勞雇合約及類型區分



依性別 × 勞雇合約類型（明細）





性別分布總覽 (合計)



合計人數

159 人



男性

39 人
(24.53%)

女性

120 人
(75.47%)

年齡別分布

■ 男性

■ 女性

年齡層	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
 未滿30歲	 22	 57	79 (49.69%)
 30~49歲	 14	 55	69 (43.40%)
 50歲(含)以上	 3	 8	11 (6.92%)

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2025該年齡組別新進男(女) 性人數/2025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。

5.3 薪資福利

薪酬政策

萬泰物流致力建立具競爭力且公平合理之薪酬制度，將員工視為企業最重要之資產，並以吸引、留任與激勵人才為薪酬政策核心目標。公司薪酬制度係依據職務性質、專業能力、績效表現及市場薪資水準綜合評估，確保內部公平性與外部競爭力，同時符合相關勞動法規規範，保障員工基本權益。公司採取固定薪資與變動獎酬並行之制度，固定薪資依職等與職責核定，確保員工基本生活保障；變動獎酬則依公司整體營運績效與個人績效表現發放，包括績效獎金、年終獎金等，以鼓勵員工提升工作效率與創造價值。公司亦定期檢視薪資水準，參考產業趨勢及市場調查結果，進行適度調整，以維持薪酬競爭優勢。

公平與多元方面，公司落實同工同酬原則，避免因性別、年齡、國籍或其他非工作相關因素造成薪資差異，並透過透明化之薪酬制度與考核機制，提升員工對制度之信任度。此外，公司亦建立完善之績效評估制度，透過明確指標與定期考核，將薪酬與績效連結，確保獎酬分配具公平性與激勵效果。除薪資外，公司並提供多元福利措施，包括勞健保、退休金提撥、團體保險、健康檢查及各項員工關懷方案，以提升員工整體福祉與工作滿意度。未來，公司將持續優化薪酬政策與福利制度，結合員工需求與市場變化，打造兼具競爭力與人性化之薪酬體系，支持企業永續發展。





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。



育嬰留停

重視員工工作與家庭生活之平衡，積極落實友善育兒職場政策，並依據相關法規提供完善之育嬰留職停薪制度，支持員工在家庭照顧需求與職涯發展之間取得良好平衡。公司依《性別工作平等法》規定，凡符合條件之員工，皆可申請育嬰留停，於子女滿三歲前依法享有最長兩年之留職停薪期間，期間保留其原有職位或相當職務，確保員工復職後之工作權益不受影響。

公司除依法提供育嬰留停外，亦透過內部管理機制強化申請流程之便利性與透明度，協助員工順利完成申請及後續安排。公司於員工申請前，提供人資諮詢服務，說明相關權益、保險及補助措施，並協助員工規劃留停期間之職涯銜接。此外，公司亦配合政府政策，協助員工申請育嬰留職停薪津貼，減輕其在留停期間之經濟負擔。

為確保組織運作穩定，公司於員工留停期間進行適當之人力調整與工作分配，並鼓勵部門間協作，以維持業務持續性。同時，萬泰物流亦重視員工復職後之職涯發展，提供復職輔導與必要之教育訓練，協助員工快速回歸工作崗位並銜接最新業務狀況，降低職涯中斷帶來之影響。2025年有4位同仁辦理育嬰留停，有1位同仁已回任，3位尚在留停期間，2025年復職率為100%。

2025年育嬰留停統計

項目	男	女
當年度享有育嬰假的員工總數(A)	3	5
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	0	4
申請率(B/A)	0.0%	80.0%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	0	1
當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	1
復職率(D/C)	0%	100%
上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	0	0
上一年度育嬰留停復職後 持續工作一年的員工總數(F)	0	0
留任率(F/E)	0%	100%



退休制度

公司重視員工長期職涯發展與退休生活保障，依循相關勞動法規建立完善之退休制度，並以提供穩定、安全之退休保障為核心目標。公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，為適用舊制與新制之員工分別辦理退休金提撥與管理，確保員工在不同制度下皆能獲得應有保障。

對於適用勞退新制之員工，公司依法按月提撥不低於員工薪資6%之退休金至個人專戶，並由政府指定機構管理與運用，確保資金安全與累積效益。員工亦可依個人需求自願提繳一定比例之退休金，以增加退休後之經濟保障。對於仍適用舊制之員工，公司則依法提存退休準備金於專戶，並由專責單位負責管理與監督，以確保未來退休給付之履行能力。

