



2025 永續報告書

Environmental
Social and Governance

目錄

經營者的話	1
關於本報告書	2
一、營運與管理	4
1.1 關於萬國通路	4
1.2 永續承諾與管理	9
1.3 利害關係人議合	10
1.4 重大主題鑑別	12
二、永續治理	24
2.1 重大主題管理	24
2.2 公司治理	25
2.3 誠信經營	31
2.4 營運績效	34
2.5 風險管理	36
三、價值鏈共好	37
3.1 重大主題管理	37
3.2 供應鏈管理與評鑑	39
3.3 客戶關係與產品管理	41
四、永續環境	44
4.1 重大主題管理	44
4.2 氣候變遷財務風險	46
4.3 能源管理	47
4.4 溫室氣體排放管理	48
4.5 水資源管理	48
4.6 物料與廢棄物管理	50
五、幸福職場	51
5.1 重大主題管理	51
5.2 人才招聘與培育	53
5.3 員工薪酬與福利	60
5.4 重視職業安全與健康	63
六、共榮社會	69
附錄	70
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	70
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-服裝、配件和鞋類	74
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	75

經營者的話

萬國通路 — { CIS }：擁抱 ESG 永續經營的承諾

做為一家在行李箱領域擁有超過 45 年歷史的自創品牌公司，萬國通路(eminent)一直秉持著「品牌是根、通路是腳」及「滿足客戶需求、創造品牌形象」的經營理念，致力於行李箱的設計、製造、與銷售。而隨著時代的變遷，公司深刻意識到企業除了謀求獲利外，更應該承擔社會責任，決定走向 ESG (環境、社會、治理) 的永續經營之路。

經營者的眼光不僅僅應該侷限在業績數字的成長，更需關注企業在社會中的立足點。ESG 理念的興起，為我們提供了一個平衡企業獲利和社會效益的機會。做為行李箱製造業的領頭羊，也是兩岸三地同業唯一的股票上市櫃公司，深知我們有責任將企業的發展與環境、社會、治理的價值相結合，實現永續經營的目標。

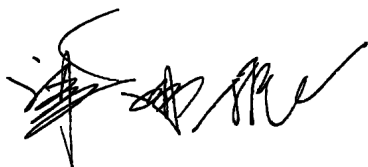
在環境永續方面，萬國通路將更加注重環保和可持續性。透過使用環保材料、提倡再生資源利用，致力於減少生產過程對環境的影響。同時，積極參與減碳計畫，以達到減少溫室氣體排放的目標。我們不僅將永續理念融入產品設計，更會持續探索新技術，以減少生產過程對自然環境的衝擊。

在社會責任方面，萬國通路深知企業的發展離不開社會的支持，因此，我們積極參與社區活動，回饋社會。這不僅包括贊助在地社會福利項目，也包括支持教育和文化活動，致力於建立良好的企業公民形象，成為社會的積極參與者。

在治理效能方面，公司將嚴格遵循透明、公正、負責任的原則。建立健全的治理結構，確保公司運作的公平合理，以及股東和利益相關者的權益得到保障，這將有助於增強萬國通路的競爭力，激勵內部團隊的積極性，實現企業的可持續發展。

ESG 的實踐不僅僅是一個短期的宣言，更是一個長期的承諾。我們將建立全面的監測和評估機制，以確保公司在 ESG 方面的承諾得以實現，並與供應商、合作夥伴共同努力，形成全產業鏈的 ESG 合作體系，推動整個行業邁向更為可持續的未來。

在 ESG 的引領下，期許萬國通路不僅是一家專業的行李箱設計、製造與銷售的公司，更是一個引領行業向可持續發展方向前進的典範。這不僅是對環境的尊重、對社會的回饋，也是對企業治理的不斷優化。這是一個新的旅程，我們將攜手前行，攜手打造一個更美好、永續經營的未來。




關於本報告書

萬國通路股份有限公司 (在報告書中將以「萬國通路」、「本公司」、「我們」簡稱表示) 依據「上市 (櫃) 公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2025 年首次發行永續報告書。本公司透過報告書的發行，公開呈現在環境、社會及公司治理三大領域的實踐成果與績效，讓利害關係人了解萬國通路在企業永續發展與社會責任上的努力，以及不斷精進的承諾。

報告書範疇

本報告書揭露之數據資訊範疇為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 之資訊為主，所揭露之數據資訊範疇、發行頻率與年報一致。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。報告書資訊揭露範圍涵蓋台灣母公司萬國通路股份有限公司，不包含大陸子公司卓越飛揚科技(東莞)有限公司以及歐洲子公司 Eminent Europe GmbH。

項目	公司明細
報告書範疇	台灣母公司：萬國通路股份有限公司
未納入報告書範疇	大陸子公司：卓越飛揚科技(東莞)有限公司 歐洲子公司：Eminent Europe GmbH

報告書編制原則

本報告書架構依據 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，資料及數據係由萬國通路公司各部門提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經小組最高權責主管核定修訂，再由永續發展委員會覆核，並呈董事會通過後定稿出版。本報告尚無做外部保證或確信報告，為確保報告書內容之正確性，報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於係採用經會計師 (安永聯合會計師事務所) 簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

報告書發行時間

此為萬國通路股份有限公司編製之第一本永續報告書，故未有資訊重編之情事。本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下一發行版本：2026年08月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：萬國通路股份有限公司／財務部 林先生
- 地址：臺南市歸仁區中正南路二段1號
- 電話：06-2303952 #5308
- 電子郵件：kevinlin@emnt.com.tw

ESG 績效亮點

E 環境面

2024 年未有任何廢棄物嚴重洩漏之情事發生

本公司近三年未有使用破壞臭氧層物質的情事發生

本公司廢料回收再製與販售，PCR 回收料於 2024 年使用比率較 2023 年增加約 8%；再生布使用率 2024 年相較於 2023 年增加約 2%。

2024 年度產生廢塑膠量較 2023 年度減少 15%。

S 社會面

2024 年離職率降低 17%

2024 年未發生歧視案件，亦無發生侵犯人權等事項

2024 年未曾發生使用童工之情事

2024 年無職業病例，亦無重大職災死亡事件

2024 年未發生任何侵害原住民權利之情事

2024 年教育訓練總受訓時數達 761 小時

2024 年未有違反結社自由及團體協商風險之情事發生

G 公司治理面

2024 年無發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為情事

2024 年無任何貪汙事件發生亦無政治捐獻相關情事

2024 年董事會績效考核表現評估為佳

2024 年未有因個資事件受主管機關裁罰、未有個資陳情案件、個資洩漏情事

2024 年未發生重大資通安全事件

2024 年董事教育訓練時數達 75 小時

2024 年獨立董事比例達 57%

一、營運與管理

1.1 關於萬國通路

公司簡介

萬國通路(Eminent Luggage Corporation)創立於 1979 年，一路走來華路藍縷，堅持做台灣品牌，用心專注經營行李箱業務及開發，並響應政府鮭魚返鄉政策，回台設廠回饋鄉里，用實際行動證明經營實績，至今已經發展成為業界最大，世界級的 PC、PP 及 TPO 的行李箱、包、袋及休閒用品之專業設計、製造及銷售公司。企業營運總部，位於台南市歸仁區，總占地約 3.5 萬坪，整合研發、生產、業務、發貨、客服、觀光與運籌管理，以堅強的品牌，通路實力，與精湛的工藝技術享譽全球；另外在廣東省東莞市亦有生產工廠，兩地員工合計約 1000 人。台灣廠除致力於生產高單價、少量多樣的 PC、PP 及 TPO 行李箱外，更是「接單銷售」、「營運策劃」及「產品設計開發」的運籌帷幄中心。

公司概況			
公司名稱	萬國通路股份有限公司	董事長	謝明振
英文名稱	EMINENT LUGGAGE CORPORATION	總經理	謝明振
創立日期	1979/04/25	員工人數	634 人
市場別	上櫃	萬國通路官網	https://tw.eminent.com/ 
上櫃日期	2004/02/17		
股票代碼	9950		
產業別	塑膠產業		
主要經營業務	行李箱、包、袋以及各式旅行配件之製造生產、研發與銷售		
資本額	1,677,160,000 元		
營運據點	台灣母公司：萬國通路股份有限公司：台南市歸仁區中正南路二段 1 號 大陸子公司：卓越飛揚科技(東莞)有限公司：廣東省東莞市大嶺山鎮大塘工業區 歐洲子公司：Eminent Europe GmbH：Kölner Str. 5, 51429 Bergisch Gladbach, Germany		

公司外觀

萬國通路產業園區入口



卓越飛揚大陸子公司



萬國通路產業園區全區圖



經營理念

創辦人暨董事長謝明振先生自求學時期便立志創業，懷抱「追求卓越、造福人群」的理念，堅持挑戰世界第一。1979 年，他以一間簡陋廠房與有限設備起家，創立「萬國提箱股份有限公司」（萬國通路前身），他以不屈不撓的精神與卓越遠見，帶領企業穩健成長，奠定全球行李箱市場的領導地位。在 1991 年，謝董事長獲選為「國家十大青年創業楷模」，並親自帶領優秀設計人才，秉持「研究發展、責任榮譽」為核心理念，不斷創新突破，開發高品質產品。萬國通路憑藉卓越的設計能力，多次榮獲「優良設計產品獎」，成功將自創品牌 eminent 推廣至全球，深受消費者喜愛。

董事長始終認為「製造業並無所謂傳統或夕陽產業，唯有不斷創新、與時俱進，才能立足市場」，他強調，以積極的態度擁抱變革，才能在競爭激烈的產業中脫穎而出。另外，他一直秉持著：「要以信心面對自我，速度快就是根本，不改變就是不能贏」，帶領萬國通路迅速回應市場需求，如此確保企業在變局中持續成長，企業才有永續生存的機會。

公司沿革

本公司於 1979 年 4 月 25 日經核准設立，設立及主要營運據點於台南市歸仁區武東里中正南路二段 1 號，主要營業項目為各式行李箱與袋包之製造、銷售及研發。公司重要沿革如下：

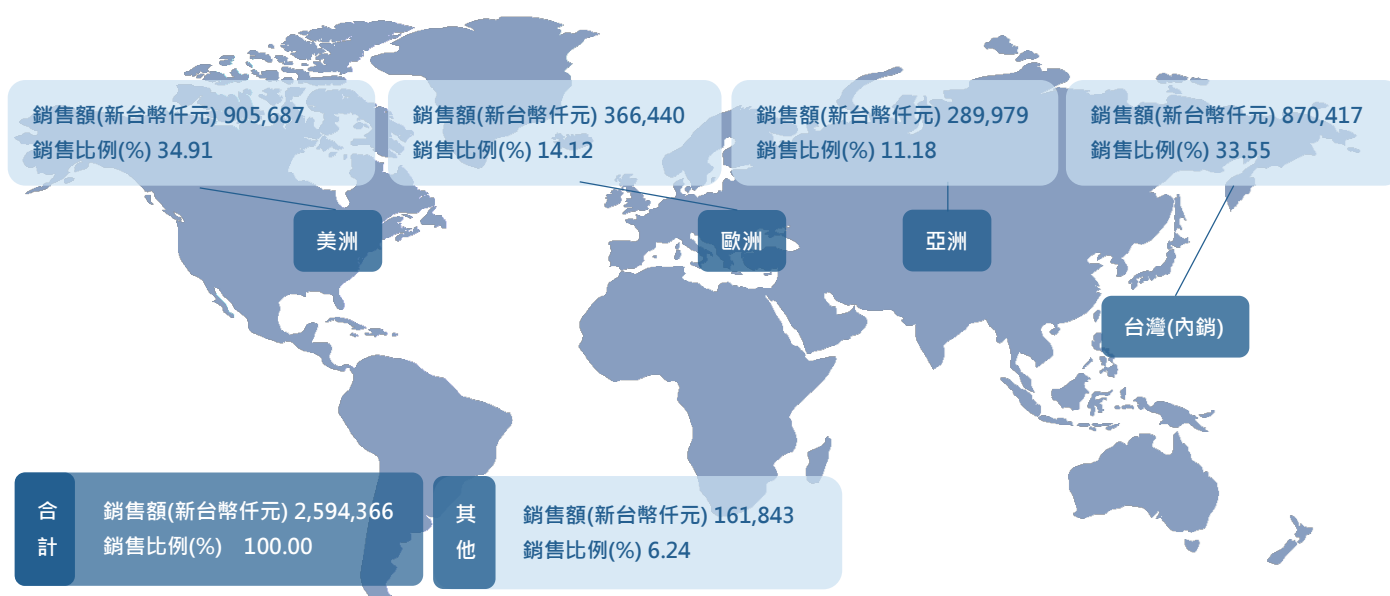
年度	沿革
1979	•4月萬國通路股份有限公司正式成立，資本額新台幣50萬元。
1987	•自創品牌雅士牌「eminent」行銷國內外。
1996	•2月榮獲第十一屆金字招牌獎(中國金商標協進會)。 •12月榮獲第十二屆金字招牌獎(中國金商標協進會)。
1997	•6月PP 射出廠通過ISO-9002品質認證。
1998	•10月透過EMINENT LUGGAGE LTD(BVI)間接投資大陸安邁特提箱(東莞)有限公司，投資金額美金350萬元。 •11月辦理公開發行取得證期會核准。
2004	•2月公司股票在櫃檯買賣中心正式掛牌買賣。
2005	•9月公司內銷部門成立第一家專賣店。
2010	•7月公司分別在高鐵各站成立內銷營運據點，使產品品牌進入新紀元。
2011	•7月響應政府鮭魚返鄉政策，與台南市政府共同簽訂投資意向書。
2013	•12月公司投資興建萬國通路產業園區舉行動土典禮。
2016	•9月萬國通路產業園區取得工廠登記證。 •10月成立德國子公司Eminent Europe GmbH。
2019	•12月萬國通路產業園區正式啟用。
2020	•7月萬國創意觀光工廠正式營運。
2022	•1月成立卓越飛揚科技(東莞)有限公司，登記資本額為美金800萬元。 •5月萬國通路觀光工廠獲選為國際亮點觀光工廠。
2023	•4月處分子公司 EMINENT LUGGAGE LIMITED (BVI)及其轉投資公司安邁特提箱(東莞)有限公司股權交割完成。
2024	•10月開發設計戶外休閒風行李箱獲得德國紅點設計獎。 •12月萬國通路觀光工廠獲選為年度來客王。
2025	•1月開發設計代表台積電形象之行李箱，作為台積電福委會贈送員工年度禮品之一。 •6月萬國通路觀光工廠再度獲選為國際亮點觀光工廠。

萬國通路建立良好的股權架構，確保公司治理透明並維護股東權益。萬國通路之主要股東及其相關數據如下表所示：

持股結構表		截止日期：2025-04-28
股東	持股股數	持股比例
其他法人	41,626,492	24.82
個人	126,009,428	75.13
外國機構及外國人	80,080	0.05

產品與服務

本公司以自有品牌 (eminent 與 Probeetle) 從事各種 TPO、PC、PP、鋁鎂合金及聚酯類行李箱、包、袋，並有各種材質商務及休閒背包/袋等及各式旅行配件之製造生產、研發與銷售與服務。同時有國際行李箱品牌設計代工 (ODM) 與製造代工 (OEM) 服務，如 Samsonite、TUMI 等世界知名品牌。本公司產品行銷全球，市場遍及台灣、亞洲、歐洲以及美洲等，客戶類型涵蓋最終消費者、經銷商、品牌商、百貨商場，為不同需求的客群提供兼具品質與設計感的優質產品。本著自創品牌及自行開拓的行銷通路，堅持「品牌是根、通路是腳」的理念，行銷全球五大洲而倍受肯定。

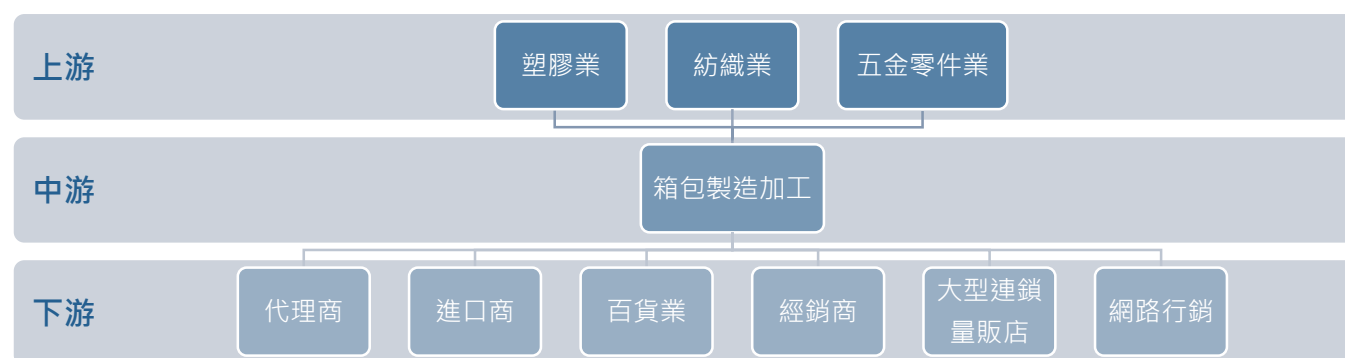


近年來在歐盟，尤其是德國的通路行銷，則是與 Galeria 連鎖百貨集團合作，以「專櫃」性質設立據點。這也是台灣箱包界，甚至業界在歐洲唯一，以自創品牌設立百貨專櫃的公司。目前自有品牌「eminent」生產比重約占五成，OEM 及 ODM 部份則占五成，主要是與歐美知名品牌進行「策略聯盟」，藉由該品牌的全球市場通路，將本公司設計新穎、品質優異的產品行銷到全世界去。我們堅信，唯有堅持品牌與通路，才能讓公司立於不敗之地，永續經營。

