

2023

築間餐飲集團

永續報告書

Sustainability Report



築間餐飲集團
JHU JIAN CATERING GROUP

築起你我的幸福空間！

CONTENTS

目錄

築起你我的幸福空間！

心のもったおもてなし

01

關於本報告書

- 1.1 關於本報告書 03
- 1.2 董事長的話 04
- 1.3 永續故事 05
- 1.4 SDGs發展 06

02

築間餐飲集團

- 2.1 企業概況 08
- 2.2 經營績效 11
- 2.3 集團品牌介紹 12
- 2.4 市場發展趨勢及回應 14

03

築間永續發展

- 3.1 永續理念 16
- 3.2 發展里程 17
- 3.3 利害關係人鑑別 19
- 3.4 重大主題鑑別 21
- 3.5 重大主題管理 25

04

堅實企業

- 4.1 公司治理 37
- 4.2 組織及永續架構 38
- 4.3 誠信經營 40
- 4.4 稽核及風險管理 47
- 4.5 法規依循 49
- 4.6 顧客關係 50
- 4.7 供應商管理 52
- 4.8 士氣激勵 55
- 4.9 加盟管理 56

05

友善地球

- 5.1 能源管理 59
- 5.2 水資源管理 60
- 5.3 溫室氣體排放 61
- 5.4 廢棄物管理 62
- 5.5 氣候變遷調適 63
- 5.6 環保相關作為 67

06

社會共好

- 6.1 人力雇用 71
- 6.2 員工組成 73
- 6.3 薪酬福利 77
- 6.4 職涯規劃 80
- 6.5 勞資溝通 82
- 6.6 職能訓練 83
- 6.7 職業安全 91
- 6.8 社會投入 94
- 6.9 築間志工 101

07

附錄

- GRI 索引表 104
- 附表一之一 永續揭露指標 108
- 附表二之二之三 上市上櫃公司氣候相關資訊 109
- SDGs 索引表 110

01

關於本報告書

1.1	關於本報告書	03
1.2	董事長的話	04
1.3	永續故事	05
1.4	SDGs發展	06

1.1 關於本報告書

本報告書為築間餐飲事業股份有限公司(以下簡稱本公司、築間餐飲集團、築間餐飲、築間集團、築間或我們)向築間餐飲集團利害關係人及社會說明本公司於企業永續發展的投入與成果，以利害關係人關注的重大主題為主要揭露面向，闡述其策略及執行表現，作為築間餐飲集團永續經營的實際成效及永續目標。

● 報告書範疇與邊界

GRI 2-2

GRI 2-3

本報告書之報導期間為2023年1月1日至2023年12月31日。經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。為展現築間餐飲在經濟、環境、社會及治理等面向的ESG永續具體實績，部分資訊將追溯至2023年以前或往後延伸至2024年，若所揭露資訊涵蓋期間不同，將於報告書補充說明。

本報告書揭露範疇以台灣地區為主體，包括築間餐飲事業股份有限公司母公司及旗下所有品牌(築間幸福鍋物、燒肉Smile、有之和牛、本格、绘馬別邸、築間酸菜魚、紫木槿韓國烤肉)，若揭露範疇與前述有異，將於該段落註明。

● 報告書撰寫原則

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

本報告書依循全球永續報告協會(The Global Reporting, GRI)所發布之GRI通用準則2021(GRI Universal Standards 2021)編制及依循臺灣證券交易所《上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法》，並與聯合國永續發展目標(Sustainability Development Goals, SDGs) 17項永續重大指標作連結，財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算，向利害關係人持續說明築間餐飲集團永續實績與目標。

聯絡 資訊

築間餐飲事業股份有限公司

總公司地址：台中市西屯區台灣大道三段789號14樓之2
電話：04-24228966
公司網址：<https://www.jhujian.com.tw>
聯絡窗口：企業社會責任室
聯絡信箱：csr@jhujian.com.tw

發行概況

首次(現行)出版日期：2024年8月
下次發行日期：2025年8月

資訊重編

此報告書為築間餐飲第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證

本報告書內容經由董事會核准通過，未有進行外部保證或確信。



築間餐飲集團 董事長

柯推傑

1.2 董事長的話

GRI 2-22

築間餐飲集團致力成為專業與幸福兼具的國際餐飲集團，以消費者需求與食材品質優先為餐飲核心，強調信任、互惠、整體關係與綜合效益，以具體行動提升創新競爭力，共同追求共融發展新經濟，建構出幸福餐飲的品牌優勢！

在積極擴展事業版圖的同時，努力為集團永續經營進行企業組織及營運調整，於2022年第四季成立「企業社會責任室」擔任築間集團永續發展專責部門，持續為集團永續努力，積極與利害關係人溝通，對其重視之重大主題進行管理追蹤。

隨企業規模成長，築間集團於2023年員工人數超過3,000人，每月來客數突破70萬人，這無疑代表著我們的責任、使命更加重大，我們透過集團內部溝通開立「築間共學講座」一連串相關永續議題課程，使集團夥伴從基礎打起，建立穩固的企業責任和永續概念，並於2023年首次舉辦供應商

年會以「永續競爭力」為主題，引導供應鏈加速提升競爭力，也持續鼓勵供應商追求最好的永續經營與穩定夥伴關係。

我們為追求持續發展的願景，面對台灣嚴重缺工議題，主計處資料指出2023年8月服務業職缺缺口近2.5萬，對於人力市場空缺為全產業的痛點，築間將著力於勞雇關係及各項員工福利計畫努力，從基礎訓練、管理培育、職涯規劃、多元福利，給予員工全方面的規劃，提高本公司於人力市場的競爭力。築間本為透過食物傳遞幸福的企業，應善盡企業社會責任為社會帶來溫暖福祉，將目標朝向永續共享的餐飲界邁進！

1.3 永續故事

● 築間是員工最大的靠山

築間餐飲集團致力於餐飲事業之中，提供美味、安全的食物以創造顧客幸福感，而餐飲業身為勞力密集的產業，創造顧客幸福之餘築間更創造員工幸福，透過多元員工福利創造完善的制度，正職員工高於法令規範的薪資條件的21%，兼職同樣高於法令規範的5%，是築間給員工最直接且有感的福利。

此外，賦予員工合適職涯發展，讓員工能在築間集團獲得完整職涯的規劃，是我們給員工的承諾，依照職等一年提供4次的晉升考核機會，透過平時累積的職能及訓練，讓員工獲得公平的晉升機會。以最直接的作為提供員工最直接的幸福，建立完善公平的制度更讓員工所投入的努力獲得公平的升遷機會，盡力實踐聯合國永續發展目標SDGs 8 適合的工作及經濟成長。

在競爭激烈的餐飲市場，築間於2010年崛起至今已走過14個年頭，面對下一個14年，築間餐飲集團為創造社會共融而延續。身為台灣連鎖火鍋第一品牌，築間餐飲集團堅持用食材傳遞美味，拉近你我之間的距離，打造一次次溫暖的用餐體驗。致力帶給味蕾無盡的樂趣，成為專業與幸福兼具的國際餐飲集團。重視企業形象，遵守法令規定，積極強化內部管理品質及績效，我們從未停止前進。

2020年新冠肺炎疫情，對於餐飲業帶來巨大挑戰，在艱苦的情況下持續充電，辦理各式教育訓練、考核、晉升與展店計畫，不因疫情而延緩，不放棄而厚積薄發。我們堅信員工為企業最重要的資產，隨企業成長肩負起更多的責任，致力規劃完善的職涯給予員工適切的發展，並履行對員工和股東的承諾。未來，隨著築間不斷的擴張和創新，相信其在餐飲市場中的地位將更加鞏固，繼續為消費者創造更多的極致美食饗宴。

築間餐飲集團 總經理

周秀花



正職員工
薪資高於法令
21%

計時員工
薪資高於法令
5%

年度晉升機會
4次

● 築間成為社會的暖流

築間餐飲集團努力追求企業獲利外，同時重視企業社會責任，築間餐飲集團於2022年創立企業社會責任室，致力發展企業永續與投入企業社會責任，我們透過公益活動、志工參與讓我們更加了解社會上需要幫忙之處，取之於社會回饋於社會，持續以餐飲業所長為社會帶來正向影響力。

「2023年度好牧人志工送餐活動」築間餐飲集團每月提供超過300公斤的惜食肉品給予好牧人基金會，透過好牧人機構的力量烹調發送至社區獨老手中，加上築間志工身體力行進行送餐，成為意義非凡的公益活動。築間餐飲集團透過食物結合社會責任，提供相關的資源，投入於獨老、弱勢孩童族群，追求聯合國永續發展目標SDGs 2 零飢餓的目標，更盼望成為餐飲業中的指標，一同為社會注入暖流。

築間餐飲集團珍愛台灣，在疫情中看到台灣這片土地的團結、包容以及軟實力，也深刻體會到永續是每個人的必要條件而非選項之一，不管是供應鏈、人的接觸都是相關聯的，於是築間在2022年推廣惜食不浪費，改變事先擺盤好的菜盤為多種新鮮食材按照自己喜歡的夾取、不僅減少食物浪費，還能對環境永續有所貢獻。強化食品衛生、環安訓練為食品安全的控管把關，籌辦共學講座透過具有永續觀念與跨文化溝通的專業人員來啟發永續思維、招募築間志工投入社區關懷與公益不同的實際行動，為這片土地的人與環境的永續共好，賦予內外部價值發揮影響力。

企業社會責任室 總監

卓素鳳



投入金額逾
429萬元

贊助總價值逾
2,280萬元

影響超過
200萬人次

1.4 SDGs發展

● SDGs目標

築間餐飲集團為強化永續發展，響應聯合國由氣候變遷、經濟成長、社會平權、貧富差距等難題評估出的「永續發展目標 Sustainable Development Goals, SDGs」，包含消除貧窮、減緩氣候變遷、促進性別平權等17項 SDGs 目標，指引全球共同努力、邁向永續。對此特別依據築間餐飲集團營運型態、利害關係人及區域綜合評估得出築間集團於聯合國永續發展目標所投入的部分，扮演世界公民角色為永續盡力。



● 支持方向



SDGs2 零飢餓

- ◆ 集團旗下門店自助吧標示「珍惜食物、愛護地球」
- ◆ 每月捐贈300公斤惜食肉品給予社福機構

據行政院環保署統計2012年至2021年10年間，台灣每年平均丟棄近62萬噸食物。築間集團身為餐飲業者，我們格外重視浪費議題，盡責提醒客人減少浪費，並努力規劃格外品使用，期望將可能丟棄之可用食物做到捐贈，換個方式不僅減少浪費，各將食物送到需要的人手中。



SDGs3 健康與福祉

- ◆ 惜食肉品每月提供約10,000人次每日所需營養
- ◆ 偏鄉運動員用餐計畫2023年影響逾270人

世界展望會調查超過10%的兒童三餐不固定、近14%經常吃不具營養價值的食物作為3餐。我們深知對於孩童或長者營養的重要性，透過各式活動，將良好的營養提供給社會。



SDGs4 優質教育

- ◆ 8大類教育訓練，提供員工完整的教育訓練
- ◆ 除符合職位基本技能，更有多元學習機會

教育是全人類的權利以及需求，透過教育與知識獲得改變，教育訓練更是直接影響築間集團的員工，規劃職業安全及多元教育，使員工獲得相關知識，帶來良好的安全的工作技能。



SDGs5 性別平等

- ◆ 築間集團主管性別比達近1:1
- ◆ 孕媽咪員工守護專案

世界努力改變追求性別平等，築間餐飲集團對此投入許多婦女關懷計畫與工作平權，築間最高管理階層總經理周秀花女士為女性楷模，性別平等是我們長期且不間斷的努力。



SDGs8 合適的工作與 經濟成長

- ◆ 每年4次升遷機會
- ◆ 加入天下人才永續行動聯盟倡議

隨築間集團擴張，檢視公司治理需求，使投資人與企業經營獲得信心。此外提供員工完善的職涯發展本是企業的責任，我們對於員工職涯規劃、升遷管道、教育訓練皆有完善計畫，為合適的工作與經濟成長付出。



SDGs12 責任消費及生產

- ◆ 通過環保餐廳、AMOT溯源餐廳認證，持續與利害關係人溝通
- ◆ 透過蔬果契約耕作、台灣本地蔬果採購支持在地農業

於商業道德與責任，提供安全的產品，對其採購盡責管控是餐飲業經營企業必須具備能力，築間善盡供應商關係維護、食材安全、及法規遵循，為提供的產品盡最大的管理。

02



築間餐飲集團

2.1 企業概況	08
2.2 經營績效	11
2.3 集團品牌介紹	12
2.4 市場發展趨勢及回應	14

2.1 企業概況

GRI 2-1

築間餐飲事業股份有限公司 JHU JIAN CATERING CO., LTD.

