

2025 年永續報告書

萬達寵物事業股份有限公司



目 錄

壹、 報告書資訊	1
一、 經營者的話	1
二、 關於本公司	2
三、 報告書資訊	3
貳、 永續經營	5
一、 永續發展策略	5
二、 推動永續發展機制	5
三、 董事會及功能性委員會	7
參、 利害關係人與重大主題	13
一、 利害關係人議合	13
二、 決定重大主題的流程	14
三、 重大主題列表	15
四、 重大主題之管理	16
肆、 治理面	17
一、 誠信經營	17
二、 溝通管道及申訴	18
三、 風險管理	18
四、 資訊安全	20
五、 參與各類社團	22
六、 產品安全	23
伍、 社會面	25
一、 人力發展	25
二、 職業安全及衛生	31
三、 社會參與	37
陸、 環境面	40
一、 氣候變遷	40
二、 溫室氣體管理	41
三、 能源管理	42
四、 水資源管理	43

五、 廢棄物管理.....	43
柒、 附錄	44
一、 GRI 指標對照表	44
二、 氣候相關資訊	48
三、 外部確信（網購包材）	49

報告書資訊



壹、報告書資訊

一、經營者的話

2025 年對我們來說，是充滿挑戰與成就的一年。在全球經濟面臨不確定性的背景下，我們始終秉持著「永續發展、以客為本」的核心理念，穩步向前。我想藉此機會，與各位分享我們在這一年中的關鍵成果與未來展望。

首先，面對全球高齡化與少子化的趨勢，我們深入洞察市場需求，積極調整商品組合並優化購物體驗，以滿足不同客群的需求，持續推出了更多元化且高品質的商品，並加強服務體驗，讓毛孩與毛爸媽都能享受更貼心的購物過程，我們將持續提升產品品質與服務，打造更佳的購物環境與體驗。

此外，我們在企業治理上更上一層樓。今年成功掛牌上櫃，標誌著公司治理能力與財務穩健度獲得市場的高度肯定。我們深知，唯有落實全面廉潔、透明的經營文化，才能長久贏得股東與顧客的信任。因此，我們已建立多元的監控機制，並推行反貪腐與利益衝突管理的內部培訓，確保每一位員工都能以誠信為本，貢獻於公司的長遠發展。

在環境永續方面，我們繼續推動節能減碳的承諾。2025 年，我們在各大門市導入節能照明與節能溫控措施，並優化物流配送流程，以降低碳足跡，持續朝向綠色零售業而努力，也期許我們能夠成為產業中的永續發展標竿企業之一。

這一年中，我們的每一步努力都離不開全體同仁的奉獻與合作夥伴的支持。未來，我們將繼續在「以客為本」的基礎上，專注於創新與價值創造。我深信，唯有以開放與永續的態度面對未來，我們才能共同迎接更多的挑戰與機遇。

二、關於本公司

公司名稱	萬達寵物事業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
設立日期	2011 年 6 月 20 日
產業類別	居家生活
主要產品及服務	寵物食品、用品銷售及美容服務
實收資本額	4.94 億元
淨銷售額 (2025)	32.11 億元
員工人數	918 人

■ 公司簡介

萬達寵物專注打造最貼近消費者的寵物生活提案平台，以安心自然，物有所值成本為選品原則，串聯寵物與飼主提供最適服務，構建『被寵愛』的生活提案平台。為了讓世界更好透過平台，讓更多有需要被需要的毛孩，一起展開美好生活

■ 企業使命

萬達寵物集團，從全球嚴選到台灣在地深耕對寵物最友善的生活用品，致力提供專業、多樣化的服務與商品，創造舒適有溫度的購物環境，打造愛寵的美好生活，成為寵物產業先驅品牌。

■ 品牌理念

選物安心品質、服務貼心客製、價格動心超值、生活創新提案。

■ 公司價值鏈

萬達寵物集團位於產業供應鏈之下游零售通路商與寵物美容服務及中游寵物食品及用品代理商，跨足產業鏈之中游及下游，並與上游寵物食品及用品製造商共同合作，銷售具競爭力且符合市場需求之商品。

銷售之商品除直接向上游製造商採購外，另與品牌之代理商或直接向品牌商採購，提供多種品牌之商品，增加產品之豐富性以供消費者選擇，避免單一商品缺貨造成之風險，也能吸引各種品牌偏好的消費者上門。



三、報告書資訊

■ 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) ; 並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露，本報告亦依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露，相關對照表可詳見附錄。

■ 報告涵蓋期間與頻率

本報告書為萬達寵物所出版之第 3 本報告書，萬達寵物永續報告書每年定期出版，本報告書揭露 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 08 月

- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分內容之前期數字，業依最近年度之衡量方式及範疇進行調整，俾與本年度報告書內容比較，揭露以本年度報告書為準，將於該章節附註說明。

■ 報告邊界與範圍

本報告書邊界涵蓋萬達寵物事業股份有限公司母公司本身及合併財務報告之子公司，包含台北辦公總部及直營之所有門市。

■ 資訊重編

本報告書無資訊重編

■ 外部確信情形

本報告書尚未經獨立之第三方查驗證機構確信。

■ 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展推動辦公室

電話：02-2542 8800

電子信箱：ir@wonderpet.asia

公司 ESG 專區網站：<https://www.wonderpet.asia/>

永續經營



貳、永續經營

一、永續發展策略

萬達寵物秉持「打造愛寵的美好生活」初衷，致力於將安心、自然、值得信賴的商品與服務，帶進每一個飼主與毛孩的生活中。我們深信，企業的成長應與環境和社會的福祉並行，因此將永續理念全面融入品牌經營與日常運作。

在環境層面，我們持續優化門市設計與營運方式，朝向更節能、低碳的經營模式邁進，同時也逐步導入環保意識於商品包裝與物流流程，降低營運對環境的影響。

在社會層面，我們積極關注動物福祉與弱勢毛孩的照護議題，並透過企業平台連結社會資源與公益行動，致力於打造更友善的寵物共好社會。我們也重視內部人才的培育，讓每一位同仁都能以專業與溫度服務飼主與毛孩。

在公司治理方面，我們善用科技與管理系統強化服務效率與營運透明度，同時建立更完善的溝通機制，回應消費者與利害關係人的期待。

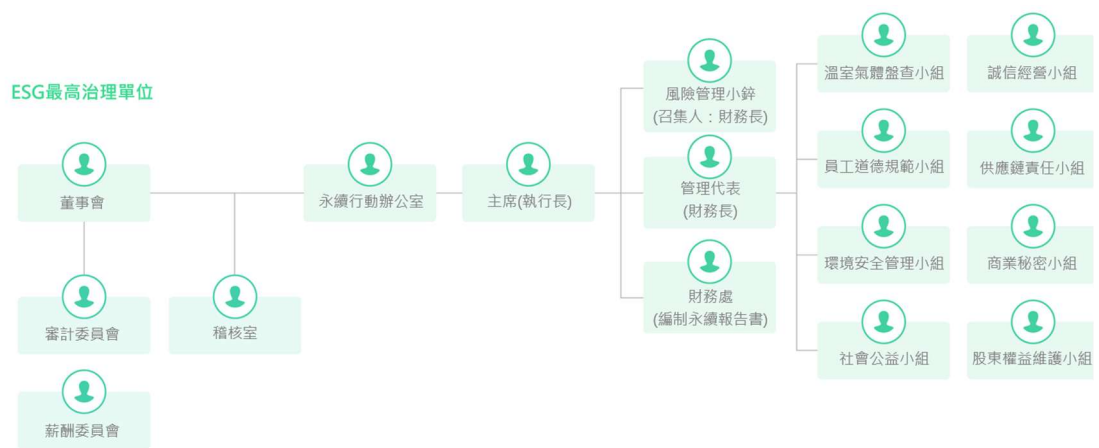
展望未來，萬達寵物將持續朝向更永續、更多元、更具社會責任感的方向前進，讓每一次人與寵物的相遇，都成為幸福與善意的開始。我們相信，唯有善盡企業責任，才能與這片土地上的每一個生命，共同迎向更美好的未來。

二、推動永續發展機制

■ 推動永續發展之治理架構

萬達寵物最高治理單位為董事會及董事長，並由執行長擔任主席，召集各權責單位主管組成永續發展推動辦公室，並由財務長擔任管理代表，針對公司治理、人才發展與社會參與、環境管理等面向，推動永續發展運作，隨時注意國內外永續發展相關準則資訊及企業環境之變遷，並視需要徵詢外部專家與顧問意見。

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境永續小組、社會責任小組、公司治理小組，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向董事會報告。



各小組工作執掌說明

小組名稱	執掌說明
溫室氣體盤查小組	負責總部及全門市的溫室氣體排放盤查，並制定具體的能源管理與減碳計畫。
環境安全管理小組	確保總部及全門市之作業環境符合職安法規，致力於提供員工、顧客及毛小孩安全的工作、購物與服務空間。
員工道德規範小組	制定員工行為準則、強化職業道德培訓；落實性別平等與反騷擾、反霸凌政策，建立暢通的勞資溝通與申訴管道。
社會公益小組	結合本業資源，推動流浪動物認養、捐贈寵物食品、玩具舊換新等公益活動，發揮品牌正向影響力。
供應鏈責任小組	針對寵物食品、用品供應商進行評鑑與溝通，確保產品成分安全且符合人權標準；並優先考慮採購環保包材商品，推動供應鏈共同落實永續承諾。
誠信經營小組	建立內部防弊機制，推動反賄賂政策與誠信經營守則，設立檢舉信箱，確保商業行為符合道德與法規標準。
商業秘密小組	嚴格保護公司關鍵資產，包括會員個資、代理合約及營運策略；強化資訊安全防護網，防止營業秘密外洩。
股東權益維護小組	落實財務資訊與重大訊息的揭露及正確性，並落實利害關係人溝通，確保股東能平等獲取公司經營資訊，並致力於提升公司於資本市場中的長期價值。

