萬華企業股份有限公司

2701

永續・共好
創造未來價值

Sustainability · Together for
a Better Future

2025
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



永續經營
穩健成長
共創價值

Sustainable Growth
Sound Governance
Shared Value Creation

不動產租賃
Real Estate Leasing

影城營運
Cinema Operations

遊樂場經營
Amusement Operations

合作共創價值
Partnership for Value

目錄

1 基本資訊 4
1.1 關於本報告書 4
1.1.1 報導期間 4
1.1.2 依循準則 4
1.1.3 邊界範疇 5
1.1.4 資訊重編 5
1.1.5 內部控制 5
1.1.6 外部保證/確信 5
1.1.7 聯絡資訊 6
1.2 永續策略與績效 7
1.2.1 經營者的話 7
1.2.2 永續績效 8
1.3 利害關係人議合 9
1.3.1 鑑別利害關係人 9
1.3.2 利害關係人溝通 9
1.4 重大議題管理 12
1.4.1 重大議題評估流程 12
1.4.2 重大議題衝擊管理 13
2 公司治理 14
2.1 公司簡介 14
2.1.1 基本資訊 14
2.1.2 營運據點 15
2.2 治理結構 15
2.2.1 治理架構 15
2.2.2 功能性委員會 22
2.3 經濟績效 24
2.3.1 經濟價值 24
2.4 責任商業行為 25
2.4.1 誠信經營 25
2.4.2 人權政策 28

2.4.3 法規遵循 29
2.5 風險管理 29
2.5.1 風管組織 29
2.5.2 風險鑑別與因應措施 30
2.6 氣候變遷風險機會 32
2.6.1 氣候治理 32
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 32
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估 34
2.6.4 氣候相關指標與目標 38
2.7 資訊安全 40
2.7.1 資安管理政策 40
3 永續供應 41
3.1 供應鏈管理 41
3.1.1 供應鏈管理政策 41
4 環境友善 42
4.1 能源治理 42
4.1.1 能源管理 42
4.1.2 能源消耗 42
4.1.3 節能措施 44
4.2 排放監控 44
4.2.1 溫室氣體盤查 44
4.2.2 溫室氣體減量 46
4.3 水源管控 46
4.3.1 取水排水耗水 46
4.4 廢棄物監管 48
4.4.1 廢棄物衝擊評估 48
4.4.2 廢棄物管理政策 48
4.4.3 廢棄物清運處置 49
5 員工照護 51
5.1 人力資本 51
5.1.1 人力管理 51
5.1.2 人才聘雇 51
5.1.3 勞資協議 57

5.2 薪酬與福利 58
5.2.1 平等優渥薪酬 58
5.2.2 完善福利措施 59
5.2.3 友善育兒職場 61
5.3 多元發展 62
5.3.1 培育訓練 62
5.3.2 績效考核 63
5.4 職場安全 64
5.4.1 職業安全衛生管理 64
5.4.2 職業傷害與職業病 66
6 社會共榮 67
6.1 社會投資 67
6.1.1 社會投資策略 67
6.1.2 社會參與成果 67
附錄 68
GRI 準則索引表 68
氣候相關資訊 73

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為萬華企業股份有限公司（以下簡稱萬企公司、萬華企業、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、服務、環境及社會四大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 SV-HL / 飯店服務業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與財務報告一致，財務數據已經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》查核簽證，並統一以新台幣為計算單位。

▼本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體主要排放類型為外購電力使用，來源為臺灣電力公司，排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；本公司屬於服務產業，水資源消耗以民生用水為主，來源為台北自來水事業處；廢棄物統計資料為申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各相關部門所提供之數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊管理辦法，管理編製永續報告書之流程與執行內部查核程序，由永續報告書編製小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度各權責單位負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由相關單位主管進行報告書初審，並由相關單位主管執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

1.1.6 外部保證/確信

本公司目前尚未就本報告書進行第三方外部確信。然為提升資訊揭露品質與可信度，本公司將持續關注國內外確信趨勢與標準，並評估未來導入外部確信之可行性。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：萬華企業股份有限公司

聯絡窗口：梁鈺汶

電話：02-2375-3211

電子信箱：whservice@wanhwa.com.tw

公司網站：https://www.wanhwa.com.tw/

地址：台北市萬華區峨眉街 52 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

在萬華企業關注的各項指標中，「永續」一直是我們追求的核心價值之一。我們很高興能夠在這份永續報告書中與您分享我們的永續發展承諾和實踐成果。

作為一家歷史悠久的上市公司，萬華企業持續關注、追蹤，以及減緩我們的業務行為對環境和社會所產生的影響。因此，在環境的課題上，我們一直致力於減少碳足跡、降低能源消耗和廢棄物產生。為了實現環境相關目標，我們盡可能在所有營運活動中持續使用最新的節能技術和使用環保材料，並且通過優秀的設計和完善管理，實現高效能源利用，並減少環境影響。

此外，在社會責任的課題上，萬華企業亦重視與社區的關係，通過長期合作，積極與當地社區溝通協調，了解當地居民的需求和期望。同時，也期許萬企公司能更積極地參與社會公益項目和慈善活動，以回饋社會所提供給我們的資源與包容。

除了專注於減少我們所可能產生的負面影響，萬華企業更希望透過我們的業務對社會和環境產生積極的效益。為此，我們在執行各種維護或是更新計畫時，亦將「永續性」納入首要考量因素。我們重視綠色空間、城市設計、健康生活方式等，這些因素對於創造宜居、永續的城市發展至關重要。我們相信，通過我們的努力，可以為未來的世代創造更加美好的生活環境。
最後，感謝員工、商業夥伴等所有利害關係人，您們的支持和信任是萬華企業實現永續發展目標的關鍵。我們將繼續透過創新和卓越的實踐，實現我們的永續承諾，為社會和環境做出積極的貢獻。

董事長 蔡茂昌

1.2.2 永續績效

面向	SDGs 指標	SDGs x ESG 行動績效
環境 Environment		• 更換具有節能標章的設備，如冷氣等 • 提高能源使用效率，馬達、管道排氣機汰舊更新、清洗散熱水塔等 • 設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。 • 宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量 • 公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。 • 使用具綠色標章的影印紙。 • 宣導廢棄物減量政策
社會 Social		• 完成 2025 年度建築物公共安全檢查及申報 • 每年輔導協助客戶進行空氣品質稽查作業 • 女性管理人員共 2 位，佔總管理人員 50% • 2025 年度每位同仁平均受訓時數為 6.96 小時。 • 2025 年度定期接受績效及職能發展檢視的員工為 100% • 2025 年萬華企業的職安衛管理體系涵蓋員工人數為 13 人，涵蓋員工比例 100 % • 2025 年萬華企業員工無職災情事發生 • 安排年度員工健康檢查
治理 Governance		• 董事進修人數共 5 人，進修時數共 30 小時，平均每人進修 6 小時。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

萬企公司考量公司行業屬性及營運模式，由永續報告書編製小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對萬企公司具有影響性及受萬企公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 6 類，包含員工、投資人、政府機關、客戶/租戶、供應商/承攬商及社區/非營利機構。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼萬企公司利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	• 由 ESG 編製小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關部門	• 利害關係人之相關回饋給予各相關部門，由各部門擬定關注議題之因應做法
3	ESG 編製小組	• 各負責部門將所需資訊提供給 ESG 報告編製小組，由編製小組整合結果
4	董事會	• 永續報告書編製小組彙總資訊，編製完成後，將報告書呈報董事會討論並通過。
5	對外揭露	• 每年於法定期限內對外發布永續報告書於公開資訊觀測站及官網。

▼萬企公司主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通頻率	主要關注議題[註1]	溝通結果
員工	員工優異的工作績效與穩定留任是萬華企業得以持續前行的最主要動力，故員工是萬華企業首重的利害關係人之一。	•佈告欄不定期公告人事相關資訊 •定期員工訪談 •定期部門溝通會議 •不定期內、外部教育訓練	•人才吸引與留任 •職業安全衛生 •員工多元及平等 •法規遵循 •員工發展與職涯規劃	與員工間溝通頻繁，員工提出意見或反映都能盡快做出應對措施。
投資人	投資人提供資金、協助承擔企業經營風險，是公司在持續經營中重要的動力與角色。	•每年一次舉行股東會、法說會 •每年定期發行年報 •每月公告營業概況 •每季發布財務報告 •不定期公告重大訊息	•經營績效 •誠信經營 •法規遵循 •社會參與 •氣候變遷因應	2025 年舉辦股東會 1 場及法說會 1 場，發布重大訊息共 14 則。
政府機關	主管機關對企業的規範日益嚴謹，除了既有的公司治理評鑑外，亦持續督導企業在社會、環境面的實質作為，提供公司營運的改善方針。	•不定期參與主管機關座談會 •不定期電話、電子郵件溝通 •不定期公文函往來聯繫	•誠信經營 •法規遵循 •社會參與 •氣候變遷因應	依照主管機關規定辦理各項應辦事務（包含財報公告、稅務申報、建物公安檢查等）
客戶 租戶	萬華企業租賃與租戶建立穩健長久的合作關係，並達成共好共贏的獲利模式是我們的重要目標。	•不定期電子郵件、書面信函聯繫 •不定期電話聯繫 •不定期客戶來訪 •定期執行客戶滿意度調查 •即時客戶訴怨處理 •定期檢討並提出客戶訴怨改善計畫	•經營績效 •誠信經營 •建物安全 •客戶關係	與租戶持續保持良好關係，並完成合約續約。

