



2014

企業責任報告書



夏都國際開發股份有限公司

編製日期：104年12月

目錄

	經營者的話	1
一、	關於這本永續報告書	2
1.1	前言	2
1.2	GRI 編製	2
1.3	報告書範疇與揭露依據	2
1.4	利害關係人之溝通	2
1.5	利害關係人交流專區	3
二、	關於夏都	4
2.1	公司簡介	4
2.2	營運概況	6
2.3	經營策略	12
2.4	第三方認證	13
三、	公司治理	14
3.1	經營報告	14
3.2	公司組織	16
3.3	誠信經營與內控制度	25
3.4	供應商之管理	30
3.5	安全衛生管理	30
四、	環境	31
4.1	綠色願景	31
4.2	政策與理念	31
4.3	綠色管理	32
4.4	法規遵循	32
五、	員工	34
5.1	人力結構	34
5.2	薪資福利政策	34
5.3	訓練與發展	36
5.4	員工關係與照顧	37
5.5	職業安全與衛生管理	39
六、	社會公益	40
6.1	理念與範疇	40
6.2	公共事務參與	40
6.3	社會責任支出	40
6.4	社會參與路徑	41
6.5	社會參與社會責任實踐	41
	附件-全球永續性報告指標 GRI G4 對照表	44

環保、永續、服務社會

經營者的話

近年來，國人愈來愈重視休閒旅遊，以及政府積極推廣觀光旅遊，並開放陸客自由行，使得觀光產業蓬勃發展，飯店如雨後春筍般的成立。然而這二年相繼爆發的食安問題，對餐飲、飯店業的營收是有影響。飯店的經營絕非是單純提供顧客滿意服務；現今顧客對飯店或公司的要求，除了服務以外，更重視企業形象如環保、永續環境或社會關懷等作為。因此，夏都在於公司治理、環保、職安等方面，訂定明確且積極目標。

在公司治理方面，成立「薪資報酬委員會」，結合董事會與經營團隊良性互動與制衡，提昇公司經營績效，與善盡監督之責任，並獲得臺灣證券交易所上市櫃資訊揭露評鑑為A⁺及第一屆公司治理評鑑前百分之二十優異廠商，企業經營資訊透明化，更能保障全體股東權益與彰顯公司治理的效能。

夏都位於國家公園內，坐擁美麗山林、海洋與豐富的生態環境。為保護生態環境建置有污水處理設備、雨污分流系統，近年更致力於環保設備更新、溫室氣體減量、園區廣植原生物種、推廣無動力海上休閒設施，發展永續又環保的生態環境是夏都秉持的一貫理念。

企業經營除了為股東創造利潤外，夏都本著念茲在茲的精神，提供在地就業機會，促使外流人才回歸，並以服務的心關懷弱勢團體、贊助偏遠地區兒童獎助金，提供飯店內相關設施培育人才，致力與利害關係人共同創造與回饋，然在社會大眾所關注的「環保、社會、治理」三個重要議題，本公司將會持續追求進步與改善。

一、關於這本永續報告書

1.1 前言

為發展觀光休閒產業，促進地方繁榮，增加就業機會。夏都愛護這塊土地、山林與海洋，致力推廣無動力海域休憩活動，主要為創造永續綠色環境，保護地球資源是所有國民的責任，企業更是責無旁貸。因此夏都希冀全體員工能共同努力的善盡企業社會責任，並讓社會大眾瞭解公司的價值與功能。編製企業社會責任報告書(Corporate Social Responsibility)，放置於公司網站上，關於夏都善盡之社會責任、生態環境保護與推廣及永續經營相關資訊等。

近年來，國內發生多起塑化劑及食安問題，表示供應鏈的職業安全衛生有缺失，連帶導致企業商譽受損。企業要永續經營，風險管控與危機處理管理更為重要。企業與供應商應是相輔相成的，企業應善盡社會責任，也應要求供應商致力發展產業的同時，也應扮演好企業社會公民的責任。對於供應商的管理，是全球永續報告書 G4 重要綱領之一。

1.2 GRI 編製

夏都永續經營報告書，參照全球永續性報告協會第四代綱領(Global Reporting Initiative, GRI G4)編製，於新版中，我們遵循核心項目的指標，以貼近產業特性及差異。

1.3 報告書範疇與揭露依據

本報告書資訊揭露期間為 103 年 1 月 1 日至 103 年 12 月 31 日，資訊來源以公司治理、環境保護、員工照顧、社會參與等各項作為及績效表現，為本報告書主要提供的資訊範疇。其中，財務數據來源，均經會計師查核簽證及年報，另部分統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表資訊，並以一般慣用文字數值的描述方式呈現，如有例外，則於報告書內文中說明。

1.4 利害關係人之溝通

企業永續經營是需要凝聚所有利害關係人之共識，方能創造企業的最大價值。因此，強化與各利害關係人間的溝通管道及關切議題，方能共創共享企業經營的成果。

表 1.1 利害關係人相關議題及管道

利害關係人	溝通管道	關切議題
員工	職工福利委員會、勞資會議、意見箱、員工申訴專線	薪資福利、基本人權、升遷管道、工作環境、勞動條件提昇、職業安全衛生、溝通及申訴管道
供應商	企業誠信守則、供應商評鑑、利害關係人申訴信箱	採購管理辦法、職業安全衛生管理、作業環境
顧客	客戶意見書、客訴專線	服務品質、客戶隱私權、住房品質
股東	股東大會、年報、永續經營報告書、政府公開資訊、服務信箱與電話	經營績效、資訊揭露透明度、公司治理、風險管理、財務資訊
社區居民	社區活動參與、平日拜訪與溝通	社區關懷、回饋行動、環保議題、生態保護
中央及地方政府	不定期參與政府舉辦會議、政策與議題合作、相關專案倡導	法規遵循、能源管理、溫室氣體管理、污染防治、提昇文化觀光活動
第三方認證與機構	導入 HACCP、Qualicert 服務驗證、交通部觀光局星級認證	導入並建立相關作業程序，透過定期稽核強化公司管理體系

1.5 利害關係人交流專區

本公司設有網站(www.ktchateau.com.tw)可下載報告書電子檔;詳細內容,請參閱墾丁夏都沙灘酒店官方網站。若對本報告書有任何建議或意見,歡迎透過下列方式與我們連絡,再次感謝您!

連絡窗口:夏都國際開發股份有限公司 聯絡人:潘小姐

電子郵件:accusation@ktchateau.com.tw

電話:(08)8862377

傳真:(08)8862482

地址:(94644)屏東縣恆春鎮墾丁路 451 號

二、關於夏都

2.1 公司簡介

(一)設立日期：中華民國八十四年九月二十七日

(二)公司沿革：

- 民國 84 年 09 月 成立景海開發企業股份有限公司，投入休閒育樂產業設施之經營。
- 民國 84 年 12 月 取得林務局墾丁森林遊樂區海濱區經營權。
- 民國 87 年 05 月 成立屏東分公司，進行林務局墾丁森林遊樂區海濱區一期之改建，籌備林務局墾丁森林遊樂區海濱區一期之飯店經營，即現在之墾丁夏都沙灘酒店。
- 民國 87 年 10 月 以墾丁夏都沙灘酒店對外正式開幕營運。
- 民國 88 年 04 月 向林務局報備墾丁森林遊樂區海濱區二期開發及進行規劃。
- 民國 89 年 11 月 辦理現金增資 2 億 2,500 萬元，增資後實收資本額為新台幣 3 億 1,500 萬元。
- 民國 90 年 12 月 辦理現金增資 4,625 萬元，增資後實收資本額為新台幣 3 億 6,125 萬元。
- 民國 91 年 06 月 原墾丁海水浴場整修完工，並以夏堤邑渡假村及大灣海水浴場對外營業。
- 民國 92 年 07 月 完成夏都二館(馬貝雅館)客房暨戶外休閒設施區(成人泳池、水療池、海灣吧台及 BBQ 區)。
- 民國 94 年 09 月 興建夏都第三館(波西塔諾館)。
- 民國 95 年 03 月 「八寶公主廟前遊憩區」完工，並對外營業。
- 民國 96 年 01 月 本公司名稱由『景海開發企業股份有限公司』更名為『夏都國際開發股份有限公司』。
- 民國 96 年 02 月 夏都第三館(波西塔諾館)完工並正式營運。
- 民國 96 年 05 月 經高雄市政府核准盈餘轉增資 5,419 萬元，實收資本額為 4 億 1,544 萬元。
- 民國 96 年 06 月 經濟部核准盈餘轉增資 4,154 萬元，實收資本額為 4 億 5,698 萬元。
- 民國 97 年 04 月 經濟部核准現金增資 8,225 萬元，實收資本額為新台幣 5 億 3,923 萬元。
- 民國 97 年 06 月 經濟部核准盈餘轉增資 2,696 萬元，實收資本額 5 億 6,619 萬元。
- 民國 98 年 08 月 行政院金融監督管理委員會證券期貨局核准本公司股票公開發行。
- 民國 98 年 09 月 財團法人中華民國櫃檯買賣中心准予本公司股票興櫃買賣，並於 9 月 17 日正式掛牌。
- 民國 99 年 06 月 經濟部核准盈餘轉增資 6,794 萬元，實收資本額 6 億 3,414 萬元。

- 民國 100 年 07 月 經濟部核准盈餘轉增資 6,341 萬元，實收資本額 6 億 9,755 萬元。
- 民國 101 年 01 月 台灣證券交易所及行政院監督管理委員會核准本公司申請上市。
- 民國 101 年 03 月 本公司股票正式掛牌上市買賣。
- 民國 101 年 03 月 經濟部核准現金增資 7,301 萬元，實收資本額 7 億 7,056 萬元。
- 民國 101 年 07 月 經濟部核准盈餘轉增資 3,853 萬元，實收資本額 8 億 909 萬元。
- 民國 101 年 08 月 獲得 SGS 認證 Qualicert 服務認證標章。
- 民國 101 年 10 月 墾丁夏都沙灘酒店榮獲中華民國觀光旅館最高評等「五星級觀光飯店」之榮譽。
- 民國 102 年 08 月 經濟部核准盈餘轉增資 4,045 萬元，實收資本額 8 億 4,954 萬元。
- 民國 103 年 07 月 經濟部核准盈餘轉增資 4,248 萬元，實收資本額 8 億 9,202 萬元。



2.2 營運概況

(一)業務範圍

1. 所營業務之主要內容：

- (1) 一般旅館業。
- (2) 餐廳業。
- (3) 管理顧問業。
- (4) 競技及休閒體育場館業。
- (5) 水域遊憩活動經營業。
- (6) 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。

