股票代碼：**2940**

ATUNAS

歐都納股份有限公司

SUN OWN INDUSTRIAL CO., LTD.

2025 永續報告書

2025 Sustainability Report

發行日期：2026 年 11 月 12 日

本報告書公告位址：www.atunas.com.tw/tw/esg

LIVE THE ADVENTURE.

目錄

1、 報告書資訊 5
1.01 經營者的話（GRI 2-22） 5
1.02 關於本公司（GRI 2-1, 2-6） 6
1.03 報告書資訊 8
1.03.1 編製依據（GRI 1: 基礎 2021） 8
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率（GRI 2-3） 9
1.03.3 報告邊界與範疇（GRI 2-2） 9
1.03.4 資訊重編（GRI 2-4） 9
1.03.5 外部確信/保證情形（GRI 2-5） 10
1.03.6 永續報告之責任單位（GRI 2-3） 10
2、 永續經營 11
2.01 永續發展策略（GRI 2-22） 11
2.02 推動永續發展機制（GRI 2-12, 2-13） 12
2.02.1 推動永續發展之治理架構 （GRI 2-12, 2-13） 12
2.02.2 運作情形（GRI 2-12, 2-13） 12
2.03 董事會及功能性委員會 13
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果 13
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形（GRI 2-12, 2-14） 13
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估（ GRI 2-18） 14
2.03.1.3 對永續發展之持續進修（GRI 2-17） 15
2.03.2 董事會結構及運作情形（GRI 2-9~2-11, 2-15, 2-19, 2-20, 405-1） 16
2.03.2.1 成員及多元化（GRI 2-9, 405-1） 16
2.03.2.2 運作情形（對應 GRI 2-9） 17
2.03.2.3 提名與遴選（GRI 2-10） 18
2.03.2.4 利益迴避（GRI 2-15） 18
2.03.2.5 薪酬政策（GRI 2-19, 2-20） 19
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形（GRI 2-9） 20
3、 利害關係人與重大主題 23
3.01 利害關係人議合（GRI 2-29） 23
3.02 決定重大主題的流程（GRI 3-1） 28
3.03 重大主題列表（GRI 3-2） 32
3.04 重大主題之管理（GRI 3-3） 33
4、 治理面 37
4.01 經濟績效（GRI 201-1, 201-3, 201-4） 37
4.02 稅務（GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4） 39

4.03 誠信經營（GRI 2-23～2-24, 205-1～205-3, 206-1, 415-1）.....41
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範（對應 GRI 2-23, 2-24）.....41
4.03.2 誠信經營與法令遵循（GRI 205-1, 205-2, 205-3, 415-1）.....42
4.03.3 反競爭行為(GRI 206-1).....43
4.04 溝通管道及申訴機制（GRI 2-25, 2-26）.....44
4.05 風險管理（GRI 2-27）.....46
4.05.1 風險管理機制.....46
4.05.2 法規遵循（GRI 2-27）.....50
4.06 資訊安全及客戶隱私保護（GRI 418-1）.....51
4.06.1 資訊安全管理.....51
4.06.2 客戶隱私保護（GRI 418-1）.....53
4.07 參與各類社團組織（GRI 2-28）.....54
4.08 產品及服務管理（GRI 416, 417）.....55
4.08.1 顧客健康與安全（GRI 416-1, 416-2）.....55
4.08.2 行銷與標示（GRI 417-1、417-2、417-3）.....56
4.09 供應鏈管理（GRI 2-6、308-1~2、414-1~2）.....60
4.09.1 供應鏈管理策略與制度（GRI 2-6, 204-1, 308-1, 414-1）.....60
4.09.02 永續供應鏈管理（GRI 308-2, 414-2）.....61
5、 社會面.....63
5.01 人力發展（GRI 2, 401, 404～406, 408）.....63
5.01.1 人權政策與承諾（GRI 2-23～2-26, 406-1, 408-1）.....63
5.01.2 人力組成.....65
5.01.2.1 員工結構（GRI 2-7）.....65
5.01.2.2 非員工結構.....66
5.01.3 員工多元包容及平等（GRI 401-1, 405-1, 405-2, 406-1）.....66
5.01.4 員工權益及福利.....69
5.01.5 團體協約.....74
5.01.6 人才培育與發展（GRI 404-1～404-3）.....74
5.02 職業安全及衛生.....79
5.02.1 職業安全及衛生政策（GRI 403-1~ 403-7）.....79
5.02.2 職業傷害（GRI 403-9, 403-10）.....82
5.03 社會參與.....84
5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務（GRI 203-1）.....86
5.03.2 當地社區與全民體育推展（GRI 413-1, 413-2）.....90
5.04 社會面績效與外部殊榮總結.....99
6、 環境面.....100
6.01 氣候變遷（GRI 201-2）.....101
6.02 溫室氣體管理（GRI 305-1～305-5）.....105

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標.....105
6.02.2 溫室氣體排放量.....106
6.03 能源管理（GRI 302-1, 302-3, 302-4）.....109
6.03.1 能源使用政策.....109
6.03.2 能源使用情況.....109
6.04 水資源管理.....111
6.04.1 水資源管理或減量目標（GRI 303-1, 303-3）.....111
6.04.2 用水情況.....111
6.05 廢棄物管理.....114
6.05.1 廢棄物管理或減量目標.....114
6.05.2 廢棄物產生情況（GRI 306-3～306-5）.....119
6.06 生物多樣性.....120
6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理.....120
7、附錄.....122
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....122
一、一般揭露｜GRI 2：一般揭露 2021.....122
二、重大主題｜GRI 3：重大主題 2021.....124
三、主題準則｜依正文實際揭露內容編列.....124
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....127
7.03 附錄三、SASB 產業指標對照表.....127
7.04 附錄四、SDGs 永續發展目標對照表.....128
7.05 附錄五、115 年度 ESG 評鑑議題對照表.....129

1、報告書資訊

1.01 經營者的話（GRI 2-22）

邁向亞洲最環保戶外品牌之路

2025 年是歐都納成立 50 週年的重要里程碑，也是公司邁向下一階段永續發展的關鍵一年。回顧過往半世紀，歐都納始終秉持著親近戶外與大自然共存的環保信念，以專業、創新及品質為核心，致力於推廣戶外活動並倡導環境保護的理念，透過「無痕山林健行」、「玩登小百岳」等活動，鼓勵大眾在走入戶外、探索自然的同時，實踐守護山林的責任。面對全球氣候變遷、產業轉型及永續發展趨勢，我們深刻體認到，企業的價值不僅在於經營績效，更在於如何善用自身的產業優勢，創造環境、社會與企業共好的長期價值。

過去幾年，歐都納持續推動品牌再造與核心價值的校準，並於 50 週年正式推出新品牌識別，以更簡潔、自由且充滿活力的形象，深化與新世代消費者的連結。同時，2025 年正式登錄興櫃，象徵公司邁入新的經營階段。我們將持續強化公司治理、資訊透明及風險管理，落實企業永續經營的責任。

身為臺灣戶外用品領導品牌，我們相信，真正的環境永續應從產品設計源頭開始。因此，歐都納積極推動循環經濟與低碳轉型，從單一材質設計、再生材料應用、產品可回收性，到溫室氣體盤查及供應鏈減碳合作，逐步將永續理念融入產品研發、製造與營運管理之中。自 2024 年導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度後，我們持續掌握營運碳排放並推動減碳改善，並以 2023 年為基準年，設定 2031 年溫室氣體排放量減少 30%的中長期目標。我們期望透過持續創新，讓消費者在享受戶外生活同時，也能共同實踐對自然環境的守護。



展望未來，歐都納以「2031 年成為亞洲最環保的戶外品牌」為願景，持續深化永續治理、循環產品創新及綠色供應鏈管理，並重視員工發展、顧客權益與社會參與。我們深信，永續不是短期的口號，而是企業必須長期投入、持續改善的經營承諾。

歐都納股份有限公司
SUN OWN INDUSTRIAL CO., LTD.

董事長 程昆

1.02 關於本公司（GRI 2-1, 2-6）

- 公司簡介

歐都納股份有限公司成立於 1975 年，為臺灣專業戶外用品品牌先驅，主要從事戶外休閒、旅遊、水上及健身用品之研發製造、品牌經營、進口代理與通路銷售，經營面包含戶外休閒旅遊服飾與用品、發泡海棉工廠、休閒渡假事業、戶外體育基金會。其中，發泡事業產品行銷全球 30 餘國，展現公司在國際市場的經營實績。

歐都納以專業研發與產品創新為核心，提供「從頭到腳、由內而外」的全方位戶外機能產品，透過實體門市、電子商務及多元通路服務消費者。旗下專業裝備及保暖服飾曾陪伴歐都納七頂峰攀登隊成功登頂世界最高峰聖母峰，展現品牌的專業實力。

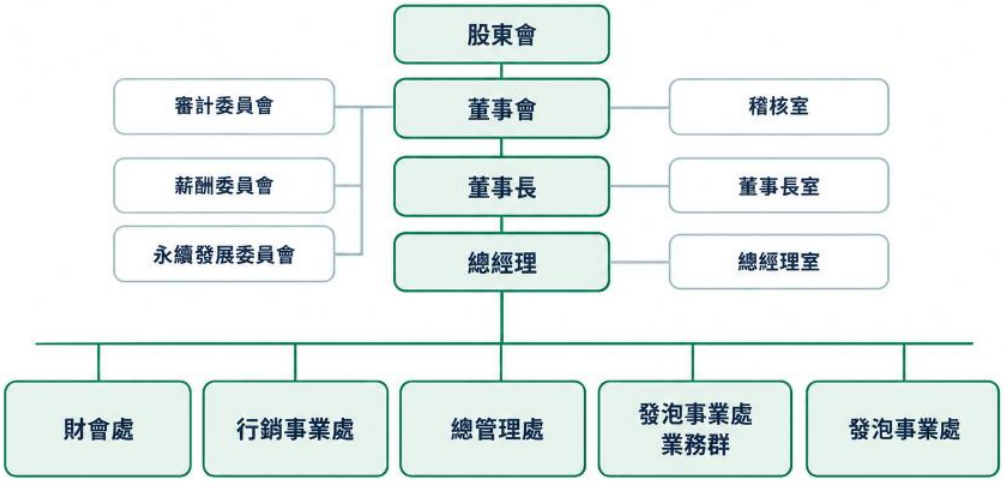
秉持親近自然、勇於探索的品牌精神，持續推動環保材料應用與循環產品設計，落實企業永續經營。



表 1-1 歐都納基本營運概況表

組織名稱	歐都納股份有限公司
公司型態	興櫃公司
股票代號	2940
董事長	程鯤
總經理	吳雪敏
組織創立時間	1975 年 3 月 27 日
公司登記地址	彰化縣埤頭鄉彰水路二段 400 號
產業類別	運動休閒
主要產品及服務	戶外旅遊用品、發泡材料與產品製造
實收資本額	2.52 億元
營業收入淨額(2025 年度)	8.59 億元
員工人數(截至 2025 年 12 月 31 日)	295 人
營運所在國家	中華民國
主要辦公據點（台中總處）	臺中市西屯區臺灣大道四段 839 號

圖 1-1 歐都納組織結構圖



資料來源：歐都納股份有限公司人資室（生效日：2026 年 4 月 1 日）
註 1：本圖為 2026 年 4 月 1 日生效之組織架構，屬報告期後資訊」。

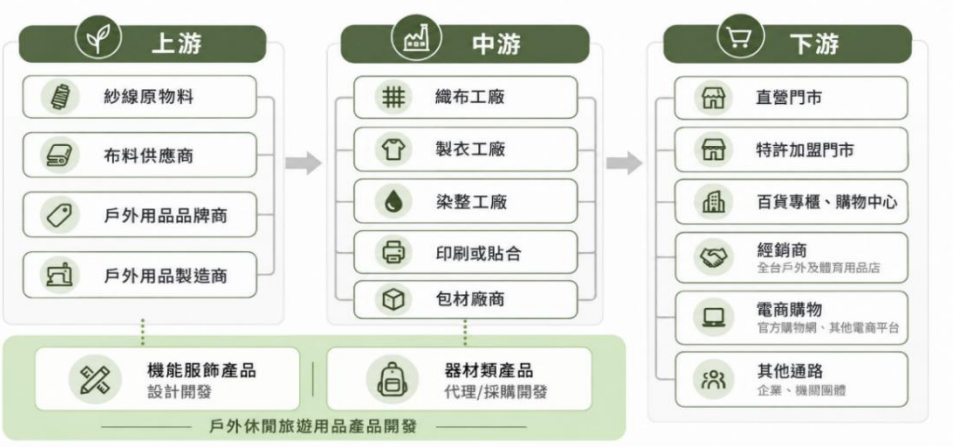
- 價值鏈簡介

（1）戶外休閒旅遊用品品牌事業部

歐都納為臺灣自創之全方位戶外休閒用品品牌，經營自有品牌及國際品牌代理業務，透過實體門市、電子商務、經銷及團購等多元通路提供戶外機能產品與服務。

2025 年持續推動「MIT 戶外紡織品生態循環圈」，並推出「ALL LOVE 再生循環」系列，運用單一回收聚酯材質進行產品設計，推出整件可回收的輕薄外套，將織標、布標、拉鍊、鈕扣、車縫線全部採用回收單一材質，並取得 GRS 全球回收標準認證及 GRS 驗證吊牌，讓回收毋須拆解分類，可直接再利用；持續深化循環材料應用與產品可回收設計。

圖 1-2 戶外休閒旅遊用品品牌商上、中、下游結構圖

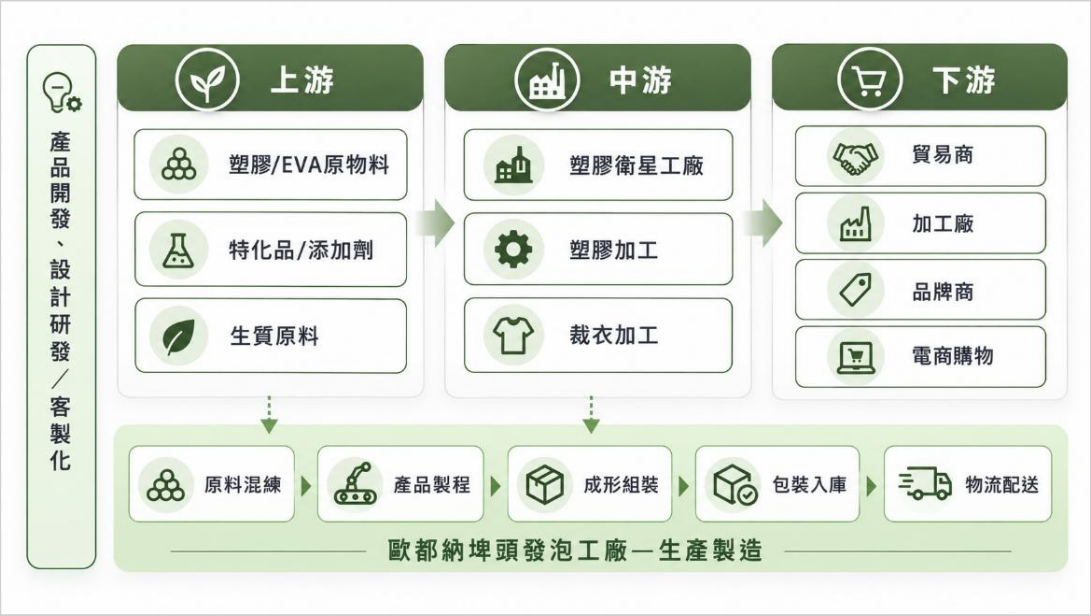


註：本圖為公司所屬產業主要價值鏈示意，實際供應鏈依產品類別與合作模式有所差異。

（2）發泡事業部

歐都納發泡事業部設於彰化縣埤頭鄉，自 1981 年投入 EVA 高發泡材料研發製造，產品廣泛應用於浮板、鞋材、運動用品、緩衝包材及隔音材料等領域，並延伸至衝浪板、救生衣、瑜珈用品及防護用品。透過原料採購、配方研發、生產加工及物流配送等環節串聯上下游供應鏈，並結合政府專案及供應鏈夥伴，建立「發泡餘料回收循環圈」，推動材料回收再利用及循環經濟發展。

圖 1-3 發泡材料與產品製造商上、中、下游結構圖



註：本圖為公司所屬產業主要價值鏈示意，實際供應鏈依產品類別與合作模式有所差異。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據（GRI 1: 基礎 2021）

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並參酌永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對消費品領域之「服裝、飾品與鞋類」產業準則，揭露與產業相關之永續風險、機會及財務重大性資訊。

此外，本報告書參考國際永續準則理事會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露之一般規定」及 IFRS S2「氣候相

關揭露」架構，逐步強化永續及氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標與目標等資訊揭露，以接軌我國 IFRS 永續揭露準則之導入方向。

本報告亦參考主管機關發布之永續報告書編製相關指引及上市、上櫃公司永續資訊揭露規範」，並保留 GRI 及 SASB 說明，以具體說明本公司在永續發展（ESG）方面的相關作為及成效，具體呈現本公司於環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）面向之行動方案與具體成效，向利害關係人透明揭露。相關之 GRI 內容索引表、SASB 指標對照表及 SDGs 永續發展目標對照表，詳見本報告書第七章附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率（GRI 2-3）

本報告書為歐都納股份有限公司首次發行之永續報告書，本次揭露 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為。未來規劃每年定期編製揭露，並於本公司官方網站公開揭露。

□ 前次報告書發行時間：首次發行，不適用。

□ 本次報告書發行時間：2026 年 11 月。

本報告書報導期間與年度合併財務報表一致，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇（GRI 2-2）

本報告書以歐都納股份有限公司（以下簡稱歐都納公司）及納入合併財務報表之子公司為報導範圍，涵蓋包含台中辦公據點（以下簡稱台中總處）、埤頭製造廠（以下簡稱埤頭廠）、北斗物流中心（以下簡稱物流中心）、全台直營門市及百貨專櫃等自營營運據點（以下簡稱實體通路）及嘉義山野渡假村（以下簡稱渡假村）等營運據點，其中北斗物流中心於 2026 年 7 月已搬遷至彰化縣溪州鄉，嘉義山野度假村基於市場環境變遷與經營考量，於 2026 年 3 月 10 日正式停業；各項環境、社會及公司治理績效之統計範圍如有差異，將於相關章節另行註明。

1.03.4 資訊重編（GRI 2-4）

無重編

2025 年歐都納公司永續報告書為首次發行，無前期報告書資訊重編情形。

1.03.5　外部確信/保證情形（GRI 2-5）

未確信
本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6　永續報告之責任單位（GRI 2-3）

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：永續發展管理單位
聯絡窗口：陳小姐
電話：04-23583456
電子信箱：IR01@mail.atunas.com.tw
公司 ESG 專區網站：www.atunas.com.tw/tw/esg
本報告書公告位址：www.atunas.com.tw/tw/esg

2、 永續經營

2.01 永續發展策略（GRI 2-22）

歐都納秉持「2031 年成為亞洲最環保的戶外品牌」之核心願景，將永續發展理念深度融入企業長期經營策略與日常營運管理。面對全球氣候變遷、資源耗竭及永續消費趨勢，歐都納深信，戶外品牌不僅是提供專業機能產品，更肩負守護自然環境、推動綠色生活的責任。為此，本公司將環境保護、產品創新、公司治理及社會責任融入企業核心價值與長期經營策略，並以環境永續（E）、社會責任（S）及公司治理（G）三大面向為核心，結合戶外機能產品研發與發泡材料製造之產業優勢，持續深化低碳轉型、循環經濟及永續產品創新，並透過人才發展、戶外運動推廣與誠信經營等行動，持續提升企業永續價值，致力實現兼顧企業穩健成長、環境保護與社會共好之永續發展目標。

本公司永續發展策略目標由董事會督導，並透過董事會轄下之永續發展委員會協助檢視與推動。為落實「2031 年成為亞洲最環保的戶外品牌」之永續願景，本公司依據企業營運及產業特性，從環境永續（E）、社會責任（S）及公司治理（G）三大面向擬定永續發展策略，持續推動相關永續行動。各面向之主要策略說明如下：

- 公司治理（G）｜誠信經營・風險管理・資訊透明（SDG 16）
  - 健全之永續發展治理架構，強化董事會對永續議題之監督與決策功能。
  - 提升永續相關資訊揭露品質，強化利害關係人溝通與信任。
- 環境永續（E）｜低碳轉型・循環設計・綠色供應鏈（SDG 12、13）
  - 持續推動節能減碳與低碳設計，降低營運與產品對環境之影響
  - 發展循環經濟與永續產品，提升資源使用效率，推動低碳轉型與資源循環利用。
- 社會責任（S）｜友善職場・戶外教育・社會共好（SDG 3、4、8）
  - 強化員工照顧、職業安全與多元共融之工作環境。
  - 積極投入社會公益與戶外活動教育推廣，創造正向社會影響。

展望未來，歐都納將持續以「創新研發」與「環境友善設計」為雙引擎，加速推動全產品線由「機能導向」躍升為「機能與永續並重」。我們將持續以綠建築智慧營運為骨幹、綠色循環技術為護城河，攜手供應鏈、員工與廣大山友夥伴，讓每一次走入山野的探索都成為實踐低碳生活與守護自然的具體行動，穩健邁向 2031 年永續願景！

2.02 推動永續發展機制（GRI 2-12, 2-13）

2.02.1 推動永續發展之治理架構 （GRI 2-12, 2-13）

為健全公司永續治理架構，落實環境（E）、社會（S）及公司治理（G）三大面向之永續發展目標，本公司依據相關法規及《永續發展實務守則》，於 2025 年 12 月 18 日經董事會決議設置「永續發展委員會」，並通過《永續發展委員會組織規程》，建立由董事會督導之永續治理機制。

永續發展委員會為董事會轄下之功能性委員會，負責擬訂永續發展政策、願景與中長期目標，審議永續發展策略、重大永續議題及年度推動計畫，監督相關措施之執行成效與資訊揭露，並依相關規範將重要永續事項及執行情形提報董事會，作為永續政策與經營決策之參考依據。本公司設有「永續發展管理單位」，統籌永續事務及跨部門協調，推動各項永續發展工作。

本公司第一屆及第二屆永續發展委員會由董事兼總管理處協理擔任主任委員（召集人），負責召集及主持會議，督導永續發展策略方向；總經理擔任副主任委員，負責永續政策推動與跨部門資源整合；總經理室特級專員擔任執行委員，負責永續發展計畫執行與進度追蹤、ESG 績效管理及永續報告書編製。透過明確之權責分工，協調各部門落實永續發展工作，並向董事會報告推動情形，以強化永續治理及管理效能。

圖 2-1 歐都納永續發展治理架構圖



註：核心理念：透過治理架構、跨部門協作及績效管理，持續精進企業永續發展作為。

2026 年後續治理進展： 本公司於 2026 年 2 月 23 日召開第一屆第一次永續發展委員會，審議永續發展策略及年度重點工作，持續推進企業永續發展目標。

2.02.2 運作情形（GRI 2-12, 2-13）

本公司依《永續發展委員會組織規程》，每年至少召開一次永續發展委員會，必要

時得隨時召開，負責審議永續發展策略、重大議題及年度推動計畫，並將會議議事紀錄提報董事會，以落實永續發展之治理監督機制。

2026 年永續發展委員會運作情形（報告期後重大資訊）

本公司於 2026 年 2 月 23 日召開第一屆第一次永續發展委員會，三名委員全數出席，出席率 100%。會中審議通過永續發展策略，並決議 2026 年度四項永續推動重點工作，涵蓋公司治理（G）、環境（E）及社會（S）三大面向。

表 2-1　2026 年度永續推動重點工作計畫表

ESG 面向	推動項目	工作內容
公司治理（G）	永續報告書	推動自行編製永續報告書，強化永續資訊揭露。
環境永續（E）	LEED 綠建築	推動溪州物流中心 LEED 綠建築認證申請。
	全公司節能	推動全公司用電節能行動。
社會（S）	健康職場	辦理健康職場自主宣告申請，促進員工健康。

上述年度工作由相關權責單位依決議推動，並透過執行進度追蹤及成果彙整，持續精進永續發展管理機制。

2.03　董事會及功能性委員會

2.03.1　董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1　永續治理之角色及督導情形（GRI 2-12, 2-14）

董事會為本公司最高治理單位，負責監督企業長期經營策略、重大營運決策及永續發展相關事項，並透過永續治理機制督導公司永續發展政策與策略目標之落實。

本公司於 2025 年 12 月 18 日經董事會決議設置「永續發展委員會」，作為董事會下之功能性委員會，負責研議永續發展政策、願景及中長期目標，審議重大永續議題、年度推動計畫與管理措施，並督導相關工作之執行進度與績效，將重要永續事項及會議議事紀錄提報董事會，以協助董事會履行永續治理之監督職責。

永續發展委員會下設「永續發展管理單位」，負責統籌各項永續專案之執行、跨部門協調、ESG 績效管理及資料彙整，並由各權責單位依業務職掌落實相關措施。透過執行成果追蹤與資訊回報，建立由董事會監督、永續發展委員會督導、永續發展管理單位及各權責單位執行之永續治理運作機制。

永續報導管理（GRI 2-14）

本公司重視永續資訊揭露之完整性與透明度，參考 GRI 永續性報導準則及相關規範，建立重大議題鑑別與永續資訊管理機制。由永續發展委員會統籌重大議題評估作業，透過利害關係人關注度調查及內部永續衝擊評估，分析公司營運活動對經濟、環境及人群（包含人權）之實際與潛在衝擊，據以鑑別重大永續議題，作為永續發展策略與資訊揭露之依據。

永續報告書由永續發展管理單位統籌編製，協調各權責單位依業務職掌提供環境、社會及公司治理相關資訊與績效數據，並經各單位主管審閱確認後，由永續發展管理單位進行資料彙整及內容檢核。報告書完成後提報總經理審閱，並依序提送永續發展委員會、審計委員會及董事會審議，經董事會審議通過後對外發布，以強化最高治理單位對永續報導之監督，提升永續資訊揭露品質與可信度。永續報告書編製與內部審核作業流程如下：

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核
各權責單位提供資料，經部門主管審閱確認	永續發展管理單位彙整資料、檢核內容並編製報告書	總經理審閱 → 永續發展委員會審議 → 審計委員會審議 → 董事會審議通過後發布

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估（ GRI 2-18）

董事會績效評估

本公司為提升董事會運作效能及落實公司治理，於 2024 年 12 月 12 日經董事會通過《董事績效管理辦法》，建立董事會績效評估制度，透過董事會績效評估機制，檢視董事會及董事成員之職責履行情形、決策效能與治理表現，作為持續精進董事會運作及公司治理制度之參考。評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事及功能性委員會，並依規定採年度自評方式辦理，將評估結果提報董事會檢討與改善，持續精進公司治理與監督效能。

董事會績效評估涵蓋五大面向，包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修，以及內部控制，藉由定期檢視董事會運作情形，強化公司治理及監督效能。

圖 2-2 董事會績效評估五大面向示意圖



資料來源：歐都納股份有限公司《董事績效管理辦法》第八條。

在永續治理方面，本公司於 2025 年 12 月 18 日經董事會決議設置永續發展委員會，協助董事會推動及督導永續發展相關工作，將永續發展納入公司治理架構，持續強化董事會對環境、社會及公司治理議題之關注與監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修（GRI 2-17）

董事會進修

本公司重視董事專業職能及持續進修，鼓勵董事參與公司治理、法令遵循、風險管理及永續發展等相關課程，以強化董事會決策品質及風險辨識能力，提升企業永續經營與治理效能。

2025 年度董事進修總時數達 60 小時，進修內容涵蓋公司治理與證券法規、風險管理、上市櫃公司永續資訊揭露、集團化經營及內部人股權交易法令遵循等議題，持續強化董事對公司治理及永續發展相關議題之專業知能。

本公司 2025 年度董事進修情形詳見下表，完整資訊可參閱《歐都納股份有限公司 114 年度年報》第 29 至 30 頁。本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

表 2-2 2025 年度董事進修情形統計表

日期	課程/研討會名稱	上課時數	參訓董事	參訓人數	累計進修人時
2025/03/19	公司治理講堂	3 小時	黃麗華獨立董事	1	3 小時
2025/05/29	上市櫃公司永續揭露宣導會	3 小時	黃麗華獨立董事	1	3 小時
2025/06/15	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3 小時	曾榮孟獨立董事	1	3 小時
2025/06/25	公司治理論壇	3 小時	黃麗華獨立董事	1	3 小時
2025/07/20	透過櫃買市場實踐永續發展－總則	3 小時	曾榮孟獨立董事	1	3 小時
2025/08/07	公司治理與證券法規	3 小時	程鯤董事長、林國賢董事、林賜農董事、曾信雄董事、程瑩如董事、藍士恆董事、曾水淳獨立董事	7	21 小時
2025/10/31	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3 小時	林賜農董事	1	3 小時
2025/12/18	風險無所不在，如何有效管理？	3 小時	程鯤董事長、林國賢董事、林賜農董事、曾信雄董事、程瑩如董事、藍士恆董事、曾水淳獨立董事	7	21 小時
合　　計	共 8 場課程		20 參訓人次		60 人時

資料來源：《歐都納股份有限公司 114 年度年報》第 29 至 30 頁

2.03.2　董事會結構及運作情形（GRI 2-9~2-11, 2-15, 2-19, 2-20, 405-1）

2.03.2.1　成員及多元化（GRI 2-9, 405-1）

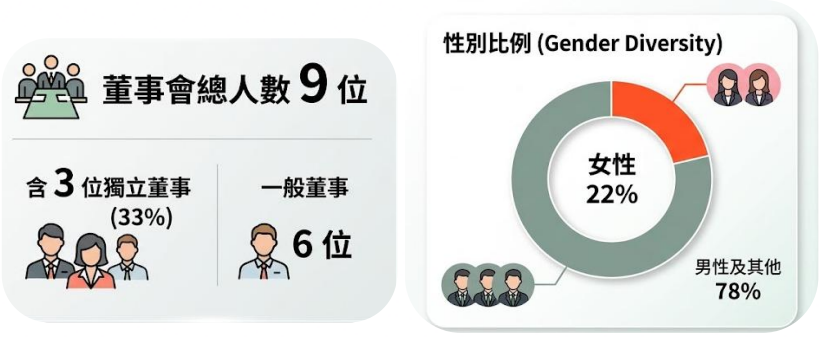
董事會組成

本公司董事會由 9 名董事組成，其中獨立董事 3 名，占 33%；女性董事 2 名，占 22%。本公司重視董事會成員多元化，董事成員具備經營管理、財務會計、產業技術及市場行銷等多元專業背景，並以女性董事席次達三分之一(即 33%)為目標，本公司董事間超過半數席次之董事，無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定

情事。持續強化董事會之專業性與獨立性。

本屆董事會原訂任期為 112 年 6 月 27 日至 115 年 6 月 26 日，，但 115 年 5 月 19 日已提前全面改選。個別董事之性別、年齡及專業背景等詳細資訊，請參閱本公司 114 年度年報第 6～9 頁。(部分董事於任期內增補選)

圖 2-3 董事會性別比例與年齡分佈圖



2.03.2.2 運作情形（對應 GRI 2-9）

董事會運作情形

為健全公司治理及提升董事會運作效能，本公司持續完善公司治理制度，於 2025 年度修訂《公司章程》，並訂定《公司治理實務守則》、《風險管理政策與程序》及《永續發展委員會組織規程》，以強化公司治理、風險管理及永續發展之監督機制。

本公司董事會主要負責監督經營團隊之運作及重大營運決策。此外，為維護決策獨立性及股東權益，對於涉及董事利害關係之議案，相關董事均依規定利益迴避，未參與討論及表決。

本公司 2025 年度董事會共召開 5 次會議，董事整體實際出席率約 95.3%，且除依法應由審計委員會審議之事項外，其餘董事會議決事項均無獨立董事提出反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之情形。



表 2-3 2025 年度董事會重要審議事項與治理重點

會議日期	重要審議事項	治理重點
2025/03/18	113 年度財務報告、盈餘分配、內部控制制度聲明書、股票申請上櫃相關議案	財務監督、資本市場規劃
2025/05/29	訂定《公司治理實務守則》、稽核計畫調整	公司治理、內部稽核
2025/08/07	訂定《風險管理政策與程序》、修訂內部控制及關係人交易相關規範	風險管理、內部控制
2025/12/18	訂定《永續發展委員會組織規程》、委任委員會成員、審議重大投資及年度稽核計畫	永續治理、風險監督

2.03.2.3 提名與遴選（GRI 2-10）

本公司依據《公司章程》、《公司治理實務守則》及相關法令規範辦理董事提名與遴選，並考量候選人之專業背景、產業經驗、多元性及獨立性等條件。董事選舉採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任，任期三年，連選得連任。此外，獨立董事之專業資格及獨立性均依證券主管機關相關規定審查，以健全董事會組成及治理效能。

2.03.2.4 利益迴避（GRI 2-15）

本公司依《董事會議事規範》及相關法令落實利益迴避制度，對於涉及董事自身或利害關係人利益之議案，均已於議案中敘明，公司並於會前轉知董事應行迴避之注意，相關董事均依規定迴避討論及表決，以維護董事會決策之獨立性與股東權益。

