

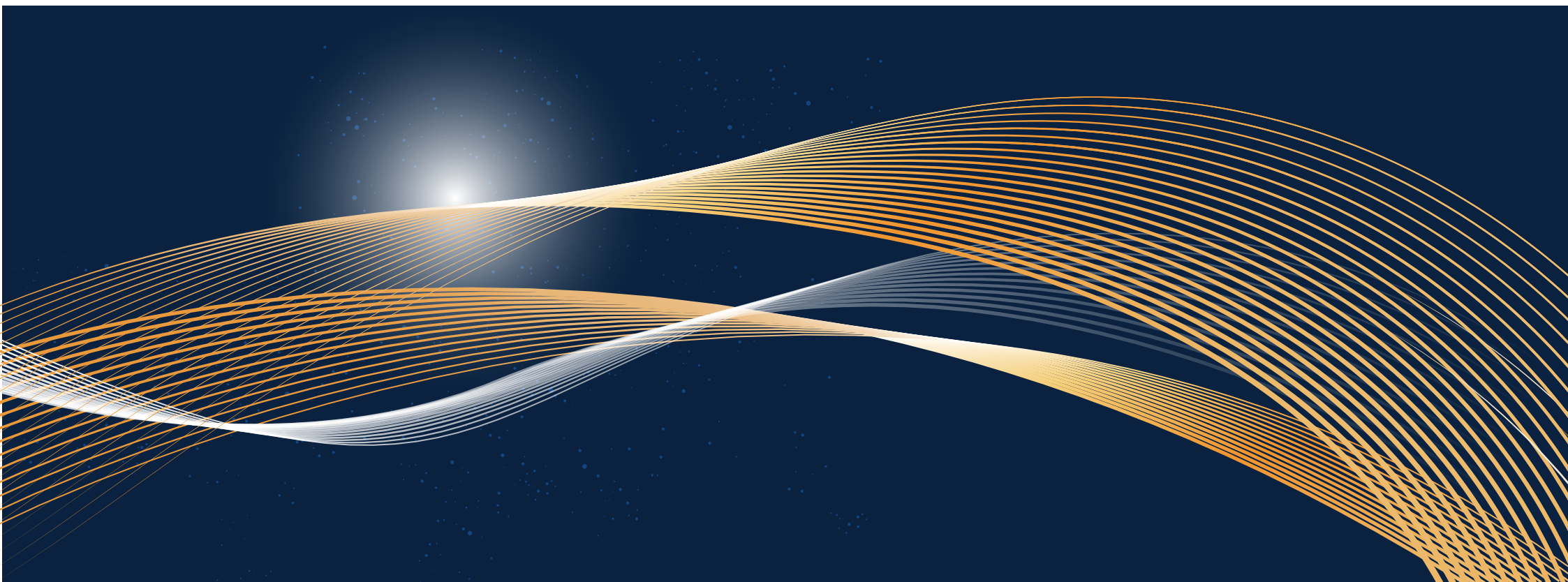
2024 永續報告書

Sustainability Report



大魯閣實業

TRK CORPORATION



關於本報告書	2
--------	---

董事長的話	3
-------	---

2024 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	7
-------------	---

1.4 利害關係人及重大主題	9
----------------	---

2. 永續治理	17
----------------	----

2.1 公司治理	18
----------	----

2.2 營運績效	24
----------	----

2.3 法規遵循	25
----------	----

2.4 營運風險管理	26
------------	----

3. 品牌價值	30
----------------	----

3.1 客戶關係管理	31
------------	----

3.2 資訊安全及隱私管理	32
---------------	----

3.3 供應商永續管理	32
-------------	----

3.4 顧客健康與安全	34
-------------	----

4. 社會環境永續	37
------------------	----

4.1 社會參與	38
----------	----

4.2 氣候變遷管理	41
------------	----

4.3 能源管理	43
----------	----

4.4 溫室氣體管理	45
------------	----

4.5 水資源管理	46
-----------	----

4.6 廢棄物管理	47
-----------	----

5. 幸福職場	48
----------------	----

5.1 職場多元與平等	49
-------------	----

5.2 員工福利與薪酬	51
-------------	----

5.3 職業衛生、安全與健康	53
----------------	----

5.4 人才培育與留任	56
-------------	----

6. 附錄	60
--------------	----

附錄 1：GRI 內容索引表	61
----------------	----

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表	64
---------------------------	----

附錄 3：氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 索引表	64
-----------------------------	----

附錄 4：ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查證書	65
---------------------------------	----

附錄 5：獨立保證意見書	65
--------------	----

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」。

報告期間

本報告書為大魯閣實業股份有限公司第一本永續報告書，內容揭露大魯閣於 2024 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。大魯閣永續報告書每年度於 8 月底前定期出版，並公布於大魯閣網站。

※ 本報告書之報導期間與 2024 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
- > 電話：+88643611-8888
- > 信箱：will.chen@trkmall.com.tw
- > 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、卡丁車場、遊戲愛樂園、大魯閣新時代購物中心及大魯閣浦雅廣場，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與編製，各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，永續發展小組蒐集利害關係人意見，編撰報告書相關內容，呈送永續發展委員會審核後，提交董事會核決後定稿。

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

在「健康台灣」的願景引領下，大魯閣以實際行動支持政策方向，致力於推動全民健康與運動文化的深化。同時，台灣在今年的世界棒球 12 強賽事中榮獲冠軍，再次向全世界展示了我們的體育實力與熱情。這不僅是台灣的榮耀，也是大魯閣作為運動產業的推動者所引以為傲的時刻。

大魯閣一直以運動休閒作為核心業務，透過整合運動場館、休閒娛樂及親子活動的多元服務，打造健康與快樂的生活方式。大魯閣深信，體育不僅是身體的鍛煉，更是社會連結的媒介，能夠讓人們在互動中體會生活的美好。藉由棒球冠軍的熱潮，大魯閣加強了各項棒球相關的設施與活動，進一步優化大魯閣的棒壘球打擊場和模擬運動體驗空間。

「健康台灣」的願景不僅是全民健康，也是永續發展的體現。在這份報告書中，您將看到大魯閣在永續經營方面的努力，包括能源使用的最佳化、場館營運的綠色轉型，以及如何透過社會參與，影響更多人關注健康與環境。

健康的定義不僅限於身體層面，更涵蓋心理健康與社會福祉。因此，大魯閣特別設計了多樣化的運動休閒方案，鼓勵家庭成員共同參與，促進彼此的情感交流。大魯閣的團隊也不斷創新，開發更適合不同年齡層與需求的服務，以期讓每一位消費者都能在大魯閣提供的空間中找到適合自己的快樂與健康方式。

回顧這一年，大魯閣感受到來自各方的支持與信任，這是大魯閣持續邁向永續經營的重要動力。展望未來，大魯閣將以更高的標準來規劃與執行業務，期許自己成為運動產業中的永續典範，並以實際行動為「健康台灣」的願景貢獻更多力量。



大魯閣實業 董事長

2024 年 ESG 亮點



環境永續

- 大魯閣新時代購物中心榮獲臺中市商場低碳認證
- 百貨商場單位用電降低 13.66%
- 通過 ISO 14064-1：2018 溫室氣體查證



社會共融

- 大魯閣獲得 2024 年教育部體育署運動企業認證
- 大魯閣獲得 104 人力銀行第一屆雇主品牌大賞 - 百大雇主「最佳吸引力獎」



公司治理

中華公司治理協會於 2024 年 1 月 29 日發布的董事會績效評估報告，大魯閣董事會在多個構面上展現出色表現，顯示公司在董事會運作、決策品質及監督機制等方面持續精進，強化公司治理效能。

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

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

大魯閣以運動休閒為核心業務，其產品與服務主要圍繞運動場館、娛樂設施及相關休閒活動展開，以下是主要的產品與服務範疇：

- 棒壘球打擊場：以棒球與壘球打擊練習為核心，提供自動投球機與專業擊球場地，部分據點結合運動用品販售、虛擬實境科技，提升運動體驗。
- 保齡球館：提供標準與娛樂型保齡球道，適合家庭、朋友聚會與公司團隊活動。
- 卡丁車場：戶外高性能卡丁車賽道，提供個人競速、團體競賽及企業包場活動。
- 美式復古滑輪場：以懷舊美式風格為主題，提供室內滑輪溜冰體驗。
- 室內兒童遊戲場：提供多元兒童遊樂設施，如攀爬架、球池、主題探險區。
- 購物與商場經營：台中新時代購物中心與新竹滿雅廣場，結合餐飲、娛樂、零售，提供一站式休閒購物體驗。



1.1.2 參與外部協會

【GRI 2-28】

大魯閣參與中華民國購物中心暨商業地產協會等公協會，除了能與同業合作促進產業發展，也能掌握政策資訊、增進資源共享與影響力。這些合作關係對於大魯閣形象提升、品牌推廣及產業資源整合都有積極的助益。

1.1.3 獲獎實績

- 104 人力銀行第一屆雇主品牌大賞 - 百大雇主「最佳吸引力獎」
- 大魯閣新時代購物中心榮獲臺中市商場低碳認證 (自 2024 年 10 月 1 日至 2027 年 9 月 30 日止)
- 2024 年教育部體育署運動企業認證



1.2 永續發展委員會

【GRI 2-22】

大魯閣成立永續發展委員會，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【永續長；執行長；二名獨立董事；一名策略顧問及副總經理】組成。永續發展委員會訂定永續發展實務守則並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

永續發展委員會下設公司治理、環境保護、社會責任及風險管理等四小組，負責企業永續相關提案、工作執行與報告。



- 永續發展委員會召集人：黃銘祐獨立董事
- 風險管理小組：法務室
- 環境保護：商場事業處、運動親子事業處、物管部
- 社會責任：人資部、職安室
- 公司治理：公司治理主管、股務部

1.3 永續觀點與承諾

永續發展願景

【GRI 2-23、2-24】

大魯閣致力於經營歡樂的休閒環境、提供多元的美好體驗，把這份熱情傳達給全世界，打造全新生活幸福感。堅持以「誠信當責、客戶導向、創新能力、團隊合作」為企業文化價值理念，以「創新、安全、優質」為企業永續發展願景，並以「環境永續」、「顧客價值」、「幸福職場」、「社會共榮」、「公司治理」等五大目標做為永續發展策略，融合永續發展目標，落實環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 等三大面向，致力與顧客、股東、員工、社會、環境共好，善盡公司社會責任，創造本公司之永續價值。

