



2025

Sustainability Report



大魯閣實業
TRK CORPORATION

關於本報告書	2
--------	---

董事長的話	3
-------	---

2025 年 ESG 亮點	4
---------------	---

1. 關於大魯閣	5
-----------------	---

1.1 公司簡介	6
----------	---

1.2 永續發展委員會	7
-------------	---

1.3 永續觀點與承諾	8
-------------	---

1.4 利害關係人及重大主題	10
----------------	----

2. 永續治理	17
----------------	----

2.1 公司治理	18
----------	----

2.2 營運績效	26
----------	----

2.3 法規遵循	27
----------	----

2.4 營運風險管理	28
------------	----

3. 品牌價值	32
----------------	----

3.1 客戶關係管理	33
------------	----

3.2 資訊安全及隱私管理	36
---------------	----

3.3 供應商永續管理	36
-------------	----

3.4 顧客健康與安全	38
-------------	----

4. 社會環境永續	43
------------------	----

4.1 社會參與	44
----------	----

4.2 氣候變遷管理	49
------------	----

4.3 能源管理	53
----------	----

4.4 溫室氣體管理	55
------------	----

4.5 水資源管理	56
-----------	----

4.6 廢棄物管理	57
-----------	----

5. 幸福職場	58
----------------	----

5.1 職場多元與平等	59
-------------	----

5.2 員工福利與薪酬	61
-------------	----

5.3 職業衛生、安全與健康	64
----------------	----

5.4 人才培育與留任	68
-------------	----

6. 附錄	73
--------------	----

附錄 1：GRI 內容索引表	74
----------------	----

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	77
---------------------------	----

附錄 3：氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 索引表	78
-----------------------------	----

附錄 4：ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查證書	79
---------------------------------	----

附錄 5：獨立保證意見書	79
--------------	----

關於本報告書

(GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5)

報告書架構

本報告書係參考下述架構及準則編制：

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發布之 GRI 通用準則 (Universal Standards 2021)。
- 國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, 簡稱 FSB) 發布之「氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD)」。
- 永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 發布之運動休閒業準則。
- 臺灣證券交易所頒布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」。
- 歐盟永續報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) 雙重重大性概念，作為重大主題鑑別方法論參考。

報告期間

本報告書為大魯閣第 2 次發行的永續報告書，內容揭露大魯閣於 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在公司治理、社會及環境三大面向的績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。大魯閣永續報告書於每年度 8 月底前定期出版，並公布於大魯閣官方網站。

※ 本報告書之報導期間與 2025 年度合併財務報告一致。

聯絡資訊

任何有關本報告書之諮詢、意見或建議，請洽詢：
大魯閣實業股份有限公司 / 永續發展小組

- > 聯絡人：陳威宏先生
- > 地址：台中市東區復興路 4 段 186 號 8 樓
- > 電話：+8864-3608-9988
- > 信箱：will.chen@taroko.com
- > 網站：<https://www.taroko.com.tw/>

報告邊界與範疇

本報告書揭露範疇僅以大魯閣實業股份有限公司之營運活動與服務為核心揭露，旗下品牌包含全台大魯閣棒壘球打擊場、保齡球館、Roller186 滑輪場、遊戲愛樂園、福湯岩盤浴、大魯閣新時代購物中心及大魯閣洵雅廣場，與財務報表相比不包含子公司範圍。所有財務數字均以新臺幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。

相關永續揭露以大魯閣實業股份有限公司為主體，環境永續方面導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查，查證組織邊界亦以大魯閣實業股份有限公司為主體，報告邊界設定包含直接溫室氣體排放及移除量、輸入能源造成之間接溫室氣體排放量、組織使用產品造成之間接溫室氣體排放與使用組織相關產品的間接溫室氣體排放。以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。

資訊重編與資訊品質

本公司揭露之報告書，無資訊重編。

• 內部審查：

本報告書依據臺灣證券交易所頒布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由永續發展委員會負責規劃並納入內部控制制度，本報告書中各項數據及資訊，由各權責單位負責提供並由永續發展小組彙整、校對與修訂。編制完成之報告書再經各權責單位檢視各章節內容與資訊正確性後，由永續發展小組呈送永續發展委員會審核後，提交董事會通過後公告。

• 外部審查：

本報告書資訊由亞瑞仕國際驗證股份有限公司以 AA1000 AS v3 第一查證類型中度保證等級進行查證。

※ 亞瑞仕國際驗證股份有限公司與本公司無財務關係。

董事長的話

深化運動根基，攜手壯大臺灣

隨著 2025 年 9 月 9 日運動部的正式成立，臺灣的體育發展邁入了歷史性的新里程。運動部以「運動壯大臺灣」為願景，展現了國家將體育從單純的競賽提升至專業產業發展的堅定決心。我深刻感受到這股變革的力量，更深信大魯閣作為國內休閒運動產業的標竿，在這一波國家級的運動產業升級中，扮演著不可或缺的關鍵角色。

大魯閣的經營與運動部六大方向中的「落實全民運動」、「促進運動產業的商業發展」、「實踐永續與多元價值」、「投入青少年與基層人才培育」深度契合。

☒ 落實全民運動：讓運動成為國民的日常 DNA

大魯閣的核心競爭力，在於提供「低門檻、高樂趣」的運動休閒場域，我們致力於將運動轉化為大眾化的休閒娛樂。透過遍布全台的場館，我們讓棒球、保齡球、滑輪運動不再只是螢幕上的賽事，而是國民隨時可及的日常。

☒ 促進運動產業商業發展：跨界整合創造新經濟

大魯閣跳脫傳統場館經營，將運動與百貨商場、數位科技跨界結合。我們積極推動運動消費的場域升級，將場館打造為社交空間與家庭休閒重心。透過法規的鬆綁與資源整合，大魯閣將配合國家政策，導入更多創新的商業模式，不僅能創造更多元的商業機會，更能帶動運動經濟的內需成長。

☒ 實踐永續與多元價值：打造包容性的運動社會

在永續發展的浪潮下，大魯閣關注的是運動平權與多元價值。在場館設計上，日益重視身心障礙者使用便利性，並推動社會包容政策。運動產業的永續，在於讓每個人不論年齡、體能或身分，都能在安全的環境下享受流汗的快樂，這正是企業社會責任的具體實踐。

☒ 投入青少年與基層人才培育：建立長期發展模型

青少年是國家未來競爭力的核心。大魯閣長期支持基層棒球發展，並透過多元的運動體驗，引發學子對運動的興趣。我們提供優質的設施，讓青少年在體驗樂趣的同時，建立對運動的熱情。我們不只是經營場館，更是在培育未來的運動人口與潛在競技人才，建立一個從趣味體驗到專業支持的完整鏈結。

運動部在 2026 年度預算中編列 248 億元，這象徵著政府的壯志與決心。大魯閣身為民間企業，將以更靈活的經營手腕與深厚的市場洞察，作為政府推動政策的最佳夥伴。

我們堅信，當運動成為一種全民參與的文化、一種具備商業規模的產業、一種實踐社會平權的工具、以及一種培育人才的溫床時，臺灣的國際影響力自然會隨之壯大。大魯閣將持續以「運動專業」結合「創新經營」，與國人攜手共進，共同見證臺灣運動產業的輝煌未來。



大魯閣實業 董事長

林文琪

2025 年 ESG 亮點



環境永續

- 本公司 2025 年度溫室氣體盤查作業，於 4 月 28 日通過第三方查證機構「財團法人台灣電力研究試驗中心」之查證，正式取得 ISO 14064-1 溫室氣體查驗意見書。



社會共融

- 大魯閣取得「TTQS 人才發展品質管理系統」銅牌認證。
- 2025 年度職場健康促進自主評核，獲得「衛生福利部國民健康署」評核頒發合格證明。
- 與台中市政府簽訂企業防災論壇合作備忘錄暨參與台日企業防災論壇會議。



公司治理

- 大魯閣與財團法人資訊工業策進會科技法律研究所合作，執行經濟部商業發展署委託之 2025 年度「商業發展署主管業別之非公務機關個人資料管理制度推動服務計畫」。
- 社團法人臺灣誠正經營學會於 2026 年 1 月 5 日發布的董事會績效評估報告，顯示大魯閣在董事會多元化、內部控制與風險管理、永續發展及人才留任與接班規劃等面向表現優異，進而深化大魯閣之永續治理。

1. 關於大魯閣

1.1 公司簡介

1.2 永續發展委員會

1.3 永續觀點與承諾

1.4 利害關係人及重大主題

1. 關於大魯閣

1.1 公司簡介

公司名稱：大魯閣實業股份有限公司

董事長：林曼麗

總公司地址：台中市東區復興路四段 186 號 8 樓

產業類別：休閒運動產業

資本額：新台幣 10.8 億元

股票代號：1432

1.1.1 產品與服務

大魯閣的核心業務從早期的紡織業全面轉型為體驗型運動休閒、親子娛樂與商場經營。以下為產品與服務簡介：

運動休閒設施

大魯閣以此為根基，提供專業且差異化的運動體驗。

- **棒壘球打擊場**：台灣最大連鎖打擊場，配備日本專業發球機，提供不同球速的打擊與投球實果體驗。
- **大魯閣保齡球館**：主打五星級空間設計，結合時尚燈光與音響，部分場館設有「迷你保齡球」供兒童體驗。
- **Roller186 滑輪場**：以美式復古懷舊風格為主題，結合運動與網美打卡元素，吸引年輕族群。
- **大魯閣福湯岩盤浴**：正統日式風格岩盤浴，提供多種溫浴房、冷卻房及大量藏書的休憩空間。

親子娛樂服務

- **遊戲愛樂園 (Yukids Island)**：來自日本的室內兒童樂園，專為孩童設計具教育性與娛樂性的安全遊樂設施與手作課程。

複合式商場營運

大魯閣經營購物中心，將運動設施與零售餐飲深度結合。

- **台中大魯閣新時代購物中心**：以「運動娛樂、親子休閒」為主軸，內部包含影城、品牌零售及前述多種運動場館。
- **新竹大魯閣浦雅廣場**：定位為複合式休閒商場，內含 TSUTAYA BOOKSTORE 與福湯岩盤浴，營造生活提案感。

運動用品與數位服務

- **運動用品零售**：於場館內銷售 MLB 周邊及國內外專業棒壘球手套、球棒與運動服飾。
- **大魯閣 APP**：整合會員點數、線上票券及場館預約功能，提升消費者的數位體驗。



1.1.2 參與外部協會

【GRI 2-28】

大魯閣作為「中華民國購物中心暨商業地產協會」（TCSCRE，原稱購物中心協會）的成員，其核心優勢在於能深度參與台灣商業地產的生態系，並與國際市場接軌。

1 產業資源整合與異業合作

- **拓展品牌招商力：**透過協會平台，大魯閣能直接與全台各大購物中心的高層經理人互動，增加將其運動休閒品牌進駐其他優質商場的機會。
- **創造複合商機：**協會會員涵蓋零售、餐飲、物業管理及建築開發，這有助於大魯閣為旗下的「新時代購物中心」與「滄雅廣場」引進更多具競爭力的獨家品牌。

2 掌握國際趨勢與技術交流

- **海外擴張佈局：**協會定期舉辦的國外考察團能提供第一手的海外營運數據與選址策略，協助大魯閣降低跨境經營的風險。
- **經營知識與人才培訓：**協會提供的專業經理人課程（涵蓋招商租賃、營銷管理、物業管理等）能提升大魯閣內部團隊的專業能力，應對日益複雜的體驗式商業模式。

3 強化政策溝通與產業話語權

- **法令規章參與：**商業地產涉及消防、建照、都市計畫及土地使用分區等複雜法令。協會作為業者與政府（如經濟部、內政部）的橋樑，大魯閣可透過協會反映產業需求，爭取更有利的營運環境。
- **產業地位象徵：**大魯閣得以參與年度會員大會與論壇，這不僅提升了在商業地產界的品牌知名度，也鞏固了其作為「運動休閒產業領導品牌」的專業形象。

4 數據資訊與市場研究

- **即時情報掌握：**協會每週彙整的產業訊息與市場研究，能讓大魯閣快速掌握同業的業績表現、數位轉型進度（如智慧場域應用）及消費者行為變遷，為其永續發展策略提供數據支持。

1.1.3 獲獎實績

- **勞動部 TTQS 人才發展計畫：**獲「勞動部」評核「銅牌獎」認證。
- **114 年度職場健康促進自主評核：**獲得「衛生福利部國民健康署」評核頒發合格證明。



1.2 永續發展委員會

【GRI 2-22】

大魯閣「永續發展委員會」為落實 ESG（環境、社會、公司治理）的核心決策與推動機構，負責制定政策、監督目標達成及編審永續報告書，確保大魯閣長遠發展與社會責任的平衡，並定期向董事會報告。作為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由一名永續長（高階經理人）、四名獨立董事及一名董事所組成。

大魯閣永續發展委員會主要職掌如下：

- **策略制定：**制定與公司願景相符的 ESG 中長期目標，並定期追蹤績效。
- **風險控管：**識別並評估與環境、社會及治理相關之重大性議題及風險。
- **利害關係人溝通：**建立多元溝通渠道，回應股東、員工、客戶、供應商及社會大眾的關注議題。
- **報告與績效評估：**每年編製永續報告書向董事會報告執行成果，確保透明化的資訊揭露。



1.3 永續觀點與承諾

永續發展願景

【GRI 2-23、2-24】

大魯閣作為體驗型運動休閒產業的領導品牌，深知企業經營不僅在於商業模式的創新，更在於對社會、環境與公司治理的長期價值創造。大魯閣秉持「把熱情傳達給全世界」的使命，將永續發展視為企業成長的核心動能。

永續願景

打造全年齡運動休閒場所

大魯閣致力建構「打造全年齡運動休閒場所」為願景，其核心內涵為建構一個具備包容性、健康促進與代際公平的生態系統。透過跨世代的產品與服務設計，以及安全友善的空間，藉此推廣健康生活與運動文化，透過企業力量，將運動從消費轉化為生活習慣，致力於永續營運與在地深耕。

政策承諾

依據大魯閣經營理念與價值觀，針對環境、社會及公司治理維度制定以下政策承諾：

- **誠信當責與透明治理：**嚴格遵守營運所在地之組織規定與社會道德規範。承諾落實誠信經營，對於所有商業行為、決策及成果展現當責態度，確保所有利害關係人之權益獲得公平對待。
- **優質體驗與客戶信賴：**以「客戶導向」為核心，持續開發差異化產品，提供具備「服務溫度」的優質空間，確保消費者在安全、健康的環境中創造美好回憶。
- **幸福職場與人才培育：**員工是大魯閣最珍貴的資產，我們「尊重」每一位員工，建立公平的考核與升遷制度，透過完整的教育訓練體系落實「從心學習」，並致力於善待人才，打造讓員工能自我實現的幸福職場。
- **創新應變與環境友善：**面對氣候變遷與環境挑戰，大魯閣運用「創新能力」突破舊有思維，透過場館營運優化、資源管理與數位轉型（如 APP 應用），降低營運對環境的負擔，提升品牌永續競爭力。

落實與執行

大魯閣確保上述承諾，透過以下機制將永續精神植入日常營運：

- **由上而下的治理體系：**由董事會授權「永續發展委員會」監督各項承諾的執行進度，並將永續指標納入管理決策。
- **融入企業文化：**將「誠信當責」、「客戶導向」、「創新能力」、「團隊合作」納入員工行為準則與績效考核項目，確保全體夥伴對於永續價值有共同的認知與行動力。
- **運作的一致性：**我們要求其各地營運標準須符合核心價值，並遵循勞動與環保法規，確保營運的一致性與適法性。
- **持續性的利害關係人溝通：**我們透過多元管道（如門店回饋、股東會、永續報告書等）主動揭露執行成效，並根據反饋持續修正永續策略。

1.4 利害關係人及重大主題

1.4.1 利害關係人

【GRI 2-29】

大魯閣於 2025 年依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」5 個因子盤點利害關係人，評估利害關係人與大魯閣的關係程度，包含「消費者／顧客／會員、股東／投資人、供應商／合作夥伴、媒體、員工、政府機關、社區居民、銀行」等 8 類利害關係人。透過各類管道與不同利害關係人溝通，了解並鑑別其所關注的議題。

為掌握各類利害關係人的議題關切程度，本公司於 2025 年向利害關係人發放議題關注度問卷，涵蓋全部 8 類主要利害關係人，問卷結果作為重大主題鑑別及議合策略規劃之重要依據。本次問卷共回收 5,138 份有效問卷，其中消費者／顧客／會員占 62.6%（3,218 份）、股東／投資人占 28.3%（1,452 份），其餘六類合計占 9.1%。就全體平均關注度排序，顧客健康與安全（4.15 分）、資訊安全與隱私（4.13 分）及客戶關係管理（4.08 分）為關注度最高的三項議題，與本公司雙重重大性分析的高度重大性評估結果一致。

利害關係人議題關注度問卷

利害關係人	有效問卷份數	人數占比	利害關係人	有效問卷份數	人數占比
消費者／顧客／會員	3218	62.63%	供應商／合作夥伴	29	0.56%
股東／投資人	1452	28.26%	銀行	10	0.19%
社區居民	234	4.55%	政府機關	9	0.18%
員工	180	3.50%	媒體	6	0.12%

利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	重點溝通實績
消費者／顧客／會員	顧客健康與安全／資訊安全與隱私／客戶關係管理／企業與品牌形象／職場衛生、安全與健康	• 客服專線 • 線上問卷 • 社群媒體 • APP 與官網公告	• 即時（客服） • 不定期（社群互動）	• 推出線上預約與支付系統，提升顧客便利性 • 於社群媒體進行即時回應，提升品牌互動率
股東／投資人	顧客健康與安全／資訊安全與隱私／企業與品牌形象／客戶關係管理／營運績效	• 股東常會 • 法說會 • 投資人專區 • 年報	• 每年（股東大會、年報） • 每年（法說會）	• 舉辦一次股東常會 • 舉辦二次法說會 • 年報編制與發行 • 利害關係人問卷

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	重點溝通實績
供應商 / 合作夥伴	供應商永續管理 / 顧客健康與安全 / 資訊安全與隱私 / 客戶關係管理 / 企業與品牌形象	- 公開招標會議 - 合作協議與契約	- 不定期 - 每月 (KPI 績效評量)	- 舉辦 1 次公開招標會議 - KPI 績效評量 (每月) - 利害關係人問卷
媒體	資訊安全與隱私 / 員工福利與薪酬 / 社會公益 / 營運績效 / 法規遵循	- 新聞發布會 - 媒體聯繫窗口 - 社群媒體公告	不定期 (視新聞議題)	- 媒體溝通訊息詳官網：新聞中心共 2 則新聞。 - 重大訊息說明記者會一次
員工	員工福利與薪酬 / 職場衛生、安全與健康 / 職場多元與平等 / 人才培育與留任 / 資訊安全與隱私	- 員工教育訓練 - 員工申訴信箱 - 員工月會 - 勞資會議 - 績效考核面談 - 職工福利委員會	- 每年 (教育訓練、勞資會議、績效考核面談) - 每月 (員工月會) - 即時 (意見反饋) - 每季 (職工福利委員會)	- 員工教育訓練共辦理 25 次 - 接獲員工工具名反應共 1 件 - 召開員工月會 1 次 - 召開勞資會議 4 次 - 績效考核面談 2 次 - 召開職工福利委員會 4 次，並不定時舉辦社團活動。
政府機關	資訊安全與隱私 / 企業與品牌形象 / 客戶關係管理 / 公司治理 / 顧客健康與安全	- 公文 - 宣導會議	- 不定期 - 每年 (永續報告書申報與揭露)	接獲主管機關來函 175 件
銀行	公司治理 / 營運績效 / 營運風險與管理 / 企業與品牌形象 / 法規遵循	- 合作協議與契約 - 銀行聯繫窗口	不定期	銀行融資共 9 件
社區居民	顧客健康與安全 / 資訊安全與隱私 / 客戶關係管理 / 職場衛生、安全與健康 / 企業與品牌形象	- 客服專線 - 線上問卷 - 社群媒體 - APP 與官網公告	- 即時 (客服) - 不定期 (社群互動)	- 中秋及春節各 1 次至里長辦公室與轄區派出所的拜訪與禮品致贈。 - 利害關係人問卷

1.4.2 重大主題管理

【GRI 3-1】

大魯閣每年進行重大主題評估，參考全球永續性報告協會 (GRI) 通用準則 2021 版及 AA1000 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則為基礎，辨識與評估永續發展重大議題。同時，本公司參照歐盟永續報告準則 (ESRS) 所揭示的雙重重大性 (Double Materiality) 概念，以財務重大性及衝擊重大性進行分析，凡在財務重大性或衝擊重大性任一維度達到顯著門檻，或兩者兼具者，均列為本公司重大主題，並依 GRI 通用準則 2021 版規範，就其在經濟、環境及人 (人權) 三個面向的衝擊顯著性進行分析，作為永續發展策略規劃的依據。本公司將重大主題評估結果併同運動休閒相關產業可能面臨之內外部風險，經永續發展委員會審查後，再呈送董事長核准後出刊。

01
.....

