

# 2024

## 王座國際

## 永續報告書

Sustainability Report



environment

# ESG



governance



social

# 關於本報告書

## 報告原則

歡迎閱讀王座國際餐飲股份有限公司（以下簡稱王座）公開發行出版之 2024 年永續報告書。本報告書係由王座永續發展委員會參考全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）頒布之 GRI 永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之行業準則並按財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」編製完成，最後經董事會決議後揭露。

## 報告期間與報告範疇

本報告書資訊涵蓋本公司於台灣代理品牌及其門市（未包含合併財報中的其他子公司）之環境、社會、公司治理面向之永續績效，惟受限於部分資料統計完整度，如有範疇差異將於本報告書中另行註記載明。報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

## 發行資訊

本公司首次發行永續報告書，並同時於本公司網站揭露。

發行週期：一年一次

上期發行版本：首次發行

本期發行版本：2025 年 8 月

下期發行版本：2026 年 8 月

## 資訊管理

本公司依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條之規定，依產業別加強揭露永續指標。

為確保該永續指標之正確性，本報告書委託勤業眾信聯合會計師事務所，依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所頒布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選定指標執行有限確信並出具意見詳如會計師有限確信報告。

## 聯絡資訊

如對本報告書有任何疑問或意見，歡迎透過以下方式與本公司聯絡。

總公司地址	台北市信義區基隆路二段 51 號 4 樓之 2
公司網址	<a href="https://www.kingza.com.tw/">https://www.kingza.com.tw/</a>
聯絡人	吳文中
電話	03-550-7750#6663

## 董事長 / 高階長官的話

王座用「以味稱王，座無虛席」為品牌核心，透過創新、品質、服務、共榮與誠信五大文化，推動永續經濟、環境與社會責任，致力成為華人最大世界級複合餐飲集團，締造全球飲食新標竿。

王座國際自創立經營以來深耕台灣餐食市場，市場競爭無刻不在。面臨近年全球原物料因通貨膨脹而大幅飆漲、證券主管機關持續頒布的新法令、國內外環保意識抬頭，以及相關食品安全事件造成的消費者疑慮，王座為因應上述環境變化，除了遵循主管機關頒布之新法令編製報表及要求供應商與公司產品符合國內外食品衛生安全相關法令外，更要求相關供應商皆須檢核年度食安檢驗報告、並配合公司所委託之第三方食安檢驗廠商對本公司旗下門店的抽查。

王座因產業特性與百貨業者深度結合，百貨業的危機處理，將會影響王座及人員就業機會，有鑑於此，王座每年皆會審視自身在百貨業者中的重要性及積極協調雙方合作模式，進而達到互利共榮。本報告書為王座國際發行之第一本永續報告書，顯示王座國際相當重視 ESG 三面向的永續相關議題，未來，王座將持續強化食品安全、資訊安全、職業安全等關鍵永續議題，即時掌握全世界原物料的波動行情，適時調整營運策略以提升公司整體的競爭力。



董事長

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cheng Ming'.

# KINGZA



環境	社會	治理
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商100%完成書面稽核。</li> <li>■ 生鮮食材100%在地採購。</li> <li>■ 已全面採購符合省水標章之器具、LED節能燈泡。</li> <li>■ 透過聯名跨界合作,推出雙層碗及收納袋,推動消費者共同參與環保行動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 建置食品安全實驗室,支出費用達\$1,311仟元。</li> <li>■ 2024年舉辦集團公益愛心義賣市集活動,與家扶基金會、新竹縣政府合作辦理,一同分享義賣,也一起做公益。</li> <li>■ 透過「與黑暗對話」活動,藉由黑房光房的轉換,體認到盲師的生活上的不便之處,在門市中能更照顧盲胞。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 台灣門店數達59家。</li> <li>■ 成功於台灣證券櫃檯買賣中心掛牌上市。</li> <li>■ 在公司治理上,以人為本、注重培訓與學習,打造積極的企業文化,重視員工健康與福利,職場上兼具多元化與包容性,促進跨文化合作,並消除職場歧視與偏見。</li> <li>■ 重視法規遵循及反貪腐,宣導性騷擾防治,設有申訴管道,2024年度未發生性騷擾事件。</li> </ul>

## 關於王座

### 王座基本資料

王座國際餐飲股份有限公司	
宗旨與願景	以「以味稱王·座無虛席」為品牌核心·透過創新、品質、服務、共榮與誠信五大文化·推動永續經濟、環境與社會責任·致力成為華人最大世界級複合餐飲集團·締造全球飲食新標竿。
營運地區	台灣及大中華地區
2024 年總員工人數	886 人 (總部含各分店)
品牌	<ul style="list-style-type: none"><li>● 銀座杏子日式豬排</li><li>● 京都勝牛</li><li>● 段純貞</li><li>● 大阪王將</li><li>● 橋村炸雞</li><li>● 杏美小食堂</li><li>● 共 59 家門市</li></ul>
組織重要事件	<ul style="list-style-type: none"><li>● 2015 年王座國際成立</li><li>● 2016 年代理杏子豬排</li><li>● 2017 年代理段純貞牛肉麵</li><li>● 2018 年代理京都勝牛</li><li>● 2019 年代理太陽番茄麵·段純貞進軍香港、美國</li><li>● 2020 年京都勝牛拓展至香港·開啟電商模式</li><li>● 2023 年代理橋村炸雞·登錄興櫃·成立杏美小食堂</li><li>● 2024 年股票上櫃</li></ul>

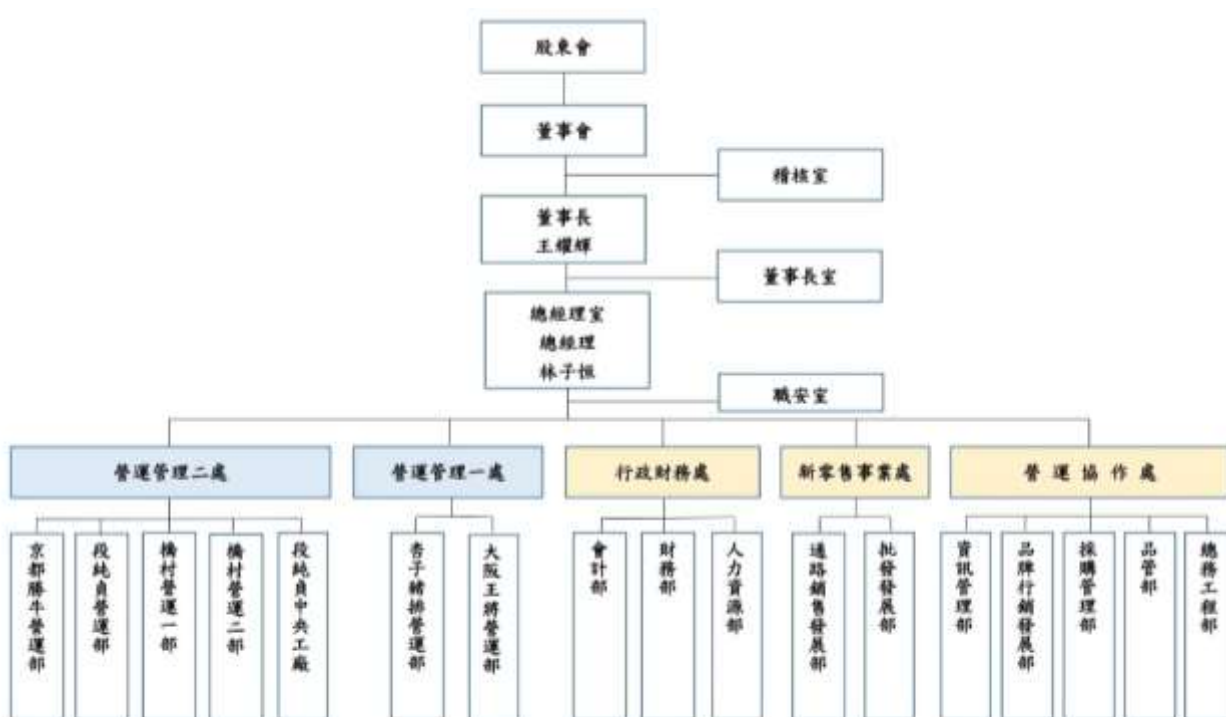
		
<p>27 家</p>	<p>8 家</p>	<p>8 家</p>
<p>以正統日式炸豬排為核心，延伸鍋膳、海味、兒童餐等系列，打造全家人都能開心享用的美味餐點。秉持用「心」服務，從家庭出發，在食材與環境上超越家的需求，營造安心愉快的用餐空間，讓門市成為家的「安心廚房」。</p>	<p>2014年於京都河原町開設首店後，3年內於日韓展店近50間，成為日本市佔率第一的炸牛排專門店。京都勝牛以QTP經營理念(品質、調理、個人化體驗)打造獨特用餐承諾。</p>	<p>經典傳承牛肉麵，獨特秘製23香四川香麻湯頭濃郁順喉，嚴選牛腱肉，一頭牛只能做成五碗牛肉麵，鮮美肉質Q、嫩、彈！一口咬下美味大爆發，令人再三回味的貨真價實好味道。</p>

		
<p>7 家</p>	<p>7 家</p>	<p>2 家</p>
<p>創立於昭和四十四年(1969年)，大阪京橋開設第一家創始店，傳承古法製成人氣燒餃子，秉持日本料理職人精神，嚴選新鮮食材，內餡鮮美多汁、外皮金黃酥脆，只為您每一口吃下後滿足的表情！</p>	<p>韓國炸雞品牌傳奇，2023年首度登台。赴韓觀光首選必朝聖美食，靈魂醬料100%韓國直送。從炸雞到韓式料理超過15款選擇，滿足您任何時刻都能品嚐橋村的道地美味。</p>	<p>以日本「一汁三菜」定食哲學為研發概念基礎，每份定食六大營養素，從產地到餐桌，旬季節美味的精緻日料定食！</p>

王座以「以味稱王，座無虛席」為品牌核心，透過創新、品質、服務、共榮與誠信五大文化，推動永續經濟、環境與社會責任，致力成為華人最大世界級複合餐飲集團，締造全球飲食新標竿。藉由多角化經營的方式，將王座國際餐飲建立成為一個「品牌平台中心」，讓台灣知名品牌輸出國際，也將國際知名品牌引進台灣，提供之產品與服務跨足日式、中式、韓式以多角化經營策略佈局，朝多品牌餐飲集團發展。王座國際已於 2024 年上櫃，並於 2025 年加入 ESG 世界公民數位治理基金會，未來，王座將持續加深在 ESG 上的著墨及力道。



王座國際公司組織圖



公協會參與

王座於 2025 年參與 ESG 世界公民數位治理基金會，2025 年 3 月 7 日取得企業會員資格，希冀能支持促進台灣企業 ESG 國際接軌、推廣世界公民意識，協助提升國際能見度，也是以「倡導者」角色進入這個跨界平台。

## 永續發展藍圖與策略

在治理面，本公司嚴格遵守公司治理相關法規（如公司治理實務守則、上市上櫃公司永續發展實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則等），設有審計委員會及薪酬委員會，嚴格遵行公司治理。此外，本公司每年由稽核室發起年度稽核計畫，辨別營運及 ESG 等多面向風險，並定期於審計委員會說明報告。如涉及經營風險（例如利害關係人申訴，經部門主管、公司治理主管或總經理認定為重大事件）因應行動方案及策略之決定，將由董事會統籌決定之。此外，本公司亦制定董事會議事規範，確保董事落實利益迴避。

在環境方面，一直推廣節水節電，已全面採購符合省水標章之器具。近期王座研擬將綠色採購議題加入供應商評估標準，並評估產地採購的可行性，並以其作為供應商評選重點；長期則將永續綠色採購概念導入採購要點中，如：店內清潔劑及衛生紙等用品中，至少一項擁有環保標章；各店提供至少一道國產食材，並標示食材來源；外帶餐具及吸管等耗材，為環保標章產品等。

社會面則延續 2024 年的步調，持續關心不同族群議題，在職場上 2024 年提供員工外訓，並取得相關的外部訓練之證照，提升服務品質，提高顧客滿意度與回流率，強化品牌形象。在食品安全與衛生意識教育方面，要求員工建立嚴格的衛生習慣（如洗手、保存溫度控管、防止交叉污染），避免違規與食安風險。並透過流程訓練與分工教育，提升員工效率與工作流程，使工作分配更有效率，增加營業額，彰顯多元性及包容性提升員工工作環境及保障。

## 利害關係人鑑別與溝通

王座參考 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard ( AA1000 SES ) 2015 年版本之五大面向，包括：依賴性 ( Dependency )、責任 ( Responsibility )、關注 ( Tension )、影響力 ( Influence )、多元觀點 ( Diverse perspectives )，經由董事長、總經理及部門主管等共 16 位評估其各類利害關係人對王座之重要性。最終 2024 年重要利害關係人分別為政府機關、股東投資人、客戶 ( 消費者 )、員工及供應商。

為確保議合具備實質性與代表性，本公司採多元溝通方式建立穩定之議合機制，包含：定期發布永續報告書、透過股東常會、法說會與公告說明營運資訊；進行顧客滿意度調查以蒐集消費者意見以及定期與員工溝通及內部交流等。所有重大溝通回饋均由各部門彙整定期提報董事會，強化高階治理層對外部期待之掌握，持續精進利害關係人參與品質。

王座 2024 年利害關係人列表

利害關係人	影響力	關注之主題	溝通管道與頻率	溝通單位
政府機關	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客健康與安全</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 廢棄物管理</li> <li>● 職業安全衛生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公文往返</li> <li>● 座談會</li> <li>● 法規說明會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各部門</li> </ul>
股東投資人	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客健康與安全</li> <li>● 供應鏈管理</li> <li>● 公司治理</li> <li>● 經營績效</li> <li>● 法令遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 財務報表</li> <li>● 股東會年報</li> <li>● 股東會</li> <li>● 公司官網</li> <li>● 法說會</li> <li>● 公開資訊觀測站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東會</li> <li>● 董事會</li> <li>● 會計部</li> <li>● 財務部</li> </ul>
客戶 (消費者)	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客健康與安全</li> <li>● 行銷與標示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電子信箱</li> <li>● 傳真</li> <li>● 信函</li> <li>● 電話</li> <li>● 公司官網</li> <li>● 社群帳號</li> <li>● APP 訊息</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運管理一二處</li> <li>● 通路銷售發展部</li> </ul>
員工	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經營績效</li> <li>● 職業安全與衛生</li> <li>● 勞雇關係</li> <li>● 人權及平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 內部管道</li> <li>● 人資訪談</li> <li>● 電子郵件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力資源部</li> <li>● 營運管理一二處</li> </ul>
供應商	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信經營</li> <li>● 公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 書面評鑑</li> <li>● 實地訪查</li> <li>● 信件</li> <li>● 電話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採購管理部</li> <li>● 通路銷售發展部</li> </ul>

