萬華企業股份有限公司

2022年度永續報告書

Environmental, Social & Governance Report

萬華企業 2022 年永續報告書

目錄Contents

董事長的話

關於報告書

永續亮點績效

重大主題分析

Chapter 1 關於我們

Chapter 2 公司治理

Chapter 3 環境保護

Chapter 4 社會共融

附錄Appendix

董事長的話

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商用不動產開發公司，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，我們盡可能在所有物業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。進行任何工程或是開發計畫之前，皆盡可能與市政府和民意代表交流，了解當地居民的需求和期望，以確保任何計畫能夠符合當地利益和發展。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「可持續性」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、可持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

關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀萬華企業股份有限公司（簡稱：萬華企業）首次公開發行的永續報告書，未來我們將每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2023 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2024 年 6 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，其中非財務資訊及財務資訊皆以萬華企業為主體。本報告書之財務數據經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS ）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。關於更詳盡的企業資訊，請見萬華企業《111 年度年報》。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards[1]） 進行編撰，通用準則適用 2021 年版、主題準則 GRI 403 職業安全衛生適用 2018 年版，並於附錄提供 GRI 內容索引。書中亦於「Chapter 3 環境保護」章節揭露國際金融穩定委員會（FSB[2]）的氣候相關財務揭露建議（TCFD[3]）資訊。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強萬華企業永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核程序，並規劃未來納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報予董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法
報告彙編	本報告書係由永續報告書編製小組負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由永續報告書編製小組整合編撰、校對修訂。
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。
核准定稿	最終版完整稿件由永續報告書編製小組呈報總經理與董事長審閱、核定後方可公開發行。

聯絡資訊

為善盡企業資訊揭露之責，萬華企業同步將此報告書公布於官網以利查閱。如您對《萬華企業 2022 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。

萬華企業股份有限公司
地址：台北市中正區中華路一段41號
官方網站：http://www.wanhwa.com.tw
聯絡人：梁鈺汶
電話：02-23753211
電子郵件信箱：whservice@wanhwa.com.tw

[1] GRI Sustainability Reporting Standards
[2] Financial Stability Board
[3] Task Force on Climate-related Financial Disclosures

永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environment		● 能源： ○ 照明設備選用省電環保標章產品，無人之會議室關閉空調及照明。 ○ 午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。 ○ 規範室內冷氣溫度設定不得低於 26 度。 ○ 提高能源使用效率，清洗散熱水塔，減少碳排放量 32,5627.8 公噸 CO_2e。 ● 水資源： ○ 宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量 ○ 設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。 ● 廢棄物： ○ 宣導廢棄物減量政策 ○ 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。
社會責任 Social		● 2022年 完成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 3 位，佔總管理人員 50% ● 新進 3 名 25~40 歲員工 ● 2022年度每位同仁平均受訓時數為 6.3 小時。 ● 2022 年度定期接受績效及職能發展檢視的員工為 100% ● 2022 年萬華企業的職安衛管理體系涵蓋員工人數為 38 人，涵蓋員工比例 100 % ● 2022年萬華企業員工無職災情事發生 ● 執行年度員工健康檢查 ● 2022 年播放國片補助獎勵 12 萬 8 千元（共 12 部） ● 舉辦十餘場映前映後見面會。
公司治理 Governance		● 2022 年營業收入為新台幣 226,635 仟元。 ● 2022 年本期淨利為新台幣 211,749 仟元。

重大主題分析

萬華企業主要參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA 1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準萬華企業的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

永續議題蒐集	依國家政策趨勢及各種國際準則、評比及倡議蒐集與萬華企業營運活動高度相關之永續議題。
利害關係人議合	針對萬華企業所鑑別出的 6 大利害關係人蒐集其關注議題，並聚焦其中 13 項關鍵議題。
評估營運衝擊	邀請各部門高階主管對前述 13 項關鍵議題進行衝擊度評估。
鑑別重大主題	將衝擊度調查問卷所蒐得之結果進行分析、排序，2022 年共計鑑別出 7 項重大主題。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性，並確認重大主題具完整、包容、宏觀性。
確立重大主題	7 項重大主題均經永續報告書編製小組呈報董事長核准後確立。

利害關係人議合

萬華企業依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES） 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 7 項關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）投資人、（3）政府機關、（4）客戶/租戶、（5）供應商/承攬商、（6）社區/非營利機構。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其關注議題。此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道，以保持暢通及良好的互動。

本公司邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB 行業準則、TCFD[4]）及倡議（SDGs[5]）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等 13 項與本公司高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及外部顧問建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人及資訊使用者進行有效的評價與決策。

[4] 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。

[5] 聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）。

▼萬華企業之利害關係人議合情形

利害關係人	對萬華企業的重要性	關注議題	溝通方式及頻率
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。	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	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
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。	經營績效 誠信經營 法規遵循 社會參與 氣候變遷因應	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
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。	誠信經營 法規遵循 社會參與 氣候變遷因應	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
客戶 租戶	萬華企業租賃收入佔營業收入約七成，故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。	經營績效 誠信經營 建物安全 客戶關係	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
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。	經濟績效 誠信經營 法規遵循 供應商管理 職業安全衛生	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
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。	社會參與 氣候變遷因應 水資源管理 廢棄物管理 建物安全	隨時與里辦公室聯繫 不定期參與社區活動

重大主題鑑別及排序

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；2022 年共計鑑別出 7 項重大主題。
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 2022 年所鑑別出之 7 項重大主題，經永續報告書編製小組呈報董事長核准確立後，於本報告書相關章節中逐一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。

▼ 重大主題列表

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 4 社會共融
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 1 關於我們
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 4 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 1 關於我們
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 4 社會共融
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 4 社會共融
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 3 環境保護

Chapter 1 關於我們

- 關於萬華企業
  - 業務項目
  - 外部參與
- 經濟績效
  - 產品與服務責任
- 供應鏈管理
  - 供應商管理政策
  - 供應商風險評估
  - 永續採購

關於萬華企業

萬華企業股份有限公司成立於 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。萬華企業總公司位於台北市萬華區峨嵋街 52 號，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，截至 2022 年底正式員工不含董事會成員人數 19 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。

過去三年來，因租戶中的飯店業、百貨商場業等深受新冠肺炎疫情影響，萬華企業秉持企業社會責任，考量租戶經濟情況提供租戶租約優惠協議，與客戶共度疫情難關。2022 年，隨全球新冠肺炎疫情趨緩，且疫苗覆蓋率提升，以及臺灣邊境管制措施逐漸鬆綁，國內經濟已逐步復甦。未來本公司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。