利害關係人鑑別

◆大魯閣依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準鑑別出「消費者 / 顧客 / 會員、股東 / 投資人、供應商 / 合作夥伴、媒體、員工、政府機關、社區居民、銀行」等 8 類利害關係人，作為後續議題評估與問卷發放之對象。

02
.....

議題鑑別與辨識

◆參考 GRI 準則，由永續發展小組參酌國際永續規範及標準，並參酌由利害關係人之回饋，彙整出 19 項潛在 ESG 議題，涵蓋治理面、環境面與社會面。同步向 5,138 位外部利害關係人發放議題關注度問卷，蒐集各類利害關係人對 19 項議題的重視程度，作為評估依據之一。

03
.....

評估與分析

◆由永續發展小組向 18 位內部跨部門主管發放衝擊評估問卷，就 19 項議題分別評估財務重大性及衝擊重大性兩個方向的正負面影響規模及發生機率，衝擊重大性依 GRI 準則分別就治理面、環境面及社會面三個面向進行評估，並交叉比對外部利害關係人問卷結果驗證排序合理性。

04
.....

排序議題

◆透過永續主題之正 / 負面發生機率與正 / 負面影響規模，得出各永續主題之衝擊程度，依評分結果排序後，劃分為高度重大、中度重大及一般議題三個等級，共鑑別出高度重大議題 6 項、中度重大議題 6 項、一般議題 7 項，由永續發展小組確認排序後揭露於本報告書中。

05
.....

檢視確認

◆依據各主題報導要求，於本報告書揭露說明重大性議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。

經重大主題鑑別程序，本公司依財務重大性與衝擊重大性綜合評分，將 19 項 ESG 議題區分為三個等級：

1 高度重大議題 (9 項)

員工福利與薪酬、顧客健康與安全、客戶關係管理、營運績效、資訊安全與隱私、職場衛生、安全與健康、人才培育與留任、企業與品牌形象。上述議題在財務重大性或衝擊重大性均達顯著門檻，為本公司優先管理及揭露之核心主題。溫室氣體管理雖然未達門檻，然而因國內外趨勢，以及受相關規範納管，仍將其列入高度重大議題。

2 中度重大議題 (6 項)

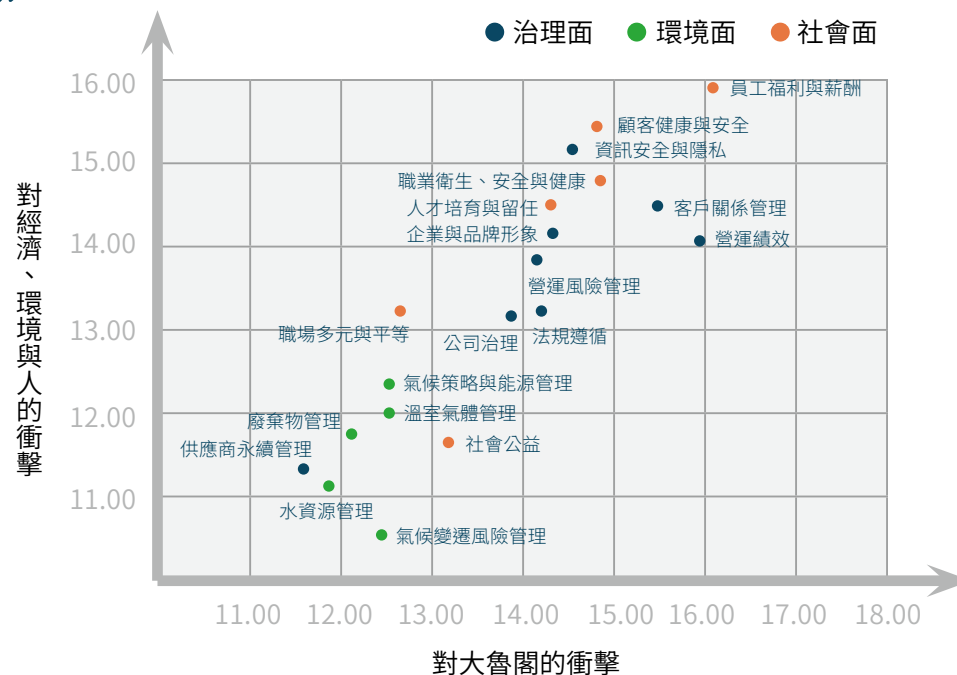
營運風險與管理、法規遵循、公司治理、職場多元與平等、社會公益、氣候策略與能源管理。上述議題對公司營運及外部利害關係人具有中等程度的影響，本公司已建立相應管理政策，並持續追蹤績效。

3 一般議題 (4 項)

廢棄物管理、水資源管理、供應商永續管理、氣候變遷風險管理。上述議題目前衝擊程度相對較低，惟考量國際法規趨勢及利害關係人對環境議題的關注持續升高，本公司仍落實基礎管理作為，並將視外部環境變化適時調整管理優先順序。

本公司以此鑑別結果為基礎，進行 2025 年度重大主題管理，相關因應策略、目標及績效詳見各對應章節。

重大性矩陣圖



2025 年重大議題

一般議題	中度重大議題	高度重大議題	
廢棄物管理	營運風險與管理	員工福利與薪酬	人才培育與留任
水資源管理	法規遵循	顧客健康與安全	企業與品牌形象
供應商永續管理	公司治理	客戶關係管理	溫室氣體管理
氣候變遷風險管理	職場多元與平等	營運績效	
	社會公益	資訊安全與隱私	
	氣候策略與能源管理	職場衛生、安全與健康	

1.4.3 2025 年重大主題

【GRI 3-2】

重大主題列表

面向	重大主題	對應 GRI 主題	對應 章節	衝擊邊界
社會	員工福利與薪酬	202 市場地位 401 勞雇關係	5.2	員工
社會	顧客健康與安全	416 顧客健康與安全	3.4	消費者 / 顧客 / 會員、 政府機關、媒體
治理	客戶關係管理	418 客戶隱私	3.1	消費者 / 顧客 / 會員
治理	營運績效	201 經濟績效	2.2	股東 / 投資人、員工、 供應商 / 合作夥伴
治理	資訊安全與隱私	418 客戶隱私	3.2	員工、消費者 / 顧客 / 會員
社會	職場衛生、安全 與健康	403 職業安全衛生	5.3	消費者 / 顧客 / 會員、 員工、供應商 / 合作 夥伴
社會	人才培育與留任	404 訓練與教育	5.4	員工
治理	企業與品牌形象	-	3.1	消費者 / 顧客 / 會員、 員工、供應商 / 合作 夥伴
環境	溫室氣體管理	305 排放	4.4	政府機關

本表呈現高度重大議題。中度重大與一般議題之管理作為詳見各對應章節。

2025 年度重大主題調整

與 2024 年度相較，2025 年度重大主題鑑別結果有以下調整：

1 新納入高度重大議題 (2 項)

「企業與品牌形象」議題本年度進入高度重大議題範疇，反映利害關係人問卷中消費者、員工及供應商對品牌信任度與市場競爭力之關注度顯著提升。「溫室氣體管理」議題雖依雙重重大性評估屬一般議題，惟考量台灣碳費制度正式上路及主管機關氣候揭露要求持續強化，本公司將其納入高度重大議題管理。

2 調降為中度重大議題 (2 項)

基於雙重重大性問卷評估結果與外部利害關係人對此兩項議題之相對關注度之原因，「法規遵循」與「營運風險與管理」兩項議題調降為中度重大。本公司仍持續落實管理措施，並持續在報告書中揭露相關內容。

3 維持不變 (7 項)

員工福利與薪酬、顧客健康與安全、客戶關係管理、營運績效、資訊安全與隱私、職場衛生安全與健康、人才培育與留任等 7 項議題連續兩年列為高度重大，為本公司長期優先管理之核心主題。

1.4.4 重大主題管理目標與績效

【GRI 3-3】

► 2025 年重大主題管理與 2026 年目標

面向	重大主題	政策與承諾	正／負面衝擊管理	2026 年目標
社會	員工福利與薪酬	建立公平薪酬與福利政策，確保薪資與市場標準相符，並提供具競爭力的獎勵機制。	- 正面衝擊：提供良好薪酬與福利，提升員工忠誠度與工作滿意度。 - 負面衝擊：若薪資與市場標準不符或福利分配不均，將導致人力流失，增加營運風險。	根據員工滿意度調查，針對需求最高的福利項目完成制度優化。並提供具備市場競爭力的薪資與福利，打造幸福職場，提升員工滿意度。
社會	顧客健康與安全	定期檢修與更新設施，確保設備運作正常並符合安全標準；提供緊急應變程序，確保員工能迅速應對顧客突發狀況。	- 正面衝擊：維護場館安全，降低顧客運動傷害，提供安心消費的環境，以提高消費者信任感。 - 負面衝擊：可能因場域設施維護不周導致的理賠爭議與後續法律訴訟支出。	定期檢查設施，建立標準操作流程，降低顧客安全事件發生率；另外每半年執行一次場域安全演練（如火災或意外急救）。
治理	客戶關係管理	建立標準化客訴處理機制，定期彙整顧客建議進行服務流程檢討，確保客戶需求能傳遞至優化決策中。	- 正面衝擊：透過及時且負責的應對，提升顧客對品牌的長期信任感。 - 負面衝擊：服務流程若存在長期缺陷且未改善，將導致顧客反覆流失，並增加重複處理投訴的行政成本。	維持穩定的顧客滿意度評分，並確保同類型服務缺失不再重複發生。
治理	營運績效	落實永續經營與價值創造。將環境與社會風險納入經營戰略，以追求長期且穩定的財務回報。	- 正面衝擊：透過合理的資源配置與對環境及社會風險的超前部署，強化利害關係人對公司的信任與支持。 - 負面衝擊：若未能及早落實永續布局，恐難以應對日益嚴苛的法規趨勢，進而削弱企業競爭力，錯失低碳經濟轉型中的市場機會。	關注國際趨勢與法規政策，優化營運策略，以平衡獲利與長期永續發展目標。

面向	重大主題	政策與承諾	正／負面衝擊管理	2026 年目標
治理	資訊安全與隱私	- 訂有資通安全管理辦法，確保所有內部與客戶資訊皆受到適當保護；另建立資安事件應變機制，確保在遭受網路攻擊時能迅速應對並降低損失。 - 定期提升員工資安意識，確保資訊安全管理規範能有效落實。	- 正面衝擊：提高企業數據保護能力，降低資安風險，增加利害關係人的信任度。 - 負面衝擊：若資安機制不足，可能遭遇資料外洩，影響公司信譽與法規合規性，或將面臨嚴重的法律賠償。	降低資安事故發生率，提高員工資安教育訓練時數，並通過資訊安全相關認證。
社會	職場衛生、安全與健康	設置職業安全衛生室，推動職場衛生、安全與健康各項計畫，並定期評估、查核、檢討與改善的作業流程，保障每位同仁的身心健康。	- 正面衝擊：減少因工傷導致的短期人力短缺，降低招募成本，並提升員工對公司的歸屬感。 - 負面衝擊：因事故導致的法規罰鍰與營運中斷。	員工安全教育訓練參與率及考核通過率達 100%。
社會	人才培育與留任	以人才長期發展與多元培育的觀點建立教育訓練體系，營造自主學習環境，並實施多元職涯方案，以提升人員職能與協助職涯發展。	- 正面衝擊：透過持續的教育訓練，員工能掌握新知識與技能，帶動產品或服務的創新。 - 負面衝擊：員工離職，須負擔招募以及重新訓練人員的成本。	教育訓練能貼合人員工作所需之知識與技能，打造實現自我與歸屬感的工作環境。
治理	企業與品牌形象	品牌形象以體驗型差異化為目標，同時兼具服務品質與安全管理，並藉由會員經營與異業結合擴大社群影響力。	- 正面衝擊：良好的企業與品牌形象，可取得消費者與公眾的信任，提升公司品牌價值。 - 負面衝擊：當品牌形象受損，可能引發消費者抵制，以及主管機關關注與加強監理。	藉由服務人員視覺與行為識別的標準化管理，提高客戶滿意度並降低客戶抱怨的機率。
環境	溫室氣體管理	為因應全球減碳趨勢與氣候變遷帶來的風險，積極響應國內外對企業溫室氣體管理的期待與規範。	- 正面衝擊：透過減碳措施，能直接減少公司在未來需要繳納的碳費、碳稅或購買碳權的支出。 - 負面衝擊：進行溫室氣體盤查與查證，以及節能設施的購置與汰換，在短期內會增加公司的成本。	依循國際標準 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查及查證，並持續採取節能措施，以降低溫室氣體排放量。

2. 永續治理

2.1 公司治理

2.2 營運績效

2.3 法規遵循

2.4 營運風險管理

2. 永續治理

2.1 公司治理

2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理

隨著從「重資產（商場經營）」轉型為「輕資產（運動內容經營）」，大魯閣在環境管理上的實績包括：

- 溫室氣體盤查：於 2025 年 5 月正式取得 ISO 14064-1 認證，建立企業碳排放基準，為後續減碳計畫提供數據支持。
- 節能與綠色營運：數位轉型與減紙：推行大魯閣 APP 電子票券與 eGift 數位股東會紀念品，從消費端落實無紙化。

- ESG 績效連結政策：制訂「ESG 永續績效與高階經理人酬金連結政策」，明確規定高階經理人（協理級以上）的績效評估應包含環境、社會及公司治理議題，並將實現永續發展之目標納入營運決策。
- 薪酬激勵機制：年度考核項目包含財務性指標、策略與管理指標、ESG 永續與內控管理指標達成狀況，並作為年終獎金、晉升與調薪的實質依據，確保高階經理人對永續發展管理績效負責。

低碳營運與盤查

社會共融：全民運動與幸福職場

高層薪酬與 ESG 績效連結

公司治理：資訊透明與轉型敏捷度

ESG

大魯閣將「運動平權」視為核心社會影響力指標：

- 幸福職場績效：員工酬勞政策：獲利後提撥至少 0.5% 作為員工酬勞，並明確規定其中至少 10% 為基層員工調薪或分派酬勞，確保共享經營成果。
- 社會影響力實績：全民運動推廣，長期贊助基層棒球，並透過「一股就能領紀念品」的策略，降低大眾接觸運動休閒設施的門檻。
- 資產結構優化：於 2025 年底完成台中新時代購物中心與新竹浦雅廣場的營業讓與，展現企業轉型為「低碳、高效率」輕資產模式的決心。
- 資訊揭露透明度：每年定期編製永續報告書，並針對氣候相關風險（TCFD 框架）進行實體風險與轉型風險評估。

2.1.2 董事會組織與結構

【GRI 2-9、2-10】

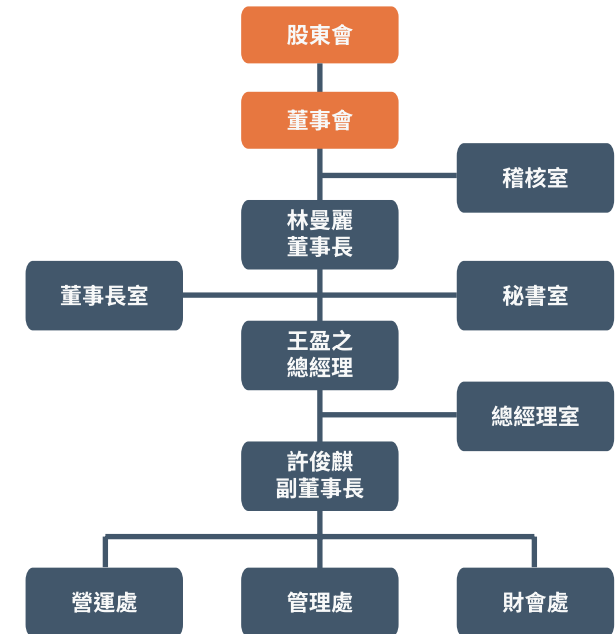
大魯閣董事會為公司最高業務執行機關，對於業務之執行，除公司法或章程另有規定外，均由董事會決議行之。大魯閣董事會係集體合議制，須由各董事基於誠信、專業能力，以及會計及財務分析、經營管理、危機處理、領導及決策能力做出判斷。

大魯閣董事會基於對股東之忠實及注意義務，履行法定之職責，使公司透過營業活動增進收益，並在兼顧債權人與員工利益下，保障股東權益，同時關注消費者權益、社區環境及公共利益等問題。

