



股票代號

7760

享溫馨企業股份有限公司

2025

永續報告書

Sustainable Development

115.08.07 永續發展委員會

115.08.07 董事會

115.08.07 附件

■ 報告書資訊	01-02
■ 董事長的話	03
■ 關於享溫馨	04
■ 2025年永續成果與未來	06
■ 永續未來	
1.1 永續觀點與承諾	07
1.2 企業永續策略藍圖	08
1.3 永續發展	09
1.4 利害關係人鑑別與溝通	10
1.5 重大主題鑑別流程	12
1.6 實踐聯合國SDGs永續發展目標	16
■ 公司治理	
2.1 公司治理	17
2.2 資訊安全與個資隱私	30
2.3 營運風險管理	34
2.4 財務績效	36
■ 優質服務	
3.1 創新研發及數位科技應用	37
3.2 餐飲服務與食品安全	38
3.3 永續供應鏈	39
3.4 客戶承諾	43
■ 環境管理	
4.1 資源管理	44
4.2 氣候相關資訊	47
■ 幸福職場	
5.1 友善職場	59
5.2 員工訓練與發展	65
5.3 職業安全與衛生	73
■ 社會參與	
6.1 發揮社會影響力	82
■ 附錄	
全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	84
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	88
聯合國SDGs永續發展目標內容索引表	89
TCFD與IFRS	90

關於本報告書



官網連結

報告期間與範疇

■時間範圍：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

■範疇：

財務數據：涵蓋整體營運績效

非財務績效：主要聚焦於享溫馨個體公司，若有例外，將於內文中註明為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本於公司官網公告。

享溫馨企業股份有限公司（以下簡稱「享溫馨」或「本公司」）

《2025年永續報告書》揭示本公司於公司治理、環境與社會三大構面永續發展績效並依據重大主題管理結果。

報告期間涵蓋自2025年1月1日至12月31日，與年度財務報告同步並於每年定期公開發行於本公司官網，提供利害關係人參閱。

本報告針對以下永續議題進行揭露：

■公司治理與營運責任 ■環境管理與氣候行動 ■員工關懷與社會共榮

享溫馨重視與利害關係人之持續溝通，並依據重大主題分析結果，規劃對應的管理方針整合資源推動永續治理，並落實企業社會責任，與利害關係人共創永續價值。

報告編製依據與架構

本公司依據臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定進行報告書編製，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI Standards 2021》作為主要揭露公司治理、環境與社會三大構面議題架構。

撰寫原則與參採準則

為確保報告內容的完整性與一致性，參考下列標準與指引進行編撰：

參照標準與指南

■GRI永續性報導準則（GRI Standards）

GRI Standards 2021：作為報告之主要架構與揭露準則，亦作為重大主題鑑別與揭露基礎。

■TCFD準則（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 氣候相關財務揭露，簡稱TCFD）

TCFD 架構：針對氣候變遷相關財務資訊進行補充揭露，提升氣候風險透明度。

■SASB 準則（Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會，簡稱SASB）

■SDGs聯合國永續發展目標：為企業永續行動對應全球議題之參考依據。

本報告內容根據重大性主題鑑別結果所導引之永續資訊揭露，聚焦利害關係人關注議題並透過國際通用準則導入，確保本公司永續報告之專業性、透明度與可比較性。

報告書內部管理與查證

內部管理

為確保報告書的可信度、即時性和透明度，所有編製和驗證程序依本公司永續報告書編製程序進行發布，確保報導內容符合相關規範。

- 1.初步資訊及數據蒐集：各權責單位指派人員負責提供相關數據與資訊確保其準確性。
- 2.檢核確認：由各權責單位主管進行內容確認與檢核，確認數據無誤並符合永續發展目標。
- 3.資料統整：外部顧問彙整各單位提供的資料，確保報告書架構完整且符合國際標準
包含GRI準則、SASB與TCFD框架等。
- 4.報告書審核：永續報告書草稿提交永續發展委員會核定。
- 5.核准與發布：報告書最終版本由公司永續治理最高單位董事會決議通過後正式發布。

內部控制

為了提升本報告書的準確性和公信力，享溫馨依據GRI準則進行了全面的內部自我查核並確認報告內容符合GRI準則的要求。財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所進行查核簽證我們也取得ISO/IEC 27001資訊安全管理系統驗證。

發行概況

- 發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步
- 現行版本發布日期：2026 年 8 月
- 下一版本發布日期：預定 2027 年 8 月發行

聯絡方式

若有任何疑問或建議，請透過以下聯絡資訊與我們聯繫：

- 負責單位：永續發展委員會
- 地址：高雄市苓雅區建國一路175之15號
- 電話：07-224-2999
- 電子信箱：ir@swsktv.com.tw
- 官方網站：www.sws.com.tw
- 企業永續專區：https://www.sws.com.tw/investors/corporate_11.html

董事長的話

享聚溫馨，共築價值

享溫馨公司於民國97年成立，多年來用心經營KTV及囍宴餐廳以「溫馨共感」、「誠信踏實」、「創新突破」、「正向成長」的核心經營理念，提升品牌價值近年更是積極透過多角化經營，持續突破傳統，提供消費者最優質的娛樂享受及美食饗宴。透過多年來的展店與在地經營，享溫馨已在中南部建構完整之區域據點網路與品牌知名度。

誠信經營，穩步前行

隨著公司上市的進展，這不僅是享溫馨的里程碑，也是全體同仁共同努力的榮譽見證更代表了社會大眾與投資人對享溫馨經營績效與專業實力的高度肯定，承載著各界的肯定與期許，享溫馨始終以落實負責任的商業行為為己任我們深知企業永續運營奠基於環境與人權的堅實承諾之上。

以行動落實永續，以責任贏得信任

營運方面，我們提供消費者安全舒適的休閒空間定期進行公司建築物安全檢查及消防安全講習把關食品安全；對內員工方面，本公司恪遵《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織關於工作基本原則與權利宣言》，承諾全面尊重人權並落實於日常營運我們致力於保障同仁與供應鏈夥伴保有免於歧視、禁止強迫勞動、禁用童工保障結社自由與合理工時等國際認定之基本人權，打造多元友善的職場環境環境方面提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料。享溫馨落實透明誠信的經營將各項永續政策承諾發布於公司官方網站也透過多元管道與利害關係人進行溝通。

享未來願景，馨向永續發展

展望未來，享溫馨將持續拓展事業版圖，提高市場占有率在營運發展的同時持續深化企業社會責任，以期成為視聽娛樂產業最受信賴的標竿品牌。



關於享溫馨

享溫馨企業股份有限公司(ENJOY WARMTH CO., LTD.)

於2008年10月成立合溫馨企業有限公司，2010年更名為「合溫馨企業股份有限公司」
2017年將集團更名為享溫馨企業股份有限公司，現今主要視聽歌唱（KTV），與餐飲服務業
總部設於高雄市苓雅區，截至2025年12月31日止本公司共有20家分公司。

目前本公司已開業有16家KTV及4家囍宴會館，合計遍佈7個縣市，而KTV 門市之嘉義店、楠梓店以及新飯店預計於115年度裝潢落成開幕，另尚有小港店興建中。

此外，為擴大消費客群，本公司未來將發展KTV相關周邊業務，如鐵板燒、火鍋或燒肉等其他複合餐飲等服務，營運團隊積極研發新菜色並創立餐飲品牌，以鞏固既有客群並拓展多元之消費族群，強化公司市場競爭力。

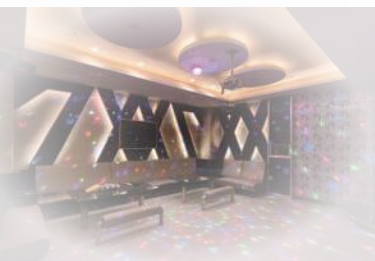
享溫馨不僅持續扎根視聽歌唱業，更致力於囍宴婚宴餐廳會館的經營發展及專業能力以落實公司「專業、穩定、精進」之發展方針，同時也創造出更多的附加價值。

公司名稱	享溫馨企業股份有限公司
成立日期	2008年10月
上市日期	2024年11月8日於興櫃市場掛牌 2026年4月28日正式上市，股票代號7760
公司總部地址	高雄市苓雅區建國一路175之15號
主要營運地點	臺中、臺南、高雄、屏東、台東、花蓮、澎湖
提供服務市場	國內市場
董事長/總經理	李東和/李奇霖
員工人數	567人（統計截至2025/12/31）
實收資本總額	新臺幣600,000 千元
主要產品項目	視聽歌唱（74.65%）、囍宴餐飲（25.35%）

公司發展歷程

享溫馨成立以來以專業、穩定、精進的領導方針扎根視聽歌唱業，持續於各縣市拓展據點開拓市場並且持續精進餐飲服務業務，主要發展歷程如下：

2008	成立享溫馨公司 進駐高雄地區經營品牌享溫馨KTV
2010	穩定經營，拓展高雄地區版圖
2011	進駐屏東地區
2012	進駐台南地區
2013	進駐台中與離島地區 澎湖首間KTV品牌
2014	進駐台東地區 進軍婚宴餐飲市場
2017~2022	持續拓展高雄地區版圖 延伸KTV及禧宴餐飲市場
2023	進駐花蓮地區 成立御享鐵板燒
2024	享溫馨登錄興櫃 成立打享野鍋
2025	品牌成長 放眼未來 強化集團餐飲競爭力
2026	7760享溫馨 掛牌上市



2025年永續成果與未來

面對環境所帶來的挑戰與機會，我們在2025年享溫馨設置永續發展委員會，將永續理念納入營運策略與決策流程中，攜手利害關係人，為企業與社會共同創造價值。

執行方向 | Execution Direction

環境保護

門店設置室內空氣品質維護專責人員
逐步擴大溫室氣體盤查統計範圍

社會責任

員工保障
優質職場環境
消費者權益保護

公司治理

強化治理結構
設置「永續發展委員會」

目標 | Target

E 環境 | Environmental

響應國家淨零政策
減少範疇一、二碳排放
2050年達成淨零排放

S 社會 | Social

以社會共榮為己任
多元投入資源促進在地發展
重視員工成長，友善職場

G 治理 | Governance

重視利害關係人溝通
公司永續經營

目標涵蓋ESG三方面，包含了環境保護、社會責任和公司治理等

享溫馨的創新與責任延伸

本公司創造差異化服務經營模式，結合餐飲與影音娛樂複合式經營，將K T V空間結合鐵板燒及火鍋元素，顧客在歡唱娛樂之餘同時享受多元美食文化。

持續發展的長期目標

享溫馨深信企業的成長應與社會福祉並行，將永續發展理念融入企業營運的每個層面。我們積極營造一個具包容性與發展性的職場環境，透過完善福利制度與職涯發展機制，讓員工安心工作持續成長；同時關注員工健康與職業安全，推動性別平等與多元共融。2025年，享溫馨以行動落實永續承諾，展望未來將持續深化永續發展。

1.1 永續觀點與承諾

面對全球氣候變遷與產業轉型的挑戰，企業長期的穩健發展與環境、社會的永續進程密不可分。永續發展不僅是回應市場趨勢，更是確保企業競爭力與韌性的關鍵要素。享溫馨落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等面向等表現，因此我們將永續視為核心發展策略。

在公司營運與供應鏈管理等層面推進，務實評估並逐步導入相關措施，確保企業發展符合社會期望與環境標準。提升永續管理效率與策略推動，以務實的態度，引領企業邁向更具競爭力的未來。

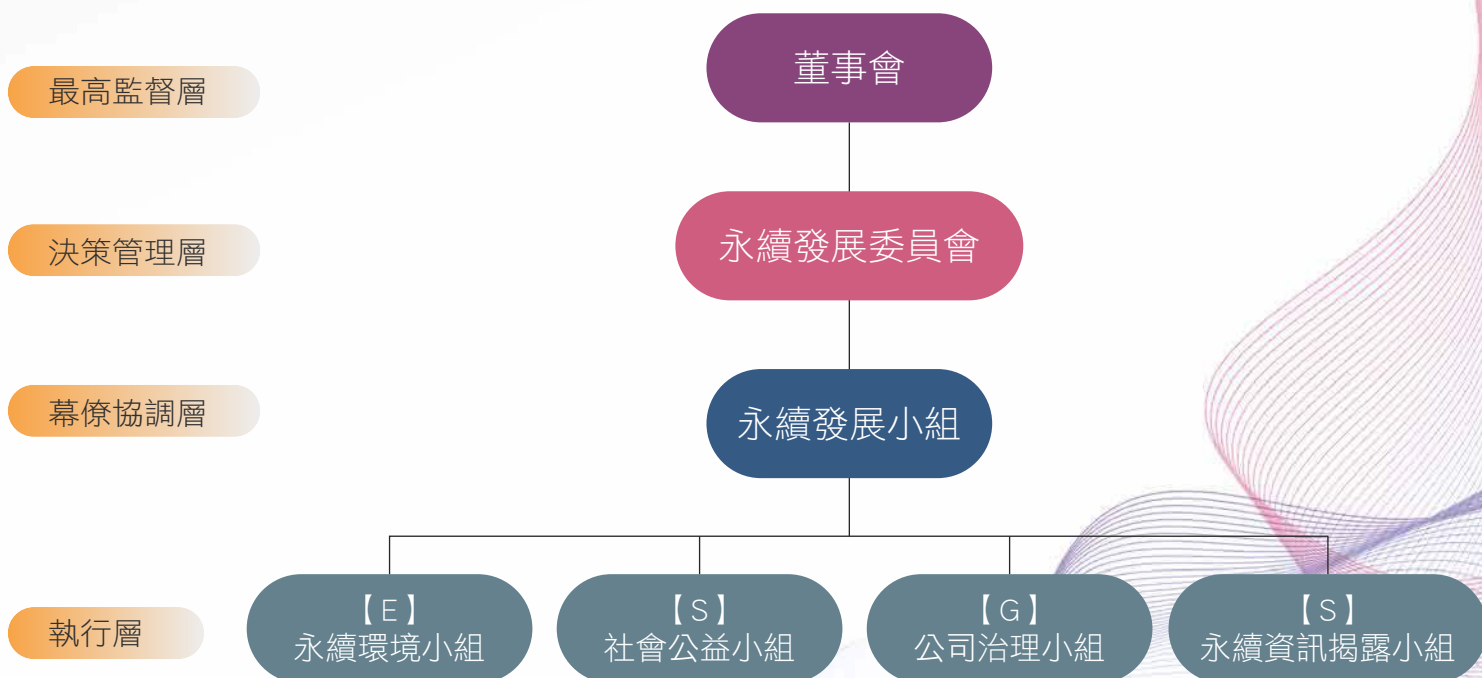
永續發展委員會

為強化企業在永續發展上的治理與執行力，享溫馨於2025年正式成立「永續發展委員會」，董事會為企業內部推動永續事務的最高管理單位，核定願景與最終核准報告書，確保企業高層全面參與並主導永續相關決策與執行工作，促進永續政策與公司整體發展策略的有效連結。

永續發展委員會審查各組成效並呈報董事會，協調、彙整全公司數據以及ESG報告書的彙整編製，形成由上而下決策、由下而上回報的治理與執行雙向機制。

營運層級的多元專責小組：

在執行層級，依據永續發展主軸，從環境（E）、社會公益（S）、公司治理（G）、資訊揭露（S）四大構面展開管理與行動，確保政策由上而下有效落地執行。



1.2 企業永續策略藍圖

永續發展成為全球產業轉型關鍵因素，隨著環保意識持續提高，未來視聽歌唱場所之設計將融入綠建材與節能設備，減少對環境衝擊，落實企業社會責任。同時，由食品安全控管日益趨嚴，及碳盤查意識崛起，從採購、食材、包裝、能源等面向落實綠色轉型。而本公司採用在地食材以降低碳足跡、推動有機食材、無農藥耕作促進永續農業及低碳飲食趨勢，並向消費者傳遞企業社會責任，促使餐飲產業邁向綠色轉型升級。

行動計劃與目標設定-策略核心：永續發展三大支柱

針對永續發展策略，制定了多層次的行動計劃，主要聚焦於以下幾個方面：

環境永續 | 節能減碳、環境永續

減碳目標

2050年達成淨零排放。

逐年盤查溫室氣體排放數據，並設定具體可行的減量目標。

永續行動

推動各式節能、節水、減碳、減量活動，邀請同仁以及顧客共襄盛舉。

綠色採購

響應政府推動綠色採購措施，共同創造永續低碳環境。

社會共榮 | 以人為本，與社會共好

目標：建構安全健康友善職場 / 企業社會責任參與度強化

行動：員工關懷與人才培育 / 社會參與與公益投入

公司治理 | 誠信經營，落實永續治理

目標：資訊透明化與法規合規 / 供應鏈風險管理 / 企業誠信與稽核機制強化

行動：資安防護與ISO 27001 驗證 / 供應商 ESG 評鑑 / 內部治理監督與風險控管

1.3 永續發展

享溫馨恪守相關法律規範，將永續發展理念融入企業經營，立基於各項守則作為永續經營的管理依據，包含公司治理與誠信經營：《公司治理實務守則》《永續發展實務守則》《誠信經營守則》《誠信經營作業程序及行為指南》《道德行為準則》《董事會績效評估辦法》《防範內線交易管理作業程序》，社會責任與人權保障：《人權政策》，將策略重點落實於營運方針。回顧 2025 年我們強化治理及加深員工照護，目標達成情形如下

資訊揭露

建置官網 ESG 專區，提升資訊透明度

資訊安全

持續通過 ISO 27001 資安管理系統第三方驗證

員工關懷

彈性福利 / 育兒支持 / 職場安全

短中長期發展目標，以環境永續、社會共榮、公司治理為核心，確保企業發展與社會責任並行，透過永續發展委員會永續推動工作執行進度於每年度至少向董事會報告一次。評核機制檢視具體行動實現策略是否有效的創造利害關係人的長期價值。

短期目標 _ 2026年底前達成

- 資訊揭露與治理強化 — 持續發布永續報告書
- 資訊安全與品質保證 — 持續通過ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證
- 優化職場與員工關懷 — 新增彈性福利

中期目標 _ 2028年底前達成

- 資訊揭露與永續報告 — 持續發布永續報告書，並通過第三方驗證
- 資訊安全與品質驗證 — 持續通過ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證
- 碳管理與驗證 — 持續年度溫室氣體盤查

長期目標 _ 2030年底前達成

- 碳管理與減量目標 —— 減少範疇一、二排放，落實企業低碳轉型
- 國際永續揭露接軌
- 自 2029年起於年報中揭露2028年IFRS永續揭露準則資訊
並配合財報申報時程，同步發布永續與財務資訊。

本公司聚焦以下永續實踐主軸

科技導入與創新服務

推動線上點歌、點餐系統，提升顧客消費便利性也減緩隨著國內經濟發展與社會價值觀之轉變，加上面臨少子化、高齡化趨勢日益明顯，期望以會員系統服務強化顧客的忠誠度及黏著度

氣候行動與環境責任

逐步擴大溫室氣體盤查以及生物多樣性評估範圍，推動企業員工以及顧客從小行動開始節能減碳

社會責任與永續文化

本公司將人才培育、職場福祉與社會共好納入核心治理價值，推動 ESG 內訓與員工育成機制，並投入社會創新與公益行動，打造具韌性與參與力的企業文化

在治理面，享溫馨已建構完整永續治理機制，透過成立永續發展委員會，推動永續策略落實。公司秉持資訊透明與利害關係人溝通為基石，強化公司治理與社會信任。

1.4 利害關係人鑑別與溝通

享溫馨將「成為利害關係人最佳夥伴」視為永續發展的核心承諾，建立利害關係人鑑別與溝通機制，作為永續策略與資訊揭露的基礎。

利害關係人定義與鑑別原則

「我們採用 AA1000 SES 架構中五大維度：依賴度、影響力、關注程度、責任、與多元觀點，評估出與本公司高度關聯之關鍵利害關係人。

本公司於2024年透過各部門提報及專家討論，並由事業部門主管完成評估問卷，透過統計標準化工具分析關聯強度與影響程度後，最終歸納出五大主要利害關係人類別：

■ 投資人 ■ 消費者 ■ 供應商 ■ 員工 ■ 政府機關

為確保鑑別結果之有效性，本公司採行每兩年進行一次鑑別檢視，預計於2026年辦理下一次鑑別並由永續發展委員會定期向董事會報告執行情形，落實永續治理監督。

利害關係人議合亮點績效

本公司建立「利害關係人議合運作機制」，強化與利害關係互動。溝通方式分為：

- 定期溝通：召開利害關係人會議、問卷調查、發布公司通訊等
- 不定期互動：進行業務訪談與會議

藉此收集各類利害關係人族群對於永續議題的回饋與建議，並整合進本公司永續決策與行動計畫中。永續發展委員會統籌成果並回饋至各部門，確保各項關注主題能被即時回應與精進作為。

針對享溫馨重要利害關係人溝通方式及關注主題溝通彙整如下：

利害關係人	溝通管道	關注議題
投資人	股東會 股務代理機構 中國信託商業銀行股務代理部 電 話：(02)6636-5566 地 址：台北市中正區重慶南路一段83號5樓 網 址： https://www.ctbcbank.com 發言人：李奇霖總經理 電話：(07)224-2999 電子信箱： ir@swsktv.com.tw 代理發言人：林威亞財務長 電話：(07)224-2999 電子信箱： ir@swsktv.com.tw	財務資訊 經營績效 公司治理 股東權益 法令遵循
消費者	官網資訊 顧客服務信箱 顧客服務電話:0800-594-537	法規遵循 產品品質 食品安全 顧客服務
供應商	聯絡人：蕭小姐 電話：(07)224-2999 電子信箱： buy@swsktv.com.tw	供應商管理 合作模式 誠信經營 產品品質與安全 法規遵循
員工	聯絡人：王小姐 電話：(07)224-2999 電子信箱： sws.hr@swsktv.com.tw	薪資福利 勞資關係 教育訓練 職業安全與健康 法規遵循
政府機關	政府部門之公文往來 主管機關稽查 研討會或座談會 電子郵件	食品安全 職業安全衛生 門市消防安全 法規遵循

1.5 重大主題鑑別流程

1.5.1 重大性主題定義與方法依據

重大性定義

為確保永續資訊揭露具備透明性、關聯性與決策價值，享溫馨依循《GRI Universal Standards 2021》中的 GRI 3《重大主題》準則，建構重大性主題分析機制，並作為永續報告書撰寫基礎依據。

本公司將「重大主題」定義為：對企業營運具有實質影響，且為利害關係人持續關注之環境、社會與治理相關議題。為確保議題鑑別具備「重要性」與「可衡量性」，享溫馨強調治理層的參與與價值鏈，優先揭露與公司治理、法規遵循、資訊安全、能源管理、人權議題等具長期性與關鍵性之主題。

