

3 社會責任

Social

推動「將心比心」及「把世界最好的帶進台灣，把台灣最好的帶向世界」的使命，通過公益活動和環保實踐，支持和改善我們所服務的社區，實現永續經營的目標。

晶華國際酒店集團致力於建立一個風險低且無職業傷害的工作環境，並承諾實現性別平等和多元平等的就業機會，無性別歧視。集團也重視人力培訓和職涯發展計劃，以傳承集團的企業文化和核心價值，並推動「將心比心」及「帶全世界最好的到台灣，把台灣最好的帶給全世界」的使命，通過公益活動和環保實踐，支持和改善我們所服務的社區，同時建設具包容、安全、韌性和永續特質的城鎮與社區，實現永續經營的目標。

年度績效

連續 **4** 年 榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」

38 % 集團職災人次為 36 人次，較前年減少

BCCT 台北晶華酒店榮獲 BCCT 企業社會責任獎

HR Asia 台北晶華酒店榮獲亞洲最佳企業雇主獎

10 個 集團共推出低碳綠行住宿專案

15 個 與在地連結之文化及公益捐款活動

3.1 職業安全與健康	78
3.2 員工照顧與人才留任	87
3.3 人才培育與職涯發展	98
3.4 社區關懷與公益	103

永續策略藍圖

職業安全與健康

策略重點

- 落實「工安零災害」願景，打造全員參與、風險可控的健康職場

短期目標

- 提升員工安全意識、增加安全教育訓練次數

中長期目標

- 建立更加完善的職業安全管理系統
- 透過系統性推動與持續改善，達成永續、安全與健康的工作目標
- 建立風險導向之健康照護機制，增強中高齡員工與母性員工支持

2024 年成果

- 集團職災人次為 36 人次，較前年減少 38%，傷害總損失日數 429 日，千人職災率為 20.606
- 集團各飯店消防演練及教育課程合計 79 場次，參訓人數 4,552 人
- 完成年度員工健檢
- 職場環境監測結果皆符合法規，針對特別需求員工亦執行個案調整措施，顯示整體防護機制有效運作

員工照顧與人才留任

策略重點

- 導入人權風險評估調查，強化管理制度並促進職場包容性，致力打造友善工作環境

短期目標

- 降低流動率並補足人力，強化迎新訓練與關懷機制，提升新進員工融入速度與滿意度，優化福利以促進留任

中長期目標

- 建構具包容性的職場文化，推動性別與世代共融，強化內部晉升與人才培育體系，打造能吸引優秀人才之優質企業品牌

2024 年成果

- 台北晶華酒店榮獲 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎、且連續四年榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」
- 台北晶華酒店榮獲 BCCT 企業社會責任獎
- 員工薪資水準高於法定最低工資逾 12%；R12 問卷年度平均分數提升至 3.94，反映員工對職場認同感增強
- 員工持股參與人數成長至 296 人，占員工人數比例 18.8%

人才培育與職涯發展

策略重點

- 推動多元學習策略，包含數位學習平台、跨館歷練與國際認證課程，提升員工實務能力與職場韌性，全面強化專業技能與服務品質

短期目標

- 強化數位能力與實務技能，推動基層與主管訓練，提升即戰力與服務細緻度

中長期目標

- 為建構永續人才發展體系，深化品牌輪調、Z 世代職涯設計與組織文化傳承，厚植集團競爭力

2024 年成果

- 2024 年合計集團實體課程總訓練時數達 67,204 小時、參訓人次 11,622 人；線上課程 3,366 人次
- 台南晶英酒店取得 WSET 與 SSI 認證，強化酒類專業；AI 共學與跨館輪調有效促進員工數位素養與職涯探索
- 集團的培訓和發展計劃已顯著提升員工的專業技能和職業素養，進一步提高顧客服務質量，增強集團的市場競爭力和品牌價值

社區關懷與公益

策略重點

- 透過公益活動和環保實踐，支持和改善我們所服務的社區，同時建設具包容、安全、韌性和永續特質的城鎮與社區

短期目標

- 擴大公益活動的規模及影響力，提高社區的生活品質
- 增加綠色住宿專案推廣次數與參與人數
- 深化企業與在地文化團體的合作計畫（如藝術駐村）
- 提升環保意識及資源循環利用的實踐

中長期目標

- 建立長期公益夥伴關係，發展跨國與跨區域公益協作網絡
- 評估機制，擴大 CSR 計畫之可量化成效追蹤
- 強化社會影響力、深度整合社區資源和互利共生的目標

2024 年成果

- 低碳住宿等綠色住宿專案：共 10 個專案（如續住不打掃、低碳住宿等）
- 多元社區公益與文化活動：共 15 場活動（如義煮、藝術節、聖誕市集等）
- 捐款及涉及贊助金額：包括食材贊助、場地、基金會捐助等，累計涉及金額 17,500 仟元、捐款金額 280 仟元

3.1 職業安全與健康

績效成果

- 集團職災人次合計 36 人次，較前年減少 38%，總損失日數 429 日，千人職災率為 20.606。
- 集團各飯店共舉辦 24 次 AED 操作與 CPR 急救的講習課程，參訓人數合計 1,057 人。
- 集團各飯店消防演練及教育課程合計 79 場次，參訓人數 4,552 人。
- 職場環境監測結果皆符合法規，針對特別需求員工亦執行個案調整措施。

38 %

集團職災較前年減少

24 次

急救講習課程

20.606 %

千人職災率

未來目標

短期目標

提升員工安全意識及訓練頻率

中、長期目標

- 建構更完善的職安管理系統、降低職業傷害發生率、提升員工健康指數。
- 透過系統性推動與持續改善，達成永續、安全與健康的工作目標。
- 建立風險導向之健康照護機制，增強中高齡員工與母性員工支持。

衝擊影響



晶華國際酒店集團深信，員工的身心健康是提供高品質服務的前提，亦是企業永續經營的基石。因此，我們將員工、供應商與承攬商的安全與健康納入重大永續議題，致力於打造無虞的工作環境，促進整體營運效率與顧客滿意度，落實「以人為本、尊重生命」的核心理念。

政策承諾



為落實「工安零災害」願景，本集團建構職業安全與健康管理制，依《職業安全衛生法》設立委員會，由總經理擔任主任委員，負責監督制度運作與法規遵循。安全文化已全面納入酒店各營運環節，並延伸至供應鏈，與合作夥伴共同強化風險防範及事故預防能力。以實踐聯合國 SDGs 中健康福祉與體面工作的目標承諾。

採取之行動



- 成立跨部門職安委員會統籌管理安全事務，辦理火災逃生、急救等教育訓練與演練，強化員工應變能力與防災意識。
- 實施職場環境監測與健康檢查，關注母性與中高齡員工需求，提供工時彈性與工作調整，打造全員參與、風險可控的健康職場。

評估機制



每年進行職安制度績效管理審查，透過永續委員會持續追蹤實施成果，檢討改善方向與落實情形。針對未達成目標者，啟動修正措施與跨部門協作，並持續優化執行成效與回應利害關係人期待。

利害關係人議合情形



本集團定期召開會議，與利害關係人溝通職安議題。重要資訊透過公告欄與「晶華大學 APP」即時揭露，並將成果納入永續報告書，展現企業在透明溝通、風險揭露與責任治理方面的承諾與實踐。

本集團依據《職業安全衛生法》規定，設立「職業安全衛生委員會」，由營運長擔任主任委員，成員包括部門主管、安全衛生專責人員及勞工代表，負責審議、推動及監督職業安全與健康政策的制定與執行。此一制度不僅符合法規要求，更彰顯企業對「以人為本、尊重生命」的核心價值。

我們更與供應商與承攬商協同落實安全標準，強化整體風險控管與事故預防機制，確保職場安全健康，呼應聯合國永續發展目標 SDGs 3：確保健康生活與促進福祉及目標 8：促進體面工作與永續經濟成長。



3.1.1 職業安全衛生政策

晶華國際酒店集團深刻認識到職業安全與健康的重要性，堅持根據法律標準設立和維持「職業安全衛生委員會」。該委員會的成立不僅符合法律要求，更體現了公司對於提供一個安全且健康工作環境的承諾。委員會由總經理領導，成員包括部門主管、專業的安全衛生人員以及勞工代表，共同審核、設立並實施職業安全衛生政策和目標，致力於建立一個風險低且無職業傷害的工作環境。

管理符合法規、保護工作者

- 嚴格遵守政府安全衛生法令，採用風險評估方法執行安全衛生活動。
- 依循 ISO 45001 職安衛管理系統，推動制度化與標準化作業。
- 定期稽核及改善設施與操作流程，確保全館作業符合法規與安全標準。

持續改善環境、提升安全衛生

- 依據「勞工作業環境監測實施辦法」進行環境檢測並公告結果。
- 依作業環境數據，訂定改善措施以降低危害暴露與職業病風險。
- 結合外部專業團隊訪視高風險作業流程（如清潔、烹飪、搬運），提出優化建議並追蹤執行情形。

安全全員參與、落實職安觀念

- 實施全面的安全衛生教育訓練與宣導活動，提升全體員工職安意識
- 利用內部通訊軟體（如晶華大學 APP）推播安全資訊，強化即時傳達與互動。
- 設置安全回訓課程，鼓勵員工自主學習、主動通報風險、參與改善。

推動健康保護、消除危害機率

執行健康保護計畫，涵蓋母性保護、過勞預防、人因工程改善、職場不法侵害與暴力防治等。

員工持有安全衛生相關證照統計

證照名稱	台北晶華酒店	捷絲旅 / 晶泉丰旅	台南晶英酒店	太魯閣晶英酒店
安全衛生業務主管	1	5	1	1
勞工安全管理師	1	0	0	0
安全衛生管理員	1	0	1	0
乙級鍋爐操作人員	8	不適用	1	1（乙級鍋爐）
有機溶劑作業主管	3	1	0	0
缺氧作業主管	1	1	0	0
小型鍋爐操作人員	不適用	不適用	4	不適用
高空作業車操作人員	不適用	不適用	2	不適用

3.1.2 職業災害預防與健康保護管理

為降低職災風險與提升職場安全，本集團落實職業災害預防機制與健康促進措施。透過制度化訓練與現場管理，強化員工風險意識與應變能力。

- 定期實施職業安全訓練與緊急應變演練，提升員工自我保護意識
- 針對歷年事故進行風險分析與預防改善措施，例如改善動線規劃與環境設施、加強交通安全宣導
- 推動健康保護行動方案，包括過勞預防、母性保護、職災後復工協助及醫師臨場服務，促進勞工身心健康