■ 運作情形

萬達寵物已依據相關法令規定建置的公司治理架構及相關道德行為準則與誠信經營守則，藉以強化董事會職能，確保股東權益，尊重社會倫理與注意其他利害關係人的權益，並協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力。並已設置公司治理主管，由財務

單位做為董事會及股東會之議事單位，並辦理與公司治理相關資訊揭露等。

- 2025 年 8 月 8 日向董事會報告永續報告書編制結果及內容。

三、董事會及功能性委員會

■ 董事會對永續治理之角色及成果

- 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動辦公室根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策及對外發布永續報告書。

永續發展委員推動辦公室各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組不定時召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展管理代表彙整資訊呈報給董事會。

- 永續報導管理

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由主任委員辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

- 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司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（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含公司營運參與、董事會決策品質、董事會組成與結構、持續進修及內部控制等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

- 董事持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 42 小時，平均每位董事進修時數為 7 小時，高於法規建議 6 小時。

董事進修情形

日期	課程名稱	時數
2025/05/23	內線交易實務案例暨相關法律責任	3
2025/08/08	併購過程之人力資源與員工安置議題探討	3
2025/12/10	破訂價機制國內外發展趨勢	3
2025/12/26	台灣資本市場簡介	3

- 董事會結構及運作情形

- 董事會組成

本公司 115 年度董事會由 6 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 17%。

本屆董事會任期為 112 年 8 月 3 日至 115 年 8 月 2 日（本公司於 115 年 6 月 5 日召開股東會全面改選董事），個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳本公司 115 年股東常會年報第 4~5 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	83%
	女性	17%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30~50 歲	0%
	51 歲(含)以上	100%

● 董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，萬達寵物致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 8 次董事會，實際出席率達 100%。

● 提名與遴選

萬達寵物依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

● 利益迴避

萬達寵物之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實

載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，涉及董事成員利益衝突之議案列表如下，以此可充分展現萬達寵物在董事會運作中的專業性與公正性：

董事會成員結構

董事會日期	屆次	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
114/07/15	第七屆第 16 次	李俊廣	經理人員工酬勞名單案	涉及自身利益關係，進行迴避。	本案除依法迴避之董事未參與討論及表決，其餘出席董事同意通過。
110/12/26	第七屆第 19 次	羅至玄	發放經理人年終獎金案	涉及自身利益關係，進行迴避。	本案除依法迴避之董事未參與討論及表決，其餘出席董事同意通過。

與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報中揭露。

● 薪酬政策

萬達寵物董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之三（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），並以現金發放，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年股東會年報。

萬達寵物高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。

薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
2. 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

萬達寵物的薪酬政策旨在反映公司整體營運成效並支持長期發展願景，其薪酬結構主要考量以下面向：

1. 企業經營成果：結合年度策略目標，包含事業群達成率與人均生產力之提升，以落實核心競爭力。
2. 財務營運表現：以公司整體獲利能力及營收成長作為績效核薪之基礎，確保薪酬與公司價值創造同步。
3. 永續經營理念：將環境、社會及公司治理之精神融入管理思維，參考多元指標衡量公司之社會責任與永續成長潛力，作為評估長期獎勵之重要參據。

萬達寵物員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給(包含本薪及伙食津貼)、年終獎金及銷售獎金。薪酬依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 58.3 萬元，薪資中位數則為 51.2 萬元。

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，並無發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 年	2023 年
最高薪酬個人之年度總薪酬與公司所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬中位數的比率	19.67	21.61	23.34
最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與公司所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.06	0	1.77

● 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 8 月 3 日至 2026 年 8 月 2 日止(本公司於 115 年 6 月 5 日召開股東會全面改選董事)，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開兩次會議，成員共 3 位 (均為獨立董事) 負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評

估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 4 次會議，出席率為 100%。

利害關係人與重大主題



參、利害關係人與重大主題

一、利害關係人議合

■ 利害關係人鑑別流程

萬達寵物透過永續發展推動辦公室與各部門討論、並參考同業之利害關係人群體，依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大構面：依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、關注張力 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)，評估利害關係人對本公司營運的影響程度後，鑑別出顧客、員工、供應商、投資人、政府、媒體、社區、銀行等八大類主要利害關係人。

■ 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

利害關係人溝通			
利害關係人	溝通頻率及管道	關注事項	回應
銀行	電話、E-mail(不定期)、親自到訪 (不定時)、公文往返(不定期)、公開資訊觀測站(不定期)、股東會年報 (每年)、財務報告 (定期)	經濟績效、公司治理與誠信經營、法規遵循風險管理	營運狀況說明、財報及年報的細項說明
消費者	DM(不定期)、顧客滿意度調查 (消費後)、客服中心 (即時)、社群媒體、網站(不定期)、門市服務 (即時)	產品與服務、公司治理與誠信經營、商品行銷及展示	消費者消費後，發送滿意度調查、客服收到意見反映及時回覆、透過社群媒體、網站發布最新消息
股東及投資人	股東會(每年)、投資人專區(不定期)、利害關係人信箱(即時)、法說會 (每年)、公開資訊觀測站 (不定期)、股東會年報 (每年)、財務報告 (定期)	經濟績效、公司治理與誠信經營、法規遵循、風險管理	召開 1 次股東會、召開 1 次法說會、召開 8 次董事會、發布 9 次新聞稿
員工	績效面談 (每年 2 次)、意見與申訴信箱(不定期)、福委會(每季)、公司公告 (不定期)、勞資	員工培訓與職涯發展、員工多元化與平等、公司治理與誠信	召開 4 次勞資會議、召開 4 次福委會會議、教育訓練總梯數

利害關係人溝通

利害關係人	溝通頻率及管道	關注事項	回應
	會議 (每季)	經營	76 梯，總訓練時數 479 小時，受訓員工 765 人次
供應商	電話、Email (不定期)、即時通訊媒體(即時)、視訊會議(不定期)、親自到訪 (不定期)、供應商會議 (不定期)	供應鏈與採購管理、經濟績效、商品行銷與標示、風險管理與法規遵循	完成前 30 大且採購金額占總金額 50%以上之供應商評估
主管機關	參與相關會議 (不定期)、公文往返 (不定期)、配合主管機關查核 (不定期)	風險管理與法規遵循、資訊透明、經濟績效	定期公告每月營收、定期公告財務報告
媒體	新聞稿(不定期)、媒體採訪(不定期)、法說會 (每年)	經濟績效、產品與服務、風險管理與發歸遵循	按月發布營收 12 次、公告財務報告 4 次、透過社群媒體、網站發布最新消息、發布 9 次新聞稿
社區	鄰里拜訪 (不定期)、親自到訪 (不定期)	誠信經營	門市公告張貼、門市認養會及回饋

二、決定重大主題的流程

■ 重大議題鑑別流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

步驟 1	重大議題蒐集 永續發展推動辦公室透過公司內部各部門之訪談，參考 GRI 之永續性報導原則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，蒐集與利害關係人相關，對公司高度關注之永續議題，共計 11 個 ESG 議題。
步驟 2	議合及評估 針對 11 個 ESG 議題，透過管理階層各單位主管溝通，根據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 要求，對經濟、環境與人權的永續發展衝擊納入重大性分析的考量之中，並將各主題衝擊量化後加以排序。
步驟 3	確認重大性 由公司管理階層主管針對各類永續議題評估在組織活動中對環境、社會與經濟面所產生的各項永續議題之衝擊程度。並由永續發展小組分析各類永續議題對公司之衝擊程度。
步驟 4	回應與管理 永續發展推動辦公室分析 11 項主題衝擊結果，綜合考量經營團隊建議後，歸納出 5 項重大主題，依此做為萬達寵物 2024 年永續報告書揭露範疇。

三、 重大主題列表

重大主題清單				
面向	2023 年	2024 年	2025 年	變動原因
治理	經濟績效、公司治理、誠信經營、法規遵循、風險管理	經濟績效、資訊安全	經濟績效、資訊安全	無變動
社會	人才吸引與留任、人才發展、健康職場	人才吸引與留任、健康職場	人才吸引與留任、健康職場	無變動
環境	環境管理	產品安全	產品安全	無變動

四、重大主題之管理

重大性議題對各利害關係人之衝擊

類型	重大主題	衝擊對象								對應 GRI 主題	對應 SASB 主體
		員工	顧客	投資人	供應商	媒體	銀行	社區	政府		
社會	人才吸引於留任	●	●					●		GRI 401	CG-MR-310a
社會	健康職場	●						●		GRI 403	N/A
治理	資訊安全	●	●	●	●		●		●	GRI 418	CG-MR-230a
治理	經濟績效	●	●	●	●	●	●	●	●	GRI 201	N/A
環境	產品安全		●			●		●	●	GRI 416	N/A