利害關係人	關係說明	溝通頻率	主要關注議題[註1]	溝通結果
供應商 承攬商	萬華企業與供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，共同為觀光服務產業創造更亮眼的永續價值。	●不定期執行供應商/承攬商稽核 ●不定期執行供應商/承攬商風險評估	●經濟績效 ●誠信經營 ●法規遵循 ●供應商管理 ●職業安全衛生	2025 年未發生職災等相關事件
社區 非營利機構	當地社區除了是萬華企業發展的社會根基，更提供了豐沛的商業潛力，故我們致力與所在地社區維持良好關係，建立守望相助及打造宜居共生的幸福城市。	●隨時與里辦公室聯繫 ●不定期參與社區活動	●社會參與 ●氣候變遷因應 ●水資源管理 ●廢棄物管理 ●建物安全	因應居民反映與警方需求，提供監視器畫面以協助治安維護工作，攜手共創安全宜居環境。

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

萬華企業於蒐集完利害關係人關注議題後，便進入評估營運衝擊、鑑別，以及確立重大主題的階段。我們透過《永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 7 項重大主題，其中包含環境面主題 1 項、社會面主題 5 項，以及經濟面主題 1 項；並經萬華企業各部門主管共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題完整性後呈報予董事長核定，並接續報告書編製作業。

評估營運衝擊	針對與利害關係人議合鑑別出之 13 項永續議題之衝擊度評估，本公司藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請各部門主管針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更進一步標準化的內部評估。
鑑別重大主題	將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。
確立重大主題	萬華企業 2024 年所鑑別出之 7 項重大主題，經檢視後，2025 年萬華企業營運活動未有重大性變化及永續風險產生，因此沿用 2024 年重大主題之結果，共計 7 項重大主題。並經永續報告書編製小組呈報董事長核准確立後，於本報告書中逐項揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為萬企公司重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續報告書編製小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續報告書編製小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

排序	重大主題（面向）	對萬華企業的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 供應商 承攬商	萬華企業 員工 投資人	下游 客戶 租戶	
1	人才吸引與留任（Social）	較佳的員工留任率可增進員工的士氣、降低企業的招募成本，進而吸引到更多適當的人才，為公司的營運奠定穩定基礎。		●		Chapter 6 員工照護
2	經濟績效 (Governance)	維持穩定的營運獲利、提升經濟績效可增進公司運作效率、強化競爭力，在面對各式營運風險時也能提升因應能力。	●	●		Chapter 2 公司治理
3	社會參與 (Social)	深耕在地，與社區守望相助、共存共榮，唯有得到社會的支持，才能創造更佳利潤，進而促進社會與企業的永續發展。		●	●	Chapter 7 社會共融
4	建物安全 (Social)	萬華企業以租賃為主要業務，為能實現可持續營運之目標，公司積極強化建物安全及使用者安全，期望強化客戶信賴。	●	●	●	Chapter 2 公司治理
5	員工多元及平等 (Social)	重視員工能力發展，與員工攜手成長茁壯。打造友善職場，建立優質團隊，達到企業永續經營之目標。		●		Chapter 6 員工照護
6	職業安全衛生 (Social)	維護員工安全是企業基本的責任之一，萬華企業透過建置完善的職業安全衛生管理制度，打造安全的職場環境，並持續透過積極作為保障員工健康權益。	●	●	●	Chapter 6 員工照護
7	氣候變遷因應 (Environmental)	近年氣候變遷相關風險持續升溫，極端氣候所帶來的災害及經濟損失不容小覷。萬華企業持續關注氣候變遷相關風險，並研擬及實施環保節能等相關行動，以增進公司因應與調適能力。	●	●	●	Chapter 2 公司治理

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

萬企公司成立於 1958 年 2 月 26 日，並於 1965 年於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號 2701。總公司位於臺灣台北市萬華區峨眉街 52 號 ，第二辦公室位於台北市中正區中華路一段 41 號 11 樓，主要營運據點以臺灣為主，營業項目包含不動產租賃、電影院及遊樂場經營。

公司名稱	萬華企業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1958 年 2 月 26 日
總部位置	台北市萬華區峨眉街 52 號
產業類別	其他
主要產品或服務	本公司業務主要內容為租賃業務、影院及遊樂場經營。
實收資本額	4,499,678,380 元
淨銷售額	254,003,098 元
員工人數	22 人

•業務項目

萬華企業位於中華路之萬企大廈，天藍色大樓矗立在中華路中心區之高級商業大樓中。面對寬闊、乾淨的林蔭大道，鄰近捷運站出口，距離台北車站約數分鐘車程，交通便利，極具商業潛力。目前出租對象以商務旅館、餐廳及超商為主。

另一棟位處西門町峨嵋街之育樂大廈，受益於西門町身為遊樂休閒區域的悠長歷史，持續迎接來自四面八方的人潮，為青少年休閒遊樂及購物中心的聚集之處。本大廈與西門町各項建設同享繁榮成果，目前出租對象為百貨綜合商場及餐廳等。

萬華企業秉持企業社會責任，將持續關注多重營運風險，同時強化設備檢修與維護、積極巡場提醒租戶保養或於必要時汰換設備，以審慎應對環境與社會風險。

•公協會會員

萬企公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025 年本公司加入 3 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
財團法人台灣觀光協會	一般會員
臺北市電影戲劇商業同業公會	一般會員
中華民國公開發行公司股務協會	一般會員

2.1.2 營運據點

▼萬企公司營運佈局

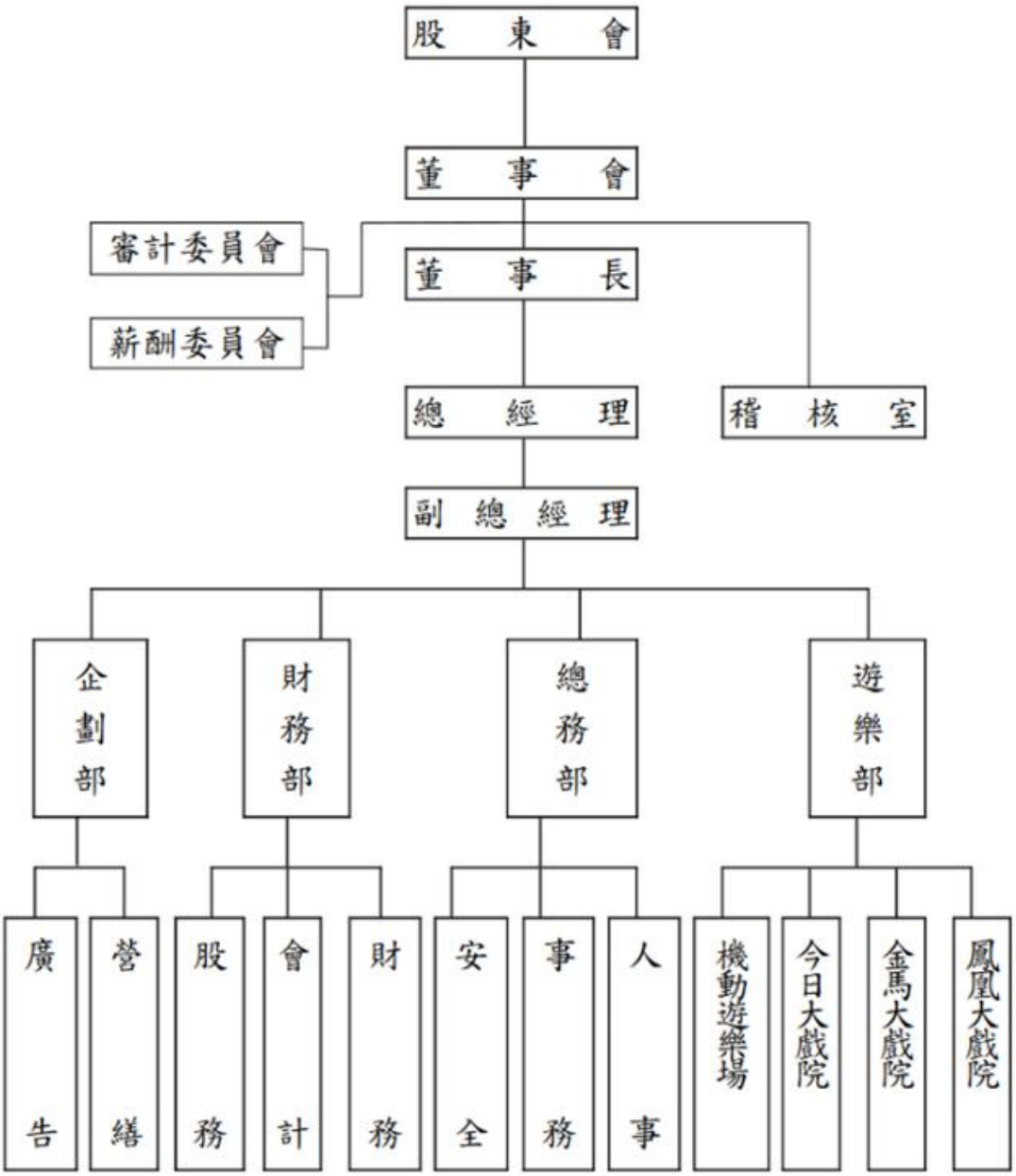
地區	營運據點業務性質	營運據點數量
萬華區峨眉街 52 號	租賃、遊樂場、電影院	1
中正區中華路一段 41 號	租賃	1