此外，本集團亦積極配合勞動部推動「中高齡職務再設計補助計畫」，優化工作流程與導入輔具，協助中高齡員工延續職涯、降低因體能負荷造成之職業傷害。

在醫療應急方面，依照「公共場所必要緊急救護設備管理辦法」之規定，本公司設置自動體外心臟除顫器（AED），並定期舉辦 AED 操作及 CPR 心肺復甦術訓練課程。



2024 年各館 AED 操作與 CPR 急救的講習課程

台北晶華酒店		捷絲旅		台南晶英酒店		太魯閣晶英酒店	
上課總次數為	18 次	上課總次數為	2 次	上課總次數為	2 次	上課總次數為	2 次
上課總人數為	949 人	上課總人數為	40 人	上課總人數為	27 人	上課總人數為	41 人
參訓總人時	1,878 人時	參訓總人時	40 人時	參訓總人時	54 人時	參訓總人時	82 人時

緊急應變管理

制定「緊急應變管理程序書」，用以識別並因應各類潛在緊急情況與事故。該程序書適用範圍涵蓋所有員工、相關活動與工作場域。規劃並實施了一系列教育訓練計畫與防災演練。訓練內容除理論學習外，更著重於實作與模擬演練，涵蓋火災逃生、緊急疏散、初級急救處理等實務技能。訓練結束後，我們會針對過程中所發現的問題（如計畫不足、設備瑕疵或應變措施不完善）進行全面檢討，並據此持續修正與優化應變計畫，確保應變機制的有效性與實用性。

所有演練的核心目的在於，讓員工熟悉緊急應變流程與安全操作規範。各酒店亦成立緊急事件應變小組，由各酒店總經理親自領導，於事故發生初期即迅速進行應變，優先確保人員安全，有效降低火災或其他災害所可能造成的損失。

酒店每半年舉行逃生疏散、滅火、通報與避難的動態演練，訓練時間不少於四小時，並邀請地方消防機關派員到場指導。此外，每季一次防災疏散演練，以確保每位員工均具備災害逃生與應變能力。

以下為 2024 年度集團各營運據點消防相關課程、演練時數。

台北晶華酒店			台南晶英酒店			捷絲旅 / 晶泉丰旅					
實體課程為	12 次	消防演練為	30 次	線上課程為	3 次	實體課程為	8 次	消防演練為	8 次	線上課程為	12 次
總人數為	358 人	總人數為	561 人	總人數為	3,026 人	總人數為	82 人	總人數為	82 人	總人數為	83 人
總人時為	317.5 人時	總人時為	8,415 人時	總人時為	2,130 人時	總人時為	82 人時	總人時為	41 人時	總人時為	83 人時

3.1.3 職業環境與員工健康

本集團透過制度化管理與積極預防措施，致力打造安全、健康且尊重人權的工作環境。針對職場不法侵害與職業災害風險，已建立完善之預防及應對機制，並持續強化管理效能與透明度。

環境監測與安全實踐

依據「職業安全衛生作業環境監測實施辦法」定期執行作業環境監測，涵蓋與工作安全相關之各項指標，並加強宣導安全衛生管理要點，供各部門主管及員工遵循。對於監測結果中出現異常或數值偏高之項目，立即與相關單位進行研商並採取改善措施。所有監測報告除對外公告外，亦將正本存放於安全衛生管理室，供主管機關查核參考。

2024 年作業環境監測結果：

- 我們定期進行工作場所環境監測，重點監控項目包括高溫、噪音及二氧化碳濃度等。針對檢測結果接近法定容許值之項目，將迅速啟動改善對策。
- 集團旗下各飯店作業環境監測結果顯示：採樣結果皆符合法令規範。
- 同時也針對同仁常行走之樓梯加裝固定止滑條，以期降低同仁在安全梯通行時造成滑倒之事件。

項目		監測頻率	最後一次監測	結果
台北晶華酒店	高溫 (鍋爐)	三個月	2024 年 10 月 17 日	符合法定標準
	噪音 (鍋爐)	六個月	2024 年 10 月 17 日	符合法定標準
	有機溶劑 (油漆)	六個月	2024 年 10 月 17 日	符合法定標準
	二氧化碳 (全館)	六個月	2024 年 10 月 17 日	符合法定標準
捷絲旅 / 晶泉丰旅	噪音 (鍋爐)	六個月	2024 年 7 月 2 日	符合法定標準
	二氧化碳 (全館)	六個月	2024 年 7 月 2 日	符合法定標準
台南晶英酒店	高溫 (鍋爐)	六個月	2024 年 11 月 25 日	符合法定標準
	二氧化碳 (全館)	六個月	2024 年 11 月 25 日	符合法定標準
太魯閣晶英酒店	噪音 (鍋爐)	六個月	2024 年 1 月 23 日	符合法定標準
	二氧化碳 (全館)	六個月	2024 年 1 月 23 日	符合法定標準

註：因 2024.04.03 地震後休館，下半年未執行相關檢測

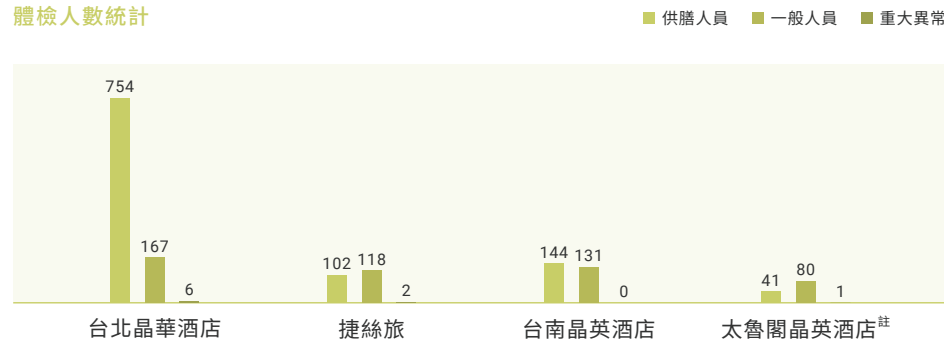
環境有害物質的存儲與管理

為確保化學產品之安全使用與環境風險管控，本集團已制定「化學產品管理標準作業程序（SOP）」，涵蓋工程部、洗衣房、房務部、餐務部、廚房及俱樂部泳池等部門。共使用有 68 項化學產品，主要類別為工程用原料、洗劑及清潔藥劑，均完整備有化學品安全資料表（SDS），供員工查閱與依循作業指引。

集團不定期辦理化學品基本知識與操作安全之教育訓練課程，提升職場安全與風險辨識能力。此外，針對液體化學品洩漏風險，已設立「液體洩漏處理標準作業程序（SOP）」，並由工程部負責定期檢討與更新。當發生洩漏事件時，工程人員將迅速應變，依 SOP 進行現場處置，並完成事件紀錄與內部通報，以降低對環境與人員安全之影響。

身心健康與福利促進

體檢人數統計



註：2024 年因 403 地震停業，員工體檢延期至 2025 年 2 月 10 日體檢。

本集團致力於營造關懷員工身心健康的職場環境，為全體員工提供完整的健康檢查服務，涵蓋從入職前的基本體檢到在職期間的定期健康檢查，包含一般性與針對特定職業風險的專業項目。我們特別關注高風險職務及長期夜班工作者的健康狀況，針對體檢高風險同仁安排護理師訪談，提醒 / 用藥 / 用餐 / 生活起居等應注意事項。

為進一步支持員工全人發展，我們設立設備完善的醫務室，配有駐廠醫師及專職護理人員，提供健康教育、疾病預防與緊急醫療處置等服務。透過定期職場安全與健康風險評估，集團亦會依據員工健康狀況及實際工作需求，適時調整作業環境與工作內容，特別針對孕婦與中高齡員工，提供彈性工作安排及健康照護支持，以維護其職業安全與福祉。

勞工健康四大保護計畫

本公司定期於職業安全委員會會議中檢討健康預防計畫之執行情形與成效，針對未達績效指標之項目，透過會議研議並提出具體改善對策，以促進勞資雙方對健康保護之重視與共識。

措施執行要點：



健康保護計畫依實際執行需求滾動式調整並對外公告



對於母性保護個案，安排個別約談並提供其在職場所需之照護與支持



積極管理工時與年休假制度，以降低員工過勞風險



依據不同作業性質與需求，提供相應之工作改善與健康保護措施



對職業災害後復工同仁，視其身心恢復狀況採取漸進式復工機制，並協助其進行積極復健治療



配合職場醫師臨場服務時，進行管理與輔導作業，並妥善保存執行紀錄，供主管機關查核參考

此外，為協助中高齡勞工降低因工作因素導致的職災風險與健康損害，並提升其就業穩定性，本公司配合勞動部職務再設計中心，推動「中高齡職務再設計補助計畫」，藉由購置提升工作效能與安全性的輔具及優化工作流程，全面改善職場環境，達成職災預防與勞工福祉雙重目標。

2024 年勞工健康四大保護計畫實踐

	 母性健康 保護預防計畫	 人因性危害 預防計畫	 職場不法侵害 預防計畫	 過勞促發 疾病預防計畫
台北晶華酒店	母性健康保護個案 經醫生臨場訪談有 3 人次。	進行整體工作環境 評估 3 次及完成危 害辨識及評估訪談 者有 3 次。	未發生身心不法侵 害相關暴力行為之 情事。	完成醫生評估訪談 計 61 人次，透過 問券量表評估出 69 人具中度及 11 人具高風險個案。
捷絲旅／晶泉丰旅	母性健康保護個案 經醫生臨場訪談有 1 人次。	進行整體工作環境 評估 1 次及完成危 害辨識及評估訪談 者有 1 次。	未發生身心不法侵 害相關暴力行為之 情事。	完成醫生評估訪談 計 13 位，透過問 券量表評估出 6 位 具高風險個案。
台南晶英酒店	母性健康保護個案 經醫生臨場訪談有 7 人次。	進行整體工作環境 評估 2 次及完成危 害辨識及評估訪談 者有 36 次。	未發生身心不法侵 害相關暴力行為之 情事。	完成醫生評估訪談 計 5 人次，透過 問券量表評估出 9 人次具中度風險個 案，此次評估無高 度風險個案。
太魯閣晶英酒店	母性健康保護個案 經醫生臨場訪談有 1 人次。	進行整體工作環境 評估 1 次及完成危 害辨識及評估訪談 者有 219 人次。	未發生身心不法侵 害相關暴力行為之 情事。	完成護理師訪談計 10 人，透過問券 量表評估出 0 人具 高風險個案。