價值鏈的上中下游圖

本公司生產製造所使用之產品材料，包括塑膠業產品如 PC(聚碳酸酯)、PP(聚丙烯)、TPO(熱塑性聚烯烴)箱殼等材料、紡織產品如尼龍布及特多龍布等材料、五金零件如拉鍊、拉桿及鎖頭等，故產業上游涵蓋塑膠業、紡織業與五金零件業，產業下游則為國外之代理商及進口商，國內外之百貨公司、經銷商、大型連鎖量販店及網路行銷商等，為本公司產品行銷通路。本公司產業關聯圖如下所示：

萬國通路上、中、下游產業關聯圖



本公司從事塑膠手提箱包的生產已超過四十年的豐富經驗，長久以來不但與上游原料供應商及周邊協力廠商建立了良好的默契，更與國外銷售客戶維持著密切的合作關係，豐富的產業資源使得本公司在產業競爭激烈中仍能屹立不搖、不斷成長。

公協會參與

萬國通路積極參與各大公協會，透過產業交流與資源共享，促進企業發展並提升競爭力。我們秉持專業精神，關注產業趨勢，並與業界夥伴攜手合作，共同推動台灣製造業的創新與成長。以下為本公司參與之公協會資訊：

萬國通路公協會組織一覽

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
台灣區手提包輸出同業公會	會員
中華民國觀光工廠促進協會	會員
中華民國工商建設研究會	會員
財團法人中華民國紡織業拓展會	會員
全國創新創業總會	會員
社團法人台南市億載會	會員

1.2 永續承諾與管理

本公司秉持尊重人權、保障員工權益與推動公平正義的核心價值，持續強化公司治理、健全內部管理制度，並參照「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

在人權保障面向，本公司每年接受第三方公正單位進行人權驗證，承諾遵循國際永續發展標準，並依據政府勞動法令，如《勞動基準法》與《性別工作平等法》等，制定社會責任承諾書，並進行常態性宣導，具體行動包括：

一	•禁止使用童工、監獄工、禁錮工、抵債工、人口走私及強迫勞動，不接受任何使用童工、監獄工、禁錮工、抵債工、人口走私或強迫勞動的供應商或分包商。
二	•禁止向女員工強制驗孕以保護女員工工作權。
三	•尊重員工自由、禁止任何形式的強迫勞動。
四	•提供安全衛生的工作和環境，確保員工的安全和健康。
五	•提供平等公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
六	•尊重員工的基本人權，禁止騷擾及虐待行為。
七	•提供合理的工資福利，至少符合法律規定及員工基本需求。
八	•禁止任何腐敗、勒索或貪污行為，或任何形式的賄賂。

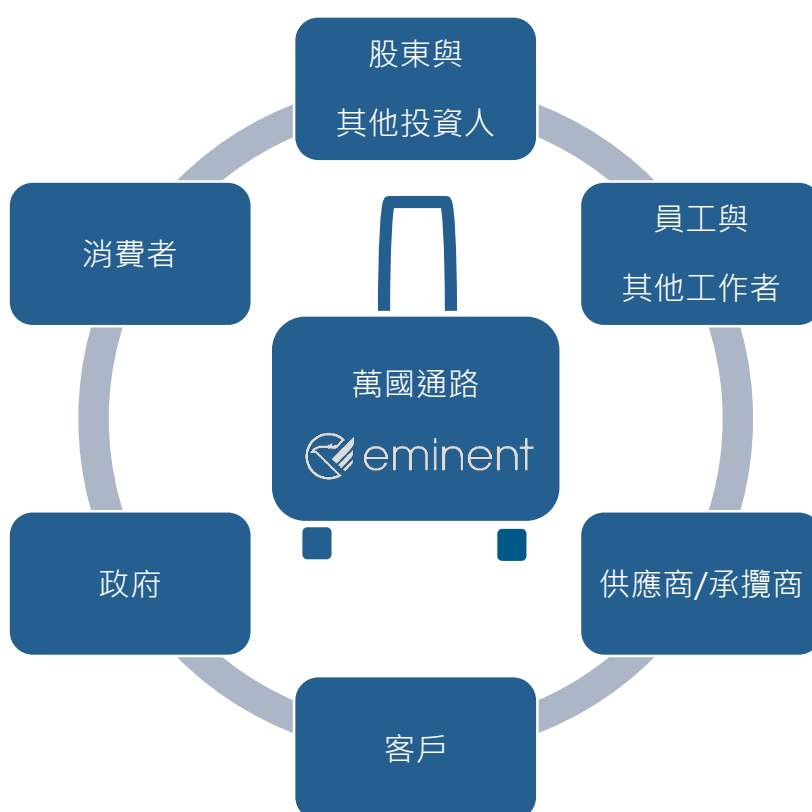
本公司持續致力於營造一個尊重、包容與無歧視的工作環境，並已訂定《性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理辦法》，建立明確的申訴與調查機制，以保障受僱者與求職者的工作權益與人格尊嚴。公司亦設立「性騷擾申訴處理委員會」，提供電子信箱、申訴專線及實體意見箱等多元化的申訴管道。

為維護當事人隱私權，所有申訴案件均採保密方式處理，調查程序依循公正、公平原則進行，待案件判定結果後，依相關獎懲辦法辦理，確保雙方權益與人格尊嚴不受侵害。

2024 年度，本公司未接獲任何性騷擾申訴案件。雖無實際個案發生，惟公司仍持續加強制度宣導與全員教育訓練，秉持「預防重於事後處理」的原則，定期檢視並優化防治機制與教育資源，致力於確保職場安全與性別尊重文化之持續深化與落實。

1.3 利害關係人議合

本公司利害關係人參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：股東、銀行機構、政府組織、員工、客戶、商業夥伴、供應商、社區/地方團體、非政府組織、社福組織、學術及產學合作單位等，以及參考同業報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，並與公司高階主管討論後確認為本公司 2024 年度之重要利害關係人。本公司與外部專家討論所得出六大類的利害關係人，分別為股東與其他投資人、員工與其他工作者、供應商/承攬商、客戶、政府、消費者。

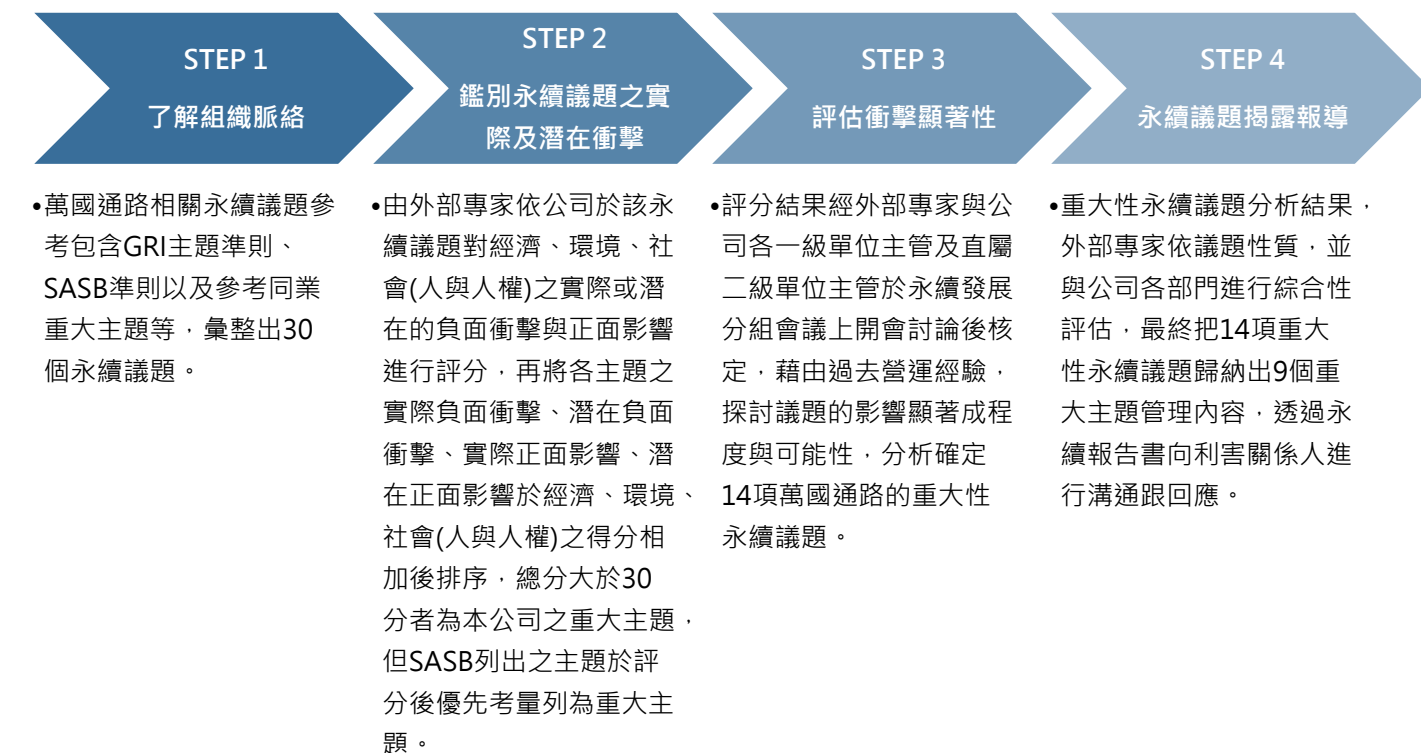


利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東與投資人為公司成功和永續發展的重要支持者及監督者，重視股東/投資人的權益，使公司得以永續經營。	■ 公開資訊觀測站及公司網站公告重大訊息、財務資訊及經營情形。 ■ 召開股東大會。 ■ 參加證券機構之法人說明會。	■ 每季 1 次 ■ 每年 1 次 ■ 每年 1 次 ■ 每月 1 次 (配合每月公告營收)	■ 2024 年各季度財務報告。 ■ 2024 年度股東會年報。 ■ 2024 年度 12 月受邀參加富邦證券舉辦之法人說明會。 ■ 每月於公開資訊觀測站公告營收；於公開資訊觀測站公告重大訊息共 19 則。
員工與其他工作者	員工是公司營運之主力也是企業重要的資源，員工穩定進步與公司經營成長息息相關，培育優良的人力資源，企業方可歷久彌新。	■ 勞資會議 ■ 員工申訴信箱	■ 每季 ■ 不定期/立即	■ 每季固定召開勞資會議，勞資雙方相互了解公司方向及員工反應事件達勞資友善工作環境，2024 年共舉辦 4 次勞資會議。 ■ 員工有任何不滿均可透過申訴信箱由公司高層進行協商解決增進勞資關係，近三年無發生勞資糾紛。
供應商/承攬商	供應商準時交貨的承諾、交貨品質的保證，是穩定本公司營運及成長的重要資源。供應商是共同開發與執行的信任夥伴。	■ 電子郵件 ■ 電話 ■ 手機通訊軟體 ■ 拜訪面談 ■ 實體會議 ■ 視訊會議 ■ 供應商評核制度	■ 不定時 ■ 不定時 ■ 不定時 ■ 不定時 ■ 不定時 ■ 不定時 ■ 每年一次	■ 廠商依本司要求如期交貨，依品管測試規範遵守品質把關，2024 年依供應商考核評鑑表向 75 家主要原、物料供應商進行考核，評鑑結果皆為合格。 ■ 參與主要客戶舉辦之供應商大會，交流最新產業資訊。
客戶	各箱包品牌客戶及自有品牌代理商。	■ 各業務承辦人 ■ 各通路負責人	■ 即時 ■ 即時	■ 介紹產品給客戶，當客戶詢價時，即時報價，並追蹤下單。客戶下單後，落實客戶交期並準時出貨。 ■ 即時接受客戶對於產品的滿意度和回饋，得知市場的消費風向並將回饋做為產品改善和下訂數量的依據。
政府	公司生產銷售之商品均受政府主管機關的檢核與監督，與政府組織建立良好的溝通管道，以確保公司於營運的過程中，若發生錯誤時能即時聯繫並予以修正，以達到公司所設定之目標。	■ 公文 ■ 會議 ■ 電話 ■ 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 ■ 參與主管機關開立之課程與宣導會	■ 即時 ■ 不定期 ■ 即時 ■ 每月 1 次 ■ 不定期	■ 即時回覆櫃買中心問券調查，2024 年共完成 17 份問券填寫。 ■ 接獲主管機關來函要求提供資訊時，配合並按期提交相關文件說明。 ■ 參與主管機關主辦之各式宣導，如低碳轉型工作坊、溫室氣體盤查工作坊等，以此提升永續人員的專業知識與能力。
消費者	消費者是直接購買產品的群眾，也是主要營業額的由來	■ 銷售人員 ■ 客服專線 ■ Line ■ Email ■ Facebook ■ 公司官網	■ 即時	■ 不定期於公司官網及 Facebook 等社群網站更新公告及宣傳活動資訊。 ■ 門市及賣場等銷售人員與來店消費者維持良好互動，給予消費者滿意的消費體驗。 ■ 2024 年度未收到任何客戶投訴資訊安全或隱私遭侵犯之情事。

1.4 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。



重大主題鑑別結果

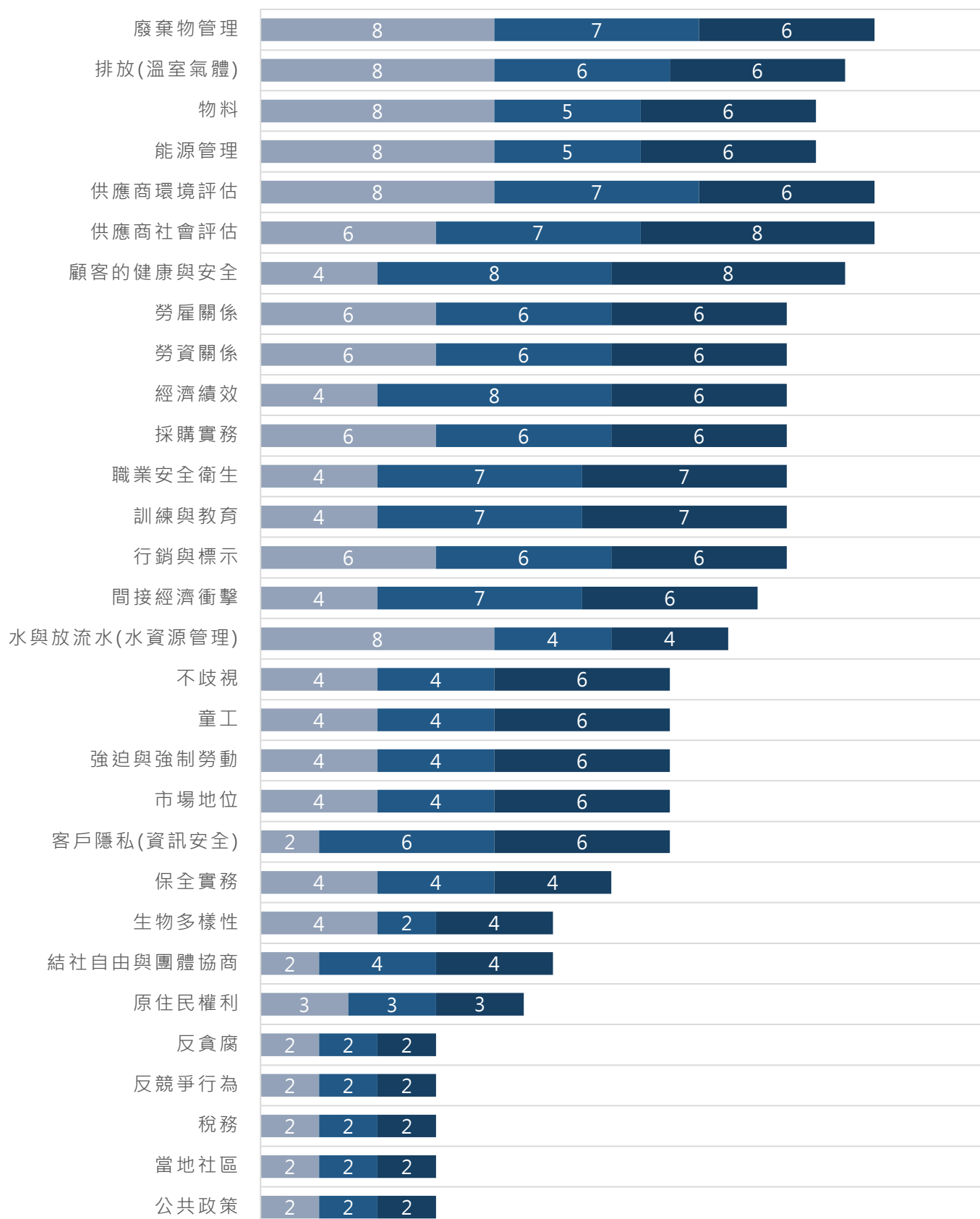
本公司 2024 年永續報告書共鑑別出有 9 項重大主題，涵蓋 環境、社會及經濟三大面向，包含「物料」、「供應商環境評估&供應商社會評估&採購實務」、「廢棄物管理」、「溫室氣體排放&能源管理」、「顧客的健康與安全(產品的安規&認證)」、「勞雇關係&勞資關係&訓練與教育」、「職業安全衛生」、「行銷與標示」、「經濟績效」，並於本報告書中詳細說明各項管理方針及相關揭露內容。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1.物料	2.供應商環境評估&供應商社會評估&採購實務	3.廢棄物管理	4.溫室氣體排放&能源管理	5.顧客的健康與安全(產品的安規&認證)	6.勞雇關係&勞資關係&訓練與教育
7.職業安全衛生	8.行銷與標示	9.經濟績效			
其他主題					
10.間接經濟衝擊	11.水與放流水(水資源管理)	12.不歧視	13.童工	14.強迫與強制勞動	15.市場地位
16.客戶隱私(資訊安全)	17.保全實務	18.生物多樣性	19.結社自由與團體協商	20.原住民權利	21.反貪腐
22.反競爭行為	23.稅務	24.當地社區	25.公共政策		