2025 年度董事會涉及經理人獎金、關係企業增資、基金會捐贈及永續發展委員會成員委任等利害關係議案，相關董事均依規定迴避，實際執行情形如下表。

表 2-4 2025 年度董事利益迴避執行情形表

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
114.3.18	程鼎、程瑩如	本公司經理人 113 年度獎金案	有關自身利益事項	迴避未參與討論及表決
114.3.18	程鼎、林國賢、程瑩如	本公司對財團法人歐都納戶外體育基金會捐贈案	利害關係人	迴避未參與討論及表決
114.12.18	程鼎、林國賢、程瑩如	本公司對財團法人歐都納戶外體育基金會捐贈案	利害關係人	迴避未參與討論及表決
114.12.18	程鼎、林國賢、藍士恆、程瑩如	本公司對寶湖企業股份有限公司增資案	利害關係人	迴避未參與討論及表決
114.12.18	程鼎、程瑩如	委任本公司永續發展委員會成員案	利害關係人	迴避未參與討論及表決

此外，本公司依相關法規揭露董事兼任職務、股權結構、主要股東及關係人相關資訊，以強化公司治理透明度。相關資訊詳見本公司《114 年度年報》第 6～12 頁、第 37～39 頁及第 74 頁；董事利益迴避之執行情形詳見年報第 18 頁，亦可參閱公開資訊觀測站之相關揭露資料。

2.03.2.5 薪酬政策（GRI 2-19, 2-20）

(1)薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事及經理人之薪酬依相關法令、公司章程及內部規範辦理，由薪資報酬委員會定期審議薪酬制度、給付標準及結構，並將審議結果與建議提報董事會討論決議，以確保薪酬決策之合理性與透明度。

本公司董事執行職務時，不論公司營業盈虧，按月支領薪酬，並參酌同業水準及職責，授權董事會議定之。依《公司章程》第 30 條規定，年度如有獲利，應提撥不高於 3%作為董事酬勞；如尚有累積虧損，應預先保留彌補數額。個別董事酬勞依各自擔負之職責、風險計算權數及任職期間核定。

圖 2-4 董事及經理人薪酬決定流程架構



獨立董事除按月給付之固定報酬及參加會議之車馬費外，不參與分配公司年度獲利提撥之董事酬勞。各獨立董事均同時擔任審計委員會及薪資報酬委員會成員，每月

固定報酬金額相同，並經薪資報酬委員會審議及董事會決議通過。

總經理及副總經理之薪酬包含薪資、獎金及退職退休金等項目，薪資依專業能力、工作貢獻及同業水準訂定；獎金則依年度經營績效與整體獲利情形計算，經薪資報酬委員會審議並提報董事會決議後發放。

2025 年度董事酬金、酬金級距及給付標準，詳見本公司 114 年度年報第 13～14 頁；總經理及副總經理酬金資訊詳見第 15 頁。

(2)薪酬與永續績效的連結
本公司薪酬制度強調與經營績效的高度連結，透過績效評估機制及變動薪酬設計，使董事及經理人之報酬合理反映其對公司經營成果與長期價值之貢獻。

薪酬制度亦將風險管理納入重要考量，避免因過度追求短期績效而承擔不當風險，促進經營決策與公司長期利益一致，落實穩健經營及永續發展。
本公司董事及高階經理人相關之薪酬政策、給付標準及與經營績效之關聯性，詳見本公司《114 年度年報》第 13～17 頁。

(3)董事及高階管理階層離職與退休政策
本公司具員工身分之董事及高階管理階層，其離職與退休相關事項依《退休管理辦法》及適用法令辦理，包括離職預告期間、申請程序、工作交接及退休金給付等，並依個別人員之任職身分及適用制度執行，以保障相關人員權益及維持公司營運之持續性。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形（GRI 2-9）

本公司設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，分別依其組織規程及職權範圍，協助董事會履行公司治理、財務監督、薪酬管理及永續發展等職責。

其中，第三屆薪資報酬委員會任期自 112 年 6 月 27 日起；審計委員會於 113 年 6 月 25 日設置；第一屆永續發展委員會則於 114 年 12 月 18 日經董事會決議設置。上述委員會原訂任期均至 115 年 6 月 26 日止，配合本公司於 115 年 5 月 19 日全面改選董事，前屆委員會任期提前屆滿。

期後治理異動： 本公司於 115 年 5 月 19 日全面改選董事，新任審計委員會任期自 115 年 5 月 19 日起至 118 年 5 月 18 日止；第四屆薪資報酬委員會及第二屆永續發展委員會則於 115 年 8 月 13 日經董事會決議委任，任期自 115 年 8 月 13 日起至 118 年 5 月 18 日止。

審計委員會及薪資報酬委員會之個別成員資料與運作情形，請參閱本公司《114 年度年報》第 19～25 頁；永續發展委員會之設置及報告期後運作情形，則於本節另行說明。

(1)薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 3 名獨立董事組成，負責訂定及定期檢討董事與經理人績效評估及薪資報酬制度、標準與結構，並將審議建議提交董事會討論。

2025 年度共召開 2 次會議，審議董事及經理人酬勞分配、獎金給付，以及董事績效與薪酬管理制度等事項，相關議案均經全體出席委員同意通過，出席率 100%。

2025 年 3 月 12 日，原委員蔣文議先生辭任；3 月 18 日推舉曾榮孟先生擔任召集人，並於 3 月 20 日委任黃麗華女士擔任薪資報酬委員。

(2)審計委員會

本公司於 2024 年 6 月 25 日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，負責監督財務報表、內部控制、稽核作業及簽證會計師獨立性等事項。

2025 年度共召開 4 次會議，審議財務報告、內部控制制度、風險管理政策、年度稽核計畫及重大財務業務事項；相關議案經全體出席委員無異議通過，並提報董事會核准，整體出席率 90.9%。

2025 年 3 月 12 日，原獨立董事蔣文議先生辭任；5 月 29 日經股東常會補選黃麗華女士擔任獨立董事，並依其實際任期計算應出席次數。

(3)永續發展委員會

本公司於 2025 年 12 月 18 日經董事會決議設置永續發展委員會，並訂定《永續發展委員會組織規程》，以強化永續發展政策、策略及推動成果之督導機制。

2026 年報告期後運作情形：永續發展委員會於 2026 年 2 月 23 日召開第一屆第一次會議，3 名委員全數出席，出席率 100%。會中審議永續發展策略及 2026 年度推動重點工作，涵蓋永續報告書編製、溪州物流中心 LEED 綠建築認證申請、健康職場及全公司節能管理等重點工作，持續推進公司永續發展目標。

表 2-5 2025 年度功能性委員會運作成果表

2025年度功能性委員會運作成果

功能性委員會	2025年度會議次數	整體實際出席率
審計委員會	4次	90.9%
薪資報酬委員會	2次	100%
永續發展委員會	2025/12/18設置	尚未召開

註 1：2025 年度委員會整體實際出席率依各委員任期內之實際出席及應出席人次計算，委託出席不計入實際出席人次。

註 2：永續發展委員會首次會議係於 2026 年召開，屬本報告書報導期間後資訊。

3、 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合（GRI 2-29）

(1)鑑別利害關係人

本公司重視利害關係人之意見與期待，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」之精神，依據依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，鑑別對本公司營運及永續發展具有影響力，或受到公司營運活動影響之利害關係人。

綜合公司營運模式、品牌通路特性、供應鏈合作、資本市場發展及社會互動關係，本公司鑑別出直接相關的主要利害關係人，包括員工、消費者／客戶、供應商／合作夥伴、投資人（含股東及金融機構）、政府／主管機關，以及社會（含社區、非營利組織及媒體）。

歐都納核心文化深植「在歐都納，沒有員工，只有夥伴」之理念，致力落實「分享文化，盈餘共享」。公司全面推行利潤中心制度，約有三分之一同仁為公司股東。對外，歐都納於 2008 年打破傳統經銷體制，首創戶外產業「特許加盟機制」，由總部分擔存貨成本並保障毛利額，讓加盟主更專注於店面經營與業績衝刺。同時為保障經銷商的權益，歐都納在台灣採雙軌制展店計畫，以直營/百貨專櫃、特許加盟店 2：1 的比例持續展店，每年僅限量開放特許加盟家數，以確保歐都納經銷商及加盟店家能共同成長茁壯。對內，於 2025 年推動「內部創業委託加盟機制」，提供直營店成熟資產、營運補貼與創業激勵金，輔導優秀店長轉型為加盟經營者，攜手內外部夥伴共同成長，至 2026 年 6 月 1 日已輔導歐都納內湖店及中和店轉型為委託加盟店。

表 3-1 歐都納 2021～2026 年實體通路據點統計表

通路	2021	2022	2023	2024	2025	2026 年 6/30 止
直營店	23	21	21	20	22	17
特許加盟店	11	10	10	10	10	9
委託加盟	0	0	0	0	0	2
百貨櫃	24	24	23	22	23	24
暢貨店	4	5	5	5	5	5
合計	62	60	59	57	60	57

圖 3-1 2025 年 1/8、1/13、1/15 舉辦北、中、南店長座談會



圖 3-2 2025 年辦理 2 場次門市商品教育訓練



為瞭解及回應不同利害關係人之關注議題，本公司透過多元溝通管道，持續蒐集各方意見與需求，並由相關權責單位進行回應及追蹤，作為改善營運管理與推動永續發展之參考依據。2025 年度各類利害關係人之主要溝通管道、溝通頻率及關注議題彙整如下表。

表 3-2 2025 年度利害關係人溝通機制

利害關係人	關係說明	主要溝通管道	溝通頻率	溝通結果
員工	公司營運與永續發展的重要夥伴	● 勞資會議	定期	● 勞資會議：8 場次。
		● 績效溝通	定期	● 實施全員定期績效考核：2 次。
		● 教育訓練	不定期	● 教育訓練總時數 5,876 小時，共 1,203 人次。
		● 主管／部門會議	定期	● 召開每季利潤中心會議 1 次、流通主管會議 8 次、發泡產銷會議 8 次。

利害關係人	關係說明	主要溝通管道	溝通頻率	溝通結果
		● 內部公告	不定期	● 依營運管理與政令需求，及時於 EIP 發布相關資訊。
		● 員工意見及申訴管道	不定期	● 提供員工實體意見箱與線上申訴信箱，落實意見反映及申訴管道。
門市/加盟店長	品牌第一線營運、顧客體驗與通路共榮的重要夥伴	● 商品教育訓練	定期/不定期	● 辦理門市商品與顧客服務品質提升相關教育訓練： 2 場次 ● 不定期辦理戶外裝備機能與專業知識教育訓練。
		● 加盟店家座談會	定期	● 店長座談會 3 場次
		● 內部創業說明會	不定期	● 辦理內部創業委託加盟說明會 1 場次，輔導直營店長轉型委託加盟主。
		● 營運輔導與現場訪視	定期	● 督導每月定期訪視各營運據點，即時協助第一線運營與銷售問題。
終端消費者（B2C 顧客）	品牌產品與服務之最終使用者，驅動產品優化與品牌體驗	● 實體門市	持續	● 全台設立實體銷售據點 57 處。57（截至 2026 年 6 月 30 日止）
		● 綠色商品專區	持續	● 全台門市內設置永續時尚專區。
		● 舊衣回收站	持續	● 28 間街邊門市設置「舊衣回收站」，落實全循環推展。（截至 2026 年 6 月 30 日止）
		● 客服專線、官網信箱與退換貨機制	不定期	● 即時提供產品諮詢、保固檢修及完善售後服務。 ● 2025 年顧客客訴 77 件，較 2024 年 87 件減少 10 件，降幅 11.5%。
		● 官方網站、社群平台與會員推播通知	不定期	● 透過官網、FB、LINE 官方帳號及會員簡訊，持續即時發布新品上市、促銷活動與永續品牌資訊。
商業夥伴與特販客戶（B2B / 經銷商	通路經銷、企業團購與政府採購之長期價值鏈合作夥伴	● 經銷商新品展示會	定期	● 每年例行舉辦春夏與秋冬新品經銷商展示會，2025 年度合計辦理 4 場次（包含 3 場次春夏商品展示會及 1 場次秋冬商品展示會。
		● 通路經銷商拜訪	不定期	● 依業務營運需求進行經銷客戶拜訪與業務合作洽談。
		● 特販部門業務拜訪、專案客製與投標對接	不定期	● 針對國內企業團購、政府採購與客製化專案進行規格提案、投標對接與合約履約。
		● 國內外展會	不定期	● 積極開拓海內外市場，2025 年度參與國內專業展 2 場、國外展覽 2 場。
		● 產品品質宣導	定期	● 工廠落實產品品質宣導每週 1 次，確保生產與交付品質穩定。

利害關係人	關係說明	主要溝通管道	溝通頻率	溝通結果
		● 精實生產自主合理化改善	定期	● 每月辦理 1 次培訓課程，每季進行精實生產成果發表與改善檢討。
供應商／合作夥伴	產品開發、生產與供應鏈永續的重要夥伴	● 採購往來、供應商評鑑、業務會議、現場訪查、電話／電子郵件、供應鏈合作專案	定期／依需求	● 透過日常採購與業務往來，持續就產品品質、交期、材料規格及合作需求進行溝通協調；2025 年度完成前 10 大主要供應商內部評鑑 1 次。
投資人（含股東／金融機構）	提供企業發展所需資本及市場信任	● 股東會 ● 法人說明會 ● 公開資訊觀測站 ● 公司網站 ● 年報 投資人信箱	依法定期 不定期 即時 不定期 定期 依需求	● 2025 年度召開股東常會 1 場。 ● 舉辦法人說明會 1 場。 ● 發布重大訊息共 24 則。 ● 公司網站設置投資人專區，持續揭露財務、公司治理及股東會相關資訊 ● 公開 113 年度年報 1 份。 投資人信件回覆 1 封
政府／主管機關	法規制定、監督及政策推動者	● 公文/電話/郵件 ● 政令宣導/法規說明會 ● 主管機關查 ● 座談會	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期	● 依業務及法規需求辦理公文往來、業務聯繫與事項回覆
社會（社區／非營利組織／媒體）	企業營運所處之社會環境及公益合作夥伴	● 公益合作、社區及非營利組織交流、公司網站、社群媒體、新聞稿及媒體溝通	持續／不定期	● 辦理「第 15 屆無痕山林親山日」活動，全臺 25 路線同步舉行，計有逾 12,000 人參與。 ● 持續推動「玩登小百岳認證」活動，2025 年度完成 50 座 471 人、100 座 204 人（僅計算首登者）。 ● 持續透過體育賽事贊助、戶外教育、公益活動及非營利組織合作，推廣全民運動、山林環境保護與社會公益。

註 1：本公司於 2026 年辦理 2025 年度永續報告書之利害關係人關注度問卷，考量問卷發放及統計
需求，部分利害關係人類別採合併方式呈現；本表則依公司日常溝通及議合性質進行分類。

註 2：本表以 2025 年度利害關係人溝通情形及執行成果為主，部分營運據點及通路相關資訊補充截至 2026 年 6 月 30 日之現況，屬報告期後資訊。

(2)利害關係人關注度評估

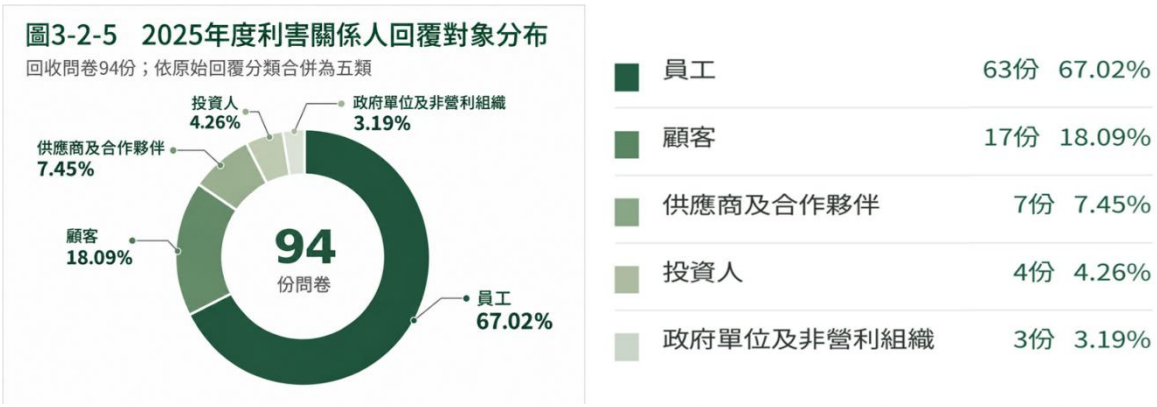
為廣泛蒐集利害關係人對公司永續發展議題之關注與期許，本公司辦理「永續議題利害關係人關注度問卷」，蒐集各類利害關係人對 9 項永續議題之關注程度，共回收 94 份有效問卷，涵蓋員工、顧客、供應商及合作夥伴、投資人，以及政府單位與非營利組織等五類利害關係人。

為瞭解各項永續議題受到利害關係人關注之程度，本公司彙整 94 份利害關係人問

卷結果，計算 9 項永續議題之平均關注度及排序，並以圖表呈現整體關注情形，作為重大主題確認之輔助參考。

其中，員工占 67.02%、顧客占 18.09%、供應商及合作夥伴占 7.45%、投資人占 4.26%，政府單位及非營利組織占 3.19%。本次調查以員工參與比例較高，故除彙整整體議題關注程度外，亦將不同利害關係人之意見作為重大主題鑑別與後續管理之參考，持續回應各界對公司永續發展之關切。

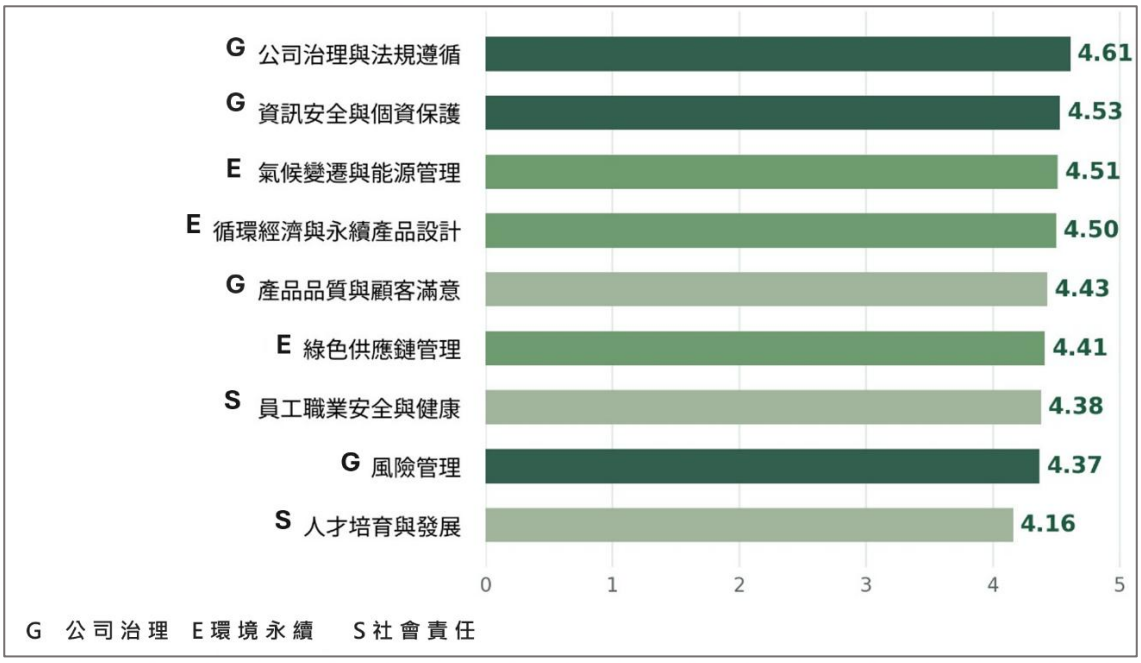
圖 3-4 2025 年永續報告書利害關係人問卷回覆對象分布圖



註：員工含總部、工廠、倉庫及門市；顧客含個人消費者、經銷商與團購客戶。

問卷採 1 至 5 分量尺，依各議題評分結果計算平均關注度。分析結果顯示，9 項議題之平均關注度均高於 4 分，其中以「公司治理與法規遵循」(4.61 分) 最高，其次為「資訊安全與個資保護」(4.53 分) 及「氣候變遷與能源管理」(4.51 分)。
本公司將各議題平均關注度作為重大性矩陣 X 軸，以呈現不同永續議題受到利害關係人關注之相對程度。

圖 3-5 利害關係人永續議題關注度排序圖



註：各議題平均關注度由 94 份回覆計算，四捨五入至小數點後 2 位。

除問卷調查外，本公司亦透過主管會議、跨部門討論、日常業務往來、客戶與門市回饋及其他議合管道補充利害關係人意見，使重大議題分析不僅建立於單一問卷結果，而能更完整反映公司營運環境與利害關係人期待。

3.02 決定重大主題的流程（GRI 3-1）

(1)重大性主題評估

歐都納參考 GRI 3：重大主題 2021 之重大性評估原則，綜合考量公司營運活動、上下游價值鏈、產業永續趨勢及利害關係人意見，鑑別各項永續議題對經濟、環境及人群（包含人權）可能造成之實際與潛在、正面與負面衝擊，作為重大主題確認之依據。

為編製 2025 年度永續報告書，本公司於 2026 年辦理重大性分析，透過 94 份利害關係人永續議題關注度問卷及 19 份內部主管永續衝擊評估問卷，結合跨部門討論與管理階層檢視，依序進行「了解組織脈絡及建立議題清單」、「利害關係人關注度評估」、「鑑別並評估永續衝擊」及「排序與確認重大主題」四個階段。

表 3-3 重大議題鑑別流程

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4
了解組織脈絡 建立 9 項議題清單	94 份關注度問卷 評估利害關係人關注	19 份衝擊問卷 評估正負面衝擊	重大性矩陣 檢視並確認重大議題

■ 步驟 1：了解組織脈絡及建立永續議題清單

本公司綜合考量企業經營策略與營運活動、戶外機能服飾及裝備產業特性、產品研發與設計、上下游供應鏈及價值鏈關係，法規及主管機關要求、國內外永續發展趨勢，以及利害關係人日常溝通回饋，經由主管會議、跨部門討論及內部訪談等方式進行綜合評估與議題整併，建立涵蓋治理（G）、環境（E）及社會（S）三大面向，共 9 項永續議題，作為後續利害關係人關注度調查及永續衝擊顯著性評估之基礎。

表 3-4 歐都納 2025 年度永續議題清單

治理面（G）	環境面（E）	社會面（S）
公司治理與法規遵循	氣候變遷與能源管理	產品品質與顧客滿意
風險管理	循環經濟與永續產品設計	員工職業安全與健康
資訊安全與個資保護	綠色供應鏈管理	人才培育與發展

■ **步驟 2：鑑別衝擊並評估顯著性**

本公司分別透過「利害關係人關注度評估」及「永續衝擊評估」兩項機制進行重大性分析。

利害關係人關注度方面，透過問卷蒐集員工、門市夥伴、B2B 顧客、供應商／合作夥伴、投資人、政府／非營利組織及個人消費者等利害關係人對 9 項永續議題之關注程度，共取得 94 份有效問卷。

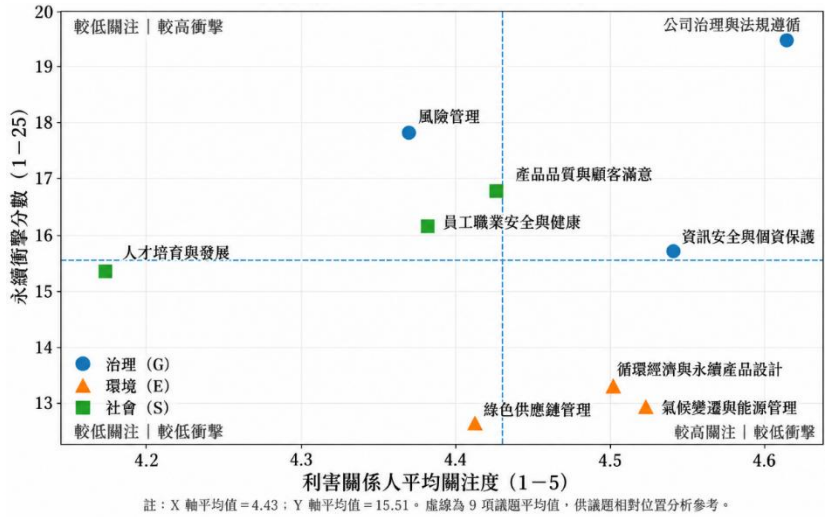
永續衝擊評估方面，由內部主管及跨部門代表，針對 9 項永續議題可能對經濟、環境及人群（包含人權）產生之實際或潛在正、負面衝擊進行評估，共取得 19 份有效問卷。各議題分別就正面及負面衝擊之「發生可能性」及「衝擊程度」以 1 至 5 分量尺進行評分，並以「發生可能性 × 衝擊程度」計算衝擊分數。

步驟 3：永續衝擊分析與重大性矩陣

本公司以利害關係人平均關注度作為重大性矩陣 X 軸，並以永續衝擊分數作為 Y 軸，進行 9 項永續議題之交叉分析，建立 2025 年度重大性矩陣。

本年度 9 項議題之平均關注度為 4.43 分，平均永續衝擊分數為 15.51 分，並以兩者平均值作為矩陣分析之參考線，用以檢視各議題之相對位置及重大性分布。

圖 3-6 歐都納 2025 年度重大性矩陣圖



註：X 軸為利害關係人平均關注度；Y 軸為各議題正、負面衝擊平均分數之較高值，作為重大性矩陣採計分數。虛線分別代表 9 項議題平均值，其中 X＝4.43、Y＝15.51，作為各議題相對位置及重大性分析參考。

2025 年度利害關係人永續議題關注度評估結果

本公司透過利害關係人問卷蒐集各類利害關係人對 9 項永續議題之關注程度，共取得 94 份有效問卷。分析結果顯示，各項永續議題平均關注度均達 4 分以上，顯示利害關係人對公司永續發展議題普遍具有高度關注。

其中，以「公司治理與法規遵循」關注度最高，平均分數為 4.61 分；其次為「資訊安全與個資保護」4.53 分、「氣候變遷與能源管理」4.51 分及「循環經濟與永續產品設計」4.50 分，顯示利害關係人除重視公司治理與法令遵循外，亦高度關注資訊安全、氣候變遷及永續產品等議題。9 項永續議題整體平均關注度為 4.43 分，作為重大性矩陣 X 軸之分析依據。

表 3-5 2025 年度利害關係人永續議題關注度評估結果

永續議題	關注度
公司治理與法規遵循	4.61
風險管理	4.37
資訊安全與個資保護	4.53
氣候變遷與能源管理	4.51
循環經濟與永續產品設計	4.50
綠色供應鏈管理	4.41
產品品質與顧客滿意	4.43
員工職業安全與健康	4.38
人才培育與發展	4.16

註：依 94 份有效利害關係人問卷統計，各議題關注度採 1 至 5 分量尺評估，表列數值為平均分數，並四捨五入至小數點後 2 位

2025 年度永續議題正負面衝擊評估與排序結果

永續議題正、負面衝擊分數分別依「發生可能性 × 衝擊程度」計算後取平均；重大性矩陣則採正面衝擊與負面衝擊平均分數之較高值（MAX）作為採計分數，以避免正、負面衝擊相互抵銷而低估議題重要性。本年度 9 項議題之正面衝擊平均分數均高於負面衝擊平均分數，因此重大性矩陣採計分數與正面衝擊分數相同。

分析結果顯示，正面衝擊評估以「公司治理與法規遵循」、「風險管理」及「產品品質與顧客滿意」之分數較高；負面衝擊則以「產品品質與顧客滿意」、「資訊安全與個資保護」及「人才培育與發展」相對較高。另「氣候變遷與能源管理」、「循環經濟與永續產品設計」及「綠色供應鏈管理」雖衝擊採計分數相對較低，仍為公司持續管理與揭露之重要永續議題。

表 3-6 2025 年度永續議題正負面衝擊評估結果

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	重大性矩陣採計分數
公司治理與法規遵循	19.68	5.26	19.68
風險管理	17.79	5.63	17.79
資訊安全與個資保護	15.63	7.84	15.63
氣候變遷與能源管理	12.74	4.79	12.74
循環經濟與永續產品設計	13.00	4.53	13.00
綠色供應鏈管理	12.53	4.74	12.53
產品品質與顧客滿意	16.74	8.47	16.74
員工職業安全與健康	16.16	6.68	16.16
人才培育與發展	15.32	7.84	15.32

註 1：利害關係人關注度依 94 份有效問卷統計；正、負面衝擊評估依 19 份有效永續衝擊評估問卷統計，分數均四捨五入至小數點後 2 位。

綜合評估與優先排序

本公司綜合檢視永續衝擊評估、利害關係人關注度調查結果及重大性矩陣分布，並考量各議題對經濟、環境及人群之實際與潛在衝擊，作為重大主題確認之參考。利害關係人關注度主要用於補充辨識各界關切事項，不直接取代永續衝擊顯著性之判斷。

上述分析結果並綜合公司營運策略、產業特性及管理實務，作為後續重大主題確認、管理措施規劃及資訊揭露之參考依據。

■ 步驟 4：確定重大主題

本公司依據 19 份有效永續衝擊評估問卷之分析結果，綜合考量各項永續議題之正負面衝擊顯著性、營運活動與價值鏈特性，以及對經濟、環境及人群（包含人權）可能產生之實際與潛在影響，進行重大主題鑑別與確認。

評估過程除參考問卷量化結果及正負面衝擊矩陣外，亦考量戶外機能產品研發、循環材料應用、發泡製造、供應鏈管理、產品品質與員工權益等產業營運特性，避免僅以單一評分或排序作為重大性判定依據。其中，「氣候變遷與能源管理」及「循環經濟與永續產品設計」雖量化衝擊分數相對較低，惟考量氣候變遷對企業營運與價值鏈之潛在影響，以及循環產品設計對公司長期永續發展與環境衝擊管理之重要性，仍列為本年度重大主題。

經綜合評估，本公司 2025 年度選定「公司治理與法規遵循」、「風險管理」、「資訊安全與個資保護」、「氣候變遷與能源管理」、「循環經濟與永續產品設計」、「產品品質與顧客滿意」及「員工職業安全與健康」等七項重大主題，涵蓋治理面三項、環境面二項及社會面二項，作為本年度永續資訊揭露與管理之重點。

其餘「綠色供應鏈管理」及「人才培育與發展」列為持續關注議題，納入日常營運管理及相關章節揭露範圍，作為後續管理方針、績效指標及改善措施之依據，並於未來年度持續檢視其衝擊變化與重要程度。



3.03 重大主題列表（GRI 3-2）

本公司依據 19 份內部永續衝擊評估問卷及 94 份利害關係人關注度問卷之分析結果，綜合考量各項永續議題對經濟、環境及人群（包含人權）之實際與潛在衝擊、產業營運特性，以及利害關係人意見，進一步檢視並確認年度重大主題。

依據重大性分析結果，「公司治理與法規遵循」及「資訊安全與個資保護」位於相對高關注、高衝擊區域；「風險管理」、「產品品質與顧客滿意」及「員工職業安全與健康」具有較高之永續衝擊程度；「氣候變遷與能源管理」及「循環經濟與永續產品設計」則受到利害關係人較高關注，且與本公司永續發展策略及產品創新方向密切相關。

綜合評估，本公司 2025 年度選定七項重大主題，涵蓋治理面三項、社會面二項及環境面二項，作為本年度永續資訊揭露及後續管理之重點。其餘「綠色供應鏈管理」及「人才培育與發展」列為持續關注議題，納入日常營運管理及相關章節揭露，並於未來年度持續檢視其衝擊變化與重要程度。

表 3-7 重大議題列表

面向	重大議題	主要鑑別考量
G	公司治理與法規遵循	高關注、高衝擊，為健全企業經營及利害關係人信任之基礎
G	資訊安全與個資保護	高關注、高衝擊，涉及會員、顧客及公司資訊安全
G	風險管理	衝擊程度高，攸關營運韌性與企業持續經營
S	產品品質與顧客滿意	衝擊程度高，直接關係消費者權益、品牌信任及市場競爭力
S	員工職業安全與健康	衝擊程度高，為企業保障員工基本權益之重要責任
E	氣候變遷與能源管理	利害關係人高度關注，並與節能減碳及氣候韌性密切相關
E	循環經濟與永續產品設計	與本公司產品設計、循環產品創新及永續品牌發展策略密切相關

3.04 重大主題之管理（GRI 3-3）

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

為落實企業永續發展策略，並有效管理重大永續議題對經濟、環境及人群（包含人權）之實際與潛在衝擊，歐都納依據重大性分析結果，將七項重大主題納入永續經營管理範疇，並依各項主題之衝擊特性、營運活動及相關利害關係人需求，訂定相應之管理方針與推動措施，持續提升正面影響，並預防及減緩潛在負面衝擊。

