永續經營 • 全球飲食新標竿

KINGZA
王座國際餐飲

2025
永續報告書
Sustainability Report



KINGZA
王座國際餐飲

永續王座・食在共好

世界級複合餐飲集團

contents
目 錄

03 **前言**

03 報告書資訊
05 經營者的話
06 關於本公司
11 王座特刊
17 永續組織運作與利害關係人溝通

30 **1. 永續經營**

31 1.1 誠信經營
37 1.2 公司治理
46 1.3 創新研發
47 1.4 風險管理
49 1.5 資訊安全及客戶隱私保護

51 **2. 食品安全與健康**

52 2.1 客戶服務溝通
55 2.2 顧客健康與安全
61 2.3 產品健康與營養
62 2.4 供應商管理

65 **3. 友善環境與保護**

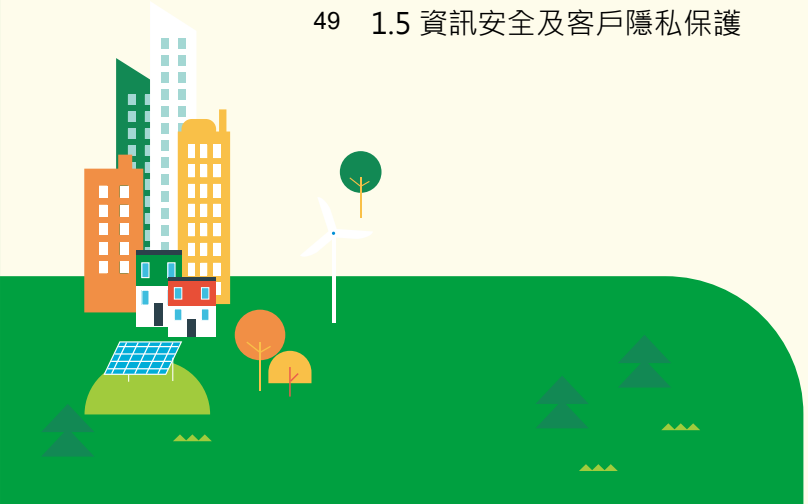
66 3.1 氣候變遷因應與調適
77 3.2 溫室氣體排放管理
78 3.3 能源管理
79 3.4 水資源管理
80 3.5 廢棄物管理
82 3.6 生物多樣性相容保護

83 **4. 職場和諧與社會共融**

84 4.1 人權政策與承諾
87 4.2 人力資源與多元職場
91 4.3 員工福利與薪酬
95 4.4 人才培育與發展
100 4.5 職業安全與衛生
103 4.6 社會共融

106 **附錄**

107 1.GRI 準則索引表
114 2. 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
116 3. 永續會計準則委員會
118 4. 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法附表一之一 永續揭露指標索引表與確信項目彙總表
120 5. 外部確信報告



報告書資訊

王座國際餐飲股份有限公司依據《上櫃公司永續發展實務守則》規範發行永續報告書（報告書中將以「王座國際」、「王座」、「本公司」、「我們」簡稱表示）。2025 年為本公司第二年發行永續報告書，我們藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面、經濟面四大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解王座在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上所作的努力和成果。

編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。報告亦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」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為王座國際發行的第 2 本永續報告書，每年定期發行。期許利害關係人可藉由永續報告書更了解王座在 2025 年永續作為與成果，完整檢視過去一年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）在 ESG 各面向工作推動狀況與財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- **前次報告書發行時間：**2025 年 08 月
- **本次報告書發行時間：**2026 年 08 月

報告邊界與範疇

本報告書所揭露數據以及內容為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）之資訊為主，另為求專案和活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日之前及 2025 年 12 月 31 日之後（報告書發布前）之資訊，將於該章節附註說明。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。

資訊重編

2025 年本公司永續報告書無資訊重編情形。

報告書品質管理

內部管理

本公司依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製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。「2025 年王座國際餐飲股份有限公司永續報告書」由總公司各部門與各門市負責提供，並交由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，循行政程序送總經理與董事長核閱，並經董事會通過後定稿出版。本公司已建構完善的永續報告書編製與確信流程，並依證交所規定納入內部控制制度，以提升資訊揭露的準確性與一致性。相關編製與內部控制作業已於 2025 年 12 月通過內部稽核查核。

外部確信

永續報告書	本報告書由正大聯合會計師事務所執行獨立有限確信，依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 TWSAE 3000「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行確信，以確保本報告書財務、環境及社會面資訊數據的準確性。
財務數據	報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於係採用經會計師（勤業眾信聯合會計師事務所）簽證之合併財務報告之年報資訊，以新台幣計算。

永續報告聯絡資訊

若對本報告書內容有疑義或任何建議，歡迎透過以下管道聯繫：

聯絡單位	總經理室
聯絡窗口	吳文中
電話	03-550-7750 分機 6663
電子信箱	jonas.wu@kingza.com.tw
公司官網	www.kingza.com.tw





董事長 王耀輝

經營者的話

王座用「**以味稱王，座無虛席**」為品牌核心，透過**誠信、卓越、創新、實在**與**分享**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。回首過去的一年，五大品牌優化有成，我們每季推出新產品、對品牌的愛好者會員及熟客也持續深耕，持續以直營、加盟與海外再授權的營運模式，拓展多元經營策略。

然而，我們也深知成長的過程仍有更大的挑戰當前。面對消費型態快速更迭、AI 科技推波助瀾、格局重組的市場版圖，2026 年勢必是全球餐飲業重要的轉捩點。我們將面臨缺工問題、成本壓力與淨零減碳等議題，皆是經營者必須面對的共同課題，更鞭策我們要更積極擘劃未來。

而面對 ESG 永續議題，食品安全與衛生是我們永遠的堅持及第一要務，王座國際除積極遵循國內外食品衛生安全相關法規、我們透過第三方食安檢驗機構不定期對旗下門店稽核，以最高標準為每一位消費者健康把關。未來亦致力於運用 AI 智能與數位轉型工具、優化資訊安全、提升員工訓練及保障勞動安全等積極作為，加速營運升級與規模擴張，並回應市場的快速變化。

2025 年我們展開永續意識的輸入、以專業且全面的方式投入永續行動，引領同仁積極參與社會、提升氣候意識，並推動環境永續和維護幸福職場。積極推廣健康飲食，以實現低碳轉型的短期目標。過程中，也不斷提升數位管理能力，創建最佳的永續商業模式。延續已持續展開全面性溫室氣體盤查，並建立減碳進程管理機制，增強我們對社會環境的影響力。將打造「**品牌平台中心**」，布局海外各地區消費者喜愛的品牌、優質產品及最佳服務，帶領全體同仁朝向「長期、穩定、發展、科技」等，國際化的發展方針及目標邁進。

關於本公司

公司簡介

王座國際餐飲股份有限公司成立於 2015 年 12 月 14 日，以代理國內外餐飲品牌並透過經營連鎖直營店為主要業務，提供餐食料理之銷售與服務。「以味稱王，座無虛席」為品牌核心，透過誠信、卓越、創新、實在與分享五大文化，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。



企業文化

誠信 Integrity	是公司的營運基礎，也是永續經營不變的法則。遵守公司制度規定，不超越制度規定許可權，遵守法律法規和社會公德，維護公司企業形象。
卓越 Excellence	堅守「追求卓越」、「超越自我」、「超越平庸」等成功三越法則。秉持對於品質精益求精的熱情與精神，不斷透過各種標竿學習的推動，因而強化企業核心價值，打造王座國際更好的未來。
創新 Innovation	「求新求變」、「與時並進」透過創新研發團隊，定期進行全球市場考察，充分利用漸進式優化管理，透過科技結合與技術提升，持續發展出具有市場競爭優勢的主力商品。
實在 DowntoEarth	堅持「以品質為中心」的經營方式，提供實在的服務及商品。自我要求：員工正直踏實、處事彈性。面對顧客：服務親切踏實、禮貌溫暖。
分享 Share	「知識分享」、「利潤分享」、「資源共享」，透過分享提升企業。堅持團隊合作，提高效率，重視溝通及協調，相互提供建議，共同排除困難，共努力共享樂，達成雙贏局面！

公司基本資料

組織名稱	王座國際餐飲股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	2751
董事長	王耀輝
創立日期	2015 年 12 月 14 日
上櫃日期	2024 年 9 月 10 日
總部位置	台北市信義區基隆路二段 51 號 4 樓之 2
產業類別	觀光餐旅產業
主要產品及服務	經營連鎖餐飲品牌、餐食料理銷售與服務
實收資本額	1.976 億元
員工人數	949 人 (截至 2025 年 12 月 31 日統計員工人數)
營運所在國家	中華民國

王座國際布局版圖

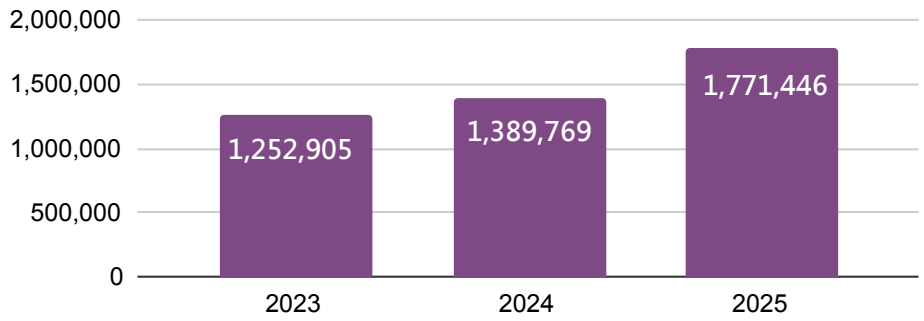
橫跨全球 4 大國家或地區

總來客數	總會員數	全球店家數	品牌經營經驗
500 萬	90 萬	79 間	10 年



主要商品之銷售地區

年度 / 銷售區域	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
	金額（仟元）	%	金額（仟元）	%	金額（仟元）	%
亞洲	1,251,242	100%	1,385,601	100%	1,769,037	100%
美洲	1,663	0%	4,168	0%	2,409	0%
合計	**1,252,905**	**100%**	**1,389,769**	**100%**	**1,771,446**	**100%**



產業價值鏈簡介

王座國際主要業務為餐飲連鎖品牌之經營，餐飲服務業涵蓋商品採購、生產加工、物流配送、餐飲製作、門市服務終端消費者，上中下游體系從前端原物料的採購及生產到後端的銷售服務，均為密不可分之產業價值鏈。除建立各項食材標準化規格與優良品質，並與上游供應商建立長期穩定之合作關係，取得各項食品安全之證明，以滿意之餐飲服務提升品牌經濟價值。

因應市場需求增加導入環保標章餐具
2025 年新增了 28 家經銷商
新增經銷商家數較 2024 年度增加 47%
更確保我們產品生產和供應鏈的穩定

餐飲食品產業鏈

上游 原物料、農產品、包材供應等

中游 餐飲設計、研發與製造

下游
- 品牌經營及海外再授權
- 連鎖直營門市

品牌優勢

SOP 科技技術導入

高科技技術與設備，機械化的單一設定，確實掌握餐飲的品質，提供一致化的服務。

高效中央品管

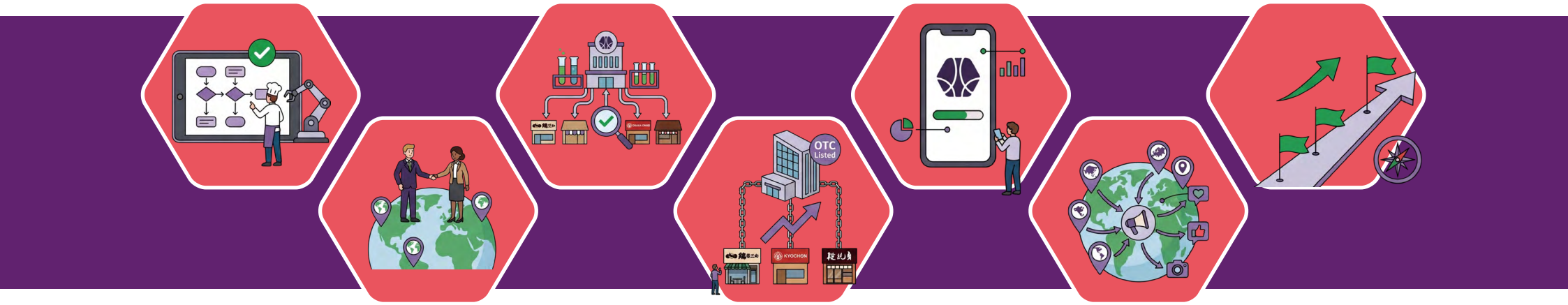
能源有效運用，環境友善節能減碳，打造供貨穩定，品質第一的餐飲產業鏈。

品牌數位經營

市場戰略六大多元整合，團隊精確分工，創造品牌生命力，維持市場競爭力。

營運發展策略

成功商業模式，積極培育及關懷人才，創造就業機會，打造集團幸福企業。



國際專業經營團隊

廣納國際間營運、行銷、財務 ... 等完整的專業人才，做為最強的先鋒部隊。單一設定，確實掌握餐飲的品質，提供一致化的服務。

上櫃連鎖休閒餐飲集團

財務資訊透明、遵循法律規範、管理制度健全、強調社會責任，穩健經營。

跨國行銷資源整合

洞察品牌海外市場，全球資源共享，透過數據分析，提升台灣市場佔有率。

重要紀事

2015

王座國際成立

KINGZA 王座國際餐飲

2016

代理杏子豬排、大阪王將

銀座杏子日式豬排 大阪王將 OSAKA OHSHO

2017

代理段純貞牛肉麵

段純貞

2018

代理京都勝牛

京都勝牛

2019

段純貞進軍香港、美國

2020

京都勝牛拓展至香港，台灣開啟電商模式

2023

代理橋村炸雞，登錄興櫃

KYOCHON CHICKEN 橋村炸雞

2024

股票上櫃



2025

跨入蔬食持有養心餐飲 51% 股權 / 代理雞三和

茶養樓心 YANG SHIN VEGETARIAN RESTAURANT

雞三和

王座特刊

王座國際餐飲在台灣餐飲業的版圖





養心茶樓
YANG SHIN
VEGETARIAN RESTAURANT

歷經 IPO、品牌代理與大規模併購，王座國際餐飲集團在台灣餐飲業的競爭版圖中，正以前所未有的速度擴張。這艘餐飲航母的掌舵者，是董事長王耀輝與總經理林子恒。兩位領導人一位擅長戰略佈局與資本運作，一位深耕餐飲營運複製流程長達 27 年，他們的「雙王」策略，正為王座國際勾勒出橫跨日、韓、台、美、港，涵蓋葷食與蔬食的非典型餐飲帝國。董事長王耀輝以其在六角國際打造「珍奶王國」的成功經驗為基礎，將王座國際定位為一個高效益的餐飲品牌代理與整合平台。王座國際在 2024 年 9 月 IPO 以來的一年多時間裡，業績實現了顯著增長，**2025 年更是併購台灣知名的蔬食餐廳——養心茶樓**。

對「**養心餐飲集團**」的收購，不僅是王座國際品牌版圖的擴大，更是對市場趨勢的精準捕捉，迅速切入快速成長的蔬食賽道。集團也引進了日本的親子丼品牌「**雞三和**」，持續豐富品牌組合。集團深知餐飲業面臨原料成本、人工成本上漲的挑戰，是所有餐飲業者都會面對的問題，在策略藍圖中，集團必須透過規模化、專業化、以及持續的品牌創新，才能應對市場的波動。

以味稱王座無虛席

王座國際的成功歸結為「以味稱王座無虛席」的理念。作為代理品牌公司，王座國際的核心競爭力在於能夠將日韓當地的「原汁原味」帶到台灣。這背後仰賴大量進口物料的支持，包括味噌、豬排醬、炸雞沾醬等，確保消費者在台灣就能體驗到道地的風味，這是我們強調的「剛需性」產品策略。 王座品牌版圖廣泛，涵蓋了肉品類的全光譜，日式： 銀座杏子日式豬排、京都勝牛、大阪王將 韓式：橋村炸雞 台式： 段純貞牛肉麵。這些品牌專注於具有長期消費潛力的產品，而非曇花一現的流行性餐飲。

策略性收購與蔬食布局：林子恒總經理對收購「養心餐飲」的動機有更細膩的策略。他直言，王座國際過去長年耕耘肉類料理，對於蔬食及廚藝型餐廳的經營範疇相對陌生。透過併購持股 51% 的養心餐飲，不僅能切入蔬食這塊藍海，更能藉此學習新的經營模式。這項併購已立竿見影，養心餐飲的營業額從過去的每年約 3 億元，提升至今年的 4 億多元，展現出規模化帶來的效益。未來，集團計劃將養心茶樓發展出「養心 mini」品牌，以較小坪數、個人化套餐的方式，在台灣大量展店，產生規模經濟。



▲ 王座國際併養心餐飲，旗下品牌、店面規模再拓展。左起為王座總經理林子恒、養心餐飲廚藝總監詹昇霖、總經理洪國席、王座國際董事長王耀輝。

強化單店體質與海外擴張

餐飲業的長久經營「單店的成長」比單純的「展店」更為重要。王座國際採取多管齊下的策略是會員系統，建立會員體系我們投入了 6-7 年時間，目前累積 90 萬會員數，這些會員貢獻了集團平均 37.1% 的業績，形成穩定的營收基礎。

定期的品牌聯名創造新品，如：與三麗鷗、玩具總動員等 IP 進行聯名合作，增加消費者到店頻率與話題性。而海外布局也積極推動「段純貞牛肉麵」和「京都勝牛」以授權方式向海外擴張，目前已在香港和美國加州設立據點，這項策略不僅為公司帶來國際收益，也印證了集團與日本品牌商的良好合作關係。

2025 年面對非洲豬瘟等突發事件，在總經理帶領下團隊展現出美式管理系統的應變能力。在市場恐慌時，杏子豬排立即在菜單上推出了雞肉產品，將豬肉使用量降低 10% 至 20%，順利度過危機，並促使集團思考未來豬肉來源需更多元，甚至與日本品牌商合作引進國外的優質豬肉。

隨著集團的目標：我們期許**成為台灣最大的專業代理品牌公司**，王座國際未來將持續在台灣市場維持**每年開設 8 到 10 家店的速度**，並以中價位品牌為發展主軸。集團計劃每 2 到 3 年引進或自創一個新品牌，持續擴大版圖。

王座國際將持續以穩健的營業成長和獲利為目標，為旗下員工的生計而努力，**最終目標是成為台灣最大、最專業的代理品牌公司**。王座國際在王耀輝董事長的策略遠見與林子恒總經理的營運長才結合下，已不僅是眾多餐飲品牌的集合體，更是一個具備快速複製、風險管理和永續發展能力的餐飲新勢力。











重要里程碑

2025
- 王座跨入蔬食併養心餐飲 51%股權
- 獲得「雞三和」台灣代理權

2024
- 2024.09.10 王座國際 正式掛牌上櫃
- 首度全品牌跨界聯名三麗鷗酷洛米

2023
- 獲得「橋村炸雞」 台灣代理權
- 2023.06.30 王座國際興櫃掛牌

2021
- 「段純貞」 美國首家分店開幕

2020
- 「段純貞」 香港首家分店開幕
- 「王座 FMCG 銷售通路」線上購物平台正式上線

2018
- 獲得「京都勝牛」台灣代理權

2015
- 成立「王座國際餐飲股份有限公司」
- 2016 年獲得「大阪王將」台灣代理權

2014
- 獲得「段純貞」 全球代理權

2013
- 由六角國際與杏子日式豬排母集團日本 ATOM 株式會社簽下「銀座杏子日式豬排」台灣經營權









王座國際餐飲
核心品牌

銀座杏子日式豬排



職人匠心，幸福自慢，
以幸福為初心料理，
找尋療癒舌尖，嚐入
心底記憶的美味



京都勝牛
牛カツ専門店



京都勝牛以60秒油炸技術
多樣調料的個人化吃法
成為亞洲最具影響力的
「日本炸牛排」品牌



毅純貞



四川風味家傳秘方
23香中藥材和香料，熬製
濃郁麻香湯頭，搭配手工
麵和精選牛肉，美味上桌



大阪王將
OSAKA OHSHO



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



KYOCHON
CHICKEN
橋村炸雞



赴韓觀光首選必朝聖美食
100%醬料配方直送
韓國炸雞品牌傳奇
2023年首度登台



鶏三和
創業明治三十三年

日本名古屋百年名店

嚴選安心食材
日本醬汁烹調嫩雞
呈現最傳統的親子丼風味
成就日本國民級的親子丼品牌



茶養
樓心
YANG SHIN

台北第一家 蔬食港式飲茶餐廳

精緻創新的料理手法，
著重手工製作，減少素料使用，
做出讓葷食者也會愛上的餐點



養心沙龍
YANG SHIN

中西共融的菜色滿足多元顧客

豬肋排、漢堡、酸菜魚、上海菜飯
打破中式蔬食不使用五辛食材框架
開發出更吸引葷食者的味道



YACHE 雅
韓式蔬食

原汁呈現韓國道地傳統美食

超過30款經典韓式菜色
從鍋物、煎餅、特色韓食
提供蔬食多元選擇



nozomi
bakery & patisserie

引進台灣第一台德製專業石磨機
每日新鮮現磨麵粉
留住更多食材營養素
堅持手工熬煮餡料
展現食材原味



王座榮耀

- 2023 餐飲服務類 / 幸福企業 / 雙金獎
- 2024 餐飲服務類 / 幸福企業 / 雙金獎
- 2025 餐飲服務類 / 銀獎
- 「台北市政府 114 年菁業獎 - 友善多元族群企業」



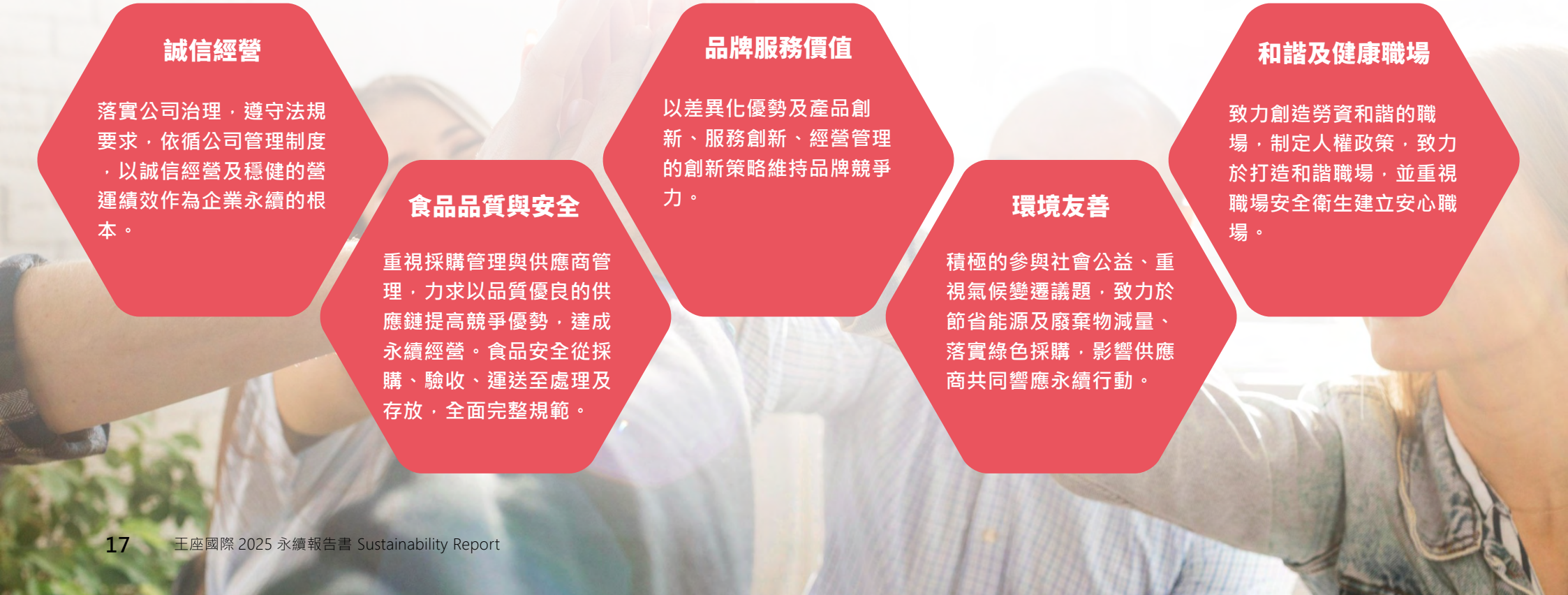




永續組織運作與利害關係人溝通

永續發展策略與願景

王座國際以「以味稱王，座無虛席」為品牌核心，透過「誠信經營、食品品質與安全、品牌服務價值、環境友善及和諧健康職場」核心價值與精神，推動永續經濟、環境與社會責任，讓 ESG 的價值觀自然融入公司營運。我們追求落實核心價值及經營理念、強化治理並因應當前的風險及挑戰，同時達成品牌溝通及企業價值呈現等成效。我們於 2025 年加入 ESG 世界公民數位治理基金會，期持續深化 ESG 永續發展，並以永續發展政策 5 大主題，對應環境、社會及治理面向，並發展管理方針由永續發展委員會各功能小組負責推動與執行。