萬國通路重大主題之正面影響

萬國通路股份有限公司重大主題之正面影響程度

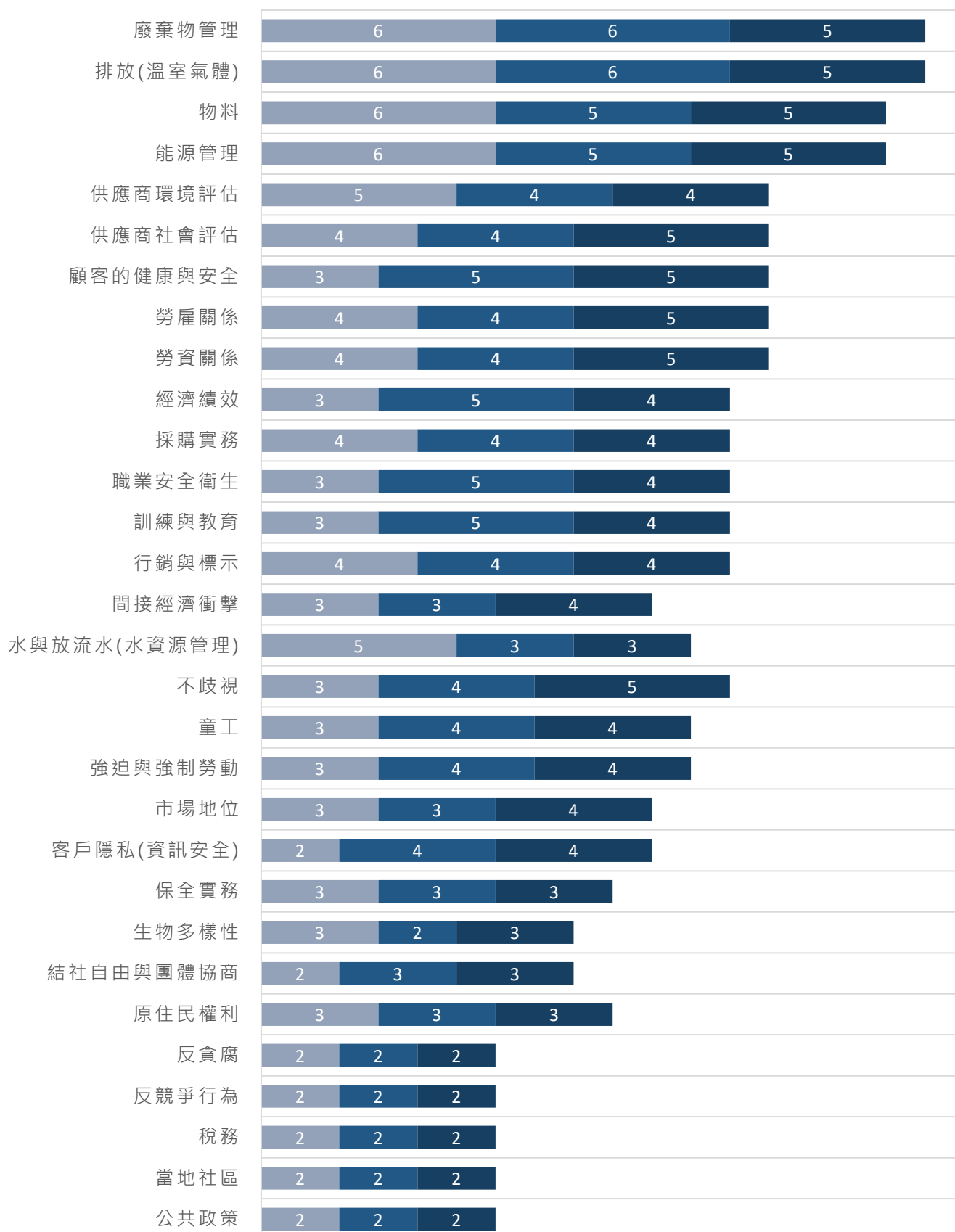
■ 對環境面實際正面影響 ■ 對經濟面實際正面影響 ■ 對社會面實際正面影響



萬國通路重大主題之負面衝擊

萬國通路股份有限公司重大主題之負面影響程度

■ 對環境面實際負面衝擊 ■ 對經濟面實際負面衝擊 ■ 對社會面實際負面衝擊



重大主題列表

重大主題列表	物料
永續準則 (議題)呼應	GRI301 物料
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	物料價格是影響成本的重要因素之一。本公司以品質優先並考量價格為取向，尋找可替代符合需求的原料，及透過制訂相關工作目標減少庫存囤積或不必要之浪費。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 透過嚴格管理物料庫存與生產良率，降低生產成本與資源浪費。 - 透過將外殼邊角料再利用，包裝用的紙箱/包裝膜等廢材銷售給回收場等，減少對環境污染、減少焚化爐燃燒造成的空污同時增加公司微薄收益。 環境面實際/正面影響： - 準確控管物料進出與使用，有助於減少生產過程中的邊角料與不良品，降低最終廢棄物量。 - 若未來能進一步採用更多環保材料，將有助於減少企業的環境足跡，並符合全球減碳與循環經濟趨勢，提高企業的綠色形象。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 使用符合 REACH、加州 65 法案等環保與安全規範的物料，有助於保障員工與消費者的健康，減少有害物質對人體的傷害。 潛在負面衝擊(直接相關)： - 若新物料的品質或性能未達標，可能影響生產良率，增加退貨或返工成本，此外，亦可能因使用可回收料使產品成本上升，影響消費者消費意願。 - 若短期內無法找到更環保的替代物料，可能導致企業持續使用傳統材料，影響碳排放與資源利用效率，進而影響企業的永續發展目標。 - 若替代物料的使用尚未成熟，可能影響產品品質，進而影響消費者體驗與品牌信任度。 - 若部分物料的生產仍涉及高污染或不良的工作環境，可能間接影響供應鏈中的勞工權益。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 員工與其他工作者 供應商/承攬商 客戶

重大主題列表	供應商環境評估 & 供應商社會評估 & 採購實務
永續準則 (議題)呼應	GRI 308 供應商環境評估 GRI414 供應商社會評估
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	為達 2050 年達成淨零排放目標，並確保採購之原物料符合品質要求且不斷料又符合環保回收之實現，對主要原物料及物料供應商謹慎評估。此外，物料的選擇仰賴供應商尋找並開發對環境與社會友善的材質與生產製程，共同推動永續供應鏈管理。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 通過與符合永續發展要求的供應商合作，可以確保原材料的穩定供應與品質，提升產品市場競爭力與公司形象，使在意此永續議題的消費者提高消費意願，投資者願意持續投入。 環境面實際/正面影響： - 用對環境友善的物料、改善生產製程使公司/供應商的整體生產盡可能的友善環境。與環保友善及社會責任強的供應商合作，有助於減少供應鏈中對環境的負面影響，如減少碳足跡、廢物排放等，推動綠色生產模式。 社會面 (人 / 人權) 實際/正面影響： - 提升供應商的環境意識，有助於公司在消費者中樹立正面社會形象。 潛在負面衝擊(直接相關)： - 供應商未能遵守社會或環境標準，將可能需負法律責任，進一步影響企業的形象和未來發展。 - 未能及時轉型與供應商建立長期穩定的合作關係，可能對公司未來的資源供應、成本控制及市場響應速度造成影響。 - 若未能尋找合適的替代供應商，持續使用不符合環保要求的材料或製程，可能會對企業的聲譽造成損害，甚至影響長期的環境保護。 - 若供應商存在勞動剝削或人權侵害的情況，將直接影響公司的社會責任履行，並可能遭受消費者或社會的強烈反感，造成品牌形象受損。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 供應商/承攬商 客戶

重大主題列表	廢棄物管理
永續準則 (議題)呼應	GRI 306 廢棄物
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	本公司致力於落實環保責任，推動有效的廢棄物管理，以減少營運過程中對環境的影響。本公司遵循環保法規，實施減量、回收與再利用措施，降低廢棄物產生量。此外，透過供應鏈合作與員工培訓，提升資源循環效率，並確保所有廢棄物皆以環保方式妥善處理，以促進永續發展。 本公司規定行李箱製造過程中產生的廢棄物應進行適當的分類，例如紙張、塑膠、金屬等，以利後續的妥善處理。此外，亦將外殼產生的下腳料投入回收再利用或出售予其他供應商。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 權) (包含其人權)	經濟面實際/正面影響： - 盡責的廢棄物管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。 環境面實際/正面影響： - 減少廢棄物產生及推動回收再利用，通過資源循環效率提升，有助於減少對環境的負擔。 - 持續精進及完善回收再利用技術，可提高資源再利用率及減少自然資源消耗。 社會面 (人 / 人權) 實際/正面影響： - 廢棄物管理政策能提高員工對環保的意識，通過定期的教育訓練與操作規範，促使員工參與企業的社會責任實踐。 - 持續實施環保措施有助於企業形象的提升，吸引更多具有環保意識的消費者與合作夥伴。 潛在負面衝擊(造成)： - 若廢棄物管理政策實施不力，管理措施未能有效執行，使得廢棄物處理不當，有可能面臨相關法規上的處罰，蒙受財物或商譽及企業形象的損失。 - 實施廢棄物管理措施可能會導致額外的投資需求，例如購買回收設備或進行員工教育訓練，可能會影響公司資金運用。 - 不當處理廢棄物可能對處於廢棄物處理廠附近的社區及人類健康產生危害，導致環境污染影響生態系統和自然資源。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 員工與其他工作者 供應商/承攬商 政府

重大主題列表	溫室氣體排放 & 能源管理
永續準則 (議題)呼應	GRI 305 排放 GRI 302 能源
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	因應全球氣候變遷挑戰、配合國家節能減碳策略，本公司積極推動溫室氣體減排與能源管理政策，觀察公司主要溫室氣體排放源進行檢討及改善。 本公司將透過優化能源使用、導入綠能技術及提升設備能效等措施，以降低碳足跡，並提升公司整體員工對於節能減碳的意識，以此提升品牌形象及市場競爭力。 此外，公司將定期進行溫室氣體盤查，並依據國際標準設定減碳目標，確保營運模式符合環境永續原則，攜手供應鏈共同邁向低碳轉型。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 落實碳排放管理與能源最佳化，有助於降低營運成本，提升企業競爭力，並滿足客戶對環境責任的要求。 - 配合法規與國際標準進行減碳，有助於爭取更多環保相關補助與優惠政策，提升企業形象。 環境面實際/正面影響： - 落實循環經濟與減碳策略，降低塑膠製品對環境的負面衝擊，減少資源浪費，提升整體環境永續。 - 透過提升設備能效，提升整體能源使用效率，減少碳排放。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 低碳轉型將帶動新興綠色就業機會，促進勞動市場發展，並提升員工對環境永續的認知與技能。 潛在負面衝擊(造成)： - 若碳排放未能有效管理，可能加劇空氣污染，進而影響員工與社區居民的健康。氣候變遷帶來的環境變化可能引發環境移民問題，影響社會穩定。 - 若無法達成減碳目標，將可能觸犯法律面臨政府罰款，蒙受財物損失。 - 產業逐步轉向低碳經濟，高碳排企業將面臨市場淘汰風險，可能影響企業長期營運與競爭優勢。 - 低碳技術與綠色能源設備的初期投資成本較高，可能對企業資本支出造成短期壓力。 - 部分高碳產業的轉型可能導致傳統職位消失，影響相關從業人員的工作穩定性。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 員工與其他工作者 供應商/承攬商 客戶 政府

重大主題列表	顧客健康與安全
永續準則 (議題)呼應	GRI 416 顧客健康與安全
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	提供客戶高品質且安全可靠的產品及服務是企業競爭及永續營運的必要條件。 本公司秉持著滿足客戶需求，創新品牌形象，透過創新與負責的核心價值，提供各項技術與服務配合客戶端使用相關回收物料再循環使用，推動相關綠色環保政策，強化客服機制，與顧客建立長期穩定的夥伴關係，透過相關強化管理機制，提供安全無虞且具合規標示之商品，保障顧客的健康與安全。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 透過提供符合健康與安全標準的高品質產品，企業能夠贏得顧客的信任和忠誠，進而提升銷售和市場佔有率，同時能降低因產品問題引發的退貨和賠償成本。 - 加強健康與安全管理和產品質量控制，可能吸引更多優質供應商加入，並促進綠色消費市場的成長。 環境面實際/正面影響： - 致力在自身營運中使用可回收或環保材料，減少資源浪費及降低塑料對環境的污染。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 提供符合健康與安全要求的產品，不僅保護消費者健康，也有助於促進企業的良好形象，增加顧客的認同感與滿意度。 - 強化對顧客的健康保障能夠減少產品因健康危害引發的糾紛，保護消費者權益，提升企業的社會責任。 潛在負面衝擊(造成)： - 在產品推廣過程中未能向消費者充分說明產品的健康與安全性，可能會引起消費者的疑慮，對企業形象造成損害。 - 初期投入品質檢驗和安全控制的相關費用，可能會導致短期內的成本上升。 - 如過度依賴回收材料或替代性環保材料，可能會面臨供應不穩定或材料成本波動的風險。 - 若在產品檢測或安全標準執行上有所疏漏，可能會對顧客健康造成實質危害，引發消費者的關注與不滿，並導致法律訴訟或賠償責任，對企業形象造成嚴重損害。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 供應商/承攬商 客戶/消費者

重大主題列表	勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育
永續準則 (議題)呼應	GRI 401 勞雇關係 GRI402 勞資關係 GRI404 訓練與教育
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	和諧的勞資關係不僅有助於提升企業運營效率，更能強化員工的向心力與工作滿意度，對公司是一種利益的提升。 本公司訂有申訴制度及員工意見箱，並透過勞資會議，確保勞資雙方能夠充分溝通。此外，每年接受第三方公正單位的人權驗廠，確保工作環境符合勞動法規與人權標準。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 權) (包含其人權)	經濟面實際/正面影響： - 和諧的勞資關係有助於提升員工滿意度與工作效率，進而提高生產力，降低因勞資糾紛導致的運營成本。 - 良好的企業形象有助於吸引優秀人才，提升企業競爭力。 社會面（人 / 人權）實際/正面影響： - 建立暢通的溝通管道與健全的申訴機制、提高人權保障、降低不平等與歧視，有助於保障員工權益，提升職場公平性，確保所有員工在公平、安全的環境中工作，增強員工歸屬感與忠誠度。 - 透過訓練與教育，提升員工職能與職涯發展機會，促進職場公平競爭與多元共融。 潛在負面衝擊(造成)： - 若勞資關係不協調，可能導致企業內部領導危機，員工與管理層間的信任下降，影響企業內部氛圍，進而使生產效能降低。 - 若員工福利與溝通機制未能有效落實，可能導致員工不滿、降低工作效率，影響公司營運表現甚至可能引發罷工、勞資糾紛或法律訴訟。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 員工與其他工作者 政府

重大主題列表	職業安全衛生
永續準則 (議題)呼應	GRI 403 職業安全衛生
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	讓員工有安全及健康的工作環境是公司的義務也是企業對社會應負的責任。 為確實執行各項職業安全衛生管理，本公司藉由預防與工作相關的傷害及有礙健康和主動改善績效，來提供安全健康的工作場所。本公司定期查核法規之適用性，並遵循職業安全衛生管理系統文件執行，貫徹職業安全衛生政策的要求。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 完善的職業安全衛生管理，可以有效降低職災發生率，減少因工傷導致的醫療與賠償成本，也可以避免政府機關查核時違反規定的相關罰則。 - 落實安全管理與風險預防機制，有助強化客戶與投資人的信任，提升市場競爭力。 環境面實際/正面影響： - 通過安全管理措施，降低能源、設備或原物料使用過程中的環境污染風險。 - 強化安全作業流程與設備維護，有助於減少意外事故導致的環境污染，如化學品洩漏或火災等風險。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 提供安全與健康的工作環境，有助於提高員工滿意度、降低職業傷害風險，並促進企業內部勞資和諧。 - 加強職業安全教育與訓練，提升員工風險意識與應變能力，進一步減少工安事故發生。 潛在負面衝擊(造成)： - 若因工安問題造成重大職災，可能引發社會輿論關注，影響企業聲譽。 - 未能有效執行安全衛生管理，可能導致職災增加，增加人員補償與法律責任的成本負擔。 - 如未執行安全衛生管理，除了會使員工暴露於不安全的環境中，還有可能造成傷亡及疾病，影響其生活品質與工作穩定性。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 員工與其他工作者 供應商/承攬商 政府

