

履行社會責任情形

評估項目	運作摘要說明
一、落實公司治理 (一) 公司是否訂定企業社會責任政策或制度，以及檢討實施成效？	本公司於105年3月董事會通過「企業社會責任實務守則」，相關實施成效詳如企業社會責任報告書。
(二) 公司是否定期舉辦社會責任教育訓練？	本公司透過各項會議持續宣導企業經營理念與社會責任義務。
(三) 公司是否設置推動企業社會責任專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處理情形？	本公司業已指定總管理處兼職推動企業社會責任，負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，完成每年度企業社會責任報告書編撰及申報，並每年定期向董事會報告。
(四) 公司是否訂定合理薪資報酬政策，並將員工績效考核制度與企業社會責任政策結合，及設立明確有效之獎勵與懲戒制度？	本公司已設置「薪資報酬委員會」履行監督職責，訂有薪資管理辦法、員工紅利發放辦法及獎金管理辦法，依工作規則給予獎勵及懲戒，與員工分享公司利潤，員工薪酬與公司營運共同成長。
二、發展永續環境 (一) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司向來注重環保，致力於各項節能減碳策略，不僅從自身做起，並鼓勵來自世界各地的賓客一同響應「節約能源，愛地球」，在享受服務之餘，共同為環境保護盡心力。 為更落實環保愛地球，108年下半年起房內不提供礦泉水，改架設飲水機供住客使用；由自家員工開始，員工住宿館內不提供一次性備品；並公布及宣導109年將不主動陳列一次性備品。 2. 水資源回收： 泳池及SPA用水大部分會採用自動循環性毛髮過濾器及過濾系統，回收過濾加氯消毒再利用，循環率高達99.73%。 3. 汗水處理： 餐飲廢水設置油脂截留設施處理，主要使用汗廢水槽收集，並利用沉水式馬達泵送汗廢水，透過館內自設汗水生化池等汗廢水系統設備處理後，再依據政府指定之汗水排放口放流之。 4. 依據季節及氣候適時將空調、熱泵溫度之設定調整或採行時間管控(如冬季夜間外氣溫度較低，於00時~06時關閉冰水主機)
(二) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	本公司依據相關法規維護工作環境以及自然環境。
(三) 公司是否注意氣候變遷對營運活動之影響，並執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略？	1. 對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略： 主要目標是減少企業營運產生的碳排放量，包括：「柴油鍋爐改為熱泵系統」、「宣導節約能源，隨手

	<p>關閉電源」、「飯店公共空間空調溫度管理」…等。</p> <p>2. 溫室氣體排放量減量目標： 「愛護地球、節能減碳」，並積極執行節能目標。設定本公司每年節省能源 1% 以上。</p> <p>3. 企業溫室氣體排放量減量之計畫： (1) 計畫逐年更新空調設備，提高效能。 (2) 辦公室隨手關燈，午休熄燈及下班時間關燈巡檢。 (3) 飯店公共區域調高空調設定溫度(26-28 度)。 (4) 辦公室調高空調設定溫度(26-28 度)。 (5) 確實推動垃圾分類及資源回收。 (6) 辦公室影印文件儘量重複利用回收紙張。(7) 加強實施會議無紙化作業及公告作業以電子化替代紙本。 (8) 增設熱泵節能設備，替換鍋爐設備。 (9) 飯店照明燈具改為節能燈具。</p>
<p>三、維護社會公益</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	<p>本公司訂有完整且符合勞動法規之相關制度及管理辦法，由專責人員負責執行，以保障員工合法之勞動權益。另亦設立職工福利委員會辦理各福利事項。</p>
<p>(二) 公司是否建置員工申訴機制及管道，並妥適處理？</p>	<p>本公司設有多元申訴管道，員工滿意度調查表、董事長信箱(E-Mail)、內部會議及公司網站等；另依「性別工作平等法」設立性騷擾申訴專用信箱，提供員工申訴管道。</p>
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p>	<p>本公司符合職安相關法規要求並定期檢修各項設備，並符合自主管理機制；舉辦員工年度健康檢查，以讓員工對於自身健康及安全多一層保障。</p>
<p>(四) 公司是否建立員工定期溝通之機制，並以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動？</p>	<p>1. 每年定期執行「職場幸福指數調查」及「360管理職評核調查」。 2. 定期召開勞資會議、員工溝通大會、部門會議及主管會議等，宣達內部政策及經營方針，以利員工了解公司狀況；定期辦理滿意度調查，以便了解公司應改善或繼續保持之處，並執行改善措施計畫。平時亦以電子郵件及佈告欄隨時告知員工最新資訊。</p>
<p>(五) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p>	<p>本公司不定期為員工舉辦教育訓練，旨在給予員工有效之職涯能力。</p>
<p>(六) 公司是否就研發、採購、生產、作業及服務流程等制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？</p>	<p>本公司官方網站設有各分公司聯絡方式，供消費者申訴或提供意見。</p>
<p>(七) 對產品與服務之行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則？</p>	<p>本公司對產品之行銷及標示，遵循相關法規，維護消費者權益。</p>

