

第一華僑大飯店股份有限公司

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report



目錄

1 基本資訊.....	5
1.1 關於本報告書.....	5
1.1.1 報導期間.....	5
1.1.2 依循準則.....	5
1.1.3 邊界範疇.....	5
1.1.4 資訊重編.....	6
1.1.5 內部控制.....	6
1.1.6 外部保證/確信.....	6
1.1.7 聯絡資訊.....	6
1.2 永續策略與績效.....	7
1.2.1 經營者的話.....	7
1.2.2 永續績效.....	8
1.3 利害關係人議合.....	9
1.3.1 鑑別利害關係人.....	9
1.3.2 利害關係人溝通.....	9
1.4 重大議題管理.....	12
1.4.1 重大議題評估流程.....	12
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	13
2 公司治理.....	15
2.1 公司簡介.....	15
2.1.1 基本資訊.....	15
2.2 治理結構.....	19
2.2.1 治理架構.....	19
2.2.2 功能性委員會.....	26
2.3 經濟績效.....	28
2.3.1 經濟價值.....	28
2.4 責任商業行為.....	30
2.4.1 誠信經營.....	30
2.4.2 人權政策.....	31
2.4.3 法規遵循.....	31
2.5 風險管理.....	32
2.5.1 風管組織.....	32

2.5.2 風險鑑別與因應措施.....	33
2.6 氣候變遷風險機會	35
2.6.1 氣候治理	35
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	36
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	37
2.6.4 氣候相關指標與目標.....	38
2.7 資訊安全.....	41
2.7.1 資安管理政策.....	41
3 產品服務.....	43
3.1 產品健康與安全.....	43
3.1.1 產品品質管理.....	43
食品安全	43
3.1.2 產品風險評估.....	45
3.2 品牌經營.....	46
3.2.1 品牌經營	46
3.3 顧客關係.....	49
3.3.1 顧客關係	49
4 永續供應.....	51
4.1 產業供應鏈	51
4.1.1 產業概況	51
4.1.2 供應鏈結構	54
4.2 供應鏈管理	56
4.2.1 供應鏈管理政策	56
4.2.2 供應鏈稽核成效	57
供應商 / 承攬商評鑑	57
供應商/承攬商稽核.....	57
永續採購	58
5 環境友善.....	59
5.1 能源治理.....	59
5.1.1 能源管理	59
5.1.2 能源消耗	60
5.1.3 節能措施	61
5.2 排放監控.....	62
5.2.1 溫室氣體盤查.....	62

5.2.2 溫室氣體減量.....	64
5.2.3 其他空汙排放.....	64
5.3 水源管控.....	65
5.3.1 取水排水耗水.....	65
5.4 廢棄物監管.....	67
5.4.1 廢棄物衝擊評估.....	67
5.4.2 廢棄物管理政策.....	67
5.4.3 廢棄物清運處置.....	68
6 員工照護.....	69
6.1 人力資本.....	69
6.1.1 人力管理.....	69
6.1.2 人才聘雇.....	70
6.1.3 勞資協議.....	77
6.2 薪酬與福利.....	78
6.2.1 平等優渥薪酬.....	78
6.2.2 完善福利措施.....	79
6.2.3 友善育兒職場.....	81
6.3 多元發展.....	82
6.3.1 培育訓練.....	82
6.3.2 績效考核.....	83
6.4 職場安全.....	85
6.4.1 職業安全衛生管理.....	85
職業危害風險控管.....	87
職業事故應變處理.....	88
相關制度說明.....	89
職場健康服務.....	90
職業傷病預防管理.....	90
健康促進關懷.....	90
6.4.2 職業傷害與職業病.....	91
職業傷害.....	91
附錄.....	93
GRI 準則索引表.....	93
氣候相關資訊.....	97

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為第一華僑大飯店股份有限公司（以下簡稱本公司）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 SV-HL / 飯店服務業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與財務報告一致，係指第一大飯店。

▼本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣仟元」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

第一大飯店依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製 ESG 報告書之流程與執行內部查核之程序，亦將此程序呈報予董事會檢視與核准制度適當性。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書未經第三方驗證確信，本公司將視未來需要辦理。

1.1.7 聯絡資訊

第一大飯店

地址：臺北市中山區南京東路二段 63 號

官方網站：<https://www.firsthoteltapei.com>

聯絡人：林秀美

電話：02-2541-8234

電子郵件信箱：first@firsthoteltapei.com

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

第一大飯店以臺北首家具有國際級標準的高級飯店聳立於南京東路上；如今，我們延續當年榮光，始終以客為尊，提供一流的服務，向成為國際知名豪華酒店品牌的目標邁進。

多年來，我們專注於讓顧客享受到舒適豪華的住宿體驗，提供 176 間高規格的客房，並引入多家餐廳供應精緻多樣化餐點，讓顧客能夠在繁忙的行程中放鬆身心、享用佳餚美饌。60 年來，第一大飯店持續改良設備及服務，提供最佳品質，成為休閒遊客、商務旅客的理想選擇。

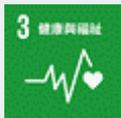
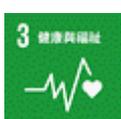
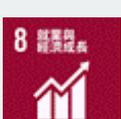
然而，2020 年起，COVID-19 疫情肆虐全球，百業受創，在在考驗企業面臨環境變化的韌性。逆境中，第一大飯店除了維持高水準的服務外，更積極地探索新商機、增加企業收入。在原有客群受阻的情況下，我們大力拓展國內旅遊市場，並且持續尋找多角化投資的機會，為營運發展打下穩固基礎。

氣候變遷是另一項全球性的重大議題，近年來，氣候問題持續加劇，影響層面更加廣泛且嚴重。作為飯店業內的指標品牌，第一大飯店有責任和義務實施相應的節能減碳策略，並進一步推動行業的綠色轉型。因此，我們將持續推動「安裝節能設備」、「優化用水管理」、「推動綠色交通」、「推廣綠色飲食」、「推行綠色管理」5 項行動來減碳、節能以及降耗，為環境永續貢獻自己的一份力量，減少對環境的負面影響。

歷經疫情及氣候的嚴峻挑戰，我們深刻體認「永續發展」以及「企業責任」的重要，尤其重視各方利害關係人的利益與期望。我們透過出版 ESG 報告書，一一展開利害關係人所關注的議題，詳細揭露第一大飯店在 ESG 的績效與承諾，進而將「環境」、「社會」、「公司治理」三項核心面向納入未來制定營運策略、風險管理政策及優化產品與服務的考量之中。一步步落實與深化企業永續經營精神，善盡第一大飯店企業及地球公民的責任，在永續發展的道路上砥礪前行。

董事長 顧安生

1.2.2 永續績效

面向	重大議題	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environment	氣候變遷 因應		<ul style="list-style-type: none"> ●推動「節能減碳措施」，提升資能源效率，逐步減少企業創造一元營業額時所消耗的能源及資源使用量 ●持續汰換耗能燈具、水電設備為節能設備 ●導入氣候相關財務揭露(TCFD)，評估氣候風險對第一大飯店帶來的可能衝擊，並提出對應方案
社會責任 Social	食品安全	  	<ul style="list-style-type: none"> ●為把關顧客飲食的健康與安全，例行檢查「餐廳環境」、「食品儲存與交叉污染」、「人員衛生管理」、「水質監測」四個項目 ●臺北市衛生局餐飲衛生管理分級評核為「優良」
	供應商 管理	 	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年在地採購比例達 94.20% ●2024 年主原料供應商皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證 ●2024 年評鑑之供應商及承攬家共 89 家，皆為通過
	人才吸引 與留任	   	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年第一大飯店及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事 ●第一大飯店基層人員標準薪資皆優於當地最低薪資 ●2024 年在職訓練參與共 83 人次，完訓率 100%。
	安心職場 環境	 	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年第一大飯店員工無職業傷害紀錄 ●2024 年度職安衛相關訓練課程參訓員工達 72 人次，參訓總時數 223 小時，平均每人次 3.1 小時。 ●2024 年員工健康檢查受檢人數共 36 人、費用總計新臺幣 21,300 元
公司治理 Governance	經濟績效		<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年實際營收新臺幣 355,880 仟元，較去年增加 3.67%。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

第一大飯店考量公司行業屬性及營運模式，由 ESG 報告編製小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對第一大飯店具有影響性及受第一大飯店影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含 (1) 員工、(2) 投資人、(3) 政府機關、(4) 客戶及 (5) 供應商/承攬商。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼ 第一大飯店利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	● 蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	● 利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	ESG 報告編製小組	● 各議題負責單位定期向 ESG 報告編製小組呈報，由 ESG 報告編製小組整合議合結果
4	董事會	● 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 ● 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	● 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

▼第一大飯店主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
員工	員工是服務業的核心，更是第一線面對消費者的重要角色。擁有良好的勞資關係，才能擁有良好的服務品質。	電子郵件 / 即時 勞資會議 / 每季 訪談 / 即時 員工意見討論區 / 即時	經濟績效 誠信經營 品牌經營 員工多元及平等 人才吸引與留任 職業安全衛生 顧客關係	治理單位	勞資關係和諧 本年度無勞資爭議
投資人	股東與投資人是我們重要的支持者，維持良好品牌形象，獲取優質經濟績效，共享營運成果。	董事會 / 每季 股東常會 / 每年 年報發行 / 每年 法人說明會 / 每年 公開資訊觀測站 / 即時 公司官方網站 / 即時	經濟績效 誠信經營 供應商管理 資訊安全 品牌經營 氣候變遷因應	治理單位 董事會	2024 年度舉辦 5 次董事會 1 次股東常會 1 次法人說明會 發行 1 本年報 發行 1 本永續報告
政府機關	遵循主管機關規範並持續積極配合相關法令與監管，確保營運一切合規、合法。	主管機關電訪 / 不定期 集保中心研討會 / 不定期 協會座談會 / 不定期 公文 / 不定期 官方網站 / 即時 公開資訊觀測站 / 即時	誠信經營 供應商管理 資訊安全 水資源管理 廢棄物管理 生態影響 職業安全衛生 食品安全	治理單位 董事會	2024 年度違反資訊 申報 1 件

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
客戶	我們持續提升服務品質，重視消費者體驗，使客戶感受到賓至如歸的感受。	官方網站 / 即時滿意度調查 / 不定時聯絡窗口 / 即時拜訪 / 即時	誠信經營 行銷與標示 資訊安全 生態影響 職業安全衛生 食品安全 顧客關係	各相關負責單位 治理單位	2024 年客戶滿意度 7.4 分
供應商 承攬商	優良的供應商，攸關飯店服務的品質。為確保供應穩定，保障食品安全，我們透過系統性管理，持續篩選並深化與供應商之間的合作。	供應商評鑑 / 定期採購窗口 / 即時	經濟績效 誠信經營 行銷與標示 供應商管理 職業安全衛生 食品安全	各相關負責單位 治理單位	供應商/承攬商未有發生嚴重職業傷害或工安案例 供應商 100% 通過 ISO 14001

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

第一大飯店由 ESG 報告編製小組每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事長，由董事長決議當期關鍵永續議題。

第一大飯店 2023 年所鑑別出之 8 項重大主題，經檢視後，2024 年第一大飯店營運活動未有重大性變化及永續風險產生，因此沿用 2023 年重大主題之結果。

詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

(1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

(2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 14 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

針對與利害關係人議合鑑別出之 14 項永續議題之衝擊度評估，本公司邀請各部門主管針對各議題的嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。本次報導期間中共鑑別出 8 項重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

由治理單位判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由治理主管再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為第一大飯店重大議題管理的最高決議及監督單位，指派 ESG 報告編製小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

▼2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標		管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	目標	達成進度說明		
經濟績效	201	√		財務管理制度		√		維持穩定盈餘	2024 年度每股盈餘 0.56 元	審計委員會 審查 董事會審查 內部稽核	2.3
食品安全	461		√	品質管理稽核	√	√	√	零食品 安全事故	2024 年度 食品安全事故 0 件	內部稽核	3.1
品牌經營	自訂 主題	√		年度品牌 調查與回 饋		√	√	提升顧客 滿意度	2024 年度 顧客滿意度 7.4 分	週會報告 顧客滿意度 調查	3.2
顧客關係	418		√	顧客滿意 度調查		√	√	提升顧客 滿意度	2024 年度 顧客滿意度 7.4 分	週會報告 顧客滿意度 調查	3.3
人才吸引 與留任	201 202 401	√		績效評估		√		兼顧勞工權益 建立友善職場	每年度對全體員 工進行績效評估	績效評估報告	6.1
供應商 管理	204	√		供應商評 鑑報告	√	√		提升在地 採購比例	2024 年度 在地採購比例達 94.20%	彙整採購報表	4.2
職業安全 衛生	403		√	工安稽核 報告	√	√	√	零重大 工安事故	2024 年度 職業傷害件數 0 件	週會報告	6.4
氣候變遷 因應	201		√	碳盤查	√	√	√	持續減少 排碳量	2024 年度 溫室氣體 排放強度 較基準年減少 8.3%	ESG 小組報告	2.6