重大主題列表	行銷與標示
永續準則 (議題)呼應	GRI 417 行銷與標示
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	產品需符合經濟部標準檢驗局的檢驗標示要求，才能在各通路行銷販售。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 透過符合標準檢驗局規範的產品標示，確保商品能夠順利進入各大通路銷售。 - 隨時掌握航空公司新規與檢驗標準，並透過行銷方式傳遞資訊，有助於降低風險並提升消費者信任。 環境面實際/正面影響： - 透過明確標示產品材質與正確使用方式，可延長產品壽命、減少不當丟棄，降低資源浪費與環境負擔。 - 行銷與標示策略可結合環保概念，如推廣可回收材質、環保標章等，提升綠色消費意識。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 透過完整的產品標示與行銷資訊，消費者可清楚了解產品的材質、正確使用和處理方法等資訊，幫助消費者正確挑選合適商品。 - 長期優化標示資訊與行銷策略，可提升消費者對產品安全性的信任，並促進消費者權益保障。 潛在負面衝擊(造成)： - 若未能妥善管理行銷宣傳內容導致資訊未能清楚傳達產品使用方式，致使消費者因誤用而產生損壞或安全疑慮，或因誇大或模糊資訊而引發消費者誤解。 - 若產品標示未完全符合相關規範，可能導致通路販售受限，影響銷售成效。同時，行銷活動需投入大量資源，若未能有效轉化為業績成長，可能影響投資報酬率。 - 若標示資訊未能即時更新或行銷傳遞資訊錯誤，可能導致消費者錯誤購買，進而產生退貨、投訴等問題，影響企業信譽。 - 行銷活動可能導致大量印刷品與包裝宣傳材料，若未採用環保材質，可能增加紙張與塑膠廢棄物的產生。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 股東及其他投資者 客戶/消費者 政府

重大主題列表	經濟績效
永續準則 (議題)呼應	GRI 201 經濟績效
描述組織與 重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	持續性獲利是企業經營的基礎，本公司秉持誠信及客戶為尊之理念，要求高品質產品及生產效率，加上快速開發能力，進而獲得客戶信賴及長期支持，使得本公司在行李箱代工及自有品牌上能有一席之地。 本公司透過加強產品開發能力、客戶售後服務、開拓新客源及提升產品品質穩定性，以面對外部環境變化及滿足客戶需求，並藉此提升公司經濟實力以維持穩定獲利、達成預算目標。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	經濟面實際/正面影響： - 企業須有效管理經濟績效，面對環境變化及挑戰，才能生存。本公司持續加強產品開發能力、客戶售後服務及新客源開拓，確保客戶信賴與長期支持，有助於維持穩定獲利，增強市場競爭力。 - 透過積極開發異業結盟及設計獨家商品，有望提升內銷業績市場的表現，提升品牌價值與市場佔有率。 環境面實際/正面影響： - 採用環保材料的行李箱及產品設計將有助於提升品牌的社會責任形象，吸引更多環保意識強的消費者，進而提升市場競爭優勢。 社會面（人／人權）實際/正面影響： - 積極開發內部人才，並對員工進行持續培訓，有助於提升員工的技能與創新能力，提高公司整體營運效率與創新力。 潛在負面衝擊(造成)： - 如全球市場需求波動或原材料價格上漲，可能對產品成本與銷售產生壓力。 - 經濟績效表現不佳，將對公司持續性經營產生重大疑慮。 - 可能因為須符合環境友善的原料成本較高，影響其成本單價，進而影響公司利潤；或是其漲幅反映在成品銷售價中，影響消費者購買意願。
主要影響對象 (受到組織營運活 動影響之群體)	本公司 股東與其他投資人 員工與其他工作者 供應商/承攬商 客戶 政府

二、永續治理

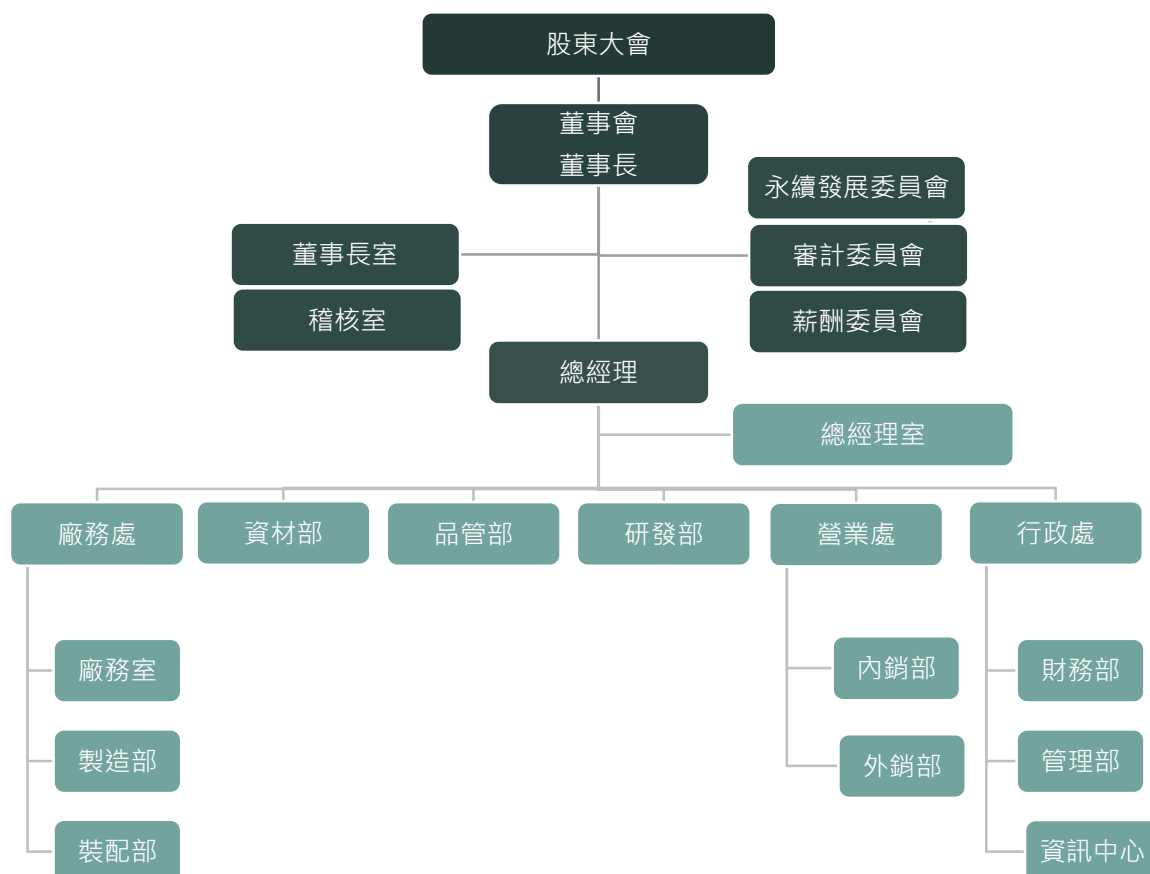
2.1 重大主題管理

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	持續性獲利是企業經營的基礎，本公司秉持誠信及客戶為尊之理念，要求高品質產品及生產效率，加上快速開發能力，進而獲得客戶信賴及長期支持，使得本公司在行李箱代工及自有品牌上能有一席之地。
政策	本公司透過加強產品開發能力、客戶售後服務、開拓新客源及提升產品品質穩定性，以面對外部環境變化及滿足客戶需求，並藉此提升公司經濟實力以維持穩定獲利、達成預算目標。
策略	每年訂定策略考量與營運目標，透過每月績效檢討會議及考量外部因素影響，滾動式調整策略方向及營運方針，以達成經濟績效目標。
目標與標的	短期目標：強化客戶關係、提供優質產品服務，以此滿足客戶需求，進而提高產品價值與營業利潤。 中長期目標：持續與世界知名名牌建立策略結盟，並加強研發能力以此強化自有品牌商業價值，提升品牌知名度。
管理評量機制	定期召開董事會及功能性委員會以及定期召開公司經營管理會議用以檢討管理績效。
績效與調整	2024 年度相較 2023 年度營收減少 11%，主要因疫後報復性旅遊潮退燒，以及外銷客戶為去化其高庫存水位，採購方式趨於保守，惟本公司仍憑藉品牌市場深耕，原物料價格平穩以及外匯助益外，毛利率仍達 28%。本公司將持續投入行李箱各項業務發展及創新，並因應近年來全球政府聚焦於未來氣候變遷因素，面對低碳排放以及環保題材之產品，進而開發環保材質或各項新形式之行李箱為目標，同時為股東、客戶及社會大眾等創造更多價值。

2.2 公司治理

本公司參考「上市上櫃公司治理實務守則」訂定本公司「公司治理實務守則」。董事會為公司最高治理單位，負責重大經營決策，確保營運順利並向股東會負責。為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會負責公司重要議案等重要議題之討論。

萬國通路公司組織圖



各主要部門所營業務

部門	職掌業務
董事長兼總經理	主持、召開股東大會及董事會之決議，綜理本公司一切業務。
總經理室	協助總經理處理決策相關事項、統籌跨部門資源、監督重大專案以及進行內外部溝通。
稽核室	1.依內控及內稽制度，對各部門作業流程進行查核，確保本公司營運之效果與效率。 2.遵循相關法令並定期追蹤與提供改善之建議。
廠務處	1.產品生產排程及出貨之控管。 2.產品訂單生產的安排。
資材部	1.原物料採購、議價及比價之業務。 2.倉儲管理。
品管部	1.原物料品質的控管。 2.各製程產品的品質監控。 3.成品品質的檢驗。
研發部	1.執行產品開發計劃及產品功能規格之訂定。 2.支援業務部門開發新產品。
營業處	1.瞭解產業趨勢、市場動向，研擬未來產品之定位。 2.負責產品的銷售、推廣與訂單爭取。 3.各種展覽之擬定與執行。 4.客戶售後服務之業務。
行政處	統籌公司日常運營管理、資源調配與辦公環境維護，支援永續營運與內部治理推動。
財務部	1.公司短期及長期資金需求規劃與預測。 2.財務預算及報表編製分析。
管理部	1.人力資源分析與員工之招募、任用、異動及考核。 2.固定資產及各項設施之督導管理與其保養修理業務。 3.各種業務支援、活動籌備辦理。
資訊中心	資訊管理系統之規劃及設計、電腦資源及設備之管理與電腦化推動。

董事遴選、多元化組成與進修制度

本公司董事會成員依公司章程採候選人提名制度產生，目前董事會共計 7 位成員，其中包含 1 位女性董事，獨立董事則有 4 位，確保在議題討論上具備良好之獨立性。2024 年度董事會共召開 6 次會議，董事出席率平均達 100%，展現董事對職責的重視與積極參與，2024 年度詳細溝通項目如下表所示：

性質	溝通成果
環境面	向董事會報告，依金管會於 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」中所訂定之規範，建置溫室氣體盤查及查證時程計畫，並且每季彙報進度。
經濟面	向董事會報告，按季經會計師查核或核閱之財務報告、提名及改選董事案、解除董事競業禁止案、會計師輪調案、委任薪酬委員會委員、銀行申請授信額度、年度內部控制有效性及內控聲明書，以及通過集團年度預算案等重大財務事項。
社會面	向董事會報告，依法規沿革更新之重要內部辦法及規章。

本公司董事會成員皆具備執行職務所需之專業知識、技能與素養，並持續精進法律、財務及會計等領域之專業知能，以掌握業務發展趨勢與法規更新。公司亦依實際需求規劃進修制度，安排董事參加主管機關舉辦之相關課程，強化專業能力。2024 年度董事會董事總進修時數為 75 小時，平均每位董事進修 11 小時。此外，財務與稽核主管身為公司治理關鍵推動者，亦持續參與年度進修課程，以提升內部管理與控制機制的落實效能，確保公司營運穩健。各董事之學經歷與工作經驗等資訊之揭露及董事進修情形，請分別參閱 2024 年度股東會年報第 9 至 10 頁及第 23 頁。

利益迴避

本公司重視利益迴避機制，若議案涉及董事利益，將由獨立董事代理主持並進行表決，涉案董事則不得參與討論、表決或代理他人行使表決權。2024 年共有兩案涉及利益迴避情形，於議案討論及表決時有自身利害關係之董事皆已主動迴避，不參與決策，以避免利益衝突影響決議公正性，相關會議內容請參閱 2024 年度股東會年報第 15 頁。

本公司獨立董事於選任前兩年及任職期間皆符合法定獨立性規定，並未提供公司或關係企業任何專業服務，且均簽署符合獨立性之聲明書。

董事會績效評估

本公司訂有董事會與功能性委員會績效評估辦法，每年定期辦理董事會、個別董事及功能性委員會自評，評估指標皆與公司治理以及永續發展具高度連結，相關績效評估具體指標及評量標準如下表所示：

具體指標	評量標準
董事會	1. 對公司營運之參與程度 2. 董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制
個別董事成員	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
審計委員會及薪酬委員會	1. 公司營運之參與程度 2. 委員會職責認知 3. 提升委員會決策品質 4. 委員會組成及選任 5. 內部控制

2024 年度自評結果顯示，董事會整體及個別董事均表現良好，評分均達 4.5 分以上(滿分 5 分)，符合公司治理精神且均善盡董事監督之責，並無列示應行改善之事項。相關績效評估內容請參閱 2024 年度股東會年報第 15 至 16 頁。

2024 年報：https://doc.twse.com.tw/pdf/2024_9950_20250626F04_20250627_112243.pdf



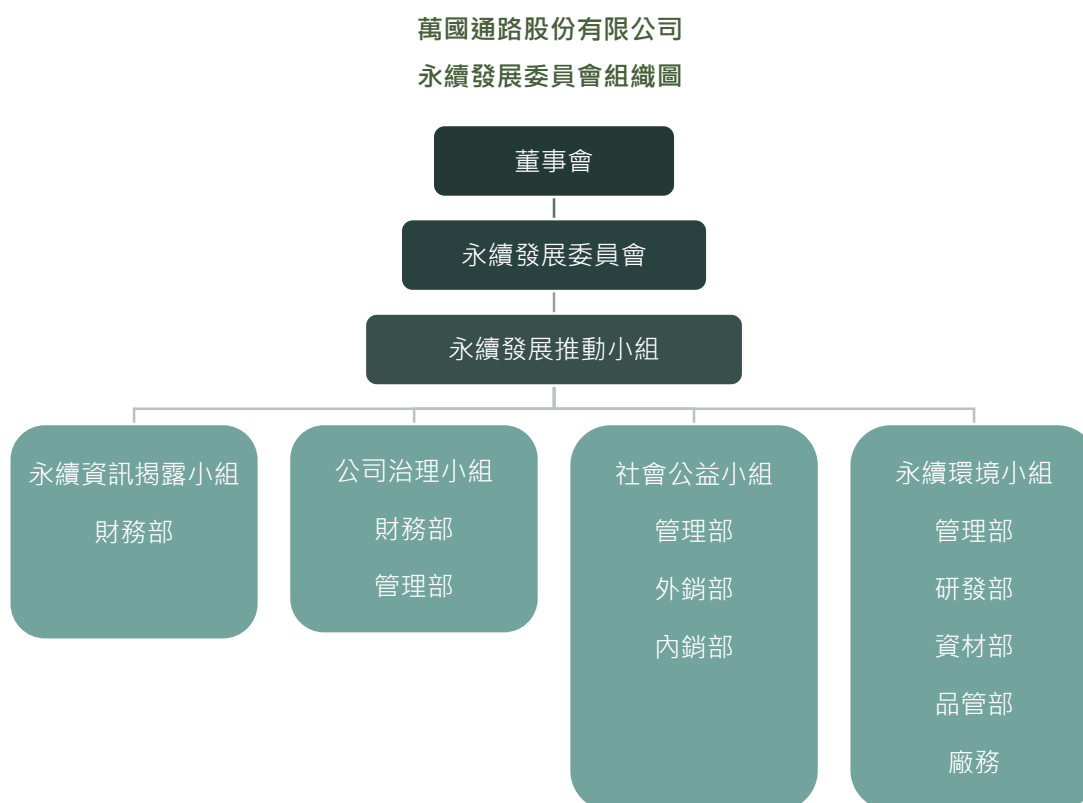
董事會功能性委員會

永續發展委員會

為強化永續經營，本公司已設立永續發展委員會，並設有專責永續發展單位，持續掌握全球永續趨勢，深入分析治理、環境與社會等相關議題，結合本公司營運核心、產品創新與服務，制定策略性永續方向並推動相關專案。永續發展推動小組由各單位最高主管及其指派代表共同組成，負責統籌公司整體企業社會責任與永續發展策略及目標之規劃，並確保各項作為符合國際標準與公司治理規範。

各權責單位負責人將持續掌控內部單位的運作情形，以確保公司得以符合環境面、經濟面及社會面之永續發展，2024 年度主要溝通項目為推舉委員會召集人及會議主席，與探討公司永續發展政策、制度、管理方針及未來發展目標。

永續發展委員會組織架構圖



審計委員會

本公司審計委員會由 4 名獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。審計委員會主要審議及職權事項如下：

- 一、審查公司財務報表是否允當表達。
- 二、監督公司內控制度實施有效性。
- 三、簽證會計師之選(解)任、獨立性與績效。
- 四、監督公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

2024 年度召開 5 次會議，各獨立董事出席率為 100%，相關出席情形請參閱 2024 年股東會年報第 16 頁。本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無意見。相關績效評估內容請參閱 2024 年度股東會年報第 17 頁。

薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，本公司依據相關法規訂定薪資報酬委員會組織規程，並由董事會決議委任之，成員人數不得少於三人，其中過半數成員應為獨立董事。本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本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，以供其決策之參考。成員主要職責為基於以善良管理人之注意，履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 一、檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估之內容。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2024 年度召開 3 次會議，各委員出席率為 100%，相關出席情形請參閱 2024 年股東會年報第 24 頁。並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形，亦無委員有反對或保留議決事項之情形。相關績效評估內容請參閱 2024 年度股東會年報第 25 頁。

董事、經理人與員工之薪酬政策

董事酬金依其對公司營運的參與程度與貢獻價值，參考同業水準訂定；高階主管薪酬則依據個人績效與市場標準擬定，經薪資報酬委員會審議並提報董事會核定後執行。整體薪酬架構涵蓋固定薪資、獎金分紅與員工福利，與個人績效及公司經營成果高度連結，兼顧公平性與市場競爭力，與未來風險關聯性低，並已納入管理與控管機制。