大魯閣設有三個董事會層級的功能性委員會，定期向董事會報告其活動和決議：

- 審計委員會：由全體獨立董事組成，負責對公司財務報告、內部控制制度、重大資產交易及法規遵循進行監督。
- 薪資報酬委員會：負責訂定並定期評估董事及經理人的薪資報酬政策、制度與績效關聯性。
- 永續發展委員會：負責推動環境 (E)、社會 (S) 與治理 (G) 相關業務。

大魯閣公司治理組織圖如右。



2.1.3 董事會制度

【GRI 2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-17、2-18】

董事會的組成和運作

大魯閣董事會共設置董事 9 席，其中 4 席為獨立董事，董事任期為 3 年，任期自 2025 年 05 月 26 日至 2028 年 5 月 25 日止。大魯閣董事成員提名採候選人提名制，以確保全體董事之選任程序具公開性與公正性，並符合「公司章程」、「董事選任程序」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司設置獨立董事及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等相關規定。另為強化公司治理結構，藉由具備專業知識且獨立客觀的外部專家擔任獨立董事，以監督管理階層，平衡董事會結構並保障股東權益，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」的規定。

董事責任險

為保障董事免於因執行職務，而遭受第三人訴訟所引發的個人責任及財務損失，大魯閣依法為董事購買董事責任險，對於董事因執行職務所面臨之相關法律風險，應有風險移轉制度提供保障，以使得勤勉之人能勇於任事。

重大議案溝通

針對台中新時代與新竹涵雅廣場營業資產、權利及義務之處分交易案，(下稱商場營業讓與案)，董事會於 2025 年 6 月 9 日決議與交易相對人簽署條件書 (Term Sheet)，2025 年 11 月 20 日決議簽署營業讓與契約書，承辦單位均於前開兩次會議中，向董事會充分說明交易條件與架構，並檢附外部法律顧問出具之法律意見書，使董事會有充足之資訊做出決議。

董事利益迴避原則

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。

董事進修

為提升董事會成員的專業知能、法律素養與決斷能力，以強化公司治理。透過持續學習，董事能掌握最新法規、永續經營 (ESG) 趨勢，確保決策符合利害關係人權益、防範經營風險，並落實專業與嚴謹的監督職責；2025 年董事進修時數情形如下：

2025 年董事進修時數表

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長 法人董事代表	林曼麗	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
法人董事代表	王盈之	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事代表	鄭源政	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
法人董事代表	徐永昌	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
董事	林毅南	2025/05/27~05/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人 (含獨立董事) 暨公司治理主管實務研習班 - 臺北班	12
		2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
獨立董事	陳俊池	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
獨立董事	周滄賢	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
獨立董事	王玲惠	2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/09/03	財團法人中華公司治理協會	第 21 屆 (2025) 公司治理國際高峰論壇—全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
獨立董事	陳楊林	2025/06/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 公司治理進階議題：ESG	3
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 晶圓世紀大戰：台積電的關鍵技術與全球布局對半導體產業的影響	3
		2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析	3
		2025/11/10	財團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3

2.1.4 董事會多元性

【GRI 2-17】

大魯閣現任 9 席董事會成員皆為本國籍，均具備執行職務所必須之知識、技能及學養，並分別擁有豐富的商務、財務、會計、產業專業背景、專業技能及產業經歷等專業。

職稱	董事長	法人董事代表	法人董事代表	法人董事代表	董事	獨立董事			
姓名	林曼麗	許俊麒	王盈之	徐永昌	林毅南	周滄賢	陳俊池	王玲惠	陳楊林
性別	女	男	女	男	男	男	男	女	男
國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
年齡	71~80	51~60	51~60	41~50	51~60	51~60	51~60	61~70	61~70
兼任本公司員工	√	√	√						
專業知識與才能									
商務	√	√	√	√	√	√	√	√	√
財務 / 會計	√	√	√	√	√	√		√	√
法律						√		√	
公司業務所需能力經驗	√	√	√	√	√	√	√	√	√
能力與經驗									
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	√	√	√	√	√	√	√	√	√

2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策

【GRI 2-19、2-20、2-21】

大魯閣董事及經理人薪酬政策的制定充分考量公司整體營運績效、業界薪酬標準及專業能力，薪酬政策及績效考核經薪資報酬委員會討論續提董事會核定，並定期向股東報告。

獨立董事

依本公司章程規定，全體董事之報酬依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準，授權董事會議定之。獨立董事的職責在於客觀監督與維護股東權益，其薪酬設計強調獨立性與固定化，以避免因追求短期利潤而損及監督品質，故不論公司營業盈虧，按月支領定額報酬，不另提供車馬費及特支費，亦不參與董事酬勞分配。2025 年支付獨立董事報酬合計 2,719 仟元，獨立董事報酬占公司稅後純益比例為 0.42%。

董事

董事薪酬政策反映了「共同經營、成果共享」的原則，將報酬與公司整體的營運績效掛鉤；另依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經董事會決議並提報股東會後分派，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。除兼任員工身分者外，不提供退休金及各項獎金，亦不另提供車馬費及特支費。2025 年支付董事報酬合計 8,546 仟元，董事報酬占公司稅後純益比例為 1.31%。

經理人

董事薪酬政策反映了「共同經營、成果共享」的原則，將報酬與公司整體的營運績效掛鉤；另依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經董事會決議並提報股東會後分派，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。除兼任員工身分者外，不提供退休金及各項獎金，亦不另提供車馬費及特支費。2025 年支付董事報酬合計 8,546 仟元，董事報酬占公司稅後純益比例為 1.31%。

董事與高階管理者薪酬比例

職稱	報酬總額 (單位：仟元)	報酬比例 (%)	年度總薪酬比例 (%)
獨立董事	2,719	0.75%	6.41%
董事	8,546	2.35%	
經理人	12,018	3.31%	

近三年組織最高個人薪酬與中位數的比率及增加比率

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	3.20	3.13	4.36
報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.66	0.06	5.86

2.1.6 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，大魯閣訂有「董事會績效評估辦法」，董事會內部自評每年執行一次，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次；相關自評核結果於提報董事會後，皆揭露於年報及官網。

董事董事會內部自我績效評估

本公司依據「董事會績效評估辦法」，於每年董事會年度結束時，定期執行一次董事會內部績效評估。評估指標區分為「董事會績效評估」及「董事成員（自我）績效評估」。

董事會績效評估	2025 年	董事成員（自我）績效評估	2025 年
考核項目	平均得分	考核項目	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	5.00	A. 公司目標與任務之掌握	5.00
B. 提升董事會決策品質	5.00	B. 董事職責認知	4.93
C. 董事會組成與結構	5.00	C. 對公司營運之參與程度	4.94
D. 董事之選任及持續進修	5.00	D. 內部關係經營與溝通	4.96
E. 內部控制	5.00	E. 董事之專業及持續進修	4.96
		F. 內部控制	4.96

2025 年度董事會內部自我績效評估結果：

- 2025 年董事會績效評估結果，於 115 年 01 月 14 日之董事會進行報告。
- 董事會整體運作完善，有效提昇董事會職能。
- 董事會績效評估，評量項目平均分數為 5（滿分 5 分）。
- 董事成員（自我）績效評估，評量項目平均分數為 4.96 分（滿分 5 分）。

外部機構評估董事會績效

大魯閣最近一次由外部專業獨立機構評估董事會績效，係委由社團法人臺灣誠正經營學會執行，評估期間為 2024 年 12 月 01 日至 2025 年 11 月 30 日，報告日期為 2026 年 1 月 5 日。

董事會績效評估之衡量項目	評估指標
董事會專業職能（董事會組成與結構、董事之選任及持續進修）	董事會組成多元性、董事進修情況、外部資源利用情況等等。
董事會決策效能（對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質）	董事參與會議程度、董事對於公司營運情況之掌握、董事對於公司風險之管理、董事決策所憑之資訊充足度等
董事會對內部控制之重視程度與監督	員工行為守則之制定與執行、對內部稽控之督導、溝通舉報管道之暢通、利害關係之揭露及迴避等。
董事會對永續經營之態度	「董事會之組成」、「董事會之指導」、「董事會之授權」、「董事會之監督」、「董事會之溝通」、「內部控制及風險管理」、「董事會之自律」及其他如董事會會議、支援系統等構面，以問卷及實地訪查方式評估董事會效能。

社團法人臺灣誠正經營學會業於 2026 年 1 月 5 日出具大魯閣董事會績效評估報告，大魯閣根據其優化建議作為持續加強董事會職能之參考，並將建議事項呈送 2026 年 1 月 14 日董事會報告。

2.1.7 各功能性委員會執掌及運作情形

【GRI 2-14】

為強化董事會的決策專業性、落實監督與平衡機制、提升治理透明度與信賴感及確保長期永續願景的落實，大魯閣董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會。



大魯閣依據證券交易法第 14-6 條規定設置薪資報酬委員會，並訂有薪資報酬委員會組織章程，其主要功能係於公司治理中確保「薪酬公平性」與「人才激勵」平衡的關鍵機制，防止經營階層自行決定薪酬而產生利益衝突，並確保薪酬制度能引導管理層達成公司的長期永續目標。

2025 年薪酬委員會共召開 3 次。（有關薪資報酬委員會之會議召開情形及出席率，請參考本公司 2025 年度年報）



審計委員會是公司治理中的核心監督機制，其主要目的在於強化董事會的監督職能，確保財務報告的真實性及內部控制的有效性。大魯閣依據證券交易法第 14-4 條設置審計委員會，主要職掌為財務監控、內部控制與風險管理、重大資產與交易審查及會計師之監督。審計委員會由全體獨立董事組成，至少每季召開一次常會。

2025 年共開會 7 次（有關審計委員會之會議召開情形及出席率，請參考本公司 2025 年度年報）。



大魯閣依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」設置永續發展委員會，以強化主管機關對董事會參與 ESG 監督的要求，並能接軌國際 (GRI 準則、TCFD 氣候相關財務揭露) 的治理架構。

針對永續報告書所揭露之資訊，由各業務單位蒐集相關資訊，彙整提交永續發展委員會進行審查確認後，提報董事會檢視並審核通過後正式對外公告。

永續發展委員會每年至少召開一次會議，2025 年共開會 2 次。（有關委員會之會議召開情形，請參考本公司 2025 年度年報）

2.2 營運績效 重大主題

【GRI 201-1、201-4】【SASB: SV-LF-000.A、SV-LF-000.B】

大魯閣實業 2025 年營收總額為新臺幣 1,180,465 仟元，未包含合併財報之其他子公司。其他財務績效說明與分析，以及子公司財務數據，可詳閱本公司合併財報。

(單位：新台幣千元)

項目	2025 年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入	1,180,465	1,142,088	1,194,837	997,816
營業外收支	716,609	(43,213)	(6,830)	(24,784)
產生的直接經濟價值 (A)	1,897,074	1,098,875	1,188,007	973,032
營業成本 (成本 + 費用) - (薪資與福利)	725,981	720,801	702,980	640,459
員工薪資與福利支出 (用人費用)	362,908	339,755	342,930	297,486
支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	0	0	0	0
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	241,915	3,973	4,203	3,850
社區投資	0	0	0	0
分配的直接經濟價值 (B)	1,330,804	1,064,529	1,050,113	941,795
留存的經濟價值 (A-B)	566,270	34,346	137,894	31,237

營業比重

(單位：新台幣千元)

項目	2025 年度		2024 年度		2023 年度		2022 年度	
	營收淨額	營業比重	營收淨額	營業比重	營收淨額	營業比重	營收淨額	營業比重
運動休閒	696,474	59%	605,307	53%	740,799	62%	628,624	63%
百貨零售	483,991	41%	536,781	47%	454,038	38%	369,192	37%

政府補助

2025 年度，大魯閣實業未接受任何來自政府之財務援助，總計金額為新臺幣零元。

員工福利

大魯閣實業強化永續經營，致力提升員工福利，除了法定保險、員工認股權、各節日禮金、健康檢查、進修補助等福利之外，也特別發放「員工福利抵用金」促進員工及其親友休閒與健康，2025 年度員工薪資與福利支出為 362,908 仟元。

2.3 法規遵循 重大主題

2.3.1 法令遵循業務運作狀況

大魯閣透過頂層設計，將法令遵循職責落實於各功能性委員會與執行單位，形成「防禦、監測、執行」的三道防線。

公司治理層面的法令遵循架構

- 董事會與功能性委員會的監督：透過審計委員會定期審閱內部控制制度及酬金政策，確保財務報告及重大交易均符合法律程序。
- 內部稽核制度：獨立稽核單位依據「年度稽核計畫」對各營業活動進行實地查核，並定期向審計委員會及董事會報告，確保發現之合規缺失能及時更正。

主管機關法規的遵循實務

- 資本市場與公司治理規範：遵守主管機關發布之公開發行公司取得或處分資產處理程序資金貸與及背書保證處理準則等規範，確保資產優化與投資程序之合法性。
- 營運場域與消費者保護法規：針對各場館服務契約、保險投保及消費者爭議處理，已建立標準化流程；另定期執行消防安全申報與建築物公共安全檢查，確保場域符合各類休閒娛樂空間的法定標準。
- 個資保護與資安合規：除原有之個資管理政策與資訊安全稽核，大魯閣於 2025 年 10 月與財團法人資訊工業策進會科技法律研究所合作，執行經濟部商業發展署委託之 2025 年度「商業發展署主管業別之非公務機關個人資料管理制度推動服務計畫」。針對大魯閣個資制度法遵面、資安技術面（網路架構檢視、主機及網頁弱點掃描）予以檢視與輔導精進，並確認改善進度與情形，優化大魯閣在個資管理制度。

2.3.2 法令遵循違反事件

【GRI 2-27】

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，本公司因違反法規遭裁處案件共 5 件，以下就裁處內容、違規事項及改善措施為說明：

編號	營業據點	違反事由	條文	裁處內容	改善方案
1	台中新時代購物中心	地下 1 層至地下 2 層手扶梯上方及地下 2 層，建築物未經申請許可擅自變更室內裝修（增設天花板、牆面）	建築法第 77 條之 2 第 1 項	罰鍰新台幣 60,000 元	申請補照中
2	台中新時代購物中心	建築物檢查與使用執照不符：防火區劃防火門不符規定（部分餐廳廚房防火門缺門弓器）	建築法第 77 條第 1 項	罰鍰新台幣 120,000 元	已改善完成，送台中市府備查
3	台中新時代購物中心	地上 6、10、11 層，建築物未經申請許可擅自變更室內裝修（增設天花板、牆面）	建築法第 77 條之 2 第 1 項	罰鍰新台幣 60,000 元	申請補照中
4	新竹洵雅廣場	未依停車場法領有停車場登記證	停車場法第 25、26 條	罰鍰新台幣 15,000 元	已取得新竹市政府停車場登記證。
5	新竹洵雅廣場	未依能源管理法填寫能源查核制度申報表	能源管理法第 12 條第 1 項	罰鍰新台幣 20,000 元	已補正申報

2.4 營運風險管理

重大主題

大魯閣以「誠信當責」為營運的核心價值觀，對於任何形式的賄賂、回扣或非法政治獻金採取零容忍政策。透過嚴密的內部控制與風險評估，將反貪腐精神落實於日常營運。

2.4.1 誠信經營推動

【GRI 2-26】

誠信經營專責單位

大魯閣為落實誠信經營之管理，由股務部為推動誠信經營工作專責單位，並配置充足之資源及適任之人員，辦理誠信經營作業之執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並於每年第一季定期向董事會報告其行為方案及監督執行情形。

誠信經營政策

為確保大魯閣所有員工皆能以最高倫理標準從事營運活動，建立誠信經營之企業文化，大魯閣訂定並公布「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等相關內部規章，規範所有員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任，並廣泛宣導及持續深化企業核心價值「誠信當責」，並納入新進員工的訓練課程，每年定期向全體員工宣導。

誠信經營管理

大魯閣新進人員均需簽署『員工自律公約』、『智慧財產權暨業務保密切結書』，用以持續宣揚誠信價值觀，提升企業良好文化。

大魯閣與往來交易對象，於契約中明定誠信行為條款，如有違約將終止契約並請求損害賠償，並列為拒絕往來戶。

大魯閣於「誠信經營作業程序及行為指南」，已明訂防止利益衝突政策，並於網站「投資人專區」內之「利害關係人」部分，提供外部適當陳述管道，內部則設有檢舉信箱，並有專責單位負責處理。2025 年並未有檢舉情事發生。

誠信經營及反貪腐溝通及訓練

- 大魯閣針對董事、經理人及受僱人進行「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理辦法」教育宣導，情形如下：

日期	課程名稱	參加人員	上課時數	上課人次	受訓人次百分比
2025 年 11 月 10 日	「誠信經營作業程序及行為指南」教育宣導會	董事 / 獨立董事及公司經理人	40 分鐘	12 人	100%
2025 年 11 月 10 日	「防範內線交易管理辦法」教育宣導會	董事 / 獨立董事及公司經理人	50 分鐘	12 人	100%

- 為針對全體員工進行「誠信經營作業程序及行為指南」及「防範內線交易管理辦法」宣導之目的，將相關教育訓練課程內容與講義公佈於 HR 網站上供全體員工下載參閱。
- 『員工自律公約』內容明訂員工對於公司具備忠誠廉潔之義務，所有據點員工均需遵守此公約。
- 本公司已於各項採購合約中納入「往來廠商誠信經營、人權與環境永續條款」；並已要求供應商簽署「往來廠商誠信經營、人權與環境永續條款聲明書」。

非法行為檢舉制度

大魯閣於公司官網及內部網站建立獨立檢舉信箱 (auditcommittee@taroko.com)。
 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，檢舉人亦得匿名檢舉；本公司處理檢舉情事之相關人員，對於檢舉人身分及檢舉內容均予以保密，且保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。檢舉情事如涉及一般員工者呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，則呈報至獨立董事。2025 年無相關申訴案件。

專責單位

依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」指定股務部為專責單位，並配置充足之資源及適任之人員執行，並至少一年一次向董事會報告，股務部已於 2026 年 1 月 14 日之董事會報告 2025 年之執行狀況。

大魯閣鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、客戶、供應商等，透過公司官網、電子郵件或專線電話等管道提出疑慮或申訴。每項申訴皆可為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責單位處理。對於檢舉情事經查證屬實，本公司將責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生；專責單位並將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。