2. 營業比重：

103 年度		單位：新台幣千元；%
項 目	銷售金額	營業比重
客房收入	515,442	72.19%
餐飲收入	186,784	26.16%
其他收入	11,799	1.65%
合 計	714,025	100.00%

3. 公司目前之商品（服務）項目及計畫開發之新商品（服務）：

(1) 住宿服務：全館 295 間，可容納 1,000 人

A. 普羅館（雙人房 91 間、家庭房 49 間）

取名源於法國南部普羅旺斯，以金黃和寶藍色系構成的建築，一如普羅旺斯的和煦陽光和蔚藍天空，散發出一般溫暖鮮明的氣息，接連著欖仁綠蔭和湛藍海洋，更多了海闊天空的悠然自在。

B. 馬貝雅館（家庭山景房 27 間、家庭海景房 35 間）

依傍著一片美麗的沙灘和海洋，檸檬黃與粉紅相間的輕柔溫潤色彩，在燦爛的陽光映照之下，與海上的粼粼波光交織成地中海式令人感動的悠閒美感，一如 Marbella 的西班牙原文之意—美麗之海，予人深深的旖旎遐思。

C. 波西塔諾館（家庭山景房 8 間、家庭海景房 70 間、蜜月套房 14 間、皇家套房 1 間）

波西塔諾是義大利南部阿瑪爾菲海岸線上最美麗的小鎮。櫛比鱗次的房屋顏色或明豔動人或潔白可人，在藍天碧海中盡情揮灑。

(2) 餐飲服務：

A. 愛琴海西餐廳：

座落普羅館一樓，可容納 250 人，供應自助式早餐及晚餐，提供世界各地美食饗宴。

- B. 熱海餐廳：
座落普羅館二樓，可容納 220 人，配合愛琴海西餐廳開放，供應自助式早餐及晚餐，提供世界各地美食饗宴。
- C. 地中海宴會廳：
座落波西塔諾館一樓，可容納 300 人，供應海鮮合菜、中式料理、精緻套餐以及素食套餐。
- D. 露天BBQ：
座落普羅館池畔，可容納 320 人，暑假期間搭配愛琴海西餐廳開放，供應池畔BBQ自助式晚餐，提供世界各地美食饗宴。
- E. 臨海網路咖啡廳：
座落普羅館二樓，提供香醇咖啡、清涼冰沙、果汁飲料、啤酒、雞尾酒、精緻點心及下午茶。
- F. 馬提斯咖啡酒吧：
座落波西塔諾館三樓，提供香醇咖啡、清涼冰沙、新鮮果汁、啤酒、雞尾酒、精緻點心及下午茶。
- G. 香榭咖啡精品店：
座落馬貝雅館一樓，提供香醇咖啡、清涼冰沙、哈根達斯冰淇淋、飲料、啤酒、精緻蛋糕。
- H. 巴貝多星屋：
座落普羅館池畔，提供啤酒、特調冰沙、各類雞尾酒飲品。

(3) 婚禮服務：

- A. 廣場婚禮：
座落費拉廣場，提供婚禮證婚場地、下午茶會及雞尾酒會舉辦。
- B. 沙灘婚禮：
座落普羅館前沙灘，提供婚禮證婚場地、下午茶會及雞尾酒會舉辦。
- C. 花園婚禮：
座落愛琴海西餐廳BBQ花園，提供婚禮證婚場地、下午茶會、雞尾酒會及自助式婚宴舉辦。

(4) 會議服務：

- A. 地中海宴會廳：
座落波西塔諾館一樓，可容納 250-400 人會議，提供會議茶點、投影機、麥克風等視聽設備。
- B. 米開朗基羅會議室：
座落波西塔諾館二樓，可容納 42-60 人會議，提供會議茶點、投影機、麥克風等視聽設備。
- C. 行政會議室：
座落普羅館地下一樓，可容納 42-80 人會議，提供會議茶點、投影機、麥克風等視聽設備。

(5) 精品賣店：

- A. 精品一店

- B. 香榭咖啡精品二店
- C. 留影館
- D. 粉紅貓 (Hello Kitty)
- E. SPA 館
- F. 石頭記

(6) 遊憩服務：

臨海成人游泳池、兒童戲水池、觀海健身房、SPA 水療池、沙灘排球/足球、沙灘茅草傘/躺椅、欖仁吊床、情人搖椅、衝浪趴板、霍比氏帆船、海洋獨木舟體驗、站立式衝浪板、果嶺推桿練習場、親子水中有氧、親子 DIY、趣味高爾夫、木球、射箭場、館外生態探險。

(二)產業概況：

1.產業之現況與發展：

(1) 國際觀光產業現況：

根據世界觀光組織 (UNWTO) 最新發布之全球觀光預測表示，2014 年 1-10 月份全球觀光成長率為 4.8%，亞太地區成長率為 6.8%，臺灣 1-10 月份成長率達 24.68%，高於全球及亞太，在 2013 年全球前 50 大旅遊目的地中，居全球第二，表現相當亮眼。

(2) 國際旅客來台觀光發展現況：

台灣 2013 年觀光外匯收入逾 123.22 億美元，年成長 4.9%，入境旅客為 801.6 萬人次，也較 2012 年成長 9.6%。觀光外匯收入與國際旅客數同時創歷史新高，客源仍以陸客為最大宗。中華經濟研究院預估 2015 年國內實質 GDP 成長率為 3.67%，較 2014 年 11 月預測提高 0.19 個百分點，表現將優於 2014 年。在內需方面，受惠於國際景氣回溫的正面影響，以及油價持續下跌所帶來的所得效果，將可使消費有較佳的表現，因此預測 2015 年民間消費成長率為 2.71%，較 2014 年 11 月預測提高 0.24%。

103 年來台國際旅客達 991 萬人次，成長 23.62%，全年觀光外匯收入可望達到新臺幣 3,800 億元，對於提升臺灣經濟及相關產業發展更是深具意義。觀光局發布「近十年來臺旅客及國民出國人次變化」，102 年來臺旅客超過 801.6 萬人次，較 101 年成長 9.6%，全年觀光外匯收入突破百億美元，達 123.22 億美元，換算新台幣約為 3,668 億元，年增 5.2%，旅客人數與觀光收入雙創歷史新高，其主要得力於「中國大陸」、「日本」、「東南亞」及「港澳」等主力市場(見表一)。

觀光局表示，國際旅客來台人數已連續 4 年以百萬為單位成長，最快民國 104 年台灣將成為千萬觀光大國，帶動飯店旅遊產業的觀光收入大躍升。統計顯示，台灣地區觀光外匯收入，已從 99 年的新台幣 2,759 億元，大幅成長至 102 年的新台幣 3,668 億元，104 年可望上看新台幣 4,700 億元。

交通部觀光局 97 至 102 年台灣整體觀光收入現況表顯示(見表二)，面對近年國民旅遊市場漸趨成熟飽和，觀光局傾全力以各種創新行銷、國際宣傳擴大台灣觀光版圖。檢視最近三年相關數據，102 年台灣整體觀光收益達 6,389 億元，觀光外匯收入 3,668 億元，國人國內旅遊 2,721 億元，101 年整體觀光收入為 6,184 億元，觀光外匯收入 3,485 億元、國人國內旅遊 2,699 億元，其中國人國內旅遊成長 22 億元，觀光外匯收入亦成長 183 億元，足見外匯觀光成長力道強勁，且後勢看好。

表一、各國家/地區客源市場來台旅遊人次現況表

單位：人次

國家/地區	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年
日本	1,080,153	1,294,758	1,432,315	1,421,550	1,634,790
港澳	794,362	817,944	1,016,356	1,183,341	1,375,770
韓國	216,901	242,902	259,089	351,301	527,684
中國大陸	1,630,735	1,784,185	2,586,428	2,874,702	3,987,152
美國	395,729	412,617	411,416	414,060	458,691
歐洲	203,301	212,148	218,045	223,062	264,880
東南亞	811,174	1,071,975	1,132,592	1,201,596	1,388,305

資料來源：交通部觀光局→行政資訊系統→觀光統計→觀光統計圖表

表二、97至102年台灣整體觀光收入現況表

單位：新台幣億元

年別	觀光外匯收入	國人國內旅遊	整體觀光收入
102	3,668	2,721	6,389
101	3,485	2,699	6,184
100	3,260	3,103	6,363
99	2,759	2,381	5,140
98	2,253	1,828	4,081
97	1,871	1,842	3,713

資料來源：交通部觀光局→行政資訊系統→觀光統計→觀光統計年報

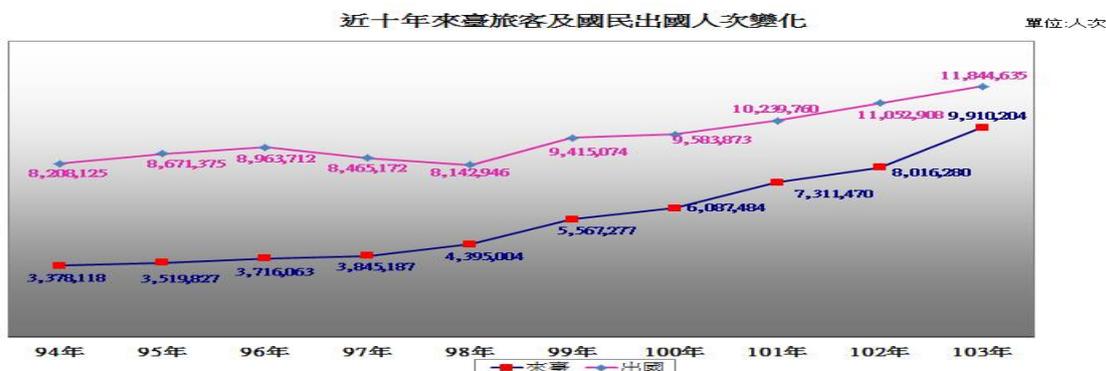
(3)國內觀光產業之現況與發展：

由於臺灣觀光「多元布局·放眼全球」策略明顯奏效，在靈活觀光行銷手法下，繼 102 年突破 800 萬人次，103 年更突破 900 萬人次，全年來臺旅客總數上衝 991 萬 204 人次新高，較 102 年成長 23.63%，為臺灣觀光里程展現全新格局。(見表三)。另由墾丁國家公園管理處的資料顯示，103 年全年恆春半島主要遊憩區的遊客達到 837 萬人次，較 102 年成長了 15.53% (見表四)。