本公司薪酬政策及其合理性每年均由薪資報酬委員會及董事會定期檢視，並依實際營運狀況與法規趨勢進行適時調整，以確保制度符合公司永續經營與風險管理需求。

2.3 誠信經營

法規遵循

萬國通路遵循相關勞動法規，及尊重國際公認基本勞動人權原則，以保障員工之合法權益。本公司以單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上視為重大事件，2024 年除違反勞動相關法令一件外，未發生其他任何受主管機關裁罰之事件及改善單、勸導單等情事發生。

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	勞動條件	違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定	延長工作時間超過法令規定。	調整生產排程、與客戶協調延遲交貨時間及增聘產線員工
		違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定	延長工作時間未依規定加給工資	
總計	事件數：1 件；罰款總額：新台幣 100,000 元。			

備註：本公司以單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上視為重大事件。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性別平等工作法 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無侵害原住民權利事件 ● 強迫勞動(一件)
產品相關法規	環境保護相關法規
● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規	● 無環保法規事件

關於不實報導之澄清聲明—

針對 2024 年某新聞媒體於報導過程中，將本公司產品與其他不合格品牌混淆，並誤植「萬國通路也不合格」等字樣，導致社會大眾誤解。對此，本公司「eminent 行李箱 (20 吋/9V1) 」僅因標示「建議載重 7 公斤」與技術文件「7.4 公斤」不同，已於 2024 年 5 月完成標示修正，此外抽測結果並未發現本產品有品質問題，而相關媒體報導錯誤內容已委請律師依法要求該新聞媒體更正並道歉，以正視聽、以維商譽。該新聞媒體於後續報導亦已更正內容並澄清。

媒體澄清 https://tw.eminent.com/?route=article/news&news_id=57



童工及強制勞動防制

本公司嚴格禁止聘用童工，不論台籍或國外移工，於入職前均嚴格檢查其身份並由第三公證方進行驗證。在管理部人事單位查看面試人員履歷表時，即會篩選符合法定年齡的人員，未滿 18 歲的人員無須再安排面試且禁止錄用。錄取時需提供身分證件影本備檔留存，並由本公司人事單位做控管。為保障人權與勞工權益，本公司與供應商簽訂企業社會責任承諾書，內容針對勞工權益與人權方面，要求須符合相關法令規範，包括要求其不得使用童工，並確保遵守當地勞動法規與國際勞工標準。截至目前為止，本公司未曾發生使用童工之情事，並將持續透過制度化管理機制，落實對勞動權益的保障與重視。

本公司約 85% 為生產線員工，因業務之需求，容易產生超時工作與加班風險，2024 年曾發生違反勞動基準法第 32 條第 2 項與第 24 條之情形，分別涉及延長工作時間超過法令上限及未依規定加給延時工資。為保障員工勞動權益與健康，本公司推動改善措施，如請業務與客戶協調延遲交貨時間及增聘產線員工提高產能等方式調整生產排程，並依此配合法令每月加班以 46 小時為限，由單位主管隨時了解出勤狀況，防止強迫勞動。

誠信經營與道德行為準則

本公司秉持廉潔、透明與負責的經營理念，制定以誠信為核心的政策，建立健全的公司治理與風險控管機制，營造永續經營環境。為防範不誠信行為，訂定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及反腐敗、反賄絡行為指南」，並針對行賄、非法政治獻金、不當捐贈、禮品款待及其他不正當利益設有明確防範措施。同時建立「防範內線交易管理作業程序」，以維護公司聲譽及投資人權益。

本公司重視商譽與道德標準，並致力於建立透明、公正的商業合作關係。為落實誠信經營，要求供應商與業務夥伴遵循所在地之反貪腐法規。於建立合作前，公司將審慎評估交易對象的誠信紀錄，並要求簽署「誠信廉潔承諾暨保密協議書」及「供應商企業社會責任承諾書」，以確保合作夥伴充分理解並確實遵守誠信原則，共同維護良好的商業道德與企業聲譽。

為落實員工行為管理，公司訂有「員工道德行為準則」要求員工應誠實廉潔、注重日常言行，共同維護公司形象。「誠信經營守則」進一步明訂禁止行賄、收賄及提供或接受不當利益等行為，違反者將依法進行懲處。未來將持續透過教育訓練，強化員工對道德操守、利益衝突防範、保密責任、公平交易及法規遵循的認知與意識。2024 年度未有任何重大貪腐、違反誠信經營或道德事件。

此外，本公司設有獨立之內部稽核單位，直屬董事會，依風險導向執行年度稽核計畫與專案稽核，並定期向董事長及總經理報告。內部稽核亦覆核各單位之內控自行評估結果，持續檢視內控制度執行情形與效能，精進內控效能，提升營運效率與法遵品質。

檢舉管道與保護機制

本公司已將誠信經營與道德行為價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營與道德行為之相關防弊措施。我們保障內外部利害關係人的意見得以透過暢通的管道傳達，專責單位為總經理室，必要時會與其他相關部門合作查明相關事實。任何非法或違反誠信經營之行為，檢舉人可採具名檢舉或匿名檢舉向主管、相關負責人舉報，並提供相關具體資訊與文件，如為具名檢舉，檢舉人應提供姓名及聯絡方式，若相關資訊與文件不齊備時將無法受理；公司對檢舉資料嚴格保密，針對受理的檢舉案件，檢舉人身分、調查內容、調查過程及結果皆妥善保存，同時承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

檢舉管道	
檢舉單位	總經理室
檢舉地址	台南市歸仁區中正南路二段 1 號
檢舉電話	06-2399426
檢舉信箱	mike@eminent.com

2.4 營運績效

本公司的行銷通路，除了以自有品牌「eminent」外，並和世界著名品牌 OEM、ODM 合作，銷售通路更加擴展。本公司擁有研發、創新的團隊，產品形體上無論是材質、外觀、樣式，在不斷創新開發中，累積深厚之生產經驗，與客戶廠商長期合作默契，深得客戶信賴，且廠商供料順暢，亦使本公司在箱包業可以擁有深厚的經營根基。

本公司 2024 年度營業收入為 2,543,108 仟元，較 2023 年營業收入 2,826,886 仟元減少 283,778 仟元，降低 11%；2024 年稅後淨利 171,584 仟元較 2023 年稅後淨利 1,018,998 仟元減少 847,414 仟元，降低 83%。2024 年營業收入及稅後淨利較 2023 年減少主要係因疫後報復性旅遊潮退燒，以及 2023 年處分子公司及其轉投資公司全數股權，產生處分利益 888,373 仟元。

萬國通路近三年經營績效一覽			單位：新台幣（仟元）
項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	2,236,105	2,826,886	2,543,108
營業(運)成本	-1,994,721	-2,160,004	-1,858,570
營業毛利	241,384	666,882	684,538
營業損益	-131,741	164,410	171,075
營業外收入及支出	-91,772	854,588	509
稅前淨益	-223,513	1,018,998	171,584
本期稅後淨利	-223,513	1,018,998	171,584
本期綜合損益總額	-229,726	1,013,387	173,526
每股盈餘(元)	-1.45	6.08	1.02
員工福利金額	1,779	6,007	2,747
股利	0	0	0
員工薪資(含員工福利)	323,369	407,566	404,664
留存經濟價值	-142,179	187,948	210,423
支付出資人款項	50,345	61,212	57,899
支付政府的款項	9,751	10,077	11,303
社區投資	98	79	249

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
 2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
 3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
 4. 社區投資指捐款及捐贈。
 5. 幣別為新台幣。
 6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
- ※產生的直接經濟價值：收入。
- ※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

隨著同業及其他品牌的競爭下，我們加強產品開發能力、客戶售後服務、開拓新客戶來源及產品品質穩定性，來面對外部環境變化及客戶需求；另環保法規已列為各國政府重視議題，亦會配合各項規範，並注意各項未來可能發展，及早因應未來趨勢。而總體經濟環境日趨複雜，其變化與波動不易預測及掌握，本公司持續高度關注市場環境變化，及早研擬必要相對措施，用以因應可能的總體經濟環境變化。

稅務管理

本公司稅務主要由財務部負責，經行政副總覆核後，由總經理核准。嚴格遵守所得稅、營業稅及印花稅等法令規定，並制定相關稅務風險管理辦法如下：

1. 租稅評估應具備適切資格及專業經驗。
2. 重大決策皆納入租稅評估，經相關層級人員核准。
3. 稅務報告資訊透明化。
4. 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動。

本公司年報請詳公開資訊觀測站或本公司官網，如下：

網頁	網址	QR code
公開資訊觀測站	https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/index	
萬國通路官網	tw.eminent.com	



2.5 風險管理

風險控管範疇		
風險類型	權責部門	管控風險方式
安全衛生風險	工衛室	本公司已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，確保公司運作符合法規要求及持續改善環境安全衛生，以避免產生意外之風險。
匯率風險	財務部	加強人員對於匯率波動之管理及觀察能力，考量於適當時機進行外幣轉換，將匯兌風險降至最低程度；定期分析匯率走勢，並將其適當反映於外銷市場報價。
法律風險	總經理室/管理部	密切留意任何可能影響公司財務、業務等營運行為的政策與法令，確保公司符合法律規範及誠信原則，以降低法律風險。
市場風險	總經理/各事業單位	訂定公司經營策略、分析市場情勢並採取因應對策，並針對可能發生之市場危機進行管控及處理。
投資風險	財務部	本公司無從事高風險、高槓桿等投資，亦無從事衍生性金融商品交易。
稅務風險	財務部	本公司遵守當地稅務法規並按時完成稅務申報，於集團重大營運時應考量相關稅務風險及其財務影響。而當各地稅務法規變動時，應審慎評估其對公司的影響並採取對應政策，並與相關稅務、稽徵機關保持友好互動，建立完善溝通管道，以降低公司可能面臨的稅務風險。
流動性風險	財務部	本公司藉由建立資金預算制度、分散資金來源與負債結構，並長期與主要往來銀行保持授信關係，確保公司營運資金得以靈活調度及避免產生流動性風險。

三、價值鏈共好

3.1 重大主題管理

重大主題：供應商環境評估&供應商社會評估&採購實務	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	為達 2050 年達成淨零排放目標，並確保採購之原物料符合品質要求且不斷料又符合環保回收之實現，對主要原物料及物料供應商謹慎評估。此外，物料的選擇仰賴供應商尋找並開發對環境與社會友善的材質與生產製程，共同推動永續供應鏈管理。
政策	宣導及輔導廠商改善物料及其生產環境/製程，尋找第二、第三家符合的預備廠商。
策略	公司每年 4 月執行供應商考核評鑑表，並請廠商簽回供應商企業社會責任承諾書。
目標與標的	短期目標：加強宣導廠商重視環境永續相關議題，並要求簽署企業社會責任承諾書。 中長期目標：提高廠商簽回企業社會責任承諾書比例，協助並輔導主要原物料供應商，使之符合 ESG 相關規範，以達環境永續及落實企業社會責任。
管理評量機制	每年 4 月供應商考核評鑑表。
績效與調整	1. 2024 年針對主要原、物料供應商共完成 75 家供應商的評鑑作業，評鑑結果皆為合格。 2. 依供應商考核評鑑表評核廠商分數，若為供應商不合格，則要求其針對生產製程或環境做改善，同時尋找其他可替代廠商，以備不時之需。

重大主題：行銷與標示	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	產品需符合經濟部標準檢驗局的檢驗標示要求，才能在各通路行銷販售。
政策	產品上市銷售前，檢核商品標示及資訊需符合經濟部標準檢驗局及航空公司最新規定之要求
策略	隨時注意航空公司最新的規定和檢驗局相關標準，如有任何的變動，藉由行銷方式告知消費者。
目標與標的	短期目標：盤點商品標示內容，確保其商品標示資訊符合法規要求。 中長期目標：提升產品標示透明度，結合數位資訊與國際規範。
管理評量機制	主動取得產品安規認證，以確保產品符合法規規範，同時符合產品資訊與標示規定。
績效與調整	2024 年度未有任何產品違反法規規範及資訊與標示規定。

重大主題：顧客的健康與安全	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	提供客戶高品質量且安全可靠的產品及服務是企業競爭及永續營運的必要條件。本公司秉持著滿足客戶需求，創新品牌形象，透過創新與負責的核心價值，提供各項技術與服務配合客戶端使用相關回收物料再循環使用，推動相關綠色環保政策，強化客服機制，與顧客建立長期穩定的夥伴關係，透過相關強化管理機制，提供安全無虞且具合規標示之商品，保障顧客的健康與安全。
政策	確保產品在生命週期內皆符合健康與安全標準，保障顧客的使用安全。
策略	由定期的品質相關會議與定期的外部稽核與相關客戶不定期稽核等，並維持品質系統的運作。
目標與標的	短期目標： 自我檢視原料及成品是否達檢驗規範，進料檢驗(不良率$\leq 3\%$)、製程檢測(良率$> 98\%$)、成品檢驗(良率$\geq 95\%$)、及出廠檢驗(符合 AQL 抽樣標準)等機制，嚴格把關，提供客戶完美與安心的產品。 中長期目標： 1. 配合客戶要求導入回收材料使用 2. 改變製程，減少相關製程消耗品使用 3. 提升使用綠色環保材質及可回收性包材比例
管理評量機制	1. 配合國內綠色環保標章的使用，挑選相關合格之廠商做為供應商。 2. 本公司依 ISO 9001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。 3. 符合歐盟 REACH、加州 65 法案等規範。 4. 國內產品通過 BSMI 的商品認證。
績效與調整	1. 綠色標章產品的使用 • 2024 年度約生產 41,000 只箱子，使用環保回收纖維加掛 RePET 標章(如照片)。 • 2024 年度約生產 28,000 只箱子，使用環保回收纖維+使用 PCR 回收料做成之箱殼產品。 2. 廢料的回收再製與販售，PCR 回收料於 2023 年使用比率是 6.55%，於 2024 年使用比率是 14.72%，相較於 2023 年提升使用 PCR 回收料多 8.17%，再生布的使用於 2023 年是 4.32%，於 2024 年使用率為 6.14%，相較於 2023 年提升使用再生布多 1.82%。 3. 國內產品通過 BSMI 的商品認證證書的更新。 4. 相關禁限用物質的報告審查。



3.2 供應鏈管理與評鑑

對本公司而言，供應商是實現永續發展的重要夥伴，若能與供應商建立穩健且互信的合作關係，不僅有助於強化供應鏈韌性與風險管理，更能透過共同推動誠信經營與社會責任，提升整體永續價值。透過制定制度、行為準則與教育訓練等機制，引導供應商遵循相關法規與標準，促進長期穩健的經營發展。

以下為近三年主要採購地區與金額占比概況：

近三年採購統計表							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務(承攬與服務)	國內	5	0.03	10	0.20	10	0.30
	國外	1	0.02	1	0.07	1	0.00
財物(原物料)	國內	138	20.48	136	20.25	130	22.00
	國外	28	78.54	22	78.66	22	76.49
工程(建築與設備)	國內	81	0.91	99	0.74	93	1.14
	國外	2	0.02	2	0.08	1	0.07
總計		255	100	270	100	257	100

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如中國大陸）。



供應商評鑑

本公司與原、物料供應商建立合作關係前，須簽署長期供料合約書、供應商企業社會責任承諾書及誠信廉潔承諾暨保密協議書，作為基本合作條件之一，確保供應商了解並配合公司的永續經營理念與誠信原則。為配合公司永續經營目標，本公司訂定供應商管理程序，供應商評鑑作業固定於每年四月執行，由採購、品管、倉管、管理部與廠務主管等單位共同進行評鑑審核表。供應商評鑑方式如下表：

評鑑項目	占比	評鑑單位	評鑑方式
經營管理	15%	採購部	評估其高階管理階層對品質的重視程度、工廠作業環境與整頓情形（含安全與環保），以及財務穩定性
專業能力	15%		評估涵蓋供應商是否具備足夠的經驗與技術能力、訂購流程是否合理順暢，以及物料存放環境是否完善
內部管理	10%		檢視供應商是否已建立並落實相關管理制度及經營團隊與廠房面積是否具備未來擴展與發展潛力。
品質管制	30%	品管部	供應商是否設有進料管理、檢驗制度及製程品質管控，並具備足夠的試驗儀器與可靠的試驗記錄。評估其對品質問題的處理程序及時效性，技術人員素質是否符合要求，並針對公司建議的改善能力及回應時效。
交貨控管	15%	倉管課	評估供應商是否符合成品出廠管制、包裝及數量要求，以及交期是否正常，交貨員的態度與配合度是否達到我司標準
社會責任	15%	管理部	確認供應商是否遵守 WRAP、BSCI 及 CSR 等社會責任守則，確保不使用童工、監獄工等或強迫勞動，並保障員工的基本人權、工作環境安全及平等待遇。此外，供應商應提供合理的工資福利，遵守法律規定的勞動時間及福利標準，不參與任何形式的腐敗或貪污行為。

根據考核結果，供應商分為以下三個等級：

1. 總分 75 分以下列為不合格供應商。
2. 總分 75 分(含)~80 分列為保留。
3. 總分 80 分以上為合格供應商。

2024 年針對主要原、物料供應商共完成 75 家評鑑作業，評鑑結果皆為合格，即現有供應商在品質、交期與配合度等面向皆符合合作要求。若有不合格廠商，公司也積極了解供應商從原料、生產製程、生產環境等等運作情形，一一了解確認問題點，針對可能產生環境衝擊的環節進行溝通與改善，原料方面尋找可替代且對環境友善的物料來源，生產製程、生產環境方面觀察生產製作過程是否會產生對環境影響的廢棄物，若有則進一步討論可以如何減少或改善。此外，本公司亦同時尋找具備替代能力且重視永續發展的潛在供應商以預備切換取代之，強化供應鏈彈性。