除法定提撥外，亦透過內部宣導與教育訓練，提升員工對退休制度之認識，協助同仁了解不同制度之權益與差異，並鼓勵進行長期財務規劃。此外，公司定期檢視退休制度執行情形，確保符合最新法規要求，並持續優化相關管理流程，以提升制度運作之透明度與效率。

退休制度
員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：
任職滿15年以上，年滿55歲者。
任職滿25年以上。
任職滿10年以上，年滿60歲者。

制度效益



保障員工權益

確保退休後之經濟安全，提升員工對公司的信任與歸屬感。



促進長期發展

穩定的退休制度有助於留才與人才長期投入，促進組織永續發展。



符合法令要求

遵循法規，降低法律風險，維護公司良好聲譽。



提升管理效率

定期檢視與優化制度，提高作業透明度與行政效率。



落實企業責任

展現公司對員工的關懷，實踐企業社會責任。

5.4 人力資源發展

人才培育

萬泰物流深信人才為企業永續發展之核心動能，持續投入人力資源發展與人才培育，建立完善之教育訓練體系，以提升員工專業能力與組織整體競爭力。公司依據不同職務類別與職涯發展階段，規劃分層分級之培訓制度，涵蓋新進人員訓練、專業技能課程、管理職能培育及跨領域學習等多元內容，協助員工在不同階段持續精進能力並拓展視野。

新進人員培育方面，公司設計系統化之新人訓練課程，包含公司文化、營運流程、資訊系統操作及基本專業知識，使新進同仁能快速融入工作環境並掌握核心技能。對於在職員工，公司則依據部門需求與個人發展規劃，提供專業進修與內外部訓練資源，如物流管理、國際貿易實務、資訊應用及語言能力提升等課程，強化員工在專業領域之競爭力。

公司透過主管培訓計畫與領導力發展課程，培養具備策略思維與團隊管理能力之中高階人才，並透過導師制度與經驗傳承機制，促進知識與實務經驗之交流。為確保培訓成效，公司建立教育訓練評估與追蹤機制，定期檢視訓練成果並蒐集員工回饋，作為後續課程優化之依據，並鼓勵員工持續學習與自我提升。

2025年教育訓練時數統計



績效評估

萬泰物流為提升組織績效與員工發展，建立完善且具透明度之績效評估制度，並將其作為人才管理與組織成長之重要基礎。公司採用以目標管理（MBO）為核心之評核機制，結合關鍵績效指標（KPI）與行為能力評估，依據不同職務屬性與部門目標，訂定具體且可衡量之績效指標，確保員工工作成果與公司整體營運策略相互連結。

在評估流程上，公司採取定期與持續性評核並行之方式，除年度績效評估外，亦透過半年度檢視機制，追蹤目標達成進度並適時進行調整。評估內容涵蓋工作成果、專業能力、工作態度及團隊合作等面向，並透過主管與員工雙向溝通，確保評核過程之公平性與客觀性。公司亦鼓勵主管於日常管理中提供即時回饋，協助員工持續改善與精進。為強化制度之公正性，公司建立標準化評核流程與審核機制，並透過校準方式，降低主觀判斷差異，確保績效評估結果具一致性與合理性。

此外，公司重視績效評估結果之應用，將其與薪酬調整、獎金發放、職涯發展及教育訓練緊密連結，以達到激勵員工與提升組織效能之目的。在員工發展方面，公司透過績效面談機制，協助員工了解自身優勢與待改善之處，並共同制定個人發展計畫，促進職涯成長。



男

受績效考核人數 總人數 受績效考核比例



主管人員

16 / 17 = 95.70%



一般員工

143 / 169 = 84.62%



合計

159 / 186 = 85.48%



女

受績效考核人數 總人數 受績效考核比例



主管人員

33 / 34 = 97.50%



一般員工

312 / 368 = 84.80%



合計

345 / 402 = 85.82%



合計

受績效考核人數 總人數 受績效考核比例

504 / 588 = 85.71%

受績效考核比例 =
受績效考核人數 ÷ 總人數 × 100%



5.5 健康職場

職業安全衛生政策

萬泰物流高度重視員工之職業安全與健康，將其視為企業永續經營之重要基礎，並依循相關法規要求建立完善之職業安全衛生政策與管理機制。公司秉持「預防優先、持續改善、全員參與」之原則，建構安全、健康且無虞之工作環境，降低職業災害風險並提升員工福祉。

在制度面，公司依據職業安全衛生相關法規，訂定安全衛生管理辦法與作業標準，明確規範各類作業流程與風險控管措施，並設置專責單位或人員負責安全衛生管理之規劃與執行。針對倉儲作業、搬運作業及物流運輸等高風險工作環節，公司定期進行危害辨識與風險評估，並依評估結果採取工程改善、行政管理及個人防護措施，以降低潛在危害發生之可能性。