本公司由各權責單位依業務職掌推動重大主題管理工作，並透過跨部門協作落實相關措施。隨著 2025 年底永續發展委員會之設置及 2026 年正式運作，進一步強化董事會監督、委員會督導及權責單位執行之永續治理機制，持續彙整執行情形與績效成果，作為管理策略調整及永續資訊揭露之依據。

(1)重大主題管理方針與 KPI

本公司依據 2025 年度重大性分析結果，針對七項重大主題，依其衝擊特性及相關權責單位之業務職掌，訂定相應之管理方針與推動措施，並建立績效追蹤指標(KPI)，

作為檢視重大主題管理成效及持續改善之依據。各項重大主題之管理方針、主要措施及績效追蹤指標彙整如下表。

表 3-8 2025 年度重大主題管理方針與績效追蹤指標

ESG 面向	重大主題	管理方針與主要措施	績效追蹤指標
G	公司治理與法規遵循	完善公司治理制度、落實誠信經營與法規遵循	法遵情形、違規事件及教育訓練
G	風險管理	強化風險辨識、內部控制及營運風險管理	風險評估、內控自評及改善追蹤
G	資訊安全與個資保護	落實資訊安全管理及個人資料保護措施	資安事件、個資事件及教育訓練
E	氣候變遷與能源管理	推動溫室氣體盤查、節能減碳及能源效率提升	溫室氣體排放量、能源使用量、節能成效
E	循環經濟與永續產品設計	推動單一材質設計、再生材料應用及發泡材料循環利用	永續產品開發、再生材料應用及回收成果
S	產品品質與顧客滿意	強化產品品質、安全管理及顧客服務	品質檢驗、客訴處理及顧客滿意度
S	員工職業安全與健康	強化職業安全衛生管理及健康照顧	職業災害、職安教育訓練及健康促進

(2)重大主題衝擊與管理重點

歐都納依據 2025 年度重大性分析結果，針對七項重大主題，檢視公司營運活動、產品與服務及價值鏈可能對經濟、環境與人群（包含人權）造成之實際與潛在、正面與負面衝擊，並依各項主題之衝擊特性，規劃相應之管理措施。

本公司透過相關權責單位之管理機制，持續推動正面衝擊之提升，以及負面衝擊之預防與減緩，並依實際執行情形追蹤管理成效。各重大主題之主要衝擊及管理重點彙整如下表。

表 3-9 2025 年度重大主題衝擊與管理重點

重大主題	主要衝擊說明	管理重點
公司治理與法規遵循	健全公司治理、落實誠信經營及法規遵循，有助於維護資訊透明、交易公平及利害關係人權益；若治理或法遵機制未有效落實，可能衍生舞弊、違規或不當決策，進而影響投資人、員工及商業合作夥伴之權益與信任。	健全董事會與功能性委員會運作、落實內部控制、誠信經營、法規遵循與永續資訊揭露。

重大主題	主要衝擊說明	管理重點
風險管理	有效辨識與管理營運、財務、供應鏈、資訊及氣候等風險，有助於維持營運穩定及產品與服務供應；若重大風險未獲適當因應，可能造成營運中斷，進而影響員工工作權益、供應商合作及顧客權益。	建立風險辨識、評估、應變與追蹤機制，並將重大風險適時提報管理階層及董事會。
資訊安全與個資保護	完善資訊安全與個資保護，有助於保障會員、顧客、員工及合作夥伴之資料安全與隱私權；若發生資訊系統遭受攻擊、資料外洩或不當使用，可能侵害個人隱私及資訊安全權益，並影響相關服務之正常運作。	強化系統防護、帳號與權限管理、資料備份、個資管理及資安教育訓練。
氣候變遷與能源管理	推動溫室氣體管理、能源效率提升及節能減碳，有助於減少營運活動對氣候環境之負面影響；惟製造、物流及各營運據點之能源消耗與溫室氣體排放，仍可能增加環境負荷並加劇氣候變遷。	掌握能源使用、推動溫室氣體盤查與節能改善，持續提升能源使用效率與氣候韌性。
循環經濟與永續產品設計	從產品設計端導入循環概念、再生材料及可回收設計，可降低原生資源使用、廢棄物及產品生命週期環境衝擊；然而產品原料取得、製造及使用後處理過程，仍可能造成資源耗用與環境衝擊。	以產品設計為源頭，推動單一材質、再生材料、產品輕量化、可回收設計及紡織品循環應用。
產品品質與顧客滿意	持續提升產品品質、安全性、機能及顧客服務，有助於保障消費者健康、安全及使用權益，並提升品牌信任；若發生產品瑕疵、品質異常或標示不當，可能造成消費者安全風險、使用權益受損、消費客訴及品牌聲譽影響。	產品品質檢驗、性能測試、客訴與退換貨處理、門市及客服回饋分析。
員工職業安全與健康	提供安全健康的工作環境有助於保障員工權益與提升工作認同；若職安管理不足，可能發生職災或健康危害。	職安管理、安全巡檢、教育訓練、健康檢查及健康促進。

(3)管理有效性檢視

歐都納透過各權責單位之日常管理、內部控制及績效追蹤機制，持續檢視重大主題相關政策與管理措施之執行情形，並依據績效指標（KPI）、內部稽核結果、改善事項及利害關係人回饋，評估管理措施之有效性，作為後續精進與調整之依據。

隨著永續發展委員會於 2026 年正式運作，本公司進一步強化重大主題管理之監督與追蹤機制，由權責單位彙整執行成果及改善情形，並透過永續發展委員會督導

相關推動工作，依實際運作及相關規範向董事會報告，以持續精進永續治理及資訊揭露品質。

持續改善機制流程

權責單位執行與資料彙整 → KPI 及管理成效檢視 → 改善措施研擬與追蹤 → 永續發展委員會檢視 → 董事會監督及資訊揭露

圖 3-7 持續改善機制流程



4、 治理面

4.01 經濟績效（GRI 201-1, 201-3, 201-4）

歐都納以誠信經營、法令遵循及風險管理為公司治理之基礎，透過董事會監督、內部控制與管理制度，強化企業營運透明度及經營韌性。本公司將公司治理與法規遵循、風險管理及資訊安全與個資保護列為 2025 年度重大主題，並持續關注經濟績效、產品品質、顧客權益及供應鏈管理，致力於建立穩健且負責任的企業營運環境。

穩健經營與價值創造

歐都納秉持專業、創新及永續經營理念，持續深化戶外休閒用品品牌經營、產品研發、發泡材料製造及多元通路布局，並透過營運管理、產品創新與資源有效運用，提升企業經營韌性，致力於為股東、員工、供應商及其他利害關係人創造長期價值。

受市場消費環境變動、通膨影響及部分固定營業費用未能同步調降之影響，整體獲利較前一年度下降。面對市場挑戰及營運成本變動，本公司積極推動品牌優化、綠色產品創新及經營效率提升，並兼顧財務穩健、員工照顧與永續轉型投入，持續強化企業長期競爭力及營運韌性。詳細財務績效與會計科目說明，請參閱本公司 114 年度合併財務報告。

表 4-1　2025 年度財務概況

單位：新臺幣仟元，比率除外

2025 年歐都納公司財務表現	金額／比率	說明／會計科目參照
資產總額	1,299,742	流動資產 588,332 仟元、非流動資產 711,410 仟元
負債總額	696,413	流動負債 461,879 仟元、非流動負債 234,534 仟元
權益總額	603,329	股本 251,843 仟元、保留盈餘 318,497 仟元等
債務比例	53.58%	負債總額／資產總額
權益比例	46.42%	權益總額／資產總額

(1)直接經濟價值之產生與分配（GRI 201-1）

本公司參考 GRI 201-1 揭露要求，彙整營運活動所產生之直接經濟價值，以及分配

予員工、資金提供者、政府及社區等利害關係人之經濟價值，以呈現企業營運成果與經濟貢獻。

歐都納 2025 年度合併營業收入淨額為新台幣 858,924 仟元，營業毛利為 423,662 仟元（毛利率 49.32%），全年稅前淨利為 40,096 仟元，歸屬於母公司業主之稅後純益為 29,745 仟元，每股盈餘（EPS）為 1.18 元。本公司秉持穩健經營原則，兼顧股東權益回饋、員工福祉與企業永續發展。

表 4-2　2025 年度直接經濟價值之產生與分配

單位：新臺幣仟元

項目類別	細項指標	114 年度金額	113 年度金額
產生的直接經濟價值(A)	營業收入淨額	858,924	896,425
	財務利息收入	1,203	1,924
	政府補助與其他收入	14,177	5,100
	產生經濟價值合計	874,304	903,449
分配的直接經濟價值 (B)	營業成本（扣除用人費用）	398,321	410,034
	員工薪資福利	221,004	219,292
	支付出資人款項	32,756	39,268
	支付政府的款項	23,146	15,957
	社區與公益投資	1,405	240
	分配經濟價值合計	676,632	684,791
留存的經濟價值(A - B)		197,672	218,658

(2)確定給付制義務與其他退休計畫（GRI 201-3）

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》之相關規範，依法保障全體同仁退休權益：

- 確定提撥計畫（新制）： 依《勞工退休金條例》，按月依本國籍員工每月工資之 6% 足額提繳至勞工保險局個人專戶。 2025 年度認列確定提撥退休金費用為 新台幣 9,664 仟元（2024 年度為 9,415 仟元）。
- 確定福利計畫（舊制）： 依《勞動基準法》訂定員工退休相關辦法，依法成立「勞工退休準備金監督委員會」，按月就薪資總額 2% 提撥退休金專戶儲存於臺灣銀行。2025 年度認列之退休金成本為 324 仟元(當期服務成本 358 仟元扣除淨利息收入 34 仟元）。截至 2025 年 12 月 31 日止，計畫資產公允價值（54,582 仟元）大於確定福利義務現值（51,108 仟元），於資產負債表

列報為「淨確定福利資產－非流動」達 3,474 仟元，顯示截至報導日之計畫資產高於確定福利義務。（資料來源：歐都納股份有限公司《114 年度年報》第 62 頁「退休制度與其實施狀況」，及《114 年度合併財務報告》退職後福利計畫相關附註）。

(3)取自政府之財務援助（GRI 201-4）

依據本公司 2025 年度合併財務報告揭露，本公司於能合理確信將符合政府補助所定條件且可收到經濟效益流入時認列補助收入。

- 補助金額與專案性質：2025 年度本公司認列之政府補助收入為新台幣 12,766 仟元（113 年度為 3,932 仟元），主要係配合政府推動低碳轉型、技術研發及永續發展等相關政策，依營運需求參與政府輔導及專案補助計畫。
- 股權結構獨立性： 本公司股權結構均為民間股東與投資人持有，政府於本公司未持有任何股份，亦無派遣任何官派董監事。

4.02 稅務（GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4）

稅務政策

歐都納秉持誠信經營及依法納稅原則，遵循中華民國稅法及營運所在地相關租稅法規與立法精神，依法履行稅務申報及繳納義務，並重視稅務資訊之正確性、透明度與法令遵循，長年榮獲優良納稅廠商與開立統一發票績優獎，2025 年再次榮獲財政部及中區國稅局頒發「114 年度統一發票績優營業人」獎項，肯定歐都納誠實納稅及積極配合電子發票政策之表現。



圖 4-1 榮獲 114 年度財政部及中區國稅局統一發票績優營業人獎項

本公司以公平、合理及合法之方式處理稅務事務，不以利用避稅天堂、低稅負地區或非常規交易安排進行不當利潤移轉及規避稅負為目的；涉及關係人之交易，依適

用法令及常規交易原則辦理，並恪遵經董事會通過之《關係人相互間財務業務相關作業規範》、《誠信經營守則》及《公司治理實務守則》等規章，以降低稅務風險並善盡企業納稅責任。

歐都納擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，審計委員會與財會專責主管定期檢視營運據點的稅務遵循狀況、申報進度與國內外稅法新訊，以充分掌握稅務風險與法規趨勢。本公司秉持誠信透明原則管理稅務政策及相關事務，建立跨部門與關係人往來之常規交易防弊機制，相關治理規章內容均公開揭露於公開資訊觀測站及公司官網的重要公司規章專區，供投資人與社會大眾隨時查閱。

為確保稅務遵循，本公司透過財會單位及相關權責部門，強化跨部門交易與稅務作業管理，落實稅務風險辨識、重大事項通報及異常追蹤機制，以掌握財稅差異並提升稅務管理效能。本公司將稅務風險納入整體風險管理範疇，透過「營運作業層（第一道防線）→ 財會風控層（第二道防線）→ 獨立內部稽核（第三道防線）」之三道防線機制，分別落實日常作業管理、稅務遵循與風險控管，以及獨立查核與監督，強化稅務風險之預防、辨識及改善追蹤。此外公司內部並設有線上檢舉專線、實體意見箱及稽核專用檢舉信箱，供員工與外部利害關係人檢舉不合法或不道德之事項。

同時，公司也透過內部專業交流與外部進修課程，鼓勵財會同仁參與最新稅法實務研討，以提升專業能力並建立傳承機制，確保稅務專業知識能夠有效延續。最後，公司定期進行財會與稅務人員績效評核，結合職責規範設立嚴謹之考核指標，禁止使用激進的避稅手段來達成績效目標，確保公司之穩健經營與良好聲譽。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

歐都納積極透過多方管道與利害關係人進行交流，以實際行動支持租稅法令遵循與透明度，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

■ **政府機關**

歐都納積極關注主管機關與稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用之細部規定或有疑義時，本公司主動徵詢獨立簽證會計師（安永聯合會計師事務所）與各主管稅捐稽徵機關之專業意見，確保稅務申報合法合規與透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。截至民國 114 年 12 月 31 日，歐都納股份有限公司及子公司寶湖企業股份有限公司之營利事業所得稅均已由稅捐稽徵機關正式核定至民國 112 年度，歷年均無重大稅務違規裁罰或稅務訴訟爭端。

■ **投資人**

歐都納審計委員會全體獨立董事皆具備豐富之商務、法律、會計及財務專業背景，定期經由董事會與審計委員會審查財務報告、稅前淨利與稅額估列成果。此外，本

公司亦透過年報、財務報告及公開資訊觀測站向投資人公開揭露有效稅率、所得稅費用調節表及重要稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

年度稅務繳納狀況

歐都納 2025 年（民國 114 年）稅務管轄區之營收、稅前淨利與所得稅繳納等資訊如下：

表 4-3 2025 年度稅務國別報告統計表

單位：新臺幣佰萬元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	858.92	40.10	10.35	25.82%	23.15	57.73%
合併合計	858.92	40.10	10.35	25.82%	23.15	57.73%

註 1：本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

註 2：本公司及子公司於臺灣地區之主要經濟活動包括戶外休閒旅遊商品之開發設計與銷售、高科技發泡材料製造與銷售，以及休閒渡假服務業務。

註 3：本表財務數據主要依據本公司 114 年度經會計師查核簽證之合併財務報告彙整，相關比率依表列數據計算。

註 4：2025 年度所得稅費用為 10,351 仟元，有效稅率（25.82%）係依所得稅法規定稅率 20% 計算，並計入未分配盈餘加徵 5% 營利事業所得稅 866 仟元、不可減除費用及暫時性差異影響數調節而成；當期支付所得稅 23,146 仟元係現金流量表實際以現金繳納之各項所得稅款。

註 5：本報告中所有數據均以新臺幣計算。

註 6：臺灣地區之營運、稅前淨利與所得稅費用在公司整體合併財務表現中占 100%之核心主體地位。

4.03 誠信經營（GRI 2-23～2-24, 205-1～205-3, 206-1, 415-1）

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範（對應 GRI 2-23, 2-24）

為落實誠信治理，本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，經董事會決議核准訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》及《公司治理實務守則》，規範涵蓋全體董事、經理人、員工及實質控制者，明令嚴禁行賄、受賄、提供不正當利益、侵犯智慧財產權、從事不公平競爭及洩漏營業機密。同時針對特定營運與誠信風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並由專責權責單位與內部稽核持續追蹤改善成效，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

本公司之誠信經營理念與政策由董事會負責最高監督與指導，審計委員會協助董事會履行監督職責。日常落實與查核作業則由內部稽核單位依年度稽核計畫執行內部

控制查核，並將誠信經營及相關舞弊風險納入查核範圍，定期向審計委員會及董事會報告年度內控查核與執行情形。

為深化誠信經營文化並防範不誠信行為，本公司建立多層級之遵循機制與查核程序，落實於董事會、管理階層、全體員工及商業合作夥伴：

表 4-4 利害關係人誠信規範遵循與簽署情形

身分	執行時點	須簽署文件	簽署比例
董事會成員	選任時／任期中	於選任就任時出具「董事願任同意書」與誠信聲明，落實議事利益迴避規範。	100%
全體在職員工	到職時／在職宣導	到職簽署《工作規則》與保密協定；日常透過內部宣導落實誠信從業準則。	100%
商業合作夥伴	簽約時／年度評鑑	交易合約明訂誠信與法遵條款，並依《供應商管理程序》執行評核	100%

4.03.2 誠信經營與法令遵循（GRI 205-1, 205-2, 205-3, 415-1）

本公司重視反貪腐及不當利益防範，透過內部控制、職務授權及相關管理程序，防範業務往來可能發生之利益衝突、舞弊及不當交易風險。
針對採購、銷售、財務及其他重要營運活動，本公司持續強化內部控制與異常事項辨識，並透過相關權責單位之查核、檢視及改善追蹤，維護交易公平及企業誠信。

(1)營運據點風險評估（GRI 205-1）：

本公司將防弊與誠信從業納入內部控制制度重要環節，由專任內部稽核人員依年度稽核計畫，針對總部、發泡工廠、倉儲物流及全台門市通路進行定期遵循查核與風險評估。民國 114 年度查核結果，全台營運據點均未發現重大內控失控或貪腐舞弊風險。（參閱 114 年報第 31～32 頁）

(2)溝通與專業進修（GRI 205-2）：

本公司透過內部管理會議宣導廉潔誠信之核心價值，並持續強化公司治理與法令遵循相關專業知能。2025 年度會計主管及稽核主管分別完成 12 小時專業進修，涵蓋會計實務、不實永續資訊法律責任及數位工具應用等課程；董事成員亦依相關規範參與公司治理及法令遵循進修，以提升治理與監督效能。

表 4-5　2025 年度會計主管及稽核主管進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
會計主管	蔡佳君	2025.8.18 ｜ 2025.8.19	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12 小時
稽核主管	郭鈞睿	2025.7.15	「漂綠」（greenwashing）與不實永續報告書的法律責任分析	6 小時
		2025.9.18	生成式 AI X Python 爬蟲實戰與視覺化分析	6 小時

資料來源：《114 年度年報》第 30 頁。

(3) 防範內線交易與法令遵循

為強化公司治理及法令遵循，本公司依據內部控制之「防範內線交易管理作業程序」相關規定，自 2025 年起每年針對全體員工辦理內線交易防範措施相關課程或教育宣導活動，以提升相關人員對證券交易法規及內線交易防範之認識，2025 年 12 月份辦理 1 場次 1 小時「防止內線交易法規與案例說明」線上教育宣導及問卷測驗，總計 278 人參與宣導與測驗；2026 年 6 月 17 日進一步辦理 1 場次「員工業務執行與法遵倫理」防止內線交易法規與案例說明線上宣導及問卷測驗，協助參訓人員辨識內線交易風險，強化法令遵循意識，計有 221 人完成線上問卷測驗。

(4)貪腐確定事件（GRI 205-3）：

2025 年度，本公司未發現經確認之貪腐事件，亦無涉及貪腐行為而遭司法起訴或主管機關裁罰之案件（0 件）。（參閱 114 年報第 62～63、73 頁）

(5)政治獻金與立場中立聲明（**GRI 415-1**）

- 政黨中立：2025 年本公司恪遵《政治獻金法》及《誠信經營守則》，未向任何政黨、政治團體或公職候選人提供任何政治獻金或資金贊助（0 元）。
- 誠信參與：本公司參與各項產業公協會、研發法人或政策倡議活動，均以促進產業技術、環保永續及公眾體育福祉為宗旨，絕無涉及任何不當遊說或利益輸送情事。

4.03.3　反競爭行為(GRI 206-1)

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

歐都納致力於維護公平競爭之市場秩序，在各項業務經營與通路合作中，嚴格遵循《公平交易法》及相關競爭法規，嚴禁任何聯合定價、壟斷、杯葛或限制競爭等不公平競爭行為。

- 訴訟與裁罰事件（GRI 206-1）：2025 年本公司未涉及任何關於反競爭行為、反托拉斯（Antitrust）或壟斷實務之法律訴訟、調查或被裁處事件（0 件）。（參閱 114 年報第 62～63、73 頁）

4.04 溝通管道及申訴機制（GRI 2-25, 2-26）

(1)負面衝擊之措施及執行有效性

歐都納重視所有利害關係人（包括員工、顧客、供應商、投資人及在地社區）之權益，深信暢通透明的溝通與申訴管道是即時發掘營運盲點、預防弊端與減緩負面衝擊之核心防線。本公司針對不同利害關係人與重大主題，依業務職掌設立專屬溝通窗口與申訴處理機制，透過相關程序進行處理、補救及追蹤改善。

表 4-6 各類利害關係人溝通管道與申訴處理機制表

利害關係人類別	議題範疇／情境	專屬溝通與申訴管道	處理與補救措施流程
員工及工作者	勞動權益、職場性騷擾、不法侵害、職業安全與衛生、工作環境反映	• 勞資會議（定期召開） • 人資意見信箱／總管理處主管 • 各廠區職業安全衛生管理專線 • 實體意見箱（各辦公區與廠區）	收到反映後立即由權責單位啟動調查，必要時依法召開調查小組或性騷擾申訴處理委員會；若有權益受損依法給予合理補償與心理支持，並限期改善工作環境。
消費者與客戶	產品品質瑕疵、維修保固、門市服務品質、退換貨、個人資料隱私保護	• 客服免付費專線：0800-035-558 • 官方購物網線上客服信箱／APP客服 • 全台各直營門市與專櫃現場反映窗口 • 顧客意見回饋表單	依標準客戶抱怨處理程序（客訴SOP）建檔追蹤，由客服人員依案件性質聯繫處理，提供產品檢測，並依商品退換貨及保固規範辦理退換貨或維修服務，持續檢討改善產品品質與門市服務。
供應商與合作夥伴	商業交易誠信、驗收爭議、合約履行、智慧財產權保護、環保與勞動人權遵循	• 採購與品管部門日常業務聯絡窗口 • 誠信經營專屬檢舉信箱：atunas_ad@mail.atunas.com.tw • 供應商評鑑與溝通會議	秉持公平合理原則由採購與法務主管協調協商，落實合約履約機制；若涉及不當餽贈、索賄或舞弊違規行為，立即轉交內部稽核室立案調查，情節重大者終止合作。
股東與投資人	公司治理架構、財務業務資訊揭露、股東權益行使、重大營運決策諮詢	• 股東會／法人說明會 • 投資人關係聯絡窗口（發言人室） • 投資人專用信箱：	由發言人及投資人關係團隊即時回覆提問；重大財務與業務資訊依法於公開資訊觀測站即時發布重大訊息，定期公告財務報告與

		IR01@mail.atunas.com.tw • 專線電話：(04) 2358-3456	年報，維護市場資訊透明度與股東權利。
政府與主管機關	各項法令遵循、公司治理評鑑、稅務申報、環境保護與勞工安全法規查核	• 正式公文往來／各業務主管機關聯絡窗口 • 主管機關各項政令宣導會與座談會 • 定期申報平台（公開資訊觀測站等）	由各權責單位（財會、法遵、工安、環保等）依業務職掌辦理主管機關聯繫、申報及查核配合作業；遇有法規適用疑義時，主動徵詢專業顧問及主管機關意見，以強化法令遵循與風險管理。
社區與社會大眾	鄰損防護、環境衝擊、戶外運動與環境教育推廣、公益活動合作	• 歐都納戶外體育基金會窗口 • 官方網站「聯絡我們」專區 • 品牌社群平台（FB / IG / 官網）	由公共事務及基金會專責人員妥善溝通與回覆，建立敦親睦鄰與在地共榮機制；若涉及環境或噪音爭議即刻會同廠務單位實地勘查並提出改善計畫。

（2）申訴與檢舉管道

歐都納重視各利害關係人之權益，訂有《檢舉案件處理辦法》及多元溝通機制。當利害關係人發現潛在或已發生之負面衝擊、不法或不誠信行為時，皆可透過下列管道提出申訴或檢舉：

獨立檢舉信箱：atunas_ad@mail.atunas.com.tw（由內部稽核主管受理；涉及高階主管則呈報獨立董事）

投資人與利害關係人專線：(04) 2358-3456（投資人信箱：IR01@mail.atunas.com.tw）

消費者服務免付費專線：0800-035-558　　實體意見箱：設置於總公司及各廠區工作場所

（3）處理程序與吹哨者保護

本公司於收到檢舉或申訴後，由權責單位依案件性質受理、查證及處理，必要時立案調查。調查結果依情節輕重依規懲處或採取改善補救措施，並定期向審計委員會及董事會報告。

本公司恪遵保密義務，嚴格保護檢舉人之身分及檢舉內容，並承諾絕不因檢舉行為而給予任何不利處分或報復。

（4）2025 年度執行情形

- 重大違規與舞弊檢舉：2025 年本公司未接獲任何違反誠信經營或重大法規之檢舉案件（0 件）。（參閱 114 年報第 62～63 頁）

- 消費與勞資爭議：年度內無遭受主管機關裁罰之重大消費或勞資糾紛事件（0 件）。（參閱 114 年報第 63、73 頁）

4.05 風險管理（GRI 2-27）

4.05.1 風險管理機制

（1）風險管理政策、治理架構

歐都納秉持「永續經營、穩健管理」之理念，為建立制度化之風險管理體系、強化公司治理並保障利害關係人權益，依據”公開發行公司建立內部控制制度處理準則”及”上市上櫃公司風險管理實務守則”相關條文制定本政策與程序，建立有效風險管理機制，並於 2025 年 8 月 7 日董事會決議通過訂定《風險管理政策與程序》（文件編號：1-1-01-008-01），作為本公司風險管理之最高指導原則，適用範圍及於本公司、本公司之子公司、及其他具有實質控制能力之機構或法人等關係企業與組織。

本公司風險管理之最高責任單位為董事會，負責核定政策規範並監督整體落實情形；審計委員會協助董事會督導風險管理運作，並於轄下設置「風險管理小組」，由總經理擔任召集人，各權責單位最高主管擔任小組成員，並指派執行人員落實風險管理程序。風險管理小組負責統籌營運及新興風險之綜合評估，至少每年一次向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形。此外，隸屬董事會之稽核室依年度稽核計畫執行獨立查核，評估風險管理及內部控制措施之有效性，並定期向董事會報告查核結果及改善建議，強化風險監督及持續改善機制。

2025 年 12 月 18 日，本公司向董事會提報「115 年風險評估與因應策略報告」，依據營運特性及環境（E）、社會（S）、治理（G）三大構面，檢視主要風險項目及其對利害關係人之潛在影響，並據以規劃 2026 年度風險管理重點及改善措施：
【環境面（E）】：以氣候變遷與能源管理為核心，持續強化 ISO 14001 環境管理系統運作與溫室氣體碳盤查機制。
【社會面（S）】：聚焦人資留才、供應鏈穩定與品牌形象維護，強化職場安全與顧客服務品質。
【治理面（G）】：落實法規遵循、資訊安全防護、反貪腐與永續治理，提升營運透明度與董事會監督效能。

三大整體策略方向：
■ 預防：建立風險預警與通報制度，落實跨部門日常監控。

- 監控：定期檢討風險矩陣與稽核報告，強化法規遵循控管。
- 改善：導入 ESG 教育訓練與持續改善機制，提升組織營運韌性。

（2）風險辨識與評估機制

本公司依據《風險管理政策與程序》，將風險管理融入營運活動及日常管理流程，透過系統化之風險辨識、分析、評量、因應與監控，以及報告與揭露程序，強化風險預防及持續改善機制。各權責單位依據業務性質、營運目標及內外部環境變化，辨識可能影響公司經營與永續發展之風險事項，並綜合評估其發生機率、影響程度及現行控制措施之有效性，據以訂定管理優先順序與因應措施。

本公司風險管理程序包含以下五個階段，由風險管理小組及各權責單位依評估結果推動風險因應措施，對於超出風險承受範圍之事項優先投入必要資源，並透過執行紀錄、績效追蹤與定期檢視，持續提升風險管理有效性。（依據本公司《風險管理政策與程序》第八條）

表 4-7 歐都納風險管理流程

流程階段	管理內容與作業機制
風險辨識	風險管理小組應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務執掌進行風險辨識。依實務上各種可行之分析工具及方法，考量內外部風險因子與利害關係者關注重點，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。
風險分析	針對所辨識風險，審酌「風險胃納」及「風險容忍」進行綜合評估，作為後續擬訂控管優先順序及回應措施之參考依據： 1. 機率與嚴重程度：分析風險事件發生機率及其嚴重程度，評估對本公司營運之潛在衝擊。 2. 量化與質化管理：對於可量化風險，採取統計分析方法與技術進行數據化管理；其他較難量化風險，則以質化方式描述分析。 3. 風險胃納與容忍：界定公司願意承擔之風險總量（胃納）與最大承受能力（容忍）；對超出願意承擔之風險，優先投入適當且足夠資源進行改善控管。
風險評量	風險管理執行人員會同各營運單位相關人員，依據風險分析結果並考量內部現有控制之有效性後，對照經風險管理小組核定之風險胃納及風險等級，進行風險排序，決定需優先處理之風險項目，作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。相關風險分析與評量結果確實記錄，並提報風險管理小組核定。

風險因應與監控	1. 營運單位落實控制：各單位依風險胃納及可用資源擇定因應對策，建立預防、應變、危機管理與營運持續計畫（BCP），制定風險管理指標持續監控。 2. 獨立稽核查核：稽核室依年度稽核計畫，獨立查核各項風險管理活動與內部控制之有效性，針對缺失即時追蹤改善並提報董事會。
風險報告與揭露	建立健全之紀錄、審查與報告備查機制，完整保存辨識、分析、評量、因應監控及資訊來源等紀錄。**風險管理小組至少一年一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形**；相關規章、組織及年度運作執行情形，定期於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並持續更新。

（3）115 年度整體風險分析與評量結果

本公司採用風險發生機率與影響程度之乘積作為風險等級指數評估結果分為低度、中度、高度及極度風險，並訂定不同管理及改善原則。

本公司風險評量機制依據：

{風險等級指數} = {風險影響程度等級分數}x {風險發生機率等級分數}

依評量結果區分為四大控制規劃標準：

低度危險（1～2 分，依一般管理程序處理）。

- 中度危險（3～5 分，明訂責任範圍及管理措施，納入各單位日常控制作業）。
- 高度危險（6～8 分，研擬改善計畫投入資源，填寫改善計畫表）。
- 極度危險（9～12 分，立即採取因應行動，填寫改善計畫表）。

經綜合分析發生機率與影響程度後，本公司整體風險分級評量顯示低度風險（1–2 分）38 項，占 58.5%；中度風險（3–5 分）24 項，占 36.9%；高度風險（6–8 分）3 項，占 4.6%；無極度風險（9–12 分）項目。整體以低度及中度風險為主，顯示整體控管機制完善、風險多屬可控範圍。高度風險則列為優先改善與追蹤事項，未來將持續針對中高風險項目建立早期預警機制與改善計畫，提升整體營運韌性與永續治理效能。

本公司風險管理小組已於 2025 年 12 月 18 日向董事會提報 115 年度整體風險評估結果，共辨識 65 項風險，依風險來源區分為策略、營運、財務、資訊、法遵、誠信及新興風險等七大類別，其中以營運風險 39 項，占整體 60.0%為最高，為主要風險來源，其次為法遵風險（8 項）、誠信風險（5 項）、財務風險（4 項），策略風險、資訊風險與新興風險則各為 3 項。

表 4-8　2025 年度整體風險分析與評量結果統計矩陣

風險類別	風險項目小計	風險等級指數						風險等級分布與說明
		1	2	3	4	5	6	
A.策略風險	3	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	研發專案延誤、倉儲庫容擴張規劃。
B.營運風險	39	**15**	**8**	**2**	**11**	**0**	**3**	占比約 60%，含 3 項等級 6 之高度列管重點。
C.財務風險	4	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	盤點差異追蹤、客戶授信與應收帳款壞帳管理。
D.資訊風險	3	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	核心原始碼防竊、安全開發與權限控管。
E.法遵風險	8	**2**	**1**	**4**	**1**	**0**	**0**	勞動法規變動、重大訊息即時揭露、財報時程。
F.誠信風險	5	**2**	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	大型購案圖利防範、供應商承諾與反貪腐管理。
G.新興風險	3	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	異地備援倉、國際法規限制
合計	65	**23**	**15**	**10**	**14**	**0**	**3**	低度 38 項（58.5%）、中度 24 項（36.9%）、高度 3 項（4.6%）