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

第一大飯店 成立於 1962 年，1991 年掛牌上市，股票代號 2706，從事觀光旅館業務及商辦大樓出租業務，營運據點位於臺灣台北市。

公司名稱	第一華僑大飯店股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1962 年 10 月
總部位置	台北市中山區南京東路二段 63 號
產業類別	飯店服務業
主要產品或服務	本公司主要經營觀光旅館及商業大樓之出租
實收資本額	4,999,984 仟元
淨銷售額	355,880 仟元
員工人數	38 人

- **公司沿革**
- 民國 51 年 10 月：本飯店正式開幕營業，成為國內首屈一指之國際觀光大飯店。
- 民國 57 年 9 月：本飯店改組，資本額為新台幣參仟萬元，公司更名為第一華僑大飯店股份有限公司。
- 民國 66 年 7 月：本公司擴大業務，購置位於台北市南京西路十四號商業大樓乙棟。
- 民國 69 年 9 月：本公司轉投資新台幣參仟陸佰萬元購入上市公司萬華企業公司股票，以達到多角化經營及分散風險之功能。

- 民國 69-76 年：為充實營運資金，多年來分次核准以資本公積轉增資，計新台幣壹億壹仟伍佰萬元，至本年度資本總額為新台幣壹億肆仟伍佰萬元，分為壹仟肆佰伍拾萬股，每股壹拾元，全額發行。
- 民國 77 年 10 月：證券管理委員會核准股票公開發行。獲准以盈餘轉增資新台幣肆仟參佰伍拾萬元及現金增資新台幣貳億陸仟壹佰伍拾萬元發行新股，增資後資本總額為新台幣肆億伍仟萬元。
- 民國 80 年 2 月 28 日：證券管理委員會核准股票上市事宜。
- 民國 80 年 4 月：轉投資美國 TODAY'S HOTEL CORPORATION，經營及投資商務旅館。
- 民國 80 年 6 月：正式獲准在台灣證券交易所公開市場掛牌上市買賣。
- 民國 80-95 年：為充實營運資金，多年來分次核准以盈餘轉增資計新台幣壹拾壹億伍仟伍佰陸拾陸萬柒仟貳佰元、資本公積轉增資計新台幣貳億貳仟陸佰參拾捌萬玖仟參佰肆拾元、現金增資計新台幣伍仟陸佰貳拾伍萬元，至 95 年底資本總額為新台幣壹拾捌億捌仟捌佰參拾萬陸仟伍佰肆拾元，分為壹億捌仟捌佰捌拾參萬零陸佰伍拾肆股，每股壹拾元。
- 民國 96 年：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣肆億伍仟參佰壹拾玖萬參仟伍佰柒拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣貳拾參億肆仟壹佰伍拾萬零壹佰壹拾元。
- 民國 97 年 6 月：將原出租予中國力霸股份有限公司之南京西路商業大樓出租予新光三越百貨股份有限公司。
- 民國 97 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億參仟肆佰壹拾伍萬零壹拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣貳拾伍億柒仟伍佰陸拾伍萬零壹佰貳拾元。
- 民國 98 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億伍仟柒佰伍拾陸萬伍仟零壹拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣貳拾捌億參仟參佰貳拾壹萬伍仟壹佰參拾元。

- 民國 98 年 12 月：配合 2009 台北聽障奧林匹克運動會改善聽障環境，榮獲台北市政府評核優等。配合 2009 台北聽障奧林匹克運動會提升英語環境，榮獲台北市政府評核優等。
- 民國 99 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億伍仟肆佰玖拾捌萬玖仟參佰陸拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣參拾億捌仟捌佰貳拾萬肆仟肆佰玖拾元。
- 民國 100 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億肆仟柒佰零伍萬陸仟參佰伍拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣參拾參億參仟伍佰貳拾陸萬零捌佰肆拾元。
- 民國 101 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣壹億陸仟陸佰柒拾陸萬參仟零肆拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣參拾伍億貳佰零貳萬參仟捌佰捌拾元。
- 民國 102 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣壹億玖仟陸佰壹拾壹萬參仟參佰參拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣參拾陸億玖仟捌佰貳拾參萬柒仟貳佰壹拾元。
- 民國 103 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億貳仟壹佰捌拾捌萬捌仟貳佰參拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣參拾玖億貳仟零貳萬伍仟肆佰肆拾元。
- 民國 104 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣貳億捌仟貳佰貳拾肆萬壹仟捌佰參拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣肆拾貳億零貳佰貳拾陸萬柒仟貳佰柒拾元。
- 民國 105 年 8 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣參億零貳佰伍拾陸萬參仟貳佰肆拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣肆拾伍億零肆佰捌拾參萬零伍佰壹拾元。
- 民國 106 年 8 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣參億陸仟零參拾捌萬陸仟肆佰肆拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣肆拾捌億陸仟伍佰貳拾壹萬陸仟玖佰伍拾元。

第一華僑大飯店股份有限公司

- 民國 107 年 9 月：為充實營運資金，經核准以盈餘轉增資新台幣壹億參仟肆佰柒拾陸萬陸仟伍佰壹拾元，發行新股，增資後實收資本總額為新台幣肆拾玖億玖仟玖佰玖拾捌萬參仟肆佰陸拾元。
- **公協會會員**

第一大飯店持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 1 個公會、2 個協會組織，分別列示如下：

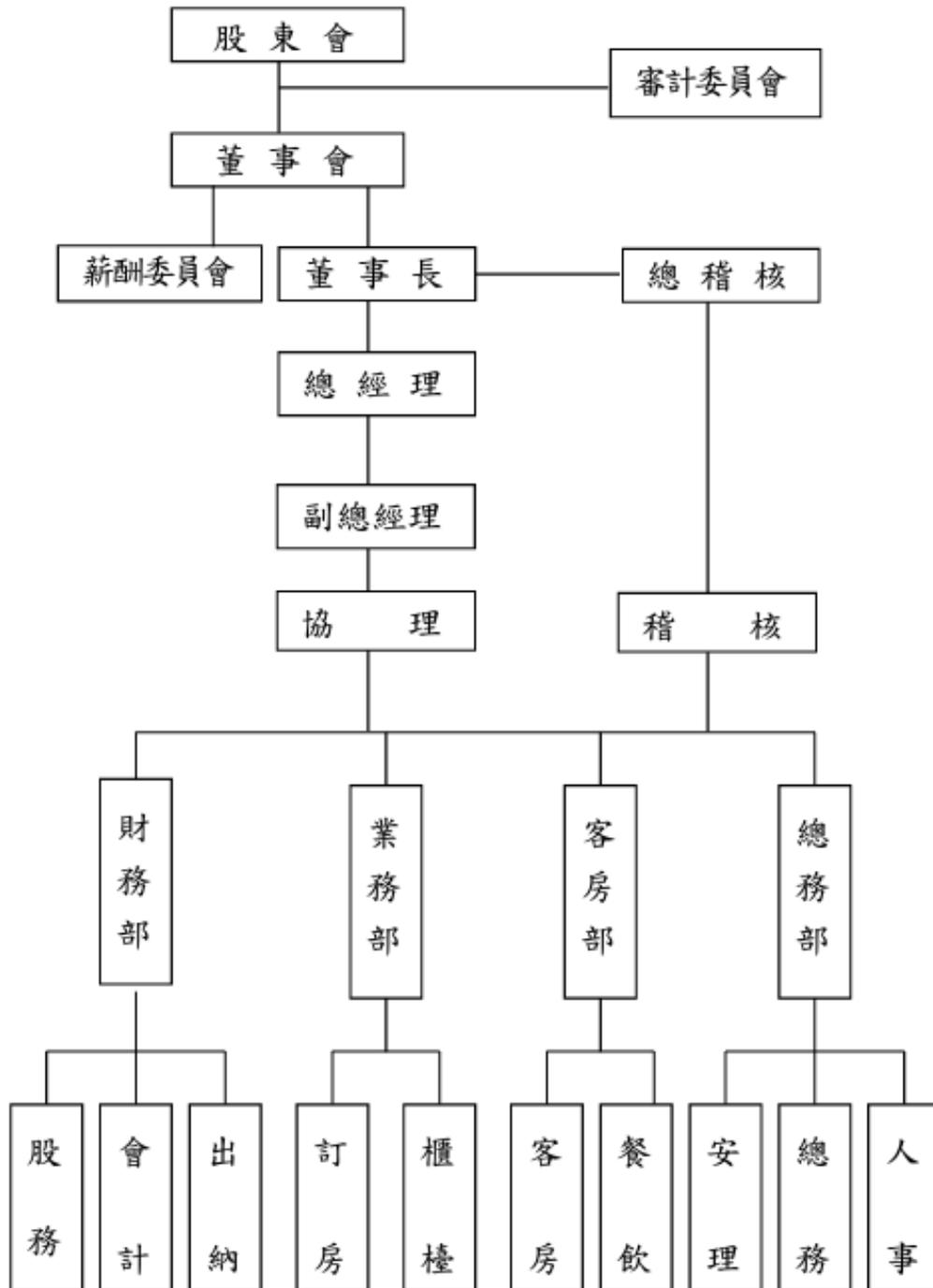
公會、協會組織	會員身分
財團法人台灣觀光協會	一般會員
中華民國公開發行公司股務協會	一般會員
中華民國觀光旅館商業同業公會	一般會員

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

第一大酒店秉持著公司治理原則，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》制定相關規定及內部政策，並且透過入職發放「人事管理規章」、公司官網、內部宣導、教育訓練、主動告知等方式實行、落實誠信經營政策並防範不誠信之行為，並透過內控稽核作業定期執行盡職調查及預警。另外，我們也有完善的資訊揭露制度，公司透過公開的官網設置投資人專區與公司治理專區進行資訊完善揭露以確保股東能取得公司最新資訊，同時我們設有性騷擾管理辦法，也設置申訴管道於官網中的利害關係人專區，使內、外部人員皆可舉報申訴，並通過每週的經理管理會報進行後續處置。

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會、審計委員會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會依組織規程辦理之，以維護公司及各利害關係人之權益。



• 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5-7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 5 位董事（含 3 位獨立董事），男女比為 3:2。

第一大飯店原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事會，平均出席率為 97%。各董事出席情形與議案內容請詳第一大飯店 2024 年年報 12-13 頁。

▼第一大飯店董事資料

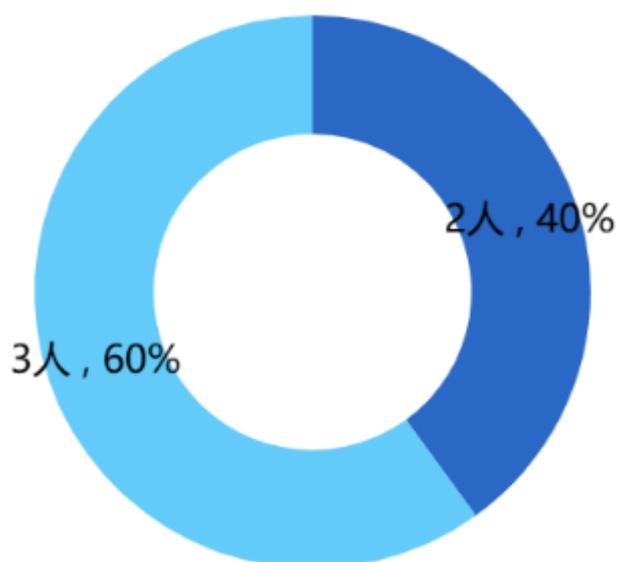
(本屆董事會任期：2022 年 6 月 24 日至 2025 年 6 月 23 日)

2024 年 12 月 31 日

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	(上淮工程股份有限公司) 代表 顧安生	男性	51 歲(含) 以上	-	-		
法人董事	3	(萬華企業股份有限公司) 代表 梁鈺汶	女性	30-50 歲	-	-		
獨立董事	3	李協鴻	男性	51 歲(含) 以上	-	-	√	√
獨立董事	-	陳苗鳳	女性	51 歲(含) 以上	-	-	√	√
獨立董事	-	林榮源	男性	51 歲(含) 以上	-	-	√	√