外部參與

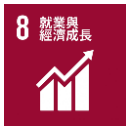
此外，為即時接收最新產業資訊，萬華企業參與中華民國公開發行公司股務協會，以及台北市電影戲劇商業同業公會，以增加同業間良性交流機會，共進共好。

▼萬華企業具重要參與作用之公協會及倡議組織

序	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	中華民國公開發行公司股務協會	參與由協會不定期舉辦之座談會，以即時接收最新法規資訊，並與其他公司互相交流經驗、互相學習。	會員
2	台北市電影戲劇商業同業公會	與同業維持良好競爭與交流關係，同時透過同業公會可向相關單位提供建議。	監事、會員

經濟績效

▼萬華企業 2022 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
連結之 SDGs	
政策或承諾	萬華企業將持續強化公司治理，以穩健獲利為基礎，不斷更新軟硬體設施，以期迎合潮流趨勢，並持續尋覓多元化之投資機會，於穩健中成長，為所有利害關係人創造最大利益。
指標及目標	短期：租賃部份租期將屆之合約洽談新約或另尋新租戶。育樂部份將強化遊樂設施。 長期：國內朝多角化投資，海外尋求投資商機。
有效性追蹤機制	本公司以營業收入為關鍵績效指標。 ● 2022 年營業收入為新台幣 226,635 仟元。 ● 2022 年本期淨利為新台幣 211,749 仟元。
年度行動及措施	● 上映國片獲得文化部影視及流行音樂產業局「國產電影國內映演獎勵」

萬華企業 2022 年實收資本額為新臺幣 44 億 9,967 萬 8,380 元整，2022 年營業收入及毛利皆較 2021 年成長，主要是因為 2021 年受新冠肺炎疫情影響，營收及毛利表現不佳，所幸 2022 年疫情因接種疫苗覆蓋率提升、國境逐步開放等，國內經濟逐步復甦，帶動租賃及育樂市場回溫，年度營業收入達 2 億 6,663 萬元。

另外，同因疫情趨緩影響，2022 年除國片播放補助外，無其它政府提供之補助，詳細補助項目與金額請詳下表，其餘相關財務資訊請詳 2022 年度年報。

▼萬華企業近 3 年簡明綜合損益表[6]（幣別：新臺幣）

損益項目	單位	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	仟元	264,691	239,936	226,635
營業成本	仟元	96,349	92,001	90,442
營業毛利	仟元	168,342	147,935	136,193
營業費用	仟元	30,402	29,310	30,204
營業淨利	仟元	137,940	118,625	105,989
營業外收入及支出	仟元	71,668	-21,251	143,386
稅前淨利	仟元	209,608	97,374	249,375
所得稅費用	仟元	35,488	13,018	37,626
本期淨利	仟元	174,120	84,356	211,749
每股盈餘	元	0.39	0.19	0.47
現金股利[7]	元	0.25	0.165	0.25

▼萬華企業近 3 年取自中華民國政府之財務補助項目與金額

補助類型	**補助項目**	**2020 年**	**2021 年**	**2022 年**
國片播放補助	文化部影視及流行音樂產業局「國產電影國內映演獎勵」	33萬9仟元	15萬2仟元	12萬8仟元
疫情補助	行政院經濟部「對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」	95萬2仟元	74萬8仟元	
	台北市政府紓困補助		6萬8仟元	

[6] 上開年度財務資料均經會計師查核簽證。

[7] 現金股利以盈餘年度為基準。

產品與服務責任

▼萬華企業 2022 年重大主題「建物安全」之管理情形

重大主題	建物安全
對應 GRI 指標	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
連結之 SDGs	
政策或承諾	為提供使用者安全的活動空間，萬華企業除了隨時注意建物主體及附屬設備現況外，同時依照相關法令規定進行建築物公共安全檢查申報。
指標及目標	● 每年檢查防火避難設施合規 ● 每年進行設備安全標準檢查合規 ● 每年執行耐震能力評估檢查合規
有效性追蹤機制	每年定期執行年度建築物公共安全檢查
年度行動及措施	● 2022 年已完成建築物公共安全檢查及申報 ● 2022 年每半年執行一次消防演練 ● 大樓餐廳協助配合執行稽查作業 ● 每年輔導協助客戶進行空氣品質稽查作業 ● 設有無障礙設施及影片預告銀幕

萬華企業為提供租戶及所有使用者安全的活動空間，對消防、公共安全、環境衛生、顧客服務均甚重視。在建物安全方面，萬華企業除按時維護所提供之建物外，以符合主管機關規定，定期執行建築物安全及消防設備相關檢查，且營業場域除有投保公共意外險，並設有無障礙設施及影片預告銀幕等。2022 年萬華企業未違反任何產品與服務的健康與安全相關法規。

另外，在顧客服務方面，萬華企業將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，公司透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶所提供之意見，於每周部門主管會議上提出討論、分析，並研擬適當的改善計畫，建構一個完整回應客戶需求的處理程序。

▼ 2022 年萬華企業公共安全相關措施

項目		頻率
措施	公共意外險	每年
	建築物公共安全檢查及申報	每年
	餐廳稽查作業	每年
	客戶執行空氣品質稽查作業	每年
	無障礙設施	常設
	電影映前逃生宣導	播映前

供應鏈管理

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。

永續採購

因應近年萬華企業所持續推動的環保節能相關政策，公司除鼓勵各單位優先使用及採購節能環保產品，如：節能設備、具環保、節能及省水標章等產品，亦積極推廣在地採購。公司近三年在地採購金額占總採購金額比例皆已達 100%。未來，萬華企業將持續保持此一水準，以減少長途運輸所產生的碳排放，並期望能支持與帶動在地產業發展。

▼萬華企業近 3 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2020 年	2021 年	2022 年
在地採購金額	281	296	17
採購總金額	281	296	17
在地採購金額比例	100%	100%	100%

註：因2022年採購數較少，故金額下降。

Chapter 2 公司治理

- 治理結構
  - 政策承諾
  - 董事會組成
    - 董事會提名遴選
    - 利益迴避
  - 董事會進修
  - 董事會績效評估
  - 董事及經理人之薪酬政策
    - 不當利益之獎金索回政策
- 授予權責
  - 審計委員會
  - 薪資報酬委員會
  - 永續發展委員會
- 風險管理
  - 風險管理委員會
- 誠信經營
  - 誠信經營委員會
  - 反貪腐、反賄賂政策
  - 法規遵循
    - 法遵訓練
    - 申訴及建議管道
- 資訊安全
  - 資訊安全委員會

