



目 錄

基本資訊	公司治理	顧客關係與價值鏈永續管理
1.1 關於本報告書 02	2.1 公司簡介 16	3.1 企業形象 45
1.2 經營者的話 04	2.2 治理結構 21	3.2 客戶經營與安全 50
1.3 永續績效 05	2.3 經濟績效 29	3.3 食品安全管理 52
1.4 利害關係人議合 06	2.4 責任商業行為 30	3.4 永續供應鏈管理 57
1.5 重大議題管理 11	2.5 風險管理 33	
	2.6 氣候變遷風險機會 37	
	2.7 資訊安全 41	
	2.8 智慧財產權 44	
環境友善	員工照護	社會共榮
4.1 能源治理 61	5.1 人力資本 78	6.1 社會公益 99
4.2 溫室氣體管理 63	5.2 薪酬與福利 82	
4.3 水源管控 65	5.3 多元發展 85	
4.4 廢棄物監管 69	5.4 職場安全 93	
4.5 生態保育 72		
		附 錄
		GRI 準則索引表 104
		會計師有限確信報告 113

1.1 關於本報告書

· 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

1.1.1 報導期間

本報告書為六福開發股份有限公司（以下簡稱六福開發、本公司）首次發行永續報告書（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）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年出版一次永續報告書，並公布於本公司網站。

本報告書報導期間與合併財務報表一致，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

本報告書依循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）撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇係以本公司之重要營運據點為主，包含：六福村主題遊樂園、關西六福莊、六福居（長春分公司）及台北六福萬怡飯店（南港、忠孝分公司）等母公司直接營運之據點；本公司合併財務報表所涵蓋之其他子公司，基於其營業收入貢獻占合併總體比重較低，且對整體營運及永續議題之影響有限，故未將其納入本報告書之揭露範疇；合併財報所有個體請詳 2024 年年報第 71 頁。

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合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」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

本報告為首次依據 GRI 準則編製，無前期報告版本，故無資訊重編情形。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊作業管理辦法，由永續小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。各部門負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由永續小組進行報告書審查，最後由總經理核決後定稿。

1.1.6 外部保證 / 確信

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合GRI準則要求。本年度我們委託青山永續聯合會計師事務所按照中華民國確信準則3000號 (TWSAE3000) 《非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件》(係參考國際確信準則ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000) 訂定) 執行有限確信作業，相關確信方法與結果請參閱附錄。

關於本報告書 | 1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位 /
六福開發股份有限公司

聯絡窗口 /
施丁文 (公司發言人)

電話 /
(02)6615-6565

電子郵件 /
ir.leofoo@leofoo.com.tw

公司網站 /
<https://www.leofoo.com.tw/zh-TW/>

地址 /
新竹縣關西鎮仁安里拱子溝60號



1.2 經營者的話



永續不是口號，是我們不斷實踐的目標

走過半世紀，六福開發始終以「帶給人們歡樂與幸福的產業」為核心價值，在六福，我們認為所有難忘的感受，是被那些富有感情的回憶所牽引，尊重環境與生命，重視人文關懷，是我們不斷實踐的目標。

自1968年創立以來，從環境永續出發，讓台灣民眾首次近距離體會到野生動物之美，同時為每位訪客提供人性化且周到的遊憩體驗，為台灣民眾埋下動物保育的種子。發展至今成全台唯一跨足飯店、野生動物園、遊樂園、餐飲、房產等領域的旅遊集團，結合全球ESG趨勢，透過虛實整合滿足消費者全方位需求，在多元化事業版圖上，以穩健腳步實踐永續經營目標。

觀光本業以永續旅遊、永續食旅出發

新竹縣關西鎮擁有豐富自然生態的六福淺山農場將成為六福永續基地的示範點，已取得有機作物認證，農場中不時有保育類動物穿山甲、大冠鷲和黃嘴角鴟等台灣特有種現蹤，更引水成功復育出螢火蟲生態區，將以低度開發並結合在地生態、環境教育及食農體驗，結合飯店營運、動物照護，讓生態與農業共生共榮，打造生態旅遊及安居的第一品牌，具四鐵共構交通優勢的台北六福萬怡酒店，則全力發展減碳旅遊，結合綠色餐飲，以高品質、嚴謹的食安把關，成為永續觀光的領航者。

2026年全新的六福酒店式商辦完工，計畫取得LEED、WELL等五大認證，可望成為台北市少數同時擁有LEED及WELL認證的頂級綠商辦，關西六福莊已啟動二期擴建計畫，發揮六福國際級動物保育專業，以獨一無二緊鄰動物的叢林概念打造頂級度假村，展現永續旅遊的最大價值，預計2027年完工。

帶給人們歡樂與幸福，共同邁向永續美好生活

社會公益腳步從不停歇

圓夢公益計畫15年來資助超過8萬名學生，提供學童戶外生態與動物保育學習機會，傳遞希望共學的理念、推出犀牛及水獺繪本，經由深入淺出的內容建構讀者正確觀念，打造適合親子共讀的閱讀體驗、針對國中小學生舉辦六福永續獎，透過孩子們透過說書方式，深入了解動物保育。

更發揮國際級動物專業，成為國內唯一成功舉辦國際級野生動物工作坊的私人動物園，吸引全球多達8國專家，百位學員齊聚一堂，並獲得國際評審委員支持，加入SEAZA（東南亞動物園暨水族館協會）國際組織。犀牛繁育成果亦傲視亞洲，更成立犀牛繁育研究基地，六福村希望舉辦國際級工作坊，促進國際交流，增進動物福祉。

多元共融友善職場

在六福打造的多元共融友善職場，人人都有機會展現價值，成就自我，六福女性同仁和女性主管超過半數總員工，中高齡同仁高出市場一成，身心障礙同仁的任用是一般企業的三倍。

有幸福的員工，才能忠實傳遞品牌價值

董事長

林 勝 立 2022

1.3
永續績效



遠見ESG傑出方案楷模獎：職場共融組



台北六福萬怡酒店
第一屆臺北永續旅宿金獎



Buying Power採購獎 叁獎



1111幸福企業金獎



104人力銀行雇主品牌大賞
最佳吸引力獎



臺北市中高齡者暨高齡者
銀髮友善企業認證

1.4 利害關係人議合

1.4.1 鑑別利害關係人

六福開發考量本公司之行業特性與營運模式，由永續小組參考《AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015) 》所揭示之五大原則，包括：依賴程度 (Dependency) 、責任度 (Responsibility) 、急迫性 (Tension) 、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) ，綜合判斷對六福開發具高度互動關聯及受六福開發營運活動影響的團體或組織。最終鑑別出與本公司直接相關之八大類利害關係人：

1. 員工	2. 客戶 / 消費者	3. 供應商	4. 股東 / 投資人	5. 關係企業	6. 政府主管機關	7. 策略夥伴	8. 社區與非營利組織
-------	-------------	--------	-------------	---------	-----------	---------	-------------

1.4.2 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：

六福開發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	由永續小組負責定期識別與蒐集相關利害關係人及其關注議題
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，由負責單位研擬具體因應方案與行動計畫
3	永續小組整合	各單位定期向永續小組報告溝通進展與應對策略，永續小組統籌整合並追蹤成效
4	董事會監督	溝通與議合結果由董事會負責監督成效與策略
5	對外揭露	每年透過永續報告書、官網等公開管道揭露利害關係人議合成果與對應措施

六福開發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	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，應注重人才培育，並致力提供員工良好的職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部網站、電子郵件、LINE@ (不定期) ● 公佈欄 (實體 / 數位) (不定期) ● 職工福利委員會會議 (每季) ● 勞資會議 (每季) ● 職業安全衛生委員會會議 (每季) ● 縢效面談與考核 (每半年) ● 員工大會 (每月) ● 員工滿意度調查 (不定期) ● 員工信箱 / 人資諮詢 (不定期) ● 員工申訴暨處理作業流程 (不定期) 	員工福利與薪資 員工聘雇與留任 職業安全衛生	集團人資	<ul style="list-style-type: none"> ● 發布160封與法規遵循、職業安全衛生、疫情風險、員工健康等相關電子郵件，並於實體 / 數位公佈欄公布衛教資訊供員工參閱 ● 法規遵循課程累計參與人次達631人次 (涵蓋營業秘密、個資法、智慧財產權、內線交易等議題) ● 召開7場職工福利委員會會議、6場勞資會議及6場職業安全衛生委員會會議 ● 於上、下半年各實施1次績效考核 ● 舉辦19場員工大會、2場感謝週活動及12場健康促進活動 ● 持續進行員工滿意度調查，並提供LINE@ 24小時諮詢服務及面對面人資諮詢 ● 處理員工申訴案件共6件，均依保密原則及相關辦法完成處理 ● 依疫情、疾病或天災狀況滾動式調整防範措施並即時通報員工

六福開發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	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
客戶 / 消費者	客戶 / 消費者為公司營收的主要來源，全力提供客戶 / 消費者品質優良服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 設有客戶申訴管道（網路意見信箱、即時客服專線、Guest Voice顧客滿意度調查）（即時） ● 客戶服務進行案例研討（每週） ● 公司官網 / 社群媒體（即時） ● 現場服務人員與主管 ● 集團網站設有意外事件通報登錄系統（即時） ● 食品安全現場稽核（不定期） 	員工福利與薪資 員工聘雇與留任 顧客健康與安全 企業形象 / 聲譽	餐飲營運處 客房部 遊樂服務處 業務處 行銷部 食安部	<ul style="list-style-type: none"> ● 主題遊樂園每月彙整顧客意見，並進行檢討與優化措施 ● 受理消費者各類意見（網路、社群、現場、電話）共5,455則，皆已即時妥善回應 ● 每月追蹤主要服務指標與滿意度調查，持續優化服務品質 ● 於服務櫃檯設置「社群媒體客戶意見」QR Code及小卡，即時蒐集回饋 ● 台北六福萬怡酒店通過BSA（國際）稽核、穆斯林友善旅宿及HACCP符合性稽核 ● 六福村主題遊樂園通過穆斯林友善餐廳認證
供應商	公司營運必要納入提供資源的單位或組織，共同建構互惠互利價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> ● 依年度訪廠表完成供應商實地訪查評鑑（每年） ● 新增廠家皆經資格遴選（每次新增） ● 採購前檢視供應商所提供的食材或物料成份內容是否符合相關規範（每次採購） ● 不定期（新）廠商參訪 	職業安全衛生 顧客健康與安全 員工福利與薪資 企業形象 / 聲譽 供應鏈管理	集團採購 食安部	<ul style="list-style-type: none"> ● 實地訪查合作廠商8家 ● 新增合作供應商135家 ● 簽署具誠信條款之合約共94份 ● 完成41份衛專審核料號申請

六福開發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	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
股東 / 投資人	股東及投資人為公司實際所有權人，公司必須向股東及投資人說明公司營運績效，以及未來發展	<ul style="list-style-type: none"> ● 公告營收狀況 (每月) ● 舉辦法人說明會 (每半年) ● 公告財報 (每季) ● 投資人關係網站及利害關係人網站設置連絡窗口及電郵地址 ● 公開資訊觀測站申報、公告或發布重大訊息 (不定期) ● 發布股東會年報、召開股東大會 (每年) 	顧客健康與安全 經濟績效	集團財務	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦2場法人說明會，強化與投資人溝通 ● 不定期接收並回應股東來電或電子郵件詢問 ● 持續彙整並回應股東意見，提升溝通管理效能 ● 召開股東常會，董事長、獨立董事、會計師及財會主管親自出席，現場回應股東提問 ● 依主管機關要求，定期申報、公告或發布重大訊息
關係企業	公司關係企業之間保持緊密合作，共享資源和資訊，以提升整體競爭力和市場地位	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦農事體驗活動 (每日一梯) ● CSR及關西六福莊官方網站、社群媒體 (不定期) ● 公益活動、環境教育、校園服務 (每年) 	企業形象 / 聲譽 生物多樣性 社會參與	農業發展部 活動休閒部 集團公關	<ul style="list-style-type: none"> ● 由六福農藝股份有限公司協力推動「生活、生產、生態」三生永續理念，透過六福淺山農場開展業務 ● 辦理每日一梯次體驗活動，全年參與人次達1,100人 ● 與莊福文教基金會及超過122個合作單位共同推動公益及社區活動

六福開發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	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
政府主管機關	本公司之營運以合乎各項主管機關訂立之各項要求與法律規範為基礎，並不定期參與公部門會議	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府公文來函（接獲即時處理） ● 法規 / 政令宣導會議（不定期） ● Email / 電話溝通（不定期） ● 公開資訊觀測站申報、公告或發布重大訊息 ● 主管機關參訪 	動物福祉 顧客健康與安全 供應鏈管理 職業安全衛生 員工聘雇與留任 溫室氣體排放 公司治理	集團財務 動物管理部 集團人資 食安部 集團採購 工程部 餐飲營運處	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與主管機關舉辦之宣導會及線上課程，累計參與人次101人次 ● 依主管機關規範，完成申報、公告及重大訊息發布 ● 辦理消防演練4次、接受消防檢查5次
策略夥伴	積極與各產業夥伴開發新型永續合作模式	<ul style="list-style-type: none"> ● 違反道德行為舉報電話、電子郵件 ● 姊妹園簽約活動 	顧客健康與安全 誠信經營 動物福祉	業務處 餐飲營運處 中區行銷部	<ul style="list-style-type: none"> ● 簽署具誠信條款之合約共94份，深化合作關係 ● 與國內1間—新竹市立動物園、國外1間—日本東武動物公園締結姊妹園
社區與非營利組織	公司參與在地的非營利組織、產業公會，為善盡企業社會責任，以維持良好互動關係與回饋社會大眾	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR官方網站、社群媒體（不定期） ● 信箱（不定期） ● 專案合作（不定期） ● 與非營利組織合作舉辦活動 	動物福祉 生物多樣性 顧客健康與安全 社會參與	集團公關 行銷部	<ul style="list-style-type: none"> ● 依專案舉辦相關記者會，累計媒體曝光239則、社群媒體發布41則，擴大社會影響力 ● 與台灣動物園暨水族館協會（TAZA）、東南亞動物園暨水族館協會（SEAZA）合辦活動3場，新聞發布3則

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

1.5 重大議題管理

1.5.1 重大議題評估流程

六福開發由永續小組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永續小組，由永續小組決議當期關鍵永續議題。另公司每一年定期將各利害關係人溝通情形報告至董事會。



綜合考量對經濟、環境與人（含人權）造成的實際或潛在正負面影響



定期執行重大主題鑑別流程，並據以揭露於本報告書中



該流程由永續小組主責執行，重大主題之鑑別結果提報最高管理階層，落實監督

重大議題鑑別流程如下：

1 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司各營運單位之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，以歸納出與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（如GRI行業標準、聯合國永續發展目標、TCFD等）、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27項永續議題。

2 決定重大議題

透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

3 重大議題資訊報導

由永續小組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，蒐集各項量化指標與年度績效，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。

4 持續檢視

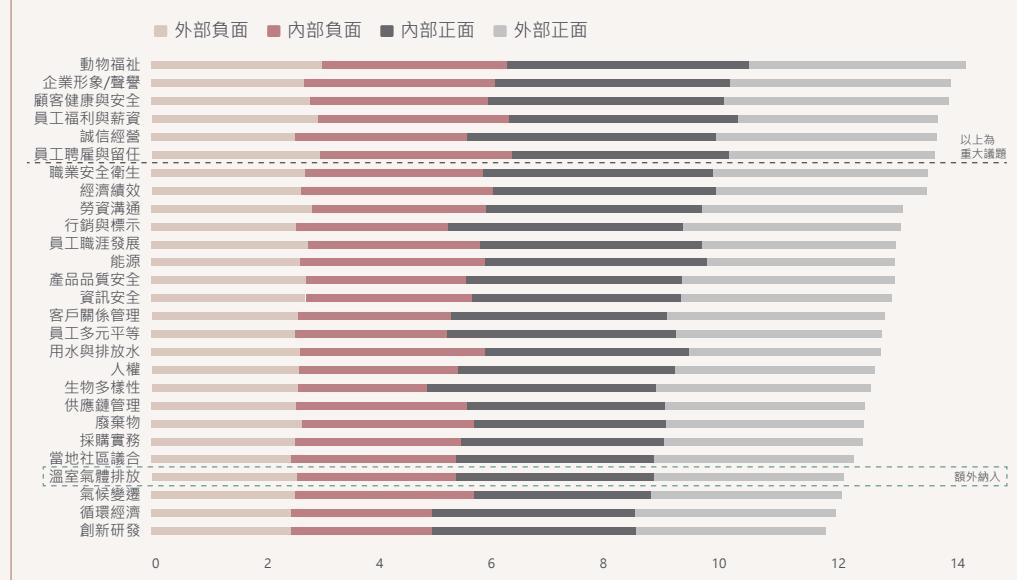
永續小組每年持續檢視重大主題之管理機制與目標達成狀況，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次年度進行重大主題更新作業時，對前後期議題差異進行系統性比對與差異分析，調查差異原因並報導於報告書中。

2024重大議題分析：

2024年共計回收325份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為303份，其中內部主管問卷9份，外部利害關係人問卷294份；計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「前1 / 5」作為重大性判定門檻（即需達13.62分以上），篩選出6項重大議題。此外，為響應主管機關推動上市櫃公司設定減碳目標、策略及具體行動計畫，以2024年為基準年盤查溫室氣體，另納入溫室氣體排放議題作為重大議題管理，故本期最終計有7項重大議題。

7項重大議題

- | | | | |
|-----------|-------------|----------|-----------|
| • 員工聘雇與留任 | • 員工福利與薪資 | • 誠信經營 | • 顧客健康與安全 |
| • 動物福祉 | • 企業形象 / 聲譽 | • 溫室氣體排放 | |



1.5.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為六福開發重大議題管理的最高監督單位，指派永續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；並報告予董事會。董事會每年與永續小組至少召開一次會議，確認重大議題管理情形。

2024年重大議題影響邊界與目標成效 ————— 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。

重大議題	對應之GRI	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	短期目標 2024-2026年	中期目標 2027-2029年	長期目標 2030-2035年	達成進度說明	
員工聘僱與留任	GRI 202-2	潛在衝擊： 營造包容多元的工作環境，有助於提升員工認同感與組織穩定性	潛在衝擊： 若缺乏完善人力資源政策，將導致關鍵人力流失與服務品質下降	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動多元共融任用政策，促進性別、年齡、身心障礙等員工融合 ● 建立彈性工時與職務再設計制度，協助員工兼顧工作與生活 ● 加強內部職涯發展與輪調制度，支持員工長期發展 ● 設置即時溝通平台，提升員工參與與信任感 	✓	員工滿意度提高10%	員工平均年資提高15%	<ul style="list-style-type: none"> ● 關鍵職位離職率低於產業平均 ● 女性主管比例維持45%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成員工滿意度調查，並擬定相關政策與措施 ● 完成與學校建立實習合作機制，穩定人才來源 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期執行員工滿意度與離職率調查，作為改善依據 ● 追蹤人才發展與內部晉升比例，確保員工職涯發展機會公平 	5.1.2 人才聘雇	
	401-1	實際衝擊： 員工對企業信任度與忠誠度提升，組織文化更加穩固	實際衝擊： 多元族群於初期適應過程中可能面臨留任挑戰，影響整體用才效益									
	402-1											
	405-1											
員工福利與薪資	GRI 201-3	潛在衝擊： 提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，有助提升員工滿意度、忠誠度與留任率	潛在衝擊： 若薪酬結構未能反映產業變化，或不同族群薪資差距擴大，將降低員工信任並影響公平感受	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年辦理市場薪資調查，調整薪資結構與級距，強化外部競爭力 ● 推動員工持股信託，協助員工累積財富並共享企業成果 ● 建立薪酬公平性指標，持續檢視性別與多元族群薪資平衡 ● 提供職場健康安全、友善育兒職場、家庭照顧假及彈性工時安排等福利，提高員工滿意度 	✓	針對中高齡、聽障、身障員工提供專屬津貼與福利	增加員工持股長期參與率 員工持股信託長期參與率逐年提升 員工持股信託參與率達30% 女性與男性平均薪資落差低於14%	<ul style="list-style-type: none"> ● 調薪與獎金發放覆蓋率達90%以上 ● 員工持股信託參與率達20% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工持股信託制度持續推動，參與率逐年提升 ● 已完成薪資結構與級距調整、獎金制度優化 ● 透過員工調查與流動分析，作為福利與薪酬政策調整依據 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年進行市場薪資調查，確保薪資結構符合產業標準，避免薪資競爭力下降 ● 定期檢討激勵制度與實施狀況 	5.2.1平等優渥薪資 5.2.2完善福利措施	
	202-1											
	401-2	實際衝擊： 薪酬制度獲得基層與多元族群員工認同，形成正向職場循環										
	401-3											
	405-2											

重大議題	對應之GRI	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	短期目標 2024-2026年	中期目標 2027-2029年	長期目標 2030-2035年	達成進度說明	
誠信經營	GRI	潛在衝擊： 與業界協會合作、支持 誠信標準建立與提升	潛在衝擊： 員工行為不當、內部管 理漏洞	<ul style="list-style-type: none"> 推動公平、誠實與透明的運 營方式 確保所有內外部商業交易遵循 誠信原則 制定防範不誠信行為的政策， 包括反貪腐措施與智慧財產保 護 定期為員工提供誠信經營相關 培訓，強化其遵循規範的認知 與執行力 	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> 完成針對高風 險領域（如供 應商、客戶選 擇等）的誠信 風險評估 提供每年至 少一次全員 誠信經營的 培訓 	<ul style="list-style-type: none"> 加強與外部 合作夥伴（ 如供應商、 代理商等）的 誠信合作 機制 建立誠信經 營相關的獎 勵制度 對遵守誠信 原則的員 工、合作夥 伴進行表揚 與獎勵 	<ul style="list-style-type: none"> 定期向董事會報告 誠信經營政策執 行情況，並完成誠信 行為防範措施的風 險評估 透過問卷調查及內 部審核收集員工及 利益關係人反饋， 提升誠信經營政策 的實施效果 	<ul style="list-style-type: none"> 通過稽核室與法務 處負責誠信經營政 策的執行與監督， 定期向董事會報告 成果 每年進行一次企業 誠信風險評估，針 對商業活動中的高 風險領域（如行 賄、收賄等）進行 監控與改進 設立匿名反饋機制 或舉報系統 	2.4.1 誠信經營
	205-2											
	205-3											
	206-1	實際衝擊： 建立誠信經營政策										
顧客健康 與安全	GRI 416-2	潛在衝擊： <ul style="list-style-type: none">採購有機及具永續認證的 食材，有助於降低農藥殘 留風險並減輕對環境的影 響遊樂園成為顧客長期信賴 的合作商，促營收成長	潛在衝擊： <ul style="list-style-type: none">原料污染或供應商違規， 可能影響食品安全設施事故損害聲譽並引發 法律風險，高速設施也可 能影響顧客健康	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵守食品安全法規，確 保食材來源及烹調過程符合標準 透過供應商管理、員工培訓、 餐廳衛生巡檢、自主檢驗，以 及提升員工食安文化意識的素 養，降低食品安全風險 致力於提供消費者安心、健 康的餐飲體驗 設施定期檢修保養，制定安全 規範與操作指引，確保遊客安 全 配備急救設備、訓練人員，並 建立危機應變系統，強化緊急 處置能力 定期清潔消毒，維護園區環境 衛生 	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> 每季執行外 部抽驗，針 對人員、器 具、食材、 成品、水 質、遊樂設 施等抽驗 提供定型化 契約，強化 消費者權益 保障 食安通報流 程建立及模 擬回收演 練，能降低 風險危害 	<ul style="list-style-type: none"> 設立食安專 區，公開證 書、檢驗報 告與管理方 針 各餐廳揭露 食材過敏原 增設降溫設 施，因應高 溫環境 提升顧客滿 意度，目標 社群評分 4.7分 	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工皆完 成食品安全基 礎培訓 每月自主抽檢，確 保油品與器具衛 生 連續獲得督導考 核特優與CPR+AED 安心認證 取得初級救護員 (EMT1) 27位、 第一線救護人員40 位、急救人員16位 舉辦大量傷病患緊 急救護演練 	<ul style="list-style-type: none"> 台北六福萬怡每週 稽核餐廳衛生，六 福村及六福莊每兩 週稽核餐廳衛生， 統計常見缺失並追 蹤及提出改善 每季抽測人員、設 備、原料及成品， 確認衛生安全 每月檢討意外傷 害並提出改善 每月分析顧客滿 意度與回饋 每季內部查核，半 年接受政府稽查 	3.2.2 顧客安全 保障 3.3 食品安全 管理

重大議題	對應之GRI	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	短期目標 2024-2026年	中期目標 2027-2029年	長期目標 2030-2035年	達成進度說明	
動物福祉	自訂議題	潛在衝擊： 推動透明的動物福祉政策，有助提升品牌形象與大眾信任 實際衝擊： 改善動物環境與推廣保育教育，展現專業照養能力並獲國際肯定	潛在衝擊： 動物表演與照養方式可能引發爭議，遭致動保團體質疑	<ul style="list-style-type: none"> 依據法規與國際動物福祉標準，確保動物獲得妥善照養；並與專業團體合作，優化展示與健康管理環境 園區推動動物福祉提升計畫，透過國際交流與教育推廣，持續深化保育理念與實務 	√	√		<ul style="list-style-type: none"> 改善動物空間與設施，提升圈養環境 加強保育員專業培訓，強化行為照護能力 導入國際福祉評估機制，建立標準與監測系統 	<ul style="list-style-type: none"> 與國際接軌，建立健康監測與預防體系 推動行為研究與環境豐富化 深化公眾教育與參與，增進社會動物保護意識 與全球保育組織合作，參與國際標準制定 	<ul style="list-style-type: none"> 完成犀牛、獵豹的展場環境改善，擴增活動空間，30份顧客滿意度問卷達96.6分 所有動物保育員完成專業動物福祉培訓，達成100%合格率 	<ul style="list-style-type: none"> 保育與獸醫團隊定期評估動物健康與環境，確保符合福祉標準 邀請第三方專家與國際組織不定期諮詢 	4.5.2 動物福祉
企業形象 / 聲譽	自訂議題	潛在衝擊： 參與ESG計畫與獎項申請，有助提升員工認同與向心力 實際衝擊： 推動共融職場與支持社創產品，獲多項獎項肯定，提升品牌好感度	潛在衝擊： 若違反法規，可能損害企業形象與信任	<ul style="list-style-type: none"> 提供優質住宿與旅遊體驗，結合在地文化，打造具特色的旅遊品牌 推動創新個人化服務模式，提升顧客體驗 強化國內外市場競爭力，提升品牌聲譽 	√	√		<ul style="list-style-type: none"> 強化社群行銷，提高品牌曝光與互動 收集旅客回饋，持續優化住宿與服務品質 提供個人化服務，滿足多元顧客需求 	<ul style="list-style-type: none"> 導入AI服務與智慧旅宿系統，提升旅客便利性 開發結合在地文化的深度旅遊體驗，打造品牌特色 持續推動社會責任行動，吸引重視永續的消費者群 	<ul style="list-style-type: none"> 酒店與度假旅館全面不主動提供一次性備品，達成率100% 年內累計203則新聞報導，有效提升品牌能見度 	<ul style="list-style-type: none"> 每月分析顧客回饋，優化服務與設施改進計畫 訂定品牌聲量與顧客忠誠度指標，追蹤市場影響力 	3.1 企業形象
溫室氣體排放	GRI 305-1 305-2 305-4	潛在衝擊： 提升國際永續評比表現，吸引重視ESG的投資人與合作夥伴 實際衝擊： 降低能源成本與排放強度，強化品牌永續形象，增進利害關係人信任	潛在衝擊： 若忽略碳管理，未來恐面臨碳稅、排放交易等額外營運成本	<ul style="list-style-type: none"> 建立溫室氣體盤查制度，涵蓋類別1、2 推動節能設備汰換與低碳營運專案 培訓內部人員碳盤技能，推動碳定價機制意識 每年依據ISO 14064-1標準進行內部稽核與資訊揭露 透過內部永續委員會與高階管理團隊定期審視排放趨勢與減碳目標執行成效 	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> 每年碳排放密度下降≥1% 建立各營運單位排放基準線與KPI 類別1與2據點盤查率達100% 	<ul style="list-style-type: none"> 完成類別3關鍵排放源之盤查架構 類別3涵蓋率達80%以上 高碳排活動設施完成節能汰換50%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 朝向SBTi或淨零碳承諾路徑整合 類別1與2據點盤查率達100% 建立基準年 	<ul style="list-style-type: none"> 年度第三方查證報告(依ISO 14064-1) 內部定期盤查與KPI達成追蹤表 績效納入永續小組年度檢核與滾動式調整建議 	4.2.1 溫室氣體管理 4.2.2 溫室氣體盤查

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。

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

六福開發創立於1968年1月27日，總部位於臺灣新竹縣。公司事業版圖橫跨國際觀光旅館、精緻餐飲、主題遊樂園與零售等領域，致力於提供多元、優質且具文化內涵的旅遊體驗。

『六福』一名源自中國傳統「五福」理念，意指透過熱情款待、豐盛美饌與貼心服務，讓現代人的旅遊生活成為第六種幸福。秉持此精神，六福持續拓展事業體系，旗下品牌與設施包括：