※ 訪談後，由各飯店並對該員工工作內容及工時進行調整。
※ 具高風險個案，皆請醫師進行訪談與治療及工作環境調整。

不法侵害預防與申訴管理機制

本集團致力於打造安全、尊重與公平的職場環境，積極防範並妥善處理各類職場不法侵害事件，包括性騷擾、語言暴力、歧視及精神壓迫等。我們依據「職業安全衛生法」制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並強化員工通報管道與處理流程，全面保障受害人與通報者的隱私與權益，嚴禁任何形式的報復行為。



為確實掌握潛在危害並落實處置流程，本集團建置以下措施：

- 明訂通報流程與處理機制：建立標準作業程序（SOP），明確規範通報、調查、處置與結案流程。申訴案件由人資專責人員即時處理，並依內部指引於 7 個工作日內回應。
- 保障隱私與保密處理：調查過程全程保密，並於必要時尋求法律顧問、心理師等外部專業資源協助，以確保程序的客觀性與信賴度。
- 案件追蹤與文件紀錄：所有調查結果定期提報人資會議審議，結案報告由主管簽署後歸檔，並以紙本與電子方式保存，確保處理歷程具備完整追溯性。

2024 年成效與持續改善

本報告書報導期間，本集團除太魯閣晶英酒店有因違反性別平等工作法第 13 條第 2 項遭勞動裁罰事件案外，其餘據點皆未接獲重大歧視或騷擾案件通報。於該案發生後，公司持續積極地宣導及加強主管及員工的性別平等觀念，使同仁皆能擁有正確的行為及思維，期能創造兩性和諧之關係。

2024 職業傷害類型統計

類型 / 件數	台北晶華酒店	捷絲旅	台南晶英酒店	太魯閣晶英酒店
上下班交通意外事故	0	3	1	3
跌倒與碰撞	5	0	2	0
瓦斯氣爆事件	0	0	0	0
切割傷	2	0	2	1
燒燙傷	1	0	3	0
物品掉落壓傷	0	1	2	1
墜落、滾落	0	0	1	0
被撞	2	0	0	0
不當動作	1	0	0	1
[其他，如有]	1	1	1	1
總計	12	5	12	7

職業傷害率

項目	台北晶華酒店	捷絲旅	台南晶英酒店	太魯閣晶英酒店	合計
缺勤總日數	53	175	25	176	429
總工作日數	266,992	53,398	90,421	42,912	456,609
缺勤率 (AR)	0.0198	0.3277	0.0276	0.4101	0.0939
職災千人率	11.865	24.681	32.719	3.461	20.606
失能傷害率 (FR)	5.618	11.704	16.126	20.3905	9.917
失能傷害嚴重率 (SR)	24.813	409.659	33.597	84.657	118.188
總合傷害指數	0.373	2.189	0.736	1.313	1.082
失能傷害人次數	12	5	12	7	36
月平均人數	1,011	202	366	168	1,747

計算說明：
缺勤率 (AR) = 缺勤總日數 / 總工作日數 *100%。
總缺勤日數包含生理假、病假、傷假及公傷假等。
職業災害千人率‰ = 職災人次數 / 總員工人數 *1,000。
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。
失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 / 公司員工之總工時數 *1,000,000。
總合傷害指數 = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率 FR} * \text{失能傷害嚴重率 SR}) \div 1000}$ 。

本集團透過全面的規範與嚴格的程序確保合作夥伴遵循最高的安全標準。所有供應商在開始合作前必須簽署包含明確安全責任與義務的承攬合約及職安衛採購管理程序。

2024 年晶華國際酒店集團未發生承攬商發生嚴重職業傷害或工傷案例。

職業傷害

2024 年台北晶華酒店發生 12 起職業災害與 2023 年相比減少 18 件，捷絲旅發生 5 起職業災害與 2023 年相比增加 4 件。台南晶英酒店發生 12 起職業災害與 2023 年相比減少 2 件，太魯閣晶英酒店因 403 地震雖休館近 10 個月，含因地震意外共造成 7 起職業災害，其中一件為地震時於上班途中的死亡意外。集團職災案例合計 36 人次，較 2023 年減少 38%。依職災類型分析結果，事故發生率在積極的教育宣導下均有明顯成效，在交通意外、跌倒與碰撞、切割傷及燒燙傷的受傷次數均下降 50%。

近三年員工及非員工職業傷害數據揭露

對象		年度	工作總時數	人數		
				死亡	嚴重職業傷害	可記錄之職業傷害
台北晶華酒店	員工	2022	2,135,870	0	0	29
		2023	2,056,354	0	1	30
		2024	2,050,224	0	0	12
	非員工	2022	20,408	0	0	0
		2023	36,893	0	0	0
		2024	40,908	0	0	0
捷絲旅 / 晶泉丰旅	員工	2022	427,504	0	0	2
		2023	431,904	0	1	1
		2024	427,184	0	2	5
	非員工	2022	8,508	0	0	0
		2023	7,381	0	0	0
		2024	6,506	0	0	0
台南晶英酒店	員工	2022	677,568	0	0	13
		2023	655,272	0	0	14
		2024	723,368	0	0	12
	非員工	2022	8,508	0	0	0
		2023	7,381	0	0	0
		2024	10,506	0	0	0
太魯閣晶英酒店	員工	2022	483,840	0	0	18
		2023	493,352	0	0	13
		2024	343,296	1	0	7
	非員工	2022	1,849	0	0	0
		2023	2,080	0	0	0
		2024	1,476	0	1	0

註：台北晶華酒店、台南晶英酒店、捷絲旅、晶泉丰旅 2022 及 2023 年報告書之非員工工時有誤植。

3.2 員工照顧與人才留任

績效成果

- 台北晶華酒店榮獲 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎、且連續四年榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」。
- 員工薪資水準高於法定最低工資逾 12%；R12 問卷年度平均分數提升至 3.94，反映員工對職場認同感增強。
- 員工持股參與人數成長至 296 人，占員工人數比例 18.8%。
- 弱勢就業：共聘用 30 位身心障礙同仁與 30 位 65 歲以上高齡同仁。

4 年

連續榮獲 1111 人力銀行
「幸福企業金獎」

12 %

高於法定最低工資

18.8 %

員工持股參與比例

未來目標

短期目標

降低流動率並補足人力，強化迎新訓練與關懷機制，提升新進員工融入速度與滿意度，優化福利以促進留任。

中、長期目標

建構具包容性的職場文化，推動性別與世代共融，強化內部晉升與人才培育體系，打造能吸引優秀人才之優質企業品牌。

衝擊影響



面對服務業勞動市場的劇變與人力短缺挑戰，對人力資源配置產生顯著影響，飯店業面臨高離職率與人力短缺的挑戰。為確保服務品質與營運穩定，集團積極檢視內部制度，調整組織配置與工作模式，以降低人員流失風險並提升員工留任意願。

政策承諾



集團秉持「將心比心」的價值觀，致力營造平等、多元且具包容性的工作環境，強化員工福祉並落實人權保障。政策承諾涵蓋公平招聘、同工同酬、工作安全與職涯發展，全面對應永續發展目標（SDGs）5、8、10。

採取之行動



透過建立透明公平的招募機制、推動性別平等訓練與福利支持政策，以及導入人權風險評估調查，集團強化管理制度並促進職場包容性。並針對中高齡與弱勢族群提供職務再設計與職能支持，打造友善工作環境。

評估機制



透過員工滿意度調查（R12 問卷）、快樂指數、留任與復職率追蹤，以及性別比例與薪資公平性分析，集團持續掌握組織健康度。並以數據分析檢視政策成效，滾動式調整人資策略。

利害關係人議合情形



透過勞資會議、員工大會、線上問卷與申訴制度等管道，集團與員工建立透明、雙向溝通機制。所有申訴案件由專責人即時處理，確保公正與保密性，並定期檢討制度，以提升職場公平與員工參與感。

本集團秉持「將心比心」的核心理念，致力於營造溫暖、友善且具備發展潛力的職場環境，將員工福祉與永續經營視為企業長期發展的關鍵動能。透過多元且前瞻的人才策略，集團持續吸引並留任優秀人才，推動多元包容、平等機會與職涯發展，實現「以人為本」的承諾。

這些努力亦獲得社會肯定，自 2020 年以來，我們已連續四年榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」，並於休閒娛樂服務業類別中脫穎而出，彰顯我們在職場幸福與人才經營方面的卓越表現。

我們將「待客如親」的精神內化為組織文化，延伸至內部管理，打造一個安全、公平、尊重與充滿希望的工作環境，讓每一位員工都能在其中發揮潛能、實現價值。

同時，集團的發展方向積極對應聯合國永續發展目標（SDGs），特別在以下三大核心目標上展現具體行動與成效：目標 5：性別平等 — 確保男女同工同酬，無性別歧視，創造多元平等的就業機會。目標 8：（體面工作與經濟增長）提供具競爭力的薪資與公平公開的升遷管道，保障員工權益。目標 10：減少不平等 — 保障所有員工的平等機會與人身自由，拒絕任何形式的歧視與不平等對待。

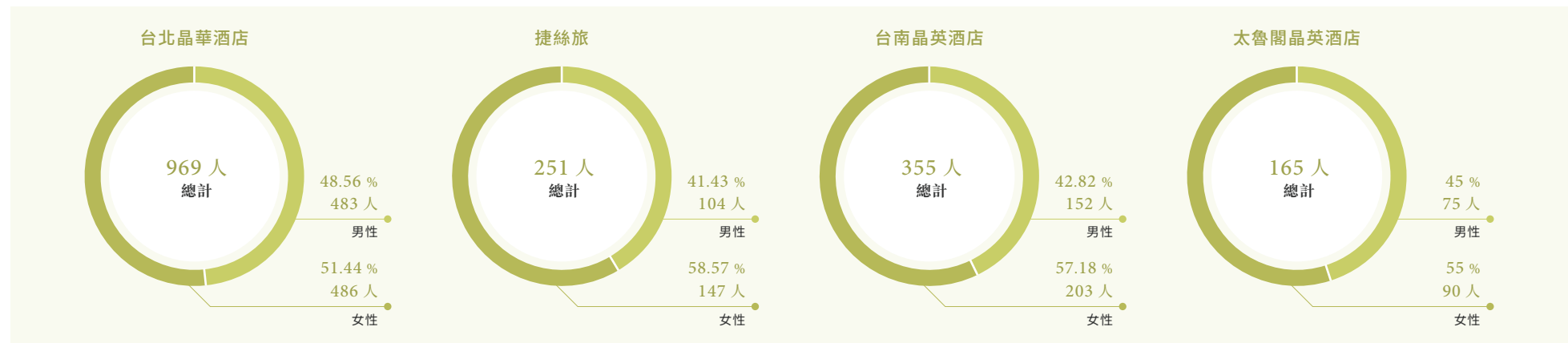
3.2.1 員工聘任與多元包容

本集團透過多元招募管道（如人力銀行、校園合作、就業博覽會、產學合作及內部推薦等）公開招募潛力人才。秉持公平原則，聘用具職能之人才，不因國籍、性別、種族、殘疾等因素而有差別待遇，並嚴禁童工、強迫勞動及職場騷擾。提供公平且無歧視的招聘流程，聘用來自多元背景的員工，包括弱勢群體（如：高齡、原住民、身心障礙者等）。