資料來源： 歐都納股份有限公司彙整各部門 115 年度風險評估資料。

註： 本表係 115 年度整體風險評估結果，已於 2025 年 12 月 18 日提報董事會。

（4）ESG 各構面關注重點與因應方針

本公司依據 115 年度風險評估結果，對應環境（E）、社會（S）、治理（G）三大構面訂定年度控制重點，對應聯合國永續發展目標（SDGs）全面提升組織韌性：

- **【環境面（E，SDG 9、SDG 12、SDG 13）】**：聚焦材料市場技術變革與極端氣候因應。積極因應新興材料替代競爭，加速環保生物基與循環再生發泡材開發；同時落實發泡廠高溫設備防護與消防演練，掌握歐美化學品規範（如加州 65 法案、甲醯胺限制）及排碳新規，提前於研發階段完成合規替代。
- **【社會面（S，SDG 4、SDG 8、SDG 10、SDG 12）】**：聚焦門市夥伴穩定、研發人才傳承及供應鏈穩定度。優化門市與技術研發人員獎勵升遷機制，建立技術知識庫系統以強化世代交接；落實多源採購分散與安全庫存管理，並於合約明訂品質標準及落實定期供應商評核，降低交期延誤或瑕疵引發客訴之風險。

- **【治理面（G，SDG 8、SDG 9、SDG 16）】**：聚焦法規遵循、資訊防禦、財務授信與誠信經營。建立財報結算檢核與重大訊息判斷標準通報機制，強化勞動法規主管訓練與合理工時管控；落實月盤點稽核、客戶信用分級與應收帳款催款預警，並導入系統原始碼版本控制與供應商誠信承諾，全面守護公司治理與無形資產。

（5）重大風險改善計畫（評估等級 6↑ 之關鍵列管項目）

依據本公司控制規劃標準，評估等級達 6～8 分（高度危險）之風險項目，必須研擬專案改善計畫並提供必要資源。本次評定為等級 6 之三大關鍵營運風險，本公司已指派專責主管、提撥所需資源並擬定具體改善待辦事項，由董事會每半年持續追蹤考核其改善成效：

表 4-9 歐都納重大風險改善追蹤計畫表（等級 6↑）

風險類別	利害關係人	主要風險事項	改善措施	負責處理人員	風險等級（改善前→目標）	結果之評估方式
B. 營運風險	公司、團隊	關鍵開發設計人員離職、專業知識訊息不一致。	推動知識移轉計畫、技術文件化與標準化傳承。	HR 與資訊技術主管	6 → 2	離職影響度降低
B. 營運風險	門市夥伴	門市留才不易、造成空櫃，	強化留任獎勵、離職原因分析、人才培育及員工滿意度調查。	門市、人資	6 → 5	人事報表與員工滿意度調查
營運風險 市場競爭	業務部、研發部、技術工程室、客戶	新興材料取代 EVA	進行市場趨勢分析、開發替代材料產品、深化客戶關係管理與行銷推廣。	業務部、研發部、技術工程	6 → 4	新產品上市率、市場回饋、客戶續約率

註：改善後風險等級係 115 年度預定改善目標，非 114 年度已完成之改善成果。

本公司將持續透過風險管理小組及各權責單位，追蹤風險因應措施之執行進度與改善成效，並依《風險管理政策與程序》，至少每年一次向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形，作為後續管理策略調整、資源配置及持續改善之依據。

4.05.2 法規遵循（GRI 2-27）

依本公司《114 年度年報》第 62～63 頁及第 73 頁揭露，2025 年度未發生因環境污染而遭受損失或所列違反環境保護法規之情事。2025 年度主要法規遵循成果如下：

- 環境保護法規：依本公司《114 年度年報》揭露，2025 年度未發生因環境污染而遭受損失或所列違反環境保護法規之情事。

■ 勞動與安全衛生法規：2025 年度未發生年報所列因勞資糾紛而遭受損失或勞動檢查違反《勞動基準法》之情事，亦無重大勞資爭議。

■ 本公司將持續透過法規追蹤、內部控制及稽核查核機制，檢視相關法令遵循情形，並依實際需要採取改善措施，以降低法遵風險並提升企業治理品質。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護（GRI 418-1）

4.06.1 資訊安全管理

（1）資訊安全政策與治理架構

歐都納重視資訊安全與個人資料保護，將「資訊安全與個資保護」列為 2025 年度重大永續主題之一。隨著企業數位化營運、電子商務及資訊系統應用日益普及，本公司持續強化資訊安全治理與風險管理，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，防範外部網路威脅及資料外洩風險，維護公司營運穩定及利害關係人權益。

為建立完善之資訊安全管理制度，本公司於 2025 年 9 月 24 日正式啟用《資訊安全政策》（文件編號：1-1-08-001-02），適用範圍涵蓋本公司所有單位及持股百分之百之子公司，作為資訊安全管理及相關作業之依循依據。

本公司設置資訊安全委員會，採任務編組方式運作，由總經理擔任召集人，並設有資訊安全執行小組、資訊安全稽核小組及緊急處理小組。由資訊室統籌資訊安全政策之制定、維護、執行與風險管理，另由內部稽核單位進行查核，落實資訊安全管理之權責分工與監督機制。

為強化資訊安全專責管理，本公司於 2025 年 11 月 1 日正式任命資訊安全主管，由資訊室張漢民專案經理兼任，負責統籌資訊安全管理制度與執行規範、年度資安計畫與教育訓練、資訊安全風險評估及監督管理，並持續推動資訊安全管理改善，提升企業資訊安全治理及營運韌性。

（2）資訊安全政策與管理目標

本公司明訂四大資安願景與目標，作為資訊安全管理與持續改善之基礎。作為推動資訊安全維運準則：

- 資安人人有責：定期辦理資通安全教育訓練，推廣人員資安意識並強化其責任認知。
- 確保資訊完整：保護公司業務活動資訊，避免未經授權之存取與修改，嚴防機密與資料外洩。
- 確立作業標準：建立健全之資安管理程序與作業標準，定期進行內部與外部稽核，確保各項防護作業落實執行。

- 業務永續營運：維持關鍵業務系統之高可用性，建立應變與營運持續機制，確保服務不中斷。

依據《資訊安全政策》，本公司至少每年進行一次政策審查，以反映相關法令、技術及業務需求之變動，並於管理審查會議檢視資訊安全政策之適切性及管理目標執行情形。資訊安全執行小組依管理程序執行目標有效性量測，並於管理審查會議向資訊安全委員會召集人報告，作為後續管理措施調整與持續改善之依據。

（3）資訊安全管理措施與執行情形

本公司透過資訊系統防護、帳號與權限管理、實體安全管制、人員保密責任及教育訓練等管理措施，降低資訊安全風險，並持續強化資訊資產保護與異常事件因應能力。

- 防火牆及防毒軟體之韌體維護與更新。
- 設置資安主管與資安人員各一名。
- 資安教育訓練及宣導。
  A.資通安全宣導：每年不定期宣導以 E-mail 或公告於內部網站。
  B.社交工程演練測試一次(300 人/次，每人每次各 5 封測試郵件)。
  C.資通安全教育訓練課程每年至少一次。
- 人員業務保密責任及義務宣導。
- 來賓訪客及門禁管理。
- 系統帳號及權限控管。

（4）ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證

為持續提升資訊安全管理之制度化與標準化，本公司推動資訊安全管理系統之建置，透過資訊安全風險評估、管理程序、內部稽核及持續改善措施，強化重要資訊系統之安全管理，自 2025 年 3 月 14 日啟動 ISO 27001:2022 資訊安全認證作業，並辦理 8 場次 127.5 小時資訊安全教育訓練課程，計有 29 人次參與資安培訓。

2026 年報告期後成果： 本公司於 2026 年 1 月 27 日正式取得 SGS 核發之 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證（證書編號：TW26/00000095）。認證範圍涵蓋資訊室所提供之企業資源規劃系統（ERP）開發與維護管理，以及網路及機房維護管理；證書有效期限自 2026 年 1 月 27 日至 2029 年 1 月 27 日，並以持續符合定期監督稽核要求為有效條件。

本公司將持續依資訊安全政策及 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統相關要求，落實風險辨識、資訊安全防護、管理審查與持續改善，提升資訊安全治理品質及營運韌性。

圖 4-2 歐都納取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證





資料來源：歐都納股份有限公司提供

（5）資通安全事件統計

依《114 年度年報》揭露，截至 114 年度年報刊印日止，本公司無因重大資通安全事件而遭受損失之情形。(詳年報第 64 頁)

4.06.2 客戶隱私保護（GRI 418-1）

(1)個人資料保護與管理制度

歐都納重視顧客隱私及個人資料保護，依循《個人資料保護法》及相關法令，建立內部控制制度《CA015 個人資料保護之管理作業》，規範個人資料蒐集、處理、利用、保存及銷毀等作業程序，並透過內部宣導及管理控制措施，維護個人資料安全及當事人權益。

本公司於蒐集個人資料時，依取得方式確認蒐集目的、使用範圍及法令適用要求；直接向當事人取得個人資料時，應依法告知相關用途與範圍並取得同意，間接取得之個人資料則須確認來源及使用目的之合法性。個人資料之使用不得逾越原告知範圍，對於依法享有之個人資料相關權利，亦依規定辦理，以保障當事人權益。

(2)個人資料安全防護與事件處理

本公司要求各承辦單位妥善保管個人資料，並採取必要且適當之安全防護措施，防止資料遭竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。個人資料保存期限屆滿或須辦理銷毀時，亦應依適當程序處理，以降低資料外洩及不當使用風險。

如發生個人資料遭竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等情事，承辦人員應立即向相關主管報告，進行事件了解與紀錄，並於必要時告知當事人。涉及損害賠償或團體訴訟者，則由相關權責單位共同研議處理方式及必要之法律協助。

本公司並透過內部控制自行檢查，檢視個人資料蒐集、處理、利用及保存等作業是否符合相關規定，持續強化個人資料保護及風險管理。

本公司透過 CA015 內部控制制度及日常管理措施，持續強化會員與顧客個人資料保護：

- 侵犯客戶隱私之申訴案件：2025 年本公司未接獲任何經主管機關或公正第三方證實侵犯客戶隱私或遺失個資之申訴案件。（詳年報第 26 頁）
- 個人資料外洩與資安損害事件：2025 年未發生任何客戶個人資料被竊取、外洩、竄改或毀損情事。（詳年報第 64 頁）

4.07 參與各類社團組織（GRI 2-28）

歐都納深耕戶外機能服飾與發泡材料技術，秉持「利他共好、綠色永續」理念，積極參與產官學研公協會、產業倡議聯盟及非營利團體。透過實質交流與政策對話，推動低碳循環經濟、促進行業技術升級，發揮企業正向影響力。

（1）產業永續轉型與循環經濟倡議

2024 年，歐都納獲環境部「永續時尚聯盟」標誌肯定；2025 年再獲環境部資源循環署「永續時尚聯盟」成果表揚，肯定本公司推動永續時尚與紡織循環之具體成果，並入選環境部「機關及公民營單位服飾紡織品循環採購廠商」，2025 年本公司程鯤董事長受邀出任 2025 年環境部資源循環署「紡織循環聯盟」上半年及下半年大會主席，並出席 2025 亞太循環經濟論壇暨熱點活動「紡織」論壇場次，擔任品牌端講者，分享歐都納推動紡織循環與永續創新的實質成果，促進產業交流及循環經濟發展。

（2）深化產學研發創新與產業合作

本公司長期與紡織產業綜合研究所、紡拓會、鞋技中心、塑膠工業技術發展中心、中國生產力中心、商業發展研究院、財團法人工業技術研究院等專業機構，以及亞洲大學、台中科技大學、遠東科技大學等大專院校進行產、學、研合作，推動機能材料研發、產品創新及產業升級。

本公司長年持續投入產品設計與研發創新，開發兼具機能性與環保特色之戶外休閒運動商品，並致力於減少原生材料使用，推動回收餘料再製及循環材料應用。透過產品開發、製造與銷售等環節導入綠色循環理念，降低產品對環境之衝擊，提升企業永續經營之競爭優勢。

2023 年至 2025 年，本公司埤頭發泡工廠攜手發泡上下游供應鏈產業及塑膠工業技術發展中心，入選經濟部產業發展署「以大帶小」製造業低碳及智慧化升級轉

型補助計畫，整合產業上下游供應鏈資源，推動低碳發泡材料研發、製程改善及循環技術應用，透過跨企業協作促進供應鏈低碳轉型，提升產業永續競爭力。

（3）戶外運動推廣與社會公益合作

歐都納創立以來持續投入登山、健行及戶外運動推廣，與中華民國山難救助協會、中華民國健行登山會、中華民國山岳協會、中華山岳文教協會及全台山岳團體建立長期合作關係，長期參與支持山岳文化、登山安全與戶外教育推廣。

此外，為持續推動戶外體育的發展，歐都納於 2012 年捐助成立「歐都納戶外體育基金會」，致力於戶外體育、登山健行及戶外教育推廣。基金會相關公益推動成果及活動績效，另於本報告第五章社會面說明。

表 4-10　歐都納主要參與之產業公協會

公協會組織	會員身分
社團法人中華民國紡織品研發國際交流協會	會員
台灣精品品牌協會	會員
中華民國全國創新創業總會	會員
社團法人台灣連鎖加盟促進協會	會員
紡織循環聯盟	成員
國品永續精銳聯盟	會員
彰化縣工業會	會員
台灣塑膠製品工業同業公會	會員
台灣體育用品工業同業公會	會員
台北市體育用品公會	會員

註：本表揭露公司參與之主要公協會及倡議組織，不包含董事長個人外部董監事兼職。

未來，歐都納將持續深化產業公協會及專業機構合作，促進跨領域技術交流、綠色供應鏈發展與永續創新，提升企業與產業整體競爭力。

4.08　產品及服務管理（GRI 416, 417）

4.08.1　顧客健康與安全（GRI 416-1, 416-2）

產品健康安全

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規。產品涵蓋戶外機能服飾、裝備與高科技發泡休閒器材，自原物料採購端即重視材料安全與品質管理，依產品特性

及適用要求，參考歐盟 REACH 法規、bluesign®及 OEKO-TEX®等相關化學品管理、材料安全與環保標準，並建立產品品質檢驗機制。2025 年度本公司產品未發生任何違反有關產品及服務健康與安全法規之裁罰案件（0 件），亦無任何產品因安全衛生瑕疵而召回之情事（0 件）。（參閱本公司 114 年報第 62～63 頁、第 73 頁）

4.08.2 行銷與標示（GRI 417-1、417-2、417-3）

（1）產品與服務標誌（GRI 417-1）

歐都納秉持專業、品質與誠信經營理念，重視產品資訊透明及消費者知情權，依循《商品標示法》、《紡織品標示基準》及其他適用法令，辦理商品資訊標示與行銷溝通，提供消費者正確且清楚的產品資訊，作為商品選購、使用與保養之參考。

本公司產品涵蓋專業登山、樂遊戶外、都會休閒及水上活動等戶外機能用品，依不同產品類別與適用規範，提供商品名稱、材質成分、尺寸規格、產地、製造或進口業者資訊，以及洗滌保養與使用注意事項等相關資訊，協助消費者了解商品特性及正確使用方式。

對於防水、透濕、防曬、涼感等機能性商品，本公司重視產品機能資訊之正確性，透過產品開發、品質檢驗及相關測試資料，作為商品機能宣稱與行銷溝通之依據，以維護消費者權益及品牌信譽。

（2）產品認證與環保標示

歐都納持續推動機能產品創新與永續設計，並依產品特性及實際取得之認證，揭露相關品質、產地及環境標章資訊，提升產品資訊透明度。

本公司重視產品品質管理，從產品設計、材料選用、供應商及代工廠評選，到入倉檢驗等各環節，均依內部管理制度及產品規範執行品質管控。透過產品指示書、各階段品質檢驗及定期檢核回報機制，由品保與研發單位掌握產品生產及品質狀況，必要時採取改善措施，以確保產品品質符合相關標準與要求。

在國際標準檢測方面，本公司埤頭發泡工廠依產品特性及相關法規要求，委託 SGS 等第三方檢測機構辦理歐盟 REACH 法規高度關注物質（SVHC）相關檢測，作為產品材料安全管理及法規符合性評估之依據。同時歐都納為善盡企業責任，落實環境保育企業文化精神，工廠自 2022 年取得 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，強化工廠產品品質一致性，2023 年取得 ISO 14001:2015 環境管理系統，落實環境管理與持續改善。2025 年 9 月完成 ISO 9001 品質管理系統重新認證，持續維持認證有效性。

歐都納以愛地球，守護環境為出發，於機能服飾採購標準中，針對主要供應商，除

要求供應商無重大違規情事外，優先選擇取得 OEKO-TEX、Bluesign 等環保製程與安全標準認證之綠色供應鏈廠商，同時供應商不僅提供原料、貨品，全檢測報告，歐都納公司本身並設有品管部門，建立品管檢測項目清單，也針對產品做生命週期的管理，確保消費者能夠在產品老化前購買到最高品質的優良產品、擁有最好的體驗。

本公司率先於 2012 年在國內推動機能服飾碳足跡盤查，2013 年成功完成國內「人造纖維衣著碳足跡產品類別」規則(CFP-PCR)標準制定，2014 年成為全台第一家完成產品碳足跡認證與碳標籤盤查之服飾廠商；2017 年推出綠森林第二代防水透氣外套系列，減碳達 8% 至 15%，超越原 3% 減碳承諾。2016 年支持國際合作夥伴戈爾公司《戈爾紡織品部門社會責任指導方針》，接軌國際綠色供應鍊體系。2024 年本公司依循 ISO 14064-1:2018 標準，完成 2023 年度溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋總公司、埤頭工廠、物流中心、全臺直營門市及山野渡假村等營運場域，並於 2024 年 9 月取得第三方溫室氣體盤查查驗證書。

在 T2T 循環研發布局上，歐都納秉持「以終為始（Cradle to Cradle）」設計理念，自前端開發即導入單一材質設計，整合國內上、中、下游供應鏈，於 2023 年完成全台首創戶外紡織品生態循環圈，同年並推出首件 100% 可回收服飾，使產品在生命週期結束後無需繁複分檢拆解即可整件回收再製。

為強化循環產品識別，2024 年歐都納持續開發可回收與再生材料產品，包含採用單一聚酯材質設計之循環產品，以及使用 GRS 全球回收標準認證材料之商品，推動產品從材料選用、機能設計到回收再利用之循環理念，推出「All Love 衣起再生循環系列」同時，並同步推出歐都納循環產品專屬「再生循環標誌」，向消費者傳達循環設計、回收再利用及資源永續之理念，提升消費者對永續產品的認識。2025 年計有 16 項發泡回收產品及 2 項再生循環外套取得 GRS 全球標準認證與認證吊牌。至 2026SS，歐都納已推出逾 200 款 100% 單一材質、全件可回收產品。

圖 4-3 歐都納推出歐都納循環產品專屬「再生循環標誌」，2025 年計有男女外套 2 項產品類別納入 GRS 驗證範圍，並取得 GRS 全球標準認證與認證吊牌



- 報導期間後之持續精進成果

2026 年，本公司持續深化循環經濟與綠色產品發展，於 9 月共有 8 款機能服飾產品取得環境部「循環標誌」使用認證，涵蓋循環機能 POLO 衫、T 恤及綠森林防水外套等產品，展現公司推動再生材料應用、循環產品設計及環境永續之具體成果。此外，本公司持續推動網購包材減重與減塑措施，落實綠色包裝管理，相關執行成果詳見本報告書第 6 章。

表 4-11 2026 歐都納 8 款循環產品取得環境部循環標章

	中文品名	材質組成說明
計有8 款循環抑菌POLO衫、T恤及綠森林防水外套產品 2026年取得環境部循環標誌	男循環抑菌長袖排汗POLO衫	45% Polyester + 55% Recycled poly
	女循環抑菌長袖排汗POLO衫	45% Polyester + 55% Recycled poly
	男循環抑菌長袖排汗T恤	45% Polyester + 55% Recycled poly
	女循環抑菌長袖排汗T恤	45% Polyester + 55% Recycled poly
	女循環排汗透氣短袖POLO衫	50% Polyester + 50% Recycled poly
	女循環排汗透氣短袖POLO衫	50% Polyester + 50% Recycled poly
	男款綠森林防水外套	100% Recycled Polyester
	女款綠森林防水外套	100% Recycled Polyester

此外，本公司持續參與 MIT 微笑產品臺灣金選、GRS 全球回收標準、台灣精品獎、TOG Awards（台灣戶外精品獎）.等產品評選與認證，展現產品研發、機能創新及品質管理成果。相關標章之使用，依各項認證適用範圍及規定辦理，避免使消費者誤認所有產品均已取得相同認證。截至 2025 年 12 月 31 日止，歐都納計有 19 項產品榮獲台灣精品獎、8 項產品榮獲 MIT 微笑金選、20 項產品榮獲 TOG Awards、18 項產品取得 GRS 全球回收標章與吊牌授權。

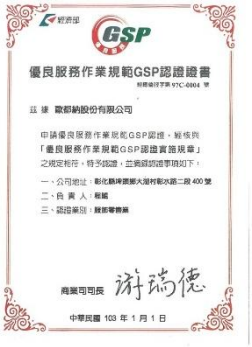
台灣精品 TAIWAN EXCELLENCE　mit 台灣製 2026 臺灣金選　mit 台灣製　Taiwan Outdoor Group TOG 台灣戶外品牌聯盟 AWARD

（3）負責任行銷與消費者權益保障（GRI 417-2, 417-3）

本公司重視行銷資訊之真實性與適當性，透過商品標示、產品型錄、官方網站、電子商務平台及實體門市等通路，提供產品機能、材質、使用方式與保養資訊，協助消費者選擇符合需求之戶外機能產品。

對於產品機能、認證標章及環境友善相關宣稱，本公司以產品實際特性及可佐證資料為基礎，避免不實、誇大或易生誤解之行銷表述，持續提升資訊揭露品質及顧客信任。

在消費者權益保障部分，本公司落實推展到全面品質管理(Total quality management，TQM)，包括系統過程之持續改善及符合顧客與適用法規之要求，以提供消費者安心、信賴、滿意的消費環境，本公司於 2014 年修訂優良服務作業規範（GSP），透過服務標準化管理，建立員工及合作夥伴之服務作業準則，持續提升服務品質，並分別於 2018、2013 榮獲經濟部商業司-「優良服務作業規範 GSP 認證證書」。（見左圖 4-4 歐都納 GSP 得獎證書）



就顧客關係，歐都納建置有完整會員系統，定期進行會員、客訴、維修案件分析檢討改善。透過 Face book 粉絲團，line 官方帳號等社群平台及客服專線等管道，客服部門可聽取顧客的建議，若對商品有疑慮也會立即協助處理維修或退換貨，後續則共同與共應鏈夥伴協商討論改進空間，以期能夠不斷進步推出更高品質的產品。本公司定期進行「顧客滿意度調查」，包含透過經濟部連鎖業能量厚植暨發展計畫針對台灣市場進行顧客滿意度調查以及 2022 年工業局「品牌耀飛計畫」期能了解台灣市場消費者對歐都納服務期待。

本司每年固定投入經費來做為服務品質的提升，其中包含前線人員教育訓練，中高階主管共識營、動腦會議、顧問輔導等。藉由內訓與外訓，來提高員工的服務品質，以及專業知識。藉由良好的顧客溝通管道提供顧客清楚且正確的服務資訊，包含參加國際展會，開加盟店店長會議。同時針對經銷商每年度都會舉辦商品展示會，會選在台灣各地不同的地點舉辦，藉此與經銷夥伴交流，提供良好的互動機會，並提升與經銷商長期配合的良好關係。面對第 1 線消費者，包含規劃會員及 VIP 會員辦法，並邀請成為消費者顧問，聆聽會員寶貴建議、退換貨流程制定、辦理講座、舉辦戶外體驗活動(無痕山林、小百岳活動、露營野趣 Go…等)，來服務終端消費者，讓消費者除購物外，能享有歐都納更多額外服務。截至 2026 年第一季歐都納全台門市 google 商家評論平均達 4.8 星級。

此外歐都納提供商品維修服務，以延長使用壽命。於 2024 年 7 月起與回收商合作，於全台指定門市透過設置全台定點回收站，提供紅利點數回饋，著手推動舊衣回收再製的循環，鼓勵消費者舊衣回收。

歐都納將全面自主品保的概念推動到每位工作夥伴身上，不論是高階主管、設計、採購、品管人員或是到最終端地門店服務人員，都有著強烈的品質意識，建立通暢即時回饋管道能讓各階層夥伴有效提供反饋以作為進步、改善的基石，包括系統過程之持續改善及符合顧客與適用法規之要求，以提供消費者安心、信賴、滿意的消費環境。

（4）產品標示及行銷法規遵循情形

本公司重視商品標示與行銷傳播相關法規之遵循，依據《商品標示法》、《紡織品標示基準》及相關法令規範，持續強化商品資訊之正確性與一致性。為落實商品資訊管理，公司訂有《商品型號管理作業程序》，透過內部控制及管理機制，確保商品型號編碼、商品命名及相關標示資訊符合規範，以維護消費者權益。

4.09 供應鏈管理（GRI 2-6、308-1~2、414-1~2）

4.09.1 供應鏈管理策略與制度（GRI 2-6, 204-1, 308-1, 414-1）

歐都納以戶外機能服飾、戶外用品及發泡材料為主要業務。我們深知供應鏈在環境與社會面向所帶來的關鍵衝擊，因此長期致力於與上游原料、紡織加工、製造等核心合作廠商建立穩固的長期夥伴關係。我們透過深化產品研發、嚴格把關品質，並逐步將環境永續理念融入供應鏈管理流程，確保供貨穩定性與產品品質的同時，積極發揮品牌影響力，與供應商攜手邁向低碳轉型。

歐都納與國內供應商維持長期合作關係，建立互信、互賴、互惠之夥伴關係。本公司依據《供應商管理作業》，透過供應商資格審查、產品安全檢測、品質管理及定期評鑑等機制，掌握供應商品質、價格、交期及配合度。於機能服飾採購方面，除要求供應商遵循相關法規外，並優先考量符合OEKO-TEX®、bluesign®等環境與產品安全標準之合作廠商，逐步推動綠色供應鏈管理。

（1）供應商管理制度（GRI 308-1, 414-1）

本公司將供應鏈管理納入內部控制制度之「採購及付款循環」，並訂定經董事會通過之《供應商管理作業》，自 2023 年 8 月 10 日生效，建立供應商資格審查、合格供應商管理、定期評鑑及交易管理機制，落實供應鏈品質與風險管理。

- 準入與合格審查：新進供應商依規定提出申請及相關文件，必要時檢附自評表，經權責主管核准後列為合格供應商。本公司並依「採購金額頻度」、「商品特殊性」及「原料專屬特性」等原則鑑別主要供應商。
- 綠色與合規準則：依原物料及產品特性，關注 REACH 化學物質管理要求，並將 bluesign®、OEKO-TEX® STANDARD 100 及 GRS 等國際環境與產品安全標準，作為相關材料選用及供應商合作之參考，逐步推動綠色供應鏈管理。
- 定期評鑑與動態調整：針對主要供應商，依品質、價格、交期及配合度等項目每年辦理定期評鑑，並依評鑑結果調整採購安排；停止交易之供應商如擬恢復合作，須依規定重新申請及審核。

（2）主要原料供應與採購概況（GRI 2-6, 204-1）

歐都納與主要供應商維持長期穩定之合作關係，供應商於交期、服務及品質方面均符合相關管理要求。本公司訂有《供應商管理作業》，透過供應商資格審查、定期評鑑及採購調整機制，確保原物料品質及供貨穩定性。

依據《114 年度年報》，2025 年度本公司進貨總額為新臺幣 384,208 仟元，其中最大供應商進貨金額為 140,925 仟元，占全年進貨淨額 36.68%。

為降低進貨集中風險，本公司秉持分散採購原則，主要商品均維持兩家以上之採購對象，以強化供應鏈風險因應能力及營運韌性。

4.09.02 永續供應鏈管理（GRI 308-2, 414-2）

歐都納長期將環境友善與循環經濟理念融入產品開發及供應鏈合作，透過原物料管理、綠色技術研發及產業鏈整合，逐步建立兼顧產品機能、環境保護與資源循環之永續供應鏈。

（1）綠色原物料與環境管理（GRI 308-2）

本公司持續與上游供應商合作，推動環境友善材料及綠色製程技術應用，並關注 bluesign®、OEKO-TEX® STANDARD 100 等國際環境與產品安全標準，作為相關材料選用及供應鏈合作之參考。

在發泡材料領域，本公司透過原物料安全要求及供應商合作，關注化學物質管理、材料安全及相關法規規範，並結合材料研發及製程技術，推動發泡餘料減量、回收再利用與低環境衝擊材料開發。

在機能服飾領域，本公司積極開發再生材料及單一材質循環產品，透過與紗線、布料、輔料及成衣製造等供應鏈夥伴合作，提升材料選用與產品設計之循環性。

（2）綠色供應鏈與循環經濟合作

歐都納自 2012 年起與上游供應鏈合作推動機能服飾產品碳足跡盤查，並於 2013 年參與完成「人造纖維衣著碳足跡產品類別規則（CFP-PCR）」制定，2014 年進一步推動綠森林防水透濕服飾碳足跡及碳標籤相關驗證，逐步建立產品生命週期管理與綠色供應鏈合作經驗。

2023 年，本公司整合國內紡織產業上、中、下游合作夥伴，建立「MIT 戶外紡織品生態循環圈」，結合單一材質設計、回收材料應用及循環再製技術，推出 ALL LOVE 循環衣，推動戶外機能服飾朝向整件回收與資源循環再利用發展。

此後，本公司持續深化與紡織產業鏈及研究機構合作，透過材料研發、產品設計與回收技術整合，推動戶外機能產品朝向循環經濟發展。

（3）供應鏈低碳轉型與「以大帶小」合作

2023 年至 2025 年，本公司推動經濟部產業發展署「以大帶小」製造業低碳及智慧化升級轉型補助計畫，整合產業上下游供應鏈資源，共同推動低碳發泡材料研發、製程改善、能源管理及發泡餘料回收再利用。

本公司透過跨企業合作，結合供應鏈廠商共同推動溫室氣體盤查、碳排放管理及減量措施，並藉由材料研發、製程優化與資源循環技術，協助合作廠商提升環境管理與低碳轉型能力。

此項計畫除強化本公司低碳製造與循環材料研發能力，亦透過供應鏈協作與技術交流，促進合作廠商共同投入減碳行動，逐步建立具備低碳競爭力之綠色產業鏈。

（4）供應鏈永續發展展望（GRI 308-2, GRI 414-2）

面對全球氣候變遷、資源循環及供應鏈管理要求日益提升，歐都納將持續深化與供應商之長期合作關係，結合產品研發、品質管理、綠色材料及低碳技術，推動供應鏈管理持續改善。

未來，本公司將持續關注供應鏈環境與社會風險，逐步強化相關管理機制，並透過跨企業合作、技術交流與循環創新，促進供應鏈韌性、資源使用效率及產業永續競爭力，朝向「2031 年成為亞洲最環保的戶外品牌」之願景邁進。

5、社會面

歐都納自 1975 年創立以來，始終秉持誠懇踏實的經營理念，深耕戶外休閒領域，致力於實踐社會公益與環境保護之企業使命。基於對大自然的熱愛，歐都納期望人與天地萬物共生共榮、和諧共處，並以「用行動讓世界更美好」的精神，持續投入員工關懷、顧客權益、全民運動、環境保育及社會公益，將企業社會責任融入永續經營之中。

在企業內部，歐都納秉持「在歐都納，沒有員工，只有夥伴」的文化理念，重視員工權益、人才培育及身心健康，透過福利照顧、教育訓練及多元溝通機制，建立相互尊重、共同成長的職場環境；對外則以專業產品與優質服務回應顧客需求，並結合企業及戶外體育基金會資源，長期推動戶外運動、山林教育、運動平權及公益關懷，善盡企業對社會的責任。

2025 年適逢歐都納創立 50 週年，本公司持續深化以人為本的管理理念，並結合戶外品牌的專業與影響力，從員工照顧、職業安全、產品品質、顧客服務到社會參與，落實企業與員工、顧客及社會共同成長的永續價值。

5.01　人力發展（GRI 2, 401, 404 ~ 406, 408）

歐都納秉持「誠懇踏實、尊重夥伴」的經營理念，重視員工基本權益、人格尊嚴及工作環境安全，致力於營造相互尊重、平等對待及健康友善的職場環境。本公司遵循勞動基準法及相關勞動法令，透過「工作規則」、「人力資源管理辦法」及相關管理制度，落實員工權益保障與職場管理。

5.01.1　人權政策與承諾（GRI 2-23 ~ 2-26, 406-1, 408-1）

(1)勞動權益保障與在地就業

歐都納秉持誠懇踏實、尊重夥伴的經營理念，重視員工基本權益與人格尊嚴，致力於營造相互尊重、平等對待及安全健康的職場環境。公司遵循勞動基準法、性別平等工作法及相關勞動法令，訂有「工作規則」及「人力資源管理辦法」，規範員工任用、工作條件、薪資福利、休假及退休制度，作為保障員工權益的制度基礎。