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

▼萬華企業組織架構



- **董事會運作與組成**

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

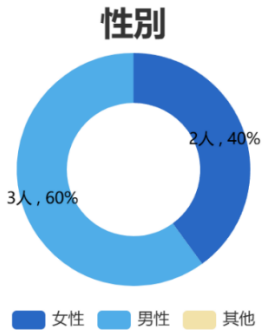
本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 5 位董事（含 3 位獨立董事），男女比為 3:2。

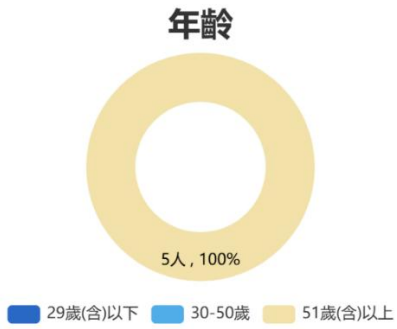
萬企公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 4 次董事會，平均出席率為 95.0%。各次董事會主要議案內容請詳萬企公司 2025 年年報 27-28 頁。

▼萬企公司董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 6 月 24 日至 2027 年 6 月 23 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	今日股份有限公司 (法人代表人：蔡茂昌)	男性	51 歲(含)以上	-	-		
董事	3	徐德榮社會福利慈善事業基金會 (法人代表人：吳雅珍)	女性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	-		
獨立董事	3	張若虎	男性	51 歲(含)以上	-	-	V	V
獨立董事	3	陳毓英	女性	51 歲(含)以上	-	-	V	V
獨立董事	3	廖甲重	男性	51 歲(含)以上	-	-	V	V

董事性別及年齡分布圖





▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事轉業能力與經驗分布								
		產業經驗	財務會計	經營管理	營運判斷	國際市場	危機處理	領導決策	環境永續	社會參與
董事長	今日股份有限公司 (法人代表人：蔡茂昌)	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	徐德榮社會福利慈善事業基金會 (法人代表人：吳雅珍)	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	張若虎	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	陳毓英	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	廖甲重	V	V	V	V	V	V	V	V	V

•董事進修

萬企公司每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年董事參與之課程或論壇包含公司治理及永續管理等，全體董事累積之進修時數為 30 小時。

•2025 年各董事主要進修項目如下：

職稱	姓名	課程/論壇
董事長	蔡茂昌	第十五屆台北公司治理論壇
董事	吳雅珍	永續資訊管理之內部控制建置實務
		114 年度防範內線交易宣導會
獨立董事	張若虎	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理
		背信與特殊背信罪之解析與案例分享
獨立董事	陳毓英	ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令
		企業風險管理與危機處理—董監視角
獨立董事	廖甲重	ESG 評鑑指標與實務因應策略
		背信與特殊背信罪之解析與案例分享

•董事及高階主管薪酬結構

萬華企業為了建立健全的董事及經理人薪資報酬制度，依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，訂定萬華企業薪資報酬委員會組織規程。以專業及客觀之方式評估董事及經理人之薪資報酬政策與制度，並向董事會提出建議，作為決策參考。本公司薪酬委員會由三名獨立董事組成，提供多元觀點及意見，並且每年至少召開 2 次會議，定期檢視薪資報酬制度之合理性及競爭力。

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性：

(1) 本公司董事酬金係依公司章程及相關規定辦理，並考量董事職責、參與公司營運及治理之程度、公司經營績效及同業水準等因素綜合評估；經理人酬金則

依其職務內容、專業能力、責任範圍及同業薪資水準等因素訂定，以維持薪酬之合理性及競爭力。

(2)本公司薪酬結構包括薪資、獎金、津貼及員工酬勞等，係依職務、績效及責任範圍，並參考市場水準綜合訂定，相關酬金之核定及發放，則依公司規定及權責程序辦理。

(3)調薪、獎金及員工酬勞之發放，係考量公司經營績效及個人績效等因素，經相關權責核准後辦理，目前尚未將董事及經理人薪酬與永續發展目標及績效指標建立直接連結機制，惟公司持續重視永續經營及風險管理，未來將視公司營運發展及永續管理需求，適時評估薪酬制度與永續績效連結之可行性，以兼顧薪酬合理性及公司長期穩健發展。。

•索回機制

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，萬華企業制定《道德行為準則》，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。

目前公司尚未設置董事或高階管理層報酬之索回機制，未來將持續關注相關公司治理規範，並視實務需求評估納入機制之可行性，以強化高層問責與報酬合理性。

•董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，萬華企業訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）自評，亦包括個別董事成員皆以問卷的方式完成自我績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

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

2025 年董事會自評及董事成員自我考核，評估結果皆符合指標作業，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求並於 2026 年 3 月提報董事會。

•利益衝突管理

萬企公司董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司透過利益迴避原則，並要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權。

本公司之誠信原則是透過公司官網、內部宣導、教育訓練、主動告知相關經理人等方式，落實誠信經營政策並防範不誠信之行為。另外，我們也有完善的資訊揭露制度，公司透過公開的官網設置投資人專區與公司治理專區進行資訊完善揭露以確保股東能取得公司最新資訊，同時也設置申訴管道於官網中的利害關係人專區，使內、外部人員皆可舉報申訴，2025 年萬華企業無申訴情事。

2.2.2 功能性委員會

•功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，萬華企業於董事會轄下設置審計委員會及薪資報酬委員會，共同對經濟、環境和社會衝擊相關議題負有相關決策責任，針對董事會之重大議案均經過事前的審議與查核，以強化董事會的決議品質。並依照本公司《董事會績效評估辦法》每年進行績效評估。2025 年功能性委員會自我考核，評估結果為皆符合指標作業，並於 2026 年 3 月提報董事會。

▼2025 年功能性委員會績效評估結果

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目	
2025/1/1~2025/12/31	審計委員會	自評	● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 內部控制	● 功能性委員會組成及成員選任 ● 提升功能性委員會決策品質
	薪資報酬委員會	自評		

永續報告書編製小組

萬華企業為了持續推行永續發展的健全管理、建立與推動永續發展的治理架構，未來擬依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立本公司《企業永續發展實務守則》，經由跨部門人員組成永續發展小組，負責提出與執行永續發展政策、永續發展制度、相關管理方針及具體推行計畫。針對公司對永續發展的重視，後續會依據 2025 年度績效表現的檢討與報告書內容的確認、設立追蹤進度、分析利害關係人議合狀況以確定 2025 年重大議題，擬定 2025 年的策略與目標並訂定永續承諾與政策，並定期向董事會報告執行績效，以提升公司整體永續經營策略之實踐。

•薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。萬華企業設有薪酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》。

薪資報酬委員會於董事及經理人之績效評估及薪資報酬，會參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效掌握人才流失的風險。2025 年薪酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 92 %。

萬華企業薪酬委員會主要職掌為訂定並定期評估檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

萬華企業薪酬委員會成員及其出席情形請詳 2025 年年報第 16 頁。

審計委員會

萬華企業之審計委員會主要職權在執行企業風險控管。審計委員會是由股東常會選任出之 3 名獨立董事組成，每季至少開會 1 次。委員會主要執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2025 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席率 100%。

萬華企業審計委員會成員及其出席情形請詳 2025 年年報第 14 頁。

•ESG 編製小組

萬華企業股份有限公司成立永續報告書編製小組，由治理主管與相關部門窗口組成，做為公司內部負責永續發展專責單位。萬華企業股份有限公司訂定永續發展實務守則並經由董事會通過，規範永續報告書編製小組之權責義務。永續報告書編製小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，檢視公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年向董事會報告執行成果。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

萬企公司每季由財務部門彙總當期財務報表，提交至審計委員會及董事會討論並通過。萬企公司各季財務報告、年度財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

▼ 萬企公司財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	297,185	290,002	254,003
稅前淨利(仟元)	289,994	276,579	300,862
稅後淨利(仟元)	237,340	229,644	251,393
每股盈餘(元)	0.53	0.51	0.56
現金股利(元/股)	0.28	0.28	0.28

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2025 年度之分配數經 2026 年 6 月 23 日股東會決議通過)。

▼ 近兩年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	290,002	254,003
	金融投資收入	103,785	133,817
	其他收入	8,254	7,529
產生的直接經濟價值		402,041	395,349
經濟分配	營運成本	103,807	71,710
	員工薪資與福利	17,967	18,817
	支付給出資人款項	125,991	125,991
	支付給政府款項	49,470	51,702
	社區投資	17	16
	其他支出	1,136	1,711
分配的經濟價值		298,388	269,947
保留的經濟價值		103,653	125,402

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值–分配的經濟價值。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

•誠信經營

萬華企業基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令，訂定《公司誠信經營作業程序及行為指南》並於公司官網上揭露（https://www.wanhwa.com.tw），具體規範本公司員工執行業務時應注意事項並不定期宣導誠信之重要。同時，不定期將主管機關公告之宣導、防範及訊息等函文轉發給董事及經理人等所有內部人知悉。

為落實誠信經營政策，由公司內部稽核人員定期查核會計制度及內部控制制度遵循情形並報告董事會，並於公司網站設置投資人專區提供各利害人有效的申訴管道。本公司截至 2025 年止並無違反誠信經營之情事。

•反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，及對員工提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。針對董事會、功能性委員會、管理人員及一般員工之反貪腐政策和程序進行溝通，設有具體且明確的溝通方式，溝通占比已達 100%。

