

Regent

TAIPEI

2015年企業社會責任報告
Corporate Social Responsibility Report

經營者的話

用最用心的態度以及最細膩的精神
傳遞最有溫度的服務



將心比心，是晶華服務的宗旨。而這個信念，不僅僅是用在顧客服務上，我們更將之延伸到公司對於整體社會所應該有的責任與態度上。企業社會責任，除了是讓這一代可以維護我們所生存的環境，更重要的，是想要為下一代守護一個永續的未來。

2015年對於晶華而言是一個重要的一年，我們以腳踏實地、積極創新的服務精神，用心去感動每一位來到晶華酒店的客人；同時也將此精神發揚到台灣以及海外的各個營運據點。在現今全球經濟景氣震盪、旅遊市場競爭者增加、國內物價起伏等壓力下我們仍能屢創佳績是公司每一位同仁共同努力付出的成果，實屬不易。公司一直以來秉持著深耕在地、永續經營的精神，讓晶華酒店能夠屹立25個年頭，更成為台灣首屈一指的指標性酒店。未來我們也將持續以硬體設備升級、優化系統軟體操作、強化職人服務精神、倡導企業公民等經營策略，讓晶華酒店集團立足台灣，放眼世界。

落實公司治理，提升企業價值

企業的經營在於「誠信」兩個字，良好的董事會運作以及有效率的監督管理機制更是公司能夠強化內部管理的基礎。2015年公司設立兩位獨立董事，分別是財團法人台灣觀光協會會長的賴瑟珍女士與獨立媒體風傳媒董事長張果軍先生。兩位獨立董事皆是具有相當之操守、管理經驗以及專業能力來監督及評估公司管理階層運作之董事。透過董事會以及獨立董事的機制，使股東權益受到良好保護並且建立最適機制以促成公司價值的極大化。

食品安全維護，為消費者把關

台灣素有美食之島的稱呼，近年來屢次發生的食安事件讓國人對於食材的來源以及生產環境日益重視。晶華酒店長久以來十分注重自我餐飲衛生管理，除了原料供應商會先經過嚴格的篩選以確保為合法廠商，作業場所也合乎HACCP國際衛生安全標準，並且遵循國內法規設立食品實驗室。這一系列從產地到餐桌的層層把關，讓我們多年來皆不受任何食品安全風暴的影響。公司不僅重視食材來源與品質，產品更是符合主管機關衛生安全規定，而這也是我們深受廣大消費者信賴與喜愛的原因。

充實人力資本，重視員工發展

擁有充足的人才才是企業能夠持續進步的成功要素；而人才的培育與適切的職涯規劃更是其中的關鍵。人才庫(Talent Pool)的建立由初期的招募開始到培訓、考核、晉升都有完善的規劃，並搭配公司內外資源的運用以及「麗晶之道」的企業文化訓練方針，強化組織精神並建構人才培育平台。一系列完善的職涯規劃加上良好的福利制度與健康的工作環境，使每位員工都能安心地與我們一起創造更好的成績。

結合職場專業，深化在地關懷

晶華酒店於社會面向的努力也是有目共睹。2015年晶華酒店與唐氏症基金會合作在公司舉辦義賣唐寶

寶手工餅乾，獲得員工熱烈迴響，更有許多員工自發性的捐出自己的拿手菜為整個義賣活動增添許多歡笑與活力。我們也在年末聖誕節時於館外餐廳-故宮晶華邀請鄰近安養院來參訪，不管是員工透過與長者的互動或是師傅親自示範的甜點教室，皆讓當天參加的人員覺得意義非凡。從一系列的互動中我們看見了員工無私奉獻的精神，也讓社區鄰里了解到相關產業知識，以行動來推廣社區回饋。

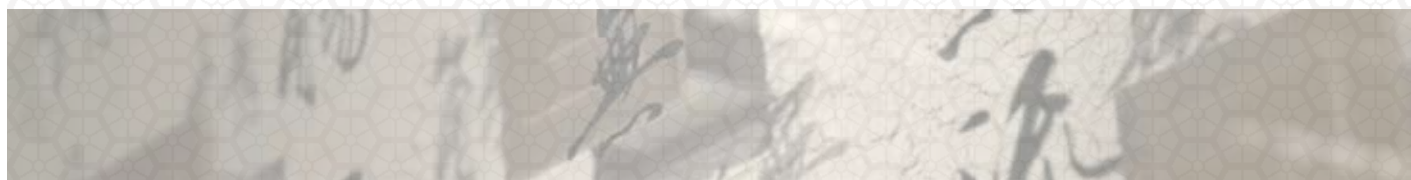
有效節約能源，推廣綠色觀念

氣候環境的變遷著實影響著晶華酒店未來的營運發展。我們持續將現有設備替換為更有節能效率更環境友善(ECO-Friendly)之產品，同時也提醒員工在每日營運活動中多加留心任何會造成資源浪費之行為。2015年我們投入了新台幣8,164千元在節能設備的更新上，減少了157噸的二氧化碳。未來也將持續加強飯店垃圾減量措施，降低一次性耗用產品的使用頻率，為保護環境出一份心力。

最後，公司從最初的單一品牌單一營業據點的飯店開始，一直到現在成為台灣唯一一個擁有國際飯店品牌的集團，都跟台灣消費者與社會各界的支持有著密不可分的關係，所以我們走的每一步都非常用心謹慎，兢兢業業。公司相信唯有有效回應各個利害關係人的期待與需求，才能將晶華酒店集團的價值與理念為整個社會創造出正面效果，未來我們將會持續做好一個良好企業公民的角色，穩健踏實的經營本業，與同仁一起學習成長，期許能善盡社會責任，為代表台灣成為世界知名的酒店管理集團而努力。

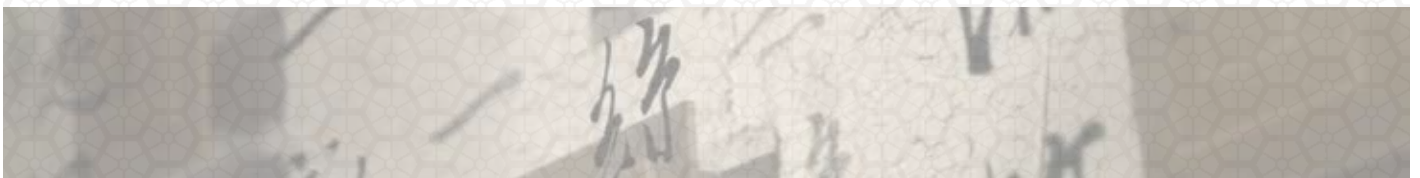
董事長 潘思亮

潘思亮



歷史沿革

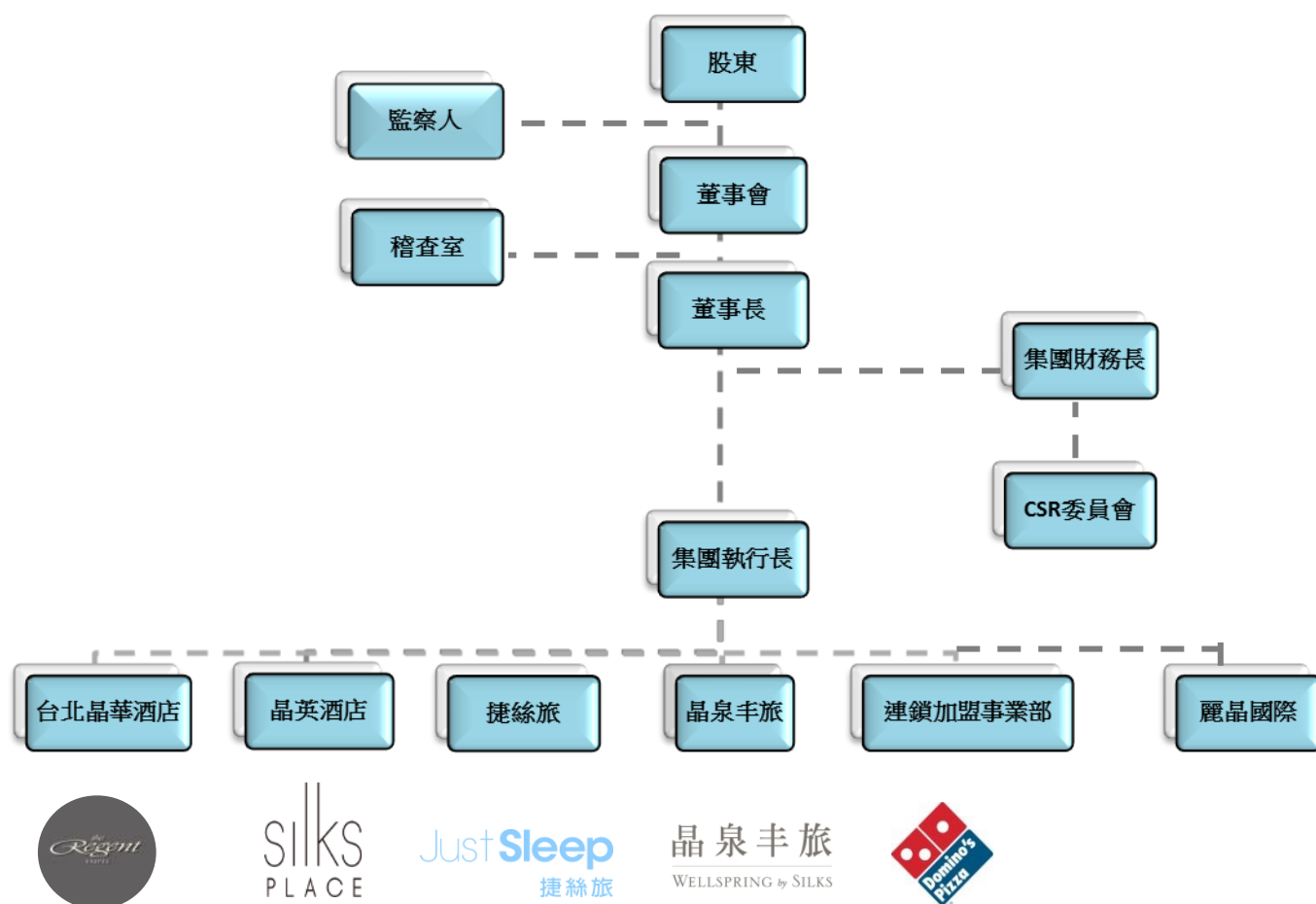
- 民國65年7月7日
晶華酒店集團創始人潘孝銳先生與各界殷實人士成立”中安觀光企業股份有限公司”積極籌備興建國際豪華觀光旅館
- 民國79年
台北晶華酒店正式營運，初名為台北麗晶酒店
- 民國83年
基於永續經營、建立自有品牌的理念，台北麗晶酒店正式更名為台北晶華酒店，並變更公司名稱為「晶華國際酒店股份有限公司」
- 民國87年
股票正式上市掛牌買賣，實收資本額3,750,000仟元
- 民國97年
故宮晶華開幕，其外觀建築特色結合博物館蒐藏品之意象，提供消費者獨一無二的餐飲概念
- 民國98年
結合當地人文與五星級飯店奢華的飯店新品牌 – SILKS PLACE 晶英酒店，首間酒店於宜蘭開幕。同年晶華酒店集團也發表了針對自由行市場並融入設計元素的 JUST SLEEP 捷絲旅，於西門町商圈開始營運
- 民國99年
晶華國際酒店集團在董事長潘思亮的經營規劃下，自美商Carlson手中買下麗晶酒店的全球經營權，同時集團對外更名為晶華麗晶酒店集團(FIH Regent Group)，使晶華成為首位擁有國際頂級酒店品牌的台灣業者
- 民國103年
晶華麗晶酒店集團海外酒店：黑山共和國之黑山港麗晶酒店加入營運，經營團隊將持續拓展全球其他營運據點，將REGENT打造成全世界一致推崇的飯店品牌
- 民國105年
 - I. 由名設計師打造，主打「負擔得起的奢華」的新品牌「Just Grill」進入信義誠品，以經濟實惠的價格搭配質量上等的牛排吸引信義區上班與逛街族群。
 - II. 晶華酒店引以為傲之「冠軍牛肉麵」於信義區百貨開設餐廳，讓廣大的百貨客層能夠一嚐被美國有線電視CNN評為「台北最佳牛肉麵」。



公司組織架構圖	0
關於本報告書	1
1. 利害關係人議合	3
1.1 利害關係人鑑別	4
1.2 重大議題辨識與分析	5
2. 公司治理	7
2.1 公司概況	7
2.2 市場及營運概況	8
2.3 公司各部門主要業務	10
2.4 公司營運情況	12
2.5 風險控管	15
2.6 營運績效	17
2.7 公司治理	18
3. 食品安全與供應商管理	23
3.1 維護食品安全，落實內部管理	24
3.2 人員及作業場所認證	25
3.2.1 自主檢驗實驗室	26
3.3 重視食材，源頭管理	26
3.3.1 供應商評鑑	27
3.4 誠實守法，保障權益	28

4. 職場環境與員工照護	29
4.1 人力資源結構	29
4.2 勞工福利與權益	32
4.3 溝通無障礙，平等無歧視	36
4.4 人才培育與職涯發展	37
4.5 安全的工作與公共環境	38
4.6 職場安全管理	38
5. 社區參與	39
5.1 愛不囉嗦：唐寶寶暨員工美食餅乾愛心義賣	40
5.2 2015 故宮晶華年終感恩餐會	41
6. 節約能源，永續環境	42
6.1 廢棄物回收	43
6.2 一人一綠葉，永續護地球	43
6.3 環保節能	44
7. 附錄	47
7.1 加強揭露資訊與確信項目彙總表	47
7.2 會計師有限確信報告	49
7.3 GRI 指標索引	51

公司組織架構圖



關於本報告書

晶華酒店集團(股票代號:2707, 以下簡稱公司、晶華酒店、或我們)於 2015 年發行第一本企業社會責任報告書, 提供各個利害關係人與公司對於企業社會責任實踐與管理的一個溝通管道。2016 年所發行之報告書, 是延續 2015 年公司所訂定之企業社會責任方向, 讓社會大眾以及關心公司的利害關係人瞭解我們在重大性議題上的承諾與行動, 並說明公司在永續經營與社會責任的努力與堅持。今年, 我們持續的聚焦於台北市中山北路二段 39 巷 3 號之台北本館*的營運狀況, 以期讓讀者更認識公司的企業價值。至於集團旗下其他據點, 將會陸續囊括在公司企業社會責任報告書中。

本公司一直以永續經營為理念, 對於消費者食品安全、氣候變遷衍生之議題、環保與社會關懷皆十分重視, 每一年度的社會責任報告書中將相關資訊揭露給社會大眾並致力於利害關係人溝通。報告書預計以一年一刊的方式出版。

報告期間與範疇

本報告書資料蒐集期間由 2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日止。報告書包含本公司關於公司治理、食品安全、供應商查核、員工照顧、社會參與以及環境保護等議題。為求永續性的完整以及有效表達指標績效, 報告書部分財務資訊內容涵蓋範圍將納入台北晶華**近三年之數據。

報告書撰寫原則、架構與參考依據

本報告書參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)之 G4 版, 遵循" CORE " 核心指標並參考 2016 年 5 月 31 日最新發表之 GRI G4" 食品加工業(Food Processing)" 行業揭露正體中文版之特定指標來撰寫, 報告書依照台灣證券交易所「上市公司編制與申報企業社會責任報告書作業辦法」為指標架構作為報告內容編纂之依據。