● 築間核心

真誠	親切
溫暖	踏實

我們透過築間四大核心價值傳遞給顧客，築起屬於大家的幸福空間，簡單的事卻也是最重要的事，傳遞著我們的使命。

創立年份

2010年

員工人數

3,234人

創辦人暨董事長 總經理

林楷傑 周秀花

資本額

458,395千元

總公司設立

台中市西屯區台灣大道三段789號14樓之2



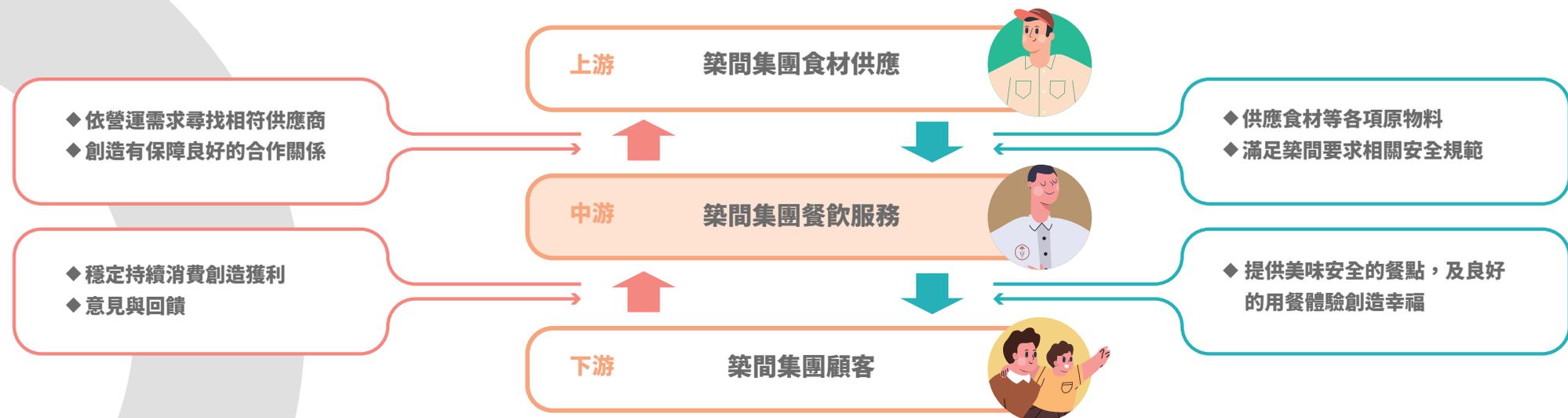
營運概況

GRI 2-6

築間幸福鍋物2010年創立於基隆郊區(基隆南榮店)，開業時僅有三名員工的築間始終秉承「自己不願意吃的東西絕對不賣」的理念經營，隨店鋪擴展至台北、台中於2017成立築間餐飲集團，憑藉出色的口味及穩固的營運模式，吸引全台灣各地有志人士詢問加盟，於2018加盟計畫啟動開拓築間餐飲集團版圖。

築間致力符合市場需求及創新，2020年開啓新品牌「燒肉 Smile」、「有之和牛」、「本格燒肉」跨足燒肉及吃到飽市場，至今14年期間築間透過多元化的經營，拓展自有水產供應鏈及倉儲物流，認真提供良好的產品更考慮多方面永續性，追求持續獲利進軍國際並發揮實質影響力為社會帶來多方面的幸福。

● 築間餐飲集團收入佔比



集團發展計畫

● 短期發展計畫

A. 積極拓展現有品牌門店

現有品牌持續展店，直營門店主要以旗艦店方式拓展，除強化品牌形象外，更具廣告效益，加盟門店持續於不同縣市扎根擴張，積極拓展築間火鍋及其他目前現有品牌之門店數。

B. 加速多品牌布局策略

疫後產業變化快速，消費者行為也隨之改變，本公司持續掌握市場脈動，透過自行研發方式尋求特色品牌，規劃推出韓式燒肉、麻辣火鍋及酸菜魚等熱門餐飲趨勢品牌，藉以充實餐飲品牌多元性，提供消費者多樣化餐飲選擇，擴大目標客層，提升整體營收規模。

● 長期發展計畫

A. 拓展海外市場

積極朝海外市場發展，主要以日本及東南亞等兩大市場為發展目標，並綜合考量當地市場消費模式、供應鏈整合等因素，發展適合之餐飲類型及品項：

- ◆ 日本市場與台灣飲食息息相關，且供應商中不乏有長期支持本公司之日本食品集團，透過結盟與合作，開創日本市場。
- ◆ 東南亞市場具備人口紅利優勢，加以東協經濟蓬勃發展，餐飲消費力道大幅提升，擬透過自有品牌授權、品牌代理等可能方式進行，洽談熟稔當地之業者及供應商合作，共同開創東南亞市場。

B. 人才培養與教育訓練

隨著疫後市場翻轉，內需人力短缺的情況下，公司持續延攬優秀人才，為拓展公司營業規模及經營目標，建立完善升遷制度及教育訓練，公司將搭配個人自我追求及職涯發展，配合公司海外展店需求，順應青年人才國際探索夢想，將以台灣為教育訓練主體，搭配進階式海外教育訓練及提供海外歷練職缺，以因應公司未來成長並完成同仁自我實現目標。同時，塑造優質企業文化，培養同仁對於企業之認同感，使整體同仁產生向心力，共同創造公司未來價值，走向永續經營之願景。



2.2 經營績效

GRI 201-1

築間餐飲集團經營效益主要表現在獲利能力、資產運營水準、償債能力和永續發展能力等方面。受惠於疫後補助措施及消費反彈，2022年營業額穩定成長，築間餐飲集團2022年合併營收突破新台幣43億元，2023年接續前年度佳績在全體同夥伴共同的努力下，築間餐飲集團持續開創多元品牌與事業版圖，持續創造良好的經營績效。

● 築間餐飲集團-年度所產生及分配的直接經濟價值

項目		2021年度	2022年度	2023年度	單位
直接經濟價值之產生	收入	2,794,868	4,343,061	5,762,799	千元
	營運成本	1,709,808	2,370,790	3,109,412	
	員工薪資福利	875,842	1,196,240	1,593,991	
直接經濟價值之分配	分配股東紅利	-	99,599	414,475	
	社區投入	-	-	4,293	
	稅務費用	30,068	45,480	87,733	
	留存的經濟價值	179,150	630,952	552,895	

● 築間餐飲集團-年度經營績效

項目	2021年度	2022年度	2023年度	單位
合併營業收入	2,794,868	4,343,061	5,762,799	千元
合併營業毛利	1,085,060	1,972,271	2,653,387	
合併淨利	28,558	356,614	442,299	
合併稅後淨利(損)	(56,744)	311,134	354,566	
合併資產總額	1,701,081	2,227,392	3,773,574	
每股盈餘(損)	(2.51)	8.74	8.61	元

● 築間餐飲集團-年度員工福利支出

項目	2021年度	2022年度	2023年度	單位
薪資費用	713,106	976,646	1,279,450	千元
勞健保費用	88,059	115,889	154,306	
退休金費用	38,701	51,122	67,790	
其他員工福利費用	35,976	52,583	92,445	

2.3 集團品牌介紹

築間
幸福鍋物

築間餐飲集團的始祖，以石頭鍋加入辛香料爆香，提供良好的食材穩定的品質，主打真材實料的湯底與多款獨家商品自助吧，成為最強高CP值個人火鍋套餐，用獨門的湯底築起你我的幸福時光。

總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
128間	580-620元	72%
<small>*42間直營、86間加盟</small>		

燒肉スマイル
YAKINIKU SMILE

耗時三年籌備研發，將獨特的燒肉文化由日本引進回台，以個人式套餐形式燒肉，打破以往一人想吃燒肉的窘境，搭配獨特研發的醬料，打造邊緣救星個人式燒肉套餐，用美味帶出專屬的微笑。

總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
25間	580-650元	12%
<small>*18間直營、7間加盟</small>		

有之和牛
YUWA WAGYU

承襲職人精神堅持做好一件事，細心、用心熬製湯頭，打破吃到飽缺乏精緻度的印象，良好舒適的用餐空間以及特選的和牛，創造和牛鍋物吃到飽的首選，用職人精神打造無法忘懷的美味。

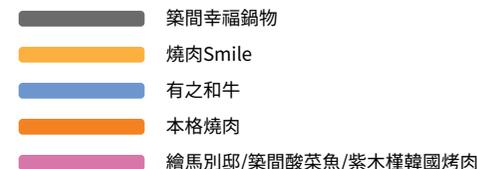
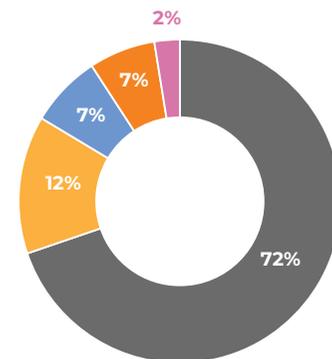
總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
6間	1,000-1,100元	7%
<small>*全直營</small>		

本格
HONKAKU
和牛燒肉放題

「本格」源自日文「真實」，主打精緻鮮切肉品、海鮮放題，超出吃到飽期待的食材共計超過180道品項，達到地表最強和牛燒肉吃到飽，以職人匠心，款待每一次饗宴。

總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
6間	1,000-1,100元	7%
<small>*全直營</small>		

品牌營業額佔比



註：門店數據統計至2023年12月31日



築間餐飲集團打造高端燒肉品牌，致力呈現食材至燒肉的本真美味，細膩的服務搭配精緻的餐食，更提供具質感的用餐空間，期許達到描繪食光，創造極致燒肉用餐體驗。

總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
2間	1,680-6,380元	1%
<small>*全直營</small>		



當築間遇上擁有30年經驗的上海老師傅，注定只會打造出一碗地表最叛逆的酸菜魚。以會“呼吸”的古法工藝來醃製高山芥菜，自然發酵，酸脆勁爽，搭配築間核心湯底和鮮嫩烏鯉，讓『湯比魚更鮮，一碗記三天』。

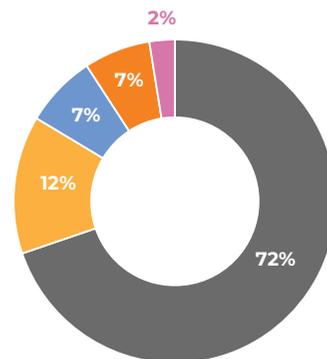
總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
2間	550-600元	<1%
<small>*全直營</small>		<small>*2023年12月開幕</small>



致力於融合經典韓式風味，引出新潮感官體驗期盼透過舌尖味蕾的漫遊盛放心中的自由，承襲正統韓味並提供上品肉質，更是創新出屬於紫木槿的獨特韓食。

總店數	單價區間(人)	2023年營收占比
1間	1,680-6,380元	<1%
<small>*全直營</small>		

品牌營業額佔比



- 築間幸福鍋物
- 燒肉Smile
- 有之和牛
- 本格燒肉
- 繪馬別邸/紫木槿韓國烤肉/築間酸菜魚

註：門店數據統計至2023年12月31日

2.4 市場發展趨勢及回應

台灣餐飲市場趨勢與挑戰



食材市場波動

餐飲業的原物料成本占比最高，且近年來，消費者對於食品安全和品質的關注不斷上升以及通貨膨脹，消費者要求更高的食材來源和安全保證，這導致食材成本的不斷上漲。餐飲業者必須投入更多資源來確保食材的品質和安全。

因應對策

- ◆ 多元化供應商：與多家供應商建立穩固的合作關係，以確保獲得優惠價格並減少對單一供應商的依賴。
- ◆ 價格調整：審慎調整部分菜單價格，以免影響顧客滿意度。並提供不同價位的選擇，以適應不同的預算。
- ◆ 精益生產：優化廚房和服務流程，提高效率，減少浪費，提高獲利能力。



人力短缺挑戰

餐飲業不分地區皆面臨人力短缺的考驗，餐飲業的營業時間長，並且在夜晚、周末和節假日時更加繁忙。這意味著服務人員需要接受輪班和不固定的工作時間，致使流動率增加。隨科技及資訊快速散播，對於職缺選擇迅速暴增，對於人力招募更為挑戰。

因應對策

- ◆ 持續培訓和專業發展：本公司積極投資於員工的持續培訓和專業發展，以提高其技能和知識。不僅有助於提高員工的工作表現，還能增加員工對公司的忠誠度，感到公司關心員工的職業生涯發展。
- ◆ 提供內部晉升機會：讓員工看到自己的職業生涯在築間集團具有發展空間。這將鼓勵員工留在公司並繼續與企業共同發展。
- ◆ 定期聆聽員工的聲音：定期收集員工的反饋意見，並根據他們的建議和需求採取行動。使員工感到備受重視。



數位科技轉型

科技與消費型態對餐飲業帶來巨大改變，消費者對於科技的依賴，對於方便性的需求提升，成爲一大挑戰同時也是一大商機，築間餐飲集團策畫各項數位政策及運用，配合消費者消費型態改變，即時導入對應的服務因應市場變化。