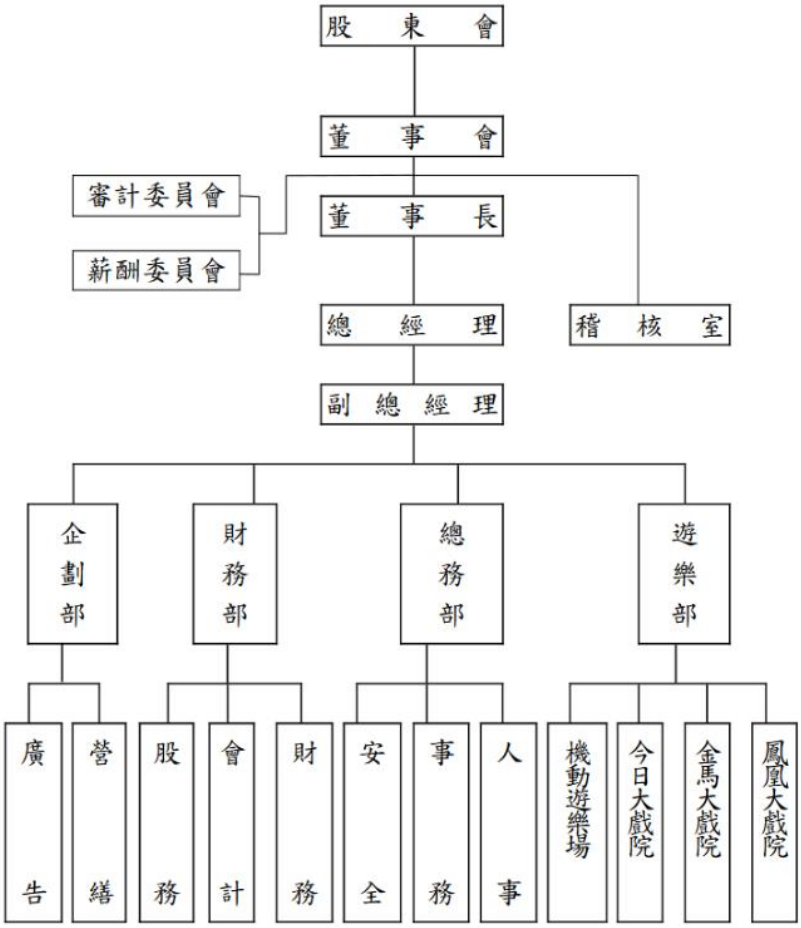
治理結構

政策承諾

萬華企業秉持著公司治理原則，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》、《上市上櫃公司治理實務守則》制定相關守則並公開承諾，依據上述守則參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》訂定《公司誠信經營作業程序及行為指南》，上述相關守則或公開承諾皆由審計委員會及董事會核准。

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將重大交易等方式實行，以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， 2022 年萬華企業無申訴情事。

▼萬華企業組織架構



欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司年報《民國111年度萬華企業年報》。

董事會組成

萬華企業本屆設有5 名董事，而董事會成員具備多元的產業經驗及專業背景能力，負責決策、監督與管理公司對經濟、環境與社會的衝擊。我們公司的董事會組成多元，設有3席為獨立董事，席次占比 60%，並且擁有 1 名女性董事（女性董事比率為 20%）。本公司注重董事會成員組成之性別平等及專業能力，為了強化公司治理並促進董事會組成與結構的健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現、降低企業整體營運風險。

2022 年共計召開 4 次董事會議，平均至少每 3 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達95%。董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策中心，其職責包括監督公司經營績效、任命、監督與指導公司管理階層及審核關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）等，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。本年度未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。

▼萬華企業董事會成員

職稱	姓名	性別	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	蔡茂昌	男	4	0	100%
董事	吳雅珍	女	3	1	75%
獨立董事	徐昌隆	男	4	0	100%
獨立董事	唐肇津	男	4	0	100%
獨立董事	張若虎	男	4	0	100%

董事會提名遴選

萬華企業採取候選人提名制，任期 3 年。2021 年股東常會中改選 5 名董事（含 3 名獨立董事），並同意通過提名蔡茂昌、吳雅珍為董事；徐昌隆、唐肇津、張若虎為獨立董事，本屆董事會任期自 2021 年 8 月至 2024 年 8 月屆滿。全體董事具有多元性、獨立性以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，皆擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力，任職期間對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，同時也均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，各個獨立董事及董事皆無符合公司法第30條各款情事。

利益迴避

萬華企業最高治理單位主席為董事長蔡茂昌先生，其無兼任其他高階管理階層職位；本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。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。同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，萬華企業董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。萬華企業不定期為董事會安排進修課程，並完整涵蓋經濟、環境及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們會不定期將相關公告及產業訊息提供給獨立董事參考；更依據各董事成員之需求、回饋，持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業善盡領導、監督功能。2022 年董事會總計進修時數共 30 小時，平均每人進修 6 小時。

▼2022 年董事會進修課程

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	課程類別		
					環境	社會	治理
董事長	蔡茂昌	2022/10/4	董監事如何督導企業風險管理及危機處理	3			V
		2022/10/11	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發佈暨董監宣導會	3			V
董事	吳雅珍	2022/7/13	勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性	3			V
		2022/10/11	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發佈暨董監宣導會	3			V
獨立董事	徐昌隆	2022/11/16	電動車與智慧車的技術發展與商機	3	V	V	
		2022/11/18	循環經濟效益及其商業模式	3	V	V	V
獨立董事	唐肇津	2022/8/18	後疫情時代與中美貿易戰下的資安價值	3	V		V
		2022/11/18	循環經濟效益及其商業模式	3	V	V	V
獨立董事	張若虎	2022/7/13	勒索軟體危脅下，資安管理法的適法性	3			V
		2022/7/14	全球風險認知	3	V	V	V

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；其中董事會績效評估指標包含「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」與「內部控制」等面向。 2022 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，並於 2023 年 3 月提報董事會。