範圍與量化指標

本報告之營運績效依照國際財務報導準則(International Financial Reporting Standard, IFRS)所揭露之財務報表彙總而來, 財務報表數字以新台幣計算。

* 台北晶華本館係指位於台北市中山北路二段 39 巷 3 號上該棟大樓之範圍

**台北晶華係指晶華國際酒店股份有限公司除台南分公司外之其餘據點

數據資料的取得

本報告之各項資料及數據係由 CSR 委員會裡各部門代表:財務、採購、餐飲、工程、房務、前台、人資、公關等一級單位所提供，由 CSR 報告編寫小組收集彙整並經過委員會審查確認與本報告內容相關而後採用。

報告書內部審查與外部確信

內部審查

報告書內所揭露之資料與數據在各部門收集統整中已由各級主管做初步的查證，接著再由委員會裡各部門的核心成員作第二次的查核，最後由編輯小組撰寫完畢後送請財務長與董事長做最終的審閱批核。財務數據引用自經會計師查證後所公開之資訊，部分數據引用政府機關所公布或本公司自行統計之資料，並以一般慣性之數值描述方式呈現。相關數據、會議、以及查證等資料皆已建立文件檔以利儲存。

外部確信

本報告書通過資誠聯合會計師事務所的外部確信程序，依循 GRI G4 核心選項準則以及財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第一號「非歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對晶華酒店根據 GRI G4 核心選項 (Core)所編製之 2015 年企業社會責任報告書進行獨立有限確信 (limited assurance)，確信範圍及結論請詳本報告書附錄之獨立確信報告。確信報告附於本報告書第 49-50 頁。

聯絡資訊

晶華酒店集團歡迎各界對本報告書的內容提出建議與指教。您的寶貴意見，是我們持續前進的動力。

方式如下：

台北晶華酒店

公關部

地址:104 台北市中山北路 2 段 39 巷 3 號

電話:+886 2 2523 8000

公司網址: <http://www.regenttaipei.com>

E-Mail: customerservice@fihregent.com

1. 利害關係人議合

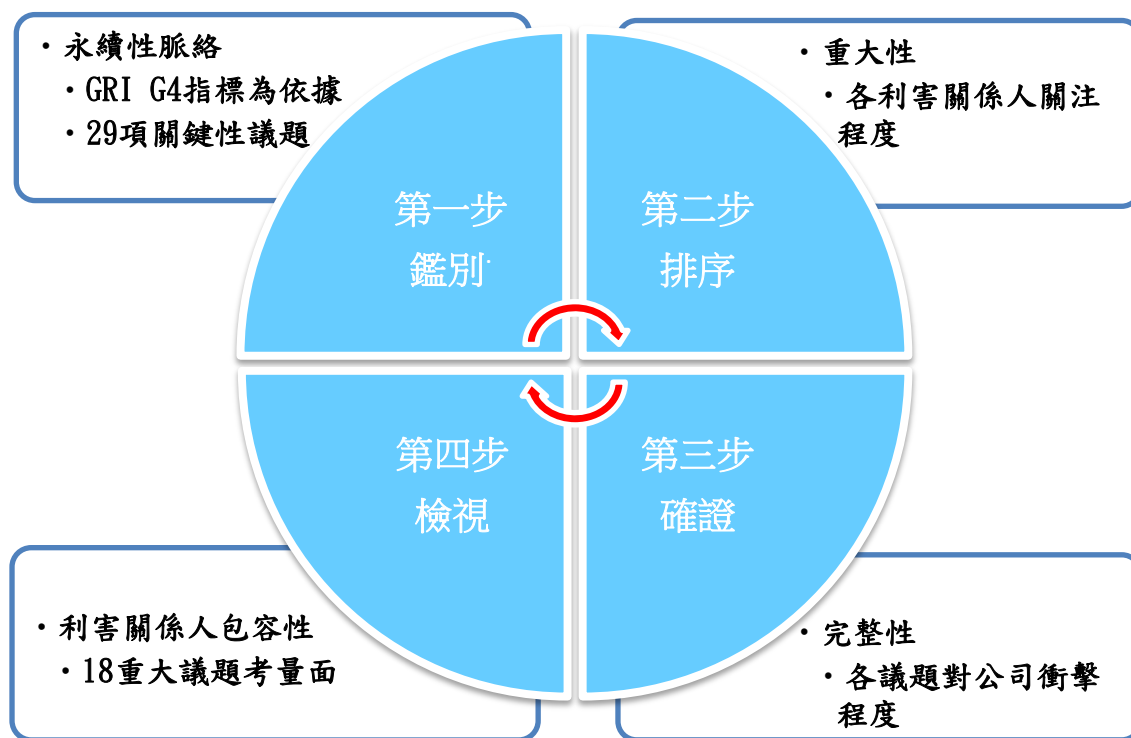
利害關係人	互動對象	溝通途徑/頻率	關注議題
 投資人/股東	投資人	年度股東大會(年) 公司發言人信箱(即時) 法說會(不定期) 公司網站(依主管機關公告)	企業經營績效 公司未來展望 企業社會責任實施 公司治理
 顧客	餐廳顧客 房客	公司官方網站(即時) 社群網站(即時) 顧客意見卡(即時)	食品安全 產品品質 產品資訊
 員工	公司員工	員工信箱/人資諮詢(即時) 公司刊物/公告(月) 晶華線上學習網(不定期) 定期部門溝通會議(日/週/月)	職場環境 職涯發展 勞資關係 薪資福利
 合作夥伴	供應商 承包商	供應商會議(季) 定期或不定期廠商查訪	供應商評比 環保與衛生安全管理 永續供應鏈
 社會	社區鄰里 慈善團體	公關部信箱(即時) 公司網站(即時) 企業社會責任報告書(年)	環境衛生 慈善公益活動
 主管機關	國稅局 環保局 勞工局	主管機關參訪(不定期) 說明會或公聽會(不定期) 依主管機關要求所提供之相關 報告與因應作為	稅務申報繳納 法規遵循

1.1 利害關係人鑑別

為了辨識公司營運行為對利害關係人所可能造成之衝擊，2015 年公司透過與內部各部門討論以及外部組織參與，我們辨別出公司主要的利害關係人有六大類別：員工、投資人、消費者、供應商、政府機關與社區，共 11 個主要對象：投資人、餐飲消費者、房客、內部員工、供應商、承包商、社區鄰里、公益團體、國稅局、勞工局、金管會。除了表內所列出之溝通管道外，公司亦會發送問卷給利害關係人了解其關切之議題。另外於公司所設立之企業社會責任網站裡也有問卷的連結，讓更多的利害關係人所關心之議題得以被適當的回應。問卷連結如下：

<http://www.regenttaipei.com/#/relations/dialog>

重大性評估流程



1.2 重大議題辨識與分析

經濟		社會		環境
財務績效	風險管理	食安推廣	勞工權益	節約能源
供應商管理	道德行為準則	公益活動發起與參與	產品服務與標示	環保支出
永續發展	品牌價值	公共關係	職場安全衛生	綠色產品
資訊透明度	產品服務與品質	利害關係人溝通與回應	職涯發展與規劃	汙水及廢棄物管理
公司治理		勞資關係	教育訓練與評等	法規遵循
		平等與反歧視	社區發展與參與	水資源
		員工薪資與福利		溫室氣體排放

在 2015 年度重大議題的鑑別上，首先是以 GRI G4 指標為基礎，加上利害關係人關切之議題彙整成 29 項 CSR 議題並設計一份問卷，問卷中依照關聯性歸納出的議題考量面做為問卷內容，除了各部門分別派發給員工填寫外，也放置於公司官網上供相關利害關係人來做填寫，總計問卷回收 220 份。經統計後得到"利害關係人關心程度"分數再加上 16 份由公司內部主管所填寫之議題對公司營運衝擊程度問卷，進而歸納出重大議題"對公司營運影響程度"之數據資料，繪出 2015 年度的重大性議題矩陣如下圖。



完成了重大性議題的矩陣分析後，公司企業社會責任委員會小組成員分析討論，依照議題關注得分程度與對公司衝擊影響程度來決定報告書揭露項目，本次報告書中共鑑別出 18 個重大考量面，將於後續的章節中做揭露。

考量面	議題	回應章節	組織內	組織外				
				投資人	消費者	供應商	政府機關	社區
經濟	經營績效	營運績效	✓	✓				
	風險管理	風險控管	✓	✓				
	董事會運作	公司治理	✓	✓				
	組織現況	公司概況	✓	✓				
	供應鏈管理	供應商評鑑	✓		✓	✓	✓	
社會	訓練與教育	人才培育與 職涯發展	✓					
	食安推廣	重視食材，源 頭管理	✓		✓	✓	✓	
	顧客健康與安 全	食品安全與 供應商管理	✓		✓		✓	
	社區發展	社區參與	✓		✓			✓
	勞資關係	勞工福利與 權益	✓	✓			✓	✓
	職業安全	職場安全管 理	✓				✓	
	倫理與誠信	道德與誠信	✓	✓	✓			
	法令遵循	誠實守法， 保障權益	✓					
	顧客關係	誠實守法， 保障權益	✓					
環境	綠色產品	重視食材， 源頭管理	✓			✓		
	能源	環保節能	✓				✓	✓
	水資源	一人一綠 葉，永續護地 球	✓				✓	✓
	排放	環保節能	✓				✓	✓

2. 公司治理

2.1 公司概況

公司全名	晶華國際酒店股份有限公司
員工人數	1311
資本額	額定資本額 50 億，實收資本額為 12 億 6 千 7 百萬
設立日期	1976 年 7 月 7 日
主要業務	經營國際觀光旅館；附中西餐廳、咖啡廳、夜總會、酒吧、會議廳、健身房、三溫暖、商店等；停車場經營；旅館管理；休閒育樂產業設施諮詢顧問
董事長	潘思亮
總經理	薛雅萍
總部地址	台灣台北市中山北路 2 段 39 巷 3 號 1-20 樓
營運涵蓋地區	台灣、中國大陸、新加坡、德國、黑山共和國
旗下酒店品牌	麗晶酒店 晶英酒店 捷絲旅
旗下餐飲品牌	義饗食堂 泰市場 JUST GRILL CBN 三燐美麗華

公司 2015 年得獎紀錄：

2015 年 2 月獲「Trip Advisor」<2015 旅行者之最>最佳頂級與最佳奢華飯店。
2015 年 3 月獲「經理人月刊」(Manager Today)影響力品牌年度大賞飯店類首獎。
2015 年 9 月獲 SmartTravelAsia.com 讀者票選為亞洲前 25 大會議型飯店以及台北最佳酒店。
2015 年 11 月獲 Business Traveler Asia Pacific 讀者票選，名列台北前三大最佳商務飯店金榜



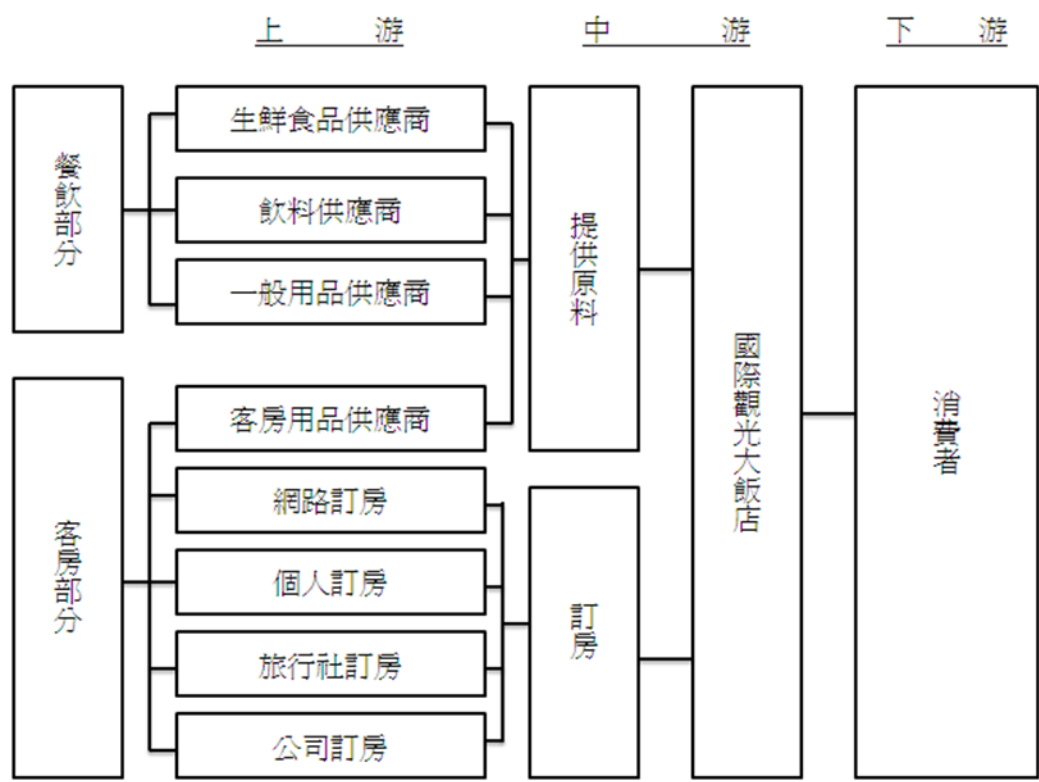
2.2 市場及營運概況

2015年台灣旅遊市場整體而言是一個重要的一年。在觀光局推動「觀光大國行動方案」及「Time for Taiwan 旅行台灣 就是現在」的各類型國際宣傳下，來台旅客首次突破1千萬人次，惟占本公司台北晶華酒店住宿旅客較高的日本市場因受到日幣貶值的影響，來台旅客呈現(-0.46%)的負成長；更於11月推出「國人國內旅遊優惠補助」之政策利多加持下，全年國人國內旅遊有著14%的成長。資料顯示與2014年比較，國人每人平均旅遊數上升了1.03次達8.5次，每人每日旅遊平均費用為新台幣1,401元，成長2.64%且國人國內旅遊總費用達新台幣3,601億元，成長14.46%，顯示台灣整體觀光產業持續成長。與全台多家飯店業者合作開放申請線上折價電子序號，也提升了國人國內旅遊之意願較103年同期成長5.34%，以韓國成長24.84%最高、港澳成長10.02%及中國大陸成長4.94%分居第2位及第3位，餘主要市場除日本、馬來西亞、紐澳外，皆為正成長。各主要市場來台旅客人次均有成長。在創造觀光經濟效益上，預估帶入觀光外匯收入約新台幣4,528億元，在在說明台灣已逐步成為亞洲重要旅遊目的地之一。依世界觀光組織（UNWTO）104年公布資料分析，來台旅客居全球前50大觀光目的地中第2名（僅次於日本，成長率29.4%），且大幅高於全球成長率4.4%及亞太地區成長率5.4%。觀光局表示，現階段觀光市場已趨近成熟，秉持著質量並進的理念，在市場量體持續成長下，品質的確保及提升更是推動台灣觀光永續發展最重要的基石。2015年觀光政策著重於推動「觀光大國行動方案」、「重要觀光景點建設中程計畫」，深化「Time for Taiwan 旅行台灣 就是現在」的行銷主軸，以「優質、特色、智慧、永續」為執行策略，逐步打造台灣成為質量優化、創意加值，處處皆可觀光的觀光大國。種種努力已逐漸深化國際旅客對台灣觀光品牌印象，並屢獲國際讚譽：主流媒體lonely planet 2015全球九大世界最超值的旅行國家；澳洲的經濟與和平研究所（IEP）公布2014-2015年全球十大安全國家排行；BUSINESS INSIDER評選為「2016年必去新興旅遊景點第6名」，台灣奪下第2名。顯示觀光局所推動的「觀光拔尖領航方案」，已成功擴大台灣觀光市場規模、引領產業國際化發展、營造五大分區旅遊風貌、奠定產業質量提升基礎，引發台灣觀光市場從量變到質變的結構性轉型契機，並達成階段性任務。105年，除持續積極與各部會透過觀光平台進行旅遊路線開發等合作，並已研擬「觀光大國行動方案」，將從既有的「點」、「線」擴大至「面」，積極以「觀光」做為「整合平台」，透過跨域、整合、串接、結盟等手法，強化跨區、跨業的整合鏈結成果，並積極推動產業制度變革、營造良好投資環境、鼓勵產業創新升級、提高產業附加價值，以「質量優化、價值提升」為核心理念，以「優質、特色、智慧、永續」為執行策略，引領觀光產業邁向「價值經濟」的新時代，全面提升台灣國際觀光競爭力，營造台灣成為觀光大國的旅遊目的地形象。