教育訓練方面，萬泰物流為新進及在職員工提供職業安全衛生訓練，內容涵蓋作業安全、設備操作、防災應變及健康促進等主題，提升員工對安全風險之辨識能力與自我保護意識。同時，公司亦定期辦理消防演練及緊急應變訓練，強化員工面對突發事件之應變能力。並建立職業災害通報與調查機制，對事故進行原因分析並提出改善措施，以防止類似事件再次發生。公司亦重視員工健康管理，提供定期健康檢查與健康促進活動，並關注員工身心狀況，營造友善且支持性的工作環境。

職業安全衛生管理系統

為強化職業安全衛生管理效能，萬泰物流於2025年正式導入並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，標誌公司在安全衛生管理制度化與國際接軌方面邁出重要一步。公司依循該標準之架構，從政策承諾、風險評估、作業控制到績效監測，建立完整且持續改善之管理循環（PDCA），確保各項安全衛生措施能有效落實於日常營運中。

系統運作上，萬泰物流透過系統化之危害辨識與風險評估流程，針對倉儲作業、貨物搬運及運輸調度等高風險活動進行分析，並依據風險等級制定對應控制措施，包括工程改善、作業標準化及個人防護設備管理。同時，公司建立明確之安全作業程序與標準作業指引，並定期進行稽核與內部查核，以確保制度持續符合標準要求並落實執行。

公司依ISO 45001精神強調全員參與，鼓勵員工主動回報潛在危害與改善建議，並透過定期安全衛生訓練與宣導活動，提升員工對職場風險之辨識能力與自我保護意識。此外，公司亦建立事故通報與調查機制，針對事件進行原因分析並持續改善，以防止類似情況再次發生。透過導入ISO 45001管理系統，萬泰物流不僅提升職業安全衛生管理之制度化與標準化程度，亦強化企業對風險預防與員工健康之重視。



職業安全衛生管理委員會

萬泰物流為落實職業安全衛生管理制度，依法設立職業安全衛生管理委員會，作為公司內部安全衛生決策與溝通之重要平台，並於2025年正式導入並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證後，進一步強化委員會之運作功能與制度化程度。由董事長擔任主任委員，依循法令規定指定管理階層代表、各部門主管及勞工代表共同組成，透過勞資雙方參與機制，確保安全衛生政策與措施能兼顧實務需求與員工權益，並有效落實於各項作業中。職業安全衛生管理委員會定期召開會議，檢討公司整體安全衛生績效，審議重大風險評估結果及改善計畫，並追蹤各項安全措施之執行進度。會議內容涵蓋職業災害統計分析、危害辨識與風險評估結果、教育訓練規劃、法規符合性檢視及內部稽核發現事項等，透過系統性討論與決策，持續提升管理成效。此外，委員會亦負責審議相關政策與制度修訂，確保其符合ISO 45001標準要求及最新法規規範。

危害鑑別及評估

本公司為落實職業安全衛生管理，依循2025年取得之 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，建立系統化之危害鑑別與風險評估機制，作為預防職業災害與持續改善之重要基礎。公司依據營運特性，針對倉儲作業、貨物搬運、運輸調度及辦公環境等不同作業場域，定期進行危害辨識，涵蓋物理性危害、機械設備風險、人因工程問題及潛在職業健康風險等，確保各類風險均能被完整盤點。

公司採取標準化風險評估方法，依據風險發生之可能性與嚴重性進行分級，並據以訂定優先改善順序。針對高風險項目，公司優先導入工程改善措施，例如優化作業動線、改善設備安全防護及提升作業環境照明；同時輔以行政管理措施，如訂定標準作業程序、加強現場管理與監督，並配合個人防護設備之配置與使用，形成多層次防護機制，以有效降低風險發生機率。



事故預防、調查及通報

萬泰物流高度重視職業安全與事故預防，已依循職業安全衛生相關法規及 ISO 45001 要求，建立完整之事故預防、調查與通報機制，透過制度化管理與持續改善，降低職業災害發生風險。公司以「預防優先」為原則，從源頭進行危害辨識與風險評估，針對倉儲作業、搬運流程及運輸調度等高風險作業，制定標準作業程序與安全管理措施，並透過現場巡檢與內部稽核，確保各項防護措施落實執行。