2.4.2 風險管理政策

【GRI 2-25】

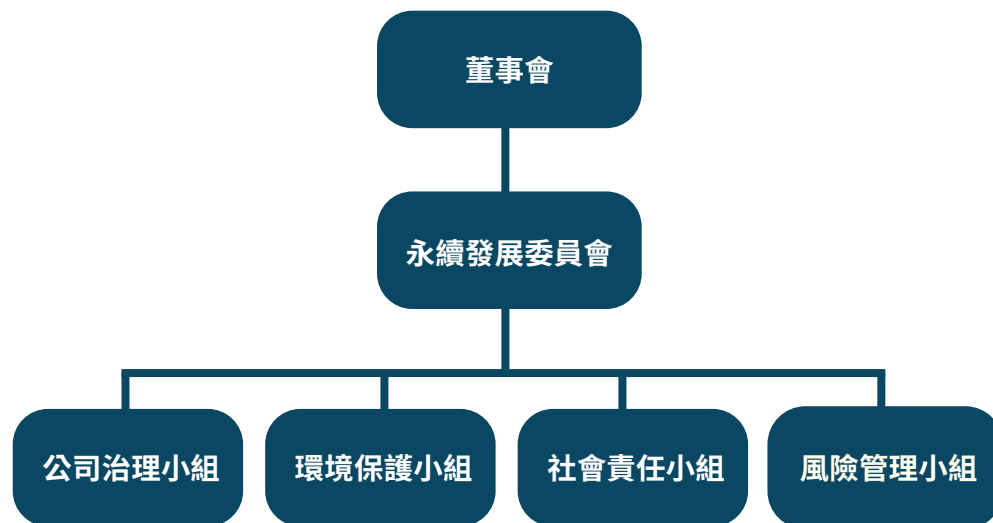
為強化公司治理並健全風險管理機制，以合理確保策略目標之達成與企業之永續經營與發展，大魯閣於 112 年 11 月 9 日經審計委員會及董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，明確規範大魯閣風險管理的組織架構與職責、管理程序及資訊揭露。

2.4.3 風險管理組織

大魯閣風險管理組織架構包括董事會、永續發展委員會、風險管理小組、稽核室及各營運單位，負責風險管理之有效執行。

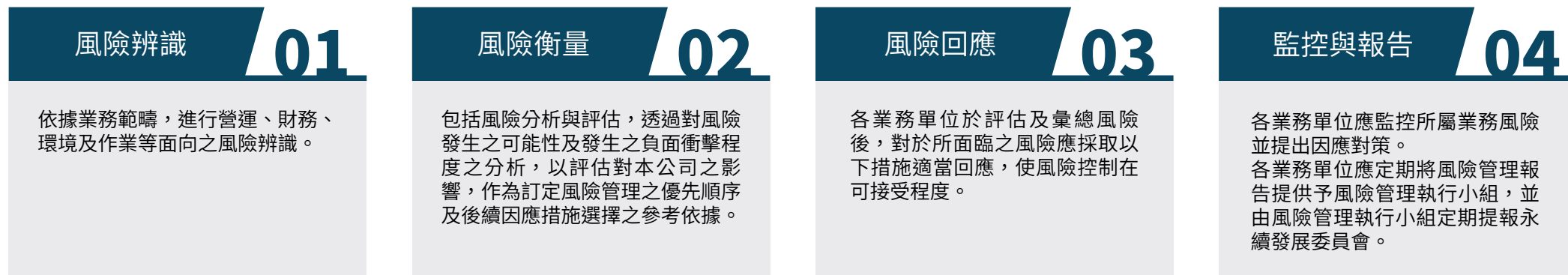
董事會為大魯閣風險管理最高決策機關。董事會負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度的執行，以確保風險管理機制之有效運作。

永續發展委員會下設置風險管理執行小組，協助永續發展委員會執行其風險管理職責。風險管理執行小組負責整體風險管理事宜，包括提出風險管理報告、整合及協調跨部門之共同風險管理議題、宣達與溝通重要風險管理事項，以及執行及追蹤董事會或永續發展委員會交付之各項風險管理決議事項。



2.4.4 風險管理流程

大魯閣的風險管理程序包含風險之辨識、衡量、回應、監控與報告：



為落實風險管理機制，永續發展委員會之風險管理小組每年一次向董事會報告其運作情形，最近一次報告於 2025 年 11 月 10 日董事會，其 2025 年主要運作情形如下：

編號	風險項目	風險情境	營運 / 財務衝擊	風險對策
1	營運風險	產品及服務未達合理期待安全性，導致顧客生命及健康受有損害。	1. 顧客求償而產生處理成本及賠償費用。 2. 未妥善處理而影響經營形象。	1. 落實商品 / 服務自主安全巡檢機制降低發生率。 2. 透過保險機制轉嫁財務經濟損失風險。
		門市員工監守自盜及舞弊行為。	相關舞弊行為導致財務損失。	1. 訂門市標準作業流程，落實查核機制。 2. 加強教育訓練及法治宣導。
2	人力資源風險	職場性別平等意識升高，性別歧視及性騷擾申訴案件增加。	1. 職場環境緊張，致使人員流動率升高。 2. 未依法處置遭致被害人求償及主管機關裁罰，並影響商譽。	1. 建立明確性別歧視與性騷擾防治政策，並設置申訴管道與處理機制。 2. 透過日常宣導與教育訓練，打造友善職場環境。
		勞動權益意識提高，職場霸凌申訴案件增加。	1. 職場環境緊張，致使人員流動率升高。 2. 未依法處置遭致被害人求償及主管機關裁罰，並影響商譽。	1. 建立明確職場霸凌預防政策，並設置申訴管道與處理機制。 2. 透過日常宣導與教育訓練，打造友善職場環境。

編號	風險項目	風險情境	營運 / 財務衝擊	風險對策
3	財務風險	國際情勢導致匯率波動產生匯損	造成未實現的損益波動，影響財務報告	使外幣收入與外幣支出在幣別上相配，減少換匯的需要。
4	環境風險	因極端氣候導致夏季高溫炎熱，商場及場館空調需求增加，耗電量及溫室氣體排放增加。	1. 電費增加致使營運成本上升。 2. 溫室氣體排放增加，未來恐遭徵收碳費。	1. 進行溫室氣體盤查作業。 2. 推動節約能源方案。
5	資訊安全風險	勒索軟體 (Ransomware) 致使公司資料無法存取，或被銷毀，或於網路上發佈公開。	1. 營運中斷、修復成本造成財務經濟損失。 2. 客戶資料外洩，面臨客戶求償與主管機關裁罰，造成財務經濟損失。 3. 影響客戶、合作夥伴和投資者的信任，對公司聲譽造成長期損害。	1. 部署端點偵測與回應 (EDR) 系統，並每日掃描惡意程式。(已於 2025 年完成建置) 2. 定期異地備份並驗證可還原性。(每年定期執行)
		AI 生成式釣魚與深偽 (Deepfake) 攻擊，致使公司資料外洩。	1. 修復成本造成財務經濟損失。 2. 客戶資料外洩，面臨客戶求償與主管機關裁罰，造成財務經濟損失。 3. 影響客戶、合作夥伴和投資者的信任，對公司聲譽造成長期損害。	1. 實施多因素驗證 (MFA) 並禁止外部分享憑證。 2. 定期舉辦社交工程 (釣魚) 演練，並追蹤點擊率。
		員工因操作疏失或惡意外洩，導致公司資料外洩。	1. 客戶資料外洩，面臨客戶求償與主管機關裁罰，造成財務經濟損失。 2. 影響客戶、合作夥伴和投資者的信任，對公司聲譽造成長期損害。	1. 制定資料分類與加密政策，敏感資料須加密儲存。 2. 建置使用者行為分析 (UBA)，偵測異常行為。 3. 定期資安教育訓練，含相關測驗。
6	法規遵循風險	未遵循相關法令，致使主管機關裁罰。 1. 室裝未經許可施工違反建築法令。 2. 消防、瓦斯、電氣設備不符規定，違反職業安全衛生法令。	1. 罰鍰造成財務經濟損失。 2. 安全疑慮影響營運形象。	1. 執行內部稽核作業。 2. 即時掌握法規新訊，適時依循最新規定調整營運管理。

3. 品牌價值

3.1 客戶關係管理

3.2 資訊安全及隱私管理

3.3 供應商永續管理

3.4 顧客健康與安全

3. 品牌價值

3.1 客戶關係管理

重大主題

【GRI 2-6】

3.1.1 品牌策略管理

品牌策略：體驗型差異化

品牌生活化與網美化

Roller186 滑輪場成功將傳統運動重新包裝為「復古潮流社交空間」，透過高度視覺化的場景設計觸動社群媒體轉傳，將「運動」與「時尚生活」掛鉤。

全齡化產品線布局

針對不同人生階段建立子品牌（遊戲愛樂園→打擊場→福湯岩盤浴），讓品牌生命週期能覆蓋顧客的各個成長階段。

兼具「運動性」、「娛樂性」及「社交性」的整合型場域

透過專業化營運管理與標準化服務流程，滿足個人運動休閒、親子互動及企業團隊活動等多元需求，建立長期且穩定的顧客關係。

品牌管理機制

品質與安全管理

大魯閣針對營業場域，設有定期安全檢修與維護標準，確保消費者對品牌的信賴感。

會員經濟與數位管理

透過手機應用程式「大魯閣 PLUS」及「大魯閣商場 APP」，推動會員經營與數據應用，透過個人化內容推播與活動訊息發布，促進品牌訊息傳遞效益，提升顧客互動率、回訪率及消費轉換表現，深化經營顧客關係。這不只是支付工具，更是數據中心，透過追蹤會員消費習慣，進行精準的行銷推播與品牌體驗優化。

異業結盟與 IP 經營

與知名 IP（如玩很大、山羊兄弟）合作，透過聯名紀念品、主題活動提升品牌的流行感與收藏價值。



2025.09.17

優惠活動

【大魯閣 × 玩很大 PLAY BALL】打造最強跨界合作!讓我們一起幹大事,就要玩很大!!



2025.09.19

優惠活動

【大魯閣 Roller 186 x 玩很大】獨家聯名強勢登場,滑出最潮跨界!一起衝一波,就要玩很大!



2025.06.30

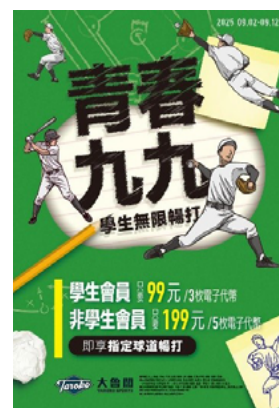
優惠活動

【棒壘/保齡球】22th年中慶 大魯閣 X 山羊兄弟 GOATBROS

3.1.2 客戶關係維繫政策及管理

會員經營

- 大魯閣透過會員制度建立長期顧客關係，以系統化管理機制促進顧客持續回訪，並持續完善會員經營機制與互動設計，提升顧客滿意度與品牌認同，落實以顧客為核心之服務理念。
- 大魯閣運用手機應用程式「大魯閣商場 APP」及「大魯閣 PLUS」建構會員管理機制，依據會員行為與屬性與大魯閣旗下不同的運動休閒娛樂業態進行分群經營，並提供差異化服務與互動設計，以強化會員參與程度與使用黏著性，進而深化長期顧客關係。
- 透過會員專屬優惠、不定期發送體驗券等優惠回饋互動，以及定期規劃會員日專屬活動，提供多元且完善的會員專屬福利與服務體驗，鼓勵顧客持續互動與消費，培養品牌認同並促進重複消費行為。大魯閣棒壘打擊場於 2025 年 11 月結合周年慶活動舉辦「VIP 會員之夜」，提供免費打擊球道及專屬會員體驗券，感謝會員長期支持並深化情感連結。



顧客互動與社群經營

- 大魯閣舉辦會員專屬活動，如會員專屬日、粉絲見面會及運動挑戰賽等，提供多樣化運動體驗，深化品牌認同及參與連結，並蒐集活動回饋以持續優化服務內容。
- 於企業客戶服務方面，大魯閣提供企業員工運動方案、場地租借及客製化活動規劃，回應企業團體複合需求，拓展 B2B 服務應用場景，並依據客戶回饋持續優化服務內容與規劃。
- 舉辦全壘打大賽、耐力挑戰賽等多元主題競賽活動，透過趣味體驗與運動競賽的結合設計，鼓勵民眾以輕鬆且具趣味性之方式參與運動，兼具運動交流與休閒活動。
- 定期規劃相關主題日活動，涵蓋學生專屬優惠、女性友善活動及棒球推廣日等多面向內容，鼓勵並促進不同族群、年齡層民眾投入運動並提升互動參與度，持續提升顧客互動與運動參與機會。

3.1.3 客戶服務管理及滿意度

為了量化服務品質並持續改進，大魯閣建立了多層級的滿意度蒐集與分析體系：

多管道反饋蒐集

- 顧客在場館消費或參與活動後，可透過 APP 進行滿意度評分，內容涵蓋環境清潔、設備維護、員工態度等維度。
- 定期追蹤 Google Map 評論、FB/IG 留言。針對負面評論，要求於特定時效內回覆並介入處理。
- 針對利害關係人股東與顧客發放重大主題問卷調查同時，透過「大魯閣 PLUS」進行 APP 使用滿意度調查，且為提高填具問卷的意願及有效性，發放免費大魯閣活力動滋幣 100 元予完成問卷股東與顧客，短期內即回收將近 5000 份有效問卷。



服務標準化管理

- 差異化服務 SOP：針對各子品牌不同的目標客群，制定專屬的服務手冊：
- 安全導向標準：針對「棒壘球打擊場」及「滑輪場」，標準化設備操作說明、顧客安全裝備檢查（如護具穿戴）及場內秩序維持流程。
- 體驗導向標準：針對「遊戲愛樂園」，制定親子互動禮儀與遊戲引導規範；針對「福湯岩盤浴」，則規範靜謐空間的維護與清潔標準。

視覺與行為識別

- 服儀規範：統一各品牌的制服、名牌配戴，展現專業且具活力的品牌形象。
- 關鍵時刻服務：定義顧客入館、結帳、遇到問題、離館等關鍵節點的標準話術與服務動作，確保服務溫度的穩定性。

員工訓練體系

- 大魯閣秉持「栽培夥伴，讓他們強大到足以離開；善待人才，對他們好到想要留下來」的理念，建立多層次的職涯成長計畫。

專業職能訓練

- 場館維護：機械式運動設備（如發球機、保齡球洗球機）的日常保養與簡易故障排除。
- 安全防護：第一線員工需接受職安衛、消防演練及基礎急救（如 CPR、AED 操作）培訓，以應對全年齡顧客可能的突發狀況。
- 服務力訓練：
 - 情緒管理與溝通：訓練員工處理客訴、與不同年齡層顧客溝通的技巧。
 - 全齡友善意識：培養對高齡者與幼童需求的敏感度。
- 數位工具訓練：大魯閣 APP 操作輔導、POS 系統管理及數據化門店管理工具應用。



領導力與人才梯隊培育

- 儲備幹部計畫：透過跨據點歷練與輪崗制度，培養具備多品牌管理能力的店主管。
- 內部講師制度：挖掘資深優秀夥伴擔任內部講師，將珍貴的實務經驗傳承給新進員工，落實團隊合作的價值觀。

3.2 資訊安全及隱私管理

重大主題

3.2.1 資訊安全政策及管理

大魯閣依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 9 條使用電腦化資訊系統處理相關控制作業，訂定「資通安全管理辦法」，以強化公司資通安全防護及管理機制，確保資訊資產傳遞及使用的機密性、完整性及可用性；另為規範個人資料之蒐集、處理與利用程序，以保護個人資料當事人隱私並促進個人資料之合理使用，建立安全、可信賴之服務，訂有「個人資料保護管理辦法」。

大魯閣深刻認知，數位化商業環境中資訊資產之安全保護，係企業永續經營之核心基礎。面對日益頻繁的數位交易場景，訂定完善之資訊安全管理方針，以預防優先、縱深防禦、持續改善為三大核心原則，確保個人資料之安全，並對股東、客戶及主管機關善盡資訊安全治理責任，除制定嚴謹的程序與規範確保資訊安全，並設置資安主管及資安專責人員一名，負責資訊安全架構設計、維運與監控、資訊安全事件回應與調查、資訊安全政策檢討與修訂，資安主管每年向董事會至少報告一次。

3.2.2 資安及客戶隱私事件

【GRI 418-1】

大魯閣積極參與台灣資安生態系，包含台灣電腦網路危機處理協調中心 (TWCERT/cc)、台灣資安主管聯盟、中華民國資訊軟體協會等資安聯盟，強化威脅情資共享與產業資安協同防禦能力，並透過情資分享獲得即時暗網資訊，得以即時掌握最新攻擊手法與產業資安動態，有效縮短威脅因應時間，落實主動防禦策略。

大魯閣 2025 年針對資安技術架構進行全面且持續性升級，依據網路層（邊界防禦：Palo Alto Networks PA-450，HA 架構）、端點層（終端防護：TeamT5 ThreatSonar EDR + MDR，24 小時監控）、資料層（資料保護：HPE ALLETRA 5010，HA 架構）三個維度，建構縱深防禦體系。

大魯閣與財團法人資訊工業策進會科技法律研究所進行個資保護輔導專案，重點工作包含個資盤點、合規評估、網頁弱點掃描，以及改善建議。並依據個人資料保護法相關規定，落實個資生命週期管理，嚴密保護會員資料、消費紀錄與員工資料等。

大魯閣持續精進資安事件偵測、通報與應變機制，透過多層次技術防禦架構與 24 小時全時監控互相配合，有效維護資訊系統安全，2025 年得以達成無重大資安事件（0 件）、無客戶個資外洩（0 件）、無主管機關裁罰（0 件），以及無客戶隱私投訴（0 件）之成果。

3.3 供應商永續管理

3.3.1 供應鏈政策及管理

【GRI 2-6、204-1】

大魯閣建立透明、公正且具永續性的採購政策，確保合作夥伴能共同成長。
與 2024 年度相較，本公司 2025 年度價值鏈結構整體維持穩定，主要業態組成未有重大變動。供應商類別與合作模式未發生結構性改變。

供應鏈結構與類別

- 關鍵設備供應商：棒壘球發球及迴球設備（日本專業製造）。
- 營建與裝修工程：場館興建與裝修、電力系統、消防安全設施。
- 零售與商品供應：授權商品、運動器材零售品。
- 服務與系統供應：資訊系統 (ERP、APP、POS、HR、FLOW)、場館清潔與保全服務。

在地化採購

大魯閣秉持就地開發、就地供應的原則，積極開發當地供應商，落實在地採購，以達成適時、適地採購，降低管理營運成本，減少遠地運輸所造成的溫室氣體排放，並創造地方就業機會與經濟繁榮。

針對上述關鍵設備中之棒壘球迴球設備，大魯閣致力於與台灣在地廠商共同開發設計，期許未來達成在地化採購之目標。

永續與誠信政策

- 大魯閣依據不同供應商類別訂定專櫃 / 採購契約書，並納入「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，搭配資訊 (含個資) 安全管理及內控作業，規範內部相關人員與供應商間之互動原則，以及供應商對於大魯閣內部業務相關資訊應用、保護及保密之義務與責任，以建構完善的供應商管理機制。