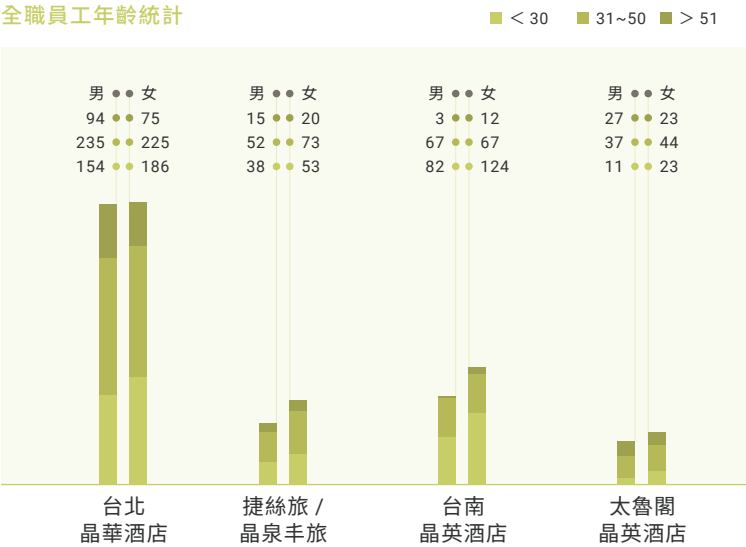
弱勢就業：共聘用 30 位身心障礙同仁與 30 位 65 歲以上高齡同仁，為其設計適合的工作崗位，並提供相關支持資源。

台北晶華酒店榮獲 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」，於評選中，特別在「思考、感覺、行動」、「多元、平等、包容」以及「永續工作環境」等項目獲得高分，展現對人才培育與幸福職場的承諾及在打造友善平權職場環境的努力

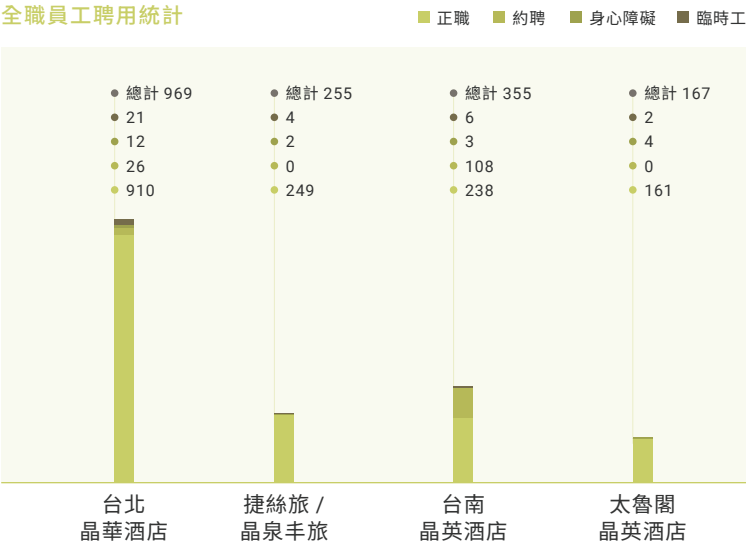
全職員工性別統計



全職員工年齡統計



全職員工聘用統計



新進員工 / 年齡分布

類別	新進員工						新進實習生					
	男			女			男			女		
年齡 / 歲	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51
台北 晶華酒店	46	47	7	46	32	6	75	0	0	85	0	0
捷絲旅 / 晶泉丰旅	15	17	2	24	25	10	11	0	0	18	0	0
台南 晶英酒店	29	7	0	38	12	4	43	0	0	105	2	0
太魯閣 晶英酒店	3	5	4	2	4	2	4	0	0	3	0	0

離職員工 / 年齡分布

類別	申請離職						留職停薪						申請退休			
	男			女			男			女			男		女	
年齡 / 歲	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51	< 30	31~50	> 51	31~50	> 51	31~50	> 51
台北 晶華酒店	98	52	6	131	47	6	32	3	0	17	3	0	0	5	0	5
捷絲旅 / 晶泉丰旅	14	8	4	31	16	5	6	1	0	2	1	0	0	0	0	0
台南 晶英酒店	29	8	0	35	17	2	3	0	0	2	5	0	0	0	0	0
太魯閣 晶英酒店	23	22	7	21	10	5	0	1	0	0	2	0	0	1	0	3

男女職務比例 (%)

職位		2022		2023		2024	
		男	女	男	女	男	女
台北晶華酒店	一般員工	46.35%	53.65%	47.85%	52.15%	47.72%	52.28%
	中階主管	53.76%	46.24%	52.67%	47.33%	55.52%	44.48%
	高階主管	39.02%	60.98%	40.91%	59.09%	42.86%	57.14%
捷絲旅 / 晶泉丰旅	一般員工	37.69%	62.31%	37.41%	62.59%	40.45%	59.55%
	中階主管	33.33%	66.67%	37.50%	62.50%	45.5%	54.50%
	高階主管	28.57%	71.43%	0%	100.00%	28.6%	71.40%
台南晶英酒店	一般員工	37.70%	62.30%	62.39%	37.61%	38.83%	61.17%
	中階主管	52.63%	47.37%	48.89%	51.11%	53.49%	46.51%
	高階主管	50.00%	50.00%	60.00%	40.00%	50.00%	50.00%
太魯閣晶英酒店	一般員工	61.29%	38.71%	66.00%	40.00%	43.48%	56.52%
	中階主管	35.29%	64.71%	35.21%	64.79%	52.94%	47.06%
	高階主管	33.33%	66.67%	38.46%	61.54%	31.25%	68.75%

3.2.2 薪酬與福利

本集團致力於提供具市場競爭力的薪酬與完善的福利制度，定期檢視產業薪資行情，確保具競爭力的薪酬制度，視此為吸引、激勵與留任優秀人才的關鍵策略。完善的薪酬待遇不僅是對員工工作的肯定，更是提升生活品質與職場幸福感的重要基礎。

每年定期檢視產業薪資行情，並與同級飯店進行薪資級距交換與比較，以確保薪酬制度的公平性與合理性。目前本集團基本薪資已高於法定最低工資 12%，即使對於臨時工與兼職人員，也均依「勞動基準法」給予符合規範的報酬，保障所有員工的基本權益與生活需求。

最高治理單位董事會
薪酬於 [2.1 公司治理](#)
中揭露。



薪資報酬政策

- 依職責與績效差異化給薪：薪資核定依據員工職務內容、績效表現與貢獻程度，進行差異化調薪與獎金發放。
- 市場競爭力薪酬：定期檢視整體薪酬制度與獎酬機制，確保在產業中具競爭優勢。
- 性別平等原則：全面落實男女同工同酬，薪資核定與晉升標準均採取公開、公平、一視同仁的原則。

男女員工平均薪資比

員工職級	一般員工			中階主管			高階主管		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
台北晶華酒店	1：0.94	1：0.92	1：0.95	1：0.91	1：0.92	1：0.94	1：0.71	1：0.71	1：0.75
捷絲旅 / 晶泉丰旅	1：0.95	1：0.93	1.05：1	1：1.07	1：1.94	1.04：1	NA(報導期間無男性高階主管)		0.98：1
台南晶英酒店	1：0.95	1：0.97	1：0.96	1：0.93	1：0.91	1：0.91	1：0.67	1：0.93	1：1.12
太魯閣晶英酒店	1：1.01	1：1	1.1：1	1：0.89	1：0.88	1.1：1	NA(報導期間無男性高階主管)		

基本薪資核敘及法定基本工資的比值

單位	2022 倍數		2023 倍數		2024 倍數	
	男性員工基本起薪	女性員工基本起薪	男性員工基本起薪	女性員工基本起薪	男性員工基本起薪	女性員工基本起薪
台北晶華酒店	1.28	1.24	1.23	1.18	1.22	1.20
捷絲旅 / 晶泉丰旅	1.10	1.10	1.09	1.09	1.20	1.20
台南晶英酒店	1.07	1.07	1.09	1.09	1.06	1.06
太魯閣晶英酒店	1.18	1.18	1.26	1.26	1.31	1.31

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：仟元

類型 / 件數	2022	2023	2024	近兩年差異
員工人數 / 年度平均	1,170	1,248	1,245	-3
員工薪資平均數 / 人	645	699	710	+11
員工薪資中位數 / 人	535	571	589	+18
員工薪資總額	755,071	872,208	884,258	12,050

註：資料來源僅為母公司

友善職場與員工照顧

集團所有員工均享有勞健保、產假 / 育嬰假及其他相關員工福利。

並設立職工福利委員會，同時推動多項員工關懷措施：

- 基本法定保障：勞健保、產假 / 育嬰假、職災保險等法定福利完整提供。
- 多元福利措施：員工持股會、社團活動、企業競賽、員工旅遊、春酒、年終與績效獎金。
- 健康與休憩設施：設有年度健康檢查、醫務室、圖書室、員工餐廳、休息室及過夜宿舍。
- 孕育友善環境：設置哺（集）乳室，提供產檢假、產假、育嬰留職停薪等福利。
- 中高齡輔具優化：推動職務再設計，改善流程並導入輔具創造中高齡友善職場。
- 弱勢就業：提供適合高齡、身心障礙者等工作機會，並優化相關設施，方便日常工作和生活。

遵循「性別工作平等法」提供男女員工申請產假與育嬰假，除考量員工之個人事務或家庭因素外，人力資源部也會與部門主管協商，提供適當假別讓員工申請。

2024 年品華國際酒店集團總計有 37 位男性與 32 位女性同仁申請育嬰留職停薪，同年育嬰留停實際復職人數為 22 位男性與 25 位女性同仁，復職率 68%。2023 年申請留職停薪復職人數為 3 位男性與 10 位女性同仁，已於 2023 年任職滿一年，復職率 84.6%。