事故預防方面，公司強化員工安全教育訓練，涵蓋作業安全、設備操作及緊急應變等內容，提升員工風險辨識能力與自我保護意識。同時，公司鼓勵員工主動回報潛在危害與不安全行為，透過通報機制即時採取改善措施，避免事故發生。此外，透過定期安全演練與模擬情境訓練，提升員工面對突發事件之應變能力，確保人員與作業安全。

當事故或異常事件發生時，公司依既定程序進行即時通報與處理，確保相關單位迅速掌握狀況並採取必要措施，以降低影響範圍。後續則由專責單位進行事故調查，透過系統性分析方法釐清事故原因，涵蓋人員因素、設備狀況、作業流程及管理制度等面向，並提出具體改善對策。相關調查結果將回饋至管理系統中，作為修訂作業程序與強化教育訓練之依據。持續改善方面，公司進行事故統計與分析機制，定期檢視事故發生趨勢與類型，並透過職業安全衛生管理委員會進行討論與追蹤改善成效。公司同步強化內部通報文化，確保員工在無報復顧慮下反映問題，提升整體安全管理透明度與信任度。

亮點 01



強化緊急應變能力

2025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。



亮點 02



落實職安衛管理

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。





職業安全管理與行動

公司以「預防優先、全員參與」為原則，針對倉儲作業、貨物搬運及運輸調度等高風險作業，建立標準作業程序與安全操作指引，並透過現場巡檢與定期稽核，確保各項安全措施落實執行。在行動推動上，萬泰物流持續優化作業環境與設備安全性，例如改善作業動線、強化設備防護及提供適當個人防護裝備，以降低作業風險。同時，公司亦規劃系統化安全教育訓練，提升員工對危害辨識與緊急應變之能力，並定期辦理消防演練與應變演習，強化實務應對能力。此外，公司建立安全通報與員工參與機制，鼓勵員工主動回報潛在危害並提出改善建議，透過持續改善循環提升整體安全管理效能。



例行性行動



定期稽核與安衛管理

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，定期進行自主檢測與紀錄，預防職業傷害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，2025年飲水機水質檢測皆合格。



新興職業病預防作業管理

為預防新興作業對引發肌肉骨骼疾病，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，分級管理持續追蹤關懷作業。



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。

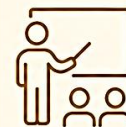


非例行性行動



職場消防風險管理

各工作場域依法設置足量明確火器及消防栓，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，2025年參與人數共106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。

2025年員工職業災害統計

2025年度整體職業災害發生率維持低水準，未發生重大職業災害事件，顯示公司在安全管理與預防措施上已具一定成效。少數案件主要集中於輕微擦傷或搬運作業相關之肌肉拉傷，公司均依規定進行通報與處理，並透過事故調查機制分析原因，提出改善措施，如強化作業教育訓練及優化作業流程，以降低類似事件再次發生之可能性。



職安事件統計

	男性	女性	總計
總缺勤天數	98	331	429
缺勤率 (AR)	0.21%	0.33%	0.29%
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	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。

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6：2025 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-2025年萬泰物流無任何職業傷害發生，連續三年為 **0** 職災。

5.6 勞資共好

萬泰物流重視勞資關係之和諧發展，秉持「溝通、尊重、共好」之原則，致力於建立穩定且互信之勞資合作關係，並將其視為企業永續經營的重要基石。公司依循相關勞動法規，保障員工基本權益，並透過制度化之溝通機制與多元參與管道，確保員工意見能充分反映於公司決策之中。在制度面，公司依法設置勞資會議，定期召開會議，由勞方代表與資方代表共同參與，討論議題涵蓋工作環境改善、薪資福利、工時安排、職業安全衛生及員工關懷等事項，確保各項措施能兼顧員工需求與公司營運發展。公司亦依法提供員工組織及參與相關代表機制之權利，尊重員工集體表達意見之權益，並維持開放且透明之溝通環境。

日常管理上，公司建立多元溝通管道，包括員工意見信箱、內部平台及定期座談會，鼓勵員工主動反映問題與提出建議。針對員工反映之事項，公司均由專責單位進行回應與追蹤，並於適當場合回饋處理結果，以提升溝通效率與信任度。此外，萬泰物流亦重視員工申訴機制之完善性，提供保密且無報復之通報環境，確保員工權益受到保障。公司同時提升員工福祉與工作滿意度，透過完善之薪酬福利制度、教育訓練及職涯發展機制，促進員工長期發展，並強化組織向心力，營造公平且友善之工作環境。2025年萬泰物流無任何勞資糾紛或職場不法侵害事件。