2025 年我們的員工與商業夥伴皆未有貪腐違規行為之情事。

▼針對反貪腐政策和程序進行溝通情形

員工類別	溝通管道/方式	溝通人數	溝通占比
董事會	定期會議	5	100%
功能性委員會	定期會議	5	100%
管理人員	每周會議	4	100%
一般員工	不定期佈告欄公告	19	100%

•法遵訓練

萬華企業不定期指派員工參與各類法規之教育訓練，且不定期將主管機關公告之宣導、防範及訊息等函文轉發董事及經理人等所有內部人知悉，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

▼萬華企業近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2025 年	上市公司業務宣導會議	了解最新法規注意事項	財會部員工
	內部人股權交易法律遵循宣導說明會	了解最新法規注意事項	股務部/財務部員工
2024 年	上市公司業務宣導會議	了解最新法規注意事項	財會部員工
	內部人股權交易法律遵循宣導說明會	了解最新法規注意事項	股務部員工
2023 年	上市公司業務宣導會議	了解最新法規注意事項	財會部員工
	集保股務人員不定期宣導會議	了解最新法規注意事項	股務部員工

•申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，萬企設置各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

萬華企業於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱（whservice@wanhwa.com.tw）直接向本公司舉報不法，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，並於《道德行為準則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。 2025 年本公司並無收到申訴及檢舉案件。

2.4.2 人權政策

•人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2025 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

▼萬華企業勞動權益相關措施說明

工作時間	● 本公司員工工作時數皆依主管機關規定辦理
離退辦法	● 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。 ● 離退同仁依專業與公司需求轉任公司顧問。
勞資協議	● 本公司依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 ● 2025 年勞資會議共 4 次。
重大營運變更	● 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ● 執行重大營運變化前，至少提前 4 週通知受影響的員工及其代表。 ● 公司若發生重大營運變化依《公開發行公司取得或處分資產處理準則》規定執行。 ● 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

2.4.3 法規遵循

•法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，萬華企業為確保營運活動符合當地政府之法令規範，各部門主管皆隨時密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。稽核部門負責確認公司是否已制定相因應之內部控制作業程序，並確保作業程序符合現行法令規範，確認公司整體運行皆符合法規之遵循，達到公司永續經營之目標。而本公司在 2025 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

▼萬華企業之主要受管法規

治理 / 營運	環境	勞工	其他
● 公司治理相關 ● 誠信經營相關 ● 公平交易相關 ● 證券交易相關	● 空氣污染防制相關 ● 水污染防治相關 ● 廢棄物清理相關	● 勞動基準相關 ● 勞動契約相關 ● 工會組織相關 ● 勞資爭議相關	● 建物安全相關 ● 消防法規相關 ● 個人資料保護相關

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

•風險管理

為達企業永續發展與經營之目標，本公司持續強化公司治理，秉持誠信、專業及穩健原則，建立完善風險控管，透過董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及各單位主管的推動與執行，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，定調公司重大風險項目，提升風險辨識結果之全面性、前瞻性與完整性，並向下宣導及展開對應之風險控管與因應，以合理確保公司策略目標之達成。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

▼萬華企業風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	●因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略	●與客戶保持聯繫，維持良好溝通管道，針對疫情帶來的影響，一起討論出適宜的合作方案	各單位主管
財務風險	● 市場風險 ● 信用風險 ● 流動性風險	●本公司管理階層負責辨認、評估及規避與本公司營運有關之財務風險，以確保適時以有效方式採取適當措施 ●本公司僅與信譽卓著之對象進行交易，並於簽訂營業租賃協定時，向承租人收取足額之保證金以減輕因拖欠所產生之損失風險 ●本公司銀行存款之交易多數係國際信用評等機構給予一定信用評等之銀行 ●透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應營運並減輕現金流量波動之影響 ●維持一定銀行融資額度，並持續監督預期與實際現金流量	財務部
法規風險	●未遵循法令規範所衍伸之風險	●持續關注與公司財務、業務攸關之法令規範及政府政策，由各單位主管協助落實達成相關要求，並由稽核部	各單位主管 稽核部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
		門確認公司是否已訂定相因應之內控作業程序，確保公司運作符合法令規範。	
氣候變遷風險	● 因氣候變遷及天然災害可能帶來的風險 ● 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險	●落實節約能源政策 ●確實做好垃圾分類、資源回收 ●於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則	總務部
供應鏈管理風險	● 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險 ● 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險	●如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作	總務部
職安風險	● 辦公室設備可能因使用不當造成危險 ● 大樓附屬設備可能造成危安風險	●不定期向員工宣導設備安全使用規範 ●定期檢查公司硬體設備（如建築物、電器等）是否完好無故障	總務部
資安與個資風險	● 客戶資料外流風險 ● 機密文件（包含實體）的洩密風險 ● 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊	● 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類 ● 每名員工所使用的公司電腦均安裝防毒軟體 ● 不定期宣導資訊安全教育知識	總務部

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

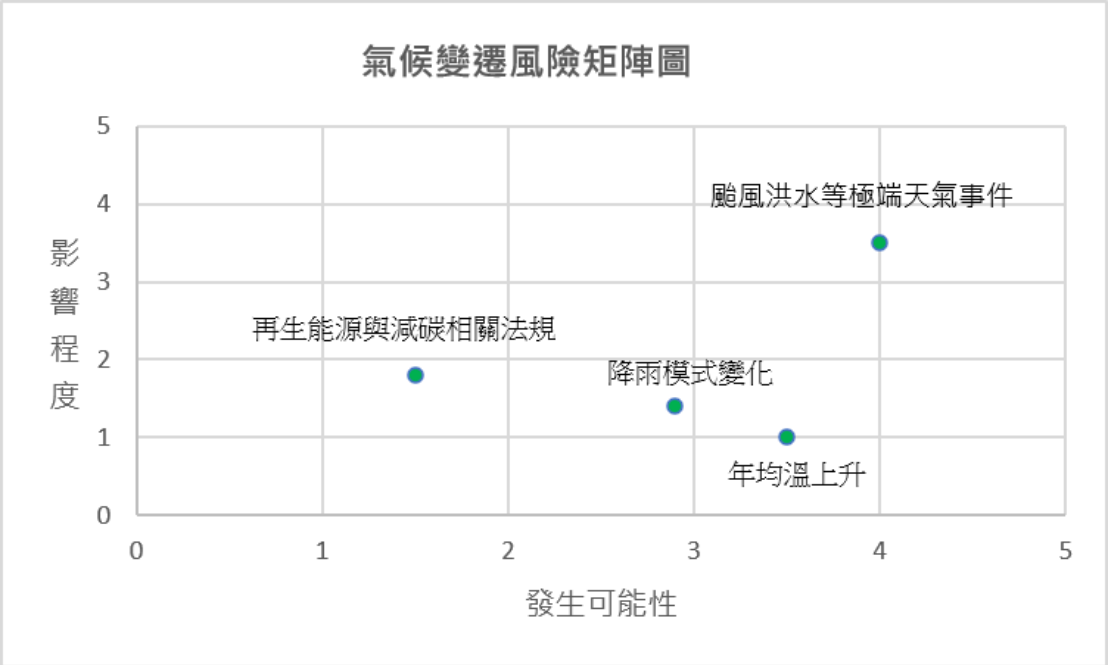
全球各地頻頻傳出因氣候變遷所造成的災害，不僅對環境、社會造成衝擊，也成為企業經營必須考量的營運風險。萬華企業為因應氣候變遷對未來營運可能產生的衝擊，除定期向董事會提報溫室氣體盤查及查證時程規劃外，亦向管理階層宣導氣候變遷可能對公司造成的影響，並且依照由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）的架構，透過治理、策略、風險管理及指標與目標等四項核心要素，辨識萬華企業的潛在氣候變遷風險，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，抵禦氣候變遷所帶來的傷害。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

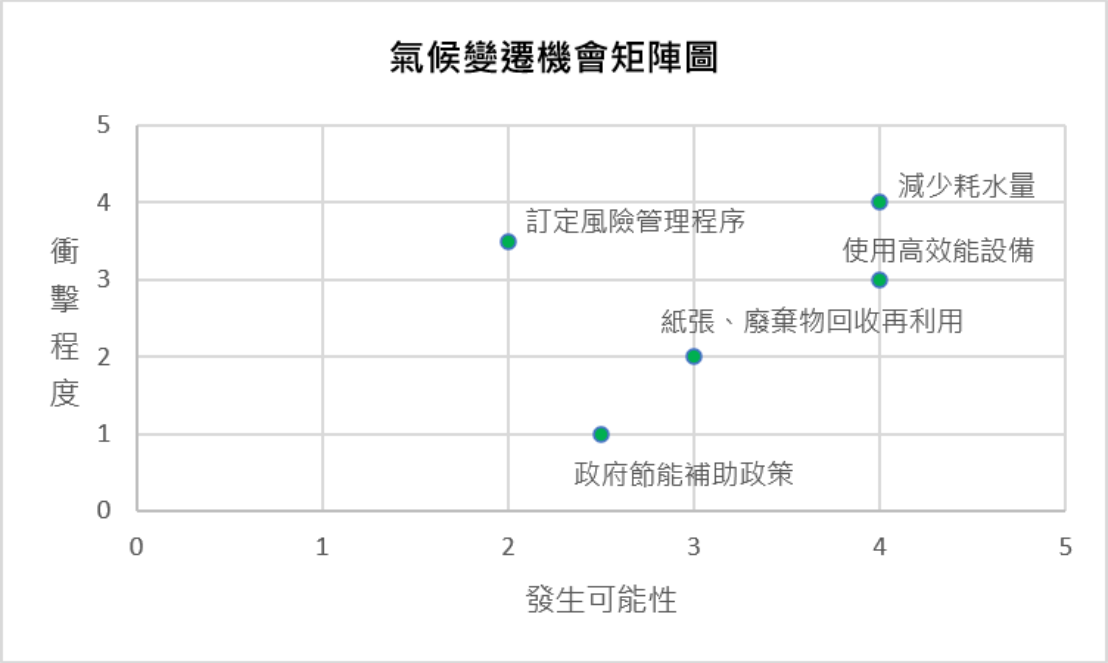
為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考各項資料，從風險與機會之「衝擊/獲益程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司篩選出之氣候相關風險與機會項目，並揭露其對組織之實際及潛在影響，詳下說明：