永續發展五大目標

本公司以「環境永續」、「顧客價值」、「幸福職場」、「社會共榮」、「公司治理」等五大目標為永續發展策略的施行重點，並制定相對應的管理方針與具體措施，讓本公司能持續落實推動永續發展策略。



永續發展五大目標

環境永續

降低營運對環境的影響，推動節能減碳與資源循環利用。

節能減碳

導入 LED 照明、智慧空調系統，減少能源消耗。

水資源管理

回收雨水用於場地清潔與植栽灌溉。

減塑行動

減少一次性塑膠用品，推動顧客自帶環保杯與購物袋。

顧客價值

提升服務品質，提供安全、創新的運動與購物體驗。

安全與衛生

定期檢查運動設施，確保場地安全，提升顧客信任。

智能科技應用

導入線上預約、數位支付，優化服務體驗。

顧客回饋機制

建立顧客意見收集與改善系統，提升滿意度與忠誠度。

幸福職場

建立健康、安全、多元的工作環境，提升員工幸福感與工作效率。

員工健康與安全

定期職業安全訓練，設置急救設備與心理健康諮詢服務。

人才發展

提供員工教育訓練、職涯發展規劃，鼓勵內部晉升。

公平薪酬與福利

落實性別平等，提供具競爭力的薪資與員工福利計畫。

社會共榮

透過公益參與與在地連結，促進社會共好。

社區關懷

與學校合作體育教育計畫，提升社會影響力。

員工志工

鼓勵員工參與公益活動，提升企業社會責任。

體育推廣

贊助基層棒壘球隊，培育運動人才，推動全民運動風氣。

公司治理

強化公司治理架構，確保經營透明與法遵合規。

董事會運作

提升董事會多元化，確保決策透明與專業性。

法規遵循

建立內部合規稽核機制，確保符合相關法規。

風險管理

定期風險評估，強化網路安全與資訊保護。



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 2024 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「客戶 / 消費者、股東 / 投資人、供應商 / 承包商、媒體、員工、政府 / 主管機關」等 6 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。

2024 年度各類別利害關係人之關注議題、溝通情形與重點實績報告如下：

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	重點溝通實績
客戶 / 消費者	- 服務品質 - 場地安全 - 價格合理性 - 數位體驗與便利性	- 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	- 營運績效 - 財務資訊透明度 - 永續經營管理策略	- 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
供應商 / 承包商	- 公平採購 - 供應鏈管理 - 永續採購標準	- 公開招標會議 - 合作協議與契約	不定期	舉辦 7 次公開招標會議

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	重點溝通實績
媒體	- 企業社會責任 - 品牌形象 - 重大新聞事件	- 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 5 則新聞
員工	- 薪酬與福利 - 職涯發展 - 職場安全與健康 - 企業文化	- 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 32 次 - 接獲員工具名反應共 1 件 - 召開員工月會 4 次 - 召開勞資會議 4 次 - 績效考核面談二次 - 召開職工福利委員會四次，並不定時舉辦社團活動。
政府 / 主管機關	- 法規遵循 - 公司治理 - 永續資訊申報與揭露	- 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 100 件



1.4.2 重大主題管理

【GRI 3-1】

大魯閣參考 GRI 準則與 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，辨識重大性議題，並參考 GRI 通用準則 2021 版，評估重大性議題在經濟、環境、人（含人權）方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據。

本公司每年進行重大主題評估，並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。

▶ 鑑別重大主題程序

1 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 ESG 議題。

2 評估與分析

由永續發展小組透過內部主管發放 19 份衝擊評估問卷，進一步評估各永續主題對 E（環境）、S（社會 / 人權）及 G（治理）造成正面效益及負面影響之發生機率及影響規模進行評估。

3 排序議題

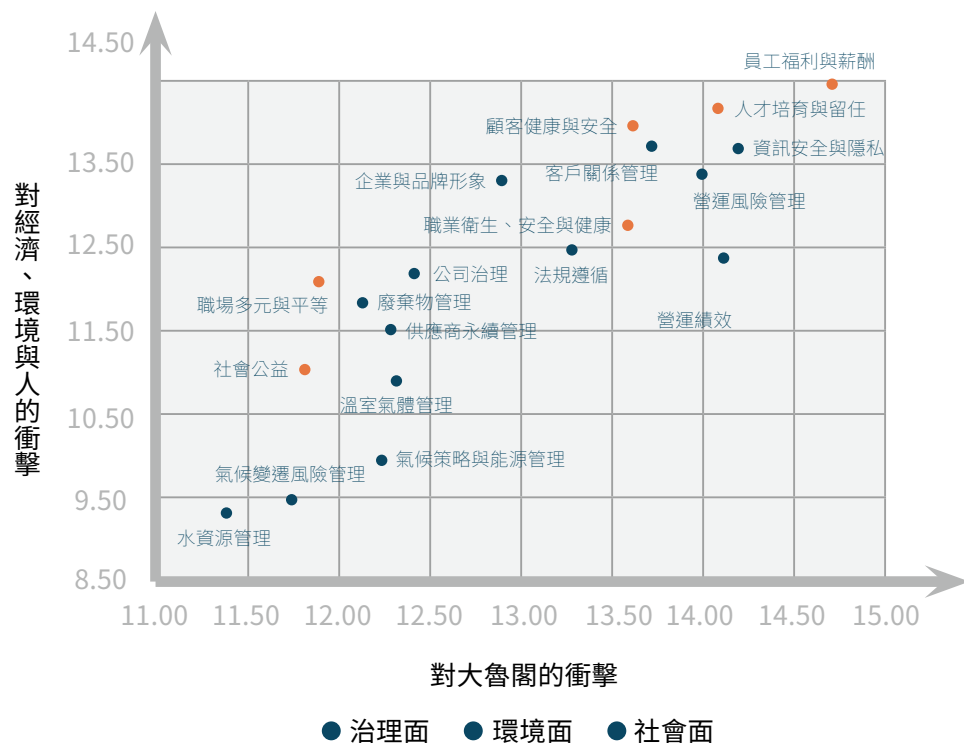
透過永續主題之正 / 負面發生機率與正 / 負面影響規模，得出各永續主題之衝擊程度，並依據衝擊程度排序，將正負面衝擊程度達 60% 以上之主題視為重大主題，並由企業永續小組確認、排序並揭露於報告書中。

4 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。

經重大主題管理程序鑑別後，本公司共鑑別出低度重大議題「水資源管理、氣候變遷風險管理、社會公益、職場多元與平等」等 4 項、中度重大議題「氣候策略與能源管理、溫室氣體管理、供應商永續管理、廢棄物管理、公司治理、企業與品牌形象」等 6 項，以及高度重大議題「法規遵循、職場衛生、安全與健康、客戶關係管理、顧客健康與安全、營運績效、營運風險與管理、人才培育與留任、資訊安全與隱私、員工福利與薪酬」等 9 項，以此結果進行 2024 年度之重大主題管理。

重大性矩陣圖



2024 年重大議題



1.4.3 2024 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
治理	法規遵循	GRI 2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	政府 / 主管機關、員工
社會	職場衛生、安全與健康	GRI 403 職業安全衛生	5.3 職場衛生、安全與健康	客戶 / 消費者、員工、供應商 / 承包商
治理	客戶關係管理	GRI 418 客戶隱私	3.1 客戶關係管理	客戶 / 消費者
社會	顧客健康與安全	GRI 416 顧客健康與安全	3.4 顧客健康與安全	客戶 / 消費者、政府 / 主管機關、媒體
治理	營運績效	GRI 201 經濟績效	2.2 營運績效	股東 / 投資人、員工、供應商 / 承包商
治理	營運風險與管理	GRI 205 反貪腐	2.4 營運風險與管理	員工
社會	人才培育與留任	GRI 404 訓練與教育	5.4 人才培育與留任	員工
治理	資訊安全與隱私	GRI 418 客戶隱私	3.2 資訊安全與隱私	員工、客戶 / 消費者
社會	員工福利與薪酬	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係	5.2 員工福利與薪酬	員工

1.4.4 重大主題管理目標與績效

【GRI 3-3】

► 2024 年重大主題管理與 2025 年目標

面向	重大主題	政策與承諾	正 / 負面衝擊管理	對應章節	2025 年目標
治理	法規遵循 	針對運動休閒場館及商場營運過程中的作業、流程及服務，制定管理辦法並嚴格遵守，降低違反法令的風險及責任。	- 正面衝擊：透過員工培訓與法遵機制，確保內部合規文化，使投資人與利害關係人信任度提升。 - 負面衝擊：若法規遵循不足，可能面臨罰款、品牌信譽受損，甚至影響公司正常營運。	2.3 法規遵循	提升內部法規訓練參與率。
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。	- 正面衝擊：提供安全工作環境，降低職業傷害與工傷賠償風險，提升員工滿意度與工作效率。 - 負面衝擊：若安全防護不足，可能導致意外發生，影響企業形象與營運穩定性。	5.3 職場衛生、安全與健康	職災事故率降低，提升員工完成安全訓練率。
治理	客戶關係管理 	建立顧客服務管理機制，確保即時回應顧客需求，提高顧客滿意度，並持續改善顧客體驗。	- 正面衝擊：強化顧客忠誠度，提高會員復購率，增加長期營收。 - 負面衝擊：若客服體驗不佳，可能導致顧客流失，影響品牌聲譽。	3.1 客戶關係管理	提升顧客滿意度，縮短客訴處理時效。

面向	重大主題	政策與承諾	正 / 負面衝擊管理	對應章節	2025 年目標
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；另提供緊急應變程序，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，提高消費者信任感。 - 負面衝擊：若場館設施未定期維護，可能導致安全事故，影響品牌信譽。	3.4 顧客健康與安全	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。
治理	營運績效 	透過數位轉型與市場擴展策略，提升競爭力與財務穩健性。	- 正面衝擊：強化財務體質，提高市場競爭力，吸引投資人青睞。 - 負面衝擊：若營運績效不佳，可能影響股東信心，導致股價下跌或資金鏈緊縮。	2.2 營運績效	優化營運策略，平衡獲利與長期永續發展目標。
治理	營運風險與管理 	設立風險管理小組，識別與評估可能影響營運的內外部風險。	- 正面衝擊：建立風險預警機制，提高應變能力，減少突發事件對營運持續造成的影響。 - 負面衝擊：若風險控管不足，可能導致營運中斷或財務損失。	2.4 營運風險與管理	完備風險管理系統，降低重大營運風險影響。
社會	人才培育與留任  	推動產學合作，培育需求人才，並透過完整的人才培訓與內部晉升機制，提高人才留任率。	- 正面衝擊：提高員工技能與滿意度，降低離職率，提升公司競爭力。 - 負面衝擊：若培訓機制不足，可能導致人才流失，影響公司競爭力。	5.4 人才培育與留任績效	提升員工培訓時數，降低離職率。