5.7 樂活職場

職場健康服務

萬泰物流將職場健康服務視為企業永續經營的重要一環，並依循相關法規與專業建議，建立系統化之健康管理機制。公司透過預防醫學、健康促進與關懷服務三大面向，持續提升員工整體健康水準，營造安全且支持性的工作環境。在健康管理方面，萬泰物流依法提供員工定期健康檢查，並針對不同職務特性規劃相應之檢查項目。檢查結果由專業醫護人員進行評估與分級管理，對於異常或高風險族群提供後續追蹤與健康諮詢，協助員工及早發現與預防潛在健康問題。同時，公司亦設置職業護理人員或委託專業機構提供健康服務，定期進行職場巡檢與健康指導，確保工作環境符合健康標準。

在健康促進方面，公司推動多元健康活動，如健康講座、運動推廣及壓力管理課程，提升員工對健康生活之認知與參與度。萬泰物流亦關注員工心理健康，提供諮詢資源與關懷機制，協助員工面對工作壓力與生活挑戰，促進心理平衡與情緒穩定。此外，公司透過內部宣導鼓勵良好生活習慣，如規律運動、均衡飲食與充足休息，強化員工自我健康管理能力。

在職場支持方面，公司提供完善之醫療與保險福利，包括勞工保險、健康保險及團體保險，並針對特殊需求提供適當之協助與關懷措施。對於需長期關注之員工，公司亦透過個案管理方式提供持續追蹤與支持，協助其順利維持工作與生活平衡。



外部肯定

萬泰物流長期致力於打造優質且具吸引力之工作環境，並持續推動人力資源制度優化與員工關懷措施，長年獲得多項外部評比與獎項肯定，展現公司在友善職場與人才永續發展方面之卓越成果。2025年，公司再次榮獲 1111 人力銀行所頒發之「幸福企業」殊榮，肯定萬泰物流在薪酬福利、職場環境、員工關懷及企業文化等面向之整體表現，顯示公司在營造員工滿意與幸福感方面具備良好基礎。

除外部評鑑成果外，萬泰物流亦透過多元員工活動與社團推動，打造健康且具活力之工作環境。公司鼓勵員工成立並參與各類運動社團，包括羽球社、籃球社及壘球社等，透過定期練習、友誼賽及跨部門交流活動，不僅促進員工身心健康，亦強化團隊合作與組織向心力。相關社團活動已成為公司文化之一部分，讓員工在工作之餘能紓解壓力並建立良好的人際互動關係，進一步提升整體工作滿意度。

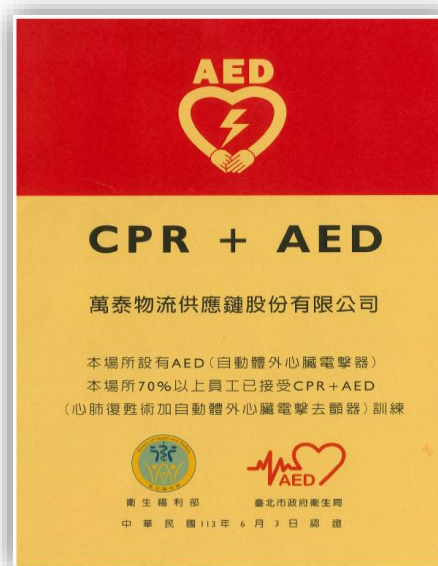
公司因應國際趨勢，積極推動多元與包容之職場文化，並透過各項員工關懷措施與溝通機制，持續提升員工滿意度與組織向心力。相關努力亦反映於外部評比成果與人才市場口碑，進一步強化企業品牌形象與雇主吸引力。





安全友善的工作環境

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日起我們持續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月起哺乳室獲得「台北市政府優良哺乳室」的認證，並維持認證水準。