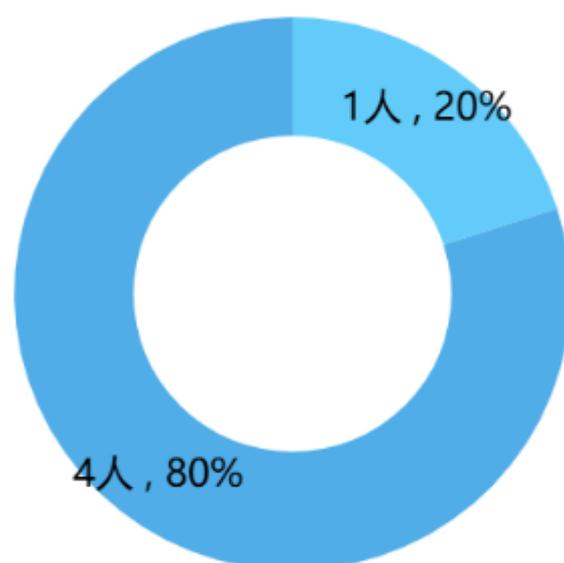
董事性別及年齡分布圖

性別



■ 女性 ■ 男性 ■ 其他

年齡



■ 29歲(含)以下 ■ 30-50歲 ■ 51歲(含)以上

▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布							
		觀光 旅館	財務與 金融	建築與 工程	教育 文化	經營 管理	會計及 財務	領導 決策	風險 管理
董事長	(上淮工程股份有限公司) 代表 顧安生	√	√		√	√	√	√	√
法人董事	(萬華企業股份有限公司) 代表 梁鈺汶		√			√	√	√	√
獨立董事	李協鴻	√	√	√		√	√	√	√
獨立董事	陳苗鳳		√		√	√	√	√	√
獨立董事	林榮源		√		√	√	√	√	√

- 董事進修

第一大飯店每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 全體董事累積之進修時數為 48 小時。

- 董事及高階主管薪酬結構

- (1)本公司董事之酬金係依本公司章程規定，總經理及副總經理之酬金係依經薪資報酬委員會通過之員工薪資等級表及參考同業通常水準支給之。
- (2)薪酬結構主要分為薪津、獎金、津貼及員工酬勞等，依其所擔任之職務及所承擔之責任，及參考同業通常之水準釐訂。
- (3)本公司調薪、員工酬勞、獎金之分配均視公司經營績效及個人績效而規劃，經由適當權責核准後，據以施行。

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

(1)確定提撥計畫

本公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

(2)確定福利計畫

本公司對正式聘用員工訂有退休辦法；自 87 年 3 月起實施勞動基準法（以下稱為「勞基法」），在實施勞基法前之本公司員工之年資計算，依照本公司於 78 年元月 1 日實施之「人事管理規章」之「退休、退職實施辦法」辦理，因此本公司在實施勞基法前在職之員工，如退休或資遣時，其年資分為兩階段計算退休金或資遣金如次：

(1)在實施勞基法前之年資，按本公司 78 年元月 1 日實施之人事管理規章中之退休、退職實施辦法規定發給退休金或資遣金。

(2)實施勞基法後之年資，依勞基法規定辦理。

本公司依「勞動基準法」（舊制）訂定之退休金制度，係屬確定福利計畫，並自 92 年 8 月起，每月按薪資總額百分之二提撥退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以其名義存入台灣銀行之專戶。年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理，本公司並無影響投資管理策略之權利。

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，本公司將視未來需要辦理。

- **索回機制**

目前公司並未設置索回機制，未來將視實際需求予以評估。

- **董事會績效評估**

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

- 2024 績效評估結果：依據本公司董事會績效評估辦法評估 113 年度董事會、董事、及各功能性委員會績效評估，評估結果：董事會績效評估整體績效為「良好」、董事成員績效評估整體績效為「良好」、審計委員會及薪資報酬委員會績效評估整體績效均為「良好」。

- **利益衝突管理**

顧安生董事長為第一大飯店最高治理單位主席，無兼任其他高階管理階層職位；本公司董事會所有成員均採提名制度辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。

2024 年無利益迴避情事發生。

- 2024 年度持股比例占前十名之股東其相互間之關係請參考：第一大飯店 2024 年年報 35 頁。

2.2.2 功能性委員會

- ESG 報告編製小組

第一華僑大飯店股份有限公司執行小組由各部門代表組成。第一華僑大飯店股份有限公司訂定永續發展實務守則並經由董事會通過，規範權責義務。報告編製小組辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由各單位部門負責統籌規劃，當中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由財務部門整合編撰、校對修訂。	各單位部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門最高主管
核准定稿	最終稿件由財務部呈報公司治理主管審閱、核定後方公開發行。	公司治理主管

- 執行情形

2024 年第一華僑大飯店股份有限公司 ESG 報告編製小組共召開 4 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 2 次，主要為編製永續報告書事項。

▼2024 年 ESG 報告編製小組與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	董事會決議結果
2024 年 3 月 6 日	修正本公司編製與申報永續報告書作業辦法部分條文	無	全體出席董事同意照案通過
2024 年 8 月 7 日	推動永續發展執行情形 - 編製永續報告書	無	全體出席董事同意照案通過

- 薪資報酬委員會

第一大飯店設有薪資報酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》。薪資報酬委員會為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

薪資報酬委員會依據高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查，委員會制定《員工薪資等級表》，有關董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例表；請參閱本公司《113 年度年報第 11 頁》。期望針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度與績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效掌握人才流失的風險。而第一大飯店薪資報酬委員會已於 2024 年總共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。

- 本年度員工與董事酬勞業經 2025 年 3 月 12 日董事會決議通過。

- 審計委員會

第一大飯店依據證交法第十四條之四規定，設置審計委員會執行監察人之職權，以強化公司內部監控機制、控管企業風險，協助董事會決策。審計委員會由股東常會選任之 3 名獨立董事組成，每年開會 4 次。委員會主要執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會將依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2024 年審計委員會共召集 4 次，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形：第一大飯店 2024 年年報 14-15 頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

第一季至第三季由財務部門彙總當期財務報表，並與前期經營狀況比對，提交至審計委員會審查通過後提報至董事會；第四季同樣彙總並比對後，提交至審計委員會審查通過後，提請至董事會核議再提報至股東會承認。第一大飯店各季財務報告及年度財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

民國 113 年前三大客源市場分別為日本、港澳、韓國，113 年來台旅客數計 785 萬 7 仟餘人次，惟受到日圓貶值影響，日客來台大幅減少。對於來年之展望，本公司除配合政府政策，並拓展國內、外旅遊市場及提升服務水準，同時繼續尋覓其他多角化投資，以期在逆勢中為公司增加收入。

總結 2024 年，本公司營收為 355,880 仟元，較 2023 年成長 3.67%；稅後淨利 277,731 仟元，稅後每股盈餘 0.56 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 第一大飯店財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	290,524	343,296	355,880
稅前淨利(仟元)	365,274	374,614	343,380
稅後淨利(仟元)	301,449	300,695	277,731
每股盈餘(元)	0.60	0.60	0.56
現金股利(元/股)	0.35	0.35	0.35

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024 年度之分配數業經 2025 年 6 月 27 日股東會決議通過。

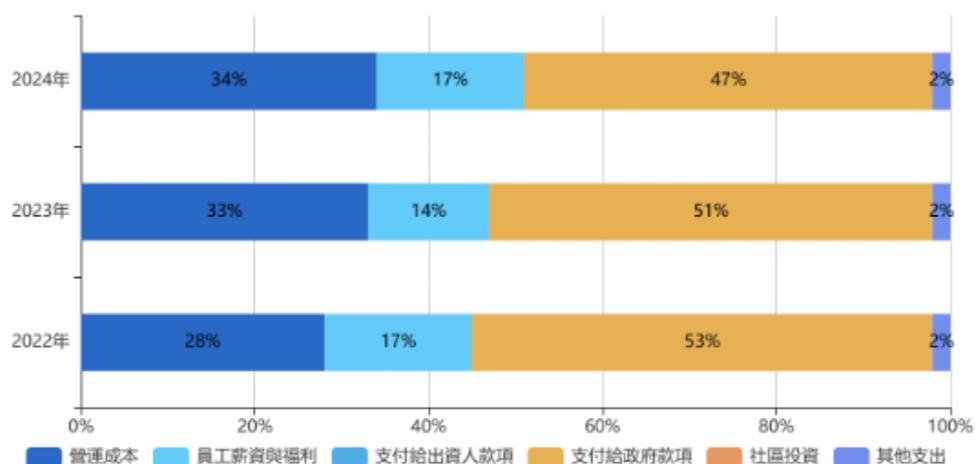
本公司將財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 461,556 仟元，分配之總金額為 183,825 仟元，前三大經濟分配項目分別為支付給政府款項(47.4%)、營運成本(33.6%)、員工薪資與福利(16.7%)。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	290,524	343,296	355,880
	金融投資收入	169,163	143,216	105,619
	資產銷售收入	-	-	-
	權利金收入	-	-	-
	取得政府補助款	-	-	-
	其他收入	11	11	57
產生的直接經濟價值		459,698	486,523	461,556
經濟分配	營運成本	44,500	61,492	61,836
	員工薪資與福利	26,999	26,195	30,778
	支付給出資人款項	-	-	-
	支付給政府款項	83,644	93,881	87,093
	社區投資	-	-	-
	其他支出	3,106	4,260	4,118
分配的經濟價值		158,249	185,828	183,825
保留的經濟價值		301,449	300,695	277,731

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

各年度經濟分配項目比例圖



2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

第一大飯店倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，本公司人事管理規章明訂員工應嚴守職務上之機密、維護公司利益及信譽、不得假公濟私、貪污、舞弊，也不得利用公司名義在外招搖滋事及接受餽贈等，在人事管理規章中設置獎懲作業，此獎懲案件由主管單位簽陳並移送人事單位擬簽呈，並由總經理核定公佈。

為使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂道德行為準則。本準則經由董事會核准通過。

第一大飯店在 2024 年並無任何重大貪腐風險事件，無任何員工因貪腐事件而受到處分或解僱，也無任何商業夥伴因貪腐違規行為終止合約或未續約。對於道德行為之溝通管道已在公司內部設置公告欄，並在各項會議與官方網站進行溝通與宣導，由各部門依其職務盡力履行企業社會責任，目前針對反貪腐政策和程序進行溝通比例已達 100%。

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

第一大飯店於官方網站公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過電話 02-2541-8234 直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《道德行為準則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2024 年，第一大飯店沒有收到任何申訴及檢舉案件。

2.4.2 人權政策

第一大飯店禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律，保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2024 年，第一大飯店及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

本公司參考《勞動基準法》《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權規範，以保障員工與利害關係人之基本權利。

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

第一大飯店於官方網站公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過電話 02-2541-8234 直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《道德行為準則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2024 年，第一大飯店沒有收到任何申訴及檢舉案件。

2.4.3 法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，第一大飯店為確保營運活動符合當地政府之法令規範，公司設有公司治理主管，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據法規政策的符合性來評估作業，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。本公司在 2024 年因違反資訊申報處以新台幣 1 萬元之違約金。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

第一大飯店為確保營運穩定且持續，對各項風險進行風險評估及控制，以維持企業面對風險的韌性。從風險辨識、風險分析到風險控制，積極降低各項風險事件發生所帶來的負面衝擊。我們依據風險特性對應相關權責單位，由權責單位依事件向董事會彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動。董事會藉此會議不定期檢視公司衝擊管理之成效，進行檢討與監督。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

▼第一大飯店風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	<ul style="list-style-type: none"> ●重大環境變動導致業務量緊縮或原物料成本上升的營運風險 ●因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略 	<ul style="list-style-type: none"> ●改由價格較低區域或在地採購原物料 ●定期拜訪重點客戶以及於官方網站、社群媒體舉辦市調，以隨時得知最新市場需求 	總務部
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> ●競爭對手推出新品導致產品銷售不佳 ●服務品質下降造成客戶流失風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●順應市場需求，推出品牌辨識度高的產品及服務 ●持續改良服務品質，提升客戶滿意度及忠誠度。 	客房部
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> ●市場風險 ●信用風險 ●流動性風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●本公司管理階層負責辨認、評估及規避與本公司營運有關之財務風險，以確保適時以有效方式採取適當措施 ●設立信用審查機制與應收帳款管理制度 ●保持適當現金與備用信用額度 	財務部
法規風險	<ul style="list-style-type: none"> ●未遵循法令規範所衍伸之風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●持續關注與公司財務、業務攸關之法令規範及政府政策，由各單位主管協助落實達成相關要求，並由稽核部門確認公司是否已訂定相因應之內控作業程序，確保公司運作符合法令規範 	財務部
食品安全風險	<ul style="list-style-type: none"> ●原物料品質瑕疵，導致發生顧客食物中毒情事，嚴重時影響公司聲譽 ●政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●強化食品安全管理，制定食品安全防護舉措，嚴格執行各項檢查項目 ●要求供應商提供檢驗合格證明，並選擇符合食安驗證的廠商 ●隨時掌握相關法規趨勢，提前因應降低法遵風險 	客房部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> ●因氣候變遷導致原物料價格上升 ●政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本 ●於辦公區域更換節能省水設備及宣導減低碳排放守則 	總務部
供應鏈管理風險	<ul style="list-style-type: none"> ●因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險 ●供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作 	總務部
職安風險	<ul style="list-style-type: none"> ●員工操作機具造成意外事故 ●營運場域硬體設備造成危安風險 	<ul style="list-style-type: none"> ●於新進人員就任前的訓練課程加入職安宣導 ●張貼宣導海報並定期抽查現場安全狀況 ●定期檢查公司硬體設備是否完好無故障 	總務部
資安與個資風險	<ul style="list-style-type: none"> ●客戶資料外流風險 ●維修保固流程之個資保密系統建立 ●機密文件洩密風險 ●駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期檢視官方網站後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形 ●公司內部使用 AS400 主機未對外開放、系統資料定期備份、進入系統前密碼識別、安裝防毒軟體 ●宣導與落實個人資料管理政策，強化組織對於資訊安全的防護能力。 ●建置防火牆，請資訊顧問進行系統評估 	總務部