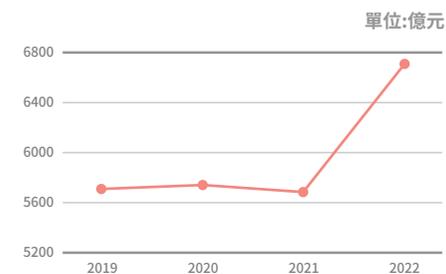
因應對策

- ◆ 外送平台、線上訂位：兩大外送平台於2021年迅速崛起，台灣外食消費習慣及模式改變，外送迅速成爲台灣餐飲消費另一大市場，築間當機應變與平台串接提供外送服務。並全面導入線上訂位，透過介面優化使訂位更即時快速，更多管道將客人最大化的導入。
- ◆ 會員及粉絲經營：提供好的產品及服務是創造黏著度的基本，而築間2019年起透過經營會員將黏著度最大化，至今已累積超過200萬會員，透過會員資料擁有大數據資料，在行銷規劃及產品定位上更加精準，也透過粉絲經營，超過30萬的社群粉絲，讓築間品牌在網路上更加活躍創造聲量，爲築間帶來穩定回流客，創造穩固營業額。

● 餐飲市場趨勢

根據台灣趨勢研究股份有限公司指出「疫情前餐飲業營業額均有5%以上的成長率，受疫情衝擊影響使餐飲業2020年銷售額成長趨緩，2021年因本土疫情爆發內用管制趨嚴，餐飲業營業額下降至5,690億元；2022年邁入後疫情時代，隨防疫政策的鬆綁，掀起報復性消費潮，外加各項政府振興措施，餐飲業的銷售額出現巨幅增長，營業額突破六千億，遠超過疫情前的營業額表現。」隨著邁入後疫情時代，政策轉變走向與病毒共存，疫情負面的影響正逐漸遠去，餐飲業迎來新一波成長契機，及永續議題成各企業的新挑戰。築間餐飲集團聆聽利害關係人的聲音，在各面向做出相對應的策略。

2019~2022台灣餐飲業績銷售額



03

築間永續發展

3.1	永續理念	16
3.2	發展里程	17
3.3	利害關係人鑑別	19
3.4	重大主題鑑別	21
3.5	重大主題管理	25

3.1 永續理念

● 築間永續理念

築間餐飲集團由「幸福、安全、多元、負責」四大面向作為永續發展核心，穩固台灣邁向國際，踏實肩負經營責任聆聽利害關係人所重視議題，重視行動力秉持「正視與改變」的行動力，創造互利永續。



幸福

幸福始終為築間餐飲集團的宗旨及目標，提供員工穩固的幸福、創造消費者美味的幸福、追求投資獲利的幸福、社會推動的幸福，將提供給利害關係人幸福融入策略及考量。



多元

持續掌握市場脈動，透過自行研發方式尋求特色品牌，規劃推出各式菜系的餐飲品牌，藉以充實餐飲品牌多元性，提供消費者多樣化餐飲選擇。



安全

從首間築間幸福鍋物以來，提供餐飲服務始終是築間集團的所長，全面性的安全無無論食安或職安，皆是我們最重視的議題，持續監測食安提供更安全的食物、提供良好的工作場域、技能，持續精進力求善盡善美。



負責

取之社會、用之社會，責任是築間集團的使命，面對環境、社會皆是本公司所關注、考量並且投入的方向，更是未來發展的重要指標，所有策略與發展皆須回歸初始考量，確認符合盡責、負責使得執行。

● 築間永續策略

永續決策

築間餐飲集團於2022年成立企業社會責任室，其部門進行企業永續規劃執行，執行成效向築間餐飲集團總經理進行報告，由總經理決策核定築間餐飲集團永續發展路徑。永續發展目標透過築間餐飲集團部門主管全體研議，集團重大主題皆通過築間餐飲集團利害關係人鑑別，並呈總經理與高階主管檢視，最終由總經理進行核准。

為符合《上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法》及多方利害關係人溝通之需求，編製築間餐飲集團永續報告書，其報告書由總經理及高階管理階層組成之ESG報告書專案小組檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2023年永續報告書於2024年8月13日舉行的董事會核准。

● 承諾與執行方針

GRI 2-23

GRI 2-24

為達企業永續及相關利害關係人期盼，於2024年2月至4月間由董事會通過並頒布「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「董事會及監察人選舉辦法」相關規章，且積極規劃落實「企業永續發展實務守則」詳訂公司之政策規範、守則、作業程序及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許塑造本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

另外，築間餐飲集團承諾一切經營原則依照《公司法》、《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及相關法規作為基礎，透過目標制定與內控稽核持續監控，保障人群權利、提前預警，透過官方網站即時更新資訊，相關政策承諾連結已載於公司網頁。

築間餐飲集團為維護員工基本人權，依循國家人權行動計畫保障多元族群、身份之利害關係人之權益，並定期召開勞資會議與員工進行勞資溝通，禁止強迫、杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

本公司為確實落實經營承諾，對價值鏈進行溝通及相關政策。於價值鏈上游具商業關係之供應商簽署「供應商清廉保證契約」，年度舉行供應商年會進行溝通。於本公司制定「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「職業安全衛生工作守則」，針對職業衛生安全提供員工必要之訓練，以符合本公司承諾。

3.2 發展里程

築間餐飲集團2010年從基隆起步邁向國際，秉持傳遞幸福的初衷，透過美味開創築間餐飲集團的事業版圖。



經營實績

築間餐飲集團善盡管理，透過第三方及外部審查屢屢獲得佳績，對築間而言一路從2010年創立至今走過14個年頭，遍布全台的規模、走過疫情的艱辛、屢創高峰的營業額，回顧所有里程碑皆是感動，更時刻自省追求進步與永續。

2018

2020

2022

2019

2021

2023

- ◆ 林楷傑董事長入選《經理人月刊》組織創新「100MVP經理人」
- ◆ 築間幸福鍋物文心店獲得「第八屆華人金創獎」餐飲空間金獎

- ◆ 周秀花總經理入選《經理人月刊》組織創新「100MVP經理人」
- ◆ 築間幸福鍋物文心店獲得義大利「A'Design Award」建築與室內設計類金獎



100
MVP
Managers

- ◆ 台中市政府幸福職場，築間幸福鍋物北屯店榮獲「四星獎」、築間幸福鍋物文心店榮獲「三星獎」

- ◆ 榮獲經濟日報《2021台灣金玉獎》產品設計「優等獎」
- ◆ 《2021台灣優良商標獎》評審推薦「特優獎」
- ◆ 工商時報第十屆「台灣服務業大評鑑」金牌企業獎
- ◆ 1111人力銀行「2021幸福企業金獎」

- ◆ 燒肉Smile榮獲《Daily View網路溫度計》全台單人燒肉店網路聲量第一名
- ◆ 築間幸福鍋物獲得《2022年度痞客邦火鍋熱搜排行榜Top200》第二名
- ◆ 有之牛鍋物放題榮獲《第五屆網路口碑之星》領航創新獎



- ◆ 築間幸福鍋物、燒肉Smile、有之牛、本格通過環保署「環保餐廳」認證
- ◆ 首屆《築間餐飲集團供應商年會》
- ◆ 《工商時報》第十二屆「臺灣服務業大評鑑金牌企業獎」
- ◆ 《1111人力銀行2023幸福企業》餐飲服務類「幸福企業金獎」
- ◆ 《2023年APEA亞太企業獎》董事長林楷傑「傑出企業領袖獎」
- ◆ 《2023年APEA亞太企業獎》築間餐飲集團「企業躍進獎」
- ◆ 《2023年APEA亞太企業獎》築間餐飲集團「優異勵志品牌獎」

3.3 利害關係人鑑別 GRI 2-29

築間餐飲集團為求共好、落實利害關係人議合，並符合GRI報導8項原則，即準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性，築間餐飲集團召集跨部門利害關係人鑑別會議，由築間餐飲集團企業社會責任室擔任召集，由公司總經理與全體共20位主管，參照AA1000 SES利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 依據依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、關注度 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出築間餐飲集團8類利害關係人，並由總經理核示確認。

● 利害關係人議合標準 (AA1000SES Stakeholder Engagement Standards)

AA1000SES	
依賴性 (Dependency)	指直接或間接依賴組織的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人
責任 (Responsibility)	指組織現在或未來有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人
張力/關注 (Tension)	指在面臨財務、經濟、社會及環境等議題時，組織需要立即對之關注的利害關係人
影響力 (Influence)	指能對組織產生策略影響或有決策能力的利害關係人
多元觀點 (Diverse Perspectives)	指具不同觀點且能使既有環境獲新認知及機會的利害關係人





築間餐飲集團利害關係人

類別	對築間餐飲集團的意義	關心主題	回應管道	回應頻率/重點
加盟主	一同開拓版圖，穩定經營，創造共好	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 營運策略與經濟績效 ◆ 訓練及教育 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 加盟月會 ◆ 加盟稽核 ◆ 加盟主大會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 月會-每月1次 ◆ 稽核-每季至少1次 ◆ 加盟主大會-年度1次
員工	築間餐飲集團的重要資產，創造營收的要角	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食品安全及品質管理 ◆ 公司治理/誠信經營 ◆ 營運策略與經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 勞資會議 ◆ 教育訓練 ◆ 表揚大會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 勞資會議至少每3個月舉辦1次 ◆ 教育訓練-新人訓每月1~2次、其餘訓練不定期舉行2023年度每月平均8場 ◆ 表揚大會-年度1次
政府機關	依循法規，確保勞工、消費者與社會權益	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食品安全及品質管理 ◆ 供應鏈與溯源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 稅務申報 ◆ 各式法令申報 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依各申報期限申報相關資訊
消費者	因消費者信賴，開拓多元餐飲創造更多美味與服務	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食品安全及品質管理 ◆ 公司治理/誠信經營 ◆ 剩食管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 客服意見箱 ◆ 客服專線 ◆ 官網及社群平台 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 即時回應 (0800 客服專線)
媒體與網路平台	回應媒體與網路平台，維護築間餐飲集團形象與資訊正確性	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公司治理/誠信經營 ◆ 營運策略與經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 媒體採訪交流 ◆ 媒體/網紅體驗 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 即時回應 (集團官網聲明、發布新聞)
股東與投資人	提供資源關心績效，創造獲利及永續經營的基石	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食品安全及品質管理 ◆ 公司治理/誠信經營 ◆ 剩食管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 董事會 ◆ 股東會 ◆ 公開資訊揭露 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每季至少1次董事會召開
供應商	提供食品、軟硬體設備來源，是實踐食品安全、營運流暢的關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食品安全及品質管理 ◆ 公司治理/誠信經營 ◆ 店面環境管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 供應商評鑑 ◆ 供應商訪廠 ◆ 供應商年會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 供應商評鑑-每年最少1次 ◆ 供應商訪廠-每年最少1次 ◆ 供應商年會-年度
社區及公益團體	用之於社會回饋社會，拓展版圖並與社會、社區保持良好關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工多元化與包容性 ◆ 社會公益參與 ◆ 重大事件風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 社區、社會關懷活動 ◆ 各式研討、講座 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期舉行、參與

3.4 重大主題鑑別

GRI 3-1

築間餐飲集團為明確鑑別企業重大主題，精準回應利害關係人，重大主題依照GRI3進行鑑別。依循築間餐飲集團組織活動脈絡、鑑別實際及潛在衝擊至衝擊性評估，進行完整的鑑別。

● 築間餐飲集團重大主題鑑別流程

項目	說明	成果
1	利害關係人鑑別 經築間餐飲集團企業社會責任室召集企業內部主管，依循AA1000SES、組織脈絡、價值鏈鑑別築間餐飲集團利害關係人	共鑑別出8類利害關係人，分別為加盟主、員工、政府機關、消費者、媒體與網路平台、股東與投資人、供應商及社區及公益團體
2	主題蒐集 參考國際永續相關準則GRI、SASB、TCFD、SDGs及食品餐飲產業相關主題案例，列舉與築間餐飲集團相關聯性主題進行調查	27項主題
3	衝擊程度評估調查 由企業社會責任室推動發放問卷，提供給內部單位主管、高層及8類築間利害關係人針對重大主題進行調查。 針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估 ◆ 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 ◆ 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估	回收60份有效問卷
4	重大主題排序 透過重大主題問卷統計分析，計算出各永續議題衝擊程度，以正面衝擊程度與負面衝擊程度加總進行評估，經公司內部討論及考量委外顧問意見，排定最顯著衝擊的報導優先順序，擬定「食品安全及品質管理」、「公司治理／誠信經營」、「重大事件風險管理」、「營運策略與經濟績效」、「顧客關係管理」、「供應鏈與溯源管理」、「綠色營運管理」、「職業健康與安全」及「勞雇關係」9項永續議題為2023年度重大主題	擬定9項永續主題為2023年度重大主題
5	重大主題核定 經築間餐飲集團總經理檢視核定重大主題，並選取具實質管理意涵的指標及產業永續趨勢，最後決定9項重大主題及1項自選主題為撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果	9項重大主題、1項自選主題

● 重大主題蒐集

參考國際永續相關準則GRI永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)、SASB可持續發展會計準則(Sustainability Accounting Standards Board)、TCFD氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)、SDGs聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)及食品餐飲產業相關主題案例，列舉與築間餐飲集團27項相關聯性主題。