面向	重大主題	政策與承諾	正 / 負面衝擊管理	對應章節	2025 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，增加顧客信任度。 - 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。	3.2 資訊安全與隱私	降低資安事故發生率，提高員工資安教育訓練時數。
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：若薪酬與福利負擔過重，可能影響公司財務穩定性。	5.2 員工福利與薪酬	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。

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

在訂定永續發展及 ESG 績效管理方面，大魯閣依循國際準則與企業治理最佳實務，建立治理架構、政策承諾及績效指標，並確保有效監督與推動。

永續發展與 ESG 管理架構

董事會下設永續發展委員會，負責統籌 ESG 相關事務，向董事會報告。

ESG 專責團隊運作

內部成立永續發展工作小組，橫跨環境、社會、公司治理三大面向，確保 ESG 策略落實至各部門。

訂定永續發展政策與承諾

參考 GRI (全球永續報告標準)、SASB (永續會計準則)、TCFD (氣候相關財務揭露)、AA1000 (利害關係人議合標準) 等框架，制定永續發展策略。

ESG 績效管理與評估機制

訂定 ESG 目標與關鍵績效指標，並以具體數據衡量績效。

監測與審查 ESG 績效

董事會定期檢討 ESG 績效報告，確保各部門落實執行目標。

納入 ESG 績效於高階管理者考核

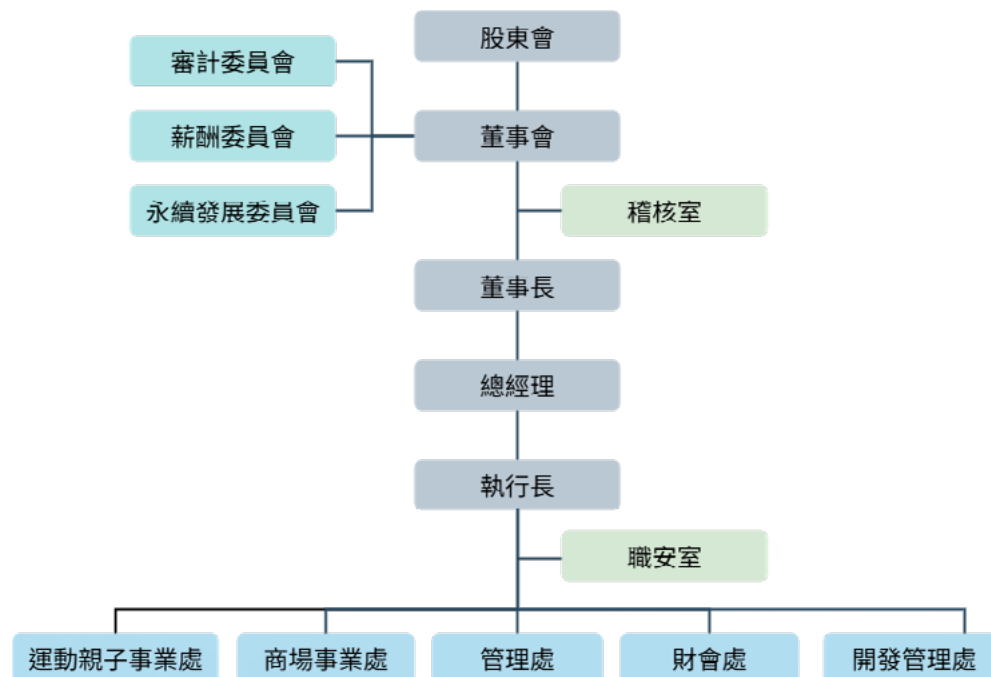
ESG 目標與公司營運績效掛勾，影響管理獎勵機制。

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治理單位，具指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責等職責，董事會對於公司治理制度之各項作業與安排，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。為健全監督功能及管理機能，大魯閣設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「永續發展委員會」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。

大魯閣公司治理組織圖如下：



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 人，董事任期為 3 年，任期自 2022 年 6 月 1 日至 2025 年 5 月 31 日止；為落實與強化董事會職能，發揮監督功能，大魯閣定期進行董事改選。董事成員提名採候選人提名制，充分讓股東行使其權利。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，不僅考量個人專業能力，亦重視其道德行為及領導上的聲譽。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，大魯閣為董事購買董事責任險，降低其執行業務時之責任風險。為因應永續發展，2023 年開始，董事會下設永續發展委員會，由委員會負責統籌 ESG 相關事務，並向董事會報告。

董事利益迴避原則

為避免最高治理單位的利益衝突，於董事會議事規範第 15 條明定董事應秉持高度自律，對董事會所提議案如涉及董事本身或其代表之法人有利 害關係致有損及公司利益之虞時，應自行迴避。

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

為積極推動大魯閣董事落實公司治理制度，提升其專業知能與法律素養，培養其優異特質與決斷能力，大魯閣不定期為董事安排進修課程，並涵蓋環境、社會及公司治理等面向課程。2024 年董事進修時數情形如下：

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	113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
		113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
法人董事 代表	王盈之	113/09/06	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
		113/10/07	中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習 - 「2024 台新淨零高峰論壇」	3
		113/11/15	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	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	馬震偉	113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
		113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
		113/11/21	台灣董事學會	2025 年企業治理新視角：董事必備的關鍵指南	3
		113/12/24	中華公司治理協會	商機無限的淨零路徑 - 從產業視野解析策略方向	3
法人董事 代表	鄭源政	113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
		113/08/21	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3
		113/10/16	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2030/2050 綠色工業革命	3
		113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
法人董事 代表	徐永昌	113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
		113/12/16	台北金融研究發展基金會	公司治理 -2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3
獨立 董事	林文淵	113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
		113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
獨立 董事	黃銘祐	113/05/29	中華獨立董事協會	反洗錢法規與實務案例解析	3
		113/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
獨立 董事	周滄賢	113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
		113/12/20	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	企業財務認知 - 行為財務與公司決策	3
獨立 董事	陳俊池	113/07/15	中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	3
		113/11/08	中華公司治理協會	董事會如何訂定 ESG 永續治理策略	3
		113/11/15	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	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	董事	董事	董事	董事	獨立董事			
姓名	林曼麗	王盈之	馬震偉	鄭源政	徐永昌	林文淵	黃銘祐	周滄賢	陳俊池
性別	女	女	男	男	男	男	男	男	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	76~80	51~55	46~50	56~60	41~45	71~75	66~70	46~50	51~55
兼任本公司員工	V	V							
主要學經歷	實踐家專 國揚建設董事長	日本學習院大學 瑠莉緹 (股) 公 司董事長	中正大學財金所 三立電視董事長 室特助	國立臺灣師範大 學工業教育系研 究所 基隆市二信高級 中學副校長	國立中正大學畢 業 昌鑫建設開發有 限公司 副總經理 昌鑫建設開發有 限公司 執行業務董事	淡江大學水利系 夏威夷州立大學 土木工程研究所碩士	東吳大學 商學院會計學系	吉林大學博士 台北大學法學碩士 中華民國全國商業 總會 商業法規委員會副 主委	國立體育大學 管理學院碩士 中華職業棒球大聯 盟秘書長 富邦悍將職業棒球 球隊總監
專業知識與才能									
商務	V	V	V	V	V	V	V	V	V
財務 / 會計		V					V		
法律								V	
公司業務所需能 力經驗	V	V	V	V	V	V	V	V	V

職稱	董事長	董事	董事	董事	董事	獨立董事			
能力與經驗									
營運判斷能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V
會計及財務分析能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V
經營管理能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V
危機處理能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V
產業知識	V	V	V	V	V	V	V	V	V
國際市場觀	V	V	V	V	V	V	V	V	V
領導能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V
決策能力	V	V	V	V	V	V	V	V	V

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

不論公司營業盈虧，得按月支領定額報酬，支領額度依董事會決議辦理，不另提供車馬費及特支費，亦不參與董事酬勞分配。2024 年支付獨立董事酬勞合計 3,120 仟元，獨立董事酬金占公司稅後純益比例為 6.66%。

董事

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。2024 年支付董事酬勞合計 4,163 仟元，董事酬金占公司稅後純益比例為 8.91%。

經理人

由薪資報酬委員會依公司長期發展策略設定績效目標，除營業利益及對股東貢獻等財務性指標外，亦納入以 ESG 永續績效與公司治理管理目標，深化與股東利益連結並實踐永續經營之承諾。2024 年支付總經理及副總經理酬勞合計 3,205 仟元，經理人酬金占公司稅後純益比例為 6.86%。

董事與高階管理者薪酬比例

職稱	酬金總額 (單位：仟元)	酬金比例 (%)	年度總薪酬比例 (%)
獨立董事	3,120	6.66	22.43
董事	4,163	8.91	
經理人	3,205	6.86	

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」。

外部機構評估董事會績效

評估衡量項目包括「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。

董事會內部自我績效評估

評估項目	董事會績效評估	董事成員（自我）績效評估
評估指標	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制

113 (2024) 年評估結果：

- 113 年董事會績效評估結果，於 114 年 01 月 15 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 4.93 分（滿分 5 分）。
- 董事成員（自我）績效評估，評量項目平均分數為 4.94 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，係委由社團法人中華公司治理協會執行，評估期間為 2022 年 12 月 1 日至 2023 年 11 月 30 日，報告日期為 2024 年 1 月 29 日。中華公司治理協會業於 2024 年 1 月 29 日出具大魯閣董事會績效評估報告，大魯閣根據其精進建議作為持續加強董事會職能之參考，並將建議事項呈送 2024 年 2 月 5 日董事會報告。

2.1.7 各功能性委員會執掌及運作情形

大魯閣董事會為健全監督功能及強化管理機能，並基於企業社會責任與永續經營之理念，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。



審計委員會

為使公司財務報表允當表達，公司內部控制得以有效實施，大魯閣依法設有審計委員會，透過具專業背景之獨立人士擔任審計委員會成員，藉由專業分工及超然獨立之立場協助董事會決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會由全體 4 位獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，至少每季召開一次常會，2024 年共開會 11 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 2024 年度年報）



薪資報酬委員會

大魯閣依據證券交易法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，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2024 年薪酬委員會共召開 2 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 2024 年度年報）



永續發展委員會

為促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，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，職責為推動公司治理、社會責任、環境保護、誠信經營等作業，以及檢討及評估營運風險管理政策。永續發展委員會以下設置公司治理、環境保護、社會責任及風險管理等 4 個小組，負責企業永續相關提案、