- 納入大魯閣企業社會責任政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，如果有違反導致影響本公司商譽或權益時，大魯閣得終止或解除契約，以前述條文對供應商產生實質約束力。

3.3.2 供應鏈評鑑與稽核

大魯閣建立供應商評鑑制度，目的為落實風險控管、確保品質穩定，以及實踐 ESG 永續經營的關鍵。針對大魯閣結合「運動休閒」與「場館營運」的產業，評鑑制度需兼顧硬體安全性與服務的續航力。

評鑑內容



品質與安全

- 合規證照：產品或服務是否符合國內安全標準 (如 CE、UL、CNS)。
- 妥善率與維修能力：設備的故障率及供應商對突發故障的反應速度。
- 現場安全：針對工程承包商，稽核其施工現場的勞安落實情形。

經營與穩定性

- 財務狀況：確保供應商無倒閉風險，能長期供應。
- 產能與彈性：能否配合大魯閣在全台或海外同時擴點的進度。

成本與交期

- 價格競爭力：報價是否公允且透明，並具備成本優化建議。
- 準時率：配送或工程進度是否能精準對接門店營運時間。

永續與人權

- 勞工權益：嚴禁僱用童工、強迫勞動，並確認其員工工時符合當地勞基法。
- 環境管理：是否具備 ISO 14001、環保標章，或提供減塑、節能的綠色產品。
- 誠信經營：嚴禁賄賂、洩漏個資或利益輸送。

在地化程度

- 服務即時性：廠商能否在 24 小時內提供技術支援，減少因運輸造成的碳足跡。

供應商稽核機制

針對台中新時代購物中心與新竹滿雅廣場簽署年度供應合約之供應商 (如機電服務、清潔、保全等常年委外管理之項目)，建立供應商稽核機制，每月定期進行稽核，績效目標包括：

- 服務反應時間及回報 (規定時間內回應並處理突發事件或警示)
- 專業能力及教育訓練 (具備專業證照、落實員工勤前教育訓練)
- 工作完成度 (完成結果是否符合目標需求)
- 服務品質 (服裝儀容、客戶應對、櫃位店家 / 其他投訴)
- 綜合評量與其他 (顧客 / 其他表揚或發生情節重大事件)

對於未通過稽核之供應商，將要求限期改善，並追蹤執行狀況，若持續未達標準則終止合作。

2025 年台中新時代購物中心、滿雅廣場分別針對機電服務、保全及清潔每月進行評核作業，80 分為及格，其中新時代清潔廠商有 3 個月未達標準，及格率為 75%，經立即檢討並訂改善目標後已符合需求，嗣後將持續督促提升服務品質，其餘廠商評核之合格率为 100%。

3.4 顧客健康與安全

重大主題

【GRI 416-1、416-2】【SASB: SV-LF-250a.1、SV-LF-250a.2】

3.4.1 營業據點安全管控

大魯閣旗下有棒壘球打擊場據點共 12 家、保齡球館 4 家、Roller186 滑輪場 3 家、遊戲愛樂園 10 家、福湯岩盤浴 2 家及百貨商場 2 家；消費者的安全與健康是大魯閣最注重的一環，由於各業態的風險屬性不同，大魯閣採取以下結構化控管方案：

棒壘球打擊場

- 打擊區均以鐵網區隔並設置安全門鎖及警示標語，避免二人同時進入打擊區造成危害；另設有軟墊緩衝避免棒壘球回彈，提供防護頭盔降低消費者受傷之風險。
- 每日至少一次巡檢發球機設備確認機械設備正常運作。



棒壘球打擊場警示

保齡球館

- 現場均設有簡易教學圖示與安全規範，並提供保齡球專用鞋租借，確保消費者安全及場地整潔。



保齡球館
場地使用須知及簡易教學

Roller186 滑輪場

- 要求消費者入場前必須詳閱同意入場安全須知，並提供安全帽、護膝、護腕等護具予消費者配戴；另現場備有安全宣導、注意事項以及簡易滑輪技巧教學等影片輪播，使消費者得以明瞭及掌握運動中的可能產生的風險。
- 滑輪鞋於每次出租前均檢查是否正常作動無鬆動、收回時亦檢視是否正常並消毒、每雙滑輪鞋每週執行一次細部維護保養、護具則每日清洗以確保衛生。



滑輪場安全注意事項及安全須知影片



遊戲愛樂園

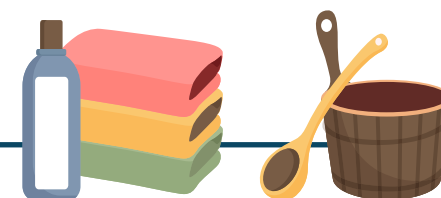
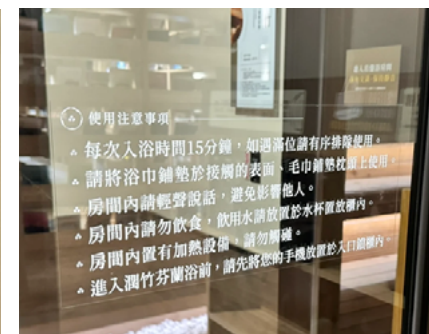
- 各場館均依據「兒童遊戲場設施安全管理規範」取得各縣市主管機關查驗合格核備在案，其軟質封閉式遊戲設備皆通過德國萊因檢驗，符合中華民國國家標準 CNS 15913: 2016 及 CNS12643-2: 2021 檢驗標準。
- 幹部定期接受「兒童遊戲場管理人員研習」訓練，以強化其安全知識與緊急應變能力，培養簡易保養與檢查之專業知識與技能。
- 為確保服務品質及消費者健康安全，場館固定每 2 小時進行遊具清潔消毒作業。

百貨商場

- 大魯閣落實商場的安全管理，訂定安全管理計畫，透過定時樓面巡查、適時廣播提醒、加強安全宣導等管理措施，預防意外事件的發生，並定期巡檢環境、設備及建築物的安全性，評估潛在風險，積極進行改善，提供顧客安心購物，員工安心工作的環境。

福湯岩盤浴

- 顧客入場前提供安全須知說明並要求確認知悉，同時設置場域溫度顯示與體驗流程資訊，以確保顧客充分了解相關風險。
- 營運期間定期進行環境安全巡檢，每 2 小時進行溫度監測，每日至少一次檢視電氣設備運作狀況，並針對淋浴間及相關空間加強通風與地面乾燥管理，以維持場域安全與使用品質。



大魯閣場館接受安全檢查的設施比例

大魯閣透過定期設施巡檢、標準化安全操作流程及員工教育訓練，持續落實各業態場館之安全管理，確保營運符合消費者保護法、職業安全衛生法及各類場館相關法規之要求。2025 年度，大魯閣各營業據點均未發生任何違反產品與服務健康和 safety 相關法規之事件。

業態	場館數量	接受安全檢查的場館數量	接受安全檢查的設施比例
棒壘球打擊場	12	12	100 %
保齡球館	4	4	100 %
Roller186 滑輪場	3	3	100 %
遊戲愛樂園	10	10	100 %
福湯岩盤浴	2	2	100 %

顧客受傷比率

業態	2024 年					2025 年					備註
	入場人次	受傷人數	比率	死亡人數	比率	入場人次	受傷人數	比率	死亡人數	比率	
棒壘球打擊場	2,952,921	62	0.0021%	0	0%	2,031,675	61	0.003%	0	0%	以投幣局數計算人次，主要意外類別多為擦棒球不慎擊中之擦挫傷。
遊戲愛樂園	164,778	5	0.003%	0	0%	191,581	7	0.003%	0	0%	以購票入場人次計算，主要意外類別多為跌倒之擦挫傷。 註：2024 年為 9 家店、2025 年為 10 家店
滑輪場	310,770	449	0.145%	0	0%	224,909	321	0.143%	0	0%	以購票入場人次計算，主要意外類別為自摔及碰撞跌倒骨折之意外傷害。
保齡球	749,148	2	0.0002%	0	0%	777,558	4	0.0005%	0	0%	以開局數計算人次，主要意外類別多是在丟球時不慎跌倒之擦挫傷。
福湯岩盤浴	76998	1	0.00001%	0	0%	140,125	0	0	0	0%	2024 年為 1 家店 2025 年為 2 家店

3.4.2 顧客食品安全

為確保消費者食品安全，於管理制度面，大魯閣採「明確規範及自主管理」雙軌機制為消費者把關，建立食品安全與消費者健康保護機制，確保營運場域之風險控管與服務安全。除依法投保公共意外責任險外，並於餐飲專櫃契約中明定須投保產品責任險及食物中毒險，且須提供保險證明以供查核，落實風險分攤與責任管理。於環境衛生面，針對美食街區域定期執行病媒防治與環境消毒作業（每月 2 次），維持場域衛生品質，確保顧客用餐安全與安心體驗。2025 年度，均未發生任何違反食品安全衛生管理法及相關法規之事件。



投保產品責任險保險證明書



4. 社會環境永續

4.1 社會參與

4.2 氣候變遷管理

4.3 能源管理

4.4 溫室氣體管理

4.5 水資源管理

4.6 廢棄物管理

4. 社會環境永續

4.1 社會參與

大魯閣以「打造全年齡運動休閒場所」的願景，將社會貢獻從單純的捐款轉化為結合本業核心能力的社會影響力。「運動」是促進身心健康與社會和諧的最佳媒介。大魯閣利用遍布全台的場館優勢，將社會參與聚焦於全民運動推廣、基層人才培育及多元族群共融，致力於成為推動台灣休閒運動風氣的關鍵力量。

公益活動

保齡球公益捐款活動

- 大魯閣於 2025 年 11 月舉辦「大魯閣花蓮公益盃保齡球公開賽暨迷你保齡球親子趣味賽」，結合保齡球運動推廣、親子互動與公益回饋，鼓勵民眾參與健康休閒活動，帶動在地運動風氣。活動依參賽成績累計公益捐贈金額，捐助予「社團法人台灣球芽棒球發展協會」，支持兒童與青少年棒球教育、基層運動推廣及體育人才培育，以實際行動落實企業回饋社會之永續價值。



保齡球公益盃捐款活動

心路基金會弱勢關懷與共融參與

- 大魯閣邀請心路基金會桃園發展中心孩童至遊戲愛樂園進行體驗，於 2025 年 10 月 1 日及 11 月 24 日提供免費入園活動，促進弱勢族群參與休閒活動的機會，以實際行動支持身心障礙孩童社會參與，營造友善共融之休閒環境，落實企業關懷弱勢及推動社區共融之理念。



邀請心路桃園孩童入園體驗

滄雅廣場協辦弱勢兒童圓夢心願卡計畫

- 大魯閣自 2018 年起已連續第 8 年投入協助新竹市政府辦理推動「弱勢兒童圓夢心願卡計畫」，設置「心願卡牆」號召民眾參與協助弱勢家庭孩童實現聖誕節心願，促進社會關懷與資源共享，營造溫暖共融之節慶氛圍。

二手棒球捐贈贊助

- 以「實現台灣國球夢想」是大魯閣棒壘球打擊場成立的初衷，並以此作為核心理念，持續投入棒壘球運動推廣與基層發展支持，不吝推廣棒壘球活動並贊助基層棒球隊，深化與在地社區之連結，促進運動普及與參與。
- 於 2025 年間，本公司棒壘球打擊場各場館將汰換之棒壘球整理再利用後，免費贈與逾 3000 顆棒球予各縣市基層棒壘球隊使用，以實際行動支持基層訓練資源，協助運動向下扎根，推動棒壘球運動永續發展。



台南立人國民小學
捐贈合照



桃園市立觀音國民
中學感謝狀



台中健行小牛社區
棒球隊捐贈合影

2025 年間二手棒球捐贈明細

場館	捐贈對象	捐贈數量
中正館	桃園市觀音國中	500
仁德館	台南歸南國小、復興 OB 社區棒球隊、台南歸仁國中、台中立龍津高中、盛樂野球俱樂部、台中健行小牛社區棒球隊、魔法棒球學院、台南東橋社區棒球隊	1020
中華館	安平國中、台中健行小牛社區棒球隊、台南立人國小	800
草衙館	高雄市復興國小	450
楠梓館	希望之星社區棒球	250

運動休閒推廣與在地連結

青少年運動推廣與在地合作

透過運動與教育結合，營造健康且安全之成長環境：

- 大魯閣棒壘球打擊場中壢館於 2025 年 7 月，配合臺南市暑期青少年「青春專案」，辦理「瞄準青春，一擊開轟一棒壘球趣味得分賽」，結合運動體驗、互動遊戲及 HitTrax AR 實境棒球模擬系統，鼓勵青少年培養運動習慣與正向休閒觀念，並設置犯罪預防宣導專區，推廣反毒、反詐及兒少保護等議題。



仁德館「瞄準青春，一擊開轟一棒壘球趣味得分賽」



- 大魯閣棒壘球打擊場中壢館於 2025 年 7 月，與桃園市教育局及警察局協辦「強棒出擊、霸凌出局」活動，結合棒球體驗與反霸凌宣導，邀集多所國、高中學生參與，透過運動互動培養健康休閒習慣與團隊合作精神，並融入校園霸凌防制、網路安全及守法觀念等教育內容，強化青少年對友善校園與自我保護之認知。



中壢館「強棒出擊、霸凌出局」活動



台中市市長盃街舞錦標賽

- 台中新時代購物中心於 2025 年 2 月，配合臺中市政府運動局、臺中市體育總會與臺中市北屯區體育會共同舉辦「Top Duel 頂尖對決 x 台中市市長盃街舞錦標賽」，提供場域支持在地舉辦體育活動。



春節初五樂成宮鑽轎腳

- 大魯閣台中新時代百貨於農曆春節初五，參與在地百年古蹟樂成宮天上聖母遶境及「鑽轎腳」祈福活動，提供民眾逛百貨公司同時體驗宗教及傳統民俗信仰的機會，促進在地宗教文化傳承與社區連結，並活絡節慶期間之公共參與，展現在地共融與多元文化的永續價值。



導盲犬公益宣導活動

- 大魯閣台中新時代百貨提供免費場域予台灣導盲犬協會舉辦活動，包含導盲犬教育宣導、公益義賣及互動體驗，藉由現場解說提升民眾對導盲犬的認識與訓練歷程及「三不一問」友善觀念，運用場域人流優勢提升公益宣導曝光參與機會，促進無障礙環境與社會共融。



桃園市民優惠專案

- 「大魯閣棒壘球打擊場中正館」及「福湯岩盤浴滿雅館」與桃園市政府合作推動市民優惠專案，提供持有市民卡或桃園數位碼之市民專屬優惠，透過在地回饋機制，鼓勵民眾參與運動休閒活動，強化地方連結與市民認同，落實企業在地深耕與城市共好的永續發展理念。



地方韌性與公共安全

- 參與內政部舉辦的防災士培訓活動
- 強化雲端廚房及新興型態餐飲業者衛生自主管理會議
- 配合台灣中部防災韌性演習
- 與台中市政府簽訂企業防災論壇合作備忘錄暨參與台日企業防災論壇會議。



軍警消專屬回饋優惠

- 大魯閣針對國軍官兵、警察、消防及緊急救護人員推出「HERO'S REWARD 一軍警消英雄隊」專屬回饋方案，提供長期優惠作為支持與回饋。



4.2 氣候變遷管理

【TCFD: S-a、S-b、S-c、M-a、M-b、M-c.】

隨著氣候變遷加劇，對大魯閣企業營運的影響日益顯著，涵蓋營運、財務、市場與品牌聲譽，若未及時應對，將增加營運風險與成本。透過積極應對碳管理、節能減碳、永續創新，不僅能降低風險，也能提升競爭力與品牌價值。

為了系統性的管理氣候變遷議題，大魯閣實業自 2024 年起，採用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所制定的「氣候相關財務揭露建議書 (TCFD)」架構，依「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」等揭露框架，鑑別公司氣候相關風險與機會，並持續建構與提升風險辨識流程與應對策略，確保營運韌性與環境永續。

4.2.1 氣候治理架構

健全的氣候治理架構可確保穩定的決策基礎，大魯閣建置完整的治理機制，確保董事會至各部門之營運可妥善管理。主要區分三面向：

董事會監督

大魯閣將氣候變遷風險納入定期議程，進行資料蒐集與風險情境分析，重大事項則定期提報董事會進行決策與監督。本公司已將氣候變遷風險納入整體企業風險管理 (ERM) 架構，並逐步進行氣候風險評估。董事會每年至少一次接受永續發展委員會報告氣候相關風險評估結果與因應策略進展。

永續發展委員會

大魯閣於 2023 年開始設置「永續發展委員會」，並設有公司治理、環境保護、社會責任及風險管理等四個跨部門小組，並以董事會為最高監督單位，由管理階層負責制定策略計畫及目標執行。委員會每半年定期召開，統籌永續議題並確認年度永續績效。

風險管理小組

永續發展委員會除統籌 ESG 議題之外，下設「風險管理小組」負責召集相關部門，依據風險管理政策識別及衡量氣候變遷風險及負面衝擊，針對氣候風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。

4.2.2 氣候因應策略

氣候相關風險、機會與應對策略

氣候變遷可能帶來相關風險與機會，對大魯閣的營運、收入或支出產生重大的變化。大魯閣依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，針對各種氣候變遷風險鑑別之短、中、長期氣候相關風險與機會敘述如下：

轉型風險

分類	項目類別	潛在財務影響	影響 期程	因應措施／行動計劃
轉型 風險	政策和 法規風險	碳費與能源成本上升。若未能提升能源效率，將面臨額外支出。	中期	推動能源管理措施，降低能源使用量及溫室氣體排放量。
	技術風險	低碳場館需求增加，設備汰換跟不上需求。	中期	進行設備升級規劃，持續更新場館低耗能設備。
	市場風險	- ESG 投資人標準升高而影響企業評等與資本取得。 - 綠色消費及低碳生活趨勢興起	長期	- 建立企業永續發展目標（如 SBT、RE100）與揭露機制，回應投資人期望。 - 推廣電子票券及電子代幣，減少能源消耗及對環境影響，提升企業形象並帶來更多與異業合作商機。

實體風險

分類	項目類別	潛在財務影響	影響 期程	因應措施／行動計劃
實體 風險	立即性 風險	- 設備毀損可能導致停業，進而影響營運績效。 - 設備毀損致修繕或汰換資產成本提高。	短期	- 提高基礎設施韌性，導入防洪與耐熱設計。 - 進行天氣風險監測與預警。 - 開源節流並申請主管機關針對購置機器設備所提供的補助及補貼方案。
		環境溫度升高致用電需求上升。	中期	調整用電習慣、提高能源效率。
	長期性 風險	- 低窪區域場館可能受淹水影響。 - 長期能源與維護成本增加。 - 客戶行為改變，偏好低碳活動。	長期	- 進行氣候變遷風險評估與長期調適策略。 - 定期舉辦防災教育訓練增加營運韌性。 - 提前布局新型娛樂模式（智慧場館、VR 運動）。 - 推廣電子票券及電子代幣，提升營運效率並收集消費者數據分析。

