

亞都麗緻大飯店股份有限公司



2017 年企業社會責任報告書

中華民國一百零七年十二月二十二日

目錄

編輯原則	2
董事長的話	3
CSR 願景與策略	4
1. 關於亞都麗緻大飯店	
1.1 亞都麗緻大飯店概況	5
1.2 餐廳與餐飲品牌	6
1.3 公司治理	9
1.4 外界肯定	10
1.5 營運策略與管理	11
1.6 利害關係人溝通與重大議題	13
2. 飯店服務・全天待命	15
3. 餐飲安心・透明把關	22
4. 環境永續・自然共生	25
5. 友善職場・幸福企業	28
6. 社會回饋・即刻行動	34

編輯原則

歡迎閱讀亞都麗緻大飯店股份有限公司（股票代號：5703，以下簡稱「亞都麗緻」、「我們」），於2018年發行的企業社會責任報告書 (Corporate Social Responsibility Report, CSR Report)。

本報告書內容，主要在讓社會大眾與所有關注台北亞都麗緻大飯店的利害關係人，瞭解2017年亞都麗緻大飯店因應永續及社會責任議題的承諾與行動，及我們在相關議題的努力與堅持。報告書預計於每年下半年出版。

本報告書也可經由官方網站下載：<http://taipei.landishotelsresorts.com/chinese-trad>

報告期間與組織邊界

本報告書揭露2017年度（2017年1月1日至12月31日）亞都麗緻大飯店各項企業社會責任管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊，為了完整表達相關專案的績效成果及中長期趨勢，部份議題亦會涵蓋2016年以前或2018年的內容及數據。

本報告書內容所涵蓋的範圍，包含合併財務報表上的所有子公司，包括在台灣的二個重要營運據點為：台北亞都麗緻大飯店、台中亞緻大飯店（以下分別簡稱「台北亞都」、「台中亞緻」）及亞緻餐飲股份有限公司、麗緻管理顧問股份有限公司。本報告書數據的貨幣單位為新台幣；未來，我們將逐步納入重要子公司的資訊，完善與亞都麗緻大飯店營運相關的內容，以完整展現亞都麗緻大飯店在企業社會責任領域的努力成果。

報告書撰寫原則

本報告書係參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) G4 版指引，依循「核心」選項及食品加工行業類別補充指標 (G4 Sector Disclosures – Food Processing)，並參考台灣證券交易所《上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法》編製。

意見反饋

若您對於《2017 年亞都麗緻大飯店企業社會責任報告書》有任何指教，非常歡迎您將寶貴的意見傳達給我們，讓我們更加精進。

聯絡人：集團資深財務會計協理蔣永民

地址：台北市民權東路二段41號

電話：+886 2 2597 1234

電子郵件: victor.ymjiang@landisgroup.com.tw

董事長的話



近年來對飯店餐飲業界充滿挑戰與變革，面對大環境不景氣，同時全球經濟尚未明朗的現況，同時經營成本持續上揚、外部競爭激烈兩大趨勢下，亞都麗緻仍秉持「亞太地區最佳餐旅品牌」的核心價值與態度，打造穩定和永續成長的核心主軸，帶動企業持續創造成長動能。

而在亞都麗緻深耕台灣，即將邁向第 40 個年頭前，重新回顧過去的點點滴滴，我們對於利害關係人的支持誠表感謝，同時更深刻體認飯店業所應具備的企業誠信、道德與責任，因此延續創新與變革的多項作為，我們發行此本 CSR 報告書，希望能與各界說明與揭露，麗緻餐旅集團不斷的成長與進化，以及各項重大近程與績效。

飯店餐飲業的成長奠基於「人」與「硬體」。對我們而言，最大挑戰在於面對大環境的改變與趨勢下，是否能讓集團所提供的飯店住宿、餐飲服務，成為國際觀光客的優先選擇，並且帶領台灣觀光與國際接軌。此外，我們不僅矢志建立卓越幸福企業，也期望積極將 CSR 內化到核心事業，致力串聯飯店及餐飲店點，建構成為 CSR 的實踐基地。

過去一年，我們進行許多 CSR 的紮根工作，在公司治理上為董監事投保董監責任險及訂定公司治理相關辦法，提升公司治理制度的強度。在組織重大革新上，係朝向建立公平、友善的工作環境，以成為永續經營企業，而飯店更積極參與社會公益，投注培養年輕服務人才不遺餘力，讓飯店能與社區的人情、環保、慈善公益與弱勢扶助有更好結合。在食安管理上，我們除設立食品技師、並透過採購與廠商的深度合作，建立全流程的檢視與源頭把關；同時也從飯店出發，結合節能、省水、資源再利用理念，落實節能減碳行動，以電力管理、照明設計、空調規畫提升飯店的能源使用效率。

經過這些深耕與調整，集團的組織也更加強化與緊密，藉由全面導入 CSR 精神，未來我們仍將堅持以人為本的四大傳統精神作為經營基礎，透過差異性創新帶動持續性成長，成為國內外消費者的餐旅消費首選，更有信心透過誠實認真的經營，徹底展現令人難忘的真實企業文化。

麗緻餐旅集團董事長

CSR 五大願景與策略

健全公司治理制度方向

- 隨時檢討 CSR 成效及持續改進，並由經營階層監督、各權責單位各自執行
- 全體員工應依自律公約，落實四大傳統精神之企業文化

維護社會正義方向

- 遵守勞動法規，保障員工之合法權益
- 致力降低對員工安全與健康之危害因子，預防職業上災害
- 為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫
- 與其供應商合作，共同致力提升 CSR
- 參與關於社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展

發展永續環境方向

- 遵循環境法規及相關之國際準則規範，強化能源利用，適切保護自然環境
- 致力提升各項資源之利用效率，並落實綠色採購

保障利害關係人權益方向

- 尊重利害關係人權益，並回應其所關切之重要 CSR 議題
- 確保產品與服務品質，落實消費者權益政策之執行
- 確實尊重消費者之隱私權，保護其所提供之個人資料

加強企業社會責任揭露方向

- 充分揭露具相關性及可靠性之 CSR 資訊
- 揭露推動 CSR 情形，包括企業社會責任之績效、利害關係關注之議題與行動方針
- 亞都麗緻大飯店概況

公司全名	亞都麗緻大飯店股份有限公司
員工人數	247
資本額	額定資本額 50 億，實收資本額為 702,395,940 元
設立日期	1977 年 5 月 25 日
主要業務	經營國際觀光旅館業務及正統精緻杭州、嶄新概念的法式料理餐廳。
董事長	周永銘
總經理	顏鎮國
總部地址	台灣台北市民權東路二段 41 號
營運涵蓋地區	台灣
旗下酒店品牌	麗緻旅館系統
旗下餐飲品牌	亞緻餐飲、麗緻巴賽麗、麗緻坊、代理澳洲 Boost juice bars、天香樓 mini

亞都麗緻大飯店概況

• 公司簡介

本公司於民國六十六年創立，故董事長周建發先生為響應政府提倡觀光事業之號召，邀集親友創辦此國際觀光大飯店。於民國六十六年六月破土興建，於民國六十八年十二月十三日正式開幕營業，擁有國際標準客房 209 間，並附有法式咖啡廳及酒廊等，為國內外會客、洽商最佳場所。中餐廳及宴會廳提供美味之杭州菜，大宴小酌無不適宜。另有高雅之西餐廳，供應可口道地之法國餐點。此外諸凡旅客日常生活與商務所需應有盡有，可謂最舒適的「商旅之家」。由於設計周密、佈置新穎及無微不至的服務，中外人士交相稱譽，蜚聲國際，並獲「世界傑出旅館組織」核准加入為其會員旅館。

民國八十八年起子公司亞緻餐飲股份有限公司以「麗緻坊」品牌陸續在各百貨公司設點，目前在天母大葉高島屋百貨、SOGO 百貨等地設立外賣專櫃，專賣麵包、蛋糕及各式應景節慶食品；也在多個通路商(全家、7-11、OK 便利商店、家樂福、Jason's 超市等)販售多樣冷凍食品。同時經營「麗緻巴賽麗」、「天香 mini」及代理澳洲「Boost Juice Bars」品牌。

民國九十六年於台中成立台中亞緻大飯店，以時尚年輕概念吸引新一代頂尖族群，並以集團經營方式降低成本，增進效能，除與台北亞都麗緻大飯店均獲得觀光局五星級飯店認證，並多次獲國內外飯店品牌評比，諸如台灣服務業大評鑑、五星服務獎、金牌服務業調查等重大獎項肯定，成為國內最具代表性之飯店品牌之一。



▲台北亞都麗緻大飯店大廳

餐廳與餐飲品牌

• 巴黎廳 1930：巴黎廳 1930 是頂級廚藝的華貴殿堂，提供兼具視覺美感與味覺享受的精膳美饌，並有專業的侍酒師，完整豐富的葡萄酒與美食的演出。精緻獨到的美食饗宴，安靜優雅的浪漫環境，貼心細緻的服務，是嗜好珍饈的饕家們心目中「 Fine Dining 」典範。並獲「2018 臺北米其林」評鑑，入選「米其林餐盤」推薦。