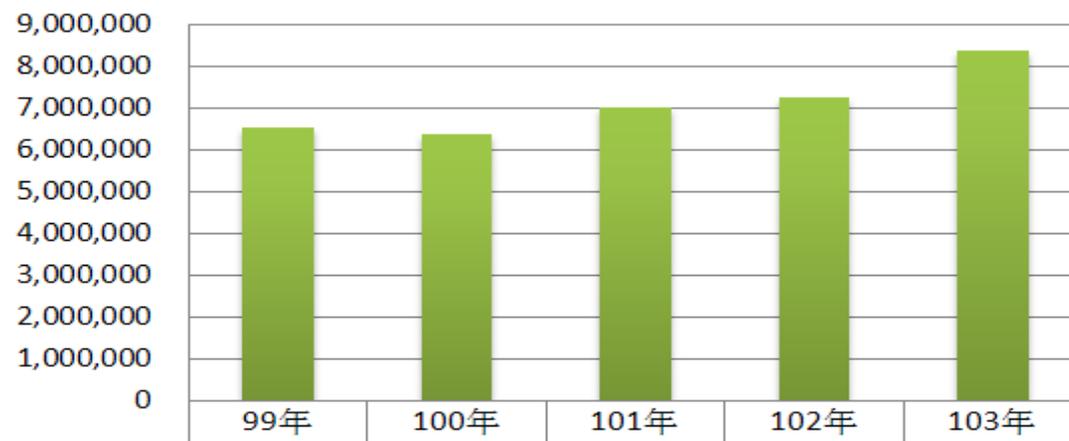
在全球及台灣經濟回穩下，無論是國內旅遊或國外來台旅遊之人次皆有逐年增加之情形(見表五)，104 年政府持續推動「觀光大國行動方案」、「重要觀光景點建設中程計畫」，深化「Time for Taiwan 旅行臺灣

就是現在」的行銷主軸，以「優質、特色、智慧、永續」為執行策略，逐步打造臺灣成為質量優化、創意加值，處處皆可觀光的觀光大國。

表三、近十年來臺旅客及國民出國人次變



表四、恆春半島歷年遊客人次統計



年度	99年	100年	101年	102年	103年
遊客人次	6,531,302	6,341,160	7,008,107	7,250,086	8,376,708

※資料來源：墾丁國家公園管理處→行政服務→統計資料→墾丁國家公園遊客人次統計

表五、觀光收支統計表

項目		2013年	2012年	2011年	
觀光收入	總金額	NT\$6,389億元	NT\$6,184億元	NT\$6,363億元	
	占GDP百分比	4.39%	4.40%	4.63%	
	來臺旅客	外匯收入金額	NT\$3,668億元	NT\$3,485億元	NT\$3,260億元
		來台旅客人次	8,016,280人次	7,311,470人次	6,087,484人次
		每人每日消費額	NT\$7,000元	NT\$7,100元	NT\$7,600元
		每人平均停留夜數	6.86夜	6.87夜	7.05夜
	國內旅遊支出總額	NT\$2,721億元	NT\$2,699億元	NT\$3,103億元	

- (2) 會員制尊貴禮遇：
開發會員制，提供會員專屬的優惠與服務，使旅客對於品牌有認同感，以達永續經營的經營理念。
- (3) 連鎖飯店之經營：
全國各風景點投資興建新旅館，或者風景點原有飯店之經營權取得，建立連鎖飯店品牌，提升飯店之形象。
- (4) 複合式休閒整合：
由於週休二日的實施，定點旅遊與深度旅遊成為新主流，休旅業者開始推出各種套裝行程之規劃，讓休閒度假與文化、養生、娛樂、飲食、住宿、運動、交誼、親子活動等多重需求目的之旅遊方式加以整合，以增加消費者的便利性，因此複合式休閒整合將成為未來發展的趨勢。
- (5) 異業結盟之服務：
由於市場的需求及產品的變化迅速，為滿足客戶各項需求，並提供更多元化及完善的服務，異業結盟已成為發展之趨勢。
- (6) 國際化之經營管理：
休閒產業目前已正式打破區域限制，未來產業發展勢必朝向國際化。因此，採取與國際間飯店經營合作或聯盟模式，能提供消費者多元化的選擇，運用國際化的經營管理將可強化公司之競爭力，此為休閒產業發展之另一趨勢。

4. 競爭情形：

隨著來台旅客量持續攀升，觀光業者意識商機龐大，不斷投資開發新飯店、旅館，預計國際連鎖品牌將至少在台灣開出 47 家新據點，一般旅館也將開出 200 餘家，擴展速度較以往更快，飯店業界的競爭不能過於大意。

(二)股東結構

104 年 3 月 12 日

股東結構 數量	政府機 構	金融機 構	其他法人	個人	外國機構 及外人	合計
人數	0	0	20	2,803	14	2,837
持有股數	0	0	69,984,061	19,010,659	207,178	89,201,898
持股比率	0	0	0.7%	98.8%	0.5%	100.00%

2.3 經營策略

1. 經營方針

(1) 提昇飯店知名度及建立品牌形象

本公司以優良的品質服務、獨特的休閒自然景觀、以客為尊的真誠態度贏得消費者的認同，提供舒適、多樣化、親切的高品質服務，創造高附

加之旅遊價值，進而塑造品牌形象及口碑。

(2) 特色顯明的產品

本公司除將飯店朝向具海洋主題性渡假村之方向發展，以提供消費者全方位精緻休閒度假，滿足旅客以前必需出國才能享受到的旅遊項目與價值，成功塑造深具特色之經營方式，實為引爆國內旅遊型態的新創舉。

(3) 以供給創造需求，以區隔市場爭取特定族群

本公司之經營模式，提供具備渡假、會議、運動、海上活動及休閒等功能，帶動國人旅遊風潮，提昇休閒渡假旅館的品質。

未來計畫於其他地點之風景區，投資興建新飯店或與其他知名國際觀光旅館結盟，並依其訴求發展之主題而增加其他設施，形成與其他渡假中心區隔之情況，有助於提高住房率及營收之目的，為本公司競爭利基之一。

2. 行銷政策

本公司透過各種平面、網路等媒體行銷宣傳，亦與上游旅行業者、航空公司、高鐵結合，與同業搭配套裝行程及配合週遭景點推出各種商品組合。提供觀光旅遊資訊外，藉由上、下游之整合，強化彼此合作關係，藉以享受產業結盟之廣告效益。

2.4 第三方認證

夏都為觀光休閒產業，秉持提供優質住宿、美味餐飲及發展休閒遊憩活動。夏都公司非常注重員工服務態度、工作技能的提昇、職涯規劃等。因此每年除了安排內部教育訓練課程外，於外部舉辦服務、救生及遊憩活動，皆派人員受訓，主要為訓練員工服務技巧，於面對顧客時可以提供貼心的服務；也因此獲得了相關單位的認可：

103 年 7 月獲得行政院勞工委員會職業訓練局-訓練品質評核系統 TTQS 銀牌。

103 年度獲得 GHP 餐飲衛生優等獎。

101 年 10 月獲得交通部觀光局-五星級旅館標章。

101 年 8 月獲得 SGS 認證 Qualicert 服務驗證標章。



三、公司治理

3.1 經營報告

1. 103 年度營業計畫結果報告

(1) 客房：

本公司客房部門103年全年度住房率為85.20%，比102年同期之86.99%減少1.79%；接待住宿旅客為240,986人次比102年同期之240,907人次增加79人次；客房平均房價為NT\$5,885元(含稅)，比102年NT\$5,454元(含稅)增加NT\$431元(含稅)(+7.90%)；客房收入為NT\$515,442千元，較102年同期之NT\$465,101千元增加NT\$50,341千元，成長10.82%。

(2) 餐飲：

本公司餐飲部門103年全年度共收入NT\$186,784千元，較102年同期之NT\$187,037千元，減少NT\$253千元，跌幅0.14%。

(3) 本公司103年度營業總收入共計為NT\$714,025千元，較102年同期之NT\$663,225千元增加NT\$50,800千元，成長7.66%。

2. 財務報告

1、資產負債淨值部份：

截至103年12月31日止本公司總資產共為NT\$1,695,462千元，其中負債總額為NT\$214,555千元，佔總資產12.65%，權益總額為NT\$1,480,907千元，佔總資產87.35%。

2、損益部份：

本公司103全年度營業及營業外收入共為NT\$719,400千元，營業及營業外支出共為NT\$508,818千元，稅前純利為NT\$210,582千元。

其營業毛利、營業費用、營業利益、營業外收支淨利、稅前純益之百分率如下：

- A、營業毛利率：58.35%。
- B、營業費用率：29.08%。
- C、營業利益率：29.27%。
- D、營業外收支淨利率：0.22%。
- E、稅前淨利率：29.49%。