重大性議題衝擊說明與管理

重大議題	衝擊說明	衝擊面向			對應 GRI 主題	回應章節
		環境面	社會面	治理及經濟		
人才吸引與留任	完善的員工福利與留任制度將可有效提升員工滿意度與生產效率，亦可以增加員工留任率。若公司的人才管理制度不完善，則會造成離職率上升增加人事成本。		●	●	GRI 401	人力發展
健康職場	完善的健康與安全管理措施可有效降低職業傷害與疾病發生率，提升員工身心健康與工作效率，亦能減少缺勤率與醫療支出。若公司未能營造健康職場，將導致職業傷害事件增加、缺勤率上升與保險費用提高，並可能損及公司形象與營運績效。		●	●	GRI 403	職業安全及衛生
資訊安全	資訊安全是 ESG 中的關鍵一環，企業需將其視為永續策略的一部分，透過強化基礎建設、合規管理與風險預防措施，用戶數據外洩，將影響企業信譽、法律罰款及股東信任。			●	GRI 418	資訊安全
經濟績效	公司為朝著永續經營目標前進，生產綠色產品，不僅可以減少對環境所帶來的破壞，也可以為公司帶來新成長動能。若公司營運績效不佳將可能間接影響上游供應商、員工、股東投資人等。	●	●	●	GRI 201	企業概況
產品安全	產品安全直接關係到消費者或毛孩安全、企業信任以及市場長期競爭力，安全事故可能賠償與信譽損失，影響企業在市場的競爭力與聲譽。		●	●	GRI 416	產品安全

治理面



肆、治理面

一、誠信經營

誠信經營是企業的重要的核心價值觀之一，我們深知誠信不僅是一種商業原則，更是我們企業文化的靈魂，這種道德標準的堅持不僅關係到公司的聲譽，更關係到我們對社會和環境的責任。回顧公司的發展歷程，我們深感誠信經營的必要性。我們堅守透明、責任、公平和長期價值創造的原則，這不僅是為了滿足法規要求，更是為了保護我們的客戶信任。

此外，誠信經營也是對我們的股東的承諾。我們努力實現可持續的盈利能力，以確保他們獲得穩定的回報。我們明白，在不斷變化的商業環境中，只有通過經營的誠實和道德，我們才能保持長期的競爭優勢。

最重要的是，誠信經營對我們來說不僅是一個商業策略，更是我們的承諾。我們將持續努力，不斷改進我們的業務實踐，以確保我們在環境、社會和治理方面的表現不斷進步。這是對我們的使命的忠誠承諾，也是對我們的客戶、股東和未來世代的責任。

萬達寵物秉持誠信經營之理念，已由董事會訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等落實企業永續經營之相關辦法，供董事、經理人及公司全體同仁遵循，確保我們在實現長期成功的同時，也在社會和環境方面做出積極的貢獻。這些辦法同時也放在企業內部公告欄，於新人入職時及不定時提供同仁遵循事項。

■ 相關辦法連結：

<https://www.wonderpet.asia/ip/重要規章/>

(以上辦法均參閱證交所提供之範本修訂)

二、溝通管道及申訴

依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」，本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，並於公司網站設置獨立檢舉信箱。

■ 受理單位：本公司稽核室

受理信箱：whistleblower@wonderpet.asia

■ 處理程序

- 本公司對於檢舉人身分及檢舉內容將予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- 匿名檢舉：留下事件發生之日期、內容及具體證據及檢舉人之聯繫方式。
- 具名檢舉：留下姓名、事件發生日期、內容、具體證據及聯繫方式。
- 受理單位接受檢舉後，經判定有調查之必要，將由受理單位或其他相關部門偕同進行查證。
- 為維護被檢舉人相對之權利，本公司將給予被檢舉人申訴之機會。
- 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，將立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時將向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 除法律另有規定外，對於檢舉人之資料，本公司將予以保密，並依法採取適當之保護措施保護個人資料及隱私。

三、風險管理

■ 風險管理運作情形

萬達寵物自 2023 年起每年定期評估各項風險，以便能有效辨識、衡量及控制各項風險在一定可接受之範圍。

本公司於 2023 年成立「永續發展推動辦公室」，由執行長擔任「永續發展推動辦公室」召集人，財務長擔任管理代表，偕同各單位主管負責規劃、執行本公司推動永續發展之各項事宜。「永續發展辦公室」並規劃於董事會中報告關於永續發展之推動計畫與實施成果。

■ 風險管理流程

本公司風險管理流程可分為風險辨識、風險鑑別、風險監控、風險通報與風險回應等五個階段。

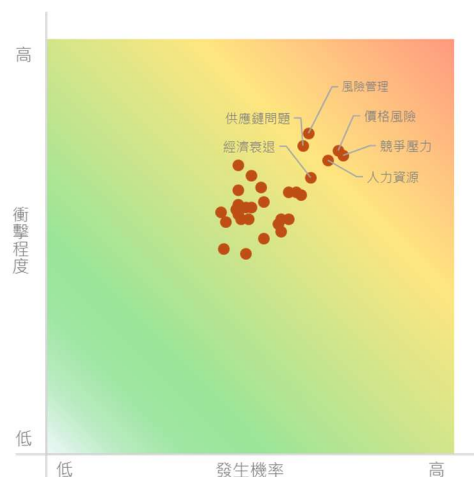


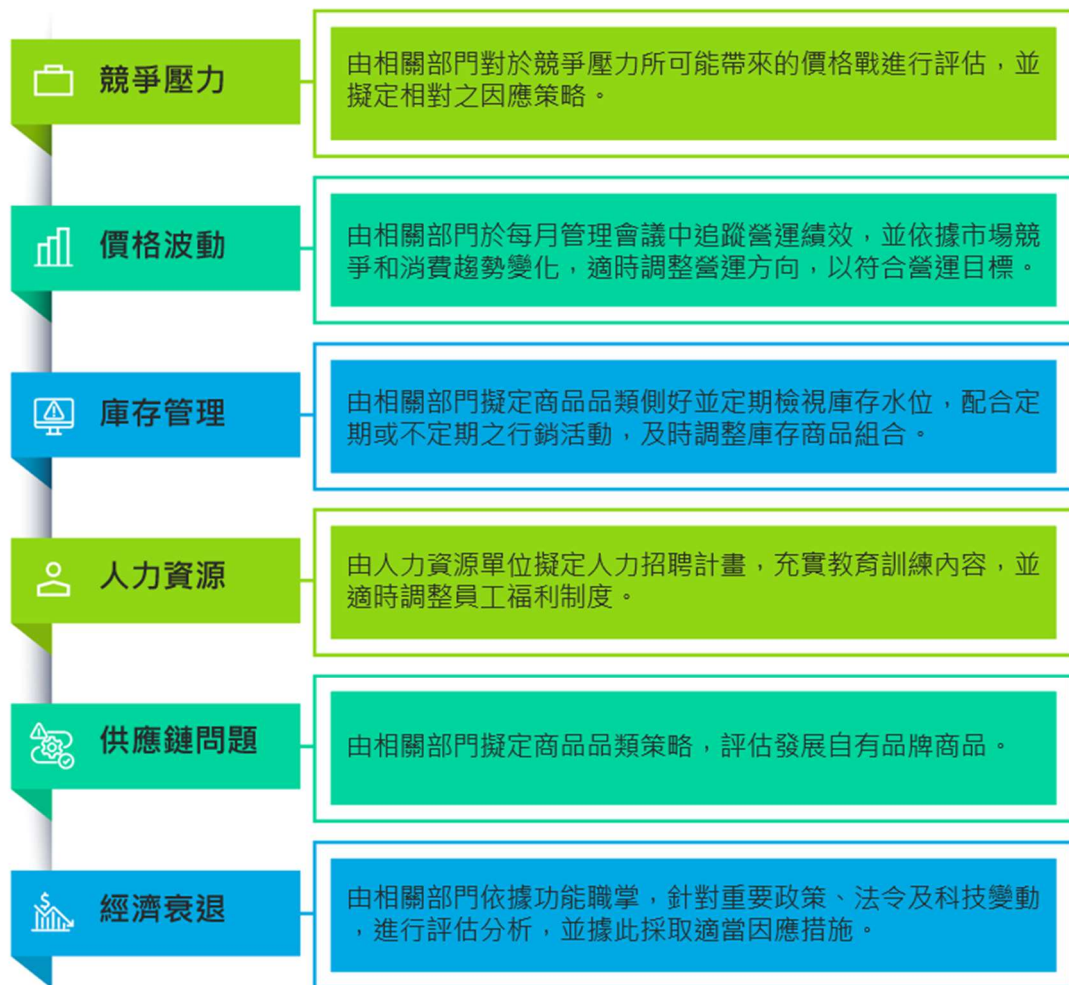
風險管理小組與各相關單位，辨識與本公司營運相關之潛在風險因子，再由各相關單位對各項風險因子發生之可能性與對本公司負面衝擊之影響程度進行鑑別、監控與通報，並由各相關單位視內、外部營運環境變化，適時調整風險管理機制。

- 本公司依據所面臨之風險，可能採取以下之因應措施：
- 風險迴避：採取措施以迴避可能引起風險之各種活動。
- 風險降低：採取措施以降低風險發生之可能性、發生後之衝擊。
- 風險分攤：採取移轉之方式，將風險之一部或全部由他人承擔。
- 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及其衝擊。

■ 重大性分析

萬達寵物風險管理小組由各業務與後勤單位組成，就競爭環境、公司治理、創新價值等內外部風險面向進行收集風險項目，共辨識出 30 個風險項目，並就所收集到之風險項目進行重大性分析後，針對 6 項中高風險因子提出相應之管理說明。