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

- 由 ESG 報告編製小組成員召集相關單位，盤點各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。鑑別氣候相關衝擊後，定期召開會議研討氣候相關風險與機會，針對風險危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。
- ESG 報告編製小組每年向董事會報告整年度 ESG 績效，並由董事會擇定未來目標，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行社會責任。

本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估「氣候相關風險與機會對財務的影響」。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，本公司 2024 年共鑑別 13 項風險與機會，其中 5 項會對公司帶來影響，分別是颱風、洪水等極端天氣事件、再生能源與減碳法規、市場需求變化、降雨(水)模式變化及年均溫上升，依據鑑別之風險孳劃組織的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

▼第一大飯店氣候相關風險及財務影響

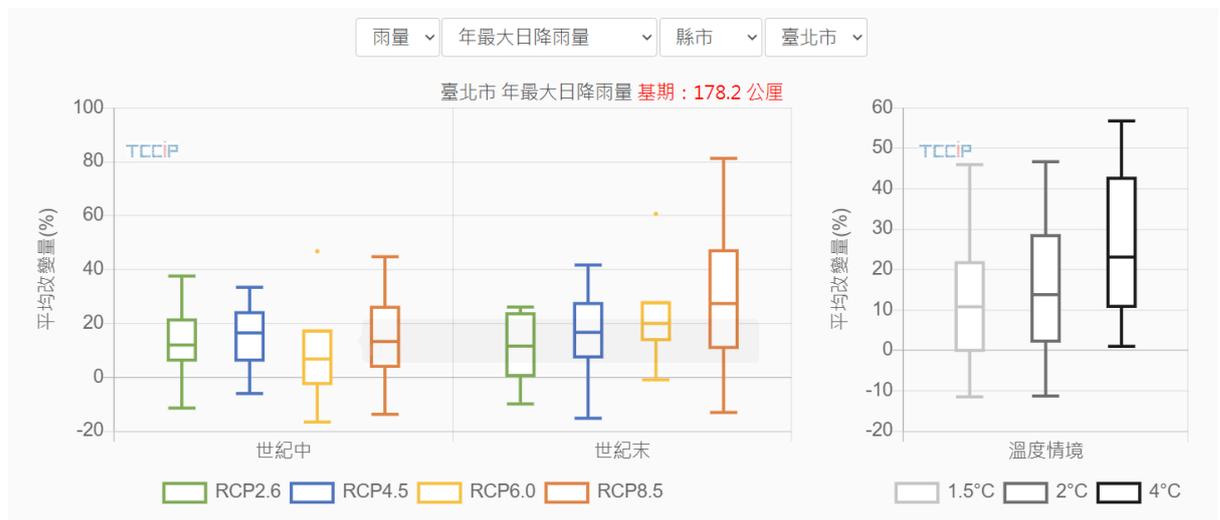
類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	再生能源與減碳相關法規	長期	<ul style="list-style-type: none"> ●因應未來政府實施的節能政策，調整能源費率 ●能源減碳相關法規趨於嚴格 	<ul style="list-style-type: none"> ●能源成本增加 ●減碳成本增加 ●可能產生罰款 	<ul style="list-style-type: none"> ●汰換耗能設備，優先採購節能設備。 ●實施節能減碳策略，與顧客及員工攜手減少能源消耗。 ●密切注意相關法規資訊。
	市場				
	市場需求變化	短期	<ul style="list-style-type: none"> ●永續旅遊興起，對於旅館的環境保護行動要求上升 	<ul style="list-style-type: none"> ●若無作為，可能導致來客數下降 	<ul style="list-style-type: none"> ●研擬環保的服務選項，不提供一次性備品。
實體風險	立即性				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	<ul style="list-style-type: none"> ●道路積水，損害設備 ●員工無法出勤 ●顧客無法入住 	<ul style="list-style-type: none"> ●預防損害的設備投資，如擋水閘門、沙包 ●生產力受影響、職安衛成本增加。 ●住房率下降，造成營收損失。 	<ul style="list-style-type: none"> ●投保相關產物保險，提高承受風險的能力。 ●隨時掌握天氣，建立完整防災措施，防範軟硬體設備損失以及人員受傷風險。 ●颱風天出勤人員補休措施。
	長期性				
	降雨(水)模式變化	中期	<ul style="list-style-type: none"> ●造成淹水或限水 	<ul style="list-style-type: none"> ●增加建置及保養成本(設有防水閘門及儲水設備) 	<ul style="list-style-type: none"> ●宣導執行節水行動，降低水資源需求。 ●衛浴設備改用節水款式。 ●定時維護儲水設備，預防限水。
年均溫上升	長期	<ul style="list-style-type: none"> ●儀器設備壽命減少 ●空調需要耗費更多能源以維持舒適感 ●原物料因氣溫變化減產 	<ul style="list-style-type: none"> ●增加設備採購支出 ●電費增加 ●原物料成本上升，連帶導致食材價格上升 	<ul style="list-style-type: none"> ●擬導入智慧空調系統，減少不必要的能源浪費。 ●選用當地食材、推廣低碳飲食，增加食材多元性。 	

情境分析

實體情境

依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等氣候模型，模擬氣候情境為 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0 及 RCP8.5 情況下，推估 2100 年平均雨量與最大日降雨量之增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：6 小時降雨 350 毫米潛勢區、12 小時降雨 400 毫米潛勢區、24 小時降雨 650 毫米潛勢區。雖第一大飯店無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成鄰近 500 公尺淹水之可能，對第一大飯店之人員安全及設備運作等日常營運仍有一定程度之衝擊。

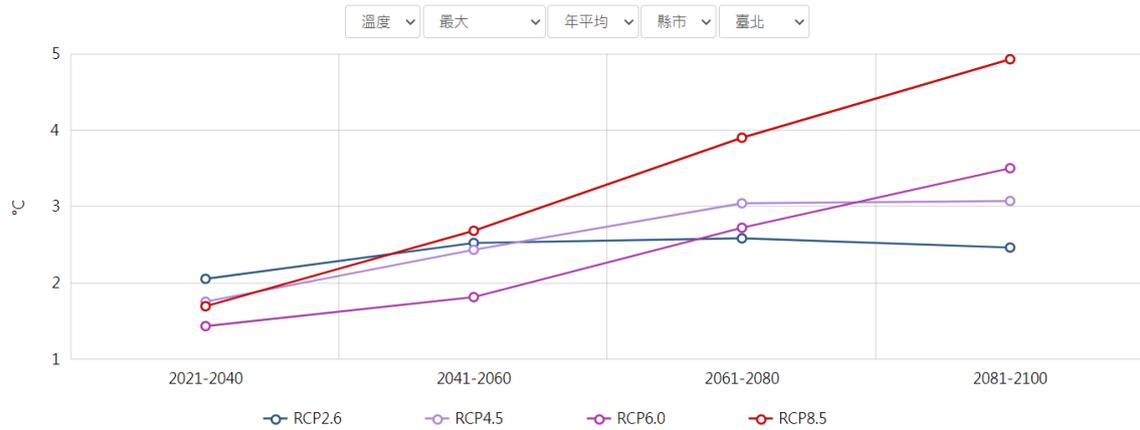
▼第一大飯店最大日降雨量預估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

在年均溫方面，第一大飯店所在地為臺北市中山區，在 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0 及 RCP8.5 情況下，均有可能於 2100 年前達到升溫 2°C 風險，因此可能導致用電量驟增，基礎設施成本升高之可能性。針對均溫上升風險，第一大飯店將重新評估空調相關設備之使用，以提升效能降低能源使用量。

▼第一大飯店年均溫變化推估



資料來源：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

轉型情境

第一大飯店以因應巴黎協定的 NDCs (Nationally Determined Contributions, 國家自主貢獻) 及國內相關法規 (如, 《溫室氣體減量及管理法》與《再生能源發展條例》) 的情境分析, 推估未來電力成本的財務衝擊。在 2030 年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50% 的目標下, 若臺灣 2030 年再生能源佔比將提升至國家能源政策所規劃的 40%, 因台灣再生能源成本較高, 故台電電力單價預計 2030 年將上升至 3.88 元 / 度, 外購電力之成本將有所上升。

2.6.4 氣候相關指標與目標

為努力減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，第一大飯店將逐步執行以下措施：

安裝節能設備：在客房、會議室、餐廳等區域安裝節能設備，例如 LED 燈、自動調節空調等，降低能源消耗。

優化用水管理：加強對用水的管理和節約，將用水情況納入到管理指標中，以推動全體員工和客人的節水行動。

推動綠色交通：鼓勵顧客及員工使用大眾交通運輸工具，減少通勤碳排放。

推廣綠色飲食：將綠色飲食理念融入到餐飲業務中，進一步推廣及實踐。

推行綠色管理：加強推廣綠色管理，在供應鏈上選擇綠色產品、推動循環經濟、設立綠色基金，以促進綠色發展和生態文明建設。

- 依照金管會制定之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，預計規劃於 2026 年前完成公司碳盤查。
- 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」，提升資能源效率，逐步減少企業創造一元營業額時所消耗的能源及資源使用量。
- 溫室氣體：自盤查基準年 2020 年起依循減量目標推動節能減碳措施，2024 年溫室氣體排放強度較 2020 年減少 8.3%。本公司將持續定期檢測與管理範疇 1、範疇 2 溫室氣體排放量，以確立及規劃節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

資訊安全政策

第一大飯店目前由總務部負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向總務經理報告，並且每年定期執行資訊安全檢查呈報董事長與獨立董事。

由總務部負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊部門提供的相關資訊服務，以及公司相關部門為主要範圍。並定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核等相關資安檢測，與提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。第一大飯店定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

為保護資料安全，避免資安風險，我們建立電腦網路系統的安全控管機制，確保資料傳輸安全與保護連網作業以防止未授權系統存取造成資料外洩，其中具體的管理方針及投入資源包含：公司內部使用 AS400 主機未對外開放、系統資料定期備份、進入系統前密碼識別、與電腦軟硬體廠商簽約維護、裝設防毒軟體等，以上設置資訊系統預防作業相關事宜，以維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性。

第一大飯店在 2024 年無重大資訊安全事件所受損失，並會於未來持續改善資訊安全作業管理辦法提升資訊安全管理，期望透過日趨完善的資訊安全運作與政策執行，提供安全無虞的資訊環境。

個人資料管理政策

隨著科技飛速進步，倘若沒有嚴實管理，個人資料將時常暴露在風險之中。第一大飯店非常重視公司機密資訊、相關營業秘密以及個人資料的保護，持續強化組織對於資訊安全的防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關管理措施與機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。

- 2.落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
- 3.宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。
- 4.員工個資會放置於公司內網並於提供前簽署同意書。
- 5.客戶個資與帳單一同送至財務部核對保存，於一年後銷毀。
- 6.員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。

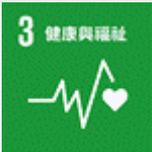
3 產品服務

3.1 產品健康與安全

3.1.1 產品品質管理

食品安全

▼第一大飯店 2024 年 重大主題「食品安全」之管理情形

重大主題	食品安全
對應 GRI 指標	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
連結之 SDGs	  
政策或承諾	第一大飯店恪守職業安全衛生法令，從原料進貨、生產製作到上桌，皆投入大量資源監督食品安全與工作環境衛生，層層把關，讓顧客能安心品嚐每道精緻佳餚。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ●進貨採用具合格標章的知名品牌廠商 ●管控食材產地，盡可能選擇在地食材 ●定時檢查進貨品質、庫存及有效日期 ●遵循食安法令規定
有效性追蹤機制	●臺北市衛生局餐飲衛生管理分級評核為「優良」。
年度行動及措施	●為把關顧客飲食的健康與安全，例行檢查「餐廳環境」、「食品儲存與交叉污染」、「人員衛生管理」、「水質監測」四個項目。