3.3 客戶關係與產品管理

本公司依照經濟部標準檢驗局測試標準與要求，於產品吊牌、電商平台揭露相關資訊與標示。為使消費者能安心選購本公司的產品與服務，本公司已針對所提供的每項產品與服務揭露必要性資訊，在所生產的每項產品及所行銷之商品吊牌及說明上，詳列材質、尺寸、保存期限、產地、保存條件及使用方法等資訊，使消費者能明瞭各項產品相關資訊，並列有消費者服務專線電話，提供疑問及解答。所提供予消費者的各項產品與服務，其標示與說明皆符合相關法規，另主動導入 BSMI 認證標章。此外，本公司產品多為客製化，須符合客戶的規格要求，因此在包裝標示內容方面（如材質、尺寸、產地、配件使用說明書、製造日期等），亦依照不同客戶的要求進行彈性調整與設計。

在報導期間內，公司之產品(或服務)未違反行銷推廣相關法規（包括廣告、宣傳、贊助），亦無違反產品與服務資訊標示、產品安全資訊與行銷法規而遭受罰款之事件。

產品或服務取得安全規範項目統計		
產品	安全規範	提供客戶已評估之產品或服務比例
行李箱	REACH	100%
行李箱	美國加州 65 法案(CA65)	100%
行李箱/袋包	經濟部標準檢驗局 BSMI 商品檢驗標章(自印標識號碼：R64848)	100%

註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。



客訴處理流程

1. 客戶提出申訴		2. 客服初步確認與回覆	3. 內部審核與處理評估	4. 結案與後續追蹤
處理步驟	客戶聯繫客服	確認資訊並回覆	分類處理如下： • 情況 A：使用錯誤 • 情況 B：商品瑕疵 • 情況 C：拒絕換貨	通知與關係維護
說明	客戶可透過 LINE 或 Email 聯絡客服，說明產品問題，並附上商品照片與購買資訊等資料。	團隊於 1 個工作天內確認資訊完整性，並主動與客戶聯繫，說明後續處理方式。	A 類：如確認為顧客使用方式不當，將說明原因並結案。 B 類：如屬商品設計/品質問題，提供維修或換貨方案。 C 類：若客戶拒絕換貨並堅持退款，需上報主管審核是否退款，再執行處理。	原則上於收到完整資訊後 3 個工作天內完成。作業結束後由客服致電回覆，並發送結案通知，維繫客戶關係。

客戶隱私

本公司重視顧客個人資料之安全與保護，秉持審慎態度管理顧客資訊。為確保個人資料處理流程符合相關規範，2024 年由獨立稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核結果無顧客資料使用缺失。本公司持續強化內部管理與人員個資教育訓練，使相關同仁具備應有認知與應變能力，以維護資訊安全與顧客信任，提升本公司服務品質。截至 2024 年未有因個資事件受主管機關裁罰、無個資陳情及顧客個資洩漏之情事。

資通安全管理

本公司重視資訊安全，設有明確的資訊安全政策，透過制度化的管理與技術措施，保障公司營運資訊與用戶資料的完整性與安全性。本公司資訊安全之權責單位為資訊中心，負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項，並推展資訊安全意識；稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。截至 2024 年，本公司未有因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響之情事發生。

資訊安全政策重點如下：

1 維持資訊系統運作	2 防止駭客病毒入侵	3 防止機密資料外洩	4 避免人為疏失意外	5 維護實體安全環境
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

在實務管理上，本公司落實多項資訊安全措施，包括硬體設備管理、網路安全控管、系統存取規範、資料備援計畫與員工資安教育訓練等，相關資訊安全管理方案如下：

(1) 硬體設施管理

- 電腦主機、伺服器均設置專用機房，並設置「機房進出登記簿」存查。
- 機房內部裝有獨立空調，維持設備於適當溫度環境下運轉。
- 機房安置不斷電系統，以防止電源不穩定或跳電造成系統當機。

(2) 網路安全管理

- 公司內部安裝防毒軟體，對外設置網路防火牆，以防止電腦病毒、攻擊性之惡意軟體入侵，造成網路系統癱瘓。
- 加強教育員工使用合法軟體的概念，提昇員工對資訊安全警覺。
- 個人電腦及網路系統伺服器，定期掃描電腦病毒與更新病毒碼。
- 設置網際網路各項服務之存取控制，避免網際網路資源遭濫用，減少資訊外洩的可能。

(3) 系統存取控制

- 使用者使用完電腦時，必須關機離線，禁止利用公司資訊設備，處理與本身業務無關之作業。
- 依使用者申請表，於系統設置使用者個人目錄及使用權限，員工離職或更換職務，使用者權限應即註銷或更新。
- 使用者密碼每 90 日更新一次，由系統提醒使用者更新，並符合密碼設置原則。

(4) 系統永續運作

- 系統備份：由專人進行個人電腦及網路系統資料，每日定期備份重要檔案，放置不同辦公地點，以備不時之需，並定期更新。
- 系統還原：公司訂有災後緊急復原計畫，災後測試各系統正常後，通知各單位補正最新備份資料後所遺失的資料。

(5) 資安宣導訓練

- 使用者帳號之密碼避免使用容易識破及猜測的，並定期更換密碼，以維護帳號安全。
- 提供資訊安全實例供參考，宣導個資隱私保護之重要性。

四、永續環境

4.1 重大主題管理

重大主題：溫室氣體排放&能源管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司依據《上市上櫃公司永續發展路徑圖》規範，將於 2026 年揭露 2025 年度之母公司溫室氣體盤查資訊，以符合相關法規要求，並強化碳管理能力，邁向永續經營目標。
政策	減少溫室氣體排放並提升能源使用效率，以實現低碳營運與永續發展目標。
策略	積極推動溫室氣體排放減量與能源管理政策，觀察公司主要溫室氣體排放源進行檢討及改善，並提升公司整體員工對於節能減碳的意識，以此提升品牌形象及市場競爭力。
目標與標的	短期目標： 1. 配合法令達成減碳標準。 2. 針對公司員工進行內(外)部教育訓練，加強節能減碳意識及能源管理能力。 中期目標： 1. 自我進行檢視碳盤查 2. 針對現有功耗較大或老舊的冰機、大型空壓機等設備進行汰換更新，以更具節能效率的機種取代，提升整體能源使用效率。 3. 導入智慧能源監測與管理系統，以即時監測能源使用狀況。 長期目標： 1. 達成碳中和。 2. 透過與上下游供應商共同推動綠色供應鏈管理，並將碳排納入供應商的評估及選擇標準。 3. 公開公司節能減碳進度與成果，強化企業永續發展形象。
管理評量機制	1. 每年自主進行溫室氣體盤查並由外部顧問協助。 2. 執行產線製程管理，以此降低汙染排放及對環境所造成的衝擊。 3. 永續發展委員會每年至少開會一次，且每季董事會皆會討論溫室氣體盤查及查證時程規劃。
績效與調整	1. 本公司目前已完成汽、柴油及電力使用量的盤查，但因基礎數據仍在建立中，暫無足夠資訊來制定績效。本公司將持續累積並完善相關數據，作為後續制定目標與改善措施的依據。 2. 本公司將依照金管會要求 2026 年前完成母公司溫室氣體盤查，子公司則於 2027 年前完成盤查作業。並於 2028 年前完成母公司溫室氣體外部查證，子公司則於 2029 年前完成外部查證作業。

重大主題：物料	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題 重大原因	完善的物料管理，能提升產品品質、有效降低浪費以及強化供應鏈與庫存風險控管，促進永續發展與企業責任的實踐。
政策	嚴格把關原物料的環保與安全標準，確保所有採購之材料均符合 REACH、加州 65 法案等規範，降低對環境及人體健康的潛在風險。
策略	- 為提升供應穩定性與降低供應鏈風險，公司採取多元供應策略，除了評估現有供應商的合規性與永續表現，同時開發符合標準的備選供應商，確保生產不中斷，以避免原物料短缺或價格波動對營運造成影響。 - 針對品質面，透過提高產品製程良率，減少產品回收再製及廢棄物的產生，以達節能減碳的目標。
目標與標的	本公司每年制定工作目標，針對物料管理係將產品製程不良率列入品質管理指標，並按季追蹤檢討。 全年度整體產品製程良率須達 98% 以上。
管理評量機制	透過制訂工作目標管理，每季對部門執行情況進行績效評量。
績效與調整	公司每年年初會召開年度工作目標制定會議，針對上一年度執行成果進行年度檢討，審核各項工作目標執行狀況，並依實際執行結果做為次年度目標考量。 2024 年度產品製程良率達設定目標。 - 公司將持續針對產線生產流程進行觀察及改善，並優化原物料篩選及製程標準，確保產品品質穩定。

重大主題：廢棄物管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題 重大原因	廢棄物管理為企業實踐永續的一環，有助於降低環境風險、符合法規，並提升資源效率與永續競爭力。
政策	推動廢棄物減量與資源再利用，透過分類、回收與再製等措施，提升資源循環效率，確保行李箱製程中廢棄物均以環保方式妥善處理，實踐環保與永續發展。
策略	持續針對製程改善及加強人員教育訓練，降低生產過程中所產生之廢棄物。
目標與標的	短期目標：降低製程不良率、提高資源使用率，減少垃圾產量。 中期目標：發展可持續的垃圾處理技術，減少對環境的不良影響。 長期目標：建立循環經濟模式，最大程度的減少廢棄物的產生和對資源的需求。
管理評量機制	- 針對所訂目標開會討論實施結果。 - 依執行狀況評估是否投入改善製程或更新機器設備等。
績效與調整	- 設定 KPI 並於每季檢討實施結果，如需調整則開會討論，於調整方向後追蹤執行效果。 - 持續監控廢棄物量，提升各項資源利用率。 2024 年度產生廢塑膠量較上一年度減少 15.1%。

4.2 氣候變遷財務風險

治理單位	- 董事會為最高氣候相關治理單位，由董事會監督公司整體企業永續發展相關策略、目標及結果。 - 本公司已設置永續發展委員會及永續發展推動小組，以持續進行氣候變遷風險與機會鑑別、因應方案管理與進度追蹤之運作，未來將納入定期報告項目。				
風險機會類別	TCFD 風險	風險類別	影響時間	財務影響	機會類別
	立即實體風險	極端氣候造成風災、震災增加，造成供應鏈中斷、產線停工。	持續影響	營運成本增加	評估公司受實體風險影響的程度，並根據影響程度提供相對應防災設備。
	政策轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	短期 (3 年以內)	增加營運成本	開發或拓展低碳產品服務。
		碳排放政策的實行	短期 (3 年以內)	增加營運成本	實行節能政策。
	市場轉型風險	轉型至低碳技術。	中期 (3-5 年)	轉型成本增加	➢ 低碳產品之研發與創新。 ➢ 提升能源使用效率。
		消費者偏好改變	長期 (5 年以上)	轉型成本增加	➢ 增加綠色標章產品的使用，提升企業形象與品牌忠誠度。
		原物料價格波動	長期 (5 年以上)	材料成本增加	➢ 公司尋找具備替代能力且重視永續發展的潛在供應商以預備切換取代之，強化供應鏈彈性。
策略	1. 評估減碳相關設備投入之可行性 2. 檢討公司製程，提升能源使用效率 3. 開發替代原物料或供應商，減緩供應鏈斷貨 4. 循環材料投入，生產綠色產品開拓新市場				
風險管理	考量氣候變遷的風險與機會，將溫室氣體排放、能源管理、廢水與廢棄物管理等列為重大議題，設定目標訂定具體管理方案以持續改善。				
指標和目標	短期：推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並根據盤查及評估結果進行減碳。 中長期：持續尋找可回收或再生材用以開發低碳產品，減少環境污染及衝擊。				
財務影響	極端氣候事件對財務之影響： (1)員工無法到廠，以致工作成本增加。 (2)供應鏈斷貨或生產設備停擺，以致生產成本增加。 (3)客戶交貨時間延遲，以致訂單取消流失。			轉型行動對財務之影響： (1)資本化或非資本化支出增加。 (2)產品轉型，市場接受度不如預期。 (3)技術開發需投入較多成本。	
碳定價基礎	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。				
溫室氣體盤查計畫	本公司將依照金管會要求 2026 年前完成母公司溫室氣體盤查，子公司則於 2027 年前完成盤查作業。				
外部保證或確信	本公司將於 2028 年前完成母公司溫室氣體外部查證，子公司則於 2029 年前完成外部查證作業。				

4.3 能源管理

萬國通路主要使用的能源包含電力、汽油、柴油。2024 年能源強度較 2023 年上升 0.48，主要是因 2024 年萬國廠區自製產品比例較 2023 年增加。本公司近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

萬國通路近三年能源使用狀況				
定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	8,234,008	9,166,436	8,596,872
	GJ	29,642.43	32,999.17	30,948.74
汽油使用量	L / 年	8,965.85	8,043	6,609.29
	GJ	285.63	256.23	210.55
柴油使用量	L / 年	6,684.13	7,622.54	6,364.47
	GJ	241.85	275.80	230.28
能源總消耗量	GJ	30,169.91	33,531.20	31,389.58
契約容量	瓩	2,100	2,100	2,100
組織特定度量	單位	營業收入(百萬元)	營業收入(百萬元)	營業收入(百萬元)
組織特定度量值		2,236	2,827	2,543
能源強度	GJ / 組織特定度量值	13.49	11.86	12.34

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/度，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度。
3. 轉換係數來源：
 - 2024 年版環保署發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L。
 - 2022、2023 年轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L。

節能成果

本公司致力於推行節能減碳措施，包含產品使用環保原物料、包材使用可回收性材質等，且透過行政宣導及提醒等方式鼓勵公司內部員工共同響應，以達減少溫室氣體排放之目標。進行節約能源措施如下：

1. 每年檢查耗能較差的設備並進行汰換或維修。
2. 廠商提供原物料包裝要求使用可回收包材。
3. 產品包裝朝向再生材料使用為主或環保包材。
4. 確實做好垃圾分類並提倡使用環保替代品，如自備水壺、餐具等，以此減少廢棄物產生。
5. 離開座位時關閉電腦螢幕、午休或下班時關閉非必要設備電源。
6. 全廠及辦公室使用 LED 節能燈管代替傳統日光燈管。

4.4 溫室氣體排放管理

本公司溫室氣體排放為自主盤查，相關減碳目標預計配合永續發展路徑圖持續規劃與推動。本公司排放之溫室氣體種類主要有二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)等等。2024 年總排放量為 4,107.24 公噸 CO₂e，其中範疇一排放量為 32.32 公噸 CO₂e，範疇二為 4,074.92 公噸 CO₂e，較 2023 年分別減少 17.13%及 10.01%。未來本公司將持續推動減碳措施，以持續降低溫室氣體排放，落實低碳營運目標。此外，本公司近三年未有使用破壞臭氧層物質的情事發生。

萬國通路近三年溫室氣體排放狀況			
項目	2022年	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	38.6	39	32.32
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	4,075.83	4,528.22	4,074.92
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	4,114.43	4,567.22	4,107.24
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/營業收入(百萬元))	1.84	1.62	1.62

備註：

- 1.範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 2.範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 3.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。
- 4.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年電力排碳係數 0.495kgCO₂e/kWh、2023 年電力排碳係數 0.494kgCO₂e/kWh、2024 年電力排碳係數為 0.474kgCO₂e/度計算。



4.5 水資源管理

本公司營運所在地點位於台南市歸仁區，自來水為主要供水來源，水源取自南化水庫。根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」查詢，所在地區水資源壓力為中低風險(Low-Medium risk；1-2)。本公司 2024 年取水量為 43.88 百萬公升，較 2023 年取水量 53.49 百萬公升減少約 17.97%，主因為生產量減少。

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並積極改善製程用水量，將可利用之水資源發揮更大效益。此外，本公司主要取水量係來自民生用水，故不會造成水質污染。

本公司近三年的水資源統計如下表所示：

近三年水資源用量統計表			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量(百萬公升)	33.61	53.49	43.88
排水量(百萬公升)	33.61	53.49	43.88
耗水量(百萬公升)	0	0	0
廠內循環用水量(百萬公升)	0	0	0
水回收再利用率(%)	0	0	0
組織特定度量(單位)	營業收入(百萬元)	營業收入(百萬元)	營業收入(百萬元)
組織特定度量值	2,236	2,827	2,543
用水密度	0.015	0.019	0.017

註：

- 1.耗水量=取水量-排水量。
- 2.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
- 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/營業收入(百萬元)

4.6 物料與廢棄物管理

本公司主要生產所仰賴之原物料以不可再生為主，2024 年塑膠粒使用量較 2023 年降低，主要因 2024 年報復性出國潮退燒，銷售動能較為趨緩，致使其使用量較為降低。報導期間原物料不可再生分類之消耗量統計如下：