## 重大主題鑑別與管理

本公司於 2024 年首次進行重大主題鑑別與揭露，依循永續報告編製原則，結合實際營運情況與利害關係人關注議題，系統性鑑別對經濟、環境及人群（含人權）具潛在或實際正負面影響之永續主題，涵蓋環境、社會及治理三大面向。

本次鑑別作業依 GRI 重大主題鑑別邏輯，評估「衝擊程度」與「發生可能性」，並依正面及負面顯著衝擊程度排序，繪製重大主題矩陣。公司內部共統計 16 位高階主管填答之衝擊評估問卷，其評估面向為該議題的衝擊程度及該議題發生衝擊之機率，分別針對各永續議題可能帶來之正面與負面影響進行評分，選取正負面衝擊程度前五項作為潛在重大主題；外部方面，回收 187 份有效利害關係人問卷，彙整其對各議題之關注程度，作為重要參考依據。

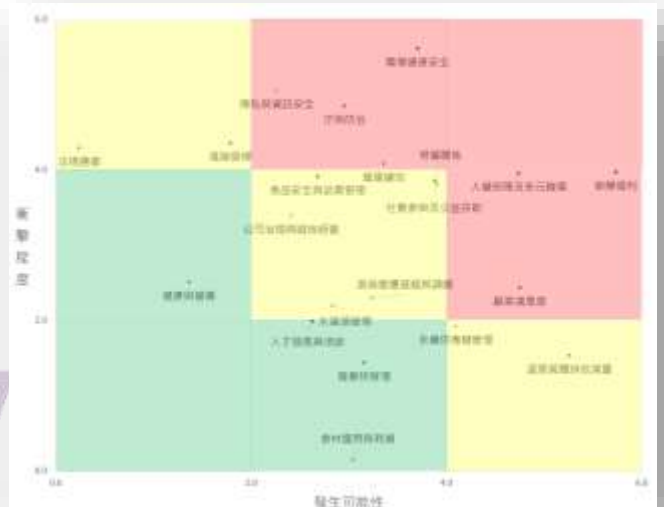
其中，「衝擊程度」係評估議題產生正面效益或負面影響的規模與範疇，採 1 至 5 分評分，1 分代表影響範圍最小、5 分則為最大；「發生可能性」則依據受評人之專業經驗與對公司業務預期進行主觀評估，亦以 1 至 5 分計分，1 分代表機率低於 25%，5 分則代表該衝擊已實際發生。

綜合內外部評估結果，本公司最終確認 11 項重大主題，並逐一說明其衝擊邊界、管理方針、正負面影響、因應作為與成效追蹤方式，作為推動永續治理與資訊揭露之核心基礎。

2024年度重大主題列表		王座 2024 年 11 項重大主題 依序為： 食品安全與品質管理、職場健康安全、公司治理與誠信經營、行銷與產品標示、薪酬福利、人權保障及多元職場、勞雇關係、營運績效、社會參與及公益扶助、法規遵循、隱私與資訊安全。
1	食品安全與品質管理	
2	職場健康安全	
3	公司治理與誠信經營	
4	行銷與產品標示	
5	薪酬福利	
6	人權保障及多元職場	
7	勞雇關係	
8	營運績效	
9	社會參與及公益扶助	
10	法規遵循	
11	隱私與資訊安全	

正面衝擊重大主題矩陣

負面衝擊重大主題矩陣



KINGZA

## 重大主題管理

重大主題	管理方針	
食品安全與品質管理	衝擊邊界	客戶/員工/股東投資人
	政策與承諾	為確保食品安全管控機制，維護消費者權益，本公司設有供應鏈與門市衛生管理政策。
	正面影響	提升門市衛生管理及品牌形象。
	負面衝擊	為稽核衛生管理增加之人事管理成本。
	針對相關衝擊所採取的行動	採購管理部落實供應商評鑑，門市加強教育訓練。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	門市教育訓練、供應商管理。
	利害關係人議合	定期舉辦教育訓練、定期訪視供應商廠房。
職場健康與安全	衝擊邊界	客戶/員工/股東投資人
	政策與承諾	為確保職場安全，維護員工權益，本公司設有職場安全計畫，以避免職業災害發生。
	正面影響	提升企業形象及人才招募力。
	負面衝擊	增加人事成本負擔及流動率。
	針對相關衝擊所採取的行動	辦理職業安全業務主管外訓課程、危害鑑別風險評估執行辦法、自動檢查計畫。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	設有職安管理計畫，要求職業安全業務主管考取相關證照。
	利害關係人議合	職安宣導會議、店長會議。
公司治理與誠信經營	衝擊邊界	供應商/客戶/員工/股東投資人
	政策與承諾	秉持誠信經營理念，反貪腐行為，提供消費者最安心的用餐環境。
	正面影響	選擇簽屬誠信經營原則之供應商，提升餐飲業整體環境。
	負面衝擊	因貪腐導致選用不健康或價格不合理之食材。
	針對相關衝擊所採取的行動	設立反貪腐專線，並讓供應商簽屬誠信經營同意書。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	每年進行反貪腐專線資料統計與追蹤處理。
	利害關係人議合	供應商訪廠。
行銷與產品標示	衝擊邊界	供應商/客戶/員工

	政策與承諾	本公司秉持誠信經營，嚴格把關食安，透明化食材來源揭露與進行食品安全衛生管理定期檢驗，提供顧客安全的用餐環境。
	正面影響	公司如實揭露產品成份來源、使用方式、製程與處理方法等資訊，使客戶可根據該資訊做出符合需求的購買選擇。
	負面衝擊	產品行銷或標示不實造成商譽損失與客戶流失，甚至違反法規導致財務損失。
	針對相關衝擊所採取的行動	本公司嚴格遵守食品安全規範與執行，並配合衛生管理機關規範，重視消費者食品安全，除了餐廳的自主管理之外，定期配合第三方稽查單位稽核，及定期環境消毒，以維護食品安全及衛生的用餐環境。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	各品牌客訴隨時更新「王座客訴總表」每月彙整一份，並於每月月初發信至各品牌主管信箱，門市將於店長會議進行全盤檢討改善。
	利害關係人議合	內部會議
薪酬福利	衝擊邊界	股東投資人/員工
	政策與承諾	本公司設有薪酬內部規章及薪酬委員會，每年滾動式調整薪酬福利。
	正面影響	打造幸福企業、幸福職場。
	負面衝擊	調整薪酬福利所增加之人事成本。
	針對相關衝擊所採取的行動	試行開店任用獎金專案。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	採用品牌薪資分析表調整。
	利害關係人議合	薪酬委員會、內部會議。
人權保障及多元職場	衝擊邊界	股東投資人/員工
	政策與承諾	鼓勵不同背景員工的協作，建立公平、公正、包容的工作環境，促進跨文化合作，消除職場歧視與偏見。
	正面影響	提升企業形象，展現人權保障及多元職場。
	負面衝擊	因溝通差距而增加人事成本。
	針對相關衝擊所採取的行動	重新調整設定工作職責範圍，依照中文程度能力調配合適的工作崗位，或依照障礙狀況請其他工作夥伴互相配合。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	職場公平與反歧視訓練，匿名舉報與內部調查制度。

	利害關係人議合	營運會議、內部會議。
勞雇關係	衝擊邊界	股東投資人/員工
	政策與承諾	本公司設有公開、透明、多元的雇用政策，員工可透過申訴管道或客服信箱，表達員工想法及反應需求，以打造多元、積極、健康的勞雇關係。
	正面影響	提升企業形象，展現公開、透明、多元、積極的企業文化。
	負面衝擊	勞雇關係不健康，營運上將產生諸多困難，如流動率提升、教育訓練成本提高、因人力不足則展店困難。
	相關衝擊所採取的行動	多元化的激勵方式、公平透明的績效評估。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	員工名單及申訴專線以及人資訪談紀錄。
	利害關係人議合	勞資會議。
營運績效	衝擊邊界	股東投資人/員工
	政策與承諾	讓投資人、股東了解集團經營績效，並持續投資王座，積極將股東權益價值最大化。
	正面影響	將員工的努力，公司的成果轉化為股東投資人能夠理解的資訊，加強股東及投資人的信心。
	負面衝擊	營運績效不佳影響投資人對王座股價的信心，進而影響王座股價表現。
	針對相關衝擊所採取的行動	透過稽核室進行內部控制，以達到提升營運效率、財務報導可靠性，並遵循法規每月、每季、每年揭露相關績效
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	各季度、月份、年結之財務報表。
	利害關係人議合	經營月會、董事會。
社會參與及公益扶助	衝擊邊界	員工/客戶
	政策與承諾	持續社會公益推廣，關懷社會、回饋社會。
	正面影響	提升企業形象與品牌信譽、吸引及留住人才、強化與社會的連結、提升競爭力與市場影響力並在員工、顧客與投資人之間建立長遠的信任與關係。
	負面衝擊	無相關企業社會活動將影響品牌形象、失去消費者信任、進而造成企業有虛偽與不真誠的形象。
	針對相關衝擊所採取的行動	每年持續捐贈物資回饋社會，藉以提升企業形象及品牌信譽。

	追蹤所採取之行動有效性的資訊	盤點感謝函及捐贈收據。
	利害關係人議合	供應商/員工
法規遵循	衝擊邊界	員工/股東投資人/政府機關
	政策與承諾	堅守法律規定，一切合規合法，以免股東權益受損害。
	正面影響	企業恪遵法規，避免罰款及訴訟風險，增加顧客信任度，吸引投資人投資合作、強化品牌力。
	負面衝擊	不合規產生之罰鍰、罰款，以及對公司負面影響。
	針對相關衝擊所採取的行動	確保行業和地區的相關法規，讓法規遵循方面保持合規。於內部會議追蹤，其中包含罰款、法律糾紛以及聲譽風險等
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	追蹤財務報表。
	利害關係人議合	董事會、審計委員會。
隱私與資訊安全	衝擊邊界	客戶/員工
	政策與承諾	建置資訊安全管理設備，進行資訊安全教育訓練，提升內部同仁資安意識，落實資安管理措施。
	正面影響	使王座重視「零資安事件」與「零個資相關客戶申訴事件」之目標。
	負面衝擊	若企業隱私與資安未處理好，造成媒體負面報導，企業形象將可能永久受損，流失顧客信任，甚至面臨民事或刑事責任，遭主管機關調查。
	針對相關衝擊所採取的行動	配置專責資訊安全管理人員，持續培養具備相關專業證照之資安專才，確保資安專業能力符合最新標準與要求。定期規劃並推動內、外部資安教育訓練及專業課程，使資安相關人員及一般同仁均具備最新資安防護觀念及技能，以持續提升整體資安防護意識。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	建立完整的資通安全風險評估機制，定期進行風險辨識與評估，並依據評估結果規劃並落實改善措施，以確保公司資訊資產安全無虞。
	利害關係人議合	內部會議

# 1-公司治理

## 1-1 公司治理

本公司董事會成員多元化，除有相關產業背景者外，也有財會等多元專業背景，並依法設置薪資報酬委員會及審計委員會及永續發展委員會。公司治理運作均由各部門依其職掌負責，未來將視實際營運需求設置其他功能性委員會。另本公司已於 112 年 11 月 21 日訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，並於次一年度第一季結束前完成績效評估，並於 114 年 3 月 5 日將 113 年度評估結果提報董事會，並將其結果運用於個別董事績效、薪酬及提名續任之參考。董事對利害關係議案迴避之執行情形，若董事會上有一案內容涉及到利害關係，則會請相關董事進行利益迴避。

本公司董事成員均具備執行職務所必需之知識、技能及素養等各項能力，同時也將持續為董事成員安排多元進修課程，以利其提升決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。

### 現任董事會成員

職稱	代表人	任期	性別	年齡	
				41-50	51-60
董事長	王耀輝	3	男		V
董事	林子恒	3	男	V	
董事	王麗玉	3	女		V
董事	陳柏錫	3	男		V
獨立董事	湯鵬縉	3	男		V
獨立董事	黃精培	3	男		V
獨立董事	莊銘鴻	3	男	V	

### 董事會多元化及獨立性

本公司董事會為最高治理機構，負責決策與監督本公司對經濟、環境及人群之重大影響。董事會共由 7 位董事組成，包括 3 位獨立董事（占全體董事比 43%）、1 位具員工身分之董事（占比 14%）及 1 位女性董事（占比 14%），成員具備財務金融、商務管理等專業背景與實務經驗。

目前董事會女性董事席次尚未達董事總席次三分之一，主要因受社會、文化與產業特性等因素影響，致使短期內尋覓合適女性候選人員挑戰性。本公司未來將於董事改選過程中優先考量具多元背景之候選人，並逐步提升董事會性別多元化比例，以強化公司治理功能與決策品質。針對董事會成員之其他重要職位與承諾，本公司董事均未超過半數席次具配偶或二親等內親屬關係，目前僅董事長與法人董事代表為夫妻關係。各董事除本公司職務外，若兼具其他重要職務（如其他公司董事、

監察人)，將於年報中揭露，並由公司依據相關規範進行衝突利益評估，詳細資訊請參閱 113 年度年報第 4 頁「董事資料」。

董事會成員中目前無屬於弱勢社會群體之成員，本公司董事會組成原則強調專業性與多元性，未來將於適當時機評估是否納入具弱勢身分背景（如原住民族、身心障礙者等）之合適候選人，以強化包容性治理文化。

為強化治理效能，本公司持續為董事成員安排涵蓋永續發展、法令遵循、風險管理等課程，以提升其決策能力與對組織影響之理解能力。此外，本公司已依相關規範設立獨立董事制度，並確保獨立董事具備專業性與獨立性，其詳細資訊請參閱王座 113 年度年報第 7 頁。