● 重大主題鑑別

透過評估包含實際/潛在、正面/負面合計四大面項，提供8類築間利害關係人針對重大主題進行調查，總共60份的有效問卷統計，鑑別出共9項築間餐飲集團重大主題，重大主題依鑑別權重排序為，食品安全及品質管理、公司治理/誠信經營、重大事件風險管理、營運策略與經濟績效、顧客關係管理、供應鏈與溯源管理、綠色運營管理、職業健康與安全、勞雇關係。

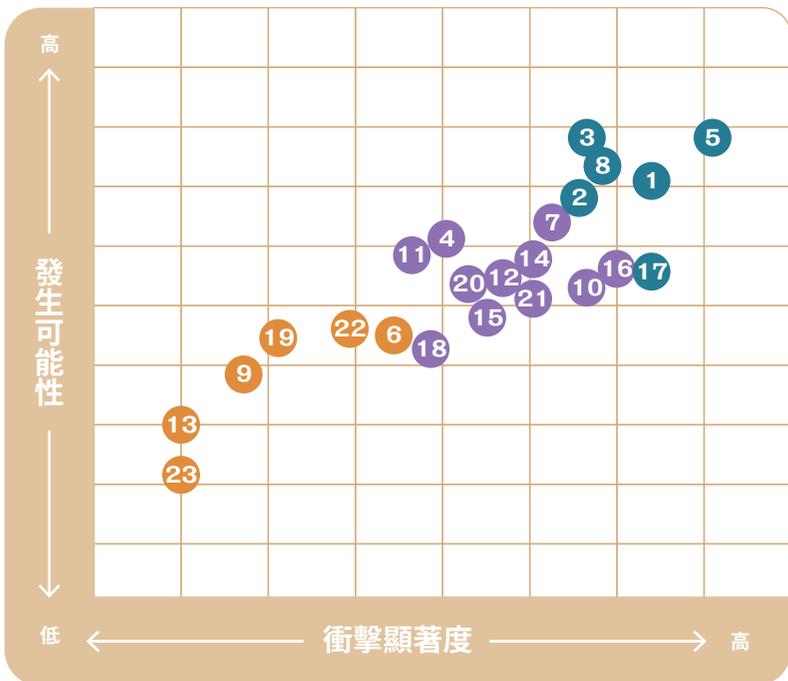
另築間餐飲集團考量全球氣候變遷，將氣候變遷與調適之主題列為自選主題，自主揭露相關資訊，並透過統計納入長遠管理目標。

主題列表



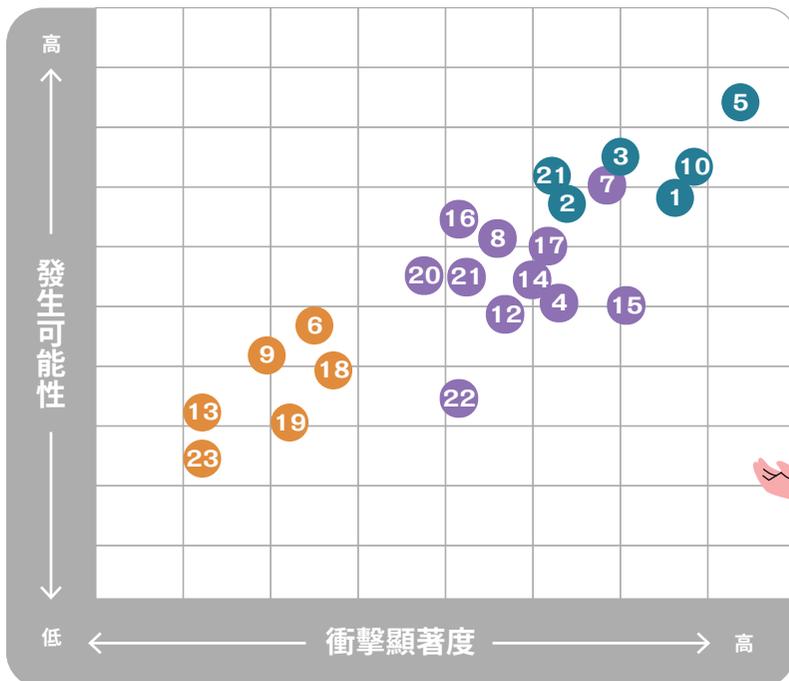
為明確實質管理意涵與指標，選取具實質管理意涵的指標，將相似主題與指標整併，總計23項進行重大主題調查。

十 永續主題正面衝擊矩陣圖

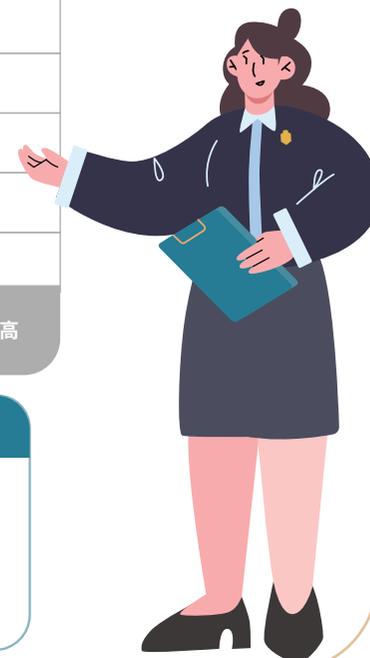


- 6項 首要的正面衝擊主題**
- 1 公司治理/誠信經營
 - 2 營運策略與經濟績效
 - 3 綠色營運管理
 - 5 食品安全及品質管理
 - 8 顧客關係管理
 - 17 職業健康與安全

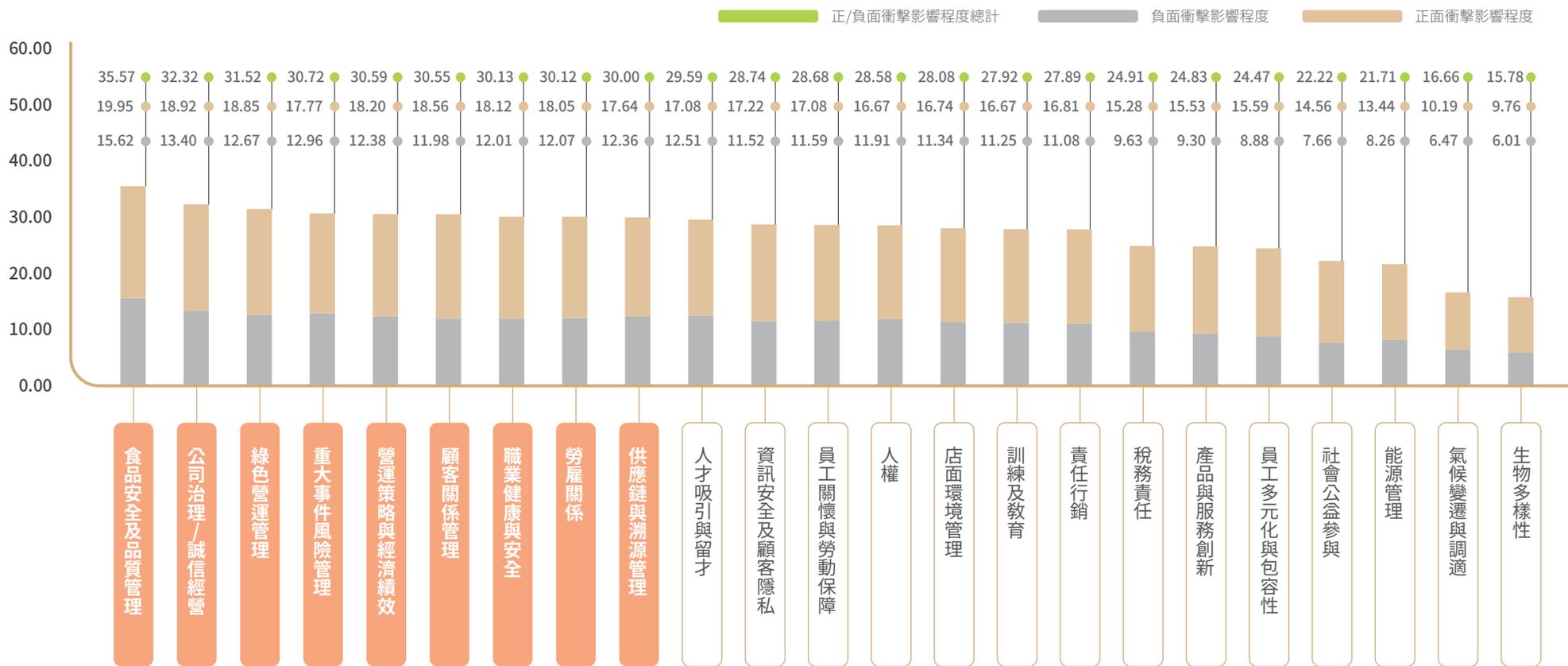
十一 永續主題負面衝擊矩陣圖



- 6項 首要的負面衝擊主題**
- 1 公司治理/誠信經營
 - 2 營運策略與經濟績效
 - 3 綠色營運管理
 - 5 食品安全及品質管理
 - 10 重大事件風險管理
 - 21 人才吸引與留才



● 永續主題正負面衝擊顯著性評估



重大性門檻係正負向影響加總分數之前九大

3.5 重大主題管理

GRI 2-25

GRI 3-2

GRI 3-3

築間餐飲集團2023年重大主題

重大主題的衝擊在價值鏈上的位置

重大主題	對築間的意義	GRI對應	管理方針	揭露章節	上游 如:供應商	築間 內部	下游 如:消費者 加盟主
1 食品安全及品質管理	築間餐飲為提供餐飲服務的企業，對於健康與安全是消費者所關心的主題，也是築間餐飲的使命。	◆ GRI416 顧客健康與安全	◆ 食安教育訓練 ◆ 食品檢驗報告 ◆ 規劃成立實驗室	◆ CH4.6 顧客關係	☑	☑	☑
2 公司治理/誠信經營	遵守誠信、盡責治理是企業基本的責任，落實管理禁止不誠信與非法的行為。	◆ GRI2 一般揭露	◆ 董事會、股東會 ◆ 公開資訊揭露	◆ CH4.1 公司治理 ◆ CH4.2 組織及永續架構 ◆ CH4.3 誠信經營	☑	☑	☑
3 重大事件風險管理	透過辨識與管理降低企業各方面營運風險，達穩定經營與持續獲利。	◆ GRI2 一般揭露	◆ 內部稽核管理 ◆ 風險辨識管理	◆ CH4.4 稽核及風險管理	☑	☑	☑
4 營運策略與經營績效	創造企業價值、拓展多元品牌、提升經營效率，讓企業獲利持續穩定增長，追求真正的永續經營。	◆ GRI2 一般揭露 ◆ GRI201 經濟績效	◆ 多品牌發展策略 ◆ 海外及加盟策略	◆ CH2 築間餐飲集團	☑	☑	☑
5 顧客關係管理	與顧客建立良好關係，透過與顧客良好的信任，為企業帶來正面的經濟績效。	◆ GRI417 行銷與標示	◆ 食品及行銷標示 ◆ 顧客意見管理	◆ CH4.6 顧客關係	☑	☑	☑

☑ 直接影響 ☑ 間接影響

築間餐飲集團2023年重大主題

重大主題的衝擊在價值鏈上的位置

重大主題	對築間的意義	GRI對應	管理方針	揭露章節	上游 如:供應商	築間 內部	下游 如:消費者 加盟主
6 供應鏈與溯源管理	供應鏈為築間餐飲重要的利害關係人，透過供應鏈取得食材，為築間餐飲食安重要一環。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ GRI204 採購實務 ◆ GRI308 供應商環境評估 ◆ GRI414 供應商社會評估 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 供應商稽核 ◆ 供應商訪廠 ◆ AMOT溯源餐廳 	◆ CH4.7 供應商管理	☑	☑	☑
7 綠色營運管理	環境責任是築間餐飲永續經營的關注主題之一，減少環境負擔創造環境永續，企業才得以永續。	◆ 自定義主題	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 環境部環保餐廳 ◆ 無紙化推行 	◆ CH5 友善地球	☑	☑	☑
8 職業健康與安全	餐飲業為勞力密集型產業，現場作業員工的健康與安全成為築間餐飲利害關係人與企業關心的主題。	◆ GRI403 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職災教育訓練 ◆ 職災減緩措施 	◆ CH6.社會共好	☑	☑	☑
9 勞雇關係	員工與企業之間的關係，對企業的向心力與職場環境具正/反衝擊，善盡勞雇關係管理，提升企業營運質量。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ GRI2 一般揭露 ◆ GRI401 勞雇關係 ◆ GRI402 勞資關係 ◆ GRI406 不歧視 ◆ GRI407 結社自由與團體協商 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 主管組成資訊 ◆ 全體員工組成資訊 ◆ 多元溝通管道 	◆ CH6 社會共好 員工組成	☑	☑	☑