產業鏈之關聯性說明

晶華酒店主要係經營國際觀光旅館及提供餐飲、休閒育樂設施、會議場所及購物等服務，就整體觀光旅館產業關聯性而言，本公司位屬產業之中游。本公司最主要之營業收入來源為餐飲及住房收入，於餐飲部分係向上游供應商採購生鮮食品、飲料及一般用品後，經過自身廚房生產後而提供飲食給予下游之終端消費者如散客或旅行團；而客房部分，本公司提供個人、旅行社或公司團體透過網路，電話或長期合作契約等方式取得服務，固定向上游廠商添購客房相關用品，滿足客房旅客住宿休憩等需求。

產業上、中、下游之關聯性說明



2.3 公司各部門主要業務

部門	所營業務
 採購部	-食品飲料 -一般用品之採購 -工程之發包
 財務部	-驗收、倉儲及成本控制之業務 -財務報表之編製與分析 -薪資發放及股務作業 -客戶信用之審核、帳款之收回及催收 -應付帳款之支付
 人力資源部	-人員招募、訓練、人力資源規劃 -勞、健保及退休金業務之執行 -勞工關係之協調及排解 -員工餐廳、員工休息室、更衣室、醫務室之管理
 工程部	-水電空調設備之維修 -擴建及改裝案件之規劃與執行
 行銷公關部	-廣告企劃之擬定及執行 -對外公關事務之處理 -全館之美工事務 -促銷推廣活動之規劃 -公司網站維護、電子商務與社群媒體活動之規劃及執行

 餐飲部	- 中、西餐廳服務及廚房管理 - 餐飲促銷活動之執行 - 新菜單之開發及擬定 - 宴會、會議之接單及安排 - 貴賓接待 - 花房之業務
 客房部	- 住客之接待及結帳 - 旅客交通運輸服務 - 會議室 - 大班貴賓接待室之茶點服務 - 房間之清潔服務 - 客房銷售業務之推展 - 館內安全勤務之管理與執行 - 外包保全公司業務之督導 - 消防安全之監控
 安全部	- 維持酒店安全 - 貴賓安全維護事宜 - 安排防護團訓練

2.4 公司營運情況

2015 年雖然來台旅遊總人數突破 1,000 萬人次，惟占本公司台北晶華酒店住宿旅客較高的日本市場因受到日幣貶值的影響，來台旅客仍呈現（-0.46%）的負成長，本公司仍以應變創新的經營策略，積極開發具有潛力之韓國及東南亞地區之客源市場，將影響減到最小。2015 年台北晶華也完成栢麗廳及中庭咖啡廳之裝修工程，以全新的硬體設備及並提供高品質的菜單來服務顧客，另在信義區也投資增加兩個新的營業據點 Just Grill 牛排館及 CBN 晶華冠軍牛肉麵專賣店，而位於宜蘭礁溪的晶泉丰旅度假酒店，也於 2016 年 2 月初農曆春節前開始營業，本公司營運結果如下：

1. 客房：本公司合併客房部門 2015 年共接待旅客 713,632 人次，較 2014 年同期之 578,123 人次增加 135,509 人次，增加幅度為 23.44%，所有旅客中本國旅客占 42.23%，日本旅客占 16.14%，港澳地區旅客占 11.12%，大陸地區旅客占 7.92%，東南亞旅客占 5.81%，韓國旅客占 5.76%，美加旅客占 5.44%，歐洲地區旅客占 3.28%，其他地區旅客占 2.39%。客房部門總收入為新台幣 2,500,616 仟元，比 2014 年同期之 2,317,019 仟元，增加 183,597 仟元，增加幅度為 7.92%。
2. 餐飲：本公司合併餐飲部門 2015 年全年度總收入共計 3,515,923 仟元，比 2014 年同期之 3,330,953 仟元，增加 184,970 仟元，增加幅度為 5.55%，2015 年 1~12 月餐飲消費人數總計 2,319,974 人次，比 2014 年同期之 2,267,222 人次增加 52,752 人次(+2.32%)。

更多營運財務相關資訊請參閱本公司所公開揭露之 2015 年度財務報表：

<http://www.regenttaipei.com/#/investment/fncinfo>



用心服務，以客為尊

晶華以業界首創的24小時私人管家服務，自開業至今讓許多政商名流以及演藝明星留下深刻的印象，以細心卻不失親切的個人化服務使晶華酒店屢屢得到客人的高評價。我們期望讓每一位住客將晶華酒店當成第二個家，每次來訪皆有賓至如歸的感受，這不僅僅是體現在硬體方面的更新，更重要的是能夠針對每位客人提供細膩貼心的服務。2015 年晶華酒店有多位員工獲頒金鑰匙的徽章，是對我們專業知識以及以人為本的服務的一種肯定與榮耀。



註：國際旅館金鑰匙協會 (Union Internationale des Concierges d'Hotels Les Clefs d'Or，簡稱為 U.I.C.H Les Clefs d'Or) 1929年於巴黎組成，為旅館大廳服務人員的協會，其所頒發的金鑰匙徽章為旅館大廳服務人員的最高榮譽。要得到金鑰匙徽章的條件：至少三年的旅館服務中心主任或副主管資歷，三種以上的語言能力，以及兩位國際旅館金鑰匙協會正式會員的推薦。

網路社群創新，留心資安風險

現今商業模式的改變帶來了許多創新的機會，無論是產品的宣傳推廣或是每一段顧客關係的維護都離不開社群媒體。晶華酒店運用社群媒體即時與市場互動，透過影音內容以及線上即時留言，讓我們能更快速的掌握市場需求，同時打造出品牌知名度與忠誠度。同時近年來不管是線上交易或是公司粉絲團追蹤人數皆不斷增加，所帶來的資安風險我們也非常重視。除了強化後台管理並要求所有員工必須遵守保密協定以確保公司或是顧客資訊的安全，資訊部也固定更新公司防毒系統，讓資安風險降到最低。晶華酒店 2015 年無違反個人資料保護法遭主管機關裁罰之紀錄。



本公司之營業項目係以餐旅服務收入、租賃收入及技術服務收入為主，就民國 104 年度而言，分別占營業收入淨額之 90.13%、7.24%及 2.63%。本公司提供客房服務之對象大致可分為本國旅客及外國旅客，最近二年度銷售之方式及客源國籍明細如下：

1. 本公司最近二年度外籍來華旅客國籍之分配比例：

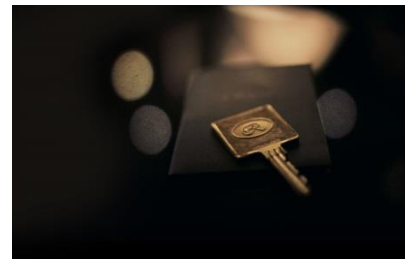
年度	亞洲	美洲	歐洲	其他	合計
103	80.1%	11.7%	5.3%	2.9%	100.0%
104	79.5%	10.9%	5.9%	3.7%	100.0%

資料來源： 本公司自行統計之資料

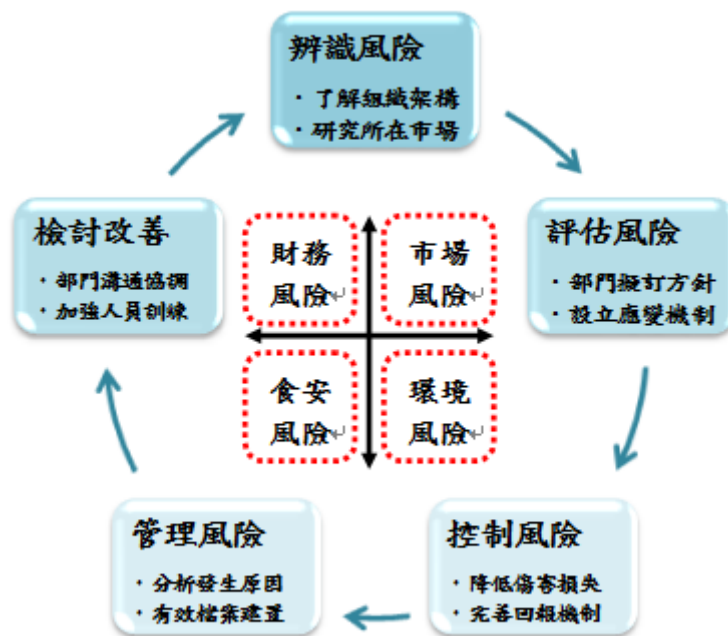
2. 本公司最近二年度服務對象之類別：（客房業務）

年度	簽約商務旅客	簽約旅行社	本國旅客	其他	合計
103	37.2%	31.9%	18.3%	12.6%	100.0%
104	34.7%	29.0%	18.7%	17.6%	100.0%

資料來源： 本公司自行統計之資料



2.5 風險控管



危機處理應變機制

為防範及處理緊急或異常事件，強化應變能力並健全危機管理，公司訂定「緊急應變即為基礎處理作業要點」，及標準作業流程，平時確實提高安全警覺，預防危機發生，並定期舉辦安全講習與實施安全演練，確保每位工作同仁在緊急事件發生時能鎮定並有效維護顧客與自身安全。我們依照各單位作業屬性之不同，分別設立危機處理小組與緊急連絡人，針對緊急突發事件商討應變措施，預先提出防範計畫，事件發生時便能有效控管、即時通報。

緊急危機小組組織及運作

對於緊急或天災事件之處理，由飯店總經理擔任安全組長，其他幹部包括集團財務長、物業管理總監、公關部總監、值班經理、安全室經理等第一時間確認人員安全，並逐層檢查相關機電與硬體設備是否運作正常，通知總機且於安全日誌中詳實記載。平時也要求相關部門定期舉辦「安全防護演練」；如消防(火警)、防制竊盜與搶劫、天災因素導致停水停電或機電設備損壞等；目的是為了強化同仁災害逃生的知識與應變技能，保護顧客之生命財產安全。本公司安全部門會定期舉辦消防講習與防災疏散演練，希望藉由每次的緊急疏散模擬，確保每位同仁都具備相關防災認知。公司也依照「公共場所必要緊急救護設備管理辦法」設置「自動體外心臟除顫器」，舉辦了 AED 操作與 CPR 急救的講習課程來加強公司同仁對於在緊急突發狀況下的應變能力，掌握黃金救援時機。

公司將風險歸類成四種，即：財務管理風險，市場經營風險，食品安全風險與環保與能源風險。下表所列出之每一類風險所對應到的相關部門，皆依據上圖之風險管理流程來分析管理並降低影響。

風險屬性	負責單位	風險管理方式
 財務會計	財務部 稽核室 法務單位	財務規劃與策略擬訂 分析營運績效與控管風險 確實有效審計查核
 市場經營	各營運單位 事業開發單位	營運規劃與策略擬訂 分析市場環境與經營風險 建立風險管控與危機處理
 食品安全	各餐飲單位 食品安全衛生小組	風險危害分析與控管 人員專業訓練 供應鏈篩選與查核
 環保與能源	各營運單位 工程部	環境評估分析 追蹤潛在影響因素

2.6 營運績效

單位:新台幣仟元

績效類別	項目	2014	2015	變動率%
營運績效	營業收入	4,372,267	4,698,806	7.47%
	營業外收入及支出	1,722	12,205	608.77%
	當期淨利	1,122,816	1,135,062	1.09%
	淨利歸屬於母公司業主	1,122,816	1,135,062	1.09%
財務結構	負債占資產比率(%)	44.22%	44.68%	1.04%
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)	231.10%	157.74%	-31.74%
償債能力	流動比率(%)	100.04%	36.06%	-63.95%
	速動比率(%)	93.55%	33.30%	-64.40%
	利息保障倍數	53.58	52.31	-2.37%
經營能力	應收款項週轉率(次)	32.80	40.87	24.60%
	平均收現日數(日)	11	9	-18.18%
	存貨週轉率(次)	47.91	36.96	-22.86%
	應付款項週轉率(次)	16.40	16.81	2.50%
	平均銷貨日數(日)	8	10	25.00%
	不動產、廠房及設備週轉率(次)	2.13	1.86	-12.68%
	總資產週轉率(次)	0.69	0.70	1.45%
獲利能力	資產報酬率(%)	17.96	17.33	-0.63%
	權益報酬率(%)	32.24	30.62	-1.62%
	純益率(%)	25.68	24.16	-1.52%
	每股盈餘(元)	8.86	8.96	1.13%

註一:上表資訊是依照本公司 104 年度個體財務報表資料編制。

註二:2015 年長期資金占固定資產、流動比率及速動比率下降主要係因本公司將一年內到期之應付公司債轉列至流動負債所致。

2.7 公司治理

董事會

透明有效的董事會不僅是公司營運與長期發展策略的基石，更是善盡監督管理與維護股東價值的重要體現。台北晶華酒店集團董事會是由 7 位擁有商業管理、法務、會計與公司經營管理等背景之董事所組成，公司仰賴各個董事豐富的學識、商業判斷力與專業操守來監督並指導經營團隊，確保公司治理的有效執行，進而達到永續經營之願景。董事會是採候選人提名制，任期為三年，連選得連任。截至 2015 年 12 月 31 日止，董事會中有四席是女性，比例為 57%。關於董事會成員更多的背景資料，請參考下列圖表或晶華酒店集團年報：台北晶華酒店／投資人關係／財務資訊／財務報表：
<http://www.regenttaipei.com/#/investment/fncinfo>

董事會成員資料

職稱	姓名	主要學(經)歷
董事長	潘思亮(慶晟投資代表人)	柏克萊大學 哥倫比亞大學研究所
董事	蔣一惠(慶晟投資代表人)	柏克萊大學
董事	薛雅萍(慶晟投資代表人)	東吳大學 銘傳大學 EMBA
董事	徐王榮薇(慶晟投資代表人)	台大圖書館學系 台大企經研究班
董事	林明月(晶華國際發展代表人)	假日旅館管理學校 Hilton International Asia & Australia Training Center
獨立董事	賴瑟珍	交通大學管理科學碩士
獨立董事	張果軍	美國哥倫比亞大學 MBA