董事會執掌



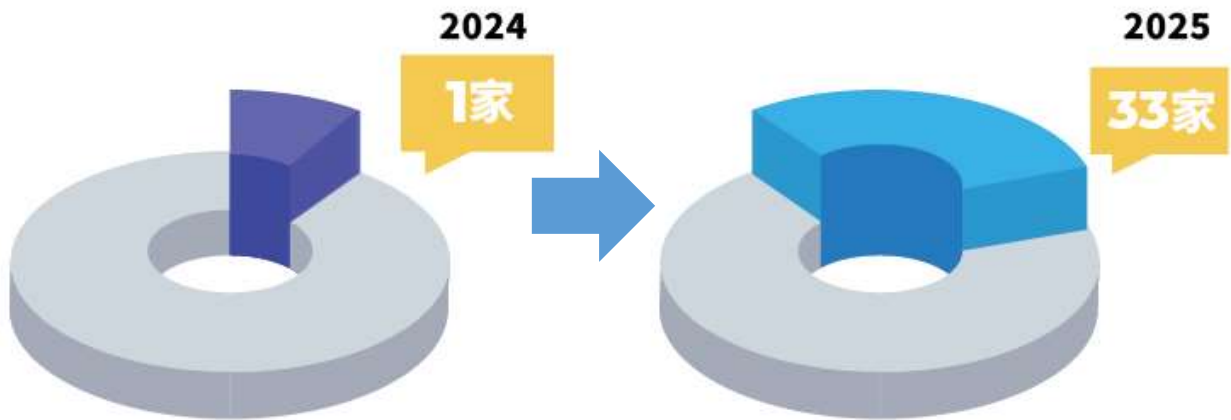
審計委員會及薪資報酬委員會執掌

組織治理單位成員之多元性

		組織治理單位的成員年齡				佔比
		29 歲 (含) 以下	30-50 歲	51 歲 (含) 以上	小計	
性別	女	0	0	0	0	0%
	男	0	1	2	3	100%
	小計	0	1	2	3	100%
佔比		0	33.33%	66.67%	100%	

## 1-2 誠信經營

2024 年針對王座最重要的商業夥伴「全台物流股份有限公司」率先簽定誠信經營約款，預計於 2025 年商業夥伴簽署誠信經營條款之百分比達成 40%(33 家)。



本公司董事會秉持誠信經營與反貪腐原則，視其為公司治理不可或缺之核心精神。每位獨立董事於就任時皆簽署〈未有違反誠信原則行為聲明書〉，確認瞭解並承諾遵守本公司所訂定之反貪腐相關政策及行為準則，包含禁止收受不當利益、利益衝突揭露義務、及保護檢舉人機制等。此外，董事會於年度內召開之會議及進修課程中，亦定期檢視公司誠信政策之執行情形，並於重要決策過程中考量潛在道德與廉潔風險。透過治理階層的表率與監督，公司自上而下推動反貪腐文化，強化組織誠信意識。

本公司目前雖尚未全面進行針對營運據點之形式化貪腐風險評估，但公司已納入誠信經營與反貪腐為公司治理制度之核心，並透過員工誠信教育訓練、簽署行為準則、內部稽核與申訴管道等機制，並擴大傳達對象涵蓋營運關鍵合作夥伴與外包單位，落實相關管理。針對未來貪腐風險識別與評估作業，公司將持續研議內部控制制度與風險評估架構，強化制度化落實，以符應永續揭露準則之要求。

截至 2024 年底止，本公司未接獲任何經內部稽核、員工通報或外部機關確認之貪腐事件，亦無因涉及貪腐而終止任用員工或合作關係之廠商。全年亦無進行中或已結案之與貪腐相關之司法訴訟案件。透過設立誠信舉報信箱、內部稽核作業及管理階層日常監督，確保早期發現潛在不當行為之可能性。

王座重視貪腐風險，預計於 2025 年開始，新人報到時透過新人教育訓練，宣導誠信與廉潔義務、禁止行賄與收賄、利益衝突申報義務、禁止挪用公司資產、舉報與保護、違反處理原則，並於課後提供簽署已詳細閱讀上述條款，並會遵守相關規定，若有違反，願承擔相對應的法律責任。而王座也深知與供應商誠信合作重要性，未來王座將以下面四個方向進行，以避免貪汙的情況發生，讓王座與供應商達到共創雙贏的局面。

品質檢視	調整菜單或換約時進行，審視供貨量是否達到需求。
價格檢視	調整菜單或價格波動時進行，審視目前市場競品，選擇重新議價或更換廠商。
誠信經營及廉潔政策	要求合作供應商簽屬誠信經營原則及廉潔政策。
設立專線	設立反貪腐信箱 help@kingza.com.tw，並指派專人監督管理。

### 1-3 法遵成果

身為食品業者，王座深知本產業屬於高風險、高社會關注領域，直接關係到民眾的健康與生命安全，對於政府所訂定的各項食品衛生與消防法規，王座始終要求公司全體同仁嚴格遵守，合法合規是企業信譽與消費者信任的根本來源，王座始終相信，唯有穩健守法、誠信經營，才能讓企業真正邁向永續。

王座的員工簡介手冊包含公司簡介（包含介紹制服標準、公司品牌相關、企業文化、工作職務職級介紹、工作環境介紹、食安和職安等等內容），在簡介完畢後要求員工閱後確認簽名，懲處措施依品牌店家而異。

2024 年共舉辦了四場勞資會議，並針對相關的勞資議題進行討論與決議，包括但不限於伙食費調整、四周彈性工時、客製考勤、下一屆勞資會議代表改選、天災停班相關議案，已達雙方溝通順暢。

### 1-4 營運績效

台灣餐食市場，市場競爭無刻不在。面對全球原物料因通貨膨脹而大幅飆漲、證券主管機關持續頒布的新法令、國內外環保意識抬頭，以及相關食品安全事件所造成消費者擔憂，影響著公司的營運表現。為因應上述各環境變化，本公司除遵循主管機關頒布之新法令編製報表及要求供應商與公司產品符合國內外食品衛生安全相關法令外，相關供應商皆須檢核年度食安檢驗報告、配合公司所委託之第三方食安檢驗廠商對本公司旗下門店的抽查。同時也重視 ESG 永續議題，致力於強化食品安全、資訊安全、勞動安全等議題，並即時掌握全世界原物料的波動行情，適時調整採購策略以提升公司整體的競爭力。2024 年，王座申請青年就業領航計畫以及安穩雇用計畫雇主補助款，青年就業領航計畫旨在協助青年銜接職場與發展職能、鼓勵企業訓練與留用青年人才、解決青年初入職場的適應困難與流動率高問題；而安穩雇用計畫希望能穩定中高齡、失業者、二度就業族的就業機會。而王座在兩個計畫上，申請的總金額為 1,025,733 元。

1. 持續積極展店：在持續展店的情況下，追求業績的成長以維持公司在餐飲市場有一定的市占率。
2. 品牌優化：品牌總店數已達一定經濟規模，近半門店已完全折舊，使獲利增加；持續優化營運管理，藉由大宗採購優勢對抗通膨並控制成本，以提升獲利能力。

3. 融合線上與線下通路：疫情改變了消費者飲食習慣，因此王座也透過電商部門推出 FMCG ( 快速消費品 )，持續研發不同產品，在線上、團購、電視購物、量販通路都有銷售實績，以期能夠滿足更多消費者需求。

#### 2024 年度合併與個體財務數據

類別	2024 年合併財務數據	2024 年個體財務數據
營業收入	1,390	1,387
營業毛利	676	674
營業費用	599	597
營業利益	78	78
營業外收入及支出	3	3
稅前淨利 ( 損 )	81	81
稅後淨利 ( 損 )	81	81
營業成本	714	713
員工薪資福利	394	394
分配股東紅利	88	88
繳納政府稅款	8	-
社會參與投入	322	322
保留盈餘	85	85

單位：新台幣百萬元

# KINGZA

## 1-5 顧客關係經營

王座秉持誠信經營的理念與對食品安全的重視，持續打造安心、衛生的用餐環境。我們定期進行食品檢驗與場域稽核，確保各項環節皆符合安全標準，以維護顧客權益。同時，對於顧客意見與申訴事項，亦設有分類機制，依照不同類型擬定標準作業流程 ( SOP )，由專責人員進行即時處理與跨部門協調，並追蹤每一案件至妥善結案，以提升服務品質與顧客滿意度。

### 王座品牌客訴處理流程

#### Step 1：指派處理負責人

由各品牌行銷專人負責處理該品牌所屬的顧客申訴案件。

#### Step 2：初步回覆與內部通報

接獲客訴後，2~3 個工作天內完成初步回覆，並同步將個案資訊通報給所屬區經理。

#### Step 3：區經理回覆處理建議

區經理針對個案提供處理意見或建議，評估是否需由行銷部或門市店長進一步聯繫顧客。

#### Step 4：回覆顧客與補償安排

行銷專人依據處理建議撰寫回信內容回覆顧客；若情況需要，則由門市店長主動致電顧客說明處理方式，並依照實際情況提供適當補償或回饋。

#### Step 5：登錄與彙整客訴資料

各品牌隨時更新「王座客訴總表」，紀錄案件內容與處理情形。

#### Step 6：月初統整並通報

每月月初彙整上月所有品牌客訴紀錄，並發送至各品牌主管信箱。

#### Step 7：內部檢討與改善

### 品牌客訴處理流程



門市店長於每月店長會議中，針對各項客訴案例進行討論與檢討，推動後續服務改善措施。

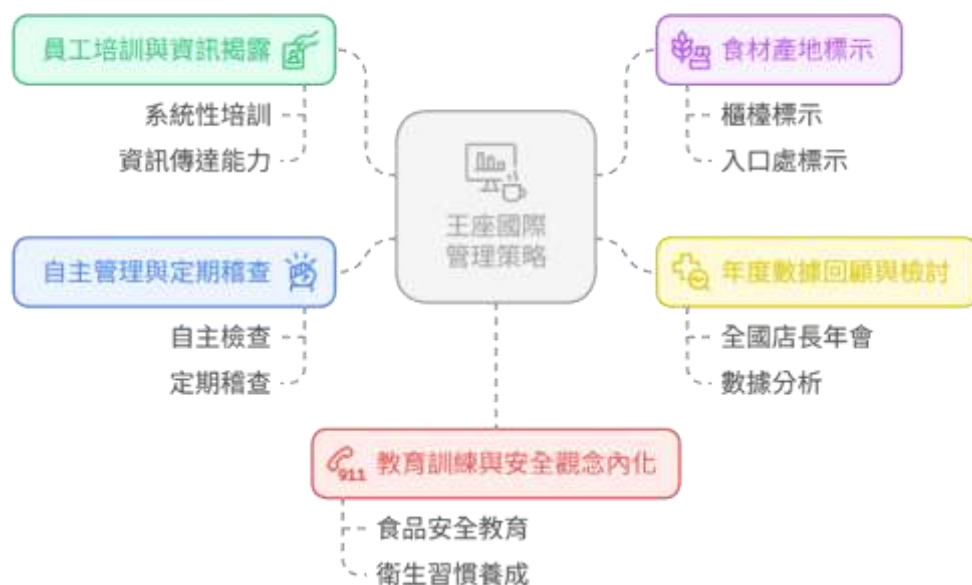


除完善的申訴處理機制外，王座亦珍視顧客的正向回饋與肯定。我們相信，優質的服務來自第一線同仁的細膩觀察與真誠態度，許多門市人員在面對顧客臨時需求時，皆展現高度應變能力與關懷精神，贏得顧客真摯的感謝。

而為保障顧客知情權與提升消費信任，王座國際餐飲於各品牌門市的內部培訓中，明訂員工於顧客互動時

應掌握並清楚說明餐點相關資訊，包含食材來源、料理方式與份量建議等重點。各門市依據商場及內部規範，明確張貼食材產地標示於櫃檯與入口處，作為門市端第一線資訊揭露依據，同時亦納入新進員工與定期再訓的教育課程中，確保服務人員具備正確傳達能力，每年王座皆會透過全國店長年會的方式，進行行銷、品質、資訊、通路、人資管理等指標進行數據回顧並報告與檢討。針對食

### 王座國際餐飲管理策略



品安全與衛生管理，除全面遵循食品安全法規與主管機關標準，王座亦透過自主管理與定期稽查機制，強化門市環境衛生，並透過教育訓練將安全觀念內化為員工日常作業與顧客溝通的重要一環。

## 1-6 資訊安全

本公司設置專責之資訊管理部門，負責全面性的資通安全防護作業，包括資安宣導、事件處理及風險控管等業務。資通安全管理政策係參考政府法規與上市櫃公司資通安全指引所制定，政策涵蓋網際網路與電子郵件使用規範、密碼安全設定要求、軟體下載管制、儲存媒體安全管理，以及檔案備份作業規定等。

此外，本公司稽核室每年依據電子計算機循環及資通安全管理政策等內部控制辦法，執行定期資訊安全查核，以有效評估及改善資訊作業內控機制，達成「零資安事件」與「零個資相關客戶申訴事件」之目標。截至 2024 年底，本公司未發生任何重大資安事件及個資外洩事故，未對公司營運造成影響或損失。

### 資安管理執行措施

#### 1. 專責人員與教育訓練

配置具專業證照之資安人員，並定期推動內外部教育訓練與演練，提升全員資安意識與專業能力(含社交工程、防護觀念等)。

#### 2. 風險評估與弱點管理

建置風險評估與改善機制，定期執行弱點掃描、滲透測試與災難復原(DR)演練，強化系統韌性。

#### 3. 多層次防護與漏洞修補

採用防火牆、防毒、備份等多重機制，持續更新設備與修補漏洞，降低入侵與資料外洩風險。

#### 4. 資料傳輸與遠端連線安全

導入 WAF、AES 加密、VPN/IPSec 等技術，保障 API 與遠端存取過程的機密性與完整性。

#### 5. 行動應用與事件應變

針對美食通 APP 定期進行資安檢測，並建立即時通報與應變流程，確保資安事件得以及時控管。

本公司針對資通安全政策、計畫及技術規範之建置及評估等事項，由資訊管理部負責辦理，每年依作業規定對資訊使用者、資訊系統及資訊設備等進行安全檢查後做成記錄及評估，並與委外廠商簽訂加強個資保護與資通安全協議書，以確保公司內外皆能遵行資通安全政策及規定。



## 1-7 永續供應鏈管理

王座國際餐飲以旗下代理品牌所需食材為主要採購物料，並優先採用在地生產製品及相關耗材。透過供應鏈管理，以合法途徑（如進口文件等）取得價格合理且安全的食材。採購模式主要依循本地當令食材、物料生態永續、具生產履歷及可追溯性等原則進行食材提案，並以食品安全為最高準則。近年餐飲業受環境與氣候變遷影響甚鉅，除持續掌握國際動態與落實供應鏈管理外，選用具永續性的物料，並保有戰略物料的第二選擇，為公司採購重點方向之一。