▼ 氣候變遷風險矩陣圖



▼ 氣候變遷機會矩陣圖



2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司評估氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針及具體執行改善措施
轉型風險	政策和法規風險	再生能源與減碳相關法規	台電電價費率調整	營運或資本成本增加	4	4	中期	4	持續關注能源及減碳相關法規，評估對營運成本之影響；於設備汰換及新增採購時，優先評估具節能標章或較高能源效率之設備，逐步提升能源使用效率。
實體風險	立即性風險	颱風、洪水等極端事件	可能造成機具、人員、廠房等設備損失	營運或資本成本增加	4	3	短期	3	定期檢視建築物及營業場所防颱、防水及排水設施，依實際需求辦理維護改善；建立災害應變及通報機制，降低極端天氣對人員、設備及營運之影響。
	長期性風險	年均溫上升	建築設備老化加速	營運或資本成本增加	4	4	長期	4	持續檢視空調設備運轉效率及建築物能源使用情形，依設備使用年限、維修狀況及節能效益，逐步評估空調系統改善與設備汰換，以降低能源耗用及營運成本。

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針及具體執行改善措施
		降雨模式變化	造成淹水或乾旱	營運或資本成本增加	3	3	中期	3	定期檢視建築物屋頂、外牆、排水及防水設施，視實際狀況進行維護或改善，以降低強降雨或乾旱對建築物及營運之影響。

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

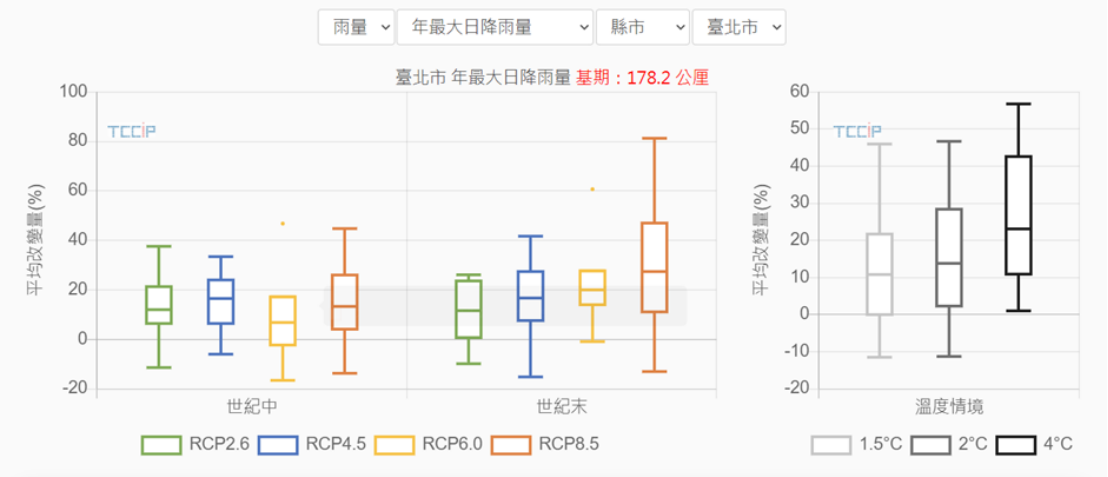
子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	再生能源與減碳相關法規	1	4	3	0	1	0	0	0
立即性風險	颱風、洪水等極端事件	1	4	1	0	0	4	0	4
長期性風險	年均溫上升	3	4	3	0	0	2	1	1
	降雨模式變化	1	4	3	0	0	2	0	0

註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

•實體情境

依據「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」等氣候模型，模擬氣候情境為 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0 及 RCP8.5 情況下，推估 2100 年平均雨量與最大日降雨量之增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：6 小時降雨 350 毫米潛勢區、12 小時降雨 400 毫米潛勢區、24 小時降雨 650 毫米潛勢區。雖萬華企業無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成鄰近 500 公尺淹水之可能，對萬華企業之人員安全及設備運作等日常營運仍有一定程度之衝擊。

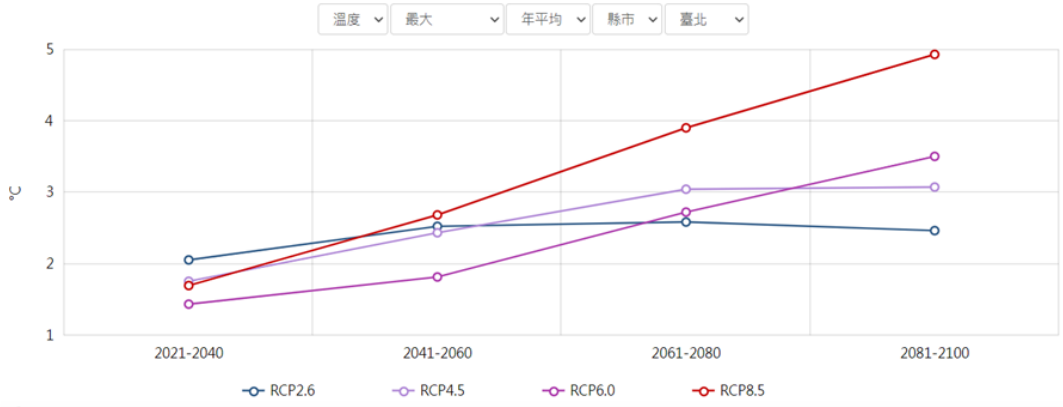
▼萬華企業最大日降雨量預估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

在年均溫方面，萬華企業所在地為臺北市萬華區，在 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0 及 RCP8.5 情況下，均有可能於 2100 年前達到升溫 2 °C 風險，因此可能導致用電量驟增，基礎設施成本升高之可能性。針對均溫上升風險，萬華企業將重新評估空調相關設備之使用，以提升效能降低能源使用量。

▼萬華企業年均溫變化推估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

▼ **重大氣候風險與機會之財務影響及管理行動**

類別	機會事件及說明	潛在財務影響	因應作為
機會	**資源使用效率** ●紙張、廢棄物回收再利用 ●使用高效能設備 ●減少耗水量 ●政府節能補助政策	●減低耗材購買金額 ●降低用電量與碳排放 ●降低用水成本 ●購買節能電器補助	●使用電子公文交換系統，減少紙本函文 ●採購具節約標章的電器設備 ●採購具環保標章的影印紙 ●資源重複利用以減少廢棄物 ●確實執行回收分類 ●持續向員工及租戶宣導節能減碳措施
	韌性 ●訂定風險管理程序，提升公司應變能力	●加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失	●擬訂減碳策略 ●針對氣候變遷可能導致之風險擬訂各項措施

2.6.4 氣候相關指標與目標

萬企公司依循國內主管機關政策及國際永續揭露趨勢，以溫室氣體排放、能源使用效率及氣候風險管理作為主要管理指標，定期檢視績效並訂定改善措施。本公司現階段以完成溫室氣體盤查、掌握能源使用情形、提升空調及照明設備能源效率，以及持續推動節能措施為主要管理方向，並依公司營運需求、設備使用狀況及相關法規要求，逐步檢視及訂定具體管理目標。：

指標	管理內容	管理目標	追蹤方式
溫室氣體排放	主要為範疇二排放量及排放強度之管理	依主管機關規定時程完成溫室氣體盤查及查證，並持續追蹤排放變化，評估減量改善措施	每年盤查及檢視排放情形
能源使用	總用電量、能源密集度	持續掌握能源使用情形，評估降低能源耗用及提升使用效率之可行措施	每年檢視用電量及能源使用情形
能源效率	節能設備汰換及改善情形	依設備使用年限及營運需求，優先評估採用具節能效益之空調、照明及相關設備	追蹤設備改善及汰換情形
水資源	用水量	持續追蹤用水情形，並視實際需求推動節水措施	每年檢視用水情形
廢棄物	一般事業廢棄物產生量	持續推動廢棄物管理及減量措施	定期追蹤廢棄物產生情形
氣候風險	實體風險及轉型風險管理	持續檢視氣候相關風險，依風險程度及營運需求評估相關因應措施	定期檢視風險及改善措施執行情形

本公司持續以溫室氣體排放量、排放強度及能源使用效率作為氣候管理之核心指標，並依上市櫃公司永續發展路徑圖完成溫室氣體盤查。現階段以降低能源使用強度、提升空調及照明設備能源效率及持續推動節能措施為主要管理方向，逐步提升氣候韌性與營運永續能力。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

•資訊安全政策

在數位化潮流下，為提升資訊安全與控管，萬華企業已建立《資通安全檢查作業》，並於 2023 年設置資安主管及人員，負責審視各單位之資訊安全治理政策並監督運作情形，期望透過資安小組的管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制，並提升員工良好的資安意識。