築間餐飲集團2023年自選主題

自選主題	對築間的意義	GRI對應	管理方針	揭露章節	上游	築間 內部	下游
氣候變遷與調適	氣候變遷加劇，直接/間接影響築間餐飲提供消費者食材供應穩定性，築間餐飲關心氣候主題，規劃減少對氣候變遷所帶來衝擊的營運模式。	<ul style="list-style-type: none"> ◆ GRI302 能源 ◆ GRI303 水與放流水 ◆ GRI305 排放 ◆ GRI306 廢棄物 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依循法規揭露能源與水資源 ◆ 廢棄物依法處置 	◆ CH5 友善地球	☑	☑	☑

☑ 直接影響 ☑ 間接影響



- 重大主題管理方針

重大主題: 食品安全及品質管理

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 衛生安全優良管理(環境、人權潛在正面衝擊)
- ◆ 食品檢驗報告(人羣潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 完善衛生安全優良管理，保障消費者食安同時確保減少環境負擔
- ◆ 透過各項檢驗，提高消費者信心

負面衝擊

- ◆ 食品衛生安全危機(人羣、經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 未善盡食安與品質管理，導致食安危機商譽及顧客信心受損

政策或承諾

- ◆ 築間餐飲集團針對全體餐飲門店落實《QSC稽核計畫》

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

《QSC稽核計畫》

- ◆ 築間餐飲集團特別設立營運考核部
- ◆ 透過相關部門進行自主抽查及管理
- ◆ 要求缺失限期改善及集團相關內部懲處

追蹤行動績效

- ◆ 本公司營運考核部於無事先告知情形抽查門店，進行QSC稽核，現行營運考核部共9位夥伴於全台各縣市執行該計畫
- ◆ 向現行食品供應商要求提供產品檢驗資訊

具體目標與標的

短期目標(1-3年內)

- ◆ 自主食安稽查80分以上達總稽核次數60%
- ◆ 食品全數取得檢驗報告

中長期目標(中長期3-5年內)

- ◆ 自主食安稽查85分以上達總稽核次數100%
- ◆ 食品全數取得檢驗、溯源報告

年度績效

- ◆ 築間餐飲集團2023年度自主衛生稽查1043次，平均每月稽查86.92次

利害關係人的參與

- ◆ 築間餐飲集團食安透過所有員工、消費者進行把關，消費者可透過客服電話、信箱進行意見反饋，客服部門於第一時間進行通報相關主管及後續回應流程



重大主題: 公司治理/誠信經營

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 投資人與投資機構對本公司投資意願提升 (經濟潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 透過誠信經營和妥善公司治理, 提高經營成效與永續性, 對投資方信心增強, 為本公司帶來更多資金運用

負面衝擊

- ◆ 公司治理不彰、誠信失當 (經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 若發生公司治理不彰或誠信失當, 可能導致投資人撤資, 及各項公關危機

政策或承諾

- ◆ 制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「董事會績效評估辦法」透過政策與規範確保公司治理績效與誠信經營

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 以「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」為基礎並制訂「誠信經營作業程序及行為指南」, 提供明確誠信經營規範
- ◆ 另通過「審計委員會議事運作規程」、「薪資報酬委員會運作規程」確保公司治理落實與成效

追蹤行動績效

- ◆ 2023年執行內部控制稽核計畫

具體目標與標的

- ◆ 本公司健全公司治理, 秉持誠信經營, 達成零貪腐及持續經營之目標

短期目標 (1-3年內)

- ◆ 建立各項功能性委員會, 將企業內稽、監察權能落實

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 公司治理評鑑前50%指標

年度績效

- ◆ 於2023年建立「薪資報酬委員會」

利害關係人的參與

- ◆ 稽核室向董事會呈報內部稽核報告, 說明於期間內查核之缺失, 並提出改善計畫
- ◆ 董事會及功能性委員會透過議事落實企業治理



重大主題: 重大事件風險管理

正面衝擊

- ◆ 重大事件盡責管理(經濟、環境、人權潛在正面衝擊)

經濟、環境、人群的衝擊**衝擊描述**

- ◆ 善盡管理重大議題，制定目標與追蹤，降低風險事件發生並提前預防，幫助本公司穩定成長。

負面衝擊

- ◆ 風險、重大事件忽視(經濟、環境、人權潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 若未與利害關係人進行議合、未鑑別重大議題並管理，無法辨識相關風險，將不利企業永續發展。

政策或承諾

- ◆ 餐飲業趨勢變動快速，本公司具備有關各項風險之辨識、衡量、監控與報告等流程，配合經營、環境、營運活動變動適時調整，向最高管理單位進行即時回報與修正

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 例行會議彙報趨勢及風險
- ◆ 建立內部控制制度與內部稽核流程

追蹤行動績效

- ◆ 媒體公關部時刻監測媒體及相關曝光資訊動，態回報進行管理及因應
- ◆ 稽核室建立風險辨別系統，鑑別各項風險進行管理及因應

具體目標與標的**短期目標 (1-3年內)**

- ◆ 重大事件、風險建立對應管理權責、機制、依照營運方針，界定各類風險並訂定「風險管理辦法」

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 依需求建立風險委員會，並定期向最高治理單位報告

年度績效

- ◆ 2023年度依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則進行自主稽核

利害關係人的參與

- ◆ 即時依循各式管道回應利害關係人(公開資訊觀測站、集團官方網站、新聞媒體、網路平台)



重大主題: 營運策略與經營績效

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 營業據點、品牌增加 (經濟、人羣潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 透過營運據點增加, 提高品牌能見度, 創造客流量與更高收益

負面衝擊

- ◆ 營運策略失焦 (經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 創新與多元品牌, 若未有明確市場區隔, 造成重複性過高, 對市場混淆及消費者認知不利

政策或承諾

- ◆ 多元品牌、區域展店計畫減少過度集中之風險
- ◆ 持續規畫並執行海外展店計畫
- ◆ 加盟店拓張及「加盟管理辦法」落實

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 因應海外展店需求, 針對海外人才進行招募, 徵求集團人才意願, 穩定海外拓點品質
- ◆ 設立加盟輔導部專職輔導全台加盟店
- ◆ 設立產品研發部持續優化產品及研發

追蹤行動績效

- ◆ 產品研發部持續開發多國菜系, 研發中式料理、韓式料理等
- ◆ 海外展店計畫持續進行佈局亞洲
- ◆ 營運考核部不定期到店抽檢, 平均每月到訪全台80%門店, 每間門店每季至少考核一次, 確保產品及服務品質

具體目標與標的

- ◆ 為實踐多元品牌及多店面策略, 持續投入產品研發及店面拓展, 目標立足亞洲放眼全球, 開拓多方海外市場

短期目標 (1-3年內)

- ◆ 開拓香港、日本及其他亞洲市場
- ◆ 築間餐飲集團短期達15品牌為目標
- ◆ 全台門店200間為目標

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 立足亞洲放眼全球, 開拓多方海外市場

年度績效

- ◆ 2023年共達170家門店、7品牌

利害關係人的參與

- ◆ 展店開發部透過市場反應(如競業發展發項、潮流趨勢等)規劃新品牌及拓點計畫
- ◆ 維護與供應商之間的關係, 建立良好的溝通管道, 以增進營運所需之量能



重大主題: 顧客關係管理

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 行銷溝通資訊正確性 (人羣、經濟實際正面衝擊)
- ◆ 顧客回應即時性 (人羣潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 良好的顧客關係管理，創造顧客黏著度

負面衝擊

- ◆ 商品、成分標示不明確 (人羣潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 若無明確標示與正確行銷資訊，對於消費者判讀不利，有降低消費者選擇築間的可能性

政策或承諾

- ◆ 築間餐飲集團依循法律標示揭露各項要求
- ◆ 成立客服專線與信箱專責接收顧客意見

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 為滿足消費者對於食品添加及成分了解權利，於各門店備有食品添加成分表
- ◆ 建立顧客意見處理流程，確保消費者意見皆可如實管理

追蹤行動績效

- ◆ 建立完善意見回應機制
- ◆ 新開幕品牌問卷發放

具體目標與標的

- ◆ 為達良善顧客關係管理，加強顧客意見管理。透過了解顧客想法，達成良好關係

短期目標 (1-3年內)

- ◆ 客訴回覆率達100%
- ◆ 依法令標示必須涵蓋資訊(肉品產地、湯底添加物等)

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 連續三年負面顧客回饋逐年降低5%

年度績效

- ◆ 建立完善顧客意見回饋管理表單

利害關係人的參與

- ◆ 政府機關查核各分店食品成分表，並給予相關建議
- ◆ 消費者透過各式管道獲取築間餐飲集團相關資訊，皆可透過客服管道驗證及進一步了解



重大主題: 供應鏈與溯源管理

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 食品溯源透明程度(人羣、環境潛在正面衝擊)
- ◆ 食品檢驗報告完善(人羣、環境潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 食品溯源、檢測報告完善，得以獲得消費者信心，且對於產品責任具形象正面衝擊，同時提升價值鏈整體價值

負面衝擊

- ◆ 供應商誠信(人羣、經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 針對供應商誠信議題產生負面衝擊，將導致消費者對於本公司提供之產品產生質疑，而降低消費意願

政策或承諾

- ◆ 築間餐飲集團努力向完整溯源、合格檢驗計畫邁進
- ◆ 落實供應商評估計畫

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 為防止食安負面衝擊，築間餐飲集團努力尋求穩定供貨之溯源與合理的成本
- ◆ 針對供應商進行新進評估與相關稽核計畫，減少發生負面衝擊可能性

追蹤行動績效

- ◆ 供應商訪廠
- ◆ 新進供應商評估表、建檔
- ◆ 溯源產品採購

具體目標與標的

- ◆ 與供應商議合，逐步建立良好食品安全供應鏈

短期目標(1-3年內)

- ◆ 使用食品及原物料100%取得檢驗或生產報告
- ◆ QSC稽核計畫年度執行比例達90%

中長期目標(中長期3-5年內)

- ◆ 提高溯源產品使用
- ◆ 進行供應商環境/社會評估

年度績效

- ◆ 築間幸福鍋物獲得AMOT星級溯源餐廳二星標章
- ◆ 築間餐飲集團於2023首次舉辦供應商年會，與供應商溝通議和攜手永續

利害關係人的參與

- ◆ 舉行供應商年會，透過供應商年會持續與供應商溝通議合
- ◆ 透過第三方驗證平台強化消費者信心



重大主題: 綠色營運管理

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 減緩氣候變遷(環境潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 降低氣候變遷發生機會，增強供應鏈上農產品供貨穩定度與成本

負面衝擊

- ◆ 各項能源成本費用增加(經濟潛在負面衝擊)
- ◆ 環境保護規範嚴峻(經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 降低氣候變遷發生機會，增強供應鏈上農產品供貨穩定度與成本

政策或承諾

- ◆ 降低紙張運用
- ◆ 本地食材使用

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 導入電子化辦公系統、人事資訊系統
- ◆ 導入線上點餐取代傳統紙本劃單點餐
- ◆ 築間幸福鍋物使用台灣斗南農會溯源稻米

追蹤行動績效

- ◆ 導入Easy Flow行政資訊系統及、企業行動導航系統，人事出缺勤申請已全面100%改由電子系統
- ◆ 導入Ocard電子點餐系統，所有門店皆100%具備電子點餐系統
- ◆ 持續追蹤溯源稻米供貨狀況及產品資訊

具體目標與標的

- ◆ 透過數位化多方面運用，降低紙張消耗同時降低環境資源負擔

短期目標(1-3年內)

- ◆ 線上點餐100%取代紙本點餐(推行線上菜單)

中長期目標(中長期3-5年內)

- ◆ 除特定文件及合約需求透過行政系統運用邁向無紙化

年度績效

- ◆ 企業行動導航系統2023年減少127,589張紙(相當於減少969.68kg碳排放，計算方式詳見5.6環保相關作為)
- ◆ Ocard電子點餐2023年減少3,643,276張紙(相當於減少27,688.9kg碳排放，計算方式詳見5.6環保相關作為)

利害關係人的參與

- ◆ 本公司夥伴同仁響應無紙化，配合本公司政策轉型使用電子系統取代紙本，同時減少因場域限制導致行政程序延遲的可能
- ◆ 透過築間同仁引導顧客學習線上點餐，以全面建立消費模式轉型



重大主題: 職業健康與安全

經濟、環境、人羣的衝擊

正面衝擊

- ◆ 勞工獲得安全與健康工作場域(人羣、經濟潛在正面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 提供安全工作場域，增進員工對於職場安心感，降低職災所損失工時

負面衝擊

- ◆ 勞工於工作場域受傷(人羣、經濟潛在負面衝擊)
- ◆ 長期因從業各事項造成職業傷害(人羣、經濟潛在負面衝擊)

衝擊描述

- ◆ 產生職業安全與健康相關災害問題，損失原有勞動工時，且若傷後無復工意願，恐減企業勞動力

政策或承諾

- ◆ 針對可能發生因從業造成的職災與長期健康事項進行控管，並加強員工訓練以避免其狀況發生

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 成立勞工安全專職部門
- ◆ 開立一般職業安全衛生教育訓練課程、丙種職業安全衛生業務課程、急救人員證照課程、防火管理人員證照課程
- ◆ 舉辦門店消防日消防安全相關知識溝通

