

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。



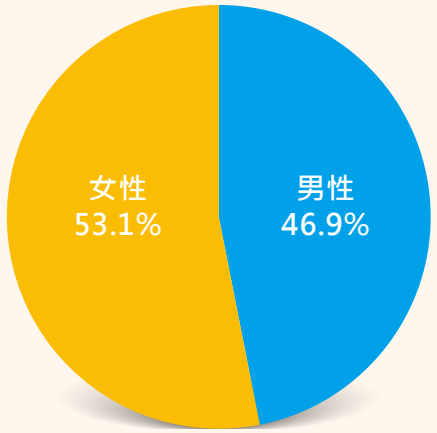
4.2 人力資源與多元職場

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。

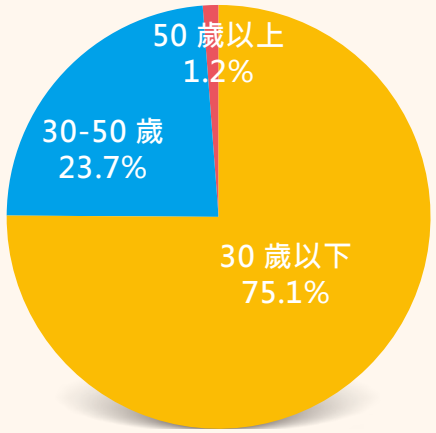
截至 2025 年 12 月 31 日，本公司員工總數為 949 人，其中男性佔 46.9%、女性佔 53.1%；總人數較前一年度增加 63 人，主要為展店數持續成長。年齡分布於 30 歲以下員工人數佔 75.1%，30-50 歲的員工人數佔 23.7%， 50 歲以上員工佔 1.2%。以性別來說，各年齡層員工人數皆為女性人數高於男性。所有同仁不論性別、年齡或國籍，均享有平等的發展機會。

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%。

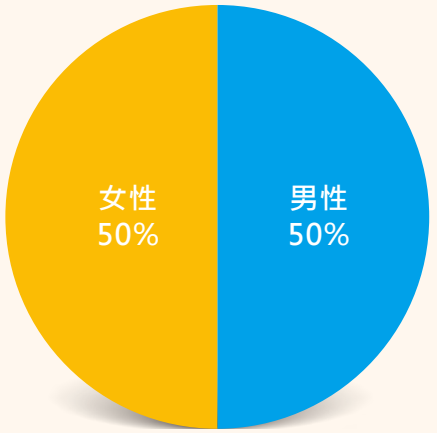
總員工 - 性別比



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。

◆ 2025 薪資中位數比率

項目	2025年度
最高薪資與員工薪資中位數之比率	11.28 : 1
員工薪資中位數成長率	7.88%

註 1：**員工不包括最高薪酬者。**



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。





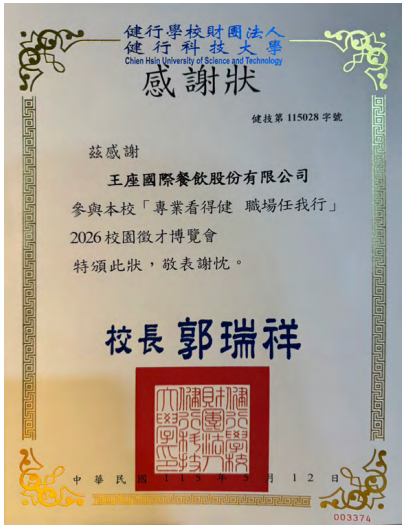





產官學新價值

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。