3、財務收支及獲利能力

1、財務收支

項 目	103年度	102年度
營業收入	714,025	663,225
營業毛利	416,638	368,667
本期損益	172,144	141,797

2、獲利能力

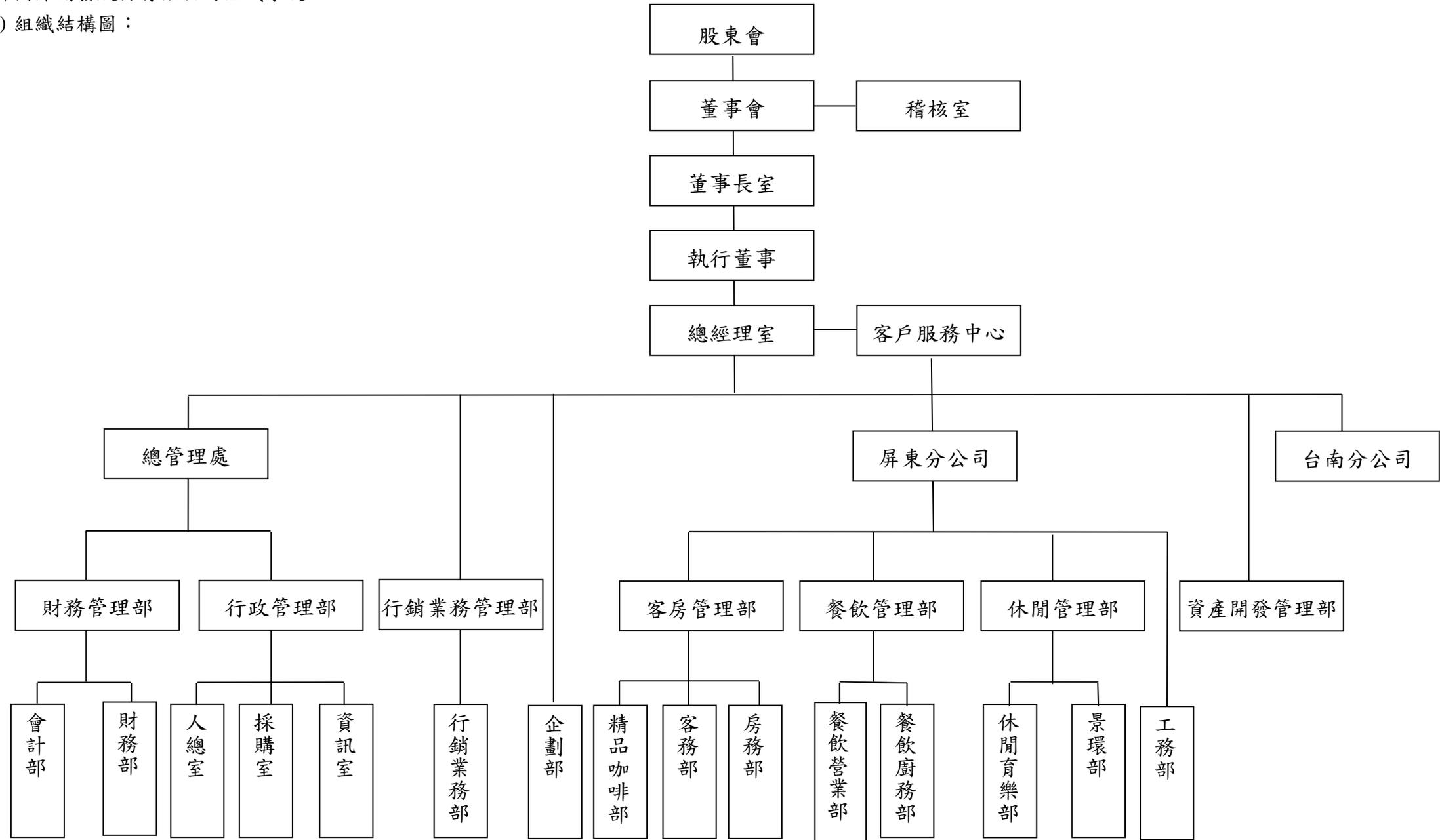
項 目		103年度	102年度
資產報酬率(%)		10.56	9.38
股東權益報酬率(%)		12.06	10.63
占實收資本比率(%)	營業利益	23.43	19.85
	稅前純益	23.61	20.50
純益率%		24.11	21.38
每股盈餘(元)		1.93	1.59

3.2 公司組織

公司組織系統如董事會架構、董事會運作情形、董事成員、公司組織架構、薪酬委員會運作情形、投資人關係等，如下表所示：

一、夏都國際開發股份有限公司組織系統

(一) 組織結構圖：



部門別	各部門所營業務
稽核室	評估全公司內部控制制度之缺失及衡量營運效率、提報稽核報告、適時提供改善建議、合理確保內部控制制度持續有效實施。
總經理室	1.組織編制人數之規劃、修訂。 2.管理有關呈核、呈報報表及案件之分析、審核。 3.預算編制協助建立及管理。 4.投資計劃案之審核、追蹤。
總管理處	負責後勤單位之管理。
財務管理部	督導會計制度之規劃與執行、審核各項交易事項之合理性與適法性、進行稅賦規劃及財務管理、各項費用控管及股務業務之規劃與執行、資金調度及籌資工具之分析比較與執行。
行政管理部	1.督導人事及總務相關管理作業、人員之招募離退、薪資福利作業及教育訓練計劃執行、行政支援作業。 2.督導採購相關管理作業。 3.督導規劃並導入公司電腦化管理系統、網路之建置維護與管控、資訊安全機制之擬定與執行、電腦軟硬體之規劃與維護、整體電腦化作業之規劃與執行。
行銷業務管理部	1.負責各區業務推廣及客戶服務、市場資訊及競爭對手資訊之收集、訂定銷售目標及銷售預測計畫。 2.負責國際業務開發及外國人接待。
企劃部	負責產品銷售策略之規劃制定與推行、收集分析產品發展趨勢、產品規格及競爭對手產品等市場資訊、展覽工作之規劃及執行。
客戶服務中心	彙總及統計客戶意見，並將意見轉知各負責單位。
屏東分公司	負責墾丁夏都沙灘酒店之營運管理。
客房管理部	1.督導墾丁夏都沙灘酒店客房之清潔與管理。 2.督導墾丁夏都沙灘酒店現場狀況之處理及客訴之處理。 3.審查墾丁夏都沙灘酒店營業報表，掌握住房率。 4.墾丁夏都沙灘酒店業務績效檢討與成本控制。
餐飲管理部	1.墾丁夏都沙灘酒店營運方針執行與修正，提昇餐飲服務水準。 2.督導墾丁夏都沙灘酒店各項設備器具之管理及生鮮、南北貨品控制。 3.督導墾丁夏都沙灘酒店各餐廳之環境品質、清潔、衛生、安全。
休閒管理部	1.督導墾丁夏都沙灘酒店內部之維修及維護。 2.督導及協調墾丁夏都沙灘酒店之活動安排。 3.督導墾丁夏都沙灘酒店之景觀維護。
資產開發管理部	1.統籌管理公司土地建物資產之取得、處分、活化、租賃等相關事宜。 2.統籌管理公司新建專案工程規劃設計招標及施工管理。 3.承辦公司辦理之政府促參專案之推動。
台南分公司(註)	負責台南地區之飯店、餐飲及管理經營開發。

(二)董事及監察人資料

職稱	國籍或註冊地	姓名	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人		
						股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			股數	持股比率	職稱
董事長	台灣省	官田投資開發(股)公司	102.05.23	3年	87.06.20	21,441,235	26.50%	23,641,090	26.50%	不適用		0	0	不適用	不適用	不適用		
	台灣省	代表人：陳溪圳	102.05.23	3年	96.05.09	962,204	1.19%	955,179	1.07%	652,085	0.73%	0	0	台大農業經濟系 官田鋼鐵(股)公司 董事長 致和證券總經理	夏都國際開發(股)公司 董事長	無		
董事	台灣省	陳重憲	102.05.23	3年	96.05.09	882,926	1.09%	1,073,425	1.20%	0	0	0	0	加州大學經濟系 成功大學 EMBA	夏都國際開發(股)公司 副董事長 官田鋼鐵(股)公司副 董事長 嘉園投資開發(股)公司 董事 堃寶實業(股)公司監察 人 威世貿易有限公司 董事長 夏都投資(股)公司董事 美優實業(股)公司董事	監察人	陳雨田	二親等姻親
董事	台灣省	官田投資開發(股)公司	102.05.23	3年	87.06.20	21,441,235	26.50%	23,641,090	26.50%	不適用		0	0	不適用	不適用	不適用		
	台灣省	代表人：游國芳	102.05.23	3年	97.03.01	0	0	0	0	420,071	0.47%	0	0	美國紐約理工大學 碩士 台電董事長機要祕 書	夏都國際開發(股)公司 執行董事	無		

職稱	國籍或註冊地	姓名	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人		
						股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係
董事	台灣省	中欣開發(股)公司	102.05.23	3年	90.02.06	16,317,441	20.17%	17,989,978	20.17%	不適用		0	0	不適用	不適用	不適用		
	台灣省	代表人：徐逸治	102.05.23	3年	90.02.06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	中山大學企業管理研究所碩士 中鋼公司組長	中欣開發(股)公司副總 群欣置業(股)公司董事	無	
董事	台灣省	新市紡織(股)公司	102.05.23	3年	102.05.23	105,000	0.13%	115,762	0.13%	不適用		0	0	不適用	不適用	不適用		
	台灣省	代表人：張嘉廣	102.05.23	3年	102.05.23	0	0	0	0	2,843	0.00%	0	0	中興大學社會學系 官田鋼鐵(股)公司 董事長	嘉園投資開發(股)公司 董事長	無		
董事	台灣省	中嘉國際投資(股)公司	102.05.23	3年	102.05.23	4,300,900	5.32%	4,741,742	5.32%	不適用		0	0	不適用	不適用	不適用		
	台灣省	代表人：翁明顯	102.05.23	3年	102.05.23	0	0	0	0	0	0	0	0	台灣大學農工系	中環(股)公司董事長 中環集團所屬部份子 公司董事長/董事 中興電工機械(股)公司 董事 坤基創業投資(股)公司 董事	無		

職稱	國籍或註冊地	姓名	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人		
						股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係
獨立董事	台灣省	林崇仁	102.05.23	3年	99.04.19	0	0	0	0	0	0	0	0	逢甲大學會計系 屏東科技大學高階經營管理碩士 正大聯合會計師事務所合夥會計師 安侯建業會計師事務所專員	聖恩聯合會計師事務所所長 宏佳騰動力科技(股)公司獨立董事 桃園大飯店(股)公司獨立董事 人杰老四川餐飲管理顧問(股)公司獨立董事	無		
獨立董事	台灣省	蘇明道	102.05.23	3年	100.08.05	0	0	0	0	0	0	0	0	東吳大學法律系 財政部台北市國稅局稅務員	蘇明道律師事務所所長 倉佑實業(股)公司獨立董事	無		
獨立董事	台灣省	陳隆峯	102.05.23	3年	102.05.23	0	0	0	0	0	0	0	0	輔仁大學數學系 漳州三豐水產種苗開發有限公司副董事長&總經理 漳浦台商聯誼會會長 漳州市台商協會副會長 福建省、漳州市、漳浦縣人民法院調解員	漳浦閩榮水產開發有限公司董事&總經理 株洲旗濱集團(股)公司獨立董事	無		

職稱	國籍或註冊地	姓名	選(就)任日期	任期	初次選任日期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人		
						股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係
監察人	台灣省	杜秋萍	102.05.23	3年	99.11.09	635,250	0.79%	700,362	0.79%	0	0	0	0	淡江大學歷史學系 FURNITURE MALL 經理 亞特蘭大台灣商會秘書	無	無		
監察人	台灣省	蘇運泰	102.05.23	3年	99.11.09	117,107	0.14%	129,110	0.14%	0	0	0	0	建業高中	嘉總企業有限公司負責人 嘉昌企業(股)司董事	無		
監察人	美國	陳雨田	102.05.23	3年	102.05.23	0	0	0	0	883,480	0.99%	0	0	南加州大學傳播系 美國競速賽車學校創辦人	美優實業(股)公司執行董事	董事	陳重憲	二親等姻親

(三)董事會運作情形資訊：

103 年度董事會開會 6 次(A)，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】	備註
董事長	官田投資開發(股)公司代表人：陳溪圳	6	0	100%	
董事	陳重憲	6	0	100%	
董事	官田投資開發(股)公司代表人：游國芳	6	0	100%	
董事	中欣開發(股)公司代表人：徐逸治	6	0	100%	
董事	新市紡織(股)公司代表人：張嘉廣	6	0	100%	
董事	中嘉國際投資(股)公司代表人：翁明顯	2	4	33%	
獨立董事	林崇仁	6	0	100%	
獨立董事	蘇明道	6	0	100%	
獨立董事	陳隆峯	6	0	100%	