食安管理

美食，不僅要滿足賓客味蕾，更要讓賓客吃得安心。為此，第一大飯店精選新鮮優質食材，嚴格控管原物料品質，優先選擇具有合格標章的廠商。我們堅持把關顧客飲食的健康與安全，致力於提供高品質與健康的食材、預防製造過程中之污染。就「餐廳環境」、「食品儲存與交叉污染」、「人員衛生管理」、「水質監測」等四個項目進行例行檢查，同時，我們也制定一套標準的「食安事件緊急處理流程圖」，務求在意外發生的第一時間能夠妥善處理。第一大飯店在食安管理上的重視，使得我們於 2022 年被臺北市政府列為餐飲衛生管理分級評核「優良」業者(評核結果有效期限為兩年)，食品安全衛生獲得肯定。

▼例行檢查項目

類別	方案說明
餐廳環境	<ul style="list-style-type: none"> ●牆柱、地面、天花板及管線均保持清潔、完好無損 ●各項設施保持清潔、運作正常 ●空調系統保持清潔 ●工作場所內無不良氣味 ●垃圾、廚餘每天清理並保持清潔 ●環境委外消毒 ●疫情期間，加強桌面及地面消毒 ●疫情期間，依政府規定不營業
食品儲存與交叉污染	<ul style="list-style-type: none"> ●進貨檢查 ●有效期限檢查 ●庫存檢查 ●選擇有合格標章的廠商供應食材 ●依原材料特性管理儲存 ●生、熟食材區隔，食物及容器離地放置
人員衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ●每日執行從業人員自我服裝儀容衛生檢查，如：手部有無傷口、毛髮是否包覆確實、自我健康有無異狀、無相關操作人員進入場域 ●人員服裝儀容、鞋襪、帽皆須符合標準，口罩配戴正確無露出口鼻，確實配戴手套 ●制定食安事件緊急處理流程
水質監測	<ul style="list-style-type: none"> ●每月委外檢測水質：酸鹼度 / 硬度 / 鐵 / 氯化鹽 / 硫酸鹽 / 導電度 / 總固體量 / 磷酸鹽 / 矽酸鹽 / 餘氯

▼食安事件緊急處理流程圖



隨著國內外層出不窮的食安問題，導致民眾對食安問題的不信任感愈趨加深。第一大飯店深刻體認品衛生安全在管理制度上面的重要性，未來，我們將秉持以客為尊的初心，努力持續通過衛生局優良分期標章、國內外相關標準認證。提供內部主管及員工包含衛生安全、危害分析、物料檢驗、食品溯源等食安相關議題的訓練內容，以加強食安管理之有效性，減少產品製程中危害因子，建立第一大飯店堅實的食安文化。

本公司每年依據顧客意見對食品安全管理方針進行回顧與調整，針對 SOP 規範與標示流程進行修正，以回應問題與提升顧客體驗。

3.1.2 產品風險評估

食品安全風險

風險成因描述

- 原物料品質瑕疵，導致發生顧客食物中毒情事，嚴重時影響公司聲譽
- 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險

因應策略與行動

- 強化食品安全管理，制定食品安全防護舉措，嚴格執行各項檢查項目
- 要求供應商提供檢驗合格證明，並選擇符合食安驗證的廠商
- 隨時掌握食品相關法規趨勢，提前因應降低法遵風險

3.2 品牌經營

3.2.1 品牌經營

▼第一大飯店 2024 年重大主題「品牌經營」之管理情形

政策或承諾

第一大飯店致力於建立良好品牌形象，持續拓展品牌知名度，提升市場份額，實踐永續經營，

回應大眾期待，加強顧客品牌信賴感及忠誠度，奠定長久經營的基石。

目標

- 提高飯店客房住房率以及平均收益。
- 擴大業內市場份額，並且提高客戶滿意度。
- 邁向全球市場，成為國際知名豪華酒店品牌。

有效性追蹤機制 2024 年平均住房率為 41.58%。

相較於 2023 年減少主係因受到日圓貶值影響，日客來台大幅減少所致。

年度行動及措施

- 加強網絡推廣：通過各大旅遊網站和社交媒體平臺，向更多的潛在客戶推廣我們的酒店，提高知名度。
- 優化客房設施：提升客房的舒適度和豪華感，讓客人能夠有更好的住宿體驗。
- 提供優惠促銷活動：通過各種促銷活動，吸引更多客人來酒店入住，提高客房住房率和平均收益。
- 拓展國內旅遊、配合政府政策規劃優惠活動，開發多元客源。

1962 年 10 月在臺北市中山區正式開幕的第一大飯店，是當時國內首屈一指的國際觀光大飯店，機能完善，力求在方方面面皆能滿足每位蒞臨的賓客，為所有客戶提供最高品質的服務，並以貼心服務、交通便利、客房舒適等面向深獲顧客喜愛。透過顧客滿意度調查表定期收集利害關係人（顧客）對品牌形象與服務體驗的意見，做為品牌經營管理方針的效能評估依據。

第一大飯店持續引進餐飲新品牌駐店吸引不同客群的消費者，維持商圈活力，並與社區共同推動深度旅行活化環境；同時我們亦積極投入公益以實踐企業社會責任。

第一大飯店經營理念

品牌承諾

我們始終秉持「以客為尊」的理念，提供高品質的服務，滿足各式旅客及企業客戶的需求，不僅賓至如歸，更讓您享受豪華的住宿體驗。

服務之道

滿足顧客各種「旅宿」、「商業」、「休閒」、「活動」需求。供應第一等的「美食」選擇，擁有第一便利的「交通」地理位置。親切的態度，專業的服務，讓您感受賓至如歸的待客之道。

在地文化推廣者

作為城市接待旅客的重要場域，揉合中式美學和西方文明，構築優雅知性的休息空間。給予旅客臺北典雅現代並存的文化之美，感受尊貴的感性溫馨。

第一大飯店經營宗旨

以客為尊

飯店具備各式房型滿足您的需求，且提供多樣的精緻美食滿足饕客的味蕾及親切的服務態度，讓您感受賓至如歸的待客之道。明亮的大廳，典雅的休息空間，融合中國古典和西方文明，給予現代人知性印象與文化之美，感受尊貴的感性溫馨。飯店提供多種智慧型付款方式，如：Apple Pay、Samsung Pay、Android Pay、銀聯卡等，輕鬆支付好便利。

美食佳餚

飯店內供應精緻美味的早餐，我們嚴選在地當季豐美食材，多樣化的精緻餐點，讓旅客從早餐開始獲得一天的滿滿活力。同時，我們也引進各地特色風味餐廳，以多元菜色抓住饕客味蕾，平實價格吸引消費族群。目前與我們合作的餐廳業者有：美心鐵板燒、丹堤咖啡、橘焱胡同(燒肉及鰻魚飯)、世界的山將(日式居酒屋)、壹品宴(湘菜)、敝香園(江浙菜)、王品(藝奇日本料理)等餐飲。

精緻客房

擁有 176 間精緻住房，依據房型分為「套房」、「行政客房」、「商務客房」等，皆提供旅客完善的住房設施，務求使旅客享有最豪華舒適的體驗。為了提供更加全面體貼的顧客服務，我們設有 2 間「無障礙客房」，寬敞的無障礙空間設計，浴廁設施備有扶手，不只舒適貼心，更加安心。

衷心服務

第一大飯店致力為貴賓打造尊榮的服務體驗，提供多元設施，滿足到來的每一位貴賓休憩、商務的各式需求。

商務中心

方便商務貴賓洽公、會商、處理資訊需求，提供電腦、傳真、網路、影印等設備。

便利交通

位處於臺北市南京東路鑽石地帶，鄰近捷運松江南京站，步行僅需 5 分鐘即可到達，行經飯店前公車站的公車路線眾多，方便旅客搭乘大眾運輸往來城市各地。飯店外劃設自行車道，旅客也可以騎乘共享自行車 (YouBike 微笑單車) 暢意悠遊於城市之中。

3.3 顧客關係

3.3.1 顧客關係

▼第一大飯店 2024 年重大主題「顧客關係」之管理情形

重大主題	顧客關係
對應 GRI 指標	GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
政策或承諾	顧客意見及消費者體驗對我們至關重要，藉由積極回應改善軟硬體服務品質，打造安心舒適的住宿環境，使顧客感受以客為尊的品牌承諾。
指標及目標	短期目標：客戶滿意度維持 7 分以上，並逐年成長。 中長期目標：目標客戶滿意度達到 8 分以上，逐年追蹤成效及改善計畫落實情形。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ●人事管理規章、客房服務準則、教育訓練 ●客戶服務中心，處理回應顧客需求 ●不定期會議交流，確認有無特殊情事及案例 ●觀光旅館業個人資料檔案安全維護計畫辦法
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年客戶滿意度 7.4 分 ●2024 年無重大隱私保護客訴事件

客戶滿意度調查

為了讓旅客住得安心舒適，第一大飯店從旅客預訂開始、實際入住到退房各個環節，重視旅客的需求和安全，定期進行執行建築物公共安全檢查及消防演練（每半年一次）、依法委任防火管理員並確實受訓，配合主管機關進行不定期稽查。有鑑於民眾防疫及衛生觀念提升，每月執行 1 次病媒防治消毒，確保旅客住宿的安全健康。

第一大飯店將意見回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，透過多重管道瞭解客戶需求，設有「客戶服務中心」，專責處理客戶服務、解決相關問題，顧客於住宿期間除了可直接向服務人員反饋問題及意見，客房內也放置客戶滿意度

調查表，詢問顧客對房間及公共設施、員工服務、清潔、性價比等不同項目的滿意程度，並每月檢視客戶的回饋意見，分析並提出適當的改善計畫，建構完整的客戶需求回應處理程序。

第一大飯店透過實體或線上蒐集之顧客電話、email、生日資訊，進而優化服務流程品質，同時也遵循《觀光旅館業個人資料檔案安全維護計畫》，妥善維護管理顧客的相關資訊，確保個人資料安全。此外，如顧客發生物品遺失情形，第一大飯店將依照遺失物標準處理流程，如報警處理、提供監視畫面等行動協助顧客。

2024 年第一大飯店總體客戶滿意度 7.4 分，連續 4 年維持 7 分以上高水準，服務品質最獲顧客青睞好評。我們非常重視客戶滿意度與反饋，一旦客戶對於家具、軟硬體設備提升等提供具體建議，第一大飯店將謹慎進行升級評估，並制定改善計畫，以持續提供顧客優質舒適的體驗與品質。2023 年已完成提升館內 Wifi 速度與品質，滿足所有客戶無論在商業或休閒上的網路需求。

▼第一大飯店客戶滿意度調查設計

調查類別	評分級距	說明
住宿位置	1-10 分	飯店位置便利性
清潔程度	1-10 分	客房、公共設施乾淨整齊程度
性價比	1-10 分	房間品質、大小 / 價格比
飯店設施	1-10 分	公共設施品質
客房舒適度	1-10 分	房間品質
員工素質	1-10 分	服務品質

▼第一大飯店近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
客戶滿意度均分	7.6	7.2	7.4

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司係觀光旅館提供住宿、餐飲等服務，就產業關聯性分析，本公司位屬產業之中游。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

1.市場分析

(一)主要業務之銷售地區：本公司主要經營觀光旅館及商業大樓之出租，提供旅客住宿、會議、餐飲等所需之場所，以近二年住房旅客之國籍來看，本飯店之旅客以東南亞及東北亞旅客居多。

單位：%

年度 旅客國籍	113年度	112年度
東北亞(日、韓)	45.74	32.74
東南亞 (大陸、香港、國內旅客)	43.99	58.90
北美	5.75	4.46
歐洲	2.06	2.41
中亞(印度、阿拉伯)	1.04	0.50
澳洲(紐西蘭)	0.60	0.31
非洲	0.26	0.45
其他	0.56	0.23
合計	100.00	100.00

(二)台北市觀光旅館市場佔有率：

單位:%

旅客國籍 \ 年度	113年度	112年度
本國	0.71	0.91
大陸	0.23	1.24
日本	2.42	3.02
其他亞洲地區	0.50	0.93
其他	1.03	1.86