• 天香樓：傳承起源杭州的香港天香樓，不但提供最正統的杭州菜，並引入世界各地之食材，開創新式中華料理，為傳統與時尚譜出最完美的融合。天香樓以傳統道地的杭州菜及新式中華料理著名，精緻的餐點、優雅的裝潢、高品質的服務、舒適的用餐環境，在台灣被譽為指標性的中菜餐廳之一，其中招牌菜：東坡肉、龍井蝦仁等，遠近馳名，除獲得不少老饕們的推崇，更受到許多文人雅士的喜愛。並獲「2018 臺北米其林」評鑑為「米其林一星」餐廳。



▲巴黎廳 1930 廳景



▲天香樓廳景

• 巴賽麗廳：以法國美好時代的 Brasserie 風格打造的台北亞都麗緻大飯店巴賽麗廳，呈現出獨特的浪漫風格與濃厚的人文氣息。擦得金亮的黃銅欄杆、布根地紅的座椅、與木質復古的桌椅，在迷離的光影與鑄鐵裝飾的映襯下，營造熱情又溫暖的氛圍。在這裡用餐，不但能體會歐洲餐廳的優雅氣氛，還同時享有歐洲酒館輕鬆自在的氣氛，讓您有彷彿置身歐洲的驚喜感受。



• 異料理：位於台中亞緻酒店 28 樓，打破美食疆界，以來自西方的歐陸料理搭配泰印亞洲主題風味佳餚，變幻多道豐盛美饌。充滿變化的異國風格料理，及著重健康概念的菜單設計，並以明亮開放式廚房及時尚簡潔的設計，深獲都會人士的喜愛。



• 頂餐廳：星空的奢華饗宴，位於台中亞緻酒店 46 樓，坐擁最佳景緻。紅色沙發、微微藍光、柔和音樂，讓人能放鬆身心。選用頂級牛肉，展現精湛的廚藝，忠實呈現食材鮮活絕美滋味。在中台灣最高景觀餐廳擁抱星光，享受細膩體貼的服務及優雅浪漫的氛圍，享受一場頂級炙燒牛排饗宴。



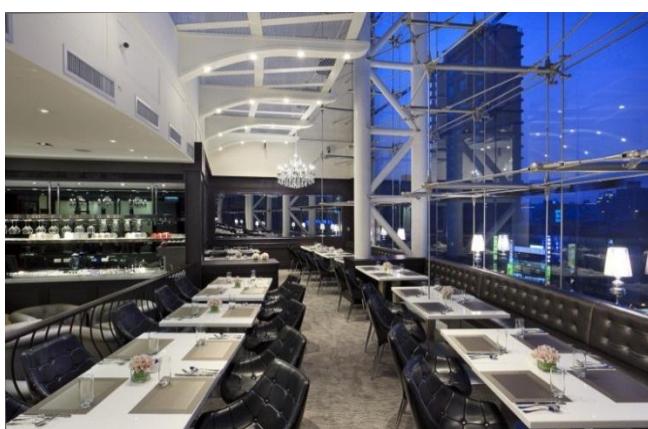
• 忘廊：位於台中亞緻酒店 29 樓，Lounge ONE 有多變繽紛的燈光氣氛，讓人陶浸於爵士與浪漫拉丁樂曲。



• 麗緻坊：以提供道地經典的歐式麵包、糕點及外帶咖啡聞名。除每天新鮮現做商品，麗緻坊也提供精緻進口食品，各節慶亦有特別的節慶商品如：特色年貨、年菜、各式禮籃、多款端陽粽、獨家口味月餅、感恩節火雞組合及眾多耶誕節商品滿足送禮或自用需求。除位於台北亞都麗緻大飯店及台中亞緻大飯店 1 樓大廳，在大葉高島屋、SOGO 忠孝店均設有麗緻坊，讓客人能夠更方便輕鬆的品嚐到麗緻坊商品及貼心服務。



• 麗緻巴賽麗：為台北亞都麗緻大飯店跨足百貨商場的餐廳品牌，提供全新時尚設計感的法式經典料理，適合三五好友齊聚分享美食與生活點滴。同時更承襲飯店一貫細膩的服務，與輕鬆的用餐氛圍，在此能享有舒適的法式生活步調，在購物空檔至餐廳憩息，無論是喝杯咖啡、吃個甜點或品味葡萄酒，都能擁有法式恣意的樂活享受。



• Boost Juice Bars：為集團首度代理國外品牌，將澳洲最大果昔連鎖品牌引進台灣市場，嚴選台灣在地採收的天然蔬果，以急速冷凍技術保存原汁原味，搭配 Boost 獨家專利的低脂優格，提供低脂果昔、草本活力、清爽酷雪、鮮榨果汁等系列的獨家飲品，期許提供國人健康優質飲品及與眾不同的好滋味。



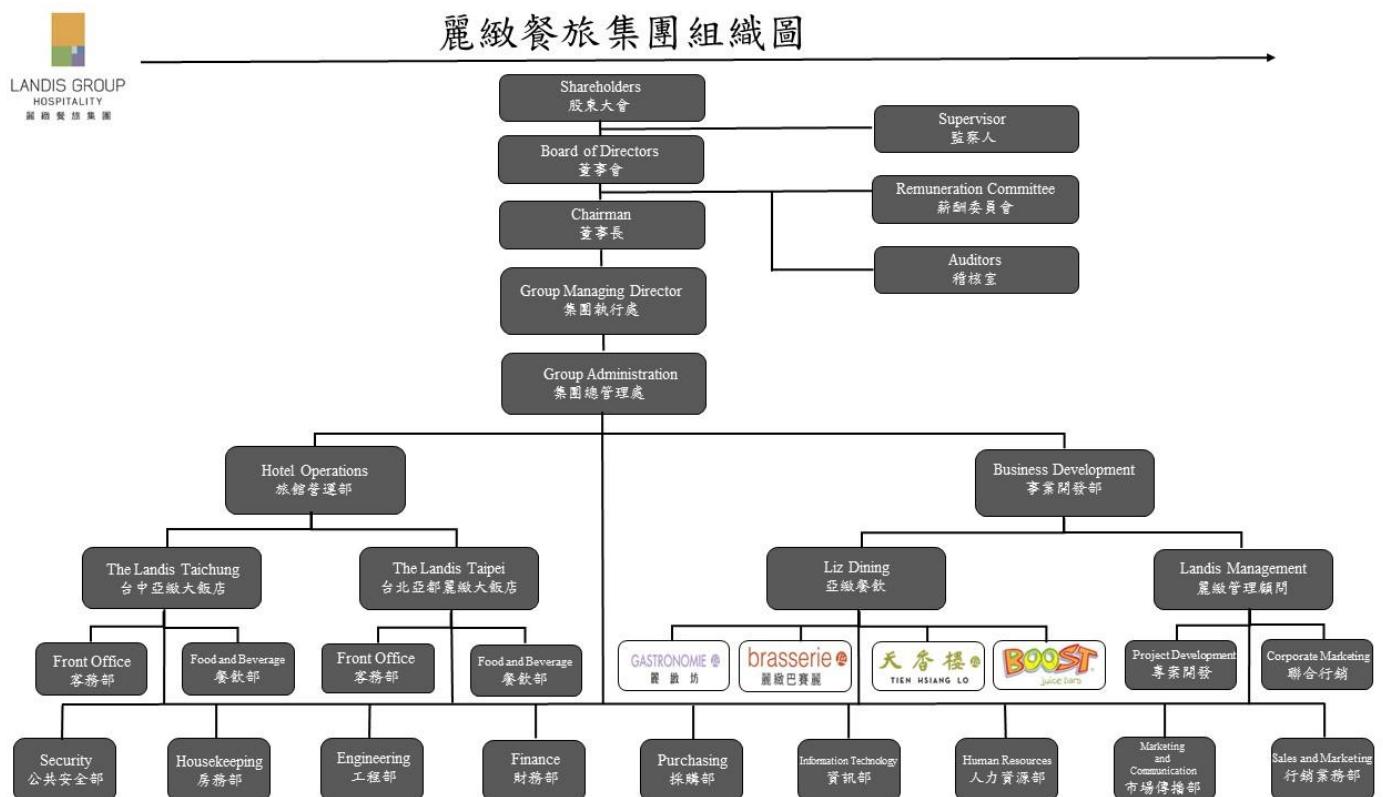
公司治理

台北亞都麗緻大飯店的董事會為最高治理機構，設有七席董事（女性三位）及二席監察人。監察人與會計師、內部稽核主管及財務相關人員每年定期召開監察人審查會議，就公司財務、業務狀況進行了解與審查。

董事會也設有薪資報酬委員會，負責訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

針對董事的利益迴避，為了保障相關決策與經營可以不受利益糾葛而有所偏頗，我們的董事會議事規則明訂：「董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。員工與公司間亦可透過部門會議或意見箱等管道充分溝通。」