其他應記載事項：

一、證交法第 14 條之 3 所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：本公司並無獨立董事反對或保留意見之董事會決議事項。

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形：

(一)103 年 5 月 12 日第七屆 103 年度第二次董事會

1. 「審議本公司獨立董事 102 年度酬勞案」，林崇仁獨立董事、蘇明道獨立董事、陳隆峯獨立董事因為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。
2. 「審議本公司董事及監察人 102 年度酬勞分配案」，中欣開發代表人徐逸治先生因為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。

(二)103 年 12 月 26 日第七屆 103 年度第六次董事會

1. 「審議本公司第七屆 104 年度獨立董事每月車馬費案」，林崇仁獨立董事、蘇明道獨立董事、陳隆峯獨立董事為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。
2. 「審議本公司第七屆 104 年度獨立董事出席董事會出席費案」，林崇仁獨立董事、蘇明道獨立董事、陳隆峯獨立董事為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。
3. 「審議本公司第七屆 104 年度董事每月車馬費案」，中欣開發代表人徐逸治先生為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。
4. 「審議本公司第七屆 104 年度董事出席董事會出席費案」，陳溪圳董事長、陳重憲董事、游國芳董事、新市紡織代表人：張嘉廣先生、中欣開發代表人徐逸治先生因為該議案之關係人，依本公司董事會議事規範第 14 條規定進行利益迴避，而未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權，陳溪圳董事長指派林崇仁獨立董事擔任該案主席。

(四)監察人參與董事會運作情形

103 年度截至年報刊印日止董事會開會 6 次(A)，列席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	實際出(列)席率 (%)【B/A】	備註
監察人	杜秋萍	6	100%	
監察人	蘇運泰	6	100%	
監察人	陳雨田	5	83%	

其他應記載事項：

一、監察人之組成及職責：

(一)監察人與公司員工及股東之溝通情形（例如溝通管道、方式等）：

本公司網站設有「股東服務專區」，股東及本公司員工可隨時透過信箱（chateau.stock@ktchateau.com.tw）與監察人交換意見。

(二)監察人與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

- 1.稽核主管於稽核項目完成之次月向監察人提報稽核報告，監察人並無反對意見。
- 2.稽核主管列席公司董事會並作稽核業務報告，監察人並無反對意見。
- 3.本公司財務報告每季於董事會報告，監察人如有疑問即向會計師溝通。

(五)薪酬委員會運作情形

(1)薪資報酬委員會成員資料：

身份別	姓名	條件	是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格			符合獨立性情形（註）								兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數	備註
			商務、財務、會計或公司業務所需相關料系之公私立大專院校講師以上	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及合格領有證書之專門職業及技術人員	具有商務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗	1	2	3	4	5	6	7	8		
獨立董事	林崇仁	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3	
獨立董事	蘇明道		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1		
獨立董事	陳隆峯			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1		

註：各成員於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中打“✓”。

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、公司直接及間接持有表決權之股份超過百分之五十之子公司之獨立董事者，不在此限。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。
- (8) 未有公司法第 30 條各款情事之一。

(2)薪資報酬委員會運作情形資訊：

1.本公司之薪資報酬委員會委員計3人。

2.本屆委員任期：102年7月9日至105年5月22日，最近年度薪資報酬委員會開會3次(A)，委員資格及出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B/A)(註)	備註
召集人	林崇仁	3	0	100%	
委 員	蘇明道	3	0	100%	
委 員	陳隆峯	3	0	100%	

其他應記載事項：

- 一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理：本公司最近年度未有董事會不採納或修正薪資報酬委員會建議之情事。
- 二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：本公司最近年度未有薪資報酬委員會之議決事項成員有反對或保留意見之情事。

3.3 誠信經營與內控制度

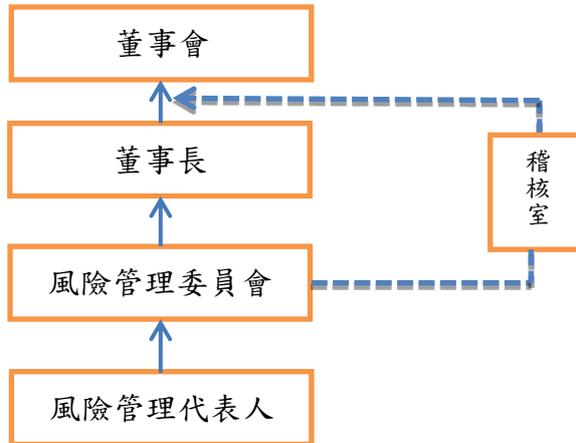
項 目	運 作 情 形	與上市公司誠信經營守則差異情形及原因
一、訂定誠信經營政策及方案	1. 本公司明定「道德行為準則」及誠信經營理念，於公司網站揭露本準則內容，以引導本公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準。	無差異
(一)公司於規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層承諾積極落實之情形。	2. 針對董事、監察人及員工之教育訓練及宣導事項皆於定期會議中納入執行。	無差異
(二)公司訂定防範不誠信行為方案之情形，以及方案內之作業程序、行為指南及教育訓練等運作情形。	3. 獎勵及懲戒制度於公司現行相關制度中已有規範。	無差異
(三)公司訂定防範不誠信行為方案時，對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，採行防範行賄及收賄，提		

<p>供非法政治獻金等措施之情形。</p>		
<p>二、落實誠信經營</p> <p>(一)公司商業活動應避免與有不誠信行為記錄者進行交易，並於商業契約中明訂誠信行為條款之情形。</p> <p>(二)公司設置推動企業誠信經營專(兼)職單位之運作情形，以及董事會監督情形。</p> <p>(三)公司制定防止利益衝突政策及提供適當陳述管道運作情形。</p> <p>(四)公司為落實誠信經營所建立之有效會計制度、內部控制制度之運作情形，以及內部稽核人員查核之情形。</p>	<p>1. 公司於商業契約中明訂誠信行為條款之情形。</p> <p>2. 公司由董事長、總經理、各管理部主管及稽核室負責處理違反誠信經營及懲戒申訴之作業，並定期召開董事會督導之。</p> <p>3. 本公司利害關係人(顧客供應商一般大眾等)如權利受侵害時，可連絡本公司之董事長室或電子郵件信箱進行檢舉及申訴。 (accusation@ktchateau.com.tw)</p> <p>4. 本公司將針對誠信經營建立之有效會計制度及內部控制制度，並由內部稽核人員查核並出具查核報告。</p>	<p>無差異</p> <p>無差異</p> <p>無差異</p> <p>無差異</p>
<p>三、公司建立檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度之運作情形。</p>	<p>本公司除定期由稽核室進行各項作業查核外，若有違反誠信經營情事可向稽核室進行舉發或申訴。</p>	<p>無差異</p>
<p>四、加強資訊揭露</p> <p>(一)公司架設網站，揭露誠信經營相關資訊情形。</p>	<p>本公司網站 (http://www.ktchateau.com.tw/) 本公司於年報揭露相關訊息。有關資訊揭露，經證券基金會評鑑 103 年度為「A⁺」。</p>	<p>無差異</p>
<p>五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形：</p> <p>本公司為建立誠信之企業文化，以健全經營，經參酌金管會上市上櫃公司誠信經營守則，制訂本公司「誠信經營守則」，並遵該守則運作，無差異。</p>		
<p>六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：</p> <p>本公司訂有「供應商管理辦法」，並依各項作業規定辦理，與供應商間均保持暢通之溝通管道，維繫良好關係，並秉持誠信互益原則與其往來。</p>		

一、風險事項應分析評估最近年度及截至年報刊印日止之下列事項：

(一)風險管理之組織架構如下

1.風險管理架構：



(二)職掌說明：

1.風險管理委員會

風險管理委員會為本公司風險管理之主要推動機構，由總經理任主任委員，其成員為各管理部(含)以上主管為委員，負責風險管理政策制定與實施，並不定期召開會議風險管控相關議題，並監督改善計畫之執行。

2.風險管理代表人

風險管理代表人由各部室主管擔任，負責所屬部門風險管理之辨識、評估、處置與監控，並彙整相關資料提報風險管理委員會，或傳達風險管理委員會之決議於部門成員，遵循公司政策落實風險管理之相關作業。

3.稽核室

根據年度查核重點，針對風險管理機制之運作執行客觀獨立之稽核，確保風險管理機制有效地運作。

(三)風險事項及權責單位

	重要風險項目	權責單位
1	投資、轉投資及購併效益	董事長室 總經理室 資產開發管理部
2	政策及法令遵循	總經理室
3	內部重大資訊處理	財務管理部
4	董監及大股東股權異動	財務管理部
5	董事會議事管理	財務管理部
6	負債承諾及或有事項管理	財務管理部
7	產業變動趨勢	總經理室

	重要風險項目	權責單位
	新客戶開發 食品安全衛生管理 客訴案件處理 不可抗力之天然災害	客房管理部 餐飲管理部 行銷業務部 客服中心
8	利率及財務風險	財務部
9	資金貸與他人、背書保證、衍生性商品交易及資金運用管理	財務部
10	財務報表表達及資訊揭露	會計部
11	業務團體徵信及應收帳款風險管理	行銷業務部 會計部
12	資訊風險-資訊系統運作	資訊室
13	遵循勞安法規及促進勞資和諧，規範員工遵行公司規則	人總室
14	瞭解市場物價波動、食材安全及供應商風險管理	採購室
15	全館機電空調維護及飲用水、電力風險管理	工務部
16	各項休閒器材維護、泳池及海域安全戒護風險管理	休閒育樂部
17	全館環境衛生管理及園區植栽養護管理	景環部
18	客房清潔及器具維護	房務部

二、利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

1、最近年度利率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司之利息收入主要係因將資金存放銀行定存及活存而產生，另截至年報刊印日為止，本公司未有銀行借款之情事。本公司之財務策略是以穩健保守為原則，選擇往來銀行除了考量利率外，仍會評估往來銀行之信用評等及合作默契，另有專職人員與銀行保持密切互動，故利率變動對本公司不致有重大影響。

2、最近年度匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司目前營業收入係 100% 內銷，故尚無匯率變動之風險。

3、最近年度通貨膨脹對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司在規劃年度營運計畫已將通貨膨脹之風險予以考量，持續監控市場價格變化情形，並與供應商保持良好的互動關係，以規避通貨膨脹對公司損益之影響。

三、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

本公司財務策略是以穩健、保守為原則，且截至年報刊印日止並無從事任何高風險、高槓桿投資、衍生性商品交易之投資、背書保證及資金貸與之情事。

四、國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司營運政策均依法令規定辦理，並隨時注意國內外重要政策及法律變動，必要時諮詢相關專家意見，採取適當因應措施，截至年報刊印日止，本公司並未受到國內外重要政策及法律變動而有影響財務業務之重大情事。