工作執行與報告。永續發展委員會成員由 2 名獨立董事及 4 名高階經理人組成，每年至少召開一次會議，2024 年共開會 1 次。

（有關永續發展委員會之會議召開情形，請參考本公司 2024 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 2024 年營收總額為新臺幣 1,142,088 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	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入	1,142,088	1,194,837	997,816
營業外收支	(43,213)	(6,830)	(24,784)
產生的直接經濟價值 (A)	1,098,875	1,188,007	973,032
營業成本 (成本 + 費用)	720,801	702,980	640,459
-(薪資與福利)			
員工薪資與福利支出 (用人費用)	339,755	342,930	297,486
支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	0	0	0
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	3,973	4,203	3,850
社區投資	0	0	0
分配的直接經濟價值 (B)	1,064,529	1,050,113	941,795
留存的經濟價值 (A-B)	34,346	137,894	31,237

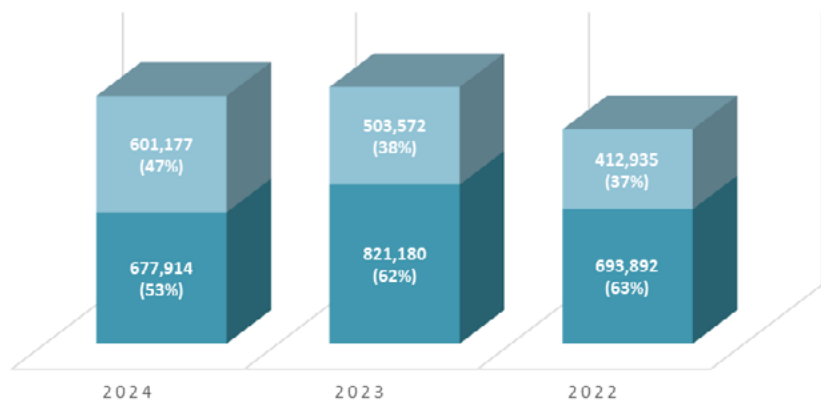
▶ 營業比重

(單位：新台幣千元)

項目	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 (%)
運動休閒	677,914	53%	821,180	62%	693,892	63%
百貨零售	601,177	47%	503,572	38%	412,935	37%

營業比重(單位：新台幣千元)

■ 運動休閒 ■ 百貨零售



▶ 政府補助

2024 年因汰換場館冷氣主機，獲得政府貨物稅補助金額共計新台幣 10,500 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，2024 年度員工薪資與福利支出為 339,755 元。

2.3 法規遵循

重大主題

2.3.1 法令遵循業務運作狀況

大魯閣秉持誠信經營與合規管理的原則，致力於確保業務營運符合適用之法律、法規及國際準則。透過健全的內部控制與法規遵循機制，確保營運符合政府監管機構的要求，並持續提升治理透明度，以維護公司聲譽與利害關係人的信任。

2.3.2 法令遵循違反事件

【GRI 2-27】

本公司在本報告期間內 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 共 5 件違反法規，以下就本年度違反法規事件數量、裁處內容、違規事項及改善措施做說明：

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	室內消防栓設備、泵浦組件故障，停機中。	各類場所消防安全設備設置標準第 37 條規定	罰鍰新台幣 80,000 元	設備更新修繕完成，經消防局複檢合格。
2	台中新時代購物中心	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
3	台中新時代購物中心	自動灑水設備：放水壓力不足泡沫滅火設備：放水壓力不足。	各類場所消防安全設備設置標準第 50、72 條規定	罰鍰新台幣 80,000 元	設備更新修繕完成，經消防局複檢合格。
4	新竹滄雅廣場	每二周中未有二日之休息作為例假。	勞基法第 36 條第 2 項第 3 款	罰鍰新台幣 50,000 元	加強教育訓練宣導並落實排班表檢核控管機制。
5	桃園旗艦店營業所	未符合噪音管制標準第 6 條規定之日間營業場所第二類噪音管制標準（全頻 57.0 分貝）規定。	噪音管制法第 9 條第 1 項第 3 款	罰鍰新台幣 30,000 元	推動電動卡丁車以降低傳統引擎造成的噪音。

2.4 營運風險管理

重大主題

大魯閣深知營運風險管理是企業永續發展的關鍵核心。隨著全球經濟環境變化、法規日益嚴格以及氣候變遷、數位轉型等挑戰增加，大魯閣致力於建立完善的風險管理機制，以確保業務穩健發展、保護股東權益，並維護利害關係人的信任。

2.4.1 誠信經營推動

【GRI 205-1、205-2、205-3】



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」、「客戶導向」、「創新能力」、「團隊合作」，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，於契約中均明定誠信行為條款，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。2024 年並未有檢舉情事發生。

誠信經營及反貪腐溝通及訓練

- 每年度對董事、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
2024 年 11 月 8 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
2024 年 11 月 8 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

- 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，累計約 650 人次宣導作業。
- 『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，累計簽署率 >99%。
- 本公司已於制式採購合約中納入「往來廠商誠信經營、人權與環境永續條款」；並已要求既有供應商簽署「往來廠商誠信經營、人權與環境永續條款聲明書」，目標為宣導供應商應落實誠信經營及反貪腐之比率達 100%。

非法行為檢舉制度

大魯閣建立並公告內部獨立檢舉信箱 (auditcommittee@trkmall.com.tw)，並由股務部供內部及外部人員使用。2024 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 2025 年 1 月 15 日之董事會報告 2024 年之執行狀況。

2.4.2 風險管理政策

【GRI 2-25】

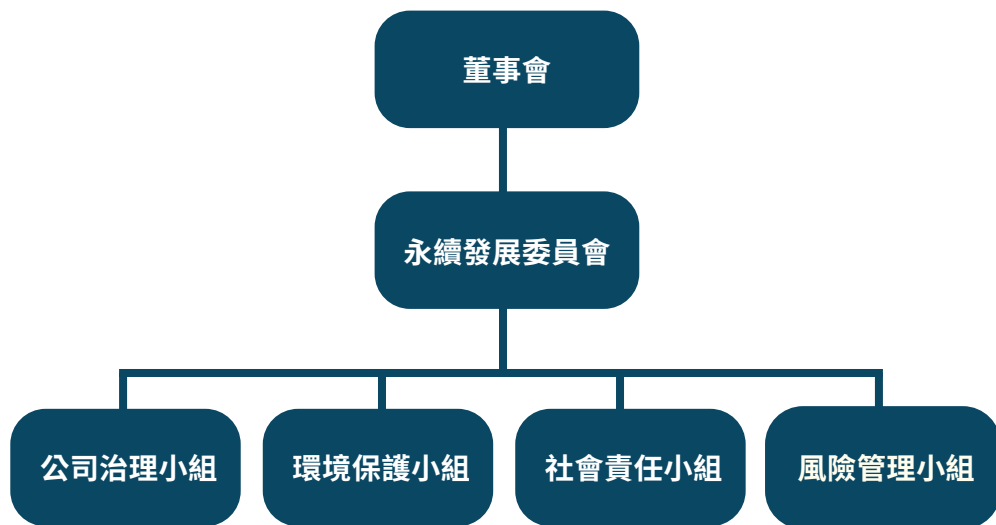
為強化公司治理並健全風險管理機制，以合理確保策略目標之達成與企業之永續經營與發展，大魯閣於 112 年 11 月 9 日經審計委員會及董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，明確規範大魯閣風險管理的組織架構與職責、管理程序及資訊揭露。

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：

01 風險辨識

依據業務範疇，進行營運、財務、環境及作業等面向之風險辨識。

02 風險衡量

包括風險分析與評估，透過對風險發生之可能性及發生之負面衝擊程度之分析，以評估對本公司之影響，作為訂定風險管理之優先順序及後續因應措施選擇之參考依據。

03 風險回應

各業務單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取措施適當回應，使風險控制在可接受程度。

04 風險監控與報告

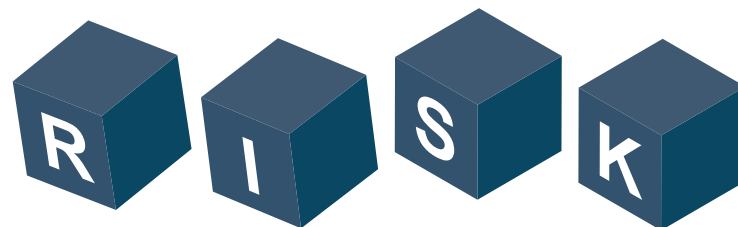
- 各業務單位應監控所屬業務風險並提出因應對策。
- 各業務單位應定期將風險管理報告提供予風險管理執行小組，並由風險管理執行小組定期提報永續發展委員會。



風險管理執行情形

風險類型	風險描述	營運 / 財務 / 商譽衝擊	風險對策
環境風險	環境保護及能資源管理議題重視程度增加，主管機關將能資源耗用及溫室氣體排放納管，甚或透過徵收碳費或碳稅手段進行控管。	未妥善管理溫室氣體排放及能資源耗用，而面臨額外繳納碳費或碳稅而增加營運成本，或導致罰款、抗議、抵制。	- 進行溫室氣體盤查作業。 - 推動減碳計畫與節約能源方案。
資訊安全風險	因人為、非人為或技術等因素對本公司資訊資產之機密性、完整性、可用性造成威脅之風險。	因作業疏失或駭客入侵導致交易資料或個人資料外洩，造成財務損失、機密資料外洩，亦影響企業形象。	- 建構資訊安全管理機制，強化資訊資產保護。 - 加強員工與供應商的認知教育訓練與宣導。
法規遵循風險	未遵循主管機關法令，將致法令主管或監理機關裁罰。	- 罰鍰致使營運成本提高。 - 影響公司商譽。	- 執行年度稽核計畫及內部稽核作業。 - 即時掌握法規新訊，適時依循最新規定執行查核。
營運風險	商品 / 服務安全與食安事件，將危害顧客生命及健康。	- 損害本公司商譽。 - 損害賠償造成經濟損失。	- 落實商品 / 服務自主安全檢查。 - 依最新法令及時事議題，檢視販售商品 / 服務之標示及效期、餐飲之品質及安全。 - 透過保險機制轉嫁損害風險。