飯店事業	台北六福萬怡酒店、六福居、關西六福莊
主題樂園	六福村主題遊樂園
餐飲服務	台北六福萬怡酒店粵亮廣式料理、台北六福萬怡酒店敘日全日餐廳、六福村牛排館、六福莊好望角餐廳

六福開發於1988年12月24日於臺灣證券交易所掛牌上市（股票代號：2705）

自創立以來，六福即以「永續生態」為核心理念，持續投入企業資源推動永續旅遊。為實現企業永續治理與社會共榮，公司積極推展以下重點行動：



社會面向

推動地方創生、樂齡關懷與公益倡議



環境面向

投入動物生態保育與循環經濟實踐



治理面向

打造幸福職場文化，提升企業韌性與透明度

本公司重視所有受益人之福祉，涵蓋員工、客戶、供應商、消費者、社區、政府，並對焦聯合國永續發展目標（SDGs），在負責任消費與生產、陸域生態保育、健康與福祉、優質教育推動與減少社會不平等等面向持續深耕，攜手多方利害關係人，共創永續未來。

公司名稱	六福開發股份有限公司
公司型態	上市與股份有限公司
總部位置	新竹縣關西鎮仁安里拱子溝60號
產業類別	觀光餐旅
主要產品或服務	觀光遊樂、旅館業，提供遊樂設施、餐飲、會議場所及購物
實收資本額	1,913,128,300元
淨銷售額	2,324,483元
員工人數	815人

公協會會員

六福開發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。

本公司參與公協會組織列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣動物園暨水族館協會 (TAZA)	理事長
財團法人台灣觀光協會	副會長
台灣浪漫客庄旅遊發展協會	理事長
台灣星級旅館協會	常務監事
台灣觀光遊樂區協會	理事
中華國際會議展覽協會	一般會員
台北市旅館商業同業公會	一般會員
新竹縣旅館公會	一般會員
東南亞動物園暨水族館協會 (SEAZA)	一般會員

2.1.2 旗下品牌



台北六福萬怡酒店 Courtyard by Marriott Taipei

📍 台北市南港區忠孝東路七段359號

六福開發與全球首屈一指的萬豪國際集團Marriott International旗下的萬怡酒店Courtyard by Marriott Hotel國際品牌合作，為台灣市場帶入新的國際連鎖品牌飯店，位處台鐵、高鐵、捷運及巴士轉運站四鐵交匯的黃金區位，集合購物商場、商辦大樓與五星觀光飯店，並結合集團的精緻餐飲、物業管理與營造建設資源，飯店地點鄰近台北流行音樂中心、南港展覽館、大巨蛋以及內湖科學園區，除貼近商務客層團體旅遊與會議等市場需求；更串聯官方大型藝文活動、社區在地資源，打造北台灣及東台灣景點旅遊第一站印象，以城市中的度假飯店為發展方向。

六福居 Leofoo Residences

台北市中山區南京東路一段38號

「六福居—公寓式酒店」為六福旗下「公寓式酒店」品牌，透過簡約風格與沉穩色調，營造出如「家」般的溫馨氛圍。酒店座落附有豐富生活、便捷交通的市區，提供大坪數景觀套房，配備完善的廚房設備與洗脫烘衣機，並設有獨立浴室、沙發、平面電視與簡易料理設備，滿足長住、商務差旅、或家庭旅客需求。



關西六福莊 Leofoo Resort Guanshi

新竹縣關西鎮仁安里拱子溝60號（六福村主題遊樂園旁）

為亞洲最佳動物生態度假飯店，以「無毒環保、回歸原始、私房景點」的概念，結合非洲狩獵及生態環保風格，尊重自然，寓教於樂，提供一趟觸動心靈的原野生態之旅，訴求全新且獨一無二的度假體驗，成為最佳親子旅遊度假飯店領導品牌，成功引領亞洲旅遊新風潮，更延伸在地深度質感、療癒旅遊，推出產地到餐桌、蜂農或農事體驗、客家 / 茶廠文化之旅等，周邊的六福淺山農場更取得有機認證，未來將透過環境永續的營運模式，以度假旅館為主體串聯各式與大自然和諧共好的旅遊 / 生活、永續體驗活動，形成完整生態度假圈。

飯店緊鄰六福村主題遊樂園旁，依動物與生態景觀建構，打開窗就可以看見各式非洲草食性動物，讓生態旅遊與遊樂園娛樂的動線完整貼合，也為六福村主題遊樂園的整體資源與旅遊魅力再延伸。



六福水樂園
Leofoo Water Park

新竹縣關西鎮仁安里拱子溝60號

提供多達15項戲水設施的超值選擇，是全台唯一呈現希臘鄉村特色與度假風格的水上樂園，結合六福村之資源，訴求水陸活動雙重享樂，深受擁有國小學童的家庭及高中、大專生喜愛。面臨全球氣候變化，夏季氣溫逐年攀升，戲水消暑的需求增加，將持續以訓練有素的服務人員，提供入園遊客最安全、最優質、滿意度最高的水上娛樂服務。



六福村主題遊樂園
Leofoo Village Theme Park

新竹縣關西鎮仁安里拱子溝60號

六福村主題遊樂園除擁有台灣目前最具規模之開放式野生動物園，包括約70種、上千隻動物，提供國人近距離觀賞野生動物生態之美，並以動物主題創造「品牌價值」差異化，整合開發新型態遊樂產品及活動，開拓新客群及通路，並突破框架，與不同產業跨界合作，創造話題營造聲量，吸引國內顧客再訪遊樂園。園區的「美國大西部」、「南太平洋」、「阿拉伯皇宮」、「非洲部落」四大主題村，堪稱為國內真正訴求夢幻歡樂的主題遊樂園。園內除30項以上驚險刺激的遊樂設施之外，定時演出的各項精彩歌舞表演及大型遊行，皆讓遊客置身在時空交錯的娛樂環境，同步創造夢幻與擬真現實感，享受主題村內所提供的樂趣與驚奇。

2.2 治理結構

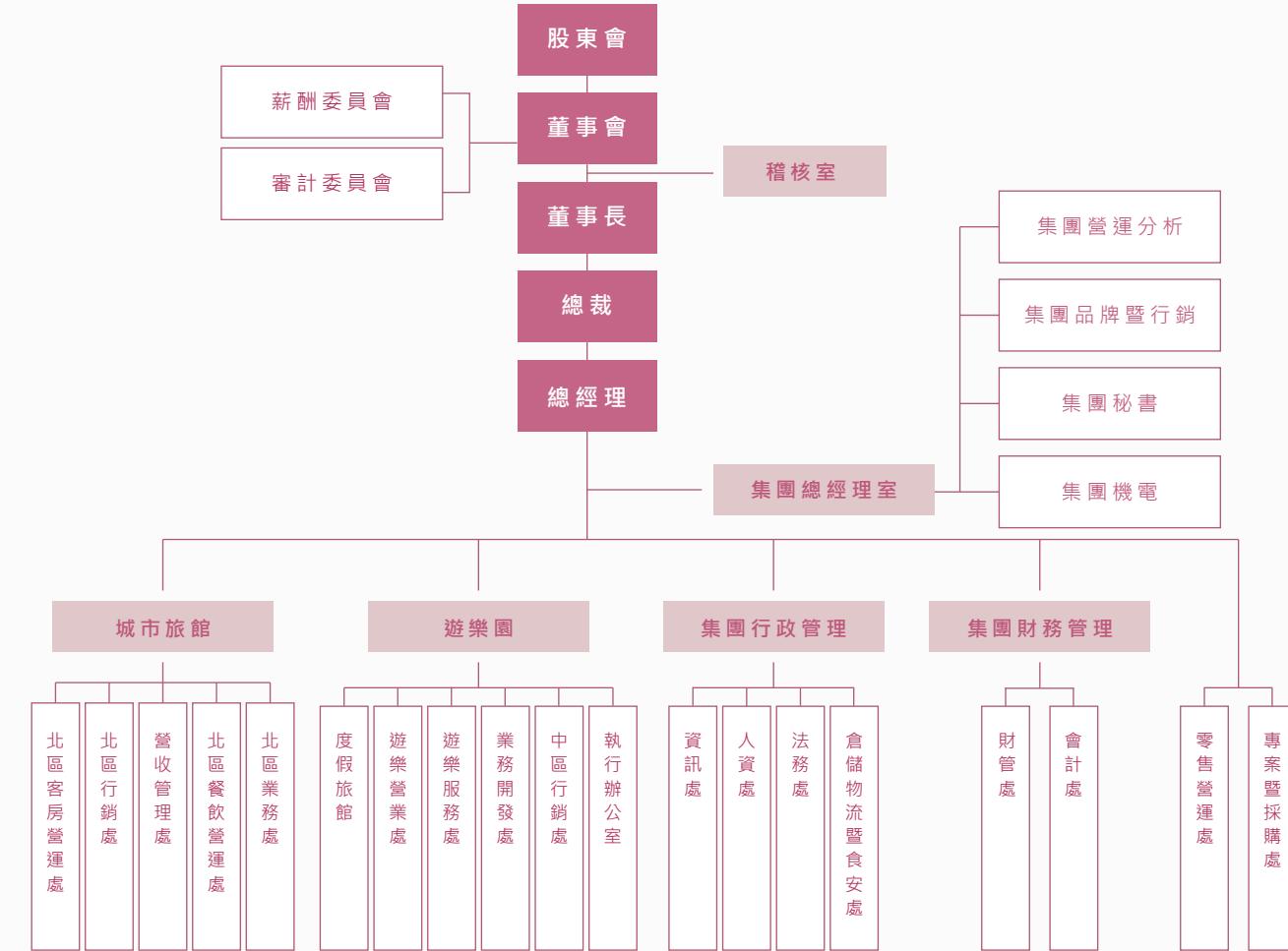
2.2.1 治理架構

六福開發的最高權力單位為股東會，由股東依《董事選任程序》推選董事組成董事會。董事會為公司最高治理單位，負責整體經營決策，並設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別負責監督董事薪酬及公司財務報表等事項。此外，稽核室負責監督內控制度之有效性，確保組織運作合規。

為強化公司治理，六福開發已設置公司治理主管，負責依法辦理董事會及股東會相關事宜，並協助董事就任及持續進修，提供其執行業務所需之資料。

所有功能性委員會均須定期向董事會報告其執行成果與決議，以確保決策品質並維護公司與各利害關係人之權益。

六福開發組織架構圖



六福開發董事資料 (本屆董事會任期：2024年5月27日至2027年5月26日)

董事會運作與組成

董事會為公司治理之核心，除負責擬定營運方針與重大策略外，亦肩負監督公司經營管理階層之責，對下制定並審議永續發展相關政策與執行情形，對上則代表股東行使其所賦予之權利與義務，確保公司營運與利害關係人權益兼顧。

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，董事任期為三年，得連選連任。董事選舉程序依據本公司訂定之《董事選任程序》辦理，依公司法第192條之1實施候選人提名制度，並由公司審查候選人之資格條件、學經歷背景及有無不適任情事，審查結果將提供股東參考，以選任適任董事。

董事會成員的提名與遴選，除考量候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關聯性外，亦依公司多元化政策，就性別、年齡、國籍及文化等基本條件，以及法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業知識技能等面向進行整體衡量，以強化董事會多元性與專業性。董事成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力，董事間並應有過半數席次無配偶或二親等以內之親屬關係。

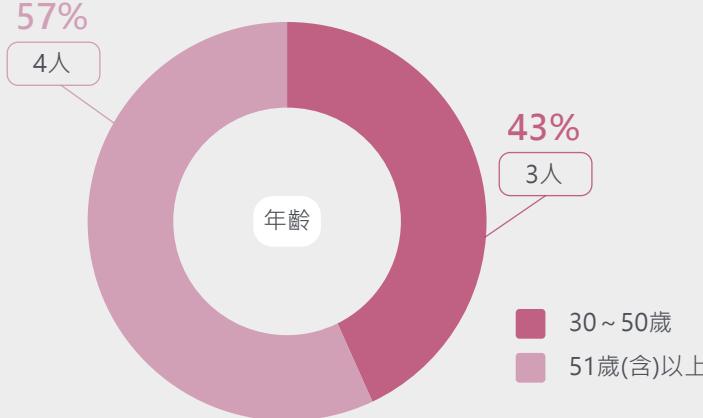
本屆董事會由7位董事（含4位獨立董事）組成，男女比為4：3。公司亦會依據董事會績效評估結果，考量是否調整董事會成員組成，以提升整體治理效能。六福開發原則上每季召開1次董事會，2024年累積召開5次董事常會及2次臨時董事會議，平均出席率為95.9%。

各董事出席情形與議案內容請詳六福開發2024年年報第18頁。

職稱	董事長	董事	法人董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
任期	3	3	3	3	3	3	3
姓名	莊豐如	賴振融	財團法人莊福文化教育基金會(許翠芳)	李坤明	邱群傑	吳佩雯	王棟源
性別	女性	男性	女性	男性	男性	女性	男性
年齡	51歲（含）以上	51歲（含）以上	30~50歲	30~50歲	51歲（含）以上	30~50歲	51歲（含）以上
兼任本公司職務	策略長	總經理	-	-	-	-	-
兼任其他公司重要職位	一德餐飲（股）董事長 六福農藝（股）董事長 六福開發建設（股）董事長／總經理 六福國際餐旅管理顧問（股）董事長／總經理 一德營造（股）董事長／總經理 六福開發（股）董事長／總經理 九融投資（有）執行董事 六福投資（有）董事長 六福開發（股）董事長／總經理 廣達聯合會計師事務所台夥會計師 虹堡科技（股）董事 冠星集團控股（有）獨立董事 新台灣人文教基金會副執行長 金門縣議員 台灣運動彩券（股）之申訴委員 台灣彩券（股）之選舉委員 新台灣人文教基金會副執行長 安步法律事務所主持律師 順源牙醫診所院長 中華民國植牙全國聯合醫學會理事長 財團法人杏園基金會董事 中山醫學大學校友總會常務理事	四面佛管理顧問（有）董事長 六福開發（香港）（有）執行董事 九融投資（有）董事長／總經理 六福開發（股）董事長／總經理 一德營造（股）董事長／總經理 六福開發（股）董事長／總經理 六福開發（股）董事長／總經理 廣達聯合會計師事務所台夥會計師 虹堡科技（股）董事 冠星集團控股（有）獨立董事 新台灣人文教基金會副執行長 安步法律事務所主持律師 順源牙醫診所院長 中華民國植牙全國聯合醫學會理事長 財團法人杏園基金會董事 中山醫學大學校友總會常務理事	審計委員會 薪酬委員會	審計委員會 薪酬委員會	審計委員會 薪酬委員會	審計委員會 薪酬委員會	
功能員性會	-	-	-	-	-	-	-

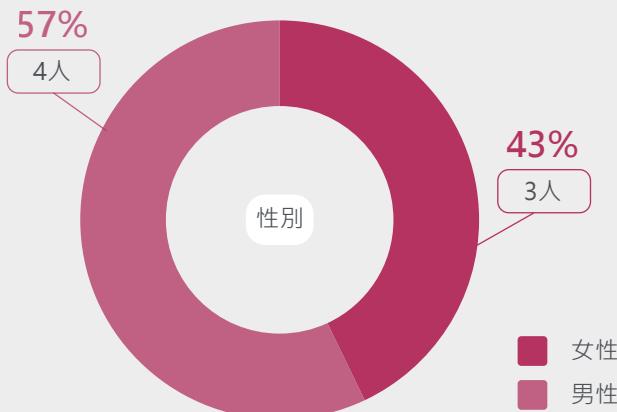
註：本公司董事長兼任策略長、總經理由其配偶擔任。該安排主要考量其對公司營運策略具高度掌握，能強化決策效率與執行。
 為確保董事會之監督職能不受影響，本公司設置超過半數之獨立董事(4席)，且7席董事中有5席董事未有兼任。
 本集團員工或經理人之情形，確保董事會具備充分獨立性與專業判斷能力，以平衡決策效率與治理健全性。

董事性別及年齡分布圖



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						
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發
董事長	莊豐如	✓	✓		✓		✓	✓
董事	賴振融	✓	✓		✓		✓	✓
法人董事	財團法人莊福 文化教育基金會 (許翠芳)					✓		
獨立董事	李坤明	✓	✓	✓	✓			
獨立董事	邱群傑	✓	✓	✓	✓			
獨立董事	吳佩雯	✓	✓	✓	✓			
獨立董事	王棟源	✓	✓		✓		✓	



董事進修

為強化董事專業知識與永續治理能力，六福開發每年依據公司營運需求及外部趨勢，規劃董事進修課程，持續提升董事因應經營風險與策略之能力。2024年安排之課程與論壇涵蓋治理、風險管理及法規遵循等重點議題，詳列如下表；全體董事累積之進修時數共計48小時。

2024年相關訓練課程如下：

訓練課程	對象	時數	參與人次
2024年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	董事成員	3	1
2024年防範內線交易宣導會	董事成員	3	1
企業如何防範貪腐—案例分析	董事成員	3	7
風險無所不在，如何有效管理？	董事成員	3	7

董事及高階管理階層薪酬結構

六福開發董事及獨立董事之酬金項目包含董事酬金、董事酬勞、及業務執行費用，並揭露其占公司稅後純益之比例。若董事同時擔任本公司員工，另可領取薪資、獎金、特支費、退職金及員工酬勞等項目。本公司董事酬金係依董事對公司營運參與程度及貢獻價值擬定，並依據相關酬金辦法，參酌未來風險及同業水準，提出適當之發放方式，經薪資報酬委員會及董事會審議通過後辦理。

董事薪酬組成除固定項目外，另依公司章程第24條規定，倘年度營運有盈餘，將提撥不超過3%作為董事酬勞，並提撥至少2%作為員工酬勞，適用對象限為具正式編制且具勞保資格之員工。

本公司高階管理階層之薪酬內容則包含薪資、獎金、特支費、退職（退休）金及員工酬勞，薪酬制度由薪資報酬委員會提出建議並提報董事會核定。整體薪酬組成包含固定薪資及與績效連動之變動報酬，後者係綜合考量財務指標（如營收及淨利）與非財務指標（如風險控管與中長期目標）進行評估，以建構全面性的激勵機制。為強化員工向心力與長期獎勵機制，自2023年起，本公司推動員工持股信託制度，鼓勵全體員工與公司共同成長，進而促進企業永續經營與組織穩定發展。

董事及高階管理階層離職與退休政策

六福開發董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

董事及高階管理階層薪酬與ESG績效連結情形

本公司董事及高階管理階層之薪酬目前尚未與ESG績效指標連結，亦未設置薪酬索回機制。未來將持續關注業界趨勢與實務發展，並視公司實際營運需求與經營策略，審慎評估是否將ESG因素納入薪酬考量。

董事會績效評估

六福開發每年依據《董事會績效評估辦法》所規定之評估程序與指標，定期執行董事會績效評估作業。該評估涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，並應於次一年度第一季結束前完成內部及外部評估結果，以利後續檢討與精進。

本公司已依辦法完成2024年度董事會績效評估，並於2025年3月15日提報董事會，評估結果亦作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考依據。

為確保評估結果之客觀性與公正性，執行董事會績效評估之單位需充分了解受評單位之運作情形，並具備獨立性與公平性。功能性委員會之評估，則由無直接利害關係且具備公正客觀立場之人員或單位執行，各委員會由其所屬之議事單位負責評估工作，確保評估作業的專業性與獨立性。

六福開發董事會績效評估的範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會。為確保評估結果具備全面性與多元觀點，本公司採行多元方式進行績效評估，包含董事會內部自我評估、董事個別自我評估。

整體董事會績效評估，衡量項目涵蓋對公司營運的參與程度、董事會決策品質的提升、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修情形，以及內部控制機制的有效性。

個別董事成員績效評估，則著重於其對公司目標與任務的掌握、董事職責的認知、對公司營運的參與度、內部關係的經營與溝通能力、專業能力及持續進修表現，以及對內部控制制度之支持與落實。

整體董事會績效評估 | 衡量項目

- 對公司營運的參與程度
- 董事會決策品質的提升
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修情形
- 內部控制機制的有效性

個別董事成員績效評估 | 衡量項目

- 對公司目標與任務的掌握
- 董事職責的認知
- 對公司營運的參與度
- 內部關係的經營與溝通能力
- 專業能力及持續進修表現
- 對內部控制制度之支持與落實

利益衝突管理

六福開發秉持誠信經營原則，制定《誠信經營守則》及《內外部人員檢舉處理辦法》，以防範並管理利益衝突情形，確保經營決策之公正性與公司治理之透明度。另為進一步落實董事誠信義務及避免利益衝突，公司於《董事會議事規範》中訂有明確之董事利益迴避制度。

根據第十五條規定，董事如就會議議案與其本人或所代表之法人有利害關係者，應於董事會中說明利害關係之重要內容；如有損及公司利益之虞時，董事應避免參與該議案之討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。倘董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司涉及該議案，亦視同董事本人具有利害關係，應比照辦理。

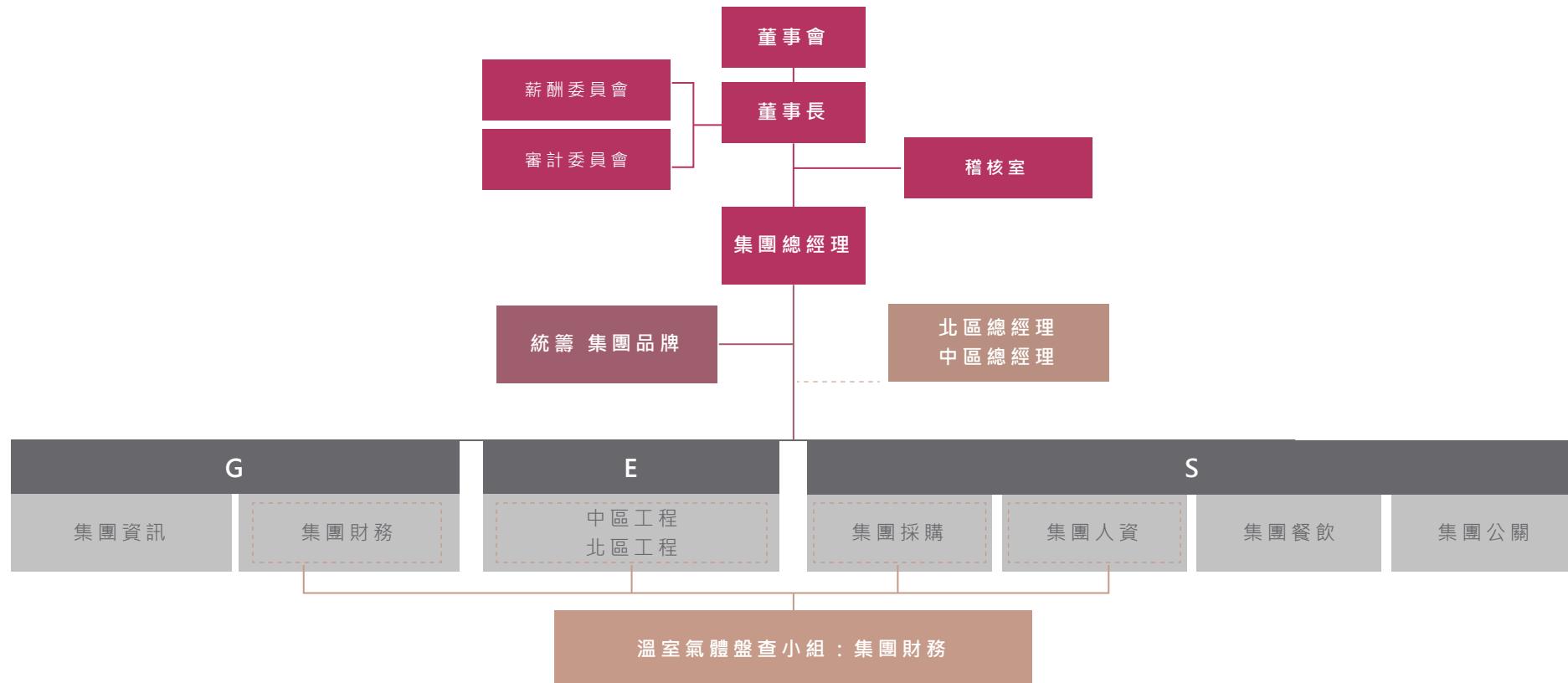
此外，為確保制度有效執行，本公司由審計委員會負責監督內部控制制度及利害關係人交易相關議案之處理，並定期向董事會報告執行情形。若董事或高階主管涉及利害關係，應主動揭露並依法迴避表決，由董事會進行審查與追蹤，以強化治理透明度與信任。截至2024年底止，六福開發並未發生重大利益衝突事件。

2024年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：
六福開發**113年年報第5~7及71頁**。

2.2.2 功能性委員會

永續小組

六福開發成立永續小組，由7個小組共10位高階主管組成，做為公司內部的永續發展統籌單位。本公司訂定《永續資訊作業管理辦法》並經由董事會通過，規範永續小組之權責義務。永續小組負責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。



永續小組執行情形

2024年六福開發永續小組共召開10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7項行動，主要為動物保育、地方發展、社會參與、樂齡友善、幸福企業、永續校園計畫、永續商業模式等，說明如下表。

議題	項目		
動物保育	<ul style="list-style-type: none"> 舉行國際「巨型草食獸麻醉工作坊」，吸引全球多達8國專家，百人齊聚一堂，共同學習及交流野生動物麻醉技術，提升醫療技能，為野生動物保育努力 台灣少數獲得東南亞動物園暨水族館協會（SEAZA）認可的會員 關西六福莊推出動物營隊，打造專屬小朋友的「獸醫實習營」及「小小親子保育營」，藉由活潑的互動教學來傳遞動物與生態環境永續的理念 		
永續商業模式	<ul style="list-style-type: none"> 六福淺山農場採友善農耕，將動物廢棄物專（轉）為有機肥料，孕育土壤從事農產，迄今已產出115噸肥料，農作物5.4噸 規劃四季友善農事體驗活動，摘採仙草、南瓜、蘿蔔等，並向民眾示範蚯蚓堆肥箱，了解循環經濟的再造價值，超過3,706人參與 倡導綠色餐飲與改善民眾消費行為，持續第6年獲「AMOT溯源餐廳貳星認證」 中秋禮盒設計以犀牛、台灣黑熊、石虎、熊鷹為外觀，推廣動物保育 		
地方發展	<ul style="list-style-type: none"> 公司大量採購在地關西仙草茶、新竹環境友善沐浴品等產品達採購金額183萬，獲經濟部「Buying Power 採購獎」參獎 		
六福x永續校園計畫	<ul style="list-style-type: none"> 第二年辦理六福永續獎，以環境永續議題為主軸，召集全國2,200家國中小生參賽，以瀕危珍稀動物：犀牛、長頸鹿、熊鷹為主題，報名件數150件 		
社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 「2024愛心圓夢∞希望共學」共資助13間學校及弱勢團體免費入園體驗環境教育 「為愛挽袖 ❤️港好有你」捐血活動，二次共捐血344袋，參與人次229位 		
樂齡友善	<ul style="list-style-type: none"> 活力樂齡、喘息旅遊專案推動第6年，持續服務50⁺以上顧客 		
幸福企業	<table border="0"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 榮獲遠見ESG獎傑出方案：職場共融組楷模獎 榮獲1111人力銀行2024幸福企業大賞「金獎」 104人力銀行雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」 通過臺北市第二屆「中高齡者暨高齡者友善企業認證」 通過臺北市哺集乳室優良認證並獲得「特優」 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 每2個月提供免費醫師駐點諮詢、年度免費員工健檢等員工福利 全天24小時不論工作場域或非工作場域提供同仁意外保險 提供為員工健康把關的員工餐，關心同仁健康 員工持股信託計劃 </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲遠見ESG獎傑出方案：職場共融組楷模獎 榮獲1111人力銀行2024幸福企業大賞「金獎」 104人力銀行雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」 通過臺北市第二屆「中高齡者暨高齡者友善企業認證」 通過臺北市哺集乳室優良認證並獲得「特優」 	<ul style="list-style-type: none"> 每2個月提供免費醫師駐點諮詢、年度免費員工健檢等員工福利 全天24小時不論工作場域或非工作場域提供同仁意外保險 提供為員工健康把關的員工餐，關心同仁健康 員工持股信託計劃
<ul style="list-style-type: none"> 榮獲遠見ESG獎傑出方案：職場共融組楷模獎 榮獲1111人力銀行2024幸福企業大賞「金獎」 104人力銀行雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」 通過臺北市第二屆「中高齡者暨高齡者友善企業認證」 通過臺北市哺集乳室優良認證並獲得「特優」 	<ul style="list-style-type: none"> 每2個月提供免費醫師駐點諮詢、年度免費員工健檢等員工福利 全天24小時不論工作場域或非工作場域提供同仁意外保險 提供為員工健康把關的員工餐，關心同仁健康 員工持股信託計劃 		

薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共4人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期自2024年5月27日至2027年5月26日止。為健全董事及經理人之薪資報酬制度，六福開發依據《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》之規定，設置薪酬委員會，並訂定《薪酬委員會組織規程》以資遵循，規範其職權與義務。薪酬委員會原則上每年召開2次，並可依需要臨時召開。2024年度共召開5次會議，成員出席率為88.9%。