五、科技改變及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司透過產業及專業組織所舉辦之研討會，觀光局及縣市政府舉辦國際觀光展覽及地方文化活動，獲取相關產業資訊並掌握市場最近訊息，以創新及多元化之服務迎合消費者之需求，除可增加公司獲利，亦有提升地方文化與有效帶動觀光旅遊之蓬勃發展。

六、企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：

本公司一向秉持專業、誠信及穩健之經營原則，並且重視企業形象及風險控管，尚無重大企業形象改變造成企業危機管理之情事。

七、進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：無

八、擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：

本公司最近年度截至年報刊印日為止未有擴充廠房之情事。

九、進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

本公司之進銷貨並無過度集中之現象，未來仍持續朝多元化方向發展，以規避風險。

十、董事、監察人或持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施：無

十一、經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：無

十二、訴訟或非訟事件：無

十三、其他重要風險及因應措施：

1.專業經營人才網羅不易：

觀光休閒產業為一高品質、精緻化之休閒服務業，隨著新世代價值觀的改變及勞工意識抬頭，使得專業人員短缺、成本上揚，同時增加該產業經營之困難。

因應對策：

本公司朝向保障員工福利、加強教育訓練、培訓儲備幹部，以提高服務品質、創造員工高附加價值，並藉由公司股票上市、形象與知名度之提昇，增加員工之向心力，爭取與延攬優秀人才加入公司經營行列，強化經營陣容，以因應市場競爭，並提高經營能力。

2.市場競爭激烈

休閒產品愈來愈多元化，投入經營的企業越多，各業者競爭越激烈，為爭取客源，促銷花招百出、只重視近利，導致許多業者服務品質不佳，使消費者信心大減，嚴重影響該產業之發展。

因應對策：

本公司堅持以良好的品質服務、真誠的態度及獨一無二的全包式休閒產品贏得消費者的肯定，創造被認同之價值，進而塑造品牌形象及口碑，以穩定客源，降低市場風險，並以永續經營的觀念，提供更完善的設施及服務來因應競爭之趨勢。

3.4 供應商之管理

(1) 協同供應商善盡社會責任

夏都公司秉持經營理念，遵循品質政策、信守企業承諾，以合理之價格、適時、適質、適量的採購政策，選擇適合供應商與承攬商，夏都希望與供應商建立優質的合作關係。因此，依據本公司依行業特性訂定之「供應商管理作業辦法」，對於合作廠商依此管理辦法進行管理。並積極與供應商溝通針對勞工人權、道德、環境、健康、安全與管理方面，共同善盡企業社會責任，且做好風險管理與持續營運等計劃。

(2) 供應商的遴選

自 2013 年食安風暴的影響，夏都公司更加強要求供應商提供之貨品，如肉類、蔬菜、海鮮、加工食品、南北雜貨等食材或供應顧客使用之備品，須提供來源證明。如 GMP、CAS、吉園圃、ISO、農藥檢驗證明、塑化劑檢驗證明或經 HACCP 認證之合格廠商。確保各供應商所提供的食材或物料，都是安全無慮的。

本公司訂有採購作業管理辦法、供應商管理作業辦法及供應商評鑑等相關作業辦法。因此對於新供應商的遴選，除依公司規定與辦法，進行廠商調查、審查、核定及供應商登錄作業，開發新供應商除了增加合作伙伴，提高貨源的選擇性，進而降低採購成本，以落實供應商管理。每半年進行一次供應商評鑑考核及不定期到場檢查，作為供應商選擇的依據，並與供應商維持暢通的溝通管道，建立正常供應商夥伴關係，確保穩定供貨來源與價格優勢。

夏都長期落實與供應商的合作關係，主要配合供應商以在地廠商為主，一方面為響應節能減碳之政策；另一方面為促進地方經濟發展，提供就業機會，共同為社會責任盡份心力。

3.5 安全衛生管理

夏都認為企業應提供一個安全的工作環境給員工，建構職業安全衛生管理系統，設置「職業安全衛生委員會」、「職業安全衛生管理單位」，並要求供應商遵循相關規定，如「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」等，強化自主管理，落實各項作業 SOP 安全規定，持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害，增進職場工作安全與健康，這是本公司長期努力的目標。

四、環境

4.1 綠色願景

因氣候變遷導致地球暖化，溫室效應造成環境生態惡化，夏都公司位於墾丁國家公園內，積極參與節能減碳及溫室氣體減量活動，此外本公司致力於資源再利用，建設相關設備及提昇員工環保資訊認識，以期能努力達到環境永續之短、長程目標。

(1) 水資源在回收

1. 館內生活污水全經由污水處理廠處理後，做為花木澆灌用水，103年回收再利用廢水達96.853公噸。
2. 泳池及SPA用水，則採自動循環過濾系統，將水回收過濾後再使用。
3. 館內建築物以環保與綠建築之概念設計，所有建築設備設有雨水回收管道，所有雨水經回收管道流至雨污回收貯存槽，提供全區綠地、樹木澆灌用。

(2) 節能減碳計劃

為能有效的達到節能減碳及降低溫室氣體減量，本公司擬定一套節能減碳計劃，首先進行館內外照明設施時間管控，以達節電之目的，進而將泳池及SPA區，所使用柴油鍋爐加熱設備改為熱泵節能設備，因此，103年度比102年度柴油用量減少16,400公升。瓦斯用量減少61,655KG及用電度數減少224,000度，總計有效減少196.2公噸碳排放量。

4.2 政策與理念

企業是永續發展的，夏都位於墾丁國家公園內，對於生態環境的保護更為重要，發展綠色、永續環保環境是刻不容緩的課題，本公司則制定相關環保政策，如下：

- (1) 遵循相關環保法令規章：確實遵守環境保護法令及政策，創造環境無污染的綠色環境。
- (2) 污染預防：加強宣導員工預防污染的重要性，鼓勵員工踴躍參與及落實環境保護之責任。
- (3) 永續環境建構：為保護國家公園之生態，廣植原生樹種與培育，加強綠化與植栽維護，使得全區綠化覆蓋率達50%以上。
- (4) 推廣綠建築：為減緩地球暖化，減少碳排放量，於是飯店整修規劃，則以綠色建材及自然採光的設計，並將鍋爐設備改為熱泵系統，減少電力、柴油使用量，以達節能減碳之效果。

4.3 綠色管理

1. 環境政策：

(1) 環境污染防治：為掌握公司營運據點附近地區環境品質，每年委託外部專業機構(台灣檢驗科技 SGS)進行環境監測，監測內容包含空氣品質、噪音振動、交通、水質、地下水、海域水質及陸海域生態等，以確保對環境可能造成的影響，並針對可能產生負面影響之行為採行妥善防範之效果。

(2) 生物多樣性及綠地指標政策：當地植栽樹種保存及培育，加強綠美化與植栽維護作業，將全區綠地面積提高至 50%以上。

(3) 水資源政策：

A. 設置「污水處理系統」，並設有專職專責人員負責管理廢水處理作業，將所有營業生活污水全數回收再利用。

B. 設置泳池用水循環系統，有效回收過濾及再使用，避免浪費水資源。

C. 設置雨污水回收貯留系統，收集雨水提供澆灌使用。

(4) 溫室氣體管理政策：

夏都目前實施的能源管理政策，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，隨手關閉電源」、「客房空調管理開啟時間」、「飯店公共空間空調溫度管理」、「園區增加林木種植，愛護自然生態」…等。並訂定相關溫室氣體減量計畫，如下：

(1) 計畫逐年更新空調設備，提高效能。

(2) 園區照明設備加裝[自動節能裝置]。

(3) 辦公室隨手關燈，午休熄燈及下班時間關燈巡檢。

(4) 飯店公共區域調高空調設定溫度(26-28 度)。

(5) 辦公室調高空調設定溫度(26-28 度)。

(6) 確實推動垃圾分類及資源回收。

(7) 辦公室影印文件儘量重複利用回收紙張。

(8) 加強實施會議無紙化作業及公告作業以電子化替代紙本。

(9) 增設熱泵節能設備，替換鍋爐設備。

(10) 飯店照明燈具改為節能燈具。

(11) 污水處理廠中水回收，進行園區樹木澆灌。

4.4 法規遵循

夏都公司對於環境保護政策持續投入相關設備，並加強自我稽查，建立現場自主管理機制，配合法規需求推動相關作業標準之修訂與改善，以環境

管理系統鑑別程序確認法規符合性。目前在實際作為上，以每月查核最新訂定之環安衛相關法規，並進行符合度查核，以符合法令之要求。本公司 103 年度僅有一張違反廢棄物清理罰單，罰款新台幣 6,000 元。



五、員工

5.1 人力結構

員工是企業的重要資產，營運上的合作夥伴，夏都致力提供一個友善的工作環境，與多元的教育訓練課程，培養員工皆具備多項工作職能，並提供在職進修補助獎學金，及多樣的員工福利制度。以利公司在於員工「選」、「訓」、「育」、「用」、「留」的整體規劃上，有利員工的生涯規劃，期能真正達到留才目的。

本公司最近二年度及至年報刊印日止，從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率：

年度		102 年度	103 年度	104 年 3 月 31 日
員 工 人 數	單位主管以上	85	86	88
	服務人員、職工	235	295	285
	合 計	320	381	373
平 均 年 歲		32	32	34
平 均 服 務 年 資		3.9	4	4.6
學 歷 分 布 比 率	博 士	-	-	-
	碩 士	2%	2%	2%
	大 專	26%	26%	27%
	高 中	29%	32%	30%
	高 中 以 下	43%	40%	41%

5.2 薪資福利政策

本公司依據勞動基準法訂定員工工作規則手冊，保障員工權益，並重視員工福利，每位員工的薪資不因性別有任何差異，薪資規劃則以學歷、專業技能、背景及外部同業薪資水準…等，做為參考依據訂定相關薪資制度。因此，同仁之休假、獎懲、升遷等權益皆無差別待遇。

(1)成立職工福利委員會：

依法成立「夏都國際開發股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），委員依部門人數比例推舉方式產生代表委員，於每季召開例行性會議，委員在會議中依員工想法行使相關職權，決議員工福利及規劃舉行各項員工活動，並依相關決議推展福利業務。