三大衝擊範疇如下所示：

經濟衝擊	環境衝擊	社會衝擊
影響區域、國家與全球經濟系統，例如稅務、採購、供應鏈經濟公平等。	對自然資源、生態與氣候造成的影響，如能源使用、水資源耗用、碳排放等。	意指組織對個人、社區或弱勢族群的影響，包括勞動條件、人權、產品安全與可及性等。

1.5.2 鑑別流程說明

依據 GRI 3 重大主題標準，建立一套系統化的鑑別流程，確保永續策略與實務行動建立在穩健的資料與多元觀點之上。

在分析階段，重點從多個層面評估重大主題對企業整體永續發展的影響深度與廣度，並對這些主題進行優先排序，以確立對享溫馨至關重要的核心永續主題。透過鑑別與排序過程，為公司後續編撰永續報告提供方向和具體目標，也為企業發展戰略奠定依據。

重大性主題篩選與參與機制

本公司並將重大性鑑別設定為「每兩年一次正式執行」，且可依內外部環境重大變動（如政策轉變、產業重組、重大事故等）提早展開再鑑別。

透過此制度化流程，確保永續揭露與實務管理與企業策略連結。

本公司最近一次鑑別日期為2024年2025年經一級單位主管評估本年度無內外部重大變動，決議維持2024年鑑別結果，下一次鑑別日為2026年辦理。

重大性分析流程圍繞三大核心層面：

對企業營運、財務的實際影響：

評估重大主題對企業營運的影響，確保企業運作符合發展目標。

永續主題的衝擊分析：

識別各主題的實際與潛在影響，涵蓋正負面衝擊，並深入評估影響的範圍與深度。

利害關係人關注重點：

透過利害關係人回饋，確定對企業未來成長與永續競爭力最具影響力的主題。

步驟	溝通管道
確立主題初步範疇	根據 GRI Standards、SASB 產業指標、法規政策趨勢與產業永續議題盤點初步歸納出與亨溫馨營運高度相關的潛在主題。
資料與意見蒐集	蒐集來自公司各部門的專業建議以及政府政策、產業報告與趨勢等外部資訊，形成鑑別評估基礎。
主題評估與量化分析	結合雙重重大性原則，由永續發展委員會之組長、與事業單位主管填寫「重大性主題評估問卷」，從「對企業營運的影響」與「永續衝擊程度」兩面向進行評分，並導入統計標準化方法進行排序分析。
主題優先排序與篩選	根據評分結果進行分析，評估哪些主題具備高營運關聯與高永續衝擊；並且納入關注度高但非優先的主題作為補充揭露。
內部審核與報告	將初步排序結果提報討論並審查，經確認後納入ESG報告揭露之重要參考依據。

1.5.3 雙重重大性與衝擊鑑別方法

亨溫馨為對標國際揭露標準與回應歐盟《企業永續揭露指令（CSRD）》之「雙重重大性原則」，於重大性主題分析中導入雙重重大性分析邏輯，從企業營運與永續衝擊兩大面向進行全面性評估。

雙重重大性分析架構

本公司將重大性分析分為雙軌進行：

- 財務營運面向：評估主題對公司實際或潛在影響。
- 永續衝擊面向：評估公司活動對環境、社會、治理的外部影響力，包括正向與負向、實際與潛在衝擊。

組織營運衝擊程度

為精準評估各永續主題對本公司營運層面的影響，建構由內部主導、數據驅動的營運衝擊評估流程。本流程由永續發展委員會主責，協同各部門主管觀點，針對各議題進行影響性判斷與定量化評估，本公司從營運面出發，建立起五大核心構面作為衝擊評估基礎進行系統化評估，分別為：

- 營運績效（如營收穩定度、專案交付能力）
- 公司競爭力（如市場聲譽、技術創新力）
- 客戶關係（如顧客信任、服務品質）
- 風險管理（如合規風險、資安風險）
- 員工福祉（如員工流動率、工作環境滿意度）

每項主題依據對上述五構面可能造成的影響程度，採用「高」、「中」、「低」三級量化評分方式，評估結果進行標準化處理，最終形成主題優先排序。接下來，為了進一步精確主題的排序及優先性，我們參考了國內外最新的產業趨勢、SASB永續會計準則委員會的指引以及金管會的永續指標揭露要求同時，透過蒐集內外部利害關係人的回饋，綜合分析公司的實際營運情況，形成更加精準的主題排序結果。

本公司評估程序完備後，針對具高度影響性的重大主題，參酌市場變化和產業趨勢定期檢視校準。此系統化過程整合部門判斷與實際營運指標且有效識別重大永續主題的影響，更為管理資源分配提供科學依據，確保公司在長期發展中的韌性與可持續性。

永續發展衝擊鑑別

為全面掌握企業對永續發展的潛在衝擊，進一步依據 GRI 3 衝擊鑑別準則，透過兩個角度的衝擊評估從「實際 / 潛在」與「正向 / 負向」兩軸評估各主題對內外部利害關係人及營運環境的影響。

雙軸分析

從「實際與潛在」及「正向與負向」兩個核心面向，評估各永續議題對企業與外部環境的影響：

實際與潛在

- 實際影響：已發生或即將發生的議題，透過分析其對公司營運的直接衝擊，提供決策依據。
- 潛在影響：尚未發生但可能影響企業或外部環境的議題，結合外部趨勢與風險評估，判斷影響範圍與嚴重性，事先擬定應對策略。

正向與負向

- 正向影響：評估能促進企業成長、提升環境保護效益、強化社會責任的議題。
- 負向影響：識別可能對企業、環境或社會產生風險的議題，透過量化工具與風險分析，確保及早識別、降低衝擊。

採用綜合性評估方法，確保衝擊識別與應對機制科學化、系統化。

為確保衝擊評估的客觀性與系統性，本公司採用以下方式強化評估品質：

- 量化衝擊評分機制：建立議題評估公式與統一標準，確保不同主題間具可比性。
- 專家與利害關係人參與：蒐集內外部意見。
- 風險與機會的雙重決策邏輯：針對潛在負面衝擊擬定風險應對策略，並檢視正向主題所帶來的策略機會。

1.5.4 利害關係人調查與主題排序

議合方式以《享溫馨利害關係人關注性主題之質性調查》為主軸進行，涵蓋 ESG 三構面與營運核心議題，共列出22項關鍵議題，由高階主管經由問卷及會議評估關注程度。

問卷設計與執行概況

- 調查對象：高階主管
- 同步由公司內部高階主管進行主題營運與永續影響程度自評作為權重

【環境面】 Environmental	1	能源效率與碳排管理制度
	2	水資源使用效率與管理
	3	營運廢棄物處理與資源化管理
	4	碳管理與氣候風險因應策略
	5	環境教育與永續倡議推動
【社會面】 Social	6	顧客健康與安全管理
	7	顧客服務品質與體驗管理
	8	勞資關係與內部溝通機制
	9	員工福利與薪酬制度
	10	人才發展與組織穩定機制
	11	勞動力資源策略與人力規劃
	12	職業安全與健康管理制
	13	多元共融與平等就業政策
	14	社區互動與公益參與
【治理面】 Governance	15	公司治理與資訊透明
	16	企業風險治理與內控制度
	17	永續營運績效與財務穩健
	18	防詐風險管理與制度治理
	19	供應鏈管理與責任採購
	20	法規遵循與誠信經營
	21	資訊安全與個資保護制度
	22	顧客溝通管理與資訊揭露合規

主題排序與篩選機制

經統計與標準化分析，並交叉對照「利害關係人關注度」、「企業營運衝擊程度」與「永續衝擊影響」等面向，最終篩選出6項優先揭露主題，作為管理策略與資源之核心架構，以作為後續永續發展工作的核心依據。

鑑別結果與補充揭露

永續資訊的揭露是持續優化的過程，未來將依據主題管理逐步強化數據蒐集機制、目標設定與內外部管理流程，提升資訊揭露內容系統性與決策價值。透過階段性目標達成，期許本公司在持續落實永續治理時也與國內外趨勢同步，深化資訊透明度與利害關係人信賴。

【環境面 Environmental】	【社會面 Social】	【治理面 Governance】
營運廢棄物處理與資源化管理	顧客健康與安全管理	永續營運績效與財務穩健
	多元共融與平等就業政策	供應鏈管理與責任採購
		資訊安全與個資保護制度

1.6 實踐聯合國SDGs永續發展目標

聯合國永續發展目標

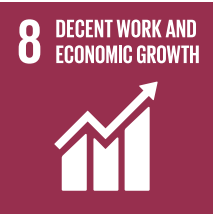
享溫馨將聯合國「2030年永續發展議程」作為企業發展指引，透過導入17項永續發展目標（SDGs）與169項細項指標，將永續理念內化於企業經營與價值鏈管理之中。

實質鑑別：深入識別出與公司業務發展密切相關的重大永續主題

價值串聯：將主題與具體的SDGs目標相對應，確立了公司在永續發展具體行動方案並與公司實際營運結合。

經過內部研議與交叉分析，核定SDG 2、3、4、5、8、9、10、12、13、16與17等11項目標作為本公司當前優先回應焦點，並建構具關聯性的行動架構與管理目標。

上述目標體現享溫馨在永續發展藍圖上的承諾，且彰顯對全球挑戰的行動力。未來將繼續動態評估目標與營運活動間的風險機會結合具體策略執行。

SDGs 指標						
	SDG 2	SDG 3	SDG 4	SDG 5	SDG 8	SDG 9
	消除飢餓	良好健康福祉	優質教育	性別平等	合適的工作與經濟成長	產業創新與基礎設施
						
	SDG 10	SDG 12	SDG 13	SDG 16	SDG 17	
	減少不平等	負責任的消費與生產	氣候行動	和平正義與有力的制度	夥伴關係	

策略與目標

我們將2025年的表現作為落實SDGs具體行動的成效展現，將利害關係人的期待轉化成經營策略和發展方向提供指引，實現企業與社會的雙向貢獻。

深化利害關係人信任：

透過透明揭露與參與機制，積極回應市場與社群的資訊需求。更具體提升了投資人信心與消費者信任，建立穩固的聲譽與品牌價值。

策略轉型與賦能：

結合節能減碳與數位轉型政策不僅提升營運亦增加環境效益，降低氣候轉型風險，強化營運韌性。

第二章 公司治理

對應 SDGs 目標	SDG 5 性別平等	SDG 8 合適的工作 與經濟成長	SDG 9 產業創新 與基礎設施	SDG 16 和平正義 與有力的制度	SDG 17 夥伴關係
---------------	---------------	-------------------------	------------------------	--------------------------	----------------

2.1 公司治理

公司治理是推動永續轉型的中樞，本公司自2025年成立永續發展委員會，並設置公司治理主管將永續經營提升至董事會決策層級強化治理韌性，誠信基礎導引未來的治理願景。

2025年目標達成狀況	
重大違法事件 0 件	已達成
獨立董事席次維持在 35 % 以上	已達成
董事會女性董事至少 2 位	1位
完成第一本永續報告書對外揭露	已達成

董事會為公司治理最高單位，並設立功能性委員會（如薪資報酬委員會、審計委員會）執行專業審議與監督職能，確保公司策略與風險管理機制有效運作。由公司治理主管、內控單位及法務單位協同運作，確保制度遵循、資訊揭露及風險控管有效運作，並且負責制度規劃、資訊揭露、法令遵循及治理改善事項推動與追蹤，以提升治理韌性與永續經營。

關鍵路徑：

一 維護股東權益	三 提升資訊透明度
二 強化董事會結構與運作	四 落實企業社會責任與永續發展

投入資源：

- 人力：配置公司治理主管及治理相關人力，負責制度推動、資訊揭露、法遵管理。
- 財務：編列年度預算支應外部評鑑、專業顧問諮詢、董事與經理人教育訓練及治理精進事項。
- 制度與系統：持續優化內部控制制度、風險管理機制及資訊揭露流程。
- 外部資源：委託第三方單位提供ESG揭露精進建議，以提升治理成熟度。

2.1.1 經營理念

創新導向
持續突破傳統
優化服務與管理

正向文化
強調溝通協作
培養積極成長的團隊

開放領導
透過管理凝聚共識
推動永續發展

利害關係人	利害關係人期待	實踐	創造價值
投資人	透明財務資訊、穩健經營獲利、健全公司治理、維持穩定股利、完善風險管理	定期揭露資訊，穩健拓展本業與新事業，強化永續治理及法遵管理	提升市場信任確保透明誠信溝通，創造長期價值，提升企業永續競爭力
消費者	優質服務體驗、安全餐飲及消費權益保障	落實門市標準SOP，強化服務品質管理、食品安全管制及建置多元數位回饋管道	提升顧客滿意度與品牌信賴，深化市場競爭力，打造安心健康的休閒空間
供應商	穩定合作模式、堅持誠信經營、確保原物料品質安全	建立透明採購制度、落實供應商管理及食品安全查核，強化供應鏈夥伴協作	建構具營運韌性與透明誠信的供應鏈生態圈，攜手夥伴降低食安風險，達成共生共榮
員工	具競爭力的薪酬福利、和諧暢通勞資關係、完善職涯教育訓練、安全健康職場環境	完善人才培育、薪酬福利及職業安全衛生管理，強化勞資溝通與員工關懷	吸引留任優秀人才並建立高效團隊，激發專業職能，為集團多元布局奠定人才基石
政府機構	嚴格遵循食安衛生與勞資法規、落實門市消防與公共安全、全面深化法令遵循	持續強化法遵制度、公司治理及風險管理，配合主管機關政策與查核要求	達成零重大違規最高合規營運目標，守護企業聲譽，將法規轉型風險轉化為競爭優勢

發展策略

環境面 推動低碳營運轉型

分店逐步導入溫室氣體盤查與減碳管理。

強化綠色採購管理：
推動供應鏈源頭減量，
優先採購低碳、節能與
在地食材

社會面 以企業與社會共好

構築全面安心防護：
深化食安溯源管制，
維持高標準消防與公
共安全。

推動多元包容職場：
重視員工成長，落實
職業安全衛生防護與
員工關懷，構築友善
職場。

治理面 誠信經營，永續治理

深化誠信治理：
提升董事會職能，作為
永續發展最高治理督導
層級。

提升市場信任：
定期揭露財務資訊，完
善內控與合規管理。

共創永續供應鏈：
推動供應商管理簽訂誠
信經營、人權相關永續
企業社會責任條款

產品與服務

本公司持續扎根視聽歌唱業，更致力於囍宴婚宴餐廳會館的經營發展及專業能力，以落實公司「專業、穩定、精進」之發展方針，同時也創造出更多的附加價值，主要業務項目如下：

- 視聽歌唱：設置包廂及視聽伴唱設備供消費者歌唱。
- 餐飲服務：現場烹調中式料理、飲品及甜點，供客席或外帶。

產品銷售狀況與市佔率

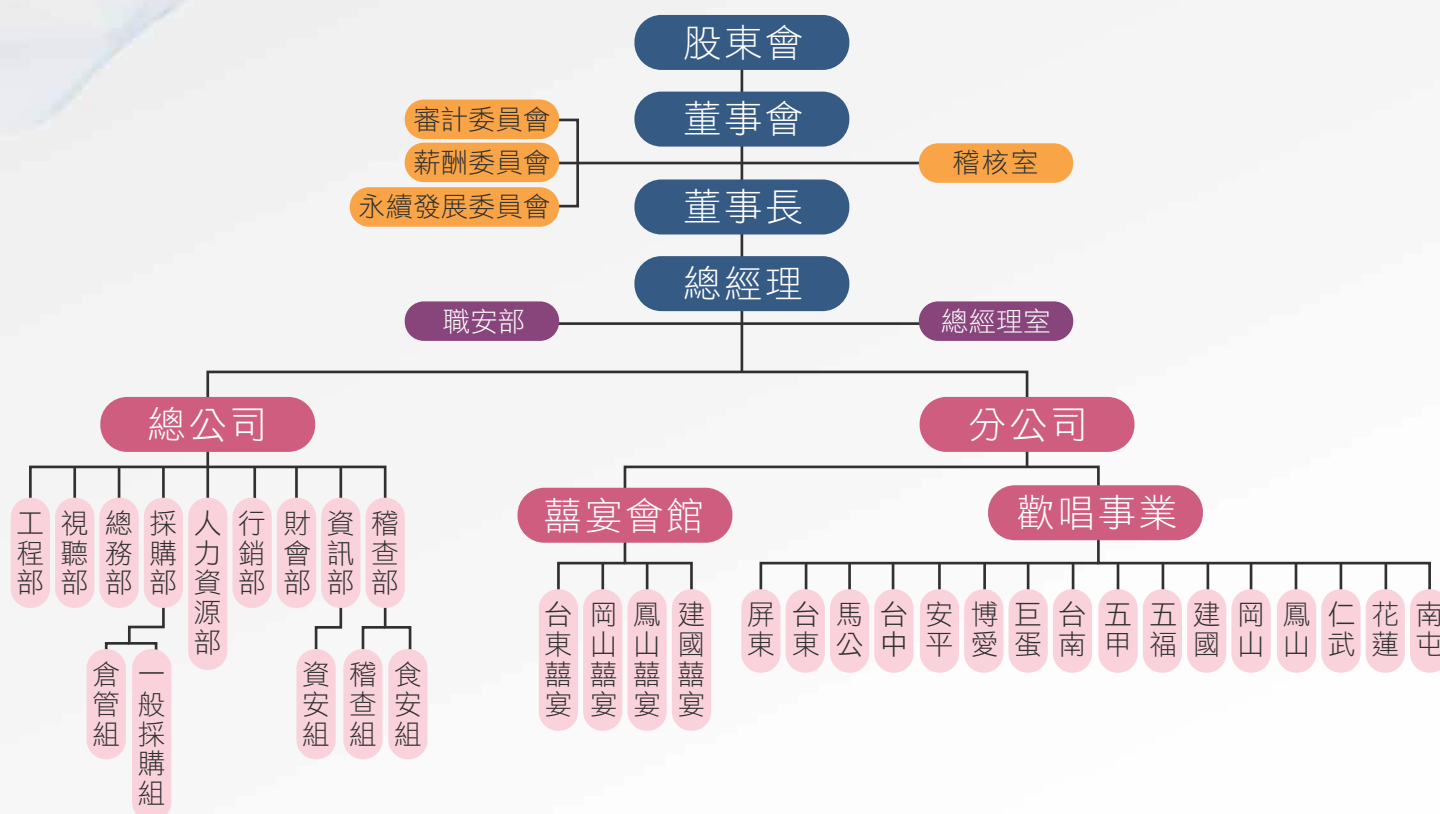
我們緊貼市場需求且為永續經營維持競爭力，除配合政府之食安及環境等相關法規外，亦以提升消費環境品質以及提供多元服務為重要營運發展方向。持續深耕客戶群創造更高之品牌價值，帶動新創產品與新服務型態業務之成長。

■營業項目比重

項目	113年度比例(%)	114年度比例(%)
視聽歌唱	75.71	74.65
囍宴餐飲	24.29	25.35
合計	100.00	100.00

2.1.2 董事會治理架構

享溫馨秉持誠信經營與透明治理的核心理念，致力於建立健全的公司治理架構，確保董事會運作高效，並符合國內外最佳治理實務。透過完善的董事會架構、多元化的董事會成員組成、嚴謹的遴選機制、專業委員會運作及績效管理制度，確保股東權益與企業永續發展。



組織架構

董事會作為公司最高決策機構，負責企業的經營策略、重大決策、風險管理及內控機制的監督，確保公司符合相關法規與股東利益。享溫馨依循《公司法》、《證券交易法》及《公司治理實務守則》，建立專業且具獨立性的董事會架構，並透過各功能性委員會執行監督與決策輔助，提升治理效能。享溫馨董事會的組成與治理機制兼顧獨立性、專業性及多元化，確保企業決策的客觀性與永續經營的穩健性。

董事會的使命與責任	董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項ESG業務的推進，創造最大的企業價值。
永續發展願景	強化公司治理是企業永續發展的關鍵。享溫馨將持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的永續發展，實現與利益相關者的共贏。
永續策略與實踐	與利害關係人建立密切聯繫，深入了解ESG趨勢的變化，制定具體的ESG政策，並確保各項策略的有效執行。

董事會運作與多元化政策

董事會成員組成與獨立性

我們依據公司章程及法規要求，董事會由9名董事組成，其中包含4名獨立董事，獨立董事比例達40%，確保公司治理機制的公平性及決策的獨立性。

多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
女性董事比率宜達董事席次三分之一	規劃中
獨立董事連續任期不宜逾三屆	達成
獨立董事逾董事席次三分之一	達成

此外，董事會成員的年齡層涵蓋41至80歲，並包含女性董事，展現性別平等與多元視角的決策優勢。我們將持續強化董事會的多元背景與專業性，確保在快速變遷的市場環境中，能以穩健創新的方式引領企業成長與永續發展。更多董事會組成與運作細節，請參閱2025年年報及公司網站（QR code）。

性別平衡

董事會設有1位女性董事，本公司將持續關注具專業素養之女性董事候選人，以達成女性董事席次達三分之一之目標。

專業技能

涵蓋：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等等。

董事獨立性

本公司董事會由9席董事組成，包含獨立董事4席占比為44.44%，皆為第一次擔任本公司獨立董事。董事未有違反證券交易法規定情事。

董事會成員具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理目標，董事會整體具備之能力相關落實情形：

多元化項目 /董事姓名		基本組成				產業經驗及能力							
		國籍	性別	年齡	兼任本公司員工	法務知識	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事	李東和	中華民國	男	60~69	✓	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳福南	中華民國	男	70~79		—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳坤和	中華民國	男	50~59		—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	蘇學文	中華民國	男	60~69		—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	林靜華	中華民國	女	60~69		—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	邱朝勇	中華民國	男	60~69		—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	蔡宗倫	中華民國	男	40~49		—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	林水城	中華民國	男	60~69		✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	王文筆	中華民國	男	70~79		✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓

享溫馨每季至少召開一次董事會，並依據公司「董事會議事管理作業辦法」進行運作，確保董事會的決策程序透明且合規。董事會的多元化執行情形及成員的專業能力詳情，請參閱享溫馨2025年年報及公司網站(QR code)。

主要委員會設置

為強化公司治理與決策透明度，確保決策的全面性與專業性，依據公司法、公司章程及相關議事規範，於董事會下設置以下功能性委員會，所有委員均由現任獨立董事擔任，其任期自113年9月6日至115年6月26日止，協助董事會執行監督職責，提升公司治理效能，並落實公司經營策略與永續發展目標。