考量本公司截至2024年12月31日止仍為累積虧損，2024年度未進行員工及董事酬勞之提列，亦無相關股東會決議事項。另本公司目前尚未引入外部利害關係人參與薪酬機制，亦未聘請第三方獨立薪酬顧問，但將視未來營運與公司治理需求，持續檢討相關制度之可行性。

審計委員會

本公司審計委員會成員由4位獨立董事組成，任期為2024年5月27日至2027年5月26日。皆具備財務、會計或公司治理專業背景，符合相關法規之獨立性要求。審計委員會主要職責包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度，及監督公司相關內部規章遵循情形等。原則上每季召開1次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024年共召開5次會議，成員出席率為90%。



審計委員會執行情形：

六福開發2024年年報第20~22頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

六福開發各部門於每年第四季編列次年度預算，內容涵蓋銷售、生產、採購及人事費用等項目，並由集團財務管理部門統籌彙整，編製預估損益表、資產負債表及現金流量表。預算結果由會計主管於當年度年底之董事會會議中報告，經董事會審議通過。財務管理部門亦於每月彙整當期財務報表，並與原訂預算及前期營運成果進行比較分析，提送總經理會議檢討，作為營運策略調整之依據。六福開發之季度合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告，皆公告於本公司官網及[公開資訊觀測站](#)，以確保資訊公開透明。

2024年度經濟價值產生與分配

六福開發2024年度合併營業收入\$2,324,483仟元，年增率達5%，營運表現較之前年度躍升。其中，客房收入達910,317仟元，餐飲收入為568,944仟元，遊樂園收入為570,531仟元。營收成長主要歸功於成功掌握疫後旅遊商機，各事業體均表現亮眼。

六福開發旗下主題遊樂園暨野生動物園、飯店、餐飲等以高品質服務及多元旅遊選擇，贏得消費者認同，帶動集團營運暢旺。六福開發旗下六福村推出多項主題活動及跨年慶典，吸引大量遊客，有效提升業績；台北六福萬怡酒店憑藉交通優勢，穩定承接活動人潮，週末住房率表現良好；關西六福莊以動物園飯店特色及新設施吸引親子客群，帶動住房成長。六福開發持續提供高品質服務與多元旅遊選擇，深獲消費者青睞，為營運成長注入強勁動能。

本公司將合併財務狀況按照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2,444,889仟元，分配之總金額為2,356,067仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本（61.2%）、員工薪資與福利（30.2%）、其他支出（8.3%）。

六福開發合併財務績效

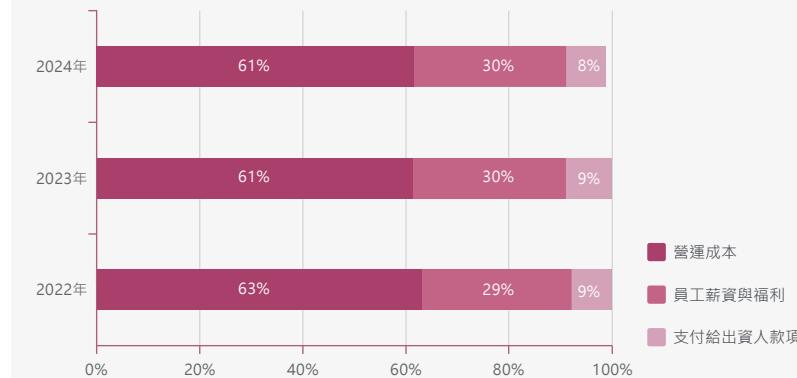
項目	2022年	2023年	2024年
營業收入（仟元）	1,675,217	2,211,095	2,324,483
稅前淨利（淨損）（仟元）	(316,972)	(97,744)	88,822
稅後淨利（淨損）（仟元）	(316,972)	(97,744)	88,822
每股盈餘（虧損）（元）	(1.66)	(0.51)	0.46
現金股利（元/股）	0	0	0

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	1,675,217	2,211,095	2,324,483
	金融投資收入	1,391	6,514	9,553
	資產銷售收入	(2,983)	(157)	1,204
	取得政府補助款	11,571	6,462	11,186
	其他收入	49,653	22,832	98,463
產生的直接經濟價值		1,734,849	2,246,746	2,444,889
經濟分配	營運成本	1,284,181	1,438,738	1,442,579
	員工薪資與福利	587,016	696,236	711,600
	支付給出資人款項	174,504	200,740	195,642
	支付給政府款項	23	179	150
	社區投資	1,500	0	1,500
	其他支出	4,597	8,597	4,596
分配的經濟價值		2,051,821	2,344,490	2,356,067
保留的經濟價值		(316,972)	(97,744)	88,822

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

六福開發秉持廉潔、透明與負責之經營理念，訂定以誠信為基礎之政策。本公司依循《上市上櫃公司誠信經營守則》規定，制定《誠信經營守則》明訂不誠信行為之禁止與防範措施，作為誠信經營遵循之根本準則。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報及[公司官網](#)。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	人力資源部	誠信經營守則	公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法
董事會	人力資源部	內外部人員檢舉處理辦法	-

利害關係人溝通與預防

六福開發重視與利害關係人之溝通，並透過一系列管理機制與措施，包括簽署誠信經營承諾書、舉辦教育訓練、論壇與說明會、發送電子報及召開溝通會議等方式，積極傳達誠信經營理念；同時，亦與供應商簽署合作保密協議，以強化資訊安全並落實誠信經營標準。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	1. 個人資料蒐集、處理及利用告知聲明書 2. 員工聲明書（保密 / 忠誠承諾 / 人權 / 法律與道德 / 愛護動物）	100%
	現任員工	員工聲明書（保密 / 忠誠承諾 / 人權 / 法律與道德 / 愛護動物）	100%
商業夥伴	所有供應合作廠商	合作保密協議	100%

為強化誠信經營文化，六福開發定期舉辦教育訓練與宣導課程，將誠信經營理念納入新進員工訓練內容，同時，亦透過內部會議、公佈欄（實體與數位）進行誠信經營理念之宣導，並設有明確獎懲制度，落實從業道德規範與責任。

2024年度，針對新進員工辦理誠信經營相關議題之教育訓練及宣導，課程內容包含：公司核心及價值、法制風險管理及法律責任、職業道德守則、個人資料與隱私保護及智慧財產權、防範內線交易等，總計631人次參與，累計課程時數約125小時；治理單位成員參與訓練時數達116.5小時。

檢舉申訴機制

為有效預防並處理不誠信行為，本公司設有完整之檢舉申訴機制，接受內部員工與外部利害關係人對於任何涉嫌違反誠信、法令或公司內部規範之行為提出檢舉，並確保檢舉人之合法權益獲得保障。本機制涵蓋檢舉受理、調查流程、後續處理與保護措施，藉此強化本公司誠信治理體系，並防範舞弊風險。

檢舉管道可以透過員工意見箱、書面管道與寄送電子郵件至**專責信箱**：
IR.leofoo@leofoo.com.tw，供檢舉使用，並由行政最高主管負責檢舉案件之受理，並組成專責小組展開調查。接獲檢舉後，應於7個工作日內啟動調查程序，並於30個工作日內完成初步調查，必要時可延長一次，延長期間最長30個工作日。經查屬實者，依《工作規則》實施懲處並公告違規者職稱、姓名、違規內容與處理結果。

調查報告將呈報董事長核定，若涉及董事或高階主管，則報審計委員會及董事會審查。2024年度本公司未發現任何經查屬實之貪腐案件。為保障檢舉人權益，本公司訂有明確的保護措施，包括嚴格保密其身份資料，杜絕外洩風險，並禁止任何因檢舉行為而對檢舉人進行解雇、降職、減薪或其他不利處置。

在調查期間，原則上不得調動檢舉人職務，除非基於案件調查之必要性，始得進行適當安排。同時，參與協助調查之人員亦應受到同等保障，不得因執行職務而遭受不當影響或打壓，確保整體調查過程的公正與安全。

案件調查結束後，公司將依違規情節輕重，採取相應處理措施。若調查結果顯示組織內控制度或作業流程有待強化，將立即啟動檢討並提出具體改善對策，防止類似事件再次發生。對於屬重大違規情節之案件，除依法辦理外，公司亦將主動通報或告發至相關主管機關，展現負責任企業之態度。

為鼓勵誠信舉報，公司將視案件性質與影響程度，對檢舉人或提供關鍵證據之證人核發獎金，以肯定其貢獻。此外，對於查證屬實之違規人員，將依公司相關規章予以懲處，並於內部公告處理結果，以警惕全體員工，強化誠信文化。

所有調查資料將以書面或電子形式完整保存至少5年；若案件涉及訴訟，則延長保存至訴訟程序終結為止，確保資訊可追溯性與問責機制。

2.4.2 人權政策

六福開發依據《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織三方原則宣言》之精神，尊重國際公認之人權，並訂定人權政策以落實企業社會責任。公司遵守勞動法規，致力於營造安全、無歧視、尊重多元的工作環境，並持續強化人權意識，確保所有員工與相關利害關係人之基本權益受到保障。

本公司人權政策適用於公司內所有成員，包括全職與兼職員工、約聘人員、實習生，以及在業務營運過程中接觸到的供應商與合作夥伴。

人權教育訓練

尊重人權是企業永續發展的基礎，因此本公司將人權意識之提升納入員工教育訓練的重要內容，並致力於透過持續性的教育與溝通機制，強化員工對人權的認知與實踐，進而建立互信、尊重與公平的工作環境。

六福開發定期舉辦各類員工訓練課程，除協助員工瞭解企業誠信經營政策，強化道德操守與公平對待等原則外，也進一步涵蓋職場應有之尊重、非歧視、平等對待等基本人權觀念。為確保人權政策得以落實至日常營運中，公司指派職業安全衛生專責人員依據法規辦理職業安全與健康相關作業，並持續透過宣導與教育強化員工對職場安全與人權保障的認識。

本公司2024年度人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為30.8小時，共83位員工完成訓練。

人權溝通管道與發生案件說明

人權政策或案件之溝通與補救措施

六福開發已建立多元且具體之申訴與溝通管道，以保障員工於面臨職場歧視、不當待遇或其他人權議題時，能有有效回應機制。

申訴機制包括：

- 實體意見箱（紙本形式）
- 職場安心專線（電話）
- 勞資會議與員工大會（實體討論平台）
- 員工申訴信箱（電子郵件）
- LINE@人資幫幫忙（單向通訊）

此外，本公司已建置人權相關的申訴流程與處理標準，並透過新人訓練與教育宣導讓全體員工知悉其權益與申訴權利。針對職場暴力與性騷擾防治，六福開發採取「零容忍」原則，並建立通報與處理流程，確保所有通報皆能受到審慎處理與適當回應。透過上述措施，六福開發持續監控與改善潛在人權風險，並致力於營造尊重、平等與有尊嚴的工作環境。本公司2024年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。

2.4.3 法規遵循

本公司於 2024 年度未發生重大違反法規事件，惟發生 6 件一般違規事件，均屬金錢罰款，合計金額約新台幣 11 萬元，相關罰鍰已全數繳清，並完成內部檢討與改善措施。報導期間內亦無非金錢制裁情事。此外，本公司就前一年度違規事件所繳納之罰鍰計有 4 件，金額約新台幣 3.6 萬元。本公司以單一事件罰鍰金額逾新台幣 100 萬元，或造成營運中斷、重大聲譽損失者，作為重大違規事件之判定依據；截至 2024 年底，並無違規事件，符合上述重大標準。



2.5 風險管理

2.5.1 風險評估與控管措施

本公司建構由各部門依其職責範疇自主辨識、評估並回應營運風險之管理機制。各單位針對所屬業務領域潛在之風險，採取具體管理措施以降低衝擊，並透過定期會議及管理層報告進行跨部門溝通與彙整，強化整體風險掌握能力。

風險管理單位	潛在風險類型與影響	風險評估	風險控制行動
稽核室	<ul style="list-style-type: none">● 稽核範圍受限風險： 因資源限制、管理層干預或其他因素，導致稽核部門無法對所有重要營運環節進行稽核● 稽核獨立性不足風險： 稽核人員可能因與被稽核單位存在關聯，影響其客觀性與公正性● 內部控制缺失未有效改善風險： 稽核部門雖發現內部控制缺失，但追蹤改善力道不足或相關單位未積極配合，導致風險持續存在● 稽核專業能力不足風險： 稽核人員的專業知識或技能未能與時俱進，無法有效識別及評估新興風險或複雜的營運流程● 稽核計畫未能有效應對風險變化風險： 年度稽核計畫未能隨著公司營運環境或風險狀況的變化進行及時調整，導致稽核重點未能涵蓋高風險領域	<ul style="list-style-type: none">● 定期檢視年度稽核計畫的覆蓋範圍，確保涵蓋所有重要營運部門及高風險領域● 應定期檢視稽核人員獨立性，如有需要定期進行輪調或安排外部專家協助稽核● 追蹤內部控制缺失改善進度，並定期向管理層及董事會報告改善成效● 鼓勵稽核人員參加外部專業訓練課程，吸收新知與技能● 根據風險評估結果及營運環境變化，彈性調整稽核計畫及稽核重點	<ul style="list-style-type: none">● 爭取可能的稽核資源，包括人力、預算及工具，以擴大稽核範圍及深度● 盡可能避免兼任事項，直接向董事會或審計委員會報告，以確保其獨立性● 建立明確的內部控制缺失追蹤機制，並賦予稽核部門足夠的權力追蹤改善進度● 提供稽核人員持續的專業培訓與發展機會，並鼓勵考取相關專業證照● 建立風險導向的稽核計畫制定流程，並定期檢視與調整稽核計畫以應對風險變化

風險管理單位	潛在風險類型與影響	風險評估	風險控制行動
遊樂園	<ul style="list-style-type: none"> 遊樂設施的故障或不當使用，或防範措施不足可能導致意外傷害，影響品牌聲譽及法律責任 氣候變遷（如高溫、暴雨、寒冷）影響人員安全、收入減少、運營成本增加，影響利潤 經濟層面如能源、水費、勞動薪資的調漲，致運營成本上升，影響利潤 其他競業或休閒產業的開發可能會搶占或瓜分市場，需持續創新和提升服務質量 動物區爆發疾病造成疫病傳播，或發生動物逃出事件，造成傷害或引發恐慌，動物區或甚至遊樂園會面臨法規制裁、法律責任、影響品牌形象、公司收入，甚至無法營業風險 	<ul style="list-style-type: none"> 評估遊樂設施的定期檢查與維護記錄、遊客滿意度調查結果、行銷活動的效益、緊急應變演練的頻率與成效、以及天氣預報資訊 	<ul style="list-style-type: none"> 建立設施（備）維護手冊，設置數位監控系統提前識別潛在風險，建立完善的緊急應變機制與流程、加強員工安全訓練 針對高溫、暴雨或者寒冷氣候設計應急計畫，包括調整開放時間、提供遮陽設施，與氣象機構合作，獲取準確的天氣預報，提高應對氣候事件的能力。根據不同季節、特定假期或活動推出限時優惠，以吸引更多客戶 投資節能技術採用更高效的能源系統，降低水電等運營成本，並於每季度進行用量與費用檢核，持續尋找降低成本的機會 定期舉辦創意工作坊，鼓勵員工提出新的設施、活動或服務概念；建立客戶滿意度調查，了解顧客需求和期待；考慮與其他品牌或景點聯盟合作，吸引更多客戶 定期進行動物健康檢查和疫苗接種，監測可能的健康風險，加強員工專業培訓，提升其識別疾病和處理緊急情況的能力；定期進行動物逃逸和疾病爆發的應急演練，確保所有員工熟悉處理流程 建立一個主動的風險管理環境，確保遊樂園能夠有效地應對各種挑戰，保持旅客安全和滿意度
財管處	<ul style="list-style-type: none"> 資金調度風險：未能準確預估各事業體資金需求，資金來源之取得，導致臨時資金短缺，對營運具影響性 利率風險：公司主要從事遊樂園、國際觀光飯店及餐廳經營，設立初期需龐大資金投入，用以建造飯店內外硬體設施，因此投資回收期較長，使利率水準之高低，導致公司貸款利息支出顯著增加，侵蝕獲利 	<ul style="list-style-type: none"> 檢視現金流量預測模型的準確性、追蹤市場利率變動趨勢 	<ul style="list-style-type: none"> 支援預算與財務預測流程，包括數據收集與分析—管理報告、費用審查與控管，並與銀行之往來皆保持良好之債信

風險管理單位	潛在風險類型與影響	風險評估	風險控制行動
資訊處	<ul style="list-style-type: none"> 系統中斷風險： 核心營運系統（如訂房系統、餐飲POS系統、遊樂園票務系統）因硬體故障、軟體錯誤或網路問題而中斷，影響日常營運 資安外洩風險： 駭客攻擊或內部人員疏失導致顧客個資、員工資料或商業機密外洩等 資料遺失風險： 未建立完善的資料備份與復原機制，導致重要營運資料遺失 	<ul style="list-style-type: none"> 評估資訊系統的穩定性、網路安全防護措施的有效性、資料備份與復原計畫的可行性 	<ul style="list-style-type: none"> 定期維護與更新資訊系統、強化網路防火牆與入侵偵測系統、建立異地備份機制並定期演練資料復原
會計處	<ul style="list-style-type: none"> 財務報表錯誤風險： 因人為疏失或遵循會計準則理解偏差，導致財務報表資訊不實，影響決策判斷 預算超支風險： 各部門未能有效執行預算，導致整體營運成本超出預期 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視會計憑證及帳務處理的正確性、分析各部門預算執行差異的原因、關注最新的稅務法規變化 	<ul style="list-style-type: none"> 加強會計人員的專業培訓、建立完善的預算編制與審核流程、定期諮詢外部稅務專家意見
法務處	<ul style="list-style-type: none"> 糾紛或訴訟風險： 因消費爭議、廠商違約或其他原因而面臨糾紛或訴訟，造成人力成本增加或商譽損失 	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵同仁一發現異常，即與法務討論，避免發展成糾紛 密切留意社會上同類型的相關新聞，預估風險可能會從哪裡發生 	<ul style="list-style-type: none"> 定期細部檢查營業場所並調整措施，避免消費者糾紛 定期檢查供應商選商的標準、和供應商合約的更新

風險管理單位	潛在風險類型與影響	風險評估	風險控制行動
倉儲物流暨食安處	<ul style="list-style-type: none"> 全球原料成本提高、人力短缺，造成製作食材成本提高，供應商可能會因為要降低成本而使用非法的食材來混充，引發嚴重食安問題；而人力短缺問題，造成現場人員工作負荷量大，無法有效落實衛生管理標準，而導致管理疏失衍伸食物中毒事件，嚴重影響顧客健康與公司聲譽 驗收區及餐廳內場貯存空間不足，原物料驗收存放無法即時依食材儲存條件做控管，造成食材變質或食安問題。共構宅、開放式餐廳等環境，容易造成病媒蚊入侵風險 	<ul style="list-style-type: none"> 食材選用有CNS、TAP、有機、TQF等認證或符合食安法規標準之供應商、部分半成品委外OEM以降低前置作業的衛生風險、定期教育訓練與衛生巡檢、增加現有的儲存空間（以實際客人數來換算）、聘請專業的病媒公司控管環境，降低病媒入侵風險 	<ul style="list-style-type: none"> 建立食品安全管理標準，調整現有規劃，由源頭供應商至出餐等過程，落實GHP及HACCP條文要求，並符合說寫作一致
人資處	<ul style="list-style-type: none"> 人才流失風險：員工因薪資福利對比非服務業不具競爭力、或淡旺季影響工作排班不穩定而離職，影響人力穩定 勞資糾紛風險：因違反勞動法規或勞資溝通不良導致勞資糾紛，影響企業形象與營運 招募困難風險：觀光餐旅業人力市場競爭激烈，難以招募到足夠或符合資格的國內人才 	<ul style="list-style-type: none"> 分析員工離職原因、檢視薪資福利制度的競爭力、追蹤勞資關係和諧度、評估招募管道的精準度與有效性 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視與調整薪資福利制度、建立暢通的勞資溝通管道、拓展多元的招募管道、加強員工關懷與個人化職涯發展規劃
專案暨採購處	<ul style="list-style-type: none"> 採購品質不良風險：供應鏈中食品原料污染（如農藥殘留、重金屬超標、病原菌感染）或供應商違反食品安全標準（非法添加物、不當儲存或運輸） 	<ul style="list-style-type: none"> 評估主要供應商的財務 採購在地溯源及可提供產銷履歷的食材，增強食品安全性、減低環境影響 增加AMOT溯源認證產品使用 供應鏈管理優化，新食材確實提供檢驗證明、狀況與營運穩定性、追蹤原物料市場價格趨勢、加強採購品質檢驗流程 	<ul style="list-style-type: none"> 採購搜尋食材來源，皆先完成供應商資格審查，提供產品檢驗證明，運送應需符合溫層分類，確保產品質量，食材來源汲取得過程的每個環節都符合食品安全衛生標準

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

為因應氣候變遷帶來的潛在風險與機會，六福開發各部門依權責執行氣候相關議題識別、評估與推動。不僅持續追蹤國內外氣候變遷政策、法規與產業發展趨勢，掌握對公司營運可能產生影響的外部變化；並針對公司營運層面，進行氣候風險與機會的初步評估，協助辨識重點影響領域。此外，各部門向總經理例行報告執行情形，確保氣候治理與公司營運策略高度連結，並將環境績效、目標及氣候因應作為專案重點，強化公司對氣候相關風險與機會的應變能力。

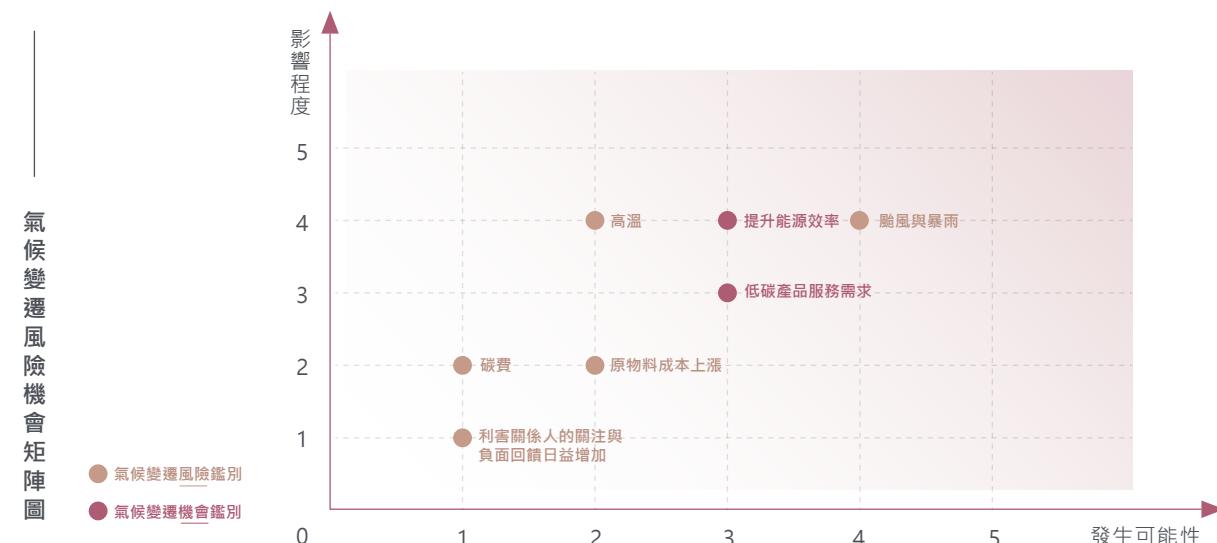
本公司董事會作為公司治理的最高督責機構，已將氣候議題納入公司治理與經營戰略考量，持續監督各項氣候與風險管理機制的執行。董事會期許在公司持續成長的同時，能考量氣候變遷相關管理作為，展現本公司對氣候治理的重視。

在整體風險管理方面，本公司建置了完整的組織架構、政策與管理方針，涵蓋營運、財務、市場、法遵等多元風險領域，並透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適及監督報告等程序，落實企業風險管理。各部門亦定期向總經理報告企業永續發展與氣候議題之推行情形，將環境、社會與公司治理（ESG）重大議題及風險管理運作，納入公司整體管理體系中，並持續滾動式調整治理架構與策略，穩健強化企業風險應對能力，落實對永續發展的承諾。

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了提升氣候相關風險與機會資訊的透明度，六福各部門參考台灣相關法規、國際氣候變遷趨勢，並徵詢外部顧問意見，從風險與機會之「衝擊 / 獲益程度」與「發生可能性」進行評分，並根據結果繪製氣候風險與機會矩陣，確認各項議題的影響等級及重大性。除為了針對未來風險提前準備與預防，同時積極思考市場潛在機會的發展方向，為本公司的永續經營奠定基礎。

依據上述分析結果，本公司於2024年度鑑別出影響六福開發營運之5項氣候風險議題及2項氣候機會議題，作為永續發展規劃的重要參考，並揭露各項議題對組織之實際與潛在影響，詳細內容請參閱下一節。



2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

六福開發依循國際氣候變遷揭露趨勢，本年度共鑑別出5項氣候風險議題與2項氣候機會議題，全面分析其對業務模式、營運策略及財務表現的實際與潛在衝擊。

本公司評估範疇涵蓋以下面向：氣候事件對營運活動之影響程度、衝擊的時間範疇（短期、中期、長期）、地域影響範圍，以及可能產生之財務影響（包括營收、成本、資本支出及資金取得等面向）。評估結果由統籌單位彙整後，視情況提供內部參考，協助相關部門規劃。為明確掌握不同時間尺度下的氣候影響，本公司將影響評估依時間範疇劃分為：短期（一至三年）、中期（三至十年）及長期（十年以上）。

未來，六福開發將持續強化氣候相關財務揭露，深化與營運目標之結合，氣候變遷風險衝擊及因應之機會，滾動修正評估方法與應對策略，以落實企業永續發展之承諾。

氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	轉型風險		
	政策和法規風險	市場風險	名譽風險
子類別			
風險或機會項目	碳費	原物料成本上漲	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
說明	隨著國內溫室氣體排放管制與碳費徵收規範日益趨嚴，六福未來可能將面臨直接的碳費支出、法規遵循成本增加、等碳費風險，進而影響其獲利能力與市場競爭力	氣候變遷引發的極端天氣及相關政策變更，將導致食材產量不穩、價格長期飆漲及供應鏈中斷，使六福面臨營運成本顯著增加及採購瓶頸的風險	氣候變遷加劇下，若六福因未能有效應對極端天氣、原物料波動等挑戰而導致服務品質下降並引發客訴，將影響消費者觀感
財務影響	營運或資本成本增加	營運或資本成本增加	產品或服務需求減少
影響程度	2	2	1
發生頻率	2	2	1
發生時間	中期	長期	短期
發生可能性	1	2	1
管理方針	透過全面碳盤查精確掌握碳排放現況，並制定涵蓋節能、綠能、供應鏈合作及碳抵消等策略的零碳計畫，以逐步降低碳排放並減少碳費負擔	透過增加對在地符合永續標準的綠色食材採購，並與可靠供應商簽訂長期契約，建立多元供應鏈，以降低原物料成本波動風險，確保食材供應穩定，支持在地發展並提升企業永續形象	六福應建立完善的溝通管道，積極收集並及時處理各利害關係人的意見與回饋，以增強信任、化解疑慮並將負面回饋轉化為改進機會

主類別	實體風險		機會	
子類別	立即性風險	長期性風險	產品和服務	韌性
風險或機會項目	颱風與暴雨	高溫	低碳產品服務需求	提升能源效率
說明	氣候變遷導致颱風與暴雨等極端天氣事件頻繁，將因安全考量、交通不便及遊玩體驗降低等多重因素，顯著減少遊樂園的遊客數量	長期氣溫上升將顯著增加六福開發旗下各營運場所的降溫需求，導致能源消耗與成本大幅攀升，對公司財務造成壓力	隨著永續精神的廣泛宣導，消費者日益重視企業的環保表現，並願意為符合永續理念的低碳產品與服務支付溢價，為六福吸引新客群、提升品牌形象並在市場中取得差異化優勢的機會	透過積極更新更節能的新型設備，不僅能顯著降低日常營運的能源成本，提升能源使用效率，減少對外部能源的依賴，同時增強營運韌性
財務影響	營業收入減少	營運或資本成本增加	營業收入增加	營運或資本成本減少
影響程度	4	4	3	4
發生頻率	4	2	2	3
發生時間	短期	長期	長期	中期
發生可能性	4	2	3	3
管理方針	透過積極增加多元化與全年候的室內遊樂設施，以降低對天氣的依賴、延長遊客停留時間、創造差異化競爭優勢，有效應對氣候變遷帶來的遊客減少風險	為有效應對高溫帶來的能源需求增加風險，將逐步汰換高能耗設備為節能機種，並積極投入綠色能源的使用，以降低長期營運成本	六福應積極創新，將永續理念融入餐飲、住宿和遊樂等服務中，以提升綠色形象並吸引更多環保意識消費者	制定節能設備採購計畫，系統性汰換高耗能設備，並建立完善的資源使用控制機制