萬華企業目前由總務部負責統籌、管理、督導資安業務並提供相關資安宣導，透過新進員工保密協定進行規範，期望提供安全無虞的資安環境以保障公司各項服務的資訊安全。本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。而目前公司內相關軟硬體系統與設備皆與專業人員及廠商簽訂維護專約，安裝防毒軟體、設置防火牆等定期維護措施，以確保系統正常營運並提升資訊安全。

•個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1.股東個資與其他涉及個資相關之紙本檔案，如有需要直接銷毀。

2.合約等機密文件設立安全存放機制並確實上鎖與備份。

3.主要使用之系統，設置專屬內網，使外界無法進入以保障資訊安全。

4.透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜，提高員工資安意識與能力，以期能不斷強化與提升員工資安意識。

5.宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

3 永續供應

3.1 供應鏈管理

3.1.1 供應鏈管理政策

供應商管理政策

萬華企業為落實供應鏈管理，除自我要求於環境衛生及建物安全等業務領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進供應商及承攬商關注 ESG 各面向的改善，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期望能與主要供應商、承攬商攜手合作，強化夥伴關係，共同創造更亮眼的永續價值。

供應商風險評估

為實現供應鏈有效管理，以及分散風險的目標，萬華企業由總務部門負責監督供應商。在篩選新供應商時，皆依循內部招商採購程序，請廠商提供樣品，並於確認好品質、交期（付款方式）、價格後，選擇與有檢驗標章且誠信經營之供應商及承攬商長期合作。

且於工程進行時，本公司會派員至現場同步監工，除確認施工品質外，亦會依廠商實地施作情形評斷是否可繼續合作，以降低供應商風險，並持續提升整體供應鏈品質。

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合公司規範之供應商，本公司採取加強溝通、限期改善措施等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4 環境友善

4.1 能源治理

4.1.1 能源管理

萬華企業使用的能源主要為台電電力。我們重視環境保護及溫室氣體減量，平時執行電能節約措施外，亦同時宣導同仁節能減碳觀念。未來我們也將持續推動節能方案，提升整體營運減碳幅度，往永續企業目標邁進。為了有效提升本公司能源使用效率，由總務部門負責統合萬企公司的能源使用狀況，並制定節能改善計畫及短中長期目標。

4.1.2 能源消耗

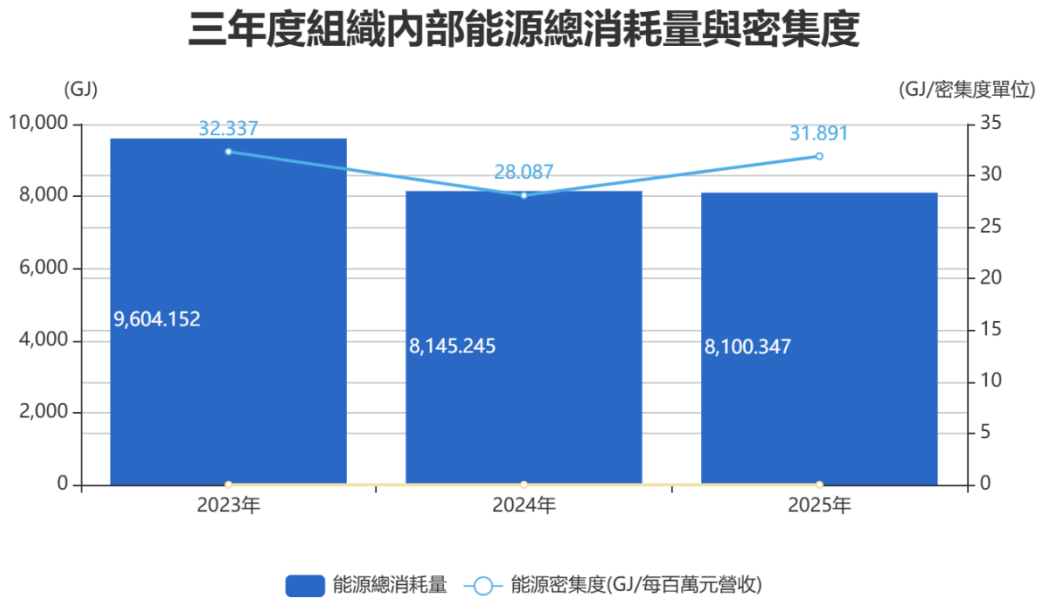
2025 年度萬企公司能源總消耗量為 8,100.347 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 31.891(GJ/每百萬元營收)；本公司能源消耗以外購電力為主，約占總能耗 100%，故於節能規劃上，將以降低電力為主要目標。

本公司將以 2025 年度盤查結果作為後續推動溫室氣體減量之基礎，持續建置溫室氣體管理制度，後續將依盤查結果逐年追蹤排放情形及檢討減量措施執行成效，逐步訂定合理可行之減量目標。

▼萬企公司能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量[註]			能源消耗百分比		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購非再生能源	外購電力	9,604.152	8,145.245	8,100.347	100	100	100
非再生能源總消耗量		9,604.152	8,145.245	8,100.347	100	100	100
能源總消耗量		9,604.152	8,145.245	8,100.347	註：熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。		
能源密集度(GJ/每百萬元營收)		32.337	28.087	31.891			

註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。



4.1.3 節能措施

本公司為了減少能源消耗、改善能源效率，2025 年主要節能措施及節能分析狀況表如下：

▼萬華企業節能減碳措施一覽表

	說明
電梯節能	平日來客數少，大樓電梯僅開放 3 部使用
節約用電	更換具有節能標章之辦公設備(如冷氣、燈具)
節約用電	提醒同仁隨手關燈、室內冷氣溫度不得低於 26 度

▼萬企公司節能分析表

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量	節能量(GJ)	節能量(tCO2e)
汰舊換新	電力	設備規格表	35,369 度 (kWh)	127.3574 GJ	16.7649 tCO_2e
合計				127.3574 GJ	16.7649 tCO2

4.2 排放監控

4.2.1 溫室氣體盤查

本公司自 2025 年起，每年執行溫室氣體盤查，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。2025 年萬企公司溫室氣體總排放量為 1,066.3000tCO_2e，主要排放類型為外購電力使用，來源為臺灣電力公司，屬於範疇二。分別以總營收(百萬元)、員工人數、廢棄物噸數為強度換算單位，排放強度為 4.2(tCO_2e/百萬元)、53.3(tCO_2e/每名員工)、5.3(tCO_2e/每噸廢棄物)。

本公司 2025 年度首次完成溫室氣體盤查作業，並以 2025 年度作為溫室氣體管理基準年。本公司將以 2025 年度盤查結果作為後續推動溫室氣體減量之基礎，持續建置溫室氣體管理制度，後續將依盤查結果逐年追蹤排放情形及檢討減量措施執行成效，逐步訂定合理可行之減量目標。

▼ 溫室氣體排放量分析表（單位：tCO_2e）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇二	1,243.803	1,072.457	1,066.3000
溫室氣體總排放量	1,243.803	1,072.457	1,066.3000
排放強度(tCO_2e/每百萬元營收)	4.188	3.698	4.2
排放強度(tCO_2e/每位員工)	62.19	56.45	53.3
排放強度(tCO_2e/每噸廢棄物)	6.35	4.47	5.3

註 1：本年度執行溫室氣體盤查之據點與盤查標準 - 萬華企業股份有限公司依循 GHG Protocol。盤查範疇為範疇二。

註 2：萬華企業股份有限公司採營運控制法設定組織邊界。

註 3：溫室氣體種類包括二氧化碳(CO_2)共 1 種溫室氣體。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。

4.2.2 溫室氣體減量

•溫室氣體減量行動說明

本公司將以 2025 年度盤查結果作為後續推動溫室氣體減量之基礎，持續建置溫室氣體管理制度，後續將依盤查結果逐年追蹤排放情形及檢討減量措施執行成效，逐步訂定合理可行之減量目標。

本公司溫室氣體減量策略及具體行動計畫如下：

1. 推動節能減碳措施，落實辦公場所節約用電管理，提升能源使用效率。

2. 汰換老舊及高耗能設備，採購具節能標章或高能源效率之設備。

3. 加強員工節能減碳宣導，提升全員環境保護意識，養成節能習慣。

4. 推動無紙化作業及電子化管理流程，降低資源耗用及間接碳排放。

5.辦公區域設置資源回收區，並推動垃圾減量與分類政策。

4.3 水源管控

4.3.1 取水排水耗水

萬華企業屬於服務產業，水資源消耗以民生用水為主，為低耗水的產業。儘管如此，我們期望持續降低用水衝擊，未來將規劃汰換、使用節水衛浴設備，研擬裝設儲水設施，並積極配合政府的相關政策；同時要求客戶及供應商實施節約水資源的舉措且符合相關排水法規，攜手降低產業整體耗水量以及用水衝擊。2025 年，萬華企業無發生放流水未符合排放限值的事件，或環境污染事件。2025 年萬企公司總取水量為 37.540 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 37.540 千立方公尺，總排水量為 37.540 千立方公尺。

▼取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	47.679	0	57.738	0	37.540	0.000
總取水量		47.679	0	57.738	0	37.540	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0		0.0	

▼排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	47.679	0	57.738	0	37.540	0.000
總排水量		47.679	0	57.738	0	37.540	0.000