• 組織架構



• 企業社會責任治理

亞都麗緻尚未設立專責委員會來評估與追蹤相關CSR議題之風險與績效，而是由各部門依其職權範圍進行評估、規劃及執行，再由財務部統籌CSR相關業務，進行整體內外部溝通與管理，相關議題會透過主管例行性或專案會議向總經理報告，若屬重大性者，再由總經理於董事會中進行報告，徵詢董事會成員意見並獲取裁示。環境與社會等重大企業社會責任議題之總體績效，為各相關直屬之事業群的最高主管之責任，而企業社會責任同時亦為董事會重要議題之一。

外界肯定

2017 年	台北亞都麗緻天香樓榮獲米其林一星 台北亞都獲行政院勞委會職訓局「TTQS 銅牌」 台北亞都獲 Hotels.com. 2017 年深受旅客喜愛獎項 台北亞都獲 Hotels Combined「2017 全球旅宿卓越大獎-優選評鑑旅宿」 台北亞都獲得營業衛生自主管理優等獎 台北亞都獲得消防安全自主管理優良場所 台中亞緻獲交通部觀光局旅館評鑑「五星級」 台中亞緻獲 TripAdvisor「2017 Trip Advisor」旅客票選最佳飯店 台中亞緻獲 Booking.com「Guest Review Awards 2017」 台中亞緻獲行政院勞委會職訓局「TTQS 金牌」
2016 年	台北亞都獲天下雜誌「天下金牌服務業調查」銅賞 台北亞都獲 Agoda「2016 Agoda Customer Review Awards」 亞緻餐飲獲台北市政府衛生局「食在安心」網路票選十大人氣店家
2015 年	台北亞都獲 Booking.com「2015 Award Winner」 台北亞都獲 Booking.com「2015 Outstanding Hotel Partner Award 傑出夥伴獎」 台北亞都獲 TripAdvisor 2015 年旅客首選飯店 台北亞都及台中亞緻獲遠見雜誌「第 13 屆遠見五星服務獎商務飯店類」首獎 台中亞緻獲工商時報「服務業大評鑑」金牌 台中亞緻獲 TripAdvisor「2015 Trip Advisor」 台中亞緻獲勞動部「2015 國家人才發展獎大型企業獎」 台中亞緻獲臺中市政府勞工局「卓越企業 幸福勞動 樂活職場」三星獎
2014 年	台北亞都及台中亞緻獲 Agoda「金環獎」 台北亞都獲交通部觀光局「103 年優良觀光產業及企業人員表揚」 台北亞都獲中國回教協會「Muslim Friendly Restaurant 餐飲認證」 台北亞都獲財訊雙週刊 2014 年度奢華品牌大調查 「北部商務星級飯店整體總分第二名」 台中亞緻獲交通部觀光局旅館評鑑「五星級」的最高榮譽 台中亞緻獲工商時報「服務業大評鑑」金牌 台中亞緻獲蕃薯藤網路票選推薦「全台十大飯店 Buffet」 台中亞緻獲 TripAdvisor 旅客票選最佳飯店前 25 名 台中亞緻獲勞動部勞動力發展署「勞動典範獎」

營運策略與管理

• 誠信經營及相關作為

本公司恪遵公司法、證券交易法、商業會計法及其他上櫃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。為提倡並宣導從業道德行為、防範不誠信行為的發生，本公司於員工手冊、始業訓練及其他訓練課程中，均適時納入誠信經營觀念，並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室將立即向董事長報告，報告監察人知悉。

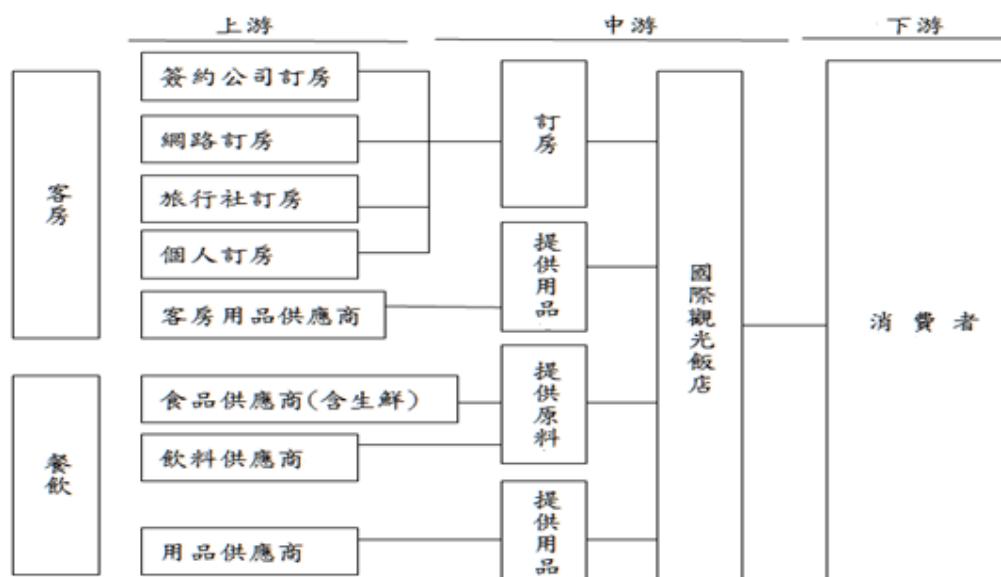
企業內也設有意見箱及電子郵件等檢舉申訴管道，並訂有《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》作為處理違反誠信經營規定之程序依據，鼓勵員工勇於檢舉不法行為，建立良好的企業文化，相關準則也同步於公開資訊觀測站及本公司網站公開。

• 風險管理

台北亞都麗緻大飯店對於風險管理，係由集團總管理處負責亞都麗緻整體的營運方針及風險管理策略，每個部門負責不同的風險管理內容，再由稽核單位執行定期及不定期查核，確保營運的風險管理無死角；亦針對業務相關活動購買保險，如公共意外責任險、火險。至於在內部控制的控管，則要求財務單位帳務與出納工作職能獨立區隔，以降低員工舞弊之機會。內部稽核單位每年亦會針對各營業據點舞弊風險較高之作業，如採購、工程發包及前台現金等作業進行查核。

• 永續價值鏈

「食品安全」與「環境保護」是台灣越來越重視的兩大議題，台北亞都麗緻大飯店期望可以透過我們對上游供應商的要求，在有限的資源下，發揮企業的影響力，盡量確保食材的新鮮與安全、選用節能環保的產品，進而提供消費者對環境及社會更友善的選擇，創造一條永續的價值鏈。



▲集團產業價值鏈圖

- 公開透明溝通管道

亞都麗緻大飯店為公開發行之上櫃公司，公司治理精神及目前所依循之各項制度，均已涵蓋《上市上櫃公司治理實務守則》之主要治理原則，並依照法規要求，定期申報重要資訊至公開資訊觀測站及官方網站，保持公司治理資訊的透明，並透過官方網站、股東會、投資人關係等多重管道，與利害關係人溝通。

我們設置的多元化溝通管道，包括：

1. 定期於公開資訊觀測站及公司官網揭露相關資訊，並指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露。

公司網站連結: <http://taipei.landishotelsresorts.com/chinese-trad>

2. 本公司設有發言人專線，處理公司對外關係及利害關係人事宜。各利害關係人亦有對應窗口維持溝通管道。

3. 本公司於公司網站「企業社會責任」項下設有利害關係人專區，以利於員工、供應商及其他利害關係人檢舉或申訴，並回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。

公司網站內利害關係人專區網址連結: <http://www.landishotelsresorts.com/event/file/info-TP.pdf>



▲台北亞都麗緻大飯店外觀

重大議題與利害關係人溝通

• 重大性評估流程

Step.1

由 CSR 委員會成員以 GRI G4 考量面為基礎，同時考量產業特性、國際趨勢與同業發展情況，篩選出亞都麗緻 28 項關鍵 CSR 議題。

Step.2

2017 年辨識出重大性議題共有 8 項，分別為食安推廣、產品創新、客戶滿意度、行銷溝通、綠色產品、勞雇關係與員工福利、市場形象、職業健康與安全

Step.3

鑑別出重大議題後，進一步評估重大議題對於組織內外的衝擊，以鑑別出重大議題需涵蓋的考量面、邊界與期間，確保重要 CSR 資訊已被完整揭露於報告書中。

Step.4

編製完成報告書後，CSR 委員會各小組會再作最後的檢視與審閱，以確保 CSR 資訊與績效是否有不當或不實被表達；另外針對重大性議題鑑別結果與利害關係人的回饋，也會作為下一年度報告之重要參考依據。



▲利害關係人關心程度與對公司衝擊程度關係圖

重大議題範疇鑑別表

關鍵議題	組織內		組織外		
	亞都麗緻大飯店	消費者	供應商	社區	股東
食安推廣	✓	✓	✓		
產品創新	✓	✓			
客戶滿意度	✓	✓			
行銷溝通	✓	✓			
綠色產品	✓		✓	✓	
勞雇關係與員工福利	✓				
市場形象	✓				✓
職業健康與安全	✓				