歐都納重視員工勞動權益與人權保障，並透過人力資源管理制度及 GRS 全球回收標準管理系統，推動相關管理措施。本公司於 2024 年 8 月 14 日正式任命時任執行副總經理（現任總經理）擔任 GRS 社會責任（勞動人權）管理代表，負責協助審查社會責任政策與管理目標、督導勞動人權管理方案執行、監督相關管理機制符合法令及 GRS 標準，並向高階管理階層報告執行績效，強化勞動人權管理之權責與監督機制。

歐都納長期深耕臺灣，重視在地人才培育及就業機會。2025 年度員工總人數 295 人，持續透過人才聘用與培育，支持在地就業及人才發展。

(2)未成年勞工保護

公司於「工作規則」第九條明定未成年勞工之僱用規範，對未滿 15 歲者之僱用採法定限制，並規範 15 歲以上、未滿 16 歲童工之僱用應依勞動基準法及相關保護規定辦理，以防止違法僱用童工並保障合法勞動權益。

(3)性騷擾防治與職場安全

為維護員工人格尊嚴及工作環境安全，本公司訂有「性騷擾防治申訴及懲戒管理辦法」(2024 年 3 月 13 日生效)，明定職場性騷擾防治、申訴受理、調查處理及後續懲戒措施。員工可透過申訴專線、專用電子信箱、EIP 電子表單及各區意見箱提出申訴，相關案件依規定處理，以保障當事人隱私與相關權益。

公司申訴管道如下：

1.專線電話(04-23583456#228、229、254)
2.傳真(04-23587838)
3.專用電子信箱(suggestion@mail.atunas.com.tw)
4.EIP 電子表單(性騷擾事件申訴表)
5.各區意見箱



(4)員工意見與申訴管道

歐都納重視工作夥伴的意見表達與雙向溝通，於「工作規則」設有員工意見回饋機制，並設置員工意見箱及員工建議電子信箱，提供員工具名或不具名反映工作環境、勞動條件及相關管理事項之管道，由權責單位了解及處理。

公司透過勞資會議及日常管理溝通，了解員工對工作環境、勞動條件與相關制度的建議，並由權責單位進行了解與處理，以促進勞資關係和諧。

(5)人權與友善職場教育宣導

公司依「性騷擾防治申訴及懲戒管理辦法」，由人資單位透過集會、書面及其他管道宣導性騷擾防治措施與申訴管道，協助工作夥伴了解職場權益及相關規範。

為強化員工法治觀念與友善職場意識，本公司自 2024 年起每年邀請專業律師辦理「員工職場法律問題」教育課程，宣導員工工作權益、性騷擾防治、職場霸凌及相關法律注意事項，提升工作夥伴對職場風險、法令規範及申訴機制的認識。

(6)人權管理制度持續精進

公司現階段以工作規則及相關人力資源管理制度保障員工權益，尚未另行訂定獨立之企業人權政策。為持續強化職場安全與員工權益保障，公司於 2026 年 6 月 3 日進一步啟用「職場霸凌預防與申訴管理辦法」，建立職場霸凌事件之預防、申訴、調查及改善程序，並規範保密、處理及後續關懷措施。此外，並辦理職場霸凌與性騷擾防治教育訓練，並透過內部公告及宣導文宣，加強員工對職場不法侵害的辨識、預防及應對能力。上述措施屬報告期後持續精進事項，不列為 2025 年度執行績效。

未來本公司將持續檢視相關制度，強化人權風險預防、員工申訴及職場安全管理，營造尊重、友善及健康的工作環境。

圖 5-1 2026 年製作「職場霸凌與職場性騷擾防治」宣導文宣(報告期後持續精進)





5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構（GRI 2-7）

歐都納重視夥伴關係，長期深耕臺灣，優先進用本土勞工，支持在地就業與人才發展。公司營運據點涵蓋臺中辦公室、彰化埤頭製造廠、北斗物流中心、全臺門市專櫃及嘉義渡假村。截至 2025 年 12 月 31 日，員工總人數為 295 人。

本公司依各事業單位營運需求，辦理人才招募、職能評估及人力配置，支持產品研發、發泡製造、品牌行銷、通路銷售及營運管理。2023 至 2025 年員工總人數

分別為 301 人、298 人及 295 人，整體維持約 300 人的規模；2025 年女性員工 220 人，占 74.58%，男性 75 人，占 25.42%。

表 5-1 2023-2025 年員工人力結構統計

年度		2023 年度		2024 年度		2025 年度	
性別	男	81	26.91%	81	27.18%	75	25.42%
	女	220	73.09%	217	72.82%	220	74.58%
員工人數	管理人員	36		36		35	
	研發人員	17		19		18	
	一般職員	248		243		242	
	合計	301		298		295	
平均年歲		44.42		44.54		44.94	
平均服務年資		9.78		9.96		10.30	
學歷分布比率	碩士	4.70%		5.71%		5.74%	
	大專/學士	52.35%		53.02%		55.07%	
	高中	33.55%		33.89%		32.43%	
	高中以下	9.40%		7.38%		6.76%	

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室 2023～2025 年度統計資料

5.01.2.2 非員工結構

本公司依合作契約及相關勞動法令，辦理非員工工作者之管理與作業安全事項，重視其勞動權益及職業安全衛生，致力於營造安全、尊重及友善的工作環境。

5.01.3 員工多元包容及平等（GRI 401-1, 405-1, 405-2, 406-1）

（1）多元包容與平等

歐都納重視不同性別、年齡及專業背景人才之參與，依職務需求與專業能力進行人力管理。總經理職務由女性專業經理人（吳雪敏 女士）出任，董事會設有 2 席女性董事（占 22%），2025 年各階主管職務中女性主管占比達 48.57%，呈現暢通平等的職涯晉升環境。

表 5-2　課級以上主管性別結構

項目		2023		2024		2025	
主管性別	男性	17	47.22%	20	55.56%	18	51.43%
	女性	19	52.77%	16	44.44%	17	48.57%
主管合計		36	100%	36	100%	35	100%
員工總數合計		301		298		295	
主管占比		11.96%		12.08%		11.86%	

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室 2023～2025 年度統計資料

2025 年員工年齡結構中，30～49 歲中壯年員工 186 人，占 63.05%，為占比最高之年齡層；50～59 歲員工 75 人，占 25.42%。公司透過教育訓練、職務安排與經驗交流，支持各年齡層工作夥伴成長。

表 5-3　2023～2025 年員工年齡結構（人數）

年齡	2023		2024		2025	
30 歲以下	19	6.31%	21	7.05%	20	6.78%
30～39 歲	70	23.26%	66	22.15%	58	19.66%
40～49 歲	135	44.85%	126	42.28%	128	43.39%
50～59 歲	57	18.94%	67	22.48%	75	25.42%
60 歲以上	20	6.64%	18	6.04%	14	4.75%
合計	301	100%	298	100%	295	100%

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室 2023～2025 年度統計資料

（2）落實跨世代共融與平等就業

歐都納善盡社會責任與人文關懷，重視工作平權，長年超額進用身心障礙人士，落實多元共融與平等就業。2025 年身心障礙員工共 4 人，占全體員工 1.36%；公司長期推動身心障礙者就業，長年榮獲彰化縣政府「超額進用身心障礙者優良廠商」二等獎肯定，並於 2026 年再度獲獎，展現企業持續推動友善就業之成果。。此項獲獎屬報告期後成果。

表 5-4　身心障礙員工進用情形

項目	2023	2024	2025
輕度	4	3	3
中度	1	0	0
重度	0	1	1
合計	5	4	4
員工占比	1.66%	1.34%	1.36%

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室 2023～2025 年度統計資料

圖 5-2 2026 年榮獲 115 年彰化縣超額進用身心障礙者優良廠商二等獎!



此外為落實跨世代共融與平等就業機會，本公司積極透過產學合作及青年預聘計畫，提供大專青年實習與職場學習機會，協助青年累積實務經驗、銜接就業。同時推動高齡友善僱用，參與政府「繼續僱用高齡者補助計畫」，鼓勵資深員工持續發揮專業所長，促進經驗傳承與跨世代交流，打造不受年齡限制、尊重差異且多元包容的友善職場。2025 年除與嶺東科技大學合作「大專青年預聘計畫」，培育 2 名青年人才，期滿均持續留任；並參與「繼續僱用高齡者補助計畫」，支持 2 名年滿 65 歲員工持續就業。

圖 5-3　2025 年 歐都納大專青年預聘計畫執行情形





（3）員工流動情形

歐都納重視員工任用與人才留任，持續關注各年度人力流動情形。2023 年至 2025 年員工離職人數（含退休）分別為 59 人、52 人及 63 人，其中退休人數分別為 1 人、7 人及 4 人；年度離職率分別為 19.44%、17.36%及 21.25%。2025 年離職率較前一年度增加 3.89 個百分點，公司持續透過人才招募、教育訓練及員工溝通機制，支持人力配置與組織穩定發展。

表 5-5 2023～2025 年員工離職情形

項目	2023	2024	2025
年底員工人數	301	298	295
全年離職人數	59	52	63
其中：退休人數	1	7	4
其他離職人數	58	45	59
年度離職率	19.44%	17.36%	21.25%

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室 2023～2025 年度統計資料

註：年度離職率＝全年離職人數÷〔（期初在職人數＋期末在職人數）÷2〕×100%。

5.01.4 員工權益及福利

（1）深耕夥伴關係~在歐都納・只有夥伴沒有員工

歐都納重視夥伴權益、家庭照顧與身心健康，堅信有良好的夥伴關係是企業成長的基石。對於夥伴關係的深耕，投入相當多的資源與努力，從員工入職到退休，提供全人關懷，與夥伴共同向心凝聚。

公司依《工作規則》及相關管理辦法，提供勞健保、團體保險、婚喪喜慶、車輛補助、子女教育獎學金及幹部購車補助等福利措施，並定期辦理員工健康檢查，持續完善員工照顧與福利保障。此外每年年初舉辦活力早餐會及春酒員工餐會，由經營者報告經營目標與成果，並提撥各部門聚餐補助，促進部門同仁互動交流，凝聚團隊向心力，營造和諧友善的職場氛圍；同時為能更了解與認識新進夥伴，並關心各位夥伴的學習、適應狀況，定期辦理新人懇談餐會，由公司中高階主管與新人進行公司文化與理念交流。

歐都納重視夥伴長期服務與對企業發展之貢獻，自 2025 年起於春酒活動頒發感謝獎牌，表揚服務年資達 25 年以上之資深夥伴。2025 年共表揚 19 位，並藉由公開表揚傳遞企業珍視人才、肯定長期付出之核心價值，深化員工認同感與組織向心力。本公司分別於 2021 年及 2022 年榮獲 1111 人力銀行「幸福企業」金獎及銀獎，展現公司長期致力於員工照顧、福利保障及營造友善職場環境之成果。

圖 5-4 2025 年欣逢歐都納 50 周年慶，於 3/26 在台中舉辦 50 週年晚會，並表揚服務年資達 25 年以上資深夥伴，感謝夥伴一路支持





除公司提供之福利外，歐都納依「職工福利金條例」設置職工福利委員會，各部門遴選委員會代表，依其福利管理辦法獨立辦理節慶禮金、婚喪喜慶補助及員工旅遊等福利措施，透過公司與福委會雙軌福利制度，增進夥伴福祉與團隊凝聚力。

圖 5-5 2025 歐都納福委會辦理年度員工旅遊情形





2025 年度子女教育獎學金補助 63 件，共 49 名員工申請，補助金額 315,000 元；停車補助 189 筆，共 21 名員工申請，補助金額 200,057 元。

表 5-6　子女教育獎學金近三年統計

項目	2023	2024	2025
子女教育獎學金申請員工人數	43	44	49
子女教育獎學件數(受獎子女人次)	57	55	63
子女教育獎學金年度發放總金額	285,000	275,000	315,000

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室統計

（2）設立戶外運動基金補助，提倡健康戶外休閒與挑戰活動

身為戶外休閒品牌，歐都納將健康、運動及勇於探索的精神融入企業文化，除主動舉辦各項休閒、運動戶外活動，帶領夥伴走出戶外，深耕夥伴關係，2025 年 3 月 26 日結合歐都納 50 周年春酒活動，辦理全員品牌價值-團隊合作競賽活動，另於 9 月 20 日支持台灣體育總會及基隆市體育會假基隆市外木山舉辦之「114 年國民體育日全國萬人健走大會師」，本司計有 27 位夥伴偕家人共同出席參加健走。

圖 5-6 2025 年歐都納辦理室內團隊合作競賽、戶外健行活動旅遊情形





為凝聚公司團隊向心力與促進身心健康，本公司自 2006 年提撥參與團體康健活動基金，鼓勵員工組隊參與康健休閒與突破自我的活動，由職工福利委員會代管，並

依「參與戶外運動補助辦法」辦理補助，以實際行動支持夥伴參與戶外運動，將戶外運動精神融入日常工作及企業文化。

此外，公司自 2016 年起訂有《運動假實施辦法》，提供每年 2 日有薪運動假，鼓勵夥伴參與符合規定的戶外休閒與挑戰活動及競賽。2025 年度計申請 40 小時，截至 2025 年 12 月 31 日累計申請運動假總時數 463 小時。

2023 年至 2025 年團體康健活動基金補助金額分別為 42,760 元、25,860 元及 11,000 元，三年累計補助 79,620 元，60 位夥伴組隊參與瑜珈健身、登山、馬拉松、泳渡、自行車（含百 K）、路跑活動、鐵人三項...等康健活動。自 2006 年開始提撥團體康健活動基金補助至 2025 年 12 月 31 日，公司累計補助支出 418,967 元，計有 502 位夥伴申請參與瑜珈健身、登山、健行、馬拉松、泳渡、自行車（含百 K）、路跑活動、鐵人三項..等康健活動。

表 5-7　自我挑戰及戶外團體康健活動補助統計

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年	自 2006 年至 2025/12/31 總累計
歐都納	自我挑戰運動假申請時數	32 小時	40 小時	40 小時	463 小時
福委會	運動基金補助金額	42,760 元	25,860 元	11,000 元	418,967 元
	運動基金補助人次	45 人次	26 人次	11 人次	502 人次

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室、福利委員會統計

歐都納為鼓勵夥伴勇於挑戰自我，公司每年辦理「傑出運動表現獎」評選，並於春酒活動公開表揚，以鼓勵並肯定夥伴積極參與運動、突破自我的傑出表現。2025 年計有 3 位夥伴獲獎，2023-2025 年累計有 14 位夥伴獲獎。

圖 5-7 2025 年歐都納於春酒活動表揚榮獲「傑出運動表現獎」夥伴情形





（3）營造健康職場環境與工作生活平衡

歐都納重視夥伴身心健康，除依法提供相關勞動保障外，亦每兩年為全臺正職員工辦理健康檢查，提供不同健檢方案供員工選擇，透過個別的需求提供健康指導

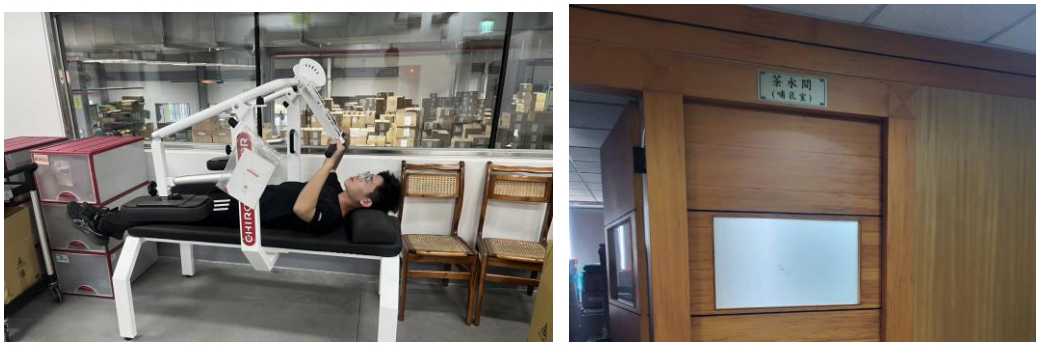
及建議，同時藉由健康問卷及諮詢，了解員工抽菸、喝酒、嚼檳榔比率及戒除意願度，協助夥伴定期關注健康狀況，落實預防保健。歐都納埤頭發泡工廠 2023 年起推動戒菸輔導，除辦理不定期戒菸講座外，並制定吸食香菸及嚼食檳榔規定，經統計 2022 年吸菸人數 12 人，嘗試戒菸人數 4 人，成功戒菸人數 2 人，2026 年 7 月統計，吸菸人數 5 人，嘗試戒菸人數 3 人，有效輔導降低吸食香菸，提升廠區夥伴生活品質及良好健康環境。

圖 5-8 歐都納埤頭工廠夥伴參與戒菸輔導講座與呼氣檢測情形



為營造健康友善的工作環境，公司提供健康促進相關文章及海報，並落實工作場所全面禁菸；定期辦理健康講座，亦於埤頭發泡工廠、物流中心等長時間勞動場域設置背部運動器材，提供員工於休息時間使用，協助舒緩長時間工作、久坐或不良姿勢造成的肌肉痠痛與不適。為營造母性健康「安心」環境，保護女性員工在懷孕期間及產後一年皆能無憂工作，各場域與人事單位配合，凡備孕中及持有媽媽手冊員工，則啟動母性保護流程，由醫護人員及職安人員制工作場域評估是否有安全健康風險，同時本公司依據我國《性別平等工作法》第 23 條規定，公司並因應新生媽媽需求並設置有哺（集）乳室。

圖 5-9 歐都納於勞動場域設置背部運動器材，並依員工需求設置哺（集）乳室



埤頭發泡工廠於 2023 年取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證」標章認證（有效期間：2024 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日）；2026 年再次通過衛生福利部國民健康署 115 年度健康職場認證，取得「健康促進標章」。（有效期間：2027 年 1 月 1 日至 119 年 12 月 31 日），持續推動健康促進工作，共同營造健康職場之成果。

圖 5-10 歐都納工廠榮獲「2023 健康職場認證」、「2026 健康促進標章」





（4）工作時間與休息保障

歐都納重視夥伴的休息權益及工作與生活平衡，依《工作規則》安排工作期間必要之休息時間，為促進工作與生活平衡，公司自 2015 年起推動「週三淨空日」，鼓勵夥伴每週三準時下班，減少非必要的延長工時，讓員工有更多時間陪伴家人、休息及安排個人生活，落實健康友善的職場文化。

（5）退休制度與保障

本公司遵循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令，訂有退休相關管理辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，監督退休準備金提撥及相關管理事項，保障員工退休權益。

除法定退休保障外，歐都納自 2017 年成立「退休夥伴聯誼會」，持續關懷退休夥伴，透過聯誼餐會及交流活動維繫情誼。2025 年適逢公司創立 50 週年，特別結合 50 週年慶餐會，邀請退休夥伴共同參與，展現公司對夥伴長期的重視與關懷。

圖 5-11 歐都納近年辦理退休夥伴聯誼活動情形





表 5-8　歐都納員工福利措施一覽表

福 利 項 目	福 利 內 容
保　險　保　障	勞工保險、全民健康保險、團體保險及相關職業災害保障
獎　金　福　利	年終獎金、年節禮品、員工生日禮券及相關績效獎勵
娛　樂　福　利	活動早餐會、春酒餐會、新人懇談會

補助福利	紅白禮金、傷病慰問金、子女教育獎學金、公司員工價優惠、幹部購車補助（限符合資格者）、部門聚餐補助
健康與運動促進	定期健康檢查、運動假及戶外運動基金補助、設置背部運動器材運動專區、提升健康講座等身心健康促進與管理方案
職工福利委員會福利	國內外旅遊補助、節慶禮金、婚喪喜慶補助、員工旅遊及其他福委會福利措施
工作時間與休息保障	彈性工時、依《工作規則》安排工作期間休息時間、每週三淨空日，鼓勵員工準時下班

5.01.5 團體協約

歐都納尊重夥伴集會與結社自由，重視勞資雙向溝通及員工權益保障。2025 年度本公司未簽訂團體協約，員工團體協約涵蓋率為 0%；相關勞動條件依勞動法令、勞動契約及公司《工作規則》等規範辦理。

本公司重視勞資雙向溝通，透過定期召開勞資會議，就勞動條件、員工權益及相關管理事項進行意見交流，2025 年度共召開 8 場次勞資會議。此外，公司依法設置職工福利委員會，辦理各項員工福利措施，持續促進員工福祉及良好勞資關係。

除勞資會議外，公司亦透過主管會議、部門會議、全台店長座談會及企業內部 EIP 平台等管道，促進跨部門溝通及員工意見交流，並設置員工意見箱及建議電子信箱，提供夥伴反映意見與提出建議之途徑。

2025 年度公司未發生重大勞資爭議，亦無因勞資糾紛而遭受主管機關裁罰或損失之情事。詳見歐都納《114 年度年報》第 63 頁。

5.01.6 人才培育與發展（GRI 404-1～404-3）

歐都納重視夥伴專業職能與職涯發展，以「透過訓練開發員工潛力，激盪員工創意、增強抗壓性與組織能力，促成公司與員工共同成長之雙贏」做為本公司教育訓練政策與承諾，透過完善的教育訓練制度、人才發展品質管理、績效考核及晉升調任機制，持續培育符合企業發展策略與產業需求之人才，促進組織與夥伴共同成長。

（1）人才培育政策與 TTQS 訓練品質管理

歐都納於《工作規則》中明訂「深耕夥伴關係」為教育訓練政策，並以「透過訓練，開發夥伴潛力，激盪夥伴創意、增強抗壓性及組織能力，促成公司與夥伴共同成長之雙贏」作為教育訓練承諾，展現公司重視人才發展之經營理念。

為落實教育訓練品質管理，公司自 2009 年起導入人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，TTQS）通過 TTQS 評核門檻後，依循 PDDRO 五階段

管理架構，包括計畫（Plan）、設計（Design）、執行（Do）、查核（Review）及成果（Outcome），建立從訓練需求分析、課程規劃、執行管理至成效追蹤的完整機制。



歐都納持續精進人才培育制度與訓練品質，於 2010 年通過 TTQS 評核門檻，2014 年榮獲勞動部「人才發展品質管理系統（TTQS）銅牌」，2016 年提升至銀牌，並於 2020 年再次取得銀牌肯定，2022 年及 2024 年持續通過評核展延，展現公司長期推動人才培育與訓練品質持續改善之成果。（圖 5-12：歐都納榮獲 TTQS 銀牌獎）

（2）高階主管支持與五大人才培育承諾

歐都納將教育訓練視為企業長期發展的重要投資，由高階主管支持訓練政策及資源投入，並以五大構面落實人才培育承諾，包括：

1. 設備與資源： 公司內部設置 5 間訓練教室，長期配合外部大型訓練教室提供訓練場域、教學設備及學習資源，支持夥伴參與內外部專業課程。
2. 訓練系統與環境： 透過教育訓練管理制度、透過企業 EIP 內部數位教材文件知識平台，建置共計 15 類線上教育課程教材，建立全台員工持續學習之環境。
3. 多元培養： 依各部門職能需求及員工職涯發展方向，推動專業訓練、管理職能培養及跨部門輪調。
4. 績效提升與晉升： 將訓練成果與工作績效、職能評估及晉升調任相互連結，支持夥伴職涯發展。
5. 績效優秀員工獎勵： 透過年度績效考核、優秀員工表揚及相關獎勵措施，肯定夥伴工作表現與持續精進成果。

在實際推動方面，公司持續編列年度教育訓練經費，並依培訓需求提供相關資源及工作時間安排。董事長與總經理亦親自參與教育訓練，透過共同學習與交流，展現高階主管對人才培育的支持與承諾。

（3）教育訓練制度與多元職能培育

本公司由人力資源室統籌教育訓練業務，各部門依據年度經營目標、工作績效及職能需求提出訓練計畫，經權責主管審核後由人力資源室彙整，形成年度教育訓練計畫，並呈總經理核准後執行。

教育訓練採內部訓練、外部專業課程、在職訓練（OJT）及外訓轉內訓等多元方式，依不同職務及職級需求規劃新人培訓、專業職能、共通核心職能、管理能力及接班人才培育等課程。課程內容涵蓋品牌行銷、產品設計、生產技術、數位應用、資訊安全、法令遵循及永續發展等領域，並透過訓練紀錄、課後評量、學習心得及訓後成果追蹤等方式，檢視培訓成效，作為後續訓練規劃與持續改善之參考。

（4）教育訓練投入與年度執行成果

歐都納持續依經營策略與人才培育需求編列年度教育訓練預算，並透過參訓人次、訓練總人時數及教育訓練經費等指標，掌握人才培育投入及執行成效。

依人力資源室 TTQS 教育訓練統計，2023 年至 2025 年參訓人次分別為 952、1,352 及 1,203 人次，訓練總人時數分別為 4,153、6,338 及 5,876 人時，教育訓練經費分別為 1,446,558 元、1,494,921 元及 1,371,984 元。

2025 年配合品牌經營、數位轉型及永續發展需求調整訓練資源配置，全年累計參訓 1,203 人次、訓練總人時數 5,876 人時，持續支持夥伴專業職能及管理能力發展。

歐都納持續投入教育訓練資源，支持夥伴專業能力與職涯發展。2025 年度教育訓練經費為 1,371,984 元，占年度營業收入淨額 0.1597%，平均每名員工教育訓練投入約 4,651 元；全年累計訓練 5,876 人時，平均每名員工受訓約 19.92 小時，展現公司對人才培育之持續投入。

表 5-9　2023～2025 年教育訓練投入指標統計

教育訓練成果統計項目	2023	2024	2025
營業收入淨額（元）	909,913,000	896,425,000	858,924,000
員工總人數（人）	301	298	295
員工訓練總經額	1,446,558	1,494,921	1,371,984
訓練總人時數（人時）	4,153	6,338	5,876
參訓人次（人次）	952	1,352	1,203
員工訓練總金額/總營收	0.1590%	0.1668%	0.1597%
員工訓練總金額/總員工數	4,805.84 元／人	5,016.51 元／人	4,650.79 元／人
員工訓練總時數/總員工數	13.80 小時／人	21.27 小時／人	19.92 小時／人

註：1.資料來源：歐都納股份有限公司歷年年報及人力資源室提供。
2.參訓人次為年度累計參訓紀錄，並非不重複受訓人數；訓練總人時數依各項訓練實際參訓人數及上課時數累計。
3.計算依據：歐都納歷年營業收入淨額、員工年底人數及歷年教育訓練統計，人均數據暫各年底員工總人數計算。

（5）訓練參與結構與學習成果

為掌握人才培育資源之運用情形，歐都納持續依學員職級、訓練類別及部門需求分析培訓參與情形，作為年度訓練配置與課程規劃之參考。

依 2025 年度教育訓練統計，一般夥伴參訓 701 人次、基層主管 255 人次、中階主管 183 人次及高階主管 64 人次，顯示公司教育訓練涵蓋不同職務層級，並依職能需求推動專業及管理人才培育。

表 5-10　2023-2025 年教育訓練參與結構

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	參訓人次	占年度參訓人次比例	參訓人次	占年度參訓人次比例	參訓人次	占年度參訓人次比例
一般夥伴	473	49.68%	824	60.95%	701	58.27%
基層主管	62	6.51%	297	21.97%	255	21.20%
中階主管	115	12.08%	167	12.35%	183	15.21%
高階主管	302	31.72%	64	4.73%	64	5.32%
合計	952	100%	1,352	100%	1,203	100%

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室提供。

註：各類別為參訓人次而非實際受訓人數，比例係占全年參訓人次之比重，不代表各職級員工受訓率。

（6）專業人才培育與實務應用成果

歐都納將教育訓練與企業經營目標及永續發展策略相互結合，持續推動數位轉型、資訊安全、環境管理、循環材料及產品創新等專業人才培育，促進學習成果實際運用於企業營運。2025 年歐都納因應品牌形象重塑，數位化管理提升、精實生產推動及綠色永續...等營運策略，訓練規畫更著重連結公司目標，強化員工專業能力與組織效能。今年亦配合 BI 數據擴大應用、品牌溝通強化與通路營運效能提升，同步提升跨部門數據能力、技術能量與管理能力。透過本年度多元且策略導向的訓練安排，歐都納期許強化員工專業、提升跨部門合作、支持 AI 與數據化應用，並持續深化永續競爭力，使訓練真正支持歐都納永續發展目標，達成企業與員工共同成長願景。

在數位人才培育方面，2025 年與工業技術研究院合作辦理「智慧數據決策力：生成式 AI 工具整合商業視覺化實作」課程，培養夥伴運用 AI 工具進行企劃、文案、簡報及資料分析等能力，共計 76 人參訓，其中 65 人完成培訓並取得結業證書，完訓率 85.5%，逐步將 AI 工具導入實際工作流程。

在資訊安全管理方面，公司於 2025 年推動 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統驗證專案，針對資訊室核心人員辦理 8 場相關專業課程，累計 29 參訓人次及 127.5 訓練人時，培訓內容涵蓋資訊安全標準、資產盤點、風險評估及內部稽核等，並於 2026 年 1 月 27 日取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證，屬報告期後持續精進成果。

在永續發展及產品專業方面，公司持續辦理 GRS 全球回收標準、溫室氣體盤查、機能素材及循環設計相關訓練。其中，2025 年 GRS 相關訓練共辦理 2 場，累計 27 參訓人次及 81 訓練人時；服裝企劃部專業訓練累計 76 參訓人次及 376 訓練人時，持續支持循環材料應用及產品創新能力發展。

此外，公司持續運用勞動部「充電起飛計畫」等政府人才培訓資源，推動跨部門專

業課程，結合訓練需求與營運目標，強化人才培育與組織發展。

（7）績效考核、職務輪調與職涯發展

歐都納訂有《人力資源管理辦法》、《考核管理辦法》及《晉升調任管理辦法》，透過職能評估、績效考核、職務調任與晉升制度，支持夥伴持續提升專業能力與職涯發展。

公司定期檢視員工工作表現及能力發展情形，並將考核結果作為教育訓練需求、晉升調任及相關獎勵措施之參考。依 2025 年度歐都納人力資源室績效考核統計，全年受評人數 270 人，平均考核等第指數 4.23，可比較受評人員中有 82 人考核等第提升，等第提升率為 33.1%。依 2021-2025 年累計近五年績效考核等第平均 51 人提升、平均提升率 27.86%，各部門績效考核等第平均提升率 25.8%。

為培育具備跨領域能力之人才，公司鼓勵夥伴透過職務輪調及跨部門歷練，接觸不同領域之業務與工作內容，累積多元實務經驗，提升問題解決及團隊協作能力。

此外，歐都納推動內部人才推薦及職務發展機制，透過職缺資訊公告，鼓勵夥伴推薦適任人才，並支持有意願者主動爭取不同職務的發展機會，促進人才適才適所與組織內部流動，2023-2025 年累計跨部門輪調人數 52 人，近三年累計晉升 25 人。

歐都納重視夥伴的專業貢獻與長期投入，透過年度優秀員工表揚、學習獎勵及晉升制度，肯定夥伴持續學習與工作表現，建立兼顧專業成長、職涯發展及績效激勵的人才培育環境。每年辦理「傑出夥伴獎」選拔，並於春酒活動公開表揚，鼓勵夥伴持續提升專業能力與工作績效。2023 年至 2025 年分別表揚 22 人、26 人及 25 人，三年累計 73 人次，展現公司對優秀人才之肯定與激勵。

除訓練參與情形外，公司亦持續追蹤員工取得專業證照及課程結業證書之成果。2025 年度累計取得證照及結業證書 123 張，為近年最高，展現專業學習與職能培育成果。

圖 5-13 2025 年歐都納於春酒晚會公開表揚 25 位傑出夥伴



表 5-11　2023-2025 年績效考核與人才發展成果

統計項目	2023	2024	2025
年度受評人數（人）	240	271	270
平均考核等第指數	4.14	4.13	4.23
考核等第提升人數（人）	65	60	82
考核等第提升率（%）	30.0%	25.1%	33.1%
年度傑出夥伴表揚人數	22	26	25
取得證照及結業證書數量（張）	73	62	123
2023-2025 年累計晉升（人）			25
2023-2025 年累計部門輪調（人）			52

資料來源：歐都納股份有限公司人力資源室提供。

註：平均績效考核等第指數係依公司年度績效考核等第換算後計算之平均值，用以觀察整體員工績效考核結果；實際等第換算標準依公司考核管理制度辦理。

5.02　職業安全及衛生

歐都納重視工作者之生命安全與身心健康，秉持預防優先及持續改善之精神，依據職業安全衛生相關法令，落實工作環境安全管理、危害預防、職業安全教育訓練及緊急應變措施，致力於提供夥伴安全、健康及友善的工作環境。

本公司考量各營運據點之作業特性，推動相應之職業安全衛生管理措施。其中，埤頭發泡工廠透過定期安全衛生宣導、工安事件檢討、消防編組演練及員工健康促進活動，持續強化作業安全意識與風險預防能力。