晶華酒店於 2015 年 6 月 17 日進行董監改選，並增設兩位獨立董事

董監薪酬

下表列出董事的酬金級距表

本公司董事酬金級距	董事	監察人
低於 2,000,000 元	潘思亮、蔣一惠、薛雅萍、 徐王榮薇、林明月、賴瑟珍、 張果軍、	高志尚、李孔文
2,000,000(含)~5,000,000 元(不含)	NIL	NIL
5,000,000(含)~10,000,000, 元(不含)	NIL	NIL

為有效管理公司董監事薪酬，薪資報酬委員會定期評估個別董監事的表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性，以決定其薪資報酬。若本公司於決算後有盈餘時，依公司章程自可供分配盈餘中提列百分之零點五為董監酬勞，由董事會擬具分配案，提報股東會通過後得以支付之。

2015 年董事會成員出席董事會統計：

職稱	姓名	實際出 (列)席次 數	委託出 席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	慶晟投資(股)公司 代表人：潘思亮	7	1	87.5%	連任(改選日期：104.6.17)
董事	慶晟投資(股)公司 代表人：蔣一惠	6	2	75.0%	連任(改選日期：104.6.17)
董事	慶晟投資(股)公司 代表人：薛雅萍	5	1	62.5%	連任(改選日期：104.6.17)
董事	慶晟投資(股)公司 代表人：徐王榮薇	3	1	37.5%	連任(改選日期：104.6.17)
董事	慶晟投資(股)公司 代表人：陳致遠	1	1	50.0%	舊任(改選日期：104.6.17)
董事	晶華國際發展(股) 公司代表人：林明月	8	0	100%	連任(改選日期：104.6.17)
獨立董事	賴瑟珍	2	1	33.3%	新任(改選日期：104.6.17)
獨立董事	張果軍	5	0	83.3%	新任(改選日期：104.6.17)

審計委員會

本公司目前並無設置審計委員會，審計委員會的功能由公司監察人代為行使其職責。依證交法規定，本公司採現行董事、監察人雙軌制，設有兩名監察人，監察人協助董事會在監督公司執行有關會計、稽核、財務報表編製流程以及內部控制之品質。

監察人定期參加董事會並每半年與會計師以書面方式進行財務狀況溝通。

運作情形如下：

1. 公司財報之允當表達
2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
3. 公司內部控制及內部稽核之有效實施
4. 公司遵循相關法令及規則
5. 公司存在或潛在風險之管控

監察人之資料以及董事會出席率如下：

監察人資料

職稱	姓名	現職
監察人	李孔文(泛美實業開發代表人)	大田精密工業 奇利田高爾夫用品(深圳) 三田高爾夫用品(深圳) 櫻之田複材科技(深圳)董事長
監察人	高志尚	義美食品 奇頓顧問 安信建築經理公司董事長

2015 年度董事會開會次數共計 8 次, 監察人列席情形如下：

職稱	姓名	實際列席次數	實際列席率
監察人	泛美實業(股)公司 代表人：李孔文	5	62.5%
監察人	高志尚	7	87.5%

薪酬委員會

薪酬委員會為董事會轄下所設立之另一個功能委員會。其旨為協助董事會評估薪酬管理與公司福利政策，定期檢討董事及經理人績效評估與相關薪資。根據薪酬委員會職權辦法第四條，薪酬委員會成員由董事會任命。目前晶華酒店集團設立薪資報酬委員會委員共三人，任期為3年，每年召開兩次會議。

2015年薪酬委員名單及出席率：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
委員	陳俊兆	2	0	100%	連任(改選日期： 104.6.17)
委員	林柏生	1	0	100%	舊任(改選日期： 104.6.17)
委員	林基煌	1	0	100%	舊任(改選日期： 104.6.17)
召集人	張果軍	1	0	100%	新任(改選日期： 104.6.17)
委員	賴瑟珍	1	0	100%	新任(改選日期： 104.6.17)

道德與誠信

本公司恪遵公司法、證券交易法、商業會計法及其他上市公司應遵循之中華民國相關法令，並以此作為誠信經營的根本。為了提倡並宣導從業道德行為、防範不誠信行為的發生，本公司要求內部人員及受雇員工於商業行為的過程中應盡量避免行賄及收賄、提供違法政治獻金、並不得因職務上行為或違背職務上之行為，收受回扣、餽贈、招待或其他不符合公司道德要求的不法利益。另本公司皆以公平、透明方式進行商業活動，與有業務往來需求之供應商、旅行社、客戶或其他交易對象皆會查核其行為紀錄，以避免涉及任何不誠信行為，若有違反上述事項之行為，得隨時終止或解除契約條款，情節重大者內部稽核處將立即向董事長報告，報告監察人知悉。晶華酒店將於2016年頒布公司道德行為準則，做為內部員工日常作業的依據。

企業社會責任委員會

為了能夠讓公司與利害關係人的溝通更落實，且充分體現做為一個優秀的社會公民應盡的社會責任，晶華酒店集團自 2014 年責成各部會成立了企業社會責任委員會。委員會由集團董事長擔任總召集人，集團財務長擔任副召集人，結合各個相關營運部門之主管為委員會執行委員，並設有 CSR 專員一位負責統籌規劃 CSR 相關運作以及報告編寫事宜。委員會共分為：能源永續小組、人資管理小組、食品安全小組、供應鏈管理小組、公共關係小組、財務資訊小組等六個小組，每年舉辦工作會議，以制定公司策略目標與檢討執行績效並向董事會報告。2015 年委員會成員將持續在因應未來氣候變遷、資源短缺、人口資源變動上，企業應該主動實踐之相關社會責任，用積極正面的力量讓社會變得更好。

本公司依據中華民國櫃檯買賣中心所公布之『上市上櫃公司企業社會責任實務守則』為基礎訂定晶華酒店企業社會責任守則*，守則明確列出下列五大重點：

- 一、落實公司治理
- 二、傾聽利害關係人意見
- 三、發展並維護永續環境
- 四、提倡社會公益
- 五、企業資訊揭露之公開透明

公司 2015 年起於職前訓練增加 CSR 課程，在同仁心中種下社會責任的種子，我們鼓勵公司每位同仁都能身體力行，並落實於日常營運之每項作業。2015 年至今總共開課 19 堂，上課人次數 660 位，總時數為 9.5 小時。



3. 食品安全與供應商管理

食品安全長久以來都是晶華酒店十分重視的一項議題，除了本身餐飲部門嚴格執行食品衛生管理外，對於供應商的要求也是絕不容許任何違法情事。公司的對內食安政策包含了食安衛小組固定實施館內衛生檢查確保衛生安全無虞、開辦內部訓練課程強化同仁食安專業能力、落實生產庫存管理取得食品安全管理系統認證等。對外遵守政府法規、加強與消費者溝通並且落實供應商管理。公司堅持以最好的品質、最高的標準來為顧客的食品安全把關，並設立自主實驗室，嚴選供應商以確保食材來源符合國家主管機關相關規範，健康安全有保障。

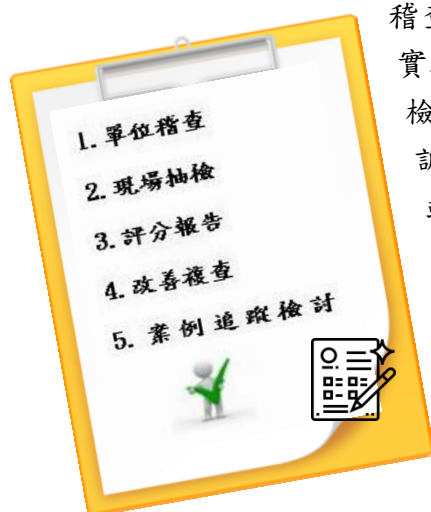


3.1 維護食品安全，落實內部管理

晶華酒店餐飲品牌眾多，長久以來一直深受廣大消費者的喜愛與支持，而公司也堅持使用最安全、最頂級的食材來製作餐點。公司有關食品安全與衛生環境之相關管理機制是由食品衛生管制小組負責，其標準作業程序是依據食品良好衛生規範(GHP)與危害分析重要管制點系統(HACCP)而訂定。同時公司本身的食品查核管理系統 (Food Internal Regulation Management System, FIRMS)也是依據 HACCP 的管理精神來做為自主管理與內部稽核之統一管制標準，為消費者做最嚴謹的把關。其標準作業程序如下：



稽查小組實施現場單位稽核：



稽查小組會訂定稽查目標對於單位之人員安全衛生裝備以及現場作業環境實施評量。對於有缺失的現場單位，會要求當場改善，無法立即改善者需檢附照片或由稽核員現場複檢；若是因為人員專業訓練不足，則委同人資訓練排訂課程，輔導取得技術士或食安相關證照；若是設備老舊造成漏水或供電不穩等狀況，則除了開立請修單請工程部修復之外，若無法立即修復則請單位編列預算汰換設備。公司 2015 年度針對餐飲服務提供場所（餐廳、酒廊與廚房）執行了 28 次的現場稽核，稽核內容包含供應商管理、食品儲存、衛生與工作環境及清潔與消毒等項目，並將稽核結果建檔管理。2015 年度影響之餐飲收入範圍占台北晶華餐飲收入約為 83%，占台北晶華營業收入淨額約為 43%。

3.2. 人員及作業場所認證

除了食安小組對內部餐飲單位的衛生安全查核機制，為了符合 ISO22000 與 HACCP 中持續管理的精神，對於第一線的現場工作人員，公司也要求每一位工作同仁都能夠符合我們的衛生標準。除了全體從業人員每年進行一次包括 A 型肝炎、手部皮膚病、膿瘡外傷等傳染性疾病或其他可能造成食品污染的健康檢查外，我們每個月會固定舉辦食品安全課程，讓同仁們了解工作環境與作業程序上應該注意的事項以及衛生安全的重要性。另外還有食材消毒標準程序與操作訓練、食品烹調/復熱與冷/熱存放溫度的測量與記錄、含氯消毒水的配置與使用法等皆有建檔並請單位主管宣導。統計台北晶華本館在 2015 年度有 572 人次數之員工參與食品衛生安全相關訓練課程，其中內部訓練課程共 18 堂、總人時 3653 小時，HACCP 小組成員另參與外部訓練課程共 5 堂、總人時 32 小時。同時我們也要求相關廚房工作人員(不含學校實習計畫學生)，也都需要依照工作內容持有專業證照，總計台北晶華本館 261 位廚房同仁裡，共持有 343 張包含各級中西餐廚師證與相關技術士證，也就是說平均一人持有不只一張餐飲相關證照。

台北晶華的餐飲部門為公司主要之營收來源，各個餐廳事業中又以宴會廳部門為主，我們依照顧客需求提供量身訂做像婚宴，會議，產品發表會等餐飲外燴與場地租借等服務，長期以來受到各界消費者的喜愛，有鑑於宴會廳具有業務量大、宴會專案的供餐人數多、人力資源需求量高、菜色多變化等因素，故為了有效控制潛在食品安全風險、保障顧客用餐權益、落實自我衛生管理，不僅建立倉庫溫度計錄表、食品熱存溫度記錄表、油品檢測紀錄表等相關表單，台北晶華的宴會廳部門取得第三方獨立認證機構 TQSCI*所頒發之 ISO22000 國際食品衛生安全管理(其中並包含 HACCP)合格之認證;也獲得衛生福利部所頒發的 HACCP 認證。2015 年台北晶華宴會廳餐飲收入占整體台北晶華的餐飲收入約為 30%，比例在其他餐飲部門中是為最高者。而公司在 HACCP 符合性稽查中的需改善事項以及建議改善事項，截至 2015 年 12 月 31 日公司皆已全數完成改善，改善率為 100%。

我們嚴謹地為消費者做好層層的把關，讓食物從驗收、存放、烹調等步驟上杜絕任何汙染。未來公司目標是持續努力讓其他各餐飲營業場所與廚房能夠取得 HACCP 或其他相關認證，提供健康、衛生、安全的餐飲服務給社會大眾以善盡企業社會責任。

*TQSCI 相關資訊請連至該公司網站：<http://www.tqcsi.com/>

3.2.1 自主檢驗實驗室

晶華酒店遵守政府於食品安全衛生管理法於第七條第 3 項要求上市、上櫃及其他經中央主管機關公告類別及規模之食品業者，均須自行設置實驗室，從事自主檢驗之規定，於 2015 年 12 月設置食品實驗室並參考食品安全衛生管理法、食品良好衛生規範準則(GHP)、食品業者設置實驗室之企業指引、廢棄物清理法與實驗室生物安全規範等法規制訂「自主檢驗實驗室標準作業程序書」，內容清楚說明了公司對於試驗樣品處理、自主檢驗頻率、檢驗結果確認、廢棄物清理等規定，實驗室也設有一名專職衛生專員協助衛生經理建立



樣品識別系統，管理並執行食品微生物檢測與農藥殘留檢測。初步計畫每個月各執行四次，檢驗結果做成書面報告以及電子檔保存。微生物檢驗是依照衛福部公告之食品微生物檢驗法進行操作及食藥署公告之食品衛生標準做為微生物菌數的判讀，做法是以 3M 快速檢驗測試片代替傳統培養基，檢察總生菌數、大腸桿菌等，其可縮短檢驗與判讀時間。判別結果若菌落數超標則回頭檢視流程是否出錯並拆解每樣食材分別檢測，確認流程無誤後提交建議改善方案給單位，並於改善後進行無預警重測。至於農藥殘留檢測，公司使用自農試所取得之「農藥殘留快速檢驗試劑製程」

技術轉移業務之設備檢測，於驗收處直接採樣，不合格者在送進倉庫與廚房前即整批退回給廠商，並將檢驗結果納入廠商評鑑中作為日後選擇廠商之參考。公司實驗室於 2016 年 2 月開始實施檢測，2015 年無相關實驗室費用產生，故占個體財務報表營業收入淨額比例為 0%。

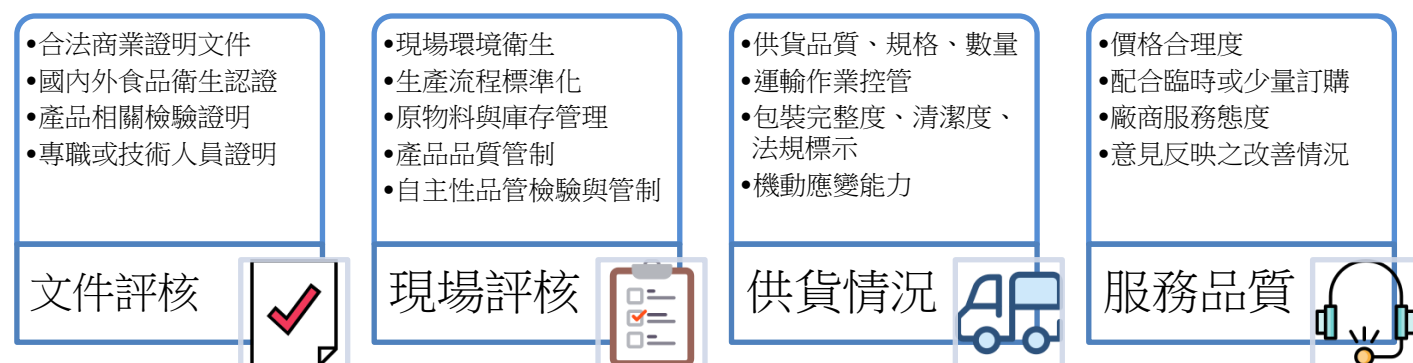
3.3 重視食材，源頭管理

用心走訪每個市場，細心挑選出優質的食材讓消費者吃的健康與安心是我們的責任。近年來國人對於飲食習慣的改變，以及政府對於食材來源與處理的法規制定皆讓「有機」、「無毒」、「養生」等關鍵詞屢屢登上報章媒體的版面。晶華酒店相當重視每位客人的需求，不僅使用新鮮當季食材製作出優質美味的餐點給我們的顧客，也主動呼應了永續環境與有機食材的市場趨勢。我們在包括館內栢麗廳以及牛排館提供自助有機生菜沙拉吧，讓客人享受健康當季蔬果的同時也能幫助台灣有機農業的發展。另外我們台北晶華館內所用之 Taylors 約克夏紅茶茶包通過國際雨林聯盟 Rainforest Alliance Certified (RAC) (註一)的認證，而璽龍烏龍茶茶包也具有國際有機運動聯盟 (International Federation of Organic Agricultural Movement, IFOAM) (註二)認證。我們希望未來透過各部門的合作，能推廣環境友善(Environmental Friendly)之食材給社會大眾，使每一位客人都能與我們共同