四、資訊安全

本公司已建立完善的資訊安全治理架構，訂定包含《資通安全政策》、《資通安全管控作業辦法》、《個人資料保護管理辦法》及《個人資料檔案安全維護計畫》等多項規範，並由專責主管統籌推動。整體制度涵蓋檔案輸入輸出、帳號密碼管理、資料備份、設備採購與維護、系統復原及資安事件通報等面向，確保各類資訊資產在生命週期中的安全性與可用性。內部定期稽核結果亦顯示相關控制措施均能確實落實，未見重大異常。

在個人資料管理方面，本公司依個人資料保護法及內部辦法，於會員資料蒐集、處理與利用流程中導入分級分權控管、權限區隔與必要加密技術，並透過多重審批機制，降低單一人員接觸完整機密資料之風險。對外服務平台（如寵物公園 App、毛孩市集）皆向使用者明確揭露隱私權政策及資料蒐集目的；營業現場之 POS 系統則採用內網隔離並限制外接存取裝置，以避免資料外洩。透過持續監測與機制優化，本公司確保客戶資訊安全與隱私權受到充分保障，並持續精進以符合國內外最新法規及利害關係人期待。

資訊安全向來是萬達寵物永續策略中的核心議題。2025 年，系統維運部以「提升人員意識、驗證系統韌性」為主軸，循序推進各項管理與技術措施，確保公司及顧客資料均處於多層次防護之下。在治理面，我們已於 2024 年 12 月完成 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統認證，範圍涵蓋中台、POS、電商平台、專案管理系統及辦公室環境，未來亦會持續定期更新，以維持認證有效性；同時配合年度資通循環查核，確認制度設計與實務運作保持一致，為後續改善計畫奠定基礎。

在人員意識方面，系統維運部以「防範社交工程」為切入點，每季辦理一次情境式演練，並在演練結束後對未通過人員進行重點宣導；為提升系統韌性，我們重新定義核心系統的復原時間目標 (RTO) 與資料恢復點目標 (RPO)，並導入跨雲備援機制，降低營運中斷風險；門市端則每季抽樣進行 POS 斷線切換測試，以驗證資料同步與服務持續性。

針對「毛孩」平台，持續執行程式碼掃描與滲透測試，全面提升應用程式安全水位。在日常監管上，除每季例行資訊安全檢查外，亦對後勤單位採機動巡檢，以確保管控措施真正落實。透過滾動式更新，我們將組織變動與新系統納入 ISO 27001 管理框架，維持體系的完整性與前瞻性。

回顧 2025 年，萬達寵物已成功鞏固資訊安全治理、深化員工防護意識，並持續驗證系統韌性。未來，萬達寵物將持續以「強化韌性、拓展範圍、深化防護」作為資訊安全管理的發展方向，並視資源配置與實際需求，逐步推動下列項目：

在治理制度面，公司評估擴充 ISO 27001 資安管理系統涵蓋範圍，納入新系統與營運據點；同時將評估導入資訊資產風險分級作業，以提升資安措施的精準性與管理效率。針對個人資料保護，亦將因應法規變化彈性加深；在技術面，針對跨雲備援與系統災後復原能力進行滾動式檢討，視系統特性與成本效益進行調整。

在人員培訓方面，未來有機會進一步針對不同職能設計更為適切的資安教育內容與測驗方式，以逐步提升整體資訊安全意識與操作落實程度。針對門市與後勤單位，也將依照實務情況彈性調整演練頻率與抽測項目。

此外，對於供應鏈資訊安全管理，公司也將持續研議是否納入合作評估機制與契約條款規範，作為供應商管理之一環，未來亦視公司政策與 ESG 揭露需求，逐步擴大資訊安全管理成果之對外揭露內容。

整體而言，公司將以審慎務實的態度，滾動檢討資安策略與實施成效，逐步朝向兼顧營運彈性與利害關係人期待的方向前進。

五、參與各類社團

萬達寵物在臺北、新北、桃園、苗栗、臺中、臺南、高雄、屏東等八地區的「寵物商業同業公會」以及「中華民國寵物食品及用品商業同業公會」皆已完成入會，具有以下三項關鍵意義：

■ 符合法規義務，確保營運無虞

《特定寵物業管理辦法》第 6 條明定，特定寵物業者領得許可證後，除須依《公司法》與《商業登記法》辦理登記，亦須依《商業團體法》加入所在地商業同業公會。萬達寵物全面入會，可一次性滿足多地營運據點的法遵要求，降低被裁罰或吊照的風險。

■ 建立政策與產業對話管道

同業公會是主管機關與業者溝通的正式橋梁，會員資格讓萬達寵物能及時掌握法規修訂、檢驗標準與補助措施，並透過公會共同向政府提出建議，爭取有利於寵物零售與美容服務的政策環境。

■ 強化品牌信譽與專業形象

公會會員資格象徵遵守產業自律、公約與服務標準。對消費者及合作夥伴而言，公會標章等同品質背書，有助於提升品牌信任度；同時可參與專業訓練、技術講座與異業合作，持續優化門市服務與產品安全管理。

透過系統性加入並積極參與各地同業公會，萬達寵物不僅完備合規基礎，更能深化產業連結、掌握市場趨勢，

公會組織	資格
臺北市寵物商業同業公會	會員
新北市寵物商業同業公會	會員
桃園市寵物商業同業公會	會員
苗栗縣寵物商業同業公會	會員
臺中市寵物商業同業公會	會員
台南市寵物商業同業公會	會員
高雄市寵物商業同業公會	會員
屏東縣寵物商業同業公會	會員
中華民國寵物食品及用品商業同業公會	會員

六、產品安全

■ 產業概況與法規趨勢

農業部推估 2025 年國內家犬飼養隻數約 146 萬隻，家貓隻數約 174 萬隻，台灣經濟研究院預估犬貓飼養數量還會再增加，依照推估 2024 年台灣犬貓等毛小孩數量已與 15 歲以下兒少人數呈現黃金交叉，寵物照護市場規模連年攀升，顯示毛孩已成為家庭的重要成員。為回應高速成長與食安風險，農業部於 2024 年預告《寵物食品管理法》草案，並於 2025 年 5 月底送交行政院審議，提出「不含有害物質、在衛生條件下生產、如實標示」三大原則，建立涵蓋原料、製造、標示與邊境查驗的管理架構。

■ 法規動態與內部對應

萬達寵物透過跨部門工作小組定期掌握《寵物食品管理法》及相關子法進度，並藉由產業公會與政府資訊平台，滾動式調整內部作業與流程。

■ 供應鏈多重把關

為確保源頭安全，我們以「產品責任險、政府核准清單、食品安全管理系統」三道關卡層層把關。首先，供應商須投保足額產品責任保險，確保發生意外時能即時補償消費者並降低公司財務風險；其次，外國供應商必須提供農業部動植物防疫檢疫所核准之原料或製造廠清單，確保來源合法透明；最後，國內供應商需通過 HACCP、ISO 22000 或 FSSC 22000 其中一項國際食品安全管理系統認證，並委託第三方實驗室抽驗關鍵商品，以驗證符合「寵物食品病原微生物與有害健康物質種類及安全容許量標準」，將科學化流程落實到每一環節，奠定品質管理基礎，確保源頭安全。

■ 效期管理

搭配日常人工盤點及分級預警機制，確保即期商品在上架前即被辨識，並啟動促銷、捐贈或合規報廢流程，減少過期風險與資源浪費。

■ 倉儲與門市衛生稽查

總倉採專業第三方物流 (3PL) 營運，並由公司隨機、不定時實施衛生與環境稽查；門市倉庫則維持每年至少一次稽核，對高風險門市加強覆核。所有稽查結果皆分級通報並要求限期完成改善。

在市場需求攀升與監管趨嚴的背景下，萬達寵物針對產品的管理目標，著重於確保來源合法、製程安全、標示透明與品質穩定。公司透過法規追蹤、供應鏈把關、第

三方驗證、效期控管及倉儲稽查等機制，期望在產品的整體生命週期中建立可持續且具信賴度的品質管理體系，滿足法規要求與顧客對寵物食品安全的高度期待，並進一步強化市場信任與品牌價值，持續為飼主、投資人與社會創造永續價值。

社會面



伍、社會面

一、人力發展

■ 人權承諾

人才發展一直是萬達寵物極為重視的一環，優秀的人才是實現永續目標和持續成長的關鍵之一，我們不僅將專業培訓和發展機會納入我們的永續發展的大戰略之中，更致力於遵守國際人權的標準，以確保我們的人才管理符合道德和法律要求。

我們致力於提供專業培訓和發展機會，以幫助我們的團隊不斷成長和提升他們的技能。我們的培訓計劃包括持續專業發展、領導能力培養和永續教育。

我們堅信多元化的團隊帶來創新和靈感。我們尊重不同的背景和觀點，同時，我們嚴格遵守《聯合國世界人權宣言(UDHR)》中的平等和非歧視原則，確保每個人都有平等的機會和支持。

我們鼓勵和支持內部人才的發掘和晉升，同時，我們也確保這一過程符合《國際勞工組織- 工作基本原則與權利宣言》的原則，包括工作權利、工資和工時規定等，讓有才華的個人能夠實現他們的潛力。

我們鼓勵創新和激勵，讓我們的團隊不斷追求卓越。我們提供激勵計劃、獎勵和認可，以鼓勵和肯定出色的工作表現，同時確保這些激勵計劃符合《經濟合作與發展組織跨國企業準則》的原則，包括公平薪資、福利和工作條件。