審計委員會：由全體獨立董事組成，不得少於3人。每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。

主要職責如下：

- 監督公司財務報表及內部控制機制，確保財務資訊的準確性與透明度。
- 檢視風險管理機制，確保企業風險控管能力符合國際標準。
- 定期與內部稽核單位及會計師進行溝通，確保財務與營運透明。

薪資報酬委員會：本委員會成員不得少於3人，應每年召開兩次會議，本屆薪資報酬委員會由全體獨立董事組成。

主要職責如下：

- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

審計委員會、薪資報酬委員會每年皆定期向董事會報告，於董事會中報告財務與非財務相關主題，如永續績效指標、溫室氣體盤查及委員會運作情形等；如發生影響利害關係人的重大事件，各功能性委員會將由權責單位立即向董事會報告，確保能迅速反應並妥善處理。

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會(2025年度) 召開次數9次		
全體獨立董事	當年度及最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估： (一) 為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司已依證券交易法第26條之3訂定「董事會議事規範」，並依相關規定執行董事會職能。 (二) 本公司已於113年度設置審計委員會及薪資報酬委員會，以健全公司治理，協助董事會履行其監督職責並提升董事會運作效能。 (三) 本公司設置薪資報酬委員會及審計委員會，分別協助董事會履行其監督職責。 (四) 本公司每年為董事安排公司治理相關課程進修，加強公司治理的專業知識。 (五) 本公司購買全體董事責任險，並依規定申報。	薪資報酬委員會組織章程
審計委員會(2025年度) 召開次數8次		
全體獨立董事	獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）。 A. 本公司稽核主管於稽核項目完成後皆依法向獨立董事提報稽核報告，獨立董事並無反對意見。 B. 本公司稽核定期列席審計委員會及董事會並作成稽核報告，獨立董事就報告事項並無反對意見。 C. 本公司獨立董事與簽證會計師就查核規劃事項、關鍵查核事項及其他相關法令要求事項進行溝通與討論，獨立董事並無反對意見。	審計委員會組織章程

董事遴選

享溫馨為確保董事會成員的專業性、多元性及獨立性，落實公平、透明的公司治理，依據《公司法》及相關法規，採取候選人提名制度進行董事遴選。

董事提名與選舉制度

享溫馨董事選舉依據《公司章程》及《董事選舉辦法》，採取候選人提名制度，確保遴選過程公開透明。董事提名條件包含：

■專業背景：

董事候選人需具備企業經營、法律、財務、資訊科技、永續發展等領域的專業知識，以確保公司決策品質。

■國際視野與企業管理經驗：

具有豐富的國際市場經驗及企業管理能力，以確保公司決策符合全球發展趨勢。

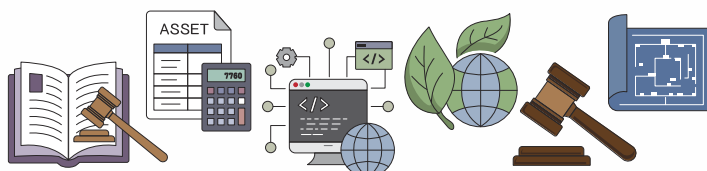
■利益衝突規範：

候選人不得與公司或其關係企業具有重大利益衝突，以確保董事獨立性，提升公司治理效能。

董事選舉由股東會投票產生，每三年改選一次，以確保董事會成員的適時調整與組合優化。此外，為強化董事會獨立性與運作效率，公司設有獨立董事制度。任期相關資訊請參閱享溫馨2025年年報。



1 董事遴選與提名



2 獨立性與規範審核



3 股東會選舉與改選



★ 提升治理效能

董事會成員及專業資格、職務

姓名	職稱	專業資格與經驗	目前兼任本公司及其他公司之職務
李東和	董事長	學歷：高雄市立左營高級中學 經歷：高雄市義勇警察大隊長	本公司執行長 享用投資股份有限公司董事長 佑順昌有限公司董事 聯順昌興業有限公司董事
吳福南	董事	學歷：彰化縣陸豐國民小學 經歷：彰化縣糕餅公會常務理事	永豐西點麵包店負責人
吳坤和	董事	學歷：羅馬琳達大學公共衛生博士 經歷：洛杉磯縣衛生局計畫室流行病學研究員	義守大學助理教授 鎂和有限公司負責人
蘇學文	董事	學歷：嘉南藥理大學藥學系	享用投資股份有限公司監察人
林靜華	董事	學歷：亞洲大學經營管理系 經歷：欣華泰多媒體科技有限公司負責人	欣華泰多媒體科技有限公司負責人
邱朝勇	獨立董事	學歷：中原大學會計系 經歷：高都汽車股份有限公司 管理部資深協理 海景世界企業股份有限公司 獨立董事	高都汽車股份有限公司管理部 資深協理 海景世界企業股份有限公司 獨立董事
蔡宗倫	獨立董事	學歷：淡江大學國際研究學院 東南亞研究所碩士 經歷：財團法人高雄市透南風 教育基金會執行長	光菱電子股份有限公司獨立董事 陽明海運股份有限公司獨立董事 財團法人中華顧問工程司董事長
林水城	獨立董事	學歷：台灣大學法律系 經歷：台灣高等法院高雄分院法官 兼庭長	林水城律師事務所所長
王文筆	獨立董事	學歷：中央警察大學犯罪防治學系 經歷：法務部矯正署高雄監獄典獄長	無

董事會運作

2025年度，享溫馨董事會共召開9次正式會議，全體董事皆積極參與，董事出席率達 97.53%，確保決策品質[6.1]與監督機制之有效運作。

董事會運作涵蓋以下核心職能：

- 經營戰略決策：審議公司長期經營計畫、投資併購及市場拓展策略。
- 財務監督：審查年度財務報告、預算與重大投資計畫，確保資本運用效益。
- 內控與風險管理：定期檢視內控機制與營運風險，強化企業韌性與穩健發展。

董事薪酬與績效

秉持公平、透明與合理的薪酬政策，建立具競爭力且兼顧長期價值創造之薪酬制度，以確保董事及高階經理人員的薪酬機制能夠有效激勵其發揮專業能力，並符合公司長期營運目標及股東利益。

董事薪酬政策與計算方式

本公司董事酬金，依本公司「董事及經理人薪酬管理辦法」規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第二十條規定提撥不高於5%為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派。本公司依「董事會績效評估辦法」規定執行之評估作業，評核標準包括：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制共五大面向。

■董事薪酬與績效連動

董事之報酬依本公司章程之規定提撥，授權由薪資報酬委員會討論後提報董事會決議之。

年度董事薪酬如下：

2025年	新台幣千元
一般董事薪酬占稅後純益比例	19.44
總經理及副總經理薪酬占稅後純益比例	45.45

薪酬合理性檢視：

除參考個人績效與公司整體經營狀況外，亦考量產業發展趨勢及公司面臨的潛在風險，確保薪酬政策具前瞻性並符合永續發展目標。

董事(含獨立董事)之酬金，包括以下：

出席費	董事因參與董事會給予之定額費用
酬勞	依公司章程規定
薪資報酬	獨立董事執行本公司職務，不論公司營業盈虧 本公司應支給定額報酬。

薪酬比率

項目	2025年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	82.35%

董事會績效評估

針對董事會績效評估、功能性委員會績效評估等機制，現階段仍採內部自我評鑑方式進行，依據「董事會績效評估辦法」，每年至少執行一次績效評估，將績效評估結果提報董事會。依上市公司的企業治理要求，逐步引入外部專業評估機制，以強化治理效能，確保公司運作的透明度與公信力。董事個別評鑑包含公司目標掌握、職責認知及營運參與等項目。

評估範疇：

1. 對公司營運之參與程度

2. 董事會決策品質

3. 董事會組成與專業發展

4. 董事的選任

5. 持續進修

內部績效評估

2025年董事會內部績效評估已提交董事會報告。

董事進修

為提升董事職能，鼓勵董事積極參與進修課程，董事會成員參與定期與不定期之營運業務與永續主題等進修課程。

董事近一年進修情形：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	主辦單位	時數
董事長	享用投資股份有限公司	2025/4/9	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3小時
	代表人：李東和				
董事	享用投資股份有限公司				
	代表人：吳福南				
董事	鎂和有限公司				
	代表人：吳坤和				
董事	蘇學文				
董事	林靜華	2025/5/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析	3小時
獨立董事	邱朝勇				
獨立董事	林水城				
獨立董事	王文筆				
獨立董事	蔡宗倫	2025/2/24	社團法人 中華財經發展協會	川普關稅新政 與全球經濟變局	3小時
		2025/4/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理 與證券法規	3小時

未來，享溫馨將持續優化董事會成員結構，確保治理機制進步，並引進更多具多元能力等專業人才，以應對瞬息萬變的市場與法規挑戰。

2.1.3 法律遵循

享溫馨企業股份有限公司自成立起，秉持高度之職業道德及依法合規的原則，制定內部作業辦法，並遵守法規變化，確保公司營運合法合規。我們制定「道德行為準則」作為全體員工行動指引。

法規遵循機制，涵蓋以下核心面向：

■即時法規追蹤與分析：

公司密切關注法規政策的變動，確保能即時掌握並適應最新法規要求。

■即時教育訓練確保合規：

因應法規的變動，安排合宜之內部教育訓練，確保每位成員在執行業務時，均符合外部法令與內部相關規範之要求。

■內部稽核與合規管理：

內部稽核單位定期審查公司業務流程，確保內控機制及財務報導符合法令規範。

■通報與反應渠道：

設置舉報聯繫窗口，確保相關資訊得到妥善與正確之處置，避免違反法律風險。

■外部專業諮詢：

聘請專業人士提供專業建議，確保企業運作符合監管標準。

本公司持續關注國內外法規趨勢，針對與營運相關之政策變動，透過外部律師、會計師等專業意見，檢視公司營運策略與相關法令之適法性，並定期更新內部制度，以符合主管機關要求，確保營運合規。

2025年度，公司無因違反反競爭、反貪腐等法規而受到重大罰款或非金錢性處分之情事。展望未來，享溫馨將持續秉承永續發展的理念，深耕創新與企業治理，致力於為客戶、員工及社會創造更大的價值與影響力。

2.2 資訊安全與個資隱私

本公司深諳資訊安全對於營運及客戶信任重要性，上市櫃公司面臨高度風險。對外若資安防護不足可能導致資料外洩、營運中斷、財務損失及聲譽受損；同時，社交詐騙盛行，對內若防護與教育不足，將導致同仁及公司損失風險。不僅是法律合規問題，而是企業信譽的基石。

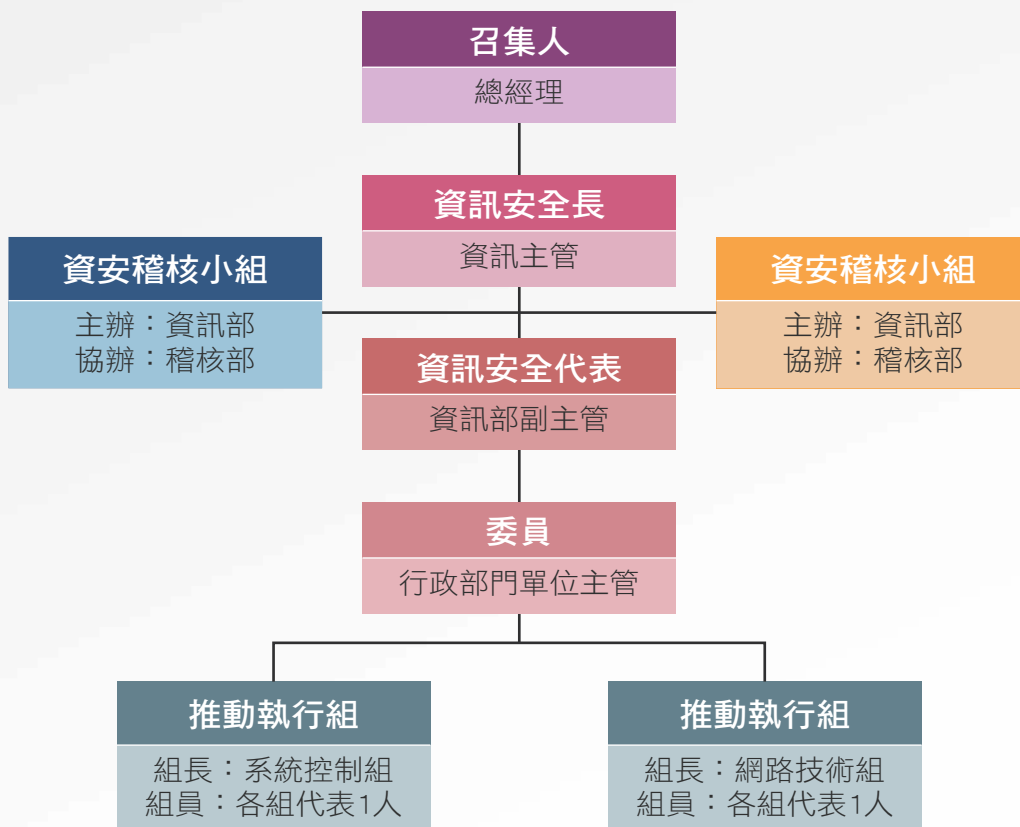
資訊安全四大政策：資訊資產要分級、訊息傳遞要保密、安控管理要持續、全體員工要努力

重大主題	資訊安全與個資保護制度
管理方針	在數位化與科技轉型進程中，資訊安全與個人資料保護是維護商業誠信不可妥協的底線。本公司依循國際資安管理標準，建置先進的零信任安全驗證架構，落實跨層級的資安教育管控與威脅演練，確保營運各環節均具備卓越之數位防禦韌性。
期程	短期（2026年）
目標與作為	系統防護與零信任建置 ■ 國際認證：持通過 ISO 27001 標準。 ■ 零信任架構建置：加強網路架構零信任方案建置，推進線上簽核與電子化流程之深度應用。 ■ 資安教育管控：透過社交工程演練、資安教育訓練及限制遠端存取（VPN帳號管控），嚴格保護內部與客戶個資，確保年度無重大資安洩漏。
期程	中期（2028年）
目標與作為	AI應用與流程自動化 ■ AI與OT資安管理：推動營運單位導入 AI 系統應用及資安管理（AI OT）。 ■ 流程自動化：推動電子化流程深化與儲物自動化，全面提升數位營運效益。
期程	長期（2030年）
目標與作為	智慧互動與主動防禦標竿 ■ 智慧化安全互動：提升客戶智慧化互動系統，在高度個資保護框架下，提供安全且便捷的智慧化服務。 ■ 主動防護升級：建立完備之資安管理與智慧防禦系統，數位韌性達到產業卓越標竿。

2.2.1 資訊安全

本公司已制定完善的資通安全管理政策並建立組織與技術面的防護措施。公司內部設有資訊部門作為資安專責單位，統籌執行資訊安全政策，包含網路及資訊系統的安全維護、資安教育訓練宣導與資安事件處置等任務。

設有「資訊安全委員會」共計15人，負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。



外部：

享溫馨持續通過 ISO27001 資訊安全認證，未有相關資安稽核無重大缺失情形。在2025年無發生重大資安以及違反客戶資料遺失之投訴案件。

內部：

稽核單位依據資訊作業內控規範及資通安全管控政策，對公司資訊環境查核，評估各項資安內控措施有效性，確保資訊安全制度真正落實於日常。

本公司的資通安全政策係參考上市櫃公司資安指引及相關法規制定，涵蓋內外部網路、營運系統（如ERP企業資源規劃系統、POS售點系統、AD網域服務等）的帳號密碼管理，以及端點設備使用行為的監控規範（例如網頁瀏覽、電子郵件使用、軟體下載安裝、資料備份等）。

公司透過全天候監視網路流量及入侵偵測（如異常流量監控、入侵防禦、DNS查詢監控等），若產生異常即刻處置，以阻絕潛在威脅。在資安具體管理措施上，公司採取多層次防禦：

項目	內容說明
資通安全政策	參考上市櫃公司資安指引及相關法規，導入ISO27001:2022認證，涵蓋帳號密碼管理、端點監控等。
防毒防駭措施	建置企業級防火牆（Fortigate 101F）以阻擋非法入侵；客戶端電腦全面安裝WithSecure防毒軟體，偵防電腦病毒入侵；電子郵件系統採用中華電信HiBox服務，內建防毒與垃圾郵件過濾機制，避免惡意郵件侵入內部網路；所有軟硬體設備均定期更新升級，以修補已知漏洞，降低資安風險。
帳號權限管理	將同仁電腦納入Active Directory網域控管，統一資安政策；各類系統帳號須定期更換密碼，包含員工帳號、關鍵主機及網管帳號，並要求密碼強度符合設定原則，以確保系統登入安全。
系統測試與演練	關鍵營運系統均採用虛擬化架構部署，公司每年實施災難復原演練，並進行弱點掃描與社交工程演練，以強化網路與系統防禦能力。 <pre> graph TD A[演練前置作業] --> B[社交工程演練執行作業] B --> C[結果報告與建議] A --> D[提交社交工程演練郵件樣本] B --> E[執行社交工程演練] C --> F[提交演練結果報告] D --> G[預演] E --> H[發送演練郵件] G --> I[正式預演名單確認] H --> J[統計受測者行為] F --> K[技術顧問諮詢服務] </pre>
資料備份計畫	執行每日資料備份機制，並將備份異地儲存，確保資料不會因單一地點事故而遺失。
遠端存取管控	員工若需遠端連線內部系統（如登入公司內網存取ERP），必須申請SSL VPN帳號透過安全加密連線，禁止未經授權的遠端桌面程式進入公司內網，避免因遠端作業造成資安漏洞。
資安教育訓練	新進員工到職前皆完成資訊安全教育訓練課程；每年一次資訊安全教育訓練及考核。公司定期舉辦資訊安全教育課程，發佈資安公告訊息，每週透過內部網頁或公告欄推廣資安知識，以提升全員的資安意識與危機警覺。
	

2.2.2 個資隱私

在客戶隱私保護方面，享溫馨嚴格遵守《個人資料保護法》等相關法規及國際準則，確保顧客個人資料安全與隱密。公司僅為服務目的合法蒐集、處理與利用客戶資訊，並採取必要的技術與管理措施防止未經授權的存取或洩漏。所有對外行銷活動與產品服務標示均遵循政府法令規範，不僅完整揭示產品資訊，也尊重客戶隱私權，不進行濫發廣告或不當行銷。本公司採用自建會員管理系統，並與 Ocard 會員平台合作提供會員服務，涵蓋會員管理、消費紀錄、點數累積及行銷互動等功能。會員資料之蒐集、處理及利用均以特定目的及最小必要原則辦理，並依相關法令及契約要求執行管理。平台依 ISO/IEC 27001 建立資訊安全管理制度，並依 BS 10012 建立個人資料管理制度，落實個人資料生命週期管理、權限控管、存取紀錄、資料保護、教育訓練及定期稽核等管理措施，確保個人資料之機密性、完整性及可用性。

針對委外合作夥伴，本公司透過契約要求其遵循個人資料保護及資訊安全管理規範，不得將個人資料作契約目的以外之使用，並應採取適當安全措施防止資料外洩、竄改或未經授權存取。如合作關係終止，將依約停止資料處理及利用，並完成資料返還或刪除作業。享溫馨持續強化資訊安全與個人資料保護管理機制，定期辦理教育訓練、風險評估及管理審查，並建立個資事件通報與應變程序，以降低資訊安全風險，保障會員隱私與權益。

若顧客對隱私或個人資料有疑慮，可透過客服管道提出，將立即查證處理並予以妥善回應。藉由資通安全與隱私保護的雙重努力，致力於為顧客打造安全可信賴的服務環境，確保顧客資料及權益獲得最大的保障



2.2.3 營運系統防護

本公司營運持續演練執行計畫，旨在確保公司關鍵營運系統或活動遭遇資通安全重大事故（如破壞、不當使用）時，能迅速進行災害復原，並在最短時間內回復，以確保業務持續運作。

依據資訊環境特性以及內外部議題進行風險評估：

享溫馨持續通過 ISO27001資訊安全認證，未有相關資安稽核無重大缺失情形。

在2025年無發生重大資安以及違反客戶資料遺失之投訴案件。

風險項目	說明
儲存空間毀損資料遺失	硬碟磁區毀損導致資料損壞
實體機器硬體故障	硬體故障造成服務無法使用
資料庫中毒	資料庫系統遭病毒感染
系統磁區異常	系統磁碟分區發生異常
電力中斷	突發性停電影響系統運作
網路中斷	網路中斷導致服務無法正常連線

情境演練步驟：

執行階段	內容說明
確認演練預期目標	確定可承受服務中斷時間及可允許資料遺失程度
調配演練所需資源	包含執行人員、軟硬體資源的準備
執行災難還原演練	技術人員進場執行，詳細記錄演練過程與軌跡
彙整災難還原報告與成果	撰寫演練成果報告，提出建議事項

營運持續演練為企業維運重要風險控制行動，目的在盡力使企業降低發生各式災難之風險與衝擊。2025年末發生任何重大資通安全事件或資料外洩損失，面對日新月異的網路威脅環境，公司仍將持續投入資源升級資安防護，以保障營運系統穩定及客戶資料安全。

2.3 營運風險管理

營運風險管理是企業在多變環境中維持穩定運作的重要措施，本公司每年進行風險與機會辨識，落實持續追蹤與管理以強化公司治理。

重大主題	永續營運績效與財務穩健
管理方針	建構完善的永續公司治理體制，成立跨部門專責委員會落實全面風險評估與國際揭露準則。在維持資本結構健全、深化財務韌性的基礎上，透過產品創新研發與多品牌擴張策略，驅動營運績效與財務穩健的長期增長。
期程	短期（2026年）
目標與作為	永續組織健全與財務強化 ■ 組織落實與治理：已設置永續發展委員會，建立跨部門小組執行永續計畫與風險評估。 ■ 財務結構強化：確保穩健營運現金流。 ■ 董事會與高階主管永續績效評估導入。
期程	中期（2028年）
目標與作為	市場拓展與核心競爭力 ■ 通路策略擴張：因應休閒娛樂市場成長，持續穩健擴張營運據點。 ■ 產品創新研發：透過新菜色研發與品牌創立，強化核心市場競爭力與獲利動能。
期程	長期（2030年）
目標與作為	永續財務與長期價值創造 ■ 財務韌性最大化：優化資本結構與財務體質，具備高度抗風險與長期穩健營運能力。 ■ 價值共創：將永續指標與財務績效融合，實現股東長期價值與長期營運需求。

2.3.1 風險管理

享溫馨的風險管理架構建立在董事會的監督、管理層的執行及部門間的協作基礎上，確保從策略制定到風險執行具當責性與有效監督。藉由內部控制制度與內部稽核機制來識別、評估與控管各項風險。依據相關法令訂定各項內部規章，並據此管控營運、財務等面向風險，由內部稽核單位定期及不定期查核內部控制制度執行情形，向審計委員會與董事會報告，確保營運風險受到有效監控。