風險類型	風險描述	營運 / 財務 / 商譽衝擊	風險對策
人力資源風險	運動休閒及零售百貨業工作繁雜且壓力大，導致留才不易，亦造成專業能力斷層	- 現場營運人力吃緊，可能增加在職員工工作量。 - 需以高於市場行情的薪資招攬人才，導致營業成本上升。	- 重視育才與留才，提升員工向心力，落實員工教育訓練機制。 - 優化員工權益與福利，加強員工溝通管道與參與機制。 - 打造幸福職場，提供員工健康及休閒生活指引。
財務風險	現金部位不足導致資金流動性問題。	- 無法履行到期債務，產生信用風險。 - 被迫低價出售其他流動性資產，造成財務損失。	- 執行財會作業稽核，包含資金貸與、背書保證、取得與處分資產、關係人交易、財務報表編製流程、衍生性金融商品。 - 透過資金調度規劃，維持良好財務結構。



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



品牌定位與願景

- 台灣第一運動休閒品牌連鎖經營集團，以「實現台灣國球夢想，推動體驗經濟浪潮」為使命，致力於提供運動、娛樂、社交、購物等綜合體驗，打造全方位的運動休閒生態圈。
- 以「棒壘球運動為核心」，延伸至多元運動場域，並導入智能科技、AR/VR 體驗，提升創新價值。
- 強化體驗經濟，打造適合個人運動、親子娛樂、企業團建的綜合運動場域。



數位行銷與品牌影響力

- 透過「大魯閣 PLUS」與「大魯閣商場 APP」提供個人化推播、優惠活動服務。
- 運用 Facebook、Instagram、YouTube、LINE 官方帳號，擴大品牌影響力。
- 與 KOL 合作，邀請運動明星、網紅、球員推廣品牌，提高消費者關注度。
- 異業合作，與運動品牌、企業團建合作，拓展市場客群。



3.1.2 客戶關係維繫政策及管理



會員經營

- 大魯閣透過「大魯閣商場 APP」與「大魯閣 PLUS」進行會員管理，提供客製化服務與優惠，提升顧客忠誠度。
- 提供會員限定專屬優惠，不定期發送會員限量體驗券，提升客戶忠誠度。



顧客互動與社群經營

- 建立品牌社群，透過官方社群、討論區，提升顧客參與度。
- 會員專屬活動，舉辦棒壘球訓練營、粉絲見面會、運動挑戰賽，提升品牌歸屬感。
- 企業客戶服務，推出企業運動員工方案、專屬場地租借、客製化活動策劃，強化 B2B 市場。



3.1.3 客戶服務管理及滿意度

多元客服與即時回應機制

- 線上客服：提供 APP 客服、LINE 官方帳號、社群私訊等快速回應管道。
- AI 智能客服：導入智能客服系統，即時解答預約、場地使用、會員權益等問題。

服務標準化與員工訓練

- SOP 標準化：建立場館接待、客服應對、顧客關懷等標準流程，確保一致性。
- 定期教育訓練：強化運動專業指導、客戶應對技巧、危機處理能力，提升員工專業度。
- 神秘客機制：進行服務品質測試，確保顧客體驗達到品牌標準。

顧客滿意度調查與改善

- APP 滿意度調查：顧客可透過「大魯閣 PLUS」與「大魯閣商場 APP」提供回饋，評分服務體驗。
- 顧客服務回應機制：確保 24 小時內回應問題，7 日內完成處理，提升顧客信任感。

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」。

大魯閣一向重視資訊安全管理，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】

大魯閣積極加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (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，並透過情資分享獲得即時暗網資訊。

大魯閣於 2024 年度發現公司 1 位同仁 E-mail 個資在暗網上公開，資訊單位立即啟動應對措施，除通知該同仁修改並重設與之前完全不同且含有複雜度、長度之密碼，以避免公司內部資訊或個資外洩造成個人及公司上的損失外，並適時的給予全體員工資安與個資保護的觀念，避免將 E-mail 或密碼登錄在非公務的網站上，降低資安與個資外洩風險。

除上述事件外，大魯閣於 2024 年並無發生資安及個資外洩事件。

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】

大魯閣訂有供應商管理政策，其目的係為確保往來之供應商在商品 / 服務品質、成

本、交期等面向達到一致性，並與供應商共同推動環境保護、職業安全衛生及勞動人權等永續議題，致力於落實企業社會責任。

供應鏈管理原則

- 本地供應優先：優先選擇台灣在地供應商，以促進地方經濟發展，並降低運輸碳排放。
- 永續採購要求：供應商須符合環境保護、勞動人權及企業誠信原則。
- 多元化供應來源：確保供應鏈彈性，降低單一供應商風險。
- 長期合作夥伴關係：與符合 ESG 標準的供應商建立長期合作，以提升供應鏈穩定性。

供應鏈管理機制

- 供應商準入機制：新供應商須通過資格審查，包括財務狀況、法規遵循及 ESG 評估。
- 合約內 ESG 條款：供應商需承諾遵守環保規範、勞工權益及誠信經營原則。
- 風險預警機制：透過供應鏈數據分析，監測供應商表現，降低營運中斷風險。

3.3.2 供應鏈評鑑與稽核

供應商評鑑制度

為確保供應商的品質與永續經營能力，大魯閣建立供應商評鑑制度，對供應商進行年度和日常的評核，為有效管理，對供應商進行分類與分級，循序漸進盤點掌握供應商的整體狀況主要評估面向包括：

商品 / 服務品質

1. 商品 / 服務安全與耐用性。
2. 商品 / 服務一致性與穩定性，確保供應產品或服務品質穩定，無重大瑕疵。
3. 準時率與供應能力，確保供應商能按時交貨或完成服務，避免影響營運。
4. 售後服務與維修保固，如設備維修、零件更換等。

配合度

1. 合約與合作條件遵循度，供應商是否遵守合約條款，包含價格、交貨期、數量等承諾。
2. 緊急應變能力，在需求變動或突發狀況（如供應鏈中斷）時，能否迅速調整供應計畫。
3. 溝通與問題處理，供應商的回應速度、協調效率等。

職業安全事件

1. 符合職安法規，如《勞動基準法》、《職業安全衛生法》等規範，避免違規。
2. 職業災害紀錄，過去三年內是否發生重大職業安全事件，如工傷、火災等。
3. 安全管理機制，是否具備安全培訓、緊急應變計畫、職業健康管理。
4. 勞工權益，落實勞動條件保障，如杜絕童工，工時管理、薪資支付、無強迫勞動等違規行為。

永續議題

1. 環境管理，是否具備綠色採購、廢棄物管理、節能減碳措施等。
2. 社會責任，是否參與公益、支持弱勢群體、提升員工福利與培訓等。
3. 公司治理，是否具備誠信經營政策，無貪腐、違反公平交易等紀錄。

供應商稽核機制

大魯閣商場針對簽署年度供應合約之供應商（如機電服務、電扶梯保養、清潔、保全等常年委外管理之項目），建立供應商稽核機制，由物管單位每月定期進行稽核，重點分別包括：

- 服務品質（處理時間、客訴率）
- 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）
- 設備故障率（機電設備維故障率不得高於目標上限）

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。2024 年台中新時代購物中心物管單位分別針對機電服務、電梯保修、電扶梯保修廠商及新竹滄雅廣場物管單位分別針對保全、清潔廠商每月進行評核作業，80 分為及格，其中新時代機電服務廠商有 2 個月未達標準，及格率為 83%，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

大魯閣為台灣第一運動休閒品牌連鎖經營集團，旗下有棒壘球打擊場據點共 11 家、保齡球館 2 家、卡丁車場 1 家、Roller186 滑輪場 4 家、遊戲愛樂園 9 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，透過以下各種安全防護措施，希望讓所有顧客能在安全無虞的狀況下充分享受運動休閒的樂趣。

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。



保齡球館

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。



卡丁車場

- 大魯閣卡丁車場為台灣少數獲得 CIK-FIA 認證的卡丁車專業賽道，擁有優異的路面品質、極具挑戰的路線，與國際標準的安全規格。大魯閣特別引進 F1 大賽專用，全球唯一同時符合 FIA 與 CIK 雙重安全認證的 TECPRO 護欄，進一步提升駕駛時的安全等級。
- 大魯閣針對第一次玩卡丁車的人，強制進行課程說明，包括應注意的安全事項，介紹場地及開車技巧，且將由工作人員進行簡易操駕判定測試，確保顧客在賽道上，能妥善安全的進行駕駛，避免因自身無法駕馭而產生危險情況；現場並提供護具，且必須經由工作人員確認安全護具均著裝完成始得下場。



Roller186 滑輪場

因滑輪運動具有一定之風險，大魯閣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。



遊戲愛樂園

- 大魯閣經營之遊戲愛樂園均依據「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；且各場館皆有安全宣導及固定每 2 小時進行遊具清潔消毒作業，以確保消費者健康與安全。
- 各場館幹部定期接受「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。
- 為維護兒童遊戲場設施安全，防止兒童傷害事件發生，本公司遊戲愛樂園各場館均依據「兒童遊戲場設施安全管理規範」之規定，檢具審查資料報請各縣市政府主管機關檢驗通過核準備查，接受安全檢查設施比例為 100%。



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。

3.4.2 顧客食品安全

近年來，餐飲美食為百貨商場成長最顯著的業種，大魯閣所屬百貨商場也持續引進各式餐飲品牌進駐，為確保消費者食品安全，大魯閣透過「明確規範、自主管理」兩大原則為消費者把關，除依法投保足額公共意外責任險外，並於專櫃契約中要求各餐飲品牌於設櫃期間均應投保產品責任險附加食物中毒險，並提供投保證明供檢核以確保消費者權益；於環境管理部分，大魯閣針對美食街按月執行 2 次病媒防治消毒作業，以提供顧客乾淨且安心的消費環境。



顧客受傷比率

業態	2023 年					2024 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	3,510,568	71	0.0020%	0	0%	2,952,921	62	0.0021%	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	200,318	8	0.004%	0	0%	164,778	5	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及扭傷。註：2023 年為 11 家店、2024 年為 9 家店
滑輪場	413,895	600	0.145%	0	0%	310,770	449	0.145%	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。

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

【GRI 413-1、413-2】

大魯閣投入社會參與，發揮企業影響力，以「運動推廣」、「社會公益」、「在地連結」三大核心方向，促進社會共榮，實現企業永續發展。

運動推廣

「實現台灣國球夢想」一直是大魯閣棒壘球打擊場成立的初衷，也因此大魯閣不吝推廣棒壘球活動並贊助基層棒球隊，2024 年大魯閣棒壘球打擊場各場館將汰換下的棒壘球整理過後，免費贈送給各縣市基層棒壘球隊，期許將棒壘球運動推廣向下扎根。