• 利害關係人溝通

亞都麗緻之利害關係人包括投資人、供應商、顧客、員工、公益團體、政府機關與社區鄰里等。我們對於利害關係人負有相當責任，除設置電子聯絡資訊，並透過各種方式及溝通管道，了解利害關係人需求及對亞都麗緻之期許。其他與利害關係溝通方式與管道如下所示。

亞都麗緻與利害關係人溝通管道一覽表

利害關係人	關注議題	溝通管道
顧客	產品服務與標示、客戶隱私、客戶滿意度、產品創新、食安推廣、行銷溝通	客服專線、服務中心、客戶拜訪
員工	勞雇關係及員工福利、勞/資關係、職業健康與安全、人才培育與績效管理、員工多元化與平等機會、申訴機制	定期勞資溝通會議、職工福利委員會、員工申訴 Email 信箱、意見箱、芝麻沙龍
股東/投資人	經濟績效及財務分配、市場形象、法規遵循	股東大會、定期公告財務報表/年報、官網訊息揭露、證交所公開資訊觀測站、透過電話及電子郵件回答投資人疑問
供應商	綠色產品、行銷溝通	電子郵件、電話專線、親自拜訪
主管機關	食安推廣	定期法規查核、配合相關制度推廣
社區/非營利組織	水資源管理、環境永續支出、社區溝通、社區關懷、社會公益	電子郵件、電話專線
媒體	市場形象、行銷溝通	公關專責窗口、新聞稿、記者會、專訪



2.飯店服務・全天待命

體貼入心・更甚於家

亞都麗緻堅持以專業、熱忱與細膩的服務品質，提供來自海內外商務旅客、渡假旅人舒適住宿體驗與貼心旅遊服務。除滿足客人的需求，也希望能為旅客在繁忙的旅途中，增添「家」一般的溫暖。

飯店除基本服務外，飯店接待人員也會極力滿足客人特殊需求。從大門的接待人員到餐廳的服務人員開始，都奉行著四大服務精神與五大步驟。五大步驟如下圖所示，以確保每一位來亞都麗緻飯店的客人都能享有飯店接待人員專業和誠摯的服務。



四大精神即從員工的根本態度和觀念上去做調整與教育，「每個員工都是主人」員工必須負起做主人的責任，在服務的第一線，面對任何突發情況發生時，都可具備能力判斷狀況與即時決定，無需花時間請示主管而錯失服務的關鍵時刻；「尊重每個客人的獨特性」每位客人都有獨特個性與喜好，透過每一次互動與觀察，亞都麗緻堅持將其住宿習慣、用餐愛好、甚至突發狀況詳細記錄，讓每一位接待人員都能針對客人需求提供最合適的服務；「想在客人前面」一般服務僅止於滿足客人的需求，但要達到卓越，則要主動性地為客人事先設想，才能提供超乎期待的精緻服務；最後，「絕不輕易說不」，凡是客人提出的需求，即使無法完全達成也要積極面對，提供客人選擇或其他解決方案，絕不輕易說『不』。

隨著時代變化，顧客的需求也在隨時變遷。亞都麗緻除要求員工多元發展，不只侷限於工作職掌內容，也充分落實四大服務精神和五大步驟，讓客人感受到有別於其他飯店的精緻服務。更成為各國外交賓客、政府官員、國內外藝術表演團體等的住宿首選。

落實飯店安全

我們認為每位同仁都是集團寶貴資產，而深知防範危險與消除職業災害的重要性，因此致力於建構集團安全文化、維護同仁安全與健康、落實安全衛生管理，以達成零災害之最終目標，同時並為每位來訪賓客，打造安心而自在的公共環境。

• 飯店安全

為確保旅客於館內消費安全無虞，安全部全體同仁採三班輪班制，負責飯店整體安全，透過全館定時性安全巡查、反針孔偵測、監視器監控、住宿旅客名單過濾、旅客事件處理、天然災害預防等具體作為，確保飯店整體安全。飯店與轄區警政單位聯繫密切，確保必要時能立即抵達飯店現場，協處滋事或其他危安事件。另透過「飯店安全聯防機制」，針對潛在危安因素做好預防工作。

消防安全部分，則由安全部專責人員擔任「防火管理人」，負責飯店消防防護計畫之製作及實行，並推行各項防火事務，包含防火及避難設備巡檢、虛驚事件處置、及內部同仁教育訓練等。飯店並依法每年實施兩次消防安全設備檢修申報及大型消防演練。

在緊急救護方面，飯店超過 70%比例之同仁完成 CPR+AED 操作教育訓練，並依據公共場所必要緊急救護設備管理辦法，飯店於 107 年 10 月份通過政府 CPR+AED 安心場所認證，能於第一時間對需要之旅客、同仁做有效之處理緊急處置。

106 年獲頒台北市政府警察局【觀光飯店年度安全防護工作評鑑特優】榮譽。

106 年獲選台北市政府消防局【年度消防安全自主管理優良場所】殊榮。

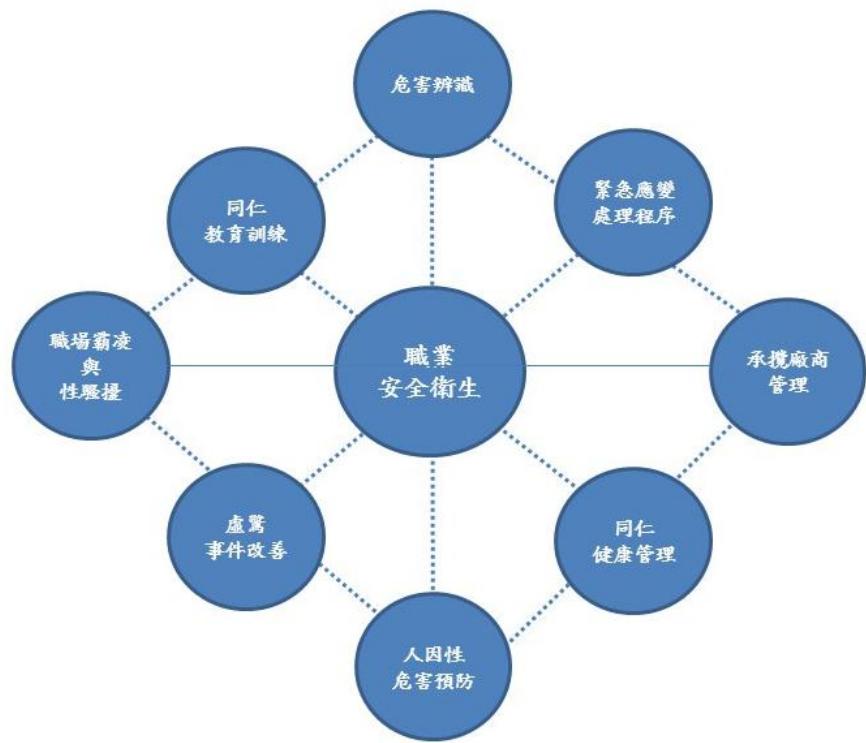
107 年獲頒台北市政府警察局【觀光飯店年度安全防護工作評鑑特優】榮譽。

• 職場安全管理

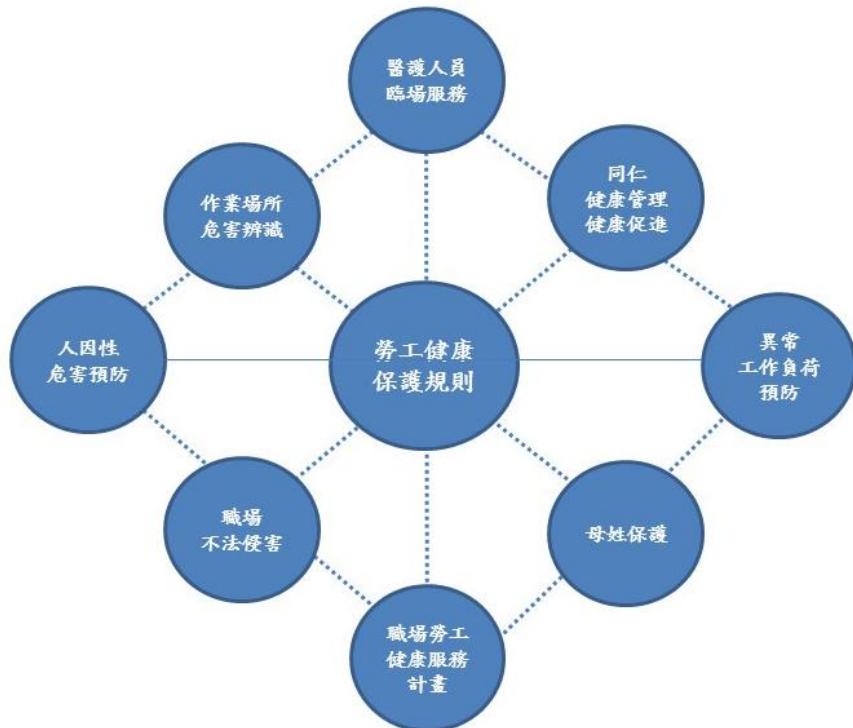
由安全部主管擔(兼)任「事業單位職業安全衛生事務主管」，負責擬訂、規劃、督導及推動飯店安全衛生管理事務，並督(指)導工作場所負責人及各級主管貫徹實施。重要工作項目包含工作環境危害辨識、職災傷病預防、職場霸凌與性騷擾防治、人因性危害預防、承攬廠商管理及內部同仁健康管理與教育訓練等。