享溫馨透過政策制度、日常監控與持續改善，將各項重大風險控制在可接受範圍內，確保組織營運能持續穩健發展。

2.3.2 風險管理運作情形

以年報揭露之12項風險事項作為風險辨識來源，檢視各項議題之發生可能性及對營運、財務與永續發展之潛在影響後，排除目前未發生、未具重大影響或屬法定例行揭露之事項，並依風險屬性進行歸類，作為本公司風險管理及重大風險評估之依據。經辨識後之風險事件，定期追蹤各項風險事件之管控指標與減緩行動執行狀況，以確保殘餘風險於管控範圍內。

如下表所示列為2025年企業層級風險事件與因應措施：

職稱	風險事件	因應措施
財務風險	利率上升、匯率波動及通貨膨脹造成融資成本、採購成本及營運成本增加。	持續關注市場利率、匯率及物價變化，與金融機構維持良好合作關係，審慎規劃資金來源，透過成本控管、供應商議價及適時調整售價降低衝擊。
財務風險	國內外法規及政策變動可能增加營運成本或影響營運模式。	持續追蹤法規與政策趨勢，諮詢專業顧問，定期檢視法令遵循情形，適時調整營運策略及內部管理制度。
科技與轉型風險	科技快速發展、資通安全事件及產業變化可能影響競爭力及營運穩定性。	持續投入科技應用及系統優化，強化資訊安全管理，定期檢視市場趨勢與產業發展，提升服務品質及競爭力。
策略與營運風險	拓展營運據點可能面臨市場需求不如預期、投資效益不佳及資本支出增加等風險。	審慎評估展店計畫及投資效益，建立資本支出評估機制，持續監控營運績效及市場變化，適時調整拓展策略。
供應鏈與市場風險	供應商供貨異常、原物料價格波動或客戶需求變化影響營運。	建立多元供應商合作機制，維持穩定供應鏈，持續監控供需狀況，降低供應商及客戶集中度，分散營運風險。
聲譽風險	企業形象受損或重大危機事件可能影響品牌信譽及消費者信任。	強化公司治理及內部控制，維持良好勞資關係與服務品質，建立危機應變及溝通機制，降低聲譽風險。

2.4.1 財務表現與經濟影響

以下為針對本公司在財務表現與經濟影響，以及持續提升營收與市場競爭力的策略。

營收與獲利能力：根據2025年度合併財務報告

- 營業收入：新臺幣1,291,287千元
- 營業毛利：新臺幣466,022千元
- 稅前淨利：新臺幣40,324千元，
- 本期淨利：新臺幣35,480千元

財務結構與資本運用

公司在 114 年度積極透過調整負債結構與再融資規劃（增資償債），努力改善整體的財務安全性與獲利成本效率。針對營運公司透過投入研發成本優化數位服務系統，並優先升級必要的食安與安全設施。

- 負債比例有下降
- 流動比率與速動比率優於2024年

經濟影響

- 薪酬與員工福利支出：2025年公司總員工福利費用約新臺幣354,040千元
- 納稅與社會責任：本年度繳納各項稅金 4,844千元

2.4.2 持續提升營收與市場競爭力

受到全球經濟波動與產業加劇競爭的影響，享溫馨以穩健經營為核心，整合策略資源、創新與組織能力，強化市場競爭力，具體策略如下：

策略	行動
環境品質及安全提升	強化清潔消毒，定期檢修消防設備，提升消費環境安全與衛生。
門市拓展與行銷活動增加	積極拓展中南部及花東地區門市 採用庭園式包廂模式，利用節慶活動刺激消費。
複合式餐飲結合KTV	擴展餐飲類型與菜色研發以吸引更多客群，促進營收多元化。

在本業穩健發展的基石上，享溫馨積極展現創新與組織韌性，推出複合式包廂，更引進數位行銷與精準引客系統以強化顧客黏著度；亦橫向跨足旅宿品牌等多角化市場布局，以確保長期穩定的財務回報。有效分散單一市場風險並開拓新成長動能。

第三章 優質服務

享溫馨公司不僅強化服務的品質，並且與科技整合，透過組織架構強化系統包含餐飲商品研發、食品安全提升、視聽歌唱設備系統優化，增強市場競爭力，穩固享溫馨長期成長動能。

對應 SDGs 指標	SDG 2 消除飢餓	SDG 3 健康與福祉	SDG 9 工業、創新 與基礎建設	SDG 12 責任消費 與生產	SDG 17 夥伴關係
---------------	---------------	----------------	-------------------------	-----------------------	----------------

3.1 創新研發及數位科技應用

研發計畫主要以持續強化服務品質和融入科技系統或設備為目標、餐飲商品的研發及食品安全的提升以及視聽歌唱設備的系統優化等，未來亦將持續投入開發新產品，以滿足市場消費者需求及維持公司競爭力。

項目	114年度(千元)	營業收入淨額 (114年度)	研發費用占比 (114年度)
研究發展費用	603	1,291,287	0.05%

透過數位科技應用提升享溫馨在數位轉型中的競爭力，並且以智能方式減緩人力缺口帶來的困擾，提升營運效率。

提升項目	內容說明
線上點歌系統	手機搜尋點播歌曲，提升便利性與效率，串接多元支付平台。
線上會員系統	「享Life Card」整合消費、點數與優惠，與OPEN POINT合作提升會員黏著度。
線上點餐系統	手機掃描點餐，提升點餐效率，服務鈴改為系統介面減少干擾，提升服務質量。

3.2 餐飲服務與食品安全

享溫馨的餐飲服務以食品安全為核心，針對顧客健康與安全相關議題，包含餐飲衛生與KTV環境安全等，依據「食品安全衛生管理法」為落實民眾吃的安心及確保食品新鮮，在食材方面則設置專職食安品保人員與採購部、行銷部及餐飲部門共同執行啟動「食品安全管制系統」機制，定期針對本公司所販售之產品進行食安檢討及改善議題，落實食品安全承諾（例如食品安全抽驗）預防風險並保護消費者權益。

重大主題	顧客健康與安全管理
管理方針	消費者信任與安全為本公司立足之根本。我們建立超越法規標準的食品安全自主檢驗體系與環境衛生防護機制，並保持透明暢通的顧客溝通渠道與隱私保障，致力於提供高品質、高安全性餐飲環境與卓越消費體驗。
期程	短期（2026年）
目標與作為	食安自主防護與環境安全 ■ 品質認證與溝通：導入優良標章食品認證 ■ 食品意見調查 ■ 完善食安申訴信箱機制
期程	中期（2028年）
目標與作為	管理系統導入與標準化 ■ 認證導入：國際食品安全管理系統建置與管理系統導入流程。 ■ 安全標準複製：環境安全、空氣品質與衛生防護之標準化作業，全面推行與持續維護。
期程	長期（2030年）
目標與作為	系統化卓越與品牌信任 ■ 認證合規維持：通過國際管理系統認證，並維持持續維護與PDCA循環。 ■ 卓越顧客體驗：打造融合健康飲食、安全環境與消費體驗。

本公司設置有食安實驗室並建立自主檢驗機制，針對KTV、餐飲之食材、半成品及成品作定期巡檢及稽核機制，專責人員會針對各門市進行訪視。確保原料與成品品質，並要求供應商定期對原物料檢驗提供檢測報告，前15大供應商皆完成基本資料審查（達成率100%），主要供應商均符合食品安全相關法規及公司驗收標準。

每日	每月	每半年	每年	不定期
餐飲衛生 自主管理檢查	衛生稽查 食品檢驗	食安會議	緊急演練與回收供應商評鑑 人員教育訓練	委外抽驗 專案抽驗
各單位主管	稽查部 食安組	食安小組	採購部 食安組 持辦代表	實驗室 第三方



餐飲品牌	特色說明
御享鐵板燒	日式高質感鐵板燒，主打新鮮海鮮與日本和牛，展現精緻餐飲美學。
打享野鍋	健康飲食概念，提供台灣在地原生野菜與有機時蔬吃到飽。
婚宴會館	匯聚多位具備知名飯店經驗之專業廚師，優化菜餚內容定期更換菜單。



3.3 永續供應鏈

本公司持續建立負責任供應鏈管理制度，透過供應商資格審查、初始評鑑、定期評鑑及持續管理機制，評估供應商於品質管理、食品安全、交期履約、經營管理及服務配合等面向之表現，並逐步將環境、社會及公司治理（ESG）理念納入供應商管理制度，要求供應商遵循《供應商應遵循之管理政策條款》，共同提升供應鏈永續管理績效。

產業	內容說明	產業	產業
線上點歌系統	伴唱帶版權代理廠、視聽設備供應商	視聽歌唱業	消費者
餐飲服務業	食材酒品供應商、一般耗品供應商	餐飲業	消費者

重大主題	供應鏈管理與責任採購
管理方針	健全且具責任感的供應鏈管理是本公司維持穩定營運的重要基石。本公司透過供應商資格審查、定期評鑑及風險分級管理機制，持續評估供應商於品質、食品安全、交期、經營管理及法令遵循等面向之表現，並逐步將環境保護、職業安全、人權及誠信經營等永續理念納入供應商管理制度，攜手合作夥伴建構兼具供應韌性、透明化及可追溯性的永續供應鏈。
期程	短期（2026年）
目標與作為	基本合規與分級防護 ■ 評鑑機制：落實定期供應商評鑑制度與審查。 ■ 風險分級管理：全面落實基本合規化、供應商風險分級。 ■ 推動供應商簽署《供應商應遵循之管理政策條款》。
期程	中期（2028年）
目標與作為	多元採購分配與輔導 ■ 配額輔導機制：導入採購分配機制，建立改善與輔導機制、訪廠與交流機制。 ■ 在地採購透明化：推進供應鏈透明化，落實在地與穩定採購，降低供應中斷及物流風險。
期程	長期（2030年）
目標與作為	韌性供應鏈與全面追溯 ■ 長期風險穩定：建立長期穩定的供應鏈風險管理機制。 ■ 全面可追溯性：達成供應鏈透明與可追溯性（溯源管理）。 ■ 夥伴關係提升：深化與供應商之永續與合作關係提升。

3.3.1 負責任的供應鏈管理

透過供應商管理政策，並逐步推動綠色採購及供應商ESG管理機制，公司持續與供應商夥伴共同推動永續價值鏈發展，降低營運風險，創造企業與社會長期價值。

本公司採多元採購策略，避免採購過度集中於單一供應商，以降低供應風險。與主要供應商維持長期穩健合作關係，以確保供貨穩定並降低供貨短缺風險。114年度主要供應商並無重大變動，進貨金額較113年度增加，主要係受原物料成本上漲影響。主要採購原料包括海鮮、肉類、生鮮蔬果及酒品，各項原料供應情形穩定，年度內未發生斷料情形，整體供應鏈運作維持穩定。

採購同時提供「供應商應遵循之管理政策條款」，要求其共同遵循促進人權保障相關內容，含人權尊嚴、就業自由、禁止歧視、誠信道德、資通及個資保護、禁止職場不法侵害、性別平等、不得強迫予強制勞動、遵守職業安全衛生與環境保護法令等。114年度約65%的採購金額來自符合本公司環境與社會基本準則之供應商。

為確保逐步實踐的過程，供應鏈可持續運行，透過強化供應鏈風險管理，推動綠色採購與供應商永續評估，公司持續提升供應鏈可靠性，並逐步參考國際永續發展趨勢，確保穩定供應優質且具競爭力之商品。

享溫馨的永續供應鏈管理策略主要涵蓋以下三大核心領域：

核心領域	內容
供應鏈關係管理	建立長期穩定合作關係，提升供貨穩定性與供應鏈韌性。
推動綠色採購	逐步推動優先採購具環保標章或符合環境友善特性的產品，降低環境衝擊。
供應商永續評估	逐步將環境、社會及治理（ESG）理念納入供應商管理與評估機制，提升供應商永續管理能力。

供應鏈管理政策

建立供應鏈評鑑機制，透過績效指標評估，持續提升供應鏈因應市場變動之能力，降低供應鏈中斷風險，強化供應鏈韌性。

供應商評鑑：

1. 評鑑對象篩選：

依 ERP 系統採購資料，彙整年度供應商採購金額及交易狀況，篩選評鑑對象。

2. 供應商評鑑：

由採購、驗收及相關權責單位依供應商評鑑項目進行評分。

3. ESG 永續管理：

逐步推動關鍵供應商填寫 ESG 自評問卷，作為供應商永續管理及後續輔導之參考。

4. 結果彙整：

彙整各單位評鑑結果，完成供應商評鑑報告。

5. 評鑑結果審核：

評鑑結果呈報主管審核，並依評鑑結果作為持續合作、改善追蹤及供應商管理之依據。

二、評鑑對象

以年度採購金額較高或屬關鍵物料之供應商為主要評鑑對象，並視交易情形、供應風險及管理需求，適時調整評鑑範圍及供應商類型。

三、評鑑項目

供應商評鑑項目包括：



並逐步將供應商之環境、社會及公司治理（ESG）相關管理作為供應商永續管理之參考依據。

措施：

■ 建立供應商監測機制，定期透過供應商評鑑，確保供應鏈穩定性。

■ 成立永續發展委員會並推動永續發展計畫。

推動綠色採購

為落實綠色採購於辦理採購案時，於符合品質、供貨及成本需求之前提下，優先評估採購具環保標章或符合環境友善特性之產品。

關鍵措施：

■ 綠色採購與環境影響減緩

■ 逐步推動綠色採購政策，優先採購環保產品，降低企業營運對環境的影響：

供應商永續發展

享溫馨正逐步建立供應商永續評鑑機制，要求供應商在勞工權益、環境保護、道德規範、資安管理、智慧財產權等符合公司永續經營標準。

■ 勞工權益：要求供應商遵循相關勞動法令，並參考國際勞工原則，落實禁止童工、強迫勞動、職場性別平等及反歧視等要求。

■ 環境保護：鼓勵供應商採減少生產過程中的碳排放與廢棄物產生，並符合相關環保法規。

■ 道德規範：供應商須遵守誠信經營原則，杜絕貪腐行為，確保營運過程的透明度與合規性。

ESG 評鑑計畫

為提升供應鏈的永續表現，公司計畫逐步針對關鍵供應商進行永續評估，並設定短期與中期目標，評估供應夥伴的環境與社會責任：

風險評估與改善計畫：針對供應鏈中的潛在 ESG 風險，透過定期評鑑機制，針對評估結果有改善需求之供應商，將視風險程度要求提出改善計畫，並持續追蹤改善情形，以逐步提升供應鏈永續管理績效。

建立ESG評估機制	企業社會責任與 反貪腐承諾書簽署	逐步完成供應商永續評鑑
逐步將供應商 ESG 自評結果納入供應商評鑑參考，並依評鑑結果採取相應管理措施。	逐步要求符合關鍵供應商條件之合作夥伴簽署《企業社會責任與反貪腐承諾書》及《供應商應遵循之管理政策條款》。	設定短期與中期 ESG 評估目標

透過供應商管理政策、ESG自我評核、綠色採購策略，確保供應鏈符合永續經營標準，並降低環境與社會風險。未來，公司將持續與供應商合作並持續強化ESG 績效監測機制，推動負責任的供應鏈管理，確保企業與合作夥伴共同實現永續發展目標。

階段評鑑規劃

時間範圍	時間範圍
短期	ESG永續自評機制，從關鍵供應商推行，並進一步規劃設定ESG自評分級標準。
中期	擴大永續評鑑範圍，將更多供應商納入環境、社會與治理評估。
長期	全面導入永續供應鏈管理， 確保關鍵供應商符合國際永續標準，並將永續監測納入供應鏈績效指標 。持續提升關鍵供應商永續管理能力，逐步參考國際永續發展趨勢。

ESG 供應商評估標準

永續面向	要求與指引
環境	要求供應商響應環境保護理念，鼓勵供應商建立環境管理措施或推動環境改善行動。
社會	要求供應商遵守當地勞動法、職業安全法，並遵循相關職業安全衛生及勞動法令。
治理	要求供應商遵循誠信經營理念，確保交易透明與合規，避免供應鏈貪腐風險。

推動供應商永續改善計畫

針對永續供應商管理，進行逐步規劃評估推動供應商在環境、社會與治理作為的改善計畫，旨在提升供應鏈整體的永續績效。

■針對永續評估低分的供應商，規劃進行追蹤與支援，以期協助供應商進行改善相關條件。

■設立供應商永續績效評鑑機制，**逐步將永續作為監測納入供應商合作條件，建立供應商永續績效評鑑機制，逐步將供應商永續管理納入合作及持續改善機制**。定期對供應商進行 ESG 評估。將ESG自評分數納入供應商評鑑計分，對於列入觀察或評鑑結果未達標準之供應商，將依公司供應商管理機制要求改善，必要時依管理程序評估調整合作方式或停止交易。

■供應商輔導機制：對於評鑑結果有改善需求之供應商，公司將透過持續溝通、改善建議及定期追蹤等方式，協助供應商提升品質管理及永續管理能力，建立長期合作夥伴關係。

3.4 客戶承諾

為確保服務品質，公司透過品質管理流程與客戶滿意度管理機制，確保產品與服務符合客戶需求，並持續優化精進。

3.4.1 品質管理流程

本公司建立完善的品質管理系統，確保產品與服務符合客戶需求。稽查部透過規劃與執行內外部稽核、管理審查及持續改善作業，定期檢視品質管理績效，並持續優化品質流程，以提升營運效能與客戶滿意度。

風險管理與內部品質審查與稽核

■品保機制強化：設立實驗室，負責公司品質保證制度的制定與推動，確保產品開發、維運過程中的品質標準落實。

■資安防護機制：定期執行風險評估與網路設備弱點評估掃描、社交工程演練，檢測潛在資安漏洞，確保系統安全性。

■內部稽核與改善機制：建立內部稽核與合規審查機制，確保專案運作符合國際規範要求，並針對弱點項目提供改善建議。

透過國際標準的導入與深化，確保企業在品質管理、專案執行、資安防護等領域維持高標準要求。未來公司將持續重視品質，以滿足客戶需求並提升企業競爭力。

3.4.2 客戶滿意度管理

享溫馨持續精進各項產品與服務，致力於滿足客戶需求並超越其期待。公司內部逐步完善品質管理系統，透過系統化的客戶滿意度評估機制，藉此了解客戶對專案參與人員與整體專案執行成果的滿意程度，確保服務品質與客戶體驗的持續優化。

公司官網設有「聯絡我們」頁面，作為客戶意見與回饋之正式管道，確保發送至公司信箱之客戶意見皆能妥適轉介相關單位處理，並留存相關處理紀錄。

堅持服務過程中，秉持高度責任感，我們謹慎面對每一位客戶的回饋意見，並設立多元且便捷的溝通管道，包括公司信箱、服務電話，讓客戶隨時能分享建議與意見。同時，這些回饋將進行分類、分析、處理與回應，使每個問題都能迅速且有效地解決。

第四章 環境管理

SDGs 指標

SDG 12
責任消費與生產

SDG 13
氣候行動

4.1 資源管理

享溫馨持續推動環境管理與永續發展，透過提升資源使用效率、優化能源管理與減少廢棄物產生，降低企業營運對環境的影響。在確保業務穩定發展的同時，我們透過推動節能減碳措施，並強化資源回收與循環利用，以實踐企業社會責任與環境承諾。

重大主題	營運廢棄物處理與資源化管理
管理方針	本公司秉持環境永續與循環經濟理念，嚴格控管營運範疇內之廢棄物與能耗衝擊。我們透過落實綠色營運、推動源頭減量與能耗自主盤查，降低商業活動對生態環境的負擔，積極回應全球氣候變遷減緩之責任。
期程	短期（2026年）
目標與作為	法規遵循與盤查 ■ 廢棄物合規管理：嚴格遵循廢棄物清辦法規，落實廢棄物清理計畫書申報及流程流向監管。 ■ 資源循環轉型：推動垃圾分類與資源回收機制，全面宣導並落實非一次性餐具之減量政策。 ■ 溫室氣體盤查基礎：實施非營運時段設備能耗管控。
期程	中期（2028年）
目標與作為	綠色營運深化與範疇擴大 ■ 範疇擴展：將能源用量統計與盤查 範圍擴大至營運據點與門市，制定系統化減碳政策。 ■ 資源化技術應用：導入廢棄物減量並提升店鋪端之資源回收再利用率與循環經濟效益。
期程	長期（2030年）
目標與作為	淨零碳排與循環經濟標竿 ■ 科學減碳藍圖：全面落實具體之低碳轉型與淨零碳排政策。 ■ 零廢棄營運：實現營運廢棄物之資源化管理，建構綠色餐飲與低碳營運模式。

4.1.1 廢棄物管理

推動廢棄物統計數據化，落實綠色營運

資源循環為環境永續的核心政策，在廢棄物管理層面，總公司與營運場所以產出一般生活垃圾、資源回收物及廚餘為主，無涉及其他有害事業廢棄物。

本次盤查範疇首度擴大並完整涵蓋總公司與所有分店，並採用與合格清運商合約之清運量作為計算基礎，正式將營運場所廢棄物納入數據化監管。

廢棄物總量統計如下：

年度	地區	廢棄物總量(公噸)
2025年	臺灣地區	878.88

廢棄物管理

廢棄物回收與合規處理

公司廢棄物委由合格環保商回收，確保所有廢棄物均依循環保法規完成處置。

循環回收再利用

秉持著廢棄物減量與資源循環再利用的理念，透過宣導措施轉化為實際行動，促使員工參與響應：

設置資源回收區實施回收分類，提升資源回收率

- 確保員工能夠有效進行分類回收，提高資源再利用率。
- 清晰垃圾桶回收標籤指引，讓員工更容易辨識可回收物與一般廢棄物，提升分類準確度。
- 辦公室張貼環保指引回收分類方法公告。

紙張減量：設定預設雙面列印、黑白列印模式，確保列印作業符合節約原則

內部辦公室減塑政策，降低一次性塑膠使用

- 採用可重複使用杯子與飲水機，降低塑膠廢棄物排放量。
- 鼓勵同仁自備杯具、餐具與容器及購物袋等，減少一次性用品的使用頻率。

未來，我們將以量化數據為基石，持續追蹤並優化資源使用效益，推動多元的源頭減量與循環再利用計畫，以瞭解資源的使用情況，推動資源循環利用和減少資源浪費，逐步落實零廢棄的綠色營運願景。