(三)市場未來供需狀況：聯合國世界觀光組織 (UNWTO) 指出，未來全球觀光發展的重心在亞洲，而臺灣處於亞太地理位置的中心點，具有發展觀光潛力，觀光局推動「Tourism2020 - 臺灣永續觀光發展方案」，以「創新永續 打造在地幸福產業」、「多元開拓 創造觀光附加價值」、「安全安心，落實旅遊社會責任」為目標，透過「開拓多元市場、活絡國民旅遊、輔導產業轉型、發展智慧觀光及推廣體驗觀光」等五大發展策略，積極打造臺灣觀光品牌，讓世界走進臺灣、讓臺灣走向世界。

(四)競爭利基及發展遠景之有利與不利因素

(1)競爭利基：

本飯店歷史悠久、位於市中心、交通便利、知名度頗高，旅客得以充分享受本地文化之精華與興趣，且客房租金採中間價位，市場競爭力較佔優勢。

(2)有利因素：

a.交通部觀光局開放免簽證入境之政策，有利增加國外旅客來華意願。

b.本飯店位於捷運松江南京站 1 號、8 號出口不到 200 公尺，松江南京站有蘆洲線、新莊線、松山線捷運停靠，機場捷運通車、廉航興起帶動日、韓、港、星馬年輕世代出遊意願，相信國際航線與國內交通網路將更緊密結合，國外旅客

於抵達國門經由四通八達捷運網至本飯店更加便利，對本飯店營運契機亦有助益。

(3)不利因素：

- a.為推動觀光倍增計劃，政府以 BOT 方式提供民間業者興建數家旅館，要求業者以限價吸引觀光客來台，導致市場上房價難以調高。
- b.大陸地區民眾到台灣旅遊之人數遽減，對台灣旅遊業有所影響。
- c.因一例一休制度之實施致多項成本增加造成營運更加艱辛。
- d.後疫情時代因物價上漲增加營運成本、人力短缺均影響觀光產業。

(4)因應對策：

積極開發新興客源市場、多元經營，分散風險。

2.主要產品之重要用途及產製過程：

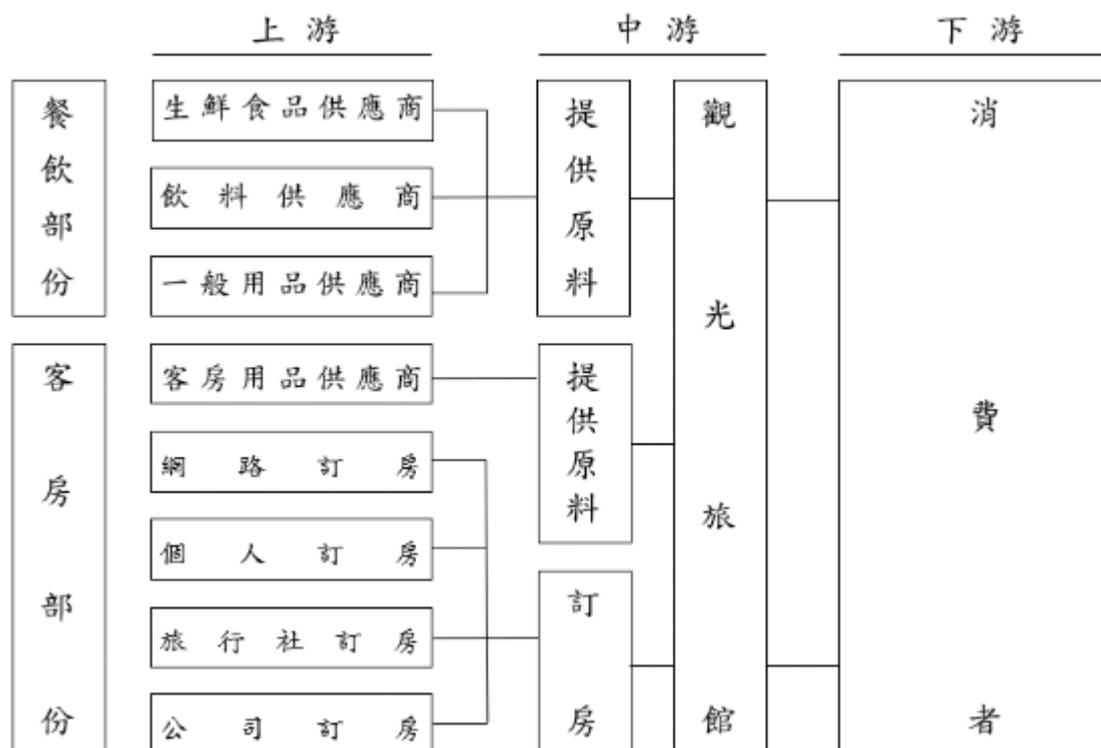
本公司主要經營觀光旅館及商業大樓之出租，提供旅客住宿、會議、餐飲等所需之場所。

3.主要原料之供應狀況：

本公司主要係經營觀光旅館及商業大樓之出租、提供客房供旅客住宿、會議及餐飲服務，其主要原料為客房用品及食品等，供應情況穩定。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商，提供本公司各式用品。本公司提供客房服務提供給下游消費者。



▼ 第一大飯店價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	批發業、零售業、貿易商	資源密集
	旅行及相關服務業	服務密集
本公司	觀光旅館業	服務密集
下游：客戶	消費者	消費者

- 價值鏈上游供應商

本公司供應商提供產品供應商、經銷服務之產品與服務，2024 年累積供應商達 89 家，使用當地供應商占採購預算比率為 94.20%。

- 價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游為消費者，本公司提供客房及餐飲服務予消費者。

▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	住用數	本公司提供服務或 產品內容	商業關係
消費者	26,783	客房服務	短期服務契約

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

▼第一大飯店 2024 年重大主題「供應商管理」之管理情形

重大主題	供應商管理
對應 GRI 指標	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商 GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商 GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動
連結之 SDGs	 
政策或承諾	選擇具有環保產品或循環經濟的供應商，也強化對供應商的品質管理，關注供應商環境、勞安是否符合法規，維持長期友善合作關係，攜手打造永續供應鏈。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ●提升在地採購原物料比例 ●制訂內部《採購標準作業流程》，強化供應鏈管理 ●在供應鏈夥伴關係中落實綠色飲食、綠色管理，與供應商及合作夥伴一同實踐永續發展。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年在地採購比例達 94.20% ●2024 年主原料供應商皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證 ●2024 年評鑑之供應商及承攬家共 89 家，皆為通過。
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ●優先與具有 ISO 品質、食品安全管理等相關驗證標準之供應商合作 ●承攬商管理：禁止供應商使用重油以免汙染環境 ●書面稽核承攬商 ●不定期稽核供應商

作為經營超過 60 年的台灣觀光旅宿業者，第一大飯店主要經營項目為提供經營商業大樓之出租、旅客客房住宿、會議及餐飲服務。秉持以客為尊的精神，重視旅客的需求，第一大飯店緊密合作的供應商如：客房相關用品、一般用品、生鮮食品及飲料等主原料供應商，供應情況穩定，以及企業行號、旅行社、線上訂房平台 OTA (Online Travel Agent) 等通路銷售皆為重要夥伴，第一大飯店也與供應商累積良好的合作默契。

有鑑於消費者對食品安全、環境衛生及永續議題的重視，第一大飯店為強化供應鏈永續管理，持續監控供應商提供之生鮮食品原物料的品質穩定，保持每年均無任何食安違規、檢驗不合格或品質不穩定之品管事件發生，並持續與市占率高之大型合法廠商進行採購，建立長期的合作關係。

為了落實供應鏈管理，第一大飯店除了自我要求於食品安全、環境衛生等品管領域持續精進，加強與上中下游供應鏈合作關係外，亦逐步推動主要供應商及承攬商關注 ESG 各面向的改善，並透過管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，強化夥伴關係，期望與供應商攜手合作，精進服務品質，共創亮眼的永續價值。

4.2.2 供應鏈稽核成效

供應商 / 承攬商評鑑

第一大飯店重視企業社會責任，嚴選合作供應商及承攬商，要求主原料供應商提供產品合格報告，了解合作夥伴法遵情況及有無確實執行。對無法配合之廠商，將限期要求改善，否則不予合作。2024 年第一大飯店評鑑之供應商及承攬商共 89 家。

供應商/承攬商稽核

為確保所有商業夥伴均能符合本公司在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求。依據本公司風險管理機制，2024 年對承攬商夥伴執行書面稽核，稽核缺失總數共計 0 件，稽核完成率 100%。

永續採購

第一大飯店在營運活動中，盡可能採購臺灣當地之產品及服務，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2024 年第一大飯店在地採購占總支出比例達 94.20%，未來第一大飯店也將努力持續保持此一水準，並持續評估在地採購比例之可行性並設定具體目標。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，透過現場掛設之儀錶進行監測、直接量測各能源使用，並由總務部門負責統合能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；ESG 報告編製小組每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

5.1.2 能源消耗

2024 年度第一大飯店能源總消耗量為 6,641.411 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 18.662(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 77%，其餘能源占比為化石燃料 23%，故於後續節能規劃上，將以降低電力與柴油使用量為主要目標。

2024 年本公司能源密集度較 2023 年減少，原因為電力使用量減少所致。

▼第一大飯店能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購 非再 生能 源	化石燃料	900.160	1405.824	1,533.446	18	19	23
	外購電力	4177.458	5959.134	5,107.965	82	81	77
再生能源總消耗量		0.000	0.000	0.000	0	0	0
非再生能源總消耗量		5077.618	7364.958	6,641.411	100	100	100
能源總消耗量		5077.618	7364.958	6,641.411	註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。		
能源密集度 (GJ/每百萬元 營收)		17.477	21.454	18.662			

註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

三年度組織內部能源總消耗量與密集度



5.1.3 節能措施

第一大飯店以 2020 年為基準年，本公司透過內部能源規畫指引、能源管理標準進行於節能規劃設計將耗能設備的效能標準納入做為日後變更的優先選擇，本公司於 2024 透過以下措施共節能 0.3077GJ 以及減少 0.0422tCO₂e 排放：

汰舊換新

更換小冰箱：本公司 2024 年度進行小冰箱汰換，將原 5 台 60W 之小冰箱以 50W (台數不變)取代。

▼第一大飯店節能分析表

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量 (度)	節能量 (GJ)	節能量 (tCO ₂ e)
汰舊換新	電力	2024 年陸續 5 台汰換小冰箱 (60W 降為 50W)	85.4400	0.3077	0.0422
合計				0.3077	0.0422

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

第一大飯店依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依發生頻率、影響程度、量化方法及風險程度等衡量排放源的重大性。本公司自 2020 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含所有據點，報告邊界包含類別 1（製程排放）、類別 2（外購電力），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)共 1 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO₂e），以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用[IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。

2024 年第一大飯店溫室氣體總排放量為 786.019 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 2.2/每百萬元營業收入。

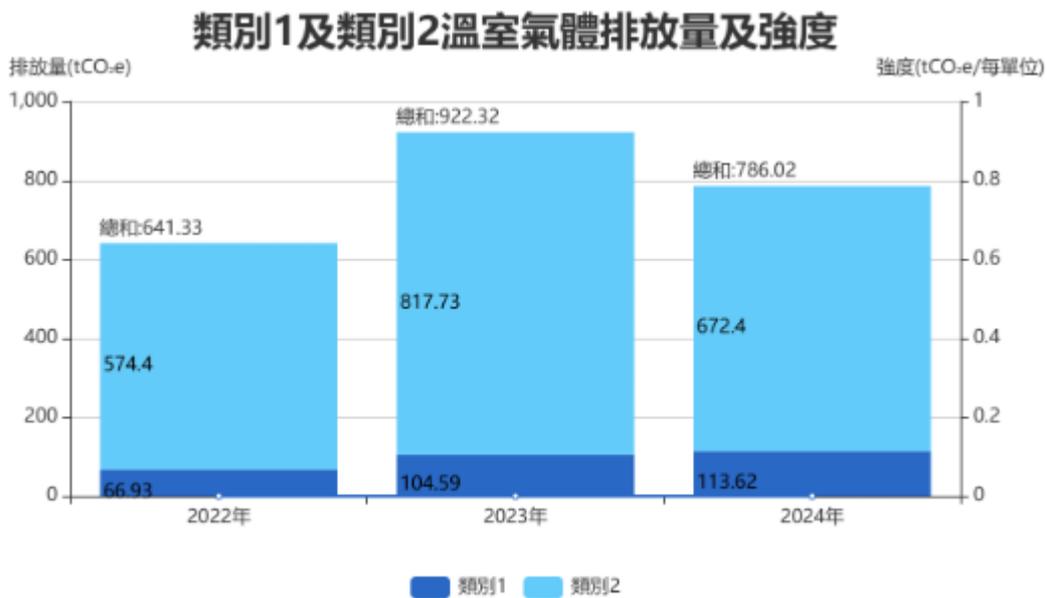
本年度排放量值較基準年上升 23%，主要原因為營收增加，導致排放量的變動；而本年度溫室氣體排放強度較基準年下降 8%，主要原因為 2022 年陸續汰換耗能設備，導致排放強度的變動。