有關政府新法執行狀況，依據勞動部命令：『事業單位勞工總人數在 200~299 人者，自 107 年 7 月 1 日起開始施行【勞工健康保護規則】。飯店為因應新法實施，自 107 年 3 月份起即著手洽詢合法、專業之健檢醫療機構，並於 107 年 6 月上旬完成簽約，如期於 7 月 1 日開始執行新法。內容項目包含：醫護人員定期臨場健康諮詢與醫療服務、同仁年度體檢、健檢後健康管理、特殊作業人員體檢、四大計劃問卷調查統計與分析、作業環境辨識與評估、發掘影響健康危害因子等。截至 107 年 10 月之實施成效：醫護人員巡視與瞭解作業環境 2 次、檢康諮詢 195 人次、四大計劃問卷 96 人次(584 份)、醫護人員參加飯店職業安全衛生委員會議 1 次。

職業安全衛生架構



勞工健康保護規則架構



失能傷害統計		
	106 年統計	107 年統計
失能傷害人次數	6	9
失能傷害損失日數	21	13
失能傷害頻率(FR)	222	199
失能傷害嚴重率(SR)	777	703

▲兩年度失能傷害統計表

危害辨識

針對不同工作環境、工作場所、職務、工作內容，找出可能發生危害之風險因子，研擬因應對策撰寫於職業安全衛生工作守則中，全體同仁人手一本；每日另透過作業檢點方式，消弭可能發生危害安全之因素，提升工作環境與場所之安全。

職業安全衛生主管另持續性蒐整飯店內任何可能影響或危害同仁健康與安全之可能因子，並彙整為書面資料，於新生訓練或正式會議時機向主管及同仁宣導。107 年度新增項目六項，總計十八項。

緊急應變處理程序

本飯店為有效處理緊急突發事件，訂定相關計畫共七項，區分天然災害與人為災害之應變處理。在常態性之緊急應變編組架構下，部門主管定期性透過桌上兵棋推演方式，熟稔緊急突發事件處理與指揮程序，確保真實事件發生時能將傷害降低至最小程度。

承攬廠商管理

本飯店定期性執行特殊設施維修、保養、歲修等，由委外專業人員進行，特訂定承攬廠商管理計畫。藉由作業鑑別、危害辨識、承攬人評估、協議機制、入場管理、施工中管理等手段，對進場作業人員、廠商做一系列之規範，並於施工作業前與廠商達成雙邊協議或共識，以有效降低工安意外機率，並確保施工安全。106 年及 107 年大樓及客房持續性維修工程即啟動本項管理機制，執行成效良好。

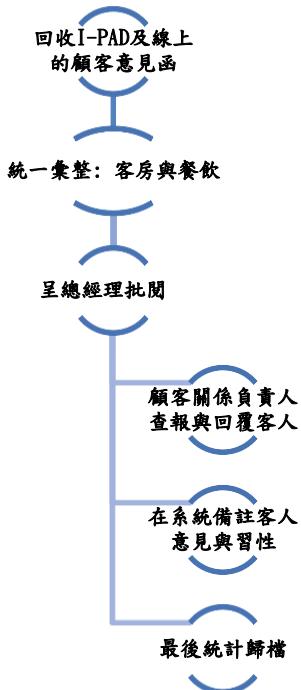
職場性騷擾與霸凌

本飯店依法設置性騷擾評議會機制，由部門主管分別代表勞資雙方，必要時對案件進行評議與審查。平時藉由海報、書面資料、會議報告等方式對全體同仁進行宣導，避免案件肇生。

有關職場性騷擾防治措施，飯店配合政府主管機關法令與規範貫徹執行，106 年及 107 年飯店未發生性騷擾或霸凌案件。

重視顧客滿意度

- 飯店客戶滿意度蒐集與處理流程



顧客滿意是檢視所有服務的最終指標，亞都麗緻十分重視每位客戶的意見與回饋，除透過各種方式，進行客戶滿意度調查，蒐集客戶對於住房、餐飲或其他服務的意見，同時也作為未來改善相關服務品質之參考準則。

所有顧客滿意度回饋及客訴事件，每日彙整提供旅館營運部總經理，並同步轉知會相關單位最高權責主管，以確保相關意見可以即時獲得處理與回應。而配合數位平台興起，針對各大旅遊平台及網路社群，均設有專員每日查看，並即時回覆顧客意見及問題，並將其中重大資訊，以跨部門方式呈報給集團總經理及部門主管，作為營運改善參考。

每位賓客若遇客戶訴願事件發生，除可當面與第一線服務同仁反映，住賓客也可透過顧客意見卡提出，另外包括官方網站、數位社群也提供申訴服務管道及飯店聯絡方式，確保第一時間釐清問題，並可妥善適切地回應顧客訴求。

- 電話客訴處理程序

飯店總機人員為第一線與客人對話的窗口，故需要在第一時間判斷當下狀況後做出適當的應對，以下為電話客訴處理時的應對方式與處理程序：

若接到客人抱怨電話，假若能立即為客人轉接至直屬部門的主管，做立即的處理為上，客人便不須將自己的需求或建議透過轉述的方式表達，減少客方需要等回覆的時間。

倘若無法立即聯繫至相關部門，接線人員則需扮演安撫客人與傾聽的角色，並表現出願意協助的態度。

必須避免與客人爭辯，站在客人的角度傾聽事情發生的經過，用詢問的方式盡量把細節記錄下來，如日期、時間、地點、對象、癥結點並歸納始末。

為了安撫客人情緒可以先做初步的致意，留下正確的連絡資訊，並承諾相關主管會在釐清狀況後立即回覆。

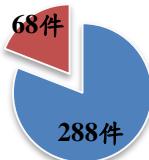
2016 顧客意見函統計表

■顧客好評 ■顧客負評



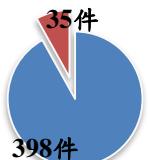
2017 顧客意見函統計表

■顧客好評 ■顧客負評



2018 顧客意見函統計表

■顧客好評 ■顧客負評



自 2016 年至 2018 年，顧客好評由 67% 提升為 92%。



▲巴賽麗廳景照



3. 餐飲安心・透明把關

食安從嚴把關

除提供多元型態的餐飲選擇及高品質的料理呈現外，為提升亞都麗緻食品衛生安全管理機制，現正逐年逐批陸續進行改善。自 99 年起為提升內控規範，天香樓先行導入食品安全管制系統並持續執行，同時將其概念應用至飯店其他餐飲進行管控；100 年起分批陸續整建各餐廳及廚房，由巴黎廳、巴賽麗廳乃至天香樓，以食品等相關法規為基礎進行全面翻修整建，藉此改善硬體設備，使之符合與時俱進的法規要求，藉此提供更衛生與更高品質之服務與餐飲供消費者參考。



▲各餐廳廚房工作場所照

此外，驗收區亦同步進行遷移及翻修，建構符合政府提倡之食品安全管制系統與其他食品安全衛生等相關法規之硬體設備，於驗收區及各廚房分別增設走入式冷凍、冷藏庫(設備)，確保食材從驗收至儲存期間之冷鏈安全。

• 落實供應商管理

飯店除設有專業食品技師外，著重供應商評鑑管理及原材料檢驗報告、證明，針對不同食材訂立抽驗標準，並要求廠商依據不同風險之食材提供每批或定期檢驗合格之證明，同時搭配半年 2-3 次的主動訪場，及與主廚至產地、市場的實際走訪；並於驗收時同步確認產品品質，若有任何疑慮，也以高標準要求食材的新鮮度，若不符合要求即進行退換貨，確保供應商提供最佳品質食材。

• 降低再製品使用機率

包括天香樓、巴黎廳 1930 都以維持高品質的餐飲水準為目標，因此堅持由師傅們手工製作多道料理，如杭州魚丸僅採草魚、蛋、鹽及白酒，再由師傅們手工打製完成，完全不添加其他粉類，其他如鱈魚、草魚...等食材，也都堅持由餐廳自行處理；甚至，巴黎廳 1930 為因應料理需使用到之食材，更選擇於廚房自主培植，降低食材風險。

- 衛生安全管理機制提升

除廚房設備整建外，也重新人流、物流之動線規劃、食品安全管制系統(HACCP)計劃書重新撰寫、提升人員教育訓練等，強調以食品安全管理系統為管理核心，輔以食品良好衛生規範準則為操作基礎，於飯店端確保維持於適當之儲存條件；食材前處理及烹飪過程，皆要求環境、人員、操作及送至餐桌的過程都需符合衛生規範，確保提供消費大眾健康衛生安全的最佳餐食及服務。