追蹤行動績效

- ◆ 規劃與執行《一般職業安全衛生教育訓練課程》、《丙種職業安全衛生業務課程》、《急救人員證照課程》、《防火管理人員證照課程》相關課程

具體目標與標的

- ◆ 確實降低勞工安全危害事件發生，減緩預防職業病

短期目標 (1-3年內)

- ◆ 年度災害率低於前一年度1%
- ◆ 《職業安全衛生執照》全門店至少1位持有1張

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 職業災害發生率逐年遞減至6%

年度績效

- ◆ 2023年度職業安全相關課程開課共12,600小時、受訓人員4,200人次
- ◆ 2023年《丙種職業安全衛生業務課程》課程共6,802小時、受訓人員268人

利害關係人的參與

- ◆ 為維護職業健康與安全，全台門店與對應主管皆須進行訓練，降低其發生風險
- ◆ 築間集團透過健全組織架構及量能，為築間集團加盟主同樣安排相對應訓練課程
- ◆ 員工可透過 1999@jhujian.com.tw 進行即時申訴



重大主題: 勞雇關係

經濟、環境、人群的衝擊

正面衝擊

- ◆ 提升員工滿意度與久任意願(經濟、人權潛在正向衝擊)

衝擊描述

- ◆ 增進員工久任意願，穩固本公司人力資源，並透過增進形象獲取更多員工招募機會

負面衝擊

- ◆ 勞資關係惡化(經濟、人權潛在負向衝擊)
- ◆ 認同感降低、人才流失(經濟、人權潛在負向衝擊)

衝擊描述

- ◆ 勞資關係惡化導致職場氣氛低落，員工離職率提高
- ◆ 因低認同感及氣氛低落更損失品牌價值與精神

政策或承諾

- ◆ 提供高於法令薪資
- ◆ 積極進行勞資溝通
- ◆ 多元學習、完善升遷管道、合適的職涯發展規劃

管理重大主題和相關衝擊而採取的行動

- ◆ 一年四次升遷機會
- ◆ 超過20種課程，從職能、職安、多元共學等課程
- ◆ 勞資會議、1999員工申訴電話

追蹤行動績效

- ◆ 落實一年四次升遷舉行，透過會議與各級主管公布時程落實布達
- ◆ 多元永續學習築間共學講座執行，2023年度共舉行11場

具體目標與標的

- ◆ 持續優化勞資關係，提升企業營運量能

短期目標 (1-3年內)

- ◆ 降低離職率2% (目前9.81%)
- ◆ 凝聚員工向心力

中長期目標 (中長期3-5年內)

- ◆ 年資2年以上員工佔總體3.5%(目前2.66%)

年度績效

- ◆ 2023年勞資會議共24場
- ◆ 2023年升遷人數177人

利害關係人的參與

- ◆ 員工可透過勞資會議、申訴等方式直接與資方溝通、救濟，保障員工權益
- ◆ 員工依循本公司給予多元學習等方案，為自身職涯獲取相對應規劃

04

堅實企業

4.1	公司治理	37
4.2	組織及永續架構	38
4.3	誠信經營	40
4.4	稽核及風險管理	47
4.5	法規依循	49
4.6	顧客關係	50
4.7	供應商管理	52
4.8	士氣激勵	55
4.9	加盟管理	56

4.1 公司治理

GRI 2-9

GRI 2-12

本公司建立良好之公司治理制度，參照主管機關制定之《上市上櫃公司治理實務守則》訂定公司之公司治理實務守則，建置有效的公司治理架構，並於公開資訊觀測站揭露之。

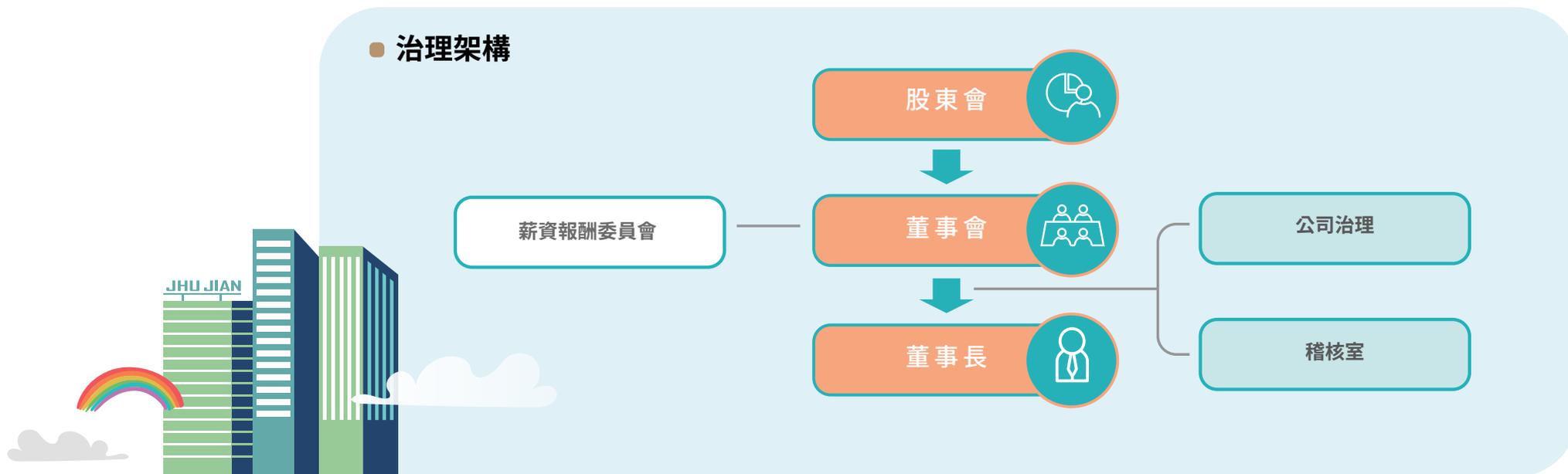
除遵守法令及章程之規定，與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範事項外，依下列原則為之：保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度。

築間餐飲董事會為公司最高治理單位，為維持公司治理設有由獨立董事組成之薪資報酬委員會，薪資報酬委員會每年兩次向董事會報告其活動、提案及相關決議事項，提升資訊透明化與落實企業社會責任做為公司治理長期努力的方向。

在永續策略管理上，為達企業永續經營與善盡企業社會責任為長遠發展之目標，董事會亦為經濟、環境和社會主題

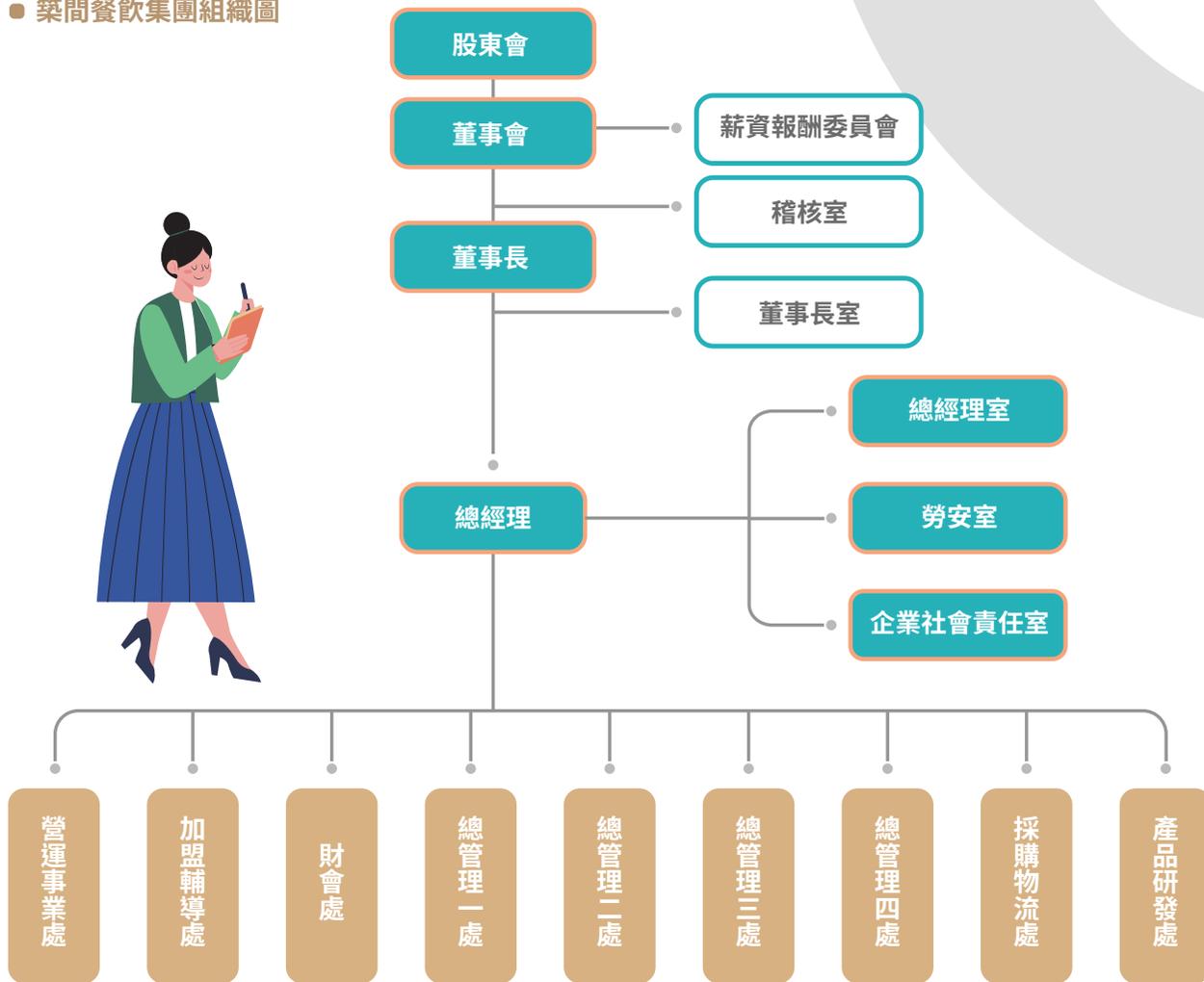
的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見，並透過外部評鑑與多元獎項，以作為精進之參考。利害關係人議合情形請見本報告利害關係人鑑別章節。

● 治理架構



4.2 組織及永續架構

● 築間餐飲集團組織圖



● 築間餐飲集團組織說明

部門別	業務職掌	
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 制定公司各項管理及稽核作業制度 ◆ 總部、分支機構各項作業流程之稽核與自行評估作業之執行 ◆ 查核內部控制作業及規章之適當性，並提供改善及建議，以提升營運效率及內部控制之有效執行 ◆ 向最高管理階層提出稽核缺失及改善追蹤報告 	
總經理室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公司策略的擬訂，專案之研究、企劃、與執行 ◆ 營運目標之訂定、規劃、推動、追蹤 ◆ 提出公司組織架構設置方案 ◆ 綜理全公司之經營管理事宜 ◆ 負責審核公司經營費用支出 ◆ 其他事關公司全局之工作 	
勞安室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項 ◆ 監督並確保事業單位安全衛生管理事項、標準和指導方針符合法規 	
企業社會責任室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提升企業能見度 ◆ 強化利害關係人溝通、接軌國際規範等 ◆ 統籌及推動企業永續發展專案 ◆ 負責公司永續資訊揭露 ◆ 參與永續評比 	
營運事業處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依集團戰略規劃，負責擴展各品牌之門店及市場規模 ◆ 維護門店產品品質、服務品質、環境衛生等全面品質管理一致性，建立築間集團良好的品牌形象 	
加盟輔導處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 輔、指導加盟店營運及管理技巧，處理加盟店營運狀況 	
財會處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 財務規劃、資金管理、調度及預算作業規劃、專案財務分析管理 ◆ 會計處理作業、結算、稅務制度建立與執行 	
總管理一處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人力資源規劃運用與整合、組織規章、員工福利事項、勞資關係協調等規劃與執行 ◆ 制定培訓計劃、培訓內容，協助員工進行培訓，提高員工技能和工作能力 	
總管理二處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 商品行銷企劃及廣告、行銷活動推展、執行及成效分析、異業通路合作規劃 ◆ 電子商務行銷業務推展及社群平台經營維護與管理 ◆ 工程規劃、改裝施工、水電及空調等營繕工程之規劃管理與維護 ◆ 庶務事務處理、門店設備修繕報修、改善及改良 	
總管理三處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企業形象及公共關係建立與維護 ◆ 顧客意見統計分析及回饋，以推動服務品質提升穩定的評鑑與客訴處理 ◆ 海外市場開發及規劃、市場調查與商情資訊之蒐集分析 	
總管理四處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資訊系統之規劃、推行、維護、管理及支援作業 ◆ 品牌形象規劃及管理 ◆ 新門店營運輔導、人力支援及訓練指導 	
採購物流處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 食材、原料訂貨管理，訂定驗收程序 ◆ 評估供應商之品質、環境及供貨能力，著重供應商管理與成本控制 ◆ 掌握商品詢價、議價及交易條件議定 ◆ 倉庫收驗貨作業、安全庫存量控管、進耗存盤點作業 	
產品研發處	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新品開發及既有品項維護調整 	