誠信經營

落實公司治理，遵守法規要求，依循公司管理制度，以誠信經營及穩健的營運績效作為企業永續的根本。

食品品質與安全

重視採購管理與供應商管理，力求以品質優良的供應鏈提高競爭優勢，達成永續經營。食品安全從採購、驗收、運送至處理及存放，全面完整規範。

品牌服務價值

以差異化優勢及產品創新、服務創新、經營管理的創新策略維持品牌競爭力。

環境友善

積極的參與社會公益、重視氣候變遷議題，致力於節省能源及廢棄物減量、落實綠色採購，影響供應商共同響應永續行動。

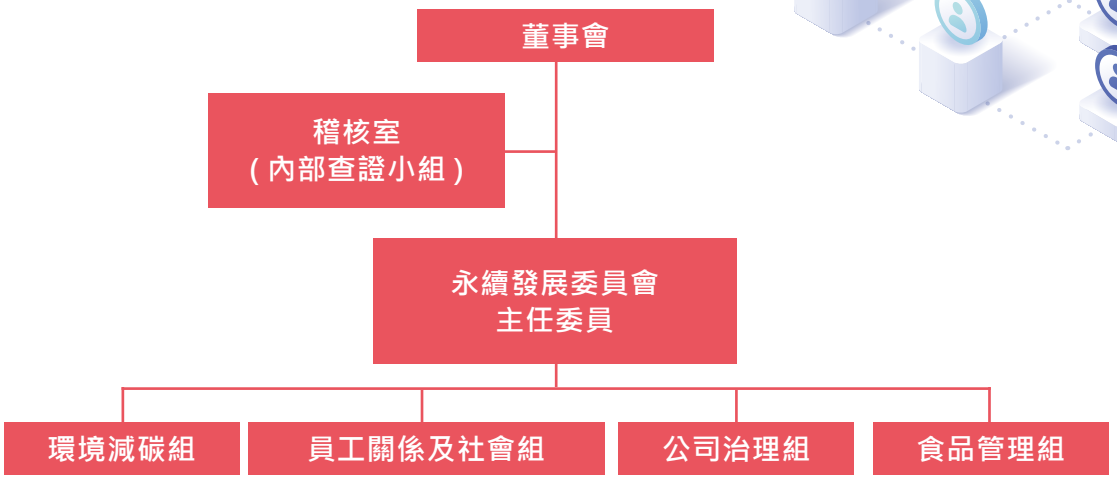
和諧及健康職場

致力創造勞資和諧的職場，制定人權政策，致力於打造和諧職場，並重視職場安全衛生建立安心職場。

推動永續發展之治理架構

本公司經董事會通過設置『永續發展委員會』，並於 115 年 2 月正式成立專職之『永續發展專責小組』委員會將負責規劃、監督及執行永續相關政策與目標，作為董事會與管理階層間之溝通橋樑，以具體落實企業永續發展理念，提升公司長期價值。永續推展小組由各部門代表依其功能職責規劃並履行永續發展指標與策略。永續發展委員會依其職掌鑑別其利害關係人及其關注議題，並依經濟、環境、社會等不同構面評估其影響程度，擬定因應之行動方案；討論永續發展相關議題及訂定其管理方針；追蹤並檢討其相關議題之執行情形，經第三方確信完成編制永續報告書。永續發展專責小組定期將執行成效彙報至永續發展委員會，並由委員會每年至少一次向董事會報告，由董事會進行最終督導與策略指導。

永續發展委員會組織圖



各小組工作執掌說明

職稱	職責
主任委員	監督永續委員會小組運作。
執行委員	負責擔任主要連絡窗口，並指派相關業務主管針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃以及永續報告書編撰所需資料的收集與彙整，以確保工作的推動與落實及永續報告書發行。
督導委員 (組長)	各組永續委員會組長，負責召集組內委員就所轄負責項目之資料收集溝通協調與督導委員準時提交執行委員彙整，配合內部查證小組永續報告書品質及資料查證，其他永續發展相關工作之協調與推動配合。
內部查證小組	負責於永續報告書完成後進行數據與文件查核之工作。
各組成員	負責提供各功能小組必要之數據、實績與佐證資料。

組別	環境減碳組	員工關係、社會參與組	公司治理及經濟組	食品安全及管理組
權責部門	總務工程部	人力資源部	會計部	品管部、採購部
執掌項目	• 環境政策 • 氣候變遷因應調適 • 節能減碳 • 能源管理 水資源、空氣 • 廢棄物管理	• 薪酬福利 • 勞資關係 • 職業安全衛生 • 供應鏈管理 • 人才培育 • 友善職場 • 公益活動 • 社區服務 • 企業形象	• 公司治理 • 誠信經營 • 績效管理 • 風險控管 • 資訊揭露 • 法律遵循 • 內部控制 • 股東權益維護	• 客戶服務 • 品質管理 • 產品安全 • 協力廠商認證 • 創新、環保產品

永續重大事項推展

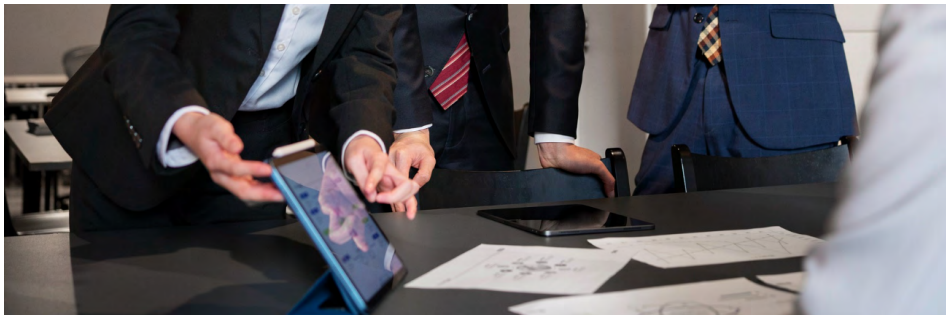
健全的經營組織是公司永續發展的必要條件之一，王座國際善盡職責並落實公司治理架構與執行實務規範，確保公司經營的穩定發展，以保障投資人及利害關係人的權益。

王座國際永續發展委員會依永續發展推動小組執行成果定期進行討論，當發生重大永續議題或事件時，例如：重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2025 年成立永續發展委員會後已進行 2 次會議
成員出席率為 100%，本年度 0 須溝通重大事項

2025 年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項
2025 年 8 月 8 日	永續報告書編製進度報告暨溫室氣體盤查時程計劃說明案。
2025 年 11 月 07 日	補選永續發展委員會委員人選案



利害關係人議合

鑑別利害關係人

王座國際重視與利害關係人之互動，為了與利害關係人進行更有效的溝通，以了解利害關係人之需求與期待，進一步回應並進行資訊揭露。我們參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，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予以評量。我們在 2024 年鑑別重要利害關係人分別為員工、客戶（消費者）、股東投資人、政府機關及供應商等 5 類群體。未來如有重大營運變革或是組織內部結構調整時，將會滾動式評估、檢視利害關係人的名單與權重，以確保溝通對象與策略無遺漏。



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。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，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永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如右表。

利害關係人溝通實績

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	利害關係人聯繫窗口	2025 年溝通管道與回應	溝通頻率	溝通成效
員工 	**員工是企業最核心的內部利害關係人，其權益（薪酬、福利、安全、發展）直接影響公司營運績效、聲譽及 ESG 表現。**	• 對應窗口（單位）：人力資源部 • 連絡電話 / 分機：02-2377-3088 • 電子信箱： help@kingza.com.tw	• 職安宣導 • 新人教育訓練 • 經營月會 • 社群帳號 • 內部 APP 訊息	• 一年一次 • 一季一次 • 每月一次 • 不定期 • 不定期	**提升員工危機意識，降低職災件數。 提供安全有效率之環境。 提升企業友善職場形象與消費者品牌認同。**
客戶（消費者） 	**消費者對公司而言不僅是營收來源，更是驅動品牌聲譽、產品創新及永續發展的關鍵推動力。**	• 對應窗口（單位）：品牌行銷發展部 • 電子信箱：service@kingza.com.tw	• 官網資訊揭露（例：最新活動資訊） • 官網信箱 • 隨車配送文宣品 • 社群平台、通訊軟體 • 美食通 APP	• 不定期（每季 >1 次） • 不定期 • 不定期（每季 >1 次） • 不定期 • 不定期	**重視消費者意見與需求能提升顧客滿意度與回購率，在 ESG 時代建立品牌價值，避免因服務不佳導致的經營風險。**
股東 / 投資人 	**股東與投資人是公司核心利害關係人，直接提供資本以換取財務回報與參與經營權，是王座國際重視的對象。**	• 對應窗口（單位）：總經理室 • 連絡電話 / 分機：02-2377-3088 • 電子信箱：kingzamail@kingza.com.tw	• 股東會 • 法人說明會 • 定期公告財報及年報 • 官網資訊揭露（例：公告營收績效...） • 公開資訊觀測站	• 每年一次 • 每季一次 • 一年四次 / 一年一次 • 即時 • 依法規要求	**增加股東及投資人對公司的支持與信心。**
政府機關 	**遵循主管機關訂定之相關法令規定，對企業營運具有永續經營的關鍵影響力。**	• 對應窗口（單位）：總經理室 • 連絡電話 / 分機：02-2377-3088 • 電子信箱：kingzamail@kingza.com.tw	• 法規查核 • 公文往來、電子郵件、電話溝通 • 參加政府機關舉辦之法規宣導會及課程...等	• 即時 • 不定期 • 不定期	**確保營運合法化，並降低經營風險，為公司永續發展的基礎。**
供應商 	**供應商負責提供穩定的原物料或服務，直接影響產品品質、生產效率及交期，透過 ESG 供應鏈管理降低經營風險，提升永續競爭力。**	• 對應窗口（單位）：採購部 • 連絡電話 / 分機：02-2377-3088 • 電子信箱：service@kingza.com.tw	• 電話、通訊軟體、郵件 • 供應商訪廠、稽核	• 隨時 • 不定時 / 年度訪廠計畫	**與供應商建立緊密、透明且互惠的合作關係，能提升產品品質與交貨效率**

申訴檢舉管道

本公司為保護利害關係人權益，建立公正透明的制度，制定「防範非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」、「檢舉人保護暨反報復管理程序」、「性騷擾防治措施、申訴及懲處辦法」，利害關係人可透過公司設置之利害關係人聯繫對應窗口提出任何建言或申訴，如人權面、產品面、環境面、經營治理面等，總經理室指派專人進行處理並秉持保密原則，保護申訴檢舉人免受報復或懲罰。2025 年未發生利害關係人申訴案件，相關案件皆有專人進行調查及調解，並於勞資暨企業社會責任會議中報告後續處理情形。

2025 年 0 發生利害關係人申訴事件

申訴建檔

由審計委員會指派專責人員每日檢視申訴信箱並記錄，任何郵件由專責人員以密件方式建檔專案處理。

匿名保護

對於提出申訴之利害關係人，在不損及信賴與營業秘密之情況下，於合理必要範圍內提供所需資訊。

處理與回覆

於電子郵件接收日起十個工作日內以適當方式予以回覆結果或預定回覆日期，並應告知其所提出事件之處理進度及結果。

身份揭露同意

未接獲提出建言或申訴之利害關係人書面同意者，不得揭露其身份，如有揭露其身份之必要者 (例如法庭必須之證據)，應先通知當事人後再行處理。

重大主題鑑別及排序



重大性主題評估流程

重大性分析是王座國際編撰永續報告書、擬定長期永續目標以及與利害關係人溝通的重要方針。2024 年參考 GRI 3：重大主題 2021 的重大性鑑別四步驟，分別根據利害關係人對於永續議題的「關注程度」，以及各項永續議題對於本公司營運及 ESG 永續發展兩大面向之「衝擊程度」，評估對王座國際本身及利害關係人具重大影響的永續議題。

依循國際 GRI Standards 並參考公司永續發展政策、績效指標等，2024 年首次鑑別作業依 GRI 重大主題，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。

STEP 1 了解組織脈絡與蒐集永續議題

- 參考 GRI 準則、產業特性、同業及標竿企業比較，研擬 2024 年永續議題。
- 治理與經濟面 6 項。
- 環境面 5 項。
- 社會面 7 項。
- 產品與顧客面 3 項。

STEP 2 鑑別實際與潛在衝擊顯著性

- 由本公司內部主管評估及討論各項永續議題可能對公司造成的正向及負向衝擊，填寫衝擊議題問卷。
- 由本公司內部討論各項永續議題可能造成之影響，對各利害關係人發放關注議題評估問卷。

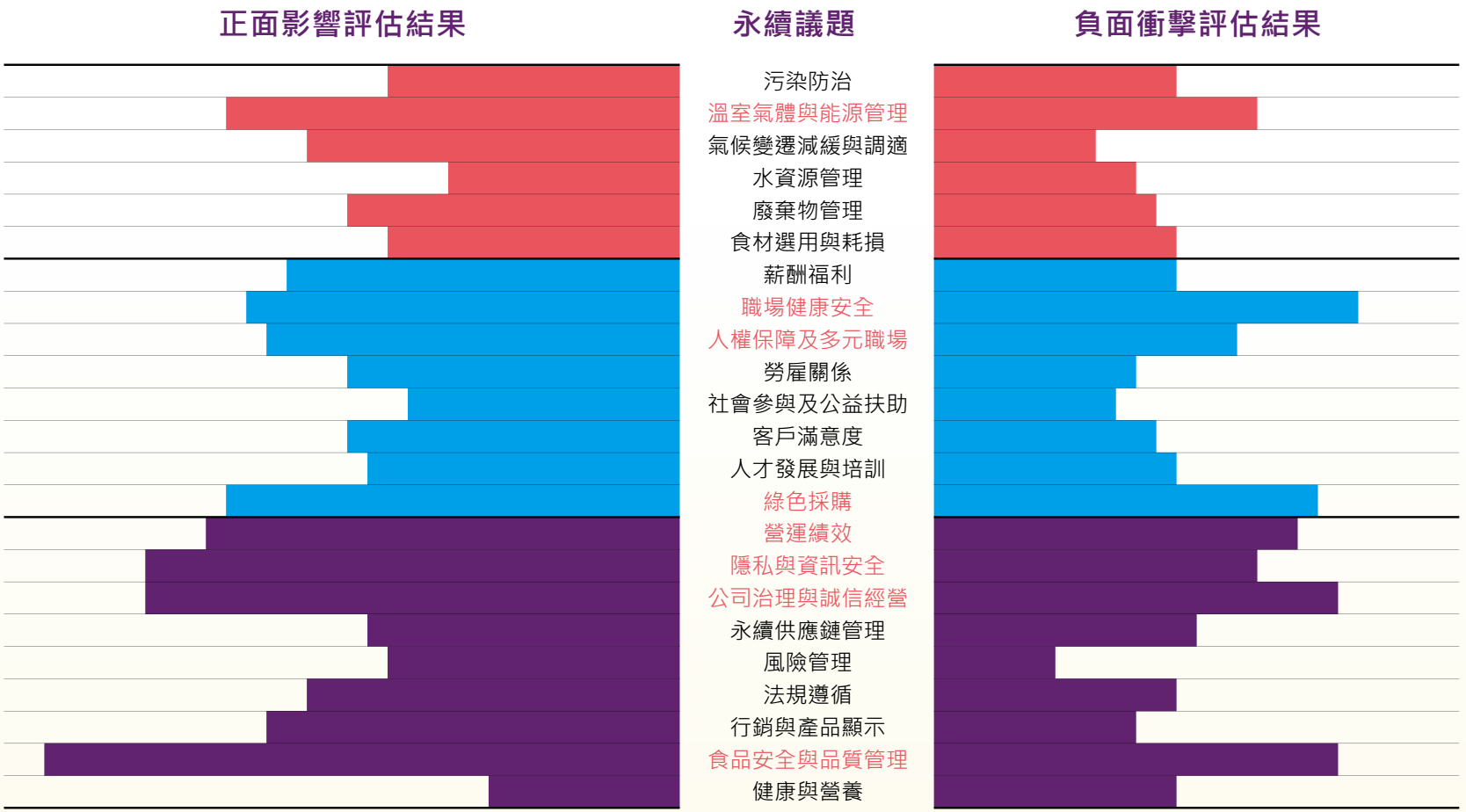
STEP 3 評估衝擊的顯著程度

- 5 類利害關係人 / 187 位利害關係人回饋。
- 16 位高階主管評估。

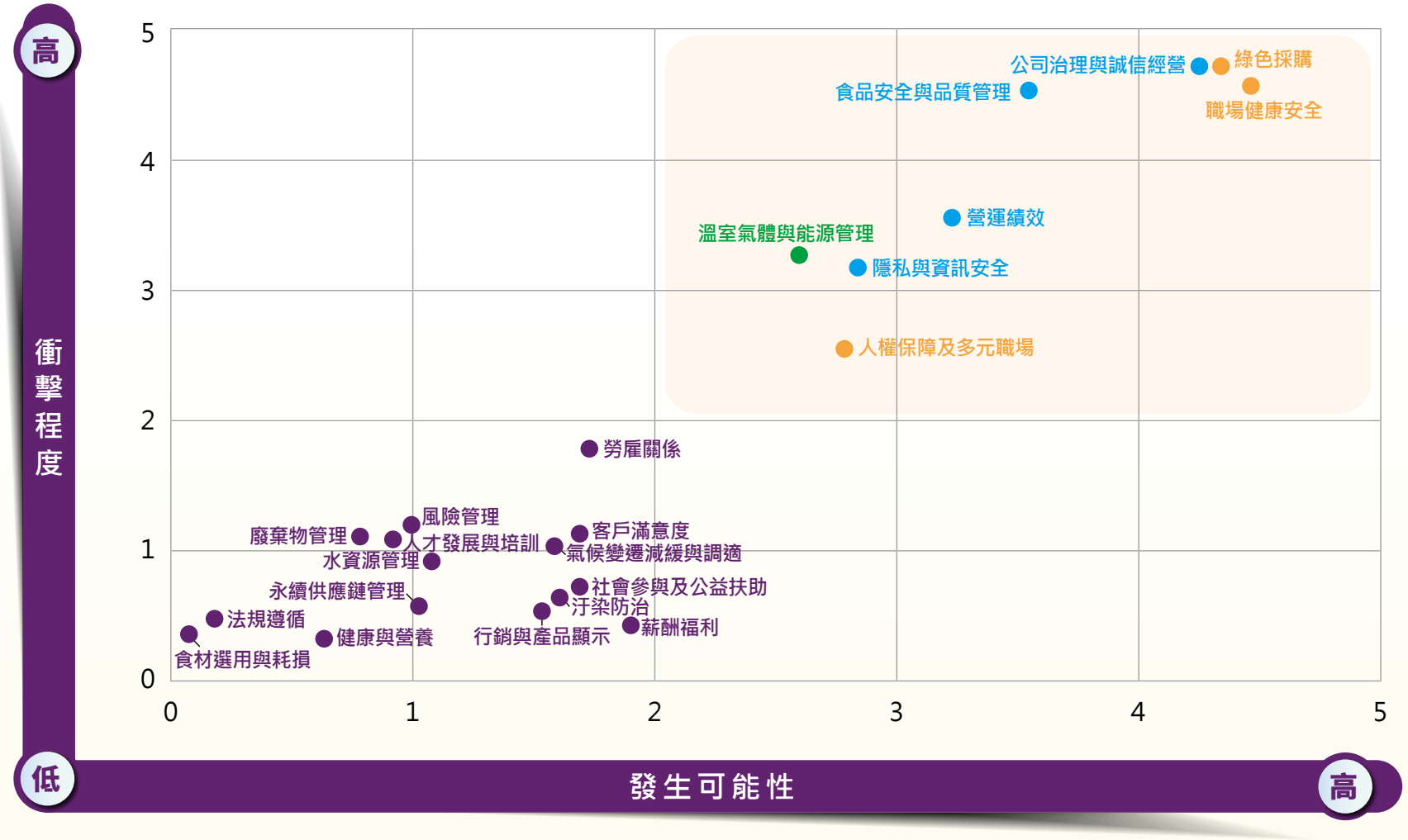
STEP 4 確定重大主題及優先報導順序

- 彙整公司內部主管評估之各項永續議題對公司營運及 ESG 永續發展造成之衝擊程度，以及利害關係人關注之前。
- 排序 11 項議題，綜合評估對治理與經濟、環境、社會面，以及產品與顧客面之影響，收斂為 8 項重大主題。

雙重重大性主題分析


正面影響評估結果
永續議題
負面衝擊評估結果
污染防治
溫室氣體與能源管理
氣候變遷減緩與調適
水資源管理
廢棄物管理
食材選用與耗損
薪酬福利
職場健康安全
人權保障及多元職場
勞雇關係
社會參與及公益扶助
客戶滿意度
人才發展與培訓
綠色採購
營運績效
隱私與資訊安全
公司治理與誠信經營
永續供應鏈管理
風險管理
法規遵循
行銷與產品顯示
食品安全與品質管理
健康與營養

重大主題衝擊矩陣圖


高
衝擊程度
低
5
4
3
2
1
0
0
1
2
3
4
5
發生可能性
高
公司治理與誠信經營
綠色採購
食品安全與品質管理
職場健康安全
營運績效
溫室氣體與能源管理
隱私與資訊安全
人權保障及多元職場
勞雇關係
風險管理
廢棄物管理
才發展與培訓
客戶滿意度
氣候變遷減緩與調適
水資源管理
社會參與及公益扶助
永續供應鏈管理
汙染防治
法規遵循
薪酬福利
健康與營養
行銷與產品顯示
食材選用與耗損

重大主題列表

根據 2024 年的重大性分析調查結果並觀察 ESG 議題的變化趨勢，為讓重大議題能聚焦並兼顧 ESG 三大面向且達到集中資源管理之效，利於減緩對公司衝擊，經過 ESG 小組成員與外部顧問進行工作坊，共同將 2024 年之 11 項重大議題收斂為 8 項核心議題。同時將重大性分析頻率調整為每兩年一次進行調查，藉以觀察 ESG 議題的變化趨勢，並追蹤長期永續目標的進展，下次重大性分析預計於 2026 年下半年執行。在此期間王座國際仍持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，並持續落實 ESG 策略與承諾。

重大主題與公司價值鏈

2024 年度

排序	重大主題
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

2025 年度

新鑑別重大主題	排序
食品安全與品質管理	1
公司治理與誠信經營	2
隱私與資訊安全	3
經營績效	4
職場健康安全	5
溫室氣體與能源管理	6
綠色採購	7
人權保障及多元職場	8



ESG	重大議題	顯著性影響意義與重大原因	對應 GRI	價值鏈影響邊界					對應章節
				上游	營運	下游	營收成長	員工	
E	食品安全與品質管理	提升門市衛生管理及品牌形象	自訂主題		▲	▲	▲		2.2 顧客健康與安全
	溫室氣體與能源管理	透過溫室氣體盤查與能源管理能有效降低公司營運成本（節省電費、碳費），減少溫室氣體排放，並與價值鏈夥伴實踐減碳及永續經營承諾。	GRI 302 GRI 305	▲	▲	●	●	▲	3.2 溫室氣體排放管理 3.3 能源管理
S	職場健康安全	健全優質的職場環境提升企業形象及人才招募力。	GRI 403	▲	●	●	●	▲	4.5 職業安全與衛生
	綠色採購	實行綠色採購能顯著提升企業競爭力、塑造永續品牌形象，並實踐 ESG 承諾。	GRI 204	▲	▲	●	●	▲	2.4 供應鏈管理
	人權保障及多元職場	維護國際人權基本原則及公司人權政策，提升企業形象，展現人權保障及多元職場。	GRI 406 GRI 412	▲	▲	●	●	▲	4.1 人權政策與承諾 4.2 人力資源與多元職場
G	營運績效	將員工的努力及公司的經營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。		▲	▲	●	●	▲	1.1 誠信經營
	隱私與資訊安全	若未妥善保護客戶隱私與資安，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。	GRI 418		▲	▲	▲	▲	1.5 資訊安全及客戶隱私保護
	公司治理與誠信經營	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。	自訂主題	▲	▲	▲	▲	▲	1.1 誠信經營 1.2 公司治理

註：• 影響 ▲直接衝擊 ●間接衝擊
• 「營運」指王座國際推動永續管理方針
• 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
• 「營收成長」指該項永續議題影響王座國際營收成長之關聯性
• 「下游」為王座國際服務之客戶
• 「員工關係」指重大議題對王座國際與員工（勞雇關係）之影響

重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題管理方針與管理目標

重大主題	短期目標	中長期目標	2025 管理行動	成效追蹤
職場健康安全	• 建置 **ISO 45001** 系統 • 辦理新進員工教育訓練 • 推動勞工健康保護管理，增加職護職醫的配合 • 業務主管 / 急救人員配置合規	• 維持 **0** 工傷，**0** 職業病	• 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、設備自動檢查計畫 • 提供職業安全業務主管 / 急救人員外訓課程訊息 • 新進員工教育訓練 • 每月職安小品宣導 • 門市危害鑑別風險巡視	• 落實職安管理計畫，培訓職業安全業務主管 • 業務主管證照與門市數為 **58** 比 **63** • 擁有急救人員證照為 **20** 位
食品安全與品質管理	• **0** 食品安全因違反法令規章致重大裁罰事件 • 中央廚房自行檢驗頻率採每季進行 / 每月檢驗件數約 **29** 件	• **0** 食品安全因違反法令規章罰緩處分事件 • 中央廚房自行檢驗頻率採每季進行 / 每月件數預計提升至 **35** 件	• 原物料於每次進貨時抽檢確認其品質、效期及包裝完整性 • 門市原料委託第三方檢驗單位每季輪替抽樣監測、餐點則是每半年抽樣檢驗 • 產品內部檢驗合格率 **93.6%** 及外部檢驗合格率為 **96.5%**	• 門市稽核每月安排 6~7 間進行外部稽核，2025 年完成 **46** 家門市稽核 • 每季委外送檢，每年檢驗合格率達 **95%** • 追蹤食安異常改善結案率，確保 **100%** 完成矯正
綠色採購	• 採購具環保標章的耗材以及定期檢驗合格的食材 • 推動包裝減量與替代，2027 年使用量預計減量 **3%**	• 確保採購的食材可溯源，並經 **HACCP** 認證通過	• 定期進行供應商稽核與評鑑 • 與政府推廣的綠色餐飲計畫中符合的廠商購買在地原料	• 針對重點供應商每年至少執行一次書面或現場稽核
營運績效	• 展店數及續約簽訂維持或增加家數 **10** 家 • 發展 **OMO** 線上線下整合商業模式	• 每年新增展店數 **5** 家以上 • 增加會員人數 **10 %**	• 每年舉辦 **1** 場法說會	• 追蹤各季度、年結之財務報表 • 公司在餐飲市場的市占率