內部持續落實執行食品安全衛生作業，固定由作業單位、衛生管理人員、專門技術人員進行確認。另外，每周由總經理偕同人力資源部、客務部、房務部、工程部、公共安全部及餐飲部人員進行全面稽核，檢查重點除公共區域及食品作業區之清潔度外，包含人員衛生、食材之貯放、硬體設備安全性等，若無法現場改善者將持續進行追蹤改善，藉此落實衛生安全管理機制之要求。

- 油品處理

	2015	2016	2017
項目	廢食用油	廢食用油	廢食用油
回收量	2.422 噸	2.949 噸	2.466 噸

▲三年度廢食用油回收量統計表

強化餐飲資訊透明

配合政府管理理念，近年來政府在維護食品安全衛生方面，持續對消費者宣導食品安全相關知識，亞都麗緻積極配合政府要求，逐步將餐飲資訊揭露於食品追溯追蹤系統供消費大眾查詢，達到透明餐飲理念。

針對食材保存方式及期限嚴格把關，包含冰箱溫度檢查，食材分裝封存皆每日自我檢視，以降低食物中毒的風險，保障消費者食的安全。

配合相關食品的抽查與檢驗，皆有達到主管機關的要求，並且為主管機關推動食品溯源等政策諮詢之配合單位。

飯店菜單設計亦將主食材揭露，並盡量輔以餐點照片供顧客參考，並標示肉品產地來源、食材正確的學名，以及蛋白質等訊息，供消費者自由選擇，明確標示水資、酒水服務費；亦考量外國旅客之需求，菜單分別以中文、英文標示為主，另以日文為輔進行資訊揭露，並由現場服務人員進行詳細解說，協助進一步瞭解烹飪技法、詳細食材細節，各餐廳亦皆獲得當地主管機關餐飲衛生自主管理認證。

此外，亞都麗緻銷售之各項包裝食品、禮盒，皆遵照主管機關的法規要求，標示品名、內容物、重量、添加物及製造廠商等「產品應標示事項」內容，並未有任何違反相關法規情事。



John DeBord ©
www.jdebdphoto.com

4. 環境永續・自然共生

環境友善作為

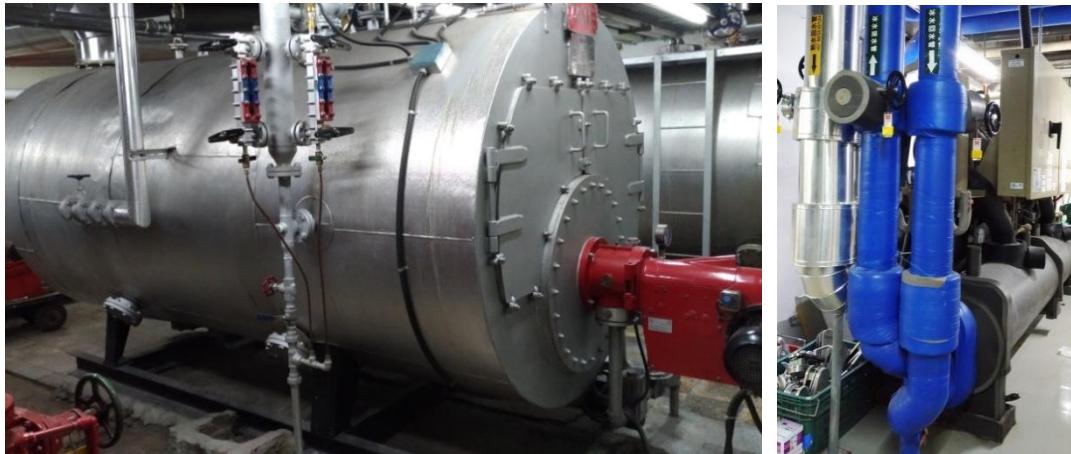
• 營運能源耗用資訊

為減少二氧化碳排放量，並持續致力於永續環境之推動，飯店逐步轉換採用乾淨的天然氣能源取代燃油鍋爐，其中台北亞都麗緻已落實更換天然氣蒸氣鍋爐，並經資料顯示每單位可減少二氧化碳排放量 25%；而對於廢熱排放減量面向，也提前投入因應對策，透過裝設熱泵符合環保作為，且加入軟體監控及程式控制，根據多變天氣來做出最有效率的運作，也能掌控每項機械設備的使用功率，來加以控管機具所需要的負荷變動，達到更具有效率的運作，從硬體上的表現可達 COP:9.3，顯示確實落實之成效。

2017 台北亞都麗緻大飯店電力 CO2 排放量 2,360 噸，其中空調設備佔 45%、照明設備佔 25%、其他設備佔 30%；同期間，熱能 CO2 排放量 640 噸，其中客房佔 40%、餐廳佔 20%、其他則佔 40%；電力 4,469,800 度；瓦斯 336,598 立方公尺。

2016 台北亞都麗緻大飯店電力 CO2 排放量 2,430 噸，其中空調設備佔 45%、照明設備佔 25%、其他設備佔 30%；同期間，熱能 CO2 排放量 607 噸，其中客房佔 40%、餐廳佔 20%、其他則佔 40%；電力 4,600,000 度；瓦斯 320,000 立方公尺。

2015 台北亞都麗緻大飯店電力 CO2 排放量 2,283 噸，其中空調設備佔 45%、照明設備佔 25%、其他設備佔 30%；同期間，熱能 CO2 排放量 696 噸，其中客房佔 40%、餐廳佔 20%、其他則佔 40%；電力 4,383,000 度；瓦斯 301,000 立方公尺。



▲天然氣蒸汽鍋爐及空調主機圖

• 總用水資源資訊

2017 台北亞都麗緻大飯店總用水度數 79,597 度。2016 台北亞都麗緻大飯店總用水度數 92,000 度。2015 台北亞都麗緻大飯店總用水度數 83,000 度。

用水度與顧客來客數相關，2017 年度因部分客房整修，故來客數及用水度數下降。

• 顧客共同參與



亞都麗緻長期推動「環保住宿優惠」已顯見成效，並配合環保節能概念已成為全球旅客關心議題，現則希望透過即便不再提供優惠，也能邀請賓客參與為推動方向，針對每間客房均主動設置環保小卡，鼓勵房客若非必要情況，不需每日更換房內床單或毛巾，讓客人能依照生活習慣，選擇不同的環保行動，一同降低對環境的負荷、間接減少碳排放量！

而飯店與館外餐飲也逐步導入可回收紙質包裝，客房備品則盡量選擇可回收利用材質，減少一次性耗用品對於環境的負擔；此外，飯店內公共洗手間自民國 98 年起，即全面改裝感應式水龍頭，相較過往控制用水量達 3 成，有效降低不必要的水資源浪費。

麗緻餐旅集團為善盡企業社會責任，配合相關數位設備的建置規劃，期望達到客房無紙化目標，台北亞都麗緻大飯店及台中亞緻大飯店總計 411 間客房，導入數位新設備—Apple iPad，透過蘋果電腦、軟硬體開發團隊的全力協助，不僅整合房控系統、客房服務、旅遊資訊...等，更藉由串接旅客個人資訊，達到飯店智慧化、服務個人化、客房無紙化及資訊系統化的四大目標。其中包括客房指南、客房通知信、顧客意見表...等印刷品全數收納進 iPad，預估台北、台中兩間飯店每年節省超過 3 萬 5 千張紙；飯店智慧化項目中，則以房控系統可輕鬆操作房內照明、空調溫度，與多種客房服務功能為重點，並預訂飯店所屬餐廳。此外，iPad 也連接緻友會員系統，會員能查詢點數及預訂旗下 6 間姊妹飯店，以單一平台實現所有食宿預訂計畫。



5. 友善職場・幸福企業

保障同仁權益的工作環境

亞都麗緻除希望提供消費者優質服務外，更希望為每位同仁打造如家的幸福職場環境，因此承襲倒金字塔之管理模式，透過人性化的企業管理理念，將員工由你尊我卑的傳統服務模式，轉化為具備自信、涵養的企業夥伴；而每位同仁的晉用、薪資、考績、升遷、教育訓練及其福利等，並不會因性別、宗教、國籍、種族而有所差異。

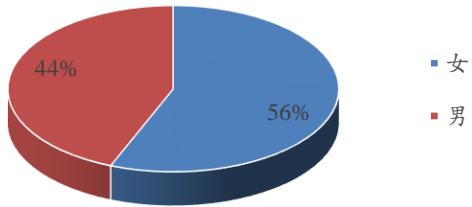
亞都麗緻大飯店不僅尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工結社之自由，多年來公司勞資關係常保和諧，且亞都麗緻支持以公平合理的態度對待全體員工，貫徹聯合國《世界人權宣言》的核心精神，禁止任何形式的歧視、禁止強迫勞動與聘用童工；內部更設有多種有效渠道通知員工有關業務營運上的變動，並鼓勵員工對職務異動主動提出想法，員工與公司間也可透過定期部門會議或意見箱等管道，充分溝通以有效解決問題並促進勞資關係和諧。我們也創新推出「芝麻沙龍」，定期邀請總經理與員工分享營運成果及，相互意見交流，凝聚團隊共識。