餐飲供應鏈上游以五穀雜糧、動植物及水產原物料之產地及農漁民為主；中游則為加工製品、產銷組織等中間食品廠及進口商；下游則為製成消費者可使用之食品業者。王座國際餐飲屬於產業鏈的下游，近期積極佈局「從農場到餐桌」路徑，並跨足 FMCG 通路銷售事業，有助於物料整合與向上開發中游食品廠及上游產地。

### 原物料主要區分為以下三大類

- 國外進口原物料，如品牌醬料、湯底等
- 國內本地原物料，如生鮮食材、委外加工 / 代工品、自製半成品等
- 非食材原料，如固定資產設備、耗材及活動用品等

全門市之物流作業由全台物流股份有限公司統一負責，並協助進口物料代理及市售品供應事宜。該公司與各品牌關鍵物料之供應商，皆為王座重點供應商，包括：代理京都勝牛及段純貞之牛肉供應商、杏子豬排之豬排供應商、橋村炸雞之雞肉供應商、大阪王將之煎餃供應商等。另亦包含大宗原物料供應廠商，如米、油、蛋等。如供應商於合作期間發生涉及刑責與民事責任之食安、環安或信用風險事件，公司將斟酌終止合作，並持續鼓勵所有供應商遵守社會責任與道德規範。

採購管理部將依據物料需求，綜合評估供應能力、交易時效及穩定性、價格合理性、售後服務與付款條件，並輔以樣品提供、設備測試及實地訪廠等方式，選定長期合作之廠商。目前王座尚無正式書面管理文件，但已預計於 2025 年起就以下各點加強落實，並研議導入供應商廉潔條款，條款包括：

- 每年至少完成 70% 供應商現場審核，評估其社會責任與道德規範表現，並跟進改善措施
- 如發現供應商故意使用童工、強迫勞動或其他嚴重違反勞動法規之情事，將立即終止合作
- 如發現供應商有失誠信行為、侵犯智慧財產權、向客戶行賄或提供其他不適當利益（如回扣、送禮等），並對公司商業活動、財務狀況等有虛報或欺瞞行為者，亦將終止合作
- 嚴禁供應商或員工利用職務之便謀取財物等利益，違者將終止合作，並依國家相關法規處理賄賂、商業資訊保密義務及其他刑事責任

目前公司不定期與品保單位針對物料管理、食材與環境衛生、供應規模及公司營運概況等項目，前往食材、非食材、倉儲與目標廠商進行訪廠。並預計於 2025 年起於每年第三季實施年度供應

商評鑑。截至 2025 年 2 月，已完成 2 家肉品及屠宰場 ( 1983 與雅勝 )、1 家倉儲廠 ( 全台物流 ) 之實地稽核與訪廠作業。

公司近期也研擬將綠色採購議題納入供應商評估標準，並評估產地採購可行性；中期將試行綠色餐飲採購，並以此作為供應商評選重點；長期則將永續綠色採購原則導入採購要點中，包含：店內清潔劑與衛生紙等用品至少一項具環保標章、各門市提供至少一道使用國產食材之餐點並標示來源、以及外帶餐具與吸管等耗材採用具環保標章產品等。因應當地採購方面，本公司將「當地」定義為總部及大多數營業門市所在之國家，亦即台灣，並視其為本公司之重要營運據點，2024 年度，本公司於台灣的總採購金額為新台幣 450,803,077 元，其中來自當地供應商的採購金額亦為 450,803,077 元，在地採購比例達 100%，展現對本地供應鏈發展與區域經濟支持的高度承諾。

2024 年本公司共 77 家供應商，惟尚未導入以環境標準 ( 如環境管理系統、碳足跡計算、永續認證等 ) 為基礎的正式篩選機制，篩選比例為 0%。本公司亦尚未啟動針對供應商的環境衝擊評估流程，故未鑑別出具有負面環境影響之供應商，未來將考量依循永續採購政策的推動進程，逐步導入供應商環境風險評估機制與相關納入標準，以強化整體供應鏈的永續管理能力。

在社會面向方面，2024 年度新增供應商中，共有 1 家供應商 ( 永豐餘工業用紙股份有限公司桃園廠 ) 具備 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，符合本公司針對勞工安全、人權保障及職安健康管理等社會標準之基本要求，比例約為 1.43%。其餘供應商尚未納入正式的社會面篩選流程，未來將配合採購制度之完善，逐步擴大社會責任相關審查與納入標準。

2024 年度內，本公司未鑑別出於供應鏈中存在重大或實質負面社會影響之供應商，亦無需啟動相關改善、輔導或終止合作等應對措施，後續將持續配合永續採購制度之發展，建立社會風險識別與評估流程，並強化對勞動權益、工作條件與人權議題的系統性管理與關注。

王座國際餐飲已展開永續供應鏈管理初步規劃，並持續強化在地採購比重，以支持區域經濟發展。然而，目前尚未全面導入以環境與社會標準為基礎之正式篩選機制。2024 年度，本公司共針對 83 家供應商進行稽核作業 ( 包含 76 家書面稽核、7 家實地稽核 )，稽核百分比為 100%。供應商稽核項目其中包含書面及實地兩類。書面稽核以「進料品質、交貨時效、價格 ( 成本 )、服務」等四類面向進行稽核作業；實地稽核則以「廠區環境良好衛生管理、食品從業人員衛生管理、產品製程管理、品質管制與 HACCP 計畫、倉儲與運輸管制、過敏原管理、客訴、持續改善與其他」等八類面向執行實地訪廠稽核作業。

審核類型	供應商評鑑結果統計表					
	供應商評鑑等級	A	B	C	D	合計 ( 家數 )
書面稽核	食材類供應商	27	2	0	0	29
	非食材類供應商	44	3	0	0	47
	各級別小計	71	5	0	0	76
實地稽核	供應商評鑑	7	0	0	N/A	7
稽核供應商家數總計						83

註：本公司依據供應商之進料品質、交期與價格、稽核成效及配合度進行綜合評分，總分 100 分，並據此區分為四等級：

- A 等 ( 86 分以上 )：整體表現優良，持續列為合作優先對象。
- B 等 ( 71-85 分 )：整體表現良好，少數面向具改善空間。
- C 等 ( 60-70 分 )：部分指標未達標，需提出改善計畫。
- D 等 ( 59 分以下 )：整體不符合作要求，將評估是否終止合作。



# KINGZA

## 2-食品安全

### 2-1 食品安全與品質管理

王座每年由採購部進行供應商訪廠與評鑑，評估後由採購單位與供應商簽訂合約，內容涵蓋雙方合作共識、交貨方式、注意事項及供應商保證事項等，同時也加強門市及中央廚房在原料驗收訓練與退換貨預備措施的具體落實作法。

內部檢測主要由中央廚房監測總生菌數、大腸桿菌群、大腸桿菌及腸桿菌科，合格率達 98% 以上。當成品檢測異常時，會進行複驗；若確認異常，則執行二次加工並加強相關人員之訓練。外部檢測則以監測門市餐點中之金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、飲用水中的大腸桿菌群及冰塊的腸桿菌科為主，樣本如有異常，將加強環境清潔及人員教育訓練。王座依法規要求設置食品安全實驗室，2024 年度相關支出為 1,311 仟元，占個體營業收入淨額 0.09%。

檢驗形式		檢驗項目	測試結果合格率	
委外檢驗		原料化性、成品、水質、冰塊微生物等	97%	
自主檢驗	原料化性檢驗	生鮮農藥快篩	100%	
	成品 檢驗	小菜類	大腸桿菌、腸桿菌科等	99%
		肉類		94%
		醬汁類		100%
		電商		100%

門市每半年委託第三方單位進行一次稽核，並提供稽核報告以利本公司進行改善。內部稽核方面，針對委外稽核分數未達 80 分者，則每季進行一次稽核（北中南輪替進行），門市店長亦依相同稽核標準進行自我評估與改善，以維護門市食品安全與衛生規範，降低異常發生機率。

食品安全衛生管理法第八條為食品良好衛生規範準則（GHP），為食品業者最基本之法規，重點聚焦於環境衛生、設備清潔、原料控管、人員訓練與文件紀錄等五大面向，目前王座各門市皆確實依規範落實執行，讓顧客在用餐時能感到安心。此外，王座每年由採購部進行供應商訪廠與評鑑，評估後由採購單位與供應商簽訂合約，內容涵蓋雙方合作共識、交貨方式、注意事項及供應商保證事項等，同時也加強門市及中央廚房在原料驗收訓練與退換貨預備措施的具體落實作法，並參加『非登不可』食品藥物業者登錄平台（FDA 平台），目前登錄家數共 65 筆。

鑒於近年食安事件頻傳，本公司已強化源頭管理、環境清潔及人員教育訓練等相關作業，並未受到事件波及，目前中央廚房已啟動導入 ISO 22000 食品安全管理系統之規劃作業，預計於 2025 年完成並通過獨立第三方驗證，2024 年度本公司未取得符合國際認證之食品安全管理系統標準。

本公司長期重視食品衛生與品質管理，並已在以下四大面向建立完善的制度與持續改善機制：

- (1) 從業人員管理：本公司重視食品安全與作業人員的衛生管理，並已訂立明確規範，落實衛生教育與作業守則，所有從業人員須正確穿戴整潔之工作衣、帽子與口罩，並確保口鼻完全遮蔽。禁止配戴項鍊、耳環、戒指等飾品，避免造成異物污染風險。員工於進入食品作業區前須徹底洗手，並確保手部無傷口、未蓄留鬍鬚、指甲保持短潔，且不得塗抹指甲油。若有傷口，需妥善包紮並配戴拋棄式手套。公司亦明確禁止從業人員於工作期間化妝、噴灑香水、吸菸、嚼檳榔或口香糖，並不得於作業區內飲食、吐痰、抓癢等，以確保生產環境潔淨，不得赤膊工作，維持作業衛生及專業形象，工作鞋與圍裙需每日清洗與晾曬，確保無異味與污垢。未經許可之私人物品與食物不得攜入作業區，非作業人員進出須經適當管理並遵循同樣之衛生標準。此外，凡以雙手直接接觸食品之作業，皆需配戴拋棄式手套，手套若發現破損或污染應立即更換，避免食品遭污染。
- (2) 作業場所管理：為確保食品作業環境之整潔與安全，作業區之屋頂與牆面皆採用堅固、易清洗材質建造，並維持整體無破損、無灰塵之狀態。食品暴露區域上方之天花板不得有結露現象，以防止水滴污染。地板應平整、無積水、無油垢，並每日清洗保持乾燥，如發現積水須立即刮除，燈管與燈罩應保持完整無損，且不得有脫落、積塵等狀況。場內自來水與飲用水系統設有明確區隔，並採不同顏色水管標示與區分，所有水管皆須離地架設以避免汙染。門窗、通風孔道皆設置防止病媒入侵之設備，包括塑膠簾、紗窗、紗網與水溝蓋等，並保持其正常運作狀態。捕蟲燈設於適當位置，並定期更換補蟲紙，提升防蟲效能。原料、半成品、包裝材料應分區儲存，並清楚標示品項與保存期限，開封後應加註使用日期，並妥善密封，防止交叉污染。所有食品、器具與包裝材料皆不得直接接觸地面，應置於距地面五公分以上之架台或貨架。垃圾與廚餘桶必須加蓋、每日清運，並依資源回收、廚餘與一般垃圾分類處理，不得隨意堆放廢棄物。作業區亦須保持無異味與無病媒出沒痕跡，確保整體衛生品質。
- (3) 設施設備衛生管理：本公司食品作業現場之設施與器具，皆依內部衛生管理規範每日清潔與維護。所有工作臺面皆使用不鏽鋼材質，並確保持續清潔。作業所需之器械與器具應維持整潔，並依指定位置妥善存放，不可混用或隨意堆置。容器於盛裝半成品或其他食品前，須確認其清潔度，並確保無破損、凹陷等影響衛生之情形。冷凍食品應採冷藏解凍方式，解凍後食品表面溫度不得高於 10°C。食品及相關容器皆應離地擺放，與地面保持至少五公分距離，避免直接接觸。品溫測量前後應使用 75%酒精進行消毒，確保測

量過程不致造成污染。機器開關、按鈕與馬達等設備表面，須以塑膠袋或保鮮膜包覆，並定期更換，如有髒污應立即更換。清潔作業完成後，所使用之清潔劑、拖把等用品應歸定位，不得於作業中置於現場。食品作業場所內僅可存放廚衛用途之必要藥劑，不得置放非必要之清潔化學品。

- (4) 品保制度：本公司於食品製程中落實各項作業管控標準，以防止異物混入、交叉污染及物理性危害。作業期間不得同時進行清洗作業，清潔行為應安排於非作業時段進行。作業使用之原子筆、白板筆、束帶、吊牌、開罐器、點火器、剪刀等工具，應管理其數量、擺放位置與完整性，防止遺落或混入產品中。在製程中，所有原料、半成品與成品皆應覆蓋或包裝，避免異物、滴落物或外部污染物侵入。生熟食所使用之器具須區分不混用，並於處理生食後立即清洗，確實清除可能殘留之污染源。設備與器具之保養與維護，須排定於非作業期間進行，以降低食品污染風險。此等作業紀律已納入日常檢查重點，並要求各單位依規落實，以確保整體作業安全與品質穩定。

2024 年度王座為改善食品衛生、安全與品質，針對之從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估和改進，受影響之產品比例為 100%。

2024 年度未違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規，下架次數及下架產品總重量皆為 0。王座依食品安全衛生管理法，於 2024 年主要產品涵蓋牛、雞、豬、魚、蝦等五大類別，共計 168 項產品。所有產品皆已進行食品安全與標示相關法規之合規性評估，涵蓋率達 100%，說明如下表：

主要產品類別	該產品類別下產品總數量	該產品類別下進行法規評估之產品數量	比例
牛	38	38	100%
雞	47	47	100%
豬	59	59	100%
魚	13	13	100%
蝦	11	11	100%
總計	168	168	100%

## 2-2 產品健康與營養

隨著市場趨勢的變化，消費者對於飲食的關注逐漸轉向健康取向，例如低糖、低鹽，或涵蓋有機、素食與永續等飲食需求。特別是在疫情後消費者健康意識顯著提升，對於食品來源、營養成分與製程透明度提出更高要求。作為上市櫃餐飲企業，我們深知提供健康、安心、具有社會責任的飲食產品，不僅是回應市場需求的基本行動，更是企業永續經營與 ESG 責任實踐的具體展現。