4.4 廢棄物監管

4.4.1 廢棄物衝擊評估

本公司產生的廢棄物皆為非有害事業廢棄物，以辦公室日常廢棄物等為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

4.4.2 廢棄物管理政策

萬華企業營運產生廢棄物為一般事業廢棄物，主要為紙類、塑膠、寶特瓶、一般垃圾等。作為地球公民，萬華企業致力友善環境，盡力妥善清理廢棄物，期望將環境衝擊降至最低。因此，萬華企業依生命週期之概念，進行源頭減量、採用再生物料等相關循環經濟舉措，並依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以減少營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。

為確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，萬華企業慎選廢棄物清除處理廠商，定期到廠商端調閱比對廠區實際接受廢棄物處理、再利用情形，同時也強化廠商稽核效能。

此外，萬華企業除了在自身營運中有效推動廢棄物管理外，我們也要求供應商設定「廢棄物減量與回收再利用」目標，藉以達到整體價值鏈廢棄物產出最小化之目標，以帶領供應商一起推動節能減廢與循環經濟。

▼萬華企業垃圾減量措施

項目	說明
節約用紙	紙張使用雙面列印；非含有個資或機密資訊之單面紙張背面，重複列印使用。
環保餐具	提倡同仁自備環保杯及環保餐具，減少一次性消耗。
資源回收	辦公室設置資源回收區，確實執行，有效減少一般垃圾
E 化表單	倡導表單電子化，減少紙張用量

4.4.3 廢棄物清運處置

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 200 公噸，200 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100.0%。

▼事業廢棄物產生及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目[註]	產生量	直接處置量
2025年	非有害事業廢棄物	200	200
	總量	200	200
2024年	非有害事業廢棄物	240	240
	總量	240	240
2023年	非有害事業廢棄物	195.8	195.8
	總量	195.8	195.8

註： 有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0	195.8	195.8	0	240	240	0	200.000	0
	總量	0	195.8	195.8	0	240	240	0	200.000	0

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

5 員工照護

5.1 人力資本

5.1.1 人力管理

萬企公司視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

5.1.2 人才聘雇

截至 2025 年底止，萬企公司全體員工共計 22 人，包含正職員工 21 人、臨時員工 1 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 22 人且無兼職員工及無時數保證員工。此外，本公司部分事務係委由其他外部單位負責，例如大樓保全及清潔人員等，2025 年底上述外部工作者人數共計 13 人。近三年聘雇人力無重大變化。

▼2025 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣	
全體員工	男性	11	11
	女性	11	11
	其他	0	0
	小計	22	22
正職員工	男性	10	10
	女性	11	11
	其他	0	0
	小計	21	21
臨時員工	男性	1	1
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	1	1
全職	男性	11	11
	女性	11	11
	其他	0	0
	小計	22	22

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

▼近三年度員工人數（單位：人）

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	11	9	11
女性員工人數	11	10	11
員工總人數	22	19	22

•員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 50%及 50%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 55%。另聘雇身心障礙者 1 人。

本公司深知每一位員工都是公司珍貴的資產，也是企業得以維持營運的重要核心。因此，打造一個友善職場至關重要。我們呼應 SDGs 目標 8「就業與經濟成長」，依據每個職位所需的專業能力作為選才之優先考量，秉持反對歧視、注重平等並尊重多元價值的核心理念，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，滿足就業員工的多元性。讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司共同穩健成長，創造佳績。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，2025 年度我們任用女性擔任高階主管的比例為 50%，且高階主管 100% 來自本地 ，期盼透過多元的員工組成，帶來不同視角的觀點，提升公司整體競爭力。

▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		4	4	6	8	22
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		18%	18%	27%	36%	100%
多元指標						
性別	男性	2	3	2	4	11
	女性	2	1	4	4	11
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	1	1
	30-50 歲	2	2	3	5	12
	51 歲(含)以上	2	2	3	2	9
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	1	0	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	0	1	0	1	2
	高等教育	4	3	5	5	17
	中等教育	0	0	1	2	3
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	4	4	6	8	22
	外國籍	0	0	0	0	0

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	50%	75%	33%	50%	50%
	女性	50%	25%	67%	50%	50%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	13%	5%
	30-50 歲	50%	50%	50%	63%	55%
	51 歲(含)以上	50%	50%	50%	25%	41%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	17%	0%	5%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	0%	25%	0%	13%	9%
	高等教育	100%	75%	83%	63%	77%
	中等教育	0%	0%	17%	25%	14%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	100%	100%
	外國籍	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 5 位新進員工，包含男性 3 位、女性 2 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 2 位員工離職（本年度無屆齡退休人員），含 1 位男性及 1 位女性。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

•萬企公司資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

▼2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家 臺灣	總計	新進比率（%）
男性	29 歲(含)以下	0	0	27%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	3	3	
女性	29 歲(含)以下	0	0	18%
	30-50 歲	2	2	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	2	2	
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		5	5	23%

▼2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家 臺灣	總計	離職比率（%）
男性	29 歲(含)以下	0	0	9%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	1	1	
女性	29 歲(含)以下	0	0	9%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	1	1	
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		2	2	9%

5.1.3 勞資協議

萬企公司戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議及員工訪談等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

本公司目前未成立工會，亦未與員工簽訂團體協約，故團體協約涵蓋員工比例為 0%。公司依循勞動相關法令辦理各項勞動條件及員工權益事項，並透過日常溝通管道，維持良好勞資關係。

▼員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	本公司依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。本年度共召開 4 次勞資會議。
員工訪談	不定期員工訪談，了解員工的工作狀態、想法、需求，以及公司與員工之間的關係，並藉此改進工作表現、提升員工滿意度和歸屬感，同時也能收集員工對公司營運的意見和建議。

5.2 薪酬與福利

5.2.1 平等優渥薪酬

萬企公司重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

▼各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
萬華企業	1：1.14	1：1.02	1：0.73	1：0.66

註 1：薪酬係指基本薪資加上其他支付的額外金額，包含：津貼、獎金、加班費等。

註 2：以男性員工的薪酬為 1。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於法定最低薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定最低薪資 1.21 倍。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	男	女	平均
萬華企業	1.46	0.97	1.21

註 1：2025 年台灣當地法令每月最低薪資為 28,590 元

註 2：女性基層人員薪資較法定最低薪資低，係因當中有人任職未滿一年所致。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 18 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 550 仟元及 537 仟元。2025 年主要受政府薪資調整政策及公司人力結構變動影響，薪資平均數或薪資中位數較前一年度增加。

本公司於報告年度內，最高薪其年總薪酬與其他員工年薪中位數，兩者比率為 1.83:1。該最高薪者年薪增幅與其他員工年薪中位增幅，比率為 2.17:1。本公司薪酬制度係綜合考量職務職責、工作表現及公司營運狀況訂定，並適時檢討薪酬結構，以維持薪酬制度之合理性。

5.2.2 完善福利措施

萬企公司重視員工權益與福祉，依循相關法令及公司內部管理制度，持續完善薪酬、福利、健康照護、退休保障及員工關懷等措施，並透過多元化福利制度及相關支持措施，提供具保障性及友善性的工作環境，以維護員工權益並促進勞資關係之穩定發展。

本公司員工照顧及福利措施獲本年度 1111 人力銀行「幸福企業銀獎」肯定。該獎項之評選標準包含「致力照顧員工、積極回饋社會、善盡企業之責」等面向，反映本公司持續投入員工福利與職場照顧之作為獲得外部肯定。

未來，本公司將持續關注員工需求及工作環境變化，定期檢視薪酬福利及員工關懷措施，並依據實際需求持續優化相關制度，以提升員工福祉、工作滿意度及留任意願，建構穩定且具支持性的工作環境。

▼萬企公司員工福利措施

基本福利	保險	一律參加勞工及全民健康保險（雇用已退休人員另加保職業災害保險）
	休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2%提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6%之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。
獎酬福利	禮金與補助	公司為妥善照顧員工，提供急難救助金、結婚生育禮金、喪儀補助。
	餐食	公司提供每日免費膳食。
其他	健康檢查	安排定期員工健康檢查
	年度活動	舉辦年終尾牙或春酒活動

•退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度財報退休金段落說明。

5.2.3 友善育兒職場

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停 的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。 本公司 2025 年未有申請育嬰留停之員工。

5.3 多元發展

5.3.1 培育訓練

萬企公司重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們透過外部教育訓練課程、工作輪調及在職訓練等，全方位提升員工技能與知識。

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 5.09 小時，女性平均受訓時數為 8.82 小時。

▼各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2023 年	2024 年	2025 年
男性	1.7	6.44	5.09
女性	8.2	6.80	8.82

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

▼2025 年度各職級平均受訓時數

職級	2025 年
高階主管	14.00
中階主管	8.25
基層主管	8.33
基層人員	1.75

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

5.3.2 績效考核

績效考核政策

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核及員工年度績效考核等，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

▼各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	9	11	82%
女性	10	11	91%
其他	0	0	-
合計	19	22	86%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

▼各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	4	4	100%
中階主管	3	4	75%
基層主管	6	6	100%
基層人員	6	8	75%
合計	19	22	86%

▼各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性	其他
高階主管	100%	100%	-
中階主管	67%	100%	-
基層主管	100%	100%	-
基層人員	75%	75%	-

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生管理系統

本公司為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們依據職業安全衛生相關法令實施職業安全管理系統。涵蓋的工作場所範圍為萬華企業全體員工及長期在營運據點內之承攬商與派遣人員，全面性防範職業災害的發生。