註：本報告書所指之重大違規與裁罰，係指單筆罰款金額達新台幣 100 萬元 (含) 以上，或對公司營運、環境與社會產生重大衝擊之事件。

重大主題	短期目標	中長期目標	2025 管理行動	成效追蹤
隱私與資訊安全	• **0** 資安事件 • **0** 個資相關客戶申訴事件 • 每年辦理社交工程演練提升同仁安全意識	• 維持 **0** 資安事件 • 維持 **0** 個資相關客戶申訴事件	• 培養具備相關專業證照之資安專才 • 定期參加外部資安教育訓練課程，強化資訊同仁資安防護觀念及技能，以持續帶動內部提升資安防護意識	• 定期追蹤及風險辨識與評估，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
公司治理與誠信經營	• 商業夥伴簽署誠信經營條款達成 40% • 全面宣導誠信與廉潔義務並完成簽署 **100%**	• ESG 評鑑維持前 **50%** • 增加女性董事會席次至少 1-2 席	• 供應商管理：要求合作供應商簽署誠信經營原則及廉潔政策 • 採購檢視機制：於調整菜單或換約時進行品質檢視，並於價格波動時進行價格檢視，審視市場競品以重新議價或更換廠商 • 宣達內部專線與申訴機制	• 進行反貪腐專線資料統計與追蹤處理 • 落實內部控制稽核，每月、每季、每年揭露相關績效 • 定期進行供應商書面與實地訪廠評鑑追蹤
溫室氣體與能源管理	• 2026 年完成 2025 年度溫室氣體盤查報告書 • 2027 年完成 2026 年度個體公司溫室氣體盤查作業 • 門市持續採用 **LED** 節能燈泡，並依品牌特性導入高效能廚具（如段純貞節能鍋、大阪王將高效煎鍋）	• 2030 年排量下降 **15%** • 與供應鏈進行範疇三碳排放分析與溝通，減少原物料運輸與生產碳排放	• **ISO 14064-1** 範疇一、二溫室氣體盤查 • 展店與舊店翻修時，優先採購具節能與速冷功能之冰箱及空調設備 • 規劃並逐步導入 **TCFD**（氣候相關財務揭露）框架 • 設定 2025 年為溫室氣體減量基準年，達到 2030 年達到碳排下降 **15%**	【定量指標】 • 年度總能源消耗量追蹤（基準線：2024 年為 59,380 GJ） • 能源密集度追蹤（基準線：每百萬元營收耗電約 253 度；每位員工年度耗電約 398 度） • 再生能源使用佔比（基準線：2024 年為 0%） 【定性指標】 • 各階段溫室氣體盤查與確信時程之達成率 • 氣候風險辨識流程是否成功整合至風險管理制度
人權保障及多元職場	• 進用弱勢團體人數高於法定標準	• 持續擴大弱勢、僑外生及外籍人才進用	• 落實多元共融招募，與身障就服機構及社福團體合作 • 依能力與身心狀況進行職務調配與再設計，建立夥伴互助機制 • 建置匿名申訴與內部調查制度	• 進用弱勢團體(身心障礙 + 中低收入戶) **36** 人，高於法定標準；進用僑外生及外籍人士 **118** 人



Ch. 1

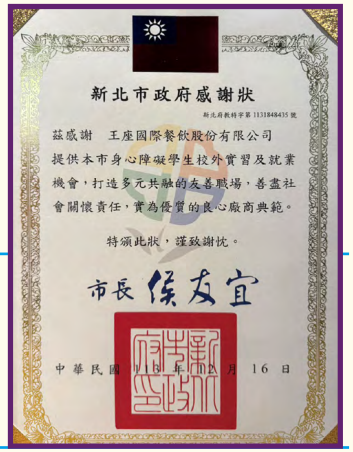
永續經營

1.1 誠信經營
1.2 公司治理
1.3 創新研發
1.4 風險管理
1.5 資訊安全及客戶隱私保護

永續亮點



2026 年度 **超額** 進用
身心障礙者績優義務機關





本公司要求所有供應商及承攬商簽署供應商行為準則
準則內容包含誠信經營相關項目
2025 年新合作之**供應商簽署率為 100%**



2025 年主要產品涵蓋牛、雞、豬、魚、蝦等五大類別
共計 168 項產品
產品健康與安全評估覆蓋率達 100%



連續二年同仁申請
育嬰假復職與留任率皆為 100%



每季委外送檢
每年檢驗合格率達 95%

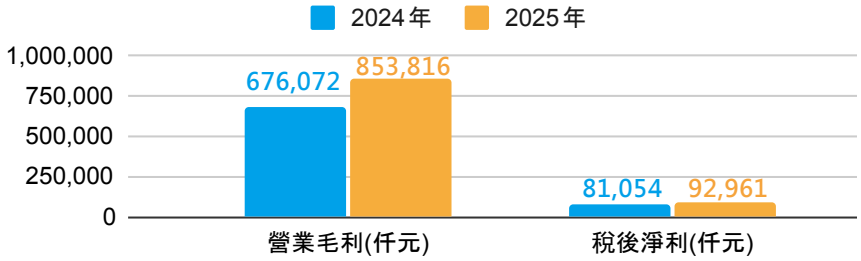
1.1 誠信經營

營運表現

王座國際拓展國際市場的腳步從未停歇，除了持續在世界各國、各地區尋找志同道合的合作夥伴，快速授權地區品牌代理開設門市之外，亦不斷創新品牌並致力代理新的品牌，以擴大集團旗下餐飲品牌數量與類型，朝向華人最大的世界級複合餐飲集團邁進。旗下五大品牌優化有成，每季推出新產品持續拓展美食通會員人數及熟客系統的運用，在電商銷售推展到電視購物與量販通路、便利超商通路銷售，另香港、美國二地區加盟代理市場的穩定成長，更是帶動整體業績與毛利的顯著成長。2025 年直營、加盟及海外再授權的營運模式，建立了多元營運目標，台灣新開直營店 10 家、海外多國的授權，持續海外代理家數達 20% 成長，創下 10% 的業績成長率。2025 年度王座國際總營收約為 17.714 億元，較 2024 年成長 27%，全年稅後淨利為 92,961 仟元，較 2024 年成長 15%，其餘財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

◆ 最近二年財務績效

年度	2024 年	2025 年
營業毛利 (仟元)	676,072	853,816
稅後淨利 (仟元)	81,054	92,961



年度	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	1,389,769	1,771,446
營業成本 (仟元)	713,697	917,630
營業費用 (仟元)	598,698	746,595
所得稅費用 (利益)(仟元)	(12)	10,317
員工薪資總額 (仟元)	325,119	435,712
員工福利支出 (仟元)	68,964	92,234
社會投入 (仟元)	322	96

政府補助項目	2024 年	2025 年
青年就業領航計畫 (仟元)	806	852
安穩雇用計畫 (仟元)	45	-
雇主雇用獎勵補助款 (仟元)	44	-

財務補助

本公司近二年累計獲得來自政府的財務補助約 1,747 仟元，主要用於青年就業及雇主相關獎勵與補助。

稅務政策

王座國際承諾遵循營運所在地 (如：台灣、跨國門市所在地) 的稅法遵守誠實納稅的原則。遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。本公司擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，定期檢視海內外各營運據點的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢，同時因應國際趨勢，制定「稅務治理政策」，以管理稅務政策及相關事務，政策內容可參閱官網的重要公司規章。

本公司訂定的稅務政策依循以下原則

法令遵循原則	遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據
決策全面原則	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略
資訊透明原則	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化
溝通積極原則	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度
合理節稅原則	使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅
合理架構原則	企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅
風險控管原則	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略
商業實質原則	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬
常規交易原則	關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿

王座國際日常稅務行政與管理委託由會計主管執行，並委任外部事務所，由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助履行公司的稅務義務，並提供專業的諮詢服務，即時了解國際的稅法趨勢。稅務單位不定期向董事會呈報海內外各營運據點稅務遵循狀況及全球稅法更新，且獨立董事中亦有具備專業稅務背景之專業人員，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢。

稅務方針

- **遵循與規劃** 本公司係採用網路申報營業稅、營所稅，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率，而我們仍持續進行其他稅務系統之開發。
- **專業傳承** 建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。
- **績效評核** 稅務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段來獲取個人績效。

稅務風險管理機制

藉由風險辨識，將高風險之稅務事件呈報至最高治理單位董事會以充分發揮監理作用。

吹哨機制

設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

稅務揭露確信

以獨立第三方之會計師事務所依照會計師代理所得稅事務辦法、所得稅法、所得基本稅額條例、產業創新條例、營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則、營利事業委託會計師查核簽證申報所得稅辦法及營利事業所得稅查核準則，進行稅務報表編制及營所稅結算申報，以上揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

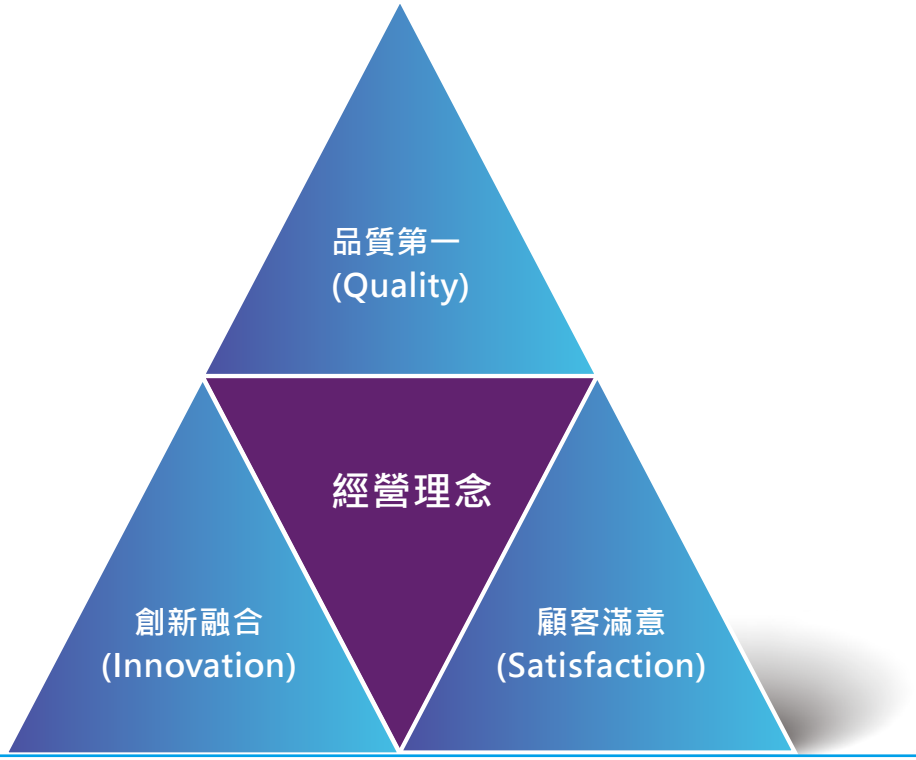
近二年度稅務繳納狀況

年度	2024 年	2025 年
稅前淨利 (仟元)	81,042	103,278
所得稅費用 (仟元)	16,208	21,205
有效稅率	20%	20%
調節後有效稅率	0%	10%
已納所得稅費用 (利益)(仟元)	(12)	10,317



經營理念

面對越來越多變的經營環境，無論是天然災害、氣候變遷、貿易壁壘等因素，任何一個環節的問題都可能造成經營上的重大影響。企業唯有透過不斷強化公司治理的成效與應變力、永續韌性，才能正面迎接任何挑戰。王座國際以多角化經營方式，以多品牌、多觸角的策略深入不同消費階層的生活圈。未來將持續秉持「誠信、實在、創新、卓越、分享」的核心價值，並積極拓展國際市場，提升全球能見度與競爭力。



誠信政策

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括**專線電話**、**網站**、**專屬信箱**(kingzamail@kingza.com.tw)、**實體意見箱**，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。



申訴事件標準處理流程

1 受理

- 收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

2 調查

- 組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

3 處理

- 若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

4 改善

- 針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

5 回報

- 調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

反貪腐風險管理

王座重視貪腐風險，對於貪腐和賄賂為零容忍政策，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。訂定《道德行為準則》及《誠信經營守則》，建立明確之反貪腐及反賄賂制度。本公司規劃執行貪腐相關風險評估，將識別重大貪腐風險項目，為應對風險，本公司加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。公司訂有《考績作業管理辦法》及《獎懲作業管理辦法》，作為員工考核依據。若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。2025 年度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。

補救負面衝擊之措施及執行有效性

王座國際為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，針對各利害關係群體設置申訴及意見反應機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

檢舉案件的受理流程

接獲檢舉案件 → 行政調查之方式蒐集相關證據，並研析違法、違紀之事實 → 追究行政責任或函送司法機關偵辦

檢舉單位：總經理室
檢舉地址：台北市信義區基隆路二段 51 號 4 樓之 2
檢舉電話：02-2377-3088
檢舉信箱：kingzamail@kingza.com.tw

反貪腐教育訓練

王座國際 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。本公司每年不定期版更公司簡介並要求員工傳閱，內容包含「誠信經營準則」； 2025 年辦理新進員工教育訓練受訓 1,199 人次，總計受訓時數共計 3,597 小時。

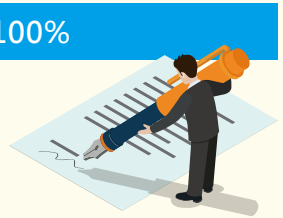
◆ 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

課程名稱	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
總部公司簡介	45	8	360
員工簡介訓練	1,199	3	3,597

例：新進員工教育訓練 (含 IWAY、BSCI) 新進員工教育訓練公司企業文化簡介 / 工具系統操作說明。

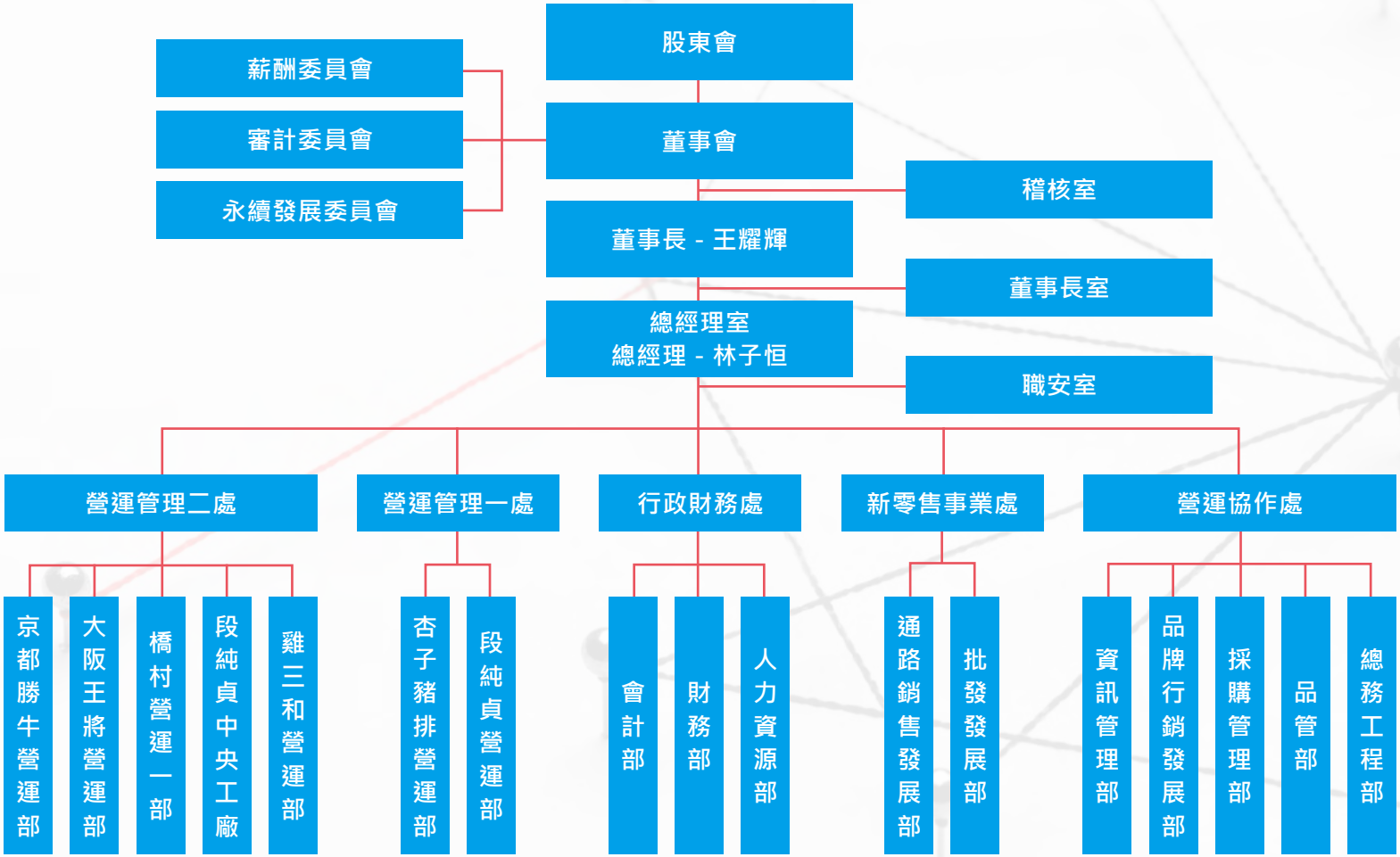
供應商及承攬商：本公司要求所有供應商及承攬商簽署供應商行為準則，準則內容包含誠信經營相關項目。

2025 年新合作之供應商簽署率為 100%



1.2 公司治理

公司組織圖



永續治理角色及成果

董事會負責指導公司的長期經營策略，將永續發展目標融入公司策略中，並負責監督永續發展相關風險與機會的管理，並透過設立功能性委員會（永續發展委員會）落實督導責任。建立永續推動機制，確保環境保護、社會責任及公司治理的各項指標得以達成。

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展執行委員彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

王座國際由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項永續議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析重大議題，並將議題呈報給董事會。每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後委員會執行辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

報告書資料蒐集	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展委員會各小組彙總及蒐集資料	執行（秘書）辦公室	董事會審閱核定	外部獨立第三方查證



董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司董事會於 2023 年 11 月 21 日通過《董事會績效評估辦法》及其評估方式，每年應至少執行一次內部董事會績效評估，並得視需要委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。由行政財務處與總經理室協作完成每年董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。於次一年度第一季結束前完成績效評估，評估結果應提報董事會且運用於個別董事績效、薪酬及提名續任之參考。

本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。2025 年董事會成員填寫「董事會績效自評」、「董事會成員績效自評」、「功能性委員會績效自評」，並於董事會中進行績效評估結果報告，報告結果如下：

董事會績效評估衡量項目	董事成員自評衡量項目	功能性委員會衡量項目
對公司營運之參與程度	公司目標與任務之掌握	對公司營運之參與程度
提升董事會決策品質	董事職責認知	功能性委員會職責認知
董事會組成與結構	對公司營運之參與程度	提升功能性委員會決策品質
董事的選任及持續進修	內部關係經營與溝通	功能性委員會組成及成員選任
內部控制	董事之專業及持續進修	內部控制
評核結果	評核結果	評核結果
衡量指標 / 達成率 100 %	衡量指標 / 達成率 100 %	衡量指標 / 達成率 100 %
超越標準，整體運作良好	超越標準，整體運作良好	超越標準，整體運作良好



董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。**2025 年董事會全體董事進修時數達 42 小時，平均每位董事進修時數 6 小時符合法規建議時數。**

職稱	姓名	主辦單位	進修課程	進修時數
董事	王耀輝	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	
董事	王麗玉	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	
董事	林子恒	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	
董事	陳柏錩	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		財團法人台北金融研究發展基金會	企業邁向永續發展的關鍵 - 公司治理與永續資訊揭露	
獨立董事	湯鵬縉	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	
獨立董事	黃精培	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	
獨立董事	莊銘鴻	社團法人台灣董事學會	董事會的舞弊治理戰略—防範、偵測與應對	6
		社團法人台灣董事學會	全球永續趨勢下看企業治理新視角	



董事會結構及運作情形

公司董事會為公司營運面之最高決策機關，至少每季召開一次，並依「公開發行公司董事會議事辦法」，訂定「董事會議事規範」作為董事會之議事程序指導原則，且設有董事利益迴避原則。本公司業已依據「上市上櫃公司治理實務守則」制定董事會成員組成的多元化，就本身運作、營運型態及發展需求擬訂基本條件與專業知識技能之多元化方針，並落實執行。

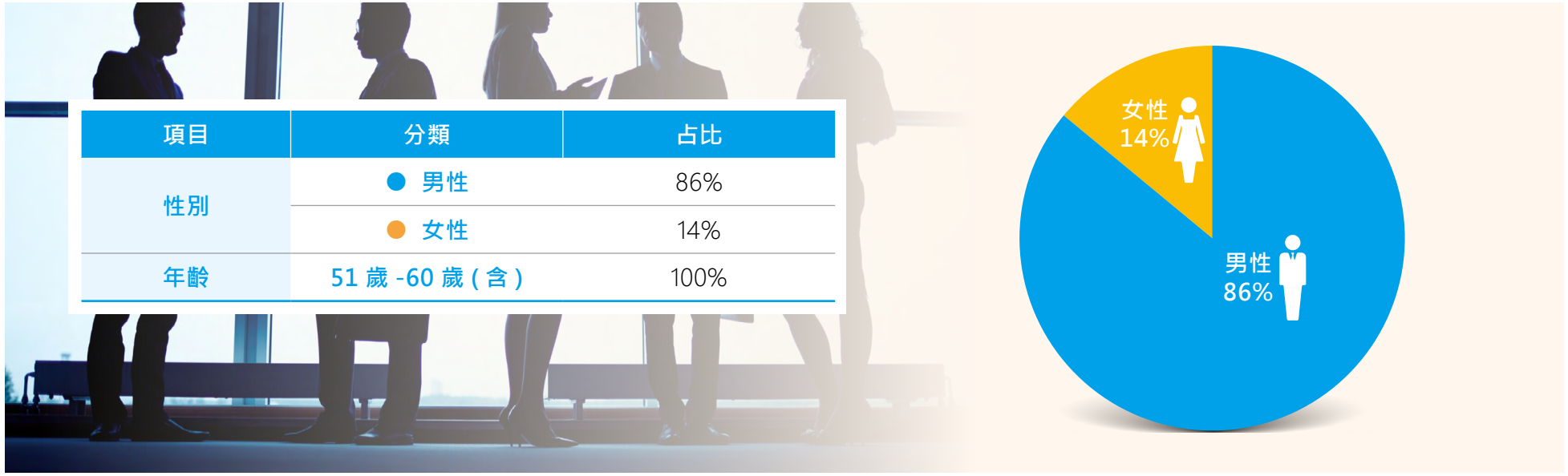
董事會組成

依「公司章程」規定，董事選舉採「候選人提名制度」，所有董事候選人經提名及資格審查，由董事會決議通過送請股東會選任之。為強化公司治理並健全董事會結構，本公司於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應具備之能力並已落實應包括：產業實務經驗、商務、財務、會計及公司業務之經驗與能力等。董事成員們皆具備多元背景，包括不同產業及財務會計學術等專業背景與豐富公司經營經驗，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以發揮經營決策及領導督導之功能，展現其專業督導王座國際持續邁向永續經營的目標。王座亦相當重視董事會成員組成之性別平等及董事個人在道德行為及領導上的聲譽，目前董事會 7 位成員，其中包含具有員工身分之董事 1 席 (占比 14%)，1 席女性董事 (占比 14%)；3 席獨立董事 (占比 43%)。本屆董事任期三年 (任期自 2024 年 6 月 5 日至 2027 年 6 月 4 日)。本公司目前女性董事席次未達三分之一，未來將訂定明確目標，在董事會成員遴選過程中強調多元化原則、優先考量具多元背景之候選人，以提升公司治理效能，落實董事會成員多元化政策。



為強化管理和監督職能，確保公司穩步前進，與公司治理相關的經濟、環境及社會議題由高階主管分層負責處理或直接委派至相關單位。其中，經濟績效議題由總經理負責，並定期向董事會報告重要業務。王座國際 2025 年共召開 7 次董事會，平均出席率為 98%。以下為董事成員專業能力及性別年齡分布情形，更詳細的資訊請參閱王座國際《2025 年度 (114 年) 年報 P.7~P.8》及公司官網董事會資訊。