我們秉持《聯合國全球盟約十項原則(UNGC)》的價值觀，包括人權、勞工、環境和反貪污，確保我們的團隊能夠理解和遵守這些原則，並將其納入我們的日常業務運營中。

■ 反就業歧視宣言

- 我們重視員工的權利及健康，並遵守相關法令對員工及女性員工之相關保護措施。
- 我們禁止任何形式的歧視、性騷擾及不人道對待員工，並尊重應徵者自由選擇職業及員工自由結社的權利。
- 我們各項人事制度，不因員工的種族、膚色、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、或以往為勞方代表身為由，而有差別待遇。

■ 教育訓練

我們認為每一位團隊成員都是公司成功的重要推手，也是實現永續發展目標的關鍵。因此，我們不僅致力於提供專業培訓和成長機會，更深刻體會到台灣價值觀中「人」的重要性，用心經營每位夥伴的發展。我們樂見每一位夥伴不斷成長、充實自己的專業能力。為此，我們提供多元的專業培訓和成長機會，讓每位夥伴能夠與時俱進，這也是我們對台灣「講究專業」的體現，用心栽培未來的專業人才。

萬達寵物於 2025 年度共辦理 76 梯次內外部訓練課程，總訓練時數達 479 小時，參訓人次達 765 人。公司致力於提供員工充分且多元的學習資源，尤其重視人員自我能力的持續提升，鼓勵同仁主動探索專業領域，透過系統化培訓強化職能，實現自我價值並與公司共同成長。

	共同課程	總部		門市與美容	
處級主管	創新經營與領導	事業策略規劃			
		經營企劃			
高潛力人才	策略規劃/衝突管理/ 商業思維	高潛力人才量身定做培育計畫 外訓專業/OJT 養成/輪調/管理培育			
中階主管	溝通/行銷/人員培育 /目標管理/預算編製	各部門專業職能 培訓	基層儲備主管	區主管訓	品質/領導/管理
基層主管	TWI 工作管理/專案 管理			店長訓	服務體驗與流程
基層員工	文書/簡報/溝通/工 作管理			員級寵物 專業培訓	作業標準程序
新進人員	新進三個月引導課程	總部新人訓		營業門市新人訓	

■ 溝通平台及員工關懷

一支團結且滿懷活力的團隊是實現永續成功的關鍵，而這需要我們在與夥伴之間的溝通管理上持之以恆的努力。

我們致力於建立一個開放和透明的溝通環境，確保每位員工都能夠自由發表意見，分享想法和疑慮，使我們的夥伴感到被尊重和受到關心。我們遵循各項勞動法令之規定，致力於員工待遇、福利及工作環境的提升，並積極建立與員工間暢通的雙向溝通管道，包括日常口頭反應、定期的管理會議、員工意見信箱等。這不僅讓員工了解公司經營管理活動和決策，同時也確保員工意見得到充分的重視與改善。

- 勞資會議

由勞方、資方代表組成，每季召開一次，並由雙方輪流擔任主席，討論員工所關心之議題。

- 人資信箱

設置獨立的人資信箱，接受員工各種意見表達、諮詢或申訴。

- 新人關懷

每一位新加入的夥伴，在到職滿三個月後，由部門主管主動進行面談，除了對工作表現、適應情形給予評價之外，也同時提供日後工作配合上的回饋與建議。

- 人才吸引

萬達寵物長期關注國內寵物教育及產學培育，將與大專院校攜手合作視為企業社會回饋的重要環節。近年來，我們優先與設有寵物相關科系的科技大學與大學合作，共同舉辦產學論壇、學術研討會與專業課程，並參與課程設計、證照輔導與就業學程規劃，協助學生接軌產業實務。

在校園實習計畫方面，萬達寵物提供全職實習機會與必要的學習補助，鼓勵學生於畢業後繼續深耕本業並留任公司。部分合作院校則邀請我們擔任課程委員或專題講師，透過經驗分享，深化學生對寵物產業的理解與職涯想像。

此外，我們亦積極參與校園徵才活動，擴大與不同領域科系的互動，並持續探索與畜產相關學程的潛在合作可能，以期為臺灣寵物產業培育更多專業人才。同時，公司每學期設置獎助方案，肯定優秀實習生並減輕其就學負擔，充分體現企業支持教育、挹注社會的初心。

未來，萬達寵物將持續拓展產學合作網絡與人才培育計畫，透過系統化的培訓與就業機制，與學界攜手共創寵物產業的永續成長與社會共好。

- 員工結構

我們在雇用員工上，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、五官、年齡、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視。截至 2025 年 12 月 31 日，萬達寵物包含計時人員總計有 918 名員工。

2025 年底		男	女
全體員工數		256	662
性質	全職	237	617
	兼職	19	46
合約	正職	256	662
	臨時	0	0
非保障工時		19	45
非員工工作者		0	0
主管比例		0.29	0.19
平均年齡		31.6 歲	
平均年資		3.0 年	

		2025 年新進員工				2025 年離職員工			
	年齡	北	中	南	合計	北	中	南	合計
男	30 歲以下	48	13	15	76	45	14	12	71
	30 歲~50 歲	34	8	11	53	36	5	9	50
	50 歲以上	4	0	1	5	0	0	1	1
女	30 歲以下	117	45	71	233	98	34	43	175
	30 歲~50 歲	65	13	32	110	67	7	43	117
	50 歲以上	4	0	0	4	4	0	0	4
總計		272	79	130	481	250	60	108	418

員工教育程度，大專學歷占整體分布的 64%，碩士以上學歷占 4%，高中（含）以下學歷占 32%。

■ 薪酬制度

薪酬制度代表了萬達寵物對每一位團隊成員的珍視和感激。它超越了紙面上的數字，更是對於每位夥伴辛勤工作的衷心感謝。

我們深刻明瞭，一個公平且透明的薪酬制度，是激勵與鼓勵我們團隊的重要基石。每一位員工都應該在物質上和心靈深處得到公平的回報，同時在工作中感受到至上的重視和尊敬。我們不僅僅遵循法律法規，更秉持著道義與社會責任，以確保薪酬不僅是一個報酬，更是對於每位員工辛苦耕耘的認可。

我們的薪酬制度不僅關乎基本工資，更關心員工的福祉、獎勵和績效獎金。我們鼓勵卓越，並將優異的表現緊密相聯。同時，我們也致力提供員工及其家庭需求的福利，以確保他們的生活質量有所提升。

這份薪酬制度不僅僅是我們對個人辛勤工作的回報，更是我們對整個團隊協作的讚譽。它激勵著創新、貢獻、共融，塑造著每位員工在這個環境中有價值的感受。

我們承諾不斷檢討和完善薪酬制度，確保它的公平、公正且具有競爭力。我們深信，這不僅有助於吸引並保留優秀的人才，同時也幫助實現我們的永續發展目標。

- 薪酬訂定

董事及經理人之薪資報酬依「董事、經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議。董事及經理人薪酬結合公司經營績效、年度發放董事及經理人酬勞決策，綜合考量董事及經理人薪酬之數額、支付方式及公司未來風險等。無論經理人及員工，薪資係參考台灣人力資源市場、同性質產業類別及公司薪資福利政策、績效考核等共同評估訂定。（本公司董事酬金表，請參閱 2025 年股東會年報）

萬達寵物針對門市與後勤人員的敘薪制度，係依據職等制度、工作性質、地區條件及績效表現等因素綜合評估。公司已建置明確的職級與薪資區間，每位新進人員之起薪，依其學經歷、專業能力及職務需求由直屬主管與人資單位共同核定。針對門市同仁，另設有輪班、夜班及區域津貼，以反映實際工作條件之差異。薪資調整則結合年度績效考核結果與組織發展需求辦理，確保薪酬制度公平並具激勵性。

除此之外，人資單位亦每年參與外部人資顧問公司舉辦之薪資調查，比對各職位的外部薪資水準，確保公司的薪資水準維持在市場行情之上，並支持員工與公司共同成長。

為提升制度執行的穩定性與適切性，公司設有基本的追蹤與檢視機制，透過內部例行流程與跨部門合作，持續觀察薪資制度運作情形。如遇人力市場變化或組織需求調整，也會視情況進行必要修正。未來，公司將持續強化制度彈性，並逐步導入合適的工具與方法，協助掌握人力資源運作概況，作為優化人力策略與薪資規劃的參考依據。

- 員工退休計畫

本公司及國內子公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個

人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。2025 年度，本集團依上開退休金辦法認列之退休金成本為 26,216 千元。

■ 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，可連結下列網址 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>，並於市場別選擇「上櫃」，產業別選擇「居家生活」，年度輸入「114」，即可查詢本公司相關資訊。

■ 員工政策承諾和行動方案

員工獨享	休假制度	完整體系制度	獎金分配
員工商品購物優惠	一到職就享 10 天特休 (門市需到職滿三個月)	完整的教育訓練	美容人員績效獎金
員工寵物美容優惠	產假/陪產假	順暢的升遷管道	門市人員績效獎金
員工健康檢查	家庭照顧假/女性同仁 生理假	無限的發展願景	門市損益分紅獎金
員工制服	其他法定請休假 (育嬰假等)	依法核發加班費	門市銷售競賽獎金
保險	休閒時光	其他福利	三節獎金
依法提撥勞工退休金	部門聚餐	專業技職人員進修補助	生日禮金
依法投保之勞健保	公司春酒	扎實的調派機制與補助	轉介專業技術人員 任職獎金
免費團保及意外保險	下午茶	辦公室人員經申請核准 可攜帶寵物上班	年終獎金
育嬰保險			經營績效分紅獎金

育嬰假實施情形

2025 年	男	女	合計
享有育嬰假的員工總數	1	21	22
實際使用育嬰假的員工總數	0	11	17
休完育嬰假，復職的員工總數	0	17	17
休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職的員工總數	0	9	9
休完育嬰假後復職和留任的員工比例		54%	54%