轉型行動財務影響

在重大風險「颱風與暴雨」及機會「提升能源效率」方面，為因應氣候變遷導致的極端天氣事件增加，六福開發積極推動轉型行動，包括擴增室內設施以降低對天候的依賴，以及汰換高耗能設備以提升能源使用效率。此等轉型措施短期內將顯著影響資本支出與設備成本，主要用於新設施建置與節能設備採購。此外，為強化營運穩定性，公司也進行相關人員培訓與內部管理優化，帶動部分人力成本與研發費用增加。

本轉型行動雖在初期導致成本上升，但預期可降低因颱風、暴雨等因素所導致的營收損失與補救成本，並減少未來極端氣候事件對營運造成的衝擊，提升長期財務韌性。能源效率的提升亦可望逐年降低營運成本，強化整體風險控管能力。公司將持續監控相關支出效益，確保轉型行動符合永續與財務雙重目標。

管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	碳費	1	2	2	0	0	0	0	0
市場風險	原物料成本上漲	2	1	1	0	0	1	0	0
名譽風險	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	1	0	0	0	2	0	0	0
立即性風險	颱風與暴雨	0	4	5	1	0	3	1	1
長期性風險	高溫	3	1	0	0	0	0	1	0
產品和服務	低碳產品服務需求	1	2	0	0	0	0	1	0
韌性	提升能源效率	1	4	4	1	0	0	0	3

註：分數越大，代表影響程度越大，0代表不會造成影響。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

在數位化快速發展的營運環境中，資訊安全已成為企業永續經營的關鍵議題。六福開發深知資訊系統與數據保護對於顧客隱私、營運穩定及公司聲譽的重要性，因此積極建構完善的資訊安全管理機制，以降低資訊外洩、系統中斷或其他潛在風險所造成的影響。

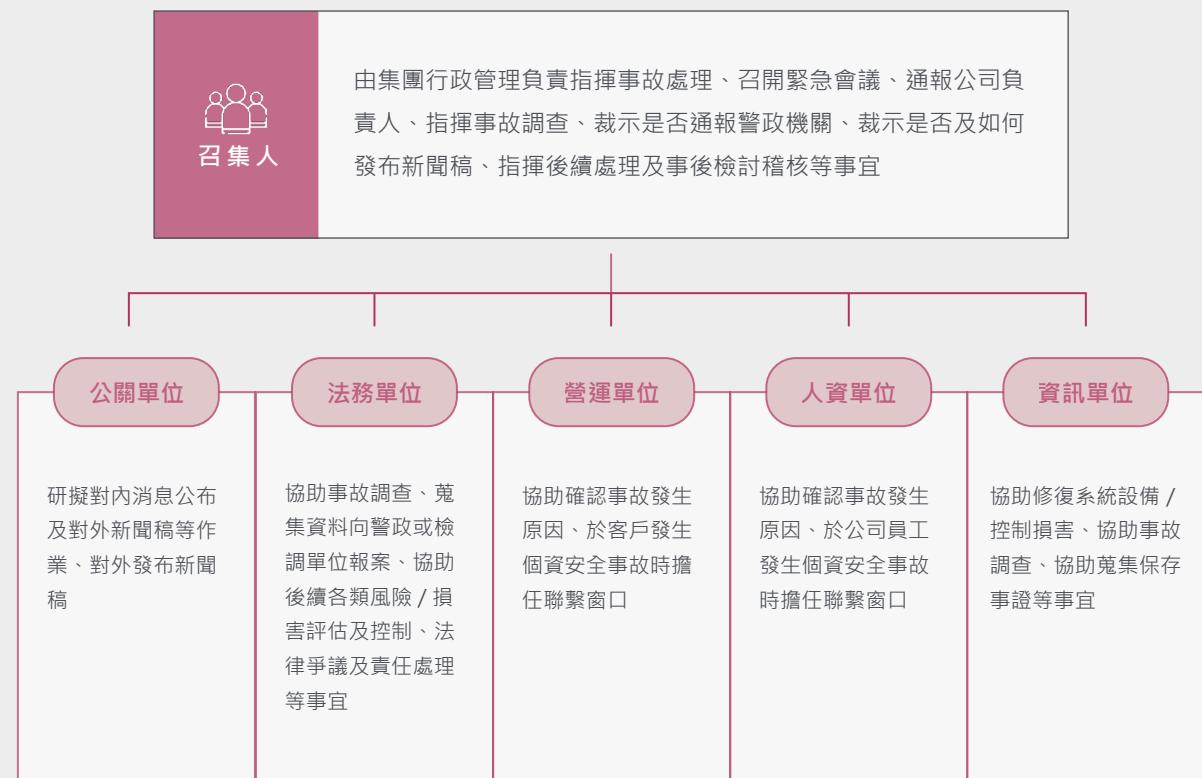
面對日益嚴峻的駭客攻擊與惡意軟體威脅，本公司持續檢視並強化資安機制，透過防火牆更新、資安教育訓練及資料備份策略等方式，全方位提升防護能力。

資訊安全組織架構

六福開發依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第9條，訂定資訊安全政策，並設立跨部門資安推動組織。該組織透過明確的職責分工，確保在資安事件發生時，能迅速啟動通報與應變機制，有效降低營運中斷風險與資訊損失。

在資安事件處置方面，六福開發採行跨部門合作機制，由集團行政管理單位統籌召集與指揮應變作業，並依據事件性質，協調公關、法務、人資、營運及資訊等單位共同參與。根據事件影響對象的不同，營運單位或人資單位將擔任與客戶或員工的主要聯繫窗口，確保資訊溝通透明並降低事件衝擊。

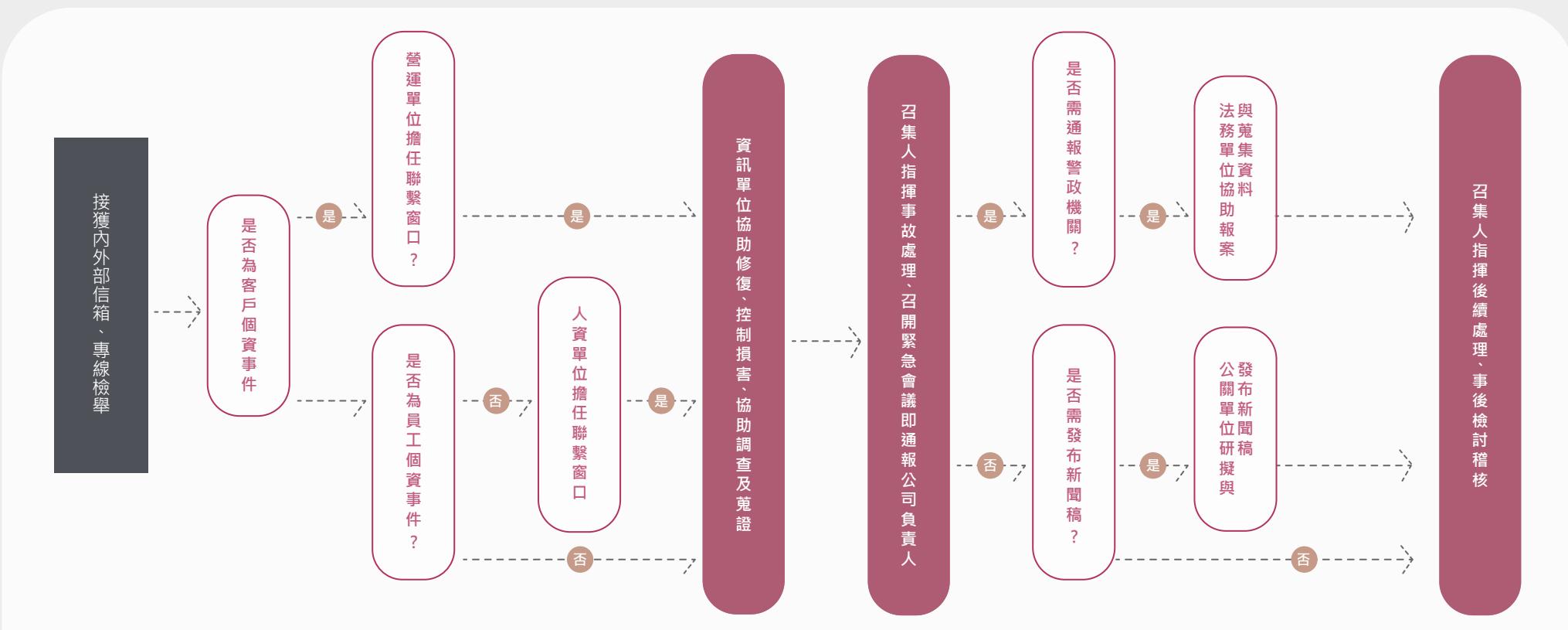
資訊安全管理組織架構圖



資安事件通報機制

為保障利害關係人權益並強化資訊安全事件應變能力，本公司設有明確且有效的資安事件通報機制，供內部員工與外部利害關係人回報可疑事件。任何涉及資訊系統異常、資料外洩疑慮、帳號異常使用、惡意程式感染、社交工程攻擊等資安事件，可透過下列方式進行第一線處理並協調內部相關單位應變。

資安事件通報處理程序流程圖



資安意識強化與控管機制

為強化全員對資訊保護責任的認知，本公司已將資安義務納入聘僱契約條款中，包含保密義務及違約責任之相關約定，明確要求員工在職期間依法妥善蒐集、處理與使用個人資料，並確保儲存媒介安全。公司並重視資安意識之養成，每年定期辦理內部資訊安全教育訓練與宣導活動，內容涵蓋帳號密碼管理、惡意郵件辨識、社交工程防範等主題，以提升員工對潛在資安風險之警覺性，並強化其日常操作安全。

1. 設備安全管理

針對處理個資之設備，於維護與報廢階段強化資料備份、刪除及异地備援機制，防止資料遺失與外洩。

2. 資料安全管理

本公司實施嚴格的存取控管與密碼保護機制，定期進行防毒掃描，防止未授權存取。紙本資料則限制影印與存放權限，並以碎紙機統一銷毀含個資之文件，保障資料機密性。

3. 員工權限管理

本公司依員工職務設立權限控管，並定期檢視。電腦帳號須每90天更換密碼，離職即取消存取權限並簽署保密切結書。聘僱契約中亦載明保密與法律責任，落實員工個資保護責任。

2024年度重點工作項目

本公司於2024年度召開2次資安專案會議，持續精進管理機制，同時積極落實多項資安管理優化措施，具體執行成果如下：

1. 核心網路設備汰換與功能升級

台北六福萬怡酒店及六福村已於2024年完成核心網路設備汰換，並導入VPN、多因子認證（MFA）以提升外部連線安全。同時，新設備強化了防毒防駭能力，並新增Site-to-Site VPN政策管控，降低駭客橫向移動風險。

2. 個人資料庫加密措施

針對公司內部「員工入口網站系統」中含有個人資料之系統資料庫，已完成加密作業，以進一步減少機敏資訊外洩風險。

3. 連線傳輸加密強化

全面將公司內外部網站之連線方式，由原本的 HTTP 升級為 HTTPS 加密通訊協定，有效降低連線過程中資料遭竊取的可能性。

2.8 智慧財產權

2.8.1 智慧財產管理

為推動觀光旅遊服務及商業模式之創新發展，六福開發導入智慧財產制度，以健全智慧財產管理流程，支援創新平台運作，並輔助研發成果之商業化推動，進而轉化為本公司長期核心競爭力與品牌永續經營之關鍵。六福開發已建立完整之智慧財產管理制度，從研發成果的專利保護、品牌經營的商標管理，到營運資訊的營業秘密控管，均透過制度化方式予以落實，並透過教育訓練與制度整合，培養員工智慧財產保護意識，強化創新研發成果之保障。

專利管理

由開發單位進行技術或設計開發，並不定期委由外部專利事務所進行專利佈局申請規劃，相關專利主要用於產品設計開發，以提供品牌延伸性商品服務。

商標管理

公司每年進行一次商標盤點，並公布商標清單於內部共用儲存空間，以利管理附屬單位掌握公司最新智權資訊。

營業秘密管理

員工對公司營運、業務及客戶的機密資料，不論在職或離職後都必須保密，不可洩漏給他人或用於個人及他人利益，違者公司將依法追究法律責任。

此外，本公司亦建立外部創新網絡，推動「智慧財產交叉授權管理」與「研發成果歸屬」管理機制，並訂定專利、商標管理辦法，就智慧財產之取得、維護與運用進行規範。同時，透過採購管理與合約審查制度，確保智慧財產產出之權利歸屬與保密措施得以確實執行。本公司自2017年起導入智財管理制度，並定期於每年第四季將智慧財產相關事項提報董事會報告，最近一次提報日期為2024年12月27日，並針對董事之建議提出改善措施。近年來主要執行情況如下：

2018年	通過台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 之A級驗證。
2019年	人員培訓取得台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 之自評員資格。
2020年	制定IP設計指南與管理辦法，強化著作權管理及支援主題性商品營運發展策略。
2021年	修訂「內部控制制度」，精進「研發循環」管理及擴大適用部門。

智慧財產成果現況		
項目	地區	申請 / 核准情形
專利	全球	設計專利、新型專利各通過1件
	台灣	核准 71 件，申請中 1 件
商標	中國	核准 22 件
	-	-

智慧財產策略方向與執行重點

六福開發依據智慧財產發展目標，規劃三大策略方向並持續推動具體執行措施。首先，為建立完整的智慧財產保護機制，公司辦理智慧財產權訓練課程，以強化員工智慧財產觀念，並同步建立各部門之智財管理制度，透過制度化運作，以保障創新研發及創新服務所產生的具體成果。其次，本公司積極整合內外部資源投入創新研發，並已建立研發設計管理制度與委外研發管理制度，以強化創新成果之產出效率與智慧財產保護機制之落實。

3.1 企業形象

3.1.1 創新與人本服務

六福開發自創立以來即以永續生態為立基點，持續投入企業資源，推動「永續旅遊」、「永續食癒」、「樂齡悠活」三大策略，從社會面、環境面與公司治理面全方位布局，展現企業影響力與社會責任的實踐力道。社會面涵蓋地方創生、樂齡關懷與公益推廣，環境面聚焦動物生態復育與生態循環經濟，公司治理面則致力打造幸福企業。六福關注所有受益人的整體福祉，涵蓋員工、客戶、供應商、消費者、社區、國家乃至自然環境，共同朝向聯合國SDGs目標邁進。包括責任生產與消費、陸域生態、健全生活品質、優質教育及減少不平等指標，皆深耕本地、跨界合作，攜手推動永續經濟發展，促進社會共榮共好。

秉持「帶給人們歡樂及幸福的產業」核心理念，六福致力精進服務內容、提供優質旅遊商品，成為消費者心中的首選品牌，讓每位旅客皆能感受到幸福、關懷與美好體驗。公司願景以人為本，訴求服務人性化，依據客戶需求設計多元精緻服務，塑造融合減碳、科技與商務特色的優質品牌，實現酒店、商辦、餐飲及遊樂事業的永續生活藍圖。



帶給人們歡樂及幸福的產業 • 實踐永續美好生活

品牌價值 ■ 創新服務 以人為本



議題	短期行動方案	中長期行動方案	SDGs
以人為本	產業布局	<ul style="list-style-type: none"> 打造亞洲唯一結合野生動物保育、生態維護之大平台 建構六福淺山農場，成為生態旅遊及安居的第一品牌 	<ul style="list-style-type: none"> 結合營運優勢興建全台唯一酒店式商辦大樓 規劃「關西六福莊」二期開發，以奢華住宿並緊鄰動物的叢林概念，創造無可取代的旅遊體驗 
	創新產品服務	<ul style="list-style-type: none"> 讓動物廢棄物轉黃金，以推動在地農業轉型與發展有機、多元永續循環商品 整合在地新竹客家與南港流行藝文、展覽特色，跨域串聯產業夥伴，推地方創生 	<ul style="list-style-type: none"> 深化在地生態、農創、人文創新體驗，打造專屬IP 發揮飯店管理優勢，經營或代管酒店式商辦住宅等產品，提供顧問式服務 
	供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 維持在地採購比例100% 優化供應商評鑑制度與追蹤產品碳足跡 台北六福萬怡酒店連續6年獲得台灣農業跨領域發展協會(AMOT)的星級評鑑認可 	<ul style="list-style-type: none"> 精準對焦市場需求，創新開發地方特色餐飲 
	客戶服務品質	<ul style="list-style-type: none"> 拉近與消費者的距離，強調人性化、開放、包容、悠閒感、多元互動的加值服務 提升員工實質幸福為依歸，讓員工成為品牌倡議者 	<ul style="list-style-type: none"> 因應疫情帶來的市場轉變，建構全方位智慧科技、健康概念的舒適環境 加強精緻服務量能，引領品牌締造新高度 
	全齡旅遊產業鏈	<p>推行樂齡友善旅遊，建立大樂齡生活圈</p> <ul style="list-style-type: none"> 專案限定服務 <ul style="list-style-type: none"> -整體旅遊行程皆可於訂房時與「旅遊規劃師」討論，六福將提供專屬建議與規劃，讓全家出遊的夢想，更容易實現 -透過現場「隨行管家」的陪同下，讓遊客體驗最合適的旅行步調，與家人一同打造夢想中的出遊回憶 專案加購服務 <ul style="list-style-type: none"> 樂齡友善旅遊號召藝術輔療師、專業物理治療師、銀髮活動策畫專家、動物團隊等共同策畫多項促成家庭互動的加購服務，從「打造家庭的記憶」為主題，規劃能引發家庭對話、共鳴的療癒活動 	<ul style="list-style-type: none"> 提供全年齡層服務，分層分群消費市場開發，嚴選服務 / 活動，並客製精緻且豐富的內容 
	多元友善餐飲	<ul style="list-style-type: none"> 台北六福萬怡酒店獲穆斯林友善旅宿、六福村獲穆斯林友善餐廳認 關西六福莊：針對年長者的飲食習慣，主廚精心設計的樂齡客製餐點，讓同行的長輩可以享受最健康的美味。早餐、晚餐皆可選擇樂齡客製餐點，並可客製化調整口味 	

3.1.2 品牌推動永續旅遊

六福開發為全台唯一橫跨飯店、野生動物園、遊樂園、餐飲及酒店式商辦等多元領域的綜合旅遊集團，致力於打造多元且具包容性的旅遊體驗。秉持消費者對各事業的信賴與期待，六福持續優化服務內容、提升旅遊商品品質，並以「環境教育」、「永續食農」、「動物保育」、「生態復育」與「減碳旅遊」為核心發展策略，積極構築適用於全齡族群的觀光產業鏈，提供各年齡層皆能共享的優質旅遊體驗。

本公司確保旅程在環境保護、經濟發展與社會責任三大層面皆產生正面影響，致力成為消費者心中首選的永續旅遊品牌，讓每位來訪旅客皆能感受幸福、關懷與美好體驗。未來，六福開發將持續推動兼具深度與廣度的生態療癒基地，邁向成為促進幸福與健康生活方式的唯一永續旅遊品牌。

議題	短期行動方案	中長期行動方案	SDGs
環境教育 永續食農 動物保育 生態復育	<p>• 六福村、關西六福莊結合動物保育與環境教育，持續以動物保育推出遊程</p> <p>動物體驗</p> <p>(1) 動物明星見面會（狐獴 / 福豚生態體驗）</p> <p>(2) 非洲秘境探索（犀牛 / 獅子老虎生態導覽）</p> <p>(3) 草原動物歷險記（草食 / 肉食動物棲息地導覽）</p> <p>• 關西六福莊綠色環保八大實踐</p> <p>(1) 零地基：以不破壞自然土地為前提，六福莊主體建築均不打地基，地面一樓起建</p> <p>(2) 不設浴缸：為倡導節省水資源，全館客房衛浴皆採淋浴式</p> <p>(3) 省水標章設備：內部給水設備，包括淋浴蓮蓬頭、馬桶、小便斗皆使用省水標章認證產品</p> <p>(4) 資源回收餐具：全館客房、餐廳提供回收稻殼製成的環保免洗筷</p> <p>(5) 無毒食材：內部供應的食材，多以動物廢棄物作為天然有機肥料</p> <p>(6) 在地小農飲品：客房內供應新竹關西仙草茶包</p> <p>(7) 有機備品：客房備品提供台灣本土綠色品牌洗浴用品，產品使用天然環境友善之成分</p> <p>(8) 不主動提供一次性備品：客房內全面不主動提供一次性備品：如牙膏、牙刷、髮梳、浴帽、拖鞋等</p>	<p>• 六福酒店式商辦大樓取得綠建築標章、低碳建築認證</p> <p>• 取得永續旅遊認證</p> <p>• 零碳旅遊：食、住、購、遊、育全產業鏈達碳中和</p>	 

議題	短期行動方案	中長期行動方案	SDGs
環境教育 永續食農 動物保育 生態復育	<p>短期行動方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 關西六福莊推廣綠色環保住房 客人入住時告知櫃台有自行攜帶浴廁備品，每房可領取1張\$150現金抵用券，使用於六福莊館內活動、餐飲、商品等項目 六福淺山農事體驗 每日一梯次，由專業人員全程解說，探索友善耕作的農地，觀察蚯蚓生態循環箱的設計原理，了解農地裡的生態循環如何形成 台北六福萬怡酒店餐飲2024年起引進具「友善雞蛋聯盟」標章與「動物福利標章—EAST Certified」驗證的非籠飼養雞蛋 	<p>中長期行動方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 六福酒店式商辦大樓取得綠建築標章、低碳建築認證 取得永續旅遊認證 零碳旅遊：食、住、購、遊、育全產業鏈達碳中和 	
減碳旅遊	<p>短期行動方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024年起全公司盤查溫室氣體 台北六福萬怡酒店以四鐵交匯為優勢推動減碳旅遊 <ul style="list-style-type: none"> (1) 我的旅遊捷徑專案 <ol style="list-style-type: none"> 北捷One Day Pass 2張（每段宿期提供乙組兩張），購高鐵票享 75 折 鐵好行（鐵馬、鐵路、鐵腿）行程路線導覽 供腳踏車租借服務，房客入住期間憑房號免費鐵馬使用 4 小時 (2) 台北六福萬怡酒店環保綠生活住房專案 <ol style="list-style-type: none"> 不使用一次性備品 入住期間不更換毛巾及床單 	<p>中長期行動方案</p> <ul style="list-style-type: none"> 六福酒店式商辦大樓取得綠建築標章、低碳建築認證 取得永續旅遊認證 零碳旅遊：食、住、購、遊、育全產業鏈達碳中和 	

3.1.3 亮點專欄



落實責任採購 打造永續飲食典範

台北六福萬怡酒店長期致力於永續食材的推廣，自2024年起全面導入經「友善雞蛋聯盟」標章及「動物福利標章 EAST Certified」驗證的非籠養雞蛋，成為國內旅宿業中率先響應「廢籠運動」的業者之一。透過「先有好雞，才有好蛋」的採購政策，展現對動物福祉與永續飲食的重視。餐廳「粵亮廣式料理」推出以在地食材為主的「大地溯源頂級單人套餐」，選用櫻桃鴨、自然豬、台東池上米等溯源食材，並經20道以上工序精心製作。該餐飲內容已連續6年獲農業部與台灣農業跨領域發展協會（AMOT）星級評鑑肯定，體現從產地到餐桌的食安與永續理念。

打造全齡友善無障礙旅宿，實踐包容與樂活永續

台北六福萬怡酒店致力於打造全齡友善、無障礙的旅宿環境，讓不同年齡與需求的旅客皆能安心入住、自在暢遊。酒店設有無障礙客房、無障礙通道與車位，並於公共區域設置無障礙廁所，為旅客提供便利、安全的住宿體驗。特別為樂齡族群提供專屬服務，包括友善器材租借、樂齡專屬櫃台及健身中心，讓長者旅遊也能舒適樂活。餐飲部分，推出低油、低糖、低鹽的樂齡套餐，並提供素食、軟質與碎食服務，滿足多元飲食需求。憑藉全方位友善設施與服務，酒店榮獲「臺北全齡友善旅宿」認證，持續實踐包容、無障礙與樂活永續的承諾。



六福村與日本東武動物公園、新竹市立動物園締結姊妹園

六福村主題遊樂園與日本東武鐵道集團旗下的東武動物公園於2024年10月30日正式締結姊妹園，並簽署友好交流協定，未來將在動物保育、醫療照護及專業人才交流上深化合作。此次締盟由六福旅遊集團總裁暨莊福文教基金會董事長 賴振融與東武鐵道台灣分公司總經理 山內朋彥共同見證，象徵台日雙方在動物福祉領域攜手共進的重要里程碑。同年亦與新竹市立動物園正式簽約締結為姊妹園。盼透過締結姊妹園，相信更能 在園區設施、動物福祉、生命環境教育、動物醫療與照養、園區經營等多方向進行更多學習交流。

3.2 客戶經營與安全

3.2.1 客戶關係管理

為提升顧客體驗與滿意度，本公司秉持國際品牌標準，建構全面且持續優化的客戶關係管理機制，透過提供卓越與客製化服務、即時應變、有效處理申訴及導入智慧化設施，打造高品質、可信賴的顧客服務體系。

一、提供卓越服務品質

六福開發嚴格遵循品牌服務準則，透過制度化管理與標準化流程，確保顧客於每一次接觸皆能獲得一致且超越期待的服務體驗：

- 建立服務標準**：制訂一致之服務作業流程，涵蓋標準用語、應變處理、會員權益說明等內容，並確保前線人員熟稔執行。
- 訓練與考核機制**：定期辦理服務技能訓練，強化員工之應對能力與顧客接待禮儀，搭配實作演練及考核制度，以保障服務品質一致性。
- 服務品質檢核**：每日執行服務檢查機制，透過內部稽核與回饋，鼓勵員工自我檢視與持續精進。
- 顧客滿意度調查**：於服務結束後主動發送問卷，並將收集之建議納入後續改善計畫。

二、實施客製化服務

六福開發重視顧客個別需求，藉由資料系統分析歷史偏好與反應，提前部署專屬服務，增強顧客忠誠度與體驗感：

- 客史資料管理**：透過報表審閱顧客入住紀錄與過往申訴處理情形，提前通報相關部門進行接待準備。
- VIP專屬服務**：針對VIP客戶提供客製化迎賓、道別與房型布置、包廳或封圓、營造尊榮體驗。
- 即時應變服務**：遇顧客臨時需求，第一時間由主責單位即時指派部門支援，並追蹤處理進度。

三、強化顧客申訴處理流程

六福開發建立透明且高效的申訴處理機制，秉持以顧客為中心的原則，妥善回應每一筆反饋：

- 多元通報管道**：提供營運點分機、電子郵件、社群平台（如GXP、Facebook）及現場窗口等，確保顧客能快速反映問題。
- 專業應對流程**：服務人員依據「LEARN」原則（Listen、Empathy、Apologize、Resolve、Notify）應對申訴，並視情況提供合理補償。
- 申訴紀錄與分析**：落實申訴記錄管理，按月、季、年度彙整分析申訴類型與熱點，作為服務優化依據。

四、導入智慧化設施提升體驗

為優化顧客接待效率與便捷性，六福持續導入創新科技，建構智慧住宿、遊園體驗：

- 智慧設施升級**：導入自助購票和點餐、自助入住登記、手機房卡、電子支付等系統，提升使用流暢性。
- 智慧機器人應用**：部署於大廳迎賓、客房備品遞送及送餐服務，減少等待時間並提升互動趣味性。

3.2.2 顧客安全保障

為確保顧客在場域內的安全與安心，本公司致力於所有據點建構完善的安全管理機制與設施：



日常安全管理

- 每日定期巡邏及24小時監控營運點狀況，並紀錄日誌以利檢視與追蹤。
- 定期例行檢查安全設備，並追蹤缺失項目以確保所有設施正常運作。



消防與應變訓練

- 每半年配合消防局進行消防演練，並為員工安排應變技能訓練課程。
- 隨時與警消保持聯繫，確保突發狀況時能迅速獲得協助。
- 提供急救設備及訓練足夠急救人員，以便在緊急情況下得以迅速處理。



防疫與消毒作業

- 導入清消機器人，進行定時定點的24小時清潔與紫外線消毒作業，提升公共場域的衛生與安全等級。

人員訓練與制度建構

- 新人需參與全天候的多元訓練課程，涵蓋職安、法規、食安等主題，由內部講師跨部門合作授課。
- 每月開設實體訓練課程，強化員工KSA（知識、技能、能力），提升應對事件與服務專業度。
- 人資部門定期提供顧客服務與申訴處理等主題課程，持續強化同仁安全與顧客互動能力。
- 制定及遵循安全規範和操作手冊，對顧客提供安全指引，並設有明顯的安全標誌。
- 建立ICS指揮系統，以準備應對各種突發事件。
- 動物保護與教育宣導，加強顧客對野生動物的認識與尊重。
- 為維護顧客安全，動物體驗活動如遇當日天候不佳、天災或考量動物情緒、健康狀況會適時調整或取消。
- 提供特製鐵龍車、防護設施，避免與老虎、獅子、狐獴等動物近距離接觸的顧客受突襲或侵擾，同時也僅限保育人員進行餵食。
- 提醒顧客參與動物體驗需穿著大地色系衣褲，如黑、白、灰、咖啡色系，避免太鮮豔的顏色、塗抹香水或具有濃厚氣味的保養品，以免造成動物躁動引起事故。
- 部分動物體驗有規定參與的年齡限制，或有特殊疾病及狀況像是孕婦、心血管疾病及癲癇患者等無法參與，確保顧客安全。
- 動物部各區域之動物保育員、獸醫師、環教人員，以及因執行業務需經常進入動物區的工程維修、司機、活動導覽人員，都需要瞭解園區照護動物之基本認知，以及動物攻擊危害顧客的行為模式。