4.3 誠信經營

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

● 董事會運作

築間餐飲集團董事會主要職責包括指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責。

本公司董事會共有7位董事成員，其中設有2席監察人，任期為3年一任，連選得連任，董事之選任依《公司法》第192條之1規定採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司董事之選任考量其整體須具備能力：(一) 營運判斷能力、(二) 會計及財務分析能力、(三) 經營管理能力、(四) 危機處理能力、(五) 產業知識、(六) 國際市場觀、(七) 領導能力、(八) 決策能力。並且董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據《公司法》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》設置及遴選獨立董事。

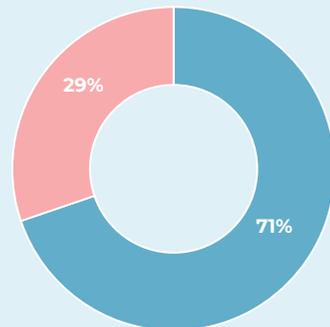
本公司董事會每季至少召開1次，2023年總計召開23次。

● 最高治理單位的主席

築間餐飲董事會由林楷傑擔任董事長，領導企業發展規劃長遠的業務策略。

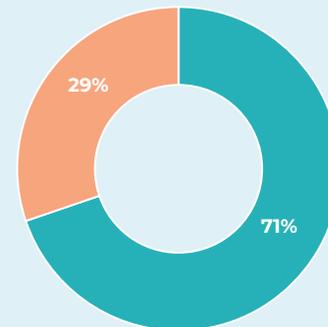
為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使其表決權。

● 董事會性別比



■ 男性 ■ 女性

● 董事類別



■ 一般董事 ■ 監察人



職稱	姓名	性別 (生理)	所代表法人	學歷	經歷	現職
董事長	林楷傑	男	兆威管理顧問有限公司	◆ 國立臺北科技大學管理學院EMBA大上海境外專班碩士	◆ 五風十雨餐飲事業股份有限公司負責人 ◆ 兆吳餐飲事業股份有限公司負責人 ◆ 本格餐飲事業股份有限公司負責人 ◆ 基隆國際青年商會會長 ◆ 國際獅子會基隆中山會會長	◆ 築間餐飲事業股份有限公司董事長及執行長 ◆ 兆威管理顧問有限公司董事長 ◆ 兆沛國際貿易有限公司董事長 ◆ 穎達聚創業投資股份有限公司董事長 ◆ 兆紘健康事業股份有限公司董事長 ◆ 聯楷國際開發有限公司董事長
董事	周秀花	女	-	◆ 國立臺北科技大學工業工程與管理EMBA碩士	◆ 築間餐飲事業股份有限公司經理	◆ 築間餐飲事業股份有限公司董事及總經理 ◆ 瑞德管理顧問有限公司董事長 ◆ 穎達聚創業投資股份有限公司董事
董事	高偉傑	男	-	◆ 國立臺北科技大學管理學院資訊與財金管理EMBA碩士 ◆ 淡江大學會計學系學士	◆ 雲翔國際旅館股份有限公司監察人 ◆ 墨力國際股份有限公司稽核主管 ◆ 英屬開曼群島商佳醫股份有限公司財會處副處長 ◆ 佳醫健康事業股份有限公司財務主任 ◆ 勤業眾信聯合會計師事務所審計部門組長	◆ 築間餐飲事業股份有限公司董事及財務長 ◆ 辰瑄管理顧問有限公司董事長 ◆ 艾普拉斯管理顧問股份有限公司董事長 ◆ 穎達聚創業投資股份有限公司董事
董事	俞秀美	女	-	◆ 國立臺北科技大學工業工程與管理EMBA碩士	◆ 築間餐飲事業股份有限公司會計	◆ 詠秀管理顧問有限公司董事長 ◆ 築間餐飲事業股份有限公司董事長室特助
董事	林照峰	男	璞石晶華有限合夥	◆ 瑞士洛桑管理學院&長江商學院雙學位EMBA ◆ 美國塔夫茨大學經濟研究所碩士 ◆ 國立台灣大學經濟學系學士	◆ 六角國際事業股份有限公司財務長 ◆ 英屬維京群島商富厚投資集團有限公司合夥人 ◆ 宇智顧問股份有限公司經理	◆ 璞石晶華有限合夥合夥人 ◆ 王座國際餐飲股份有限公司財務長 ◆ 微電能源股份有限公司董事 ◆ 唯數娛樂科技股份有限公司獨立董事
監察人	屈佑達	男	-	◆ 國防大學理工學院學士	◆ 兆優工程有限公司負責人 ◆ 嘉事維工程有限公司執行董事	◆ 永悅管理顧問有限公司董事長
監察人	張克豪	男	-	◆ 龍華科技大學計算機工程組副學士	◆ 廣澤發科技股份有限公司負責人 ◆ 伯堅股份有限公司業務課長 ◆ 宏于電機股份有限公司設計專員	◆ 廣澤發科技股份有限公司董事長

● 功能性委員會

GRI 2-9

GRI 2-10

功能性委員會作為公司治理機制中重要環節，憑獨立性與專業協助董事會決策及監察，有效監督管理層的經營活動。築間餐飲集團為健全公司治理與誠信經營需求，於2023年設置「薪資報酬委員會」、2024年設置「審計委員會」，針對其專業範圍給予決策參考。



審計委員會

本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。

本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- ◆ 公司財務報表之允當表達
- ◆ 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
- ◆ 公司內部控制之有效實施
- ◆ 公司遵循相關法令及規則
- ◆ 公司存在或潛在風險之管控

本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本委員會運作依循本公司「審計委員會議事運作規程」進行運作，因2023年尚未成立審計委員會，審計委員會運作及績效將於2024年度永續報告書揭露。

薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，依《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》第三條之規定，訂定本薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。

本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會職權辦法定。

本委員會職責以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- ◆ 定期檢討規程並提出修正建議
- ◆ 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- ◆ 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額

本委員會每年至少召開二次。本委員會運作依循本公司「薪資報酬委員會運作規程」進行運作。2023年薪資報酬委員會共召集3次，委員平均出席率100%。

● 永續發展執行

GRI 2-12

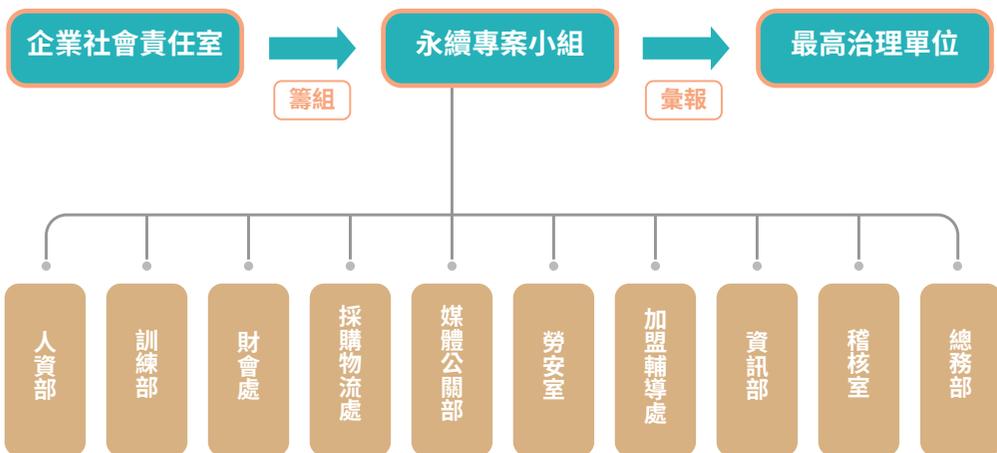
GRI 2-13

GRI 2-14

築間餐飲集團為深化公司永續治理及公司永續發展，於2022年10月經董事長同意通過成立企業社會責任室，另於2023年7月由企業社會責任室籌組「永續專案小組」，以強化永續發展規劃及揭露。

「永續專案小組」由本公司各部門經理級以上主管組成，分別管理該部門對應之利害關係人與經濟、環境、人群之衝擊，並由總經理共同參與，將專案討論對於經濟、環境與人權之衝擊不定期呈董事會匯報，確保公司永續發展績效與落實。

公司之永續報告書由永續專案小組檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2023年永續報告書於2024年8月13日經董事會核准通過。



● 外部組織參與

GRI 2-28

築間餐飲集團積極整合企業資源，期望將品牌推向國際，除本公司自身經營管理，更參與外部組織進行活動交流，串聯各方知識與資源為企業經營帶來多元經營觀點。



台灣連鎖暨加盟協會
擔任：正式會員

台灣連鎖暨加盟協會充分發揮非營利組織之精神，致力於服務會員，推動企業間互相交流與成長，秉持「同行不是冤家，異業可以為師」宗旨，不分業種、業別，只要對連鎖經營型態與發展有志者，都能共同鑽研經營技術，良性競爭，永續發展，期許連鎖加盟產業共好共融。



台灣連鎖加盟促進協會
擔任：正式會員

台灣連鎖品牌長期耕耘打底，累積成功經營模式，建立豐厚產業基礎。希望以此基礎加強協助連鎖加盟產業茁壯，提昇連鎖加盟業者經營實力，厚植台灣下一階段經濟發展力量。

● 董事會多元性

GRI 2-15

GRI 2-17

董事會成員組成考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：



基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等，其中包含2名女性董事，以使董事會多元化



專業知識與技能

專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)專業技能及產業經歷等

應依章程規定設置二人以上之獨立董事，且不宜少於董事席次三分之一，獨立董事連續任期不宜逾三屆，獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項之辦法等事項，應依證券交易法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法、證券交易所或櫃檯買賣中心規定辦理。

註：此報告書內容記載為2023年本公司資訊，因築間餐飲集團於2023年12月前尚未公開發行，此年度以監察人監察董事會之治理績效。

董事會之功能係指導公司策略、監督公司整體營運管理，本公司每季至少召開一次董事會，並依照「公司章程」、「董事會議事辦法」及相關法令行使職權。

本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- ◆ 營運判斷能力
- ◆ 會計及財務分析能力
- ◆ 經營管理能力
- ◆ 危機處理能力
- ◆ 產業知識
- ◆ 國際市場觀
- ◆ 領導能力
- ◆ 決策能力

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

● 最高治理單位群智

	董事					監察人	
	林楷傑	周秀花	高偉傑	俞秀美	林照峰	屈佑達	張克豪
經營領導	✓	✓	✓		✓	✓	✓
產業知識	✓	✓	✓	✓	✓		
國際市場觀	✓	✓	✓		✓		
財會分析	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機處理	✓	✓	✓		✓	✓	✓
營運判斷、決策	✓	✓	✓		✓	✓	✓
公益貢獻	✓	✓	✓	✓	✓		

● 董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，築間餐飲每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形(包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，詳見築間餐飲事業股份有限公司2023年度年報。

● 利益衝突

「董事會議事辦法」中訂有董事利益迴避制度，敘明董事之利益迴避，針對董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事進修

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	林楷傑	2023年 11月3日	社團法人中華公司治理協會 卓越董事進修協會	ESG永續趨勢及永續 法令新知介紹	3小時
董事	周秀花				
董事	高偉傑				
董事	俞秀美				
監察人	屈佑達				
監察人	張克豪				
公司治理主管	李秋燕				



● 董事會績效評估

GRI 2-18

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訂定「董事會績效評估辦法」，其主要評估週期、期間、範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，應依「董事會績效評估辦法」之規定辦理。

本公司董事會績效評估執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議並經由董事會決議後，於股東會報告。董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依給予權數並依加權結果進行分派。

董事會及管理階層之薪酬政策

築間餐飲董事酬金依「公司章程」規定，獨立董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給固定報酬。非獨立董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司將不支給定額其報酬依公司章程辦理。並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

築間餐飲經理人給付酬勞之政策，依據本公司薪資政策及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付年終獎金與相關績效獎金。

本公司薪資報酬委員會得就經理人對公司營運參與程度及貢獻之價值，以同業薪資水準為基礎。新聘任經理人之薪酬由董事長先行核定，並於最近一次薪資報酬委員會審核後，送董事會通過實施與修訂。並預計規劃績效及ESG連結，透過評估其績效達成率，以作為薪酬評量之方向。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳築間餐飲事業股份有限公司2023年度年報。

薪酬決定流程

築間餐飲 訂定酬金之程序，參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。本公司薪酬委員會召開時，得請本公司董事、相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議，並提供相關必要之資訊。

本公司薪酬之決議請參考築間餐飲事業股份有限公司2023年度年報。

年度總薪酬比率

本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數之比率15.41。

註：本公司最高薪酬個人2022年度與2023年度薪酬無增加，因此增加百分比為0，故無法計算薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工平均年度總薪酬中位數增加百分比之比率。