職稱	董事姓名	國籍	兼任公司員工	專業核心項目						
				經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	營運判斷	風險管理	國際市場觀
董事長	王耀輝	中華民國		✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	林子恒	中華民國	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	王麗玉	中華民國		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳柏錩	中華民國		✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	湯鵬縉	中華民國		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃精培	中華民國		✓	✓		✓	✓	✓	✓
獨立董事	莊銘鴻	中華民國		✓	✓	✓		✓	✓	✓



項目	分類	占比
性別	男性	86%
	女性	14%
年齡	51 歲 -60 歲 (含)	100%

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，王座國際致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率，依據《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。2024 年 6 月股東會依董事會選舉辦法選出第 4 屆董事會成員，包括 3 位獨立董事，占董事會比例 43%，所有外部董事皆符合獨立性情形。因經營發展及實務運作需要由林子恒董事兼任總經理綜理公司營運。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確記載「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」等內容，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

董事會召開次數	7 次
全體董事平均出席率	98%
功能性委員會獨立董事出席率	95.3%

本公司與董事會溝通重大關鍵事件機制



本公司與董事會成員之間透過通訊軟體，隨時保持暢通的溝通管道。本公司不定期將重要訊息於軟體群組分享，利於董事會成員隨時掌握公司動態，並可進行即時溝通。董事會成員若有任何疑問或建議，也都可以透過軟體群組立即反應、密切互動。若有重要議題，皆安排於董事會中進行報告說明，利於董事會成員瞭解。

董事會日期	執行摘要
2025/8/8	1、說明公司之 2024 年永續發展及確信時程 2、2025 年溫室氣體盤查及確認執行情形

利益迴避

王座國際董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，凡涉及董事自身利害關係之議案，相關董事成員均已依法實施利益迴避，未參與該議案之討論及表決，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。**其利害關係說明及迴避情形均詳實載明於董事會會議記錄中，並依規定完整揭露於公司年報之公司治理專區，以確保整體運作之透明與合規。**

薪酬政策

薪酬結構與薪酬決定流程

王座國際董事薪酬之發放，依公司章程第 29 條明定，本公司年度如有獲利時，**得由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞（獨立董事不參與分配），並提報股東會報告。**相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。其報酬及業務執行費用依公司章程之規定，授權董事會依董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值議定暨同業通常水準給付；董事酬勞係以公司營運結果為考量並參考董事個別績效評估結果予以衡量。2025 年之酬金及發放標準請參考本公司 114 年度年報第 11~12 頁。

王座國際高階管理階層薪酬制度 (包含薪資、獎金、員工酬勞及退職退休金等) 由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，其他員工酬勞亦明定於公司章程第 29 條，公司年度如有獲利，應提撥至少 1% 員工酬勞 (其中不低於 0.5% 應為基層員工分配酬勞)。相關績效考核及薪酬合理性評估項目)，均經薪酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. **訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。**
2. **評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。**

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司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。



功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為自 2024 年 6 月 5 日至 2027 年 6 月 4 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形，請詳見本公司網站及股東會年報之公司治理專區。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開二次會議，成員共 3 位均為獨立董事，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。**2025 年薪資報酬委員會召開 3 次會議，平均出席率為 89%。**

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。**2025 年審計委員會召開 7 次會議，出席率為 95.3%。**

永續發展委員會

永續發展委員會由總經理擔任召集人，每年至少召開一次常會。該委員會依董事會賦予相關職權推進永續發展事項，包括：促進及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。**2025 年永續委員會共召開 1 次會議，出席率為 100%。**

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。**2025 年公司無任何政治捐獻相關支出。**為了解產業技術與產品領域等新知與分享交流，公司積極參與相關產業公會組織、聯盟協會及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

公協會組織參與

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。

公協會組織	會員身分
ESG 世界公民數位治理基金會	會員



1.3 創新研發

台灣餐飲連鎖品牌競爭相當激烈且業者眾多，王座國際持續經營品牌多元化以滿足各類族群消費者的口味需求，本公司營業據點遍布全國各地，市場規模優於同業。我們透過標準化管理模式，對食材品質、安全進行嚴格監控，也持續優化門市的管理，讓客戶滿意度及回客率持續提升。

王座新產品的開發攸關品牌發展的競爭力，而產品的發展方向，我們將持續研究市場消費者的需求及產業發展的方向，圍繞「產品創意」、「視覺呈現」、「標準化生產可行性」及「風味層次感」四大面向進行研發。本公司目標於每季度針對各品牌至少推出一個主要產品，以確保品牌新鮮度並滿足多元市場需求。

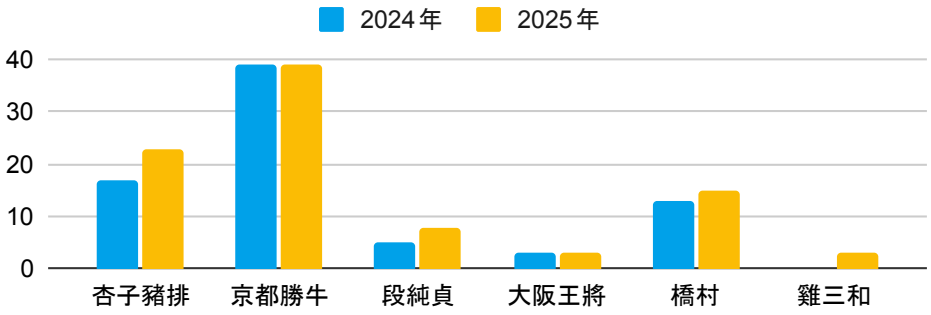
根據經濟部統計處資料顯示，2025 年度台灣餐館業之營業額 8,533 億元，本公司 2025 年度營業收入為 1,771,446 仟元，市場佔有率為 0.21%，隨著消費者口味的變化及生活型態轉變，特別是後疫情時代帶動外送服務、無接觸餐飲及創新營運模式之興起，公司積極開啟電商模式，成功創造出另一番業績。

本公司 2024 年度及 2025 年度之研發費用分別為 1,311 仟元及 1,259 仟元，佔營業收入淨額比率分別為 0.094% 及 0.08%，各品牌菜色研發多數均於日常營運中產出新品，2024 年有 74 支品項，2025 年為 88 支品項。未來將持續投入新產品及新菜色之研發，以滿足市場消費者需求及因應市場趨勢變化。

近二年開發成功技術及產品

品牌 \ 年度	2024 年	2025 年
杏子豬排	17 支新品項	23 支新品項
京都勝牛	39 支	39 支
段純貞	5 支	8 支
大阪王將	3 支	3 支
橋村	13 支	15 支
雞三和	-	3 支

近二年開發技術及產品



1.4 風險管理

風險管理機制

公司運作皆遵循法規、公司管理辦法及各項內控制度辦理，並進行各項風險評估及控管。為確保王座國際穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之部分條文訂定風險管理政策及程序，並於 2023 年 11 月經經董事會核准通過《風險管理政策及程序》，明確規範各風險因子的權責單位。

風險管理組織架構包括董事會及稽核單位。董事會為本公司風險管理之最高決策單位，負責核定公司之風險管理政策、架構以及建立公司風險管理文化，對整體風險管理負有最終責任。稽核單位以獨立超然之精神執行稽核業務，並適時提供改進建議。各單位應依業務性質及風險分散原則，將本政策之各項風險因素納入管理，設定風險指標、訂定交易或授權權限、定期核計及評估各項風險乘數以及建立風險預警機制，並盡可能以量化方式，模擬未來情境變化，以為管理因應之依據。

風險管理流程



風險辨識

- 本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

風險評估

- 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
- 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。我們的風險管理包括「**信用風險**」、「**市場風險**」、「**利率風險**」、「**流動性風險**」、「**作業風險**」以及「**供應鏈風險**」等。

風險管理項目

風險項目	說明
信用風險	客戶、供應商或其他業務往來者（包含往來銀行）因本身體質惡化或其他因素，導致客戶、供應商或其他業務往來者（包含往來銀行）不履行其契約義務而產生之違約損失風險。
市場風險	市場價格不利之變動，造成資產負債表表內及表外部位可能產生之風險。所謂市場價格指利率、匯率、股票及商品價格等。
利率風險	因利率波動而造成資產負債不利變動之風險。利率變動可能改變利息收入與營業支出而影響盈餘；也可能影響資產負債表表內及表外部位價值。
流動性風險	因無法將資產變現或獲得融資以提供資金靈活運用而可能承受損失之風險。
作業風險	起因於本公司內部作業、人員及系統之不當或失誤，或因外部事件造成損失之風險。包括法律風險。
供應鏈風險	資源與過程相聯結的組合，透過產品或服務之提供，跨越輸送模式至最終使用者之過程中，發生某事件使此過程無法達成或順利進行之風險。
其他風險	指上述以外之其他風險。

法規遵循

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，本公司對產品與服務之客戶隱私，皆遵循食品安全衛生管理法、個人資料保護法及相關規範制定相關管理辦法以維護消費者的安全，並有客服信箱揭露於公司網站處理相關事務。



對於政府所訂定的各項食品衛生與消防法規，積極關注產業發展趨勢及各項產業政策、法令之變更，為落實法令遵循政策，除了對現有法令的追蹤評估，公司內部亦制定了各種政策與辦法落實遵法，同時透過新進人員教育訓練及在職訓練管道，讓同仁均能即時掌握法令之最新規範。公司由品管部定期追蹤食品相關法規，針對須遵循的部分進行確認，並定期向高階主管報告。2025 年度，本公司無重大裁罰事件，於「資訊標示」與「行銷傳播」皆達成零違規表現。針對年度內 4 件違反產品、服務健康與安全相關法規之事件（主要為門市衛生及 GHP 規範未盡完善），本公司已於第一時間全面導正、落實改善完畢。未來將持續深化食安自主管理機制，確保服務品質。

0 發生違反產品與服務資訊標示相關法規之情事，
也 0 未遵循行銷傳播相關法規的事件

註：本報告書所指之重大違規與裁罰，係指單筆罰款金額達新台幣 100 萬元（含）以上，或對公司營運、環境與社會產生重大衝擊之事件。

1.5 資訊安全及客戶隱私保護



資訊安全管理

資訊安全治理架構

本公司設置資訊管理部，負責公司資安防護作業、資安宣導及資安事件處理等，相關之資通安全業務。由稽核室每年依電子計算機循環及資通安全管控政策等內控辦法進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。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。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2025 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。

資訊管理部主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。並將推動資訊安全演練年度計畫測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

資訊安全管理

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。

專責人員與教育訓練	配置專責資安人員，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）。**2025 年受資安相關課程訓練，滿兩個人次，共 12 小時。**
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。
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。
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。
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。

資訊安全社交工程演練

本公司每年不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃線上課程給誤入釣魚信件的同仁，確保全體同仁皆具有基本資安風險意識。本年度並無重大資安事件影響進而遭受損失。

客戶隱私保護

王座國際因行業特性經常需處理大量客戶個人資料（如訂位電話、會員資訊等），必須嚴格遵守《個人資料保護法》及相關安全維護計畫措施，本公司致力於保護客戶隱私及顧客個人資料之使用謹慎且合規，將持續嚴控資安管理流程，確保客戶及消費者個資安全。

2025 年度 0 發生任何個資外洩事件或遭主管機關裁罰紀錄，個人資料相關陳情案件亦為零，展現公司對資訊安全與顧客權益保護之高度重視

個資法遵循

個人資料保護法	依個資法第 27 條，非公務機關應採取適當的安全措施，防止個資被竊取、竄改、損毀或洩漏。
安全維護計畫	食品業（含餐飲）提供電子商務服務時，應建立資料保護機制，包括身分確認、隱碼機制及加密傳輸。
隱私權政策	企業應制定明確的隱私權政策，告知顧客個資蒐集的目的、利用方式及範圍（例如會員優惠、行銷等）。





Ch. 2

食品安全與健康

2.1 客戶服務溝通
2.2 顧客健康與安全
2.3 產品健康與營養
2.4 供應商管理

本公司依循食品安全衛生管理法建立完整食品安全管理制度，涵蓋原料驗收、製程控管、產品檢驗及門市作業標準，並透過標準化作業流程（SOP）及日常查核機制，確保產品於整體生命週期中之安全性與品質穩定性。同時結合食品安全衛生管理、人員衛生規範與環境設備管理，降低異物污染與交叉污染風險，確保消費者食用安全。

2.1 顧客服務溝通

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 指派處理責任人

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

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。



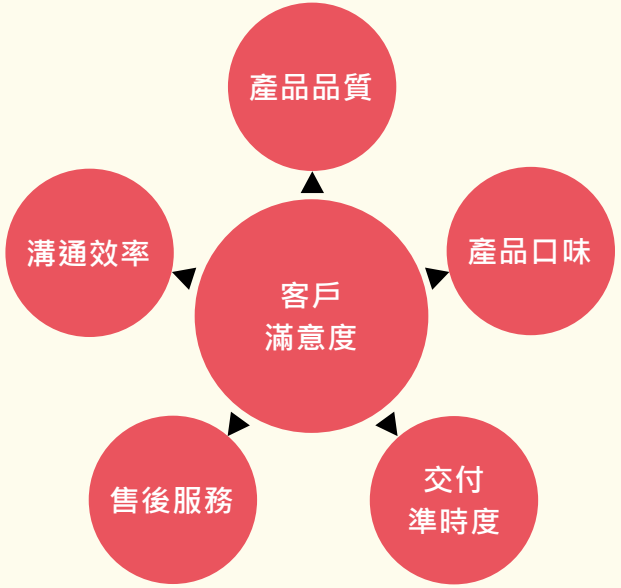
顧客滿意度

王座重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。王座國際建立多元的管道讓我們知道消費者的聲音及建議，為使雙向溝通能更即時，針對現場及非現場皆提供不同方式的滿意度回饋方式，例如：透過現場服務夥伴直接反應；非現場的溝通管道則有客服專線、客服信箱、Facebook 官方粉絲專頁及 Google 評分等。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、品管、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。

王座國際餐飲管理模型



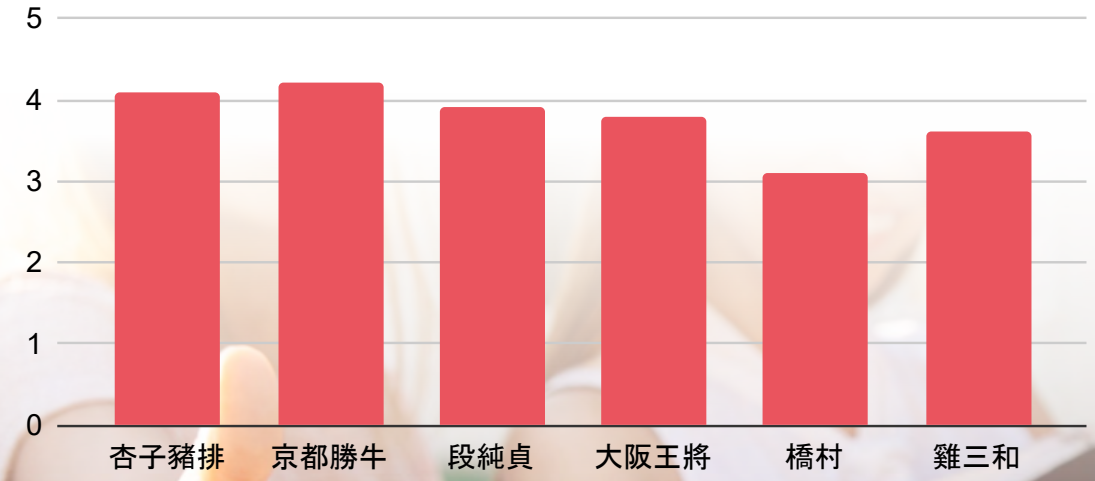
顧客滿意度調查



王座國際持續重視消費者回饋與品牌服務品質，透過 Google 評論觀察各品牌門市體驗與顧客滿意度表現，作為優化服務流程、商品品質與顧客溝通的重要參考依據。

2025 年度各品牌 Google 評論平均星等表現如下：銀座杏子日式豬排｜ 4.1 星、京都勝牛｜ 4.2 星、段純貞牛肉麵｜ 3.9 星、大阪王將｜ 3.8 星、橋村炸雞｜3.1 星、雞三和｜3.6 星。整體各品牌持續努力達到 4 星以上評價，主力品牌如杏子豬排、京都勝牛，更是平均皆有 4 星以上評價，展現消費者對品牌產品、服務體驗與門市品質的正向肯定。未來王座國際也將持續蒐集顧客意見，精進門市營運管理與服務體驗，打造更值得信賴的品牌價值。

星級滿意度





2.2 顧客健康與安全

本公司依據食品安全控管辦法訂定相關管理辦法，致力於確保消費者飲食安全。公司設有專責單位負責處理消費者申訴事宜，並提供免費申訴管道，積極回應消費者需求與意見。為提升服務品質，每年定期進行顧客滿意度調查，針對未達標項目，提出具體改善方案與建議，持續優化顧客體驗。

產品健康安全

本公司長期重視食品衛生與品質管理，本公司透過「人員、環境、設備、製程」四大管理面向，建立完整食品安全管理架構，並結合日常查核與持續改善機制，確保食品衛生、品質穩定及消費者安全，影響 100% 主要產品及服務。





1 從業人員管理

基本衛生要求	個人清潔	作業規範	服裝管理	進出管制
• 穿戴：工作衣、帽子、口罩（完全遮蔽口鼻） • 禁止：飾品（戒指、耳環、項鍊）、化妝、香水	• 作業前：確實洗手 • 手部：無傷口、指甲短潔、不可塗指甲油 • 有傷口：包紮＋配戴手套	• 接觸食品：須配戴拋棄式手套（破損即更換） • 禁止行為：吸菸、嚼檳榔、飲食、吐痰、抓癢	• 工作鞋、圍裙：每日清洗、無異味 • 禁止赤膊作業	• 私人物品不得帶入 • 非作業人員需受控並符合衛生規範

2 作業場所管理

環境設施	清潔維護	水源管理	病媒防治	物料管理	廢棄物管理	環境品質
• 牆面／地面：易清潔、無破損、無積水 • 天花板：無結露（防滴水污染）	• 地面每日清洗、保持乾燥 • 照明設備：無破損、無積塵	• 飲用水／作業用水分流 • 水管離地設置＋顏色標示	• 設置：紗窗、塑膠簾、水溝蓋 • 捕蟲燈定期維護	• 原料／半成品／包材分區儲存 • 標示：品名＋保存期限＋開封日期 • 離地 5 公分以上	• 垃圾桶加蓋 • 每日清運＋分類	• 無異味、無病媒

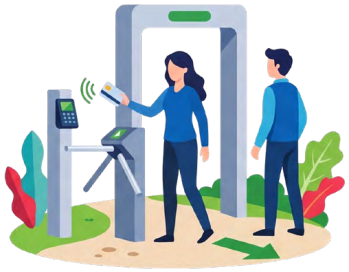
3 設施設備衛生管理

設備材質	器具管理	溫度控制	防污染措施	清潔管理	化學品管理
• 工作台：不鏽鋼	• 定點存放、不混用 • 使用前確認清潔與完整性	• 冷凍食品：冷藏解凍 • 解凍後溫度 ≤ 10° C	• 測溫器：使用前後 75% 酒精消毒 • 設備按鈕：包覆保護膜並定期更換	• 清潔工具使用後歸位 • 現場不得堆放清潔用品	• 僅限必要食品級或廚衛用藥劑

4 品保制度（製程控制）

作業分離	異物管控	污染防治	生熟分離	設備維護	查核機制
• 清潔作業不得與食品作業同時進行	• 工具（筆、剪刀等）數量與位置控管	• 原料 / 成品：全程覆蓋或包裝	• 器具分開使用 • 生食後立即清洗	• 保養於非作業時間進行	• 納入日常檢查與內控管理

食品安全管理流程



人員進場流程

人員到場

→ 更換工作服
（衣 / 帽 / 口罩 / 鞋）
→ 移除飾品
→ 手部檢查（傷口 / 指甲）
→ 洗手消毒
→ 配戴手套
→ 進入作業區



食品作業流程

原料進場

→ 分區儲存（標示 / 離地）
→ 前處理（生熟分離）
→ 製程作業（全程覆蓋）
→ 品溫控制（≤10° C）
→ 成品包裝
→ 成品儲存



環境與設備管理流程

每日開工前

→ 環境檢查
（地面 / 天花板 / 照明）
→ 設備清潔確認
→ 病媒防治設備檢查

作業中

→ 污染即時處理
→ 手套 / 器具即時更換

作業後

→ 全面清潔消毒
→ 清潔工具歸位
→ 廢棄物清運



品保與風險控管流程

製程開始

→ 工具數量確認
→ 原料 / 半成品覆蓋
→ 生熟分流作業
→ 製程巡檢

異常發生

→ 停止作業
→ 隔離污染源
→ 清潔消毒
→ 記錄與改善

結束後

→ 設備保養（非作業時間）
→ 品質紀錄保存

食品安全評估與改善內容

2025 年度，本公司發生 4 件違反產品與服務健康與安全相關法規之情事。

依循食品安全衛生管理法規範，本公司針對所有產品進行食品安全風險評估與製程控管。

2025 年主要產品
涵蓋牛、雞、豬、魚、蝦等五大類別
共計 168 項產品
產品健康與安全評估覆蓋率達 100%



產品健康與安全評估覆蓋率	100%
重大食品安全事故	0 件

內部檢測主要由中央廚房監測大腸桿菌群、大腸桿菌及腸桿菌科。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，2025 年度相關支出為 1,259 仟元，占合併營業收入淨額 0.08%。

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、冰塊微生物等法規所需項目	96.5%
自主檢驗	原料化性檢驗		生鮮農藥快篩	100%
	成品檢驗	小菜類	大腸桿菌群、大腸桿菌、腸桿菌科等	100%
		肉、湯類		95.3%
		電商		78.9%

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 63 筆。

產品與服務標誌

2025 年度，本公司所有產品均依相關法規完成標示與資訊揭露，未發生任何違反產品標示或資訊揭露法規之情形。針對產品標示，本公司建立內部審查機制，確保產品資訊（如成分、過敏原、保存條件等）符合法規要求並正確揭露。

本公司依據食品安全衛生管理法建立產品全生命週期管理機制，涵蓋原料控管、製程管理、標示審查及上市後監測，並透過內部稽核與日常查核機制，持續監控食品安全與標示合規性。

所有產品皆完成標示合規性檢核
覆蓋率達 100%

2025 年共計 168 項產品皆完成食品安全與標示法規之合規性評估，涵蓋率達 100%
並維持全年零違規、零下架之良好績效

違反標示與資訊法規事件數	0 件
標示合規審查覆蓋率	100%
產品下架事件	0 件（次數與總重量皆為 0）



2.3 產品健康與營養

隨著飲食趨勢轉變，消費者對健康飲食之重視日益提升，市場需求逐步由傳統美味導向，延伸至低糖、低鹽、均衡營養，以及有機、蔬食與永續飲食等多元面向。特別在後疫情時代，消費者對食品來源、營養成分及製程透明度之要求顯著提高。

作為上市櫃餐飲企業，王座國際深知提供「健康、安全且具永續價值」之餐飲產品，不僅為回應市場需求之核心責任，更為落實 ESG 永續經營之重要策略。因此，我們持續優化產品設計與供應鏈管理，致力於打造兼顧營養、環境與社會責任之餐飲服務。

產品健康與營養策略

隨著消費者健康意識提升，本公司積極將「健康飲食」納入產品開發核心策略，推動以下方向：

在地與當季食材採購	優先採用在地農漁產品，降低運輸碳排並提升食材新鮮度與可溯源性
營養優化設計	增加蔬菜比例、提升膳食纖維攝取，並朝低糖、低鹽方向調整產品配方
永續食材導入	採用全穀類（如黑秈米）及自然農法種植食材，兼顧生態保護與營養價值
飲食多元化	逐步導入蔬食及植物性餐點，以回應全球減碳與永續飲食趨勢

目前餐點以原塊肉類蛋白質搭配米飯與配菜為主，未來將持續優化產品結構，提升營養層次與多樣性。

資訊透明與消費者溝通

透過資訊透明化，協助消費者做出更健康且符合需求之飲食選擇。提升消費者知情權，本公司規劃逐步導入以下措施：

- **菜單營養標示（如熱量、主要營養素）。**
- **食材來源資訊揭露。**
- **過敏原資訊標示強化。**
- **門市與數位平台同步揭露產品資訊。**



2.4 供應鏈管理

本公司重視供應鏈管理對食品安全、營運穩定及永續發展之關鍵影響，持續強化供應商管理制度與採購策略，並以「食品安全優先、在地採購、可追溯性及永續發展」為核心原則，建構穩健且具韌性之供應鏈體系。

供應鏈架構與採購策略

本公司主要採購項目以各品牌餐飲所需食材為主，並優先選用在地生產之原物料及相關耗材。採購策略強調透過合法來源（如進口報關文件）取得品質穩定且價格合理之食材，並依循以下原則進行：

- 採用當季在地食材，降低碳足跡（Food Miles）。
- 選用具生產履歷與可追溯性之原料 。
- 優先導入符合生態永續理念之產品。
- 建立關鍵物料替代來源（Second Source）以提升供應鏈韌性 。



本公司屬於供應鏈下游，近年積極推動「從農場到餐桌（Farm to Table）」之整合策略，並拓展 FMCG 通路布局，以強化上中游整合能力。餐飲供應鏈結構涵蓋：



原物料分類與供應商管理

物流作業統一由 全台物流股份有限公司 負責，並協助進口物料代理及配送管理。關鍵供應商涵蓋各品牌核心原物料來源（如肉品、主食及加工品供應商）。若供應商發生涉及食品安全、環境或商業誠信之重大違規事件，本公司將視情節終止合作。