3.3 食品安全管理

3.3.1 食安風險管理

食品安全衛生管理

六福開發高度重視食品安全與衛生管理，旗下餐飲據點依據不同營運性質與標準導入多項國內外食品安全規範，建構嚴謹且多層次的管理機制，以保障消費者健康與權益。現行食品安全與衛生管理體系主要依循《食品衛生管理法》、食品良好衛生規範（GHP）、危害分析重要管制點系統（HACCP）及萬豪BSA衛生規範進行操作與管理，作為食安衛生自主管理與內部稽核之管制標準。

各營運據點依其營運屬性實施相應管理措施：

台北六福萬怡酒店粵亮廣式料理

全面導入HACCP食品安全管制系統，針對每道菜進行危害管制點分析，制定包含衛生、製程、倉儲、運輸、檢驗、客訴、成品回收、文件管制、教育訓練與內部稽核等食品標準作業程序（SOP），以確保從食材處理到成品製作之全流程風險皆獲妥善控管；同時參照萬豪BSA衛生規範進行加強管理，確保管理制度與國際旅宿品牌標準一致。

台北六福萬怡酒店敘日全日餐廳及宴會廳

依循《食品衛生管理法》與GHP食品良好衛生規範實施日常管理，並符合萬豪BSA衛生規範進行加強管理，確保符合台灣法規以及萬豪飯店國際食品安全規範。

六福居、六福村主題樂園及關西六福莊

依循《食品衛生管理法》與GHP食品良好衛生規範實施日常管理，強化現場衛生安全執行力。

在日常現場管理方面，各餐廳由駐點食品技師依據不同營業方式進行不定期稽核，查核範圍涵蓋人員操作、環境衛生、設備清潔與食材存放等項目，即時掌握現場執行成效，確保食品安全無虞。產品標示方面，所有包裝與散裝食品皆依《食品安全衛生管理法》進行標示，符合法規規定。

進貨驗收	原物料進貨時，針對食材表面溫度進行量測（冷藏 / 冷凍）、有效日期（不得低於允收使用日）、數量核對、品名、外觀品質、標示等項目進行核對及記錄，確保原物料品質符合標準。
庫存控管	使用前確認有效日期，並依據先到期先使用的原則進行管理。每月進行盤點，確認數量及效期，以落實庫存管理，避免食材過期或浪費。
食品安全衛生教育	擬定年度內外部教育訓練計畫，所有人員依職務接受相關食品衛生課程，提升食安意識與專業能力。
自主檢測及委外檢驗	各營運據點落實高風險食材、人員衛生操作等之自主與委外檢測作業，涵蓋油炸油脂、水產原料、節慶產品、水質及器具衛生等項目，確保食安品質並持續強化風險管理。
製備與流程管制	在食材製備過程中，嚴格控管食材溫度、冰箱食材擺放順序，防止交叉污染。人員衛生控管、危險溫度帶的控管、管制食材（食品添加物）控管等皆有明確的標準作業程序，並透過表單記錄作業，確保每一環節皆符合食品安全標準。
廢棄物	廚餘及廢油清運委由合法的廠商（符合環保局廢棄棄物清運許可）進行處理，確保廢棄物處理過程符合環保規定，降低對環境的影響。
病媒防治	聘請專業合法的病媒防治公司（符合病媒防治業許可執照），針對客房、餐廳、園區進行定期的蟲害及鼠害消毒，降低病媒對食品危害的影響。

在日常現場管理方面，各餐廳由駐點食品技師依據不同營業方式進行不定期稽核，查核範圍涵蓋人員操作、環境衛生、設備清潔與食材存放等項目，即時掌握現場執行成效，確保食品安全無虞。產品標示方面，所有包裝與散裝食品皆依《食品安全衛生管理法》進行標示，符合法規規定。

本公司亦重視食安制度持續精進與預防性管理，針對2025年中期目標，本公司已依時程推動，並持續監測進展成果，包含：

各營運據點定期召開食安小組會議，針對衛生巡檢、抽驗結果、法規變動、食安事件及內部議題進行討論與横向協調。

台北六福萬怡各餐廳針對菜單標示食材15大過敏品源，確保客人食用上更安全。

2024 年度本公司全面遵循餐飲產品健康與安全相關法規及自願性規範，期間未發生任何重大違規事件，亦未因食品安全議題遭主管機關裁罰、警告或其他處分。

3.3.2 食材溯源與檢驗

為確保食材品質與顧客飲食安全，六福開發建構完整之食材溯源管理與檢驗制度，自原料來源至最終成品，皆設有多重把關機制，並依據各營運據點特性，設計對應之自主檢驗流程與抽驗計畫，以落實食品安全管理。

食材登錄與溯源管理

六福開發秉持食品衛生與源頭管理原則，依循臺北市政府衛生局公布之《臺北市食品安全自治條例公告》，已完成於臺北市食材登錄平台之資料登載，積極推動食材來源透明化作業。於原物料管理方面，敘日餐廳所採購之食材均可追溯至上一手來源，確保可查證性。生鮮食材依進貨日期進行標示管理，其他非生鮮食材皆註記有效期限並採「先進先出」原則存取，開封後亦貼上標籤註記2次效期，以確保新鮮度與品質控管。針對新進原料，本公司要求供應商提供完整資料作為審查依據，包括基本資料、非登不可登錄字號、報單證明、屠宰證明、檢疫證明、自主檢驗報告、成品標示與實體照片等，以確認產品來源之合法性與標示之正確性，確保原料符合食品安全相關法規。

食品安全檢驗

食品安全檢驗層面，六福開發依據《臺北市食品安全自治條例》，對星級旅館自助餐廳所提供之生食、水產品執行強制性檢驗，2024年針對干貝、扁蟹與生蠔等品項進行抽樣送驗，結果皆符合法規衛生標準。此外，於端午、中秋等節慶期間，亦針對肉粽、月餅等應景商品辦理成品檢驗，全面掌控食品衛生風險。於水質管理方面，台北六福萬怡酒店涵蓋整棟建築之飲用水、自來水、冰塊與生飲水來源，定期檢測大腸桿菌與總生菌數等微生物指標，確保用水平質安全。

透過系統化的溯源管理機制與周延的檢驗程序，持續精進食材安全控管作業，致力為消費者提供最安心與健康的飲食體驗。2024年度公司已透過委外方式完成多項食品安全檢測，涵蓋水質、節慶商品、熱食及水產品，所有項目均合格，合格率達100%。預計於2025年度將進一步擴大檢驗作業範圍，導入本公司各據點共同參與，並強化每季抽驗頻率。在委外抽驗部分，針對不同來源與用途的原物料與接觸設備，依據風險分級設定抽檢頻率與項目；而在人員與環境衛生監控方面，每季針對不同餐廳執行人員手部及器具微生物抽測。同時，亦透過自行檢測機制，針對日常營運過程中易產生風險的環節定期檢查，以確保作業環境與出餐品質皆符合標準。

2024年台北六福萬怡酒店食安委外檢驗結果	水質檢測 (檢測項目：微生物)			年節商品檢測 (檢測項目：微生物)			熱食與水產品檢測 (檢測項目：微生物、重金屬)	
	冰塊	飲用水	自來水	肉粽	月餅	熱食	水產品	
	項目總數	10	26	4	1	7	2	4
合格數量	10	26	4	1	7	2	4	
合格比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

3.3.3 作業場所與人員管理

作業場所認證

六福開發旗下多個營運據點積極推動食品安全與衛生管理，符合HACCP及食品良好衛生規範（GHP）等多項管理規範，確保食品製備過程符合國際與國內標準，保障消費者健康與安全。同時，為滿足多元文化與宗教需求，六福開發也積極打造友善環境。其中，台北六福萬怡酒店已獲得伊斯蘭商務發展公司認證之「穆斯林友善旅宿業者」資格，並於敘日餐廳及客房提供穆斯林旅客所需的禮拜用品與專用餐點，包括主食套餐、自助沙拉、鮮果及飲品，展現貼心服務；六福村主題遊樂園亦設有穆斯林友善餐廳—阿拉丁餐廳，提供符合清真規範的餐飲選擇，滿足穆斯林遊客的飲食需求。



人員衛生管理

為維護食品供膳安全，六福開發針對從業人員健康管理制訂明確標準。所有正職人員每年皆由公司安排定期健康檢查，檢查項目除一般體檢外，亦包含胸部X光、A型肝炎抗體檢驗、手部皮膚病、出疹、膿瘍、外傷、肺結核、傷寒及其他可能造成食品污染之疾病檢測。此外，新進人員需提供符合供膳人員標準之健康檢查報告，經確認無相關疾病後方可投入供膳作業。作業期間，若員工雙手有傷口，將進行完整包紮並配戴手套，以避免交叉污染，確保最終製成品之衛生與安全。

食安教育訓練與專業人力建構

六福開發重視餐飲從業人員之專業知識與衛生意識，透過多元訓練機制，提升整體食安管理效能。所有新進餐飲人員皆須參與基本食品衛生教育訓練，並通過筆試（合格標準為85分），未達標者需補考，以確保人員具備基本食安認知。針對在職人員，本公司亦規劃中期訓練目標，內容涵蓋過敏原管理、清潔用品使用、病媒蚊防治與食品衛生管理等主題，進行重點複習與觀念強化。

2024年本公司持續聘任3位通過國家考試之食品技師，擔任食品衛生專責人員，並於各餐廳指派管理衛生人員，負責第一線餐飲供膳衛生把關，以即時掌握並控管食品安全狀況。食品技師職責內容包括：食品新法規之執行與追蹤、餐廳食品環境與製作衛生之確認、供應商訪廠及缺失追蹤、食品安全事件之處理與應變、新進及在職人員教育訓練、原物料審查與自主性檢測、成品及餐廳食品標示之確認，以及近期食品安全事件的借鏡分析與內部宣導。

在專業證照培訓方面，現階段要求台北六福萬怡餐飲部門主管皆需考取ServSafe證照；未來亦以鼓勵所有餐飲部門主管考取HACCP基礎班證照為長期目標。此外，六福開發也持續安排員工參與外部訓練，包含定期參加廚師衛生講習課程及小組成員持續教育訓練，藉此強化專業知能並落實食安管理。

課程種類	台北六福萬怡酒店	六福居	六福村	關西六福莊	合計
HACCP 基礎班	9	0	8	3	20
HACCP 進階班	4	0	1	2	7
ServSafe食品安全衛生認證	12	0	0	0	12
旅館業衛生管理人員	3	2	3	1	9
高考食品技師	2	0	1	0	3
廚師證	45	0	4	2	51

3.4 永續供應鏈管理

3.4.1 產業背景與永續價值鏈

六福開發主要經營觀光遊樂業及國際觀光旅館業，提供遊樂設施、餐飲、會議場所及購物等綜合服務。就整體觀光服務業產業鏈而言，本公司定位於中游，承接上游原物料、設備與人力資源之投入，並面向下游客戶提供直接服務。

本公司企業總部設於新竹縣，產品與服務主要集中於台灣地區，並以本地市場為主要銷售區域，貢獻100%之營業收入，為本公司營運發展之核心重點。

主要營業收入來源包括：

- 遊樂區**
服務對象涵蓋旅行社團體與散客，購票通路多元（如便利商店、網路平台、現場票口），並向上游供應商採購設施維修零組件，確保設施安全與品質。
- 客房服務**
涵蓋個人旅客、OTA通路、旅行社與企業團體訂房需求，並向供應商採購備品以提升住宿品質。
- 餐飲服務**
向食品與飲料等上游供應商採購食材與物料後，提供終端顧客精緻餐飲服務。

價值鏈概況與供應鏈管理

本公司於整體產業價值鏈中，負責整合來自上游之食材供應、設備設施與人力資源，並透過前線服務與體驗設計，將價值直接傳遞予終端顧客，構築涵蓋餐飲、住宿與遊樂園等事業單位的綜合觀光服務體系。透過整合供應端資源、設計營運流程與深化顧客體驗，實踐服務導向產業的永續經營。六福開發於報告年度內所屬之行業、上游供應商及下游客戶並無顯著變動，商業模式與合作關係持續穩定發展。



本公司之上游供應來源依事業單位分類如下：

- | | |
|---------------|--|
| ■ 餐飲部門 | <ul style="list-style-type: none">• 生鮮食品供應商• 飲品供應商（酒類與瓶裝水）• 庶務（備）用品供應商• 所屬產業類型：勞力密集型、服務導向 |
| ■ 客房部門 | <ul style="list-style-type: none">• 客房備品供應商• 線上訂房平台、官方網站• 電話、旅行社、公司團體訂房等業務合作通路 |

上游供應商為公司營運提供穩定之原物料與服務資源，亦為服務品質之基礎來源

中游

核心營運平台

下游

多元客群觸及

中游為本公司之核心營運活動，涵蓋：

業務類別	說明
住宿服務	包含國際觀光大飯店、主題式住宿等
餐飲服務	包括營運點餐廳、宴會廳、外賣餐飲等
遊樂園服務	包括主題設施體驗、動物展示、活動導覽等

透過專業服務設計，將上游資源轉化為具體且優質之顧客體驗，支撐品牌形象與顧客滿意度。

下游為本公司服務之最終對象，包括：

- 自由行旅客
- 團體旅客（含旅行社合作）
- 企業與商務客戶

本公司透過OTA平台、旅行社合作、電話與官網訂房等多元通路，進行精準行銷與服務交付，擴大市場滲透率並深化客戶關係。

在地採購

為實踐在地經濟連結與供應鏈永續性，至2024年底，六福開發旗下282家生鮮食材供應商皆為本地廠商，實現100%在地採購目標，不僅支持本地農產業，更體現六福開發對強化台灣本地經濟體系的承諾，透過優先與當地註冊供應商合作，提升本地採購比例，以促進經濟貢獻與供應鏈穩定性，同時也有效降低食材運輸過程所產生的溫室氣體排放；六福開發採購金額約1.9億元，展現具體成效。



旗下餐廳秉持「在地食鮮」與「友善大地」原則，提升本地友善環境食材與溯源食材採購比例，並獲得經濟部Buying Power採購獎及環境部綠色餐廳等多項認證。六福開發亦不定期派員實地訪查供應廠商，確保來源品質。



在地食鮮



友善大地

3.4.2 供應鏈政策與評核機制

本公司秉持永續發展精神，透過《供應商管理辦法》規範供應鏈相關管理作業，針對供應商的環境、社會、治理（ESG）風險進行篩選、評估與持續管理，確保合作夥伴與公司價值一致，共同實踐永續與品質承諾。自2025年起全面推動《供應商社會責任承諾書》簽署，導入永續議題包含勞動權益保障（如反歧視、童工、強迫勞動禁止）、職業安全與衛生、環境永續實踐（如資源管理、污染控制），此舉將協助供應鏈整體提升ESG表現，實踐本公司永續經營承諾。



整體供應鏈管理依合作階段分為三大阶段：

階段	管理方式說明
供應商 -登錄管理-	供應商須填具「廠商登記表」並簽署《供應商社會責任承諾書》，確認具備合作資格與對永續經營理念之共識。
供應商 -評核項目-	對年度訪廠供應商進行「供應商訪廠評核表」評核，涵蓋供貨品質、交期、配合度與營運穩定性，並納入ESG風險指標（含環境與社會面向）。
供應商 -改進措施-	根據訪廠評核結果提出建議與改善期限，進行複稽與追蹤機制，確保供應商持續優化。

一、新供應商評估

本公司於新供應商建立合作前，依相關標準，進行嚴謹篩選與評核。客製產品供應商須具備以下條件方可取得合作資格：

- 簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵守勞動人權、反歧視、禁止童工與強迫勞動等社會責任。
- 必須具備ISO 9001與HACCP驗證。
- 合約中明訂企業社會責任條款。
- 違規者可要求限期改善，或終止合約。

二、現有供應商管理

每年度由採購部篩選進貨量大之原物料供應商，並與食品安全部共同進行實地訪廠，透過量化指標評核ESG風險：

- 評分等級分為三類：
 - 低風險：8分以上（含）
 - 中風險：6~7.9分
 - 高風險：6分以下（不含），即視為不合格供應商，將停止交易
- 評核面向涵蓋產品品質、交期、配合度、能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物、員工權益與人權保障等。
- 同時推動年度ESG宣導，加強供應商對環境與社會議題之認知。

三、OEM供應商管理

針對OEM品項與年節商品供應商，本公司依《食品與商品研究開發標準作業流程》進行以下管理：

- 初步進行書面文件審核，包含：
 - 合法性：公司登記、工廠登記，未登記者不予合作
 - 歷史事件：過往合作紀錄
 - 食品安全管理：是否具備國際認證（如ISO 22000、HACCP）或政府頒發之二級驗證
- 通過書審後進行實地評鑑，評分分級如下：
 - A級（90~100分）：優良廠商，優先合作
 - B級（80~89分）：可採用廠商
 - C級（76~79分）：限期改善後進行二次稽核，若仍未改善則不採用
 - D級（≤75分）：不採用廠商

稽核執行情形與結果

2024年度六福開發合格供應商總數達1,170家，其中33家為新進廠商，與本公司簽約之客製供應商皆已100%完成訪廠評鑑並獲合格認定；同時，採購金額排名前20名之重點合作廠商全數依約定分別完成年度文件稽核或現場審查作業。稽核過程同步納入環境（如能源、水資源、廢棄物管理）與社會（如勞動條件、人權政策）面向之衝擊評估指標，作為年度供應鏈風險控管依據。經綜合現場訪察與永續風險評估結果，2024年並未鑑別出具有重大實際或潛在之負面環境與社會衝擊，供應商於環境管理、職業安全衛生與社會責任履行方面整體表現穩定，符合本公司合作標準。

六福開發合格供應商總數達

1,170 家



與本公司簽約之客製供應商皆已

100% 完成訪廠評鑑並獲合格認定

供應商改進輔導

為協助供應商提升永續表現，本公司針對評核不合格者採取以下改善作為：

- 透過加強溝通與教育訓練，協助供應商瞭解永續管理要求。
- 要求其提出限期改善計畫，並持續追蹤執行成效。
- 若多次輔導及覆稽後仍無改善或無合作意願，則終止合作關係。

4.1 能源治理

4.1.1 能源管理

為提升能源使用效率並落實企業永續發展目標，六福開發建立完整的能源管理制度，包含跨部門之能源查核組織、明確節能政策與行動計畫，持續推動節能減碳與資源循環再利用，致力降低營運過程中的環境衝擊。年度節能目標為能源消耗年減1%，透過橫向溝通、縱向監督機制，確保從策略制定至現場執行皆有具體作為。相關措施已顯著提升設備效能、降低水電耗損，並強化員工節能行為與跨單位協作能力。

組織架構與責任分工

六福開發在台北與新竹各設立「綠色小組」，作為能源管理與減碳推動的主責單位。

組織依職責區分為三層級，分別是管理階層人員、推行階層人員與執行階層人員，各自權責及年度工作內容詳如下表：



職責層級	地區	負責人 / 單位	實際年度工作內容
管理階層人員	台北	總經理	制訂節能減碳方針，督導考核節能減碳成效
		客務	1.擬定電力、瓦斯等節能減碳計畫，推動、考核與管考
		餐飲	2.推行節能減碳計畫，實施節能減碳方針
推行階層人員	新竹	工程	訂定節能目標
		機電	執行節能減碳計畫，實施節能減碳方針、收集節能減碳問題呈報綠色會議討論，並填報整合資料
	新竹	工程	能源管理人員、擬定節能計畫，推動、考核與管考
執行階層人員	台北	人資 資訊 會計 房務	執行節能減碳方針
		採購	執行節能減碳方針、綠色採購
		餐務	執行節能減碳方針、垃圾、廚餘減量、資源回收
	新竹	工程	執行節能計畫，發現問題並往上呈報

六福開發對於能源政策推行有兩大方向：

一、能源審查與設備汰換

六福開發定期進行能源審查與使用監測，評估各營運據點之用能型態與潛在節能機會，並依據審查結果編列預算，汰換高耗能設備，採購符合節能認證之產品，如：具節能標章之空調、燈具及水龍頭等以及高效LED燈具；逐步提升節能設備與再生能源覆蓋率，以達節能成效與減碳目標。

二、員工與顧客節能倡導

六福開發亦透過宣導與內部培訓，鼓勵全體員工及顧客建立節能意識，包括空調溫控管理（合理設定溫度與使用時間）、惜食推廣、水資源節約等行為改變措施；推動無紙化辦公與垃圾分類制度亦為落實永續生活文化之一環。

4.1.2 能源消耗

2024年度六福開發能源總消耗量為104,114.568十億焦耳（GJ），能源密集度為44.790（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73.71%，其餘能源占比分別為化石燃料26.23%與其他0.06%，故於後續節能規劃上，將以降低電力與天然氣使用量為主要目標。

六福開發能源消耗分析表（單位：十億焦耳GJ）

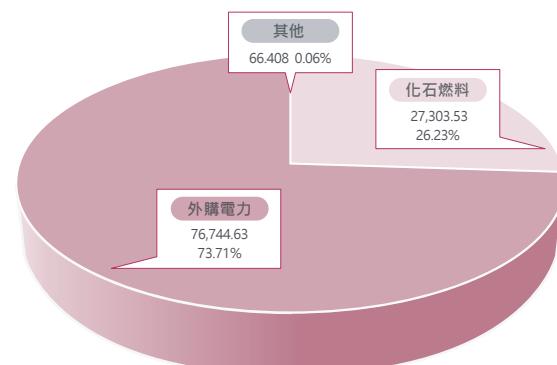
能耗項目	能源消耗量 ^{註1} 2024年	能源消耗百分比（%） 2024年
外購非再生能源	化石燃料	27,303.528
	外購電力	76,744.632
	其他	66.408
能源總消耗量	104,114.568	100
能源密集度 ^{註2} （GJ / 每百萬元營收）	44.790	-

註1：熱值採用經濟部能源局，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。

註2：因各據點主要營業項目不同，因此以百萬營收為能源密集度分母。

2024年能源消耗量(GJ)

- 化石燃料
- 外購電力
- 其他



4.2 溫室氣體管理

4.2.1 溫室氣體管理政策

六福開發秉持「永續經營、低碳未來」的核心理念，積極推動溫室氣體管理政策，以降低營運過程中的碳排放，並強化資源使用效率，朝向公司環境永續發展目標邁進。

一、策略方向與治理架構

為系統性落實氣候行動，六福開發建置溫室氣體監測與管理機制，涵蓋碳排放盤查、資源使用控管、節能減碳行動等核心策略。公司每季將溫室氣體管理成果定期提報董事會，強化高層監督與決策支持。

同時，六福開發於台北及新竹成立「綠色小組」，專責制定減碳目標與管理政策，並以年度減量1%為基準持續精進，涵蓋能源、水資源、廢棄物與採購等項目，推動各營運據點導入具體減碳行動。

二、推動核心措施

六福開發為支持溫室氣體減量目標，除了進行能源管理、導入節電設備、提升能源使用效率，本公司同步推動綠色旅宿與綠色餐飲相關措施，藉由優化食材供應鏈與減塑行動，降低碳排放源。具體成果如下：

1.綠色旅宿：

- 台北六福萬怡酒店通過環境部環保標章銀級認證，關西六福莊獲綠色旅店標章。
- 全面更換LED燈泡、採用環保清潔劑、環保廁紙與友善環境洗沐用品。
- 實施續住隔日更換床單毛巾政策與房卡回收制度。

2.綠色餐飲：

- 台北與新竹據點提升在地生鮮食材採購金額約1.9億元，降低食材運輸碳足跡。
- 多間餐廳通過環境部綠色餐廳認證。
- 廢止塑膠吸管，全面更換為紙吸管與玻璃杯。

三、永續目標與未來展望

六福開發持續朝向下列溫室氣體管理目標邁進：

- 落實能源與資源監控機制
- 導入ESG數據回報系統，強化透明揭露與持續改善

六福開發以2024年為溫室氣體盤查基準年，自2025年制定減碳中、長期目標，未來將結合更精準的碳盤查工作，逐步擴大減碳行動涵蓋範圍，實現旅遊服務業邁向低碳轉型與氣候韌性發展。

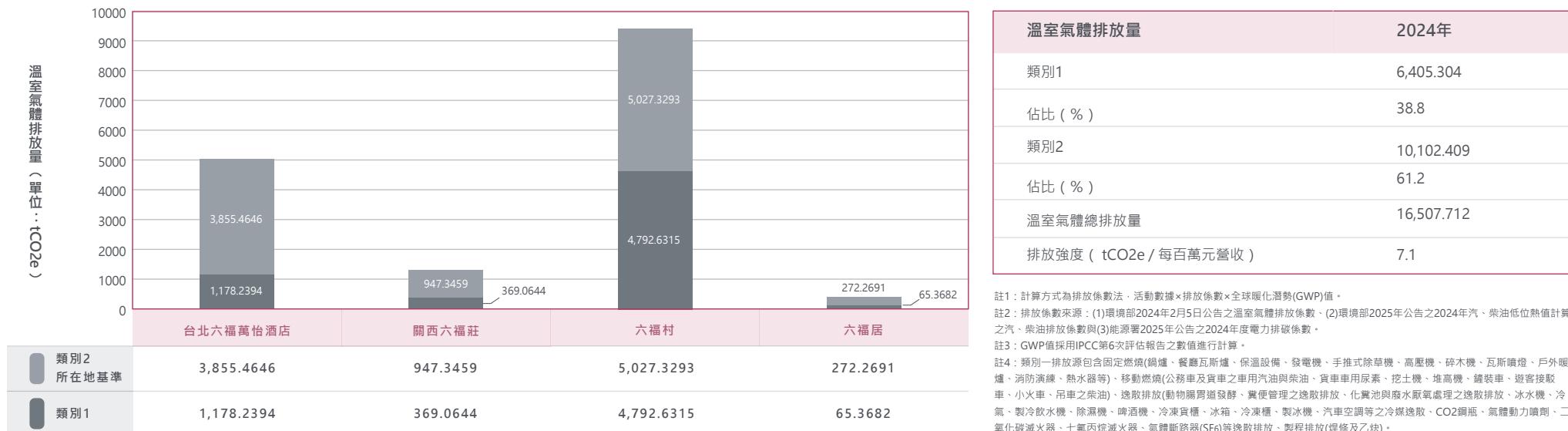
4.2.2 溫室氣體盤查

六福開發依循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，2024年以類別1及類別2作為溫室氣體盤查範疇，後續並規劃逐步將類別3至類別6納入盤查。本公司自2024年起依循ISO 14064-1:2018執行溫室氣體盤查，以此訂為盤查基準年，未來將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六福村主題遊樂園、關西六福莊、六福居及台北六福萬怡酒店，報告邊界包含類別1（固定燃燒、移動燃燒、逸散排放及製程排放）、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)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共7種溫室氣體。

2024年六福開發溫室氣體總排放量為16,507.712 tCO₂e，主要排放源為外購電力（61.2%）、動物腸胃道發酵、糞便管理之逸散排放（23.18%）與鍋爐、餐廳瓦斯爐之天然氣（8.26%），其餘為化糞池、公務車等交通工具之車用汽油、廢水厭氧處理、冷媒逸散等排放。以總營收（百萬元）為強度換算單位，排放強度為7.1 / 每百萬元營業收入。

溫室氣體排放量分析表（單位：tCO₂e）

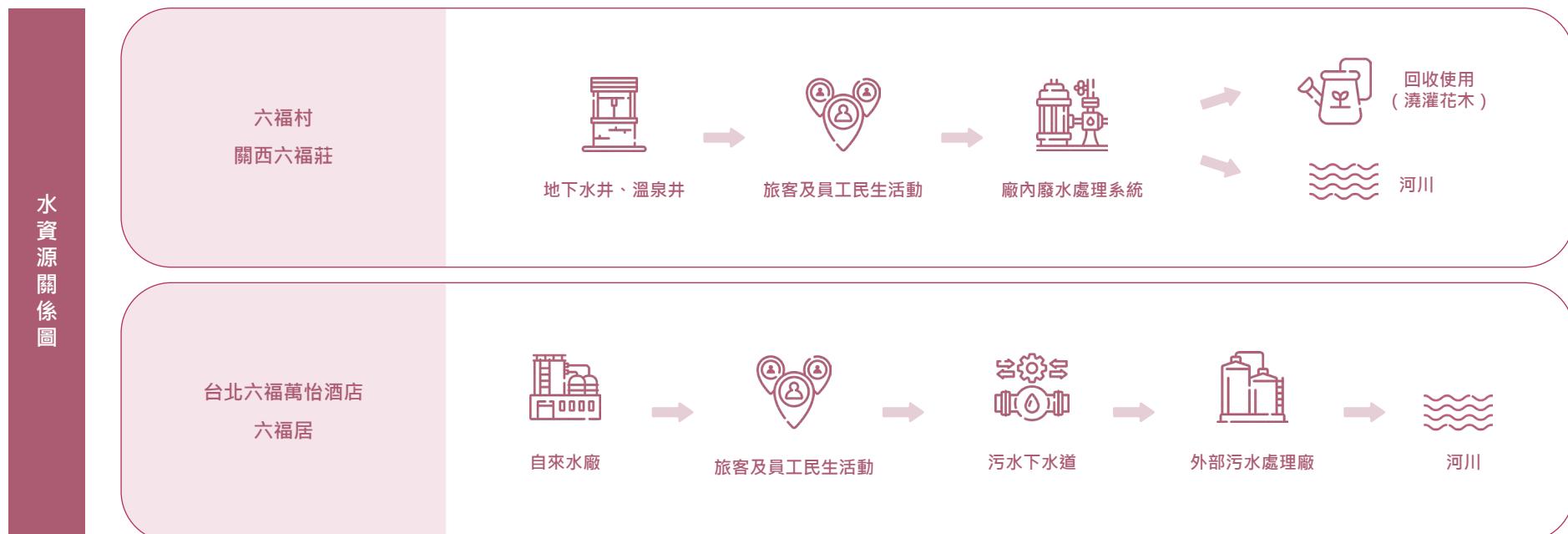


4.3 水源管控

4.3.1 水資源管理

全球暖化引發極端氣候事件，對全球水資源及企業營運構成實質挑戰，例如洪水造成園區或設備淹水導致營運中斷、乾旱影響農產品供應鏈穩定，或企業若未妥善處理廢（污）水排放，亦可能對當地生態環境與社區健康造成影響。水資源議題已不僅侷限於成本管理，更關乎企業韌性、環境保護與社會責任。