4.1.2 水資源管理

我們營運過程中秉持企業社會責任，落實水資源管理，確保日常營運中合理使用水資源，降低不必要的浪費，並提升水資源利用效率，透過節水行動宣導，確保用水效率最大化。

年度	地區	總用水量（千度）
2025年	臺灣地區	220.7480

水資源使用監控

透過數據分析掌握日常用水情況，降低不必要的水資源浪費：

用水數據分析與報告

定期檢視用水數據，確保企業營運符合水資源節約原則，並根據監測結果調整管理措施。

■辦公大樓主要用水點（洗手間、茶水間），透過巡檢與用水數據的管理，若發現異常高耗水情形，如漏水檢測、設備異常修復等，則可即時進行處理。

水資源有效利用

積極進行水資源的有效利用，減少辦公場所及營運分店對自來水的依賴，具體措施包括：

環保節水設備應用

■於辦公室洗手間與公共區域部分導入感應式節水龍頭與低流量馬桶，減少單次用水量。
■定期巡檢用水設備，確保水龍頭與管線無滲漏現象，避免水資源浪費。

水資源節約政策與員工參與

水資源管理的落實不僅仰賴技術與設備，更需要全體員工的參與與行動。享溫馨透過內部政策與意識提升措施，推動節水行動：

辦公室節水標準作業流程

建立節水指引，透過內部公告、宣導，提升員工及顧客對水資源管理的認知。

逐步計畫建立及宣導用水行為準則：

■鼓勵員工在茶水間自備水杯。
■提醒員工在洗手或清潔後立即關閉水龍頭。
■使用環保洗滌用品，減少沖水需求，提升清潔效率。

節水推廣計畫

■鼓勵員工、顧客透過小行動達成節水目標

4.1.3 能源效率提升

LED 照明與節能設備應用

為提升整體能源效率，我們逐步汰換照明與設備，減少不必要的電力消耗：

LED照明逐步汰換

- 透過逐步汰換傳統螢光燈管為 LED 照明設備，降低照明能耗。
- 根據環境光源與人員使用狀況，調整亮度，減少無效用電。

節能設備採購

- 綠色採購：優先選購符合環保標準產品，以減少設備待機能耗。

成果績效與未來目標

本公司持續透過能源管理制度與LED照明汰換，提升整體辦公室能源使用效率，並落實節能減碳原則。

同時透過員工節能行為管理，如午休關燈1小時等措施，強化內部節能文化，提升能源使用效率。

此外，本公司亦響應環境永續倡議，參與「愛地球關燈一小時」活動，透過關閉非必要照明設備，降低能源消耗與碳排放，並提升員工對氣候變遷與節能議題之認知與參與，進一步強化企業內部永續行為實踐。

未來，公司將持續推動能源管理優化，並逐步導入再生能源使用與綠色採購策略，以提升整體能源效率，確保企業營運與環境永續發展並行。



資源管理

推動永續營運 共創綠色未來



減少廢棄物
循環再利用



節約水資源
提升利用效率



提升能源效率
減碳永續發展



落實永續管理
共創綠色未來



4.2 氣候相關資訊

4.2.1 氣候變遷風險管理

享溫馨自逐步進行溫室氣體盤查，作為節能減碳之依據，並參考氣候相關財務揭露(TCFD)框架，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大框架著手，盤點氣候變遷的關鍵風險。報導範圍為本公司總部，未來將逐步擴張至所有營運據點。

1. 治理

治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色

本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，負責治理、監督及審核氣候風險相關政策，並確保企業長期發展符合低碳轉型與永續經營原則。組織架構請參考董事會治理架構。

本公司董事在氣候風險管理中的核心職權包含策略監督、資源配置與投資決策、績效監督與合規及風險控制，瞭解公司氣候因應策略與執行情形，並核定相關政策與年度計畫，以推動公司落實減緩與調適氣候變遷，透過績效檢視確保永續與ESG策略與公司的永續發展目標一致。

管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色

享溫馨於2025年成立「永續發展委員會」每年至少一次向董事會報告公司永續發展與風險管理執行成果及未來規劃，確保公司營運符合永續發展規範，協助公司掌握外部趨勢與內部營運成本。

在執行氣候策略上，負責監測氣候影響、執行節能減排計畫、優化能源管理、設備維護、配合應變措施，確保內部作業符合氣候調適目標。

各項氣候風險管理之重點項目、執行方式及彙整說明如表4.2-1。

管理項目	管理方式
氣候風險識別與監督	參考外部氣候趨勢與產業資訊，評估極端氣候對營運的潛在衝擊，確保永續目標融入企業營運策略。
碳排放與能源管理	定期盤點範疇1、2排放，針對辦公及營運據點用電進行基本紀錄與追蹤，推動節能與碳排減量措施，建立用電習慣、視需求更換節能設備。
財務風險評估與資源規劃	初步掌握電費、燃料等成本變化，視政府碳費相關政策，評估其對營運造成的影響。
供應鏈管理與營運韌性	與主要供應商保持聯繫，了解其交期穩定性，若遇氣候異常或災害，即時因應與調整進貨安排。

※ 表4.2.1-1、氣候風險管理項目與職責

權責	永續發展籌劃與推動	
部門名稱	董事會	永續發展委員會
層級	董事會層級	高階管理層 / 相關職能單位主管
成員	主任委員：董事長 副主任委員：總經理 委員兼執行秘書：公司治理主管 由董事組成，其中4名為獨立董事	
報告對象	董事會	董事會

※ 表4.2.1-2、董事會監管

2. 策略

預期將影響公司之氣候相關風險與機會

2025年度依據氣候風險與機會之鑑別結果與衝擊評估，經永續發展委員會確認後，確立本公司重大氣候風險為「溫室氣體排放報告義務的加強」、「投資者與消費者壓力」及「極端氣候影響運營」。

氣候相關風險與機會議題之影響

重大氣候風險議題	類型	預期影響時間	議題影響說明
溫室氣體排放報告義務的加強	【轉型風險】 政策和法規	短期	隨氣候政策與資訊揭露要求逐步提升，溫室氣體排放盤查、查證與揭露作業之管理要求隨之提高，需投入額外資源於資料蒐集、系統建置及合規管理作業，進而影響相關營運管理成本與人力配置
投資者與消費者 低碳轉型要求	【轉型風險】 市場	中期	隨投資者與客戶對企業低碳作為與永續表現之期待提高，若公司於減碳行動、資訊揭露或永續作為回應不足，可能影響投資評價、客戶信任及市場競爭力，對營收穩定性、資金取得條件及品牌價值產生影響
極端氣候影響運營	【實體風險】 立即性	短期	極端氣候事件(如高溫、豪雨、颱風等)可能造成營運中斷、設備受損或服務不穩定，導致修復與維運成本增加，對營運成本、收入認列及短期財務造成衝擊。

經環境敏感地區篩查與基地現況評估，本公司高雄區域各據點之實體生態衝擊程度劃分如下：

低度衝擊帶 (精華都會區)	五福店為都市核心據點，因周邊土地已高度開發，對既有自然棲地之直接衝擊度極低
中度衝擊與應變帶 (都市邊緣與水體周邊)	大寮、仁武、岡山、鳳山、苓雅等涉及區域排水或河川範圍之據點，其日常營運基礎設施之建設與水資源運作，與周邊水體環境存在中度實體互動。
預防性關注帶 (敏感軸帶鄰近區)	博愛店與巨蛋店因鄰近沿海與自然保護區延伸帶，需採取預防性減緩措施以降低噪聲與光害對周邊生態的潛在外部干擾。

共同環境項目

■共同應查項目：

全數據點均涉及都市發展與文化資產通案，包含第一級「古蹟保存區、考古遺址、優良農地」，以及第二級「歷史建築、聚落建築群、文化景觀、紀念建築、史蹟、淹水潛勢、優良農地以外之農業用地、大眾捷運系統兩側禁限建地區、民用航空法管制範圍」。本公司承諾於工程規劃前，依法逕洽高雄市政府文化局、農業局、捷運局及民航局辦理動態複查，確保營運與在地文史及城市安全共融。

■共同免查項目：

全數據點皆未位屬第一級特定水土保持區、活動斷層兩側一定範圍、國家公園區、自然保留區、野生動物保護區、飲用水水源水質保護區，以及第二級地質敏感區（活動斷層、土石流）等核心生態保護帶

店別獨立項目

■低敏感度據點（新興區五福店）：

除都市通案項目外，其餘環境敏感與特定區位項目全數免查，屬於低環境衝擊之優良選址。

■中敏感度據點（大寮店、仁武二代店、岡山店、五甲店、建國店）：

特殊應查項目集中於「區域排水設施範圍」、「河川區域」或「水庫蓄水範圍」。將於此類型門店逐步導入低衝擊開發（LID）理念，優化都市水韌性。

■高敏感度據點（博愛店、巨蛋店）：

因鄰近沿海與自然保護區延伸帶，特殊應查項目涵蓋特定區位（近岸海域、潮間帶、海岸防護區）、軍事管制區、要塞堡壘地帶及礦區相關項目。本公司將採預防性生態減緩原則，規劃升級隔音工程與低眩光照明，嚴格控管光害與噪聲對周邊生態軸帶的行為干擾。

據點	環境狀態	土地特徵
建國店	【環境敏感應查範圍】 涉區域排水、海域區、特定區位近岸海域及二級海岸防護區	高密度都會臨港與工業混合邊緣區 - 地表不透水鋪面率高，都市熱島效應顯著。受全球海平面上升與極端降雨之複合型淹水實體風險潛勢高，區域逕流調蓄性具敏感度。
五福店	非敏感區域	內陸高度開發精華都市核心商業區 - 地勢處於內陸，受海平面上升之直接實體風險衝擊極低。土地利用表現為成熟且連續的商業高度開發地表。生態定位屬於都市內部的典型「生態島嶼」，高度依賴行道樹與零星既有綠地，主要作為高適應力鳥類與市區蝶類之邊緣覓食跳島。

據點	環境狀態	土地特徵
巨蛋店	【環境敏感應查範圍】 涉山坡地、海域區、海堤區域、特定區位近岸海域／潮間帶及二級海岸防護區	環境敏感應查範圍－涉山坡地、海域區、海堤區域、特定區位近岸海域／潮間帶及二級海岸防護區)
博愛店	【環境敏感應查範圍】 涉國家級濕地、海域區、特定區位近岸海域／潮間帶及二級海岸防護區	沿海低窪水文前緣與濕地防禦核心區－土地敏感度極高，基地毗鄰低海拔重要濕地軸帶。受全球海平面上升引發的實體風險、沿海內澇以及地下水水位抬升之水文實體風險影響潛勢極高
五甲店	【環境敏感應查範圍】 涉區域排水設施範圍及公路兩側禁限建	都市內陸主要水系與邊際土地過渡帶-土地特徵由都市邊緣留設空地與次生人工地形交織而成。基地因鄰近區域內陸排水幹道，受海平面上升之直接風險較低，但受短時強降雨引發的都市內澇衝擊度高
大寮店	【環境敏感應查範圍】 涉核心河川區域及區域排水設施範圍	高屏河流域平原與都市外圍過渡區－土地緊鄰主要河川匯流與內陸排水水文系統邊界。此空間選址受海平面上升之直接實體衝擊有限，但受流域暴雨型極端降雨之地表逕流與洪氾影響潛勢較高
仁武二代店	【環境敏感應查範圍】 涉區域排水、水庫蓄水範圍及公路禁限建	內陸水資源蓄水範圍與產業後軸腹地－土地特徵鄰近內陸重要水資源調蓄空間與主要交通路網，屬於典型由工業、物流與新興生活圈交錯之混合區。地緣上受海平面上升影響潛勢極低，但屬於區域地表排水敏感地帶
岡山店	【環境敏感應查範圍】 涉河川區域、區域排水、水庫蓄水範圍及軍事要塞要地	北高雄軍事管制與內陸農水混合邊緣區－土地特徵極具特殊性，兼具軍事要塞管制、內陸核心水系與蓄水範圍，土地整體開發強度與利用形態受法規高度制約。地勢遠離低窪臨海帶，海平面上升實體風險極低

根據營運據點空間與生態屬性，結合 TCFD 氣候變遷情境（IEA STEPS/NZE 與 IPCC RCP 2.6/8.5）及 TNFD LEAP 方法學進行綜合評估。

據點	微氣候調節特徵	氣候實體風險評估
【高密度精華都會】 五福店 建國店	熱島效應核心帶基地地表不透水鋪面率極高，局部熱島效應顯著。降溫調節極度仰賴周邊既有行道樹與零星綠地，若都市植被退化，將面臨空調能耗與碳排劇增之轉型風險。	缺乏天然蓄水介面與水文調節效益，極端暴雨時防洪仰賴都市公共排水宣洩。面臨極端降雨超載時，易引發區域內澇，增加資產受損與營運中斷之急性實體風險。
【都會與產業邊際】 五甲店 大寮店 仁武二代店	座落於都會外圍過渡區、流域平原或產業後軸腹地。雖有工業混合之局部熱島效應，但鄰近次生綠帶、核心河川或蓄水範圍，具備良好的微氣候調節與降溫防禦力。	基地緊鄰區域排水幹道、核心河川匯流或水庫蓄水範圍。極端暴雨時，防洪高度依賴周邊人工蓄水設施與次生綠地之天然逕流調蓄效益，日常營運須強化基地透水性以提升洪氾緩衝能力。
【沿海與自然交界】 博愛店 巨蛋店	鄰近半屏山、壽山國家自然公園、都會綠廊或重要濕地軸帶。天然植被與自然界面豐富，提供極佳的微氣候調節與天然遮蔭，能大幅平抑熱島效應並降低空調能耗轉型風險。	土地敏感度高，毗鄰國家級重要濕地、山坡地或沿海防禦前緣。面對極端暴雨與風暴潮，雖具備濕地與山林之天然屏障與生態防禦韌性，但受海平面上升潛在衝擊深，營運中斷敏感度較高。
【軍事與農水混合】 岡山店	兼具軍事管制與北高雄內陸農水混合特徵，周邊保留大量低密度開發空地與農田水利綠帶。天然植被覆蓋優良，具極佳遮蔭調節功能，受都市熱島效應衝擊最輕微。	地勢遠離低窪臨海帶，受海平面上升與風暴潮之直接風險極低。面對極端暴雨，防洪高度仰賴現存農田綠地之天然雨水涵養效益；若有周邊過度開發導致植被退化情形，將大幅增加急性水災實體風險。

氣候相關風險與機會對公司策略及決策之影響

由於KTV（視聽歌唱業）特殊營運性質，颱風對享溫馨而言不僅只有可能帶來資產損害的風險，卻因「停班停課」的預期心理與群聚效應，創造出短期的市場需求，使營收成長。

■ 颱風假經濟：提升市場與服務機會

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

■推估情境與財務影響情形

鑑於氣候變遷的不確定因素，未來風險發生可能性顯著增加，且將衍生更繁複、無法預見的系統性衝擊。為進一步量化實體風險對營運的影響，針對高雄總部以及營運據點設定了具體的推估情境，並以民國2025年之歷史災情統計作為壓力測試基準：

高雄

面臨颱風路徑直擊、暴潮位上升、區域用水限制及鄰近工業區事故等複合性情境。

歷史災情基準 (2025年統計)：

高雄市：2025年共有 6 次主要天然災害事件紀錄 (類別為颱風、致災性豪雨，如 7月7日丹娜絲颱風、7月29日 0728豪雨、8月13日楊柳颱風、11月12日鳳凰颱風)，導致全區停止上班上課達 4 天。高度受影響區域多為桃源、那瑪夏、茂林等山區，最長連續影響期為 7/29 - 8/7 (山區局部)。

財務衝擊假設：財務影響評估涉及多方面項，擱淺資產對財務報表的影響具遞延性，但其隱含風險與高度不確定性將誘發商譽危機與人才流失，並削弱因應法規變遷的韌性。

本年度採取情境假設，探討單一關鍵事件對公司財務的變動關聯。當天然災害發生，同仁工作所在地、居住地區或其正常上（下）班必經地區通報停止辦公時，本公司依據以下模型評估財務影響與營運韌性：

人事成本變動：計算方式為「影響據點員工人數 × 員工薪資中位數 × 全區停班天數」（例如高雄據點2025年全市停班4天之成本）。

出勤正職同仁：視風雨大小並經單位主管核准，依颱風天出勤實際打卡時數提供加給時薪以及當日依據實報實銷須核取具憑證補助車資（上限250元/單趟），未出勤者不扣全勤。

氣候相關風險與機會對財務之影響

重大氣候風險與機會	類型	預估財務影響
颱風假經濟	機會	營收上漲
極端氣候影響運營	【實體風險】 立即性	人事成本上升 (薪資、交通津貼)
投資者與消費者壓力 (低碳轉型要求)	【轉型風險】 市場	更換設備成本

3. 風險管理

本公司將氣候風險管理列為持續關注之管理事項，相關推動工作永續發展委員會負責統籌與追蹤，並依實際營運情形進行調整。享溫馨依循TCFD指引，因應氣候變遷對營運可能帶來的影響，規劃氣候風險管理之方向，並於2025年度將氣候風險與機會納入風險管理流程。

依據產業特性，於風險識別時將氣候變遷風險與機會納入風險評鑑項目，並依照風險發生可能性與影響程度進行評估，透過風險評估識別重大風險事件並進行追蹤管理，風險管理細節請參考2.3.2 風險管理運作情形。

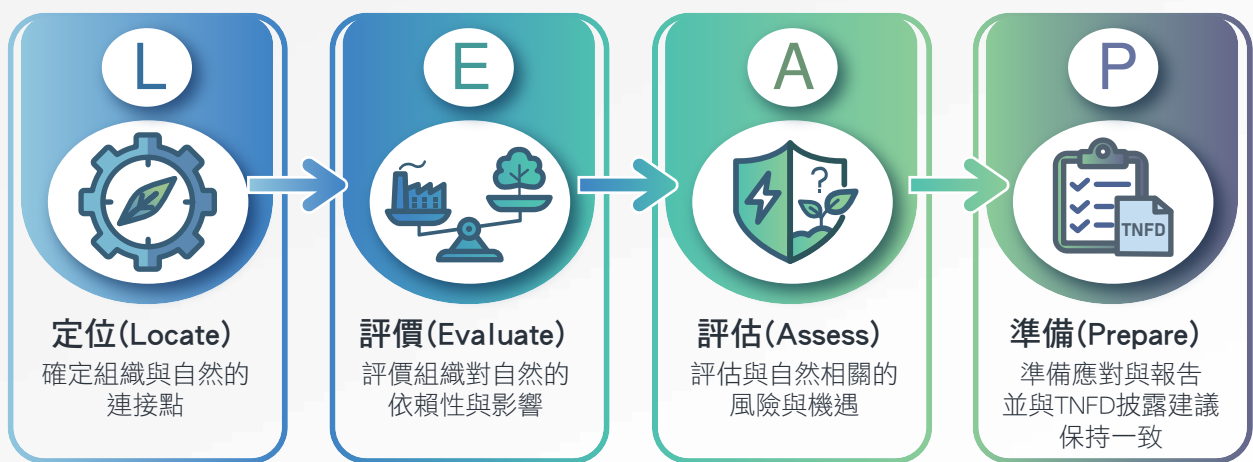
未來將逐步導入數位化工具，強化氣候與既有風險管理作業連結，提升決策效率和營運韌性。藉由數位系統即時掌握資訊、促進資料流通與協作，以快速回應潛在風險，確保企業能穩健且靈活地調整應變。

氣候風險與機會	策略	指標	未來方向	預期區間
溫室氣體排放報告義務的加強	建立溫室氣體盤查數位化紀錄的方式。 每年進行溫室氣體盤查與預計2028年起進行第三方查證。	完成溫室氣體盤查與第三方查證	完成範疇一、二溫室氣體排放量個體公司確信，及揭露合併報表母子公司數據	短期
投資者與消費者壓力	優先採購高能源效率設備，汰換高耗能的照明設備，以降低碳排放與營運成本。	完成高耗能照明設備汰換率	完成高耗能照明設備汰換率80%	短期
氣候變遷影響財務情況	■辨識氣候變遷相關風險與機會逐步將氣候風險與機會的辨識及因應措施納入管理流程，強化整體規劃與應對。 ■將氣候變遷相關議題納入內部營運及管理考量，並持續關注相關政策、法規與市場趨勢，作為規劃永續發展策略與資源分配的參考依據。 ■針對極端氣候可能導致之天然災害與設備故障風險，導入持續營運計畫與災難復原演練，以降低營運與服務中斷的衝擊，確保關鍵業務可在災害發生時迅速恢復運作。	完成氣候風險情境分析機制建立	建置數位化的風險管理與預警系統並應用於公司治理層級	短期

4.2.2 生物多樣性

在全球氣候變遷與生態系統退化雙重危機下，生物多樣性喪失已從單純的環境保護議題，躍升為全球經濟與企業營運面臨的重大系統性與財務風險。本節參照TNFD所推動的LEAP（Locate，Evaluate，Assess，Prepare）方法學，進行生物多樣性與氣候風險辨識評估之先期探討，針對公司營運特性並聚焦於本公司位於臺灣營運據點，透過內政部國家環境敏感地區單一窗口查詢平台、台灣生物多樣性網絡平台，以及全球生物多樣性資訊機構（GBIF）的巨量觀測數據資料庫，進行空間與生態分析，評估營運據點的生態敏感度，期望未來將視野拓展至價值鏈上下游與雲端服務商對自然的潛在依賴與衝擊，創造長期的永續營運價值。

TNDF「LEAP」自然相關風險評估階段



為評估本公司營運據點是否涉及法定生態脆弱區，爰透過內政部「環境敏感地區單一窗口查詢平台」的「應免查範圍查詢」功能，以高雄營運據點地段資訊比對野生動物重要棲息環境、野生動物保護區、自然保留區、自然保護區、國家公園等項目。

條件設定：以營運據點座標位置加上半徑一公里設定選取空間範圍，設定海拔及座標誤差範圍500公尺，物種篩選設定為原生種且非圈養/栽植，識別鄰近生態樣貌，並且以國內紅皮書等級辨別周遭是否有針對臺灣野生動植物的滅絕風險與受脅之物種。

國內紅皮書等級	說明與定義
區域滅絕	該物種已消失於臺灣本土區域，但在全球其他地方仍有野外個體
國家極危	該物種在臺灣面臨極其高、即將滅絕的立即風險
國家瀕危	該物種在臺灣面臨高度滅絕風險
國家易危	該物種在臺灣面臨中度滅絕風險
接近受脅	目前未達受脅標準，但未來極可能晉級受脅等級
暫無危機	物種族群穩定，目前無滅絕風險
資料缺乏	科學數據不足，無法評估其受脅狀況