二手棒球捐贈統計表

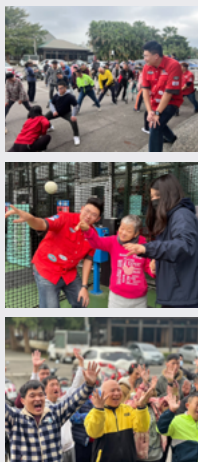
場館	捐贈日期	捐贈對象	捐贈數量
新莊館	2024/6/3	南投埔里國小棒壘球隊	750
	2024/10/12	益昌訓練打擊、守備練習場	850
	2024/10/14	台北市士林高商棒壘球隊	300

場館	捐贈日期	捐贈對象	捐贈數量
中華館	2024/4/10	善化國小	200
	2024/4/10	億載國小	250
	2024/9/5	崇明國中	450
中壢館	2024/11/28	國立澎湖科技大學	550
中正館	2024/4/30	林口康橋國際學校棒球隊	350
	2024/7/9	桃園青埔國小棒球隊	350
	2024/7/19	樂天桃猿夢無限棒球隊	350
		新北富邦悍將夢無限棒球隊	350
		北市味全夢無限棒球隊	350
	2024/10/12	新北五股國中女壘隊	260
	2024/11/28	國立澎湖科技大學	650
嘉義館	2024/9/5	民雄鄉福樂國小	800
巨城館	2024/11/28	陳盈明教練	700
汐止館	2024/12/13	秀峰高中壘球隊	450
總計：			7,960

社會公益

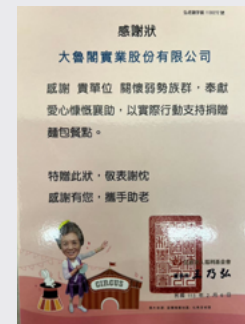
圓夢棒球活動

2024 年 12 月 30 日，大魯閣棒壘球打擊場中正館首度攜手真善美社會福利基金會，在歲末之際共同舉辦圓夢棒球活動，為憨兒們帶來難忘的棒球體驗。透過棒球運動，幫助憨兒們增強自信心、感受運動的魅力，也致力於推廣運動平權，讓「打棒球」成為人人都能接觸的運動。此次安排資深場館教練和志工耐心指導每位憨兒，在團隊志工的引導下，孩子們學習揮棒技巧，並在趣味互動中體驗團隊合作的樂趣，發現運動帶來的成就感與快樂。大魯閣也計劃整合更多企業與社會資源，共同打造更全面的公益計畫，讓更多弱勢族群享有運動的平等機會，進一步擁有勇敢追夢的信心。



採購弱勢團體餐盒

大魯閣將 112 年度幸福職場台中市政府發放的獎金，轉採購弱勢團體餐盒，並於 113 年 2 月 6 日轉贈 2 家社福機構。



在地連結

零噪音、零污染

為避免卡丁車在夜間場次帶來噪音，影響當地居住環境，大魯閣特別採購 Birel ART N35 E-Kart 電動卡丁車，於夜間十點過後以純電卡丁車營運，達到零噪音、零排放污染目標，降低對附近居民的噪音衝擊。



降低交通衝擊

大魯閣新時代購物中心因鄰近台中火車站，為舒緩假日逛街人潮及進出車潮所導致的交通壅塞情況，大魯閣每年均與台中市政府交通局、管轄警局等單位開會溝通，評估交通衝擊影響，並制定交通維持計畫核備，輔以義交指揮交通、停車場出口巷道改為單行道、假日期間調整路口公車站牌地點改設置臨時公車站牌等措施以維護周遭道路交通順暢，將假日期間對當地社區的交通衝擊降至最低，並持續配合主管機關隨時檢討調整，以有效降低交通堵塞情況。



例假日公告公車站牌變更位置



例假日停車場出口改單行道並派義交疏導



假日復興路與大智路口安排義交指揮交通



例假日設置臨時公車站牌

新竹滿雅廣場

睽違 8 年的新竹跨年公益演唱會，也是首次新竹縣市合作舉辦，更有精采 300 秒煙火秀表演於滿雅廣場頂樓發放。

2023/12/31-2024/01/01
2024 大新竹跨年公益演場會

2024/02/03
防搶竊、拒毒詐 安心好年
Belong(龍)to you

新竹市警察局合作舉辦犯罪預防宣導闖關活動，透過寓教於樂的活動，加強提升民眾建立預防犯罪新知與觀念，平安好過年。

滿雅廣場積極打造友善育兒環境，為每位寶貝和家人提供最為完善舒適的哺集乳室與親子廁所，照護親子顧客的健康，榮獲新竹市政府 113 年特優認證的肯定。

2024/08/07
2024 新竹市特優親善
哺集乳室特優認證

2024/09/28
滿雅找生活 生活一點通

與新竹北區社會中心共同舉辦社福闖關宣導活動，透過闖關宣導、二手物攤、親職講座等活動提升大眾對於弱勢家庭的關照。

自 2018 年起連續第 7 年參與新竹市政府舉辦弱勢兒童圓夢心願卡計畫，並投入資源加強推廣，今年更加碼提供小禮物給孩童們，讓弱勢兒童有個幸福聖誕節。

2024/11/26-2024/12/12
2024 心願卡計畫 -
旋轉幸福感恩聖誕

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

大魯閣實業於 2023 年設置「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。除統籌 ESG 議題之外，「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。

同時，將氣候變遷風險納入定期議程，進行資料蒐整與風險情境分析，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。

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。
	名譽風險	• 服務不佳或設施損壞導致企業聲譽受損。	短期	• 建立應變計畫並定期進行員工教育訓練，提高服務品質與永續意識。

► 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。
	長期性風險	- 環境溫度升高致用電需求上升。 - 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。	中期 長期	- 調整用電習慣、提高能源效率。 - 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。

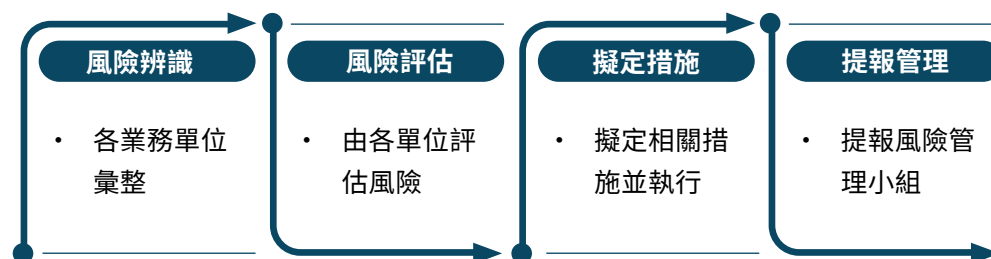
4.2.3 氣候風險管理

► 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。

► 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	購買綠電致能源成本增加。	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。
	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。
	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。



▶ 情境分析評估

分析項目	參數 / 假設	高風險情境 (2° C)	低風險情境 (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
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
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
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
政府政策 (碳稅)	政府強化環保政策	碳稅與能源成本上升 10%	碳稅與能源成本上升 5%	能源與運營成本增加
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

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，並預計於 2025 年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。



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
電力使用量	度 / 年	18,735,914.7992
	GJ	67,449.2933

定量指標	單位	2024 年
柴油使用量	L/ 年	1458.4318
	GJ	52.7695
天然氣 (LNG) 使用量	度 (M3)/ 年	8,311.1333
	GJ	304.6482
總能源使用量	GJ	67,806.7110
組織特定度量值	營業收入 (佰萬元)	1,142.0880
能源強度	GJ/ 營業收入 (佰萬元)	59.3708

電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

柴油轉換係數來源依環境部最新公告之 113 年度柴油熱值 8,642kcal/L 計算；1kcal=4.1868 KJ。

天然氣轉換係數來源依能源局 112 年公告之能源產品單位熱值表計算燃料熱值 8,755 kcal/m3；1kcal=4.1868 KJ。

能源採用外購電力占總耗電 100%，採用再生能源的比例 0%。

4.3.2 節能措施及成果

【GRI 302-4、302-5】

▶ 節能措施



採購具節能標章之電器設備。



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。



定期清洗空調冷氣濾網及清潔空調設備，維持運轉效率避免耗電。



依各營業場館離 / 尖峰時段設定啟動空調設備量。



電力照明設備全面汰換採用 LED 燈具。



持續提倡節電理念並張貼提醒標語。



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。



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。

▶ 節能成果



大魯閣新時代購物中心
榮獲 113 年度臺中市商場低碳認證。



新時代購物中心及滿雅購物廣場之單位用電自 2023 年之 28,009.13(度 / 百萬) 降低至 24,183.28(度 / 百萬)，共降低 13.66%。

年份	據點	用電量 (度)	能源量 (GJ)	用電度數換算碳排放量 (KgCO ₂ e)	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		

電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

電力係數 2023 年為 0.494 kgCO₂e/kwh，2024 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

4.4.1 溫室氣體排放

【GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5】【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（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及部分範疇三（其他間接排放）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 年溫室氣體總排放量如下表：

類別	排放量 (tCO ₂ e)	占比 %
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	556.0795	4.75%
1.1 來自固定式燃燒源	18.8051	0.16%
1.2 來自移動式燃燒源	0.7594	0.01%
1.3 來自製程排放	0.0000	0.00%
1.4 由人為系統所釋放的逸散排放	536.5150	4.58%
類別 2：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	8880.8236	75.90%
2.1 來自輸入電力	8880.8236	75.90%
類別 3：運輸產生之間接溫室氣體排放	147.2300	1.26%
3.3 員工通勤	147.2300	1.26%
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%
4.1 來自採購貨物 - 能源	1828.2995	15.63%
4.1 來自採購貨物 - 用水	21.1927	0.18%
4.3 處置固體與液體廢棄物	254.7306	2.18%
4.3 處置固體與液體廢棄物 - 運輸	11.8315	0.10%
總計 (tCO ₂ e)	11,700.187	100.00%

► 碳排強度

碳排強度	單位	數值
組織特定度量值	營業收入 (百萬元)	1,142.0880
碳排強度 (範疇一 + 範疇二)	公噸 / 營業收入 (百萬元)	8.2629
碳排強度	公噸 / 營業收入 (百萬元)	10.2445

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局公告 2024 年之電力排碳係數 0.474 kgCO₂e / 度計算



4.5 水資源管理

4.5.1 水資源耗用量

【GRI 303-5】

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 年水資源耗用量如下表：

全年度大魯閣營業據點總用水共 91658.6087 度，用水統計資料如下。



取水量 (公噸)：91658.6087



組織特定度量值 (營業收入百萬元)：1,142.0880



用水密度 (公噸 / 百萬元)：80.2553

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；新竹洙雅購物廣場及各棒壘球打擊場均依當地政府汙水系統納管，民生用水均直接排入公共管道無汙染之虞。