六福開發意識到水資源對永續經營的重要性，自2024年起導入水資源管理機制，定期辨識與審查各據點用水與廢（污）水管理現況，並據以設定改善目標與管理計畫。評估範圍涵蓋關西六福莊、六福村主題遊樂園、台北六福萬怡酒店及六福居等主要營運據點，期以系統化方式掌握水資源風險，降低用水強度與排放衝擊，實踐在地永續與生態共融。



水資源風險與影響路徑評估

為提升水資源管理的風險識別與決策品質，六福開發參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 之水資源風險評估工具 Water Risk Atlas (Aqueduct)，分析各營運據點所在地之水資源壓力與潛在風險，作為營運布局與資源調度之參考依據。

六福開發各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險 (水量)	實體風險 (水質)	名譽與 轉型風險	整體 風險值
六福村	台灣 新竹	中低	中高	中低	低	中低
關西六福莊	台灣 新竹	中低	中高	中低	低	中低
台北六福萬怡酒店	台灣 台北	中低	中高	中低	低	中低
六福居	台灣 台北	中低	中高	中低	低	中低

水資源管理措施

我們依據水資源風險評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。另外，實行的管理策略經過評估，並不會增加額外的溫室氣體排放及能源使用。

六福開發致力於水資源的有效管理與節約使用，透過設施設計優化與日常營運控管實施節水措施，包括全面更換省水水龍頭、關閉高耗水設備、客房續住隔日更換床單毛巾、降低水壓與出水時間、後場用水設限等方式。

旗下關西六福莊全館不設置浴缸，並全面採用通過省水標章之淋浴設備，進一步降低單位房間耗水量。另建置用水監測機制，定期分析用水趨勢與密集度變化，並配合教育宣導提升員工節水意識。六福村於2024年起改變水塔供水區域、調整井泵浦運作時間、改善動物飲水盆方式，每季約可省水15,000噸，2024下半年針對急流泛舟進行回收水再利用措施約可省水6,000噸。六福開發將以每百萬營收之用水量（用水密集度）追蹤單位營收之用水效能，作為營運成長與水資源使用效率之衡量依據，並自2025年起訂定具體節水目標。

4.3.2 取水排水耗水

2024年六福開發取水來源以六福村之地下水為大宗（74.37%）、其他據點台北六福萬怡酒店、關西六福莊、六福居水源均為自來水（第三方的水），主要用於遊客及員工民生活動，所有據點之水質均為淡水且均非位於水資源壓力地區。

總取水量為893.781千立方公尺（百萬公升），總排水量為190.982千立方公尺，總耗水量為702.799千立方公尺，回收水量為111.169千立方公尺，主要為六福村用於澆灌花木之回收水。

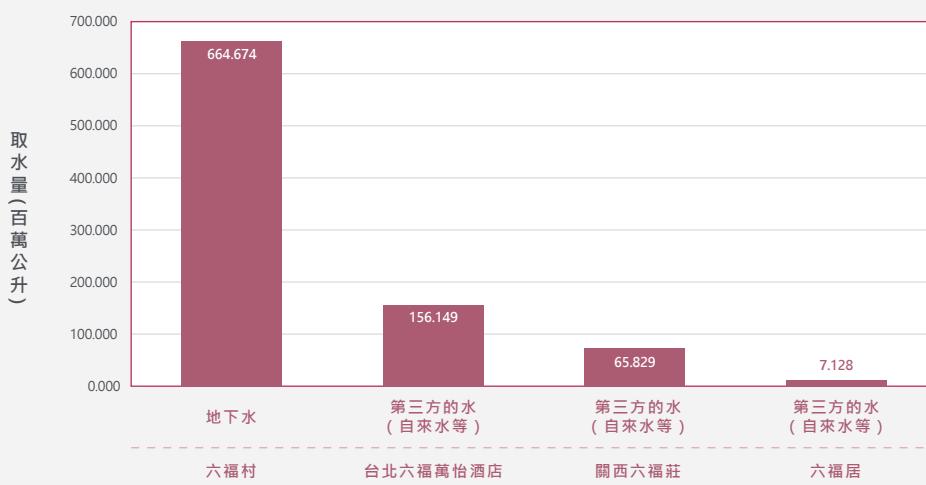
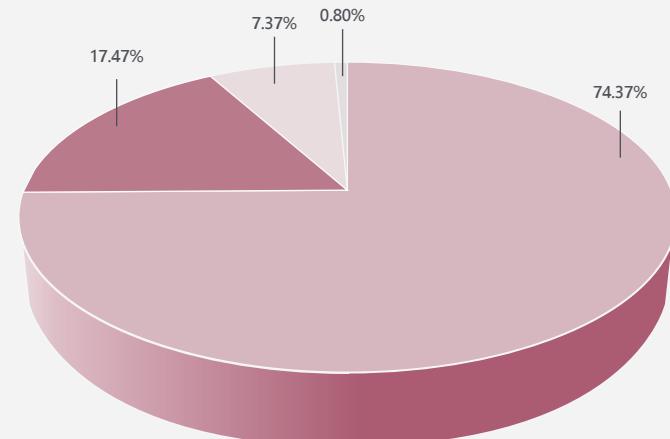
取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）^{註2}

取水來源類別	水質指標	2024所有地區 取水量
地下水	淡水	664.674
第三方的水	淡水	229.107
總取水量		893.781
回收水量		111.169
回收百分比 (%) ^{註1}		12.4

註1：回收百分比(%)=回收水量÷所有地區總取水量。

註2：1千立方公尺(百萬公升)=1,000公噸；本公司總取水量為893.781千立方公尺(百萬公升)，折回為893,781公噸。

各據點取水量佔比



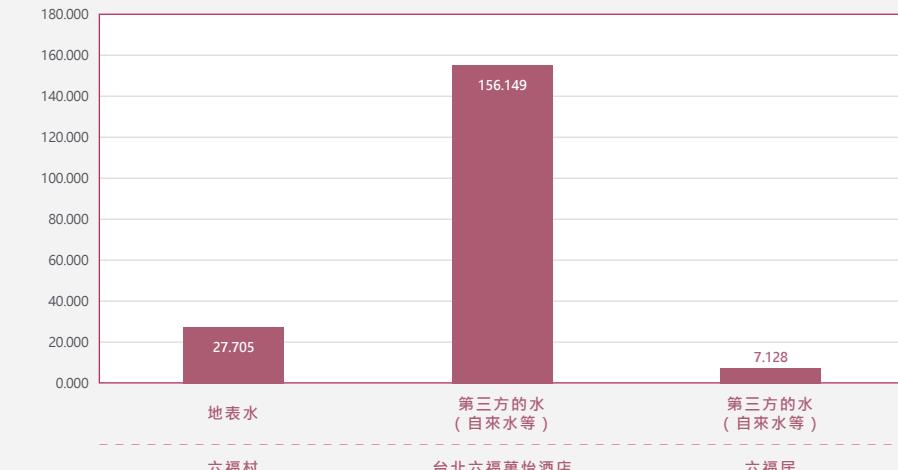
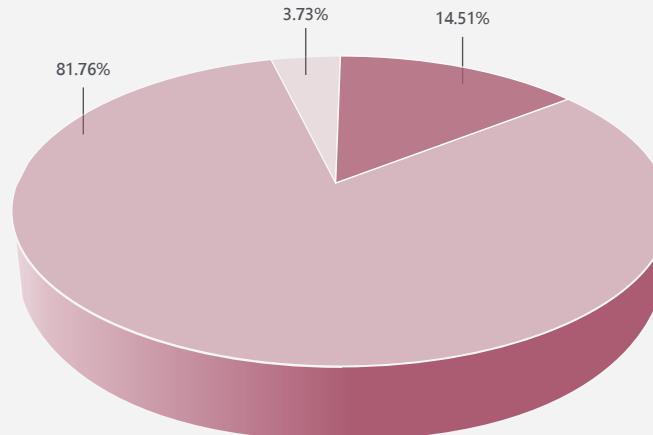
排水量 (單位 : 千立方公尺(百萬公升))^{註2}

排水終點類別	水質指標	2024所有地區 排水量
地表水	淡水	27.705
第三方的水	淡水	163.277
總排水量		190.982

註1：六福村排水量包含關西六福莊之排水量。

註2：1千立方公尺(百萬公升)=1,000公噸；本公司總排水量為190.982千立方公尺(百萬公升)。折回為190,982公噸。

各據點排水量佔比



耗水量 (單位 : 千立方公尺(百萬公升))^{註1}

項目	2024所有地區
總取水量	893.781
總排水量	190.982
總耗水量	702.799



註1：1千立方公尺(百萬公升)=1,000公噸；本公司總耗水量為702.799千立方公尺(百萬公升)。折合為702,799公噸。

4.4 廢棄物監管

4.4.1 廢棄物衝擊評估

六福開發參考國內外環境衝擊評估指引，並以生命週期思維出發，考量從原物料採購、旅宿與餐飲服務、設施維運、顧客使用到最終廢棄物處置等各階段對環境的潛在影響，系統性盤公司內部及價值鏈上下游所產生之各類廢棄物類型與來源，包含廚餘、有機廢棄物、包材、塑膠、清潔用品及營運耗材等，並評估其對環境與社會可能造成的衝擊。本公司產生的廢棄物皆為非有害事業廢棄物，以一般事業廢棄物、廚餘、紙類、禽畜糞及有機性污泥等為大宗，因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

六福開發價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
六福村 關西六福莊	自身營運活動	旅宿服務 餐飲服務 遊憩服務	生活垃圾、廢木材混合物	一般廢棄物	焚化 (含能源回收)	外部第三方	<ul style="list-style-type: none"> • 焚化過程若控制不當，可能產生二氣化碳、戴奧辛等空氣污染物 • 焚化後產生底渣、飛灰須妥善處理，避免重金屬二次污染 • 若缺乏資源回收程序，可能導致資源浪費
			廚餘、禽畜糞 廢食用油、斃死畜禽		再生利用		<ul style="list-style-type: none"> • 若處理流程不完善，可能滋生病原菌，影響公共衛生 • 油脂類未妥善回收恐造成水體污染 • 動物屍體若未妥善管理，恐導致動物傳染病風險
			有機性污泥		其他直接處置作業 (非回收)		<ul style="list-style-type: none"> • 含重金屬或病原體之污泥若直接掩埋或排放，可能造成土壤與地下水污染 • 若未妥善處理，污泥腐敗產生惡臭，影響周遭居民與遊客體驗
台北六福萬怡酒店	自身營運活動	旅宿服務 餐飲服務	生活垃圾	一般廢棄物	焚化 (含能源回收)	外部第三方	<ul style="list-style-type: none"> • 焚化過程若控制不當，可能產生二氣化碳、戴奧辛等空氣污染物 • 焚化後產生底渣、飛灰須妥善處理，避免重金屬二次污染 • 資源未分類將導致資源流失，影響循環經濟推進成效
			廚餘、廢食用油		再生利用		<ul style="list-style-type: none"> • 若處理流程不完善，可能滋生病原菌，影響公共衛生 • 油脂類未妥善回收恐造成水體污染 • 若未經合法回收，可能流入非法廢油加工鏈，形成食品安全隱憂
			紙類、塑膠、鐵		其他回收作業		<ul style="list-style-type: none"> • 若未分類妥當或交由不具資格單位處理，可能導致資源無法有效回收 • 塑膠類廢棄物若流入環境，恐造成生態系污染及微塑膠問題

4.4.2 廢棄物管理政策

六福開發依據相關法規設置專責單位，負責統籌管理公司營運過程中所產生之事業廢棄物，包含分類、清運、處置及相關申報作業。旗下六福村主題遊樂園、關西六福莊與台北六福萬怡酒店，均依法辦理廢棄物清理計畫書製作與定期申報，確保處置作業符合法規規範，並委由合格外部清運及處理業者執行。所有廢棄物之最終處置方式均依據所在地主管機關之規定辦理，確保環境風險可控，落實廢棄物管理法令遵循與企業環境責任。

六福開發廢棄物管理權責單位：



六福開發透過內部管理系統與數位化表單機制，系統性紀錄各營運據點所產生之廢棄物種類、數量及流向，並結合現場實際量測與估算方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由具合法資格之清運與處理業者負責清運與最終處置，並確實取得及核對其提供之清運三聯單與場內量測重量數據，以確保申報資料之正確性與可追溯性。本公司亦定期進行外部清運廠商之稽核作業，檢視其作業流程與處置紀錄，確保其處理方式符合環保法規及本集團永續管理標準，落實透明且負責任的廢棄物管理機制。

六福開發廢棄物管理策略

六福開發秉持綠色經營理念，持續推動廢棄物減量、有效分類與資源循環再利用，透過制度化管理與具體行動，實踐企業環境永續責任。公司各營運據點皆建置清晰的垃圾分類制度，並擴大回收物種統計項目，以提升廢棄物管理透明度與精確性。針對電子廢棄物，公司導入專職電子零件回收系統，以保障資訊安全並強化報廢電子設備的妥善處理與資源回收。辦公環境亦積極推行無紙化作業，包含電腦傳真、內部溝通數位化等措施，有效減少紙張浪費。

為配合節能減碳政策，六福開發進一步執行以下資源循環與減廢措施：

- 惜食政策與廚餘減量：**推廣節約用餐觀念，精準預估人流以管控備料量，並透過制度化流程將廚餘轉化為再生有機資源。部分醃蔬果亦優先供動物食用，落實全食物利用。
- 快速動物排遺堆肥系統：**園區內動物廢棄物透過蚯蚓生態箱與堆肥機進行有機肥製作，自2022年啟用以來已產出逾36噸肥料，用於六福淺山農場有機栽種，並供合作廠商優先使用。
- 綠色旅宿與綠色餐飲實踐：**旅宿房卡套回收再利用；餐廳全面停止提供塑膠吸管，改採紙吸管與玻璃杯承裝迎賓茶水，降低一次性用品使用。
- 內部節能減廢文化：**落實影印紙張回收、減少紙本宣傳品，優先採購具環保標章之紙材；並透過教育訓練及宣導，加強員工垃圾分類意識與行動。

未來，六福開發將持續強化廢棄物管理政策，透過減量、生質資源再生與循環農業整合，達成更高效的資源利用與溫室氣體排放減量目標，實踐永續旅遊與綠色營運的承諾。

4.4.3 廢棄物清運處置

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，六福開發在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024年度本公司之處置移轉及直接處置皆委由合法第三方進行處置，2024年廢棄物產生量、直接處置及處置移轉量情形請參考下表。

本公司2024年產生之廢棄物總量為 **878.454公噸**
全部屬於 **非有害事業廢棄物**



事業廢棄物處置移轉（回收）及直接處置方式

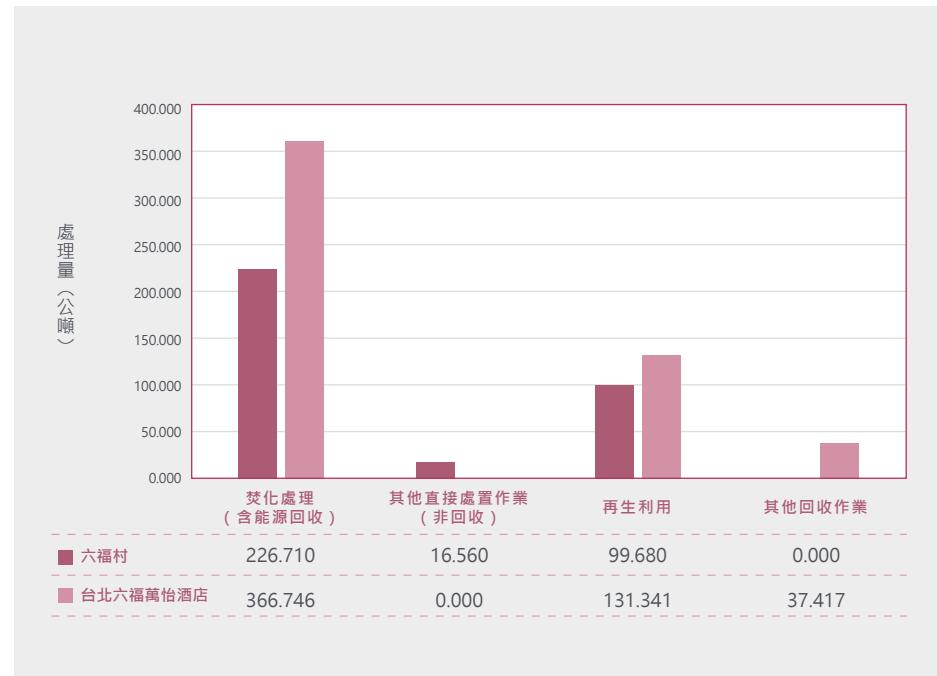
本公司採用回收方式處理的廢棄物主要為廚餘、廢食用油、紙類、禽畜糞、塑膠與鐵，回收方式以再生利用與其他回收作業為主。2024年處置移轉的廢棄物量共268.438公噸，佔年度廢棄物總量30.6%。其餘廢棄物主要為生活垃圾、有機性污泥及廢木材混合物，以焚化處理（含能源回收）與其他直接處置作業（非回收）方式直接處置，本公司2024年直接處置的廢棄物量共610.016公噸，佔年度廢棄物總量69.4%。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（單位：公噸）

據點	廢棄物產生量 ^{註1}	直接處置（離場）			處置移轉（離場）		
		焚化處理 (含能源回收)	其他直接處理	小計	再生利用	其他回收作業	小計
六福村 ^{註2}	342.950	226.710	16.560	243.270	99.680	0.000	99.680
台北六福萬怡酒店 ^{註3}	535.504	366.746	0.000	366.746	131.341	37.417	168.758
總計	878.454	593.456	16.560	610.016	231.021	37.417	268.438

註1：2024年產生之廢棄物均為非有害事業廢棄物。
註2：六福村廢棄物產生量及處理量包含關西六福莊。

註3：台北六福萬怡酒店廢棄產生量及處理量包含六福居。



4.5 生態保育

4.5.1 生物多樣性

六福開發以聯合國永續發展目標 (SDG 15 : 保育陸域生態) 為核心指引



推動「人與自然共好」的永續願景，致力於串聯生物棲地維護、物種保育與大眾參與三大面向，建構結合開放式野生動物園、生態旅宿與主題遊樂的多元場域，推動企業成為連結公眾與自然棲息地保護的紐帶。公司透過整合性場域設計與服務制度，提供遊客兼具教育、保育與休閒價值的自然體驗，實踐企業永續與生物多樣性雙軌並行的經營策略。

生物棲地與基因多樣性保育策略

六福開發長年以具體行動落實自然資產守護與物種多樣性維護，透過旗下據點推動下列重點措施：

- 關西六福莊為亞洲首座生態度假旅館，以草食性動物與自然景觀共構場域，提升旅遊與自然教育之融合度。
- 六福村兼具野生動物救傷與瀕危物種繁育功能，為新竹縣政府委託的「野生動物救傷中心」，並設立亞洲指標性的犀牛繁育研究基地，多年來參與全球基因多樣性交流與資源共享，並完成台灣首例瀕危動物輸出日本的保育實績。

- 國際合作推廣：舉辦「巨型草食獸麻醉工作坊」等國際學術交流活動，促進野生動物醫療技術與保育經驗的全球分享。
- 再生資源利用與土地復育：推動「淺山農場」作為循環經濟示範基地，將園區有機廢棄物製成有機肥，實現農作生產、土壤碳匯與氣候行動目標之結合，2024年更取得有機商品認證。



永續旅遊導向下的社會行動與政策響應

自創立以來，六福開發即深耕動物生態與棲地守護，近年面對全球低干擾觀光興起，本公司積極調整設施與策略，致力於實現以下SDGs目標：

- 保護瀕危物種、預防非法獵捕與貿易
- 強化基因資源的獲取與公平利益分享
- 擴充生態系統保育資源，並導入有效公私協作機制
- 持續投入環境教育、員工文化導入及公民參與行動，提升大眾對生物多樣性的關注與參與



生物多樣性創新實踐：淺山農場永續典範

六福開發以淺山農場為永續實踐基地，發展三大創新面向：



生態共生設施

農場匯集超過168種野生動植物，設有領角鶲巢箱、老鷹棲架與成功復育的螢火蟲生態水域，實踐低度開發與在地物种保護；亦有大冠鶲、鳳頭蒼鷹、游隼等臺灣特有種現蹤。



環境教育 與永續食農體驗

結合飯店營運與動物照護，推廣永續食癒、生態旅遊與循環資源教育。



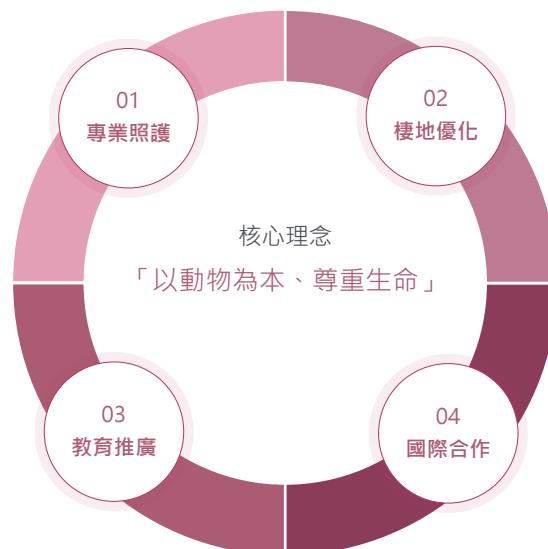
在地農業連結 與經濟共好

攜手關西、新埔與龍潭地區友善耕作小農，推廣產地直送、餐廳供應與旅客選購，活絡農村經濟，擴大生態價值鏈效益。

4.5.2 動物福祉

六福開發秉持「以動物為本、尊重生命」的理念，長期致力於提升動物福祉與生物多樣性保育，從專業照護、棲地優化、教育推廣到國際合作，形成全方位、系統性的保育行動。透過設置專業醫療團隊與研究基地，推動犀牛等瀕危物種的繁育與遺傳多樣性保存；同時優化動物棲息空間，重視動物的行為與心理需求。

本公司亦積極與全球保育機構及學界交流合作，舉辦大型國際研討與實務工作坊，推動專業知識共享。結合生態規劃與公私協力，本公司不僅建構起友善的生態環境，更發揮教育與社會影響力，成為臺灣物种保育與動物福祉推動的重要角色。



以全球視野打造全方位動物福祉與保育標準

提供優質專業動物照養

- 照護水準備受國際肯定

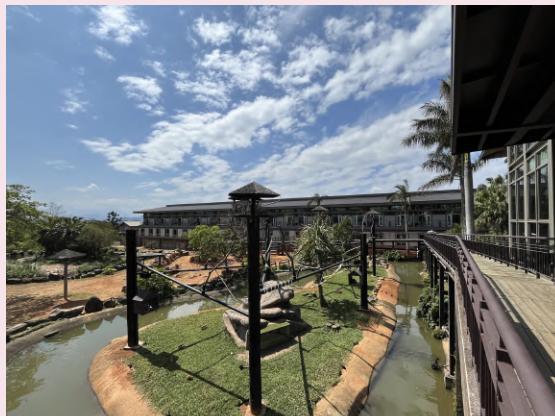
六福設有動物醫院，現有5位獸醫師、1位動物營養師及42位動物管理員，組成專業團隊共同照護園區內多樣動物。除精準執行大型動物的醫療照護，更設立全台首座犀牛繁育研究基地，長期投入犀牛繁育計畫，積極促進族群基因多樣性，推動基因共享與國際交流。該研究基地目前繁育成果居亞洲領先地位，吸引多國專家前來觀摩學習。



創新推動動物福祉，重視全方位需求

為提供動物更寬廣且接近自然的活動空間，六福開發於2024年投入600萬元擴大優化多個棲息地，包括犀牛、狐獴與狐猴場域。例如：將六福莊生態區一處河道改建為犀牛泥漿池，讓犀牛可自由滾泥防蚊；同時於縱區增植多種植栽，營造狐獴與狐猴更貼近自然的棲地。

犀牛展場增設兩處餵食區域，並導入活水循環系統，提升水質，同步更新泥土打造理想的棲息條件。狐猴區域則新增與木棧平台齊高的豐富化設施，以及設有透明觀察窗的狐獴獸舍，讓動物更能展現其自然行為。



積極參與國際物種管理與交流

- 推動跨國合作 促進動物保育永續發展

六福村飼養超過70種、上千隻動物，憑藉多年成熟的物種管理經驗與完善的內部作業系統，積極參與國內外保育交流。本公司並與台灣動物園暨水族館協會（TAZA）密切合作，2024年由集團總裁 賴振融擔任協會理事長，並與東南亞動物園暨水族館協會（SEAZA）共同籌辦年會，強化策略夥伴關係，促進域內外整合，推動全球生物多樣性保育行動。此外，六福也與日本東武動物公園進行動物交換合作，成功創下台灣首例犀牛輸出紀錄，展現我國在大型瀕危物種保育上的成果與貢獻。



攜手政府推動在地野生動物醫療教育

- 六福動物救傷中心 強大軟實力

自2010年起，六福村掛牌為「新竹縣野生動物救傷中心六福村站」，為鄉鎮與社區周邊提供野生動物急救與醫療服務，每年救援本土野生動物約80至100隻，救援物種包含穿山甲、與領角鶲等。救傷中心不僅具備完善的硬體設施，能照護多樣甚至大型野生動物，更整合救傷醫療、醫學研究與保種復育等功能。從野生動物的緊急醫療、調養照護、收容安置到回歸自然的野放流程，全面提升治療成功率與重返棲地的可能性，為台灣生態保育貢獻一臂之力。

培育專業動物照養人才

臺灣唯一私人動物園有能力舉辦國際大型工作坊

六福長年遵循相關法規與國際動物福祉標準，確保六福村園區動物獲得專業照養。園區積極參與專業動物福祉組織，並攜手第三方公協會推動動物管理作業，符合最新動物福祉準則。同時，針對不同物種需求，優化展場環境與健康管理，深化動物保育與福祉發展。

為強化內部專業能力與醫療技術，六福村與莊福文教基金會於2024年共同主辦「巨型草食獸麻醉工作坊」，吸引來自8個國家的專家與學者齊聚，超過百人參與。此次活動除促進國際學術交流，更成為內部獸醫團隊與照護人員學習最新野生動物麻醉技術、提升醫療技能與應變能力的重要契機。藉由與國際專家深度合作與實務操作，園區團隊在大型動物健檢、麻醉流程規劃及團隊協作上均獲得實質強化，為未來動物保育與健康管理奠定更紮實的基礎。

此次工作坊邀請重量級講師授課，包括美國動物園獸醫協會前任主席 Michele Miller 博士、南非克魯格國家公園獸醫主管 Peter Buss 博士，以及新加坡野生動物保育集團動物醫療部副部長 Abraham Mathew 博士。課程內容涵蓋動物麻醉技術、保育經驗分享及大型動物健檢的實務操作。來自美國、南非、日本、泰國、新加坡、印尼、馬來西亞等地的與會者，與園區內部學員深入交流與請益，讓六福持續接軌國際標準。