近三年育嬰留職停薪申請概況

職位		2022		2023		2024	
		男	女	男	女	男	女
台北晶華酒店	享有育嬰假之員工總數	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	實際留停人數	2	6	5	8	4	4
	應復職人數 (A)	2	5	4	6	6	10
	實際復職人數 (B)	1	4	1	4	5	8
	復職率 (B/A)	50%	80%	25%	67%	83%	80%
	前年留停復職 (C)	1	3	1	4	1	4
	前年復職在職滿一年 (D)	1	2	0	3	1	4
	留任率 (D/C)	100%	67%	0%	75%	100%	100%
捷絲旅	享有育嬰假之員工總數	NA	NA	NA	NA	0	1
	實際留停人數	0	1	0	6	0	1
	應復職人數 (A)	2	2	0	0	0	1
	實際復職人數 (B)	0	1	0	1	0	1
	復職率 (B/A)	0%	50%	0%	100%	0%	100%
	前年留停復職 (C)	0	0	0	0	0	0
	前年復職在職滿一年 (D)	0	0	0	0	0	0
	留任率 (D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
台南晶英酒店	享有育嬰假之員工總數	0	2	3	5	2	6
	實際留停人數	0	2	3	5	2	6
	應復職人數 (A)	0	4	3	5	2	3
	實際復職人數 (B)	0	2	3	5	2	3
	復職率 (B/A)	0%	50%	100%	100%	66%	100%
	前年留停復職 (C)	0	3	0	5	2	6
	前年復職在職滿一年 (D)	0	1	0	5	1	5
	留任率 (D/C)	0%	34%	0%	100%	50%	83%

註：NA 未統計應享有育嬰假之員工數

職位		2022		2023		2024	
		男	女	男	女	男	女
太魯閣 晶英酒店	享有育嬰假之員工總數	0	1	0	0	1	2
	實際留停人數	0	0	2	0	31	21
	應復職人數 (A)	0	0	0	0	31	21
	實際復職人數 (B)	0	0	0	0	15	13
	復職率 (B/A)	0%	0%	0%	0%	48.3%	62%
	前年留停復職 (C)	0	0	0	0	0	0
	前年復職在職滿一年 (D)	0	0	0	0	0	0
	留任率 (D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

退休制度與員工持股

退休辦法適用於所有正式聘雇員工，依勞工退休金規定按月提供員工薪資的 6%，存入勞工個人退休金專戶，工作 15 年以上且年滿 55 歲者、或工作 24 年以上者（優於勞基法的 25 年）、或工作滿 10 年以上且年滿 60 歲者，均符合申請資格，新舊制退休金給付方式則依勞動基準法勞退相關規範訂定，並對於即將退休員工提供退休規劃建議。

如有符合勞動基準法情事（如：營運變化）需終止勞動契約，預告期間依下方規定：

- 工作三個月以上，未滿一年者，於 10 日前預告之。
- 工作一年以上，未滿三年者，於 20 日前預告之。
- 工作三年以上者，於 30 日前預告之。

若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於變動前先與之協商，同意職務異動時再予以公告變動。

為鼓勵員工成立的員工持股信託，正職或半職員工年資滿一年即有資格加入。參加持股信託之員工每月從薪水中提存一定額度，由公司的福利委員會提撥不同比例的獎勵補助金與員工自提額成立信託基金，提供員工和股東同樣享有分紅的福利。2024 年員工參與信託持股人數為 296 人，占員工人數比例 18.8%。



職工福利委員會每年籌辦國內外員工旅遊，每月補助社團活動，如登山社、路跑社、讀書會及烏克麗麗社等。並舉辦年度春酒活動，促進員工身心靈平衡發展及跨部門情感聯誼。此外，不定期舉辦團體運動競賽、讀書會等，並提供結婚、喪葬、生日禮金、佳節禮金、急難救助金等福利，福委會 2024 年相關費用支出為新台幣 3,212 仟元。

另有「績效獎金發放辦法」及「年終獎金發放辦法」旨在激勵員工達成公司經營績效目標及創造利潤。

提升員工幸福感與向心力

晶華國際酒店集團重視正向溝通機制與多元獎勵制度，致力於建立具激勵性與參與感的職場文化，提升員工的認同與幸福感。

新進與實習員工評核制度

- 為協助新進人員快速融入職場，公司於員工到職三個月內進行期滿評核，針對工作表現與在職訓練成果給予評估與回饋。
- 對於實習生，則以實習態度、學習成果與時數表現為主要考核依據，對績優實習生提供畢業後的正職工作機會，培育潛力人才。

模範員工與獎勵制度

為鼓勵優異表現，我們設有以下獎勵機制：

- 各部門每月提名表現優異者，由主管遴選當月模範員工
- 模範員工有機會角逐年度最佳員工，其事蹟將公開表揚，並於公司內部網站公告
- 年度春酒活動中進行頒獎與公開表揚，增進士氣與榮譽感

獲獎員工由公司發放住宿券、餐券或獎金以為鼓勵

員工幸福感調查與職場滿意度分析

本公司定期推動「R12 問卷」與「快樂指數調查」，全面掌握員工工作滿意度與心理狀態。問卷涵蓋四大面向：留任意願、工作期望、組織認同及整體滿意度。調查結果成為優化職場政策與員工福祉策略的重要依據，協助主管與員工檢視職涯目標與工作現況，找出改進方向，有效降低職業倦怠，提升心理韌性與工作績效。

截至 2024 年底，R12 問卷總平均分數為 3.94，較去年提升 0.07，整體趨勢穩定向上，顯示團隊經營持續累積成效。實習生分數略微下降，可能與新進適應期及人員汰換有關，故立即加強迎新輔導與關懷機制，促進實習生能更快融入團隊。

在快樂指數方面，正職員工略有上升，持續延續正向氛圍；實習員工則略有下滑。多數員工認為「團隊氛圍」與「工作環境」為主要正向因素，而「工作量」為最常見的負面來源，故要求各部門盤點任務分配與人力配置，優化工作負荷。

實習生分數下降可能與新進適應期及人員汰換有關，將加強迎新、輔導與關懷機制，協助其更快融入團隊。

整體而言，儘管短期分數有波動，長期趨勢持續正向發展。我們將持續與各部門溝通，協助釐清關鍵議題，並設定下一階段 R12 目標，持續推動員工幸福感提升。



3.2.3 人權維護與多元共融

面對全球永續治理趨勢與歐盟（企業永續盡職調查義務指令）（CSDDD）等新規範的實施，企業推動多元、公平、共融（DEI：Diversity 多元、Equity 平等、Inclusion 包容）已成為尊重人權、強化韌性與提升國際競爭力的核心策略，亦是企業履行社會責任的重要實踐。DEI 管理作為已納入人權政策與盡職調查揭露重點，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs）第 5 項（性別平等）、第 10 項（減少不平等）與第 17 項（全球夥伴關係）。

本集團秉持尊重人權、促進多元與共融的核心價值，致力於建構安全、平等、有尊嚴的工作環境。依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」及「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際準則制定「人權管理政策」，並依據國內法令與國際最佳實務，持續檢視與精進相關制度與作為，致力於打造公平、有尊嚴且具包容性的職場，落實 DEI 價值。

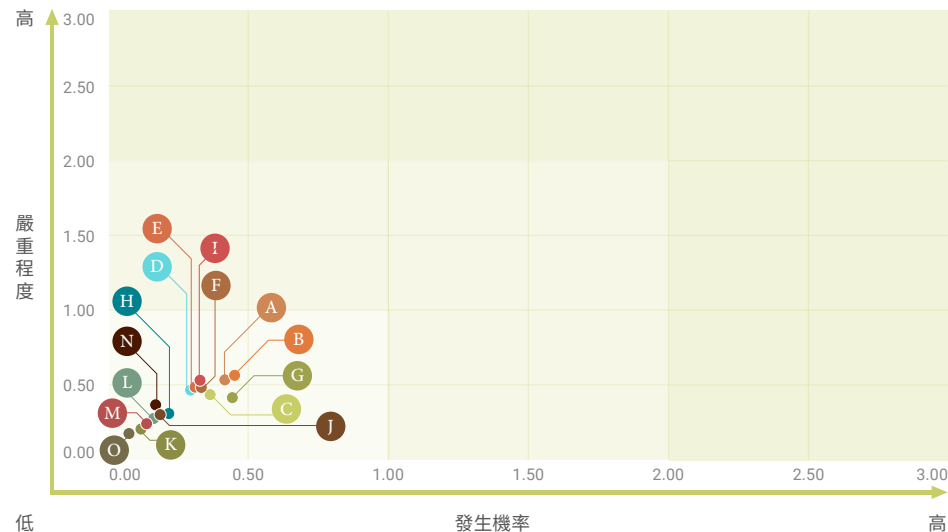
2024 年晶華國際酒店集團人權盡職調查（人權風險評估結果）

本集團參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，並納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」。

發生機率	嚴重程度
0 分 = 不會發生	0 分 = 不會影響
1 分 = 機率低 (1% - 30%)	1 分 = 不嚴重
2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)	2 分 = 嚴重
3 分 = 機率高 (高於 61%)	3 分 = 非常嚴重

2024 年度對內部員工實施的人權風險評估調查，共回收 442 份問卷，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分



- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| A 工作與勞動條件保障 | I 不歧視 - 升遷 |
| B 健康權 - 保障健康措施 | J 不歧視 - 招募 |
| C 言論與表達自由 - 提供言論與表達管道 | K 強迫勞動 |
| D 人身自由與安全 | L 集會與結社自由 - 保障集會與結社自由 |
| E 隱私保護 | M 集會與結社自由 - 設立集體協商機制 |
| F 健康權 - 提供職安教育訓練 | N 家庭生活權 - 提供育嬰支持與福利 |
| G 家庭生活權 - 不損害家庭生活權利 | O 孩童保護 |
| H 言論與表達自由 - 保障言論與表達自由 | |

依據 2024 年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，本公司將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。

打造多元共融職場

為實踐性別平等與文化多元，本集團於招募、任用、薪酬、培訓、晉升等環節，全面落實公平對待原則，杜絕任何因性別、年齡、國籍、種族、宗教、政治立場或身心障礙等造成的差別待遇。恪守「同工同酬」、「平等晉升」原則，並禁止童工、強迫勞動、性騷擾與職場霸凌，確保每位員工皆受平等尊重。

本集團亦積極推動家庭友善職場，提供法定產假、陪產假、育嬰假等福利，並設置哺乳室與性別友善廁所，推動鄰近托育合作與產後支持機制，協助員工兼顧職涯與家庭。針對管理職與主管階層，辦理性別平等與多元性別課程，從上而下強化職場性平意識。

同時與多所學校建教合作，提供學生實習機會，提升青年就業能力，並嚴防非法用工與任何形式之強制勞動，落實職場平等與人身自由保障。透過制度化管理與開放溝通文化，全面提升企業形象與社會信任，擴大品牌影響力。