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. 洙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。

▶ 商場用水度數 / 營業額比率比較

年份		2023 年		2024 年		
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)
新時代購物中心	49,863.0000	503.6	146.9758	45,652.7700	601.2	128.2728
滿雅購物廣場	24,154.0000			31,464.8600		

* 營業額只包含新時代購物中心及滿雅購物廣場。



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。

2024 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 210.7000 公噸，滿雅廣場為 304.2900 公噸，其餘大魯閣各營運據點總和為 93.9344 公噸。另外，2024 年度大魯閣全據點資源回收總計 185.7600 公噸，廚餘 63.9800 公噸，廢食用油 2.8800 公噸。廢棄物密集度為 0.5332 公噸 / 百萬營收。

類別	據點	重量 (公噸)
一般廢棄物	新時代購物中心	210.7000
	滿雅廣場	304.2900
	其他大魯閣營運據點	93.9344
資源回收	全據點總計	185.7600
廚餘回收	全據點總計	63.9800
廢食用油回收	全據點總計	2.8800
廢棄物密集度	每百萬營收 (公噸)	0.5332



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

【GRI 2-23、2-24】

大魯閣秉持「尊重多元、平等對待、共融發展」的核心價值，致力於打造多元、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。

大魯閣恪守各營運據點所在地法規，致力維護員工基本人權，支持並遵循世界人權宣言、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「性騷擾防治措施、專人專線申訴管道及員工懲處辦法」，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，落實性騷擾防治宣導。針對性別平等教育訓練方面，除了在新進人員教育訓練中宣導外，並定期向員工發送「職場不法侵害預防」或「性騷擾防治」等相關宣導資料，2024 年性別平等教育訓練課程合計 121 人次參訓，訓練總時數 121 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】

人力結構說明

完整的薪酬結構、多元的福利措施及完整的人才培訓計畫，使大魯閣的人力結構維持穩定。截至 2024 年底，大魯閣全台總員工數為 625 人 (不包含專櫃人員及外包承攬人員)，分別為男性 268 人，女性 357 人，全數為正式員工，平均年齡 29.4 歲，平均年資 3 年，大專以上之學歷佔 83%。管理階層本國籍比例為 100%，其中女性擔任管理職占所有管理職的 44%。

大魯閣積極營造多元共融的工作環境，提供開放平等及實現自我價值的職場環境與升遷機會，2024 年進用員工以女性居多，女性員工人數佔整體人數約 60%，較男性員工比例高。

人力結構		北部		中部		南部		全體			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	比例
正式員工	全職員工	87	106	54	89	18	28	159	223	382	61%
	兼職員工	56	63	22	43	31	28	109	134	243	39%
正式員工 (職務別)	管理職	14	18	20	11	5	2	39	31	70	11%
	非管理職	129	151	56	121	44	54	229	326	555	89%
正式員工 (學歷)	碩士以上	5	4	7	6	-	1	12	11	23	4%
	學士 / 大專	101	142	55	102	44	51	200	295	495	96%
	高中職	37	23	14	24	5	4	56	51	107	21%

人力結構		北部		中部		南部		全體			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	比例
正式員工 (年齡層)	30 歲以下	90	112	36	79	37	46	163	237	400	79%
	30 ~ 50 歲	43	49	34	42	12	10	89	101	190	84%
	50 歲以上	10	8	6	11	-	-	16	19	35	16%

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)

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，持續招募多元族群及身心障礙人才，並透過與校園及政府就業服務中心之合作，擴大潛在人才庫，同時提供職務再設計等支持，協助員工更快融入職場環境、提升實務能力。

2024 年多元族群及身心障礙者進用人數：

分類	人數		比例	
	男性	女性	男性	女性
原住民、身心障礙者	3	7	30%	70%
非本國籍	3	14	18%	82%

新進人力狀況

2024 年大魯閣新進員工 512 名，較前一年度 649 名下降 21.1%；離職員工 515 名，較前一年度 637 名下降 19.1%。

年齡	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	163	41%	171	40%	176	42%
	女性	237	59%	255	60%	239	58%
	合計	400	100%	426	100%	415	100%
30 ~ 50 歲	男性	89	47%	37	47%	39	42%
	女性	101	53%	41	53%	53	58%
	合計	190	100%	78	100%	92	100%
50 歲以上	男性	16	46%	4	50%	2	25%
	女性	19	54%	4	50%	6	75%
	合計	35	100%	8	100%	8	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。
員工總數含全職及計時人員

	北部	中部	南部	總計
新進	271	136	105	512
離職	286	122	107	515

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)。



5.2 員工福利與薪酬

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。

其中，本公司透過「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，2024 年度員工福利抵用金共發放 \$4,721,900 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



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



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。

5.2.2 薪酬制度

【GRI 202-1】

大魯閣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、獎金等。我們實施性別平等薪資，並提供透明且公平的升遷管道。

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。新進人員最低起薪為新台幣 30,000 元，平均任用新資為新台幣 36,000 元，優於 2024 年法定基本工資 (\$27,470 元) 之 1.3 倍。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，獎酬制度以績效導向，依據公司營運、團隊與個人績效表現規劃激勵方案，並視獲利狀況發放年終獎金，與員工共享營運成果。

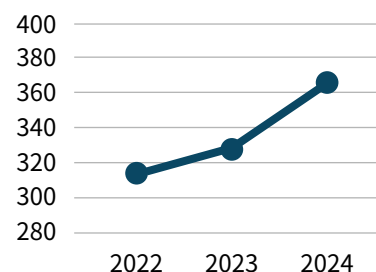
每兩年亦依據市場薪資動態調查報告及公司營運狀況進行薪資調整。2024 年我們針對基層員工進行了平均 11% 的調薪，高於同業平均值。非擔任主管職務之 2024 年度男性員工人數共 146 人，薪資平均數 63.6 萬元，女性員工人數 223 人，薪資平均數 54 萬元，薪資中位數 47.5 萬元，全時員工全體薪資平均數為 \$57.9 萬元、薪資中位數為 \$49.5 萬，與前一年度薪資平均數 \$55 萬元、薪資中位數 \$47.2 萬，成長約 5%。

► 近三年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

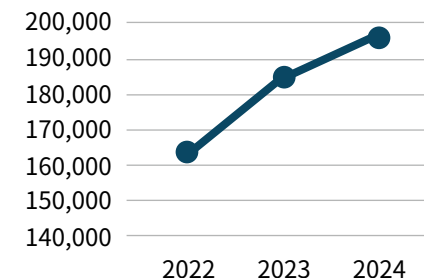
	2022 年度	2023 年度	2024 年度	較去年同期
員工人數	318	336	369	9.82%
薪資總額	163,983	184,853	196,141	6.11%
薪資平均數	516	550	579	5.27%
薪資中位數	426	472	495	4.87%

單位：新台幣仟元

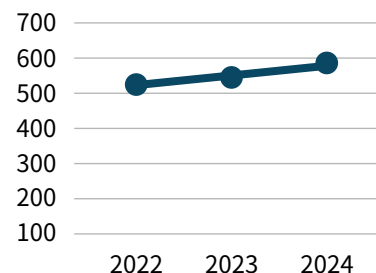
員工人數



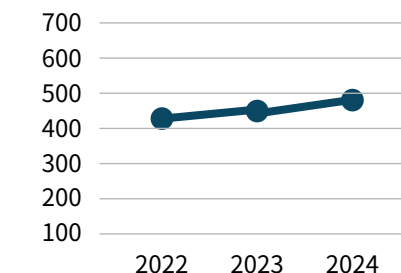
薪資總額



薪資平均數



薪資中位數



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。

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」為目標打造安全、健康、舒適的職場環境，制定職業安全衛生政策，並朝持續進步邁進，守護員工權益。

大魯閣依據「職業安全衛生法」及相關法令規定，訂定「職業安全衛生守則」、「職業安全衛生管理計畫」，並由總公司職業安全衛生管理員、各營業據點甲種職業安全衛生業務主管、及其他職安相關管理人員，共同負責各項職業安全衛生事務之推動、管理與追蹤，未來將持續評估規劃，導入 ISO 45001 職業衛生安全管理系統，以提升職業安全衛生管理標準，降低相關風險。

安全衛生管理系統

【GRI 403-1】

為確保政策落實，大魯閣導入國際標準化安全衛生管理系統，建立有效的監控與改善機制，此系統已導入 100% 據點及 100% 員工。

- 風險評估與管控：定期進行全面的風險評估，識別潛在的危害因素，並制定有效的管控措施，以降低職災風險。
- 安全教育訓練：提供員工完整的安全教育訓練，提升安全意識，並確保每位員工都能熟悉相關安全規範與操作程序。
- 設施定期檢修：定期對工作場所的設施設備進行檢修保養，確保其處於安全狀態，並符合相關法規標準。
- 緊急應變演練：定期舉辦各類緊急應變演練，使員工熟悉應變程序，以在突發事件發生時能迅速做出反應。

- 職災通報與調查：建立完善的職災通報機制，對每一起職災事件進行深入調查，並根據調查結果制定改善方案，以防止類似事件再次發生。
- 員工參與機制：鼓勵員工積極參與安全衛生相關活動，提供意見回饋，共同營造安全的職場環境。

► 具體行動

【GRI 403-2、403-3、403-6、403-8】

定期巡檢

為確保安全政策能有效執行，職業安全衛生相關人員定期進行各商場、場館稽核巡檢，針對用電安全、消防安全、環境安全、施工安全等類別，進行危害鑑別與風險評估，提前預防職災危害發生，確保工作環境安全。

保養維護

為了確保工作環境與人員安全，除定期檢查並維護保養各場所之機械設備及器具，若有缺失立即改善，以確保各項裝置設備之安全性。

供應商管理

對於外包廠商或供應商管理，除要求施工廠商針對危險性機械設備操作（例如：高空工作車、移動式起重機等）或特殊性作業（例如：局限空間、缺氧作業等），應檢附相關作業主管證照、危險性機具合格證或環境檢測紀錄，並要求於作業前中後完成各項檢查，達到提升安全衛生管理以及降災及減災的目的，減緩且降低工作環境可能造成職業安全衛生的負面衝擊。