機會

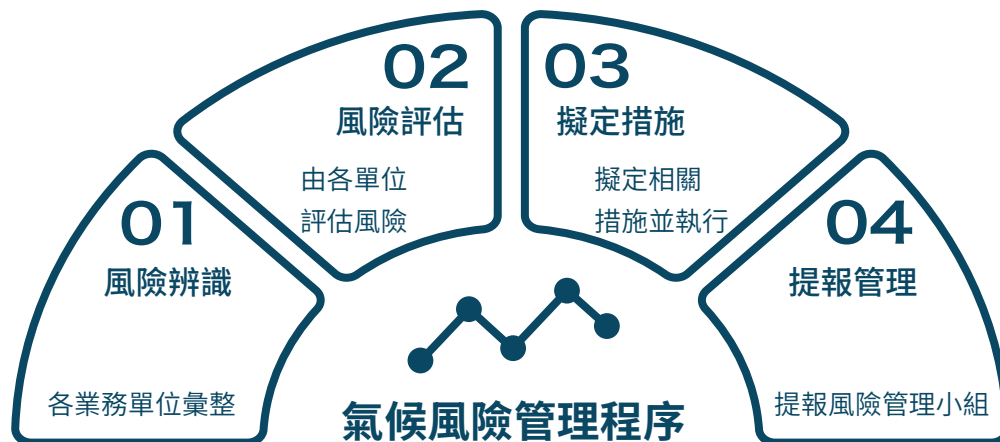
分類	項目類別	潛在財務影響	影響期程	因應措施／行動計劃
機會	資源使用效率	提升能源使用效率，亦有助降低碳排並強化品牌綠色形象。	中期	導入綠建築設計、高效率照明與空調設備。
	能源來源	採購綠電可強化品牌綠色形象，回應消費者與投資人對低碳營運之期待。	長期	評估綠電建置自發自用可能型，逐步提高綠電使用量。
	產品和服務	消費者提升永續產品與服務關注度，服務需轉型應對。	長期	評估開發低碳運動模式與相關產品。
		APP 電子票券取代實體代幣，呼應低碳消費趨勢，提升品牌綠色形象。	短期	數位票券節能效益，提升永續形象價值。
	市場	轉型綠色消費，導入相關軟體系統與設備，增加營運成本。	長期	打造低碳、低耗能的高效營運場館，提升長期獲利能力。
		極端高溫天氣使消費者轉向室內運動場館，提升來客量。	短期	掌握潛在營收成長機會。
	韌性	因應氣候變遷之衝擊，營運面臨風險。	長期	建構面對氣候變遷之穩定企業營運韌性。

4.2.3 氣候風險管理

【GRI 201-2】

氣候風險管理程序

為了健全氣候風險管理的評估與程序規範，更完善的落實風險管理，本公司由各業務單位，依職掌內容評估各項風險發生之可能性與衝擊影響的程度，擬定管理措施並落實執行，並定期將風險管理報告提供予風險管理執行小組，由該小組定期提報永續發展委員會。



情境分析評估

分析項目	參數 / 假設	高風險情境 (升溫 2° C)	低風險情境 (升溫 1.5° C)	主要財務影響
溫度上升幅度	全球溫度上升	2° C 以上	1.5° C	為維持場館舒適溫度，調低冷氣溫度，間接增加營運成本。
極端天氣事件頻率	暴雨、颱風、熱浪等事件	每年增加 10-15%	每年增加 5-7%	維修與營業損失 (維修約 30 萬元 / 店，營業損失一日約 10 萬 / 店)
場館損壞風險	設施遭受天氣影響	每 3-5 年一次大型修復	每 5-7 年一次小規模維修	維修與改造成本 (約 30 萬元 / 店)
營運中斷風險	天氣事件導致的場館停業	每年停業約 3-5 天	每年停業 1-2 天	營業損失 (約 10 萬 / 日)
保險成本增加	因風險上升而提高保險費用	增加 15%	增加 5-8%	保險成本增加
市場需求波動	消費者因氣候變遷調整行為	顧客數量減少 10%	顧客數量變動不大	營業損失 (約 1 萬 / 日)
政府政策 (碳費)	政府強化環保政策	碳費與能源成本上升 10%	碳費與能源成本上升 5%	依現行《碳費收費辦法》，大魯閣尚未達課徵門檻。惟考量未來徵收範圍可能擴大，本公司以現行一般費率 (300 元 / 公噸) 進行情境估算：以 2025 年排放量計算，年碳費支出約為新臺幣 319 萬元。
冷氣電費增加	高溫下為維持場館舒適度調低冷氣溫度	電費上升 10-15%	電費上升 5-7%	間接導致營運成本增加 (電費 120 度以下 1.78 元、121~330 度 2.55 元、331~500 度 3.80 元、501~700 度 5.14 元、701~1000 度 6.44 元，超過 1001 度則為 8.86 元)
使用再生能源壓力	法規強制要求或顧客要求使用再生能源比例	綠電憑證採購支出約 10-15%	布局綠電，成本波動控制在 5% 內	能源與運營成本增加
水資源成本增加	乾旱頻率增加導致水價調漲或限水措施	水費上升 10-15%	水費上升 5-7%	能源與運營成本增加

4.2.4 氣候指標和目標

本公司自 2024 年起，完成所有營業據點之範疇一、範疇二與部分範疇三碳排放盤查與查證，並將持續擴展揭露範疇三之排放資料，更與水資源管理、能源管理、廢棄物管理同時進行，強化對於氣候風險的掌握。相關揭露數據請參見 4.3 溫室氣體管理章節。

本公司亦規劃於未來預計導入科學基礎減碳目標 (SBTi)，並持續評估導入再生能源採購 (如太陽能、自備儲能設備、綠電憑證) 之可行性。未來將持續以數據化、制度化方式強化氣候管理，並將氣候行動績效納入 ESG 年度關鍵績效指標 (KPI) 與主管評核體系，確保氣候策略落實至日常營運決策之中。本公司 2026 年度溫室氣體管理目標為持續完成全據點範疇一、二盤查，並評估設定基準年及量化減碳目標之可行性，預計於 2026 年度完成目標設定框架。

4.3 能源管理

4.3.1 能源耗用量

【GRI 302-1、302-2、302-3】【SASB: SV-LF-130a.1】

大魯閣主要使用外購電力作為營運設備、照明和空調系統等運作之主要能源。其次則是天然氣的使用，用於美食街洗烘碗之用。透過這些能源的運用，確保營運的正常運轉，大魯閣在能源管理方面致力於提高能源使用效率和降低耗能，努力追求能源的有效利用，以實現環境保護和企業永續發展的目標。

定量指標	單位	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	18,735,914.7992	21,271,826.7584
電力使用量	GJ	67,449.2933	76,578.5763
柴油使用量	L/ 年	1458.4318	1,411.9499
柴油使用量	GJ	52.7695	51.0522
天然氣 (LNG) 使用量	度 (M3)/ 年	8,311.1333	13831.9793
天然氣 (LNG) 使用量	GJ	304.6482	467.1739
總能源使用量	GJ	67,806.7110	77,096.8024
組織特定度量值	營業收入 (佰萬元)	1,142.0880	1180.4650
能源強度	GJ/ 營業收入 (佰萬元)	59.3708	65.3105

* 電力熱值換算為 1 kWh = 0.0036 GJ。

* 柴油熱值：2024 年採用環境部 113 年度公告之 8,642 kcal/L，2025 年採用 114 年度公告之 8,636 kcal/L；熱量單位 1 kcal = 4.1868 KJ 換算。

* 天然氣熱值：2024 年採用環境部 113 年公告之 8,755 kcal/m³，2025 年採用 114 年度最新公告之 8,067 kcal/m³；熱量以 1 kcal = 4.1868 KJ 換算。

* 外購電力占總電力使用量 100%，再生能源使用比例為 0%。

*2025 年能源強度較前一年度上升，主因為福湯岩盤浴第二家場館開幕增加用電需求所致。

4.3.2 節能措施及成果

【GRI 302-4、302-5】

節能措施

大魯閣從設備管理、系統管理及行為倡議等三個層面推動節能作為，以系統性方式降低各營業據點的能源消耗。

設備管理

1. 電力照明設備全面汰換採用 LED 燈具。
2. 採購具節能標章之電器設備。
3. 空調溫度設定維持 26~28 度；出入口增設空氣門、安裝透明門簾阻擋冷氣外洩。
4. 定期清洗冷氣濾網與空調設備，維持最佳運轉效率，避免因設備積塵導致額外耗電。

系統管理

1. 依各營業場館離 / 尖峰時段設定啟動空調設備量。
2. 建置能源管理系統，即時監控電力耗用狀況，如有異常立即處置，本公司預計分年投入經費精進系統提高監控效率。

行為倡議

1. 持續提倡節電理念並張貼提醒標語。
2. 總公司持續宣導節約能源政策，如：離峰時間關閉部分員工及貨用電梯、鼓勵低樓層行走樓梯、落實公共區域隨手關燈。

百貨用電量

年份	據點	用電量 (度)	能源量 (GJ)	用電度數換算碳排放量 (KgCO2e)	營業額 (百萬)	單位用電 (度 / 百萬)
2023	新時代購物中心	9,948,096.00	35,813.15	4,914,359.42	503.60	28,009.13
	滿雅購物廣場	4,157,303.00	14,966.29	2,053,707.68		
2024	新時代購物中心	10,052,806.45	36,190.10	4,765,030.30	601.20	24,183.28
	滿雅購物廣場	4,486,181.67	16,150.25	2,126,450.11		
2025	新時代購物中心	11,459,664.51	41,254.79	5,431,880.98	512.94	32,609.21
	滿雅購物廣場	5,266,905.901	18,960.86	2,496,513.40		

電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

電力係數 2023 年為 0.494 kgCO2e/kwh，2024 及 2025 年為 0.474 kgCO2e/kwh。

* 營業額只包含新時代購物中心及滿雅購物廣場。

4.4 溫室氣體管理 重大主題

4.4.1 溫室氣體排放

【GRI 305-1、305-2、305-3、305-4】【TCFD: M-b.】

為因應全球減碳趨勢與氣候變遷帶來的風險，大魯閣積極響應國內外對企業溫室氣體管理的期待與規範。公司認知到碳管理已成為企業永續經營的重要議題，因此於 2024 年正式啟動全公司溫室氣體盤查工作，並依循國際標準 ISO 14064-1:2018 進行查證，以提升盤查結果的準確性與可信度。

首次盤查範圍涵蓋全台主要營運據點，針對範疇一（類別 1）、範疇二（類別 2）及部分範疇三（類別 3 與類別 4）進行全面性資料蒐集與計算，並同步建構內部溫室氣體管理流程及資料管理機制。透過此次盤查作業，大魯閣得以全面掌握營運活動所造成的溫室氣體排放狀況，作為後續擬定減碳策略及推動低碳轉型之基礎。

本公司 2024 與 2025 年溫室氣體總排放量如右表：

註：

1. 組織邊界設定方法採營運控制法，範圍內揭露所有排放源皆為本公司完全擁有，並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量。
2. 全球暖化潛勢 (GWP) 採 IPCC 第六次評估報告版本。
3. 電力碳排係數依據經濟部能源署公告 2024 年之電力排碳係數 0.474 kgCO₂e / 度計算

類別	2024 年 排放量 (tCO ₂ e)	2024 年 占比 %	2025 年 排放量 (tCO ₂ e)	2025 年 占比 %
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	556.0795	4.75%	561.6671	4.18%
1.1 來自固定式燃燒源	18.8051	0.16%	29.1348	0.22%
1.2 來自移動式燃燒源	0.7594	0.01%	0.9056	0.01%
1.3 來自製程排放	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
1.4 由人為系統所釋放的逸散排放	536.5150	4.58%	531.6267	3.96%
類別 2：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	8880.8236	75.90%	10082.8459	75.10%
2.1 來自輸入電力	8880.8236	75.90%	10082.8459	75.10%
類別 3：運輸產生之間接溫室氣體排放	147.2300	1.26%	123.6363	0.92%
3.3 員工通勤	147.2300	1.26%	123.6363	0.92%
類別 4：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	2116.0543	18.09%	2658.2505	19.80%
4.1 來自採購貨物 - 能源	1828.2995	15.63%	2365.2232	17.62%
4.1 來自採購貨物 - 用水	21.1927	0.18%	40.3936	0.30%
4.3 處置固體與液體廢棄物	254.7306	2.18%	241.2077	1.80%
4.3 處置固體與液體廢棄物 - 運輸	11.8315	0.10%	11.4259	0.09%
範疇 3(類別 3 與類別 4)：其他間接溫室氣體排放	2263.2843	19.35%	2781.8868	20.72%
總計 (tCO ₂ e)	11,700.187	100.00%	13,426.400	100.00%
組織特定度量值	單位：營業收入 (佰萬元)	1,142.0880	1,180.4650	
碳排強度 (範疇 1+ 範疇 2)	單位：公噸 / 營業收入 (佰萬元)	8.2629	9.0172	
碳排強度	單位：公噸 / 營業收入 (佰萬元)	10.2445	11.3738	

4.5 水資源管理

4.5.1 水資源取用量

【GRI 303-3】

大魯閣各營業據點用水均來自臺灣自來水股份有限公司所屬淨水廠供應。因產業特性，用水方式以民生、餐飲用水為主，營運過程並無產出有害之廢水。在節水計畫方面，除進行水資源管理外，多以宣導提醒顧客節約用水。

本公司 2024 年與 2025 年水資源耗用量如下表：

2025 全年度大魯閣營業據點總用水 174404.3529 度，用水統計資料如右。

水資源取水量	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	91.6586	174.4044
組織特定度量值 (營業收入 (百萬元))	1,142.0880	1180.4650
用水密度 (百萬公升 / 百萬元)	0.0803	0.1478

註 1：1 度水 = 1000 公升

註 2：滴雅購物廣場 2024 年用水量邊界只計算商場所使用度數；
2025 年邊界除商場自身，亦納入了櫃位及公共空間用水量。

4.5.2 廢水處理

大魯閣所經營之台中新時代購物中心設有廢水處理系統，委託專業合格廢水處理廠商操作廢水系統，並領有廢水排放許可，將廢水處理至排放許可濃度後始排出至公共管道，每年並均依法定期申報；新竹滴雅購物廣場及各棒壘球打擊場均依當地政府污水系統納管，民生用水均直接排入公共管道無污染之虞。



4.5.3 節水措施及成果

【GRI 303-1】

節約用水措施

1. 採購具節能標章之衛浴設備及省水裝置 (感應器水龍頭、小便斗及省水標章馬桶)。
2. 定期檢視供水設備，一旦發現任何異常或損壞漏水，立即修繕，避免造成水資源浪費。
3. 持續宣導節約用水觀念並張貼提醒標語。
4. 滴雅廣場雨水回收系統蓄水量為 96 公噸，外部清潔用水及花園植栽澆灌優先使用回收之雨水以降低自來水使用量。

商場用水量與營業額比率之跨年度比較：

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
商場據點	用水量 (度)	營業額 (百萬)	單位用水 (度 / 百萬)	用水量 (度)	營業額 (百萬)	單位用水 (度 / 百萬)	用水量 (度)	營業額 (百萬)	單位用水 (度 / 百萬)
新時代購物中心	49,863.00	503.6	146.98	45,652.77	601.2	128.27	50,860.81	512.94	315.12
滿雅購物廣場	24,154.00			31,464.86			110,778.89		

* 營業額只包含新時代購物中心及滿雅購物廣場。

*2025 年度單位用水量較前兩年增加，主因為滿雅購物廣場 2025 年邊界除商場自身外，亦納入了櫃位及公共空間用水。

4.6 廢棄物管理

4.6.1 廢棄物處理

綠色營運是大魯閣堅持的環境管理目標，大魯閣主要從事休閒運動場館及百貨商場之經營，均無產生有害之廢棄物。

大魯閣積極落實垃圾減量及資源回收等管理，針對廢棄物清運、資源回收、廢油煙排放、廢 (污) 水處理等項目均進行控管，以降低環境污染，致力減少營運對環境的衝擊。

另外，台中新時代購物中心及新竹滿雅廣場也配合政府政策推動減塑，包含：限用塑膠袋、塑膠吸管、一次性餐具等措施，致力於減少服務過程中所產生之塑膠垃圾產生，以期達到資源永續的目標並為社會及環境多盡一份責任與心力。

大魯閣各營運據點之廢棄物均委由合格之廢棄物清運廠商執行定期清運作業或交由清潔隊之垃圾車清運。

2025 年度一般廢棄物重量依據溫室氣體盤查統計，新時代購物中心為 181.30 公噸，滿雅廣場為 304.96 公噸，其餘大魯閣各營運據點總和為 117.43 公噸。

類別	據點	2024 年重量 (公噸)	2025 年重量 (公噸)
一般廢棄物	新時代購物中心	210.7000	181.3000
	滿雅廣場	304.2900	304.9600
	其餘大魯閣各營運據點	93.9344	117.4313
資源回收	全據點統計	185.7600	222.1960
廚餘回收	全據點統計	63.9800	371.9400
廢食用油回收	全據點統計	2.8800	3.6000
廢棄物密集度	每百萬營收 (公噸)	0.5332	0.5114

備註：廚餘回收 2024 年未納入新時代資料。

5. 幸福職場

5.1 職場多元與平等

5.2 員工福利與薪酬

5.3 職業衛生、安全與健康

5.4 人才培育與留任

5. 幸福職場

5.1 職場多元與平等

大魯閣秉持「尊重多元、平等對待、共融發展」的核心價值，打造多元、公平、包容的工作環境，確保所有員工皆能在安全、尊重與無歧視的環境下發揮潛能。對於友善職場，大魯閣非常重視人才培訓及養成，並取得「TTQS 人才發展品質管理系統」銅牌認證，每年召開多元的訓練課程，讓員工有豐富的學習機會，同時也提升個人的競爭力。本公司同時也設置多樣的內部溝通管道，讓員工可以無阻礙的表達意見。對於職場安全，本公司不斷在規範、標示、防護及訓練上強化，提升員工的安全意識，讓員工有更安全的職場環境。

大魯閣遵守各營運所在地的法規，維護員工基本人權，支持並依循世界人權宣言、聯合國全球盟約、國際勞工組織等國際公認之人權公約及保護準則，訂定「人權政策」，適用集團所有企業，以公平、合理、友善地對待及尊重所有員工。

同時落實平等的發展機會，以專業能力、經驗及職能為主要考量，絕不受種族、年齡、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等因素影響，讓每位員工都能在尊重彼此差異的環境中發揮所長。