▼2022 年董事會績效評估

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目
2022/1/1~2022/12/31	董事會	自評	● 對公司營運之參與程度 ● 董事的選任及持續進修 ● 提升董事會決策品質 ● 內部控制 ● 董事會組成與結構
	個別董事會成員	自評	● 公司目標與任務之掌握 ● 內部關係經營與溝通 ● 董事盡責認知 ● 董事之專業及持續進修 ● 對公司營運之參與程度 ● 內部控制

董事及經理人之薪酬政策

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。以專業與客觀的方式對公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議提供決策參考。本公司薪酬委員會由三名獨立董事組成，可提供外部多元觀點及意見，並且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。萬華企業2022年度董事及經理人酬金相關資訊已揭露於公司年報（請詳《民國111年度萬華企業年報》）。

不當利益之獎金索回政策

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。

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。2022 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 2023 年 3 月提報董事會。

▼2022 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
2022/1/1~2022/12/31	審計委員會	自評	● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會組成及成員選任 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升功能性委員會決策品質 ● 內部控制
	薪資報酬委員會	自評	

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 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。2022 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

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
獨立董事(召集人)	徐昌隆	4	100%
獨立董事	唐肇津	4	100%
獨立董事	張若虎	4	100%

註：本公司於 2021 年 8 月股東常會完成第 22 屆董事改選，新屆審計委員會委員由3位獨立董事組成，任期 3 年。

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。2022 年薪酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 100 %。

▼萬華企業薪酬委員會主要職掌

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、監察人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

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
獨立董事(召集人)	唐肇津	2	100%
獨立董事	徐昌隆	2	100%
獨立董事	張若虎	2	100%

註：本屆薪酬委員會任期為2021年9月7日至2024年8月26日。

永續發展小組

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 2022 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 2023 年重大議題，擬定 2023 年的策略與目標並訂定永續承諾與政策，並定期向董事長報告執行績效，以提升公司整體永續經營策略之實踐。

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》，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 2022 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，及對員工及我們的商業夥伴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 %。

2022 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	5	100%
一般員工	不定期佈告欄公告	15	100%

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2022 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2022 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

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
2022 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
2021 年	防火管理人	在職教育訓練	總務部協理
2021 年	職業安全衛生業務主管	在職教育訓練	總務部協理

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（wanhwa.ltd@msa.hinet.net）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。2022 年本公司並無收到申訴及檢舉案件。

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。

▼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	● 新冠肺炎疫情導致營業績效波動的營運風險 ● 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。	各單位主管 稽核部
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

資安與個資風險

資訊安全政策

在數位化潮流下，為提升資訊安全與控管，萬華企業將於2023年底前新增《資訊安全作業管理辦法》，並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，公司預計於2023年訂定《資訊安全管理指引作業程序》。

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. 未使用之股東會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. 於合約等機密文件設立安全存放機制並確實上鎖與備份。
3. 設置專屬外網，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。

Chapter 3 環境保護

- 氣候相關財務揭露
  - 實體情境
  - 轉型情境
  - 氣候相關風險與機會對財務的影響
- 能源管理
- 溫室氣體排放
  - 節能減碳
- 水資源管理
- 廢棄物管理

氣候相關財務揭露

▼萬華企業 2022 年重大主題「氣候變遷因應」之管理情形

重大主題	氣候變遷因應
對應 GRI 指標	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 302-4 減少能源消耗 GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理 GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放強度 GRI 305-5 溫室氣體排放減量
連結之 SDGs	
政策或承諾	本公司將持續響應節能減碳政策，推廣辦公室及公共區域落實節能管理、廢棄物減量、資源回收及購買具環保標章之產品。
指標及目標	● 積極執行節能減碳措施 ● 積極關注並配合環境相關法令規範 ● 未來將擬訂溫室氣體盤查計劃，達成逐年溫室氣體排放減少之目標。
有效性追蹤機制	● 清洗散熱水塔減少碳排放量 32,5627.8 公噸 CO_2e
年度行動及措施	● 平日來客數少，為響應節能減碳，大樓電梯僅開放2~3 部使用 ● 照明設備選用省電環保標章產品，無人之會議室關閉空調及照明。 ● 規範室內冷氣溫度設定不得低於攝氏 26 度。 ● 提高能源使用效率，清洗散熱水塔，減少碳排放量 32,5627.8 公噸 CO_2e。 ● 宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量 ● 宣導廢棄物減量政策 ● 公文及紙張使用，採雙面列印或反面重複利用。 ● 使用具標章的影印紙

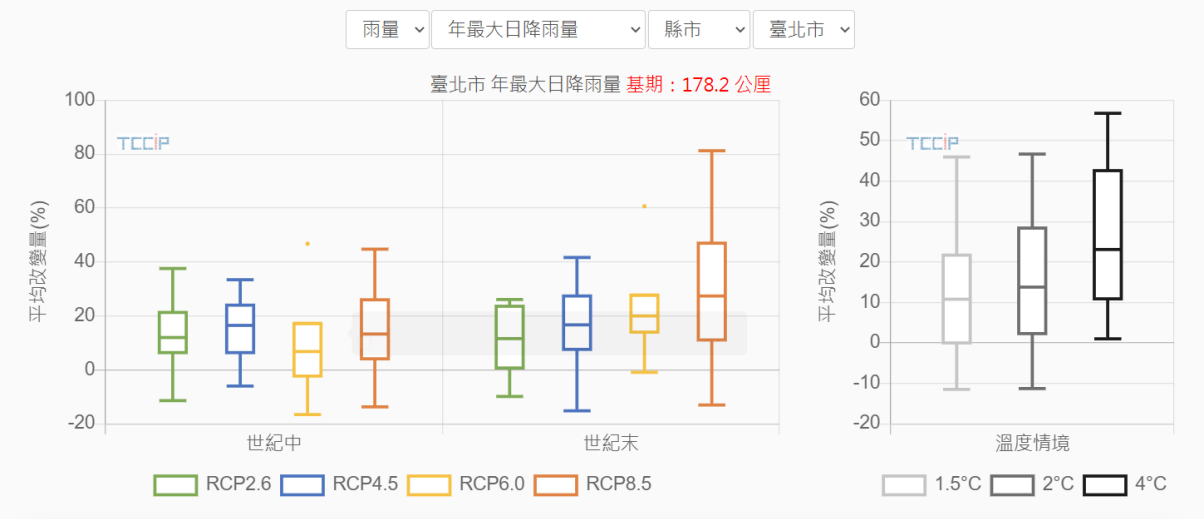
全球各地頻頻傳出因氣候變遷所造成的災害，不僅對環境、社會造成衝擊，也成為企業經營必須考量的營運風險。萬華企業為因應氣候變遷對未來營運可能產生的衝擊，除定期向董事會提報溫室氣體盤查及查證時程規劃外，亦向管理階層宣導氣候變遷可能對公司造成的影響，並且依照由國際金融穩定委員會（FSB[8]）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）的架構，透過治理、策略、風險管理及指標與目標等四項核心要素，辨識萬華企業的潛在氣候變遷風險，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，抵禦氣候變遷所帶來的傷害。