原物料分類	供應商管理機制
本公司原物料主要分為三大類： • **進口原物料**：品牌專用醬料、湯底等 • **國內原物料**：生鮮食材、委外加工品、自製半成品 • **非食材物料**：設備、耗材及營運用品	本公司由採購管理部負責供應商評選與管理，透過多元評估機制篩選長期合作夥伴，包括： • **供應能力與穩定性** • **交期與品質表現** • **價格合理性** • **售後服務與配合度** • **實地訪廠與樣品測試**

供應商稽核與風險管理

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」等面向執行實地訪廠稽核作業。本公司透過書面與實地稽核方式，定期檢視供應商表現，2025 完成供應商稽核 130 家（含實地 + 書面），稽核結果皆為 A 級，稽核百分比 82.8%，未來持續定期進行供應商實地查訪以維持品質管理。

書面稽核		實地稽核	
• 進料品質	• 成本	• 廠區衛生與環境管理	• 倉儲與運輸管理
• 交期	• 服務	• 人員衛生管理	• 過敏原管理
		• 製程與品質控管（含 HACCP）	• 客訴與持續改善機制

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，區分為四等級：

86 分（含）以上	A 級	整體表現優良，持續列為合作優先對象
71-85 分	B 級	整體表現良好，少數面向具改善空間
60-70 分	C 級	部分指標未達標，需提出改善計畫

社會責任與誠信管理

本公司視供應商為永續經營的重要夥伴，致力於與供應鏈共同落實社會責任與誠信經營，確保合作夥伴於勞動人權、職業安全衛生及商業道德等面向，符合當地法規及國際規範之要求。

在供應鏈社會責任管理上，本公司以供應商之職業安全衛生管理能力作為社會面審查的起始基礎。截至 2025 年度，本公司所配合的供應商中，已有 52% 係由取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證之供應商供應，顯示主要供應夥伴已建立系統性的職場安全與員工健康管理機制，具備落實社會責任的管理基礎。

展望未來，本公司將以此為起點，逐步擴大對供應商的社會面審查範圍，將審查議題由職業安全衛生延伸至更完整的社會責任與誠信管理面向，主要涵蓋：

於社會責任面，要求供應商禁止使用童工與任何形式之強迫勞動，並符合勞動法規與人權保障之相關規範。

於誠信經營面，要求供應商禁止賄賂、收受不當利益及各類商業不誠信行為，並遵守智慧財產權保護與資訊揭露義務。

在地採購

本公司落實當地採購，透過在地採購策略，不僅可縮短供應鏈距離，亦有助於降低碳排放與供應風險。王座將「在地」定義為主要營運據點所在地（台灣），並持續提升在地採購比例以支持區域經濟。2025 年總採購金額約新台幣 465,770 仟元，**在地採購比例為 100%。**

近二年採購金額與比例

類別	國別 / 地區	2024 年（仟元）	比例	2025 年（仟元）	比例
當地採購	台灣	450,803	100%	465,770	100%
非當地採購	-	-	-	-	-

註 1：國內指臺灣當地。
註 2：原物料採購計算以王座國際的前五大物料。

所用物料的重量或體積

物料名稱	類別	可再生 / 非再生	2024 年 總重量或總體積	2025 年 總重量或總體積
瓦楞紙	包材	可再生	8.37	9.50
封箱膠帶	包材	非再生	8.00	8.80
緩衝材	包材	非再生	0.12	0.13
合計			**16.5**	**18.4**
使用回收再利用的物料百分比			**49.63%**	**52.54%**
回收產品及其包材的百分比			**0%**	**0%**
如何蒐集回收產品及其包材的數據			**因非循環箱所以無回收紀錄**	

註 1：使用回收再利用的物料百分比 =(使用回收再利用的物料總量 / 物料使用總量)*100。
註 2：回收產品及其包材的百分比 =(當年度內回收之產品及其包材 / 當年度內售出之產品)*100。



Ch. 3

友善環境與保護

3.1 氣候變遷因應與調適
3.2 溫室氣體排放管理
3.3 能源管理
3.4 水資源管理
3.5 廢棄物管理
3.6 生物多樣性相容保護

3.1 氣候變遷因應與調適

氣候監督及治理架構

為強化永續治理與回應氣候變遷挑戰，本公司已於 113 年 8 月 8 日通過設置「永續發展委員會」，該委員會隸屬於董事會，並由董事會直接監督。委員會成員由董事及相關部門主管組成，負責統籌永續發展事務與氣候策略規劃與執行，主要職責包括：

- **擬定公司永續發展目標與策略**
- **審議並推動具體管理方針與行動計畫**
- **定期檢視並評估永續發展目標的達成情形**
- **持續監控與追蹤集團環保管理的執行績效與改善循環**
- **評估重大氣候風險與機會，制定相應應對方案**
- **積極參與國內外氣候行動與倡議，以強化公司在氣候變遷應對的領導地位**

此外，董事會亦已完成《永續發展實務守則》之修訂，並依據公司營運所涉及之環境、社會及公司治理（ESG）議題，訂定相關風險政策與策略。透過永續發展委員會之設置與運作，董事會得以具體落實其對公司永續發展政策方向之決策與監督責任，確保永續作為融入公司治理核心。為有效整合跨部門資源並提升永續策略的執行力，永續發展委員會定期召集各領域一級主管，就公司營運與永續發展相關議題進行討論與檢視，並共同擬訂具體的中長期永續發展計畫，推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，定期向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，王座國際永續發展暨氣候變遷因應委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

在全球極端天氣災害頻發的背景下，王座國際採取積極行動，本公司導入由國際金融穩定委員會（FSB）所發布之「氣候相關財務揭露建議（TaskForce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」為架構，以**治理**、**策略**、**風險管理**、**指標與目標**四大核心要素構築氣候資訊框架，評估氣候議題對於公司營運上實質性衝擊和影響程度，透過各部門一同鑑別與王座國際相關之氣候變遷風險及機會，進一步提出因應措施及管理目標。



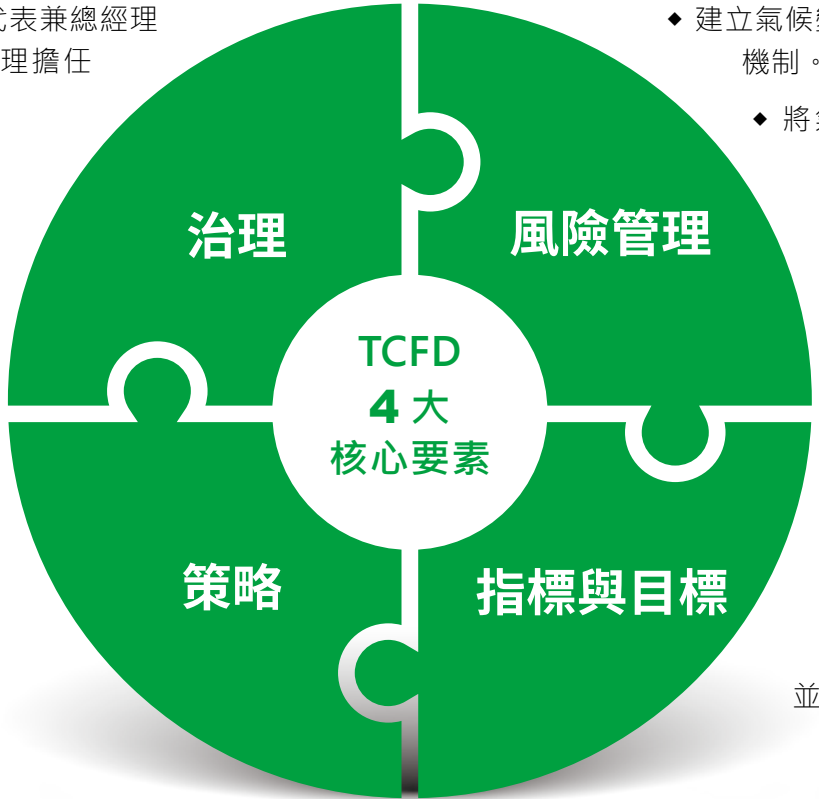
TCFD 四大核心要素

治理

- 設立「永續發展委員會」，由法人董事代表兼總經理擔任主任委員，總經理室副理及採購經理擔任委員，定期召開會議監督永續執行成效。
- 提升管理階層對氣候變遷議題認知，建立跨部門合作機制，共同商討氣候相關風險之衝擊重大性及發生可能性，追蹤及監控氣候變遷因應策略之執行情形。

風險管理

- 建立氣候變遷之風險與機會系統性評估流程與機制。
- 將氣候風險納入公司整體風險管理制度。



策略

- 跨部門討論與鑑別短中長期氣候風險與機會，評估對王座國際造成的衝擊。
- 未來預計根據氣候相關風險情境分析結果，進一步擬定因應策略並落實執行。

指標與目標

- 擬訂因應氣候相關風險與機會之短、中、長期目標，落實執行並定期於永續報告書中報導目標達成情況。
- 已於 2025 年啟動溫室氣體盤查，並規劃完成第三方查證期程。

王座國際目標為透過完善的氣候調適與災害復原機制，不僅要應對氣候變遷帶來的挑戰，更要在危機中找到潛在的商業機會，確保公司的獲利能力。通過這些措施，我們致力於提升自身的氣候韌性，為未來可能發生的氣候災害做好充分準備，我們的評估流程如下。

氣候風險與機會鑑別流程

1 鑑別
參考國際永續發展趨勢與產業現況，評估王座國際總部所在地之氣候風險及營運範圍評估。

2 評估
建立氣候風險與機會項目清單建立內部營運衝擊工作坊，總結出 6 項風險與 5 項機會，由各相關部門實施氣候風險機會及營運衝擊分析決定重大風險項目。

3 調適
建立執行策略及指標與目標設定，各相關部門落實執行風險應對策略與計畫。

4 追蹤
定期透過各相關部門會議滾動檢討執行策略及目標之成效，持續精進並改善因應策略。

情境分析

王座國際 IPCC 第六次評估報告（AR6）選定的 RCP 氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，再依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，模擬氣候情境為 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情況下，推估世紀中平均最大日降雨量及年均溫變化。

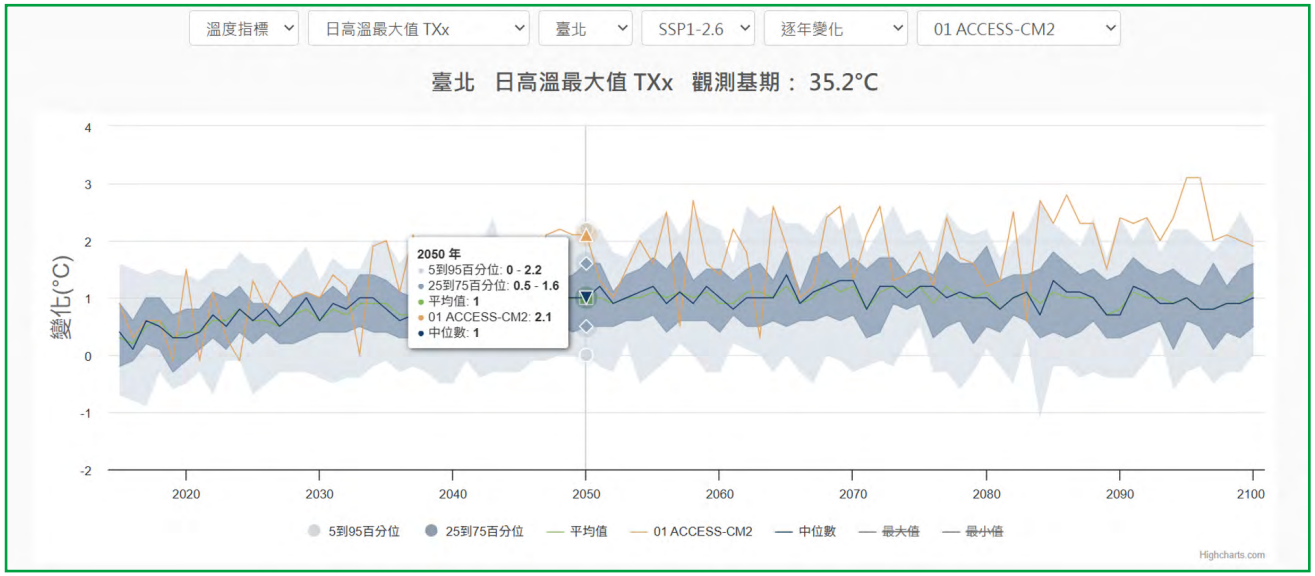
氣候情境分析相關數據指標

情境	氣溫	降雨
SSP 1-2.6	總公司所在地於 2050 年時，預計將相較基期 (1995-2014) 年均溫增加 1℃，最高溫可能落在 36.2℃	總公司所在地於 2050 年時，年最大一日降雨量將相較基期 (1995-2014) 的變化率為正 4.8%，最大降雨量將來到 215.5mm
SSP 5-4.5	總部所在地於 2050 年時，預計將相較基期 (1995-2014) 年均溫增加 1.6℃，最高溫可能落在 36.8℃	總部所在地於 2050 年時，年最大一日降雨量將相較基期 (1995-2014) 的變化率為正 10.6%，最大降雨量將來到 227.4mm

註 1：日高溫最大值變化：一年之中，日最高溫的最大值，單位為 °C。
註 2：年最大一日降雨量變化率：一年之中，日降雨量的最大值，單位為毫米。

氣候情境推估

◆ 總部所在地年平均溫變化推估



年均溫方面，王座國際總公司位於台北市信義區，透過「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」評估，在 SSP 1-2.6 與 SSP 5-8.5 的模擬氣候情境下，於 2050 年前整體升溫不會超過 2℃。



◆ 總公司所在地一日最大雨量變化推估與淹水潛勢地圖



您所在地為 **臺北市信義區景聯里（121.5585 , 25.03098）**

查詢到可能的災害潛勢說明如以下列表，其計算過程是利用**您所查詢的位置或圖面中心位置**套疊網站上潛勢圖資並以鄰近500公尺內所涵蓋到潛勢類別為列表，其結果僅作為災害整備與減災規劃使用，其他土地開發或建築許可..等應依主管機關公告及其他相關規定辦理。

災害潛勢	有/無	說明
淹水潛勢		
6小時降雨350毫米潛勢區	有	無直接位於6小時降雨350毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
12小時降雨400毫米潛勢區	無	500公尺範圍內無12小時降雨400毫米潛勢區
24小時降雨500毫米潛勢區	無	500公尺範圍內無24小時降雨500毫米潛勢區
24小時降雨650毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨650毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
土石流潛勢溪流	無	

王座國際總公司位於台北市信義區，在 SSP 5-8.5 的模擬氣候情境下，推估 2050 年最大一日降雨量並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：24 小時降雨 650 毫米，鄰近 500 公尺有淹水潛勢區域。因此無立即性洪災淹水風險，但仍有機率因颱風、周邊淹水等情形，因此無立即性洪災淹水風險，但仍有機率因颱風、周邊淹水等情形，造成人員因交通或住家致災缺勤之可能。



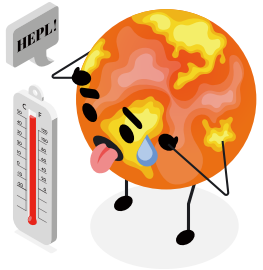
氣候變遷風險識別總表

風險項目		風險議題		議題衝擊程度			預期發生時程		
				低度	中度	高度	短期	中期	長期
實體風險	極端氣候事件	R1	食料成本增加			●		●	
		R2	設備電費增加			●	●		
		R3	火險及天然災害保險費用			●			●
	水資源短缺	R4	水源不足			●		●	
轉型風險	政策和法規	R5	面臨徵收碳稅限塑政策			●	●		
		R6	物流業者徵收碳費			●		●	
		R7	符合使用節能標章			●		●	
		R8	限水限電營運成本增加	●				●	
	市場	R9	採購策略調整			●	●		
	技術	R10	員工作業流程提升效率	●			●		
	商譽	R11	合規避免商譽受損			●		●	

註： 時間範圍之定義：短期：2025-2027 年、中期：2028-2030 年、長期：2031-2050 年。



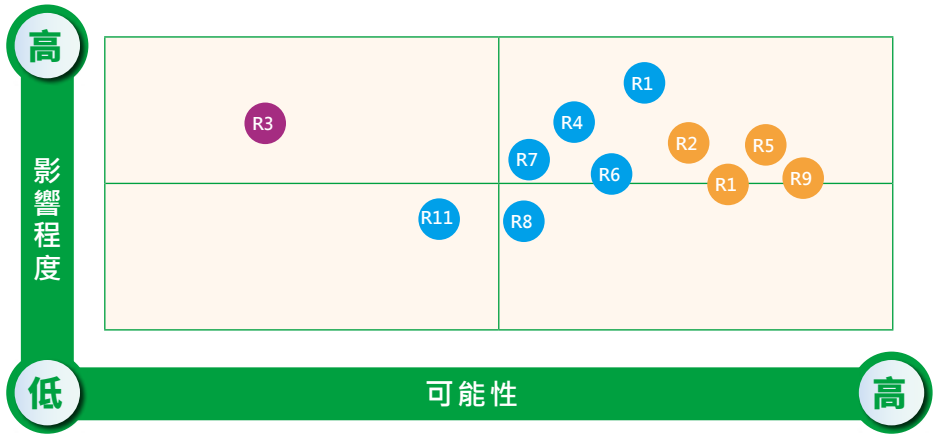




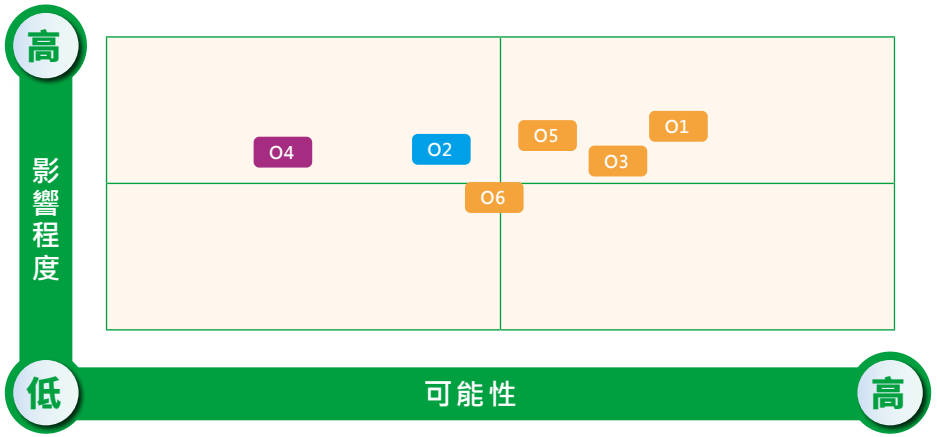
氣候變遷機會識別總表

機會項目	議題	預期發生時程		
		短期	中期	長期
資源使用效率	O1 添購設備時優先考慮具節能標章的電器設備	▲		
	O2 配送頻率優化，集中到貨日，減少運輸成本		▲	
產品與服務	O3 提升綠色採購比例，降低產品碳足跡	▲		
	O4 增加供應鏈韌性，與在地農戶契作，採收後入物流倉，減少運輸碳排量，增加物料供應穩定性			▲
循環經濟	O5 廢油回收再利用製成可回收生質柴油、環保肥皂及工業用油，增加收入	▲		
	O6 廚餘清運後提供給畜牧業，降低回收成本	▲		
開發新市場	O7 消費者健康意識與環保意識抬頭，對低碳、植物肉、在地食材餐點的需求增長。			▲
韌性	O8 提升整體面對突發極端氣候（如洪水、乾旱導致的原物料斷供）的適應能力。			▲

氣候變遷機會識別總表



氣候變遷機會矩陣圖



氣候相關風險與機會對財務的影響

各類別風險評估及潛在財務影響

風險類型	風險類別	風險項目	風險評估及潛在財務影響	因應對策
實體風險	立即性風險 極端天氣變化	原物料成本增加	採購原物料成本上升	1. 使用冷凍或溫室種植之蔬果，維持原物料之穩定與成本。 2. 與農民簽訂年度定價合約以控制蔬果等產量與成本之穩定。
		製冷設備電費增加	平均溫度上升，導致冷氣或冰箱等製冷設備電費上升	實施定期的預防性維護計劃，以確保門店設備的良好運作狀態，包括定期的檢查、保養和修理，減少機械故障和損害發生的機會。 對老舊耗電製冷設備，逐年汰換為節能設備。
		水資源不足	水資源不足限水政策導致部份食材面臨斷貨或減產	與不同產區農民契作（如：北、中部及高山產區）並搭配多國別供應商，穩定原物料之貨源。
	長期性風險 氣候影響	商業火險及天然災害保險費用	由於災害頻率增加，可能增加庫房及資產保費（商業火災保險及附加險 [颱風洪水險]）	1. 針對洪水、颱風風險，加強廠房防水閘門、防水牆工程；提升屋頂耐風強度；針對火災風險，更新自動撒水系統及防火隔間，降低火載量高的風險因素。 2. 透明化資訊揭露：依據 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，公開企業實體風險影響，主動與保險人溝通減災對策，以獲取合理的費率。
轉型風險	政策與法規 風險	面臨徵收碳稅限塑政策	面臨政府徵收碳稅或碳費、限塑政策等，需支付額外成本	瞭解所在行業和地區的相關法規，確保在法規遵循方面保持合規。及早進行碳排放管理評估，了解組織生產和營運活動中的碳排放情況，並逐步針對排放情況制定減排措施。
		物流業者徵收碳費	政府對物流業者徵收碳費，導致運費（尤其是低溫物流）成本上升	及早要求（或選擇）運輸公司車輛汰換燃油車，及分析規劃最佳路徑，減少空轉與空駛率，並推動「共同配送」機制，減少重複運輸。
		符合使用節能標章	政府要求使用節能標章設定，導入新設備增加支出	推動包材減量、循環箱使用，降低運輸重量，達到「輕量化」運輸。

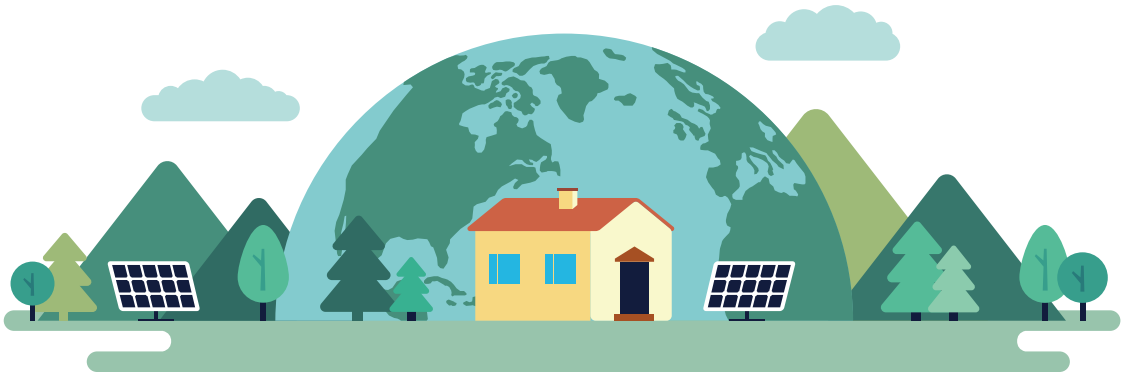
風險類型	風險類別	風險項目	風險評估及潛在財務影響	因應對策
轉型風險	政策與法規風險	限水限電營運成本增加	因極端氣候導致溫度升高或乾旱，政策性執行限水、限電，導致營運的成本增加	**政策性限水對策：** 1. 優化清洗流程與設備：安裝省水水龍頭、氣泡式水龍頭，降低洗手與清洗食材用水量。使用高壓噴霧清洗機或生物酵素清潔劑，減少沖洗用水。 2. 調整菜單與餐具服務：限制使用一次性餐具（適度與 ESG 平衡），在極度限水期間，可暫時使用免洗餐具以減少清洗需求，減少需要大量流水沖洗的食材。 **政策性限電對策：** 停電或限電直接影響冰箱冷藏與烹飪設備，建立明確的斷電應變程序。設備備援與智慧節能：廚房配備發電機，重點用於冷藏庫、冷凍庫，防止食材變質。導入智慧節能冷鏈系統，在用電低峰期加強冷凍。逐步汰換高耗能設備，選用具備高效能標章（如一級能效）的廚房電器。
	技術風險	員工作業流程提升效率	為讓員工限時完成驗收冷藏或其他作業，避免影響食材新鮮度造成食安問題，但可能也增加員工作業流程的時間	1. 廚房設備汰換為高能效機種，如智慧型冰箱、節能烤箱。 2. 導入餐飲循環杯租借系統、採用植纖或可重覆使用之餐盒。 3. 廚房冷氣與排風系統與餐廳使用人數連結，落實分區控溫，減少空調耗電。 4. 優先採購在地、當季食材，減少運輸產生的碳足跡。 5. 編列餐飲營業衛生管理標準程序書，加入極端高溫或風災的應變條款。
	市場風險	採購策略調整	高碳排食材（牛肉等）因氣候變遷致原物料來源取得稀缺，導致成本上漲，減少碳排趨勢影響下，要求使用在地食材，採購策略面臨改變。	1. 持續進行市場分析，及時瞭解消費者的變化需求和市場趨勢。並透過從生產端到消費端的系統性改變，適應高成本環境，也能達成淨零目標。 2. 轉向低碳蔬食與植物基因蛋白質、推廣在地當令食材以減少運輸碳排、提升農業氣候韌性（如發展耐旱品種）以及減少食物浪費。
	商譽	合規避免商譽受損	因為符合相關法規，讓集團形象受損將影響消費者的購買決策，從而導致銷售下降。	1. 提升集團內部環保永續相關意識，逐步辦理內部氣候變遷教育課程，促進內部對氣候變遷問題的認知。 2. 透過年報、永續報告書揭露與氣候變遷議題相關之永續活動，提升企業形象。