另為杜絕與防範任何形式之騷擾、霸凌與歧視等不法侵害行為發生，大魯閣訂有「職場性騷擾防治措施」、「職場不法侵害防治及處置辦法」、「專人專線申訴管道」及「員工獎懲辦法」，並於新進人員教育訓練中宣導，亦公告於內部網站及張貼於工作場所公佈欄，落實防範職場不法侵害之發生。

針對性別平等教育訓練，除了在新進人員教育訓練中宣導外，亦不定期以信件或張貼宣導公告等方式向員工宣導相關資訊。2025 年性別平等教育訓練課程合計 101 人次參訓，訓練總時數 101 小時。

具體管理方案

政策	說明	風險對象	管理單位
禁用童工	從未發生，並排除僱用的可能性。	求職者	人力資源部
尊重勞動權益	遵循勞動基準法，禁止強迫與強制員工提供勞務行為。	全體員工	各單位
反歧視與騷擾	禁止任何形式的騷擾、霸凌與歧視等不法侵害行為，並提供專人申訴管道，保障員工權益。	全體員工	各單位
個資安全	保護股東、董事、員工、顧客、求職者和合作夥伴的個人資訊。個人資訊的獲取與使用僅限於合法的商業用途。	利害關係人	各單位
多元包容與平等任用	鼓勵僱用多樣性，多元化的團隊組成，禁止任何形式之歧視，並提供員工平等的發展機會。	全體員工	各單位
安全健康的工作環境	推廣運動風氣，重視員工身心的健康，提供安全的工作環境，並定期進行職安衛教育訓練。	全體員工	各單位
多元的勞資溝通管道	員工可透過總經理信箱、員工意見信箱、職工福利委員會、勞資會議、不法侵害事件處理委員會、職安室等管道，提出任何申訴與建議。	全體員工	各單位

5.1.1 員工分布

【GRI 401-1、2-7、2-8、405-1】

人力結構與多元共融

大魯閣透過完善的薪酬結構、多元化的福利措施及系統化的人才培訓計畫，確保人力結構的穩定性與永續發展。截至 2025 年 12 月 31 日，大魯閣員工總人數為 540 人 (不包含百貨專櫃人員及外包承攬人員)，分別為男性 230 人，女性 310 人，所有員工均為正式編制，員工平均年齡為 29 歲，平均年資為 2.9 年，其中具備大專以上學歷者佔總人數的 81%。

大魯閣積極推動多元共融的職場環境，營造開放、平等且能實現自我價值的職場環境，並提供公平的升遷機會。2025 年度的進用員工數據顯示，女性員工佔整體進用人數約 59%，較男性員工比例高，顯示本公司在性別平衡方面的努力與成果。此外，管理階層的本國籍比例為 100%，其中女性擔任管理職務的比例為 50%，展現本公司在管理層級的多元化與在地化承諾。

原住民、身心障礙雇員分布

大魯閣積極推動多元與包容的職場文化，持續招募來自不同族群及身心障礙背景的人才，並透過與校園及政府就業服務中心的緊密合作，積極拓展潛在人才庫。為確保所有員工皆能順利融入職場並發揮潛能，我們提供職務再設計等支持性措施，協助員工更快融入職場、提升實務能力。

註：區域定義：北部 (新竹以北及宜花)、中部 (苗栗至嘉義)、南部 (台南以南及台東)

人力結構		北部		中部		南部		全體		合計	比例
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
正式員工	全職員工	75	70	33	63	21	23	129	156	285	53%
	兼職員工	47	79	21	38	33	37	101	154	255	47%
正式員工 (職務別)	管理職	13	10	7	12	4	2	24	24	48	9%
	非管理職	109	139	47	89	50	58	206	286	492	91%
	碩士以上	5	4	5	7	0	3	10	14	24	4%
正式員工 (學歷)	學士 / 大專	81	117	41	79	48	50	170	246	416	77%
	高中職	36	28	8	15	6	7	50	50	100	19%
	30 歲以下	76	96	34	61	47	46	157	203	360	67%
正式員工 (年齡層)	30 ~ 50 歲	38	46	16	34	7	14	61	94	155	29%
	50 歲以上	8	7	4	6	0	0	12	13	25	5%

2025 年度，多元族群及身心障礙者進用成果：以下數據顯示，大魯閣在實踐多元雇員上的努力，也反應我們對於建立公平、尊重且機會均等職場環境的承諾。

分類	人數		比例	
	男性	女性	男性	女性
原住民、身心障礙者	5	9	36%	64%
非本國籍	2	8	20%	80%

新進與離職人力狀況

2025 年度，大魯閣新進員工總數為 546 名，相較於前一年度 512 名增加 6.6%；同期離職員工總數為 629 名，較前一年度 515 名上升 22.1%，離職率上升主要係因應 2025 年下半年度處分台中新時代購物中心與新竹滄雅廣場之營運權利。

分類	性別	正式員工		新進員工		離職員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男性	157	44%	202	43%	201	42%
	女性	203	56%	270	57%	282	58%
	合計	360	100%	472	100%	483	100%
30 ~ 50 歲	男性	61	39%	22	31%	53	41%
	女性	94	61%	49	69%	77	59%
	合計	155	100%	71	100%	130	100%
50 歲以上	男性	12	48%	1	33%	8	50%
	女性	13	52%	2	67%	8	50%
	合計	25	100%	3	100%	16	100%

註：新進、離職員工比例為：新進、離職員工人數 / 該年齡層員工總人數。

項目	北部	中部	南部	總計
新進	281	149	116	546
離職	322	202	105	629

註：區域定義：北部 (新竹以北及宜花)、中部 (苗栗至嘉義)、南部 (台南以南及台東)。

非員工工作者

截至 2025 年底，本公司營運據點共有 38 名非員工工作者，主要為服務承攬公司指定至本公司服務之派駐人員 (保全、清潔與機電人員)，整體與 2024 年情形並無顯著波動。

類型	2025 年	2024 年
保全人員	12	12
清潔人員	17	17
機電人員	9	8

5.2 員工福利與薪酬

重大主題

5.2.1 福利措施

【GRI 201-3、401-2】

大魯閣持續打造永續經營的幸福職場，制定多樣化且優於法令的四大類、24 項福利措施，並設有職工福利委員會，定期討論員工福利計畫，推動活潑開放的社團活動，不斷優化各項員工福利及員工身心照護措施，提升員工幸福感與向心力。

透過「大魯閣 APP」於每月發放員工專屬的「員工福利抵用金」，提供員工本人或邀約親友一同到全省大魯閣的休閒運動體驗門市免費使用設施，2025 年度員工福利抵用金共發放 4,676,700 元，對象為全體員工，以福利結合員工健康照護，實現下班即運動，健康零時差。



員工福利

- 法定保險
- 職工福利委員會
- 員工認股權
- 員工福利抵用金
- 春節禮金
- 端午禮金
- 中秋禮金
- 單位聚餐
- 春酒摸彩
- 健康檢查
- 臨場醫護健康諮詢
- 社團活動

退休保障

- 勞退提撥金
- 感謝餐會
- 退休制度：大魯閣退休制度依據勞動基準法及勞工退休金條例辦理。採退休金確定提撥制，依據勞工保險局發布之「勞工退休金月提繳工資分級表」，按月提繳 6% 至員工個人退休金專戶。

個人發展與家庭照顧

- 在職進修補助
- 定期壽險
- 生日禮金
- 結婚禮金
- 生育禮金
- 住院慰問金
- 喪葬慰問金

消費優惠

- 自有品牌員購優惠
- 百貨專櫃優惠
- 特約商店優惠

5.2.2 薪酬制度

【GRI 202-1】

大魯閣實施性別平等薪資，提供透明且公平的升遷管道，積極提供優於同業且具競爭力的薪酬制度，員工整體薪酬項目包括本薪、津貼與獎金。

薪酬制度原則係參照政府法令規定、薪資市場行情及公司營運狀況訂定標準。2025 年新進人員平均任用薪資為新台幣 35,403 元，優於 2025 年法定基本工資 (28,590 元)。並訂有職等職級薪級表，各職別薪酬比例之差異係根據員工的專業能力、職能技術、績效表現而定。除法定薪資外，我們也規劃多樣的津貼，獎勵制度以績效導向，依據公司營運、團隊與個人績效表現規劃激勵獎金方案，並視獲利狀況發放年終績效獎金，與員工共享營運成果。

本公司每兩年依據市場薪資水準與公司營運績效進行調薪評估。2025 年度非主管職之全時員工調薪幅度約 9%，顯示公司重視薪資競爭力。

2025 年度非主管職務員工薪資概況說明

- 全時員工 (313 人)：平均數 63.7 萬元、中位數 53.8 萬元 (較前一年度平均數 57.9 萬、中位數 49.5 萬，明顯成長)。
- 非擔任主管職務之男性員工 (132 人)：平均數 70.1 萬元、中位數 57.6 萬元。
- 非擔任主管職務之女性員工 (181 人)：平均數 58.9 萬元、中位數 52.8 萬元。

本公司 2025 年度非擔任主管職務之全時員工，平均薪資為 63.7 萬元，較 2024 年度 57.9 萬元成長 10%；中位數為 53.8 萬元，較 2024 年度 49.5 萬元成長 9.1%。非擔任主管職務之男性員工人數共 132 人，薪資平均數為 70.1 萬元、薪資中位數為 57.6 萬元；非擔任主管職務之女性員工人數共 181 人，薪資平均數為 58.9 萬元、薪資中位數為 52.8 萬元。

整體薪資水準持續提升，無論男性或女性員工均受惠於公司薪酬調整及營運成長成果。雖男性員工平均薪資仍高於女性員工，但從中位數分析，兩者差距已縮小至 8.3%，顯示整體薪酬制度並未存在顯著之性別薪資落差，反映公司薪酬制度主要係依職務內容、專業能力、工作績效及年資等因素訂定，並未因性別而有差別待遇。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊另可查詢：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資。

近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（按總數）

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度	較去年同期
員工人數	336	369	313	-7.67%
薪資總額	184,853	196,141	199,341	+1.62%
薪資平均數	550	579	637	+10.02%
薪資中位數	472	495	538	+9.11%
當年度法定最低薪資	26.4	27.5	28.6	4.0%
平均薪資／法定最低年 薪比例	1.74	1.75	1.86	5.8%

* 單位：新台幣仟元

* 本公司主要營運據點集中於台灣，適用台灣最低薪資標準，無跨國差異。

近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（按性別區分）

年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度		較去年同期	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工人數	137	199	146	223	132	181	-9.6%	-18.8%
薪資總額	83,718	101,135	84,674	111,467	92,776	106,538	9.6%	-4.4%
薪資平均數	610	509	636	540	701	589	10.2%	9.1%
薪資中位數	509	452	542	475	576	528	6.3%	11.2%
當年度法定 最低薪資	26.4	26.4	27.5	27.5	28.6	28.6	4.0%	4.0%
平均薪資／ 法定最低年 薪比例	1.93	1.61	1.93	1.64	2.04	1.72	6.0%	4.9%

* 單位：新台幣仟元

* 本公司主要營運據點集中於台灣，適用台灣最低薪資標準，無跨國差異。

5.2.3 員工關懷與溝通

大魯閣以開放與尊重的態度對待員工，重視員工的意見，設立多面向的溝通環境傾聽員工的聲音，並以積極及非公開的方式及時處理、回應與追蹤問題的解決進度，創造雙向溝通的良性互動，也提高員工對公司制度及政策的參與度，更能及時發現潛在問題，採取有效的改善措施。

此外，我們也建立完善的申訴機制。當有不當行為發生時，將由專責單位啟動客觀公正且保密的調查，對於違規者，將依據法規及員工獎懲辦法辦理，同時也會提供申訴者必要的心理諮商等協助方案。

多元的溝通管道

單位	建置說明
公司行政系統	內部公告。
	員工大會、政策宣導說明會、部門會議。
	依組織向「直屬主管」回饋意見或辦理申訴。
	「總經理信箱」建置於通訊錄及人資 APP 系統。
	「員工申訴信箱」建置於官網。
職工福利委員會	「人資部專用信箱」建置於通訊錄。
	「性騷擾申訴專線」於新人教育訓練及每季公開宣導。
	籌劃員工福利，及社團溝通與運作管理等事項。
勞資會議	每季召開會議，協調勞資關係，促進勞資合作。
人事評議委員會	公平審議員工獎懲與申訴案件。
不法侵害事件處理委員會	受理不法侵害事件與性平、性騷擾申訴事件。
職業安全衛生委員會	推動員工健康管理及職場安全、衛生、環保政策。

* 本公司未成立工會，團體協約所涵蓋的總員工數百分比為 0%，大魯閣透過完善申訴機制保障員工權益。

5.3 職業衛生、安全與健康 重大主題

5.3.1 安全衛生政策與行動

安全衛生政策

大魯閣以「零事故率」、「員工安全感」、「員工參與度」為核心理念，打造安全、健康、友善之工作環境。為落實企業永續經營與善盡企業社會責任，制定職業安全衛生政策，作為全體員工共同遵循之原則。

本公司依據「職業安全衛生法」及相關法令規範，訂定「職業安全衛生守則」及「職業安全衛生管理計畫」，設置專責單位「職安室」統籌規劃、推動及監督各項職業安全衛生業務之執行與改善追蹤。並已安排於 2026 年導入 ISO 45001 職業衛生安全管理系統，提升管理水準並與國際接軌。

安全衛生管理系統

【GRI 403-1】

為確保職業安全衛生政策有效落實，依據本公司訂定之職業安全衛生管理計畫實施安全衛生管理，建立涵蓋各營運據點之管理架構。此管理架構覆蓋至 100% 營運據點。

- 風險評估與管控機制：定期執行危害辨識及風險評估，識別潛在的危害因素，並制定有效的預防措施，以降低事故發生之可能及影響程度。
- 安全教育訓練體系：依職務與風險等級規劃教育訓練，包含新進人員訓練、在職訓練及專業訓練，確保員工具備必要之安全知識。
- 設施與環境管理：設施設備定期檢查及保養，確保工作環境及設備符合安全標準。
- 緊急應變演練：定期舉辦各類緊急應變演練，使員工熟悉突發事件之應變程序。

- 事件通報、調查與改善機制：建立完善的溝通管道及通報機制，透過內部稽核與管理審查，檢視制度運作成效，並持續精進管理措施。
- 員工參與溝通機制：鼓勵員工積極參與職安衛相關活動，提供意見回饋，共同營造安全友善的職場環境。

具體行動

【GRI 403-2、403-3、403-6、403-8】

為落實職業安全衛生政策，透過預防導向之管理措施，降低職業災害風險，具體作法如下：

危害鑑別與風險評估機制

由職業安全衛生專責人員定期執行各商場及場館之稽核巡檢，針對用電安全、消防安全、環境安全及施工安全等面向進行危害鑑別與風險評估，並依風險等級採取分級管控措施，以預防事故發生。

職業危害防護與改善措施

針對巡檢或評估發現之缺失，立即啟動改善機制，包含設備修繕、作業調整及環境改善，並透過追蹤與複查，確保改善措施有效落實，以維持工作場所之安全性。

承攬商與供應商安全管理

針對外包廠商或供應商，建立完整之進場安全管理機制，包含：

- 資格審查：於承攬商進場前完成資格審核，確保其具備執行作業之安全能力與管理水準，並要求提供相關證照及危險性機械合格證明等文件。
- 作業風險控管：針對高風險作業（如：高空作業、起重吊掛、局限空間及缺氧作業等），要求提出作業計畫及安全防護措施。

現場管理與稽核

要求承攬商，本公司並不定期進行查核，確保作業符合安全規範，強化承攬商安全管理責任，降低外部作業風險。

教育訓練



訓練管理機制

教育訓練依下列原則執行：

- 分級訓練制度：依新進、在職及特殊作業人員規劃不同課程內容。
- 法規遵循：確保訓練內容符合職業安全衛生法相關規定。訓練紀錄與追蹤：建立完整教育訓練紀錄，以利查核與管理。
- 能力導向：透過教育訓練提升員工風險辨識與緊急應變能力。



內部教育訓練

新進員工職業安全衛生教育訓練：

- 受訓人數：121 人
- 辦理場次：6 場
- 訓練總人時：726 小時

在職員工教育訓練：包含一般職業安全衛生教育訓練、消防安全教育訓練及特殊作業危害教育訓練等。內容涵蓋：

- 作業安全注意事項。
- 職業災害預防觀念。
- 急救常識。
- 消防安全知識。
- 勞工健康保護四大計畫宣導。



外部專業訓練與證照取得

為強化專業職安管理能力，派員參與外部訓練課程。

- 職業安全衛生管理員：1 人 (6 小時)。
- 職業安全衛生甲種業務主管、防火管理人、急救人員：7 人 (78 小時)。
- 缺氧作業主管、室內空氣品質維護：2 人 (12 小時)。

緊急應變機制

【GRI 403-7】

為有效因應各類突發事件並降低對員工、顧客及營運之衝擊，以系統化之緊急應變管理機制，涵蓋事前預防、應變處置及事後復原與改善三面向，確保組織具備即時應變與持續營運之能力。



應變計畫與演練：定期辦理演練，以強化員工應變能力。

- 火災應變：依法設置消防設備 (如：滅火器、緊急逃生標示等)，並每半年辦理消防演練。
- 設備故障應變：針對機械設備，建立標準維護與緊急停機流程。

- 顧客突發狀況：設置急救設備 (如：AED)，並培訓員工取得 CPR 與 AED 急救證照，提升第一時間的處理能力。



事故通報與應變流程：事故發生後，啟動完整之檢討與改善流程。

若發生職業災害事件，由單位主管依流程通報職安室，由職安室統籌通報相關單位主管並啟動跨部門應變機制；如屬重大職業災害事件，將依法通報主管機關。並同時啟動事故調查與原因分析、矯正與預防措施、復原改善與追蹤機制、人員復工評估與關懷輔導、及教育訓練與案例宣導。

5.3.2 員工健康與照護

員工健康照護

【GRI 403-4、403-5】

大魯閣重視員工身心健康，鼓勵員工參與運動與健康管理，透過系統化之健康管理機制與多元健康促進措施，持續降低健康風險並培養員工運動與重視健康的習慣。



實際行動

健康促進與員工參與：為鼓勵員工培養良好生活習慣，推動多元健康促進活動。

內部健康宣導

每月由職安室發布健康衛教資訊，2025 年共進行 40 次宣導，主題涵蓋癌症篩檢、新冠肺炎、菸害防制、紓壓、預防保健等相關衛教資訊。

社團

成立「壘球社」、「羽球社」、「登山社」與「電玩桌遊交流社」，由各社團社長與職工福利委員會合作推動活動，促進跨部門間交流的環境，深化團隊合作的精神。

員工健康檢查

1. 每年辦理員工健康檢查，依年齡、職務及作業型態設計檢查方案，2025 年度員工健檢人數共 55 人，投入費用為 \$100,180 元。
2. 建立體檢分級管理與追蹤機制，全年針對二級 90 人、三級 41 人及四級 3 人，進行健康管理，高風險族群 44 人皆完成醫師諮詢與護理追蹤，整體完成率達 100%；透過分級介入與季度管控，一級健康人數由 0 人成長至 26 人，顯示整體健康風險已有改善趨勢。