高雄總部及分公司

依據台灣生物多樣性網絡之網格資料，針對高雄區域各營運據點進行生物多樣性與生態網絡定位盤點，各店之群落特徵揭露如下：

分店	物種數量	類別	國內紅皮書	台灣特有種	保育類
建國	26	 哺乳類 (1)  鳥類 (12)  被子植物 (13)	麻雀	五色鳥	—
五福	15	 鳥類 (12)  蝶類 (1)  被子植物 (2)	麻雀	—	鳳頭蒼鷹 紅尾伯勞
巨蛋	11	 鳥類 (9)  被子植物 (2)	麻雀	—	領角鴞
博愛	35	 哺乳類 (1)  鳥類 (16)  蝶類 (3)  被子植物 (14)  蕨類 (1)	麻雀	五色鳥	灰面鵟鷹 八哥
五甲	31	 鳥類 (24)  蝶類 (4)  被子植物 (3)	麻雀	五色鳥	鳳頭蒼鷹 黑翅鳶 紅尾伯勞 黃鸝
仁武	45	 鳥類 (35)  爬行類 (1)  被子植物 (9)	黃雀 黃鸝	小彎嘴田鶇 鷹斑鶇	八哥 黃鸝 紅尾伯勞 鳳頭蒼鷹 彩鶇

分店	物種數量	類別	國內紅皮書	台灣特有種	保育類
大寮	29	 鳥類 (22)  蝶類 (1)  被子植物 (6)	麻雀 黃鸝	小彎嘴 五色鳥	八哥 黃鸝 紅尾伯勞
岡山	21	 鳥類 (17)  兩棲類 (1)  被子植物 (3)	麻雀	五色鳥	紅尾伯勞 鳳頭蒼鷹 大冠鷲

- 建國店：高度依賴周邊人工綠帶與人工排水水系，生物群落結構多由高耐受性之城市伴生鳥類（如紅皮書指標麻雀）與普遍級被子植物構成。
- 五福店：屬於都市內部的典型「生態島嶼」，雖高度依賴孤立的人工綠地，但因其特殊的都市綠廊效應，仍能作為二級保育類猛禽（鳳頭蒼鷹）與過境候鳥（紅尾伯勞）之核心覓食跳島。
- 巨蛋店：緊鄰都會綠廊與自然保護區延伸帶，生物群落結構具備高度微觀生態網絡連結性。其獨特的淺山交界地形，吸引了具高度保護價值的二級保育類夜行性猛禽（領角鴞）在此棲息，日常營運需考慮低眩光管理。
- 博愛店：為台灣特有種（五色鳥）與二級保育類過境候鳥（灰面鵟鷹、八哥）之多元核心庇護所，屬半屏山與濕地生態軸帶的重要生態交互節點，具備全區最豐富的跨生態系群落結構。
- 五甲店：基地位置呈現強烈的「邊際效應」，次生綠帶與舊有水系交織，形成了高密度保育類留鳥與指標野鳥（黑翅鳶、黃鸝）賴以生存且高度密集的棲息網絡。
- 大寮店：座落於高屏河流域平原與都市外圍之過渡地帶，屬於微觀水生態網絡的交互界面。主要生態群落表現為開闊的近水棲地與低密度的都會次生綠帶，係內陸野生鳥類與小型哺乳動物的重要地緣互動邊界。
- 仁武二代店：生態價值主要建立在內陸產業腹地與人工蓄水設施所衍生之親水廊道上，群落內可穩定觀察到特定都會適應型物種、水生植物與兼具親水特性的過境候鳥之棲息軌跡。
- 岡山店：因地理座落保留了大量低開發密度的空地與農田水利綠帶，在北高雄都會邊緣中提供了優良的環境隱蔽性，因而與周邊林帶交融，形成了保育類猛禽與野鳥的核心獵場網絡。

建構都會生態跳島，落實環境永續共榮

本公司多數據點雖座落於高度都市化之商辦大廈，未直接開發大面積自然棲地，但我們深知都市開發對在地原生鳥類與昆蟲生態鏈所帶來的間接干擾。經台灣生物多樣性網絡平台（TBN）資料交叉分析證實，各據點周邊微環境中，仍保有適應人類活動的城市伴生鳥類、季節性過境候鳥與關鍵昆蟲，共同構成了豐富的都市微觀生態系統；其中，國內紅皮書評估列為「接近受脅」等級之麻雀與斑龜，亦分別於多處據點周遭出沒。

此觀測結果展現了都會綠帶廊道所蘊含的極高生態庇護價值。展望未來，本公司承諾將持續維護日常營運基礎設施與周邊棲地的動態互動，透過低衝擊的營運模式、空間活化與營運友善化管理（如落實原生種植栽景觀綠化、增設微型都市生態跳島），積極優化並維持微觀生態網絡的動態平衡。我們期望以實質行動降低都會開發對生態的干擾，攜手自然環境邁向永續共榮。

4.2.3 溫室氣體管理

享溫馨參考溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)指南及國際標準組織(ISO, International Organization for Standardization)發布之ISO 14064-1溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查。

氣候風險與機會	2025年度	
	排放量 (公噸CO ₂ e)	佔比 (%)
範疇一 直接溫室氣體排放	943.3577	14.66
範疇二 間接溫室氣體排放	5,490.3211	85.34
小計	6,433.679	100

年度用電量

2025年享溫馨使用電力來源，100%來自台灣電力公司電網所供應之電力，再生能源使用比例為0%。

節能減碳計畫與成果

為因應氣候變遷帶來的營運風險，享溫馨依循法規及國際淨零趨勢，訂定階段性減碳目標，包含：

■ 2050年實現溫室氣體淨零排放。

為達成上述目標，公司已擬定具體之節能減碳行動計畫，並透過內部自主推動之環保措施與管理作為，逐步提升能源使用效率、優化設備運轉模式，擴大整體減碳成效。

4.2.4 環境永續行動

享溫馨積極響應SDGs永續發展目標，而我們的環境永續行動不僅建立在企業政策承諾上，更是致力於將永續理念融入日常實踐。透過從源頭改變行為模式，期許為永續未來帶來真實且長遠的正向改變。

■ 綠色採購：為落實綠色採購，於辦理採購案時，以符合環保標章之產品為優先鼓勵。

■ 綠色運輸：持續推動低碳通勤與差旅措施，鼓勵同仁選擇大眾運輸、步行或綠色運具通勤。

第五章 幸福職場

對應 SDGs 目標	SDG 3 良好健康 和福祉	SDG 4 優質教育	SDG 5 性別平等	SDG 8 尊嚴就業 與經濟發展	SDG 10 減少不平等
---------------	----------------------	---------------	---------------	------------------------	-----------------

享溫馨重視員工的職場環境、健康福祉與專業發展，致力於形塑具安全感、多元共融與成長機會的企業文化。透過完善的人才發展體系，公司提供全方位職涯發展機會、友善職場政策與健康照護計畫，確保員工在公平且支持性的環境中發揮潛能，並透過完善的人才培訓體系化人才留任與專業競爭力。

重大主題	多元共融與平等就業政策
管理方針	本公司視人才為最核心的永續資產。我們致力落實多元、平等、共融（DEI）的人才永續行動，提供具內部公平性與市場競爭力的薪酬福利，建構公正的考核制度與全齡包容的友善職場環境，攜手員工共創永續價值。
期程	短期（2026年）
目標與作為	友善職場建構與公平考核 ■ DEI政策制訂： 簽署人才永續行動，正式制定多元、平等、共融（DEI）政策宣言。
期程	中期（2028年）
目標與作為	薪酬平權與整體福利升級 ■ 薪酬平權審查： 審核薪資結構，積極消弭性別或群體間的薪酬差距，落實同工同酬。 ■ 薪酬競爭力提升： 使整體福利水準達基本薪資1.3倍。
期程	長期（2030年）
目標與作為	數據驅動治理與永續價值 ■ 績效量化評估： 以數據為基礎評估DEI策略成效，將DEI指標納入企業永續（ESG）報告書揭露。

5.1 友善職場

為落實人權保障、職場平等與多元共融，逐步在制度與政策上持續優化，確保所有員工皆能在安全、尊重與包容的環境中工作。公司依據國際人權標準、法令規範與企業社會責任原則，制定《人權政策》、《執行職務不法侵害預防計畫》、《母性健康保護計畫》、《職業傷病預防計畫》與《性騷擾防治管理辦法》，確保所有員工不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾、霸凌或不平等待遇的環境下工作，落實僱用多樣性、職場多元、薪酬與升遷機會的公平性。

此外，公司每年持續推動健康與福祉相關措施，透過彈性工作制度、健康支持與優於法令的員工福利優化措施，提升員工的職場幸福感。

5.1.1 人權保障與多元包容

公司透過明確的人權保障機制、職場平權與多元共融政策，確保每位員工在工作環境中得到公平對待，無論性別、年齡、族群、宗教或身心狀況。我們設有無性別薪資差異政策，並透過透明的薪酬與晉升機制、職場安全政策及申訴管道，保障員工的基本權益。此外，公司提供完善的培訓計劃，鼓勵不同背景的員工共同發展，進一步增強企業的市場競爭力與長期穩定發展。

人權保障政策

我們遵循國際與國內勞動法規，依據《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights；UDHR)》、《國際勞工組織(International Labor Organization)公約之人權理念與精神》及勞動相關法規，確保所有員工的勞動權益受到保障，促進提供人權更完整保障的良好環境，避免營業活動中出現可能造成人權侵犯或負面影響的行為。

成立至今已制定了多項政策以保障員工權益和營造友善的工作環境，如《人權政策》，確保企業內部所有營運活動符合國際與國內人權標準，並持續改善職場環境，提供員工公平、安全的工作條件，主要體現如下列說明：

防止職場歧視與騷擾

■ 歧視零容忍政策

尊重職場多元共融，堅持平等對待，對任何形式的歧視、騷擾與霸凌採取零容忍政策。我們致力於確保所有員工不因種族、性別、性傾向、年齡、宗教、婚姻狀況、身心障礙、退伍軍人身份或其他法規保護的身份而遭受差別待遇，並推動一個無歧視、尊重的工作環境。

■ 申訴機制與獨立調查制度：

- ▶ 建構完整的申訴、溝通管道與補救措施，設有《執行職務不法侵害預防計畫》、《性騷擾防治管理辦法》、《員工申訴處理辦法》之相應處理程序，以建立明確的內部通報與申訴機制，確保員工能夠安全發聲並獲得即時協助；同時也保護申訴者安全，避免其遭受報復或不公平之對待。
- ▶ 就侵犯人權之申訴、通報或投訴事件將依程序規定展開調查，確保所有案件調查具獨立性與公平性，必要時可與外部法務顧問合作，確保處理過程透明且合乎規範。如調查結果顯示確實有違反人權保障情形，將採取包含但不限於對加害人懲處、對被害人進行輔導、以及在政策及程序上採取必要改善措施以防範未來發生同樣情事，並使權利受侵害者可獲得相應有效之救濟或補償。

職場性騷擾防治措施

企業作為社會的縮影，內部職場環境公平正義基於創造和諧平等的職場並防止員工遭受職場不法侵害（包含言語霸凌、肢體霸凌、心理暴力或性騷擾），以及維護兩性工作平權，我們明訂《性騷擾防治管理辦法》、《員工申訴處理辦法》與《執行職務不法侵害預防計畫》，並且提供開放且透明的溝通管道，透過不同形式之委員會、電子信箱、電話專線等，讓員工可循管道投訴與舉報，後續由人評會負責受理、調查、處置、報告與回饋。除了年度職場不法侵害防治訓練外，我們也透過性騷擾防治宣導海報、舉辦性騷擾防治活動與訓練課程等方式，持續強化員工對於性騷擾防治之意識，盡力做到事前預防或事件發生時採取立即有效之糾正及補救措施，以保障單位內員工權益

申訴與防治機制

■專業申訴管道設置

- ▶ 公司設置性騷擾申訴處理信箱，確保員工在安全、保密的環境中提出申訴。
- ▶ 內部專責人員受理案件，確保每位員工皆能在無壓力、無報復風險的情況下獲得公平的調查與回應。

■職場性騷擾申訴調查委員會

- ▶ 設置性騷擾申訴處理委員會，處理性騷擾事件之申訴。由勞資雙方代表共同組成處理及調查性騷擾案件。視實際需要聘請專家學者擔任委員會成員，以確保調查的公平性與專業性。
- ▶ 公司確認受理之申訴案件，應於申訴提出或移送申訴案件到達之次日起7日內進行調查，並2個月內調查完畢，必要時得延長1個月，延長以1次為限，並通知當事人，確保案件能夠快速且公正地解決。惟委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前款期限之限制。

職場性騷擾申訴調查處理流程圖

透明的處理流程與懲戒機制

■公平調查與隱私保護

- ▶ 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- ▶ 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓

我們每年皆會針對所有員工（包含新進員工）進行包含「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」等培訓；我們致力於推動DEI 理念，鼓勵同仁站出來響應反霸凌、反歧視，致力於一同創造多元共融的職場環境。

未來，我們將設立更完善的內部監測與審查機制，確保所有申訴案件皆獲得適當處理，以內部教育增進同仁性別平等與職場尊重的認知與理解，落實企業價值、確保職場環境的公平性與安全性，使所有員工在具備心理安全感的環境中發展，無須擔憂報復性行為或不當對待。



■公平薪酬與職涯發展

► 建立完善薪資與績效制度：

► 績效導向的發展機制：

2025 年誠信經營執行狀況如下表：

教育訓練	2025年執行誠信經營政策及守則與指南宣教計有 618 人次 618 小時
承諾	■員工入職簽署員工誠信承諾書 100% ■董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書
宣導	檢舉制度-舉報與申訴電子郵件 swshr@swsktv.com.tw

享溫馨致力於將企業永續發展與法規遵循融入日常營運中，並強調員工道德行為與職場安全，確保員工充分了解並遵守相關政策。

年份	2025
課程對象	全體員工
課程內容	道德行為準則 職場不法侵害 職業安全衛生教育
完課率	100%

和諧勞資關係與暢通的員工溝通管道

我們積極建立暢通的溝通管道，確保員工權益獲得保障：享溫馨保障員工的結社自由與尊重集體協商權益，同時關心員工勞動合法權益相關主題。為達到勞資雙方充分溝通之目的，對內定期召開勞資會議與福委會議，且提供員工申訴、舉報、關懷信箱、建言管道等各種開放式的溝通管道，以期落實勞資雙方溝通，讓員工意見與訴求得以充分表達，並適時給予回應及協助，進而保障及提升員工權益並促進勞資和諧。

■員工關懷信箱：提供員工一個安全與隱匿的意見回饋與建議平台，以利員工能夠自由表達在公司與工作上的意見和建議。

■員工申訴信箱：提供員工若在工作中遭遇委屈、不平、遇主管不當管理、發現其他員工有違法、不當行為或違反公司規章制度之平台。

■性騷擾防治信箱：提供員工若有遭遇性騷擾情事之反應與申訴平台。

多元與共融文化

我們深知多元共融理念是企業形塑永續競爭力與發展的核心要素。我們營造尊重差異、促進公平、強調共融的職場文化，確保所有員工能夠在無歧視、機會均等的環境中發展，並透過制度化政策與實際行動落實企業責任。

為確保性別平等、文化多樣性、身心障礙者友善職場與世代共融，享溫馨從薪酬與晉升公平性、多元人才招聘、彈性工作制度、世代交流機制等多方面推動具體措施，提升員工對企業的認同感與歸屬感，並確保不同背景的員工皆能在組織內部獲得平等的發展機會。

公平就業與多元人才雇用政策

為推動性別平等與職涯發展公平性，我們透過制度與措施，包括性別平等、族群多元、機會公平等就業政策，確保所有求職者與在職員工不因性別、年齡、國籍、種族、宗教信仰、身心障礙等因素受到歧視。

公平雇用機制

- 在招聘、晉升、培訓、薪酬制度上，確保所有員工均享有公平機會，尤以特別關注女性、族群少數者及身心障礙員工的職涯發展，並定期檢視人力資源政策，以持續優化公平雇用、晉升與培訓措施。
- 透過內部政策落實薪酬制度的公平性與一致性，確保不同性別、職級、部門或地區間的薪酬公平，避免薪資不公平現象。管理階層之男女平均年薪酬差異主要來自於職位結構、工作年資及職責差異所致，並非因性別因素所造成。
- 2025年，公司整體女性員工比例為 41.2%，女性管理階層佔比為 21.3%，持續朝提升女性在企業治理與管理決策層的目標努力。

註：2025/12/31人力統計數據

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	職級	人數
2025	主管(任級(含)以上	29	43.2%	38	56.8%	主管	67
	非主管	236	47.2%	264	52.8%	非主管	500

多元人才與身心障礙者友善

無歧視的人才招募與培育

公平招募政策：

- 採用無歧視的甄選標準，確保招募過程不受年齡、性別、族群、身心狀況等因素影響，確保所有應聘者皆能以能力為基礎獲得公平的面試機會。
- 透過多元化人才招聘管道，鼓勵不同背景的應徵者加入，包括跨領域專業人才、不同世代人才與國際人才，提升企業內部的多樣性與創新能力。

多元進用的落實

- 我們重視員工多元性與公平就業機會，2025年本公司身心障礙員工進用僱用15名身心障礙者，更體現本公司主動承擔企業社會責任、落實共融職場之承諾。
- 面對高齡化與延長的職涯週期，高齡員工2025年的有23位，顯示組織轉向以多元參與為核心的人才政策，打破以年齡為刻板印象的限制，採用如「中壯年／新銀髮」等正面定位，在人資策略上以健康、活力與生命階段需求為切入，評估工作內容、優化福利、並推動再就業，將延長的生命時間轉化為個人與組織的雙贏資本。

跨世代融合

數位轉型帶來了橫跨多個世代與多文化的職場環境，我們透過世代共融機制，促進不同背景員工與年齡層間的理解與合作，讓組織發展更具韌性與創新能力。

跨世代共融計畫

■員工導師制

新進同仁皆由資深員工帶領，過經驗分享與專業指導，促進組織內部的知識傳承與文化融合，幫助新人更快地融入公司環境。

5.1.2 員工健康照護與友善職場措施

員工的身心健康與工作環境是企業永續發展的關鍵，因此享溫馨提供全面性的健康管理與多元完善的友善職場政策，確保員工在安全、舒適的環境中工作，並能兼顧工作、生活與職涯發展。

透過員工健康檢查、全方位團體保險、健康促進活動等措施，強化對員工身心健康的照護；同時提供育兒津貼補助、各種優於法令的親職友善假別措施，讓員工能夠兼顧家庭與職場，提升工作滿意度與幸福感。

員工健康檢查

健檢頻率：每年一次

員工檢核健康情況並體現公司

對員工健康持續投入與關注。

執行項目	數據指標	2025年
員工健康檢查	參與年度健康檢查人數	382
	參與年度健康檢查參與率 (實際參與人數/總人數)	63%
	公司投入健檢支出總額(元)	209300

健康風險監控與分級管理：

公司針對健康檢查異常結果，建立健康風險分級管理機制，必要時提供醫療轉介，並由專業醫護人員進行健康追蹤與個別諮詢。

■母性健康保護計畫

針對懷孕、哺乳及產後復工之員工進行職場危害評估、適性工作調整及定期關懷追蹤，保障母性員工的身心健康與職場安全。

在法令基礎上，我們亦主動提供更多支持措施，針對懷孕或新手父母員工，協助其順利銜接工作與家庭角色，展現企業對母性健康與家庭友善的實質關懷。

■家庭保險支持：多元團體保障制度

我們重視員工及其家庭的健康安全，提供完整的團體保險制度。

推動員工健康促進，透過健康知識教育、運動支持與創新活動設計，幫助員工建立健康生活型態，同時結合低碳行動，將健康行為轉化為永續效益。透過多元健康促進活動，員工能夠獲得全方位的身心支持，進而提升工作效率與生活品質，營造更健康、和諧的職場環境。

友善職場措施

我們致力於打造兼顧工作與生活的友善職場環境，持續強化員工關懷機制與福利制度，並導入涵蓋健康、心理與家庭支持的「員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）」，協助員工在職涯發展與生活照護間取得平衡。

以「員工福利政策」為例，本公司秉持「多元、平衡、健康」之原則，短期內已落實之優化項目如下：

福利措施

- ▶ 辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險。
- ▶ 每年員工健康檢查。
- ▶ 月或季績效獎金、招募推薦獎金、節慶禮品、專業加給補助。
- ▶ 年終獎金視盈餘發放。
- ▶ 112年成立職工福利委員會，涵蓋婚喪喜慶補助、住院醫療補助、災難及急難救助。

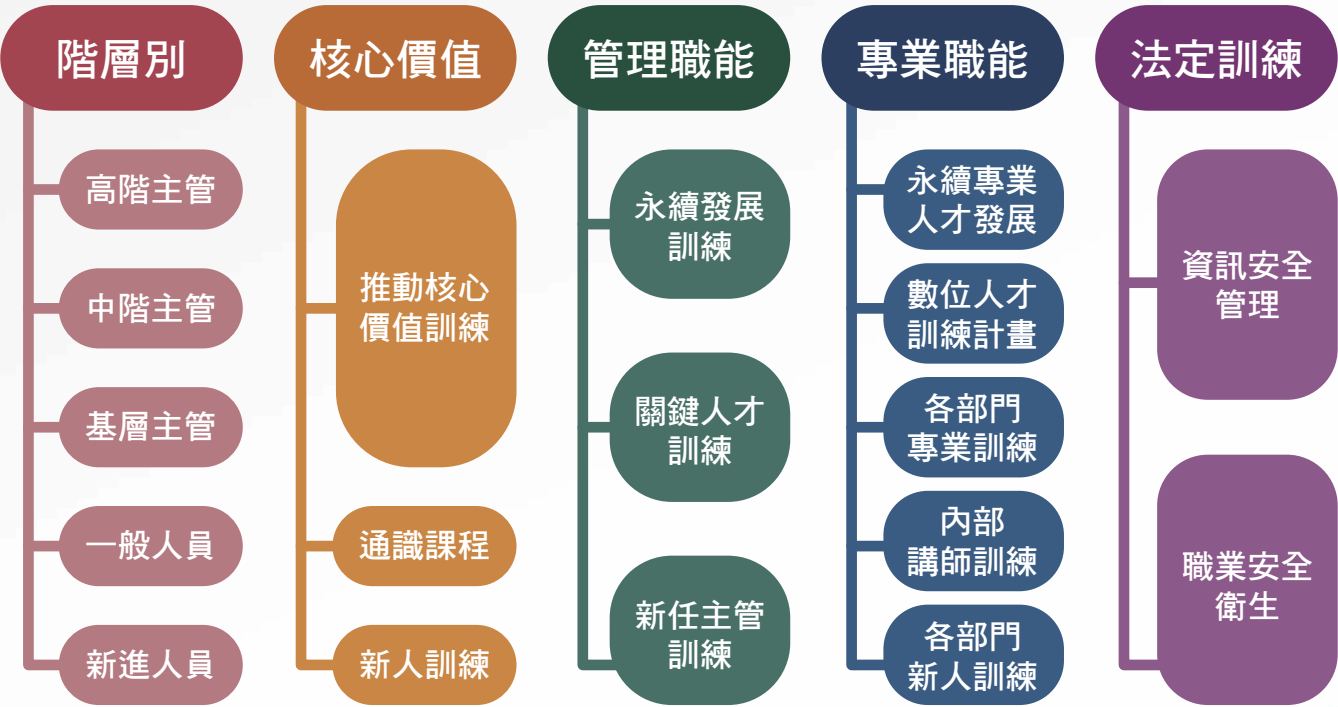
■持續研擬各類通用型福利，讓福利更貼近員工生活需求。

未來，公司將持續關注員工健康與福祉，並根據實際需求與員工回饋，穩步優化相關管理機制，確保在符合營運需求的前提下，提供適切的健康支持與友善職場措施，與員工共同成長。