勞資和諧與人權保障

本集團致力於營造多元、平等且尊重人權的工作環境，透過制度化管理與透明溝通，持續強化勞資和諧與職場倫理文化。集團訂有完善的「工作守則。與「倫理行為準則」，明確規範聘用、工時、工資、休假、獎懲、退休等相關制度，並透過新進人員職前訓練、簽署保密協議及定期內部宣導，提升員工對公司制度與職場規範的認知與落實。

在性別平權與人權保障方面，本集團依據「性別工作平等法」與「性騷擾防治法」設置申訴與調查機制，並制訂「性騷擾防治處理要點」、員工薪酬與福利晉升制度，定期檢視與修訂相關政策，以確保職場公平、公正與安全。

同時，恪守「勞基法」第 30 條之 1 規範，所有出勤、休假及請假制度均經勞資協商辦理，強化合法任用與職場安全保障，杜絕任何形式之歧視、騷擾或不當對待。藉由完善的福利政策、教育訓練與職涯發展制度，提升員工留任率與滿意度，落實勞資互信、共榮共好的永續經營目標。

員工賦權與經濟人權實踐

為提升員工的參與感與歸屬感，本集團積極推動員工持股計畫，鼓勵員工參與企業長期發展並共享營運成果，展現員工與企業共同成長的成果。此舉不僅強化員工對企業的認同與責任感，更是實踐經濟人權的具體行動。透過推動共榮發展，本集團落實對社會責任與經濟包容性的承諾，攜手員工共築永續未來。

供應鏈人權風險管理

人權保障亦擴及至供應鏈管理，要求長期合作廠商簽署勞動與人權條款，並納入供應商評鑑與定期稽核機制，以防範非法用工、童工及強制勞動行為。推動合作夥伴共同實踐社會公平與勞動尊嚴，攜手建立負責任的價值鏈。

持續改善與資訊透明

定期審查人權政策的執行情況，並根據最新的法律法規和最佳實踐，不斷改進和更新。透過關注社會重大議題、數據分析與問券調查等方式，檢視自身營運、價值鏈與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，擬定人權風險減緩措施，持續監督及改善計畫執行成果。本集團持續審查與更新人權管理制度，2024 年亦針對同仁實施人權保障相關訓練課程，總參訓人次 5,099 人次，參訓總人時 9,432 小時。並透過：問卷調查與數據分析、社會議題關注與內部審查及風險辨識與減緩計畫，確保所有利害關係人皆受妥善保障，實現企業永續發展的承諾。

員工溝通與申訴機制

集團尊重員工依據法律所擁有的結社與集會自由，並提供多元的內部溝通與申訴機制，包括：

- 勞資會議、員工大會。
- 電子郵件反映管道。
- 性騷擾防治專線。
- 獎懲與考績申訴制度。
- 晶華大學 APP 平台。
- 官網利害關係人專區與匿名意見反映機制。



所有申訴案件均由人力資源部專責人員即時處理，並保證保密、公正與可近性，促進勞資雙向溝通與和諧。我們透過完善人權制度、福利制度與穩定薪酬，落實教育訓練與工作績效考核，建構健康與安全的工作環境，讓每位員工都能安心於職場上發揮所長，展現共學共好的永續目標。

3.3 人才培育與職涯發展

績效成果

- 2024 年合計集團實體課程總訓練時數達 67,204 小時、參訓人次 11,622 人；線上課程 3,366 人次；
- 台南晶英酒店取得 WSET 與 SSI 認證，強化酒類專業；AI 共學與跨館輪調有效促進員工數位素養與職涯探索；
- 晶華集團的培訓和發展計劃已顯著提升員工的專業技能和職業素養，進一步提高顧客服務質量，增強集團的市場競爭力和品牌價值。

67,204 小時

總訓練時數

11,622 人

參訓人次

3,366 人

線上課程人次

未來目標

短期目標

強化數位能力與實務技能，推動基層與主管訓練，提升即戰力與服務細緻度。

中、長期目標

為建構永續人才發展體系，深化品牌輪調、Z 世代職涯設計與組織文化傳承，厚植集團競爭力。



衝擊影響

隨著數位轉型與高端服務需求快速增長，觀光產業對人才素質提出更高標準。面對人力短缺、世代差異與競爭白熱化等挑戰，集團持續盤點職能需求，重塑訓練機制，以確保員工能即時應對市場變化，維持服務品質與營運效率。



政策承諾

集團承諾打造「學習型組織」，推動全員終身學習與職涯發展。透過教練式領導、數位共學、產學合作等機制，落實 SDGs 第 4 項優質教育與第 8 項體面就業，培育具備專業力與文化素養的旅宿人才。



採取之行動

集團推動多元學習策略，包含 iGPS 職涯導航、數位學習平台、跨館歷練與國際認證課程。同時，導入 AI 共學與英式管家制度，提升員工實務能力與職場韌性，全面強化專業技能與服務品質。



評估機制

集團以訓練人時、人次、線上參與度及課程完成率為主要績效指標，結合 R12 問卷與員工回饋機制，持續追蹤訓練成效。另以接班人培育進度與職能落差改善情形作為中長期衡量依據。



利害關係人議合情形

集團積極透過內訓回饋、跨部門溝通會議與產學合作建立互動平台，了解員工需求並調整課程內容。與國內外學校合作產出專班機制，並參與政府培訓政策，強化利害關係人參與與人才共育。

觀光產業的核心競爭力源自優質產品與卓越服務。為提升顧客體驗與滿意度，並在競爭激烈的市場中維持領先地位，我們持續推動全方位的人才培育計畫，透過系統性學習與專業訓練，全面強化員工職能與服務品質。

秉持「以學習促進成長」的理念，集團提供多元化的教育訓練資源，包括共通核心課程、專業知識及技能訓練，並延伸至工作以外的管理與自我成長課程，鼓勵同仁持續精進。

我們在人才發展及幸福職場營造方面的努力，亦獲得國際肯定，榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」，彰顯集團在人力資源發展與永續治理上的卓越成果。

3.3.1 人才培育、企業永續

為因應產業發展趨勢與挑戰，本集團持續投入資源推動職涯發展計畫，並以「人才招聘」、「職能強化」及「接班人培育」為三大發展主軸，建立一套完善且具延續性的人才培育架構。

我們積極延攬具潛力的員工，系統性強化現有員工的專業職能，同時針對關鍵職務啟動接班人的培養計畫，確保人才能量穩健傳承。透過此一整合性的人力發展策略，集團得以因應未來營運需求，並持續提供顧客高品質服務，邁向企業永續經營的目標。



我們積極參與政府就業博覽會，吸引不同背景的人才，包括社會新鮮人、二度就業者以及轉職者，以因應多元職務需求。

我們持續強化員工專業職能，規劃多元化訓練課程，包括共通能力培訓、專業知識與實務技能訓練，以及管理職能與領導力發展課程，協助同仁全方位成長。

我們積極培育具潛力的員工，透過重點培訓計畫，強化其核心能力與管理技能，為未來接班人做好準備。並建立完善的人才接班制度，確保組織穩健發展與企業文化的延續。

培育未來人才 實踐永續承諾

面對數位轉型與高端服務需求並進的產業趨勢，集團持續強化內部培訓體系，透過一系列結合科技應用、專業實務與國際認證的學習課程，系統性提升員工職能與競爭力。課程設計緊貼產業發展脈動與營運需求，涵蓋 AI 工具運用、數位技能精進、國際禮儀規範、專業酒款知識等面向，協助員工與時俱進、拓展職涯視野。這些培訓行動不僅展現集團對人才發展的長期投入，也呼應聯合國永續發展目標（SDG）第 4 項「優質教育」及第 8 項「體面工作與經濟成長」的核心精神，落實企業內部終身學習與技能永續策略，打造具備韌性與專業的旅店服務團隊。



細緻服務 永續款待

為深化高端服務體驗，集團導入源自英國的私人管家服務體系，並於期間培訓數百位專業管家。此系列課程著重於一致且嚴謹的服務標準與儀態規範，強化管家對細節的敏銳觀察力與全方位服務的應對能力，打造能提供客製化體驗的專業團隊。

訓練內容涵蓋個人素養與專業技能雙重面向，從談吐儀態、待客服務，到高端接待流程，全面提升團隊整體水準。同時，集團承襲日本頂級「女將」文化的細膩精神，為新進同仁設計一系列基礎餐飲訓練課程，涵蓋倒水禮儀、托盤使用技巧與酒水知識等，以強化基層人員的實務操作與專業形象。

透過這些系統化、層層遞進的訓練計畫，參與者不僅學習與賓客建立深層連結的技巧，更能規劃個人化服務精進方案，進一步實現超越顧客期待的款待體驗。此一人才培育策略，全面提升旗下各酒店管家與餐飲主管的服務品質，鞏固本集團在高端旅宿市場的領導地位，實踐「細緻服務、永續款待」的核心價值。

「細緻服務 永續款待」與永續發展目標（SDGs）對應表

SDGs 目標	細項編號	對應條文	實踐行動	具體成效
SDGs 4 優質教育	4.3	提供平等負擔得起的技術與職業教育	建構以英國管家服務與日本「女將」文化為基礎的系統化訓練課程，涵蓋禮儀、溝通、專業技能等內容	員工獲得高品質、可應用於實務的職業訓練，有效提升服務素養與專業能力
	4.4	提升就業與創業所需技能的學習機會	培訓數百位專業管家，設計涵蓋托盤技巧、酒水知識、倒水禮儀等餐飲實務訓練，強化基層與中階人員的服務能力	員工技能升級，對顧客服務更具敏銳度與細緻度，提升整體接待水準
	4.7	賦予永續發展所需的知識與技能，包括人權、文化多樣性、和平文化等	注重儀態、溝通與文化敏感度訓練，融入尊重、誠信與關懷精神，強調與賓客建立深層連結	員工服務態度更加人本與周全，打造具永續服務精神的職場文化

人才培育與認證

為提升餐飲服務專業與深化顧客體驗，台南晶英酒店持續推動專業人才的培育與發展。在專業顧問與國際認證協會的指導下，餐飲團隊積極參與系統性培訓與實務演練，並陸續取得國際認證，包括 WSET 英國葡萄酒與烈酒教育基金會認證（Wine and Spirit Education Trust）與 SSI 日本酒唎酒師認證（Sake Sommelier Institute）。

透過專業酒款知識的強化，服務同仁得以靈活結合顧客偏好，打造專屬餐酒搭配體驗，提升服務附加價值，為賓客帶來極致難忘的用餐感受。這不僅展現員工對專業的投入與追求，更體現集團對永續人才發展的承諾。