來為永續環境出一份力。總計公司上述兩項認證採購金額為新台幣 254 仟元，占當年度茶葉茶包類採購支出 11%。除了公司在國產有機食材與國際認證產品的選擇上努力，我們認為真正能保障顧客權益的做法，就是從挑選優質供應商開始。與公司合作的供應商皆有政府許可之合格商業登記證與工廠登記證等，先確保廠商為合法業者。唯有信譽良好、正派經營與符合政府衛生安全條件之廠商才能成為公司合作的對象。

3.3.1 供應商評鑑

公司依據 GHP 所衍生的「製程及品質管制標準作業程序書」與根據 HACCP 規範建立的「供應商評鑑記錄表」等兩項自有標準來篩選與稽核供應商。公司根據 HACCP 程序書裡明訂的供應商審查與評鑑程序，由採購部門、衛生安全部門及餐飲部門共同負責廠商查核與評鑑，評鑑內容分成四大面向：文件評核(25%)、現場評核(35%)、供貨情況(20%)、服務品質(20%)，以每季為單位來對供應商做稽核，總分達 80 分以上即為「優良供應商」，會持續與廠商合作以穩定優質食材來源；總分 60-79 分列入「合格供應商」，會加強溝通與輔導廠商成為優良廠商；總分 60(不含)以下即為不合格，若連續兩次評分結果皆為不合格或是有重大食安疑慮者，公司採購部會考慮予以其汰除於供應商名單之中。公司 2015 年度評鑑了 16 家供應商並建檔管理，評鑑結果沒有不合格之供應商。總計 2015 年在 16 家食品與飲料供應商的評鑑合格比率為 100%。公司採購進貨分為三大系統，生鮮採購系統、一般採購系統和工程採購系統，而其中又以生鮮食品所衍生出的風險可能性較其他兩項系統為高，故公司特別將風險較高的生鮮採購納入供應商評鑑，總計 2015 年度評鑑供應商家數占 2015 年度生鮮進貨交易之供應商家數比例為 5.02%，評鑑廠商進貨金額為新台幣 206,203 仟元，占台北晶華本館 2015 年有交易之供應商食品與飲料(含生鮮)進貨金額總數達 28.33%。



供應商評分標準

80 分以上	優良供應商	擴大合作且加大採購量
60-79 分	合格供應商	增加溝通並列出建議改進事項
59 分以下	列入觀察供應商	連續兩次則建議汰除

3.4 誠實守法，保障權益

公司在食品安全的自主要求與政府法規遵守上絕無任何妥協的空間。我們主要是依照食品安全衛生管理法與其細則、食品良好衛生規範準則與其他延伸出之法定規範下來訂定內部衛生管理辦法，同時也用 HACCP 之精神來做為實踐管理以及教育訓練的依據。近年來政府大力對社會大眾宣導食品安全相關知識，其為了讓國人吃得更安心、讓資訊更透明，也要求食品業者，依其產業模式，建立原物料相關追蹤追溯系統且必須將資料登錄於衛生福利部食品追蹤追溯管理資訊系統中。然而，台北晶華餐飲部門的營業性質與運作模式是以產品線終端的食品烹調與販售為主，本身並不會涉及到食材生產、製造或加工的行為，因此根據食品安全衛生管理法第九條，公司不屬於中央主管機關公告類別與規模之業者，相關原料產品溯源依然是由公司自主性的管理。晶華餐飲服務應遵循食品安全衛生管理法、主管機關發布的子法與命令。我們嚴格要求各所屬部門遵守法律規範，以顧客消費權益與健康為第一優先，確保工作場所的安全與衛生，並且密切注意相關食品安全衛生管理法之更新，務必做到與消費者或政府機關等利害關係人之良好溝通。在各部門每位同仁齊心努力下，2015 年裡台北晶華本館並未發生違反食品安全衛生管理法、主管機關發布的子法與命令而遭主管機關裁處罰鍰情事。任何有關消費者隱私以及產品資訊透明度，倘若顧客對公司產品或服務有疑問或指教，可以透過現場服務人員、顧客申訴專線、電子信箱等溝通方式來表達對公司的建議，做好有效溝通，提升顧客滿意度是公司將會持續努力的目標。

意見回饋管道：



現場員工處理



顧客意見表



公司顧客服務專線 02-2523 8000



線上電子信箱 <http://www.regenttaipei.com/#/contact/form>

註一：RAC 為一個非政府組織，追求以傳統農法來防止雨林遭受濫墾濫伐並維護種植作物的農夫的權益，達到保護生物多樣性與提供永續發展，更多資訊請至：<http://www.rainforest-alliance.org/>

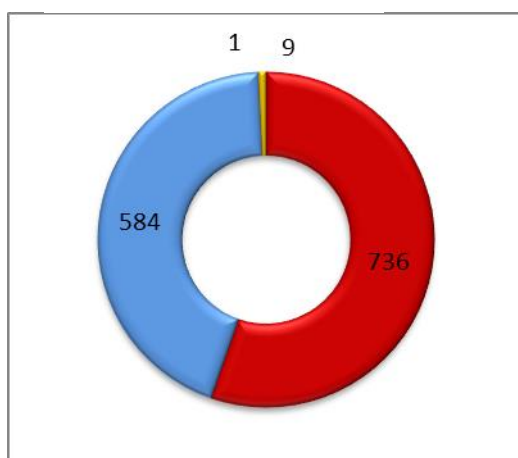
註二：IFOAM 是全球最重要的有機農業組織之一，分佈於一百多個國家並由五百多個與有機農業有關的組織所組成，成員包含農民、消費者、加工業者、貿易商以及其他研究、推廣、訓練等機構，對於推廣有機農業有著相當重要的貢獻，更多資訊請至：<http://www.ifoam.bio/>

4. 職場環境與員工照護

4.1 人力資源結構

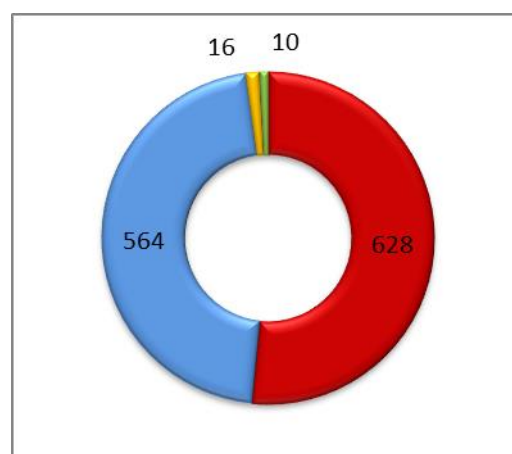
全職員工統計 非定期員工 男 女

2014 年 共 1330 人



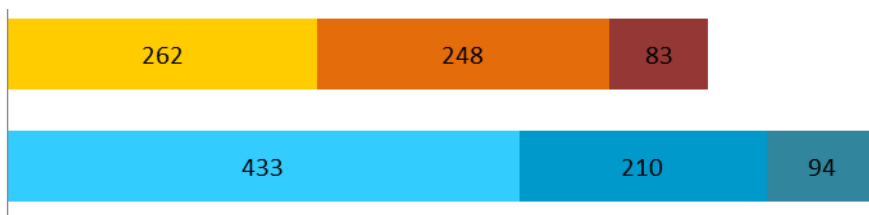
定期或臨時合約員工 男 女

2015 年 共 1218 人

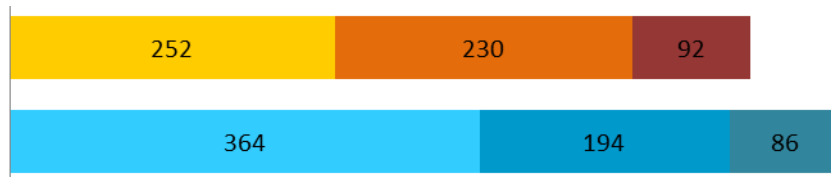


30 歲以下 男 女 31-49 歲 男 女 50 歲以上 男 女

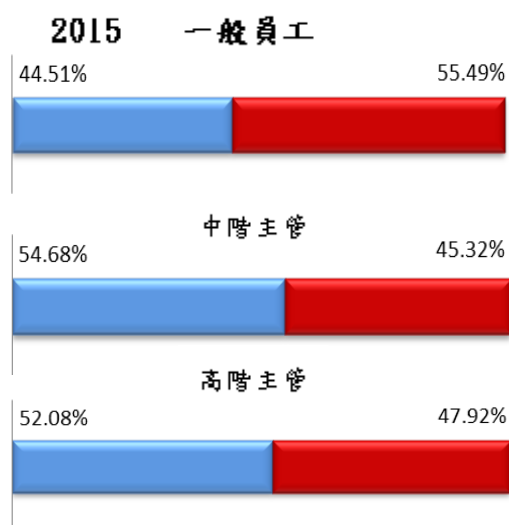
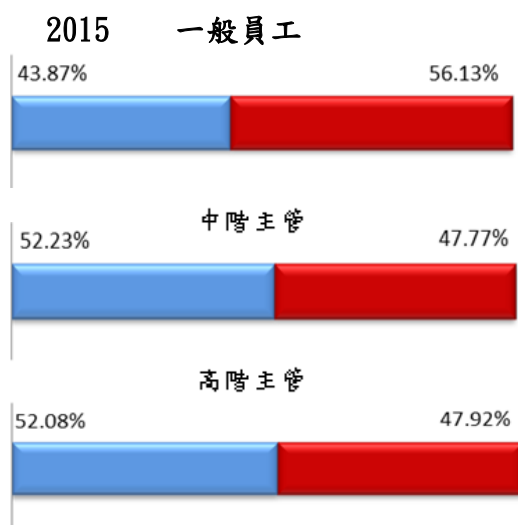
2014 年



2015 年



男女職務比例



2015 員工分佈

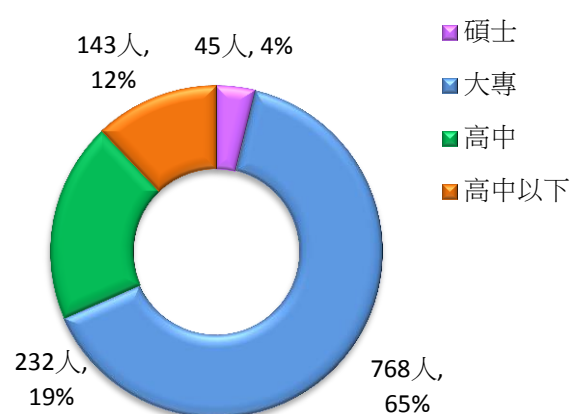
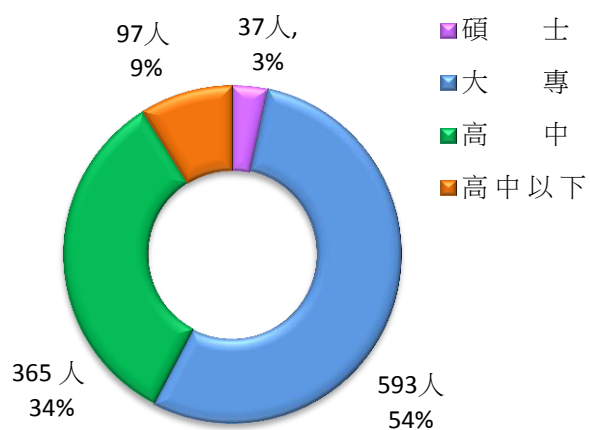
客房 289 人
餐飲 696 人
一般職員 233 人

2015 晉升人數

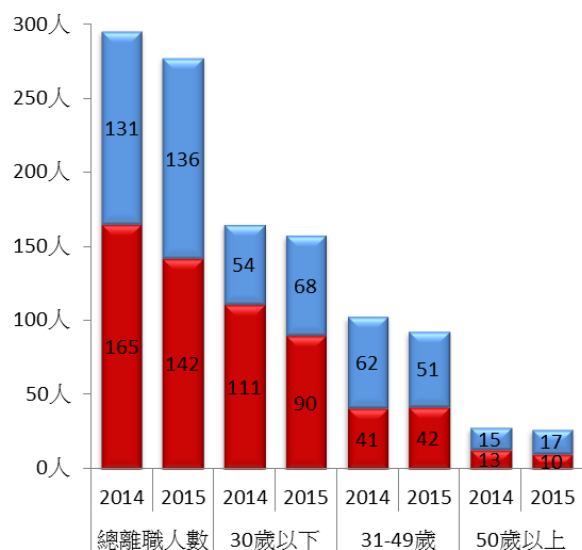
部門經理級以上 4 人
部門副理 19 人
部門主管 32 人

2015 年臨時工人數

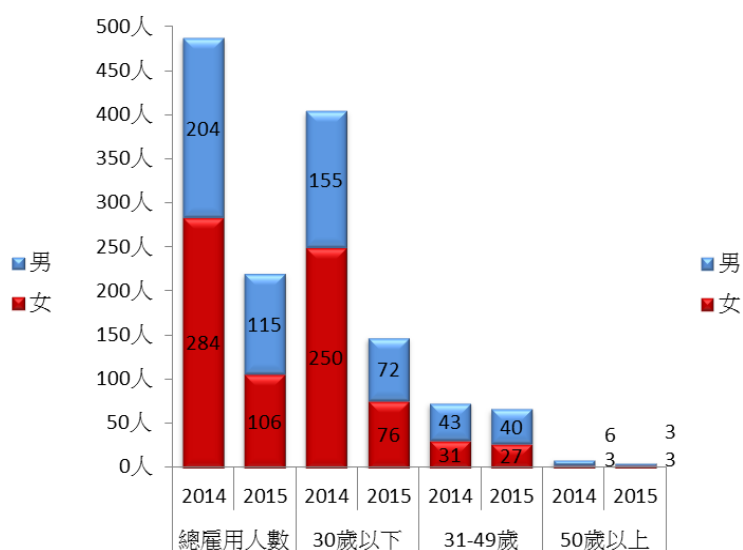
1285 人
2015 PT 轉正職
116 人



員工離職率



員工雇用



男女平均薪資比較

	2015	2014
一般員工	1:0.91	1:0.90
中階主管	1:0.93	1:0.91
高階主管	1:0.89	1:0.96

2014

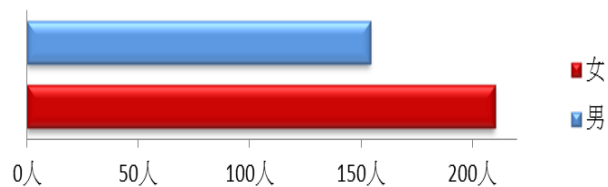
2015

實習生	241	18.12%	221	18.14%
身心障礙	16	1.20%	14	1.15%
外國籍	41	3.08%	40	3.28%
原住民	14	1.05%	13	1.07%