[8] Financial Stability Board

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。

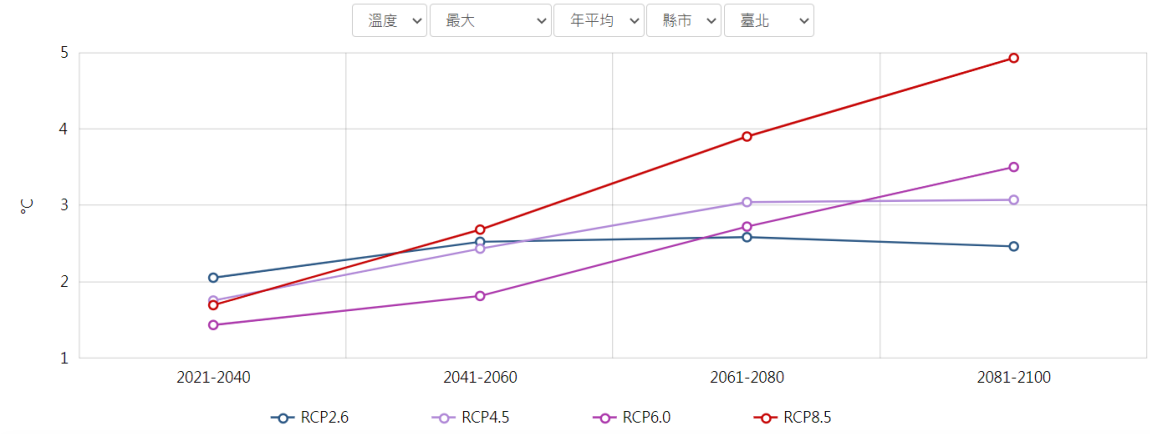
▼萬華企業最大日降雨量預估



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 ℃ 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

轉型情境

萬華企業以因應巴黎協定的 NDCs（Nationally Determined Contributions, 國家自主貢獻）及國內相關法規（如，《溫室氣體減量及管理法》與《再生能源發展條例》）的情境分析，推估未來電力成本的財務衝擊。在 2030 年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50% 的目標下，若臺灣 2030 年再生能源佔比將提升至國家能源政策所規劃的 40 %，因台灣再生能源成本較高，故台電電力單價預計2030 年將上升至 3.88 元 / 度，外購電力之成本將有所上升。

若以 2022 年外購電量 710,529 度來估算，能源成本在 2030 年可能會增加至新台幣 2,756,852 元。由此情境分析結果，針對減少外購電力之佔比、及建置自用再生能源之可行性，萬華企業將規劃各項節能減碳方案及考慮使用各種形式來源的再生能源，以降低用電衝擊。

▼氣候相關財務揭露核心要素

核心要素	行動方案
治理	● 萬華企業由永續報告書編製小組成員，不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。 ● 永續報告書編製小組不定期向董事長報告年度 ESG 績效，並由董事長確認包含氣候變遷相關議題的各階段目標。
策略	本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，開展積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，全面減少企業營運碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，依據政府法令要求，確實做到節能減碳。 本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理	為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，永續報告書編製小組不定期評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，未來將逐步建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控。
指標與目標	為減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能及友善環境目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： ● 能源： 　○ 照明設備選用省電環保標章產品，無人之會議室關閉空調及照明。 　○ 午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。 　○ 規範室內冷氣溫度設定不得低於 26 度。 ● 水資源： 　○ 宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量 　○ 設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。 ● 廢棄物： 　○ 宣導廢棄物減量政策

	○ 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。 ● 溫室氣體：2022 年排放的溫室氣體為：範疇 2 351.71 公噸 CO_2e。本公司規劃未來定期檢測與管理範疇 1、範疇 2 溫室氣體排放量，以確立及規劃節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。 ● 2026 年完成溫室氣體盤查 ● 2027 年完成溫室氣體盤查查證

氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	再生能源與減碳相關法規	中期	● 台電電價費率調整 ● 臺灣氣候相關法規訂定與調整	● 能源成本增加 ● 減碳成本增加 ● 可能產生罰款	● 不定期向租戶及員工宣導節約能源 ● 採購以具節能標章之設備為優先考量 ● 關注相關法規資訊
實體風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	● 可能造成機具、人員、廠房等設備損失 ● 人員出勤率受影響	● 每年需編列保險費預算 ● 機具、廠房、人員損失	● 投保相關產物保險 ● 建立完善防災措施 ● 颱風天出勤人員補休措施
	長期性				
	降雨（水）模式變化	中期	● 造成淹水 ● 造成乾旱（或限水）	● 增加建置及保養成本(設有防水閘門及儲水設備)	● 不定期向租戶及員工宣導環境保護及節約能源之重要性 ● 優先採購具節能標章之設備
	年均溫上升	長期	● 儀器設備壽命減少 ● 冷氣需更高致冷強度	● 增加設備採購支出 ● 電費增加	

▼氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
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 ● 降低廢棄物處理成本 ● 購買節能電器補助	● 公文無紙化 ● 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
能源來源	● 低碳能源使用 ● 採用節能措施	● 減低碳排放，節省減碳成本 ● 節能減少營運成本支出	
市場	● 獲得公共部門獎勵	● 獲得政府公共部門獎勵，增加公司營收	
韌性	● 將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力	● 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

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。

▼萬華企業組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形　　（單位：百萬焦耳 MJ ）

能源類型		2020 年	2021 年	2022 年
非再生能源	外購電力	2,184,710	2,214,410	2,557,900
	總量	2,184,710	2,214,410	2,557,900
能源消耗總量		2,184,710	2,214,410	2,557,900
營業額（百萬元）		265	240	227
能源密集度		8244	9227	11268

註：

1. 能源轉換係數的來源為環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量 / 營業額。

溫室氣體排放

為善盡地球公民責任，萬華企業積極揭露溫室氣提排放資訊。萬華企業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。另外，萬華企業也計算溫室氣體排放密集度，以該年度營業額作為分母，計算該密度比值的度量標準，2022 年度溫室氣體排放密集度為 1.55。