因此，未來在菜單開發策略上，我們將更加重視食材的在地化、季節性與多元性，優先採購當季在地農漁產品，降低碳足跡、支持本地農業經濟，並提升食材新鮮度與可溯源性。此外，我們將逐步增加多樣化蔬菜比例，以促進國人膳食纖維攝取與營養均衡，以因應全球減碳與永續飲食趨勢。

在門市營運面，將透過統一的料理 SOP 與食安管控流程，確保產品品質與營養結構穩定一致，進一步提升顧客對品牌的信賴感與忠誠度。目前餐點設計，主要仍以原塊肉類蛋白質為主體，搭配白米飯與小菜（如醃蘿蔔、海帶絲、高麗菜絲等）。未來規劃增加蔬菜色系與營養層次，並進行菜單營養標示，提供消費者透明選擇。

此外，我們也採用黑秈米，採用永續自然栽種法，保留自然生態最原始的面貌，以維持生態平衡的方式栽種稻作。透過健康飲食創新與制度化管理，我們希冀成為兼顧健康、美味與責任的餐飲領導品牌。未來三年內將在餐點設計中納入全穀類食材及多元化蔬食，以朝向健康飲食標準邁進。

## 3-幸福職場

### 3-1 人權保障及多元職場

#### 人力資源管理核心理念

人力資源管理的核心在於「讓對的人，在對的時間，做對的事，並持續成長」。其理念圍繞如何有效吸引、發展、激勵與留任人才，以達成企業戰略目標並提升競爭優勢。2024 年王座未有違反勞動法和就業歧視相關法律程序故也無任何經濟上損失。

#### 管理方針與實踐策略

##### (1) 以人為本

尊重員工價值：視員工為企業最重要的資產，而非成本

創造良好工作環境：提供公平薪酬、合理工作負荷與職涯發展機會

##### (2) 策略性人力資源管理

人才規劃：依企業發展目標預先規劃招聘、培訓與繼任

組織發展：確保組織架構與業務需求匹配，提高運營效率

##### (3) 員工發展與學習

職涯發展規劃：提供清晰的晉升通道與發展機會

持續培訓與學習：透過內訓、訓練員制度、外部受訓與線上學習提升員工能力

##### (4) 激勵與績效管理

公平透明的績效評估：確保員工貢獻能被公正衡量

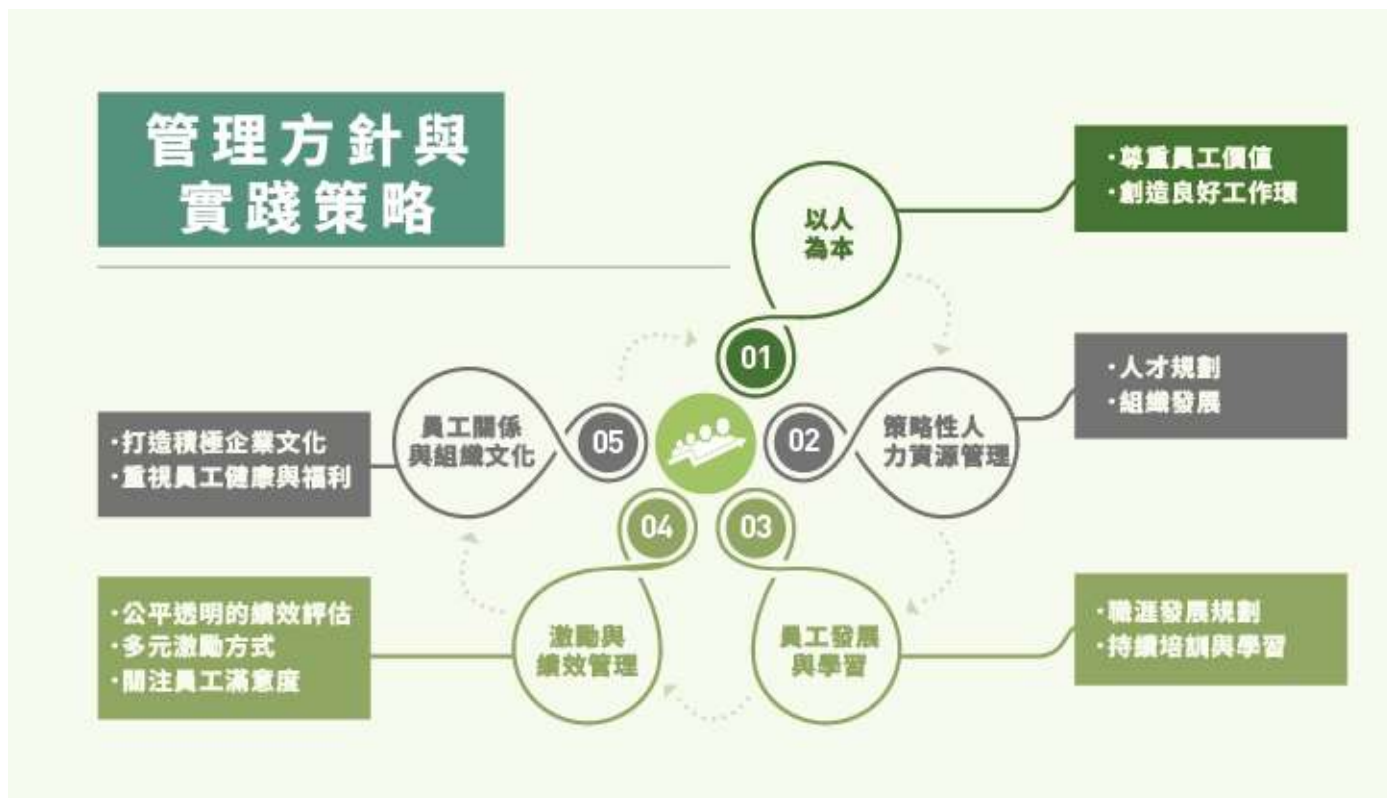
多元激勵方式：包含薪資獎勵、晉升機會、榮譽表彰與成就感

關注員工滿意度：透過員工調查與溝通機制納入員工聲音

#### (5) 員工關係與組織文化

打造積極企業文化：如團隊合作、創新精神與誠信經營等價值

重視員工健康與福利：提供心理健康支持、員工活動與工作安全措施，提升幸福感



#### 多元化與包容性措施

- 公平招聘與晉升：確保所有員工皆享有平等成長機會
- 促進跨文化合作：鼓勵不同背景員工協作，提升創新力
- 消除職場歧視與偏見：致力於建立公平、公正與包容的工作環境

#### 弱勢員工支持措施

- 外籍 / 華僑員工：依中文能力調整工作職責，安排適任職位
- 身心障礙員工：視障礙情況調整職責，並由同仁協助配合

#### 性騷擾防治與申訴機制

王座要求旗下各門市與總部張貼「禁止性騷擾宣導圖卡」，並公開申訴管道（包含電話及電子郵件信箱）且設有《性騷擾防治管理辦法》，案件由性騷擾申訴處理委員會不公開調查，提出具理由之決議，得建議懲處或其他處理方式，原則上兩個月內結案，必要時可延長一個月並通知當事人。經統計，本公司 2024 年度未發生性騷擾事件。

## 員工參與與公益活動

2024 年辦理集團公益愛心義賣市集活動，與家扶基金會與新竹縣政府合作，鼓勵同仁分享家中物品進行義賣，結合環保與公益。參與者提供義賣品（價值約 100~300 元），並設計攤位特色與名稱。



## 未來人權管理方向

### (1) 員工教育訓練與意識提升

職場公平與反歧視訓練：強調性別、種族、宗教、性傾向等多元尊重

健康與安全教育：提升食品安全與職場安全知識，降低工傷風險

### (2) 工作環境與權益保障

合理工時與防過勞：導入數位化排班，確保休息權益

公平薪資與福利制度：重視基本工資、性別同酬、小費分配等合理性

### (3) 申訴與監管制度

匿名舉報與保護機制：設置匿名申訴管道，並保護舉報人免於報復

## 2024 年度人力資源基本指標

	男性	女性
性別比例	49.88%	50.12%
新進率	17.38%	13.43%
離職率	17.38%	15.58%

註：整體性別比例與異動率維持平衡狀態。

### 3-2 員工薪酬與福利

#### 2024 年依性別及勞雇類型統計之員工數

年份	類別		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	臨時員工 (非本國籍雇員)	無時數保證 員工	總計
2024	性別	女	451	0	0	0	451
		男	435	0	0	0	435
		總數	886	0	0	0	886
	地區	台北總部	12	0	0	0	12
		總數	12	0	0	0	12

#### 2024 年依勞雇類型統計之員工數

	勞雇類型		總計
	全職員工	兼職員工	
女	159	292	451
男	196	239	435
總數	355	531	886
台北總部	12	0	12

#### 2024 年員工多元構成統計表

類別	性別	29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	小計	占比
一般	女	275	123	9	407	49.88%
	男	323	85	1	409	50.12%
	合計	598	208	10	816	100%
身心障礙	女	2	1	0	3	25%
	男	6	3	0	9	75%
	合計	8	4	0	12	100%
外籍	女	36	3	0	39	70%
	男	17	0	0	17	30%
	合計	53	3	0	56	100%
原住民	女	1	1	0	2	70%
	男	0	0	0	0	100%
	合計	1	1	0	2	0%

## 2024 年雇用當地居民為高階管理階層的比例

高階主管人數	4
高階主管為當地人人數	1
比例	25%

註：本表所稱高階管理階層係指總監級以上人員；「當地」指具當地戶籍者；「重要營運據點」係指公司總部。

## 2024 年正職人員新進人數與新進率

年分	年齡	性別		總計	台北總部	總部總計
		男	女			
2024	29 歲 (含) 以下	103	68	171	2	2
	30-50 歲	49	51	100	6	6
	51 歲 (含) 以上	2	0	2	0	0
	小計	154	119	273	8	8

新進率							
年分	性別		年齡			地區	總計
	男	女	29 歲 (含) 以下	30-50 歲	51 歲 (含) 以上		
2024	17.38%	13.43%	19.30%	11.29%	0.23%	台北總部	0.90%
							30.81%

## 2024 年正職人員離職人數與離職率

年分	年齡	性別		總計	台北總部	總部總計
		男	女			
2024	29 歲 (含) 以下	95	81	176	1	1
	30-50 歲	56	54	110	7	7
	51 歲 (含) 以上	3	3	6	0	0
	小計	154	138	292	8	8

離職率							
年分	性別		年齡			地區	總計
	男	女	29 歲 (含) 以下	30-50 歲	51 歲 (含) 以上		
2024	17.38%	15.58%	19.86%	12.42%	0.68%	台北總部	0.90%
							32.96%

## 薪資調整與制度規劃

公司每年皆以基本工資為基準，參考餐飲同業薪資調整幅度，綜合評估薪資市場競爭力後，與主管討論擬定調幅建議，並提報總經理與董事長決議通過。

近年基本工資與王座薪資調幅如下：

- 基本工資調幅：兼職約 3.8%、正職約 4.08%
- 王座內部調幅：兼職約 4.16%、正職約 5~5.5%

外部薪酬資訊來源包含：年底與同業進行薪資調整趨勢交流、參考公開徵才平台上的職缺薪資與福利條件等。統整後的資訊會作為內部提報依據，但不會納入股東意見作為決策因素。

## 2024 年年度總薪酬比率

最高薪酬員工之年度薪酬(A)	其他員工 (排除最高薪酬者) 年度總薪酬中位數(B)	最高薪酬比率
\$ 2,096,267	\$ 523,388	4

最高薪酬員工之年度薪酬 增幅百分比	其他員工 (排除最高薪酬者) 年度總薪酬之中位數 增幅百分比	增幅百分比之比率
74.09%	3.68%	20.16

## 2024 年不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

2024 年	整體平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	\$40,833	\$46,422	\$41,805
當地最低薪資	\$27,470	\$27,470	\$27,470
比例	1.49	1.69	1.52

註 1：針對非正式工作者（如外包或承攬人員），本公司透過合約條款與不定期稽核，要求合作夥伴遵守各地最低工資規範，以保障勞動條件基本水準。

註 2：報告中所採之最低薪資標準，依各營運據點所屬地區之政府公告標準計算；2024 年度台灣地區最低工資標準為每月新台幣 27,470 元。

註 3：「重要營運據點」係指營運對公司整體營收具關鍵貢獻之事業單位。

## 2024 年女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工類別	不同性別之基本平均 薪資		不同性別之基本平均 薪資 比率	不同性別之平均 薪酬		不同性別之平均 薪酬 比率
	女	男		女	男	
中階以上管理階層	\$87,617	\$110,650	79.18%	\$115,936	\$121,178	95.67%
基層人員	\$41,978	\$44,808	93.68%	\$42,316	\$44,565	94.95%

註：薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金；薪酬為基本薪資加上支付給工作者的額外金額，支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

#### 全職員工（不包含臨時或兼職員工）福利

福利種類	總部人員福利
保險（人壽險、醫療險、傷殘險）	團體保險（意外險）
假別種類（育嬰假）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞基法法定假別</li> <li>● 生日假（年資滿一年、當月 4 小時）</li> </ul>
退休制度與措施（退休金、退休後回聘、生活補貼）	<p>本公司目前尚未設置定義給付退休金制度，亦無企業年金計畫。現行退休制度依《勞工退休金條例》辦理，雇主按月為本公司符合條件之員工提撥相當於其每月工資 6% 的退休金至勞工個人退休金專戶，員工亦可自願提撥 0% 至 6%。</p> <p>本制度屬法定強制參與，適用於台灣地區全體本國籍正式員工。</p>
津貼、補助	非因公死亡撫卹慰問金：經理級以上 36,000 元、店長至副理級 26,000 元、正職人員 12,000 元。
員工持股	內部人詳公開資訊網站

#### 2024 年育嬰留停情形

項目	女	男	總計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數	382	383	765
2024 年有申請育嬰留停人數	3	0	3
2024 年中育嬰假到期應復職人數	3	0	3
2024 年中育嬰假到期後實際復職人數	3	0	3
2023 年中育嬰假到期後實際復職人數	2	1	3
2023 年中育嬰假到期應復職者中，已持續在職滿一年者（有工作到 2024 年且滿一年）人數	2	0	2
2024 年育嬰留停回任率%	100%	-	100.00%
2023 年育嬰留停回任率%	100%	-	66.67%