「人才培育與認證」與永續發展目標（SDGs）對應表

SDGs 目標	細項編號	對應條文	實踐行動	具體成效
優質教育 SDGs 4	4.4	提升就業與創業所需技能的學習機會	與國際認證機構合作，協助員工取得 WSET 與 SSI 認證	員工具備全球認可的專業資格，提升就業與晉升機會
體面工作與經濟成長 SDGs 8	8.2	促進經濟生產力，聚焦高附加價值活動	員工能以酒類知識結合高端餐飲接待，提升整體服務價值與顧客滿意度	強化餐飲部門的專業化與品牌形象，提升營收與競爭力
	8.6	降低未受訓或未就業青年比例	提供在職進修與專業認證培訓機會，吸引青年投身餐飲產業	培育穩定中堅人才，減少離職率並提升產業吸引力

數位精進 AI 共學

本集團積極推動數位轉型與員工技能再升級，推出「AI 共學」課程系列，涵蓋 ChatGPT、STYLAR.ai、Excel、會議數位化等主題，協助員工掌握人工智慧應用與數位工具操作能力。

「數位精進 AI 共學」與永續發展目標（SDGs）對應表

SDGs 目標	細項編號	對應條文	實踐行動	具體成效
優質教育 SDGs 4	4.3	提供平等負擔得起的技術與職業教育	開設免費內訓課程，提供員工學習 AI 工具與數位技能的機會	降低學習門檻，促進企業內部公平教育資源分配
	4.4	提升就業與創業所需技能的學習機會	教授 ChatGPT 實務應用、STYLAR.ai 圖像生成、Excel 操作、數位紀錄工具等	強化員工數位轉型應對能力，提升職場競爭力與創造力
體面工作與經濟成長 SDGs 8	8.6	降低無業與未受訓比例	鼓勵全體員工參與數位轉型培訓，實踐終身學習	推動內部人才再培訓與轉型升級，減少技能落差
	8.9	促進永續觀光與在地就業	課程設計與酒店營運實務對接，強化智慧化服務能力	支持旅宿業數位升級與人才永續，強化顧客體驗與產業韌性

產學合作 創新育才

集團持續深化產學合作，拓展新南向交流版圖，於 2024 學年度持續開設新南向專班。新南向專班吸引了包含印尼、菲律賓、馬來西亞等國際學生來台完成大學學業，並結合理論與實務訓練，在學期間安排至集團旗下飯店進行跨單位、跨館別的實習，提前接軌職場。首波學生優先支援結合溫泉療癒與渡假休閒的全新酒店「北投晶泉丰旅」。未來，集團亦將持續以系統性方式推動僑外生培育機制，為旅宿業注入多元且優質的新生力。

3.3.2 訓練多元 永續傳承

打造全方位人才發展體系

本集團持續推動多元化的教育訓練課程，全面強化員工的專業能力與核心素養。

實體課程涵蓋廣泛領域，包括針對領導者的「教練式領導」訓練、強調員工心理健康的「關懷系列課程」、提升工作標準化的「SOP 操作流程訓練」，以及強化安全意識的「消防與防災基礎培訓」。此外，亦針對餐飲服務、客務管理與房務作業等基礎技能進行細緻化的培育，確保各部門人員具備專業水準與卓越工作效率。

在線上學習方面，我們積極發展多語言學習資源（中、英、日、印尼文），並推動全體員工參與「4DX 執行力的四大修練」，幫助同仁聚焦目標、提高執行力與成果責任感。此外，因應產業數位轉型趨勢，每週推出「AI 共學」課程，協助員工掌握人工智慧與數位工具應用技巧，強化職場競爭力。

2024 年職涯訓練實體課程參訓人次共計 11,622 人次、總人時為 67,204 小時（不包含新人訓練時數）。

集團推動全新的「iGPS 職場導航地圖」計畫，協助員工依照個人特質與職涯興趣探索最適合的職場方向。此計畫提供兩年期完整輪調與學習歷程，包括為社會新鮮人設計的「i 探索 GPS」學程，以及適合具 3 至 5 年業界經驗人才的「i 突破 GPS」學程。入選者可於 24 個月內，依個人發展目標選擇集團旗下 3 個據點或 3 個不同屬性的工作崗位進行跨職能或跨品牌歷練，累積多元實務經驗，建立寬廣的職涯視野。完成「iGPS」計畫的同仁，更將成為集團培育未來總經理及部門主管的重要儲備人才。

因應聯合國預測 2030 年 Z 世代將占工作人口近四成，集團也調整人才策略，以 Z 世代視角打造職場環境，重視體驗式學習與價值實現的過程，引導年輕世代在工作中找到天賦與熱情，逐步邁向個人成就。

永續人才策略：推動學習型組織的三大關鍵行動

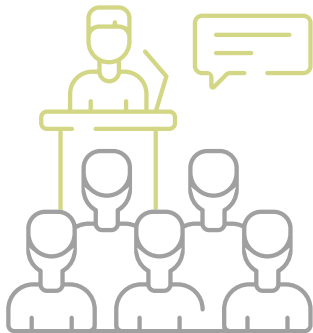
為強化永續人才培育，我們持續落實「4DX 執行力四大修練」，包括：「鎖定極重要目標」、「從領先指標著手」、「設置醒目計分板」與「落實當責文化」，幫助員工聚焦重點、勇於承擔，並與組織核心使命保持一致，打造高效能、共創共好的學習型團隊。

面對年輕化與多元化的職場組成，集團重新定義主管角色，導入「教練式領導」訓練，取代過去指令式管理模式，轉而強調關懷、陪伴、聆聽與啟發，協助主管帶領團隊透過對話發掘潛能，幫助員工覺察思維盲點、改變行為模式，進而提升整體績效。

此外，我們積極深化晶華數位學習平台 APP 及「Regent Talk」訓練課程，2024 年的線上課程共計 3,366 人次。結合行動裝置的便利性與個人化學習機制，為全體同仁打造即時、彈性且高效的學習環境，推動組織整體素質邁向更高水平。

總計訓練時數（依職級與性別分析）

飯店	台北晶華酒店		捷絲旅 / 晶泉丰旅		台南晶英酒店		太魯閣晶英酒店	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
主管	1,171	1,230	176	245	495	488	2,040	5,305
員工	3551.7	3,727.9	658	1,029.5	1,905	2,526	22,032	24,493
訓練總時數	9,680.6		2,108.5		5,414		53,870	



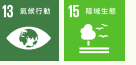
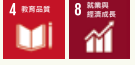
2024 年訓練課程及參與統計

飯店	課程名稱	開班堂數	開班總時數	人數	總人時
台北 晶華酒店	新人訓練	54	79	1,350	1,970
	誠信經營及內部重大資訊處理作業	12	6	336	183
	外語訓練	23	64.5	311	988
	CSR 課程與活動	7	27	108	248
	專業成長	45	227.3	491	972.6
	領導管理	20	332	208	978
	食品安全	8	33	552	1,065
	勞工安全	56	215.5	1,749	3,339
捷絲旅及 晶泉丰旅	新人訓練	12	36	92	276
	誠信經營及內部重大資訊處理作業	12	12	242	16
	外語訓練	18	43	79	42
	消防與防災演練	16	10	93	81.5
	ESG 課程與活動	18	19	410	554
	專業成長	13	23	183	660
	領導管理	5	24	94	347
	勞工安全	12	24	87	174
台南 晶英酒店	新人訓練	14	120	223	1,784
	誠信經營及內部重大資訊處理作業	0	0	0	0
	外語訓練	12	140	104	758
	ESG 課程	1	16	8	263
	專業成長	65	330	354	885
	領導管理	3	16	96	528
	食品安全	4	26	87	396
	勞工安全	11	16	238	476
	內部講師培訓	18	18	130	324

3.4 社區關懷與公益

本集團深知企業社會責任對建立永續發展的重要性，特別是在觀光產業中，我們深切體認到自身與在地社區、環境與顧客的緊密連結。本章節將展示本集團如何透過多元公益活動及社區關懷計畫，積極改善並支援我們所服務的社區，並實際回應聯合國可持續發展目標（SDGs），落實旅宿業作為在地責任行動者的角色。

各專案活動對應 SDG 目標與服務主軸

01  關注弱勢群體，透過慈善市集、就業培訓及住宿支援，推動社會融合。	02  參與社區綠美化、無障礙設計與文化活動，營造包容與韌性的城市空間。	03  持續推動無塑轉型、節能設施與在地永續採購，落實綠色營運。	04  舉辦環境教育與生態保育行動，如賞螢旅遊、獨居蜂旅館體驗等，促進公眾認識與參與自然保護。
05  透過藝術教育、職訓及社區人才培育實現賦能。	06  結合旅宿捐贈與跨界協作，推動海洋永續與社會連結，實踐與各利害關係人共同創造影響力。	07  我們長期推動長者餐食、關懷洗衣與愛心義煮等公益計畫。	

透過這些實際行動，集團展現了對社會與環境的長期承諾，同時也是我們作為負責任品牌的信念與實踐。

2024 年永續專案暨 SDG 的實踐

持續回饋 公益實踐

第九屆愛心義煮活動

「七星主廚花蓮黎明教養院義煮活動」，在台北晶華酒店陳主廚領航下，和義煮團隊與志工於 10 月 20 和 21 日兩天為黎明機構師生帶來了一次難忘的美味饗宴，同時也促進了社區的團結和支持，為弱勢族群帶來實質的溫暖與支持。



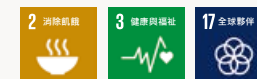
參與志工團隊 23 名，包含飯店主廚、老師、媒體人、企業家等，另有 11 家供應商贊助食材共 10 萬元。

23 位

志工服務增加人數

10 萬元

贊助食材



社區公園認養計畫及鄰里關懷

台北晶華酒店認養位於台北市中山區的四號公園逾 20 年，期間積極投入植栽綠化與藝術燈光照明的維護工作，讓公園成為社區居民心中的綠色空間，並於節慶期間化身為營造歡樂氛圍的重要場域。酒店亦持續透過里長協調，定期提供餐食予社區內的低收入戶與獨居長者，並多次贊助社區活動所需之點心、餐食或人力支援。

促進社區共融與福祉提升，展現企業對弱勢關懷的積極作為。

2024 年之認養維護及鄰里關懷等費用合計新台幣 685 仟元，較 2023 年增加 14%。

685 仟元

相關費用合計

14 %

與 2023 年相比增加



台北市政府文化、觀光公益活動

台北晶華酒店常年捐贈台北市政府推動文化、觀光等公益活動經費及社會福利措施，積極支持在地政府舉辦之藝文、節慶活動與觀光行銷專案，強化城市文化底蘊與觀光吸引力，促進當地社區活力與產業發展。