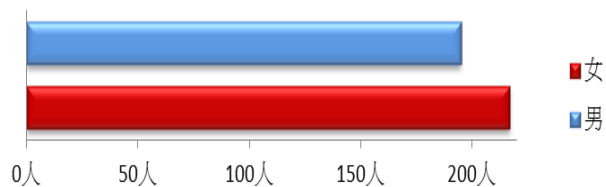
基本薪資核敘及法定基本工資的比值

	倍數
男姓員工基本起薪	1.46
女性員工基本起薪	1.37

2014 兼職員工



2015 兼職員工



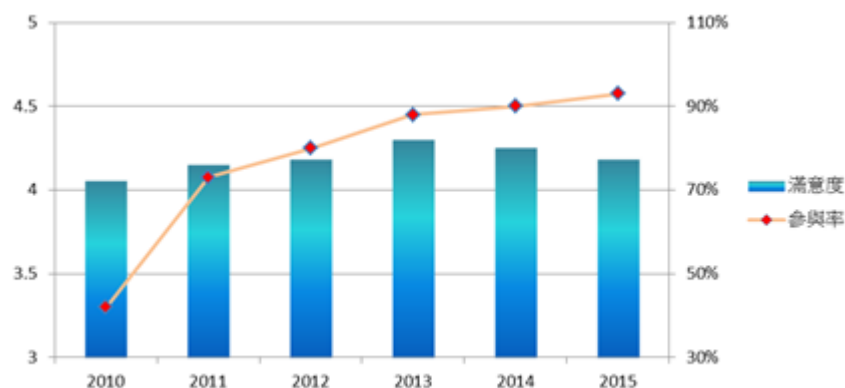
4.2 勞工福利與權益

公司員工是我們最重視的資產，我們深知滿意的顧客來自於開心的員工。因此，公司致力於打造和諧平等的勞雇關係、維護勞工權益，期待每一位夥伴都能夠將公司「將心比心，待人如己」的企業價值傳承下去。晶華酒店遵守聯合國全球盟約裡對人權與勞工的規範內容，維護員工平等、保障人身自由、拒絕任何在職場上可能發生之任何危害人身安全、歧視、騷擾、強迫或任何不平等的對待。對於員工管理皆遵循台灣勞基法等相關勞動法規，絕對禁止任何理由違法雇用童工，與各級學校之建教實習合作也加強防範違法任用或任何形式的強制勞動。公司內部皆有適合的溝通管道與申訴機制提供同仁做必要之溝通與申訴。對於個人的隱私與資料保護也是高度的重視，使同仁的權益得到妥善保障。而對於員工的晉用、薪資、績效、教育訓練與員工福利等均一視同仁。我們認為合理與有效的溝通，是促進勞資和諧的重要條件，員工可以藉由部門會議或是透過人資部門來表達訴求，同時公司也定期與員工分享內部相關資訊與活動交流以凝聚公司向心力。晶華酒店尊重每一位同仁在法律上所被給予的權力，確保結社集會自由，截至目前報告撰寫之時，公司同仁並無工會組織的運作也無發生勞資糾紛，更無任何勞動、人權、歧視、或騷擾之申訴案件。



為了有效傳達公司政策與經營理念，並讓員工了解自身權益，每一位新進同仁均需要參加為期兩天的職前訓練，課程內容包括職場男女平權、資訊保密、勞工安全與職場基礎英日語等，並在到職時簽署「任用通知書」與「員工保密同意書」。其他例如公司規定與員工權益等相關資訊，我們也將之電子化放置於「晶華數位學園」的線上學習網站中方便同仁線上下載與閱讀。公司每年也固定實施3次「員工線上滿意度問卷調查」，彙整統計結果以做為日後政策制定的參考。

員工滿意度調查圖表：



薪資與福利



在薪資福利方面，公司提供正職員工良好的薪資及工作環境與公平公開的升遷管道，依員工學、經歷背景、專業知識技能、相關工作經驗與年資等核定薪資標準，給予之薪資皆優於政府規定之法定最低薪資標準。臨時工與半職員工之薪資也符合勞基法標準。全體員工皆提供勞健保、產假/育嬰假及其他相關保險。晶華酒店為了讓每位員工在辛苦工作之餘能夠適當抒發壓力與培養個人嗜好，在工作上維持良好狀態，公司提供各類的身心健康課程與活動，例如邀請心理講師分享心理衛生教育、健康飲食管理、專家講堂、登山社及羽球社活動等，使員工在工作與生活能夠均衡。另外為鼓勵員工儲蓄，公司提供年資滿一年之正職或半職員工持股信託，參加信託之員工每個月從薪水中提存一定額度，並由公司的福利委員會提撥獎

勵金與自提額成立信託基金，提供員工有定期儲蓄的管道。公司福利委員會也會定期籌辦員工旅遊、各項團體運動競賽、電影欣賞等。其他福利還包括三節激勵獎金、集團飯店住宿及餐飲優惠等。2015年公司慶祝開業 25 週年，為了感謝員工多年來的付出特別請各餐廳主廚於每個月最後一個星期五為員工餐廳提供特別菜色，像是爐烤牛肉，龍蝦濃湯，貓王三明治等許多經典名菜讓每位夥伴有機會一飽口福，董事長與執行長等館內一級主管也穿上廚師服為每一位同仁盛上充滿溫暖感謝的佳肴，在在將晶華服務的精神表露無遺。



員工退休

公司退休制度說明如下：

- (1) 適用範圍—本公司退休辦法適用於所有正式聘雇員工。
- (2) 申請資格—員工有下列情形之一者，得自請退休：
 - A. 工作 15 年以上且年滿 55 歲者。
 - B. 工作 24 年以上者。
 - C. 工作滿 10 年以上且年滿 60 歲者。
- (3) 員工有下列情形之一者，公司得強制其退休：
 - A. 年滿 65 歲者。
 - B. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，經公立醫院或勞保指定醫院證明屬實者。
- (4) 退休給付方式—
 - A. 選擇勞退舊制員工，退休金計算方式。
 - a. 服務年資每滿一年給與兩個基數，但超過十五年之服務年資每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限，未滿半年者，以半年計，滿半年者以一年計。
 - b. 退休金之月薪計算，依勞動基準法規定，係以退休前六個月之平均月薪為準。
 - B. 選擇勞退新制員工，其退休金提領及計算方式如下：
 - a. 月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。
 - b. 一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。上述所稱年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。
 - c. 勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

2015 年統計下來，公司依照舊制提撥總額為新台幣\$8, 754, 936;依照新制的雇主員工提繳總額為新台幣\$40, 271, 679

健康動一動，打造活力健康職場



2015 年晶華酒店健康
職場體適能暨健康講座

健康的職工是企業發展的基石，從公司角度來看推動職工運動及健康職場可以提升員工體適能、舒緩工作壓力與職場倦怠、提升工作效率等好處。2015 年晶華酒店為與教育部體育署一起推廣健康職場，是為觀光旅館業之示範公司，

我們在館內舉辦了員工體適能挑戰，藉由體適能檢測搭配專家飲食建議來幫助員工了解自己的體能，公司並鼓勵同仁若是完成五項體適能關卡公司即幫每人捐出新台幣 100 元做公益，活動成果豐碩。當天也邀請了知名網路體適能專家來到現場為同仁解說如何養成健康的飲食與運動習慣，分享自身運動與維持身材的心得，同仁反應皆十分熱烈。



4.3 溝通無障礙，平等無歧視

晶華酒店相當重視與每位員工的溝通，對內提供各樣溝通平台來傾聽不同的聲音，公司內部的固定例會，線上或平面公告與人資信箱都是為了讓員工的問題能得到重視與處理。對外我們遵守法規，公司在招募上無因任何國籍、性別、種族、宗教、婚姻狀況或政治立場不同而有差別待遇，創造多元公平的就業機會。

同時，當員工需要處理個人或家庭事務時，公司也會提供適當假別讓員工申請。如公司依「性別工作平等法」提供男女員工申請產假與育嬰假，也設有育嬰哺乳室並與鄰近托育機構簽約，讓同仁得以安心工作。總計 2015 年有 0 位男性與 3 位女性同仁申請育嬰留職停薪，平均復職率為 100%，另外也有 2 位同仁於 2014 年申請留職停薪復職之員工於 2015 年任職滿一年。

2015		
2015 年度申請留停人數	男	0
	女	3
	合計	3
2015 育嬰留停原應復職人數(A)	男	0
	女	3
	合計	3
2015 育嬰留停原應復職人數且復職人數(B)	男	0
	女	3
	合計	3
復職率(B/A)	男	0%
	女	100%
2014 育嬰留職停薪復職人數(C)	男	0
	女	2
	合計	2
2014 育嬰留停復職且工作超過一年人數(D)	男	0
	女	2
	合計	2
留存率(D/C)	男	0
	女	100%

4.4 人才培育與職涯發展

公司極度重視在人力資本的培育，面對未來產業發展的機會與風險，我們擬訂了三大方向：優秀人才招募、在職員工職能強化與未來接班人的養成。現今產業經營瞬息萬變，公司投入許多資源來確保人力能夠符合公司需求並持續優化服務素質。我們活用集團各個飯店的特色，定期舉辦就業活動或聯合大型招募會，透過招募活動來與不管是社會新鮮人、二度就業或是想轉職者現場媒合。

內部在職訓練方面，公司的五大訓練課程提供了員工們多方面成長精進的機會。其中非常具有特色的是，台北晶華領先各大飯店在職前訓練課程中導入了企業社會責任的課程，以小組討論方式向同仁分享晶華酒店對於善盡社會公民義務的信念與價值，將企業社會責任的種子深植同仁們心中，使每個人能在日常工作上付諸行動。人資部門也同時設計了「Train the trainers」訓練員俱樂部，讓有潛力、有熱忱的在職員工能夠接受跨部門訓練，在未來可以發揮個人所長成為部門主管。

我們深入校園，除了在學校就業博覽會上招募熱情有活力的新血。提供在學學生接觸職場生活的一個機會。每位實習生依照個人專業技能與公司需求在各部門學習，讓實習生能將所學理論與實務接軌。近幾年來也積極招募國外頂尖飯店管理學校學生回國，提供實習與正職機會；更發揮國際飯店品牌優勢，專門設計了「Across Regent」海外實習專案，提供有潛力的台灣大專院校學生申請前往國外姐妹飯店實習，回國再經過半年實習並通過考核者即能獲得正式工作機會。如此一來可以增加學生國際觀，也可以讓公司招募到合適人才。透過有制度的人力資源養成計畫，我們有信心可以吸引更多優秀新血，建立永續的人才庫。統計 2015 年一共有 45 間大專院校以及 2 間高中職學校與台北晶華有建教合作實習生計畫，總共有 259 位大專實習生與 11 位高中職在學學生於台北晶華各個部門實習。



4.5 安全的工作與公共環境

讓公司同仁能夠有個安全的工作環境是我們的責任，我們遵守「勞工衛生安全法」來維護每位同仁的工作環境，還有設置勞工安全師確保同仁得到充足的勞安資訊。公司的意外事件以廚房刀傷、燒燙傷與跌倒為最常見，公司針對意外的防範作為是定期舉行安全演練，請部門主管確實督導與查核讓員工熟悉標準作業程序，除設置急救箱並設有專職護理人員一名，若事件重大時可再由安全部通報相關單位進行處理。另外由於酒店每日來客數眾多，所有工作同仁都會需要具備相當的災害應變與緊急救護知識以因應任何突發事件的發生。進行例行防災演練時依部門分成小組，由飯店總經理或當值之高階主管擔任緊急應變小組組長負責確保顧客與公司資產安全，藉由每次的疏散模擬讓同仁在真正事發的當下能夠臨危不亂，有效疏散群眾。

4.6 職場安全管理

本公司一向重視同仁的工作安全，多年來一直不斷的投入非常多的心力。若不幸發生任何意外事件，本公司亦依相關主管機關之規定及視實際發生情形核准工傷假，同仁並可以透過勞工安全師來了解申請勞保職災補償的相關辦法，避免自身權益受損。未來，公司將會持續加強衛生安全教育之宣導，以年度零失能傷害為目標，打造一個友善的職場工作環境。

2015 年缺勤統計

缺勤總日數	(註)公式計算說明
716 天	缺勤率 (AR) = 缺勤總日數 / 總工作日數 * 100%
總工作日數	總缺勤日數包含生理假、病假、傷病假及公傷假等
106379 天	

2015 年度統計：共有 24 人次之職業傷害，傷害損失日數為 716 天，缺勤率為 0.67%，0 職災死亡。

2015 年職災統計

職業災害千人率	(註)公式計算說明
19.70	職業災害千人率 = 職業災害人次數 / 總員工人數 * 1,000
失能傷害頻率	失能傷害頻率 (FR) = 傷亡人次數合計 / 公司員工之總工作時數 * 1,000,000
(FR) : 9.40	
失能傷害嚴重率	失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 / 公司員工之總工作時數 * 1,000,000
(SR) : 280.44	

5. 社區參與

晶華酒店在地深耕了 25 年，十分重視公司營運對周遭鄰里的影響。每一位同仁也努力地在自己的崗位上付出，讓公司規模日漸壯大。我們深知企業想要永續經營，就必須肩負起一定的企業社會責任，積極地與地方上各利害關係人對話，制定計劃讓公司與社區有良好的互動，透過與各慈善團體的參訪或合作義賣活動讓員工能夠盡到自己的一份心力，也可以結合公司內的資源幫助到社會上有需要的人或團體。強調「以人為本」的初衷，持續倡導「取之於社會，用之於社會」的觀念並以回饋的心情讓社會有更多的正面能量。

公司同仁一直以來皆熱心於公益活動的參與，平日非工作之餘也都積極投身於公益活動甚至是親身擔任志工。2015 年公司內部有自發性的募集文具及課業用品給予偏鄉地區的學齡兒童，在求學的路上幫他們一把，也曾經響應過網路公益社群發起的「舊鞋救命」二手鞋送非洲的活動，幫助非洲地區人民遠離沙蚤，防止腳步被寄生蟲入侵感染進而有生命危險，不僅讓二手物品能夠再利用達到環境永續的效果，更重要的是小小的一個舉動卻有可能拯救一個生命。透過每次活動的參加與利害關係人接觸與溝通，讓我們更深深思考到公司除了在創造經濟以及股東價值外，一家能夠永續經營的企業更應該要有能力與社會其他利害關係人共創價值。



5.1 愛不囉嗦:唐寶寶暨員工美食餅乾愛心義賣



我們於 2015 年與唐氏症基金會合作，由唐寶寶自主經營之糕餅專賣店”愛不囉唆:Abrazo “購入手工餅乾，接著在館內號召同仁親手做私房料理，規劃於同仁慶生會時一起舉行國際美食義賣活動。當天有來自韓國的手工泡菜，台灣的肉包，各種東南亞家鄉菜，還有唐寶寶們努力製作充滿活力的美味手工餅乾。活動吸引許多員工熱烈購買，每一樣美食不僅色香味俱全，一口咬下更是滿滿的愛心。活動結束總計約新台幣六萬元收入，公司也全數再捐予唐氏症基金會，讓愛永不止息，同時支持唐寶寶能靠自身的努力，做出一份又一份美味的糕點，繼續感動每一位支持唐氏症基金會的夥伴。