5.02.1　職業安全及衛生政策（GRI 403-1~ 403-7）

（1）職業安全衛生管理與政策

歐都納重視工作者之生命安全與身心健康，將職業安全衛生納入公司內部控制制度，訂有《CM009 安全與衛生作業》，明訂安全衛生 a 法令遵循、工作場所安全管理、設備操作防護、教育訓練及工作環境改善等管理程序，作為各項安全衛生管理措施之執行依據。

本公司透過安全標示與設備管理、作業安全教育、通風照明維護及工作環境改善等措施，強化職業災害預防，並將安全衛生設施之功能檢查、工作環境改善及相關法規遵循納入內部控制重點，持續提升工作場所之安全與衛生水準。

2025 年度職業安全衛生之定期推動主要以埤頭發泡工廠為核心，由勞安主管及各單位幹部透過日常安全管理、每月安全衛生宣導、工安事件檢討及消防應變訓練等措施，落實職業災害預防及安全衛生管理，並以「零職災」為持續努力之目標。

（2）作業危害辨識與工安改善

本公司重視作業現場潛在風險之辨識與預防，針對廠區人員通行、機械設備操作、消防安全及工作環境等事項，透過安全宣導、現場檢查及工安事件檢討，研擬改善措施。

埤頭發泡工廠由勞安主管及各部門幹部落實現場安全管理，持續透過每月安全衛生宣導，提醒夥伴注意行走動線、設備操作及工作環境潛在危害，強化職業災害預防與安全意識。

（3）職業安全衛生教育訓練

歐都納持續推動職業安全衛生教育訓練，透過日常宣導、案例分享及實作演練，協助夥伴建立安全作業觀念與風險辨識能力。

埤頭發泡工廠於 2025 年持續利用每月早會辦理安全衛生宣導，內容包括工安事件案例、作業安全、消防器材使用、緊急事故應變及職場健康等議題。透過現場主管與夥伴共同參與，加強安全知識的傳達與實務應用。此外，公司依不同工作需求安排安全衛生相關專業訓練，並將課程紀錄納入教育訓練管理資料，作為後續職安衛教育規劃及管理改善之參考。2025 年度共計 7 項訓練紀錄、10 參訓人次，累計課程總人時 117.5 小時，持續強化相關人員之安全衛生專業知識與實務能力，相關訓練情形詳見表 5-12。

表 5-12　2025 年職業安全衛生課程參訓一覽表

課程日期	訓練課程名稱	課程時數	參訓人次	場域
2025/1/2-1/3	2025-ZA 野外急救課程	18	1	台中辦公室
2025/4/25	堆高機操作人員安全衛生在職教育	3.5	1	埤頭工廠
2025/8/6-8/7	防火管理人初訓班	7	2	北斗物流中心
2025/8/27-9/24	乙種職業安全衛生業務主管	35	2	北斗物流中心
2025/9/24	急救人員安全衛生在職教育訓練	3	1	埤頭工廠
2025/10/16	鍋爐操作人員安全衛生在職教育訓練	3	2	埤頭工廠
2025/11/14	職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	3	1	埤頭工廠
小計		72.5	10	
課程總人時（課程時數 X 參訓人次）		117.5 小時		

註：課程時數係各項訓練課程時數加總；訓練總人時數係依各課程時數乘以參訓人數計算。

（4）消防防護與緊急應變管理

為降低火災及其他緊急事故對人員與營運的影響，歐都納依據消防相關規定推動防火管理、自衛消防編組及緊急應變訓練。

埤頭發泡工廠透過消防編組分工，建立初期滅火、災害通報、避難引導及人員救護等應變措施，並結合每月早會進行消防水帶、消防栓、滅火器及廣播通報等實作演練，提升夥伴對緊急事故的應變能力。

2025 年 6 月 27 日及 12 月 26 日，埤頭發泡工廠分別辦理上、下半年 1 小時自衛消防編組訓練，參加人數分別為 50 人及 50 人，訓練內容包括滅火、通報、避難引導及綜合演練，並留存訓練成果及消防機關相關紀錄。
另透過消防安全教育，安排 AED 操作、CPR 急救觀念及自衛消防編組任務說明，使夥伴熟悉緊急救護程序及初期災害應變方式。

圖 5-14 2025 年歐都納埤頭發泡工廠辦理消防安全宣導課程及演練情形





（5）職業健康管理與危害預防

埤頭發泡工廠持續推動職業健康管理及工作環境危害預防，除透過員工健康檢查、健康需求評估與安全衛生宣導，強化工作相關疾病預防及健康風險管理，每年辦理健康講座，以提升夥伴的「自主健康管理能力」，達到全方位健康促進之目的。

2025 年本公司共辦理 2 場次安全衛生宣導講座，分別於 2 月 26 日辦理 2 小時、6 月 17 日辦理 1 小時，合計 3 小時。課程內容涵蓋正確搬抬重物、職場不法侵害預防、作業人員自我照護、慢性疾病預防及緊急救護等健康教育主題，協助工作夥伴辨識工作與健康風險，提升自主健康管理及緊急應變能力。其他員工健康促進、母性健康保護及工作生活平衡措施，詳見本報告書 5.01 員工權益及福利相關章節。

圖 5-15 2025 年歐都納埤頭工廠辦理職場不法侵害預防宣導與安全衛護宣導情形





（6）承攬商安全衛生管理

歐都納重視外部承攬商進入廠區作業之安全管理。2025 年度埤頭發泡工廠持續加強外包承攬作業之安全衛生宣導，明確告知承攬商相關安全衛生責任，並針對動火作業進行許可規範說明，以降低外包作業可能產生之安全風險。

公司並訂有《外包承攬與供應廠商人員進廠作業安全衛生協議書》，作為承攬商進廠作業安全衛生管理之依據，強化廠區作業安全及承攬商管理。

5.02.2 職業傷害（GRI 403-9, 403-10）

（1)職業傷害管理情形

歐都納重視工作場所職業傷害預防，持續透過工安事件紀錄、原因檢討及改善措施追蹤，檢視職業安全衛生管理成效。

依埤頭發泡事業處內部工安事件紀錄統計，2023 年 2 件、2024 年 3 件、2025 年 2 件工安事件，2025 年較 2024 年減少 1 件。上述統計範圍僅涵蓋埤頭發泡事業處，並非全公司職業傷害統計。

（2）工安事件檢討與改善

針對已發生之工安事件，歐都納埤頭發泡工廠持續落實事故原因檢討及改善措施，透過工作環境改善、設備檢查及安全衛生宣導，降低類似事件再次發生之風險。

2025 年度埤頭發泡工廠共記錄 2 件工安事件，分別涉及夜間通行跌倒及工作座椅損壞。針對事故原因，工廠已採取加強夜間走道照明、更新座椅及檢查同類型設備等改善措施，並持續透過每月安全衛生宣導，強化夥伴行走動線及設備使用安全意識。相關事件及改善情形詳見表 5-15。

表 5-15　2025 歐都納埤頭發泡工廠工安事件說明及改善情形

時間	災害原因	災害類型及後果	應變及改善措施	警示與宣導重點
2 月 5 日	夜間下班時，自行跌倒	左腳左髖骨骨折(跌倒/墜落)	以增補加強夜間照明	【加強照明及夜間行走安全】 提醒所有夥伴，尤其夜班或加班下班時，務必： 1. 注意腳步，不疾走、不奔跑、不推擠。 2. 確實利用有照明區域，確認地面狀況，避免因光線不足導致意外。 3. 遇到照明不足區域或設備損壞，立即通報。
7 月 11 日	工作時，乘坐座椅散掉	腰椎挫傷及頸椎扭傷(物體倒塌/崩塌)	已更換新座椅，並檢查所有同類型座椅	【落實設備檢查與使用安全】 提醒所有夥伴設備使用前的檢視： 1.使用前務必目視檢查所使用的工具、座椅、梯子等設備是否穩固，有無損壞。 2.一旦發現座椅搖晃、零件鬆動或其他設備異常，立即停止使用並通報幹部，切勿自行維修或將就使用。

5.03 社會參與

歐都納自 1975 年創立以來，秉持回饋社會，發揮人飢己飢、人溺己溺精神，以社會公益與環境保護為主要使命，結合企業本身及 2012 年捐助成立之「財團法人歐都納戶外體育基金會」資源，多年來積極參與並舉辦與本業相關之各項有助社會及環境保護活動，長期贊助各類戶外運動及公益團體，無論長年贊助或舉辦登山、健行、水上運動、自行車及各類戶外活動，舉辦挑戰登頂世界七大洲最高峰、8000 米活動、培養探險運動人才、支持弱勢團體、研發廢料回收技術、導入碳足跡認證等，皆是以本業為核心發展，與產品或服務結合，在推動戶外山野向下扎根教育，在綠色環保、培育新一代探險人才、戶外運動推廣不遺餘力，期以企業的力量回饋社會，希能給社會一個正面向上的力量。

2025 年歐都納積極投入全民體育推廣，透過資源挹注支持多元化戶外活動，除贊助各項戶外體育運動、支持弱勢及平權運動、關懷在地社區，並參與協辦專業學術運動，實質促進山山岳搜救技術與溪流探險觀念交流，落實全民登山教育與登山安全推廣。並透過海外攀登與國際賽事，實質提升台灣運動員的國際參與度，不僅展現本會對身障平權與多元化體育的重視，並傳遞歐都納支持自我挑戰與社會共榮之公益形象。

2025 年累計直接參與人數逾 7 萬人次，並透過多樣化的宣傳管道，整體社會觸及量估計超過 24 萬人次，其中玩登小百岳展現強大動能，年度認證上傳紀錄達 4.2 萬筆，將歐都納推廣登山安全與環境教育核心價值融入群眾運動，成功落實「戶外運動生活化」理念，深化全民健剛與永續共榮社會風尚。2025 年歐都納計公益投入逾 260 萬，累計 2014 至 2025 年公益投入逾 3600 萬，透過現金捐贈、物資贊助及活動資源支持等多元方式，持續投入全民體育、戶外教育及社會公益，以實際行動回饋社會。

歐都納的努力，也獲得政府機關的認同，屢屢獲獎，2011 年獲台灣中小企業 CSR 優選企業、2014 年 CSR 企業社會責任獎、2015 及 2016 年分獲天下雜誌「企業公民」小巨人獎第 5 名及第 3 名的肯定，歐都納團隊榮獲 2015 年體育署「體育精英獎特別獎」，並自 2014-2025 年連續 12 年獲體育署頒發體育推手獎推展類金質獎榮耀，亦分於 2015 年、2018 年、2022 年榮獲中華民國縣市體育會聯合總會頒發「全國基層體育有功團體獎」榮耀，董事長程鯤也分於 2012 及 2019 年獲得社會體育有功個人獎。

本公司依據各項活動之推動目的及實際成果，連結聯合國永續發展目標（SDGs），以「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 4 優質教育」、「SDG 10 減少不平等」、「SDG 11 永續城市與社區」、「SDG 15 保育陸域生態」及「SDG 17 促進目標夥伴關係」為主要對應方向。展望未來，歐都納將持續發揮戶外產業專業優勢，再結合社會需求與跨界合作，推動多元公益及環境永續行動，實踐企業與社會共好的長期承諾，在

守護消費者探索自然的同時，成為推動全民健康與環境共生最穩健的力量。

圖 5-16 歐都納社會參與與 SDGs 主要應對方向



5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務（GRI 203-1）

（1）科學步道管理－認養谷關七雄人流計數器（SDG 4，11，13，15，17）

- 2025 年 6 月 7 日-30 日-贊助千里步道協會「2025 台灣步道日」公民科學家步道監測動員令推廣裝備禮品。

圖 5-17 贊助 2025 年台灣步道日起 iTrail！全國步道監測調查成果





- 2026 年 1 月歐都納將永續關懷延伸至科學研究，響應山盟公益協會「小善計畫」，捐贈新臺幣 30 萬元認養谷關七雄中「八仙山主峰步道登山口」及「屋我尾山北側大雪山林道登山口」兩處雙向人流計數器之設置與維護，協助林保署台中分署與東海大學研究團隊掌握平假日真實登山承載量，以科學數據做為步道維護與環境永續決策之參考。

圖 5-18 響應山盟公益協會小善計畫-公益專案記者會



（2）支援山域基礎建設、戶外體育社團活動與學術交流（SDG 3，4，12，13，17）

- 長期支持登山、自行車、水域社團，推廣全民戶外運動：

歐都納與「財團法人歐都納戶外體育基金會」深知民間登山社團、自行車、水上運動組織是推動安全登山、守護山林環境的最前線。本公司長年挹注經費與技術裝備，贊助中華民國山難救助協會、中華民國健行登山會、中華民國山岳協會及全國各登山、自行車、水域社團...等各式幹部講習、搜救訓練及社團各項活動。

2025 年度，公司與基金會持續投入資源，全年共計實質贊助 21 場戶外與公益活動，另自主辦理無痕山林 25 條親山路線，合計推動 46 場次。累計直接參與及觸及人次逾 7.3 萬人，相關活動成果分別揭露於本章各項社會參與內容，為台灣戶外運動扎根注入源源不絕的動能。

表 5-16 2025 年度歐都納推廣全民戶外體育與基層贊助成果總表

活動類別與面向	主要推廣內容與合作品牌／組織範疇	贊助形式說明	2025 年度量化成果
支持戶外體育社團活動	支持中華民國山岳協會玩登百岳飆揚大會、健行登山會、第 41 屆中區登山社團幹部聯誼會、第 51 屆全國大會師及地區基層登山社團活動	贊助現金、提貨券、戶外裝備、抽獎品、玩百獎品	計贊助 4 場次 逾 5,000 人次，凝聚全台各地區逾百登山社團
推廣全民健行與戶外運動	響應國家體育政策，支持 114 年國民體育日萬人健走大會師、世界健行日、全國登山日中部場健行、第 28 屆絲織公會千人健行、及救國團團友會戶外野餐活動(90)	贊助現金、工作人員制服、戶外裝備、抽獎品	計 5 場次，帶動大眾與家庭走向自然逾 43000 人次。
支持基層棒球運動發展	民視地轉播第 32 屆原棒協關懷盃棒球錦標賽	贊助現金、戶外裝備	計 1 場次，共計 62 隊參賽，逾 1000 位基層棒球菁英
支持海洋環保推廣	贊助國際博物館日「海洋之聲・音樂與海的對話」活動	獎品贊助	計 1 場次，共 150 人次參與
支持生態保育	贊助國際觀鳥馬拉松	優勝獎品贊助	計 1 場次，240 位 60 組，年齡橫跨 7 歲到 85 歲參賽者 24 小時的努力下，總計本次活動共觀察到 222 種鳥種，其中包含台灣特有鳥種 20 種。
合計	深耕山林、海洋、生態教育、全民健康推廣		計 12 場次，逾 49000 人次

註：本表彙整部分戶外體育與基層贊助活動成果，其餘活動分別揭露於本章相關分項。

圖 5-19 歐都納長期深耕登山社團、山域安全、海洋、生態與全民健行活動情形



- 贊助山岳專業研討會與技術交流：

2025 年歐都納挹注資源贊助中華民國山岳協會辦理「MoRE 2025 山域搜救技能交流高峰會」及「第 29 屆全國溪仙大會」，針對山域救援演進、溪流環境與風險管理等學術議題進行探討；同時歐都納戶外體育基金會亦安排人員參與各項專業學術課程與研討，藉此吸收登山安全防治、環境保護及風險控管之最新技能，藉此充實歐都納協辦各項體育活動之專業深度，確保公益資源投放更具安全性與實務性。2025 年計有約 500 名專業從業者與技術愛好者及近百位專業搜救志工參與，促進技術交流。

圖 5-20 贊助「MoRE 2025 山域搜救技能交流高峰會」及「第 29 屆全國溪仙大會」



- 出版《探索五大山脈》縱走探勘專書：

2006-2010年贊助中華民國山難救助協會完成「台灣五大山脈的縱走探勘」活動，將這些山脈進行完整的調查與紀錄，並於2015年12月由歐都納戶外體育基金會出資出版「探索五大山脈」一書，出版專書並將義賣銷售所得全額捐贈「中華民國山難救助協會」，留下珍貴山岳歷史紀錄。

（3）廢校活化－歐都納戶外山野勇氣館（SDG 3、4、11、15、17）

為保存臺灣戶外運動發展歷程及山岳文化，歐都納於2018年3月在南投日月潭特色遊學中心設立「歐都納戶外山野勇氣館」，為全台首座整合「生態教育、循環經濟、山岳歷史」的全方位戶外展館活化原光明國小閒置校園空間，結合山岳文化、生態環境教;育與戶外體驗，打造兼具教育及社會服務功能的特色場館。

- 環境教育設施場所認證

場館陸續設置臺灣山岳文化、水沙漣、臺灣特有生物及日月潭三岳等主題展區，並推動攀樹、攀岩、垂降、自力造筏及生態環境導覽課程。營運期間曾取得環境教育設施場所及相關教案認證，累計服務逾200個團體，促進全民戶外教育、登山安全及環境保護理念之推廣。

- 偏鄉教育扎根與移館暖心回饋

2021 年 4 月攜手財團法人臺灣閱讀文化基金會於館內設置「愛的書庫」，挹注豐富圖書資源，長期陪伴偏鄉學童閱讀成長。2022年底因原場地租約屆滿，於移館前舉辦感恩同歡會，開放在地學校與鄉親免費體驗，並將館內總計 11 萬元的床墊、被枕等物資全額捐贈予南投縣魚池鄉公所轉贈弱勢家庭，落實利他共好初心。其後勇氣館於2023年移至彰化金馬店二樓，未來將於彰化溪州自建展館重新開館。歐都納持續規劃將山岳文化展示與戶外體驗功能延伸至彰化溪州物流中心相關場域，延續戶外教育及山岳文化傳承之理念。

圖5-21 歐都納戶外山野勇氣館山岳環境教育推廣成果（2018～2022年）





5.03.2 當地社區與全民體育推展（GRI 413-1, 413-2）

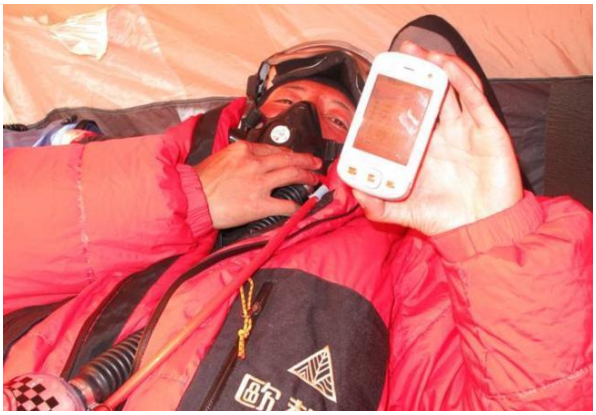
（1）推動海外攀登運動-讓世界看見臺灣（SDG 3, 4, 11, 17）

• 世界七大洲最高峰完攀壯舉：

歐都納除長期贊助登山社團，為了實現「讓世界看到台灣」這個想法，並改善國際登山界對台灣登山隊的看法。2006 至 2009 年投入超過三千萬經費推動「尋找台灣探險王－世界七大洲最高峰攀登計畫」，籌組完攀世界七大洲最高峰登山隊，並於 2009 年 5 月 19 日成功登頂聖母峰，隊員帶著寫滿台灣國人祝福的國旗登頂，創下多項世界與臺灣第一之歷史紀錄，包含獲得二項女性登山世界紀錄以及即時傳輸心電圖生理資訊海拔最高世界紀錄！除 2009 年入選體委會「98 年體育精英獎最佳運動團隊」外，並於 2014 年榮獲體育署頒發「體育精英特別獎」肯定！

圖5-22 2009年歐都納登山隊成功登頂聖母峰，並創下在8000公尺高度傳輸心電圖回台灣





照片提供：歐都納股份有限公司

• 推動國際登山運動，挑戰全球 14 座八千米巨峰：

繼七頂峰攀登計畫之後，2010 年歐都納再次提出「讓您看見世界的高度·挑戰全球 14 座八千米巨峰」攀登計畫，培養並訓練國內登山者，向登山的最高殿堂-八仟米以上巨峰挑戰，並設定海拔未達 8500M 之巨峰(第五高峰以後)，將採用不攜帶人工補充氧氣，減少高地協作使用之方式進行攀登，以期能真正提高台灣登山者的攀登能力。自 2011 年迄今，歐都納贊助的攀登隊已成功完攀卓奧友峰、聖母峰、迦舒布魯 II 峰及布羅德峰等 4 座 8,000 公尺巨峰登頂。

圖5-23 歐都納八千米登山隊首登 迦舒布魯2峰及布羅德峰





- 培育高海拔攀登人才訓練計畫，歐都納八千米同學會（8K Club）：

為提升國內探險風氣的普及化與專業性，推廣更安全、專業的探險精神，並提升國內攀登者對於未知山域的攀登能力，2013 年起歐都納戶外體育基金會與中華民國山岳協會、中華民國健行登山會、中華民國山難救助協會共同推動「8K Club 歐都納八千米同學會」訓練計畫，整合學術研討與攀登實作，並於隔年初訓練完成後，獎助學員前往海外，將課程所學落實運用到海外高海拔攀登上面。從目標選定、計畫書撰寫、攀登策略研擬、聯繫、糧食與裝備採購全部由學員分工完成。透過組織性的持續推動海外探險攀登在台灣的紮根，進而提升國內攀登者攀登技術的精進與攀登安全。

自 2013 年至 2018 年歐都納共舉辦六屆八千米同學會「高海拔遠征攀登訓練營」課程，計培育 84 位高海拔攀登專業登山家，並自主完成四川雪寶鼎、駱駝峰、日果冷覺峰、玄武峰等 5000 公尺以上高海拔海外攀登訓練，扎根臺灣高山探險能力。

圖 5-24 2013-2018 歐都納共辦理 6 屆八千米同學會高海拔攀登課程海外攀登情形





2018-2019 年為進一步獎勵表現優異的新生代登山學員，推動國際攀登計畫，連續兩年舉辦國際冰攀訓練交流獎助計畫，提供攀登獎助金及裝備補助支持結訓的國內

攀登好手，於 2018 年 1 月 6 日-12 日有 5 位、2019 年 1 月 13 日-20 日有 12 位，共 17 位八千米同學會歷屆優秀菁英，前往韓國進行冰攀技術的交流與訓練。

2014~2018 年歐都納並連續五年透過徵選贊助學員前往吉爾吉斯參加「攀登之心」列寧峰國際交流活動，鼓勵年輕一代的登山者跨出舒適圈，勇敢前往國外攀登，扎根未來。

至今歐都納贊助的攀登隊與登山家累計一共進行了超過 37 次的高海拔攀登，團隊累計攀登高度超過 150,000 公尺，團隊攀登總高度超過了 18 座聖母峰高度總和，312.8 座台北 101 高度。

（2）歐都納無痕山林登山日－深化全民環境教育與山林保育

歐都納自 2008 年起連續 15 年推動辦理「無痕山林登山日」(Leave No Trace)活動，倡導友善山林及負責任的戶外活動理念，透過全民登山健行，推廣減少環境干擾、尊重自然生態及維護山林環境等觀念，鼓勵民眾在親近自然的同時，共同承擔環境保護責任。2011 年配合國家 100 年生日，歐都納擴大舉辦『全民同登小百岳』活動，在 10 月 2 日當天，全台灣有近四萬個國民一同攀登台灣 100 座小百岳，用最健康的方式慶賀國家 100 歲生日快樂，其中選定 10 條小百岳路線，並締造以 6,136 人締造最多人同時登多座山岳的金氏世界紀錄。

圖 5- 25 2011 年歐都納「歐都納全民同登小百岳」以 6136 人締造最多人同時登多座山岳的金氏世界紀錄 2011 金氏世界紀錄





2025 年 3 月 22 日，歐都納結合品牌 50 週年舉辦第 15 屆「無痕 15・綠動山林」活動，攜手彰化縣政府、花蓮縣政府、台灣三大專業三大山岳協會-中華民國山岳協會、中華民國健行登山會、中華民國山難救助協會，以及 25 個地方登山社團，擴大辦理，規劃全臺 25 條登山健行路線，並首次納入花蓮地區，以實際行動支持地方戶外活動發展。同時本屆活動紀念衫全面採用「單一材質可回收循環排汗衫」，實踐「從衣物到衣物」的零廢棄承諾！本屆活動總計 12,665 人報名，透過全臺山友共同參與，持續傳遞健康運動、環境教育及山林保育理念。

圖 5-26 2025 年歐都納辦理第 15 屆「無痕 15・綠動山林」活動，全台 25 條路線，計逾 12000 人參與。



歐都納無痕山林活動累積 15 年至今共累積逾 22.7 萬人，總高度達到 11.5 億公尺，相當於 22.7 萬座 101 大樓的高度，或登頂聖母峰 1.3 萬次，展現前所未有的綠色行動力，一同實踐無痕山林的理念，體驗大自然的純粹美好。

表 5-17　歐都納歷年無痕山林活動成效一覽表

年度	活動成效
2008	七星山主峰步道 5,000 個名額，14 天額滿
2009	北投中正山步道 5,000 個名額，9 天額滿
2010	劍潭山親山步道 5,000 個名額，2 天內額滿
2011	「全民同登小百岳」締造最多人同登多座山岳金氏世界紀錄
2012	內湖忠勇山、金面山步道 5,000 個名額，當天內額滿
2013	貓空環狀步道 2 個梯次共 10,000 個名額，2 個小時內額滿
2014	號召「全民同登小百岳，遇見三角點」計 25,000 人同登小百岳
2015	北中南登山趣，象山、公老坪、壽山三大五場登山步道共 15,000 個名額，2 個小時內額滿
2016	北中南登山趣，「烘爐地步道」、公老坪「咬人狗步道、「大崗山步道」三大場登山步道共 15,000 個名額，3 個小時內額滿
2017	全民親山日，全台共每一個縣市都規畫至少一條路線，合計 24 條路線，邀請全台灣 25,000 名山友一起無痕山林。
2018	日月潭後尖山暖身場、北部貴子坑、中部公老坪山、南部的大崗山登山健行活動，共有 15,000 名山友，許下承諾，共同守護山林。
2019	一起親山七路同登，共約 18,000 名山友分別參與台北南港山親山步道、台中山汀山步道、彰化橫山步道、高雄壽山步道、新北和美山步道、桃園石門山步道以及台南大凍山步道。

2022	依山同行守護山林，2022 年 3 月 20 日無痕山林原訂於台北中正山、台中聚興山舉辦，考量防疫優先改為線上辦理，計有 8,000 人報名參與線上健行。
2023	疫情解封，睽違 3 年回歸實體，預計於 2023 年 11 月 18 日舉辦第 14 屆「依山 14 誓愛山林」無痕山林親山日活動－共約 10,650 位山友將分別參與台北南港山步道、台中聚興山步道、彰化橫山步道、高雄壽山步道健行活動。
2025	歐都納 50 周年慶，規模再升級，於 2025 年 3 月 22 日舉行第 15 屆「無痕 15・綠動山林」無痕山林親山日，攜手花蓮縣政府、彰化縣政府，台灣三大專業登山協會及在地協會，在台北、彰化、高雄、花蓮四大主場集集全台 25 條路線同步舉行，既有 12,665 人報名參與，逾 50 萬人線上響應。

資料來源：歐都納股份有限公司整理

（3）玩登小百岳－推動全民登山與戶外探索

為推動全民走入各縣市特色郊山歐都納自 2011 年起推動「玩登小百岳」認證活動，透過登山護照、認證制度、完登獎勵及年度表揚，鼓勵不同年齡層民眾持續參與戶外運動，探索臺灣山林之美，培養規律運動習慣。

2025 年 5 月 17 日舉辦第 14 屆玩登小百岳頒獎典禮，表揚完成 50 座及 100 座小百岳挑戰的山友，其中 2024 年完成 50 座認證者 320 人、完成 100 座認證者 64 人，展現活動持續推動全民登山的成果。2025 年度完成 50 座小百岳者達 471 位，完成 100 座小百岳首登者達 204 位，為去年完登的 3 倍以上，展現小百岳活動持續吸引不同世代投入，並於 2026 年 6 月 27 日盛大舉辦第 15 屆完登小百岳頒獎典禮。

圖 5-27 2025 年歐都納辦理第 15 屆完登小百岳頒獎典禮情形



2025 年度新增認證 42,763 山次，自 2011 年活動啟動截至 2026 年 4 月 30 日止，累積認證突破 330,612 山次。透過長期認證制度及持續性活動推廣，歐都納不僅鼓勵民眾參與者完成登山目標，也使登山健行成為民眾日常生活的一部分，進而促進身心健康、戶外休閒文化及山林資源的認識。

表 5-18　歐都納歷年玩登小百岳認證上傳登錄山次統計

年份	時間	合計
第一年	100/6/27~100/12/31	6,641
第二年	101/1/1~101/12/31	8,249
第三年	102/1/1~102/12/31	6,322
第四年	103/1/1~103/12/31	4,070
第五年	104/1/1~104/12/31	15,782
第六年	105/1/1~105/12/31	15,761
第七年	106/1/1~106/12/31	10,169
第八年	107/1/1~107/12/31	18,529
第九年	108/1/1~108/12/31	16,522
第十年	109/1/1~109/12/31	13,707
第十一年	110/1/1~110/12/31	31,101
第十二年	111/1/1~111/12/31	43,478
第十三年	112/1/1~112/12/31	34,167
第十四年	113/1/1~113/12/31	53,076
第十五年	114/1/1~114/12/31	42,763
第十六年	115/1/1~115/4/30	10,275
合計		330,612

表 5-19　歐都納歷年歷年 50 岳及 100 岳認證成果統計

年份	時間	通過 50 岳認證人數	通過 100 岳認證人數
第一年	100/6/27~100/12/31	25	0
第二年	101/1/1~101/12/31	54	22
第三年	102/1/1~102/12/31	78	42
第四年	103/1/1~103/12/31	103	54
第五年	104/1/1~104/12/31	58	19
第六年	105/1/1~105/12/31	139	84
第七年	106/1/1~106/12/31	154	125
第八年	107/1/1~107/12/31	129	76
第九年	108/1/1~108/12/31	176	85
第十年	109/1/1-109/12/31	118	149
第十一年	110/1/1-110/12/31	202	44
第十二年	111/1/1~111/12/31	336	133
第十三年	112/1/1~112/12/31	492	335
第十四年	113/1/1-113/12/31	320	64
第十五年	114/1/1~114/12/31	471	208(含 2 登)
合計		2,855	1,440

（4） 運動平權、扶弱濟困與多元社會回饋

- 贊助視障者完登吉力馬札羅山：

2025 年歐都納以實際行動贊助經費及裝備支持中華健行登山會主辦的 2025 年 1 月 30 日-2025 年 2 月 12 日期間「臺灣第一次視障登山者吉力馬札羅海外攀登計畫」，共同倡議身心障礙平權及運動平權理念，為身心障礙者追尋自我實現盡一份心力，本次視障登山者吉利馬札羅（5895m） 海外攀登計畫，除了事前進行一系列密集的訓練，並邀請高峰診所高偉峰醫師、馬偕醫院邱毓惠醫師擔任醫療顧問，於 2025 年 1 月 30 日出發，由中華健行登山會理事事黃一元擔任領隊，國立體育大學李再立教授擔任副領隊，4 位視障陪登員及 3 位行政暨備援陪登隊員陪同下，成功協助兩位視障者張雅惠、李協興於 2025 年 2 月 5 日上午 6:30 攜手成功登頂，一圓完登非洲最高峰吉力馬札羅山夢想，符合與本司企業推動 ESG 及「Live The Adventure」勇於突破自我企業理念。

圖 5-28 歐都納贊助「台灣第一次視障登山者吉力馬札羅攀登隊」成功首登





- 力挺特奧與世大運國手：

2025 年，歐都納分別贊助「2025 冬季世界特殊奧林匹克運動會」中華特奧代表隊禦寒團服，以及「2025 德國夏季世界大學運動會」中華射箭代表隊團服，成為選手征戰國際賽場的堅實後盾，陪伴特奧與射箭英雄在世界舞台發光發熱。「2025 冬季世界特殊奧林匹克運動會」計有 103 國 1500 位選手參賽，中華特奧代表隊共勇奪 11 金、8 銀、10 銅，合計 29 面獎牌，實屬難得。其中，雪鞋項目獲得 7 金、4 銀、3 銅；競速滑冰項目獲得 3 金、2 銀、5 銅；花式滑冰項目則獲得 1 金、2 銀、2 銅，展現卓越實力。另「2025 德國夏季世界大學運動會」計有 102 國 9,047 位選手參賽，中華射箭代表隊亦傳來捷報，勇奪反曲弓男子個人金牌及反曲弓女子團體銀牌。其中，湯智鈞在反曲弓男子個人賽摘金，更為臺灣射下睽違 20 年世大運男子射箭金牌，成績難能可貴。

圖 5-29 歐都納贊助 2025 中華特奧代表隊及中華射箭代表隊禦寒團服





- 花蓮風災賑災捐贈：

2025 年 9 月梵加沙強颱重創花蓮光復鄉，歐都納隨即發起「一起為花蓮加油」公益行動，將花蓮中山店及花蓮店 9 月 27 日至 29 日三日營收共計 253,320 元，全額捐贈予「財團法人賑災基金會」，支持災後救助及復原工作。並攜手在地「花蓮新荷扶輪社」，捐贈照明設備與防寒物資市價 862,450 元，協助災區取得所需資源。本次公益行動累計投入現金與物資市值合計 1,115,770 元，展現企業結合營運據點、產品資源及民間公益網絡，積極回應重大社會需求的具體行動。