## 2024 年團體協約涵蓋數

員工總人數	886
團體協約所涵蓋的員工數	10
團體協約所涵蓋之總員工數百分比 (%)	1.13%

## 員工認股權憑證制度

公司透過發行員工認股權憑證機制，以吸引與留任關鍵人才，並提升員工向心力與歸屬感。該制度有助於鼓勵員工與企業共同成長，強化長期合作意願。

## 職工福利委員會項目

### 委員會運作機制

每年依主管機關規定報送資料：

- 年底前提報次年度【預算書】與【年度工作計畫書】，訂定福利項目與預算編列。
- 次年 3 月底前完成上一年度【決算書】申報。

## 員工補助與活動項目

### 2024 年度成果

生育禮金申請人數共計 8 人，發放總金額為新台幣 52,800 元。2025 年預計新增福利項目，正研議推出「新開店任用獎金專案」等激勵方案，內部正持續討論中。

項目	年資	金額	附則
生日禮金	到職滿三個月	NT 500	1.無需個人紙本申請，統一由福委會彙整申請
結婚禮金	三年以下	NT 3,600	1.需檢附結婚登記
	三年以上(含)	NT 6,600	
生育禮金	三年以下	NT 3,600	1.需檢附出生證明書
	三年以上(含)	NT 6,600	
奠儀金	三年以下	NT 1,100	1.需檢附訃文
	三年以上(含)	NT 2,100	2.對象以配偶及直系血親為限制

- 其他福利：不定期舉辦部門聚餐、員工旅遊補助、三節禮金 / 禮品等活動，並由職工福利委員會決議與公告。

### 3-3 勞雇關係

#### 勞資會議制度與決策流程

公司設有勞資會議，並依相關規定由勞資雙方代表組成，雙方代表人數各為五人，勞方代表得依據事業場所、部門或工作性質人數多寡分配，並由員工分別選舉產生。勞資會議每三個月召開一次，如有必要，得召開臨時會議，會議須由勞資雙方代表各過半數出席，協商達成共識後方能形成決議；如無法達成共識，決議須獲得出席代表四分之三以上同意，若代表無法出席，可提供書面意見供參，2024 年，王座共召開 4 場勞資會議。

#### 員工申訴管道與處理機制

為保障員工權益，公司提供正式的申訴通報管道：

- 申訴電話：(02) 2377-3088
- 申訴信箱：help@kingza.com.tw

申訴案件將採不公開方式處理，由人資部門介入調查，並提出附具理由之處理建議，交由營運主管等上級做成懲處或其他後續處理之決議，並據以執行。

#### 營運變革佈達流程

當公司有重大營運變革時，將採由上而下之分層溝通機制：

- 先行通知各品牌營運主管（如總監、執行經理、經理）
- 由營運主管轉知區經理
- 區經理再由店長向各門市員工說明

變革訊息通常透過營運主管會議、區經理會議或店長會議進行傳達，並透過公告張貼或 Email 發文等方式同步通知全體人員，通常會於變革調整前約 1~2 個月完成佈達，以確保全體人員充分掌握並準備應對。

### 3-4 職場安全衛生

#### 職業安全與健康管理制

為落實《職業安全衛生法》及相關勞動法令規定，王座國際餐飲積極推動職業安全衛生業務，預防職業災害，保障公司與門市工作人員（如職員等從事勞動作業之人員）及利害關係人（如訪客、承攬商勞工等）之生命安全與身心健康。2025 年 6 月 13 日簽訂合約建置 ISO 45001、2025 年 7 月 23 日舉辦第一次課程，預計 2025 年 11 月完成建置，健康檢查，現場的人（門市）一年一次；總部兩年一次。

## 證照要求與人員配置

- 公司規定營運主管須取得急救人員證照，店主管須具備職業安全衛生業務主管證照。
- 截至 2024 年止，持有急救人員證照者共計 2 人。
- 截至 2024 年止，具職業安全衛生業務主管證照者共計 44 人。

## 安全衛生作業規範與執行制度

### 安全守則與責任落實

全體員工應遵守安全衛生工作守則，並就其職務範圍內負有安全責任；同仁間亦應主動提醒彼此，避免疏失導致事故發生。預期每月安排新進員工職安教育訓練，達 15 人左右開班，內容如下：

#### 教育訓練大綱

- (1) 作業安全衛生有關法規概要
- (2) 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則
- (3) 作業前、中、後之自動檢查
- (4) 標準作業程序
- (5) 緊急事故應變處理
- (6) 消防及急救常識暨演練
- (7) 其他與勞工作業有關之安全衛生知識

### 危害鑑別與風險評估

王座依《危害鑑別風險評估執行辦法》，建構並落實作業危害辨識、風險評估與控制機制，並據以辦理教育訓練與提供個人防護具，流程如下：

- 作業前進行危害告知
- 機械設備設有標準操作程序與維護檢查機制
- 依危害特性分類辨識潛在風險與可能後果，並設定防護措施

### 自動檢查制度

依《自動檢查計畫》，定期進行機械、設備與作業環境的重點檢查與現場巡視，以確保安全運作。

## 常見職災與預防對策

目前公司職災以割傷、擦傷、跌倒及高溫 / 低溫接觸為主，因應方式包括：

- 強化安全衛生教育
- 加強機械設備操作訓練與維護檢查
- 配置相關個人防護工具

同時推動 5S 管理制度，以強化現場安全與工作紀律。

整理 ( Seiri )、整頓 ( Seiton )、清掃 ( Seiso )、清潔 ( Seiketsu )、素養 ( Shitsuke )



## 2024 年員工職業傷害彙整

2024 年	工作總時數	嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	職業傷害所造成的死亡比率	可記錄之職業傷害比率
	243,320	2	0	39	1.64	0	32

## 2024 年員工職業傷害細覽統計

年分	職業傷害嚴重程度	職業傷害名稱	紀錄件數	造成死亡件數	造成職業傷害風險的危害	危害辨識方式與標準	降低危害的分級管控措施 / 行動	報導期間導致發生有記錄之嚴重職業傷害的危害
2024	嚴重	上下班公路交通事故	2	0	其他	加強宣導	無	無
	非屬嚴重	被切、割、擦傷	15	0			加強防護工具和教育	
		跌倒	2	0			加強清潔、整頓和教育	
		上下班公路交通事故	14	0			加強宣導	
		與高溫、低溫之接觸	6	0			加強防護工具和教育	

註：本公司 2024 年度之職業傷害數據統計範圍僅限於直接受僱員工，不包含非員工（如派遣人力）。原因係該類工作者之雇用關係隸屬派遣公司，職業傷害相關資料由派遣單位依法申報與管理，故本公司無法取得其完整職災統計數據。

### 職業病

經內部盤點與相關單位確認，報導期間內未發現有員工罹患與工作相關之職業病案件。公司將持續關注員工健康與安全風險，並透過教育訓練與工作環境管理進行預防與改善。

### 員工健康促進

王座提供員工健康檢查服務，現場的人（門市）一年一次；總部兩年一次。

### 3-5 人才發展與培育

#### 新進人員教育訓練流程

新進人員報到當日，需至指定門市由店主管或資深員工帶領完成《員工簡介手冊》說明內容，包含：公司簡介、品牌介紹、制服標準、企業文化、工作職務與職級說明、工作環境介紹、食品安全與職業安全等，說明結束後，新進人員需簽署《員工簡介閱後確認書》以示確認，同日亦需填寫人事資料表，並觀看職業安全衛生宣導影片，以確保其對職安知識有基本認識。

#### 階段性教育訓練與發展規劃

新進教育訓練	由各門市店主管或資深員工執行
階段性教育訓練	由營運區經理以上主管擇期安排
年度整合訓練	年末會舉辦全國店長會議，並安排外訓課程以達成 Team Building 目的

#### 職級對應之訓練課程與升遷制度

目前旗下各品牌皆依不同職級設計對應之教育訓練課程。只要通過階段考核並達到績效目標，即可獲得升遷機會。課程內容如下：

儲備幹部	導師課程
	實務課程
	顧客滿意課程
組長培育	食品安全課程
	值班管理課程
	訂貨訓練課程
	有效管理領導
	餐廳領導管理
副店長發展	接班訓練
	基本領導課程
店長成長	進階管理課程
	門市 / 餐廳管理課程

#### 2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工教育訓練總時數 (小時)	男	女	訓練總時數
營運人員	420	525	945
總部人員	-	2	24
訓練總時數	420	527	947

## 2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	男	女	合計平均
營運人員	20	25	21
總部人員	-	2	12
合計平均	21	20	20

## 教育訓練課程類別

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
職業安全衛生課程	丙種職業安全衛生業務主管、一般安全衛生教育訓練	45	店長級以上	45	945
稽核課程	年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析 與內控管理實務	2	稽核人員	2	12
會計課程	發行人證券商證券交易所會計主管持	1	會計主管	1	12

## 總部與營運人員之績效與升遷管理

- 總部人員：採年初設定績效項目與比重，年終進行績效考核評估
- 營運人員：以「營運單位每季考核」為主，結果由主管回饋至人資單位

## 晉升與調任原則

- 晉升與調任評估：須考量個人適任性、發展潛力、工作表現及部門需求
- 調任安排：需考量調任單位之人員配置與工作銜接情形，並經原部門主管會簽同意後辦理
- 職務預算限制：晉升與調任應以部門核編職務與人數為依據，僅於有缺額或組織調整時可提出申請與核准辦理

## 定期績效檢核與職涯發展檢核人數

人員類別	2024					
	男	比例	女	比例	合計	比例
營運人員	417	47%	415	47%	832	94%
總部人員	25	3%	29	3%	54	6%
合計	442	50%	444	50%	886	100%

註：總員工數 886 人。

## 建教合作與實習安排

公司與全台多所高職學校合作推動建教合作計畫，目前合作對象及模式如下表，實習內容以餐飲內場 / 外場工作崗位訓練為主，平均每月約有 25 ~ 30 位建教生在職參與，也有學生於實習結束後轉任為正職或青年領航生。未來將持續擴展與其他學校之合作，強化產學接軌與人才培育效益。

縣市	合作學校	合作模式
新北市	莊敬高職、穀保家商、智光商工、能仁家商	三年輪調式
桃園市	永平工商	三年輪調式
新竹市	仰德高中	一年階梯式
	東泰高中	三年輪調式
台中市	慈明高中	三年輪調式
台南市	亞洲餐旅	三年輪調式
高雄市	立志高中	一年階梯式

註：三年輪調式機制為各別三個月在企業實習，三個月在校上課，輪調三年。一年階梯式則為，在高二或高三時完整一年在企業實習。

### 3-6 社會參與及公益扶助

王座一同參與母公司六角國際於 2024 年迎來創立 20 週年，除持續深化全球品牌布局，亦積極投入公益與社會回饋，展現企業永續精神。為慶祝週年里程碑。

同時，六角攜手新竹縣政府與家扶中心於 6 月 8 日舉辦「20 好食 六角好物節 愛心義賣市集」，廣邀員工、海外代理商及社會大眾共襄盛舉。活動現場募集超過 3,000 件全球捐贈近全新好物，並設有多攤美食與飲品，活動所得全數捐贈予新竹家扶中心，發揮企業平台的凝聚力與公益影響力。

透過串聯員工參與和社會資源，六角國際實踐「做品牌、也做公益」的理念，持續將企業成長轉化為回饋社會的正向行動，深化在地連結，打造共好價值，預計在 2025 年與善美生活公益協會捐贈物資，來幫助弱勢兒童與青少年、長者與居家社區居民、偏鄉與弱勢家庭。



2024 年度，王座亦召集門市店長級以上同仁，共 80 人，舉辦 Team Building 活動：「透過與黑暗對話」。藉由黑房光房的轉換，體驗黑暗環境，增加對視障族群及身心障礙者處境之理解與同理，在活動過程中，透過感官剝奪探索「看不見的自己與他人需求」，深化服務面向上十分重要的社會包容力，更一致性的滿足各種不同顧客的需求。

將「關注弱勢」議題放進企業團隊強化議程中，奠定回饋社會的文化基因，行動落實「公益即日常」，從內部教育推動善循環，打造具有社會責任感之領導團隊。



# KINGZA

## 4-環境永續

### 4-1 環境管理

目前王座國際餐飲尚未訂定正式的環境政策與管理目標，亦尚未設立負責環境管理之專責單位或職掌機制，然而，公司初步已關注環境永續議題，未來將評估建立更完整的環境管理制度與推動方案。

在綠色採購方面，王座國際尚無顯著執行成果，主要因集團旗下品牌以代理國外品牌為主，關鍵原物料（如醬汁與湯底等）多為進口供應，生鮮食材方面則已達成 100%在地採購。

2024 年度綠色採購金額占全年貨款比例尚不足 1%，主要採購項目為當地當令食材，並盡可能遵循永續生態與海洋友善原則。展望 2025 年，王座預計擴大永續材料採購範疇，包含植物纖維吸管、杯套、紙提袋、餐盒等，以及取得 PEFC 森林認證之衛生紙與影印紙，未來亦將推動產地採購，期能降低運輸碳排，進一步落實環境友善與企業社會責任。

行銷方面也持續推廣環境友善意識，本次活動巧妙結合消費與永續理念，推出「消費滿額加價玩扭蛋」機制，讓顧客在參與互動遊戲的過程中，有機會取得實用性高的環保雙層碗與防潑水收納袋等可重複使用商品，藉此鼓勵消費者於日常生活中減少一次性餐具與塑膠包材使用，實踐「循環使用」與「減塑生活」理念。同時透過趣味形式提升綠色商品的能見度與接觸率，讓環保行動從餐飲消費場域自然延伸至生活習慣，展現企業於環境永續面向中的倡議角色與影響力。



## 4-2 能源與溫室氣體管理

王座國際餐飲目前已於全品牌門市（包含百貨商場內與街邊店）全面採用 LED 節能燈泡，以降低照明能耗。此外，各品牌視其營運特性與料理模式，陸續導入高效能廚具。例如段純貞品牌採用「鍋師傅節能鍋」，王醬品牌亦選用高效煎鍋，以兼顧營運效率與節能效益。惟由於各品牌料理方式有所差異，節能技術之適用性亦存在限制，需依品牌需求彈性調整。

在展店與舊店翻修規劃方面，王座預計依據各品牌特性，採購具節能與速冷功能之節能冰箱，並於符合商場規範、法規與實際門市需求的前提下，評估引進節能空調設備，以提升顧客滿意度與節能績效之平衡。