▼萬華企業近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度　（單位：公噸 CO_2e）

總排放量		2020 年	2021 年	2022 年
範疇二	外購電力	304.65	313.09	351.71
總溫室氣體排放量		304.65	313.09	351.71
營業額（百萬元）		264	240	227
溫室氣體排放強度		1.15	1.30	1.55

註：

1. 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
4. 電力排碳係數：2020 年為 0.502 公斤 CO_2e / 度；2021 年為 0.509 公斤 CO_2e / 度；2022 年為 0.495公斤 CO_2e / 度 。
5. 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO_2e） / 營業額。
6. 溫室氣體排放基準年為 2020 年，選擇該年度為基準年原因為疫情後期比較基準，該年度溫室氣體碳排量為304.65 公噸CO_2e。

節能減碳

2022 年萬華企業為了減少能源消耗、改善能源效率，執行 1 個節能減碳行動方案，以及 2 個節能減碳措施。

▼2022 年萬華企業節能減碳行動方案執行績效

行動方案	減少消耗的能源類型	基準年 / 基線	減少能源消耗量（焦耳）	減少碳排情形（公噸 CO_2e）
散熱水塔清洗	製冷	110年(疫情後期比較基準)	1,951,668,000	32,5627.8

註：減量計算公式 =54,213*36,000=1,951,668,000、54,213*0.6=32,5627.8

▼萬華企業節能減碳措施一覽表

項目	說明
電梯節能	平日來客數少，大樓電梯僅開放2~3部使用
節約用電	提醒同仁隨手關燈、室內冷氣溫度不得低於26度

水資源管理

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。

2022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。

▼萬華企業近 3 年所有地區總取水量（單位：百萬公升）

取水來源	2020 年	2021 年	2022 年
第三方的水（自來水）	36.3	23.7	28.5
總取水量	36.3	23.7	28.5

廢棄物管理

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。

▼萬華企業近 3 年廢棄物總量

年度				2020 年		2021 年		2022 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址	處理方式	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）
一般事業廢棄物[註2]	一般垃圾	離場[註1]	焚化（不含能源回收）	240	100%	153	100%	240	100%
廢棄物總量				240		153		240	

註：

1. 處理場址：離場（委外處理）。
2. 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。

▼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

Chapter 4 社會共融

- 企業人力概況
    - 就業機會多元豐富
    - 人員流動
        - 新進員工和離職員工
        - 育嬰留停
- 人力資源發展
    - 多元培訓管道
    - 績效與職涯發展
- 員工權益與待遇
    - 人權及勞工權益保障
    - 薪酬水準
    - 福利措施
- 安心職場環境
    - 職業安全衛生管理系統
    - 職安危害風險控管
        - 職業事故應變處理
    - 職場健康服務
        - 職業傷病預防管理
        - 健康促進關懷
- 社會關懷共好
    - 力挺臺灣影業發展，攜手秀泰推廣國片
    - 共譜治安、衛生零死角社區

企業人力概況

▼萬華企業 2022 年重大主題「員工多元及平等」之管理情形

重大主題	員工多元及平等、人才吸引與留任
對應 GRI 指標	**員工多元及平等** GRI 2-7 員工 GRI 405-1 治理單位與員工的多元化 GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 **人才吸引與留任** GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 401-1 新進員工和離職員工 GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 GRI 401-3 育嬰假 GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
連結之 SDGs	
政策或承諾	重視員工能力發展，與員工攜手成長茁壯。打造友善職場，建立多元化的優質團隊，達到企業永續經營之目標。
指標及目標	● 建置完善薪酬政策與福利方案 ● 不以種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰為選用育晉留依據，實現員工平等及多元。
有效性追蹤機制	● 各部門主管與同事保持良好互動及溝通管道 ● 女性管理人員共 3 位，佔總管理人員 50% ● 新進 3 名 25~40 歲員工 ● 2022年度每位同仁平均受訓時數為 6.3 小時。 ● 2022 年度定期接受績效及職能發展檢視的員工為 100%
年度行動及措施	● 依照員工工作表現評等進行調薪 ● 實施年度員工訪談計劃 ● 依職務核心技能提供員工訓練，以提升員工職能。

就業機會多元豐富

萬華企業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。

至 2022 年底，萬華企業員工人數為 19 人，較前一年度無顯著變動情形。性別分布為男性員工 9 人（47%）、女性員工 10 人（53%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，2022 年度我們任用女性擔任高階主管的比例為 69%，且高階主管 100 % 來自本地 ；50 歲以上中高齡工作者比例為 45%，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。

▼ 萬華企業 2022 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		男性		女性		總計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
依**合約**	永久聘雇員工（不定期契約）	8	42%	8	42%	16	84%
	約聘員工（定期契約）	1	5%	2	11%	3	16%
依**工時**	全時員工（全職）	9	47%	10	53%	19	100%
性別總計		9	47%	10	53%	19	100%

註：全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。

▼ 萬華企業近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2020 年	2021 年	2022 年
員工	18	19	19
非員工	19	19	19
總計	37	38	38

註：

1. 以人數（或全時等量法full-time equivalent，FTE）計算員工人數
2. 員工人數以 2022 年 12 月 31 日人數報導
3. 非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、大樓業管等。

▼ 萬華企業員工職務類別分布

職務類別 \ 多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
管理人員（總計 13 位）	人數	3	3	0	3	3
	比例	50%	50%	0%	50%	50%
技術人員（總計 3 位）	人數	1	0	0	0	1
	比例	100%	0%	0%	0%	100%
服務人員（總計 3 位）	人數	5	7	5	2	5
	比例	42%	58%	42%	16%	42%
各多元類別人數		9	10	5	5	9
占全員工人數比例		48%	52%	26%	26%	48%

註：性別分類之其他：性別由員工自行認定。

人員流動

新進員工和離職員工

我們於 2022 年共聘用 3 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。員工留任方面，2022 年離職員工共 2 位，包含男性及女性各 1 位，總離職率約 10 %。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	2	10	0	0	2	10
31-50歲	1	5	0	0	1	5
51歲以上	0	0	0	0	0	0
新進員工小計	3	15	0	0	3	15

註：百分比計算方式為類別人數 / 總員工數

▼離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	0	0	0	0	0	0
31-50歲	1	5	1	5	2	10
51歲以上	0	0	0	0	0	0
離職員工小計	1	5	1	5	2	10