臨場健康服務與身心健康講座

每月安排職護臨場健康服務 6 小時、每年 3 次安排職醫臨場健康服務 6 小時，2025 年度職醫護臨場健康服務共 78 小時。辦理身心健康講座與健康促進活動 2 堂 6 小時，提升員工健康意識與壓力調適能力。總投入費用共 \$120,000 元。

健康促進活動

依「勞工健康保護計畫」定期辦理健康調查與風險評估（如肌肉骨骼疾病與心理健康評估）。並安排職醫個別諮詢及輔導高風險族群員工，持續追蹤健康狀況，2025 年針對母性健康保護提供 5 人次個別訪談服務，另協助 1 人復工評估與追蹤。

職業災害統計及管理成效

【GRI 403-9、403-10】【SASB: SV-LF-320a.1】

大魯閣屬運動休閒及百貨零售業，整體作業環境相對無高危險性製程，惟仍針對營運過程中可能發生之職業傷害風險，建立預防導向之職業安全衛生管理機制，透過危害辨識、風險評估及健康管理措施，持續降低職業災害發生風險。

職業災害統計 (2025 年度)：

- 重大職業災害（死亡或重大傷害）：0 件。
- 職業病案例：0 件。
- 總職業災害件數（含通勤災害）：13 件。
 1. 通勤災害：6 件。
 2. 工作場所災害：7 件，（砸傷：3 件；撞傷：3 件；其他（蜂螫）：1 件）。



2025 年度職業傷害統計

項目	2025 年度
總工時 (小時)	999,302
死亡人數	0
死亡比率 (每 20 萬工時)	0%
嚴重職業傷害數量	0
嚴重職業傷害比率 (每 20 萬工時)	0%
可記錄之職業傷害的數量 (TRIR)	7
可記錄之職業傷害比率 (每 20 萬工時)	1.40
職業傷害主要類型	砸傷、撞傷、其他 (蜂螫)
通勤災害件數	6
未遂事故頻率 (NMFR)	0%
職業病案例	0
職業病比率	0%
職業病主要類型	腕隧道症候群、板機指、網球肘、腰椎間盤突出、下肢靜脈曲張 (非本年度實際案例)

* 死亡比例 = 死亡數量 ÷ 全年員工總工時 × 200,000。

* 嚴重職業傷害頻率 = 嚴重職業傷害數 ÷ 全年員工總工時 × 200,000。

* TRIR 比率 = 可記錄傷害件數 ÷ 全年員工總工時 × 200,000。

* 本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2025 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

* 本公司無約聘員工

5.4 人才培育與留任 重大主題

5.4.1 人才培育

【GRI 404-1】

企業的成長和夥伴的學習成長密不可分，大魯閣將人才視為重要的資產，長期投入人才培育，透過多元的課程與職涯發展計畫，鼓勵夥伴不斷學習成長，協助夥伴提升專業能力，創造差異化並持續保持競爭力，進而實現個人價值。

培育方案

大魯閣以人才長期發展與多元培育的觀點建立訓練系統，採取必修的訓練學分、運動學分及專案學分，依據不同職級階段所需具備的知識與技能，規劃對應的系列課程，透過豐富多元的學習方式協助夥伴持續成長，我們的訓練管理系統項目有：



連鎖經營訓練

- 工作技能訓練：包含各工作站技能訓練、職業安全教育訓練、服務態度禮儀訓練等。
- 核心職能訓練：為提供顧客美好體驗，提升服務品質，透過服務觀念建立、門店教練及營運標準建立，持續不間斷的加深員工的觀念，為內、外部消費者提供美好的體驗。

領導管理訓練

- 以促進團隊成功與確保目標達成，為員工努力的方向；落實集團文化價值觀，強化內、外部溝通與對人際互動技巧，豐富員工的職涯旅程是我們持續邁進的動力。

大人物報到

- 新進夥伴訓練及到職引導，協助新人快速瞭解並適應企業文化、核心價值觀，認識組織概況、人事規章制度、職業安全衛生管理衛教及宣導，使新進夥伴能掌握工作環境，融入新組織。

專業職能訓練

- 透過人際溝通技巧課程，協助員工理解溝通表達在職場與生活的重要性，學習溝通表達的意義與技巧，及提升主管跨部門間縱向與橫向的溝通技巧，並了解衝突發生的情境與原因，學習如何處理衝突與化解衝突之能力。讓職場溝通更有效率，進而達成目標。
- 藉由「顧客專家」課程，協助員工善用營運工具與顧客經營技巧，掌控門店營運的各方面細節後續設定目標計劃，學習誠信當責的文化價值觀，創造顧客價值與達成營運目標。

領導管理職能訓練

- 透過領導管理「帶人學」、「思維學」課程，協助新手主管轉變思維，由「個人」轉為「團隊」，經由洞悉看見成長；學習如何去調整思維改變，掌握數位時代下的管理心法，並尋求更多的解套方式，來因應多變的人才世代，搭建一個高效能的團隊，透過溝通與引導人才，提升團隊成員的工作投入度以達成共識目標；並能有效引導團隊成員積極投入工作，確保個人與團隊目標方向一致，成為黃金團隊的基石。



企業文化共識營

- 「企業文化」在大魯閣永續經營中至關重要的，為積極打造強大團隊持續向前，以中高階主管為目標對象，規劃以誠信當責、客戶導向、創新能力、團隊合作四個核心價值觀為主的課程。透過課程中練習及課程後實踐，將企業文化價值觀融入為工作日常，夥伴們也回饋因為課程看到主管領導行為的改變，藉此拉近彼此間的距離。

產、官、學合作

為了培育運動產業人才，讓學生同時具備就業實力與專業態度，大魯閣長期深入校園投入人才培育的工作，提供學校實務教學資源及增加學生就業機會，以養成具有實作力及就業力的優質專業人才；並投入就業服務站協助求職者認識運動產業的發展與趨勢、履歷撰寫的方法、面試技巧與模擬；校園方面同時達成學生實習、畢業即就業、人才在地化就業；就服站方面達成協助求職者重返職場、求職能力技巧的精進、積極工作態度的建立等，進而達到產、官、學合作三贏的局面。

產、官、學合作統計		實習生合作統計	
活動內容	場次	學校	人數
企業說明會	6	元培科大	1
招募活動	4	亞洲科大	2
職場體驗	4	明新科大	8
就業服務站	6	健行科大	3
學界拜訪	6	崑山科大	5
講座	30	臺體大	2
總計	54	嶺東科大	2
		總計	23

培育時數

大魯閣 2025 年投入基層教育訓練費用為新台幣 365,680 元，總訓練時數為 4,262 小時，女性平均每人次受訓時數 13.60 小時（女性總時數 / 女性人次）；男性平均每人次受訓時數 12.36 小時（男性總時數 / 男性人次），平均每人次受訓時數 13 小時（總時數 / 人次）。訓練費用每人次為 1,115 元。透過培訓發展資源的投入，提升夥伴職能，達成儲備優秀人才的目標。

課程	堂數	時數	男性人數	男性總時數	女性人數	女性總時數	總人數	總時數
大人物	6	8	51	408	50	400	101	808
培訓大師	3	8	27	216	17	136	44	352
服務大使	3	8	21	168	13	104	34	272
活動達人	3	8	17	136	13	104	30	240
顧客專家	2	8	9	72	12	96	21	168
人際溝通技巧	2	8	10	80	12	96	22	176
帶人學	2	8	4	32	8	64	12	96
思維學	1	8	2	16	2	16	4	32
經營管理	3	8	14	112	32	256	46	368
外訓	-	125	6	750	8	1,000	14	1,750
總計	25	197	161	1,990	167	2,272	328	4,262

5.4.2 人才留任

【GRI 404-2、404-3】

多元職涯發展

大魯閣為營造自主學習環境，實施多元職涯方案，以提升同仁職能與協助職涯發展，包含培育訓練、工作輪調與專案參與。除了提供內部課程外，亦鼓勵夥伴參與外部訓練並提供費用補助，包含專業證照取得及課程研習等，以吸收外部新知提升能力。

員工績效與職涯發展

本公司落實員工績效評核制度，2025 年度全時員工之績效考核完成率達 100%。

員工認股權

為提升員工向心力，鼓勵長期服務並與公司共同成長，大魯閣不定期透過員工認股制度來強化員工留任機制，使員工共享企業經營成果，並提升忠誠度與工作動力。

育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況

大魯閣積極落實性別平等並保障員工育兒權益，協助員工兼顧工作與家庭。

2025 年相關統計如下：

- **申請概況：**符合申請資格者共計 22 人，整體申請率為 59%。其中女性員工申請意願較高為 73%，男性員工則為 29%。
- **復職狀況：**復職率 60%，顯示公司具備健全的留職停薪制度，並成功協助過半數員工於期滿後順利銜接職場。
- **留任分析：**留任率 60%，較前一年度提升。顯示員工復職後，對於公司安排之職務及友善環境具備認同感，能支持多數員工在復職後穩定發展。

育嬰留職停薪狀況

年度	2023 年度			2024 年度			2025 年度		
性別	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數
符合資格人數	23	32	55	10	12	22	7	15	22
實際申請人次	2	4	6	5	6	11	2	11	13
申請率	9%	13%	11%	50%	50%	50%	29%	73%	59%
應復職人次	1	5	6	3	5	8	4	6	10
實際復職人次	0	1	1	2	3	5	2	4	6
復職率	0%	20%	17%	67%	60%	63%	50%	67%	60%
上一年度復職人數	1	0	1	0	1	1	2	3	5
上一年度復職滿一年人數	1	0	1	0	1	1	1	2	3
留任率	100%	-	100%	-	100%	100%	50%	67%	60%

符合資格數：自主提出申請產假及陪產假之員工人數。

申請率 = 當年度實際育嬰假申請人次 ÷ 當年度符合育嬰假申請資格人數。

復職率 = 當年度實際申請復職人次 ÷ 請育嬰假者於當年度應復職人次。

留任率 = 上一年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數。



員工離職率說明

員工離職率說明：

本公司營運模式具有零售及服務業特性，全台營運據點採連鎖化管理，為因應各門市營業特性及尖峰、離峰不同時段之人力需求，採取全職員工與計時員工並行之人力配置模式。

2025 年度全職員工約 285 人、部分工時計時人員約 255 人，兩者人數結構相近，分別占整體員工人數之 52.8% 及 47.2%。

2025 年度整體離職率為 116.5%，其中全職員工離職率為 84.6%，計時人員離職率為 152.2%。其中計時人員離職情形主要集中於 30 歲以下之族群，離職率為 138%，因其多為在學學生、寒暑期工讀生及服役前短期就業者，就業型態具階段性及短期特性，為影響年度整體離職率之主要原因。

此外，2025 年度全職員工離職人數 241 人中，有 80 名員工是因為本公司進行商場營業讓與案，而同步轉任至受讓公司任職，該等人員異動是因商場營業讓與案之營運規劃所導致，與一般員工主動離職或勞動關係終止之情形有所不同。

綜上所述，本公司離職率數據主要受產業特性、短期工讀結構及組織經營轉移所影響。

全職員工離職率分析

性別	年齡	全職員工	離職人數	佔全職離職總數比例	佔總全職員工比例	佔該類別員工人數比例
男性	50 歲以上	11	8	3.3%	2.8%	72.7%
	30-50 歲	52	41	17.0%	14.4%	78.8%
	30 歲以下	66	52	21.6%	18.2%	78.8%
女性	50 歲以上	12	6	2.5%	2.1%	50.0%
	30-50 歲	73	55	22.8%	19.3%	75.3%
	30 歲以下	71	79	32.8%	27.7%	111.3%
合計		285	241	100%	84.6%	84.6%

離職率

性別	年齡	總員工	離職人數	佔離職總數比例	佔總員工比例	佔該類別員工人數比例
男性	50 歲以上	12	8	1.3%	1.5%	66.7%
	30-50 歲	61	53	8.4%	9.8%	86.9%
	30 歲以下	157	201	32.0%	37.2%	128.0%
女性	50 歲以上	13	8	1.3%	1.5%	61.5%
	30-50 歲	94	77	12.2%	14.3%	81.9%
	30 歲以下	203	282	44.8%	52.2%	138.9%
合計		540	629	100%	116.5%	116.5%

註 1：離職員工比例為：離職員工人數 ÷ 該年齡層員工總人數。

註 2：離職人數包含主動離職、資遣、留停、退休等。

註 3：總員工含全職及計時。

計時員工離職率分析

性別	年齡	計時員工	離職人數	佔計時離職總數比例	佔總計時員工比例	佔該類別員工人數比例
男性	50 歲以上	1	0	0.0%	0.0%	0.0%
	30-50 歲	9	12	3.1%	4.7%	133.3%
	30 歲以下	91	149	38.4%	58.4%	163.7%
女性	50 歲以上	1	2	0.5%	0.8%	200.0%
	30-50 歲	21	22	5.7%	8.6%	104.8%
	30 歲以下	132	203	52.3%	79.6%	153.8%
合計		255	388	100%	152.2%	152.2%

6. 附錄

附錄 1：GRI 內容索引表

附錄 2：永續會計準則委員會（SASB）索引表

附錄 3：氣候相關財務揭露建議書（TCFD）索引表

附錄 4：ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查證書

附錄 5：獨立保證意見書



6. 附錄

附錄 1：GRI 內容索引表

使用說明	大魯閣實業已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容
使用 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	2
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4 資訊重編	關於本報告書	2
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 產品與服務 3.1 客戶關係管理 3.3 供應商永續管理	6、33、36
2-7 員工	5.1.1 員工分布	60
2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工分布	60
2-9 治理結構及組成	2.1.2 董事會組織與結構 2.1.4 董事會多元性	19、22
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 董事會制度	19
2-11 最高治理單位的主席	2.1.3 董事會制度	19
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理 2.1.3 董事會制度	18、19
2-13 衝擊管理的負責人	2.1.3 董事會制度	19

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1.3 董事會制度	19
2-15 利益衝突	2.1.3 董事會制度	19
2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.3 董事會制度	19
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.3 董事會制度	19
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.6 董事會績效評估	24
2-19 薪酬政策	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	23
2-20 薪酬決定流程	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	23
2-21 年度總薪酬比率	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	23
2-22 永續發展策略的聲明	1.2 永續發展委員會	8
2-23 政策承諾	1.3 永續觀點與承諾 5.1 職場多元與平等	8、59
2-24 納入政策承諾	1.3 永續觀點與承諾 5.1 職場多元與平等	8、59
2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.1 誠信經營推動	28
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	27
2-27 法規遵循	2.3.2 法令遵循違反事件	27
2-28 公協會的會員資格	1.1.2 參與外部協會	7
2-29 利害關係人議合方針	1.4.1 利害關係人	10
2-30 團體協約	公司未成立工會，透過完善申訴機制保障員工權益，詳請可參見 5.2.3 員工關懷與溝通	-

GRI 3：重大主題

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.4.2 重大主題管理	12
3-2 重大主題列表	1.4.2 重大主題管理 1.4.3 2024 年重大主題	12、14
3-3 重大主題管理	1.4.4 重大主題管理目標與績效	15

GRI 200：經濟面

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	26
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	49
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 福利措施	61
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運績效	26
GRI 202：市場地位	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 薪酬制度	62

GRI 300：環境面

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源耗用量	53
	302-3 能源密集度	4.3.1 能源耗用量	53
	302-4 減少能源消耗	4.3.2 節能措施及成果	54
GRI 303：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	4.5.3 節水措施及成果	56
	303-3 取水量	4.5.1 水資源耗用量	56
GRI 305：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4.1 溫室氣體排放	55
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4.1 溫室氣體排放	55
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4.1 溫室氣體排放	55
	305-4 溫室氣體排放強度	4.4.1 溫室氣體排放	55

GRI 400：社會面

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1 員工分布	60
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1 福利措施	61
	401-3 育嬰假	5.4.2 人才留任	71
GRI 403：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3.1 安全衛生政策與行動	64
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.1 安全衛生政策與行動	64
	403-3 職業健康服務	5.3.1 安全衛生政策與行動	64
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3.2 員工健康與照護	66
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2 員工健康與照護	66
	403-6 工作者健康促進	5.3.1 安全衛生政策與行動	64
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.1 安全衛生政策與行動	64
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 安全衛生政策與行動	64

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生	403-9 職業傷害	5.3.2 員工健康與照護	66
	403-10 職業病	5.3.2 員工健康與照護	66
GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.1 人才培育	68
	404-2 提升員工職能與過渡協助方案	5.4.2 人才留任	71
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核員工百分比	5.4.2 人才留任	71
GRI 416：顧客健康與安全	416-1 評估產品與服務類別對健康和安全的衝擊	3.4 顧客健康與安全	38
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 顧客健康與安全	38
GRI 418：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.2 資安及客戶隱私事件	36

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表

SASB Index : Leisure Facilities

主題	內容	SASB 代碼	參考章節	頁碼
能源管理	(1) 總能源耗損 (GJ) (2) 能源採用外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	SV-LF-130a.1	4.3.1 能源耗用量	53
客戶安全	(1) 客戶死亡比例及受傷比例	SV-LF-250a.1	3.4 顧客健康與安全	38
	(1) 接受安全檢查的設施比例 (2) 未接受安全檢查的設施比例	SV-LF-250a.2	3.4 顧客健康與安全	38
員工健康與安全	(1) (a) 直接員工和 (b) 約聘員工的總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 未遂事故頻率 (NMFR)	SV-LF-320a.1	5.3.2 員工健康與照護	66
活動指標	入場人次	SV-LF-000.A	3.4.1 營業據點安全管控	38
	客戶日數	SV-LF-000.B	3.4.1 營業據點安全管控	38

附錄 3：氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 索引表

面向	TCFD 建議揭露項目		對應章節	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2.1 氣候治理架構	49
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		4.2.1 氣候治理架構	49
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.2.2 氣候因應策略	50
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2.2 氣候因應策略	50
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2° C 或更嚴苛的情境)。	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。	4.2.2 氣候因應策略	50
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2.3 氣候風險管理	51
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。		4.2.3 氣候風險管理	51
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		4.2.3 氣候風險管理	51
指標與目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.2.4 氣候指標和目標	53
	b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	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。	4.4.1 溫室氣體排放	55
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	4.2.4 氣候指標和目標	53