二、職業安全及衛生

萬達寵物十分注重職場安全，對於防止職業災害、保障勞工安全衛生及健康，我們實施以下措施：

- ✓ 遵守安全衛生相關法令及規定事項。
- ✓ 辦理新進員工安全衛生教育訓練。
- ✓ 定期實施員工健康檢查。
- ✓ 定期辦理在職員工之勞工安全及防火教育訓練。
- ✓ 營業門市依規定辦理公共安全申報及消防安全檢查。

本公司重視施工期間的職業安全與環境保護，與承攬廠商合作時，致力於建立雙方共同遵循的安全管理機制。於裝修與修繕工程契約中，明訂安全衛生規範與施工責任，並依內部「承攬商安全衛生管理辦法」落實風險告知、危險作業申請與現場督導等措施。施工前，公司將協助廠商充分了解施工現場的安全需求與相關規定，並透過協議組織、文件簽署與實地巡查等方式，共同提升施工品質與安全標準。此合作模式有助於保障人員健康、降低事故風險，也展現萬達在供應鏈管理與永續經營上的積極作為。

職業衛生安全教育訓練

訓練項目	對象	受訓人數
一般在職教育訓練(後勤)	後勤人員	483
一般在職教育訓練(門市美容)	門市人員	483
安全應對 SOP	營運及美容主管	60
防火管理 SOP 內訓	後勤人員	60
防火管理 SOP 外訓	指定人員	30

2026 年職業衛生安全計畫表

NO	名稱	NO	名稱
1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制	8	健康檢查、管理及促進
2	機械、設備或器具之管理	9	安全衛生資訊之蒐集、分享及運用
3	承攬管理事項	10	緊急應變措施
4	安全衛生作業標準	11	職業害、須經事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析
5	定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	12	安全衛生管理紀錄及績效評估措施

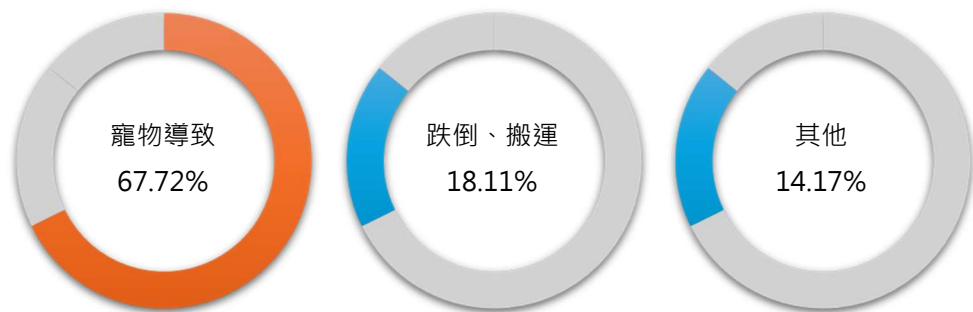
2026 年職業衛生安全計畫表

NO	名稱	NO	名稱
6	安全衛生教育訓練	13	其他安全衛生管理
7	個人防護具之管理		

■ 健康保護

● 2025 年主要職災類別及改善計畫

2025 年主要職災類別



類別	主要風險情境	改善措施
寵物導致	咬傷、抓傷、被撞倒；動物應激反應	● 強化約束及防護設備 ● 落實收寵前評估作業 ● 加強情境模擬訓練
跌倒、搬運	地板濕滑、貨箱搬運、走道雜物	● 場域管理：每日檢查地面、走到、貨架間距 ● 防滑工程：鋪設防滑墊、設置濕地警示牌 ● 安全搬運訓練：背脊直立及雙人搬重 ● 輔助器具：滑輪推車、升降台
其他	割傷、物品飛落、扭傷	● 刀具管理：器具登記及定期更換鈍剪 ● 防割手套：美容與拆箱必戴 ● 場域管理：每日檢查地面、走到、貨架間距

本公司員工皆於辦公室或營業門市工作，並非易產生危害之高風險場所，故並無職災重大程度之分類。

本公司因業務性質以零售服務與辦公作業為主，並無涉及高風險化學品、粉塵或重複性高的體力勞動等工作型態，職業病產生之風險較低。然而，公司仍高度重視員工健康風險管理，持續透過健康檢查、工作環境觀察及勞工意見回饋，評估潛在健康風險，如久坐、視力疲勞、長時間站立等問題，並適時提供健康促進活動與改善建議，以維護員工長期福祉與職場安全。

本公司未來將依據 GRI 要求計算與揭露職災數據

- 勞工健康保護四大計畫

本公司已制定人因性預防、不法侵害預防、健康母性保護以及過負荷預防等勞工健康保護四大計畫。



- 母性健康保護計畫

- ✓ 已制定完成並於會議中公告宣達。
- ✓ 透過電子問卷調查，並於保護期間內進行人員訪談關懷及作業適性調整。
- ✓ 追蹤 10 位受保護同仁並依需求安排面談。



- 執行職務遭受不法侵害預防計畫

於 2025 年 4 月因第四指引訂定，旨在預防與處置職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視等不法侵害行為。公司承諾不法侵害「零容忍」，並確保申訴者權益，禁止報復行為。

適用對象：全體員工。

申訴通報管道：

電話：02-25428800 分機：#138、#140、#151、#603

Email：hr@wonderpet.asia



● 勞資調解及裁罰

2025 年發生勞資調解案件數 4 件，已完成調解案件數量為 4 件。

裁罰案件

裁罰單位	花蓮縣勞工局
裁罰事由	採變形工時制度，未依規定安排勞工例假或休息日
裁罰金額	50,000 元
改善方案	● 調整營運模式，妥善規劃人力排班確保員工得以依法休息。 ● 優化排班工具以導入自動檢核防線 ● 明確固定排班週期起迄日期，嚴守法規紅線

- 工作者健康服務

- ✓ 於 113 年 9 月導入特約臨場服務。
- ✓ 服務頻率：職醫每半年一次、職護每月一次，每次皆為兩小時。
- ✓ 服務內容：針對新人及在職員工健檢結果進行健康等級分類，並依嚴重程度安排臨場訪談，針對慢性病及潛在族群提供建議與關懷鼓勵。
- ✓ 覆蓋率與參與率：透過事前協調人員時間，確保與臨場服務時間吻合，以提升訪談與服務的進行。



- 職業安全衛生委員會運作

成立宗旨與參與：

- ✓ 萬達寵物事業股份有限公司「職業安全衛生委員會」，2025 年共計召開 4 次。
- ✓ 成員包含董事長、執行長、執行副總；員工則包含各部門經理、主任、區總監、專案主任等跨部門代表。
- ✓ 列席人員包含人資及職安人員為記錄人員。

溝通與諮詢：

- ✓ 會議定期審議職業安全衛生政策建議、管理計畫協調、教育訓練計畫、健康管理與職災調查報告。
- ✓ 透過多樣化教育訓練提升同仁安全意識與職災應對能力，如：新進人員職安衛訓練（483 人完成）、職災通報與保險請領流程課程（主管 100%、一線人員 100% 合格率）。
- ✓ 政策與計畫內容透過教育訓練及會議進行溝通。

■ 實施職業安全衛生系統的狀況

本公司依據內控辦法《職業安全衛生作業》建構職業安全衛生管理體系，參考職業安全衛生法及相關法令規定，配合實際營運需求，設置職業安全衛生管理人員，落實災害預防、教育訓練、風險控管及緊急應變等措施。管理系統涵蓋風險辨識、教育訓練、危害通報、災害應變、事故調查及紀錄等核心流程，並由通路事業處、開發暨總工務處與人力資源處共同負責執行與監督。

當工作場所具有立即危險時，系統規範必須立刻停工並疏散人員至安全處所。員工須接受定期安全衛生教育及健康檢查，並依照公告之安全衛生工作守則執行作業。職災發生時，公司將啟動應變程序，實施急救與搶救措施，並由員工代表參與調查分析，避免相同事件再次發生，所涵蓋的工作者，包含本公司所有員工。

■ 系統涵蓋的工作者、活動及工作場所範圍

本職業安全衛生系統涵蓋所有正式受雇員工，包含後勤與門市人員，適用於本公司所有工作場所，包括總部辦公室及門市營運據點，涵蓋日常作業、工程施工、搬運與銷售等活動。

系統強調工作場所一旦發生職災或危險情況，應即啟動停工、通報與應變機制。除依法設置之職業安全衛生管理人員外，亦會定期邀請員工代表共同參與守則訂定與事故調查，強化勞資合作之風險管理機制。

目前本系統無特別排除之員工類型或作業場所。

■ 危害辨識、風險評估與事故調查流程

本公司針對各項工作場所與作業活動，設置危害辨識與風險評估機制。由權責單位（通路事業處、開發暨總工務處、人力資源處）定期或於變更作業環境時進行下列程序：危害辨識：識別工作場所中可能導致人員受傷或健康損害的潛在危害因素，如高處作業、搬運重物、使用電氣設備等。風險評估：針對已辨識之危害，評估其發生的可能性與後果嚴重性，據以判定風險等級。風險控制：依據評估結果，優先針對高風險項目採取預防或改善措施，例如設備防護、作業指引修正、教育訓練強化。事故調查：若發生職業災害，立即由現場負責人啟動調查程序，並邀請員工代表共同參與，分析事故原因、記錄事證、追蹤改善執行結果，避免再次發生。