圖 5-30 歐都納傳遞關懷捐贈物資與現金，以行動支持花蓮後重建



- 助人圓夢，陪伴身障與弱勢學童探索山林：

歐都納秉持取之社會，用之於社會的精神，自 2010 年至 2018 年歐都納辦理 8 屆「夢想 ICAN」圓夢計畫，除了提供資金上的協助外，歐都納也提供優質的產品給獲選圓夢計劃的得獎者，鼓勵年輕人壯遊追夢。8 年來計收 507 件圓夢者提案，253 萬獎助金與為 40 位追夢者跨世代完成夢想，贊助。其中至少 1/3 圓夢得主，於圓夢後，至今仍持續進行夢想計畫，如微笑天使郭韋齊於 2012 年登雪山後，2014 年再登玉山，並於 2015 獲總統獎；2017 年首獎得主 80 歲噴射阿嬤潘秀雲在歐都納圓夢計畫支持下打破亞洲老將田徑錦標賽獲得跳遠、三級跳、100、200 公尺 4 面金牌後，2025 年雙北市屆壯年運動會再次勇奪四金。

圖 5-31 歐都納夢想 ICAN 圓夢計畫，為 40 位跨世代追夢者完成夢想



此外歐都納亦長期贊助身障及弱勢團體探索山林，2025 年 7 月 15-18 日歐都納贊助南投縣蒙愛關懷協會弱勢兒童「2025 山川海湖」暑期徒步健走活動，計贊助 36

位弱勢學生、家長健行裝備暑假赴赴高雄漯底山自然公園、海岸光廊、東九道之驛、美濃湖等地健走，共 107.5KG。

圖 5-32 贊助南投縣蒙愛家庭關懷協會弱勢兒童「2025 川海湖」徒步健走





（5）深耕大埔在地社區與學童生活教育

歐都納山野渡假村長期深耕嘉義縣大埔鄉，除提供觀光休憩服務外，亦重視與地方社區的互動及關懷，持續配合地方活動及教育需求，善用既有場域與餐飲專業資源，參與地方教育及社區支持。其中，渡假村歷年配合大埔國中小學生於畢業季的學習需求，辦理西餐禮儀教學，透過實際用餐體驗與禮儀示範，協助學生認識餐桌禮儀、用餐文化及人際互動方式，提供課堂以外的多元生活學習機會。透過企業場域及專業資源投入，歐都納將社區關懷延伸至地方學童教育，展現長期陪伴地方發展、善盡企業社會責任的精神。

圖 5-33 歐都納山野渡假村每年辦理大埔國中小學生畢業季西餐禮儀





（6）企業經驗分享與社會知識傳承

歐都納重視企業經營經驗及永續理念的社會交流。董事長程鯤長年受邀至大專校院、企業團體、產業協會及相關機構進行專題演講，分享企業創業歷程、品牌經營、戶外探索精神、數位轉型、循環經濟及永續發展實務經驗。

2025 年，程董事長持續參與各類對外演講、交流活動，分享企業如何透過創新思維、環境責任及組織轉型，面對產業變遷與永續挑戰。其中包含「從戶外夢想到品牌實踐：攀越 50，突破新極限」、「當大地不再呼吸，如何讓地球得到喘息」、「永續×數位雙軸轉型」...等主題，並獲邀環境部紡織循環聯盟及 2025 亞太循環經濟論壇暨熱點邀請擔任品牌企業與國內外產業代表進行「全回收戶外紡織品創新循環案例」分享。2025 年總計 12 場次， 2023 至 2025 年三年累計 42 場次。

透過與學生、青年創業者及產業人士分享實務經驗，不僅促進跨世代知識交流，也將歐都納長期累積的品牌經營、戶外探索及永續創新經驗，轉化為社會學習與產業交流資源。

圖 5-34 程鋐董事長企業分享



5.04 社會面績效與外部殊榮總結

歐都納半世紀以來落實社會責任與體育推廣的努力，贏得產官學研高度肯定與信賴：

- 運動推手金質獎：2014 至 2025 年連續 12 年榮獲教育部體育署／運動部「體育推手獎／運動推手獎」推展類金質獎！
- 幸福企業與身障進用：2021 年及 2022 年分別榮獲 1111 人力銀行「幸福企業」金獎及銀獎；長期推動身心障礙者友善就業，並於 2026 年再度榮獲彰化縣政府「超額進用身心障礙者優良廠商」二等獎肯定（報告期後成果）。
- 永續標竿與誠實納稅：2021 年及 2022 年分別榮獲 1111 人力銀行「幸福企業」金獎及銀獎；長期推動身心障礙者友善就業，並於 2026 年再度榮獲彰化縣政府「超額進用身心障礙者優良廠商」二等獎肯定（報告期後成果）。
- 永續時尚與企業經營： 2016 年榮獲《天下雜誌》企業公民獎「CSR 小巨人」第三名；2025 年獲環境部資源循環署「永續時尚聯盟」成果表揚，並榮獲財政部 114 年度「開立統一發票績優營業人」肯定。

未來，歐都納將持續攜手全體夥伴、廣大消費者，以誠信立基、以愛護山林為念，昂首邁向「2031 年亞洲最環保戶外品牌」之永續願景！

6、 環境面

從低碳營運走向循環戶外

歐都納深耕臺灣戶外休閒與發泡材料領域半世紀，始終秉持「向大自然學習、與環境共生」的永續初心。面對全球氣候變遷、淨零轉型、資源循環趨勢，及供應鏈低碳化趨勢，本公司持續將環境永續納入企業營運與產品發展策略，並以「2031 年成為亞洲最環保的戶外品牌」為長期願景，積極推動「永續 × 數位」雙軌轉型。

本公司依循 ISO 14001:2015 環境管理系統與 ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體盤查標準，以「盤查為基礎、減量為行動、循環為方向」作為環境管理核心，透過年度溫室氣體盤查掌握主要排放來源與改善熱點，並持續推動節能、減廢、循環用水、設備效率提升、再生材料應用及低碳設施建置等措施。從溫室氣體盤查、能源管理、製程改善、再生循環材料應用、產品設計、水資源管理、物流建築及環境倡議等面向，逐步建立完整的環境管理機制。公司既有溫室氣體減量策略亦涵蓋節約能源、LED 照明、循環用水、設備效率提升與降低冷媒逸散等管理措施。

在產品與價值鏈方面，本公司從研發、採購、製造、物流至消費回收各環節推動環境改善，從源頭出發，導入「以終為始」設計思維，發展全件單一材質（Mono-material）可循環產品、GRS 認證再生材料、網購包材減量及發泡餘料循環再利用；營運端則導入全場域自主節能分區責任制、網購綠色包材減量，並投資自建結合「戶外樂活體驗 × 智能倉儲」之「彰化溪州綠建築智能物流中心」，歐都納以扎實之環境永續工程，具體響應聯合國永續發展目標（SDGs 7、12、13、17），逐步將永續理念由產品端延伸至物流與基礎設施。

2025 年度環境管理範圍涵蓋台中總處、彰化埤頭工廠、北斗物流中心、全台直營門市及嘉義山野渡假村等主要營運據點，並依各場域營運特性推動適切之能源、水資源、廢棄物及溫室氣體管理。

圖 6-1 歐都納五大環境主軸與 GRI 準則及聯合國永續發展目標（ SDGs）對照表

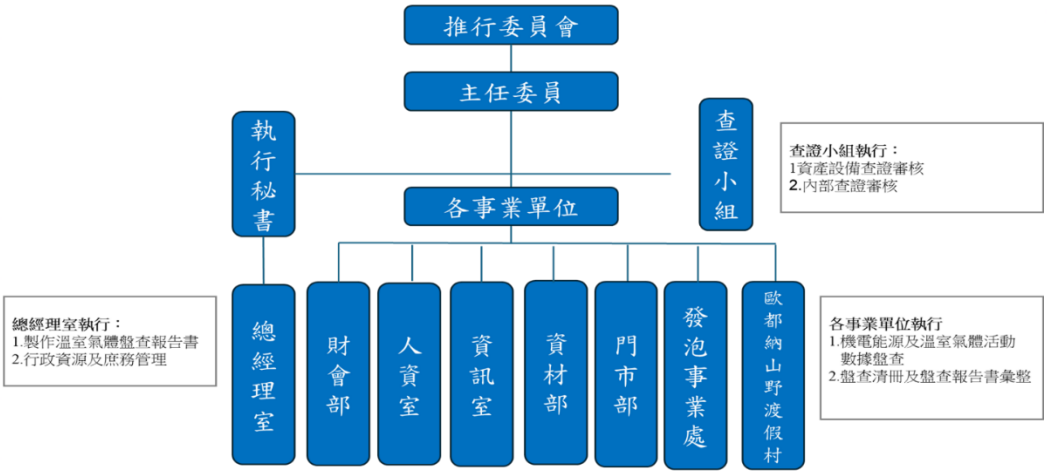


6.01 氣候變遷（GRI 201-2）

（1）氣候監督及治理架構

董事會為歐都納氣候變遷治理之最高決策與監督單位，由董事長親自領導，統籌指導企業中長期減碳策略與氣候韌性建設。董事會轄下設立「永續發展委員會」，定期研議氣候政策、審視溫室氣體盤查實績與節能進度，每年定期向董事會提報。營運層面由總經理室主導設置「溫室氣體盤查推行委員會」及跨部門執行小組，由發泡事業處、服裝企劃部、財會部S、門市通路群及渡假村等各權責主管落實日常節能監控，建構由上而下之氣候治理防線。

圖 6-2 歐都納公司「溫室氣體盤查推行委員會」組織架構



（2）氣候變遷風險、機會鑑別與管理策略

本公司參照氣候相關財務揭露（TCFD）框架，針對戶外機能用品品牌商與發泡材料製造廠之營運特性，鑑別氣候風險與市場轉型機會：

表 6-1 歐都納氣候變遷重大風險、機會與管理因應策略表

構面類別	氣候風險／機會因子	潛在衝擊與情境描述	財務影響面向	歐都納因應策略與行動方案
轉型風險（政策與法規）	國內外碳定價、碳關稅及紡織品生產者延伸責任（EPR）法規落地	歐盟碳邊境調整機制（CBAM）、永續產品生態設計法規（ESPR）及臺灣環境部政策加嚴，未建立產品碳足跡與回收履歷恐面臨進入門檻提高與法規遵循成本增加。	營運與外銷合規成本增加；若未達標可能影響國際供應鏈訂單承接。	• 常態化落實 ISO 14064-1:2018 碳盤查，精確掌握溫室氣體熱點。 • 領先佈局「單一材質」T2T 封閉循環體系，降低產品終端生命週期處置負擔。
轉型風險（市場與技術）	原生石化原料價格波動及低碳材料轉型壓力	全球禁用有害全氟化合物（PFAS）及減塑聲浪高漲，機能面料與發泡化學材料面臨技術重置與綠色	原料採購單價與初期研發資本支出上升。	• 持續導入 GRS 認證再生材料產品。2025 年歐都納無氟產品占比已逾 5 成。

		研發成本提升。		至 2026 年上半年累計至開發逾 200 款整件不須分拆即可回收單一材質服飾。 • 推動發泡邊角餘料減容再生產，降低原料耗損率。
實體風險（急性與慢性）	極端強降雨、颱風致災頻率增加及暖冬現象	強降雨可能威脅既有租賃倉庫貨物安全與物流調撥時效；冬季均溫偏高衝擊傳統重度禦寒機能服裝之銷售週期。	資產受損維修支出增加；存貨週轉天數拉長導致呆滯跌價損失。	• 自建彰化溪州綠建築智能物流中心，配置高標準滯洪池、防汛及雨水回收系統。 • 開發輕量、防蚊、透氣、涼感與四季泛用型多元機能服飾之產品比重。
氣候機會（資源效率與產品）	循環低碳戶外裝備市場需求擴大，綠色溢價與品牌認同提升	消費者對環保材質與永續責任品牌之指名度顯著提高，企業客戶對 ESG 客製化團體綠色制服需求持續攀升。	品牌溢價空間提升；開拓綠色採購新市場與帶動營收穩健成長。	• 推出「All Love」循環衣系列，打造「從衣物到衣物」零拋棄商業模式。 • 全台門市布建舊衣回收箱，串聯顧客深化永續品牌黏著度。

（3）氣候轉型實踐｜溪州綠建築智能物流中心

為提升物流營運韌性並降低建築與倉儲活動之環境負荷，歐都納於彰化溪州自建全台首座結合「戶外體驗」與「智能倉儲」的複合式綠建築基地—「歐都納綠建築智能物流中心」，結合智慧倉儲、低碳建築與戶外體驗空間，並依綠建築理念導入太陽能、雨水回收、能源管理及智慧倉儲等設計。公司並朝臺灣綠建築及 LEED 相關認證方向規劃，以提升建築能源效率、水資源使用效率及物流營運管理能力。透過低碳基礎建設與數位管理整合，本公司逐步將氣候行動由產品與製程端延伸至物流與建築端，強化企業面對能源成本、極端氣候與低碳轉型要求之營運韌性。溪州綠建築智能物流中心戶外展館 建置預計於 2027 年落成啟用。

（4）深耕近四十載：歐都納永續減碳歷程大事記（1988～2025 年）

歐都納創立以來，將環境永續融入生產與營運，長期環境行動由早期製程廢料處理、能源回收與材料再利用，逐步延伸至產品碳足跡、循環材料、組織型碳盤查、低碳製程改善、循環技術突破及綠建築智能物流，重要環境行動如下表

表 6-2 歐都納推動重要環境行動情形

1988	設立彰化縣唯二符合環保標準之發泡廢料焚化鍋爐，率先推動熱能回收再利用。
1999-2000	研發成功塑膠之減容處理方法，取得塑膠專利，將回收餘料製成蚵架浮台，縮小降低 60%體積。

2012-2014	歷時 2 年建立國內防水透濕服飾碳足跡標準，主導制定「人造纖維衣著碳足跡產品類別規則（CFP-PCR）」獲環保署審定；2014 年推出全台第一件通過國際碳足跡盤查與台灣碳標籤雙認證之「綠森林防水透濕服飾」，並無私公開盤查方法學供業界參考。
2014-2017	回收餘料研發創新「愛滾樂 iroller 瑜珈柱」，榮獲金點設計獎、創新產品獎、台灣精品獎。
2016	斥資千萬在發泡工廠導入 EVA 餘料減容設備，體積降低 25 倍，落實餘料回收還原處理再製環保政策，並成功研發將 5 包太空包廢料縮減體積至 1 包太空包回收料，大幅提升廢料再生利用。
2017	埤頭工廠改換軟水管線系統降低地下水取用；全面將重油鍋爐改換為清潔天然氣，年減碳量達 1,064 公噸 CO_2e。
2017	推出第二代綠森林碳標籤服飾，較前代減碳達 8%～15%。
2018	埤頭工廠與綠電廠商合作設置太陽能。將往復式空氣壓縮機改用螺旋式空氣壓縮機，節能省電。
2019	導入精實生產，提升營運效率。
2020	供應鏈開發回收再生牡蠣，混練工廠餘料製成產品。
2022	「水上漂橫渡專用浮標+魚鰭手寫板」榮獲 2022 台灣精品獎。
2022	建置完成第二條廢料減容線，落實廠內軟、硬材雙軌廢料減容體系，落實廠內餘料封閉循環回收。
2023	3 月全面推動網購包裝裁減重計畫，同年 6 月網購包裝材減重率達到 47.5%，大幅超越資源循環署製定的 115 年度包裝材減重目標 35%。
2023	耗時 3 年整合供應鏈推出歐都納第一件可全回收/循環/再利用的戶外機能產品-歐愛循環衣，從源頭紗線減碳量可達 72%
2023	彰化埤頭發泡工廠通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證。
2024	「海洋友善環保衝浪趴板系列」榮獲 2024 台灣精品獎
2024	歐都納旗下工廠、全台直營門市、總公司、物流中心、渡假村全場域通過 ISO 14064 -1:2018 溫室氣體組織碳盤查。同時通過 ISO 14001 環境驗證。
2024-2025	2024 年歐都納發泡及紡織回收產品共 18 項回收產品，首次取得 GRS 全球回收標準認證，2025 再次取得認證。
2031	穩健落實各階段低碳工程，邁向「亞洲最環保戶外品牌」願景。

（5） 氣候倡議與社會共好行動

歐都納長期透過跨企業合作與環境倡議，提升員工及消費者對氣候變遷與節能議題之關注。

- 跨界倡議：2022～2024「台灣好空氣育福田」公益行動：

傳統農業於稻作收割後，常採取露天焚燒稻草之舊習，不僅引發嚴重空氣污染（PM2.5），亦釋放大量溫室氣體。歐都納自 2022 年起，連續三年贊助支持「中華國際原生復育協會」與「全國創新創業總會」所推動的「台灣好空氣育福田-亞洲第一個零燒稻桿福地」公益專案，協助推廣稻稈分解菌，降低農業稻稈露天燃燒造成之空氣污染與溫室氣體排放。

依活動單位統計，2022-2024 年歐都納累計贊助 90 公頃所需之稻稈分解菌予彰化、花蓮合作農友，加速稻草腐化轉化為土壤有機質，落實永續農業。依據農業焚燒碳排放係數推估（每公頃露天燃燒稻草約產生 9 公噸 CO_2），歐都納於 2022 至 2024 年間累計為臺灣減少 810 公噸 CO_2 排放。

上述減碳量屬合作計畫之外部環境效益，未納入本公司 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體減量成果。

圖 6-3 2022-2024 歐都納贊助「台灣好空氣育福田」公益行動情形







- 長期響應友好企業世界關燈日「Earth Hour 地球關燈一小時」：

歐都納長期支持友好企業歐萊德所推動之「Earth Hour 地球一小時」活動，2025 年 3 月 22 日及 2026 年 3 月 28 日，本公司再次響應友好企業號召全台直營門市及相關營運據點於指定時段關閉招牌燈及非必要照明，以實際行動支持全球氣候行動及節能減碳理念。

透過企業間共同倡議與員工參與，歐都納持續將環境永續理念融入日常營運與品牌行動。相關活動屬氣候教育及環境倡議性質，其活動效益不納入本公司組織型溫室氣體盤查之減量成果計算。

6.02 溫室氣體管理（GRI 305-1～305-5）

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

歐都納自 2023 年起全面導入 ISO 14064-1:2018 國際標準進行組織溫室氣體盤查制度，並選定 2023 年為減碳基準年。為進一步全面掌握公司營運活動之溫室氣體排放情形，將盤查範圍擴大至涵蓋公司全場域，包括埤頭發泡工廠、總公司辦公室、北斗倉庫、全台門市及渡假村等營運單位，並取得 2023 年 ISO 14064-1:2018 查證證書，其後每年延續前一年度盤查標準完成全場域前一年度溫室氣體盤查自盤作業，並完成定期完成各年度溫室氣體盤查報告書。

- 組織邊界與彙整方式：採用「營運控制權法」，完整涵蓋臺中總部辦公室、彰化埤頭廠（發泡事業處製造基地）、彰化北斗倉儲、全台直營門市據點及嘉義歐都納山野渡假村。
- 盤查範疇設定：依顯著性評估準則，將類別 1（直接排放）、類別 2（外購電力能源間接排放）及類別 4（原料與服務間接排放源：自來水取用、外購汽柴油之上游開採運輸間接碳足跡、事業廢棄物清運與焚化處理）納入盤查邊界。
- 量化方法與排放係數：依排放係數法計算（活動數據 × 排放係數 ×GWP）。燃燒排放係數引用環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」；全球暖化潛勢值採用 IPCC AR6（2021 年第六次評估報告）；外購電力排碳係數依經濟部能源署公告（2023 年為 0.495 kg CO_2e/度、2024 年為 0.474 kg CO_2e/度、2025 年為 0.424 kg CO_2e/度）。

本公司透過年度溫室氣體盤查掌握主要排放來源，並依盤查結果及能源使用情形辨識減碳重點，推動節能、製程改善、設備效率提升、資源循環及供應鏈低碳管理等措施；相關績效由權責單位定期彙整、分析與追蹤，並納入永續發展委員會檢視，作為後續改善及持續精進之依據。

■ 中長期溫室氣體減量目標

本公司自 2023 年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，並以 2023 年作為溫室氣體管理基準年。為持續推動低碳轉型，公司後續設定至 2031 年溫室氣體排放量較基準年減少 30%之中長期減量目標，作為後續節能改善、製程優化、設備更新及營運據點減碳行動之管理依據。後續將依年度溫室氣體盤查結果持續追蹤減量進度，並定期檢視各項減碳措施之執行成效。

表 6-3 歐都納 2023 年訂定中長期溫室氣體減量目標

項目	基準年	目標年	減量目標
溫室氣體排放量	2023	2031	**減少 30%**

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司 2025 年度溫室氣體總排放量為 2,043.0358 公噸 CO_2e，其中類別 1 直接溫室氣體排放量為 1,112.72 公噸 CO2e，類別 2 能源間接溫室氣體排放量(地點基礎法)為 761.07 公噸 CO2e，類別 4 其他間接溫室氣體排放量為 169.24 公噸 CO2e。相較於 2023 基準年，本公司溫室氣體總排放量由 2,658.70 tCO_2e 下降至 2,043.04 tCO_2e，累計減少 615.67 tCO_2e，減幅達 23.16%；類別 1 與類別 2 合計排放量亦同步降低 22.47%。

6-4 歐都納近三年溫室氣體排放量與密集度（單位:公噸 CO_2e）

盤查類別／排放型式	2023（基準年）	2024	2025	2025 年佔比 (%)	2025 較 2023 基準年相比增減 (%)
類別 1：直接溫室氣體排放	1,436.26	1,042.85	1,112.72	54.46%	-22.53%
• 固定燃燒排放（天然氣鍋爐、發電機、熱水設備）	1,222.17	826.70	904.97	44.30%	-25.95%
• 移動燃燒排放（公務車、貨車、租賃車之汽柴油）	22.98	17.46	14.15	0.69%	-38.42%
• 製程排放（乙炔）	0.09	0.00	0.00	0.00%	-100.00%
• 逸散排放（空調冷媒、海龍及環保滅火器、化糞池）	191.02	198.70	193.61	9.48%	+1.36%
類別 2：能源間接排放（外購電力）	980.61	873.93	761.07	37.25%	-22.39%
類別 1 ＋ 類別 2 合計	2,416.87	1,916.78	1,873.80	91.72%	-22.47%
類別 4：原料與服務間接排放	241.83	241.61	169.24	8.28%	-30.02%
• 水資源上游、燃料間接碳足跡及廢棄物清運處置	241.83	241.61	169.24	8.28%	-30.02%
全公司全範疇總排放量	**2,658.70**	**2,158.39**	**2,043.04**	**100.00%**	**-23.16%**

合併營業收入淨額（新台幣 百萬元）	909.91	896.43	858.92	—	-5.60%
溫室氣體排放密集度（公噸 CO_2e／百萬元營收）(範疇一＋範疇二)	2.656	2.14	2.18	—	-17.87%

註 1：各項加總、占比、增減率及密集度均以原始未四捨五入數值計算，表列數值再依呈現格式四捨五入，故各細項加總與合計數可能因四捨五入產生尾差。

註 2：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 3：溫室氣體排放量＝活動數據×溫室氣體排放係數×GWP；盤查採營運控制法彙整。排放係數主要依環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」，GWP 採 IPCC 第六次評估報告（AR6，2021）數值；外購電力依各年度經濟部能源署公告之電力排碳係數計算。

註 4：本公司盤查溫室氣體包含 CO_2、CH_4、N_2O 及適用之 HFCs 等溫室氣體；類別 2 能源間接排放採地點基礎法計算。

註 5：排放密集度＝類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量（tCO_2e）÷合併營業收入淨額（百萬元）。2023、2024 及 2025 年度合併營業收入淨額分別為 909.91、896.43 及 858.92 百萬元。

註 6：液化石油氣活動數據以公升計，排放係數依環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算

■ 盤查熱點與減碳績效分析：

- 整體排放持續下降：**2025 年溫室氣體總排放量為 2,043.04 tCO_2e，較 2023 基準年 2,658.70 tCO_2e 減少 615.67 tCO_2e，累計減幅 23.16%；其中類別 1 與類別 2 合計排放量亦較基準年下降 22.47%。

- 排放密集度改善：2023 至 2025 年間，類別 1 及類別 2 排放密集度由 2.66 下降至 2.18 tCO_2e／百萬元營收，下降約 17.87%，顯示單位營收所對應之溫室氣體排放有所降低。

- 掌握主要排放熱點：2025 年固定燃燒排放占總排放 44.30%，以埤頭工廠天然氣使用為主要來源；外購電力造成之能源間接排放占 37.25%，兩者合計約占總排放 81.55%，為公司後續製程能源效率、天然氣使用及節電管理之主要減碳重點。

■ 臭氧層破壞物質之辨識與管理

本公司盤查辨識埤頭工廠既有消防設備含海龍 1211（Halon 1211），並納入組織型溫室氣體盤查管理。公司持續依消防及環境相關規範進行設備管理，未來將依設備使用狀況及法規要求評估替代方案，以降低臭氧層破壞物質之環境影響。

■ 空氣污染物與環境法規管理

歐都納埤頭工廠鍋爐以天然氣為主要燃料，並依適用之空氣污染防制及環境保護相關法規進行管理。2025 年度及截至 114 年度年報刊印日止，本公司未發生因污染環境所遭受之損失或環境保護稽查違反環保法規之情事。

資料來源：本公司《114 年度年報》第 62 頁。

為進一步掌握各營運場域之排放變化與改善重點，本公司依 2023 至 2025 年溫室氣體盤查結果進行場域別比較。整體而言，2025 年除彰化埤頭發泡工廠因製造活動及天然氣使用增加而較 2024 年小幅回升外，其餘主要場域碳排放均較 2024 年下降。

- 彰化埤頭發泡工廠：2025 年排放量為 1,483.60 tCO_2e，較 2024 年增加 2.95%，但較 2023 年仍下降 22.22%。主要受製造活動及天然氣使用增加影響，後續仍為公司製程能源效率與燃料管理之主要改善重點。

- 營運及通路場域持續下降：台中總處、北斗物流中心及全台直營門市 2025 年排放量均較 2024 年下降，其中直營門市較 2024 年下降 11.67%，反映用電管理及營運節能措施之持續推動。

- 嘉義山野渡假村營運型態與碳排變化：2025 年碳排較 2024 年下降 44.26%，主要受到營運型態調整及旅客量減少影響。自 2025 年起，渡假村停止提供早餐及餐飲消費服務，改以住宿及簡易歡樂時光服務為主，帶動用電及液化石油氣使用下降。

因此，本公司未來將持續以埤頭工廠之天然氣使用及製程能源效率作為重點改善項目，同時維持辦公、物流及門市場域的節能管理成果。

表 6-5 2023–2025 年各營運場域溫室氣體排放量比較

場域	2023 tCO_2e	2024 tCO_2e	2025 tCO_2e	2025 較 2024	2025 較 2023
彰化發泡工廠	1,907.42	1,441.07	1,483.60	+2.95%	-22.22%
台中總處	121.91	119.22	109.85	-7.86%	-9.89%
北斗物流中心	35.89	38.31	33.35	-12.95%	-7.08%
全台直營門市	335.72	319.77	282.44	-11.67%	-15.87%
嘉義山野渡假村	257.78	240.01	133.80	-44.26%	-48.10%
合計	2,658.70	2,158.39	2,043.04	-5.34%	-23.16%

註 1：各項加總、占比及增減率均以原始未四捨五入數值計算，表列數值再依呈現格式四捨五入，故各細項加總與合計數可能因四捨五入產生尾差。

6.03 能源管理（GRI 302-1, 302-3, 302-4）

6.03.1 能源使用政策

本公司持續依環境管理制度推動能源使用管理，埤頭工廠自 2023 年起導入並依循 ISO 14001:2015 環境管理系統，落實「遵守法規、確實執行；預防污染、工業減廢；節約能源、資源回收；全員參與、持續改進」之環境方針。

針對主要能源使用環節，包括製造端天然氣燃燒、各營運場域外購電力及公務與運輸燃料等，本公司持續進行能源使用資料彙整與定期檢視，並透過設備效率提升、LED 照明、空調管理、用電監控、設備保養及員工節能行動，降低能源使用與相關碳排放。

其中，2025 年度製造端主要能源來源為外購電力與天然氣；台中總處、北斗物流中心、全台直營門市及嘉義山野渡假村則以外購電力為主要能源來源。本公司依各場域能源使用特性推動差異化管理措施，持續提升能源使用效率，並將能源使用量及節能成效納入年度環境績效追蹤。
另因營運據點調整，嘉義山野渡假村已於 2026 年 3 月停止營運，北斗物流中心則於 2026 年 7 月完成搬遷，後續物流作業移轉至溪州新物流中心。

6.03.2 能源使用情況

本公司內部營運主要使用之能源種類包括非再生能源燃料（天然氣、柴油、車用汽油、液化石油氣及卡式丁烷瓦斯）及外購電力，各年度能源使用數據依溫室氣體排放清冊、電費單及相關能源使用憑證彙整。

2025 年組織內部能源消耗總量為 22,151.49 GJ，較 2024 年增加約 2.96%，主要受埤頭工廠製造活動及天然氣使用量增加影響；惟相較 2023 年仍下降約 23.98%。其中，2025 年外購電力使用量較 2024 年下降 11.42%，液化石油氣、汽油及柴油使用量亦同步下降。

以合併營業收入淨額計算，2025 年能源密集度為 25.79 GJ／百萬元營收，較 2023 年下降 19.46%。本公司將持續聚焦製造端天然氣使用效率、設備效能提升及各營運場域節電管理，作為後續能源管理與改善重點。

表 6-6　2023–2025 年能源使用、能源消耗與能源密集度分析表

能源種類	實體計量單位	2023 年（基準年）	2024 年	2025 年	2025 年熱值當量（GJ）
天然氣（固定源鍋爐）	立方公尺	627,642.81	418,422.49	472,179.02	15,815.39
車用汽油（公務車/租賃車）	公升	5,569.96	3,832.68	3,467.69	113.24
柴油（貨車、發電機、堆高機）	公升	3,806.03	3,266.12	2,567.36	90.29
液化石油氣／丁烷（渡假村）	公斤	23,306.76	22,234.62	9,109.18	253.05
丁烷瓦斯罐（渡假村）	公斤	125.28	103.20	0.00	0.00
外購電力（全據點電費）	度（kWh）	1,985,037.71	1,843,736.50	1,633,207.82	5,879.55
組織內部能源消耗總量	十億焦耳（GJ）	29,137.63	21,514.71	22,151.49	22,151.49
合併營業收入淨額	百萬元	909.91	896.43	858.92	—
能源密集度	GJ／百萬元營收	32.02	24.00	25.79	-19.46% (vs 2023)

註 1.：各項加總及能源密集度均以原始未四捨五入數值計算，表列數值再依呈現格式四捨五入，故各細項加總與合計數可能因四捨五入產生尾差。

註 2：燃料能源消耗量依各能源使用量及適用熱值係數換算，熱值係數參考環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」；外購電力以 1 kWh＝3.6 MJ 換算。

註 3：能源密集度以組織內部能源消耗總量（GJ）除以合併營業收入淨額（百萬元）計算；2023、2024 及 2025 年度合併營業收入淨額分別為 909.91、896.43 及 858.92 百萬元。

■　報導期後行動｜2026 年節能用電計畫（SDG 7, SDG 13）

為持續深化節能文化並提升營運場域能源管理效能，本公司於報導期後，自 2026 年 3 月 16 日起推動全公司節能用電計畫，設定三項核心目標：

1. 建立全員節能意識，落實各場域日常節能措施。
2. 以年度平均節電率 1%以上為管理目標，並依實際用電情形持續檢視。
3. 建立責任區域能源管理機制，由各單位主管負責所屬區域之用電管理與成效追蹤。

主要節能措施包括空調溫度管理、午休及非使用時段關閉照明與設備、LED 照明汰換、電腦及印表機自動休眠、定期檢討場域用電效率，以及製造端空壓機漏氣巡檢與高效率設備汰換等。
後續將透過定期用電檢視與責任區管理機制，持續提升各營運場域能源使用效率。

表 6-7　2026 年各營運場域主要節能措施

場域	主要節能措施
台中總處	空調管理、LED 照明、待機電力管理
全台直營門市	招牌／照明時段管理、空調設定、營業時段節電
埤頭工廠	空壓機漏氣巡檢、高效率設備汰換、製程能源管理
物流中心	LED 照明、智慧照明／設備運轉管理

6.04　水資源管理

6.04.1　水資源管理或減量目標（GRI 303-1, 303-3）

水資源管理

本公司秉持「節約用水、循環利用、持續改善」原則推動水資源管理，主要用水來源為自來水，並透過各營運場域用水數據彙整與定期檢視，掌握用水趨勢及改善重點。

水資源減量目標：以 2023 年為基準年，設定單位營收用水密集度每年平均改善 1%以上，並以 2030 年較基準年累計降低 10%為中長期管理目標；後續依年度用水量、營運規模及各場域使用情形持續檢視達成情形。