教育訓練

另透過教育訓練強化員工緊急應變能力，舉辦「新進員工職業安全衛生教育訓練」，人數：121 人，堂數：6 堂，共計 726 小時、「一般員工職業安全衛生教育訓練」、「消防安全教育訓練」、「特殊作業危害教育訓練」，宣導職業安全衛生知識、作業安全注意事項、急救常識、消防安全、勞工四大計畫等；外部參加證照「職業安全衛生管理員」共派訓 1 位，共計訓練 6 小時、「職業安全衛生甲種業務主管」、「急救人員」、「防火管理人」共派訓 7 位，共計訓練 78 小時、「缺氧作業主管」、「室內空氣品質維護」共派訓 2 位，共計訓練 12 小時等在職教育訓練課程，以提升職場安全衛生管理成效。

► 緊急應變機制

【GRI 403-7】

應變計畫 與演練

- 火災應變：依法設置消防設備（滅火器、緊急逃生標示），每半年進行消防演習。
- 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：設立急救站，並培訓員工取得 CPR 與 AED 急救證照。

事故通報與 應變流程

如發生職業災害事件，由單位主管依流程通報職安室，再由職安室通報公司內相關部門主管；若為重大職業災害事件，將依法通報勞檢機構；職安室與相關人員應於事件發生後，進行事故調查、分析災害原因，與相關部門研擬改善措施，實施預防宣導，防止意外事件再度發生，同時也會對受傷人員進行復工評估和輔導。

5.3.2 員工健康與照護

員工健康照護

【GRI 403-4、403-5】

大魯閣深信提供員工工作與生活平衡的職場環境，是守護員工身心健康的必要因素！本公司積極鼓勵員工參與運動與健康管理，透過成立多元的社團舉辦各種團體運動、開設身心健康講座、定期安排職醫諮詢與職護臨場健康服務、定期規劃健康檢查等，培養員工運動與重視健康的習慣。

實際行動

社團

已成立「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共同舉辦活動，創造跨部門間交流的環境，深化團隊合作的精神。



桌遊社活動照片



羽球社活動照片



登山社活動照片

員工健康檢查

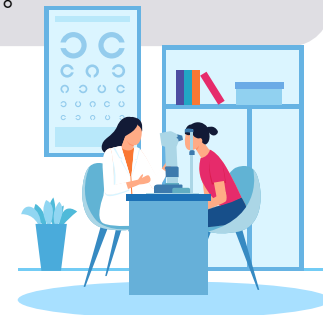
每年定期舉辦員工健檢，與勞動部認可醫院合作，依年齡、作業內容、工作型態等，規劃健檢方案供員工選擇，2024 年度員工健檢人數共 68 人，投入費用為 \$69,000 元。

臨場健康服務與身心健康講座

針對高風險族群，安排特約勞工健康服務醫師、護理師，進行員工個別的健康訪談，協助員工提升自我健康意識、改變不良生活習慣、降低有害健康的風險因子，由護理師持續追蹤關懷員工健康，本公司每月安排職護臨場健康服務 6 小時、每半年安排職醫臨場健康服務 3 小時，2024 年度職醫護臨場健康服務共 78 小時，身心健康講座 2 堂 6 小時，投入費用共 \$120,000 元。

內部健康宣導

每月由職安室發送醫療健康、生活保健、疾病預防等衛教資訊，充實員工健康知識；本公司也依「勞工健康保護計畫」定期發放員工健康調查問卷，包括肌肉骨骼疾病預防、職場心理健康自我評估等，輔導高風險族群員工與臨場健康服務的醫師及護理師個別諮詢，並持續追蹤健康狀況。



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，無直接暴露於高風險因子之疑慮，2024 年未發生法定重大職業傷害及職業病案例，記錄內職業災害共 14 件，其中 5 件為通勤災害、6 件為跌倒，其他 3 件為切割傷，記錄內皆為全時員工，本公司無約聘員工。

針對經常發生的職業傷害類型，除進行事發原因檢討、改善與事件宣導外，也將重要的傷害事件透過與各營業據點相關人員的會議，展開改善及防範管理措施，提高員工安全意識，避免類型的情形再次發生。



5.4 人才培育與留任 重大主題

5.4.1 人才培育

【GRI 404-1】

企業的成长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：

大魯閣集團-訓練管理系統



連鎖經營訓練

1. 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。
2. 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。

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。



文化傳承訓練

企業文化共識營

「企業文化」在大魯閣集團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、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。



文化傳承訓練

大人物報到

課程包含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。



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，大魯閣集團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，以養成具有實做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

活動內容	場次
企業說明會	6
招募活動	4
職場體驗	4
就業服務站	4
學界拜訪	3
講座	13
總計	30

實習生合作統計

學校	人數
元培科大	1
亞洲科大	3
明新科大	11
健行科大	1
崑山科大	5
臺體大	2
嶺東科大	1
總計	24

培育時數

大魯閣 2024 年投入訓練相關的費用達新台幣 \$1,351,126 元，總訓練時數達 20,633 小時，平均每人次受訓時數 30 小時 (總時數 / 人次)，訓練費用每人次為 \$1,926 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	人次		總時數
			男性	女性	
大人物	6	7.5	52	69	5,445
培訓大師	4	8	40	60	3,200
服務大使	4	8	36	46	2,624
活動達人	3	8	36	48	2,016
顧客專家	2	8	7	17	384
人際溝通技巧	4	8	21	49	2,240
帶人學	2	8	14	15	464
思維學	2	8	17	17	544
招募面試技巧	2	8	24	27	816
企業文化	1	8	22	18	320
ESG 課程	2	3	20	15	210
外訓	-	158	7	8	2,370
總計	32	240.5	296	389	20,633



5.4.2 人才留任

【GRI 404-2、404-3】

多元職涯發展

大魯閣集團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、專案參與。除了提供內部課程外，公司亦鼓勵夥伴參與外部訓練，包含專業證照取得，研究所、EMBA 課程研習…等，以吸收外部新知提升能力。為支持夥伴自發性學習，提供外訓證照費用補助。

員工績效與職涯發展

本公司全時工作人員 100% 均全部有定期接受績效考核評比作業。

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。



離職率

性別	年齡	總員工	離職人數	佔離職百分比	佔總員工比例	佔該類別員工人數比例
男性	50 歲以上	16	2	0.4%	0.3%	12.5%
	30-50 歲	89	39	7.6%	6.2%	43.8%
	30 歲以下	163	176	34.2%	28.2%	108.0%
女性	50 歲以上	19	6	1.2%	1.0%	31.6%
	30-50 歲	101	53	10.3%	8.5%	52.5%
	30 歲以下	237	239	46.4%	38.2%	100.8%
合計		625	515	100.0%	82.4%	82.4%

註：員工總數含全職及計時人員

育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況

大魯閣有 57% 的員工為女性，我們鼓勵女性員工於生育後仍能回歸職場，完成職場成就與夢想，讓女性員工的職涯發展不受限，同時也依法推動育嬰假，保障爸爸媽媽的育兒權益兼顧工作與家庭生活。2024 年符合育嬰假申請資格的人數為 15 人，其中女性人數為 11 人，女性育嬰假申請率為 55%，復職率約 75%，由於上一年度復職均未達一年即離職，故留任率為 0%。

性別	符合資格數		申請率		復職率		留任率	
	人數	比例	人次	申請率	人次	復職率	人數	比例
男性	4	27%	5	125%	3	100%	0	0%
女性	11	73%	6	55%	3	75%	0	0%
合計	15	100%	11	73%	6	86%	-	0%

註：

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數 ÷ 請育嬰假者於當年度應復職人數。

留任率 = 上一年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數。

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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	3.1 客戶關係管理 3.3 供應商永續管理	31、32
2-7 員工	5.1.1 員工分布	50
2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工分布	50
2-9 治理結構及組成	2.1.2 董事會組織與結構	18
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會組織與結構	18
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
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

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼
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	23
2-19 薪酬政策	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	22
2-20 薪酬決定流程	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	22
2-21 年度總薪酬比率	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	22
2-22 永續發展策略的聲明	1.2 永續發展委員會	7
2-23 政策承諾	1.3 永續觀點與承諾 5.1 職場多元與平等	7、49
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	7、49
2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.2 風險管理政策	27
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	25
2-27 法規遵循	2.3.2 法令遵循違反事件	25
2-28 公協會的會員資格	1.1.2 參與外部協會	6
2-29 利害關係人議合方針	1.4.1 利害關係人	9
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	11
3-2 重大主題列表	1.4.3 2024 年重大主題	13
3-3 重大主題管理	1.4.4 重大主題管理目標與績效	32

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	24
	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	41
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 福利措施	51
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運績效	24
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	52
GRI 205：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營推動	26
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營推動	26
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營推動	26

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	43
	302-2 組織外部的能源消耗量	4.3.1 能源耗用量	43
	302-3 能源密集度	4.3.1 能源耗用量	43
	302-4 減少能源消耗	4.3.2 節能措施及成果	44
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	46
	303-5 耗水量	4.5.1 水資源耗用量	46
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	45
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4.1 溫室氣體排放	45
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4.1 溫室氣體排放	45

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	50
	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	51
	401-3 育嬰假	5.4.2 人才留任	59
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	53
	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	53
	403-3 職業健康服務	5.3.1 安全衛生政策與行動	53
	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	55
	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	55
	403-6 工作者健康促進	5.3.1 安全衛生政策與行動	53
	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	53
	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	53

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	55
	403-10 職業病	5.3.2 員工健康與照護	55
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	56
	404-2 提升員工職能與過渡協助方案	5.4.2 人才留任	59
	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	59
GRI 413：當地社區	413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 社會參與	38
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.1 社會參與	38
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	34
	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	34
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	32

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表

主題	內容	SASB 代碼	參考章節	頁碼
能源管理	(1) 總能源耗損 (GJ)	SV-LF-130a.1	4.3.1 能源耗用量	43
	(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			
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	34
	(1) 接受安全檢查的設施比例	SV-LF-250a.2	3.4 顧客健康與安全	34
	(2) 未接受安全檢查的設施比例			
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	55
活動指標	入場人次	SV-LF-000.A	3.4.1 營業據點安全管控	34
	客戶日數	SV-LF-000.B	3.4.1 營業據點安全管控	34

SASB Index : Leisure Facilities

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。	4.2.1 氣候治理架構	41
	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	41
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.2.2 氣候因應策略	41
	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。	4.2.2 氣候因應策略	41
	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）。	4.2.2 氣候因應策略	41
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.2.3 氣候風險管理	42
	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	42
	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	42
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。	4.2.4 氣候指標和目標	43
	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。	4.4.1 溫室氣體排放	45
	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。	4.2.4 氣候指標和目標	43

附錄 5：獨立保證意見聲明書