▼ 溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
類別 1	66.93	104.59	113.62
佔比 (%)	10	11	14
類別 2	574.40	817.73	672.40
佔比 (%)	90	89	86
溫室氣體總排放量	641.33	922.32	786.02
排放強度 (tCO ₂ e/每百萬元營收)	2.21	2.69	2.21

(單位 : tCO₂e)

- 類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度



5.2.2 溫室氣體減量

第一大飯店於 2020 年開始盤查溫室氣體排放量並以此為基準年，目標為逐年減少排放強度，我們採取以下的行動措施，並定期追蹤成果績效：

意識到氣候變遷對於企業營運的重大影響，我們致力於減少能源消耗，並執行具體的行動。從汰換耗能設備開始，我們選出照明、冰箱、電視三項營運中主要的耗能設備，更換為具有節能效益的產品。溫室氣體排放強度 2024 年為 2.21，較基準年 2020 年 2.41，下降 8%。未來，我們將從「安裝節能設備」、「優化用水管理」、「推動綠色交通」、「推廣綠色飲食」、「推行綠色管理」5 項行動著手，提升整體營運減碳幅度，往永續企業目標邁進。

5.2.3 其他空汙排放

第一大飯店產生的空氣污染物質主要為蒸氣鍋爐產生的氮氧化物、硫氧化物及揮發性有機化合物，為追蹤及控管空氣污染物排放情形，本公司每季以係數法核算排放量，確保產生之空氣污染物皆符合或優於政府法規規定。

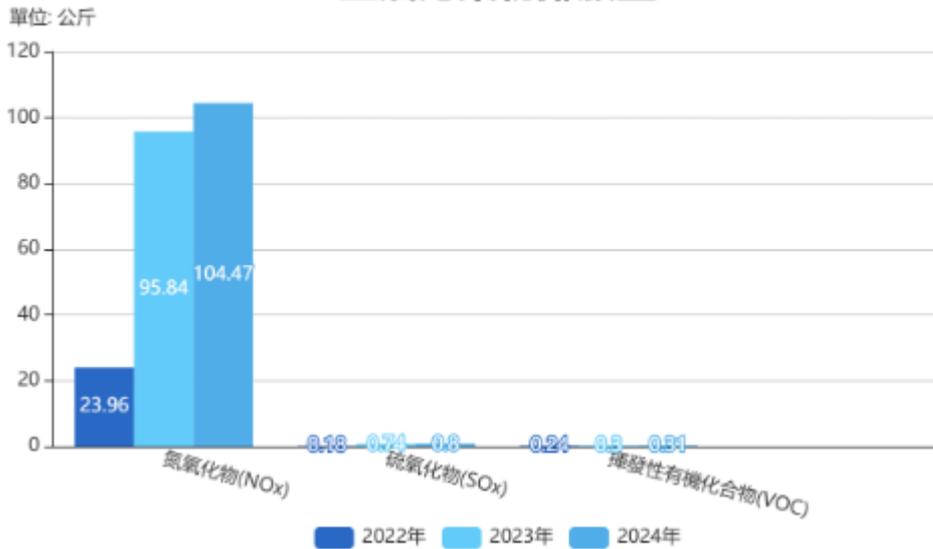
▼歷年空氣污染物排放量（單位：公斤）

項目	2022 年	2023 年	2024 年
氮氧化物(NO _x)	23.96	95.84	104.47
硫氧化物(SO _x)	0.18	0.74	0.80
揮發性有機化合物 (VOC)	0.24	0.30	0.31

註 1：計量方式說明：以係數法核算排放量。

註 2：係數來源：依環保署公告係數計算。

空氣污染物排放量



5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

2024 年第一大飯店總取水量為 17.556 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 17.556 千立方公尺，總耗水量為 17.556 千立方公尺。

▼取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2022		2023		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	11.110	0.000	24.850	0.000	17.556	0.000
總取水量		11.110	0.000	24.850	0.000	17.556	0.000

▼耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2022		2023		2024	
	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
總取水量	11.110	0.000	24.850	0.000	17.556	0.000
總耗水量	11.110	0.000	24.850	0.000	17.556	0.000

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物衝擊評估

第一大飯店營運產生之主要廢棄物為一般事業廢棄物，我們深知若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，對環境更有重大衝擊。因此，我們依照生命週期概念，進行源頭減量，並依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。

5.4.2 廢棄物管理政策

確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，第一大飯店慎選廢棄物清除處理廠商，定期到廠商端調閱比對廠區實際接受廢棄物處理、再利用情形，同時也強化廠商稽核效能，進行有效追蹤與管理。

5.4.3 廢棄物清運處置

▼第一大飯店近 3 年廢棄物處理情形

年度				2022 年		2023 年		2024 年	
分類	主要廢棄物種類	處理場址	處理方式	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)
一般事業廢棄物	可燃性	離場	再生利用	1.8	18%	1.8	20%	1.8	12%
	可燃性	離場	焚化	8.4	82%	7.2	80%	13.2	88%
廢棄物總量				10.2		9.0		15.0	
循環再利用率				18%		20%		12%	

1. 處理場址：離場（委外處理）。
2. 處理方式：再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（不含能源回收）。
3. 循環再利用率（%）= 回收再利用總量 / 廢棄物總量 *100%
4. 一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

6 員工照護

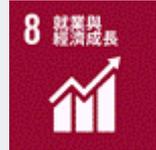
6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

第一大飯店作為提供每位顧客真摯且一流服務的角色，第一大飯店認為員工夥伴是最重要的資產，我們相信打造多元平等的友善職場，能夠為員工帶來幸福感，進而將幸福感帶給客戶。秉持平等、不歧視的精神，我們尊重多元價值，欣賞每位夥伴的獨特之處，也歡迎多元豐富的人才加入，對人才的選用皆不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素，給予任何差別待遇，保障少數民族及身心障礙者的就業機會，促進多元共榮，更重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司共同創造績效與價值，提升公司的整體競爭力。

6.1.2 人才聘雇

▼第一大飯店 2024 年重大主題「人才吸引與留任」之管理情形

重大主題	人才吸引與留任
對應 GRI 指標	GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 401-1 新進員工和離職員工 GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 GRI 401-3 育嬰假 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 GRI 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商
連結之 SDGs	   
政策或承諾	致力創造友善安全的職場環境，透過福利措施及合理薪酬，保障勞工人權及權益，打造良好勞雇關係，為第一大飯店匯聚並留住珍貴的人才資產，建立優質團隊。
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ●短期目標：維繫兼顧勞工權益之友善職場，員工離職率 <15%。 ●中長期目標：落實「以旅客為尊，以員工為重」的精神，提供員工完善福利及具市場競爭力的薪酬，員工離職率 <10%。
有效性追蹤 機制	<ul style="list-style-type: none"> ●勞動基準法 ●勞工退休金條例 ●人事管理規章
年度行動及 措施	<ul style="list-style-type: none"> ●2024 年第一大飯店及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動或其他違反勞工人權之重大風險或情事 ●第一大飯店基層人員標準薪資皆優於當地最低薪資 ●2024 年在職訓練參與共 83 人次，完訓率 100%。

截至 2024 年底止，第一大飯店全體員工共計 38 人，包含正職員工 34 人、臨時員工 4 人，無兼職員工或無時數保證員工；以勞雇類型劃分則含全職員工 38 人。近三年聘雇人力無重大變化。

▼2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣(臺灣)	
全體員工	男性	20	20
	女性	18	18
	小計	38	38
正職員工	男性	18	18
	女性	16	16
	小計	34	34
臨時員工	男性	2	2
	女性	2	2
	小計	4	4
全職員工	男性	20	20
	女性	18	18
	小計	38	38

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

▼近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	18	17	20
女性員工人數	16	15	18
員工總人數	34	32	38

• 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 53%及 47%，以年齡層 51 歲(含)以上之員工居多，占總人數 71%。另依法聘雇身心障礙者 2 人，落實本公司多元共融且平等之理念。

而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為本地人才。所稱高階主管係指總經理及副總經理。

所稱本地係指具有中華民國國籍者。

▼2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		人事	總務	財務	業務	管理	客房	合計
各職能別員工總人數		1	10	8	11	1	7	38
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		3	26	21	29	3	18	100
多元指標								
性別	男性	-	10	1	6	-	3	20
	女性	1	-	7	5	1	4	18
年齡	29 歲(含)以下	-	-	1	-	-	-	1
	30-50 歲	1	2	1	4	-	2	10
	51 歲(含)以上	-	8	6	7	1	5	27
是否具原住民身分		-	-	-	-	-	-	-
是否具身心障礙身分		-	-	1	-	-	1	2
學歷程度	博士	-	-	-	-	-	-	-
	碩士	-	-	-	-	-	-	-
	高等教育	1	2	2	6	1	2	14
	中等教育	-	7	6	5	-	3	21
	初等教育	-	1	-	-	-	2	3
國籍	本國籍	1	10	8	11	1	7	38
	外國籍	-	-	-	-	-	-	-

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職能別		人事	總務	財務	業務	管理	客房	合計
性別	男性	-	100	12	55	-	43	53
	女性	100	-	88	45	100	57	47
年齡	29 歲(含)以下	-	-	13	-	-	-	3
	30-50 歲	100	20	13	36	-	29	26
	51 歲(含)以上	-	80	74	64	100	71	71
是否具原住民身分		-	-	-	-	-	-	-
是否具身心障礙身分		-	-	13	-	-	14	5
學歷程度	博士	-	-	-	-	-	-	-
	碩士	-	-	-	-	-	-	-
	高等教育	100	20	25	55	100	29	37
	中等教育	-	70	75	45	-	42	55
	初等教育	-	10	-	-	-	29	8
國籍	本國籍	100	100	100	100	100	100	100
	外國籍	-	-	-	-	-	-	-

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 24 位新進員工，包含男性 11 位、女性 13 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 17 位員工離職（含 2 位屆齡退休人員），含 7 位男性及 10 位女性，離職原因包括家庭照護、職涯規劃等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

- 第一大飯店資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

▼2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率 (%)
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	-	-	55
	30-50 歲	5	5	
	51 歲(含)以上	6	6	
	小計	11	11	
女性	29 歲(含)以下	-	-	72
	30-50 歲	10	10	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	13	13	
總計		24	24	63

▼2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	-	-	35
	30-50 歲	4	4	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	7	7	
女性	29 歲(含)以下	-	-	56
	30-50 歲	7	7	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	10	10	
總計		17	17	45

6.1.3 勞資協議

▼第一大飯店勞動權益相關措施說明

工作時間	<ul style="list-style-type: none"> ●正職員工正常工作每週 40 小時。 ●如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 ●依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費或補休，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> ●若發生需與員工終止勞雇關係之情事，遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	<ul style="list-style-type: none"> ●第一大飯店依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，溝通變形工時、新進員工、離退職情形等議題，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 ●2024 年勞資會議討論內容涵蓋群體為全體員工。
重大營運變更	<ul style="list-style-type: none"> ●依《公開發行公司取得或處分資產處理準則》及《勞動基準法》相關規定執行 ●報告期間，第一大飯店未發生重大營運變動之情事。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

第一大飯店重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

▼各職能男女薪酬比(男:女)

重要營運據點	管理人員	技術人員	服務人員
第一大飯店	1 : 1.26	1 : 0	1 : 0.88

註 1：以男性員工的基本薪資加薪為 1。

註 2：技術人員皆為男性。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.41 倍。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	男	女	平均
第一大飯店	1.50	1.27	1.41

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 32 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 462 千元及 462 千元。2024 因為大環境及政府政策推動所影響相較前一年度增加。

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力，並維持市場競爭力，第一大飯店致力於提供所有全職員工符合法規的員工福利，包括各項法定的保險和假別，我們會持續依循相關法令，確保提供員工應有的保障與支持。

▼第一大飯店標準福利

項目	說明
保險	<ul style="list-style-type: none"> 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險
休假	<ul style="list-style-type: none"> 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
退休金制度	<ul style="list-style-type: none"> 第一大飯店對正式聘用員工訂有退休辦法；自 1998 年 3 月起實施勞動基準法（以下稱為「勞基法」），在實施勞基法前之本公司員工之年資計算，依照本公司於 1989 年元月 1 日實施之「人事管理規章」之「退休、退職實施辦法」辦理，因此本公司在實施勞基法前在職之員工，如退休或資遣時，其年資分為兩階段計算退休金或資遣金如次：(一)在實施勞基法前之年資，按本公司 78 年元月 1 日實施之人事管理規章中之退休、退職實施辦法規定發給退休金或資遣金。(二)實施勞基法後之年資，依勞基法規定辦理。 第一大飯店自 2003 年 8 月起「勞動基準法」（舊制），每月按薪資總額百分之二提撥退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以其名義存入台灣銀行之專戶。年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理，本公司並無影響投資管理策略之權利。 第一大飯店依「勞工退休金條例」之退休金制度（新制），依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