具體節水推動措施：

- 埤頭工廠持續推動製程循環用水及供水管線改善，透過軟水系統及循環再利用機制，降低水資源使用需求。
- 各辦公、物流及門市場域則透過設備巡檢、漏水管理及日常節水措施，提升用水效率。
- 此外，溪州綠建築智能物流中心規劃導入雨水回收設施，將回收雨水運用於景觀澆灌等非飲用用途，以提升水資源循環利用效益。

6.04.2　用水情況

■　**水資源使用情形**

2025 年本公司總用水量為 16,531.13 m³，較 2024 年增加 4.33%，較 2023 年增加

0.76%。其中，埤頭工廠因製造活動及製程用水需求增加，用水量較 2024 年明顯回升；嘉義山野渡假村則受營運型態調整及旅客量減少影響，用水量顯著下降。

以合併營業收入淨額計算，2025 年用水密集度為 19.25 m³／百萬元營收，較 2023 年基準年增加 6.74%。2024 年度用水密集度較基準年下降約 1.97%，惟 2025 年因製造端用水增加，未延續下降趨勢。後續本公司將持續透過製程循環用水、漏水巡檢、設備用水效率改善及場域用水監控，強化水資源管理。

表 6-8 歐都納近三年度（2023～2025 年）營運據點自來水取水量比較表

營運據點／廠區	2023 年（基準年）	2024 年	2025 年	2025 年佔比 (%)	三年變動趨勢分析
彰化埤頭廠（發泡事業處製造基地）	10,052.89 度 (10.05 千 m³)	8,153.27 度 (8.15 千 m³)	11,251.60 度 (11.25 千 m³)	68.06%	2025 用水增加，與製造活動及製程用水需求回升有關。
嘉義歐都納山野渡假村（休閒觀光事業）	3,943.62 度 (3.94 千 m³)	4,937.18 度 (4.94 千 m³)	2,483.20 度 (2.48 千 m³)	15.02%	受營運型態及旅客量變化影響，用水顯著下降。
臺中總部辦公室（管理、行銷與研發）	1,271.90 度 (1.27 千 m³)	1,428.98 度 (1.43 千 m³)	1,428.62 度 (1.43 千 m³)	8.64%	三年用水大致持平。
全台直營門市（自立水號獨立門市）	853.64 度 (0.85 千 m³)	736.84 度 (0.74 千 m³)	931.08 度 (0.93 千 m³)	5.63%	受門市營運及店數變動影響。
彰化北斗倉儲中心（物料存放與發貨）	284.58 度 (0.28 千 m³)	588.49 度 (0.59 千 m³)	436.63 度 (0.44 千 m³)	2.65%	整體用水量低，主要為人員日常用水。
全公司總取水量（m³）	16,406.63 度	15,844.76 度	16,531.13 度	100.00%	連續三年維持在約 1.58～1.65 萬度區間
總取水量（千立方公尺，GRI 單位）	16.41	15.84	16.53	—	+0.76% (2025 vs 2023)

註 1.：各項加總及用水密集度均以原始未四捨五入數值計算，表列數值再依呈現格式四捨五入，故各細項加總與合計數可能因四捨五入產生尾差。

註 2：本表用水量以各營運據點自來水使用量彙整；部分直營門市如水費由房東代繳且無法取得實際用水度數者，不納入統計。

註 3：2025 年度各場域用水量依當年度實際營運情形統計，場域營運型態或活動量變動可能影響年度用水趨勢。

表 6-9 歐都納近三年度用水密集度分析與目標達成檢驗表

指標項目	2023 年（基準年）	2024 年	2025 年	三年改善績效(%)
全公司總用水量（立方公尺）	16,406.63	15,844.76	16,531.13	+0.76%
合併營業收入淨額（新台幣 百萬元）	909.91	896.43	858.92	-5.60%
用水密集度（立方公尺／百萬元營收）	18.03	17.68	19.25	+6.74%
年度減量目標檢核	—	達成（年減 1.97%）	持續落實節水措施	2024 年達成年減 1%目標

註 1.：各項加總及能源密集度均以原始未四捨五入數值計算，表列數值再依呈現格式四捨五入，故各細項加總與合計數可能因四捨五入產生尾差。

註 2：用水密集度＝年度總用水量（m^3）÷合併營業收入淨額（百萬元）。2023、2024 及 2025 年度合併營業收入淨額分別為 909.91、896.43 及 858.92 百萬元。

註 3：本公司以 2023 年為基準年，設定單位營收用水密集度每年平均改善 1%以上，並以 2030 年較基準年累計降低 10%為中長期管理目標；年度達成情形依實際用水量及營運規模檢視。

目標達成情形：

2024 年用水密集度較 2023 年基準年下降約 1.97%，達成年度改善目標；2025 年受埤頭工廠製造活動及製程用水增加影響，用水密集度較基準年上升 6.74%，未達年度改善目標。後續將持續透過製程循環用水、漏水巡檢及設備用水效率改善等措施，強化水資源管理。

■ 排水與水資源倡議

• 排水與循環用水管理：

本公司各營運場域以生活用水及營運用水為主，埤頭工廠持續推動製程循環用水及供水管線改善，透過軟水系統與循環再利用機制降低水資源使用需求。各場域並依適用之環境法規及既有排水設施進行管理。

• 報導期後行動｜2026 世界水資源日倡議：

2026 年 3 月 22 日，本公司響應成真咖啡「水一點愛多一點」一小時關水行動，號召夥伴以實際行動關注水資源議題，並響應世界水資源日倡議，持續將節水與水資源永續理念融入企業日常行動。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循「源頭減量、製程改善、資源循環、再生利用」原則推動廢棄物管理，並從產品設計、生產製造、餘料回收、包裝物流及產品生命週期等環節，持續降低資源耗用與廢棄物產生。歐都納的循環經濟實踐橫跨發泡製造與戶外機能服飾兩大事業體系，從早期製程餘料減量及再利用，逐步延伸至產品端「以終為始」之循環設計。

（1）發泡製程餘料減量與循環再利用

歐都納自 1980 年代起即投入發泡製程環境改善，1988 年即投入高額成本從日本引進符合環保標準之發泡廢料焚化鍋爐，後續持續推動塑膠減容、餘料回收及再製利用。2000 年取得塑膠減容相關專利，將回收餘料再製應用，縮小降低 60%體積、導入 EVA 餘料減容設備，體積降低 25 倍、改換軟水管線系統、重油轉換天然氣後，減碳達 1,064 噸...等，持續致力於減少工業廢棄物，力求減少產品製造過程的碳排放量以及廢料再生利用，本公司致力推動從製造到綠色產品都能減碳、創新、永續。近年更透過經濟部產業發展署「低碳發泡材綠色供應鏈優化計畫」，從原材料減碳、能源效率提升、製程優化、廢棄物再利用、零配件及包材改善等面向進行系統性升級。主要減碳成果如下：

- 升級高效率低碳排新型鍋爐：2024 年將煙管式鍋爐更換成貫流式鍋爐及管路感善後，根據數據計算，換成貫流式鍋爐，因燃燒效率大幅改善，導入後在產能投入量相當前提下，埤頭工廠 112 年天然氣使用量為 627,643 度，113 年降至 415,344 度，共減少 212,299 度，節省天然氣使用約 33.8%；同期原料投入量由 651,201 降至 542,149.1。依單位天然氣產出重新核算，製程能源使用效率提升約 25.8%，顯示設備更新有效提升製程效率並降低能源耗用。

圖 6-4：歐都納利用「低碳發泡材綠色供應鏈優化計畫」升級高燃燒效率天然氣鍋爐，節省天然氣使用 3 成以上。



改善前：煙管臥式鍋爐　　改善後：貫流式鍋爐

表 6-10：2024 年歐都納埤頭工廠導入高效率鍋爐天然氣使用效率改善成果表

年度	天然氣用量	原料投入量	單位天然氣產出
112 年	627,643	651,201	1.038
113 年	415,344	542,149.1	1.305
成果	天然氣使用量 減少 33.8%	原料投入量 減少 16.7%	單位天然氣產出提高

註 1：製程能源效率改善：依「低碳發泡材綠色供應鏈優化計畫」結案成果，僅計算與專案相關機台天然氣排放量，不等同全公司天然氣總排放量。

- 餘料循環與減廢：

埤頭工廠導入 CNC 裁切設備取代部分傳統裁切方式，透過電腦排版與精準裁切提升發泡板材利用效率。依「低碳發泡材綠色供應鏈優化計畫」結案成果，橡膠平衡墊及水道浮標等產品之泡棉利用率改善後，平均餘料減少率約 15%。以專案期間投入原料 32,243.3 公斤計算，估計減少製程餘料約 4.836 公噸，並依專案採用之焚化排放估算方式，約可避免 16.44 公噸 CO_2e 排放，具體落實製程源頭減量及材料利用效率提升。

表 6-11：2024 年歐都納埤頭工廠導入 CNC 裁切設備使用效率改善成果表



指標	改善成果
專案投入原料	32,243.3 kg
平均餘料減少率	約15%
減少餘料產生量	約4.836 t
專案估算減碳效益	約16.44 tCO_2e

除源頭減量外，本公司並與供應鏈夥伴合作推動餘料減容及直壓再利用，將發泡餘料除產出地板墊、藥球、槓鈴片外，亦利用餘料上機測試植草磚、衝浪板、救生圈、救生帶、再生環保棧板、足底按摩墊、瑜珈柱、牛搔癢墊...等產品，使製程餘料重新回到產品循環，提升材料利用效率與資源循環效益。其中衝浪板及瑜珈產品並榮獲 2024、2025 年台灣精品獎。

圖 6-5 歐都納餘料回收系統



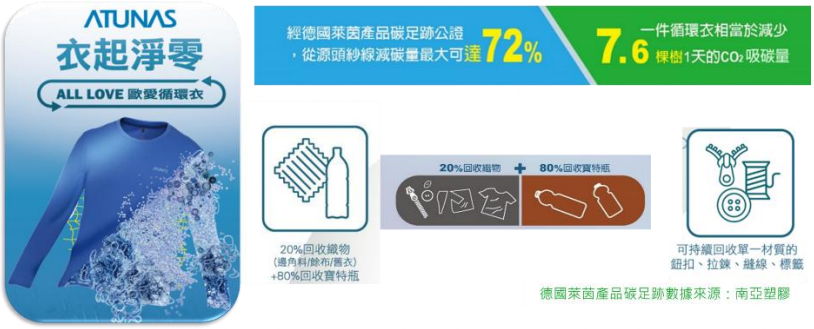
圖 6-6：歐都納發泡製程餘料循環再利用系統、再製產品與獲獎成果



（2）紡織產品「以終為始」循環設計

在戶外機能服飾方面，本公司以「以終為始」為核心理念，從產品開發階段即思考產品生命週期結束後的回收與再生方式，從 20 年餘前即與上游供應商合作採用寶特瓶回收紗、奈米竹碳..等綠色纖料材料，到 2014 年推出台灣第一件國際碳足跡、台灣碳標籤綠森林機能服飾，逐步推動單一材質（Mono-material）設計。2023 年 4 月歐都納耗時 3 年成功整合國內上中下游綠色供應鏈廠商攜手合作，完成全台首創”零拋棄”「MIT 戶外紡織品生態循環圈」，形成健全之上、中、下游綠色供應鏈產銷體系。並共同推出歐都納首件由 80%回收寶特瓶與 20%單一材質回收聚酯織物製成的 T 恤與 Polo 衫。從源頭紗線減碳量最大可達 72% ，每件衣服相當於減少 7.6 棵樹 1 天的 CO2 吸碳量。並採用可分解染料與 100% 可生物分解包裝，全程避免塑化與材料污染。

圖 6-7 2023 年歐都納攜手上游供應鏈廠商推出首件 100%循環衣，從源頭減碳成果



2025 年推動產品升級，推出採用 90%以上回收聚酯纖維製成輕薄外套，並正式取得 GRS（全球回收標準）認證及 GRS 驗證吊牌，整件衣服從織標、布標、拉

鍊、鈕扣、車縫線全部整合為單一材質，毋須經過繁複拆解分類，可直接回收再利用製。並採用可分解染料與 100% 可生物分解包裝，全程避免塑化與材料污染。

於產品使用層面，除了強調機能與耐穿性，歐都納還提供服裝修補商品維修服務，延長衣物使用壽命，減少廢棄率。品牌同時並與回收商合作，於 2023 年 4 月全台指定門市設置舊衣回收據點，逐步建構逆物流網絡，並提供紅利點數回饋，鼓勵消費者舊衣回收，有效提升消費者回收參與度。

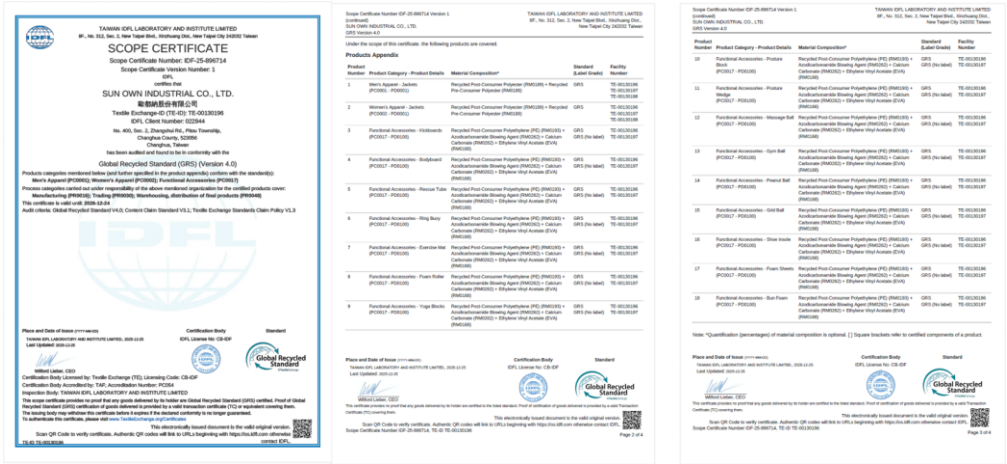
圖 6-8　2025 歐都納「以終為始」循環產品設計與回收再生機制



自 2023 年推出首件 100%可回收服飾起，歐都納持續推動循環設計理念，可回收系列從 10 款累積至 2026SS 已推出共 75 款(參考下表 D)，其中 2 項計 6 款外套取得 GRS 標章(全球回收標準認證) ，顯示循環產品設計逐步深化。

本公司亦持續透過 GRS（Global Recycled Standard）等國際標準強化回收材料及供應鏈管理。2024 年-2025 年歐都納共有 18 項產品取得 GRS 認證及驗證吊牌，其中 16 項為發泡產品、2 項為採用 90%以上回收聚酯纖維之男女外套類別產品，顯示循環材料應用已同時涵蓋發泡及紡織兩大產品體系。

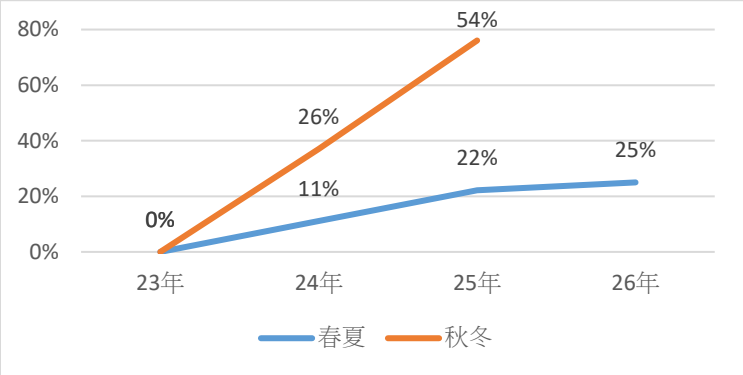
圖 6-9 2024-2025 年歐都納共有 18 項產品取得 GRS 認證及驗證吊牌



（3）環保潑水加工（C0）應用持續提升：

本公司逐步導入無氟 C0 潑水加工，2023 年春夏及秋冬季皆為 0%，2024 年春夏提升至 11%、秋冬 26%；2025 年春夏進一步提升至 22%，秋冬達 54%，顯示無氟潑水加工之應用範圍逐年擴大。

圖 6-10 歐都納無氟 C0 潑水加工比例由 2023 年 0%，提升至 2025 年秋冬 54%。



資料來源：歐都納股份有限公司統計

（3）包材減量與資源循環

本公司自 2023 年起全面推動網購包裝材料減量計畫，透過建立商品材積與重量資料、記錄每筆出貨使用之包裝材料規格與重量，並運用 ERP 資料分析持續優化包裝尺寸及材料使用效率。以 2020 年平均每筆網購包裝材料重量 0.231 公斤為基準，2024 年降至 0.111 公斤，包材減重率達 51.84%；2025 年進一步降至 0.085 公斤，減重率提升至 63.20%，已大幅超越原訂 2026 年包材減重率 35%之管理目標。2025 年網購銷售件數增加至 19,999 件，但包材總重量仍由 2024 年的 1,865.080 公斤降至 1,691.388 公斤，顯示包材使用效率持續改善。2024 及 2025 年度相關包材減量成果均經會計師執行有限確信。

表 6-12　網購包裝材料減量成果

年度	平均每筆網購包材重量（kg/件）	包材減重率
2020 基準年	0.231	—
2023	0.215	6.93%
2024	0.111	51.84%
2025	0.085	63.20%

（4）循環產品國際推廣｜IDFL Japan Sustainable Charity

歐都納持續透過單一材質與 GRS 再生材料產品，推動產品循環與資源再利用。2025 年配合 IDFL Japan 於日本舉辦之永續慈善活動，提供相關循環機能產品參與義賣與推廣，將循環產品理念延伸至海外市場，並結合公益參與，展現產品循環、國際合作與社會共好的多元價值。（右圖 6-11 IDFL 日本循環產品展出情形）





6.05.2 廢棄物產生情況（GRI 306-3 ~ 306-5）

本公司依各營運據點廢棄物實際管理方式進行統計與盤查。台中辦公室生活廢棄物由所在大樓統一處理；各直營門市生活廢棄物由地方政府垃圾清運系統處理；嘉義山野渡假村生活廢棄物則由所在地鄉公所定期清運，因此上述生活廢棄物未納入本公司廢棄物活動數據盤查範圍。

埤頭工廠及北斗物流中心納入盤查之廢棄物，主要依實際清運及處理紀錄進行管理。廢棄物焚化處理以岡山垃圾焚化廠為主要處理去向，部分亦送往台南及嘉義地區焚化設施處理；因環境部產品碳足跡資訊網未提供台南及嘉義焚化廠相對應之排放係數，故本公司進行溫室氣體盤查統一採用「廢棄物焚化處理服務－岡山垃圾焚化廠」之排放係數計算。

2025 年度碳盤查資料顯示，埤頭工廠之廢棄物主要以回收、再利用及外運處理方式辦理；北斗物流中心納入碳盤查之焚化處理量為 1.824 公噸。另廢棄物清運以 t-km 作為運輸活動數據，用於計算相關間接溫室氣體排放。

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司依循源頭減量、製程改善、資源循環及再利用原則，從生產製造、餘料回收、包裝物流及產品生命週期等面向推動廢棄物減量與資源循環。

於發泡製造端，透過 CNC 精準裁切、餘料減容及直壓再利用等方式，降低製程餘料產生，並將部分發泡餘料再製為衝浪板貼合底板、啞鈴握把、平衡墊、植草磚及步道墊等產品，使製程餘料重新回到產品循環。

在包裝與物流方面，本公司持續推動網購包材減量，透過商品材積、重量及出貨包材資料分析，逐年改善包裝材料使用效率。另針對納入溫室氣體盤查之廢棄物，依實際清運、處理聯單及相關紀錄進行管理，並委由合法清運及處理業者辦理，以確保廢棄物依相關法規妥善處理。

6.06 生物多樣性

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

■ **生物多樣性政策**

歐都納為戶外品牌，企業經營與山林、水域及自然環境具有高度連結。本公司持續透過無痕山林、戶外環境教育、循環產品及環境管理降低營運與戶外活動對自然環境之影響。深知健康的陸域、水域與森林生態系統是人類永續之母。本公司訂定明確之生物多樣性管理原則，將生態保護承諾貫徹於工廠製造、倉儲物流、門市營運及休閒渡假事業中。其中嘉義山野渡假村於 2025 年度仍屬公司環境管理及盤查邊界，其能源、用水及溫室氣體排放均納入本章三年趨勢分析；2026 年停止營業屬報導期後事項。

（1）營運場址 迴避法定生態敏感區：本公司臺中總部、埤頭工廠、北斗倉儲、實體銷售據點及自建之溪州物流中心，皆位於經政府核准之既有工業區、都市商業區或合法建築基地。依目前營運據點檢視結果，未發現有座落於國家公園、國際重要濕地、關鍵生物多樣性區域（KBAs）或法定自然保留區之情形，營運過程亦無涉及土地用途變更之毀林行為。

（2）「歐都納山野渡假村」自然共生與水源生態守護：

- 低密度生態園區規劃：位於嘉義縣大埔鄉曾文水庫上游旁之「歐都納山野渡假村」，園區於 1990 年設立以來，即以低密度開發方式進行整體規劃，保留既有林木、原生植被及自然景觀，並透過較低密度之建築配置，降低對周邊自然環境之干擾。園區周邊可觀察到螢火蟲、蝶類及鳥類等生物活動，具備豐富之自然環境與生態教育條件。
- 曾文水庫集水區嚴格環保管理：渡假村位於曾文水庫集水區範圍，營運過程重視水源與土壤環境管理，生活污水經既有油脂截留及淨化設施處理，並定期進行相關設施檢查與維護；園區植栽及環境維護則以降低化學藥劑使用為原則，部分區域採人工方式進行除草與植被維護，以降低對土壤、水體及周邊生態環境之影響。
- 綠色永續旅宿實踐：

營運期間持續推動綠色旅宿與環境友善措施，包含一次性用品減量、設備維護及環境風險管理，減少不必要之資源耗用及化學物質使用，並透過設備保養與冷媒管理，降低營運活動對周邊自然環境之潛在干擾，並曾獲列嘉義縣環保旅店。

- 大埔在地生態導覽與環境教育：

渡假村長期培力在地解說人員，結合曾文水庫周邊自然環境、生態特色及地方文化，提供旅客與親子家庭自然導覽與環境教育體驗，並作為推廣在地自然環境與

生物多樣性認知之戶外環境教育場域。

渡假村已於 2026 年 3 月停止營業，相關內容作為過往環境管理實踐之紀錄。

（3）無痕山林（Leave No Trace, LNT）長年倡議：
歐都納自 2008 年起持續推動「無痕山林」全民親山活動，迄今已辦理 15 屆，透過環境教育及戶外行動倡導無痕山林七大守則，包括尊重野生動植物、保持環境原貌及妥善處理垃圾等，引導參與者實踐低衝擊戶外活動理念，降低登山及休閒活動對山林環境之干擾。

活動亦將循環設計理念融入實際行動，2025 年第 15 屆無痕山林活動衫採用單一材質可回收循環排汗衫，實踐「從衣物到衣物」之資源循環概念。歷年活動累計號召逾 22.7 萬人次參與，持續透過品牌活動與戶外教育推廣友善山林及生物多樣性保護觀念。

■ **生物多樣性衝擊管理**
現階段本公司尚未完成生物多樣性之系統性量化衝擊評估，亦尚未依 TNFD 架構完成自然相關依賴、衝擊、風險與機會之全面辨識與評估。未來將依各營運據點、產品生命週期及價值鏈之實際影響，逐步建立自然與生物多樣性管理機制，並持續強

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

項　　目	說　　明
使用聲明	歐都納股份有限公司已參照 GRI 準則，報導本 GRI 內容索引表所列 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之相關資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	目前尚無適用於本公司主要業務之已發布 GRI 行業準則。

GRI 內容索引表

一、一般揭露｜GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	6–8
GRI 2：一般揭露 2021	2-2	永續報導包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9
GRI 2：一般揭露 2021	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2；1.03.6	9–10
GRI 2：一般揭露 2021	2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9
GRI 2：一般揭露 2021	2-5	外部保證／確信	1.03.5 外部確信／保證情形	10
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	1.02；4.09 供應鏈管理	6–8、60–62
GRI 2：一般揭露 2021	2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	65–66
GRI 2：一般揭露 2021	2-9	治理結構與組成	2.02.1；2.03.2.1；2.03.3	12、16、20–22
GRI 2：一般揭露 2021	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	18

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.1 成員及多元化	16
GRI 2：一般揭露 2021	2-12	最高治理單位監督衝擊管理的角色	2.02.1；2.03.1.1	12–14
GRI 2：一般揭露 2021	2-13	衝擊管理責任的授權	2.02.1 推動永續發展之治理架構	12
GRI 2：一般揭露 2021	2-14	最高治理單位在永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	13–14
GRI 2：一般揭露 2021	2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	18
GRI 2：一般揭露 2021	2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	15–16
GRI 2：一般揭露 2021	2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	14–15
GRI 2：一般揭露 2021	2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	19
GRI 2：一般揭露 2021	2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	19
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	1.01；2.01 永續發展策略	5–6、11
GRI 2：一般揭露 2021	2-23	政策承諾	4.03.1；5.01.1	41-42、63–64
GRI 2：一般揭露 2021	2-24	納入政策承諾	4.03.1；5.01.1	41-42、63–64
GRI 2：一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	44–45
GRI 2：一般揭露 2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	44–45
GRI 2：一般揭露 2021	2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	50
GRI 2：一般揭露 2021	2-28	公協會會員資格	4.07 參與各類社團組織	54
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	23–27

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	74

二、重大主題｜GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	28–32
GRI 3：重大主題 2021	3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	32–33
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	33–36

三、主題準則｜依正文實際揭露內容編列

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	37–38
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	37–39
GRI 201：經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	37–39
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷的財務影響及風險與機會	6.01 氣候變遷	101–104
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施投資與支援服務	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	86–89
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策與程序的溝通及訓練	4.03.2 誠信經營與法令遵循	42–43
GRI 205：反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 誠信經營與法令遵循	42–43
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯與壟斷行為之法律行動	4.03.3 反競爭行為	43
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	4.02 稅務	39–40

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 207：稅務 2019	207-2	稅務治理、控制與風險管理	4.02 稅務	39–40
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	109–110
GRI 302：能源 2016	302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	109–110
GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	109–110
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標	111
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	6.04.2 用水情況	111–113
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	106–108
GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	106–108
GRI 305：排放 2016	305-4	溫室氣體排放密集度	6.02.2 溫室氣體排放量	106–108
GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1；6.02.2	105–108
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生及相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	114-118
GRI 306：廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	114-118
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工與離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	66–68
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工的福利	5.01.4 員工權益及福利	69–73
GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	69–73
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82

GRI 準則	指標	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4	工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5	工作者職業安全衛生訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	79–82
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	74–78
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	74–78
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1；5.01.3	16–17、66–68
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件及改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	66–68
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品與服務類別對健康安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全	55–56
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2	違反產品與服務健康安全規範事件	4.08.1 顧客健康與安全	55–56
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品與服務資訊及標示要求	4.08.2 行銷與標示	56–59
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	違反產品與服務資訊及標示規定事件	4.08.2 行銷與標示	56–59
GRI 417：行銷與標示 2016	417-3	違反行銷傳播規定事件	4.08.2 行銷與標示	56–59
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的申訴	4.06.2 客戶隱私保護	53–54

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對氣候風險及機會的監督與治理	2.02；2.03.1.1；6.01	12–14、101–104
2	氣候風險與機會對業務、策略及財務的影響	6.01 氣候變遷	101–104
3	極端氣候及轉型行動的潛在財務影響	6.01 氣候風險與機會鑑別	101–104
4	氣候風險辨識、評估與管理之流程	4.05 風險管理；6.01 氣候變遷	46–50、101–104
6	氣候轉型計畫與實體／轉型風險管理措施	6.01 氣候變遷	101–104
7	氣候相關目標、涵蓋活動及管理進度	6.02.1 溫室氣體管理策略、方法、目標	105–106
8-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊	6.02.2 溫室氣體排放量	106–108
8-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.02.1；6.02.2；6.03	105–110

註：本表參考主管機關氣候相關資訊揭露架構，依本公司實際揭露內容彙整編製。

7.03 附錄三、SASB 產業指標對照表

本公司參考 SASB「服裝、飾品與鞋類」（Apparel, Accessories & Footwear）產業準則，選取與本公司活動相關且正文具有揭露內容之議題。下列為產業議題之參照對照，不代表已全面滿足 SASB 各項量化指標或各營運據點適用要求。

SASB 相關主題	正文已揭露內容	對應章節	頁碼
供應鏈環境影響	供應商環境管理、再生材料、低碳供應鏈合作	4.09；6.05	60–62、114–119
供應鏈勞動條件	供應商社會責任、審查與管理措施	4.09 供應鏈管理	60–62
原物料採購	循環產品設計、再生聚酯纖維及 GRS 相關成果	4.08.2；6.05	56–59、114–119
產品化學品管理	無氟撥水加工與產品安全管理措施	4.08；6.05	55–59、114–119

7.04 附錄四、SDGs 永續發展目標對照表

本表僅列與本公司已揭露管理措施或實際成果具直接關聯之聯合國永續發展目標（SDGs），並不表示公司已涵蓋該目標之所有細項指標。

SDGs	具體對應成果／措施	對應章節	頁碼
SDG 3 健康與福祉	職業健康促進、全民戶外運動、運動平權	5.02；5.03	79–98
SDG 4 優質教育	人才培育、戶外教育、小百岳、偏鄉生活教育	5.01.6；5.03	74–78、84–98
SDG 5 性別平等	董事會性別多元、性別平等與員工權益	2.03.2.1；5.01.3	16–17、66–68
SDG 6 淨水及衛生	節水、循環用水及用水密集度管理	6.04	111–113
SDG 7 可負擔的潔淨能源	能源效率、節能措施及能源密集度	6.03	109–110
SDG 8 合適的工作及經濟成長	員工權益、薪酬福利、職安與人才發展	5.01；5.02	63–83
SDG 9 產業、創新與基礎建設	循環材料、製程改善及物流設施投資	4.08；5.03.1；6.01	55–59、86–89、101–104
SDG 10 減少不平等	身心障礙友善職場及運動平權支持	5.01.3；5.03.2	66–68、90–98
SDG 11 永續城鄉	社區支持、災後關懷及在地教育	5.03	84–98
SDG 12 責任消費及生產	循環衣、GRS、包材減量與廢棄物管理	4.08.2；6.05	56–59、114–119
SDG 13 氣候行動	溫室氣體盤查、2031 減碳目標與節能管理	6.01；6.02；6.03	101–110
SDG 15 陸域生命	無痕山林及生物多樣性保育倡議	5.03.2；6.06	90–98、120–121
SDG 16 和平正義與健全制度	公司治理、誠信經營、法令遵循及申訴	2.03；4.03–4.05	13–22、41–50
SDG 17 多元夥伴關係	供應鏈協作、戶外公益及跨機構合作	4.09；5.03	60–62、84–98

7.05 附錄五、115 年度 ESG 評鑑議題對照表

本表依 115 年度（第一屆）ESG 評鑑環境（E）、社會（S）、治理（G）構面之相關議題分類，列示本報告書可供查閱之管理作為與資訊位置。此表僅供資訊對照，不代表公司已符合個別評鑑題目的全部認列條件，亦不表示取得評鑑分數。

構面	ESG 評鑑相關議題	對應章節	頁碼
環境 E	溫室氣體管理與減量	6.02 溫室氣體管理	105–108
環境 E	能源使用與節能改善	6.03 能源管理	109–110
環境 E	水資源政策與用水量	6.04 水資源管理	111–113
環境 E	廢棄物減量及循環經濟	6.05 廢棄物管理	114–119
環境 E	氣候風險與機會	6.01 氣候變遷	101–104
環境 E	生物多樣性政策與行動	6.06 生物多樣性	120–121
環境 E	環境面供應鏈管理	4.09 供應鏈管理	60–62
社會 S	人權政策、平等及員工多元	5.01.1；5.01.3	63–64、66-68
社會 S	員工福利、人才發展與訓練	5.01.4–5.01.6	69–78
社會 S	職業健康與安全	5.02 職業安全及衛生	79–83
社會 S	資訊安全與顧客隱私	4.06 資訊安全及客戶隱私保護	51–54
社會 S	利害關係人議合及申訴管道	3.01；4.04	23–27、44–45
社會 S	產品安全與消費者權益	4.08 產品及服務管理	55–59
社會 S	在地社區與公益參與	5.03 社會參與	84–98
治理 G	董事會結構、獨立性與多元	2.03 董事會及功能性委員會	13–22
治理 G	誠信經營、反貪腐與法令遵循	4.03；4.05.2	41–43、50
治理 G	永續治理架構、重大主題及報告	2.02；3.02–3.04	12–13、28–36
治理 G	營運及經濟績效揭露	4.01 經濟績效	37–39