針對能源與溫室氣體管理之中長期策略，目前公司已簽訂相關合作契約，待啟動會議召開後，將進一步研擬具體推動計畫與管理方向，作為未來減碳行動的重要基礎。

2024 年，公司總能源消耗量為 59,380 GJ，其中外購電力占比為 78%，2024 年度未採購再生能源。全年營收為 13.9 億元新台幣，員工總數為 886 人，對應能源密集度為每百萬元營收耗電約 253 kWh<sup>1</sup>；每位員工年度耗電量約 398 kWh<sup>2</sup>。上述能源密集度之計算係以本公司自有營運據點之內部電力消耗量為基礎，未納入外部能源使用。

為配合法規趨勢與企業永續管理要求，預計依據《氣候變遷因應法》與 ISO 14064-1 / GHG Protocol 國際標準，自主推動溫室氣體盤查作業，並依下列時程完成盤查作業。

工作項目	完成時間
產出 2025 年度溫室氣體盤查報告書	預計 2026 年 4 月完成
完成 2026 年度個體公司溫室氣體盤查作業	預計 2027 年 1 月完成
完成合併報表子公司溫室氣體盤查作業	預計 2027 年 4 月完成
完成合併報表子公司溫室氣體確信作業	預計 2029 年 4 月完成

### 2024 年各門市（含央廚）用電量

總用電量	128,962,15 度 ( kWh )
總電費支出	45,955,665 元 ( 新台幣 )
瓦斯用量 <sup>3</sup>	343,481.25 立方公尺
瓦斯總支出	3,638,182 元 ( 新台幣 )

<sup>1</sup> 能源密集度 ( 以營收為基礎 ) = 全年總用電量 ( kWh ) ÷ 全年營收 ( 元 ) × 1,000,000

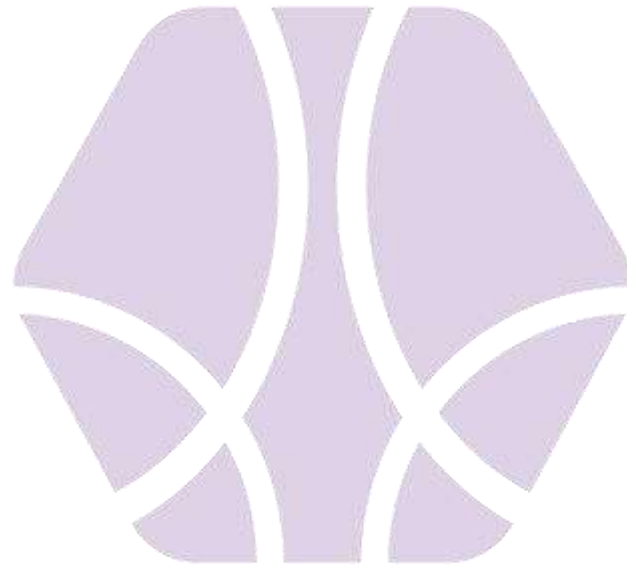
<sup>2</sup> 能源密集度 ( 以員工為基礎 ) = 全年總用電量 ( kWh ) ÷ 年度員工總數 ( 人數 )

<sup>3</sup> 瓦斯使用量係以 2024 年全年度瓦斯費用除以中油公告之 2024 年公用天然氣平均價格一立方公尺約 10.59 元進行推估

## 2024 年能源消耗量

外購電力	46,437 GJ
天然氣	12,943 GJ
能源消耗總量 GJ	59,380 GJ
外購電力佔比	78%
再生能源佔比	0%

註：換算係數係來自經濟部能源署-能源產品單位熱值表，電力：860,000 kcal/千度、液化石油氣 (LPG)：12,062 kcal/公斤、天然氣(NG)：9,000 kcal/m<sup>3</sup>、汽油：7,800 kcal/L、柴油：8,400 kcal/L、1 kcal =4,187 焦耳。



# KINGZA

### 4-3 廢棄物與剩食管理

為降低營運對環境的衝擊，王座國際餐飲逐步關注廢棄物分類與剩食議題，並針對日常營運所產生之各類廢棄物進行管理與改善。王座國際餐飲於營運過程中產生多種類型之廢棄物，主要可區分如下：

- 常見大宗廢棄物

- ✧ 廢油：由廚房炸鍋設備產生，每日檢測品質，依據門市人流量調整更換頻率，平均每3至5日更換一次，並委由專責合格廠商處理，確保顧客健康與永續管理平衡。
- ✧ 廚餘：依據各百貨商場規定每日清運，門店作業中也會定期巡視洗碗槽，將廚餘殘渣集中放置於加蓋廚餘桶中，以避免交叉污染。

- 包裝廢棄物與一次性餐具

外帶包裝所產生之紙類、塑膠類與餐具，由日常營運與顧客消費行為所產生。

- 量少但具風險之有害廢棄物

主要為部分清潔劑與油污處理劑之空瓶與殘留液體，若未妥善處理，恐對環境與人員健康產生潛在危害。

- 生活廢棄物

辦公場域與門市日常運作中所產生之紙張、飲料杯、廢棄包材等一般垃圾，來源涵蓋門市前台、備餐區、辦公室等作業流程。

#### 現行處理方式與管理現況

目前公司尚未建立正式之書面廢棄物管理制度，亦未設置廢棄物重量或處置去向之統計與監測機制。廢棄物處理方式主要依照商場規定與門市現場管理經驗進行處置，實務上由清運業者統一進行焚化處置，透過例行巡視與分類回收維持環境整潔，並以清運支出金額作為間接反映廢棄物處理情形之參考。

#### 2024 年廢棄物處理重量及費用彙整表

類別	重量 (公斤)	清運支出 (元)
廢棄物	42,613	393,315
廚餘	97,758	662,800
合計	140,371	1,075,315

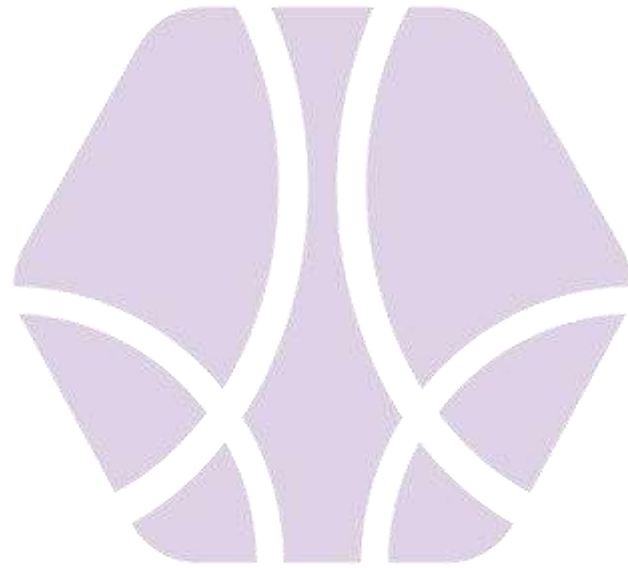
註：上表係以「廚餘清運費 ÷ 每公斤處理費 6.78 元」及「廢棄物清運費 ÷ 每公斤處理費 9.23 元」推估重量。

#### 減量與衝擊緩解方向

王座預計推動「珍惜食物」倡議作為減少剩食與餐廳廢棄物的起點。現階段將透過以下方式執行：

- 門市張貼垃圾分類與惜食宣導海報
- 提醒消費者適量點餐、減少浪費
- 強化內部食材控管流程與盤點效率，以提升食材利用率

未來王座亦將逐步推動減少一次性耗材使用，朝向永續營運目標邁進。



**KINGZA**

## 4-4 水資源管理

王座國際餐飲旗下門市多位於百貨商場內，營運用水皆來自當地自來水系統，無使用地下水或其他水源。主要用水活動包含廚房烹飪、備餐清潔、洗碗作業及員工衛生使用等，排水則依各百貨物業規定排放處理。

### 節水措施

各品牌門市已針對日常作業推動節水行動，包含：

- 員工教育訓練：定期進行節水觀念宣導，例如提醒關閉水龍頭、善用滿載洗碗機等
- 計畫安裝節水設備：預計導入高效節水水龍頭、節水沖水馬桶與節水型淋浴設備等以降低營運單位用水量

### 廢水與油脂管理

於中央廚房端，設有截油槽以處理生產過程中產生之油脂。製作油脂較多產品時，作業人員會手動將浮油撈起，並依廚餘處理方式分類儲存，由合作之畜牧場廠商收運處理。截油槽每週清潔一次，排放水溝之水槽則每兩週清潔一次，以維持排水通暢與水質合規。

### 2024 年各門市（含央廚）取水量

總取水量	436.19 千立方米 ( m <sup>3</sup> )
總水費支出	4,030,373 元 ( 新台幣 )

註：由於餐飲業之耗水量小且難以估計，故採取水量等於排水量之假設，耗水量為 0。

本公司各品牌門市皆設於百貨商場內，取水來源與管理由各百貨統一供應與監管，據目前掌握資訊，門市所在地區並非屬於高水壓力區域。鑑於水資源之使用與回收設施多由百貨端主導，現階段公司未另行導入水回收或再利用措施，未來將視營運據點條件與百貨配合度，評估可行之節水或回收方案。

## 5-附錄

### GRI Standards 對照表

GRI 索引使用聲明	王座已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之行業準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織細節	關於本報告書	1
2-2	永續報告所包含的實體	關於本報告書	1
2-3	報告週期、主題與聯絡人	關於本報告書	1
2-4	資訊重編	無資訊重編	-
2-5	外部保證/確信	會計師有限確信報告	62
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	關於王座	1
2-7	員工	3-2 員工薪酬與福利	32
2-8	非雇用工作者	3-2 員工薪酬與福利	32
2-9	治理結構與組成	1-1 公司治理	15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 公司治理	15
2-11	最高治理單位的主席	1-1 公司治理	15
2-12	最高治理單位在監督風險管理的角色	1-1 公司治理	15
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展藍圖與策略	7
		重大主題鑑別與管理	9
2-14	最高治理單位位於永續性報導的角色	1-1 公司治理	15
2-15	利益衝突	1-1 公司治理	15
2-16	溝通重要關鍵議題	1-1 公司治理	15
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 公司治理	15
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 公司治理	15

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-19	薪酬政策	1-1 公司治理	15
2-20	薪酬決定的流程	1-1 公司治理	15
2-21	年度總薪酬比率	3-2 員工薪酬與福利	32
2-22	永續發展策略的陳述	董事長 / 高階長官的話	2
		關於本報告書	1
		永續發展藍圖與策略	7
2-23	政策承諾	1-1 公司治理	15
2-24	嵌入政策承諾	1-1 公司治理	15
2-25	整治負面衝擊的流程	利害關係人鑑別與溝通	7
		重大主題鑑別與管理	9
2-26	尋求建議與提升意識的機制	1-1 公司治理	15
2-27	法規遵循	1-3 法遵成果	18
2-28	公協會的會員資格	關於王座	1
2-29	利害關係人的溝通管道	利害關係人鑑別與溝通	7
2-30	團體協約	3-2 員工薪酬與福利	32
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>			
3-1	重大主題的鑑別流程	重大主題鑑別與管理	9
3-2	重大主題的表列	重大主題鑑別與管理	9
3-3	重大主題管理	重大主題鑑別與管理	9
<b>GRI 201 : 經濟績效</b>			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-4 營運績效	18
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3-2 員工薪酬與福利	32
201-4	取自政府之財務補助	1-4 營運績效	18
<b>GRI 202 : 市場地位</b>			
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	3-2 員工薪酬與福利	32

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2 員工薪酬與福利	32
GRI 204：採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1-7 永續供應鏈管理	23
GRI 205：反貪腐			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營	17
GRI 206：反競爭行為			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2024 年度本公司無發生反壟斷、反競爭行為等相關法律訴訟案件，亦無遭受主管機關處分紀錄。	-
GRI 302：能源			
302-3	能源密集度	4-2 能源與溫室氣體管理	46
GRI 303：水資源管理			
303-3	取水量	4-4 水資源管理	50
GRI 401：勞僱關係			
401-1	新進員工和離職員工	3-2 員工薪酬與福利	32
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-2 員工薪酬與福利	32
401-3	育嬰假	3-2 員工薪酬與福利	32
GRI 403：職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	3-4 職場安全衛生	37
403-3	職業健康服務	3-4 職場安全衛生	37
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3-4 職場安全衛生	37
403-6	工作者健康促進	3-4 職場安全衛生	37
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-4 職場安全衛生	37
403-9	職業傷害	3-4 職場安全衛生	37
403-10	職業病	3-4 職場安全衛生	37

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 404：訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3-5 人才發展與培育	41
404-2	提升員工職能及轉型協助方案	3-5 人才發展與培育	41
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-5 人才發展與培育	41
GRI 405：員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	1-1 公司治理 3-2 員工薪酬與福利	15 32
405-2	女性對男性基本薪資及加薪酬的比率	3-2 員工薪酬與福利	32
GRI 406：不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3-1 人權保障及多元職場	29
GRI 407：結社自由與團體協商			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3-3 勞雇關係	37
GRI 416：顧客健康與安全			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2-1 食品安全與品質管理	26
GRI 417：行銷與標示			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2-1 食品安全與品質管理	26
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2-1 食品安全與品質管理	26
GRI 418：客戶隱私			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-6 資訊安全	22

永續會計準則委員會 ( SASB ) 對照表

永續揭露主題與指標					
揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	單位	對應章節或說明
能源管理	FB-RN-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力占比 (3) 再生能源占比	量化	GJ、百分比 (%)	4-2 能源與溫室氣體管理 (1) 59,380 GJ (2) 目前所有營運據點能源皆來自台電電網，電網占比為100% (3) 目前尚未採用再生能源，未來將評估導入再生能源方案
水資源管理	FB-RN-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 位於高或極高基線水資源壓力地區之占比	量化	千立方米 ( m <sup>3</sup> )、百分比 (%)	4-4 水資源管理 (1) 436.19 m <sup>3</sup> 註 2 (2) 尚無耗水量與排放回系統之水量估算 (3) 尚未評估據點是否位於高或極高水資源壓力地區
食品包裝與廢棄物管理	FB-RN-150a.1	(1) 總廢棄物量 (2) 其中食品廢棄物占比 (3) 資源化處理占比 ( 或再利用 / 轉向填埋以外方式之占比 )	量化	公噸 ( t )、百分比 (%)	4-3 廢棄物管理 ( 含剩食 ) (1) 尚未建立廢棄物重量紀錄與統計機制 (2) 未來統計廚餘與總廢棄物之比例，揭露食品廢棄物占比 (3) 目前僅依商場規定進行分類，未來評估資源化處理占比
	FB-RN-150a.2	(1) 包裝總重量 (2) 使用回收或再生材料製成之比例 (3) 可回收、可重複使	量化	公噸 ( t )、百分比 (%)	2-2 產品健康與營養 (1) 尚未統計 (2) 0% (3) 0%