5.2 2015 故宮晶華年終感恩餐會



台北故宮晶華以精緻的港點與豐富的宴席料理聞名，其中多寶格甜點與皇帝御膳更是營運團隊考究了眾多歷史古籍與御廚食譜而發想出來的。每道菜餚皆是師傅們匠心獨具的藝術品。例如臨摹故宮珍寶肉形石與翠玉白菜而製作的菜色，上菜時由故宮晶華的「食藝文解說員」講解菜餚的歷史典故為每道菜注入了充滿文化的新生命，往往讓每位顧客讚嘆不已。

2015 年時我們有機會邀請到了”台北市至善老人安養護中心”的長者來到故宮晶華，一方面是希望在年終表達對長者的感恩之心，另一方面也希望藉由難得的機會，讓每位來訪的貴賓能夠不僅以眼來欣賞故宮蒐藏的歷史文物，以口品嘗師父巧手烹調出來的珍饈，更能感受到每位夥伴用心的溫度。活動由主持人歡迎各位來訪嘉賓開場，接著有破冰遊戲讓長者能夠先認識當天的同仁夥伴，為之後的我畫你猜分組競賽來暖身。接著一邊聽著說菜員講述每道菜色的歷史由來一邊品嚐美食，如此一來不但色香味形一次滿足，更能讓每道菜躍然於餐桌上。最後再以廚藝教室DIY，由甜點師傅親自指導現做現蒸糕點來為一整個午後豐富的活動做一個圓滿的結束。活動結束時，同仁看著長者們的笑容，心裡也是充滿著溫暖，此次難得的互動也在同仁的心中留下無限的感動。



6. 節約能源，永續環境

旅館業一向被稱為無煙囪工業，是因為旅館業者所生產的是無形的服務與價值而不是有型的產品。然而旅館業能源消耗卻是隨處可見。為了要維持客人的舒適與酒店的服務品質，酒店的空調以及照明皆需要保持運轉，如此一來所消耗的能源十分可觀。公司為了有效降低能源使用，短期將陸續更換館內老舊或是高耗能的設備。根據聯合國「跨政府氣候變遷小組」（IPCC）於2014年出具的報告顯示，倘若全球各個國家再不同心來抑制溫室氣體排放，目前困擾各國的全球暖化效應將會失去控制，對地球上的人類與其文明造成「嚴重、普遍且無法逆轉」的衝擊；現今全球自然災害發生頻率愈來愈高，對人類不管是居住或是生產糧食都有著巨大的影響，時時刻刻都在危害我們以及下一代的生活。而我們的寶島台灣，這幾年來旱災、水災接連發生，空氣汙染指標一路升高，都造成我們生活上極大的困擾，晶華酒店集團能否得以永續經營，除了跟經營團隊績效與公司推廣息息相關外，更重要的是公司同仁對於環境的保護與能源的節約能夠身體力行。

身為全台觀光飯店界的龍頭，晶華酒店集團旗下的各家飯店，如晶華酒店、晶英酒店，捷絲旅等，自數年前起陸續實施各種環保節能的措施並對員工實施教育訓練，以實際行動來做環保，將客房與走道的照明改採有節能標章的省電燈泡，在大廳、餐廳等區域也陸續將相對比較耗電的傳統鹵素燈管換成效能比較好的LED燈，工程部同仁也因此提高了酒店整體的電力功率因數，減少無效電力的浪費並因此獲得台電的獎勵補償金之外，也降低了人力維護的成本，可謂雙贏。在空調系統方面，我們替換了原有的冰水設備操作介面以減少高耗能的吸收式主機的運轉，並採用自動定時定溫來監控，以減少不必要的能源浪費。同時，「晶華綠葉卡」的實行減少了客房每日布巾替換所造成的洗衣房水電消耗等，公司每一位同仁努力的節能成果都備受肯定，屢屢名列台北市政府舉辦的節能績效獎工商業前五名。我們將持續努力，短期內將持續更新汰換老舊高耗能設備，希望在未來五年內達到總體能源使用量減少15%，長期而言將朝著成為台灣永續飯店領導品牌的目標前進。



浴室綠葉卡

若欲更換浴室布巾，請將之放置浴缸裡

客房綠葉卡

若欲更換床單及枕頭套，請將卡片置於床上



6.1 廢棄物回收



對於每日產生的廢棄物，若沒有第一時間仔細的分類，不但會造成公司處理時間與人力的額外耗損，更是無形中增加了對地球的污染。我們積極的向各部門宣導有關廢棄物減量與回收的措施，提倡回收再利用與綠色產品。例如所用的影印紙之原料具有KHAN-NA標章，是以永續不破壞雨林的方式來種植樹木，2015年影印紙訂購金額為471,230元，另外像是提供給客人外帶用之提袋也是使用具有FSC認證之永續紙漿製造，訂購金額為1,276,800元。關於廢棄物的部分，我們劃分成一般性廢棄物、資源回收廢棄物與廢油等三類以利統計。公司只與政府立案之合法環保回收廠商合作，減少可能對環境所增加的負荷並達到資源再利用的效果。2015年我們一般性廢棄物量為1130噸，收集廚餘603噸，紙類約80噸以及其他類約9.1噸，並回收產生食用廢油8.8噸。

	一般廢棄物	廚餘	資源回收物 (紙類/其他)	食用廢油
回收頻率	每日2次	每日1次	每日2次	每週1次
2015年度總回收量	1130噸	603噸	84.1噸/9.1噸	8.8噸
回收回饋金	無	有	有	有
每月固定回饋金金額	無	11550	9000/5400*	16/公升

*資源回收分為紙箱回收與其他類，每月回饋金各為 9,000 與 5,400 元

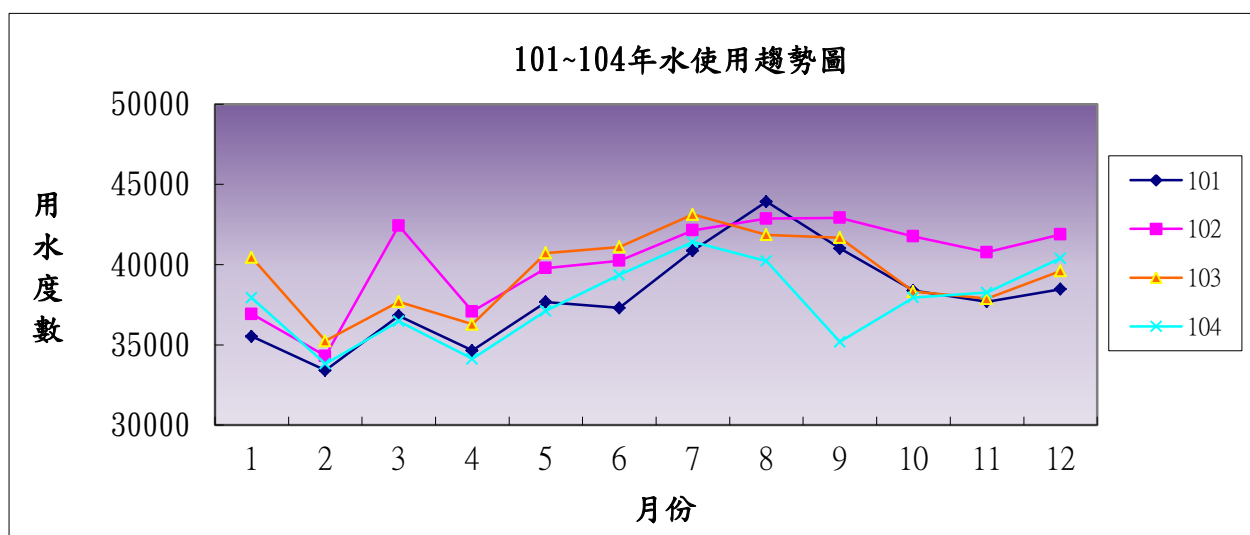
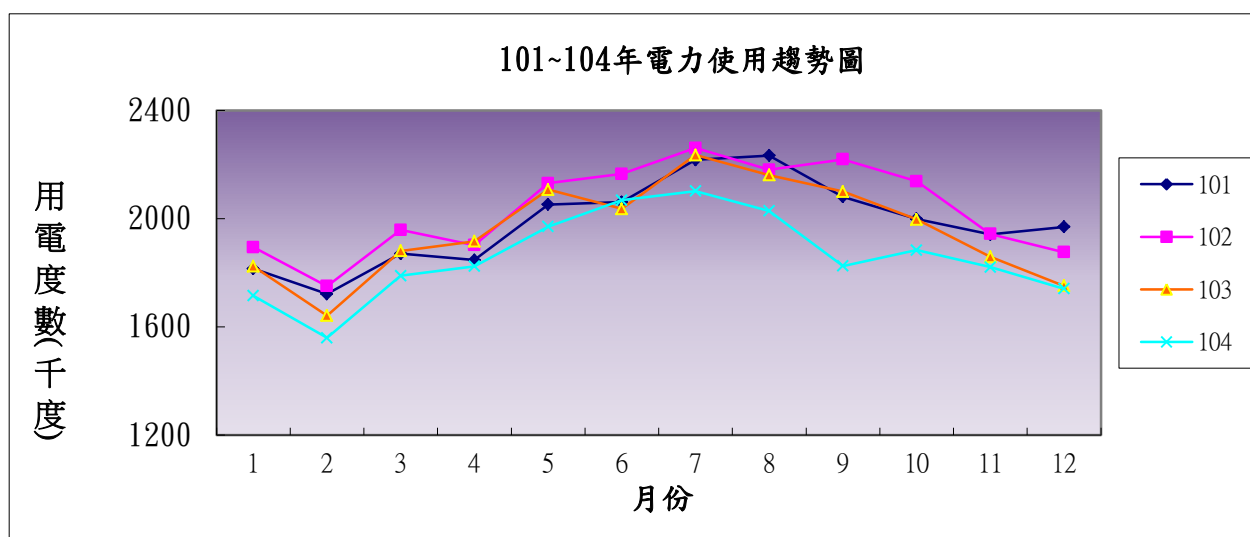
6.2 一人一綠葉，永續護地球

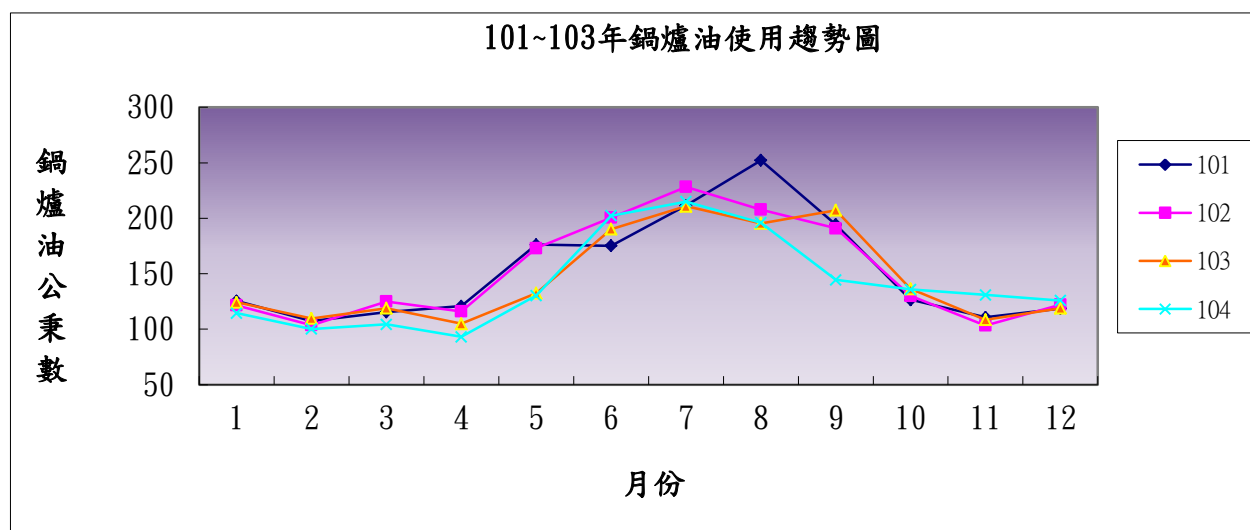
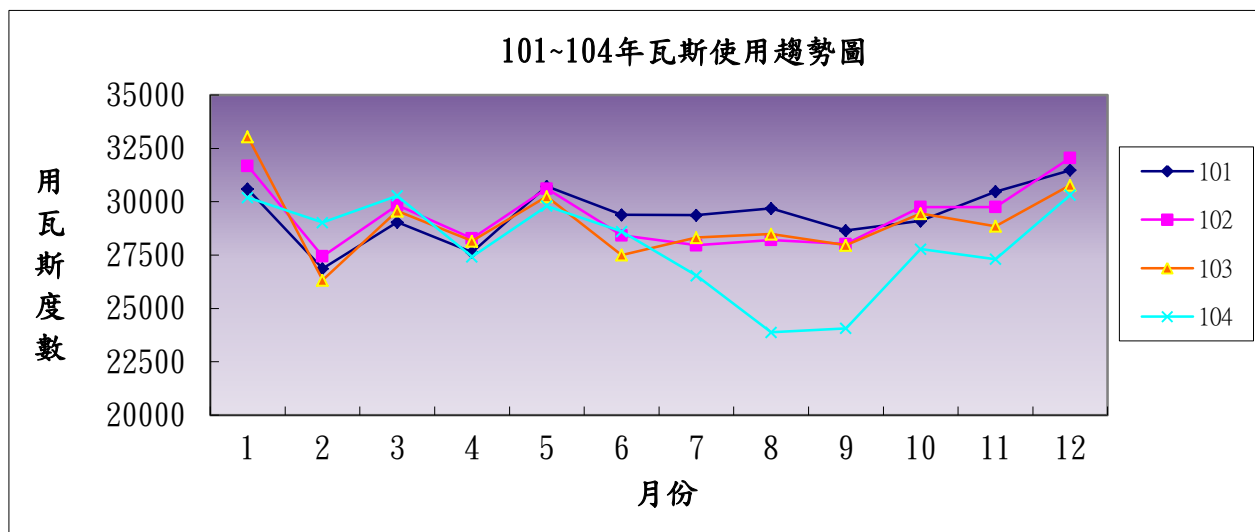


根據經濟部水資源局所做的統計，台灣旅館每人每日平均用水量是902公升，是國人平均用水量的三倍之多，而這個數字也在持續上升當中。近年來隨著地球暖化以及溫室效應越來越嚴重，台灣受到劇烈氣候變遷影響也越來越頻繁。國人們近年來的旅遊習慣漸漸加入了綠色議題的思維，開始朝著環保永續的方向來改變。晶華酒店行之有年的「綠葉卡」即是邀請入住天數超過一晚之客人，若客房布巾無立即需要更換的必要，則可將卡片掛在房門口處，則房務人員便不會替客人更換新布巾。綠葉卡推出之後，受到許多客人的響應與支持，不僅讓我們節省可觀的能源用量與清潔劑的使用，進而達到節能減碳的效果。更重要的是讓房客與我們一起來努力，為地球環保盡一份心力。2015年實行綠葉卡讓公司的水電使用量減少約13%，成效顯著。