退休權益

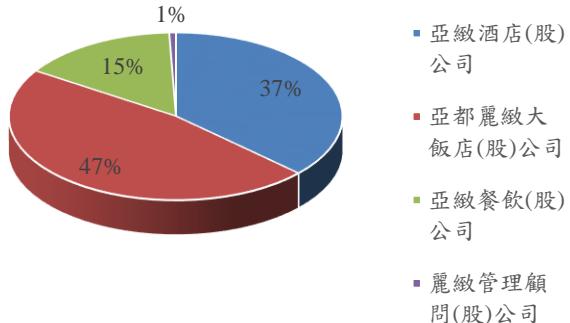
本公司自民國87年3月起即依照勞動基準法之規定，制定退休辦法，並自民國94年7月1日起施行，採確定提撥制。實施後員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。根據2016年統計，舊制提撥金額共\$31,128,709，有3位舊制同仁退休，共支出\$7,149,643。根據2017年統計，舊制提撥金額共\$3,385,920，有4位舊制同仁退休，共支出\$4,490,615。

勞動力結構分析

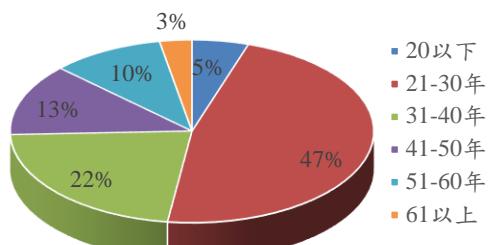
集團成員男女佔比



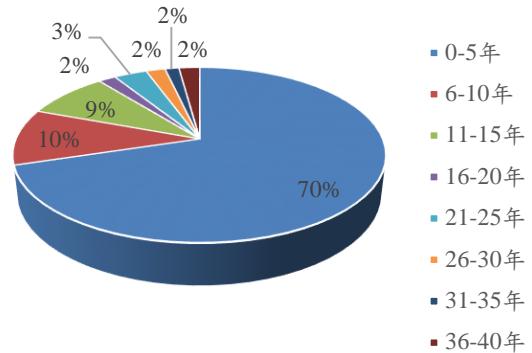
各企業體人數佔比



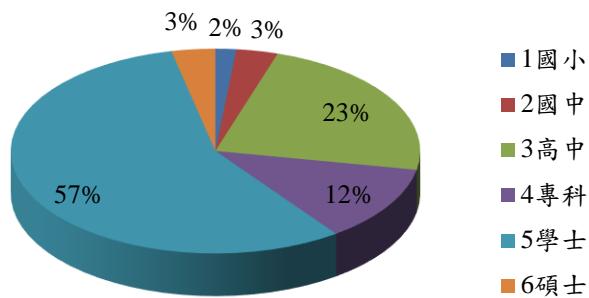
集團同仁年齡分析



集團同仁服務年資分析



- 集團同仁學歷分析



完善豐富的員工福利

- 員工福利落實回饋

本公司除依政府規定辦理勞工保險及健保、全民健保外，特為所有正職員工、簽約實習生，另行投保團體醫療保險使同仁可獲得醫療之保障，同時飯店也設有員工餐廳，提供營養衛生的餐飲照顧、備有宿舍以方便夜班之遠地同仁以及；而活動面部分，則提供年度春酒、每月慶生會活動；另外設有圖書室與電腦設備，提供各類書報雜誌、書籍及電腦供員工自由使用。

亞都麗緻設有員工福利委員會，辦理各項職工福利事項，包括電影欣賞、節慶活動、慶生活動及社團活動等職工福利事項使用，2017年相關活動辦理金額共計新台幣102萬元；2016年相關活動辦理金額共計新台幣85萬元。針對員工提供有婚、喪、產、病及獎學金補助等福利：

員工福利活動	2017費用	2016費用	2015費用	2014費用
電影活動費	476,080	306,000	304,950	322,950
慶生會	204,316	156,000	150,733	153,770
國內旅遊	121,500	180,000	85,015	242,421
部門聚餐	221,630	210,000	217,190	222,374

▲ 2014年~2017年有關員工福利活動費用統計表

• 友善職場・放心哺育

亞都麗緻是國內最具代表之一的國際五星級觀光飯店，許多同仁每天都要第一線面對客人，但是每位同仁也必須經營與照顧自己的家庭，而隨近年法規調整，亞都麗緻也主動提供男、女同仁申請育嬰假，也設有哺乳室與鄰近托育機構簽約，讓同仁無後顧之憂，能安心上班！總計 2017 年有 2 位男性與 5 位女性同仁申請育嬰留職停薪，1 位男性與 3 位女性同仁復職，平均復職率為 57%；2016 年有 1 位男性與 4 位女性同仁申請育嬰留職停薪且全數復職，平均復職率為 100%；此外，2015 年有 6 位女性同仁申請一般留職停薪，5 位於當年復職，復職率為 83%。

育嬰留職停薪申請及復職率		2017	2016	2015
申請留停人數	男	2	1	0
	女	5	4	6
	合計	7	5	6
留停應復職人數	男	1	1	0
	女	3	4	5
	合計	4	5	5
復職率	男	100%	100%	NA
	女	57%	100%	83%

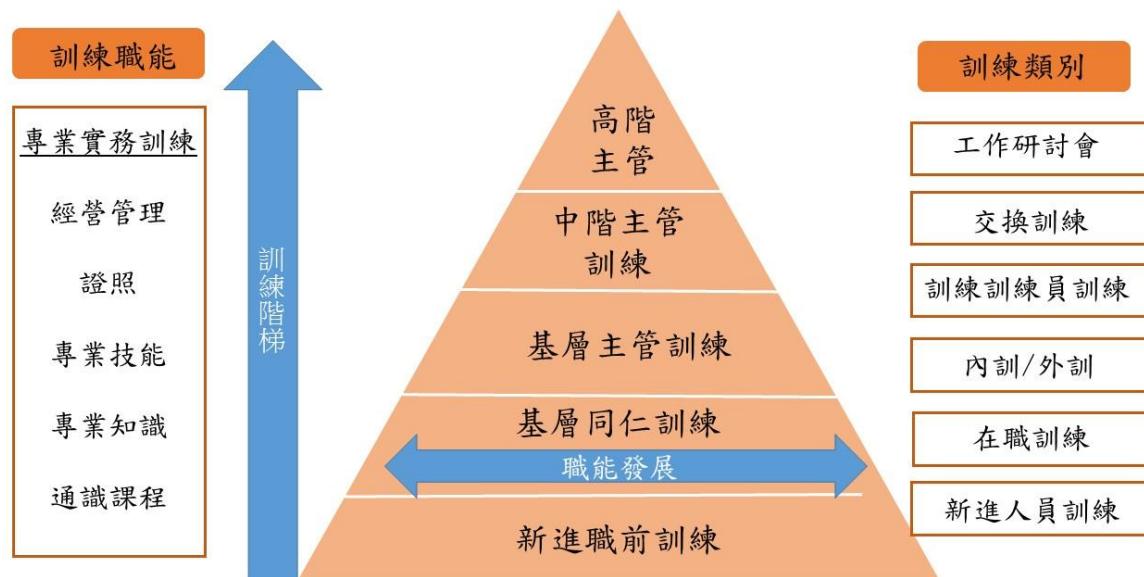
▲2015 年~2017 年育嬰留職停薪申請及復職率統計表

• 平衡身心靈計畫

為體恤同仁的辛勞並關心同仁的健康，同時也讓每位同仁都能更加掌握自我身體健康狀況，亞都麗緻特別與國內知名健檢中心合作，依照同仁的不同職級工作，提供優於法令檢查項目之年度健康檢查與諮詢，確保同仁能隨時即早發現健康問題並予以預防。此外，為鼓勵同仁培養良好運動習慣，由公司高階主管帶領同仁參與路跑活動、中橫健行，並於 2017 年成立麗緻跑團，集團成員均可參加每月定期社團練習，亦於 2016 年及 2017 年參加世界地球日路跑活動。