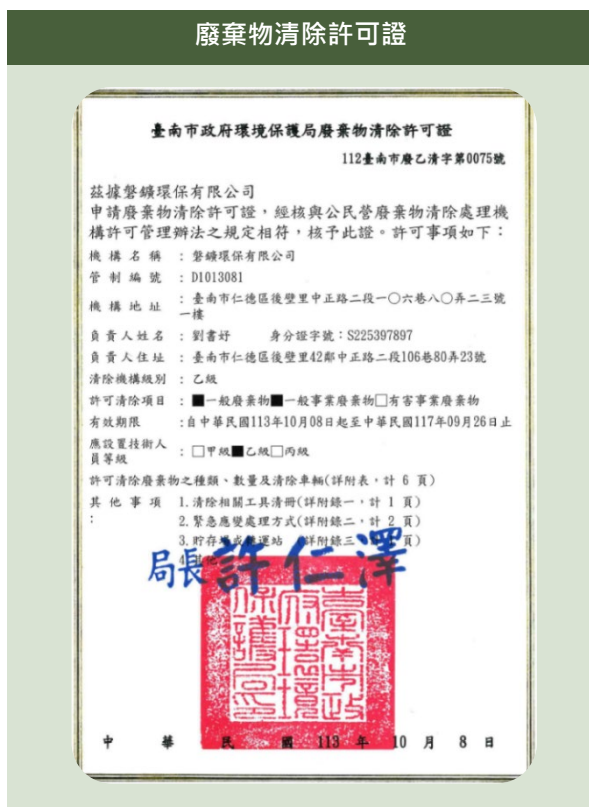
近兩年物料使用統計表				
原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年
主要原物料-塑膠粒	公噸	不可再生	1,193.27	1,078.28

註：

- 1.物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- 2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

本公司透過使用可回收性包材，選用如紙材、可回收塑膠等環保材質，讓包裝在使用後能夠妥善回收再利用，降低廢棄物對環境的衝擊，進一步落實循環經濟的理念。並於生產製程中降低生產不良率，減少物料耗用，此外，公司於 PCR 回收料及再生布使用比例亦較前一年度分別增加 8%及 2%，未來也將持續優化流程，朝向更環保、高效的營運模式邁進。

本公司之一般事業廢棄物主要委由合格之民營廢棄物處理機構進行處理，並依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定辦理。本公司持續監督清運過程，確保處理流程符合環保規範。此外，為落實循環經濟理念，公司積極推動原料回收再利用，將生產過程中外殼產生的可再利用之下腳料進行回收再製或出售給供應商再利用，有效降低資源浪費並減少環境衝擊。2024 年本公司未有廢棄物嚴重洩漏之情事發生。



本公司之廢棄物產生與處理情形如下表所示：

萬國通路廢棄物產生與處理情形			
廢棄物組成成分	有害 /非有害	離場 廢棄物的產(噸)	處理方式
D-1801 事業活動 產生之一般性垃圾	非有害	28.52	焚化處理
R-0201 廢塑膠	非有害	837.89	再生利用

備註：

註 1：廢棄物組成成分為生活垃圾。

註 2：廢棄物重量均以公噸為單位。

註 9：廢棄物申報資料查詢網站：

<https://prtr.moenv.gov.tw/detail.html?id=R1190033>

五、幸福職場

5.1 重大主題管理

重大主題：勞雇關係、勞資關係、訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題 重大原因	和諧的勞資關係不僅有助於提升企業運營效率，更能強化員工的向心力與工作滿意度，勞資關係和諧對公司是一種利益的提升。
政策	本公司制定完善的薪酬與福利制度，兼顧市場競爭力與公平性，並依員工職責及績效定期檢討與調整，藉以提升員工滿意度與整體營運效能。
策略	本公司將完善的薪酬與福利制度作為永續經營的一環，從公平待遇、員工關懷與職涯發展著手，打造穩定且具信任感的職場環境，強化員工與公司間的連結，進而提升企業組織韌性及競爭優勢。
目標與標的	- 持續推動在職訓練制度合理化，依據職能需求、部門特性及職涯階段規劃課程內容，結合理論與實務，提升訓練資源使用效益，強化員工職能與組織競爭力。 - 透過推動多元社團活動促進職場互動與提升組織凝聚力，以此增進員工間與勞資雙方的良性互動，進而強化信任基礎與組織歸屬感，達成和諧的勞資關係。 - 強化勞資互動與職場溝通，做為了解員工職務上需求及管理建議的管道，藉此提升勞資共識程度。
管理評量 機制	- 依據工作性質與職務訂定考核指標，透過定期評核機制作為獎酬、升遷及訓練規劃之依據，確保個人績效與公司整體目標一致，進而提升整體營運效能。 - 透過定期召開勞資會議，促進勞資之間的互動與理解，及時掌握員工需求與潛在議題，維持良好且和諧的勞資關係。 - 職工福利委員會由員工委員自主討論各項員工福利事項。
績效與調整	2024 年度共辦理 4 次勞資會議。 - 職工福利委員會發放三節禮金、生日禮金、慰問金及不定期舉辦員工聚餐與旅遊活動。

重大主題：職業安全衛生	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題 重大原因	本公司為強化風險控管及保障員工福祉，依據 ISO 45001 建立職業安全衛生管理系統，以達實踐社會責任並促進企業永續經營。
政策	本公司導入 ISO 45001，透過風險評估與預防措施，持續改善工作環境，確保員工免於工作相關危害，並建立安全、健康與符合法規要求的職場。
策略	定期評估生產過程中原物料、設備與作業風險，並採取工程控制與個人防護等措施，降低職業危害與損失風險。
目標與標的	短期目標：加強員工的工安意識、完成職業安全衛生的相關課程訓練。 中期目標：持續改進安全衛生管理系統，落實風險管理，做好危害控制與預防，保障員工安全與健康。 長期目標：降低職災發生率，無重大職災發生。
管理 評量機制	導入 ISO 45001 內部管理審查程序，每年皆針對職業安全衛生管理持續進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	• 每年認證 ISO 45001，2024 年度已符合相關規範。 • 已依據職業安全衛生管理系統，每年進行危害鑑別及風險評估，並設立目標管理方案進行改善。 • 2024 年度已辦理員工健康檢查及每月職醫訪談。 • 2024 年度，員工及非員工工作者皆無發生重大工安事件。 • 為提升職業安全衛生管理成效，本公司有訂定職業災害暨意外事故處理程序，針對發生的職災進行事故調查、教育訓練宣導及改善措施，減少並預防類似事件發生。未來，公司將持續優化安全管理制，並透過預防性措施與健康管理，降低職災發生率，確保員工與工作者的職業健康與安全。

5.2 人才招募與培育

萬國通路 2024 年員工總人數共 634 位，包含男性 322 位(50.79%)、女性 312 位(49.21%)。此外，本公司非員工工作者有 6 位，類型皆為保全，與公司每年簽訂契約。本年度員工及非員工工作者組成如下表所示：

萬國通路 2024 年員工組成				
類別		員工數	正職員工數	全職員工數
項目/性別		人數	人數	人數
台灣	女性	未滿 30 歲	36	36
		30-50 歲	188	188
		超過 50 歲	88	88
	男性	未滿 30 歲	111	111
		30-50 歲	164	164
		超過 50 歲	47	47
總計		634	634	634

備註：

- 1.性別由員工自行認定。
- 2.員工不揭露其性別。
- 3.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：美國、越南等)。
- 4.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 5.正職：簽訂不定期契約之個人。
- 6.臨時：簽訂定期契約之個人。
- 7.無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 8.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 9.兼職：排除全職之員工。
- 10.本表計算採用人數/全時等量法。

國通路 2024 年非員工工作者資訊		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全	承攬合約	6

本公司在招募人才時，傾向優先錄用台灣在地居民，有助於促進與地方社區的良好互動。2024 年經理級以上高階管理階層包含男性 12 位、女性 6 位，共 18 位。萬國通路近三年員工職別分布如下：

萬國通路近三年員工組成					
年度			2022	2023	2024
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	1	1	0
		30-50 歲	4	5	4
		超過 50 歲	8	6	8
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		超過 50 歲	5	5	5
高階主管總計			19	18	18
非高階主管人員	男性	未滿 30 歲	139	136	111
		30-50 歲	139	164	160
		超過 50 歲	26	30	39
	女性	未滿 30 歲	66	61	36
		30-50 歲	174	181	187
		超過 50 歲	62	76	83
非高階主管人員總計			606	648	616
正職人員總計			625	666	634

註：

1. 經理級以上定義為高階主管
2. 性別由員工自行認定。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 本表計算採用人數/全時等量法。

人員流動概況

新進率

萬國通路持續依據各部門職能需求招募適任人選，為確保營運穩定與人才得以延續，我們在招募時亦兼顧在地就業、勞動條件及職涯發展空間等因素，致力打造兼具效率與包容的人才環境。2024 年新進員工共計 123 人(包含女性 50 人、男性 73 人)，較 2023 年新進人數大幅減少主係 2022 年前受疫情影響外籍員工到期不續聘，直到疫後又再陸續增聘員工，2024 年員工數趨於穩定，本公司近三年員工新進率如下表所示：

萬國通路近三年員工新進率統計表												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿 30 歲	143	22.88	64	10.24	121	18.17	58	8.71	33	5.21	11	1.74
30-50 歲	53	8.48	41	6.56	61	9.16	63	9.46	37	5.84	30	4.73
超過 50 歲	4	0.64	10	1.6	15	2.25	14	2.1	3	0.47	9	1.42
合計 新進人數	315				332				123			
員工總人數	625				666				634			
總新進率 (%)	50.4				49.85				19.4			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

離職率

2024 年離職員工共計 159 位(包含女性 65 人、男性 94 人)，總離職率為 25.08%。2024 年公司離職人員為外籍人士居多，因法令規定外勞聘僱期為三年一期，離職多為不適應台灣生活。2024 年離職率較 2023 年降低 17.41%，主因減少外籍員工聘僱。未來公司將持續透過員工關懷與溝通了解離職動機，以調整管理作法。

萬國通路近三年員工離職率統計表												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	61	9.76	47	7.52	106	15.92	52	7.81	50	7.89	30	4.73
30-50 歲	24	3.84	42	6.72	41	6.16	55	8.26	44	6.94	27	4.26
超過 50 歲	4	0.64	12	1.92	17	2.55	12	1.8	0	0.78	8	1.26
合計 離職人數	190				283				159			
員工總人數	625				666				634			
總離職率 (%)	30.4				42.49				25.08			

註：

1. 公司離職的員工的類別：自願離職及外勞三年期約滿於 2023 年為大宗到期。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率= 當年離職人數/當年末營運據點總人數。

進用多元族群員工

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0	0	0	0	0
		30-50 歲	1	2	1	1	1
		超過 50 歲	0	0	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	0	0	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1	1	1
		超過 50 歲	0	0	0	0	0

備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

教育訓練及保安全管理

本公司重視員工職場安全與專業能力的養成，新進員工均進行勞工職場安全講習，在職員工依各崗位由各單位提出，由外部各相關專業單位進行訓練。此外依職安法規定辦理新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應接受一般安全衛生教育訓練。針對從事危險性之機械或設備操作人員等特定作業的員工則安排特殊作業人員之安全衛生教育訓練，如堆高機、固定式起重機、機溶劑作業主管等特殊作業訓練，以及急救人員之安全衛生教育訓練等，確保操作安全與合規性。

本公司保全系統部份委由專業保全機構處理，依保全業第 10 條之 2 規定「保全業僱用保全人員應施予 1 週以上之職前專業訓練；對現職保全人員每個月應施予 4 小時以上之在職訓練」，並接受人權相關政策與人權考量之訓練。

此外，2024 年起公司逐步盤點內部教育資源，並預計於 2025 年正式導入「人才培訓計劃」，將人才培訓目標納入各單位年度 KPI 內，並依各單位訂定之 KPI 評定執行結果，藉由將訓練目標與 KPI 結合，各單位更能明確掌握培訓進度與成果，也讓教育訓練不再流於形式。本公司 2024 年教育訓練總時數達 761 小時，平均訓練時數 1.2 小時。未來公司也會持續依照各部門實際工作需求，彈性調整訓練方向與內容，讓培訓更貼近現場、發揮真正效益，協助員工在工作上持續精進，也提升整體營運效率。

教育訓練分類說明									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	12	6	310	306	235	102	87	210
受訓總時數	小時	50	45	424	242	352	60	122	227
平均受訓總時數	小時 / 人	3.33	6.43	1.38	0.79	1.50	0.59	1.40	1.08

備註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。

職前教育訓練



公平績效管理制度

為確保員工的工作績效能與公司目標相符，本公司每一年定期辦理績效考核，考核內容涵蓋工作能力、責任感、品德操守及發展能力等。2024 年接受績效考核的男性及女性比率皆為 100%。

保障員工權益

本公司制定「人權政策」，明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等，每年均受各人權驗(如 BSCI、WRAP)，持續完善人權管理。為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，於公司內部均有公告及宣導。2024 年本公司未有歧視事件發生。

勞資協議

本公司雖無與員工簽署團體協約，為增進勞資雙方之互動，每季固定召開勞資會議，勞資雙方相互了解公司方向及員工反應事件達勞資友善工作環境，2024 年每季開一次會，共舉辦 4 次勞資會議。本公司亦提供多種員工意見反應管道，如「員工意見箱」設置，員工有任何不滿均可透過申訴信箱由公司高層進行協商解決增進勞資關係，2024 年無發生勞資爭議。至於各項員工權益維護，因本公司一向重視管理制度之明確性與合理化，並依據勞基法及相關法令規定訂立「工作規則」，以樹立制度，做為員工共同遵循之規章外，並依循政府機構所公佈法令，如「勞動基準法」、「性別工作平等法」等，以維護員工權益。依據相關法令新進員工入廠後會與公司簽訂工作協約，如員工勞動契約、員工保密合約，做為勞資雙方和諧規範。

員工意見箱



5.3 員工薪酬與福利

薪酬制度

本公司員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有異，係依據個人能力、對公司的貢獻度、績效表現作為敘薪考量，故有職別薪酬比例之差距。此外，固定薪資是依照員工所擔任職位的市場行情與公司薪資管理辦法規定來核敘；獎金分紅則是連結員工個人績效、部門目標達成以及與公司經營績效連結來發放。

員工薪資統計表				
各職別 薪資比例	人數		薪資比	
	女	男	女	男
管理職	6	12	1	1.32
非管理職	306	310	1	0.97
直接人員	102	235	1	0.98
間接人員	210	87	1	1.35

萬國通路非擔任主管職務之全時員工薪資結構				
單位：新台幣仟元				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	519	600	643	7.16%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	238,871	300,056	308,797	2.91%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	460	500	480	-4%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	432	446	440	-1.35%

註：

「與前一年度之差異【百分比】」公式：

2024 年-2023 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】

2023 年-2022 年【(2023 年-2022 年)/2022 年】

2024 年男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例為 1.2 倍、女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例為 1.15 倍。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.2 倍	1.15 倍

薪酬比		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率
台灣	14.68	0.07

註：

1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。

2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

員工完善福利

本公司之員工福利措施，分別透過公司及職工福利委員會之運作，提供員工具體而多元化之員工福利，期以良好之員工福利及工作環境，激勵員工士氣及促進勞資合諧：

萬國通路員工福利			
經濟補助類	福利設施與合作資源	健康關懷	團隊凝聚與休閒娛樂
員工生日禮金、 三節禮金、 年終獎金、 婚喪喜慶補助、 午餐費補助	特約廠商、 員工停車場	員工每年健康檢查	不定期聚餐、 尾牙、 員工旅遊、 舉辦各項活動

萬國通路 2024 年員工福利照片

員工春酒



歲末員工餐會



育嬰留停執行情形

本公司依照「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，並協助符合申請育嬰留停資格的員工申請育嬰留職停薪，且於留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，同時積極協助員工重新融入職場。本公司近三年員工育嬰留停及復職情形統計如下：

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	3	3	0	5	5	0	3	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	0	5	5	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	0	4	4	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	0	4	4	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	3	3	0	3	3	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	3	3	0	3	3	0	4	4
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100	100	-	100	100	-	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	100	100	-	100	100	-	100	100

註：

- 1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2.2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024/12/31 仍在職人數。
- 3.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
- 4.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

員工退休制度及實施情形

本公司依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等規定，規劃與執行員工退休制度，並依適用年資區分為舊制與新制兩類方式進行勞工退休金之提撥與管理，2024 年度本公司適用舊制人數為 28 人，對於適用舊制者，公司定期提撥退休準備金至專戶，確保退休金發放穩健；對於適用新制者，則依每月提撥 6 % 至員工個人專戶，保障其退休後基本生活保障。公司藉由依法合規的退休制度設計與執行，不僅保障員工權益，也展現對員工福祉的長期承諾與對社會責任的積極實踐。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本公司依照勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各項之規定：

依據勞基準法第 16 條規定：

1. 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告。
2. 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告。
3. 3 年以上者，於 30 日前預告。

5.4 重視職業安全與健康

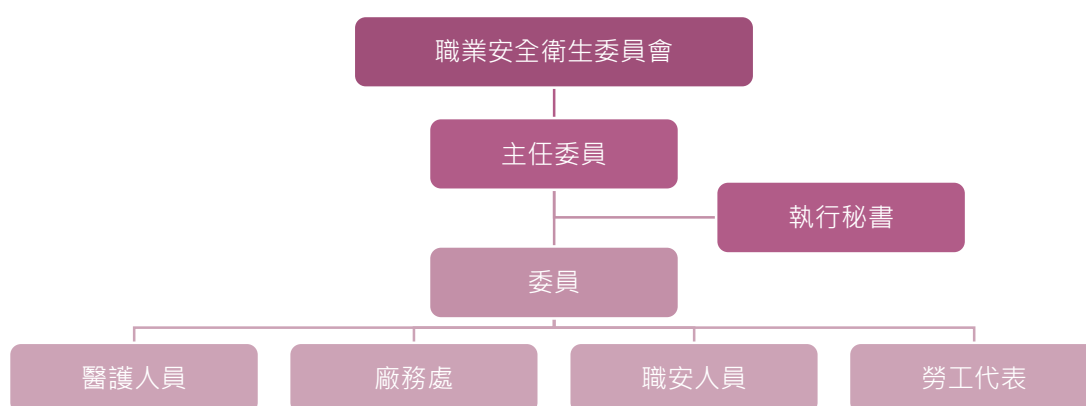
職業安全衛生管理系統

本公司於 2024 年 5 月取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，本公司依據該系統架構，建立、實施和維持職安衛管理系統以改善職業安全衛生，進行危害評估、事故調查及後續改善追蹤，消除危害並最大限度的降低職安衛風險。本系統之適用範圍涵蓋本公司所僱用之勞工、工作者與其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，總人數共計為 640 人，其中員工總人數為 634 人；非員工總人數為 6 人。此外，適用範圍亦延伸至本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（保全、設備維修商等）之所有作業活動。透過制度化管理，保障所有相關人員的健康與安全。