員工福利彙總表

福委會	團保	對象	正職員工	約聘人員及建教生	
		保險種類	醫療險+意外險	意外險	
		保費	員工自付：10% 福委會補助：20% 公司負擔：70%	員工自付：30% 公司負擔：70%	
		保險內容	壽險：20 萬 意外：80 萬 疾病醫療：2 萬 住院：1,000 元/日	意外：100 萬 住院：1,000 元/日	
	婚喪喜慶	住院慰問金	2,000 元		
		結婚禮金	3,200 元		
		生育補助	1,600 元		
		生日紅包	500 元		
		家屬死亡慰問金	1,500 元		
		本人死亡慰問金	3,100 元		
		子女獎學金	高中職以上\$1500 元/人(平均成績 80 以上) 公私立中學\$1000 元/人(平均成績 95 以上) 公私立小學\$1000 元/人(平均成績 90 以上)		

夏都員工福利彙總表

公司	婚喪喜慶	結婚禮金	3,200 元		
		員工子女結婚禮金	2,000 元		
		住院慰問金	2,000 元		
		家屬死亡慰問金	3,000 元		
		本人死亡慰問金	5,000 元		
	健檢	每年舉辦一次			
	其他	生日禮券 500 元, 交通月票補助: 公司 60%			
	房餐優惠	住房員工折價 400 元 餐飲員工折扣 80%			
	在職進修(服務滿 3 年)	考取國立大學獎勵金：5,000 元/人			
		二年度學費補助：5,000 元/學年			
		大學畢業獎勵金：5,000 元/人			
		考取碩士班獎勵金：10,000 元/人			
		碩士班畢業獎勵金(私立)：30,000 元/人 碩士班畢業獎勵金(國立)：50,000 元/人			

- (2)薪資及津貼：依個人年度考績及參考同業薪資水準、物價指數調整薪資，並發放職務、技術、證照、執勤等津貼。
- (3)保險制度：公司為員工投保有全民健康保險、勞工保險及團體保險。
- (4)員工分紅：按公司章程提撥員工紅利，於年終時依貢獻度發放獎金；若有現金增資則依「現金增資員工認股作業辦法」執行。
- (5)退休金制度：
 1. 舊制：本公司依勞基法規定，每月按給付薪資 2%提撥退休金，以勞工退休準備金監督委員會名義存入台灣銀行。
 2. 新制：自 94 年 7 月 1 日起，配合勞工退休金新制之施行，選擇新制之員工及新進員工皆提存薪資總額百分之六，存入勞保局退休金個人專戶中。

5.3 訓練與發展

本公司希望員工能積極進取，不斷向上提升，充實自我之技能或專業。因此，訂有「教育訓練管理辦法」、「員工受訓補助管理辦法」、「員工在職進修獎勵辦法」，冀望員工能依公司發展目標及個人生涯之規劃，培養多樣化職能。

1. 內部教育訓練：103 年度內部教育訓練課程，包含新進人員訓練、共同核心訓練、專業職能訓練及主管所需之管理課程，總計 2,020 人次，總時數 164 小時，總計訓練費用 149 仟元。
2. 外部教育訓練：103 年度外部教育訓練課程，包含各部門專業技能、專業課程、證照、會計主管及內部稽核人員專業訓練等，總計 32 人次，總計外訓費用 123 仟元。



5.4 員工關係與照顧

夏都非常重視工作人權及勞資關係之間的和諧，不會因性別而有不同的級別待遇。且員工與公司的溝通管道非常多元（詳如下表），除了平日主管與員工之間的相互溝通外，其溝通管道設立，主要促使勞資雙方溝通管道順暢，共同創造一個和諧的大家庭。

(1) 員工權利

申訴溝通管道		
項目	溝通管道	反應意見與內容
1	內部行政體系	個人欲表達意見，應先向直屬主管反應，若認為其意見未獲得適當之解決，則可依公司申訴制度處理。
2	職工福利委員會	員工福利項目及權利
3	勞資爭議委員會	勞工權益事項
4	性騷擾申訴評議委員會	發生騷擾事件時，被害人本人或其代理人得以言詞或書面向性騷擾申訴評議委員會提出申訴。
5	總經理信箱	公司興革
6	利害關係人信箱	相關利害關係人申訴或檢舉管道
7	人總室	關於人事、勞工保險、福利事項查詢及協調處理各種陳情事件。





(2) 反歧視及騷擾

平等及反歧視是我們對待員工的核心原則，提供員工平等公平的雇用機會，對人才之聘任不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、政黨或任何受相關法律所保護的其他歧視。

公司依勞基法給予女性勞工所定之產假外，另依性別平等法給予 5 日有薪產檢假及陪產假；女性員工因生理日致工作困難，每月給予 1 日生理假。對於維護兩性工作平等及免受性騷擾工作的服務環境，訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並設有性騷擾防治專線及信



箱，供全體員工遵循，並於公開場合張貼性騷擾防治宣導海報。

申訴專線：8862377

申訴傳真：886-3861

申訴信箱：ada@ktchateau.com.tw

(3)育嬰留職停薪

依性別工作平等法及育嬰留職停薪辦法提供符合資格之員工，辦理育嬰留職停薪，以照顧家庭。本公司 102 年度申請育嬰留停有 1 人；103 年度則有 4 人。

(4)員工健康

1. 定期健康檢查

夏都對於員工身體健康非常重視每年 4 月固定辦理員工定期健康檢查，全公司正職人員及健教生等全體員工皆需參加一般員工健康檢查，餐廳供繕人員則參加特殊作業健康檢查，所有健康檢查的費用，由公司全額給付。

2. 無煙害工作環境

配合政府無煙職場政策，制定了菸害管制辦法，館內全區禁煙，館外於空曠地點設置吸煙區，提供有抽煙習慣之員工與顧客使用。

5.5 職業安全與衛生管理

員工的安全是本公司長期努力的目標，也是全體同仁共同的信念。本公司制定職安政策為：

1. 遵守法規：員工須確實遵守勞工安全衛生相關法令，提供安全、衛生的工作環境。
2. 教育訓練：對員工實施安全衛生教育，提高員工安全意識與自主管理能力。
3. 全員參與：鼓勵全員參與，將安全衛生融入日常作業活動中，落實主管督導之功能。
4. 持續改善：由職安人員每月之稽查報告，提出改善方案進行檢討，並持續改進。



六、社會公益

6.1 理念與範疇

夏都本著取之於社會，用之於社會的精神，積極投入社會參與，對於社會資源貧乏的偏遠地區所衍生的社會問題，包含隔代教養的社會問題，新住民就業問題及環境永續之問題等。夏都希望對社會盡一份心力，為達成此目標，規劃四項重要使命及任務：

- (1)認真負責：對於員工照護，從日常生活預防保健，身心關懷無不用心，將企業社會責任理念落實於日常生活中。對於較為弱勢之族群，如低收入戶或身障同仁，多一份關懷與同理心。
- (2)敦親睦鄰：與地方和諧共處，積極協助社區發展。夏都位於台灣最南端的墾丁國家公園內，對於墾丁社區、社頂部落推動人文特色解說行程，設計包含於飯店住宿專案中，以協助社區發展觀光繁榮地方。
- (3)利害關係人經營：除著重股東企業員工供應商及在地民眾的權益，並以正派經營及以公平競爭做為自我要求外，對於鄉里地區發展相關事務善盡推廣之責任。
- (4)弱勢關懷：鼓勵員工參與公益活動服務，對於弱勢團體關懷，則由公司主動發起，結合員工之力量給予多方協助與照顧。

6.2 公共事務參與：夏都以「服務社會」為公司企業理念，身為觀光飯店服務業的一員，對於各個利害關係人的立場及社會責任的重要，確實的讓員工知道公司執行的狀況，提升員工對組織的忠誠度與顧客的服務導向行為的落實。

6.3 社會責任支出：社會公益活動並非僅限於金錢捐贈，夏都秉持服務社會的理念，對於地方公共事務，整合作為 CSR 政策的一環，關心社會的弱勢團體，並以回饋社會為經營理念。

近年來，夏都於社會企業責任的政策與支付出分為三部分：

*社會公益：每年編列急難救助金、公益活動預算，積極參與或舉辦弱勢團體公益活動，103 年度約 10 萬元。

*敦親睦鄰：提供墾丁國小游泳場地及師資、推廣社頂部落文化活動、路燈認養活動、各廟宇文化活動贊助、恆春中元節豎孤棚活動參與…等，合計 103 年度約 10 萬元。

*生態環境保護：夏都位於墾丁國家公園內，基於保護生態環境上不遺餘力，如協助砍除銀合歡、培育栽種原生樹種、配合林務局造林活動，藉由住宿專案推廣生態保護的重要性，合計 103 年度支出 95,000 元。

夏都有鑑於企業社會責任的重要性，以上三項政策未來的執行，除增加公益預算外，敦親睦鄰將結合員工與顧客之力量，參與各文化活動之推廣；為落實生態環境保護之觀念，預計規劃住宿專案與林務局推廣之生態旅遊結合，引導遊客旅遊時，也能充分體驗生態與森林之美。

6.4 社會參與路徑：在社會參與方面，夏都透過多元的管道及窗口分別進行，包括公司內部權責分類如下：

工作類別	辦理單位	重點工作與政策
能源政策	工務部 總管理處	1. 對於能源與環境法規之增修，提出改善方案。 2. 針對減碳政策，檢視館內各設備，進行節能減碳之檢討改善。
安全與衛生	資產管理部 餐飲部	1. 防範企業工安事故與流行病預防。 2. 食品安全衛生管制落實執行。
人力發展與人權	人總室 總管理處	1. 協商合理的工作條件與建立友善職場。 2. 知識分享。
中央與地方事務	企劃部 總經理室	1. 敦親睦鄰。 2. 社會關懷與參與急難救助。 3. 推廣觀光政策與維護生態環境。
勞工福利政策	人總室 職工福利委員會	1. 國家勞工權益與福利政策。 2. 與同類團體交流合作與互動。
社會關懷	人總室 總管理處	1. 急難救助。 2. 關懷照護弱勢族群。 3. 關心生態環境。

6.5 社會參與社會責任實踐

本公司積極參與社區發展、支持社區活動及觀光文化之推動，並由公司相關單位落實推動社區活動，其主要工作如下：

- *贊助恆春、墾丁鄰里、社團及廟宇各項活動。
- *設置急難救助金，於事故發生時，主動關懷照護。
- *設置恆春地區國小清寒獎助學金。
- *與恆春基督教醫院協辦公益活動。

- *協助部落弱勢兒童寒冬送暖義賣活動。
- *每年參與恆春中元節暨孤棚文化觀光活動。
- *每年參加寒冬送暖之冬令救濟。

七、未來方向與目標

夏都位於國家公園內，擁有美麗山林與海洋，基於愛地球、愛家園的理念，希望企業在經營同時，對這環境投入更多維護資源與盡一份關懷心力，建造一個綠色環保的永續環境，並給予社會弱勢團體愛與關懷，帶給他們擁有向上的力量。未來，夏都將持續秉持「服務」的精神，積極投入更多的社會服務，並鼓勵員工多多參與公益活動，且將愛與關懷散播至社會每個角落。