▼第一大飯店其他福利措施

項目	說明
獎酬福利 (獎金及餐宿)	<ul style="list-style-type: none"> • 每個月設有績效獎金 • 每年依營運績效發給年終獎金 • 每日供應一餐膳食 (午餐或晚餐) • 備有員工宿舍供外縣市員工住宿
健康促進	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期舉辦員工健康檢查 • 定期安排員工參加一般安全衛生在職教育及預防災變訓練

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 46 頁。

6.2.3 友善育兒職場

為了支持員工平衡工作與家庭生活，第一大飯店依法落實《性別工作平等法》致力於提供符合法規的育兒環境，凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，所有符合資格的員工皆可申請育嬰留職停薪假，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年，員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險，讓員工能安心照顧新生兒或幼兒。我們理解育兒的辛勞，未來也將持續評估並優化相關政策，希望能為員工提供更多支持。

2024 年，本公司並無員工申請育嬰留職停薪假。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

第一大飯店重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On-the-job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
其他	其他

2024 年總共開設 18 班次課程，共培訓 83 人次，累積 289 人時數。整體而言人均受訓時數為 8 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	2	42	126.0
專業職能課程	14	16	88.0
通識課程	2	25	75.0
合計	18	83	289.0

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事管理規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，全職員工皆完成年度績效考核。

▼各性別完成年度績效考核百分比（單位：人、%）

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	20	20	100
女性	18	18	100
合計	38	38	100

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

▼各職能完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職能別	考核人數	員工人數	占比
人事	1	1	100
總務	10	10	100
財務	8	8	100
業務	11	11	100
管理	1	1	100
客房	7	7	100
合計	38	38	100

▼各職能與性別完成年度績效考核百分比 (單位：%)

職能別	男性	女性
人事	-	100
總務	100	-
財務	100	100
業務	100	100
管理	-	100
客房	100	100

註 1：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能各性別年底員工人數

註 2：人事皆為女性、總務皆為男性及管理皆為女性。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

為維護全體員工安全、防止職業災害情事發生，第一大飯店依據職業安全衛生法暨相關法令，實施職業安全管理計畫，涵蓋的工作場所範圍為第一大飯店，涵蓋 6 大面向重點工作，持續進行職業危害風險評估及改善職業安全衛生管理系統，並安排主管及員工進行管理，全面性防範職業災害的發生。

實際舉措如每年 2 次向主管機關申報「消防安全設備檢測」、每年 1 次「建築物防火避難設施與設備安全檢查」，並委託外部單位執行定期檢測，保障員工及顧客的人身安全。2024 年第一大飯店的職安衛管理體系涵蓋員工人數為 38 人，涵蓋員工百分比為 100%。

為保障員工權益，第一大飯店依《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有安全衛生乙級業務主管 1 名。安全衛生主管的職責為透過規劃、實施、評估及改善之 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續進行職災風險評估改善，實現安全管理目標。安全衛生主管每 3 年複訓 1 次，訓練課程主題包含：職場安全管理事項、如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。

▼職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

營業據點	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
第一大飯店	38	0	38	100%

註 1：非員工人數包含長期在營運據點工作之承攬及派遣人員。

註 2：涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數 (員工+非員工人數) / 公司工作者總人數。

▼職業安全衛生管理系統

6 大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	<ul style="list-style-type: none"> ●針對員工及承攬商進行工安教育訓練與定期複訓。 ●每半年 1 次消防安全設備檢查。
危害辨識及風險評估	<ul style="list-style-type: none"> ●針對可能造成職業傷害或職業病的危害因子進行辨識與評估，包含危險性工作場所、製程中使用的化學物質或其他及工作活動安全評估。
環境安全衛生稽核檢查	<ul style="list-style-type: none"> ●每 1 年 1 次建築物公共安全檢查。 ●每月 4 次升降機維護安全檢查。 ●用電裝置安全檢查。 ●每月 1 次數位監視系統安全檢查。
災害事故應變處理	<ul style="list-style-type: none"> ●制定 SOP 流程，發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事項。
健康管理及促進活動	<ul style="list-style-type: none"> ●每年 1 次舉辦健康檢查。 ●每年度執行冷氣主機保養檢查，在使用高峰的 5-10 月，每月執行 2 次；使用率較低的 11-4 月，則每月執行 1 次，以維持空氣品質，減少員工罹患呼吸性疾病的機率。
特定族群健康保護辦法	<ul style="list-style-type: none"> ●母性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康。

◆ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，第一大飯店全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	新進員工	30 小時/10 次
職業危害	職業災害及職業病預防。	安全衛生 乙級業務 主管	6 小時/1 次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練。	特定員工	6 小時/1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習等。	全體員工	181 小時/5 次

職安危害風險控管

有鑑於住宿服務作業型態多元，第一大飯店依據住宿業常見職業災害事故紀錄，進行危害鑑別分析與設定風險等級，常見的相關職安危害風險包含機械操作、化學性、物理性、人因性（重複性作業）等類別，未來第一大飯店也將參考勞動部職業安全衛生署發布的《住宿業勞工健康服務手冊》，辨識出全體及各部門員工在作業中可能遭遇的潛藏職業災害風險。

例如房務人員從事客房整理時，經常需要彎腰、手部快速且高施力反覆動作，長期作業容易導致肌肉骨骼傷害，以及環境清潔使用清潔劑可能造成吸入化學品、接觸性皮膚炎危害，不同部門員工也可能面臨噪音、高低溫、油煙、細菌病毒等相關危害，第一大飯店除了透過實施職業安全衛生教育訓練、設置事故應變處理 SOP，將妥善評估員工面臨的職業傷病危害風險，進一步優化預防、改善及保護措施。

▼第一大飯店職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	改善措施
機械危害	機械未有安全防護機制	<ul style="list-style-type: none"> ●處於多粉塵、多噪音的工作場域配戴護具，並定期更新護具。 ●高溫熱的工作環境，加強場域通風換氣。 ●通過定期健康檢查，讓員工掌握健康狀況。 ●透過輪調或暫時變更工作，減少重複性作業所造成的危害。 ●減少員工處於高溫熱環境的工時，並給予員工適當的工時規劃。
化學性危害	清潔員工暴露在化學品及有機溶劑洩漏的作業環境	
物理性危害	高溫作業、噪音及重複性作業所產生的危害	
人因性危害	作業姿勢重複所造成的肌肉骨骼傷病危害	

職業事故應變處理

▼意外事故通報及處理流程



▼事故調查流程

事故發生	重大職業災害發生時，應立即通報職業安全衛生業務主管及上級主管，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。第一飯店亦依據《職業安全衛生法》第 18 條規定，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保在任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。
事件原因追查	職業安全衛生業務主管應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，函報職業安全衛生業務主管「事故防範報告書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善。發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

相關制度說明

▼風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	強化管控與法規遵循，指派合格專業人員操作（鍋爐、電氣作業）、定期設備檢查與維護（鍋爐、電梯）
中度風險	加強防護與訓練、每年辦理在職安全教育訓練
低度風險	基本職安措施、執行新進教育訓練、安排定期健康檢查、定期檢查消防器材及用電安全

第一華僑大飯店股份有限公司

公司不定期召開勞資會議，會議中勞工代表由全體員工投票產生，代表人數符合法規所訂比例，確保員工意見能於會議中充分表達與反映。

職場健康服務

職業傷病預防管理

身為國內老字號的觀光飯店，第一大飯店延續以人為本的經營理念，重視職業安全衛生，除了定期進行職業安全衛生及災害應變訓練，提升員工認知與應變能力，2022 年至 2024 年，第一大飯店皆無員工因工作產生職業傷害或導致職業病。

疫情期間，第一大飯店配合政府政策，強化「量體溫」、「戴口罩」、「環境勤消毒」等防疫作為，也修繕硬體設備，在特殊時期保障員工健康安全。

健康促進關懷

健康勞動力是企業得以永續經營、傳遞服務熱忱的要素，第一大飯店致力打造健康職場環境，關心員工身心健康，每年 1 次定期辦理全體員工健康檢查，每人健康檢查費用新臺幣 500 至 800 元，包含一般健康檢查、針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查，體檢檢查結果由職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查。2024 年健康檢查受檢人數共 36 人，費用新臺幣 21,300 元。

此外，第一大飯店也把關每日員工餐的營養均衡，主動關懷員工是否因工作狀況、經濟壓力導致心理壓力負荷，協助改善工作流程或提供心理健康服務資源，也將導入員工協助方案 (EAPs) 之精神，持續發展健康促進活動，協助員工取得工作生活平衡，全面照顧員工身心健康。

6.4.2 職業傷害與職業病

職業傷害

2024 年第一大飯店員工總工時為 69,592 小時，全年度沒有發生可記錄的職業傷害、嚴重職業傷害、職災死亡件數及職業病，第一大飯店將持續強化安全監督體制，確保員工安職場安全。

▼近 3 年第一大飯店工作者職業傷害統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
工作者類型	員工	員工	員工
總經歷工時	65,035	61,028	69,592
職業災害死亡人次	0	0	0
職業災害死亡率	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0
職業疾病件數	0	0	0
職業疾病發生率	0	0	0
傷害類型	無	無	無

註 1：職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。

註 2：總經歷工時：計算所有工作者(無外部工作者)的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算。

註 3：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。

註 4：職業災害死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 5：嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 6：可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR)
= 可記錄職業傷害件數 (含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄
之職業傷害件數) × 200,000 ÷ 總經歷工時

註 7：4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。

註 8：200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，
根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設 (適合 500 人以下組
織)

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：第一大飯店已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	15	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	5		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	5		
		1.1.7 聯絡資訊	6		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	6		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	6		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	54		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	15		
		6.1.2 人才招聘	70		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	19		
		2.2.2 功能性委員會	26		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	19		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	19		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12		
1.4.2 重大議題衝擊管理		13			
2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	12			
	1.4.2 重大議題衝擊管理	13			

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明			
				省略的揭露項目	原因及解釋		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	12	NA			
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	19				
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	19				
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	19				
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	19				
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	19				
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	19				
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	78				
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	7				
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	30				
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	30				
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	13				
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	30				
		2.4.2 人權政策	31				
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	31				
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	15				
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	9				
		1.3.2 利害關係人溝通	9				
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	77			團體協約 相關事項	無相關事宜
GRI 3： 重大主 題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	12			NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	13				

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	28	NA	
GRI 202 : 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	70		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	30		
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	65		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	65		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	65		
GRI 305 : 排放 2016	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	62		
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它顯著的氣體排放	5.2.3 其他空汙排放	64		
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	67		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	67		
		5.4.2 廢棄物管理政策	67		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	68		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	68		
GRI 402 : 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	70		
GRI 403 : 職業安全衛生 2016	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	91		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受 訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	82	NA	
GRI 405 : 員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的 多元化	2.2.1 治理架構	19		
		6.1.2 人才聘雇	70		
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織 採取的改善行動	2.4.2 人權政策	31		
GRI 407 : 結社自由與 團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由 及團體協商風險的營運據 點或供應商	2.4.2 人權政策	31		
GRI 408 : 童工 2016	408-1 營運據點和供應商 使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	31		
GRI 410 : 保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權 政策或程序之訓練	6.3.1 培育訓練	82		
GRI 411 : 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權 利的事件	2.4.2 人權政策	31		
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	28		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	35
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	37
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	37
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	35
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	38
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	37
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	NA
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	40
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	98

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。			
單位：公噸 CO ₂ e			
		113 年	112 年
範疇一	柴油(鍋爐)	113.62	104.59
範疇二	外購電力	672.40	817.73
總溫室氣體排放量		786.02	922.32
營業額(百萬元)		355.880	343.296
溫室氣體排放強度		2.21	2.69

註：1.轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

2.彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

3.電力排碳係數：113 年為 0.474 公斤 CO₂e/度；112 年為 0.494 公斤 CO₂e/度。

4.碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) /營業額(百萬元)。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司資本額未達 50 億元，故不適用。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

①109 年為第一次進行溫室氣體盤查，因此選為基準年。

②109 年度溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 76.34 公噸 CO₂e；範疇二排放 561.5 公噸 CO₂e，共計 637.84 公噸 CO₂e，營業額 264.866 百萬元，溫室氣體排放強度 2.41。

③113 年度溫室氣體排放強度 2.21 與 109 年度相較減少 8.30%。