▼職業安全衛生管理系統

6 大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	每年不定期由總務部門對員工進行職場工作安全教育宣導，同時包含外部工作者之安全宣導，亦要求外部工作者須遵守大樓作業安全守則。
危害辨識及風險評估	針對可能造成職業傷害或職業病的危害因子進行辨識與評估，包含危險性工作場所、製程中使用的化學物質或其他及工作活動安全評估。
環境安全衛生稽核檢查	1.每年定期做建物公共安全檢查 2.定期消防檢測 3.電梯固定保養
災害事故應變處理	制定 SOP 流程，發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事

6 大面向重點工作	措施
	項。
健康管理及促進活動	定期舉辦員工健康檢查
特定族群健康保護辦法	母性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康。

職安危害風險控管

本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析。常見的職業傷害類型包含交通意外事故、跌/滑倒等，本公司將持續強化職場安全教育之宣導，打造更加安全、舒適的工作環境。

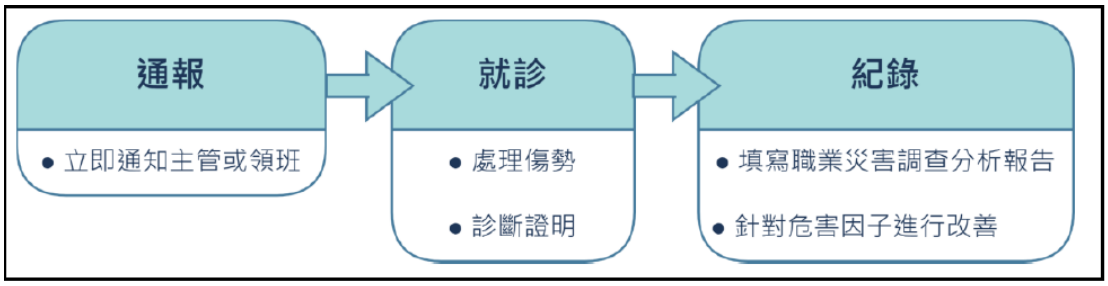
▼萬華企業職業安全衛生管理之危害分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	改善措施
交通意外事故	● 通勤或公出期間發生事故	● 加強交通安全法規宣導
跌 / 滑倒	● 上下樓梯不慎踩空 ● 潮濕地板可能造成滑倒	● 於樓梯間及臺階處加貼提醒標語 ● 於潮濕地面放置警示牌
碎紙機	● 領帶、識別證繩帶及長圍巾、絲巾彎腰使用遭捲。 ● 長髮遭捲入 ● 卡紙排除不慎啟動電源致使手指遭夾。	● 服裝上有易墜之物件時，使用時應去除並注意安全，預防物品遭捲入。 ● 留有長髮之人員，使用碎紙機時應將頭髮盤起，防範長髮遭捲入。 ● 維修碎紙機前應關閉電源或拔起插頭，以保安全。

5.4.2 職業傷害與職業病

職業事故應變處理

▼意外事故通報及處理流程



▼事故調查流程

事故發生	重大職業災害發生後，應立即通報直屬及有關單位主管，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。 我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。
事件原因追查	於重大職業災害發生後，由各單位主管或指定人員即赴現場勘查及查核，分析並探討災害原因及評估受影響程度，後續訂定預防對策，強化安全管理。
事件檢討改善事項	依據事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。

萬企公司員工於 2025 年度無任何職業傷害紀錄且無因職業傷害造成之疾病或死亡之事故案件。本公司於 2025 年亦無任何外部工作者職業傷害(包含職業疾病)紀錄。

6 社會共榮

6.1 社會投資

6.1.1 社會投資策略

社會投資策略

本公司深知企業於永續發展中肩負社會責任角色，並認為企業營運成果應回饋於社會，創造共榮的價值。現階段本公司尚未正式建立完整之社會投資政策與機制，我們初步研擬未來投入於職能訓練或產學合作專案，培育未來產業人才本公司理解社會投資為企業永續治理中不可或缺之一環，未來將逐步建立相關政策架構與資源配置計畫，並於完成後揭露具體推動成果與成效，以實踐企業對社會責任的承諾。

6.1.2 社會參與成果

共譜治安、衛生零死角社區

- **監視器設置**

萬華企業及合作夥伴所經營的事業，位於繁華熱鬧的西門町。遊樂產業興盛的西門町，不時引入吸睛、創新的產品，帶來商機與營收，同時，人潮湧入也經常帶來社區治安的隱憂。

萬華企業致力於提高社區的監視器覆蓋率，創造無死角的社區安全防護網絡。有鑑於此，萬華企業於大樓周邊設置監視器，但凡周邊發生任何治安事件或是車禍、意外，經過調閱後，相關單位都能即時透過錄影畫面，釐清事件發生經過與責任歸屬。期望透過完整的監視系統來真正落實鄰里互助，共同守護每個人的生命財產安全。

- **衛生環境維護**

萬華企業地處西門町熱鬧商圈，大量人流不僅帶來商機，也帶來髒污與垃圾。然而維持商圈活力，避免顧客因衛生不佳而避而遠之，將環境維持得乾淨明亮是首重功課。因此，萬華企業對於大樓的清潔與衛生相當重視，每日安排固定時間清潔、打掃；此外，我們也同樣重視周邊公共區域的整潔和美觀，大樓清潔完畢後，也協助維護鄰近街道巷口，以提升商圈的形象和品質。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：萬企公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	14	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	5		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	4		
		1.1.7 聯絡資訊	6		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	5		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	5		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 供應鏈管理政策	41		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	14		
		5.1.2 人才聘雇	51		
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人才聘雇	51		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	15		
		2.2.2 功能性委員會	22		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	15		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	15		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	13		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	12		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	13		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	15		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	15		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	15	NA	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	15		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	15		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	15		
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.1 平等優渥薪酬	58		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	7		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	25		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	25		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	13		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	25		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	29		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	14		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	9		
		1.3.2 利害關係人溝通	9		
	2-30 團體協約	5.1.3 勞資協議	57		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	12		
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	13		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	24	NA	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	34		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 完善福利措施	59		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	24		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	25		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	25		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	25		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	25		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源消耗	42		
	302-3 能源密集度	4.1.2 能源消耗	42		
	302-4 減少能源消耗	4.1.3 節能措施	44		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3.1 取水排水耗水	46		
	303-4 排水量	4.3.1 取水排水耗水	46		
	303-5 耗水量	4.3.1 取水排水耗水	46		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	44		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	44		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	44		
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體盤查	44		
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2.2 溫室氣體減量	46		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.1 廢棄物衝擊評估	48		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之	4.4.1 廢棄物衝擊評估	48		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	管理	4.4.2 廢棄物管理政策	48		
	306-3 廢棄物的產生	4.4.3 廢棄物清運處置	49	NA	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.3 廢棄物清運處置	49		
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4.3 廢棄物清運處置	49		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1.1 供應鏈管理政策	41		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1.1 供應鏈管理政策	41		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.2 完善福利措施	59		
	401-3 育嬰假	5.2.3 友善育兒職場	61		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.2 人才聘雇	51		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-3 職業健康服務	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 培育訓練	62		
		5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-6 工作者健康促進	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	64		
	403-9 職業傷害	5.4.2 職業傷害與職業病	66		
	403-10 職業病	5.4.2 職業傷害與職業病	66		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 培育訓練	62		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 培育訓練	62		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核	63	NA	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	28		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4.2 人權政策	28		
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	28		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	28		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策	28		
		5.3.1 培育訓練	62		
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	28		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.1.1 供應鏈管理政策	41		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.1 供應鏈管理政策	41		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	24		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	32
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	34
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	34
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。	32
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。	34
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。	34
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	NA
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。	38
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	73-74

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

	2025 年度	2024 年度
範疇二 – 外購電力	1,066.30	1,042.76
溫室氣體總排放量(公噸 CO2e)	1,066.30	1,042.76
營業額(百萬元)	254	290
密集度(公噸 CO2e/百萬元)	4.20	3.60

註 1：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

註 2：依照經濟部能源署公告之電力排碳係數：114 年度及 113 年度均為 0.474 公斤 CO2e/度

9-1-1 溫室氣體確信資訊

本公司目前已依照「公司治理 3.0-永續發展藍圖」規畫進行相關作業，已依規定於 115 年完成溫室氣體盤查，預計將於 117 年完成溫室氣體盤查查證。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

本公司 2025 年度首次完成溫室氣體盤查作業，並以 2025 年度作為溫室氣體管理基準年。依盤查結果，本公司 2025 年度溫室氣體排放量主要來自範疇二之外購電力，排放量為 1,066.3 公噸 CO_2e；以 114 年度營業額 254 百萬元計算，溫室氣體排放強度為 4.20 公噸 CO_2e / 百萬元營業額。

本公司將以 2025 年度盤查結果作為後續推動溫室氣體減量之基礎，持續建置溫室氣體管理制度，後續將依盤查結果逐年追蹤排放情形及檢討減量措施執行成效，逐步訂定合理可行之減量目標。

本公司溫室氣體減量策略及具體行動計畫如下：

1. 推動節能減碳措施，落實辦公場所節約用電管理，提升能源使用效率。
2. 汰換老舊及高耗能設備，採購具節能標章或高能源效率之設備。
3. 加強員工節能減碳宣導，提升全員環境保護意識，養成節能習慣。
4. 推動無紙化作業及電子化管理流程，降低資源耗用及間接碳排放。