5.2 員工訓練與發展

享溫馨深信「人才是企業的核心競爭力」，持續建構具系統性的員工學習與發展機制，協助員工因應產業變動與技術演進，強化專業能力與職涯發展。公司依據不同職級與職務特性，規劃多元訓練內容，涵蓋新人訓練、專業職能養成、管理與領導力發展等，協助員工穩定成長、適應變化。

未來，公司將持續蒐集員工回饋與業務需求，定期優化訓練內容與執行機制，確保培育體系能支援組織發展目標，並提升人才培育效能。



5.2.1 人才培訓

為強化訓練制度執行成效，公司訂定員工培訓發展計畫，依據員工職級與職能，建構分層分級的課程架構，協助員工依個人需求與職涯階段進行自主學習與專業精進。

訓練內容涵蓋新人訓練、專業技能課程、管理職能培育及法定訓練，並提供外部訓練與進修補助，鼓勵員工進行多元發展，進而達到永續經營之策略。確保培訓資源貼近實務需求，促進人力資本成長與組織發展連動。

新進夥伴訓練：加速融入與文化認同

亨溫馨重視新進人員的適應與成長，建立系統性的新人訓練制度，協助夥伴快速了解組織文化與作業流程，順利銜接工作角色。為加速新進員工融入職場，主要執行以下四項核心訓練機制：

一 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則

三 營業衛生安全(含工作環境介紹)

二 消防及急救常識

四 本職務教育訓練

透過上述機制，新進員工可於短期內熟悉組織文化與作業模式，建立良好的工作基礎與支持網絡，提升留任率與組織向心力。

專業職能訓練：強化專業能力，提升產業競爭力

為達到企業永續經營之目的，公司提供相關專業課程訓練，加強員工對工作環境的專業知識增進，並提升自身領導，旨在提升個人技能與職場競爭力。確保員工的專業知識與技能符合產業趨勢，並提升在市場上的競爭力。

通識訓練

■法規所需必要訓練

依法規要求，定期舉辦急救人員訓練課程(初訓、複訓)，並符合各工作場域要求之比例人數。

2025年教育訓練資源投入

我們致力於建構全方位的人才培訓體系，確保員工在不同職涯階段都能獲得適切的發展機會，強化內部人才培育機制、提升領導力發展計畫，確保企業與員工共同成長，並在變動的市場環境中維持競爭優勢。

訓練項目	總人次	總時數
企業人力提升計畫	63	2,520
主管管理能力與團隊溝通	20	320
服務品質與禮儀服務	10	30
現場索賄問題應對	40	120
幹部大會	85	680
Easy Flow系統課程	36	144
SSA排班系統課程	36	144
食安課程	30	60
會計基礎實務運用	1	6
採購議價策略與談判技巧	5	30
合法資遣及績效改善計畫	1	563
EXCEL函數應用班	3	42
總計	330	4,659

中高齡及高齡者勞動力崛起

近年面臨少子化、高齡化衝擊，及零工經濟等多元就業型態發展，產業出現人力缺口，配合國內疫後產業復甦需求，我們營造友善職場，並運用政府獎勵措施，協助中高齡勞動人力重返職場就業，提升勞動參與，協助就業弱勢者與中高齡勞動人口就業準備及就業適應，提供職場學習及再適應之機會，協助勞工重返職場。我們為減少人才斷層，與經驗傳承，繼續僱用高齡者，使其經驗傳承，永續經營。

5.2.2 人才留任

在全球朝向數位化與永續發展轉型的趨勢下，享溫馨深知人才是企業最關鍵的競爭力，我們規劃員工培育與職涯發展，確保團隊具備應對市場變革的能力，並為企業的長期發展奠定穩固基礎。依據專業屬性與企業未來發展需求，廣納多元人才，並透過內部職涯成長機制、競爭力薪酬與福利制度、多元培訓計畫，確保員工能夠在組織內持續發展，與公司共同邁向永續經營。

人力結構

享溫馨重視組織內部人力資源的穩定性、多樣性與專業發展，透過完善的人才管理與發展計畫，以支撐未來營運與技術發展需求。我們的人力結構涵蓋技術研發人員、管理階層、行政支援與業務推廣團隊，並確保人力資源的公平分配與持續發展。

我們在員工職涯發展與人才培育，透過內部晉升與培訓機制，確保員工能夠在企業內部持續成長。同時，我們亦重視性別平等與世代融合，確保不同年齡層與背景的員工皆能在公平的環境中發揮專長，並為企業的長期發展提供穩定且多元的人才儲備。

員工概況

公司深耕臺灣市場，以提升企業競爭力與市場影響力。我們致力於打造優質的工作環境，吸引並培養優秀人才，以確保企業持續穩健發展。公司員工涵蓋多元職類，並依據業務發展需求靈活調整人力配置，以支援業務拓展與營運目標。

讓家庭與工作不再是難以取舍的兩端，進而有效提升員工滿意度與留任率。這些措施展現公司致力於打造多元包容、永續發展的企業文化。

註：2025/12/31人力統計數據

年份	性別	勞雇類型		加總（人）
		全職員工	兼職員工	
2025	男	230	35	265
	女	254	48	302
	加總	484	83	567

人員年齡分佈

我們重視世代融合與人才梯隊建構，透過完整的職涯發展機制，確保不同年齡層的員工皆能發揮專長，並在組織內獲得適切的成長機會。2025年本公司51歲以上員工人數為96人，占全體員工18.7%，中高齡人才持續在組織中發揮專業價值與經驗傳承功能。

我們鼓勵跨世代交流與知識傳承，促進經驗與創新思維的結合，以強化企業競爭力。並透過人才培育計畫與內部晉升機制，確保年輕員工能夠快速適應職場並成長為企業未來的中堅力量。同時，我們重視資深員工的經驗累積與價值貢獻，透過內部輪調、導師制度與知識管理機制，鼓勵資深員工發揮經驗優勢，擔任組織內部的指導者與專業顧問，以提升整體組織能力。

註：2025/12/31人力統計數據

年份	勞雇類型			加總（人）
	30歲以下	31-50歲	50歲以上	
2025	200	265	102	567

主管性別比

為推動管理人才發展與多元領導力建構，確保企業內部的管理層具備專業能力與市場競爭力。透過內部晉升機制與管理者培育計畫，確保員工能夠在企業內部獲得公平的發展機會，並透過性別平等與多元化管理，提升不同性別與背景員工的管理層代表性，確保組織發展的包容性與穩定性。

註：2025/12/31人力統計數據

類別	男性	女性	小計	佔總員工比例
主管	38	29	67	11.8%
佔總管理職比例	56.7%	43.3%	—	

公平與多元化雇用政策

在人才招聘方面，秉持公平、公正、公開的原則，確保所有求職者皆能獲得平等的就業機會，並不因性別、年齡、國籍、族群、宗教、身心障礙等因素受到差別待遇。我們透過持續優化人才招聘機制、深化產學合作、強化全球化佈局，吸引更多優秀人才，透過建立多元與包容的職場文化，並鼓勵不同背景的專業人才加入團隊，為企業的未來發展奠定堅實基礎。我們主要的招聘管道來自人力銀行、員工推薦，以及外部培訓機構養成班的合作。

透過持續優化的人才管理與發展機制，確保公司在人力資源配置上具備穩定性與多樣性，以支持企業的長期營運與技術發展需求。公司將持續關注人才培育與組織發展，穩步推動員工職涯成長機制，並根據企業發展需求與市場趨勢，適時調整人力資源策略，營造更具包容性與發展潛力的職場環境。

人才招募與發展

為維持人才市場的求才競爭力，我們持續優化人力資源策略，提升人才延攬效能與組織穩定性。除了透過線上人力銀行平台招募，也積極投入人力銀行舉辦實體職涯博覽會，同時參與校園徵才、政府單位聯合徵才活動以提升企業曝光度；另外也鼓勵員工推薦提高穩定度、增加認同感。

穩定且優秀的人才才是企業永續發展的關鍵，因此，我們不僅關注新人才的引進，也重視如何讓現有員工願意長期投入，打造穩定、高滿意度的職場環境，確保員工能夠在企業內長期發展，進而提升組織效能、人才累積與企業競爭力。享溫馨提供競爭力薪酬、內部晉升機制、職涯發展計畫、工作與生活平衡策略等多項措施，提升員工的滿意度與忠誠度，進而降低員工流動率，確保企業長遠發展的人才基礎。

員工晉升需符合必要條件與充分條件。必要條件包括符合職等能力標準、績效表現達標，並具備一定年資或相關經驗。除了基本條件，具備加分條件者將優先考慮晉升，例如：擔任內部講師、成功拓展新業務、技術創新、專案績效卓越、積極改善工作流程，或為公司帶來重大財務與聲譽效益等。

激勵員工精進專業能力與管理技能，並確保組織發展與人才培養並行。透過明確的標準與流程，使員工的努力與貢獻得到公平肯定，進一步提升整體競爭力。

家庭友善政策

我們支持員工在家庭與職場間取得平衡，透過親職友善措施與額外家庭照顧假，減輕員工育兒與家庭責任。提供符合法規的育嬰假與托育補助，確保員工在組織內的長期發展不受家庭責任影響。育兒津貼與彈性育兒假：

項目	2025年	
	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	5	1
實際申請育嬰留停人數	5	1
育嬰留停應復職人數（A）	3	1
育嬰留停原應復職且復職人數（B）	3	1
前一年育嬰留停復職人數（C）	4	1
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數（D）	0	0
育嬰留停回任率（B／A）	100%	100%
育嬰留停留任率（D／C）	0%	0%

無性別薪資差異原則

透過市場薪資調查、績效獎勵制度和年度調薪機制，以確保內部薪酬符合公平性原則，避免因性別或其他非工作能力因素產生薪資落差，間接導致性別歧視主題。在內部也會不定期進行薪資結構與薪資級距的審查，以確保薪資制度符合公平性原則。

合理敘薪獎勵

整體薪酬獎勵策略強調以職責、績效及能力為核心，並結合市場行情，注重公平與差異化。我們致力於提供符合市場水準的目標薪資，新進員工的薪資依職位及職責設置，參考其經驗及學歷，不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻或身心障礙等因素而有所不同。

在薪資結構上秉持透明及公平的原則，透過年度薪酬檢視機制確保各職位薪酬與市場水準相符。同時，我們關注非擔任主管職務的全時員工薪資平均數據，持續提升基層員工的福利待遇，以打造更穩定的職場環境。

非擔任主管職務之全時員工資訊	2025年(千元/人/月)	與前一年度的變動情形
員工薪資-平均數	40.65	+10.55%
員工薪資-中位數	37.70	+13.56%

備註1：員工薪資係指當年度薪資總額，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、各式獎金、員工酬勞等）。

備註2：主管職務係指主任級以上

員工酬勞

依據公司章程第十九條的規定，每當年度有盈餘時，公司將提撥 1%~5% 作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，並根據員工的職等、年度績效表現、貢獻度與管理職等指標進行公平分配，使全體同仁共享公司的經營成果，以回饋員工之付出。這政策展現了對員工貢獻的高度重視，於透過具體行動回饋員工的付出。

員工酬勞	2025年
發放總額(新台幣)	840千元

退休制度

為營造友善職場環境與提升員工對公司的長期承諾度，本公司除依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休金制度，確保員工退休後之基本生活保障外，亦將退休機制視為員工留任與組織經驗傳承的重要環節。

(1) 勞動基準法之退休金制度

本公司每年按具勞退舊制身分同仁之薪資總額提撥足額之退休準備金並儲存於臺灣銀行，並於每年年底檢視專戶餘額，如餘額不足給付次一年度內成就法定退休之員工，則於次年度3月底前完成提撥，以確保勞退舊制員工權益。

(2) 勞工退休金條例之退休金制度

本公司依法按月提撥不低於員工薪資6%之勞工退休金，提繳退休金至勞動部勞工保險局之勞工退休個人專戶，並得由員工於每月工資0%至6%範圍內自願提繳退休金。

其他激勵措施

為鼓勵員工追求卓越與持續成長，故制定各項獎勵措施鼓勵員工勇於創新、強化自我專業技能，且對於工作表現優異之員工給予即時鼓勵及肯定，以激勵工作士氣、激發敬業精神及提高工作績效，以期未來能共同攜手創造更多價值。

■ 工作表現獎勵：

各部門得就表現傑出的員工，無論是工作態度盡心負責、工作產出超乎預期，甚或接受額外工作指派亦能圓滿達成工作任務者，皆能在年度預算內提報予以即時獎勵。

■ 部門貢獻獎勵：

各部門得於全年度對於部門內部或公司整體績效、營運發展、形象聲望具重大實質貢獻之情形，堪為部門或幕僚楷模之員工，提報部門貢獻予以獎勵。

■ 公司特別獎勵：

對創造公司整體績效、營運發展、形象聲望具特別貢獻，堪為楷模者，由公司特別予以獎勵。

員工留任

透過提供公平且具競爭力的薪酬與福利，並推行完善的績效管理制度，旨在提升員工的敬業度與歸屬感，為公司與員工的共同成長奠定基石。我們訂定了以人才穩定性為目標的長期策略。

從性別結構觀察，近年離職人數之性別占比與公司整體員工性別結構大致相符，未見特定性別出現明顯較高之離職傾向。

※期末人數/離職人數

113年度		114年度	
男	女	男	女
41.5%	37.0%	40.4%	31.0%

2025年度,非自願離職比例=0.17%,自願離職=99.83%

年度	113年度			114年度		
身分別	正職	正職	計時	正職	正職	計時
離職率	28.90%	38.40%	66.00%	18.40%	36.40%	63.60%

年度	113年度		114年度	
身分別	正職	計時	正職	計時
離職率	37.20%	66.00%	34.20%	63.60%

註1：分別為2024/12/31及2025/12/31人力統計數據

員工敬業度與組織向心力

員工的歸屬感與滿意度是企業穩健發展的基石。因此，我們積極建立雙向溝通平台，透過員工訪談、滿意度調查與改善機制，了解員工需求，並將回饋納入管理決策中。

■員工溝通與互動訪談

- ▶ 定期員工訪談：透過輕鬆且尊重隱私的對話方式，讓員工能自由表達對企業文化、職場環境及個人發展的想法，確保意見被聆聽與重視。
- ▶ 管理層定期回應與改善：根據訪談結果，公司召開專案會議，制定具體的改善計畫，逐步納入日常管理與未來策略。
- ▶ 定期召開勞資會議，維持勞資雙方和諧溝通及互動，並遵守相關法令規定。未有發生足以影響公司財務業務正常營運之重大勞資糾紛情事，2025年度相關事件已達成和解，並且已依法繳納罰鍰，依違反內容進行改善，避免相關情形再發生。

為提供全體員工、供應商、客戶及其他利害相關者健康安全無虞的工作環境，依循國內外職業安全衛生法規與標準訂定《安全衛生工作守則》，並經由勞資會議通過後實施。
2025公司整體缺勤率為1.7%

員工酬勞	2025年
病假與事假缺勤率	1.35%
公傷缺勤率	0.14%
缺勤率	1.7%

註1. 病假與事假缺勤率 = 缺勤時數 / 總工作時數 * 100% (缺勤時數包含事假、病假及生理假)

註2. 公傷缺勤率 = 公傷假時數 / 總工作時數 * 100%

註3. 缺勤率 = 總缺勤時數 / 總工作時數 * 100% (缺勤時數包含事假、病假、生理假及公傷假)

我們深知職場安全與員工健康對於企業永續發展的重要性，因此我們秉持「以人為本、關懷每一位員工」的核心理念，致力於營造一個快樂和諧、健康友善的工作環境。我們每年持續優化員工健康照護措施及職場安全機制，透過危害鑑別和風險評估，降低潛在危險事件的發生概率，確保員工安心工作。同時，享溫馨積極提供多元健康促進活動，幫助員工在身心兩方面都能獲得全面關懷，進一步凝聚企業向心力，成為員工職涯最可靠的依靠。

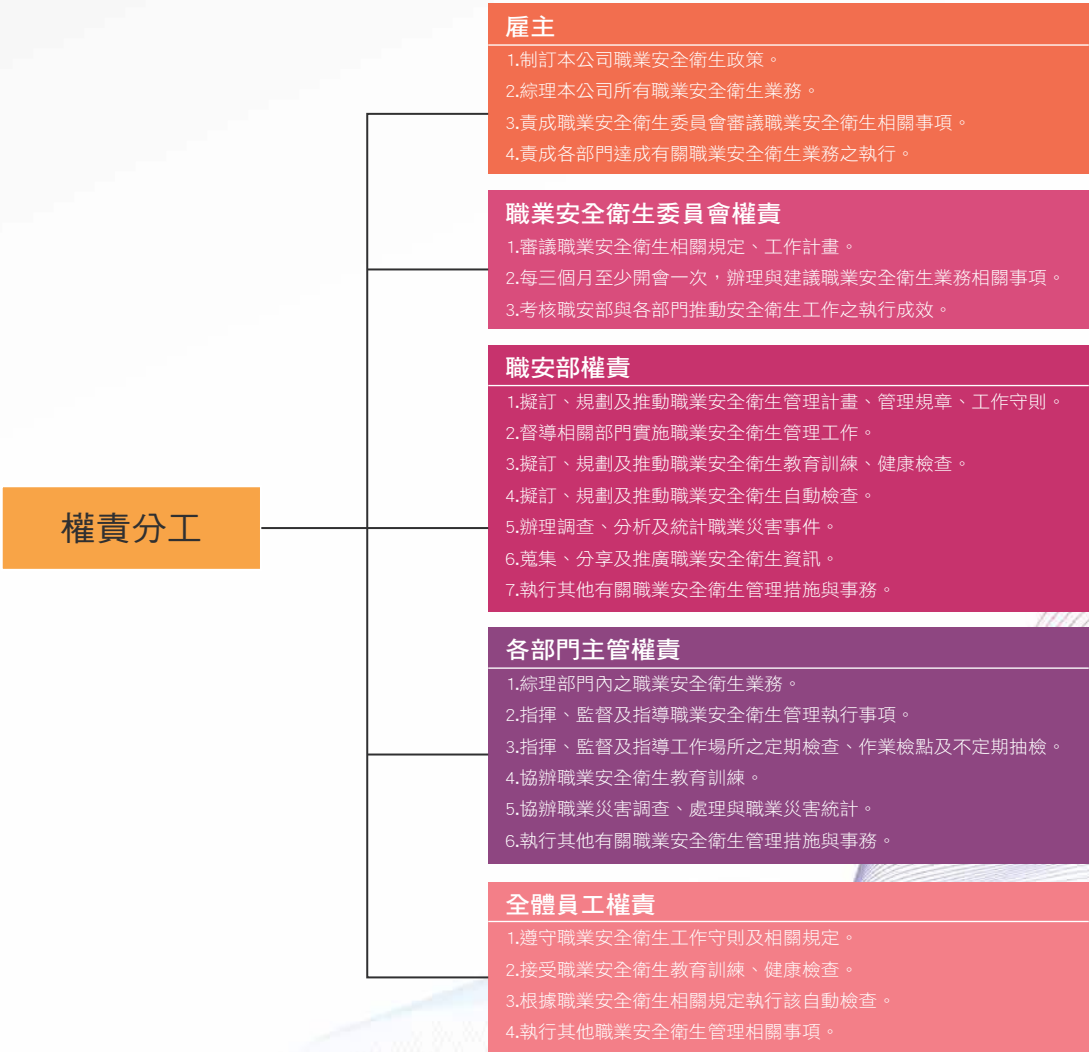
5.3 職業安全與衛生

5.3.1 職業安全衛生治理架構

以風險管理為基石，全面守護安全

職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，消費者信任與安全更為本公司立足之根本，享溫馨恪遵法規要求、普及職業安全衛生知能、深植風險預防機制，全力打造具有開放性、安全性及觀賞性安全健康的職場環境。

本公司制訂「職業安全衛生管理計畫」並執行每年滾動式檢視與調整，將各營運據點工作場所之安全運作指標納入年度績效考核，確保防範職業災害於未然，保障全體同仁之身心健康，以達成「零重大職業災害」之永續目標。此外，我們珍視員工的參與，建立便捷、透明的安全回饋管道，落實勞雇雙向溝通，使同仁能及時反映安全風險並共同參與環境優化，攜手建構安全的工作職場。



5.3.2 場所安全與消防風險管理

「預防勝於搶救」—— 建築規劃源頭減災

享溫馨以「預防勝於搶救」為安全管理核心，自建築規劃階段即將公共安全與消防設計納入考量。有別於一般大樓型態場所，本公司採庭園式、樓層中庭式建築設計，以自（租）地自建模式由專業團隊全程掌控選址、設計與施工品質，使空間具備開放性、通透性與明確逃生動線，於緊急疏散時可有效縮短避難時間，從源頭降低場所風險。

—— 選址合規、符合建築與消防法規、選用防火建材



天井設計提升空氣流通與採光品質



中庭式樓層配置有效提升空間通透性
同時強化消防安全動線的清晰度

風險辨識與管理

針對營業場所特性，本公司辨識出兩大主要火災風險來源：一為廚房作業之烹飪用火與瓦斯外洩風險；二為硬體設施之用電過載與環境不良風險。並就各風險項目訂定對應之預防措施與應變程序。此外，配合視聽歌唱包廂與桌邊明火餐飲之業態特性，另辨識出「場所裝修可燃物」與「高負載電器與明火設備」兩類風險來源，合計四大火災風險來源。