職業安全衛生委員會

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》設置職業安全衛生組織，並設有職業安全衛生委員會，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會組成包含：主任委員（由副總經理擔任）、執行秘書（安全衛生管理單位主管）、以及委員（各部門單位主管、職業安全人員、醫護人員與勞工代表等）。其中資方代表 3 人、勞方代表 5 人，合計 8 人，勞方代表占委員會總人數達 62%。委員會定期每季召開一次會議，由管理階層與各方代表共同研議、協調並規劃及決策職業安全衛生相關議題，推動各項改善措施落實員工參與、諮詢與溝通，建立有效的職安溝通機制，強化員工參與與權益保障。2024 年共開會 4 次，並未召開臨時會議且無重大事件及變更事項。

萬國通路職業安全衛生委員會組織架構圖



承攬作業安全管理

為落實職業安全衛生管理制度，本公司制定《工程承攬作業管理程序》，適用於所有進入廠區施工的承攬商。職安單位負責審核與監督安全措施，管理部執行現場監工與稽核，採購單位依規辦理發包作業。從規劃階段起，各單位即共同檢討施工安全細節，並要求承攬商簽署相關承諾書與危害告知單。施工期間透過不定期稽核與改善通知單控管風險，針對高風險作業則有嚴格審查與防護規範。透過各單位的協同配合與制度化管理，讓施工過程更具可控性，降低作業風險，並強化本公司對整體施工安全的掌握。

危害辨識、風險評估及事故調查

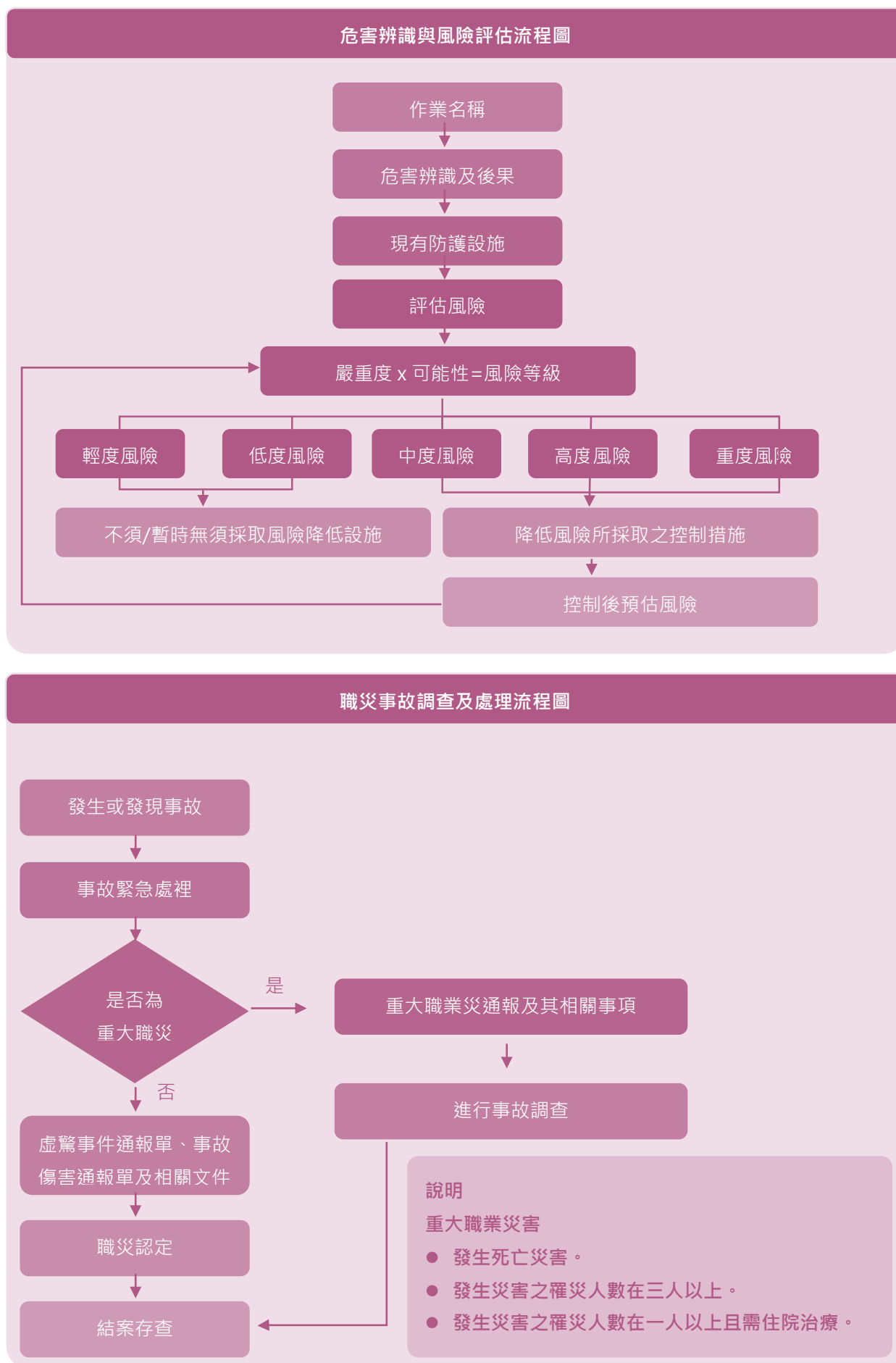
本公司依據職業安全衛生管理系統要求，建立一套完善的危害辨識與風險評估機制，並透過職安人員主導，結合各部門協作，定期檢視製程、原物料及設備風險，確保作業環境安全。廠務處與工衛室每年定期於內部稽核前進行全面風險評估審閱，並於有標準修訂、重大意外、法規變更或稽核缺失時重新進行危害鑑別與評估，確保持續改善與風險控制。

本公司尊重員工於執行工作時的安全判斷，當員工面對立即危害時，有權停止作業或撤離現場，並須於一小時內依規定通報主管或職安單位，夜間或延長工時則由課級主管通報 Line【萬國緊急應變與通報群組】。如遇重大傷害，應先撥打 119，等待救援前由急救人員或健康服務護理人員進行初步處置。若非緊急，可由公司人員協助送醫。公司亦設有舉報機制，保障檢舉人隱私，對通報職安風險的內部舉報者身分嚴格保密，防止洩露。

事故發生後，工衛室將評估事故單位所提防範對策，督促儘速實施改善，並於改善完成後進行追蹤與查核，確認落實成效，始可結案。以此強化整體風險控管，預防職災再次發生。



萬國通路危害辨識、風險評估及事故調查流程圖



職業安全教育訓練

本公司依職業安全衛生設施規則及相關法令規定本公司提供員工健康安全工作環境，並依據職業安全衛生教育訓練規則規定個別提供定期教育訓練，2024 年職業安全教育訓練統計如下：

萬國通路職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
防火管理人員	1	1,500
固定式起重機、堆高機操作	6	2,500
甲種職業安全衛生業務主管	2	0
乙級職業安全衛生管理員	1	0
甲級職業衛生管理師	1	0
消防演練	848	0

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

消防演練



消防演練



消防演練



消防演練



健康關懷與促進

本公司關注員工健康與安全，針對生產活動所衍生之風險來源，包括作業型態、原物料使用、能源消耗及機械設備等進行評估，以期降低可能產生之職業生病、損失等風險。健康管理涵蓋公司所屬範圍之工作者與公司員工之工作場所。為及早發現潛在健康異常並強化健康保護措施，本公司每年定期員工健康檢查，2024 年度參與一般項目及特殊作業健康檢查(噪音、粉塵)人次共 478 人，費用支出共 210,000 元。

除了定期健康檢查外，本公司另有提供每月廠醫/廠護駐點諮詢服務，2024 年共辦理 10 次的諮詢活動，累計 86 人次參與。服務內容如量測血壓、心理諮詢等健康議題，協助員工即時了解個人健康狀況，並獲得專業建議與後續追蹤建議。

廠醫/廠護諮詢服務



健康檢查



職業傷害與職業病

2024 年員工可記錄之職業傷害數共計 1 人，主要是員工因台車碰撞腰部受傷，事後本公司立即對所有人員進行教育訓練加強安全意識。非員工工作者 2024 年未有職業傷害之情事發生，全年亦無員工及非員工罹患職業病之情事發生。

萬國通路近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	547,156	788,505	632,496
	男性總經歷工時	533,168	641,170	764,087
	總經歷工時	1,080,324	1,429,675	1,396,583
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	3	1	1
	總計職業傷害人(次)數	3	1	1
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		2.78	0.7	0.72

註：

- 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
- 4.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。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	0	0	0
	男性總經歷工時	8,760	8,760	8,784
	總經歷工時	8,760	8,760	8,784

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	萬國通路股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/1/1~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於萬國通路	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於萬國通路	4	
	2-7	員工	5.2 人才招聘與培育	53	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招聘與培育	53	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	25	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	25	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	25	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	25	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	25	
4. 策略、政策與實務	2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工薪酬與福利	60	
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1	
	2-23	政策承諾	1.2 永續承諾與管理	9	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續承諾與管理	9	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續承諾與管理	9	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	31	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	31	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於萬國通路	4	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議和	10	
	2-30	團體協約	5.2 人才招聘與培育	53	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	12	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	12	
重大主題：*物料							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	44	
GRI 301	物料主題 揭露 2016		301-1	所用物料的重量或體積	4.6 物料與廢棄物管理	50	
			301-2	使用回收再利用的物料	4.6 物料與廢棄物管理	50	
			301-3	回收產品及其包材	4.6 物料與廢棄物管理	50	
重大主題：*供應商環境評估&供應商社會評估&採購實務							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	37	
供應商環境評估							
GRI 308	供應商環境 評估主題 揭露 2016		308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理與評鑑	39	
			308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理與評鑑	39	
供應商社會評估							
GRI 414	供應商社會 評估主題 揭露 2016		414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理與評鑑	39	
			414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理與評鑑	39	
重大主題：廢棄物管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	44	
GRI 306	廢棄物主題 管理揭露 2020		306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 物料與廢棄物管理	50	
			306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 物料與廢棄物管理	50	
GRI 306	廢棄物主題 揭露 2020		306-3	廢棄物的產生	4.6 物料與廢棄物管理	50	
			306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 物料與廢棄物管理	50	
			306-5	廢棄物的直接處置	4.6 物料與廢棄物管理	50	
GRI 306	廢汙水和廢棄物主題 揭露 2016		306-3	嚴重洩漏	4.6 物料與廢棄物管理	50	
重大主題：*溫室氣體排放&*能源管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	44	
能源							
GRI 302	能源主題 揭露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	47	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	47	
			302-3	能源密集度	4.3 能源管理	47	
			302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	47	
排放							
GRI 305	排放主題 揭露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	48	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	48	
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	48	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體排放管理	48	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放管理	48	
			305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.4 溫室氣體排放管理	48	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：顧客的健康與安全(產品的安規&認證)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	37	
GRI 416	顧客健康與 安全主題 揭露 2016		416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 客戶關係與產品管理	41	
			416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 客戶關係與產品管理	41	
重大主題：勞雇關係&勞資關係&訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	51	
勞雇關係							
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招聘與培育	53	
			401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工） 的福利	5.3 員工薪酬與福利	60	
			401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬與福利	60	
勞/資關係							
GRI 402	勞/資關係主 題揭露 2016		402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與福利	60	
訓練與教育							
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招聘與培育	53	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招聘與培育	53	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招聘與培育	53	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	51	
GRI 403	職業安全 衛生 主題管理 揭露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-3	職業健康服務	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-6	工作者健康促進	5.4 重視職業安全與健康	63	
			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 重視職業安全與健康	63	
GRI 403	職業安全衛 生主題揭露 2018		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-9	職業傷害	5.4 重視職業安全與健康	63	
			403-10	職業病	5.4 重視職業安全與健康	63	
重大主題：行銷與標示							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	37	
GRI 417	行銷與標示 主題揭露 2016		417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.3 客戶關係與產品管理	41	
			417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事 件	3.3 客戶關係與產品管理	41	
			417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 客戶關係與產品管理	41	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	24	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運績效	34	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷財務風險	46	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬與福利	60	
			201-4	取自政府之財務援助	2.4 營運績效	34	2024 年無取 得政府補助 之情事

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬與福利	60	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才招募與培育	53	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、共榮社會	69	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	六、共榮社會	69	
採購實務					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應鏈管理與評鑑	39	
採購實務主題揭露 2016					
反貪腐					
GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	31	
反貪腐主題揭露	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	31	
2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	31	
稅務					
GRI 207	207-1	稅務方針	2.4 營運績效	34	
稅務主題管理揭露	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 營運績效	34	
2019	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 營運績效	34	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	49	
水與放流水主題管理揭露	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	49	
2018					
GRI 303	303-3	取水量	4.5 水資源管理	49	
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	4.5 水資源管理	49	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	49	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招募與培育	53	
員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工薪酬與福利	60	
主題揭露 2016					
不歧視					
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 人才招募與培育	53	
不歧視主題揭露 2016					
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 誠信經營	31	
強迫或強制勞動					
GRI 409	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	2.3 誠信經營	31	
強迫或強制勞動主題揭露					
2016					
保全實務					
GRI 410	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 人才招募與培育	53	
保全實務主題揭露 2016					
當地社區					
GRI 413	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	六、共榮社會	69	
當地社區主題揭露 2016	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	六、共榮社會	69	
客戶隱私					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 客戶關係與產品管理	41	
客戶隱私主題揭露 2016					

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表-服裝、配件和鞋類

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024 年揭露情形	頁碼
管理化學品產品	CG-AA-250a.1	遵守限用物質法規的描述說明	討論和分析	不適用/無使用受管制物質	-
	CG-AA-250a.2	描述產品中與化學品相關的風險和 / 或危害的評估和管理過程	討論和分析	不適用/製造過程中無使用化學物品	-
供應鏈對環境的衝擊	CG-AA-430a.1	一階與一階以外之供應商符合廢水排放許可和 / 或合約的百分比	定量的(量化)	不適用/資料取得不完整	-
	CG-AA-430a.2	一階與一階以外之供應商完成永續成衣聯盟(SAC)發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」評估或同等環境數據評估的百分比	定量的(量化)	暫無統計資料	-
供應鏈對環境的影響 供應鏈的勞動條件	CG-AA-430b.1	已完成勞動相關行為準則之(1) 一階與一階以外供應商之稽核百分比(2)由第三方單位完成稽核之百分比	定量的(量化)	(1)供應商家 257 數。 (2)第三方單位完成稽核 0%。	-
	CG-AA-430b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後不合格的比率和相關改善行動的比率	定量的(量化)	2024 無勞動不合格廠商 0%	-
	CG-AA-430b.3	討論供應鏈中最嚴重的勞工、環境、健康和安全風險	討論和分析	萬國原料供應商近年無重大裁罰事件。	-
原料採購	CG-AA-440a.3	(1) 優先原料清單；對於每種優先原料；(2) 最有可能威脅採購的環境和 / 或社會之因素；(3) 與環境和 / 或社會因素相關之商業風險和 / 或機會的討論分析；(4) 管理策略如何因應商業風險和機會	討論和分析	暫無統計資料	-
	CG-AA-440a.4	(1) 主要原材料的採購數量，以及 (2) 通過第三方環境和社會標準認證的數量	定量的(量化)	2024 年度優先原料通過第三方環境或社會永續標準認證之供應商家數：0 家。	-

活動指標	編號	類別	衡量單位	2024 年揭露情形
一級與一級以外供應商數量	CG-AA-000.A	量化	家數	一級供應商 257 家

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷財務風險	46
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷財務風險	46
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷財務風險	46
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷財務風險	46
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。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.2 氣候變遷財務風險	46
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.2 氣候變遷財務風險	46
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。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	詳下表 1-1 及 1-2	75 76

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 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。

本公司目前尚未達到永續發展行動方案規定時程辦理盤查作業，但有先進行相關盤查業務之推動，以期能及早準備，本公司最近二年度之溫室氣體排放量彙總如下：

年 度		2023 年度		2024 年度	
項 目		排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	39		32.32	
	範疇二 間接溫室氣體排放	4,528.22		4,074.92	
	總 計	4,567.22		4,107.24	
			1.62		1.62

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，將依主管機關規定時程完成確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
□ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	□ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
□ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	□ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
■ 資本額未達 50 億元之公司	■ 2027 年揭露前一年度減量目標、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。

依全球永續發展趨勢，本公司於 2024 年成立永續發展委員會及永續發展推動小組，作為制定與執行永續政策的核心單位，旨在系統化推動相關策略。在產品設計與生產環節，以符合國際環境法規與產品環保責任為原則，在營運中推行節電措施，並透過強化資源回收與廢棄物減量，進一步降低環境負擔。

管理面向	執行方式
減少產品生產過程的耗材	針對成品，減少使用包材及塑膠，並禁止使用有害環境物質。
汰換低效率、高耗能的設備	逐步檢視汰換耗能高之老舊設備。



Enjoy Green Energy



萬國通路股份有限公司
eminent luggage corporation
住址：台南市歸仁區中正南路二段1號
e-mail：tainan@eminent.com
www.eminent.com