2024年共同主辦

「國際巨型草食獸麻醉工作坊」

六福村 x 莊福文教基金會



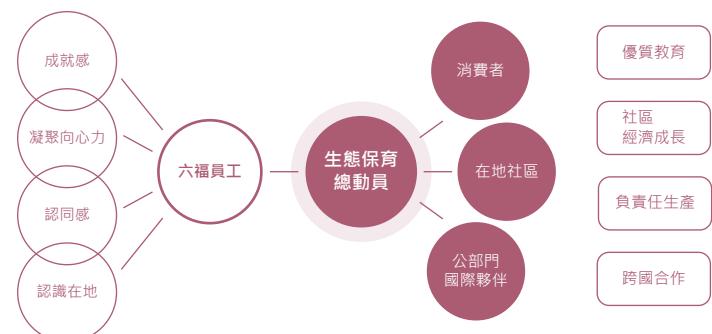
在地深耕 × 全球串聯：六福的保育實踐路徑

以生態多樣性為指標，納入營運規劃

六福村、關西六福莊及六福淺山農場涵蓋多樣生物群，構築起完整且豐富的生態系統。整體規劃過程中，全面考量當地地形與地勢特性，除保有原有的水土保持設施、動物棲地與農業生產區外，亦保留部分次生林風貌，做為鳥類復育、森林蜂與染料植物等與既有生態共存的棲地，形塑出與在地友善共融的生態環境。透過專業職人與講師的導覽與解說，積極向大眾傳遞六福對生物多樣性永續發展的核心理念。

影響力擴及全球，線上線下超過2,100萬人次受益

2024年六福村園區入園人次達120萬，14年來累計參與人次突破1,600萬。透過名人與網紅推廣六福的復育行動，影響力擴及近200萬名粉絲，影音內容總觀看次數突破500萬次。國際重量級媒體亦爭相報導，包括BBC、美聯社、TIME、國家地理頻道與日本中央社等，展現六福復育行動的全球影響力。



公私協力，打造動物友善與生態宜居的環境

六福開發長期與農業部生物多樣性研究所、農委會林務局、玉山國家公園、新竹縣政府、臺北市立動物園、新竹市立動物園及高雄市立壽山動物園等單位合作，互相交流並借鏡成功經驗。在公部門推動相關保育計畫之際，六福開發也率先成為合作對象，共同搭建成臺灣物種復育的橋樑，並成為推廣陸域生態維護的重要據點。

攜手國際非政府 / 非營利組織，共同解決全球保育議題

六福開發與台灣動物園暨水族館協會 (TAZA)、東南亞動物園暨水族館協會 (SEAZA)、新加坡野生動物保育集團、南非克魯格國家公園、日本東武動物公園等國際保育單位保持長期專業交流，聚焦於物種繁育、大型野生動物救傷等核心議題，建立緊密的全球夥伴關係。透過資源共享與復育策略的研擬，凝聚更廣泛的社會共鳴，共同尋求解方，以應對日益嚴峻的全球物種保育挑戰。

5.1 人力資本

5.1.1 人力管理

六福開發深信「快樂的員工，才能帶給賓客最美好的體驗」，秉持公開、公平、符合專業原則之人才任用制度，重視員工之學經歷、專業技能、誠信品格與服務熱忱。為打造健康且具多元包容性的職場環境，公司落實職場平權，不因性別、年齡、國籍或身分背景而有所差異。

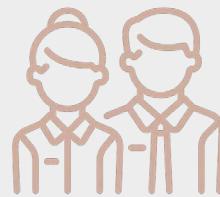
全體員工於相同職級及職能下，皆享有一致的敘薪標準、福利待遇與教育訓練資源。六福開發亦建置完善之績效管理機制，每年定期進行績效考核，並作為留任、晉升、調薪及獎金發放之核心依據，以確保管理制度之透明性與公正性，強化員工認同感與組織凝聚力。

為打造 **健康** 且 **具多元包容性** 的職場環境

落實職場平權

不因性別、年齡、國籍或身分背景而有所差異

5.1.2 人才聘雇



截至2024年底止，六福開發全體員工共計815人，均為永久聘僱與全職員工。此外，本公司部分事務係委由承包商與房務外包公司負責，包含辦公室及園區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、房務整房人員等，2024年底上述外部工作者人數共計80人。

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）；含建教合作生與實習生。
- 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；含建教合作生與實習生。

2024年底員工結構 (單位：人)	類別	性別	地區(城市)		合計
			台北市	新竹縣	
全體員工	男性	170	210	380	380
	女性	192	243	435	435
	小計	362	453	815	815

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為47%及53%，以年齡層30~50歲之員工居多，占總人數44%。另依法聘雇身心障礙者20人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工18人。為促進員工多元化，本公司積極招募來自不同國籍與文化背景的海外菁英，員工國籍涵蓋東亞、東南亞、南亞及東歐等多個地區，共13種國籍，展現組織的國際化視野與包容性。本公司於招募非本國籍及海外員工時，均遵循相關國內外法規，審慎評估移民、簽證等潛在風險，並協助辦理工作簽證、居留、搬遷等相關事宜，同時提供適應輔導與生活支援，協助員工順利融入在地生活與職場文化。此外，本公司管理階層亦重視在地經營與文化適配，於各營運據點均以本地（台灣）居民擔任高階管理職務，本年度100%高階主管均為本地（台灣）居民。

2024年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數	17	32	130	636	815
各職級員工總人數佔全體百分比（%）	2%	4%	16%	78%	100%
多元指標					
性別	男性	8	14	64	380
	女性	9	18	66	435
年齡	29歲（含）以下	0	0	20	266
	30~50歲	10	15	80	255
	51歲（含）以上	7	17	30	115

2024年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	47%	44%	49%	46%
	女性	53%	56%	51%	54%
年齡	29歲（含）以下	0%	0%	15%	42%
	30~50歲	59%	47%	62%	40%
	51歲（含）以上	41%	53%	23%	18%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

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267位新進員工，包含男性114位、女性153位，且以30~50歲之人員為主；另有298位員工離職（含4位屆齡退休人員），含138位男性及160位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。

六福開發資遣預告期

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

性別	年齡	地區(城市)		總計	新進比率(%)
		台北市	新竹縣		
 男性	29歲(含)以下	12	14	26	30%
	30~50歲	40	22	62	
	51歲(含)以上	21	5	26	
	小計	73	41	114	
 女性	29歲(含)以下	29	38	67	35%
	30~50歲	37	32	69	
	51歲(含)以上	13	4	17	
	小計	79	74	153	
總計		152	115	267	33%

性別	年齡	地區(城市)		總計	離職比率(%)
		台北市	新竹縣		
 男性	29歲(含)以下	16	24	40	36%
	30~50歲	38	22	60	
	51歲(含)以上	28	10	38	
	小計	82	56	138	
 女性	29歲(含)以下	31	50	81	37%
	30~50歲	30	32	62	
	51歲(含)以上	13	4	17	
	小計	74	86	160	
總計		156	142	298	37%

註：統計人數不含建教合作生與實習生。

5.1.3 勞資協議

六福開發重視與員工之間的信任與雙向溝通，致力建立和諧對等的勞資關係。為保障雙方權益與促進制度透明，六福開發依勞基法及公司內部規章制度，定期召開勞資會議與職工福利委員會，所有勞方代表均由員工投票產生，確保溝通具代表性與參與性。

此外，六福開發亦設置多元溝通機制，兼顧正式制度與日常互動，包括員工意見調查、意見信箱，以及提供即時諮詢的人資幫幫忙LINE@專屬平台等，持續蒐集並回應員工關注議題，並在蒐集員工回饋後，推動一系列改善措施，具體作為包括：

- 擴大調薪涵蓋率並重新設計獎金制度，以強化薪酬競爭力與公平性
- 升級員工用餐品質與宿舍環境，致力於改善同仁日常生活體驗
- 舉辦升級版春酒晚會等員工活動，增進向心力與歸屬感
- 建立完整的職涯發展制度，提供更多學習與成長機會

透過上述多元溝通管道與配套措施並行，六福開發期盼在開放、尊重且具支持力的組織氛圍下，持續與員工保持雙向對話，讓每位同仁在理解與共識中穩健成長。

員工溝通管道類型

溝通管道	機制說明	2024年度執行情形	主要反映議題
勞資會議	勞方代表由全體員工投票產生，與資方代表定期會議協商	召開4次會議	<ul style="list-style-type: none"> 改善工作場域與設施配置 員工伙食品質與餐食選擇優化 提升員工福利項目 夏季熱危害預防機制建議 特殊檔期上下班接駁車安排 員工宿舍收費標準檢討 增設曬衣場與通道夜間照明 實習生招募與支援建議 制服樣式設計調整提案 國定假日調移討論 春酒活動舉辦與內容規劃
福委會會議	依公司福利辦法與福利委員會章程規定，每3個月定期召開會議	召開4次會議	<ul style="list-style-type: none"> 三節禮品與禮券選擇 員工旅遊地點與行程安排建議 員工自販機設置與折扣規劃 特約商店簽約與優惠條件建議
人資幫幫忙 LINE@	一對多人力資源即時諮詢平台，具隱私保護	訊息處理量超過16,000則	<ul style="list-style-type: none"> 福利制度諮詢 出勤與假勤規則說明 各類請假規定與申請流程 薪資結構與計算標準查詢 員工工作規則相關問題 工作現場操作或突發問題即時反應
員工意見信箱	提供email管道，供員工匿名反映意見	持續開放並搭配LINE平台整合	<ul style="list-style-type: none"> 各項內部制度優化建議 工作現場問題反映與改善需求
員工意見調查	定期調查工作滿意度、溝通機制與管理建議	滿意度為53%	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬福利整體滿意度回饋 行政簽核與內部流程簡化 老舊設備汰換建議 考勤規則優化建議 硬體空間設施維修需求 員工教育訓練內容補強建議 員工福利項目補充建議 加強內部垂直與水平溝通 員工宿舍空間與生活品質改善

5.2 薪酬與福利

5.2.1 平等優渥薪酬

六福開發秉持公平、合理與市場競爭力的薪資政策，重視留才與育才，致力於打造具吸引力與永續性的薪酬制度。所有員工之薪資設計均以不分性別、年齡、國籍、婚姻、宗教、語言、政黨傾向或身心狀況為原則，確保每一位員工皆能在公平的職場中獲得應有報酬與成長空間。在此包容且平權的職場文化下，男女同仁享有相同之起薪條件，而最終薪酬（包含基本薪資與各類獎酬）則視員工之年資、經歷與職務責任等因素而異。

六福開發員工薪酬結構包含本薪、伙食費、獎金及津貼等，每年度亦依整體營運成果辦理調薪，並透過績效導向的獎金制度鼓勵員工與公司共同成長。2024年度，本公司最高薪酬人員之年度總薪酬與公司薪酬中位數之比率為 10.6:1；其年度薪酬增幅與公司平均薪酬增幅中位數之比為 1.5:1。本數據顯示公司內部之薪酬結構受職級差異與業務性質影響，形成顯著差距。高階管理人員多承擔整體營運策略規劃、目標績效責任，所配置之獎酬制度具有彈性及變動幅度；而基層員工則以穩定薪資為主體，展現六福開發對不同職務功能定位下之薪資結構安排。

此外，六福開發將持續檢視高低薪酬間之合理性與趨勢變化，並參考國內外同業揭露水準與企業規模調整邏輯，作為公司治理透明度與公平性改善之依據，未來亦將透過內部溝通機制，強化員工對薪資結構的理解與信任。2024年度各營運據點的男女性別薪資比詳列如下：

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	決策層	高階主管	中階主管	基層人員
六福村主題遊樂園	-	1 : 0.84	1 : 1.03	1 : 0.92
關西六福莊			1 : 0.86	1 : 0.91
台北六福萬怡酒店	-	1 : 1.21	1 : 1.00	1 : 0.88
六福居			1 : 0.76	1 : 1.07

註1：以男性員工的基本薪資加薪酬為1。

註2：決策層定義為[20職級]或[總經理級]以上主管；高階主管定義為[18職級]或[處級]以上主管；中階主管定義為[17/16/15/14職級]或[理級及課級]以上主管；基層人員定義為[15/14職級或主管職及13職級專員(含)以下之同仁]

註3：決策層無女性主管，故未揭露比率。

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，確保員工基本生活所需。2024年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬皆優於法定基準1.13~1.25倍，顯示本公司對於第一線員工之重視。

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
六福村主題遊樂園	1 : 1.13	1 : 1.14	1 : 1.14
關西六福莊	1 : 1.16	1 : 1.17	1 : 1.16
台北六福萬怡酒店	1 : 1.14	1 : 1.13	1 : 1.14
六福居	1 : 1.15	1 : 1.25	1 : 1.20

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。2023年非擔任主管職務之全時員工的「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為558仟元及483仟元；2024年則分別為599仟元及517仟元，較前一年度分別提高7.35%及7.04%。相關薪資變動百分比詳情，亦可見[公開資訊觀測站](#)。六福開發未來亦將持續關注基層薪資發展，保障第一線人力之收入合理性與穩定性，並以具包容性之薪酬政策作為留任及人才永續發展的核心策略。

5.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，六福開發制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

作為員工參與企業經營的長期激勵機制，六福開發於近年積極推動「員工持股信託制度」，透過職級分級、績效掛勾及公司提撥共同建立長期信任與利潤共享。2024年度員工參與比率達12%，中長期目標為達成30%參與率，並持續優化申購流程與信託透明度。

六福開發標準福利

項目	說明	
保險制度	<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 規劃雇主補償責任險，舉凡壽險、意外醫療險、癌症險、海外差旅險等保障，並包含非上班時間之外 	
優於法令的給假福利	<ul style="list-style-type: none"> 優於《勞動基準法》給予特休假 	<ul style="list-style-type: none"> 彈性工時，可排空班日
員工持股制度	<ul style="list-style-type: none"> 依職級開放申購公司股票，公司則依個人考核表現提撥10%~50%配比金至申購專戶，鼓勵員工與企業共同累積成果與財富 	
婚喪生育及年節禮金	<ul style="list-style-type: none"> 生育補助 生日福利卡（可於公司旗下餐廳兌換免費套餐） 三節獎金 婚喪禮金 	

六福開發其他福利措施

項目	說明	
補助金與津貼	<ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 教育訓練補助（含員工自費進修） 交通津貼 租屋補助 	
福利活動	<ul style="list-style-type: none"> 員工旅遊 春酒活動 員工家庭日（招待5位親友免費入園） 員工購票 / 訂房 / 用餐優惠 員工大會（每月慶生會） 員工福利品優惠 	
其他	<ul style="list-style-type: none"> 交通車接駁、員工宿舍 提供員工餐、制服、免費洗衣 員工認股 盈餘激勵獎金 	

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。為感謝同仁長年服務與付出，公司亦在退休時辦理歡送儀式，傳遞對員工的敬意與祝福，讓退休同仁帶著肯定與溫暖迎向人生新階段。

項目	退休制度	退休制度
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）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《勞基法》，每月提撥依員工薪資總額4%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		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財報第10頁。

5.2.3 友善育兒職場

六福開發致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦主動積極提供生育補助、優於法規的家庭照護假、彈性上下班制等機制，並於辦公空間設置哺乳室，配備冰箱與冷凍櫃等設備，打造安心私密之哺乳空間，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2024年本公司申請育嬰留停的復職率為50%，大多數同仁因家庭新生兒的照護問題及庭生活作息安排等狀況，轉而選擇暫時離開職場，全心照顧家庭新成員，或選擇離家較近的簡單工作，將大部份心力留在家庭照顧上。

育嬰假人員分析	2024年			2023年			2022年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	8	10	18	1	9	10	5	8	13
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	3	4	1	3	4	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	1	2	1	3	4	1	5	6
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	1	1	0	1	1	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	1	1	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	13%	30%	22%	100%	34%	40%	20%	38%	31%
復職率(%) (=D/C)	0%	100%	50%	0%	34%	25%	0%	60%	50%
留任率(%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	50%	50%

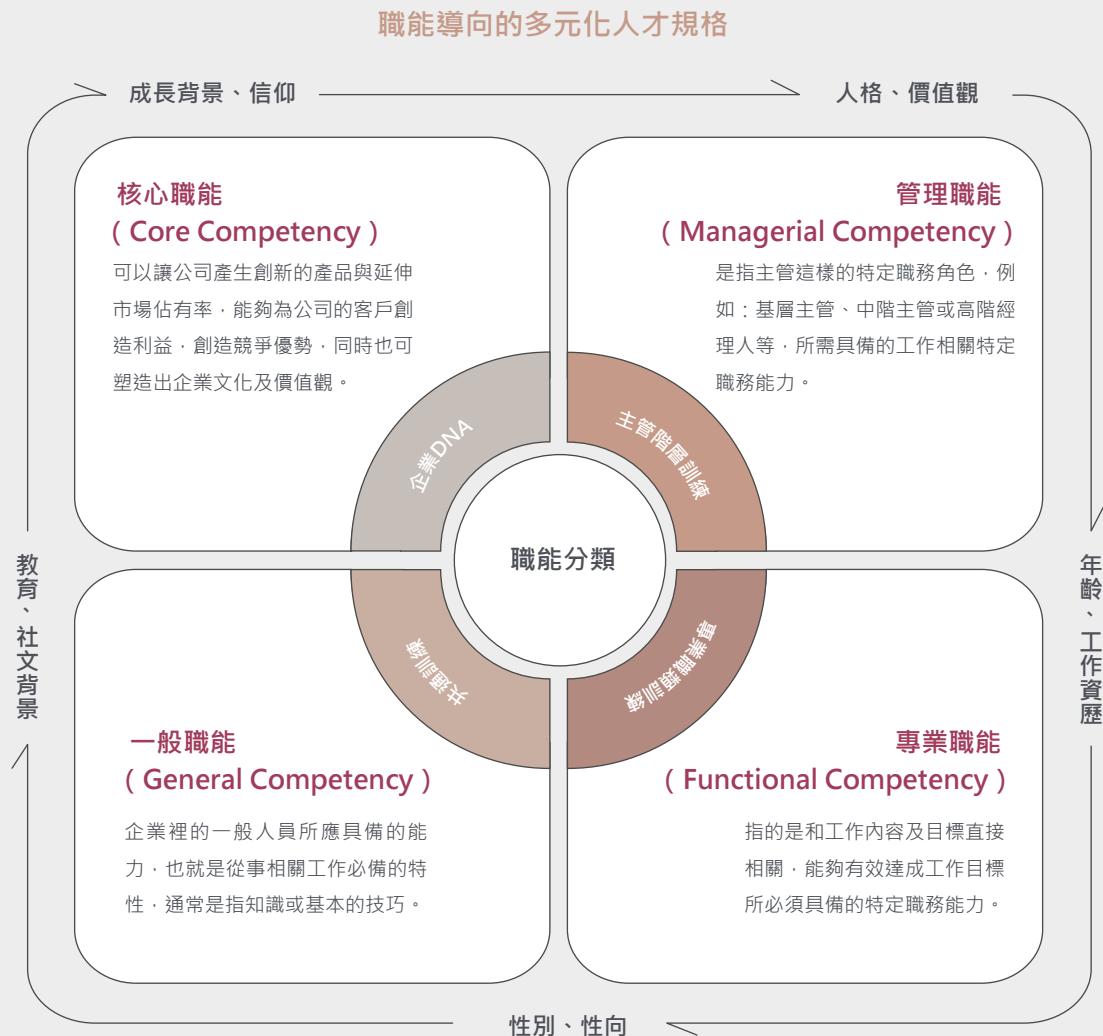
六福開發理解，現行育嬰支持制度雖已涵蓋基本機制，惟仍需更積極回應員工多元照護需求與工作彈性期待。未來將持續檢視育兒階段員工的復職與留任趨勢，並朝向建構更完善與具包容性的工作環境邁進。



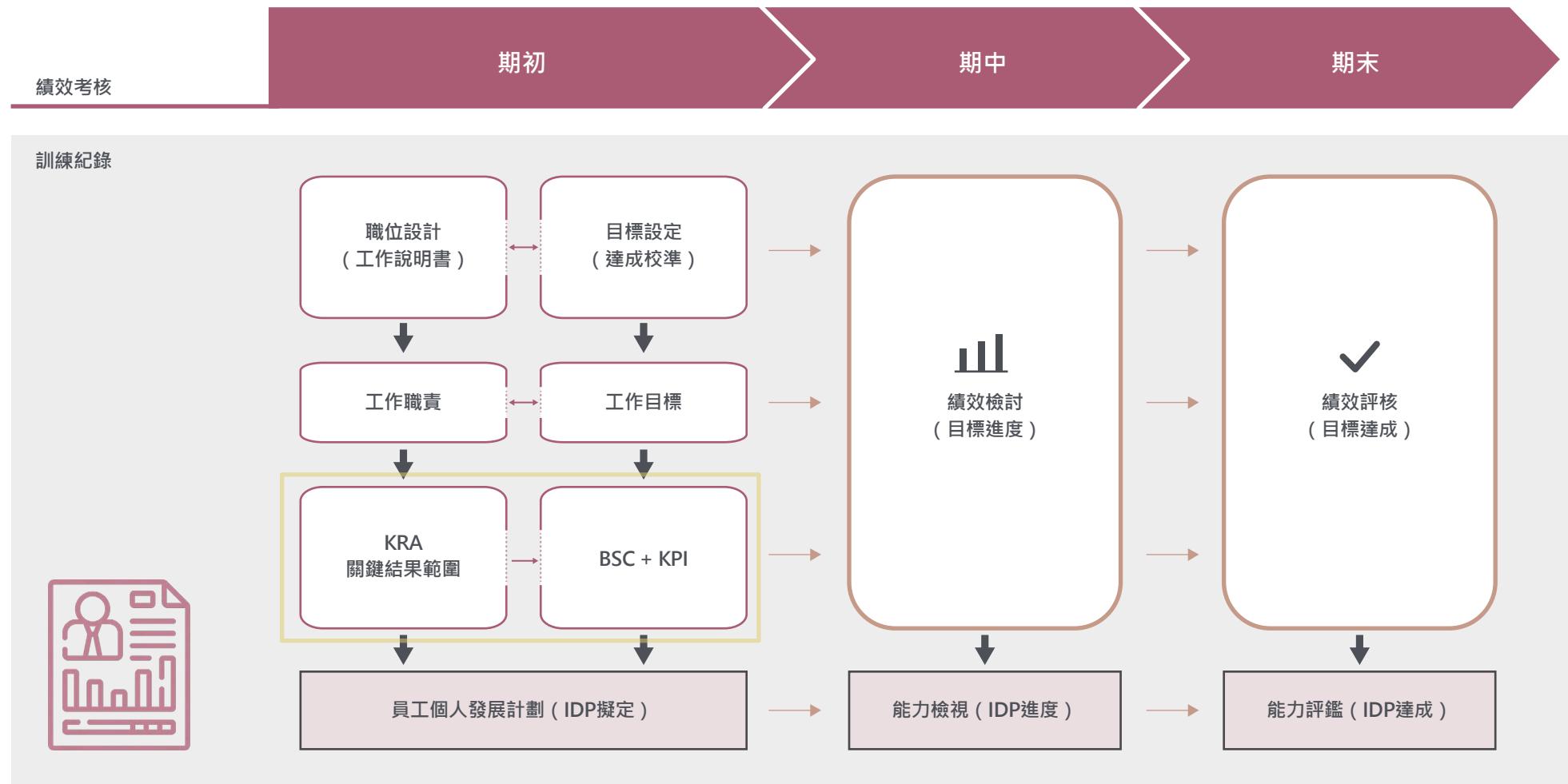
5.3 多元發展

5.3.1 培育訓練

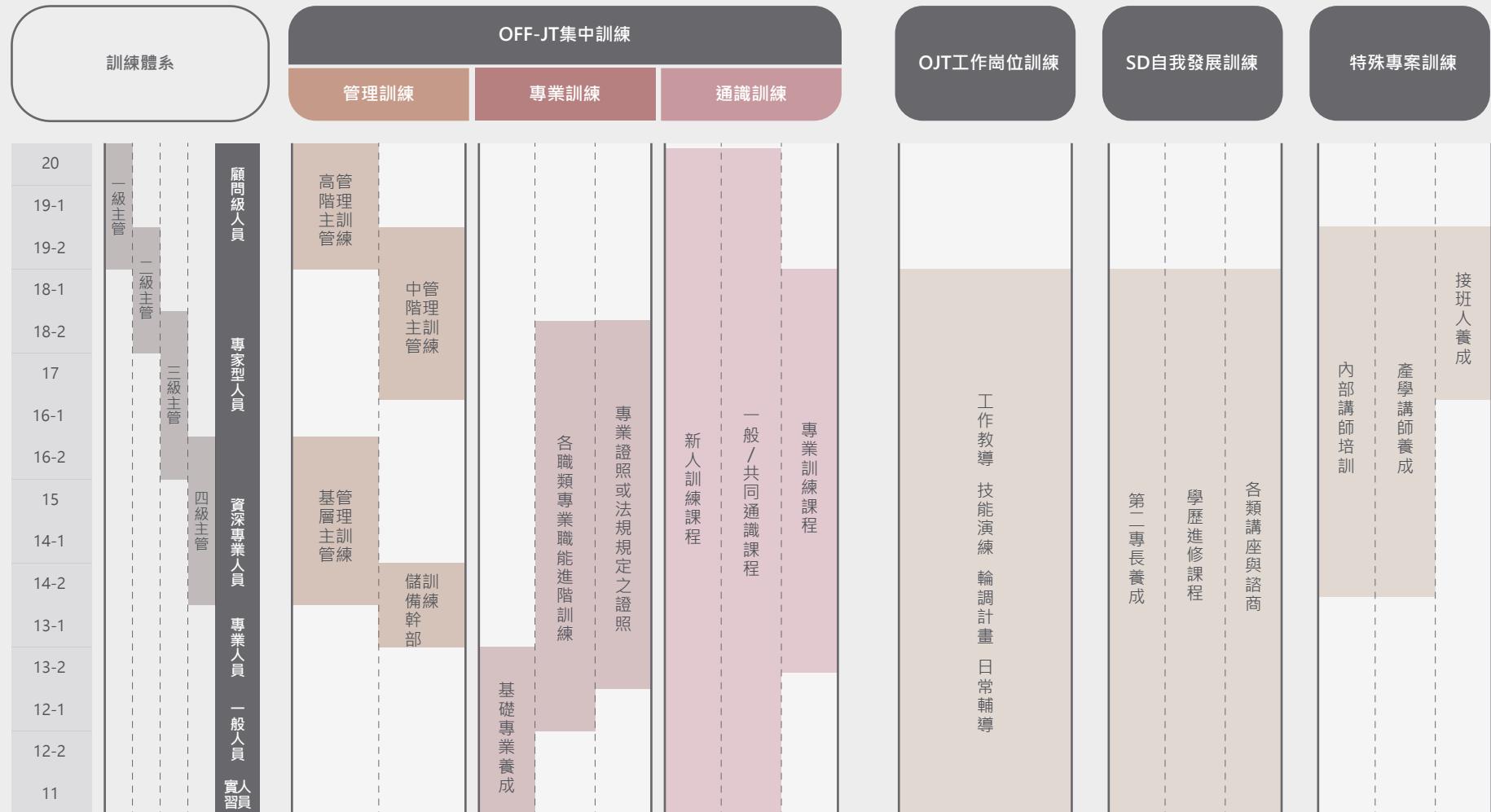
六福開發深信人才是企業永續發展的根本，致力打造完善且多元的訓練體系，涵蓋不同職級與職能需求，確保全體員工皆能獲得適性發展與職涯支持。培訓架構以「核心職能」、「一般職能」、「專業職能」與「管理職能」為軸心，整合OFF-JT集中訓練、OJT工作崗位訓練、SD自我發展訓練及特殊專案訓練等多元學習模組，搭配個人發展計畫（IDP）與績效管理系統同步推進，透過明確目標設定、成效檢討與能力評鑑，建構員工職涯成長與企業策略目標之連結。



員工個人發展計劃 (Individual Development Plan)



六福訓練體系 (LEOFOO Training System)



而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。2024年總共開設93班次課程，共培訓2,678人次，累積8,131人時數。

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	產業人才發展訓練 / 專業證照訓練
工作輪調	管理與領導力課程

2024年度教育訓練開課班次及受訓人次 / 時數

課程類別	開課班次	總人次	總時數
新人訓練	21	445	889
專業職能課程	36	846	4,713
通識課程	31	1,373	2,439
管理領導課程	3	9	52
其他	2	5	38
合計	93	2,678	8,131



員工過渡協助政策

六福開發特別強化退休與離職員工的過渡協助方案，展現對員工全職涯週期的關懷與責任。對於即將退休者，六福開發提供財務規劃、健康促進、第二職涯探索等諮詢與課程，協助員工有系統地規劃退休生活，減輕因角色轉換產生的焦慮與不安。對於因組織調整或不可抗力因素離開職場的員工，除依法給付資遣費外，也提供職缺媒合、就業諮詢與心理支持等服務，協助銜接下一份工作，降低轉換期的不確定感。這些機制不僅體現企業人本精神，更與「共榮職場」及「終身學習」的核心理念高度契合，成為六福開發在產業中建立人才永續優勢的關鍵差異化作法。

透過持續精進的教育訓練體系與溫暖細緻的過渡協助機制，六福開發期許打造兼具專業力與幸福感的職場環境，讓每位員工在不同階段都能獲得適切支持，實現個人價值與組織目標的雙贏局面。

5.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，涵蓋新進人員之試用期滿考核，以及每年度進行之績效考核。考核結果除作為晉升、調薪與獎金分配依據，期盼能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，此外，考核亦為部門主管與同仁對話的重要依據，有助於後續培訓規劃與目標設定。

此外，本公司人事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後公佈。員工獎懲紀錄亦納入年度考核評量體系，提升制度整合性與公信力。