永續揭露主題與指標					
揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	單位	對應章節或說明
		用或可堆肥之比例			
食品安全	FB-RN-250a.1	(1) 接受食品安全主管機關稽查之餐廳占比 (2) 被裁定重大違規之餐廳占比	量化	百分比 (%)	(1) 95% (2) 0%
	FB-RN-250a.2	(1) 發布食品召回次數 (2) 召回食品總量	量化	數量、公噸 (t)	(1) 電商通路產品自願召回共 52 次 (2) 4.86 公噸
	FB-RN-250a.3	確認之食源性疾病爆發事件數 其中經公共衛生機關調查之比例	量化	數量、百分比 (%)	(1) 1 件，造成成本損失新台幣 6,698 元。 (2) 未經公共衛生機關調查。
營養成分	FB-RN-260a.1	(1) 符合飲食指南之餐點選項占比 (2) 來自該類餐點之營收占比	量化	百分比 (%)、新台幣	(1) 100%，王座旗下餐飲全品項皆符合國家法規標示要求。 (2) 新台幣 1,241,156,000 元
	FB-RN-260a.2	(1) 符合兒童飲食指南之兒童餐選項占比 (2) 來自該類兒童餐之營收占比	量化	百分比 (%)、新台幣	(1) 0% (2) 新台幣 1,715 萬 2024 年，公司旗下品牌共提供 6 項兒童餐品項，但尚無品項符合國際建議之兒童飲食指南，符合比例為 0%。兒童餐總銷售額約為 1,715 萬元新台幣，其中符合飲食指南之餐點銷售額為 0 元。
	FB-RN-260a.3	(1) 針對兒童之廣告曝光比例 (2) 其中推廣符合兒童	量化	百分比 (%)	(1) 1,742 次 (2) 0% 2024 年，本公司總廣告展示次數中，針對

永續揭露主題與指標					
揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	單位	對應章節或說明
		膳食指南產品之比例			<p>兒童之展示約為 1,742 次，占比最高為口碑行銷 ( 35.6% )，其次為傳統媒體 ( 20% )。</p> <p>惟目前針對兒童之廣告尚無產品符合建議之兒童飲食指南，符合比例為 0%。</p>
勞動實務	FB-RN-310a.1	(1) 餐廳員工自願離職率 (2) 餐廳員工非自願離職率	量化	百分比 ( % )	(1) 58% (2) 0.05%
	FB-RN-310a.2	(1) 各區域餐廳員工平均時薪 (2) 各區域領取基本工資之餐廳員工占比	量化	新台幣、百分比 ( % )	(1) 平均時薪北部 141 元；中部 132 元；南部 131 元。 (2) 領取最低薪資 ( 基本工資 ) 的餐廳員工的百分比北部 69%；中部 61%；南部 57%。
	FB-RN-310a.3	(1) 因法律訴訟導致之金錢損失總額，包含： (2) 勞動法規違反相關案件 (3) 就業歧視相關案件	量化	新台幣	2024 年未有違反勞動法和就業歧視相關法律程序故無造成任何經濟上損失。
供應鏈管理與食品採購	FB-RN-430a.1	(1) 符合環境與社會採購標準之食品占比 (2) 通過第三方環境或社會認證之食品占比	量化	按成本計算之百分比 ( % )	2024 年度內，本公司所採購之主要食品類別 ( 包含牛肉、豬肉、雞肉、海鮮、蔬果及南北雜貨與酒水

永續揭露主題與指標

揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	單位	對應章節或說明
					飲料) 雖皆符合食品安全相關法規要求, 惟尚未導入針對環境與社會責任的正式採購標準, 亦無食品項目取得第三方環境或社會標準認證, 故兩項比例皆為 0%。
	FB-RN-430a.2	(1) 來自非籠飼環境之雞蛋占比 (2) 未使用妊娠欄位飼養之豬肉占比	量化	按數量計算之百分比 (%)、按重量計算之百分比 (%)	(1) 2024 年度, 本公司直營門市共採購雞蛋約 1,643,641 顆, 其中未有來自非籠飼 (放養) 系統之雞蛋, 放養雞蛋採購比例為 0%。目前尚未全面導入雞蛋來源之動物福利標準, 未來將依市場供應條件與成本評估, 逐步提升非籠飼雞蛋採購比重。 (2) 2024 年度, 直營門市共採購豬肉總重量約 256,869 公斤, 其中來自非妊娠定位籠系統之豬肉約 2,424 公斤, 占比約為 0.94%。本公司將持續觀察產業供應鏈動向, 並評估提升動物福利標準之可行性, 以回應社會對永

永續揭露主題與指標					
揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	單位	對應章節或說明
					續肉品來源日益重視之趨勢。
	FB-RN-430a.3	說明供應鏈中環境與社會風險之管理策略，包括動物福利相關議題	質化	N/A	預計於 2025 年建立供應商審查與評鑑制度、實地查核與第三方稽核、合約綁定與責任分擔。

活動指標				
指標代碼	指標內容	類別	衡量單位	報告內容或說明
FB-RN-000.A	直營分店及加盟分店數量	量化	數值	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 銀座杏子日式豬排 27 間</li> <li>● 京都勝牛 8 間</li> <li>● 段純貞 8 間</li> <li>● 大阪王將 7 間</li> <li>● 橋村炸雞 7 間</li> <li>● 杏美小食堂 2 間</li> </ul>
FB-RN-000.B	於 (1) 企業自有據點與 (2) 加盟據點之員工總數	量化	數值	3-2 員工薪酬與福利 (1) 總部 62 人 (2) 門市 824 人

註 1：2024 年總取水量 436,190 度換算為 436.19 千立方米 (1 度 = 1 m<sup>3</sup>)

氣候相關資訊揭露 (依據永續報告書作業辦法第 5 條第 2 項)

類別	項目	說明	頁碼
氣候相關資訊執行情形	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	尚未正式導入 TCFD，已納入董事會與管理階層關注，後續將規劃逐步導入。	-
	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)	氣候風險與機會影響尚在評估中，後續將逐步納入營運策略考量。	-
	3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候與轉型風險對財務影響尚無重大案例，後續將持續	-

類別	項目	說明	頁碼
		關注。	
	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	氣候風險尚未納入整體風險管理流程，未來將逐步整合。	-
	5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未進行情境分析，未來將視需要規劃相關分析架構。	-
	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	無具體轉型計畫與指標，目前尚處於規劃初期階段。	-
	7.若使用內部碳定價做為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未導入內部碳定價機制，後續將視需求評估可行性。	-
	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	尚未設定具體氣候目標與減碳機制，未來將規劃導入。	-
	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	尚未執行溫室氣體盤查，未來將依規範逐步建立盤查與減量計畫。	-
最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	溫室氣體盤查資訊	尚未執行溫室氣體盤查，未來將依規範逐步建立盤查與減量計畫。	-
	溫室氣體確信資訊	尚未執行溫室氣體盤查，未來將依規範逐步建立盤查與減量計畫。	-
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	尚未設定溫室氣體減量基準年與目標，未來將依盤查結果規劃減量策略與行動。	-

## 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

編號	指標	指標種類	對應章節與年度揭露情形	單位	頁碼
一	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比。	量化、質化敘述	2-1 食品安全與品質管理	比率(%)	26
二	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件類別與次數、產品下架次數及下架產品總重量。	量化、質化敘述	2-1 食品安全與品質管理	數量；公噸(t)	26
三	採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比，並依標準區分。	量化	0%。本公司 2024 年度未蒐集相關資訊。預計 2025 年，優先採購符合國際認可之產品責任標準者。	比率(%)	-
四	經獨立第三方驗證符合國際認證之食品安全管理系統標準之廠房所生產產品之百分比。	量化	2-1 食品安全與品質管理	比率(%)	26
五	對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果。	量化、質化敘述	1-7 永續供應鏈管理	數量；比率(%)	23
六	依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之情形及相關產品	量化、質化敘述	尚無進行產品追溯與追蹤管理。	比率(%)	-

	占所有產品之百分比。				
七	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之情形、測試項目、測試結果、相關支出及其占營業收入淨額之百分比。	量化、質化敘述	2-1 食品安全與品質管理	報導貨幣；比率(%)	26
八	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	量化	4-2 能源與溫室氣體管理 附錄 - 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	十億焦耳 (GJ)、百分比(%)	46 55
九	總取水量及總耗水量	量化	4-4 水資源管理	千立方米 (1,000m <sup>3</sup> )	50
十	售出產品重量、生產設施場所數量	量化	2024 年底王座國際台灣地區共有 59 家餐廳，且餐廳員工人數共 824 人。	數量	-

# KINGZA

會計師有限確信報告

王座國際餐飲股份有限公司 公鑒：

王座國際餐飲股份有限公司民國 113 年度永續報告書，業經本會計師針對王座國際餐飲股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

**確信標的資訊與適用基準**

王座國際餐飲股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

**管理階層之責任**

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

**會計師之責任**

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

#### 先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

#### 獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

#### 確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

#### 其他事項

本確信報告出具後，王座國際餐飲股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 施 俊 弘

施 俊 弘



中 華 民 國 1 1 4 年 8 月 2 6 日

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第4條產業別永續揭露指標
1	2024 年度王座為改善食品衛生、安全與品質，針對之從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估和改進，受影響之產品比例為 100%。	2-1 食品安全與品質管理	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比	附表一之一編號一
2	2024 年度未違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規，下架次數及下架產品總重量皆為 0。	2-1 食品安全與品質管理	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之類別與次數、產品下架次數及下架產品總重量	附表一之一編號二

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準	作 業 辦 法 第 4 條 產 業 別 永 績 揭 露 指 標
3	0%，本公司 2024 年度未蒐集相關資訊。	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法	採購符合國際認可之產品標準者占整體之百分比，並依標準區分	附表一之一 編號三
4	2024 年度本公司未取得符合國際認證之食品安全管理系統標準。	2-1 食品安全與品質管理	經獨立三方符合國際認證之安全標準所生之產品比	附表一之一 編號四

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準	作 業 辦 法 第 4 條 產 業 別 永 績 揭 露 指 標																																								
5	2024 年度，本公司共針對 83 家供應商進行稽核作業(包含 76 家書面稽核、7 家實地稽核)，稽核百分比為 100%。供應商稽核項目其中包含書面及實地兩類。書面稽核以「進料品質、交貨時效、價格(成本)、服務」等四類面向進行稽核作業；實地稽核則以「廠區環境良好衛生管理、食品從業人員衛生管理、產品製程管理、品質管制與 HACCP 計畫、倉儲與運輸管制、過敏原管理、客訴、持續改善與其他」等八類面向執行實地訪廠稽核作業。	1-7 永續供應鏈管理	對 供 應 商 進 行 稽 核 之 家 數 及 百 分 比、稽 核 項 目 及 結 果	附 表 一 之 一 編 號 五																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>審 核 類 型</th> <th>供 應 商 評 鑑 等 級</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>合 計 (家數)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">書 面 稽 核</td> <td>食 材 類 供 應 商</td> <td>27</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>非 食 材 類 供 應 商</td> <td>44</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>各 級 別 小 計</td> <td>71</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>實 地 稽 核</td> <td>供 應 商 評 鑑</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>N/A</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td colspan="6">稽 核 供 應 商 家 數 總 計</td> <td>83</td> </tr> </tbody> </table>	審 核 類 型	供 應 商 評 鑑 等 級	A	B	C	D	合 計 (家數)	書 面 稽 核	食 材 類 供 應 商	27	2	0	0	29	非 食 材 類 供 應 商	44	3	0	0	47	各 級 別 小 計	71	5	0	0	76	實 地 稽 核	供 應 商 評 鑑	7	0	0	N/A	7	稽 核 供 應 商 家 數 總 計						83			
	審 核 類 型	供 應 商 評 鑑 等 級	A	B	C	D	合 計 (家數)																																					
	書 面 稽 核	食 材 類 供 應 商	27	2	0	0	29																																					
		非 食 材 類 供 應 商	44	3	0	0	47																																					
		各 級 別 小 計	71	5	0	0	76																																					
實 地 稽 核	供 應 商 評 鑑	7	0	0	N/A	7																																						
稽 核 供 應 商 家 數 總 計						83																																						
<p>註：本公司依據供應商之進料品質、交期與價格、稽核成效及配合度進行綜合評分，總分 100 分，並據此區分為四等級：</p> <p>A 等 (86 分以上)：整體表現優良，持續列為合作優先對象。</p> <p>B 等 (71-85 分)：整體表現良好，少數面向具改善空間。</p> <p>C 等 (60-70 分)：部分指標未達標，需提出改善計畫。</p> <p>D 等 (59 分以下)：整體不符合作要求，將評估是否終止合作。</p>																																												

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法 第4條產業 別永續揭露 指標			
6	尚無進行產品追溯與追蹤管理。	5- 附錄上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法	依法規要求或自願進行追溯與追蹤情形及相關所有產品之百分比	附表一之一 編號六			
7	王座依法規要求設置食品安全實驗室，2024年度相關支出為 1,311 仟元，占個體營業收入淨額 0.09%。	2-1 食品安全與品質管理	依法規要求或自願設置安全實驗室之情形、測試項目、測試結果、相關支出及其占營業淨額之百分比	附表一之一 編號七			
	檢驗形式				檢驗項目	測試結果 合格率	
	委外檢驗				原料化性、成品、水質、冰塊微生物等	97%	
	自主檢驗				原料化性	生鮮農藥快篩	100%
					成品	小菜類	99%
						肉類	大腸桿菌、腸桿菌科等
醬汁類		100%					
電商	100%						
8	2024 年，公司總能源消耗量為 59,380 GJ，其中外購電力占比為 78%，2024 年度未採購再生能源。	4-2 能源與溫室氣體管理	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率。	附表一之一 編號八			
9	<b>2024 年各門市（含央廚）取水量</b>	4-4 水資源管理	總取水量及總耗水量。	附表一之一 編號九			
	總取水量 436.19 千立方米 (m <sup>3</sup> )						
	註：由於餐飲業之耗水量小且難以估計，故採取水量等於排水量之假設，耗水量為 0。						

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法 第4條產業 別永續揭露 指標
10	2024 年底王座國際台灣地區共有 59 家餐廳，且餐廳員工人數共 824 人。	5-附錄上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法	售出產品重量、生產設施場所數量。	附表一之一 編號十