員工專屬咖啡廳

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。

明亮寬敞辦公空間

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。



年度尾牙變裝秀及演唱會



萬泰物流30週年-王者之夜



員工聚餐

每季舉辦聚餐，促進部門交流。

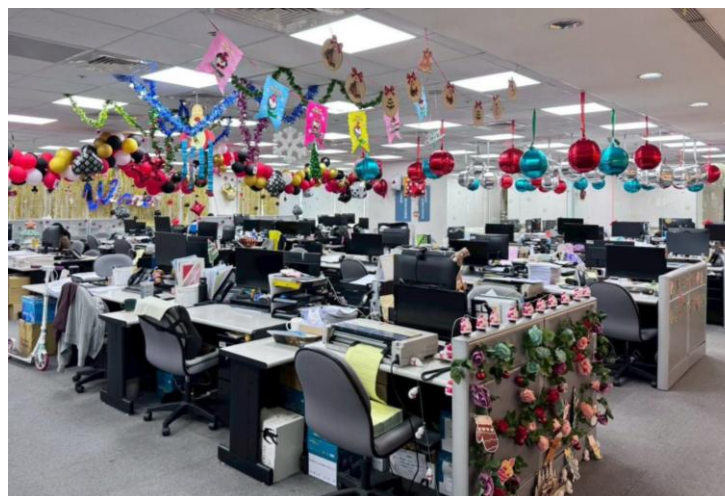


員工旅遊

提倡工作生活平衡，鼓勵同仁放鬆身心，增進團隊情誼。



Christmas Party - 打造幸福有歸屬感的工作環境





CHAPTER 06

社會共榮

Shared Prosperity with Society

- ◆ 物資捐助 ◆ 志工投入
- ◆ 產學合作 ◆ 體育推手



06

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。

高雄輕軌公益行

本次公益行動結合輕軌運輸方式進行，象徵企業將愛心串聯城市脈絡，提升活動能見度與社會參與度。萬泰物流除提供物資捐贈外，亦號召員工擔任志工，協助物資整理、裝載及發送作業，並與基金會共同規劃受助對象需求，確保資源分配具備實質效益。活動過程中，員工透過實際參與，深化對弱勢族群處境的理解，進一步強化企業內部之同理心與公益文化。



為偏鄉孩童送上祝福

2025年持續深化企業社會責任，關注教育平權與弱勢關懷議題，特別針對偏鄉地區畢業生之成長需求，發起「為偏鄉畢業生送上祝福」公益行動。公司深知教育資源分配不均對學子未來發展之影響，透過實際物資支持與情感鼓勵，期望為即將邁入人生新階段的學生注入信心與力量。透過同仁將企業的溫暖傳遞至學生手中，使物資捐助不僅止於物質支持，更延伸為情感交流與精神鼓勵。此舉不僅提升員工對社會議題之認同感，也深化企業內部的公益文化。



捐血傳愛

公司將「捐血傳愛」列為年度重要社會參與專案之一，透過結合企業資源與員工力量，實際回應醫療體系對穩定血源的需求。公司深知血液資源對於急重症醫療、手術及日常治療之重要性，因而積極號召同仁以具體行動投入公益，將愛心轉化為即時且可被運用的生命資源。

志工活動

愛心公益迎元宵

2025年元宵佳節期間，結合企業公益與節慶文化，推動「手作燈籠傳關懷，愛心公益迎元宵」活動，將溫暖與祝福傳遞至社會各角落。公司透過內部號召，邀請員工與眷屬共同參與燈籠手作，藉由親手製作的方式，將關懷心意融入每一盞燈籠之中，賦予節慶活動更深層的公益意義。



鏟子超人前進花蓮

秉持企業社會責任精神，積極投入花蓮地區因豪雨導致淹水災情之救援行動，展現企業對社會關懷與即時支援的行動力。面對突發性極端氣候所帶來的災害衝擊，公司第一時間啟動內部應變機制，整合海空運承攬及倉儲配送之專業資源，協助救災物資之集散與運送，以實際行動支援災區居民度過難關。

產學合作

金甌女中企業參訪

2025年持續深化產學合作，邀請金甌女中應用英語科師生至公司進行參訪交流，透過實地觀摩與專業分享，協助學生了解物流產業運作及未來職涯發展方向。本次活動以「實務導向學習」為核心，結合公司在海空運承攬與供應鏈管理的實務經驗，提供學生多元且貼近產業的學習機會。



長庚大學EMBA產學交流

公司於2025年持續推動產學交流，10月份接待長庚大學EMBA師生來訪參訪，透過高階管理教育與實務經驗的交流，深化企業與學界之間的知識連結。本次參訪以「物流產業發展趨勢與供應鏈策略」為主軸，結合萬泰物流在海空運承攬及整合型供應鏈服務的實務案例，提供學員多元且具深度的學習內容。

活動中，公司由資深主管進行專題分享，說明全球物流市場變化、數位轉型應用及永續發展策略，並針對企業如何在變動環境中提升競爭力進行深入解析。EMBA學員亦透過互動討論，從管理決策、風險控管及跨國營運等面向，與公司代表進行經驗交流，促進雙方觀點的激盪與整合。