(八) 公司與供應商來往前，是否評估供應商過去有無影響環境與社會之紀錄？	本公司透過供應商基本資料調查、供應商評鑑、實地訪視等機制評估供應商適任性；惟如其有影響環境與社會等之紀錄，將不會將其納入供應商之列。		
(九) 公司與其主要供應商之契約是否包含供應商如涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款？	往來中之供應商如有顯著影響環境與社會之行為者，本公司將不再與其往來。 107年初提供供應商雙方交易條件聲明書並簽回，其中明訂任何一方於商業活動如涉有不誠信行為等情事，得隨時無條件終止或解除合約。		
四、加強資訊揭露 (一) 公司是否於其網站及公開資訊觀測站等處揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊？	公司已於公司網站及公開資訊觀測站揭露企業社會責任相關資訊。		
五、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊：			
(一)108 年度積極參與各項認證及參賽，除提高內部服務品質外，進而履行社會責任：			
月份	公司別	發布單位	獎項名稱
108/8	總管理處	天下雜誌	企業公民獎-小巨人組，獲得第 13 名(共 204 間企業參加，雲品入圍小巨人組前 20 名)
108/11	總管理處	財團法人台灣永續能源研究基金會	台灣企業永續獎，第 2 類-銅獎
108/6	日月潭分公司	行政院環保署	金級環保標章旅館
108/6	日月潭分公司	工商時報	2019 台灣服務業大評鑑 休閒度假飯店金牌獎
108/9	日月潭分公司	全球永續旅遊協會	全台首家五星級酒店或 CU-GSTC 飯店認證 (全球永續旅遊認證)
108/10	日月潭分公司	交通部觀光局	星級旅館 心動之旅-環保智能之星
108/10	日月潭分公司	環保署	績優綠色服務暨環保標章業者表揚
108/10	日月潭分公司	南投縣政府	南投縣綠色產業資源回收評鑑 優等
108/11	日月潭分公司	經濟部	節水 NO.1 績優獎
108/04	台北分公司	米其林指南	《2019 台北米其林指南》頤宮中餐廳 榮獲米其林三星餐廳
108/11	台北分公司	遠見雜誌	遠見五星服務獎 [五星商務飯店第三名]
108/11	台北分公司	勞動部勞力發展署	勞動部勞力發展署 [人才發展品質管理系統評核銅牌]
108/11	台北分公司	台北市政府警察局	[108 年觀光飯店安全防護工作檢查 優等]
(二)持續推動與社會供應相互連結活動：			

月份	公司別	活動說明
108/1	日月潭分公司	響應魚池鄉農會寒冬送暖，贊助 20 組五菜一湯年菜，關懷在地弱勢家庭，讓這些需要的家庭能在新春團圓夜也能溫馨圍爐。
108/9	台北分公司	號召同仁一同參加荒野保護協會的淨灘活動。
108/9	日月潭分公司	為親愛愛樂實驗學校建置愛心廚房，讓團員們可以在廚房的設備使用上得以自給自足，更可以自理料理
108/9	日月潭分公司	與觀光局日月潭國家風景區管理處邀集在地機關及民間團體，首度辦理自發性聯合淨潭活動，共計 11 單位、約 200 人次參與，共清除共 100 公斤潭邊區域垃圾。
108/10	集團	於太魯閣馬拉松賽是當天號召企業團內海內外共 111 名員工共襄盛舉，發起「淨跑勇士」活動，並主動邀請百位選手跑回終點站之後，再次返回第一水站，共同清理這座被譽為「一生必跑一次的最美賽道」，以具體行動實現「自己的垃圾自己清」宣言。
108/10	集團	「快樂任意門」公益演講，邀請耶魯大學名師 Laurie Santos 來台暢談「快樂」，門票收入、場地租金所得全數捐予台灣脊柱裂守護協會，共計 282,600 元，協助脊柱裂病患與家屬一起走出新生命。
108/11	日月潭分公司	募集全體同仁的愛心，代表公司送出物資與感恩節捐款 20000 元予南投家扶中心(埔里服務處)，做公益的同時，聽到了不同家庭的故事，這也讓我們更懂得學會知足，並且更能體會到「施比受更有福」其中的含義。我們相信這一點小小的幫助，合在一起就是大大的力量。
108/11	總管理處	響應鉅亨網 2019 年溫暖送愛公益活動「付諸行動·與愛童行年末聯合溫暖送愛心」而今年專案活動主軸為「付諸行動·與愛童行」， 捐贈 10 萬元捐款予鉅亨網，由鉅亨網贈予紅心字會、家扶基金會、安得烈慈善基金會、兒童福利聯盟基金會

(三)持續員工關懷活動：

1. 360 管理職評核調查、膽固體檢報告(原職場幸福指數滿意度調查)。
2. 加強人才招募及培育計畫(例：雲管家、婚禮小管家)，讓更多畢業生有更多就業訓練機會，業界人士或內部員工有轉職、輪調及提升自己專業技能等機會，逐漸提升飯店業之服務品質。
3. 鼓勵同仁共組康樂社團或競賽，提供補助款，增進生活品質及工作效率，達工作及生活平衡之目標等。