6.3 環保節能

公司致力於節能減碳的實施，並努力將館內設備的能源使用效率做提升，具體措施像是將飯店內的照明從傳統耗電的鹵素燈管換成效能較高的LED T5燈管來取代傳統加熱設備，並加裝省水設備等等。總計2015年公司共投資了約8,164千元新台幣於高效能且低排放之燈管與設備，一共產生了約733千元的節能效益金額並減少了約157噸的碳排放量，為抵抗地球暖化以及降低溫室氣體排放盡一份心力。

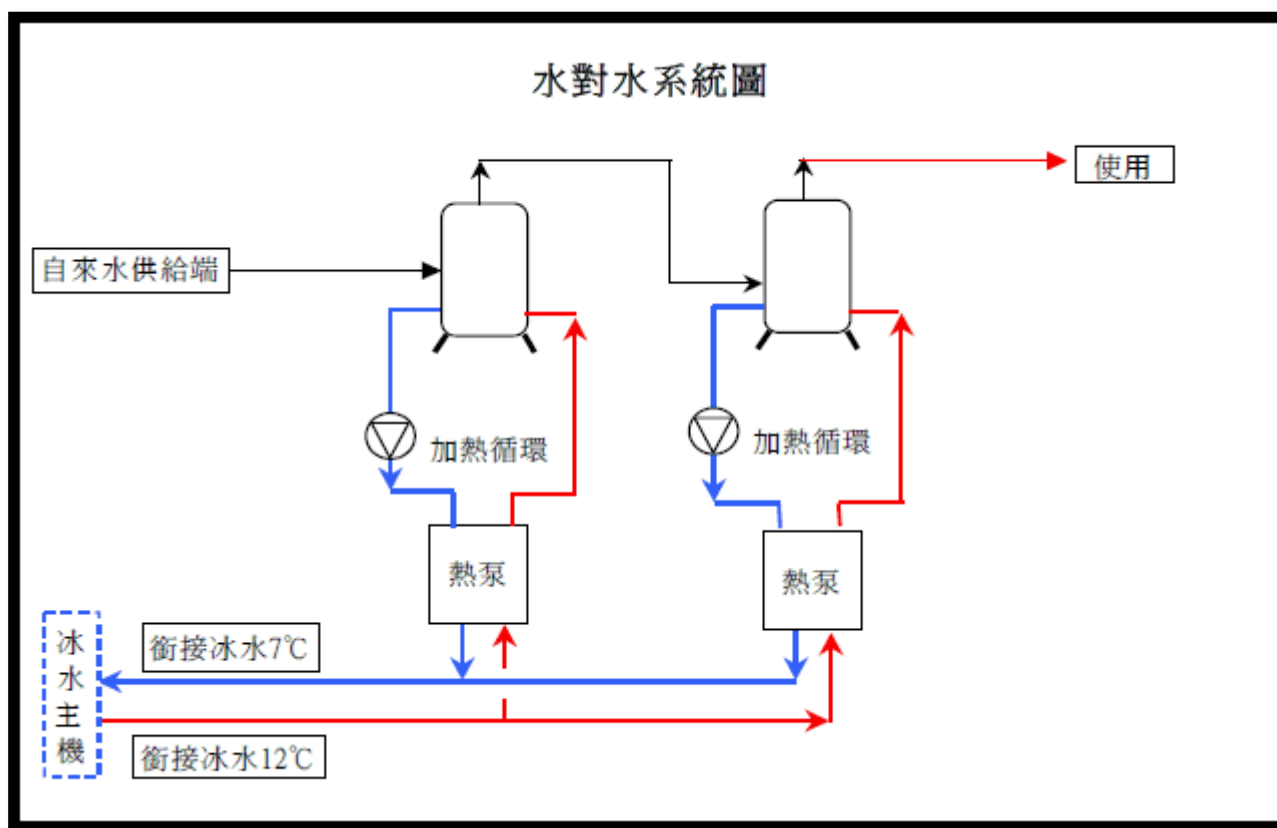




熱泵加熱系統

台北晶華酒店使用的熱泵系統是把環境中的熱空氣吸進來產生熱能，再把過程中所產生的冷空氣排出。透過蒸發器吸收了空氣中大量熱氣變成高溫的冷媒，在經過壓縮機的壓縮變成高溫高壓的冷媒流到熱交換器，把熱量傳給冷水而加熱，經過此一傳導把高溫高壓冷媒回復成低溫低壓的冷媒，如此反覆循環，熱泵收集並排出的熱能會高於一般依靠電能加熱的設備約二到六倍，節約能源效果顯著。

熱泵系統運轉示意圖



7. 附錄

7.1 依「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第四條第一項(以下簡稱「作業辦法」)加強揭露資訊與確信項目彙總表

編號	標的資訊	頁次	報導基準	作業辦法
1	公司 2015 年度針對餐飲服務提供場所（餐廳、酒廊與廚房）執行了 28 次的現場稽核，稽核內容包含供應商管理、食品儲存、衛生與工作環境及清潔與消毒等項目，並將稽核結果建檔管理。 2015 年度影響之餐飲收入範圍占台北晶華餐飲收入約為 83%，占台北晶華營業收入淨額約為 43%。	24	2015 年度晶華酒店台北本館食安衛小組針對餐廳、酒廊與廚房進行衛生稽查之次數，其影響之餐飲收入範圍占台北晶華餐飲收入之比例，及占台北晶華營業收入淨額之比例。	第一款第一目
2	晶華餐飲服務應遵循食品安全衛生管理法、主管機關發布的子法與命令。 2015 年裡台北晶華本館並未發生違反食品安全衛生管理法、主管機關發布的子法與命令而遭主管機關裁處罰鍰情事。	28	2015 年晶華酒店台北本館違反食品安全衛生管理法及其子法與命令，受行政機關裁處罰鍰的次數。	第一款第二目
3	台北晶華館內所用之 Taylors 約克夏紅茶茶包通過國際雨林聯盟 Rainforest Alliance Certified (RAC) (註一)的認證，而璽龍烏龍茶茶包也具有國際有機運動聯盟 (International Federation of Organic Agricultural Movement, IFOAM) (註二)認證。總計公司上述兩項認證採購金額為新台幣 254 仟元，占當年度茶葉茶包類採購支出 11%。	26-27	2015 年度晶華酒店台北本館採購之商品中屬於 ISEAL Alliance 成員認證之金額與占該類商品品項總採購金額之百分比。	第一款第三目

編號	標的資訊	頁次	報導基準	作業辦法
4	台北晶華的宴會廳部門取得第三方獨立認證機構 TQSCI*所頒發之 ISO22000 國際食品衛生安全管理(其中並包含HACCP)合格之認證;也獲得衛生福利部所頒發的 HACCP 認證。2015 年台北晶華宴會廳餐飲收入占整體台北晶華的餐飲收入約為 30%。	25	2015 年度晶華酒店台北本館通過 ISO22000 認證之餐飲服務範圍及該服務 2015 年之餐飲收入占台北晶華餐飲收入之比例。	第一款第四目
5	公司根據 HACCP 程序書裡明訂的供應商審查與評鑑程序，由採購部門、衛生安全部門及餐飲部門共同負責廠商查核與評鑑，評鑑內容分成四大面向，包含文件評核(25%)、現場評核(35%)、供貨情況(20%)和服務品質(20%)。	27	晶華酒店台北本館 2015 年評鑑供應商之所依據之程序與評鑑項目。	第一款第五目
6	公司 2015 年度評鑑了 16 家供應商並建檔管理，評鑑結果沒有不合格之供應商，總計 2015 年在 16 家食品與飲料供應商的評鑑合格比率為 100%。公司採購進貨分為三大系統，生鮮採購系統、一般採購系統和工程採購系統，而其中又以生鮮食品所衍生出的風險可能性較其他兩項系統為高，故公司特別將風險較高的生鮮採購納入供應商評鑑，總計 2015 年度評鑑供應商家數占 2015 年度生鮮進貨交易之供應商家數比例為 5.02%，評鑑廠商進貨金額為新台幣 206,203 仟元，占台北晶華本館 2015 年有交易之供應商食品與飲料(含生鮮)進貨金額總數達 28.33%。	27	晶華酒店台北本館依 HACCP 程序現場訪查評鑑並作成評鑑報告之食品及飲料供應商家數與該等受查供應商占 2015 年度生鮮進貨交易之供應商家數比例以及評鑑廠商進貨金額及占晶華酒店台北本館 2015 年有交易之供應商食品與飲料進貨金額總數之比例。	第一款第五目
7	統計台北晶華本館 2015 年有 572 人次數之員工參與食品衛生安全相關訓練課程，其中內部訓練課程共 18 堂、總人時 3653 小時，HACCP 小組成員另參與外部訓練課程共 5 堂、總人時 32 小時。	25	2015 年度晶華酒店台北本館所舉行與食品安全衛生相關之教育訓練課程次數與參與人次數。	

7.2 會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 15009927 號

晶華國際酒店股份有限公司 公鑒：

本所受晶華國際酒店股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，就選定民國 104 年度企業社會責任報告書（以下稱「社會責任報告書」）所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與報導基準

有關 貴公司所選定民國 104 年度社會責任報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其報導基準詳列於 貴公司民國 104 年度社會責任報告書第 47 至 48 頁之「依「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第四條第一項加強揭露資訊與確信項目彙總表」。

管理階層之責任

貴公司管理階層應依據適當報導基準編製及報導民國 104 年度社會責任報告書及其績效指標，並應建置相關流程、資訊系統及內部控制以防範民國 104 年度社會責任報告書及績效指標有重大不實表達之情事。

執業人員之責任

本執業人員依據確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊是否在所有重大方面有未依報導基準評估而須作重大修正之情事，並出具有限確信報告。此報告不對民國 104 年度社會責任報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

執業人員之獨立性及品質管制規範

本執業人員及本所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

本所適用審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
11012 臺北市信義區基隆路一段333號27樓 / 27F, 333, Keelung Road, Sec. 1, Xinyi Dist., Taipei City 11012, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: + 886 (2) 2757 6371, www.pwc.com/tw

所執行確信工作之彙總說明

本次確信工作依確信標的資訊，以 貴公司為工作執行範圍，執行之程序包括：

- 閱讀企業社會責任報告書
- 對參與提供績效指標的相關人員進行訪談，以瞭解並評估編製前述資訊之流程、內部控制與資訊系統；
- 基於上述瞭解與評估，對績效指標進行分析性程序，如必要時，則選取樣本進行測試，以取得有限確信之證據。

上述執行程序之選擇係基於本執業人員之專業判斷，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序，以取得有限確信並作出執業人員之結論。有限確信所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。有限確信所取得之確信程度明顯低於合理確信案件所取得者。

先天限制

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

有限確信結論

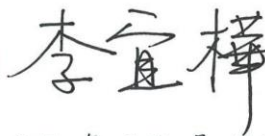
依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依報導基準評估而須作重大修正之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或報導基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 李宜樺



中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 2 9 日

7.3 GRI 指標索引

GRI 指標	說明	頁碼	對應章節暨補充說明	外部查證
策略與分析				
G4-1	組織最高決策者對永續性議題的聲明及回應議題的策略		經營者的話	—
組織概況				
G4-3	組織名稱	7	公司概況	—
G4-4	主要品牌、產品與服務	7	公司概況	—
G4-5	組織總部所在位置	7	公司概況	—
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	7	公司概況	—
G4-7	所有權的性質與法律形式	7	公司概況	—
G4-8	組織所提供服務的市場	7	公司概況	—
G4-9	說明組織規模	7	公司概況	—
G4-10	按類型、雇用合約及雇用地區畫分的員工總數	7	公司概況	—
G4-11	受集體協商協定保障之總員工比例		無工會，不適用	—
G4-12	描述組織的供應鏈情況	27	供應商評鑑	—
G4-13	報告期間內有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化		報告書範疇期間無重大變化	—
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	15-16	風險控管	—

鑑別重大考量面與邊界

G4-17	合併年報中的相關組織		本公司年報中合併之子公司眾多，因報告書所涵蓋之範疇為台北晶華本館為主。其餘子公司詳列於註一	—
G4-18	界定報告內容與考量面邊界的流程	4	利害關係人鑑別	—
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	5	重大議題辨識與分析	—
G4-20	針對每個重大考量面，組織內部在考量面上的邊界	6	重大議題對照表	—
G4-21	針對每個重大考量面，組織外部在考量面上的邊界	6	重大議題對照表	—
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因		前期資訊未經過重編	—
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的重大改變		與前期報告相比，無範疇與考量面邊界的顯著改變	—
利害關係人議合				
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	3	利害關係人議合	—
G4-25	鑑別與選擇利害關係人的方式	4	利害關係人鑑別	—
G4-26	與利害關係人議合的方式、形式及頻率	3	利害關係人議合	—

G4-27	利害關係人所提出之關鍵議題與關注事項及組織的回應	3	利害關係人議合	—
-------	--------------------------	---	---------	---

報告書基本資料				
G4-28	所提供資訊的報告期間	1-2	關於本報告書	—
G4-29	上一次報告的日期	1-2	關於本報告書	—
G4-30	報告週期	1-2	關於本報告書	—
G4-31	聯絡資訊	1-2	關於本報告書	—
G4-32	GRI 揭露指標、遵循的依據以及外部聲明書	1-2	關於本報告書	—
G4-33	組織為報告取得外部查證的政策與做法	1-2	關於本報告書	—
治理				
G4-34	組織的治理結構	18-22	公司治理	—
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	18-22	公司治理	—
G4-38	最高治理機構及其委員會組成	18-22	公司治理	—
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	18-22	公司治理	—
G4-41	最高治理機構確保避免及管理利益衝突之流程	18-22	公司治理	—
G4-48	最高層及委員會或職位正式檢視及核准組織永續性報告書之程序	18-22	公司治理	—

G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	18-22	公司治理	—
G4-52	薪酬決定的流程	18-22	公司治理	—
倫理與誠信				
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	18-22	公司治理	—
G4-57	諮詢倫理或合法行為及組織誠信相關問題的內外部機制	18-22	公司治理	—
G4-58	舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內外部機制	18-22	公司治理	—
經濟績效				
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	18-22	公司治理	—
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	33	薪資與福利	—
能源				
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	44-46	環保節能	—
廢汙水及廢棄物				
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	43	廢棄物回收	—

產品與服務				
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	42-43	節約能源，永續環境	-
勞雇關係				
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	33-34	薪資與福利/員工退休	-
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	36	溝通無障礙，平等無歧視	-
職業健康與安全				
G4-LA6	按地區和性別劃分的工商類別、工商頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	38	職場安全管理	-
員工多元化與平等機會				
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	29-31	人力資源結構	-
勞工實務問題申訴機制				
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量		無此情事	-
不歧視				
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動		無此情事	-

童工				
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	32	勞工福利與權益	—
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	32	勞工福利與權益	—
反貪腐				
G4-S05	以確認的貪腐事件及採取的行動		無此情事	—
法規遵循				
G4-S08	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數		無此情事	—
顧客的健康與安全				
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	28	誠實守法，保障權益	✓
產品及服務標示				
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	28	誠實守法，保障權益	✓
行銷溝通				

G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	26-27	重視食材，源頭管理	—
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣的法規及自願性準則的事件總數		無此情事	—
顧客隱私				
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數		無此情事	—
法規遵循				
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處鉅額罰款的金額	28	誠實守法，保障權益	✓
食品加工行業特殊規定				
FP1	向符合公司採購政策的供應商購買的採購比率	27	供應商評鑑	✓
FP2	購買符合國際認證責任產品標準的採購比率	26-27	重視食材，源頭管理	✓