附件-全球永續性報告指標 GR I G4 對照表

一般標準揭露

指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
1. 策略分析			
G4-1	提供組織最高決策者聲明	V	1
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	V	25. 27. 29
2. 組織概況			
G4-3	組織名稱	V	4
G4-4	主要品牌、產品與服務	V	6
G4-5	組織總部所在位置	V	6
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	V	6
G4-7	所有權的性質與法律形式	V	16
G4-8	組織所提供服務之市場	V	14
G4-9	組織規模	V	14. 16
G4-10	員工總數	V	34
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	夏都與每位員工訂有聘僱契約, 明定雙方之權利義務	
G4-12	組織供應鏈	V	30
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權企供應鏈的任何重大變化	V	30
G4-14	組織是否有因應相關之預警方針或原則	V	31
G4-15	經組織簽署認可, 而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	夏都遵守「企業社會責任政策」董事長簽署認可	
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	V	2
3. 鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	組織合併財務報表或等同檔中所包含的所有實體	V	12
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	V	2
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	V	2
G4-20	針對每個重大考量面, 說明組織內部在考量上面的邊界	V	2
G4-21	針對每個重大考量面, 說明組織外部在考量上面的邊界	V	2. 25
G4-22	對之前報告書中所提供之任何資訊	V	14

	有進行重編的影響及原因		
G4-23	和先前報告期間相比,在範疇與考量面邊界上顯著改變	V	2
4. 利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	V	3
G4-25	就所議合之利害關係人,說明鑑別與選擇的方法	V	3
G4-26	說明與利害關係人議合的方式,包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率	V	3
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項,以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	V	3
5. 報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間	2014. 1. 1~2014. 12. 31	
G4-29	上一次報告的日期	無	
G4-30	報告週期	每年	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的連絡人	V	3
G4-32	組織選擇「依循」選項	全面揭露	
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	V	2
6. 治理			
G4-34	組織治理結構	V	14
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題,授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	V	14
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題,並是否直接向最高治理機構報告	V	14
G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	利害關係人透過公司年報、財報瞭解公司狀況,並於股東會上溝通意見	
G4-38	按分類說明最高治理機構及其委員會的組成	V	16
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	V	16
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程,以及最高治理機構成員	V	16

	提名和遴選的準則		
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突	若有相關資訊，公司於公開資訊揭露時，發佈重大資訊及公告	
G4-42	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	環保、永續、服務社會	
G4-43	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	V	16
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	V	14
G4-45	最高層委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書	V	25
G4-46	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	V	25
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	V	25
G4-48	說明薪酬決定的流程	V	24
G4-49	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	V	25. 41
G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	V	25
G4-51	按類型，說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	V	16. 25
G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係	V	16
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果	N/A	
G4-54	在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工年度總收入之中位數的比率	N/A	
G4-55	在主要營運據點的每個國家中，組	N/A	

	織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工平均年度總收入增加百分比之中位數的比率		
7. 倫理與誠信			
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	N/A	25
G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	V	25
G4-58	對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制	V	25. 37

特定標準揭露			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：經濟			
管理方法揭露			
G4-EC1	直接經濟價值的產出與分配	V	14
G4-EC2	氣候變遷造成的財務風險與機會	V	25
G4-EC3	退休計畫	V	36
G4-EC4	政府的財務援助	N/A	
考量面：市場地位			
管理方法揭露			
G4-EC5	依性別(揭露)標準起薪與當地最低薪資的比例	V	34
G4-EC6	資深管理階層為在地聘雇(在地人)之比例	V	34
考量面：間接經濟衝突			
管理方法揭露			
G4-EC7	基礎建設投資與服務所產生之發展和衝擊	V	40
G4-EC8	間接經濟衝擊	V	25. 30
G4-EC9	在地供應商採購之比例	V	30

特定標準揭露-環境			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：能源			
管理方法揭露			
G4-EN3	組織內能源耗用	V	31
G4-EN4	組織外能源耗用	V	31

G4-EN5	能源強度	V	31
G4-EN6	能源耗用減量	V	3
G4-EN7	產品與服務(於使用階段)能源需求之減量	V	31
考量面：水資源			
管理方法揭露			
G4-EN8	總耗水量	V	31
G4-EN9	用水對於水源之顯著影響	V	31
G4-EN10	回收水使用量及其占總用水量之百分比	V	31
考量面：空污、水污及廢棄物			
管理方法揭露			
G4-EN15	直接溫室氣體排放量	V	31
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量	V	31
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量	V	31
G4-EN18	溫室氣體排放強度	V	32
G4-EN19	溫室氣體排放之減量	V	32
G4-EN22	廢水之處理方式、水質、排放地與排放量	V	31
G4-EN23	各類廢棄物總量及其處理方式	V	32
G4-EN26	受公司污廢水排放所嚴重影響的水體及相關棲息地位置、面積、保護狀態及生物多樣性	V	32
考量面：產品與服務			
管理方法揭露			
G4-EN27	降低產品與服務對環境衝擊的設計		31
G4-EN28	售出產品與其包裝材料被回收或再使用的百分比	N/A	
考量面：遵守環境相關法規			
管理方法揭露			
G4-EN29	違反環境法律法規所被懲處之重大罰款金額，以及所受非經濟處罰之次數	V	33
G4-EN31	環境保護支出及投資	V	32
G4-EN32	經由環境(判定)準則加以篩選的新供應商百分比	V	30
G4-EN33	供應鏈中具有實際和潛在的顯著環境負面衝擊與組織所採取的行動	V	30
G4-EN34	經由正式環境申訴機制所提出，呼	N/A	

	應與解決的申訴數目		
--	-----------	--	--

特定標準揭露-勞動條件			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：雇用			
管理方法揭露			
G4-LA1	依年齡、組別、性別及區域揭露新進員工數目及比率和員工離職數目及流動率	N/A	
G4-LA2	全職員工(可以期待,有別於契約與臨時工)的福利	V	34
G4-LA3	依性別揭露育嬰假的復職率和留任率	V	39
考量面：勞資關係			
管理方法揭露			
G4-LA4	營運變化的最短告知期限	夏都公司皆符合公告程序。本公司規定終止勞動契約的預告期間規定： 1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。 2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。 3. 繼續工作三年以上，於三十日前預告之。	
考量面：職業安全與健康			
管理方法揭露			
G4-LA5	勞工安全健康委員會中員工代表		37
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、傷害率、職業病率、損工率、缺勤率與工作相關之死亡人數	無此情形	
G4-LA7	職務上具疾病高風險或發生率的員工	N/A	
G4-LA8	與工會達成之正式協議中所包含之安全衛生議題	V	37
考量面：教育訓練			
管理方法揭露			
G4-LA9	依性別與職級之平均訓練時數	V	36

G4-LA10	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習計畫	V	36
G4-LA11	依性別與職級之職能發展評估	V	36
考量面：多元化與機會平等			
管理方法揭露			
G4-LA12	依性別年齡組別少數族群成員及其多元化指標揭露治理公司成員和各類員工的組成	V	34
G4-LA13	依職級與區域揭露男女底薪與薪酬之比例	V	34
考量面：供應商勞動條件評估			
管理方法揭露			
G4-LA14	經由勞動條件準則加以篩選的新供應商百分比	目前無資料	
G4-LA15	供應鏈中具有實際和潛在的顯著勞動條件負面衝擊與組織所採取的行動	目前無資料	
G4-LA16	經由正式勞動條件申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目	目前無資料	

特定標準揭露-人權			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：投資			
管理方法揭露			
G4-HR1	載有人權條款或經由人權審查的投資協定	V	34
G4-HR2	員工人數的訓練時數與百分比	V	36
考量面：反歧視			
管理方法揭露			
G4-HR3	歧視事件與矯正措施	V	38
考量面：自由結社與集體協商			
管理方法揭露			
G4-HR4	識別員工與供應商違反自由結社與集體協議的狀況與風險；組織所採取的支持措施	V	37
考量面：童工			
管理方法揭露			
G4-HR5	識別組織與供應商童工之風險；為消弭童工，組織所採行的措施	V	30. 34

考量面：強迫勞動			
管理方法揭露			
G4-HR6	識別組織與供應商強迫勞動之風險；為消弭強迫勞動，組織所採行的措施	V	30.34
考量面：供應商人權評估及申訴機制			
管理方法揭露			
G4-HR9	接受人權審查或衝擊評估的營運總數和百分比	N/A	
G4-HR10	經由人權條件(判定)準則加以篩選的新供應商百分比	N/A	
G4-HR11	供應鏈中具有實際和潛在的顯著人權條件負面衝擊與組織所採取的行動	N/A	
G4-HR12	經由正式人權條件申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目	N/A	

特定標準揭露-社會			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：當地地區			
管理方法揭露			
G4-S01	組織中對於營運據點在其所在社區有實施議和衝擊、評估與發展方案的百分比	V	40
G4-S02	對當地社區具有實際和潛在負面衝擊的營運據點	N/A	
考量面：反貪腐			
管理方法揭露			
G4-S03	經由評估貪腐的風險營運據點數目、百分比與所鑑別出的顯著風險	無發現重大風險	
G4-S04	反貪腐溝通與訓練	V	25
G4-S05	對於已證實之貪腐事件的處置	無此情事	
考量面：不公平競爭行為			
管理方法揭露			
G4-S07	不公平競爭行為、反托拉斯與市場壟斷的訴訟與結果	無此情事	
考量面：法令遵循			
管理方法揭露			
G4-S08	違反法律法規的次數與罰款金額	V	33

特定標準揭露-產品責任			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
考量面：顧客健康與安全			
管理方法揭露			
G4-PR1	對產品與服務實施健康與安全改善評估的百分比	N/A	
G4-PR2	依事件結果揭露產品與服務於其生命週期中違反健康與安全法規的事件數	無此情事	
考量面：產品與服務標示			
管理方法揭露			
G4-PR3	組織程序要求的產品及服務資訊種類，以及標示這些資訊於重要產品及服務上的百分比	N/A	
G4-PR4	產品與服務違反資訊與標示法規的事件	無此情事	
G4-PR5	客戶滿意度調查結果	V	12
考量面：顧客隱私			
管理方法揭露			
G4-PR8	侵害客戶隱私及遺失客戶資訊的事件	2014年夏都無違反侵犯客戶隱私及遺失資訊的事件	
考量面：遵守產品相關法規			
管理方法揭露			
G4-PR9	產品與服務違反法規的罰款金額	無此情事	