明志科大企業參訪

萬泰物流接待明志科技大學經營管理系師生蒞臨參訪，透過實務導向的教學與交流，協助學生深入了解物流產業運作及企業管理實務。本次活動以「供應鏈整合與營運管理」為主軸，結合萬泰物流在海空運承攬、倉儲管理及跨境物流服務的經驗，提供學生貼近產業現場的學習機會。

參訪過程中，公司安排專業團隊進行產業簡報，介紹物流市場發展趨勢、供應鏈管理架構及企業營運模式，並透過實際案例分享，說明企業如何在競爭激烈的環境中提升效率與服務品質。學生亦透過互動問答，針對企業經營策略、成本控管及客戶服務等議題進行交流，加深對管理理論與實務應用之理解。



真理大學企業參訪

公司接待真理大學師生來訪參訪，透過實務經驗分享與現場觀摩，促進學界與產業之間的互動與理解。本次參訪以「國際物流運作與供應鏈整合」為主軸，結合公司在海空運承攬、跨境運輸及物流管理之專業，協助學生掌握產業趨勢與實務應用。活動中，公司安排專業團隊進行產業簡報，說明全球物流市場發展、企業營運模式及數位化應用，並透過案例分享，解析物流流程中各環節之協調與管理重點。



體育推手

萬泰物流社甲籃球隊

萬泰物流甲組籃球隊，長期將運動精神融入企業文化與員工關懷之中。公司透過制度化的球隊管理與資源投入，提供完善的訓練環境與專業教練指導，支持選手在競技表現與職涯發展之間取得平衡，展現企業對體育發展的長期承諾。

在球隊運作方面，萬泰物流建立定期訓練與賽事參與機制，鼓勵球員精進技術與團隊默契，同時透過企業內部宣導與觀賽活動，並屢屢在大賽創造佳績，提升員工對球隊的認同感與參與度。球隊亦定期參與賽事及社區交流活動，將運動影響力延伸至社會，促進健康生活理念的推廣。



萬泰物流社壘球隊

公司於今年成立萬泰物流壘球隊，作為促進員工健康與團隊凝聚的重要平台。秉持鼓勵員工培養運動習慣的理念，透過制度化的球隊運作與資源投入，提供完善的練習環境與基本訓練支持，讓同仁在工作之餘能夠參與運動、紓解壓力，進而提升整體身心健康。

在壘球隊成立初期，萬泰物流透過內部招募凝聚各部門對運動有興趣的員工，並安排定期練習與友誼賽活動，促進跨部門交流與互動，強化團隊合作與向心力。球隊亦鼓勵初學者參與，營造友善且包容的運動環境，使不同運動基礎的同仁皆能融入其中，展現企業對多元參與的支持。



海豚認養計畫

萬泰物流集團與 WDC 合作認養英國莫雷灣瓶鼻海豚 Rainbow，以實際行動支持鯨豚保育與海洋生態研究，展現企業守護海洋環境的承諾。

透過這項永續行動，我們將物流連結世界的使命，延伸為守護海洋生態的責任，持續實踐 ESG 永續發展理念。

RAINBOW



Photo: Charlie Phillips

WDC
WHALE AND
DOLPHIN
CONSERVATION

Kevin Cheng

**ADOPT A DOLPHIN
CERTIFICATE OF ADOPTION
RAINBOW**

Rainbow is a beautiful, mature female dolphin who is thought to be about 40 years old. She is usually found with a group of female friends and their youngsters around the Inner Moray Firth area.

Rainbow is a brilliant hunter and knows every trick in the book when it comes to hunting salmon, herring or mackerel. Her offspring, who we see regularly, include Sunshine and older sons Indigo and Prism.



7

附錄

Appendix

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

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	23	
2-2	組織永續報導中包含的實體*	關於本報告書	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
2-4	資訊重編	無	-	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於萬泰物流 3.永續供應鏈	23 49	
2-7	員工	5.2 員工概況	74	
2-8	非員工的工作者	5.2 員工概況	74	
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	33	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	33	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理架構	33	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構	33	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 利害關係人與重大議題	5 8	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	33	

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	利害關係人與重大議題	8	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	無	-	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	33	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	33	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 薪資福利	77	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	2.2 誠信經營	37	
2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營	37	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大議題	8	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人與重大議題	8	
2-27	法規遵循	2.2 誠信經營	37	
2-28	公協會的會員資格	關於萬泰物流	23	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大議題	8	
2-30	團體協約	5.6 勞資共好	90	

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	利害關係人與重大議題	8	
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大議題	8	
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	



*重大主題：公司治理與風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
GRI 205：反貪腐 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	2.2 誠信經營	37	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	37	

*重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
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	23	
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	57	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪資福利	77	
201-4	取自政府之財務援助	關於萬泰物流	23	