註：百分比計算方式為類別人數 / 總員工數

育嬰留停

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，於每一子女滿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 2021 及 2022 年符合育嬰留停申請資格及實際申請育嬰留停人數皆為 0 人。

人力資源發展

人才進修

本公司致力培育人才、精進員工能力，針對不同部門、職務及職級員工安排不同之進修訓練課程。2022年度每位同仁平均受訓時數為 6.3 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 4.2 小時，女性同仁平均受訓時數為 8.1 小時。

▼萬華企業2022年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理人員	報告期間受訓的時數	12	27	39
技術人員	報告期間受訓的時數	6	0	6
服務人員	報告期間受訓的時數	20	54	74
合計	報告期間時數（Q）	38	81	119
	報告期末員工總數（R）	9	10	19
	每名員工接受訓練的平均時數 （Q / R）	4.2	8.1	6.3

績效與職涯發展

本公司重視員工職涯發展，提供完整升遷及薪酬制度並定期執行員工績效考核及面談，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬等，以利組織職能管理及人力資本發展。

▼萬華企業2022年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理人員	報告期末員工總數（A1）	3	3	6
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B1）	3	3	6
	百分比（B1/A1）	100%	100%	100%
技術人員	報告期末員工總數（A2）	1	0	1
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B2）	1	0	1
	百分比（B2/A2）	100%	-	100%
服務人員	報告期末員工總數（A3）	5	7	12
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B3）	5	7	12
	百分比（B3/A3）	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數（R）	9	10	19
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數（Q）	9	10	19
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 （Q / R）	100%	100%	100%

員工權益與待遇

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。2022 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。 ● 2022 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。

薪酬水準

萬華企業提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距，讓公司穩健成長、永續發展。

薪資政策

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

▼萬華企業近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理人員	0.97	1	0.64	1	0.78	1
技術人員	1	0	1	0	1	0
服務人員	0.77	1	0.73	1	0.53	1

註：

1. 計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

▼萬華企業近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

資訊項目	2020年	2021年	2022年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	7,356 仟元	6,852 仟元	7,297 仟元
非擔任主管職務之全時員工人數	17 人	15 人	15 人
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	433 仟元	457 仟元	486 仟元
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	419 仟元	431 仟元	452 仟元
薪資平均數與當地最低薪資比較	1.52	1.59	1.60

註：

1. 以上資訊係參考證券交易所發佈之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」相關規定辦理。
2. 薪資平均數與當地最低薪資比較計算公式：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數/當地最低薪資。
3. 2020 年~2022 年當地最低薪資分別為 23,800 元、24,000 元及 25,250 元。

福利措施

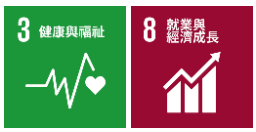
萬華企業為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、定期健康檢查及免費膳食等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

▼萬華企業員工福利措施

基本福利	**保險**	● 一律參加勞工及全民健康保險
	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

安心職場環境

▼萬華企業 2022 年重大主題「職業安全衛生」之管理情形

重大主題	職業安全衛生
對應 GRI 指標	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 GRI 403-3 職業健康服務 GRI 403-6 工作者健康促進 GRI 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 GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-9 職業傷害
連結之 SDGs	
政策或承諾	遵循相關法規、提供並保持符合安全衛生之優良工作場所，並持續定期辦理員工健康檢查，以達成企業永續發展。
指標及目標	● 每年定期員工健康檢查 ● 不定期安全衛生宣導 ● 持續改善作業環境及職災預防
有效性追蹤機制	● 2022 年萬華企業的職安衛管理體系涵蓋員工人數為 38 人，涵蓋員工比例 100 % ● 2022年萬華企業員工無職災情事發生
年度行動及措施	● 2022 年已完成建築物公共安全檢查及申報 ● 2022 年每半年執行一次消防演練 ● 年度員工健康檢查執行

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	針對員工進行職場工作安全教育宣導。
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

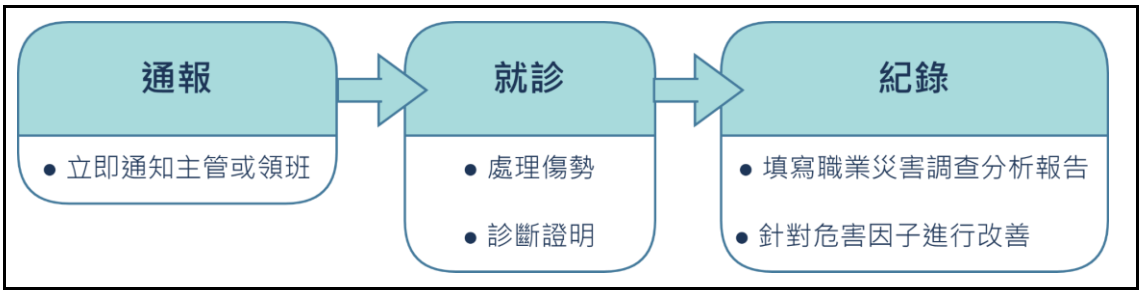
本公司依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析。常見的職業傷害類型包含交通意外事故、跌/滑倒等，本公司將持續強化職場安全教育之宣導，打造更加安全、舒適的工作環境。

▼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
交通意外事務	● 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

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。

職場健康服務

職業傷病預防管理與健康促進

萬華企業長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，為保護工作者身心健康，本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，同時以EAPs （ Employee Assistance Programs 員工協助方案 ） 的精神，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、心理等影響工作表現的問題。2022 年萬華企業員工總工時為 37,848 小時，全年度無任何職業傷害紀錄且無因職業傷害造成死亡之事故案件。

▼近 3 年萬華企業工作者職業傷害統計

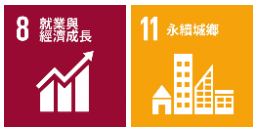
年度	2020 年	2021 年	2022 年
工作者類型	員工	員工	員工
總經歷工時	42,000	35,712	37,848
死亡人數	0	0	0
死亡率	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0

註：

1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於6個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
4. 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數÷ 總經歷工時 × 200,000
5. 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數÷ 總經歷工時 × 200,000
6. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR） = 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 200,000 ÷ 總經歷工時
7. 4~6點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
8. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。