■用火與瓦斯安全：廚房區域落實「人離火熄」原則，並要求保持環境通風、定期檢測設備，於營業結束後確實檢查並關閉瓦斯總開關及瓦斯桶開關。針對瓦斯外洩情境，訂有「禁、推、關、離」四步驟應變程序：禁止開關任何電器設備、緩慢推開窗戶使瓦斯散逸、立即關閉瓦斯開關、完成處置後撤離現場。烹煮意外則依「保持冷靜—蓋上鍋蓋—熄火—冷卻」標準作業程序處理，並嚴禁以水澆灌油鍋。

■用電安全：電氣設備管理推行「五不一沒有」原則：用電不超過負載、電線不綑綁折損、插頭不潮溼污損、插座不使用不插、周圍不放可燃物，以及沒有安全標章之電器不使用。並透過實際案例（如冷氣控制器燃燒事故）進行案例教學，強化同仁對起火點可燃物管理之警覺。

■場所裝修與可燃物管理：視聽歌唱包廂之隔音吸音材、地毯、布簾、沙發泡棉等軟裝材料具高延燒性與發煙性，全面採用符合規定之防焰材料，並於裝修及改裝工程完成後辦理防焰標示查核；包廂內禁止堆置紙箱、酒品包材等可燃物，走道與安全門前淨空由值班人員每日巡查列管。

■桌邊明火與高負載電器：火鍋、鐵板燒等桌邊用火據點之卡式爐、瓦斯管線與軟管定期更換檢測，用餐區設置滅火器與防焰桌墊，並要求服務人員完成更換瓦斯罐標準作業程序訓練；包廂音響、投影、燈光設備屬長時間高負載用電，使用安全標章產品且用電不超過負載且電線不折損、周遭不放置可燃物，避免電線老化與接點過熱起火。

消防衝擊辨識

享溫馨於既有火災風險辨識基礎上，進一步就「衝擊」面向進行盤點，依聯合國仙台減災綱領「減少災害發生、減少災害衝擊」精神，本公司主要營業型態為視聽歌唱服務業與餐飲服務業，依《各類場所消防安全設備設置標準》均屬甲類場所，係火災時人命傷亡放大係數最高場所類別。營業據點包含視聽歌唱門市及囍宴餐廳會館、火鍋、鐵板燒等餐飲品牌，據點分散且多位於商業區，衝擊具有連動特性。火災事故對本公司之衝擊可分為四大構面：

■人員生命安全衝擊：包廂場所具隔音、密閉、照明昏暗及顧客飲酒等特性，顧客對火警訊號之察覺與反應時間明顯延長；濃煙於封閉包廂內累積速度快，逃生決策時間極短。受衝擊對象包含現場顧客、值班同仁、外包清潔與維修人員，屬本公司衝擊嚴重度最高、且不可回復之構面。

■場所功能與營運持續衝擊：單一據點火災將導致該據點停業、設備與裝潢毀損、既有婚宴與包廂訂單無法履約；主管機關並得依《消防法》勒令停業或限期改善，復業時程受建照、消防查驗進度影響，衝擊期間常以「月」為單位計算，直接反映於營收與同仁工作權。

■社區安全與環境衝擊：據點多設於人口稠密之商業區，火勢延燒將波及鄰近商家；燃燒所產生之煙塵、有毒氣體與大量消防搶救廢水，對周邊空氣與水體造成環境負荷，與本公司減碳及環境友善承諾相牴觸。

■公司治理與法遵衝擊：火災事故將衍生《消防法》《建築法》裁罰、業務過失致死刑事責任與民事賠償，並涉及重大訊息揭露義務。品牌為多據點共用，單一事故之聲譽衝擊將擴散至全體據點，影響客流、保險費率、融資條件及資本市場評價。

針對上述四大衝擊構面，本公司採「減少發生」與「減少衝擊」雙軌並行之管理邏輯：前者透過風險辨識與源頭管制降低火災發生機率，後者透過緊急應變編組、避難引導與復原機制壓縮事故後果，並透過與同仁、顧客、管理單位及主管機關之持續溝通，落實「可持續減災」——同時減少火災的發生機率與發生後的衝擊幅度，維護場所功能持續運作與利害關係人之生命財產安全。

衝擊構面	減少發生 (事前預防)	減少衝擊 (應變與復原)
人員 生命安全	包廂與廚房用火用電源頭管制、防焰建材、消防設備定期檢修申報。	自衛消防編組（通報、滅火、避難引導）、每半年演練、緊急醫療與心理支持。
場所功能 與營運持續	選址符合建築與消防法規、施工動火作業審核與現場監控。	緊急應變計畫書、復原與復業程序、財產與營業中斷保險。
社區安全 與環境	疏散動線淨空、定期演練。	對外通報（119）與周邊疏散協助、事故環境影響追蹤。
公司治理 與法遵	防火管理人遴用（具合格證書人員）、公共安全檢查申報。	事故調查與矯正預防、重大訊息揭露、通報高層。

5.3.3 職業安全衛生教育訓練與演練

多層次預防機制-職業安全衛生教育訓練及宣導

我們秉持「以人為本、安全第一」的原則，積極推動職業安全衛生教育訓練，將員工的健康與安全視為企業永續發展的基石。為進一步預防潛在風險，將持續優化更新制定多層次的預防機制：

強化安全教育與培訓：定期舉辦針對職業安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

- 1.新進人員及職務性質調動人員之職安教育訓練。
- 2.在職勞工職安教育訓練。
- 3.職安管理人員、防火管理人員、急救人員、小型鍋爐操作人員之職安教育訓練。

單位依據業務需求設置職安人員，執行各項職業安全衛生作業，透過內外結合的專業培訓、宣傳機制，確保員工不僅具備基本的安全知識，更能掌握應對複雜作業環境的技能，進一步提升全體員工的安全防護能力。

享溫馨在各營運據點根據法律規範與實際需求，設計並實施系統化的職業安全衛生教育計劃。透過內部講師和外部專業單位的協作，我們開設多樣化的實體課程，涵蓋：

領域	內容
基礎安全知識	包括工作場所潛在危害識別、緊急應變流程、個人防護設備使用，以及職場安全操作規範，讓員工具備防範職業風險的基本能力。
安全巡檢與應變訓練	■持續辦理「消防安全—主題教育—安全知識」訓練課程，規劃定期及不定期的職場安全巡檢，並設計模擬應變演練，以強化員工對於火災、緊急避難等突發事件的應變能力。 ■2025年度火災件數：0件，死傷人數：0人，佔比：0%

每年我們會針對全體員工(包含新進員工)進行培訓，其中包含「職場不法侵害」、「職業安全衛生教育」等內容，每年完課率皆達100%。在透過定期的課程訓練，可增強員工的職場安全意識與自我保護能力，此外也幫助多位同仁成功取得相關專業證照，為應對各類潛在風險提供保障。

2025年度職業安全衛生相關有效證照統計

證照名稱	證照張數
乙級職業安全衛生管理技術士	1
甲種職業安全衛生業務主管	15
乙種職業安全衛生業務主管	7
小型鍋爐操作人員	3
防火管理人合格證書	22
急救人員證照	38

演練與實務訓練：針對不同的危害情境，如火災、防空避難事故等，制定應變計畫，並每年舉辦至少一次教育訓練或模擬演練，確保員工能夠迅速反應並採取適當應對措施。本公司定期舉辦包含滅火、災情通報（撥打119與廣播）、避難引導等內容的綜合消防演練。參訓人員涵蓋各據點全體工作者，依職責編入消防自衛編組三大班別：通報班、滅火班、避難引導班。

—— 通報班 ——



—— 滅火班 ——



—— 避難引導班 ——



演練由自衛消防編組執行，並於訓練結束後召開檢討會議，回顧演練過程與優化處置流程，持續強化應變能力。

顧客與場域安全

各營業據點皆設有清楚逃生動線標示與維護完善消防設備，由值班人員每日巡查，確保緊急情況下能迅速反應。相關設施檢點報告亦定期彙整回報主管部門，持續強化顧客與員工的安全保障。



▼ 通報



▼ 初期滅火



▼ 引導逃生



▼ 防災防震教育



5.3.4 緊急應變與職業災害管理

健全應變與職災分析機制，構築安全韌性職場

我們致力打造零災害的工作環境，並將同仁與顧客的安全視為首要核心，建立完善的「災害事故調查及處理辦法」，並建置敏捷的緊急處理程序。若不幸發生職業災害事件，我們將立即啟動應變，於第一時間提供必要的醫療救援與深度心理支持，確保同仁在生理與心理層面皆獲得全方位的周全照護。

■緊急醫療救援：第一時間安排受傷人員接受適當的醫療處置確保傷害影響最低。

■心理支持與復健：針對受影響員工提供心理諮詢與壓力管理協助，並定期追蹤，確保其能夠順利復原並重返工作崗位。

本公司針對各營業據點及辦公場域制定緊急應變計畫書，並透過巡視檢修及操作演練，強化全體同仁對火災、緊急避難等突發事件的風險意識與應變能力，降低災害發生時可能造成的人員傷害及財產損失。

若發生火災事故，現場除立即啟動自衛消防編組進行滅火、通報（119）與避難引導外，各店主管須將災情與應變進度提報至總經理說明，以利總公司適時調配相關資源、進行跨據點支援及外部利害關係人溝通。事故平息後進行檢討，報告改善對策，動態檢討機制。同時，我們秉持「從事件中學習、持續精進」的精神，針對任何職業災害事件或潛在風險皆落實嚴謹的事故調查與原因分析，並根據調查結果推動改善預防措施。透過重新規劃工作流程、改善作業環境，主動消除潛在危害。在嚴密的安全管理與動態監控下，近年來本公司各工作場所皆無發生任何失能傷害或重大職災意外，實踐守護全體員工安全的永續承諾。

年份		2025		
總工作天數		246		
總工作時數		1968		
性別		男	女	總計
工作職災	失能傷害人次數	0	0	0
	失能傷害總損失日數	0	0	0

■2025年維持無職業災害發生率，維持「零重大工安事故」紀錄。

■失能傷害監測機制：持續追蹤失能傷害頻率（FR）與失能傷害嚴重率（SR），作為職業安全績效的關鍵指標，並透過風險降低計畫持續優化安全防護措施。

第六章 社會參與

評估企業資源、員工參與和逐步推動可行的ESG行動，期許成為推動社會進步的一份子，在社會責任、經濟利潤與環境保護間取得平衡。行動與聯合國永續發展目標（SDGs）對接，未來我們將依據社會脈動與企業量能，調整相關計畫。

對應 SDGs 目標	SDG 3 良好健康福祉	SDG 17 夥伴關係
---------------	-----------------	----------------

公益策略與行動機制

策略層面	類型	類型
企業資源投入	財務支持 物資捐贈 技術賦能	定期評估ESG相關預算，逐步提升企業資源投入
員工志工參與	志願服務 文化倡議 共善共好	規劃並持續推動內部志工制度，提升志工參與意願率與志工時數
社會夥伴合作	產業合作 社福機構夥伴	評估與ESG相關單位(含社福機構夥伴)的合作機會

透過資源整合與策略合作深化核心公益領域與行動框架，將社會責任策略從短期的「被動參與」，升級為長期的「價值創造」。不僅提供短期援助，更能建立可持續的社會價值。

有關本公司社會參與活動涉及利害關係人：



社會影響力投入

- 2025年資源投入： 場域提供、資金贊助
- 2025年社會參與類型：在地藝文活動推廣

未來發展方向：

- 公益合作夥伴拓展：視公司ESG發展方向，評估與更多元的非營利組織結盟

6.1 發揮社會影響力

多元的社會公益模式

享溫馨秉持的公益行動強調長期影響與策略合作，透過內外部資源整合，擴大企業社會影響力。本公司秉持「健康促進、社會共融、共享價值」的理念，持續投入健康推廣、公益合作及社區參與等多元行動，透過資源投入與跨界合作，支持全民健康、運動文化及公共參與，促進企業與社會共榮，並積極實踐企業社會責任。

享溫馨秉持回饋社會與共創永續價值的理念，持續投入健康促進、公益合作及社會參與等多元行動，透過提供場地、資源及專業服務，支持全民健康推廣、社區發展及公益活動，鼓勵不同年齡層參與健康生活與公共事務，促進社會共融與在地連結。同時，藉由跨界合作整合各界資源，擴大公益行動的影響力，深化與利害關係人的互動與信任，創造企業與社會共享價值。

「健康共融與社會參與」專案

活動一	第 20 屆 KKBOX 風雲榜贊助
說明	將資源挹注於總部所在的城市，支持高雄舉辦國際級、具指標性的音樂盛事，這直接帶動了當地的觀光、餐飲與周邊經濟效益，展現了企業對「基地（Homebase）」的承諾與回饋。
效益	活動與本業以及在地結合，音樂具備強大的心理療癒功能。年度風雲歌曲可以反映了該年度的社會集體情緒（如疫情期間的溫暖歌曲），扮演著社會心理支持系統的無形角色。我們也向社區傳遞出「與城市共同成長」的強烈訊號，有助於建立穩固且正向的利害關係人網絡。



活動二	全家海神-贊助及舉辦見面會
說明	年度延續性活動，贊助地方球隊，以深耕在地、建立南台灣的籃球文化為首要目標，同時結合在地學生籃球體系，進而建立在地凝聚力，拉近與學生族群距離。
效益	提升品牌曝光與社會認同，建立健康、活力及公益形象，增進利害關係人對企業的信任。

活動三	電視節目最強的身體-提供場地
說明	提供場地支持全民運動推廣，促進不同年齡層共同參與健康活動，深化健康生活理念，提升社會健康意識，並促進跨世代交流與社會共融。
效益	透過提供活動場地，支持跨年齡全民運動推廣，鼓勵不同世代共同參與健康活動，促進健康意識與運動文化普及，強化企業在健康促進、社會共融及公共參與上的永續影響力。



投入規劃

未來，本公司將持續結合核心資源與專業能力，深化多元公益參與，拓展跨領域合作夥伴關係，提升社會參與的深度與廣度，除持續推動ESG核心業務發展，也關注社會多元面向的需求，檢視需求評估透過物資捐助、教育資源支持與弱勢照護等行動，善盡企業社會責任。

公益專案管理架構

透過「資源投入 → 執行優化 → 影響力評估」的循環機制，持續檢視公益專案執行成果，優化資源運用效率，提升公益投入的透明度與社會影響力。

我們視每一次公益參與為建立正向循環的起點，積極發揮企業影響力，強化社會連結，實踐企業公民的長期承諾，展望未來，本公司將持續完善公益參與及影響力評估機制，深化跨領域合作夥伴關係，整合企業資源與核心能力，回應多元社會需求，擴大公益行動的深度與廣度，攜手利害關係人共同創造健康、共融且具韌性的永續價值，實踐企業公民的長期承諾。

附錄：

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照GRI Standards (2021 年版) 報導 2025年1月1日至2025年12月31日期間之內容
使用的GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用的GRI行業準則

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI2：一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	關於享溫馨	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	4
2-4	資訊重編	N/A	—
2-5	外部保證/確信	報告書資訊	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於享溫馨	7
2-7	員工	5.2.2 人才留任	78
2-8	非員工的工作者	5.2.2 人才留任	78
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	21
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	21
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	21
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	21
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	21
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	21
2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 利害關係人鑑別與溝通	14
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	21
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	21
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 5.2.2 人才留任	21 78
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理 5.2.2 人才留任	21 78
2-21	年度總薪酬比率	2.1 公司治理	21
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 永續發展	13

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼
2-23	政策承諾	董事長的話	6
2-24	納入政策承諾	1.3 永續發展	13
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.3 風險管理運作情形	43
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 利害關係人鑑別與溝通 重大性主題管理方針	14
2-27	法規遵循	2.1.2 法律遵循	35
2-28	公協會的會員資格	2.1公司治理	—
2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人鑑別與溝通	14
2-30	利害關係人議合方針	團體協約	—

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼
【GRI 3】 重大主題 2021	3-1決定重大主題的流程	1.5重大主題鑑別流程	16
	3-2重大主題列表	1.5.4 利害關係人調查 與主題排序	18
重大主題：資訊安全與個資保護制度			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 資訊安全與個資隱私	36
【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	2.2.2 個資隱私	39
重大主題：永續營運績效與財務穩健			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 財務績效	43
【GRI 201】 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的 直接經濟價值	2.4 財務績效	43
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會	4.2.1 因應氣候變遷 風險管理	56
【GRI 3】 重大主題 2021	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1.2法律遵循	35
【GRI 207】 稅務 2016	207-1 稅務方針	2-4 財務績效	43
	207-4 國別報告		—

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：顧客健康與安全管理			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 餐飲服務與食品安全	46
【GRI 3】 重大主題 2021	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.1 創新研發及數位科技應用	45
	203-2 顯著的間接經濟衝擊		—
【GRI 302】 能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.1.3 能源效率提升	55
【GRI 305】 排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	4.2.3 溫室氣體管理	68
【GRI 404】 訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才培訓	76
【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	2.2.2 個資隱私	39
重大主題：供應鏈管理與責任採購			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 永續供應鏈	47
【GRI 204】 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.3 永續供應鏈	47
【GRI 308】 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈	47
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		47
【GRI 414】 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈	47
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		47
重大主題：營運廢棄物處理與資源化管理			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1.1 廢棄物管理	53
【GRI 305】 溫室氣體排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.3 溫室氣體管理	68
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：多元共融與平等就業政策			
【GRI 3】 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章 幸福職場	69
【GRI 201】 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 人才留任	78
【GRI 202】 市場地位 2016	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	5.2.2 人才留任	78
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例		—
【GRI 403】 職業安全衛生 2016	403-1 職業安全衛生管理系統	5.2.2 人才留任	84
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		84
	403-3 職業健康服務		84
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		84
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		84
	403-6 工作者健康促進		84
	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		84
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		84
	403-9 職業傷害		84
	403-10 職業病		84
【GRI 404】 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工訓練與發展	76
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才培訓	76
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 人才培訓	76
【GRI 405】 員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	5.2.2 人才留任	78
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率		—
【GRI 406】 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 友善職場	69

主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：多元共融與平等就業政策			
【GRI 408】 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 友善職場	69
【GRI 201】 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 友善職場	69
【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	2.2.2 個資隱私	39
【GRI 401】 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2.2 人才留任	78
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 人才留任	78
【GRI 404】 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工訓練與發展	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才培訓	
【GRI 405】 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	5.2.2人才留任	

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

遵循永續會計準則理事會（SASB）針對「休閒設施」行業所訂定之準則，揭露能源管理、顧客與員工安全等實質議題為等具永續指標。

主題	評估指標(節錄)	統計
休閒設施	能源使用量及再生能源使用比例	0%
	■顧客因設施而受傷比例 ■員工因工作環境而受傷比例/受傷未遂頻率	員工因工作受傷比例=0.51% 受傷未遂頻率=0

聯合國SDGs永續發展目標內容索引表

檢核依據：SDG 2、3、4、5、8、9、10、12、13、16、17（共11項）

SDGs項次與名稱	對應章節
SDG 2 消除飢餓（Zero Hunger）	
SDG 3 良好健康福祉（Good Health and Well-being）	第三章、第五章、第六章
SDG 4 優質教育（Quality Education）	第五章
SDG 5 性別平等（Gender Equality）	第二章、第五章
SDG 8 合適的工作與經濟成長 （Decent Work and Economic Growth）	第二章、第五章
SDG 9 產業創新與基礎設施 （Industry, Innovation and Infrastructure）	第二章、第三章
SDG 10 減少不平等（Reduced Inequalities）	第五章
SDG 12 責任消費與生產 （Responsible Consumption and Production）	第一章、第二章、第三章
SDG 13 氣候行動（Climate Action）	第四章
SDG 16 和平、正義與健全制度 （Peace, Justice and Strong Institutions）	第二章
SDG 17 夥伴關係（Partnerships for the Goals）	第二章、第三章、第六章

第二章 公司治理	SDG 5 性別平等（Gender Equality） SDG 8 合適的工作與經濟成長（Decent Work and Economic Growth） SDG 9 產業創新與基礎設施（Industry, Innovation and Infrastructure） SDG 16 和平、正義與健全制度（Peace, Justice and Strong Institutions） SDG 17 夥伴關係（Partnerships for the Goals）
第三章 優質服務	SDG 2 消除飢餓（Zero Hunger） SDG 3 良好健康福祉（Good Health and Well-being） SDG 9 產業創新與基礎設施（Industry, Innovation and Infrastructure） SDG 12 責任消費與生產（Responsible Consumption and Production） SDG 17 夥伴關係（Partnerships for the Goals）
第四章 環境管理	SDG 12 責任消費與生產（Responsible Consumption and Production） SDG 13 氣候行動（Climate Action）
第五章 幸福職場	SDG 3 良好健康福祉（Good Health and Well-being） SDG 4 優質教育（Quality Education） SDG 5 性別平等（Gender Equality） SDG 8 合適的工作與經濟成長（Decent Work and Economic Growth） SDG 10 減少不平等（Reduced Inequalities）
第六章 社會參與	SDG 3 良好健康福祉（Good Health and Well-being） SDG 17 夥伴關係（Partnerships for the Goals）

TCFD與IFRS：

參酌氣候相關財務揭露（TCFD）架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心面向，揭露氣候議題對本公司營運與財務之潛在衝擊及因應對策，將逐步對主要營運據點之風險定性分析，並正就潛在之碳成本增加進行量化模型測試，以期與未來 IFRS S2 準則完整接軌。

TCFD 各項揭露要點於本報告書之內容摘要。

TCFD	IFRS S2 工作項目		現況	條文參閱
治理	第一階段 分析及規劃	1-1.成立跨部門採用IFRS 永續揭露準則專案小組 1-2 .擬訂導入計畫 1-3.辨認現行永續資訊與 IFRS永續揭露準則重大差 異及影響	進行中 ■ 治理與管理： 董事會為因應氣候變遷之最 高治理單位；2025年已成 立永續發展委員會，為永續 與風險議題之最高指導單位 ，並規劃 2029年接軌 IFRS 之具體路徑圖。	治理 (S2.5～7)
策略	第二階段 設計與執行	2-2.辨認永續相關風險與機 會及財務影響，以及評估 永續相關重大財務資訊 2-3.辨認及蒐集所需資料	進行中 規劃於 2027 年將盤查資訊 整合進年報中揭露。	策略 (S2.8-9) 氣候相關風險與機會 (S2.10-12) 經營模式與價值鏈 (S2.13) 策略與決 (S2.14) 財務狀況與現金流量 (S2.15-21) 氣候韌性 (S2.22-23)
風險管理	第三階段 導入	3-1.試行編製年報永續資訊 專章	未執行	風險管理 (S2.24-S2.26)
指標 與目標	第四階段 調整與改善	4-1.完成年報永續資訊專章 編製，並經董事會通過	未執行	指標與目標 (S2.27-28) 氣候相關指標 (S2.29-32) 氣候相關目標 (S2.33-37)