■ PDCA 管理循環實踐職業安全衛生目標

本公司職業安全衛生管理體系依據 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 原則建構與執行，持續精進管理成效：Plan (規劃) 依照營運實況與法令要求，設置職安衛政策與目標，並評估作業風險，制定工作守則與訓練課程內容。Do (執行) 由相關單位執行危害防護、教育訓練、健康檢查、災變預防與應變演練等活動。Check (檢查) 定期檢視安全衛生執行情況與職業災害紀錄，確認風險控管成效與教育訓練參與率，發現異常即列管改善。Act (改善) 依據檢查結果，修正或強化安全守則、管理措施及訓練內容，形成下一輪計畫，持續提升系統成熟度。

■ 事故發生時之緊急應變機制

為降低職災損害與二次災害風險，公司設有下列應變機制：

● 立即停工與撤離

當作業現場出現立即危險之虞，現場主管須立即下令停止作業，並引導員工迅速撤離至安全區域。

● 啟動急救與搶救

現場設有急救設備與人員，第一時間實施必要急救與搶救行動，並通報緊急醫療單位。

● 通報與保全現場

除急救及搶救外，現場不得任意移動或破壞，須等候司法機關或勞動檢查機構到場許可後進行後續處理。

● 事故調查與紀錄

立即展開災害調查，並由員工代表參與，分析成因與管理缺失，完成調查報告與紀錄存檔，作為後續改善依據。

三、社會參與

■ 寵物認養及毛孩義診

寵物的可愛讓人無法拒絕，但許多人只憑著一時的衝動而飼養，或是因為業者的繁殖過剩，最後成為棄養的流浪動物。人與動物的生命各自具有存在的意義，彼此都有自己的生命價值，這種隨意棄養的行為，對於生命教育著實是一種打擊。

萬達寵物偕同各地流浪動物協會或長期關懷流浪動物的愛心人士、組織，舉辦

多場流浪動物認養活動，以實際的行動讓生命教育不再侷限於課堂上，而是融入社區，共同倡導關懷生命的正確理念。

我們持續以各營業門市為據點，舉辦流浪動物認養活動及不定期的毛孩義診，並且結合商品贈送、飼養諮詢、健康諮詢等服務，為提升流浪動物認養率而努力，期望能讓大眾藉由與認養活動，重新體認到友愛、照顧與分享。

2025 年

月份	認養會場次	健檢會場次
1	37	2
2	35	2
3	38	2
4	45	2
5	49	2
6	45	2
7	49	2
8	53	2
9	57	2
10	61	2
11	62	2
12	63	2



■ 飼料捐贈

當寵物犬在溫暖的家中備受疼愛時，街頭上卻有更多流浪狗正為了活下去而拼命，挨餓受凍早已是牠們的日常。根據農業部統計，全臺遊蕩犬數量已逼近 15 萬隻。儘管有熱心的愛爸愛媽及狗園伸出援手，但救援的腳步始終趕不上浪浪增加的速度，在許多我們看不見的角落，無數狗狗仍面臨著嚴重的斷糧危機。

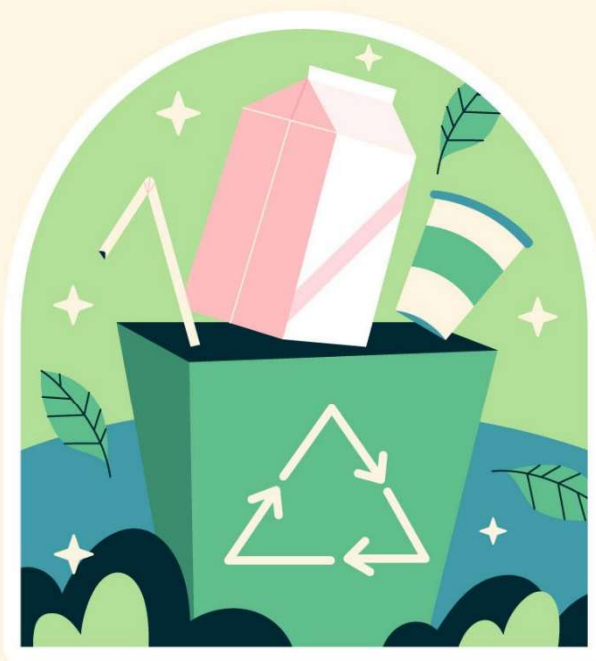
自 2021 年起，寵物公園便攜手「統一寶貝狗」投入浪浪募糧的行列。首次活動我們就與全臺最大的動保協會 ARTT 合作，為收容兩萬多隻浪浪的狗園送上最溫暖的「食」質幫助。自 2021 年起，寵物公園已為各協會募集超過 1.52 萬包的犬貓飼料，成功讓 2,000 多隻毛孩一整年不再挨餓。2025 年，我們再度與 ARTT 攜手，除了持續提供優質的統一寶貝狗乾糧，更首度加入「毛孩保健品」作為勸募物資。因為我們相信，不僅要讓浪浪們吃得飽，更要陪牠們吃得健康。

除了與統一寶貝狗合作之外，2025 年我們也與社團法人中華民國保護動物協會、浪浪食物銀行、台灣動物緊急救援小組、hitfm、快電商合作，共同幫助無家可歸的毛孩們可以好好吃飯、健康長大

經由這樣的活動，我們感受到了人與動物之間深刻的情感連結，同時也強調了保護動物和環境的責任。在疫情結束，生活逐漸回歸正軌之際，齊心協力共同照顧那些需要我們關愛的生命，讓這個世界變得更加美好，也成為萬達寵物必須肩負的期望。



環境面



陸、環境面

一、氣候變遷

■ 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

萬達寵物已依據相關法令規定建置的公司治理架構及相關道德行為準則與誠信經營守則，藉以強化董事會職能，確保股東權益、尊重社會倫理與注意其他利害關係人的權益，並協助企業管理運作，並提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力。

董事會與董事長扮演永續發展的指導角色，定期審閱永續報告書與作業辦法。董事成員亦積極參與 ESG 專業進修，藉此拓寬風險應對視野，並已設置公司治理主管，由財務單位做為董事會及股東會之議事單位，辦理與公司治理相關資訊揭露等。

萬達寵物於 2023 年成立「永續發展推動辦公室」，分有股東權益維護、商業秘密、供應鏈責任、社會公益、環境安全及管理、勞工道德規範及溫室氣體盤查等八個小組，由執行長擔任「永續發展推動辦公室」召集人，財務長擔任管理代表，偕同各單位主管負責規劃、執行本公司推動永續發展之各項事宜，並於董事會中報告關於本公司永續發展之推動計畫與實施成果。

■ 風險與機會

面向	機會 風險	短期 一年內	中期 一到三年	長期 三年以上
業務面	機會	調整商品組合與門市陳列，強化永續訴求，提升品牌好感度。	透過綠色採購與供應鏈協同，提升競爭優勢與市占率。	打造低碳、動物友善供應鏈，鞏固全球通路競爭力
	風險	極端天氣導致物流延遲與門市客流下滑，衝擊營收。	氣候變化影響銷售節奏，若無預測能力易造成庫存積壓。	據點若位於高風險區域，需重新布局或投資防護設施。
策略面	機會	將永續納入選品與行銷，塑造差異化形象並增強黏著度	建立綠色採購、循環包材、節能門市與智慧物流藍圖。	全面導入碳管理與揭露，強化領導地位並形成護城河。
	風險	反應遲緩會影響顧客信任與合作夥伴評價。	法規實施（如碳費、包裝限制）將增加合規成本。	未及時轉型者將失去市場占有率與合作機會。
財務面	機會	永續商品形象佳，可吸引 ESG 導向品牌合作。	穩健策略有助吸引長線投資人，取得較佳資金條件。	易取得政府補助與綠色投資，強化資本結構。
	風險	高溫推升空調與配送費用，增加短期成本壓力。	節能設備、供應鏈升級與培訓需額外資本投入。	缺乏應對措施可能影響未來資本市場的操作彈性。

- 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

1. 運輸與營收：暴雨、颱風及熱浪會使物流延遲、來客數下滑，損及短期營收；洪水、熱浪及風暴亦會毀損基礎設施並中斷供應鏈。
2. 能源與溫控成本：高溫推升空調及冷凍用電，夏季電價上漲加重營運成本。
3. 轉型費用：如強化節能設備、升級冷鏈物流、提升倉儲韌性、導入氣候風險管理制度與員工培訓等措施，這些作為雖有助於降低長期營運風險，但短期內需增加資本支出與營運成本，例如設備添購、電力費用上升及培訓支出，對財務管理帶來一定壓力。。
4. 資本投資與市場彈性：適應極端氣候需投資節能設施與重新布局門市據點，缺乏措施會影響資本市場籌資能力。

- 氣候風險之辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度

萬達寵物將朝整合氣候風險於整體風險管理制度的方向規劃，參考 IFRS S2、TCFD、ISO 31000 等國際框架，建立一套涵蓋氣候風險辨識、評估與管理的作業流程。未來將由高階管理團隊主導，結合各部門專業，定期盤點潛在氣候風險，評估其可能性與財務影響，並納入公司整體風險地圖，作為營運與投資決策的重要依據，逐步強化風險韌性與永續治理能力。

二、溫室氣體管理

本公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2025 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。依據金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程規定，本公司董事會已核定溫室氣體盤點計畫，並已進行溫室氣體盤點計畫，以期準時達成碳管理合規目標。