氣候相關風險與機會對財務的影響

	風險項目	機會議題	潛在財務影響	因應作為
機會	資源效率	添購設備時優先考慮具節能標章的電器設備。	投入資本支出逐年遞減，能源效率提升	逐年編列預算汰換節能設備並持續進行製程產率、效率及品質提升能源效率
		配送頻率優化，集中到貨日，減少運輸成本。	降低運輸成本	定期 (年度) 與物流研議策略及合約檢視。
	產品與服務	提升綠色採購比例，降低產品碳足跡	增加商譽及提升公司形象	優先選用在地與當季食材、導入循環包材與減塑、建立碳足跡盤查機制、以及推廣惜食教育。
		增加供應鏈韌性，與在地農戶契作，採收後入物流倉，減少運輸碳排量，增加物料供應穩定性。	減少碳排量，降低碳費支出	1. 除了契作也同時建立多家替代供應商，避免單一產地受天災影響導致斷貨。 2. 導入 AI 與雲端平台管理食材庫存，根據銷售數據精準預測需求，減少食物浪費。 3. 與專業低溫物流合作，確保食材從農地至廚房的品質與新鮮度。
	循環經濟	廢油回收再利用製成可回收生質柴油、環保肥皂及工業用油。	增加收入	應嚴格遵循「分類、承裝、合約、申報」四大原則，將廢油交由合格清理機構回收。避免廢油造成環境污染 (如下水道堵塞、惡臭)，同時促進資源的循環永續利用
		廚餘清運後提供給畜牧業，降低回收成本。	降低成本	配合營運地點所在地之地方政府指引，將無法處理的廚餘運送至指定地點或採用焚化方式安全去化。遴選合格廚餘清運商，確保廚餘清運車輛需加裝 GPS 設備、持有合法證明，並掌握清運流向。
	開發新市場	消費者健康意識與環保意識抬頭，對低碳、植物肉、在地食材餐點的需求增長。	提高綠色產品銷售額，擴大市場占有率	推出低碳蔬食餐單、使用在地友善耕作食材，開發植物肉等系列產品。
	韌性	提升整體面對突發極端氣候 (如洪水、乾旱導致的原物料斷供) 的適應能力。	維持營運不中斷	針對區域門市進行洪水風險分析，擬定緊急營運應變計畫，確保服務不中斷。

氣候變遷相關指標與目標

氣候變遷風險目標	氣候變遷機會目標
短期	**短期**
1. 針對高風險原料（高碳排）進行供應鏈碳足跡盤查，並建立替代供應商資料庫。 2. 對於高耗能門市，每年制定節能計畫，目標降低 (3%-5%) 的用電量。 3. 2026 年揭露 2025 年度溫室氣體排放盤查資訊 4. 2027 年完成範疇一、二溫室氣體排放盤查及確信。	1. 透過節能設備、智慧廚房管理降低電費與燃料成本。完成汰換老舊冰箱、烤箱、冷氣，安裝 LED 燈具。 2. 建立在地採購機制，減少運輸碳排放，降低氣候異常（如乾旱、豪雨）導致的食材斷貨風險。
中長期	**中長期**
1. 將 50% 的餐點菜單轉向低碳或植物性食材，以減少市場轉型風險。 2. 強化門市冷鏈系統與供應鏈物流的韌性，應對極端天氣引起的斷鏈風險。 3. 承諾以 2025 年為基準，在 2030 年前減少門市與總部之溫室氣體排放量 (30%)。 4. 2029 年年報專章揭露 2028 年度合併公司盤查資訊及確信情形。 5. 2029 年依 IFRS S2 氣候相關目標揭露永續資訊。	1. 通過 ISO 14064 溫室氣體盤查，獲得綠色餐飲評鑑，吸引重視 ESG 的消費者與投資人 2. 逐年增加蔬食餐點品項營收佔比。



3.2 溫室氣體排放管理

溫室氣體管理策略

本公司 2024 年透過自主盤查來計算溫室氣體排放量。針對新竹總公司和直營門市 65 家 (含央廚) 之營運據點進行溫室氣體盤查。本年度依據金融監督管理委員會 (下稱金管會) 2022 年 3 月 3 日正式發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，分階段推動全體上市櫃公司於 2027 年完成溫室氣體盤查，2029 年完成溫室氣體盤查之確信，王座國際致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2025 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，訂定階段性 2030 年範疇一和範疇二的排放量較基準年減量目標。

本公司依循金管會的要求，已進行規畫溫室氣體盤查作業，亦規劃導入 ISO14064-1，以 2025 年為基準年，將溫室氣體盤查及查證，分階段進行 (實際時程依顧問及查證公司規劃為準)，目前規劃如下：

2025 年
- 成立盤查小組
- 溫盤 - 基準年

2026 年
- 完成母公司個體盤查資訊

2027 年
- 完成子公司盤查資訊

2028 年
- 完成母公司個體盤查資訊及確信情形

溫室氣體排放量

王座國際參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2025 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。王座國際於 2026 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。2025 年溫室氣體總排放量為 5,343.11 公噸 CO_2e，其中範疇一排放量為 797.30 公噸 CO_2e，範疇二為 4,545.81 公噸 CO_2e。

◆ 溫室氣體排放量與密集度 (單位 : 公噸 CO_2e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2025	797.30	4,545.81	**5,343.11**	3.02

1. 溫室氣體排放數據揭露範疇涵蓋總公司與直營門市 (含央廚)。
2. 此排碳數據為自主盤查，尚未經第三方機構驗證。
3. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含交通運輸之移動燃燒源，排碳係數依環境部 IPCC 所公告之 GWP 值進行溫室氣體排放量計算。
4. 範疇二是指能源間排放，如外購電力，外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數， 2025 年 (基準年) 為 0.466 公噸 CO_2e/ 千度。
5. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O) 等溫室氣體氣體種類。
6. 排放密集度：溫室氣體總排放量 (CO_2e) / 全年營收 (百萬元)

3.3 能源管理

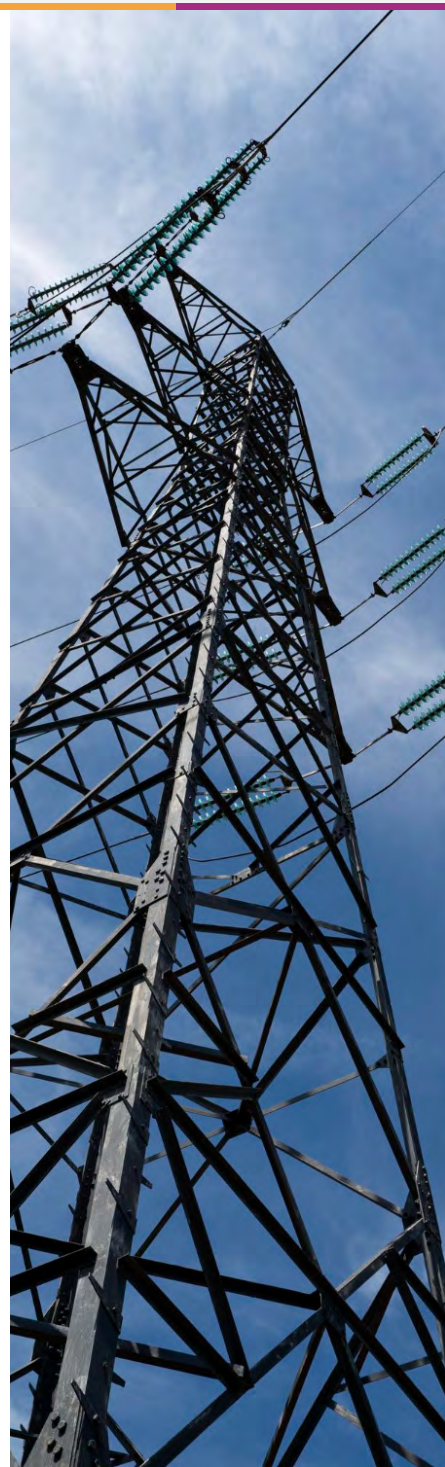
王座國際積極推動各項能源減量措施，逐步汰換高效率及具節能設計之設備，以降低企業營運與產品生產過程中的能源消耗，達成能源使用效率最佳化的目標。本公司亦規劃未來導入其他替代能源方案，例如評估應用儲能設備與能源管理系統，以提升能源自主性並減少對傳統能源的依賴。我們確保能源使用符合法規要求，並透過改良作業流程，提升能源使用效率。

能源使用情況

◆ 近二年能源使用情況

能源耗用量		2024 年	2025 年
非再生能源	電力 (GJ)	46,437	29,648.07
	天然氣 (GJ)	12,943	10,066.84
總能源消耗 (GJ)		59,390	39,714.91
外購電力百分比 (%)		78	75
再生能源使用率 (%)		0	0
能源項目（單位 GJ）		**2024 年**	**2025 年**
組織特定度量（營收 / 百萬元）		1,390	1,771
能源密集度 (GJ / 仟元營收)		43	22

註 1：能源耗用之數據包含總公司與直營門市 (含央廚)。
註 2：電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
註 3：2025 年度汽油、柴油熱值採環境部氣候變遷署公告之「114 年度車用汽油、柴油之低位熱值」，汽油 7,586 kcal/L、柴油 8,636 Kcal/L；熱值單位換算 1 kcal = 4.1868 KJ
註 4：天然氣使用百貨公司對帳單之天然氣金額進行推估以及天然氣公司帳單使用度數，推估方法為百貨公司對帳單之天然氣金額除以參考大台北瓦斯股份有限公司供告知民生用戶單價 10.38 元換算度數。
註 5：電力使用百貨公司對帳單之電費金額進行推估以及電力公司電費單使用度數，推估方法為參考台灣電力股份有限公司公告之營業用電簡要電價表換算度數
註 6：能源強度計算公式：GJ / 組職特定度量值



3.4 水資源管理

本公司營運所在地位於臺灣，總部營運用水來自寶山水庫及頭前溪上游；直營門市營運用水來自翡翠水庫、石門水庫及寶山水庫等，根據世界資源研究所「水資源風險評估系統」，營運所在地水資源為中低風險區，並無使用高風險地區之用水。雖本公司在水資源在使用上充裕，仍透過節能政策規範員工養成節約用水、愛惜水資源的企業文化。在亦逐步汰換節水設施，例如使用省水標章水龍頭、馬桶等。2025 年本公司的廢水排放總量為 471.57 千立方公尺，本公司廢水來源主要為一般民生用水與餐具清洗過程所產生之生活性廢水，無涉及工業製程或含有害物質之排放。因此，並無執行水污染檢測項目。惟本公司仍依據各地法規要求，確保排放系統正常運作，並持續關注廢水管理之合規性與環境影響。本公司近二年用水情況如下。

排放水管理

廢水排放將對生態環境將帶來最直接影響，王座國際總部及直營店使用後之廢水皆經納管廢水妥善處理，為確保放流水符合環境部制定之放流水標準本公司縝密監控營運廢水釋出情形，確保符合排放標準。

水資源使用情形

本公司廢水來源主要為一般民生用水與餐具清洗過程所產生之生活性廢水，無涉及工業製程或含有害物質之排放。因此，並無執行水污染檢測項目。惟本公司仍依據各地法規要求，確保排放系統正常運作，並持續關注廢水管理之合規性與環境影響。本公司近二年用水情況如下表所示：

◆ 近二年用水情形

項目	2024 年	2025 年
總取水量	436.19	471.57
總排水量	436.19	471.57
總耗水量	-	-
組織特定度量 (營收 / 百萬元)	1,390	1,771
用水密度	31.39%	26.62

註 1：用水之數據包含總公司與直營門市 (含央廚)。
註 2：因應金管會對食品業的要求，取水量、排水量、耗水量以千立方公尺為單位計算。百萬公升 = 千立方公尺。
註 3：耗水量 = 取水量 - 排水量。由於耗水量難以估計，故假設取水量等於排水量，因此耗水量為 0。
註 4：取水量使用百貨公司對帳單之水費金額進行推估以及自來水公司水費單使用度數，推估方法為百貨公司對帳單之水費金額除以參考台灣自來水公告之台灣家戶平均單位水價 (9.24 元 / 度) 換算度數。
註 5：用水密集度計算方式為：取水量 (千立方公尺)/ 組織特定度量值。



3.5 廢棄物管理

廢棄物管理

王座總公司的日常營運產出的廢棄物均非有害，其中以員工用餐後的包材及廢棄紙張為最大量的廢棄物。由於直營門市屬於餐飲服務業，所使用的物料以食材為主，都為不可再生，為響應環保理念，我們在維持品質的基礎上，於包裝、生產運輸設備等方面，持續追求精簡化、環保化，並提升製程效能，以減少能源浪費及廢棄物產生。

落實發規執行廢棄物處置，依其屬性分類控管，並委託合格的第三方清運廠商協助處理，清運過程設定 GPS 定位，以便交接後繼續追蹤廢棄物動向。除了妥善處置廢棄物外，我們也進行廢棄物減量與再利用工作，期能實質減少末端廢棄物產出量，提供源頭減量及廢棄物再利用技術之建議，提升廢棄物再利用率。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，王座國際在台灣的主要營運據點由權責部門負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

廢棄物減量策略

- **進行源頭減量：**減少一次性塑膠使用，並鼓勵消費者多利用可重複使用之包材（或容器），並針對外帶飲品系列商品實施自帶杯獎勵金機制，如提前響應環保署法規提供自帶杯省 5 元。
- **廢棄物減量：**評估廢棄物減量策略的實施效果，如減少包裝材料、回收率的提高等。根據評估結果，調整減廢策略，加強廢棄物減量的措施和實踐。
- **庫存管理：**評估庫存周轉率、庫存損耗率等指標，確定庫存管理的效能，並進行調整，如優化訂貨策略、改進預測和規劃方法等。
- **食品安全：**評估食品安全措施的績效，如衛生檢查結果、食品安全事件的發生率等。根據評估結果，調整和改進衛生控制措施、培訓和溝通，以提高食品安全績效。
- **包裝效能：**評估包材在運輸和儲存過程中的保護性和效能，如損壞率、包裝材料的適用性等，根據評估結果，調整包裝設計和材料選擇，以提高包裝效能。
- **在價值鏈合作方面：**公司與具有健全廢棄物管理標準的供應商合作，確保廢棄物可以妥善處理。未來長期的管理目標重點在於資源再利用，遵循行政院環保署公布之資源回收分類標準，執行生活垃圾分類。遵循「事業廢棄物貯存清除處理方式及設施標準」，以再利用為優先處理方式。產出之廢油委託環保署認證合格廠商清運回收處理。

廢棄物產生情況

王座國際之廢棄物分類，主要分為「**一般事業廢棄物**」、「**資源回收廢棄物**」二類。重點在於一般事業廢棄物與資源回收廢棄物的分類管理上，需依規定達到不能污染環境衛生與影響人體之健康。在 2025 年廢棄物總量為 189.2 噸，較 2024 年增加 48.8 噸，廢棄物增加幅度為 35%，較 2024 年增加主要為本年度展店數量增加，主要廢棄物產生來源如下。

◆ 近二年廢棄物統計

廢棄物產出據點	廢棄物類別	非可再生	非有害廢棄物	2024 年	2025 年	處置方式
王座總公司 / 央廚	一般廢棄物	●	●	42.61	147.83	焚化 / 能源回收
直營門市	食材廢棄物	●	●	97.8	41.4	焚化 / 能源回收

註 1：2024 年資料由廢棄物清運金額回推重量：「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
註 2：2025 年由來客數推估廢棄物重量：
參考環保署統計資料，一般餐飲業每人每日約產生 0.5~1.0 公斤垃圾
每日廢棄物量 = 每人每日垃圾產生量 (kg/ 人·日) × 餐廳每日平均總人數 (客人)
環保署數據顯示，每人每日平均廚餘產生量為 0.14 公斤



3.6 生物多樣性相容保護

王座國際王座國際餐飲營運特性，包括食材採購、中央廚房 / 門店營運、包材使用、廢棄物與廚餘管理、供應鏈農漁牧來源及百貨商場據點。 支持食品原料對土地、水資源、生物多樣性與生態系服務的依賴及衝擊。

策略

作為多品牌餐飲企業，王座國際之營運仰賴穩定且安全之農畜漁原料供應、可取得之水資源、穩健之冷鏈及物流系統，以及符合品牌要求之包裝與耗材供應。公司認知到自然系統之變動，包括極端天候、水資源壓力、土地利用變化與法規轉型等，均可能對原料成本、供應穩定、門市營運及品牌聲譽造成影響。因此，公司以維持供應穩定、提升在地採購韌性、降低一次性耗材壓力、精進資源使用效率與逐步建立自然風險辨識機制為主要方向，推動自然相關管理。

風險與影響管理

王座國際已建立供應商訪廠與評鑑制度，並透過書面審查與實地稽核方式管理供應商品質與食品安全風險。未來公司將在既有制度基礎上，逐步納入自然相關管理面向，包括供應商產地資訊、環境管理制度、原料來源追溯、水資源壓力、包裝材料特性及廢棄物管理機制等，以強化供應鏈自然風險辨識能力。另於營運端持續推動省水器具、LED 節能燈泡、在地採購及垃圾分類回收等作為，並規劃逐步建立門市用水、包材與食品廢棄物管理資料。







王座國際將依資料成熟度逐步建立自然相關指標與目標，優先聚焦在地採購比例、供應商稽核覆蓋率、高風險供應商自然資料盤點比率、門市用水密度、可回收或較低環境衝擊包材占比，以及食品廢棄物統計等面向。公司將以逐年提升資料完整性與管理深度為原則，從可執行、可追蹤與可揭露的項目著手，逐步朝生物多樣自然保護目標前進。

本公司優先辨識之風險類型

風險類型	王座國際可能情境	優先程度	管理回應
實體風險 供水與極端天候	原料產區乾旱、豪雨或颱風造成供應中斷與價格波動	高	建立替代供應來源、季節性採購與安全庫存機制
實體風險 門市營運	商場或街邊門市受限水、高溫、淹水影響營運	中高	導入韌性選址評估與營運應變 SOP
轉型風險 法規	減塑、包材責任、廚餘管理與食品標示要求提高	高	提早布局減塑、可回收包材與分類管理
轉型風險 供應商要求	大型商場、消費者或合作夥伴要求來源透明與環境資訊	中高	供應商資料化管理與分級審查
聲譽風險	食材來源爭議、一次性包材爭議或浪費問題引發負面觀感	高	建立品牌溝通、來源揭露與改善承諾



Ch. 4

職場和諧與社會共融

4.1 人權政策與承諾
4.2 人力資源與多元職場
4.3 員工福利與薪酬
4.4 人才培育與發展
4.5 職業安全與衛生
4.6 社會共融

4.1 人權政策與承諾



王座國際支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及「工作基本原則與權利宣言」，我們尊重並珍惜每位員工，為保障所有員工的基本人權，已依照勞動相關法規及國際人權公約，制定相關管理政策以健全之制度，並不定期辦理教育訓練，提升員工對人權議題的關注，維護員工合法權益，以善盡社會責任及企業永續發展。本公司杜絕任何侵犯及違反人權的行為，禁止任何形式的強迫勞動和使用童工，並尊重員工集會結社及宗教信仰之自由。我們反對歧視、霸凌、騷擾等行為，提供安全、衛生與健康的工作環境，遵守當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，打造彼此尊重、多元共融的友善職場。王座國際也致力於提供每位員工適度的關心和照顧，落實員工關懷，並提供暢通的溝通管道，以促進職場和諧。

本公司訂有《性騷擾防治管理辦法》和《工作規章》並設置性騷擾申訴處理委員會、申訴及救濟機制、評議程序、保密責任及輔導服務等，同時將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示，且定期對員工進行性騷擾相關教育訓練，建立正確的防治觀念，以杜絕性騷擾事件發生。若員工於工作場所遇有性騷擾時，可使用性騷擾事件申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等管道向委員會申訴。2025 年本公司公告性騷擾防治相關教育訓練圖卡於全公司門市，並於員工簡介時訓練，且當年度未發生歧視申訴案件及性騷擾事件。

2025 年本公司公告性騷擾防治相關教育訓練圖卡
於全公司門市，並於員工簡介時訓練
且當年度 0 發生歧視申訴案件及性騷擾事件

人權管理政策

員工教育訓練與意識提升	• 依法制訂勞動條件：提供平等的工作機會給所有員工、不雇用童工、設有申訴管道，並制定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。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。
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。
員工福利	• 設立「職工福利委員會」：推行各項福利措施如旅遊、年節禮金、慶生活動等，另有福利補助金之申請，如婚喪喜慶、生育補助等。 • 公司提供員工內部及外部教育訓練課程、為員工辦理團體保險、出差人員辦理旅遊平安險等措施，提供員工職場的生活保障。
申訴與監管制度	匿名舉報與保護機制 • 申訴專線電話：(02)2377-3088 • 申訴專用信箱：help@kingza.com.tw

人權管理措施

2025 年度報導期間皆 0 發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動、禁止結社自由、侵犯原住民權益之事件，亦 0 任何人權相關之裁罰事件

項目	具體措施
禁止強迫勞動	• 員工各種假別之規定皆符合法令規範。 • 出勤系統設定工時及延長工時之自動檢查及異常出勤提醒功能。 • 尊重員工意願，禁止任何強迫勞動。
禁用童工	• 招募對象皆為 16 歲以上，未有聘用童工之情形。
多元平等與包容的工作機會	• 人員之聘任主要考量其專業能力、學經歷及職能技術，落實僱用多元性、薪酬與升遷機會的公平性，致力營造機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之職場環境，並訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，公告並張貼於員工佈告欄。
安全健康的工作環境	• 本公司恪遵各項勞動及環境之相關法令規範，並致力於建構安全、健康與舒適之工作環境。 • 定期提供優於法令規定的員工免費健康檢查，讓同仁自由選擇檢查套組，關懷員工身心健康，預防疾病之發生及早治療。 • 不定期舉辦防火防災安全宣導、辦公大樓每年一次定期辦理消防設備檢測，以加強員工自我防護之意識。
勞資協議	• 本公司雖未與勞工簽訂團體協約，但有成立勞資委員會，每季定期召開勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 • 2025 年召開勞資會議共計 4 次，針對工作環境改善、盤點員工同仁工作負荷量、薪資結構調整、辦公行事曆、調整放假 / 補上班日、特休假與補休假未休時數遞延休假等相關規定討論。
離退辦法	• 如有員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及預告工資。

勞雇關係

本公司從保障全體員工基本人權做起，並杜絕任何侵犯及違反人權的行為，致力於勞資和諧、有效溝通之經營理念處理勞資關係，對於員工之意見極為重視，員工得隨時透過公司正式或非正式之溝通管道，包括總部公司簡介、例行營運會議及績效考核面談、同仁申訴專線等。此外，本公司各級主管與員工代表皆定期於每季舉辦勞資會議，為宣導公司相關發展政策外，並與員工代表溝通工作相關建議及福利制度之修訂。

2025 年，王座共召開 4 場勞資會議 、 2025 年度共接獲 0 起員工申訴案件

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，由人資部門調查，交由營運主管等上級做成懲處或其他後續處理之決議並執行。



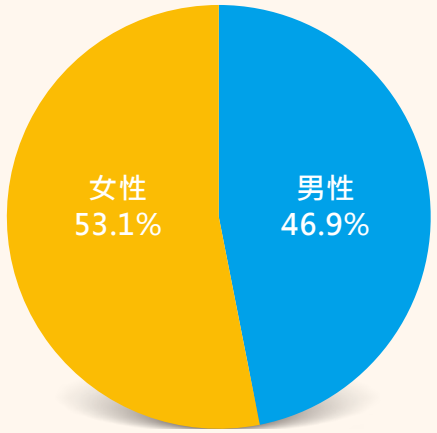
4.2 人力資源與多元職場

本公司秉持用人唯才原則對員工一視同仁，不因種族、性別、年齡、國籍、出生地或身心障礙等因素而差別待遇或歧視。依循勞動法令規定，各項人力資源管理規章以「勞動基準法」為基礎訂定，力求合法合規，以達照顧員工，善盡企業社會責任。本公司定期舉辦勞資會議、禁止強迫勞動、提供申訴平台機制等管道，全體同仁皆為人資制度規章所保障。

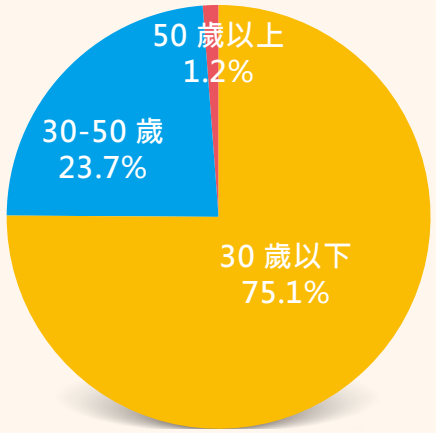
截至 2025 年 12 月 31 日，本公司員工總數為 949 人，其中男性佔 46.9%、女性佔 53.1%；總人數較前一年度增加 63 人，主要為展店數持續成長。年齡分布於 30 歲以下員工人數佔 75.1%，30-50 歲的員工人數佔 23.7%， 50 歲以上員工佔 1.2%。以性別來說，各年齡層員工人數皆為女性人數高於男性。所有同仁不論性別、年齡或國籍，均享有平等的發展機會。