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，除當年度建教、實習生、年底到職、留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。六福開發未來將強化績效考核執行率，透過更精準的績效回饋與完整覆蓋機制，讓每位員工的努力被看見、被肯定，進一步打造全員參與、共同成長的職場文化。



5.3.3 共融職場

六福開發秉持「多元共融、尊重差異」的核心理念，致力於打造一個不分年齡、性別、國籍或身心狀況，人人皆能發揮所長、安心工作的共融職場環境。自2022年成立「DEI (Diversity, Equity & Inclusion) 專案小組」以來，從政策設計到制度落實，逐步將「幸福職場」與「企業永續」緊密連結。

聽障 Hi Team：打造穩定專業的房務團隊新藍海

面對住宿服務業人力短缺挑戰，六福開發旗下台北六福萬怡酒店於2022年啟動「Hi Team」專案，創設以聽障員工為核心的房務團隊，作為推動職場多元共融與穩定人力結構的創新做法。

Hi Team (Hearing Impairment Team) 透過職務再設計與支持性培訓，協助聽障同仁安心就業，建立具有穩定性與專業素養的服務團隊。

專案初期即與台北市就業服務處與手語老師合作，運用手語版徵才影片與社群介紹，降低資訊不對等。新進員工進用後提供一對一訓練、視覺化SOP指導與圖示流程手冊，同時由專屬領班開門分房、集中處理低樓層與非續住房務，以團隊模式克服聽障者在傳統職務中面臨的障礙。

截至2024年底，Hi Team 員工穩定留任，大多數Hi Team員工具有高度投入與留任意願，團隊規模已逐步擴展。



青銀共創策略：發揮跨世代價值

六福開發致力於為中高齡員工打造可長期穩定投入的工作環境，透過彈性工時設計，讓員工能依個人生活與家庭安排調整工時與出勤模式，提升工作與生活的整合彈性。在實務工作安排上，六福開發也透過職務拆解與流程優化，適度調整體力負荷與工作動線，讓中高齡員工在保有產能的同時，也能更安心投入職務。此外，六福開發亦導入智慧科技工具輔助日常工作，如餐飲服務中的送餐機器人，即可有效降低體力需求，讓員工將更多心力投注於服務互動與顧客關係經營。

這群熟悉企業文化、擁有豐富經驗的中高齡員工，已成為六福不可取代的成員。他們不只是穩定的人力支柱，更透過與年輕世代的互動與合作，促進了知識傳承與互助學習，展現跨世代融合的職場溫度與向心力。

許多員工在退休後也選擇再回到六福職場，這份歸屬感與文化認同，也反映出公司營造的職場環境具備高度的尊重與安全感。未來六福將持續強化中高齡友善機制，深化制度面與文化面的支持，讓每一位願意持續貢獻的員工都能在適合自己的節奏中發揮所長、穩健前行。



性別平權與女性領導力：打造公平職涯環境



2024年，公司女性員工比例超過50%，展現性別均衡的人才結構。在管理層方面，六福開發女性領導者表現尤為突出，女性中高階主管超過50%，女性董事比例達43%，已達目標女性董事超過董事席次33%，且遠高於多數同業及市場平均水準，充分體現公司在促進女性領導力上的具體成效。

為強化性別平權的結構性支持，六福定期檢視各職級間性別薪酬差距。2024年，六福內部長期目標設定將性別薪酬差異控制在低於14%，確保薪酬發放與職位升遷完全依據個人績效與貢獻，而非性別差異。

六福開發相信，性別平權不僅是基本人權的實踐，更是驅動企業創新與永續成長的重要力量。未來，六福開發將持續推動性別友善政策與文化倡議，深化員工性別意識培訓，並透過透明化數據揭露，與利害關係人共同監督、持續改善，朝向更加包容、多元且平等的職場環境邁進。



女性中高階主管超過
50%

女性董事比例達
43%

5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理

六福開發視工作者為企業永續經營的重要夥伴，致力於打造安全、健康且具支持性的職場環境。六福開發依循《職業安全衛生法》與ISO 45001:2018標準，建構以PDCA (Plan-Do-Check-Act) 為核心架構之職業安全衛生管理系統，涵蓋員工與外部工作者之風險鑑別、危害控制、教育訓練、通報與溝通等面向，持續優化職場安全文化與治理效能。旗下六福村主題遊樂園更為全台首座通過ISO 45001認證的主題遊樂園，展現其在安全治理上的領航地位。六福開發配置有甲種勞工安全衛生業務主管、甲級與乙級職業安全衛生管理師、護理師與急救人員、專職防火管理師等職安專業人員，提供即時應變支援與制度化管理能量。六福設有AED，六福村更設置自有救護車，以即時應對重大突發狀況，展現預防與搶救雙軌並行的災害應變力。

六福開發新竹營運據點（六福村主題遊樂園及關西六福莊）已全面建置ISO 45001:2018 職安衛系統，並經外部第三方審查確認合規。各項管理措施涵蓋據點的全體工作者，包括正式員工及外部承攬人員，均納入管理系統之適用範圍。部分據點如台北六福萬怡酒店，亦已設置專責職安衛管理人員，並正依循ISO 45001管理架構進行制度規劃與建置，未來將逐步完成導入與驗證作業，擴大職安衛管理系統的涵蓋據點與對象。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}				排除之工作者類型
			員工（人）	占比 ^{註2} （%）	外部工作者（人）	占比 ^{註3} （%）	
新竹（六福村及關西六福莊）	ISO 45001 / TOSHMS	六福村及關西福莊所有工作場所	450	100%	80	100%	無

註1：本公司係以實際進入工作場所並執行公司業務之正式員工與外部工作者為主體，排除無現場作業或遠距支援性質之人員。所有涵蓋人數皆經內部稽核與外部查證確認，計算職安衛管理系統涵蓋人數。所有涵蓋人數經內部查核及外部查證確認。

註2：涵蓋之員工占比=(納入職安衛系統員工人數 ÷ 據點正式員工總數)×100%。

註3：涵蓋之工作者占比=(納入職安衛系統管理之所有工作者人數 ÷ 據點總工作人數，包括正式員工與外部承攬人員)×100%。

職業安全衛生委員會

六福開發職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計26人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計9人，占全體委員人數35%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，另提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓六福開發全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。



勞資雙方共同組成，委員會共計 **26** 人

總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計9人
占全體委員人數35%

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線、專門信箱 hr@leofoo.com.tw 與 LINE@「人資幫幫忙」溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，公司鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職業安全衛生風險評估

六福開發依循《職業安全衛生法》、ISO450001的要求及風險評估指引，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行；並定期針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，鼓勵成員取得外部相關證照。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安衛管理小組定期檢視各地營運點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

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	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

職安衛教育訓練

職安衛教育訓練為提升員工與承攬人員安全意識之根本基礎。六福開發針對不同職務設計差異化訓練內容，除年度職安通識課程外，亦規劃職業災害預防、特殊作業訓練、緊急應變、防火避難等訓練項目，涵蓋員工及外部工作者。

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。	全體員工	3小時 / 每年1次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如急救人員訓練、EMT 1、健康促進課程活動等。	全體員工	每年數次 因課程不同訓練時數不同
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、大量傷患演練、民防演練等。	全體員工	每年1次 因課程不同訓練時數不同

職業健康服務及健康促進活動

於個人健康促進方面，六福提供優於法規之身體健康檢查，並追蹤管理中高度健檢異常的員工，提供專業醫師及臨場醫療相關資訊的諮詢。綜合考量員工年齡、近3年健檢數值及工作性質，常見個人健康風險包括流行傳染性疾病、肥胖、不健康飲食等風險因子，因此六福開發每年度安排健康講座、疫苗施打、駐點醫師問診等服務，並於2024年舉辦減重班、疫苗施打及癌症篩檢等健康促進之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

另依《職業安全衛生法》導入四大心理衛生方案，針對「人因性危害」、「異常工作負荷」、「母性健康保護」、「不法侵害」等主題進行評估與關懷追蹤，設有員工安心信箱與心理諮詢窗口。

2024年舉辦之健康促進活動

活動類別	活動名稱與內容	活動預期成效	參與人數
健康促進活動	增肌減脂減重班	培養員工良好運動與飲食習慣，增進體能	
	莫德納XBB.1.5疫苗接種	預防新型變異病毒感染	
	流感疫苗與莫德納疫苗 (JN.1) 接種	降低季節性流感感染風險	疫苗接種或健檢活動為自由參與制，故未記錄具體參與人數
	乳癌與子宮頸癌篩檢（乳房X光攝影與子宮頸抹片）	提升女性員工癌症早期發現率	
健康講座	增旅遊醫學及預防高山症（4場）	提升旅遊期間的健康管理意識	
	癌症與慢性疾病系列（4場）	提升對常見癌症風險的認識	共124人參與
	飲食技巧—三高沒煩惱	推動健康飲食生活習慣	
緊急應變訓練	肺結核講座	提升疾病預防意識	
	AED與CPR急救操作課程（2場）	提升緊急事件反應能力	共65人參與

5.4.2 職業傷害與職業病

當職安事件發生時，現場人員須依標準通報流程立即處置，並透過事故申報系統通報所屬事業體之職安衛管理單位，通報內容須包含：事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。接獲通報後，由事業體職安人員或主管依事件嚴重性進行分級處理，並同步通知人資單位啟動調查流程。後續會由職安人員與營運單位主管共同進行現場查勘與調查，釐清作業流程、設備操作或防護機制等是否存有疏失，提出調查報告與改善建議。事故調查報告將提報職安衛委員會及營運最高主管審閱，並於三個月內完成改善追蹤與教育宣導，確保全體員工及承攬廠商理解修正方向並配合落實。

六福開發員工於2024年未發生死亡或嚴重職災事件，全年共發生61件職業災害事故，其中未有嚴重事件、死亡事件之發生。事故類型以物理性危害（如跌倒、碰撞等）為主，其餘為生物性危害（如動物咬傷）2件，未見化學、人因或心理性危害紀錄，針對職業災害事故成因，職安衛管理小組已執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。此外，2024年無員工職業病通報紀錄，且員工以外工作者亦無職業傷害或職業病紀錄，顯示本公司長期推動職業健康促進與預防作為已有成效。

為進一步降低職場風險，六福開發積極實施多項事故預防措施與安全教育，包括：於高風險作業區域設置防墜設施、增設接駁車以減輕員工通勤壓力，以及在動物棲地作業前啟動防蜂預警機制。透過管理制度與訓練機制的並行推動，持續提升整體職安管理表現，打造更安全、健康的工作環境。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目（單位）	2024年
工作總時數（小時）	1,740,010
可記錄事故人次（次） ^{註1}	61
可記錄事故比率 ^{註2}	34.5

註1：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註2：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

員工職業傷害事件分析（單位：人次）

事件類型	2024年可記錄事故
物理性危害	59
生物性危害	2
合計	61

6.1 社會公益

6.1.1 社會影響力管理

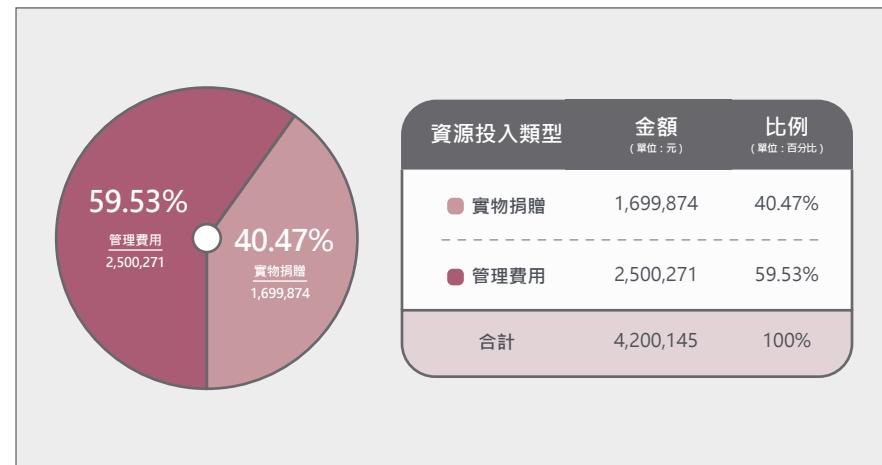
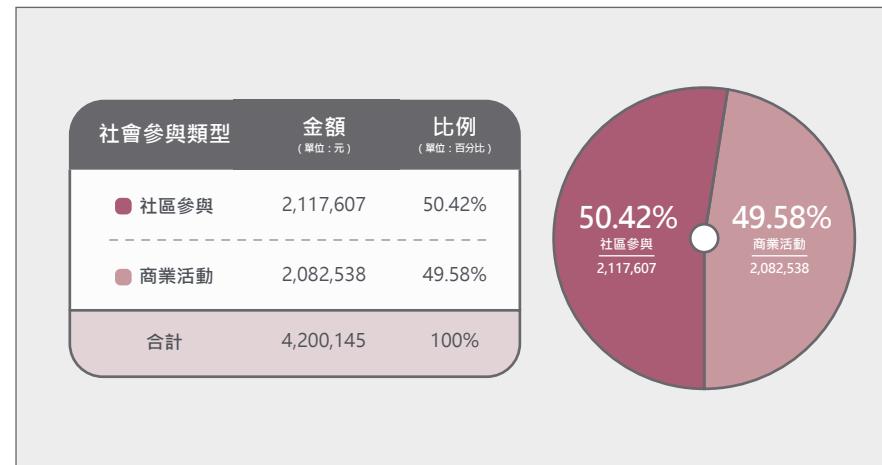
六福開發長期以來秉持「帶給人們歡樂與幸福」的品牌精神，積極回應利害關係人的期望，致力於創造正向社會價值，並以聯合國永續發展目標（SDGs）為行動指引，落實企業社會責任。公司聚焦於與本業核心相契合的6項目標，包括SDG1消除貧窮、SDG3健康與福祉、SDG4優質教育、SDG10減少不平等、SDG15保育陸域生態與SDG17夥伴關係等，規劃多元社會參與行動，發揮企業對環境與社會的影響力。

為系統性地評估與管理社會參與成果，六福開發參考B4SI（Business for Societal Impact）社會影響評估架構，「規劃（Planning）」、「執行（Implementation）」、「衡量（Measurement）」與「回饋（Reporting & Engagement）」四大管理流程的循環模式。透過盤點組織可發揮影響力與利害關係人關注的議題，進而設定目標與資源投入方向，並推動各項專案與活動，以確保資源的有效運用。後續持續追蹤投入、產出與影響成果，同時公開相關成果並蒐集利害關係人回饋，藉此優化未來社會參與策略，進一步擴大正向社會影響力。



B4SI (Business for Societal Impact) 社會影響評估架構

- 規劃（Planning）
- 執行（Implementation）
- 衡量（Measurement）
- 回饋（Reporting & Engagement）



6.1.2 社會參與成果

六福開發投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與「愛心圓夢∞希望共學」、「六福永續獎—小小動保達人」、「國際巨型草食獸麻醉工作坊」、「為愛挽袖♥港好有你」計畫，共投入計420萬元，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

2024年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）			對應之SDGs
		實物捐贈	管理費用	小計	
教育培力	六福永續獎—小小動保達人	500,654	417,733	918,387	
產學合作	國際巨型草食獸麻醉工作坊	-	2,082,538	2,082,538	  
公益募捐	為愛挽袖♥港好有你	367,620	-	367,620	
弱勢扶助	愛心圓夢∞希望共學	831,600	-	831,600	  



專案性質	專案名稱	時間	利害關係人	投入成本	效益
教育培力	六福永續獎—小小動物保達人	2024.1~7月	全台國中小學生	<ul style="list-style-type: none"> • 經費91.8萬 • 募集全台2,200間中小學動物保育影片徵件 	<ul style="list-style-type: none"> • 共募集150件影片 • 線上參與7.7萬人次 • 提供總價值50萬獎品，共有近60名學童受惠
產學合作	國際巨型草食獸麻醉工作坊	2024.4.13~17	TAZA會員機構工作者 獸醫師 各校獸醫系及研究所在學學生	<ul style="list-style-type: none"> • 經費200萬 • 跨8個部門約50名人力 	<ul style="list-style-type: none"> • 全球多達8國專家、近100位TAZA會員機構工作者、獸醫師、各校獸醫系及研究所在學學生參與
公益募捐	為愛挽袖 ❤️港好有你	2024.7.23 & 10.23	社區里民 夥伴公司 (HSBC Taiwan / Intel Taiwan) 非營利組織—台北捐血中心	<ul style="list-style-type: none"> • 贈送36.7萬物資 (仙草茶 / 敘日平日午餐買一送一券) • 員工服務時數80小時 	<ul style="list-style-type: none"> • 二次共捐血344袋，參與人次229位
弱勢扶助	愛心圓夢∞希望共學	2024.04.20&每月入園	弱勢和偏鄉學童	<ul style="list-style-type: none"> • 資助免費入園83萬 • 跨8個部門約30名人力 	<ul style="list-style-type: none"> • 15年來資助超過8萬名學生，2024年有13間學校及弱勢團體共594位免費入園體驗，傳遞希望共學的理念，提供學童戶外生態與動物保育學習的機會

2024年社會參與專案介紹

六福永續獎—小小動保達人

為深化學童對陸域生態與瀕危物種的關注，六福開發與莊福文教基金會於2024年續辦「六福永續獎—小小動保達人」徵件活動，鼓勵國中小學生拍攝動物保育主題短片，並透過專業評審機制遴選優秀作品。本年度共徵集150件參賽作品，線上參與者突破7.7萬人次，並提供價值50萬元之獎勵品予獲獎學生，提升教育資源可近性。

活動設有中英文雙語組，強調生命教育與語言素養並重，特別設置「勇氣獎」表揚聽損學童表現，體現多元共融精神。總獎額多達50萬元的獎品，旨在向獲獎者和該學校推動保育行動的校園實踐，深化師生對於永續與生物多樣性的認知。



國際巨型草食獸麻醉工作坊



為提升野生動物醫療與照養專業，並強化國際交流與合作，六福村於2024年4月13日至17日舉辦「國際巨型草食獸麻醉工作坊」，邀集美國、南非、新加坡等8國約100位獸醫師與野生動物專家共襄盛舉，為亞洲首場由私人動物園主辦的國際麻醉技術實作研習會。

工作坊分為理論與實作兩大階段，活動首兩日在台北六福萬怡酒店進行理論研討，探討犀牛、長頸鹿、河馬等草食動物之麻醉應用、緊急處理與案例分析，後三日於六福村實地操作，涵蓋生理監控、注射技術與麻醉恢復等訓練，提供學員全方位實戰經驗，實現「學術研究 × 實務操作」的跨界結合。透過邀請國際級講師如南非克魯格國家公園獸醫主管、新加坡野生動物保育集團副部長、美國動物園暨水族館協會(AZA)前主席等重量級講者進行技術交流，進一步拓展其在保育與福祉領域的影響力。

為愛挽袖♥港好有你

為回應血庫庫存吃緊的社會議題，六福開發攜手HSBC Taiwan、Intel Taiwan、Courtyard Taipei、Blizzard共同於2024年7月23日及10月23日兩日舉辦「為愛挽袖♥港好有你」公益捐血活動。地點選在人流眾多的南港CITYLINK A棟戶外天橋，號召社區民眾及企業同仁踴躍捐血回饋社會。本次活動特別設計捐血獎勵方案，參與者可獲得六福皇宮酸梅湯、敘日餐廳午餐買一送一券，並有機會抽中熱門電玩《暗黑破壞神®IV》終極版與標準版，兼具公益與娛樂。此次活動兩日共募集344袋熱血，229人實際參與，不僅緩解醫療體系壓力，也凝聚了企業夥伴與在地民眾的向心力，有效紓緩醫療資源壓力，展現企業公民精神與社會連結能量，展現企業社會責任與永續影響力。



愛心圓夢∞希望共學

六福開發與莊福文教基金會自2009年起推動「愛心圓夢∞希望共學」計畫，旨在實現偏鄉與弱勢學童的遊園夢想。2024年4月20日舉辦的「圓夢公益日」中，六福邀請花蓮卓楓國小等13所學校與弱勢團體共594名學童及陪同師長免費入園，並安排住宿與餐食，全程由8大部門超過30位人力協作接待。

活動特別具有療癒意義，尤其針對甫經歷花蓮地震的災後學童，此次六福不僅提供他們遊園放鬆的機會，也透過動物觀察與導覽解說，深化對生命、環境與保育的認識。從入住關西六福莊觀賞犀牛、斑馬，到園區中與長頸鹿、狐獴近距離互動，這些珍貴體驗不僅是夢想的實現，更成為生命教育的重要里程碑。本計畫15年來已招待超過8萬名孩童，深具社會意義與正向影響力。

附錄

GRI準則索引表

使用聲明	六福開發已依循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	16		
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	02		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	02	NA	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.7 聯絡資訊	03		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	03		
	2-5 外部保證 / 確信	1.1.6 外部保證 / 確信	03		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 產業背景與永續價值鏈	57		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	16		
	2-7 員工	5.1.2 人才聘雇	78		

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
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人才聘雇	78		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	21		
	2-9 治理結構及組成	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	21		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	21		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.5.1 重大議題評估流程	11		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.5.1 重大議題評估流程	11		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.5.1 重大議題評估流程	11		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	21		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	26		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	21		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	21		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	21		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	21		
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.1 平等優渥薪酬	82		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2 經營者的話	04		

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	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	30		
	2-23 政策承諾	2.4.2 人權政策	31		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	30		
	2-24 紳入政策承諾	2.4.2 人權政策	31		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.5.2 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		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.2 人權政策	31		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	32		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	16		
	2-29 利害關係人議合方針	1.4.1 鑑別利害關係人	06		
	2-29 利害關係人議合方針	1.4.2 利害關係人溝通	06		
GRI 3 : 重大主題 2021	2-30 團體協約	-	81	團體協約	本公司目前無設立工會與簽訂團體協約，故本指標不適用。惟本公司已設立完善制度及多元溝通機制，保障員工之雇用條件與權益；詳見報告書章節5.1.3勞資協議
	3-1 決定重大主題的流程	1.5.1 重大議題評估流程	11	NA	
	3-2 重大主題列表	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		

重大議題揭露

主題	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
動物福祉		3-3 重大主題管理	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
企業形象 / 聲譽		3-3 重大主題管理	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
顧客健康與安全		3-3 重大主題管理	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3.1 食安風險管理	52		
誠信經營		3-3 重大主題管理	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	30		
		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 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	30		
溫室氣體排放		3-3 重大主題管理	1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	GRI 305：排放 2016	305-1 直接（類別1）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	64		
		305-2 能源間接（類別2）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	64		
		305-4 溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體盤查	64		

重大議題揭露

主題	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
員工福利與薪資	3-3 重大議題衝擊管理		1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 完善福利措施	83		
		401-3 育嬰假	5.2.2 完善福利措施	83		
	GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 完善福利措施	83		
	GRI 202：市場地位 2016	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	5.2.1 平等優渥薪酬	82		
員工聘雇與留任	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 平等優渥薪酬	82		
	3-3 重大議題衝擊管理		1.5.2 重大議題衝擊管理	13		
	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	5.1.2 人才聘雇	78		
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才聘雇	78		
	GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1.2 人才聘雇	78		
	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	21		
			5.1.2 人才聘雇	78		

特定主題揭露項目

GRI 標準	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	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	29		
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	38		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4.1 產業背景與永續價值鏈	57		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源消耗	62		
	302-3 能源密集度	4.1.2 能源消耗	62		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3.1 水資源管理	66		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3.1 水資源管理	66		
	303-3 取水量	4.3.2 取水排水耗水	67		
	303-4 排水量	4.3.2 取水排水耗水	67		
	303-5 耗水量	4.3.2 取水排水耗水	67		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.1 廢棄物衝擊評估	69		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 廉棄物衝擊評估	69		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.2 廉棄物管理政策	70		
	306-3 廢棄物的產生	4.4.3 廉棄物清運處置	71		
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.3 廉棄物清運處置	71		
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4.3 廉棄物清運處置	71		

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 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.4.2 供應鏈政策與評核機制	59		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4.2 供應鏈政策與評核機制	59		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-3 職業健康服務	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 培育訓練	85		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-6 工作者健康促進	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	93		
GRI 404：訓練與教育 2016	403-9 職業傷害	5.4.2 職業傷害與職業病	98		
	403-10 職業病	5.4.2 職業傷害與職業病	98		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 培育訓練	85		
GRI 406：不歧視 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核	89		
	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 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.4.2 供應鏈政策與評核機制	59		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4.2 供應鏈政策與評核機制	59		

項目	執行情形	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。	2.6.1 氣候治理	37
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）。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	38
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	38
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。	2.6.1 氣候治理	37
5. 若使用情境分析評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。	相關計畫仍在規劃或執行階段，待完成後將適時揭露	-
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。	相關計畫仍在規劃或執行階段，待完成後將適時揭露	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本年度尚未實施內部碳定價	-
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。	4.2.1 溫室氣體管理政策	63
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）。	-	-

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

項目	對應章節	頁碼
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	4.2.2 溫室氣體盤查	64

9-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	對應章節	頁碼
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見	本年度尚未執行溫室氣體確信	-

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	對應章節	頁碼
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	4.2.1 溫室氣體管理政策	63

會計師有限確信報告



會計師有限確信報告



青山永續聯合會計師事務所
台北市中正區忠孝西路一段45號4樓之2
嘉義：嘉義市左營區垂平路51號4樓
屏東：屏東市公裕街202號1樓

附件一、確信項目彙總表

編號	確信標的資訊			報導基準	頁碼																							
1	本報告書依循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）撰寫。			本報告書之架構係依據國際整合性報告書框架之〈架構〉的使用、指導原則、內容要素； 依據 GRI 1：基礎 2021 之九項要求、GRI 2：一般揭露 2021 之揭露要求、GRI 3 重大主題之編制與分析流程（Materiality assessment process）	02																							
2	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">能耗項目</th> <th>能源消耗量 註 1</th> <th>能源消耗 百分比 (%)</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>2024 年</th> <th>2024 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>外 購 非 再 生 能 源</td> <td>化石燃料 外購電力</td> <td>27,303,528 76,744,632</td> <td>26.23 73.71</td> </tr> <tr> <td></td> <td>其他</td> <td>66,408</td> <td>0.06</td> </tr> <tr> <td colspan="2">能源總消耗量</td><td>104,114,568</td><td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="2">能源密集度註 2 (GJ / 每百萬元營收)</td><td>44,790</td><td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>註 1：熱值採用經濟部能源局，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。 註 2：因各據點主要營業項目不同，因此以百萬營收為能源密集度分母。</p>			能耗項目		能源消耗量 註 1	能源消耗 百分比 (%)			2024 年	2024 年	外 購 非 再 生 能 源	化石燃料 外購電力	27,303,528 76,744,632	26.23 73.71		其他	66,408	0.06	能源總消耗量		104,114,568	100	能源密集度註 2 (GJ / 每百萬元營收)		44,790	-	62
能耗項目		能源消耗量 註 1	能源消耗 百分比 (%)																									
		2024 年	2024 年																									
外 購 非 再 生 能 源	化石燃料 外購電力	27,303,528 76,744,632	26.23 73.71																									
	其他	66,408	0.06																									
能源總消耗量		104,114,568	100																									
能源密集度註 2 (GJ / 每百萬元營收)		44,790	-																									
3	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">社會 參與 發展 面向</th> <th rowspan="2">專業 名稱</th> <th colspan="3">資源投入(單位:元)</th> </tr> <tr> <th>實物捐贈</th> <th>管理費用</th> <th>小計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>六福 教育 培力</td> <td>獎:小 小勤</td> <td>500,654</td> <td>417,733</td> <td>918,387</td> </tr> </tbody> </table>			社會 參與 發展 面向	專業 名稱	資源投入(單位:元)			實物捐贈	管理費用	小計	六福 教育 培力	獎:小 小勤	500,654	417,733	918,387	100											
社會 參與 發展 面向	專業 名稱	資源投入(單位:元)																										
		實物捐贈	管理費用	小計																								
六福 教育 培力	獎:小 小勤	500,654	417,733	918,387																								



青山永續聯合會計師事務所
台北市中正區忠孝西路一段45號4樓之2
嘉義：嘉義市左營區垂平路51號4樓
屏東：屏東市公裕街202號1樓

編號	確信標的資訊					報導基準	頁碼
	保達人					為計量單位，分別列示「實物捐贈」與「管理費用」後合計。捐贈款項於物資交付當日認列，管理費用則於相關憑證（發票或契約）開立並實際支付當日認列；未取得交付憑證之物資。所有支出均依其發生日期歸屬至報告年度(例如 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)內。	
	國際 巨型 草食 獸麻 醉工 作坊				2,082,538	2,082,538	100
	公益 募捐	為愛 挽袖 港 好有 你	367,620		367,620		
	弱勢 扶助	愛心 圓夢 希望 共學	831,600		831,600		
4	<p>在地採購</p> <p>依據全 球水 緒報 告準 則 (GRI) 中「採購 實踐」(GRI 204)項下「在地採購比例」指引，將六福開發於報告年度內自本地廠商採購之金額、供應商家數及採購比率納入報表範圍。從採購金額總表中篩選出已完成本地註冊並經審核程序合作之生鮮食材供應商，以及其年度採購總金額；在地採購佔比則透過對採購金額總表之抽樣查核，確認各筆交易是否屬本地廠商。</p>						58