展現企業積極參與公共事務的責任，同時創造共融共榮的永續城市願景。

2024 年公益文化活動費計新台幣 17,500 仟元，較 2023 年增加 140%。

17,500 仟元

公益活動費計

140 %

與 2023 年相比增加



礁溪晶泉丰旅

邁入第八年的「藝術家駐村計畫」，酒店持續以在地元素為創作核心，致力展現宜蘭獨特的自然風貌與人文底蘊。2024 年推出全新主題「光遇__記藝雕塑」，特別邀請宜蘭當代雕塑藝術家林思瑩合作，運用其擅長的身體語彙與心理視覺轉化手法。



創作出具深度情感連結與空間張力的藝術作品。

共舉辦 17 場體驗活動，吸引 150 位旅人親身參與雕塑創作，讓藝術成為促進地方創生與文化永續的動力核心。

17 場

體驗活動

150 位

旅人親身參與



慈善聖誕市集

台北晶華酒店於 11 月 30 日舉辦「慈善聖誕市集」，攜手米其林星級主廚，結合精緻食材與節慶美饌，並提供二手餐具與食材義賣，活動盈餘全數捐贈予喜憨兒基金會，讓民眾在購物中也能為公益盡一份心力。

結合供應商義賣商品贊助，共設置了 16 個攤位，吸引中山區康樂里民、旅客及民眾逾 1,000 人的參與，義賣活動捐款金額合計新台幣 200 仟元。

逾 **1000** 人
參與活動

200 仟元
義賣捐款金額



藝術義賣點亮身心障礙青年

台南晶英酒店邀請藝術家陳聰前往瑞復益智中心辦理體驗活動，帶領青年創作，並將其畫作轉印於束口袋，結合永續豆渣薑餅與手工點心義賣，所得用於中心營運。



結合藝術教育、弱勢關懷與綠色消費，展現企業支持多元共融與永續發展的積極行動。

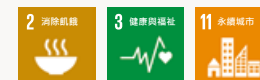


支持長者餐食計畫

礁溪捷絲旅與晶泉丰旅持續關懷宜蘭獨居長者，推出每房捐贈 100 元機制，支持弘道老人福利基金會，助弱勢長者獲得溫飽與關懷。



捐贈弘道老人福利基金會及台灣海洋保育與漁業永續基金會共新台幣 10 仟元。



衝浪兼保育，守護海洋

推動烏石港衝浪、豆腐岬浮潛 SUP 等體驗活動，每房捐贈 100 元給台灣海洋保育與漁業永續基金會，促進海洋環境與漁業資源永續。



10 仟元
合計捐贈



拓展愛心 社會參與

晶英災難中展擔當，成為受災民眾的避風港

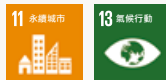
0403 花蓮大地震重創當地，太魯閣晶英酒店位於重災區，震後第一時間展現企業韌性與人道關懷精神，主動開放設施作為臨時避難所，提供安全住宿與熱食，全力照護受災民眾的基本生活需求。酒店同仁也化身為臨時救護志工，支援現場秩序與物資調配，充分展現危機應變能力與對社會的即時回應。



協助提供超過 500 位受困於太魯閣的房客和遊客餐食、住宿及醫療需求，提升社區韌性與應對災難的核心目標。

500 位以上

提供受困防遊客餐食、住宿及醫療需求



捷絲旅臺大尊賢館推動多元公益活動

捷絲旅臺大尊賢館長期推動多元公益活動，致力實踐企業社會責任與在地關懷。每年免費提供臺灣大學 20 場會議空間，回饋支持校內系所與學生社團交流與發展，促進高教資源共享。

同時，館方亦提供場地公益贊助予財團法人伊甸社會福利基金會，並於歲末年終捐款支持社團法人台灣關愛之家協會，關懷弱勢族群。年度聖誕期間亦舉辦「小小臺大生 義童饗聖誕」活動，邀請弱勢兒童體驗知識與歡樂兼具的佳節饗宴。



提供 20 場會議空間、總價值新台幣 352 仟元。
贊助活動場地、餐飲、禮品價值共新台幣 80 仟元

20 場

提供會議空間

80 仟元

活動場地等贊助

352 仟元

贊助總價值



捷絲旅愛心洗衣，攜手旅人傳遞溫暖

捷絲旅台北西門館、宜蘭礁溪館與臺大尊賢館長期推動「愛心洗衣」公益行動，將自助洗衣收取的洗衣粉收入，全數捐贈予社團法人台灣關愛之家協會，用以支持弱勢關懷計畫。館內同步設置愛心零錢箱，邀請海內外旅客於入住期間投下愛心捐款，在旅途中一同傳遞善意。



捷絲旅及晶泉丰旅各館捐款合計新台幣 47 仟元。

47 仟元

捐款合計



跨國藝術公益計畫、串連孩童與社會關懷

捷絲旅亦號召旅人與花蓮、宜蘭及泰國三地共 30 位小學生共同參與廊道彩繪，完成一場跨國公益美學計畫。透過藝術串聯孩子與社會，讓愛心不受距離限制，延伸出更多文化與關懷的交流。



贊助火車票、餐食、禮品、牆壁彩繪等相關費用，合計新台幣 100 仟元。

100 仟元

贊助合計



在地共創 實踐永續

將永續融入日常，推出永續島嶼帆布袋

台南晶英酒店與廣富號帆布行聯名推出永續島嶼帆布袋，外觀壓印飯店響應環境永續宣言，結合多巴胺色彩與輕巧設計，便於日常攜帶。

實踐永續願理念，邀大家共創美麗寶島。

藉由這項日常友善選物，傳遞愛護土地、實踐永續的信念，邀請每一位消費者共創美麗寶島的綠色未來。



台南晶英酒店：「山土地海」永續島嶼餐桌

「山土地海—永續島嶼餐桌」活動，邀請屏東 AKAME 主廚彭天恩與台東 Sinasera 24 主廚楊柏偉聯手獻藝，以餐桌為平台，實踐美食中的永續行動。活動集結跨界職人與團隊，從山林、土地到海洋，探索在地食材與文化。



透過共學體驗，引導大眾反思日常與環境的關係。

吸引逾百位民眾參與，包含在地農漁生產者、飲食文化研究者及一般消費者。



府城漢堡節 打造台南美食嘉年華

由台南晶英酒店主辦的「府城漢堡節」邁入第六屆，集結 46 家人氣漢堡品牌與特色餐車，推出多款台南限定口味，打造融合創意與在地風味的美食盛會。不僅活絡地方經濟，更成功帶動台南觀光熱潮。



展現企業以美食促進城市行銷與產業共融的行動力。活動集結 46 家人氣漢堡品牌與特色餐車及吸引超過 16,000 人次參與。透過跨界合作創造在地魅力，推動城市品牌永續發展。

46 家

人氣品牌與餐車

16,000 人次

參與活動



綠色先行 環保倡議

續住不打掃，捐款助永續

捷絲旅台北西門館與宜蘭礁溪館推出「三天兩夜續住不打掃住房專案」，鼓勵旅客減少清潔頻率，不更換床單與被套，響應環保、實踐淨零理念。作為回饋，酒店提供專案優惠房價，並以每晚每房捐贈 100 元方式，支持財團法人環境品質文教基金會推動環境教育與永續倡議。

綠能設備×住房捐贈，落實低碳住宿

捷絲旅品牌旗下各館全面採用綠能節能電器，如高效能冰箱、電視與除濕機，積極落實能源管理與碳排減量。為進一步強化旅宿永續行動，每房每晚依住房數捐贈 10 元予財團法人環境品質文教基金會，作為推動環境教育之專用基金，藉由旅客每一次的入住。

以行動響應減碳愛地球

捷絲旅宜蘭礁溪館邀請旅人實踐綠色旅遊，提供入住旅客持當日乘車車票享 8 折住房優惠，並每房代表捐贈 100 元，支持財團法人環境品質文教基金會，推動環境教育使用基金。

攜手旅客共創低碳、友善的旅宿體驗，啟發環境意識，為下一代延續更美好的綠色未來。

捐款財團法人環境品質文教基金會新台幣 20 仟元。

20 仟元

捐款財團法人環境品質文教基金會



年節贈禮新意：綠色包裝 DIY 招財貓

台南晶英酒店推出「招財福貓喜迎春」餅乾盒，採用廢棄木材與植物纖維板製成，盒蓋可組裝為招財貓擺飾，提把亦可作為手搖飲提袋。



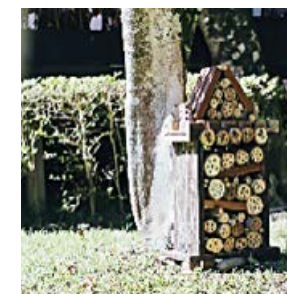
兼具實用與環保創意，落實綠色設計。

透過減塑包裝與資源再利用，降低碳足跡，推動企業與消費者共同實踐低碳生活。



太魯閣晶英酒店：獨居蜂旅館工作坊

持續舉辦環境永續體驗課程，透過導覽介紹飯店周邊獨居蜂生態，並邀請旅人親手製作「獨居蜂旅館」。



以行動維護生物多樣性，深化環境教育



捷絲旅鼓勵搭乘綠色交通

捷絲旅台大館與西門館聯合推出「探索台北」專案，入住即贈台北捷運24小時票，鼓勵旅人使用大眾運輸，降低碳足跡，支持綠色行動。



礁溪晶泉丰旅：永續馬拉松專案

結合地方文化與環保意識，馬拉松專案贈送品牌環保水壺，鼓勵減塑與重複使用，展現對在地關懷與地球守護的承諾。



倡導 GO GREEN 綠色旅行

鼓勵旅人搭乘火車、客運等低碳交通工具至礁溪，享訂房優惠並獲贈環保水壺，實踐綠色出行理念。

透過「探索台北」、永續馬拉松與「GO GREEN 綠色旅行」等專案，共提供超過 300 晚綠色住宿體驗，吸引逾 810 人參與。積極倡導低碳交通與永續旅遊，實踐環保行動，以實際成果展現企業對氣候變遷因應與永續城市發展的堅定承諾。

300 晚

綠色住宿體驗

810 人

參與



慈善婦幼 文化傳遞

捷絲旅聖誕做公益，跨國傳遞愛心

以「取之於社會、用之於社會」的理念，連續 8 年舉辦跨國聖誕公益活動。邀請海內外偏鄉學童參與，足跡遍及香港、泰國、菲律賓等地，成功提升品牌國際知名度。與社團法人台灣關愛之家協會合作，於歲末年終捐款助弱。



活動累計吸引 240 位孩童參與，落實企業對弱勢兒童教育與社會參與的持續投入，展現對永續發展的深耕實踐。

240 位

孩童參與