社會關懷共好

▼萬華企業 2022 年重大主題「社會參與」之管理情形

重大主題	社會參與
對應 GRI 指標	GRI 413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 GRI 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動
連結之 SDGs	
政策或承諾	萬華企業致力於推動臺灣電影產業發展，持續推廣及支持臺灣製作的電影；同時也重視環境維護，除協助周邊清潔，也裝設監視器，落實守望相助，以實現共好社會。
指標及目標	● 與社區鄰里保持良好關係，落實守望相助精神 ● 加強推廣國片，提升國片能見度。
有效性追蹤機制	● 2022 年播放國片補助獎勵 12 萬 8 千元（共 12 部） ● 舉辦十餘場映前映後見面會。
年度行動及措施	● 為推廣國片，與電影業者合作，上映多部臺灣製作電影，並舉辦十餘場映前映後見面會，增加觀眾與電影製片方、演員的交流及國片的能見度。 ● 為紓解商圈人潮帶來的治安與髒亂，萬企協助維護周邊巷口清潔，並在大樓周邊設有監視器，有關單位需要調閱時，積極協助提供監視畫面。

力挺臺灣影業發展，攜手秀泰推廣國片

自 1970 年代，萬華企業便長年投入電影產業，從今日戲院以國片起家，至 1993 年才加入外語片，而後歷經嘉年華影城，2006 年 7 月以臺北今日秀泰影城（後稱今日秀泰）重新開幕，設有 10 間影廳，1464 個座位。

臺灣影業歷經 2000 年後國片低迷，一直以海外電影為播映大宗。直到 2008 年《海角七號》創下票房佳績後，國片方才有了復甦的跡象。近年來，臺灣製作的電影屢創佳績，不僅在臺灣本地獲得良好的票房，更揮軍海外，在疫情之中逆勢崛起。

2022 年今日秀泰上映了許多臺灣電影，並且獲得其中 12 部作品的播放補助共新台幣 12 萬 8 千元。上映作品涵蓋各種類型和主題，有《咒》、《頭七》、《民雄鬼屋》等懸疑驚悚片；劇情片《青春換日線》；類型片《售命》劇情及《你在我心上》、《一杯熱奶茶的等待》、《我吃了那男孩一整年的早餐》等愛情片，更有獨特且歷久彌新的布袋戲電影《素還真》以及今年完成 4K 修復版的《少年吔，安啦！》。一整年的片單中有詭譎、有溫馨；有懷舊、有熱血；有創新、有省思。每一部都帶給觀眾截然不同的觀影體驗，大大展現了電影人的才華和創造力。這些優秀的電影作品不僅在國際舞台上獲得好評，深刻的社會觀察、人物刻劃也引起觀眾的強烈共鳴，感受電影所帶來的氛圍與震撼的同時，也更深入地了解了臺灣文化和社會的多元性。

在支持國片的路上，今日秀泰除了安排上映之外，也積極舉辦相關活動，2022 年共舉辦十餘場影人見面會及 QA 場。透過導演、編劇、製片以及演員映前映後的互動交流，提高了觀影體驗的豐富性和價值。讓觀眾更全面地了解國片背後的故事和製作過程，以促進觀眾對臺灣電影的興趣，提升國片的討論熱度，帶動票房成長及口碑效應，為電影人帶來更多支持與鼓勵。

儘管 2022 年在疫情消退、好萊塢大片的復甦之下，國片市佔率降至 10%，我們仍然相信，透過持續的支持和推廣，國片將繼續在國內票房打下亮眼成績，在國際舞台上發光發熱，同時也為臺灣電影產業帶來更多的機會和發展空間。萬華企業及今日秀泰將繼續堅持支持臺灣國片，致力於為觀眾帶來更多精彩的本土電影作品，共同見證臺灣電影的蓬勃發展。

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Appendix

- GRI 準則索引表
- 氣候變遷資訊

GRI 準則索引

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 1：萬華企業依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.2
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.2
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概況與發行頻率 報告邊界與範疇 / 聯絡資訊	P.2
GRI 2-4	資訊重編	首次發表報告書無資訊重編情況	
GRI 2-5	外部保證 / 確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.2
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目 供應鏈管理	P.8 P.12
GRI 2-7	員工	就業機會多元豐富	P.35
GRI 2-8	非員工的工作者	就業機會多元豐富	P.35
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性委員會	P.15 P.18
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P.15
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.15
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.18
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展小組 風險管理	P.19 P.22
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.2
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.15
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.15
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.16
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.16
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.17
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.17
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密協定不予揭露	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續發展小組	P.1 P.19
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.14
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾 永續發展小組	P.14 P.19
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.21
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.21
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.20
GRI 2-28	公協會的會員資格	董事會組成	P.15
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.4
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.39

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	P.4
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.6

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
人才吸引與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	企業人力概況	P.34
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P.41
GRI 401-1	新進員工和離職員工	新進員工和離職員工	P.37
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.41
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.37
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才進修	P.38
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人權及勞工權益保障	P.39
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.38
經濟績效			
GRI 3-3	重大主題管理		P.9
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.9
社會參與			
GRI 3-3	重大主題管理	社會關懷共好	P.46
GRI 413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會關懷共好	P.46
GRI 413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	社會關懷共好	P.46
建物安全			
GRI 3-3	重大主題管理	產品與服務責任	P.11
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品與服務責任	P.11
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品與服務責任	P.11
員工多元及平等			
GRI 3-3	重大主題管理	企業人力概況	P.34
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成 就業機會多元豐富	P.15 P.35
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.40
職業安全衛生			
GRI 3-3	重大主題管理	安心職場環境	P.42
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.43
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P.43 P.44
GRI 403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理與健康促進	P.45
GRI 403-6	工作者健康促進	職業傷病預防管理與健康促進	P.45
GRI 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	職安危害風險控管	P.43

GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.43
GRI 403-9	職業傷害	職業傷病預防管理與健康促進	P.45
氣候變遷因應			
GRI 3-3	重大主題管理	氣候相關財務揭露	P.25
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.29
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.30
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.30
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.31
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P.31
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	P.31
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.30
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.30
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.31

其他揭露項目

其他揭露			
GRI 201-4	取自政府之財務補助	經濟績效	P.9
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	就業機會多元豐富	P.35
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.12
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.20
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P.20
GRI 303-3	取水量	水資源管理	P.31
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P.32
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	P.32
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P.32
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P.32
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P.39
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.39
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.39
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權及勞工權益保障	P.39

氣候變遷資訊

序	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。	參見：**氣候變遷的風險及機會**
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)。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	