本公司管理階層 100% 為當地人，人數佔不足 1%，其中男女性主管佔比各 50%。學歷方面，多數具有大專 (含) 以上學歷，佔比 50.7%。

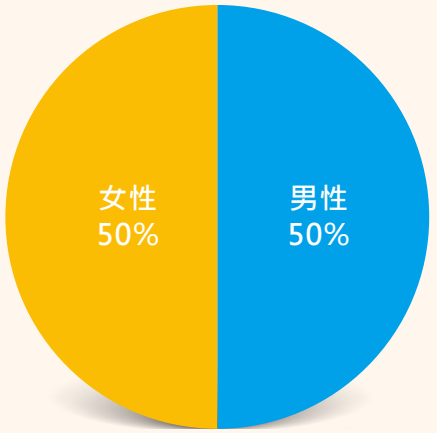
總員工 - 性別比



總員工 - 年齡比



男女性主管



員工組成結構

項目	分類	2024 年						2025 年					
		男性	%	女性	%	總計		男性	%	女性	%	總計	
職務	主管人員	2	0.2%	2	0.2%	4	886	2	0.2%	2	0.2%	4	949
	專業人員	4	0.5%	6	0.7%	10		3	0.3%	7	0.7%	10	
	基層人員	429	48.4%	443	50.0%	872		440	46.4%	495	52.2%	935	
年齡	30 歲以下	346	39.1%	314	35.4%	660	886	349	36.8%	363	38.3%	712	949
	30-50 歲	88	9.9%	127	14.3%	215		93	9.8%	132	13.9%	225	
	>50 歲	1	0.1%	10	1.1%	11		3	0.3%	9	0.9%	12	
學歷	博士	0	0.0%	0	0.0%	0	886	1	0.1%	0	0	1	949
	碩士	2	0.2%	5	0.6%	7		3	0.3%	6	0.6%	9	
	學士	183	20.7%	196	22.1%	379		191	20.1%	223	23.5%	414	
	專科	14	1.6%	41	4.6%	55		13	1.4%	45	4.7%	58	
	高中職	230	26.0%	207	23.4%	437		231	24.3%	226	23.8%	457	
	其他	6	0.7%	2	0.2%	8		6	0.6%	4	0.4%	10	
工作地點	中華民國	435	49%	451	51%	886	886	445	47%	504	53%	949	949
	其他地區	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	
雇用類型	正職	196	22%	159	18%	355	886	188	42%	170	34%	358	949
	兼職	239	27%	292	33%	531		257	58%	334	66%	591	
	非正式	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	
總計		435		451		886		445		504		949	

註 1：以上數據皆為台灣地區員工人數，正職聘僱員工 949 人。
註 2：管理職為總監級、經理級、副理級 (含) 以上職務之人員。
註 3：統計報導期間結束日 (2025/12/31) 的員工人數。



◆ 依地區分類員工人數

	台灣	馬來西亞	泰國	中國	印尼	柬埔寨	香港	菲律賓	越南	緬甸	總計人數
全公司	833	3	8	1	29	6	2	1	32	34	949

員工多元包容及平等



本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用弱勢團體員工 16 人，占全體員工的 16.8%；為落實性別平等的願景，公司制定女性員工及主管占比目標，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 50%。2025 年女性員工占比高達 61%，女性主管於所有管理職占比為 40.1%。目前本公司高階管理階層 100% 皆為本國籍人士。提供身心障礙者職缺並保障身心障礙者就業權益，同時遵循法令「身心障礙者權益保障法」規定，2025 年依規定應進用 16 人弱勢團體進用 (皆為身心障礙者) 。

◆ 雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	4
高階主管為當地人人數	4
比例	100%

註：「高階管理階層」指協理級以上主管。

◆ 依職級與性別 / 年齡員工人數統計

類別	職務類別	性別		年齡層			弱勢團體人數
		男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
員工類別	高階主管	2	2	0	2	2	-
	主管人員	3	7	0	10	0	-
	基層人員	440	495	712	213	10	16
總計		**445**	**504**	**712**	**225**	**12**	**16**

人才招募與留任

王座國際期待藉由良好的招募與留任政策為公司注入新血及保持活力，除定期檢視新進與離職指標之外，透過強化新進員工關懷與離職原因訪談等方式，持續調整招募與留任政策，以因應市場所需廣納各方優秀能才，並降低人才流失。本公司因產業特殊性員工流動情形偏高，對於員工流動情況透過系統化分析，對變動或趨勢皆能採取合適因應，更進一步擬定選用育晉留的專業策略。以下揭露本公司近二年來員工的新進與離職情形。2025 年員工新進率為 87.3%，員工離職率則為 73.6%，與上年度人員留任改善明顯差異。

◆ 正職人員：新進人數

新進員工數與比率	年齡	2024		2025	
		人數	比率	人數	比率
	30 歲以下	497	56.1%	550	58.0%
	30-50 歲	114	12.9%	69	7.3%
	50 歲以上	9	1.0%	4	0.4%
	30 歲以下	543	61.3%	519	54.7%
	30-50 歲	93	10.5%	54	5.7%
	50 歲以上	4	0.5%	3	0.3%
新進總人數		1,260		1,199	
員工總人數		886		949	
新進率		142.2%		126.3%	

◆ 正職人員：離職人數

離職員工數與比率	年齡	2024		2025	
		人數	比率	人數	比率
	30 歲以下	480	54.2%	496	52.3%
	30-50 歲	97	11.0%	67	7.1%
	50 歲以上	12	1.4%	7	0.7%
	30 歲以下	511	57.7%	510	53.7%
	30-50 歲	104	11.7%	53	5.6%
	50 歲以上	5	0.6%	3	0.3%
離職總人數		1,209		1,136	
員工總人數		886		949	
離職率		136.5%		120%	

註 1：員工總數為王座總公司和直營門市 (含央廚，正職與兼職人員) 之統計數據。
註 2：新進員工人數不扣除中途離職人員。
註 3：總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

4.3 員工福利與薪酬

王座國際非常重視員工的價值，不僅遵照勞動法規維護其基本權利，自成立以來積極維持勞資和諧關係，並重視員工之福利與健康，制訂完善的福利措施，以增進員工向心力。設立公平透明的升遷和獎金機制，並開辦各類教育訓練，不斷提升員工職能與和工作的熱忱。雖然本公司目前還尚未組織工會或簽屬團體協約，但我們仍透過勞資會議及福委會，建立與員工溝通的管道，以強化彼此的合作與理解。我們同時關注員工的福祉與身心健康，努力營造充滿活力的幸福職場，並通過每月午茶補助、第二季旅遊補助、佳節贈禮、尾牙、年末門店 / 部門聚餐，幫助員工在事業與生活之間取得平衡。

員工福利項目

福利項目	福利內容
保險	團體保險 (意外險、人壽險、醫療險、傷殘險)
假別種類	• 勞基法法定假別 • 生日假 (正職年資滿一年、當月 4 小時)
退休制度與措施	依現行退休制度依《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%。本制度適用於台灣地區全體本國籍正式員工。
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、兼職 6,000 元。
員工持股	詳公開資訊網站








王座國際全國店長年會








燒烤趣
0938-710-558

薪資調整與制度規劃

為確保王座國際之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。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。堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。近年王座薪資調幅皆優於法規基本工資調幅，正職員工薪資調漲 5~5.5%，兼職員工約 4.16%。

◆ 2025 年度總薪酬比

分類 (年薪含獎金)	女性	男性
高階主管職級人員	1.9	0.53
中階主管職級人員	0.88	1.14
基層主管以下人員	0.96	1.04

基層人員薪資與最低薪資比率	女性	男性
2025 年基本薪資	1 : 1.03	1 : 1.03

註 1：女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為 " 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪 "。

註 2：以計算薪資中位數的資料為薪酬比計算依據 (包含經理人)。

註 3：全公司人員有包含總公司間接人員與營運門市正職及兼職人員。由於部份兼職人員工時數較低，因此故暫不計入；而未滿一年者亦不計入平均年薪數計算。

註 4：高階主管職級：總監級以上；中階主管職級：經理級以上、總監級以下；基層主管以下人員：副理級以下。



育兒保障

王座國際遵循《勞動基準法》及《性別工作平等法》並針對有育嬰需求之員工，無論女性或男性同仁皆給予實質的關懷與照顧，包含建立完善育嬰留職停薪制度、設置哺集乳室、內部轉調制度等。留職停薪期限屆滿時除可回復原職務外，協助同仁銜接為人父母的階段，致力讓員工能夠兼顧工作及家庭讓有需要的同仁能安心生育、休養及照顧小孩，合法保障員工權益。另為鼓勵同生育本公司福委會設有生育禮金每胎 3,600 元。截至 2025 年，共有 3 位同仁申請育嬰留停、復職率為 100%。以下為本公司近二年育嬰留停情況及津貼發放統計。

◆ 育嬰假的復職與留任情形

育嬰獎勵項目	2024 年度累計發出 (元)	2025 年度累計發出 (元)
福委會生育禮金	31,200	17,400



◆ 育嬰假的復職與留任情形

項目	2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	22	49	**71**	21	41	**62**
實際申請育嬰留職停薪人數	1	2	**3**	1	2	**3**
當年度應復職人數 (A)	1	2	**3**	1	2	**3**
當年度申請復職人數 (B)	1	2	**3**	1	2	**3**
前一年度育嬰留停復職後人數 (C)	1	1	**2**	1	2	**3**
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	1	1	**2**	1	2	**3**
復職率 (B/A)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
留任率 (D/C)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

4.4 人才培育與發展

本公司為員工建立有效之員工教育訓練計畫，並依年度計畫安排各項訓練課程，以培養員工專業工作技能與管理職能。我們根據不同目標、不同職位需求，開辦教育訓練，協助員工增進個人專業素養和能力，多元學習以拓展更全面的競爭力，提高工作效能與職涯發展潛能。教育訓練類別有新進人員教育訓練、階段性職能發展在職訓練、主管培訓等。內部訓練課程主題廣泛，包括食品安全品質、危機處理、顧客服務、店務管理、營運與人力資源等，全方位提升員工的專業職能。

員工訓練培育類別

新進人員教育訓練

- 公司文化
- 顧客服務
- 職業安全衛生
- 辦公室軟體應用

階段性職能發展訓練

- 工作崗位學習
- 專業技能訓練

主管培訓

- 日常管理訓練
- 門市店長訓練
- 儲備幹部訓練



2025 年員工教育訓練情形

◆ 依職務分類訓練時數

職務分類	2024 年度						2025 年度					
	男		女		合計		男		女		合計	
	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數
高階主管	1	8	0	0	**1**	**8**	0	0	0	0	**0**	**0**
主管人員	2	8	2	8	**4**	**8**	0	0	0	0	**0**	**0**
基層人員	637	8	617	8	**1,254**	**8**	575	8	612	8	**1,187**	**8**
合計	**640**	**8**	**619**	**8**	1,259	**8**	**575**	**8**	**612**	**8**	1,187	**8**

註：平均時數 = 該類別員工教育訓練總時數 ÷ 該類別員工總人數。

◆ 依專業職能分類訓練時數

2024 年度					2025 年度			
項目		總訓練時數	員工人數	平均時數	項目	總訓練時數	員工人數	平均時數
性別	男性	5,120	640	8	男性	4,608	576	8
	女性	4,952	619	8	女性	4,984	623	8
員工類別	營運部	9,864	1,233	8	營運部	營運	1,187	8
	專業職能	208	26	8	專業職能	專業職能	12	8
合計		**10,072**	**1,259**	**8**	合計	**9,592**	**1,199**	**8**

績效考核

本公司定期實施員工績效考核以人才發展與管理、獎酬設計為規劃的核心，以目標管理連結公司整體策略目標與員工個人績效指標，確保目標設定有效性，員工考核分為營運門市人員、總公司人員及新進人員考核三類。營運門市人員每季進行考核；總公司人員每年進行二次考核；新進人員則在到職滿三個月後進行考核。通過績效考核，我們進行晉升、調薪、獎金，鼓勵員工持續向上強化工作效能。考核對象包括管理職、非管理職、直接人員及間接人員，排除董事長、新進未滿三個月的人員、兼職人員及外籍移工， 2025 年考核覆蓋 85%，完成年終考核評估。



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。

2025 年接受考核人員情形

員工類別	項目	男性	女性	總計
總部正職	期末員工總數	16	38	**54**
	接受績效評核人數	14	36	**50**
	接受績效評核佔比	88%	95%	**93%**
門市正職	期末員工總數	172	132	**304**
	接受績效評核人數	148	108	**256**
	接受績效評核佔比	86%	82%	**84%**
總計	期末員工總數	**188**	**170**	**358**
	接受績效評核人數	**162**	**144**	**306**
	接受績效評核佔比	**86%**	**85%**	**85%**

註 1：集團年終績效考核報表 2025/12/31 在職人數 (不含兼職) 。
註 2：考核對象未包含董事長、新進未滿三個月的人員、兼職人員及外籍移工等。

員工退休制度

2025 年王座國際員工福利投入總金額達 4,203 仟元。本公司員工除享有勞健保、退休金給付、實施獎金制度、員工酬勞等基本福利外，另為加強保障員工之生活，投保雇主責任險、員工團體意外險，並提供同仁結婚補助、同仁生育獎勵金、子女獎學金、同仁暨眷屬喪葬給付等福利；並依規定成立職工福利委員會，提撥福利金辦理如員工旅遊、醫療急難救助等各項員工福利事務。

為積極應對 2025 年度最低工資的調漲，本公司提前於 2024 年 11 月進行餐飲門市同仁薪資調整，除確保基層員工能及時享受到更高的薪酬待遇，提升員工的工作滿意度和生活品質，亦能展現公司對員工的關懷與重視，促進企業的永續發展。

王座國際為照顧同仁的退休生活，促進勞資關係及增進工作效率，根據《勞工退休金條例》的相關規範，目前多數員工適用 2005/7/1 起施行之勞工退休金條例，公司採取確定提撥制，提撥不低於員工每月薪資 6% 勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額，可以選擇月退休金或一次性退休金的方式領取。員工退休後，可享有各項社會福利。



◆ 最近二年福利計畫支出

福利計劃項目	2024 年	2025 年
生日禮金（仟元）	389	621
生育禮金及婚喪喜慶補助（仟元）	78	67
旅遊津貼（仟元）	--	398
節慶贈禮金（仟元）	2,467	941
節慶活動（仟元）	1,286	2,176
合計	4,220	4,203

營運變更之最少公告期限

本公司遵守勞工與員工聘雇法律及國際標準規範，十分重視勞資和諧關係，確實保障同仁工作權益。依照《勞動基準法》相關法令規定，若公司發生重大營運變化或需終止與同仁之勞雇關係，皆依政府規定終止勞動契約。其預告期間依以下規定：

1. 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

如遇必須執行資遣員工，除依法提供官方的非自願離職證明書供申請國家失業補助外，公司主動提供離職證明書。

優秀員工表揚

王座國際為獎勵年度績優部門與優秀員工能成為各營運部門及全體員工的楷模，舉辦「年度最佳營運協作之星」及「年度最佳營運協作部門」票選活動。透過營運夥伴包含店長以上主管，以票選方式選出年度最佳營運協作之星。榮獲各獎項的前三名，公司提供豐厚獎金並於店長年會頒獎表揚。

我們也讓顧客參與選拔優秀的服務人員，以來信至官方信箱、描述用餐體驗事蹟及服務的優秀員工，公司核發激勵禮金予以鼓勵，對其出色的服務表現，進行全門市公開表揚，2025 年度受表揚人數共計有 9 位員工。

◆ **優秀員工表揚**

2025 年 4 月	2025 年 5 月
3 人	6 人





4.5 職業安全與衛生



職業安全衛生政策

王座國際致力於降低職業災害發生，定期實施巡查，提供職災協助，並研擬預防對策。相較於立即性的職業傷害，職業病更有造成長期乃至永久影響的隱憂。本公司對此同樣重視，隨時掌握公司同仁身體狀況，並在未發生時未雨綢繆，事先擬定防範措施。截至 2025 年年底，所有員工總工時為 1,191,103 小時。此期間，員工遭受職業傷害之情事發生人次共計 21 人，職災公傷假申請共計 54 天，除了申請勞保職災給付、公司另有團險申請、並加強職安教育訓練及安全措施。

本公司為了促進員工的職業安全和健康，定期透過教育訓練、健康檢查與促進活動，提升同仁的身心靈健康。

職業安全與健康措施

安全教育訓練	王座國際每年依照政府現行法規，進行職業安全衛生以及基礎工作站訓練，並參加政府舉辦之各類衛生安全說明會及受訓。
員工健康檢查	定期提供員工健康檢查，定期追蹤員工健康情形，並依照健康情形調整工作性質，保障員工健康安全。
員工職能促進活動	• 王座鼓勵同仁培養進修專業課程，包含進階工作站、組別業務、專業技能、顧客服務、訓練師培育、管理（進階）訓練如物料進出管理、人員管理、現金管理、營運財務管理、商圈經營等管理內外訓課程。 • 我們鼓勵夥伴考取相關證照及在職進修並提供獎勵金。

職業安全衛生管理

本公司體認職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，因此本公司承諾：遵守法規要求、普及安衛技能、降低職場風險、預防傷害與不健康、持續改善績效。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。為保障員工的工作安全，本公司不僅制定了「職業安全衛生管理政策」，於 2025 年 6 月 13 日導入 ISO 45001 相關標準。管理系統涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。 各營運據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

職安衛管理主管及專職人員配置情形

- 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 2025 年止，持有急救人員證照者共計 20 人。
- 截至 2025 年止，具職業安全衛生業務主管證照者共計 58 人。

證照要求與人員配置職業安全衛生管理涵蓋以下工作者

- **勞工：**指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- **非屬受僱勞工的其他工作者：**包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。
- **承攬人員：**指與公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為本公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在所有營業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善。

◆ 事故調查流程

Step 1 即時通報	事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安單位。
Step 2 現場控制	迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
Step 3 成立調查小組	由職業安全管理最高主管擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
Step 4 原因分析	確定事故根源，並提出改進建議。
Step 5 改善措施	制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。
Step 6 分享與教育	將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2025 年公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

職業安全衛生之教育訓練

為保護員工作業安全與健康，預防工安事故發生，依據「職業安全衛生法」我們建立完整的職業災害網路通報機制，透過此項機制，除分析夥伴的受災害類型外，亦追蹤受職業災害者的復原狀況並進行復工評估。根據災害類型分析結果，其中切割傷、燒燙傷和跌倒為店舖夥伴最常見的災害，故特別為夥伴舉辦教育訓練講座與宣導。另外，為大幅減少各地各種形式的暴力，並配合政府職安五法中，建立資料冊及實施職場不法侵害、職場心理衛生及職場骨骼肌肉傷害預防、母性保護計畫宣導等課程。

職業傷害

職業傷害及職業病情形

公司對所有據點職業災害數據進行定期統計。2025 年度的總工時為 1,191,103 小時，期間未發重大職業傷害事件及引發的職業安全事件未有重大處罰記錄。



年份	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	可記錄之職業傷害比率
		死亡人數	嚴重的職業傷害人數	可記錄職業傷害數			
2024	1,170,153	0	2	39	0%	1.7%	33.3%
2025	1,191,103	0	0	21	0%	0%	17.6%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數 ÷ 工作總時數 *1,000,000 工作小時。
註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數 ÷ 工作總時數 *1,000,000 工作小時。

員工健康檢查

本公司制定了符合法規、完善的健康檢查計劃。王座國際總部每二年提供一次健康檢查，而直營門市因與消費者直接接觸，故原則上每年提供一次健康檢查。我們定期追蹤和監控員工的健康狀況，並提供自我健康管理的指導，創造安全無虞的工作環境。根據健康檢查報告，我們鼓勵員工設定改善目標，並與主管溝通，根據他們的生理狀況考慮是否調整工作環境或工作時間。

◆ 王座總部與門市健康檢查說明

總公司人員	• 每二年於第一季安排健康檢查一次（外包健檢中心至總公司檢查），項目依每年與健檢中心所提供的方案而有所不同。 • 高階主管會再增額檢查項目。
門市人員	• 每人每年定期至特約健檢中心執行供膳體檢檢查。 • 依法 40 歲以下，5 年更新一般體檢；40 歲（含）以上至 65 歲，3 年更新一般體檢；65 歲（含）以上，每年更新一般體檢；會視每年做供膳體檢時是否符合法定年齡再一併做一般體檢。
總部特殊健康檢查	檢查項目：A 型肝炎、傷寒（血液）、肺結核、傳染性眼疾、傳染性皮膚病、糞便檢查、胰臟檢查、急性發炎指數檢查、心臟功能檢查、內分泌檢查、電解質檢查、胃幽門螺旋桿菌檢查。

4.6 社會共融



社會參與

王座國際亦持續關注偏鄉與弱勢學童需求，配合母公司六角國際推動「聖誕暖冬傳愛」活動，共舉辦 6 場校園公益關懷行動，結合品牌餐車，將溫暖飲品與聖誕禮物送至新竹縣偏鄉小學，透過支持偏鄉學童圓夢，冀望讓台灣未來的小小主人翁能受到更多照護，並且與孩童的互動的時，使其感受到正向能量與啟發。





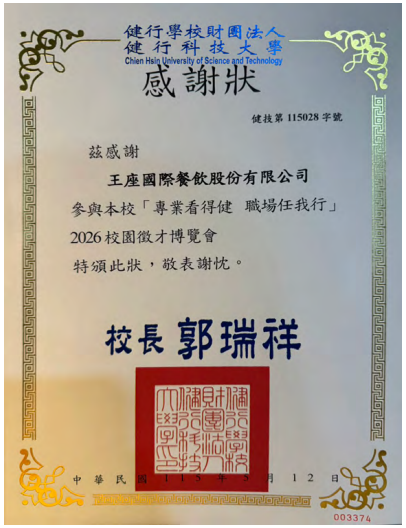





產官學新價值

全球因少子化問題導致缺工已是日趨嚴峻，餐飲業缺工問題的核心在於少子化、高工時與新世代工作觀的轉變。為突破招募與留才困境，我們導入掃碼點餐及送餐機器人外，也不錯過任何的就業博覽會管道招募新人。





▲ 健行科技大學於體育館舉辦就業博覽會，邀請來自桃園和北部各地知名企業徵才，媒合即將畢業的學生，提供認識產業、接觸職場與尋找工作機會的管道。





▲ 景文科大舉辦「2026 就業徵才博覽會」助畢業生精準對接未來。



特教生合作

王座國際自 2022 年起，陸續與臺灣北、中、南區特殊教育班學校建立合作關係，推動校外實習計畫，並採每學期簽訂合作契約方式辦理。學生於門市實習期間，主要參與內、外場基礎營運工作，透過實務操作與職場體驗，協助其提前適應未來就業環境，培養工作技能與職場適應能力。

本合作計畫除有助於企業人力培育與營運支援外，亦期望透過提供多元且友善的實習機會，落實企業社會責任，促進身心障礙學生之職涯探索與就業銜接，打造共融、多元的友善職場環境。

高中職校職場實習 / 就業招募

本公司長期與全臺各地區就業中心維持良好合作關係，積極參與各類中大型在地徵才活動及就業媒合專案，透過多元且穩定的招募管道，提升企業品牌形象與市場能見度，同時滿足各營運單位之人力需求。藉由實體徵才活動與現場互動，公司亦能更深入了解求職市場趨勢及求職者需求，持續優化招募策略與人才吸引機制。

除招募合作外，公司亦定期與各地就業中心及相關政府單位保持交流，主動掌握勞動市場變化及政府推動之就業促進、人力培育與補助專案資訊，作為企業人才發展與人力資源規劃的重要依據。透過產官合作模式，公司除協助促進在地就業機會外，亦持續推動友善、多元與永續的人才發展環境，落實企業社會責任與 ESG 永續經營精神。













附錄

1. GRI 準則索引表
2. 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
3. 永續會計準則委員會
4. 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法附表一之一
   永續揭露指標索引表與確信項目彙總表
5. 外部確信報告

1. GRI 準則索引表

使用聲明	王座國際已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1	基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	06	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	04	
2-4	資訊重編	-	-	無資訊重編事項，該項目不適用。
2-5	外部保證 / 確信	報告書資訊	04	p.120 外部確信聲明書。
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司	08	
2-7	員工	4.2 人力資源與多元職場	89	
2-8	非員工的工作者	4.2 人力資源與多元職場	89	本公司用用類型無非員工之工作者。
治理				
2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	37	詳情請參考本公司 2025 年年報。
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	41	
2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	41	

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	39	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	39	
		推動永續發展之治理架構	19	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理	39	
2-15	利益衝突	1.2 公司治理	19	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	43	詳情請參考本公司 2025 年年報。
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	42	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	39	
2-19	薪酬政策	1.2 公司治理	44	
2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理	44	
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工福利與薪酬	93	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	05	
		永續組織運作與利害關係人溝通	17	
2-23	政策承諾	永續組織運作與利害關係人溝通	17	
		1.1 誠信經營	34	
		1.2 公司治理	38	
		2.2 顧客健康與安全	55	
		3.6 生物多樣性相容保護	82	
		4.1 人權政策與承諾	84	