本公司自 2025 年度起首次盤點溫室氣體排放情形，排放量如下表：

	排放數 (公噸 CO ₂ e)	(公噸 CO ₂ e/百萬新台幣)
範疇一： 直接溫室氣體排放與移除量	354.7264	0.11
範疇二： 外部輸入能源的間接溫室氣體排放	4,837.7368	1.51
總計	5,192.4632	1.62

本公司深耕寵物用品零售與專業美容服務，因門市需維持適合寵物福祉的空調環境及顧客購物的舒適體驗，且美容作業需頻繁使用高功率設備，使「外購電力」成為最主要之溫室氣體排放源。為兼顧營運擴張與環境永續，本公司選定「營收溫室氣體排放密集度」作為氣候管理核心指標，以客觀評估營收成長與碳排放的脫鉤效益。在減量目標與策略上，我們承諾透過系統性的能源管理逐年降低碳密集度，具體行動計畫涵蓋三大面向：首先是「設備升級」，各門市已逐步更換節能空調、LED 照明，並於汰換美容設備時優先採購節能機型；其次為「營運管理」，透過制定美容作業節能 SOP 減少設備空轉耗電，同時強化空調冷媒逸散控管與內部宣導；最後則著眼「前瞻佈局」，將持續關注綠電市場發展並適時評估導入再生能源，致力在創造業績的同時，穩健實踐綠色零售與低碳營運的企業社會責任。

三、能源管理

■ 節能設備

萬達寵物一直秉持著環保友善的價值觀，並堅守著企業的社會責任。我們一直在積極思考如何更好地保護我們所處的環境，並遵循 ESG 企業永續議題。在這個過程中，降低能源的消耗一直是我們的首要目標之一。為實現這一目標，我們積極尋求使用節能設備，逐步淘汰不符合節能標準的設備。這不僅有助於減少我們的能源消耗，還有助於改善環境，降低溫室氣體的排放。

我們在全台有超過百家的直營門市，一直在不斷改進如何有效控制或降低電力的使用量。配合經濟部的節能補助專案，我們對舊有的門市逐步進行燈具的汰換，將原有功率為 36 瓦、60 瓦的燈具，更換為功率為 21 瓦的節能燈具，往後新展店亦全面使用 21 瓦節能燈具。

■ 節能空調及循環扇

隨著這幾年積極展店及店面坪數的擴增，我們亦著手研究探討每一家門市電力結構，進一步發現採用一級節能的空調系統，減少電力消耗及降低電費最顯著。因此，我們的新展店一律採用一級節能的空調設備，同時，既有門市在汰換空調設備時，也將一級節能列為唯一的選項。除此之外，絕大部分門市亦加裝循環扇，用以減少空調的運作耗能。

■ 雲服務

根據國際能源署的報告，資料中心和數據傳輸網路在 2020 年已佔全球電力使用量的 1%。未來，這一數字有望持續上升，威脅環境可持續性。然而，解決之道不是停止使用數據，而是更智慧地利用它。根據 IDC (International Data

Corporation·國際數據資訊有限公司)的研究,企業僅真正利用可用資料的 32%,而其餘的 68%幾乎未被使用。企業應重新審視其資料需求,刪除不必要的資料,以降低碳足跡。

將資料遷移到雲端是降低碳排放的有效方式。IDC 預測,從 2021 年到 2024 年,雲端計算將幫助避免 10 億噸以上的二氧化碳排放。這是因為雲端計算提高了計算資源的效率,特別是在碳排放量高的地區。

透過智慧的資料管理、雲端計算和綠色科技的應用,企業可以實現 ESG 目標,降低碳排放,同時提高效率,為更環保和永續的未來作出貢獻。我們已採用 AWS、Google Cloud 等公有雲服務,減少實體機房的使用,以雲端策略來實現高度永續的資料儲存方法,縮小資料的碳足跡,為環境帶來更實質的貢獻。

四、水資源管理

雖本公司屬零售業,非水資源高耗能產業,但內部已落實日常節水措施,目前正建立內部統計機制,預計未來將逐步納入環境指標追蹤,以完善水資源管理政策。

五、廢棄物管理

本公司屬零售業,並無因生產活動產生污染之情事,本公司及各門市產生之廢棄物,皆依廢棄物處理法辦理並由各地環保局收運車輛清運,辦公室廢棄物已進行分類管理。目前正建立內部統計機制,預計未來將逐步納入環境指標追蹤,以完善廢棄物減量政策。

柒、附錄

一、GRI 指標對照表

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應揭露章節	頁碼	備註
GRI 2:一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本公司	2	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	3	
	2-4 資訊重編	不適用	-	本年度未有資訊重編情形
	2-5 外部保證/ 確信	附錄	49	包材確信請詳附錄三
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	報告書資訊	3	
	2-7 員工	人力發展	28	
	2-8 非員工的工作者	不適用	-	無非員工的工作者
	2-9 治理結構及組成	推動永續發展機制	5	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	董事會及功能性委員會	7	
	2-11 最高治理單位的主席	推動永續發展機制	5	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會及功能性委員會	7	
	2-13 衝擊管理的負責人	董事會及功能性委員會	7	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	董事會及功能性委員會	7	
	2-15 利益衝突	董事會及功能性委員會	7	
	2-16 溝通關鍵重大事件	董事會及功能性委員會	7	
	2-17 最高治理單位的群體智識	董事會及功能性委員會	7	
	2-18 最高治理單位的績效評估	董事會及功能性委員會	7	
	2-19 薪酬政策	董事會及功能性委員會	7	

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應揭露章節	頁碼	備註
	2-20 薪酬決定流程	董事會及功能性委員會	7	
	2-21 年度總薪酬比率	董事會及功能性委員會	7	
	2-22 永續發展策略的聲明	永續發展策略	5	
	2-23 政策承諾	永續發展策略	5	
	2-24 納入政策承諾	永續發展策略	5	
	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	13	
		重大主題之管理	16	
		風險管理	18	
		職業安全及衛生	31	
		溫室氣體管理	41	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議合	13	
	2-27 法規遵循	利害關係人議合	13	
	2-28 公協會的會員資格	參與各類社團	22	
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議合	13	
	2-30 團體協約	本公司不具備揭露項目的團體協約，故無法揭露。		

重大主題			
GRI 準則/其他來源	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	決定重大主題的流程及列表	14
	3-2 重大主題列表	決定重大主題的流程及列表	14
經濟績效			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	重大主題管理	16
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷	40
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	人力發展	25
資訊安全			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全	20
產品安全			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品安全	23
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	產品安全	23
人才吸引與留任			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	人力發展	25
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人力發展	25
	401-3 育嬰假	人力發展	25
健康職場			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生	31
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	風險管理	18
	403-3 職業健康服務	職業安全及衛生	31

重大主題

GRI 準則/其他來源	揭露項目	揭露章節	頁碼
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生	31
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生	31
	403-6 工作者健康促進	職業安全及衛生	31
	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	職業安全及衛生	31
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生	31
	403-9 職業傷害	職業安全及衛生	31
	403-10 職業病	職業安全及衛生	31

二、氣候相關資訊

	內容	執行情形	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。	詳本報告書：陸、環境面。	40
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)。	詳本報告書：陸、環境面。	40
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳本報告書：陸、環境面。	40
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。	萬達寵物將朝整合氣候風險於整體風險管理制度的方向規劃，參考 IFRSS2、TCFD、ISO31000 等國際框架，建立一套涵蓋氣候風險辨識、評估與管理的作業流程。並由管理階層團隊主導，結合各部門專業，定期盤點潛在氣候風險，評估其可能性與財務影響，並納入公司整體風險地圖，作為營運與投資決策的重要依據，逐步強化風險韌性與永續治理能力。	-
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。	本公司目前尚未運用情境分析評估氣候風險。	-
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。	本公司現階段規劃蒐集及統計相關數據，待相關數據完備後，再進一步評估如管理相關氣候風險，並於必要時擬定相關之轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司暫無導入內部碳定價之計畫。	-
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。	本公司現階段規劃蒐集及統計相關數據，待相關數據完備後，再進一步評估如管理相關氣候風險，並於必要時擬定相關因應對策。	-
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	依照「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」之本公司專屬路徑圖，本公司於 2026 年首次揭露 2025 年度母公司個體盤查結果，溫室氣體盤查確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫等尚在評估中。	-

三、外部確信（網購包材）



資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25011564 號

萬達寵物事業股份有限公司 公鑒：

本事務所受萬達寵物事業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司辦理申報民國 114 年度網際網路購物包裝材料申報資訊（以下簡稱「包裝材料申報資訊」）符合行政院環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」規定執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司依照行政院環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」與相關問答集之規定（以下簡稱「適用基準」）所編製之包裝材料申報資訊，詳列於附件一。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照上開適用基準編製包裝材料申報資訊，且設計、付諸實行及維持與包裝材料申報資訊編製有關之內部控制，以確保包裝材料申報資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司之包裝材料申報資訊是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw



資誠

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用前開適用基準編製包裝材料申報資訊之妥適性、評估包裝材料申報資訊導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估包裝材料申報資訊之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司包裝材料申報資訊所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已訪談參與編製包裝材料申報資訊之相關人員，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對包裝材料申報資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司包裝材料申報資訊在所有重大方面，是否依照前開適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對包裝材料申報資訊相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司民國 114 年度包裝材料申報資訊在所有重大方面有未依照前開適用基準編製之情事。

其他事項

對於確信報告於 貴公司辦理申報民國 114 年度網際網路購物包裝材料申報資訊後之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 趙永澤



中華民國 115 年 3 月 31 日

www.pwc.tw

萬達寵物事業股份有限公司