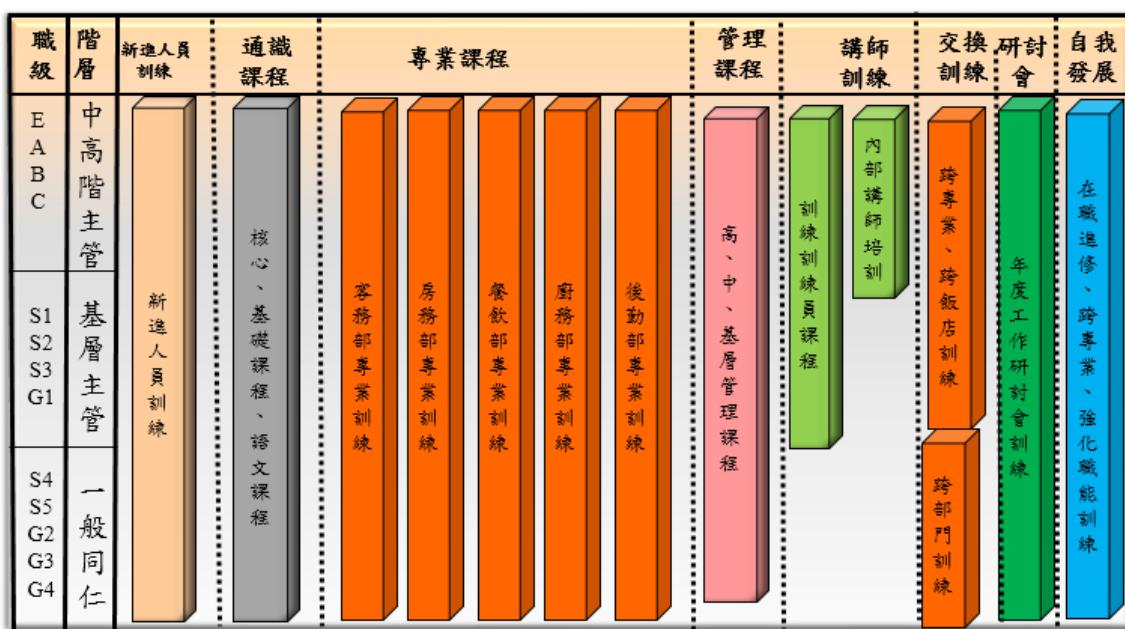
人才培育與服務提升

人才是飯店服務的基本，同時也是亞都麗緻秉持的核心價值，為落實人才培育計畫本公司之訓練依據人才發展品質管理系統 TTQS(Talent Quality-management System)，將訓練完整系統化，依部門、職務、職等規劃「麗緻訓練護照」，提供同仁每人專屬之「麗緻訓練護照」，並結合績效考核及晉升制度，有系統、計畫性地提升同仁素質，以強化同仁之工作技能與專業知識，激發同仁潛能，進而儲備因應未來市場趨勢與環境變革之能量，提昇組織的核心競爭力，以獲得競爭優勢並增進個人及企業之未來發展。



• 落實人才訓練

為了提供客人賓至如歸的感受，亞都麗緻投入大量資源進行教育訓練，從新進人員起，並針對所屬職位及專長設計不同的課程項目協助發展專業職能，因此也規劃多樣化的內部及外部訓練，其中包含語文訓練、通識課程、專業訓練、主管課程及證照課程，另外並提供在職人員訓練課程以及跨部門或職務內容的交換訓練等



• 多元化訓練面向

除一般訓練及課程外，亞都麗緻與各飯店企業相較，也具備獨特文化與做法，其中透過提供輕鬆的環境，增進同仁瞭解公司經營理念及政策的「工作研討會」，即藉由實際與理論並行的開放討論訓練、協助團隊與同仁間的相互瞭解及凝聚，徹底凝聚團隊精神！

展望未來市場發展，亞都麗緻也提前展開儲備人員訓練，不僅以一般人員為儲備訓練對象，也納入幹部級儲備訓練計畫，以全方位的人材養成為出發，提供受訓儲備人員的全年度發展及訓練目標；並配合外派訓練，為同仁增加對外的研習、觀摩、考察等訓練機會，激發工作的創意，增進管理效率及功能！

職能導入與管理計畫

為能面對產業環境的快速變化及公司的成長，在同仁的各項職能，也必須能夠隨著產業技術進步與公司壯大而成長。在人才的培訓計畫，除各項訓練外，為能更深入了解每位同仁特性、優勢與機會點，藉由各項職能分析作為基準，找出並確認致使工作卓越績效所需的能力及行為表現，以協助個人及公司瞭解如何提升其工作績效並依同仁的職能缺口安排培訓課程，也藉由每年的職能及績效考核關注同仁現狀及提出未來發展計畫。

2017 內部訓練課程			2017 進行績效評估職員比例	
課程類別	班次	開班時數	一般同仁	66%
年度訓練 (消防、安全)	25	72	基層主管	17%
外語課程(英、日)	8	48	中階主管	14%
餐飲專業課程	33	65	高階主管	3%
客房專業課程	17	34	2017訓練支出	
通識課程	26	164	2017年訓練費用	\$1,296,212
管理課程	32	64	平均每月訓練費用	\$108,018
其他課程	5	1		
總計	146	448		



4. 社會回饋・即刻行動

建構幸福社區

亞都麗緻多年來除了是台灣飯店品牌指標外，也是台灣的國際觀光之窗，曾接待無數國際賓客與商務旅客，台灣陪伴大家近 40 年，我們帶動飯店服務的革命，為民眾帶來精緻的餐飲及住宿體驗，這是這是一種情感的連結，也讓亞都麗緻成為社區中無可取代的生活中心！

我們也珍惜這樣的機會，並且善用核心能力，將企業資源充分運用在社會每一個角落，並在社區經營的過程中，了解民眾需求，累積民眾信任度及幸福感，提供與國際同步的精緻美食與體驗，滿足每位賓客的不同需求，也落實回饋社區、打造幸福社會，成為社會安定與永續發展的幸福企業。

• 弱勢關懷

亞都麗緻結合本業支持身心障礙者及社會弱勢團體，從「資源分享」到「專業職能」的訓練，打造友善就業文化與職場環境，特別與中華育幼機構兒童關懷協會(CCSA)攜手策畫，打造業界首見「失家兒自立計畫」，提供自立少年職業輔導訓練、就業機會、宿舍餐食等協助，培訓期間不僅安排導師給予工作指導及生活關懷，並搭配 CCSA 輔導員定期訪談及企業講座，提升公司內部同仁對於自立少年處境的瞭解。

• 職場接軌

多年來持續與社團法人中華民國夢想之家青年發展協會合作，規劃年度青年企業參訪活動，從集團與管理系統簡介、服務業經驗分享、到參觀體驗安排，邀請年輕學子走入職場，親身體驗房務同仁的第一線工作內容，並邀請餐廳行政主廚與各高階主管與學生近距離互動，分享多年職場心得與經驗。

整合講解與實際體驗的過程中，帶領學生認識企業，並對飯店業態有全方位認識，提升青年未來選擇飯店業之就業機會，參與學員除夢想之家輔導學生外，包括水里商工、嶺東高中、高雄餐旅大學及中山醫學大學也有同學主動報名參與。



▲2018 年社團法人中華民國夢想之家青年發展協會參訪照

- 社區公益

亞都麗緻長期關懷弱勢族群與並不間斷地投入急難救助，將回饋社會視為體現企業文化核心價值之指標；我們亦與供應商合作保持夥伴關係，藉由企業的力量，以社會公益為出發，積極參與社會公益活動，也期望企業能成為安定社會、提供關懷的源頭。我們主動邀請大光育幼之家的小朋友至飯店，輕鬆體驗烘焙糕點的實際手作，並邀請孩子們品味自己親自製作的糕點，為他們帶來第一次的新鮮體驗，我們也鼓勵員工自發性地捐助弱勢團體及擔任義工，延續企業精神。



▲大光育幼之家參訪活動照

GRI INDEX

GRI 指標	內容	頁碼及說明
策略及分析		
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	3
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	11
G4-3	組織名稱	4
G4-4	主要品牌、產品與服務	4
G4-5	組織總部所在位置	4
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	4
G4-7	所有權的性質與法律形式	4
G4-8	組織所提供之服務的市場	4
G4-9	組織規模	4
G4-10	員工總數	4
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	無工會不適用
G4-12	組織的供應鏈	23
G4-13	報告期間有關組織規模、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	11
鑑別重大考量面與邊界		
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	詳 2017 年報 P.64
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	13
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	13
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	13
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	13
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	無相關情事
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	無相關情事
利害關係人議合		
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	14
G4-25	鑑別與選擇利害關係人的方式	14
G4-26	與利害關係人議合的方式、形式及頻率	14
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	13
報告書基本資料		
G4-28	所提供之資訊的報告期間	2
G4-29	上一次報告的日期	106.12.29
G4-30	報告週期	每年一次
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	2

GRI 指標	內容	頁碼及說明
G4-32	組織選擇的「依循」選項	2
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	無相關情事
治理		
G4-34	組織的治理結構	9
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	10
G4-38	最高治理機構及其委員會組成	9
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	9
G4-41	最高治理機構確保避免及管理利益衝突之流程	9
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	9
G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	9
G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	9
G4-52	薪酬決定的流程	9
倫理與誠信		
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	11
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	11
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	11
經濟		
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	詳 2017 年報 P.64
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	26
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	29
環境		
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	26
G4-EN4	組織外部的能源消耗量	26
G4-EN6	減少能源的消耗	26
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	26
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	26
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量	26
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	26
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	無相關情事
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I, II, III, VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	無相關情事
G4-EN26	受組織廢水及其他(地表)逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	無相關情事

GRI 指標	內容	頁碼及說明
社會		
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	29
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	31
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	19
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	19
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	33
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	33
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	33
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
人權		
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	無相關情事
法規遵循		
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	11
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	無相關情事
G4-SO8	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	無相關情事
產品責任		
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	無相關情事
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總數	24
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	21
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	23
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣(包括廣告、推銷及贊助)法規及自願性準則的事件總數	無相關情事
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	無相關情事
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	無相關情事



LANDIS GROUP
HOSPITALITY
麗 級 餐 旅 集 團