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-24	納入政策承諾	永續組織運作與利害關係人溝通	17	
		1.1 誠信經營	34	
		1.2 公司治理	38	
		2.2 顧客健康與安全	55	
2-25	補救負面衝擊的程序	永續組織運作與利害關係人溝通	23	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	報告書資訊	4	
		永續組織運作與利害關係人溝通	21	
		2.1 顧客服務溝通	52	
		4.1 人權政策與承諾	84	
2-27	法規遵循	1.4 風險管理	48	
		1.5 資訊安全及客戶隱私保護	50	
		2.2 顧客健康與安全	59	
		4.1 人權政策與承諾	84	
		4.5 職業安全及衛生	102	
2-28	公協會的會員資格	1.2 公司治理	45	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	永續組織運作與利害關係人溝通 - 利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	4.3 員工福利與薪酬	-	本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。
GRI 3：重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	永續組織運作與利害關係人溝通 - 重大主題鑑別及排序	23	
3-2	重大主題列表			

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
3-3	重大主題管理	永續組織運作與利害關係人溝通 - 重大主題之管理		28	
GRI 101 生物多樣性 (2024)					
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	2.6	生物多樣性相容保護	82	
GRI 201 經濟績效 (2016)					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1	誠信經營	32	
		4.3	員工福利與薪酬	91	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1	氣候變遷因應與調適	66	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.2	公司治理	44	
		4.4	人才培育與發展	98	
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	4.3	員工福利與薪酬	93	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2	人力資源與多元職場	89	
GRI 204 採購實務 (2016)					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4	供應鏈管理	64	
GRI 205 反貪腐 (2016)					
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.1	誠信經營	36	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			-	本公司 2025 年度無發生貪腐事件。
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			-	本公司 2025 年度無因違反公平競爭的行為而被調查案件。

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 207 稅務 (2019)					
207-1	稅務方針	1.1	誠信經營	33	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1	誠信經營	33	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.1	誠信經營	33	
GRI 301 物料 (2016)					
301-1	所用物料的重量或體積			-	本產業不適用。
GRI 302 能源 (2016)					
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3	能源管理	78	
302-3	能源密集度	3.3	能源管理	78	
302-4	減少能源消耗	3.3	能源管理	78	
GRI 303 水與放流水 (2018)					
303-3	取水量	3.4	水資源管理	79	
GRI 305 排放 (2016)					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體管理	77	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2	溫室氣體管理	77	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.2	溫室氣體管理	77	
GRI 306 廢棄物 (2020)					
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5	廢棄物管理	80	
306-3	廢棄物的產生	3.5	廢棄物管理	81	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.5	廢棄物管理	81	
306-5	廢棄物的直接處置	3.5	廢棄物管理	81	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 401 勞雇關係 (2016)					
401-1	新進員工和離職員工	4.2	人力資源與多元職場	90	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3	員工福利與薪酬	91	
401-3	育嬰假	4.3	員工福利與薪酬	94	
GRI 404 訓練與教育 (2016)					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4	人才培育與發展	96	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4	人才培育與發展	97	
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	1.2	公司治理	41	
		4.2	人力資源與多元職場	87	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3	員工福利與薪酬	93	
GRI 406 不歧視 (2016)					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1	人權政策與承諾	85	2025 年度無發生任何歧視事件。
GRI 408 童工 (2016)					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1	人權政策與承諾	85	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)					
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1	人權政策與承諾	85	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2	顧客健康與安全	55	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2	顧客健康與安全	59	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 417 行銷與標示 (2016)					
417-1	**產品和服務資訊與標示的要求**	2.2	顧客健康與安全	60	
417-2	**未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件**	2.2	顧客健康與安全	-	2025 年本公司未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。
417-3	**未遵循行銷傳播相關法規的事件**	2.2	顧客健康與安全	-	2025 年本公司無行銷傳播相關法規的事件。
GRI 418 客戶隱私 (2016)					
418-1	**經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴**	1.5	資訊安全及客戶隱私保護	-	2025 年度並無發生個資外洩事件或遭主管機關裁罰紀錄，個人資料相關陳情案件亦為零。

2. 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

TCFD 建議揭露事項		上櫃公司氣候相關資訊揭露事項	對應章節	頁碼
治理	TCFD1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	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。	3.1 氣候變遷因應與調適 - 氣候監督及治理架構	66
	TCFD1(b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			
策略	TCFD2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	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)。	3.1 氣候變遷因應與調適 - 氣候相關風險與機會	71
	TCFD2(b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷因應與調適 - 氣候相關風險與機會	73
	TCFD2(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2℃或更嚴苛的情境)。	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。	3.1 氣候變遷因應與調適 - 情境分析	68
風險管理	TCFD3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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。	3.1 氣候變遷因應與調適	73
	TCFD3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。			
	TCFD3(c) 述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。			

TCFD 建議揭露事項		上櫃公司氣候相關資訊揭露事項	對應章節	頁碼
指標和目標	TCFD4(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	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。	3.1 氣候變遷因應與調適	76
	TCFD4(b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	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。	3.2 溫室氣體排放管理 (2025 年度尚未適用範疇 3 盤查)	77
	TCFD4(c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	目前未使用碳抵換或再生能源憑證	-
		7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前未使用內部碳定價	-

3. 永續會計準則委員會（SASB）對照表

根據 SASB 官方網站產業分類查詢結果，自永續會計準則（SASB 準則）之重大性地圖索引，選出適用之指標進行揭露：產業別：產業類別（Sector）：食品與飲料（Food & Beverage）/ 行業準則（Industry）：餐飲業（Restaurants）

揭露主題	指標代碼	揭露指標	年度揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	FB-RN-130a.1	1. 能源消耗總量。 2. 使用來自電網的用電量佔比。 3. 再生能源使用量占總能源使用佔比。	1. 總能源消耗：39,714.91(GJ) 2. 3. 不適用	3.3 能源管理	78
水資源管理	FB-RN-140a.1	1. 總取水量及屬於高或極高水壓力地區比例。 2. 總耗水量及屬於高或極高水壓力地區比例。	1. 總取水量：471.57 千立方公尺。 2. 本公司無取自高或極高水壓地區之水資源。	3.4 水資源管理	79
食品和包裝廢物管理	FB-RN-150a.1	1. 廢棄物總量。 2. 食物廢棄物百分比。 3. 廢棄物再回收、處理百分比。	1. 廢物總量：147.8 公噸。 2. 食品廢棄物比例：99%。 3. 廢棄物轉移比率：100%。	3.5 廢棄物管理	80
	FB-RN-150a.2	1. 包裝總重量。 2. 由回收和 / 或可再生材料製成的百分比。 3. 可回收、可重複使用和 / 或可堆肥的百分比。	產業關係不適用。	-	
食品安全	FB-RN-250a.1	1. 由食品安全監督機構檢查的餐廳比例。 2. 受到嚴重違規的餐廳比例。	1. 旗下共有 46 間門市委託第三方公證檢驗單位執行例行性衛生稽核，其餘門市亦配合百貨合作的第三方公證單位，不定期接受衛生單位監督稽核，其百分比為 100%。 2. 無嚴重違規的餐廳，其比例為 0%。	2.2 顧客健康與安全	59

揭露主題	指標代碼	揭露指標	年度揭露情形	對應章節	頁碼
食品安全	FB-RN-250a.2	1. 食品召回次數 。 2. 食品召回總量。	1. 召回的次數：0。 2. 被召回的食品總量：0。	2.2 顧客健康與安全	-
	FB-RN-250a.3	已確認的食源性疾病爆發數量，導緻美國疾病控制與預防中心 (CDC) 調查的百分比 2。	食品中毒案件的比率：0%。	2.2 顧客健康與安全	-
營養內容	FB-RN-260a.1	1. 符合國家飲食指南之餐飲比率。 2. 來自國家飲食指南之餐飲收益。	本公司不適用。	-	-
	FB-RN-260a.2	1. 符合國家兒童飲食指南的兒童餐飲的比率。 2. 來自國家兒童飲食指南之餐飲的收益。	本公司不適用。	-	-
	FB-RN-260a.3	針對兒童的廣告曝光次數中，宣傳符合國家兒童飲食指南的產品比率。	針對兒童的廣告曝光次數中，宣傳符合國家兒童飲食指南的產品比率：0。	-	-
勞動實務	FB-RN-310a.1	餐廳員工的 1. 自願離職率 2. 非自願離職率。	1. 餐廳員工自願離職率：54%。 2. 餐廳員工的非自願離職率：0.14%。	4.2 人力資源與多元職場	90
	FB-RN-310a.2	1. 按地區劃分的平均小時工資的餐廳員工比例。 2. 按地區劃分的賺取最低工資的餐廳員工比例。	1. 每個地區分店支付平均小時工資的餐廳員工比例：37%。 2. 排除服務費領取最低薪資（基本工資）的餐廳員工的百分比：63%。	-	-
	FB-RN-310a.3	1. 違反勞動相關法規的損失總金額。 2. 違反就業歧視相關法規的損失總金額。	1. 相關訴訟而造成的經濟上損失總額：無。	4.1 人權政策與承諾	85
供應鏈管理和食品採購	FB-RN-430a.1	1. 採購符合環境或社會標準的食材比例。 2. 採購符合第三方認證的環境或社會標準的食材比例。	1. 採購符合國際認可之產品責任標準者 0%。 2. 符合第三方認證的環境或社會標準的食材比例 52%。	2.4 供應鏈管理	63

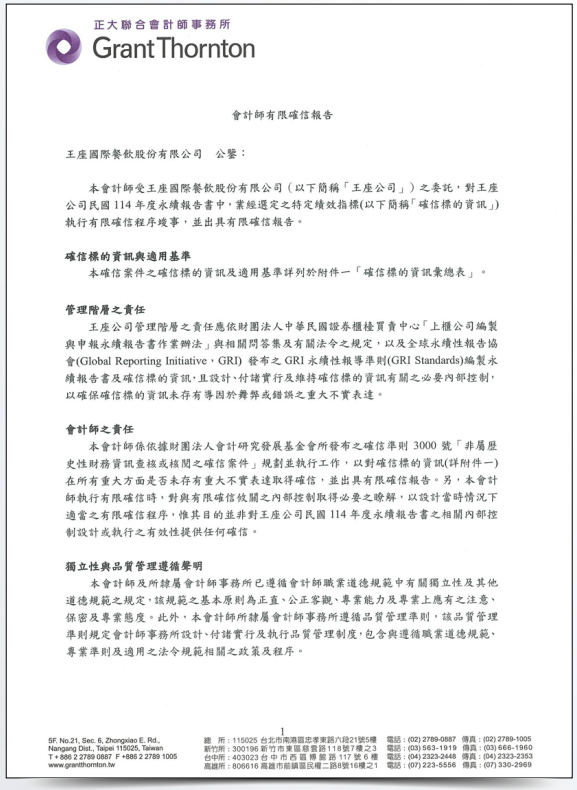
揭露主題	指標代碼	揭露指標	年度揭露情形	對應章節	頁碼
供應鏈管理和食品採購	FB-RN-430a.2	1. 來自非籠養環境的雞蛋的百分比。 2. 不使用妊娠箱生產的豬肉的百分比。	1. 不適用。 2. 不適用。	-	-
	FB-RN-430a.3	討論管理供應鏈內環境和社會風險的策略，包括動物福利。	本公司不適用	-	-
活動指標	FB-RN-000.A	1. 實體自營餐廳數量。 2. 特許經營餐廳數量。	1. 直營分店：62 家。 2. 特許經營餐廳分店：無。	-	-
	FB-RN-000.B	1. 實體擁有地點的員工人數。 2. 特許經營地點的員工人數。	1. 實體擁有地點的員工人數：890 人。 2. 特許經營地點的員工人數：無。	-	-

4. 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法附表一之一 永續揭露指標索引表

主題	揭露項目	年度揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率。	• 總能源消耗：39,714.91 (GJ)。 • 無外購電力百分比、再生能源使用率。	3.3 能源管理	78
水資源理	總取水量及總耗水量。	• 總取水量：471.57 千立方公尺。 • 總耗水量：0 千立方公尺。	3.4 水資源管理	79
食品安全	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。	• 參閱應章節之內容。	2.2 顧客健康與安全	55

主題	揭露項目	年度揭露情形	對應章節	頁碼
食品安全	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。	• 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：0%	-	-
食品安全	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。	• 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：0%	-	-
食品安全	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占所有產品之百分比。	• 央廚生產之產品依法規使用非追不可進行產品追溯與追蹤管理，可追溯的產品品項佔當年度生產全部產品品項 45%	2.2 顧客健康與安全	59
供應鏈管理和食品採購	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。	• 無	-	-
供應鏈管理和食品採購	對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結結果。(需質性敘述)	• 參閱應章節之內容。	2.4 供應鏈管理	63
供應鏈管理和食品採購	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。(需質性敘述)	• 參閱應章節之內容。	2.2 顧客健康與安全	59
活動指標	售出產品重量、生產設施場所數量。(直營餐廳數與員工數)	• 直營分店：62 家。 • 實體擁有地點的員工人數：890 人。	關於本公司 4.2 人力資源與多元職場	7 87

5. 外部確信報告



正大聯合會計師事務所
Grant Thornton

會計師有限確信報告

王座國際餐飲股份有限公司　公鑒：

本會計師受王座國際餐飲股份有限公司（以下簡稱「王座公司」）之委託，對王座公司民國 114 年度永續報告書中，業經選定之特定績效指標(以下簡稱「確信標的資訊」)執行有限確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

本確信案件之確信標的資訊及適用基準詳列於附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

王座公司管理階層之責任應依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」與相關問答集及有關法令之規定，以及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，GRI) 發布之 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)編製永續報告書及確信標的資訊，且設計、付諸實行及維持確信標的資訊有關之必要內部控制，以確保確信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

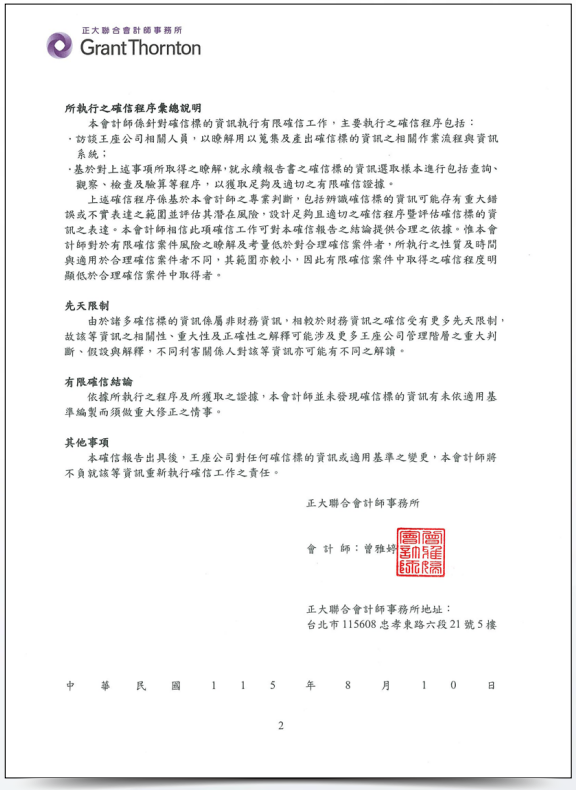
本會計師係依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對確信標的資訊(詳附件一)在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對王座公司民國 114 年度永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性與品質管理遵循聲明

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、保密及專業態度。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，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、專業準則及適用之法令規範相關之政策及程序。

1

5F. No.21, Sec. 6, Zhongxiao E. Rd., Nangang Dist., Taipei 115025, Taiwan
T + 886 2 2789 0887 F +886 2 2789 1005
www.grantthornton.tw
總　所：115025 台北市南港區忠孝東路六段21號5樓　電話：(02) 2789-0887　傳真：(02) 2789-1005
新竹所：300196 新竹市東區慈雲路118號7樓之3　電話：(03) 563-1919　傳真：(03) 666-1960
台中所：403023 台中市西區博館路117號6樓　電話：(04) 2323-2446　傳真：(04) 2323-2353
高雄所：806616 高雄市前鎮區民權二路89號16樓之1　電話：(07) 223-5556　傳真：(07) 330-2969



正大聯合會計師事務所
Grant Thornton

所執行之確信程序彙總說明

本會計師係針對確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 訪談王座公司相關人員，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就永續報告書之確信標的資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及驗算等程序，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

由於諸多確信標的資訊係屬非財務資訊，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、重大性及正確性之解釋可能涉及更多王座公司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。

有限確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊有未依適用基準編製而須做重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，王座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。

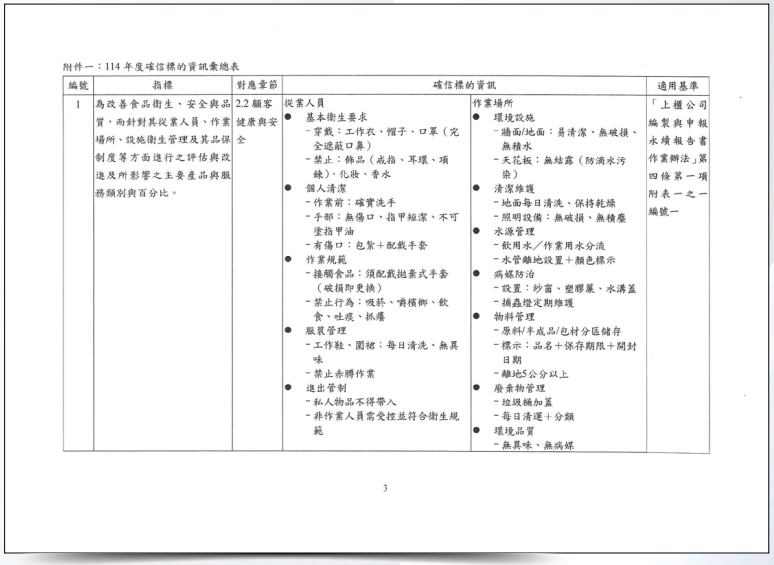
正大聯合會計師事務所

會 計 師：曾雅婷

正大聯合會計師事務所地址：
台北市 115608 忠孝東路六段 21 號 5 樓

中　華　民　國　1　1　5　年　8　月　1　0　日

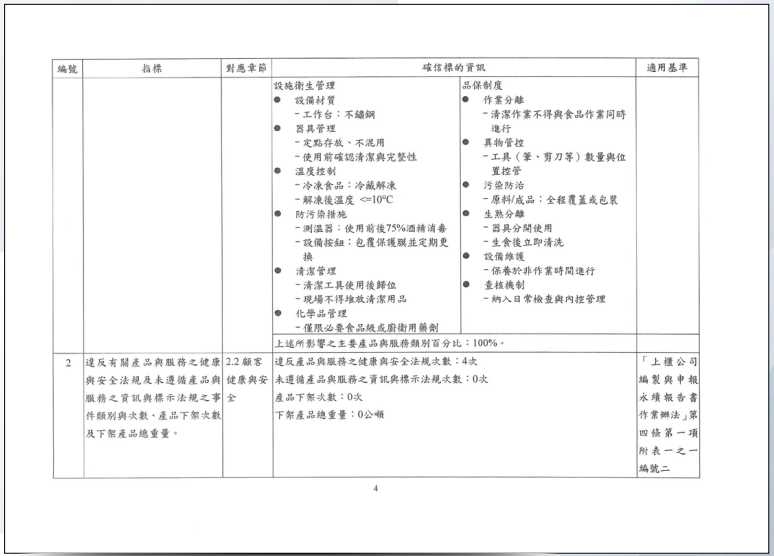
2



附件一：114 年度確信標的資訊彙總表

編號	指標	對應章節	確信標的資訊		適用基準
1	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。	2.2 顧客健康與安全	從業人員 ● 基本衛生要求 - 穿戴：工作衣、帽子、口罩（完全遮蔽口鼻） - 禁止：飾品（戒指、耳環、項鍊）、化妝、香水 ● 個人清潔 - 作業前：確實洗手 - 手部：無傷口、指甲短潔、不可塗指甲油 - 有傷口：包紮＋配戴手套 ● 作業規範 - 接觸食品：須配戴拋棄式手套（破損即更換） - 禁止行為：吸菸、嚼檳榔、飲食、吐痰、抓癢 ● 服裝管理 - 工作鞋、圍裙：每日清洗、無異味 - 禁止赤膊作業 ● 進出管制 - 私人物品不得帶入 - 非作業人員需受控並符合衛生規範	作業場所 ● 環境設施 - 牆面/地面：易清潔、無破損、無積水 - 天花板：無結露（防滴水污染） ● 清潔維護 - 地面每日清洗、保持乾燥 - 照明設備：無破損、無積塵 ● 水源管理 - 飲用水／作業用水分流 - 水管離地設置＋顏色標示 ● 病蟲防治 - 設置：紗窗、塑膠蓆、水溝蓋 - 捕蟲燈定期維護 ● 物料管理 - 原料/半成品/包材分區儲存 - 標示：品名＋保存期限＋開封日期 - 離地5公分以上 ● 廢棄物管理 - 垃圾桶加蓋 - 每日清運＋分類 ● 環境品質 - 無異味、無病媒	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號一

3



編號	指標	對應章節	確信標的資訊		適用基準
			設施衛生管理 ● 設備材質 - 工作台：不鏽鋼 ● 器具管理 - 定點存放、不混用 - 使用前確認清潔與完整性 ● 溫度控制 - 冷凍食品：冷藏解凍 - 解凍後溫度 <=10°C ● 防污染措施 - 測溫器：使用前後75%酒精消毒 - 設備按鈕：包覆保護膜並定期更換 ● 清潔管理 - 清潔工具使用後歸位 - 現場不得堆放清潔用品 ● 化學品管理 - 僅限必要食品級或廚衛用藥劑	品保制度 ● 作業分離 - 清潔作業不得與食品作業同時進行 ● 異物管控 - 工具（筆、剪刀等）數量與位置控管 ● 污染防治 - 原料/成品：全程覆蓋或包裹 ● 生熟分離 - 器具分開使用 - 生食後立即清洗 ● 設備維護 - 保養於非作業時間進行 ● 查核機制 - 納入日常檢查與內控管理	
			上述所影響之主要產品與服務類別百分比：100%。		
2	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。	2.2 顧客健康與安全	違反產品與服務之健康與安全法規次數：4次 未遵循產品與服務之資訊與標示法規次數：0次 產品下架次數：0次 下架產品總重量：0公噸		「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號二

4

編號	指標	對應章節	確信標的資訊	適用基準
3	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。	永續揭露指標索引表	0%	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號三
4	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。	永續揭露指標索引表	0%	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號四
5	對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果。	2.4 供應鏈管理	● 稽核家數及百分比：130家，佔比82.8% ● 稽核項目 －書面稽核：進料品質、交期、成本、服務 －實地稽核：廠區衛生與環境管理、人員衛生管理、製程與品質控管（含HACCP）、倉儲與運輸管理、過敏原管理、客訴與持續改善機制 ● 稽核結果：皆為A級	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號五

編號	指標	對應章節	確信標的資訊	適用基準
8	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	3.3 能源管理	● 消耗能源總量39,714.91十億焦耳 ● 外購電力百分比75% ● 再生能源使用率0% 註1:能源耗用之數據包含總公司與直營門市(含央廚) 註2:電力使用百貨公司對帳單之電費金額進行推估以及電力公司電費單使用度數，推估方法為參考台灣電力股份有限公司公告之營業用電簡要電價表換算度數 註3:天然氣使用百貨公司對帳單之天然氣金額進行推估以及天然氣公司帳單使用度數，推估方法為百貨公司對帳單之天然氣金額除以參考大台北瓦斯股份有限公司公告之民生用戶單價10.38元換算度數 註4: 2025年度汽油、柴油熱值採環境部氣候變遷署公告之「114年度車用汽油、柴油之低位熱值」，汽油 7,586 kcal/L、柴油 8,636 kcal/L；熱值單位換算1 kcal = 4.1868 KJ	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號八

編號	指標	對應章節	確信標的資訊	適用基準
6	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占所有產品之百分比。	永續揭露指標索引表	依法規使用非追不可進行產品追溯與追蹤管理，可追溯的產品品項估當年度生產全部產品品項45%	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號六
7	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。	2.2 顧客健康與安全	● 設置情形：公司設有食品安全實驗室 ● 測試項目及結果： －原料化性檢驗：檢驗項目為生鮮裹漿炔菲，測試結果合格率為100% －成品檢驗-小菜類：檢驗項目為大腸桿菌、腸桿菌科等，測試結果合格率為100% －成品檢驗-肉、湯類：檢驗項目為大腸桿菌、腸桿菌科等，測試結果合格率為95.3% －成品檢驗-電商：檢驗項目為大腸桿菌、腸桿菌科等，測試結果合格率為78.9% ● 相關支出：新台幣1,259仟元 ● 佔個體營業收入淨額比例：0.08%	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號七

編號	指標	對應章節	確信標的資訊	適用基準
9	總取水量及總耗水量	3.4 水資源管理	● 總取水量：471.57千立方公尺 ● 總耗水量：0 千立方公尺 註 1:取水之數據包含總公司與直營門市(含央廚) 註 2:由於耗水量難以估計，故假設取水量等於排水量，因此耗水量為 0 註 2:取水量使用百貨公司對帳單之水費金額進行推估以及自來水公司水費單使用度數，推估方法為百貨公司對帳單之水費金額除以參考台灣自來水公司公告之台灣家戶平均單位水價(9.24 元/度)換算度數	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號九
10	售出產品重量、生產設施場所數量	永續揭露指標索引表	● 截至 2025/12/31 還在營業中的直營門市數量：62 間 ● 截至 2025/12/31 還在營業中的直營門市人員數量：890 人	「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之一編號十

KINGZA
王座國際餐飲

www.kingza.com.tw