*重大主題：誠信經營與法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
GRI 205：反貪腐 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	2.2 誠信經營	37	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	37	

*重大主題：品質管理				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	

*重大主題：環保法令遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
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	2.2 誠信經營	37	



*重大主題：人才招募與培育				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
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	5.2 員工概況	74	
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	5.4 人力資源發展	81	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人力資源發展	81	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人力資源發展	81	



*重大主題：員工薪資與福利				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
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	5.2 員工概況	74	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	77	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	77	

*重大主題：勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	8	
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	5.2 員工概況	74	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	77	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	77	

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	1.2 營運績效	29	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.2 營運績效	29	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.2 營運績效	29	

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	4.3 能源管理	68	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	68	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	68	

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	4.4 水資源管理	69	
303-4	排水量	4.4 水資源管理	69	
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	69	

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	4.2 溫室氣體管理	67	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	67	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	67	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	67	



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	4.5 廢棄物管理	70	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	4.5 廢棄物管理	70	
306-3	廢棄物產出種類及量	4.5 廢棄物管理	70	

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	5.5 健康職場	82	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 健康職場	82	
403-3	職業健康服務	5.5 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	5.5 健康職場	82	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 健康職場	82	
403-6	工作者健康促進	5.5 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	5.5 健康職場	82	
403-9	職業傷害	5.5 健康職場	82	
403-10	職業病	5.5 健康職場	82	

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	5.5 健康職場	82	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 健康職場	82	
403-3	職業健康服務	5.5 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	5.5 健康職場	82	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 健康職場	82	
403-6	工作者健康促進	5.5 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	5.5 健康職場	82	
403-9	職業傷害	5.5 健康職場	82	
403-10	職業病	5.5 健康職場	82	

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	2.1 公司治理架構 5.2 員工概況	33 74	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪資福利	77	

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	5.1 人權政策	73	



附錄二：氣候相關資訊

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4.1 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4.1 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4.1 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4.1 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4.1 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4.1 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4.1 氣候變遷策略
9	溫室氣體盤查及確信情形。	2025年度未經第三方查證

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	2.4 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	2.4 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	2.4 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	5.2 員工概況
	SV-PS-330a.2	員工自願離職率/非自願離職率	5.2 員工概況
	SV-PS-330a.3	員工參與度百分比	5.2 員工概況
專業誠信	SV-PS-510a.1	說明確保專業誠信的方法	2.2 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	5.2 員工概況
	SV-PS-000.B	依員工工作時間所佔之百分比	5.5 健康職場



附錄四：證書及認證



Certificate

Certificat

Certificate of Registration

TTI24179-00

Dolphin Logistics Supply Chain Management Co., Ltd.

Scope : Development and maintenance of international freight logistics business systems, management and maintenance of computer rooms and networks, based on the Applicability Statement V1.0, issued on June 24, 2025

5 F., No. 308, Sec. 2, Bade Rd., Zhongshan Dist., Taipei City, Taiwan (R.O.C.)

AFNOR ASIA certifies that all the arrangements covering the above mentioned activities and locations are established to meet the requirements of the international standard:

Information Security Management Systems
ISO/IEC 27001 : 2022 (CNS 27001 : 2023)

ORIGINAL DATE OF CERTIFICATION	DATE OF ISSUE	DATE OF EXPIRY
28-NOV-2025	28-NOV-2025	27-NOV-2028



Management System Certification MS012



Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

afnor



Certificat

Certificate

N° 2024/109722.1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

**DOLPHIN LOGISTICS
SUPPLY CHAIN MANAGEMENT CO., LTD.**
萬泰物流供應鏈股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

PROVIDE SEA AND AIR LOGISTICS SUPPLY CHAIN TRANSPORTATION
AUXILIARY OPERATIONS SERVICES
提供海、空物流供應鏈運輸輔助作業之服務

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

5F., NO. 308, SEC. 2, BADE RD., ZHONGSHAN DIST., TAIPEI CITY 104, TAIWAN (R.O.C.)
104 台北市中山區八德路二段 308 號 5 樓

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2024-06-18 Until 2027-06-17
jusqu'au



Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

11 rue François de Pressensac - 93571 La Plaine Saint Denis Cedex - France - T. +33 (0)1 41 62 80 00 - F. +33 (0)1 49 17 50 00
SAS au capital de 16 187 000 € - 479 076 002 RCS Ecology - www.afnor.org

afnor

附錄四：證書及認證





SUSTAINABILITY REPORT

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



Drive the World with Passion