4.4 稽核及風險管理

GRI 2-25

GRI 2-26

考量本公司及其子公司整體之營運活動，建立內部控制制度處理準則，設計並確實執行其內部控制制度，且隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，確保該制度之設計及執行持續有效。

● 內部稽核

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，必要時向董事長、總經理及審計委員會報告。

內部稽核規程明訂內部稽核覆核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以使其了解已存在或潛在缺失的另外管道。依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。內部稽核人員協助本公司董事會扮演監督角色。該等人員進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，並將覆核結果報告予董事會。

為確保公司治理運作及誠信經營，本公司嚴正杜絕貪腐，敬請各利害關係人針對內控與誠信相關事宜，與本公司稽核部門反映。

申訴資訊

聯絡人：築間餐飲集團稽核室
聯絡電話：04-24228966分機1400



● 尋求建議和提出疑慮的機制

築間餐飲集團設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並不定期即時向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過於本公司入職時宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

2023年築間餐飲未發生違反重大誠信事件，亦未有任何因違法或違規被處以罰款，以及受罰款以外的制裁。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	account@jhujian.com.tw
內部管道	員工申訴信箱	1999@jhujian.com.tw



● 風險管理 GRI 2-16

築間餐飲集團營運受財務風險之影響，包含市場風險(包括匯率風險及價格風險)、信用風險及流動性風險。風險管理政策對於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低對財務狀況與財務績效之潛在負面衝擊。

除功能性委員會與稽核室管控及辨識風險外，本公司內部稽核人員協助本公司董事會扮演監督角

色。該等人員進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，並將覆核結果報告予董事會。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

為推動風險管理及建立危機管理機制，同時培養同仁重視風險管理與危機處理意識，以達成企業永續經營之目的，本公司依照營運方針，界定各類風險訂定辦法，加強本公司對偶發事件的防範與迅速處理。本公司於報導期間內無發生重大關鍵衝擊事件。



4.5 法規依循

GRI 2-27

GRI 416-2

築間餐飲集團積極關注產業發展趨勢及各項法令、產業政策，為遵循法令政策，透過法令政策宣達、稽核、考核、教育訓練的方式使全體能即時掌握法令規範。

我們嚴格遵守相關主管機關之法規、行政指導及其他相關管理辦法，依循最新法令政策修改營運流程與管理機制，確保本公司營運活動依法令執行。

2023年未有因違反經濟法規、《食品安全衛生管理法》等法令規範遭處罰鍰，亦無因違反法令規範而受到主管機關重大罰款或制裁之情事。

註：重大罰款及制裁事件依依金管會規範定義為新台幣300萬以上之罰款。

2023年因部分缺失受主管機關裁罰之事實如下表，築間餐飲集團及時應對修正，以確保整體營運活動符合法令。

報導期間無任何違反產品與服務健康和安安全違規事件。

裁罰單位	處分日期	違反法規條文	處分內容	因應措施
基隆市環境保護局	2023/05/03	《廢棄物清理法》第31條第1項第2款	24千元	依規定檢具事業廢棄物清理計畫書並繳納罰鍰
勞動部	2023/01/12	《勞工保險條例》第14條 及其施行細則第27條	10千元	建立核算薪資系統避免疏失
臺北市政府	2023/02/18	《職業安全衛生法》第6條 1項第8款、第13款、第43條第2款、第49 條第2款	60千元	盤點容易引發意外之工作地點，加強標示及確認環境保持乾燥
臺北市政府	2023/04/18	《勞基法》第30條第6項	20千元	透過電子出勤記錄方式改善
宜蘭縣政府	2023/09/05	《勞基法》第24條、第30 條第6項及第39條	120千元	建立核算薪資系統避免疏失

4.6 顧客關係

GRI 416-1

GRI 417-1

GRI 417-2

GRI 417-3

主動配合法令要求

築間餐飲集團作為連鎖火鍋龍頭業者，提供美味、安心的食物之外，每位顧客的感受與回饋更是我們成長不可或缺的關鍵，2023年築間餐飲集團均依循《食品安全衛生管理法》、《食品良好衛生規範準則》、《食品安全衛生管理法施行細則》、《食品中微生物衛生標準》等相關法律和規定，未有因違反《食品衛生管理法》而被處以罰款之情形。

本公司依循法令詳細記載各項產品表示，提供顧客與主管機關備查，並謹慎審核行銷內容，2023年無因違反有關產品與服務之資訊與標示、行銷傳播相關的法規，而導致罰鍰或其他不利處分等違規事件。

築間建立多元的意見回饋管道，接收來自消費者與利害關係人的意見，並將意見進行管理。築間妥善判別問題所致及責任釐清，透過完善的管理，要求相關部門進行檢討改善，用最短的時間協助顧客，以保障客戶與利害關係人權益。

意見管理

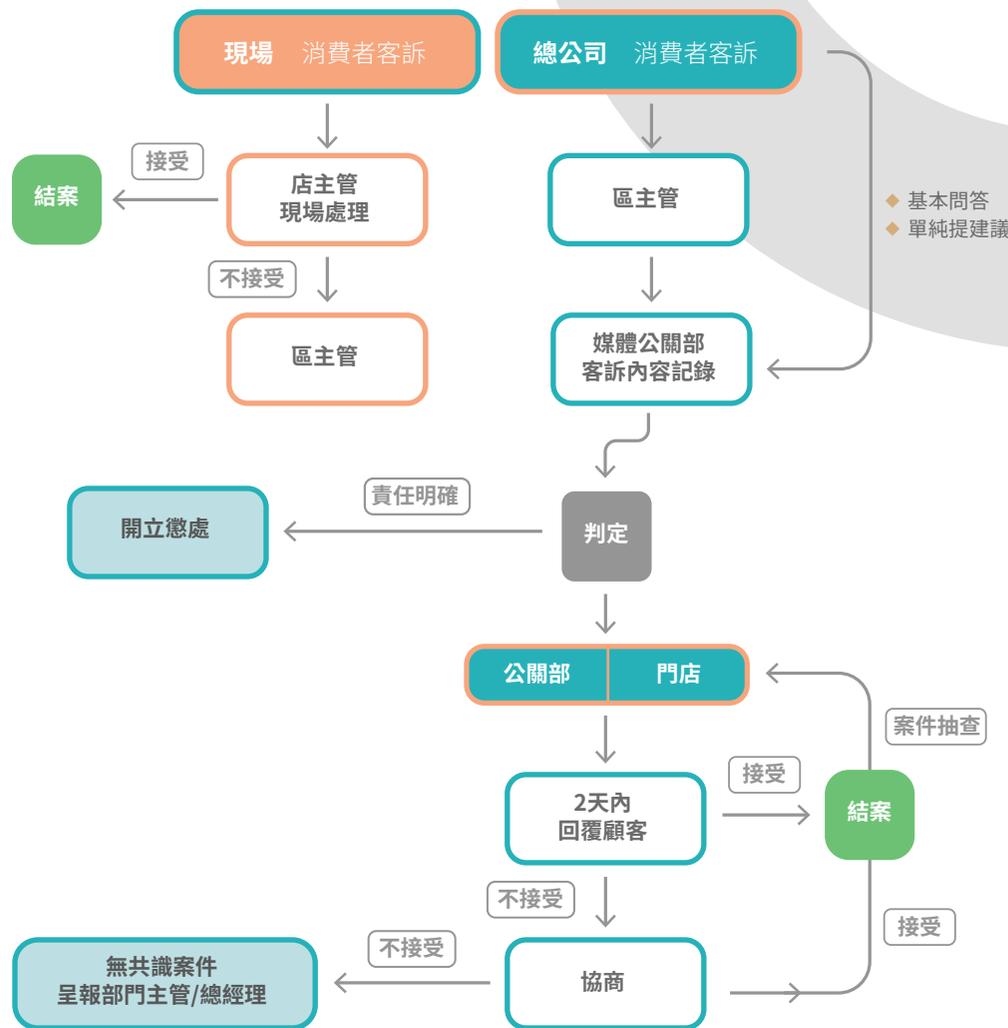
多元回饋管道

- ◆ 營業現場反應
- ◆ 非營業現場反應
 - 客服專線 0800-215-222
 - 客服信箱 service@jhujian.com.tw
 - 社群媒體平台
 - Ocard問卷
 - Google網路評論

顧客意見管理流程

除明確的意見管理流程，接收意見後更將意見分為3層級，進行相關評估控管：

- ◆ 低風險
 - 提供用餐體驗回饋，服務建議
 - 對於用餐機制回饋
 - 對品牌不具實質/潛在負面影響事件
- ◆ 中風險
 - 食安疑慮意見回饋
 - 對品牌具有潛在負面影響事件
- ◆ 高風險
 - 營業場所發生意外傷害事件
 - 食品安全事件
 - 網路及媒體平台指控
 - 對品牌具有實質負面影響事件



● 2023年度意見回饋資訊

築間餐飲集團定期針對上述意見接收管道及分類進行分析管理，由相關單位進行溝通討論，對於正面意見，鼓勵我們持續保持水準，提供良好服務及餐飲；對於負面意見，客服單位以最快的速度進行意見管理流程的執行，並了解顧客需求給予回應。2023年築間餐飲回覆負面回饋高達9成。

● 顧客意見管理願景

顧客滿意度：提供優質用餐體驗為核心，傳遞幸福的宗旨，使顧客獲得良好用餐體驗，藉由當前資訊媒體拓張口碑，創造長遠價值。

顧客黏著度：透過顧客意見回饋建立顧客期望資料，藉由會員系統及相關資訊，透過良好滿意度及顧客喜好，進而達成顧客黏著度。

品牌溝通：持續與顧客進行意見與溝通，確認本公司對於消費者及市場的期許能達成共識，打造消費者可信任的品牌。

● 反饋及優化

顧客意見管理願景

2023年度築間餐飲集團接收顧客意見以服務品質面項次數最多，本公司於全台門店超過170間，對於服務上的意見我們規劃相對應的管理辦法，降低服務品質落差。透過北中南分區的新人訓練，落實各區同仁的基礎服務技能與知識，更透過共學講座邀請知名服務業作家講師給予主管同仁更進階的服務技巧與心法。

食品相關意見管理

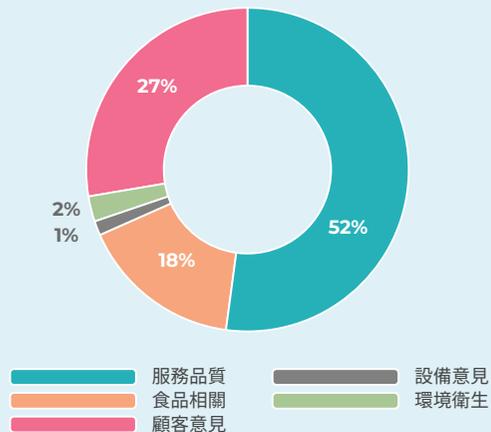
食品相關意見為築間餐飲集團次多顧客回饋的主題，對此我們從源頭進行管控，要求供應商提供相關檢驗證明，並透過供應商稽查、訪廠，再透過營運現場QSC稽核，進行食物品質的控管，以提供顧客更安心的餐點。

2023年度顧客意見總計

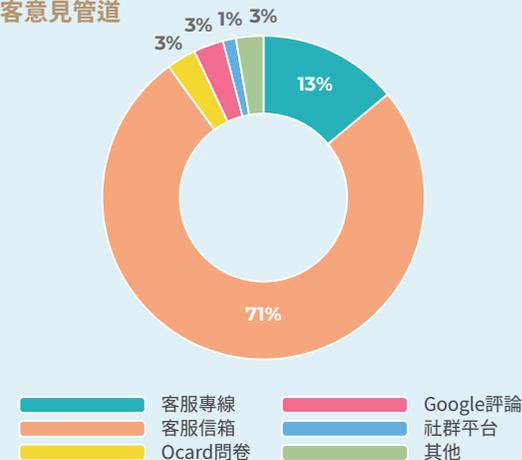
2023年度總接收回饋	549則
正面及其他回饋	166則
負面回饋	383則
總回覆	343則

註：其餘未回覆之意見因聯絡資訊錯誤及顧客主動要求免給予回覆產生。

● 顧客意見



● 顧客意見管道



4.7 供應商管理

● 築間供應商 GRI 204-1

供應商為築間餐飲集團重要的合作夥伴，透過必要的供應商管理及評估，確保供應商品質及供貨穩定，更重要的是獲得良好的食品安全。築間餐飲集團與供應商不斷調整、改善，並對產品進行把關，透過新進供應商評估及供應商評鑑進行評估管理，這些事是不能終止的，我們也努力規劃更嚴謹的評估方式，確保供應商與我們永續發展。

築間優先採用具食品安全相關驗證 (HACCP、ISO 22000、FSSC22000、CAS、GMP) 廠商，2023 年度築間供應商主要採購品項為食材，依照不同品項分為7類共175家，皆為合法設立公司。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)
肉品	27	台灣	994,753.75
農產品	25		
水產品	6		
火鍋料	14		
指定代工產品	18		
飲料/烘焙	40		
南北雜貨	45		

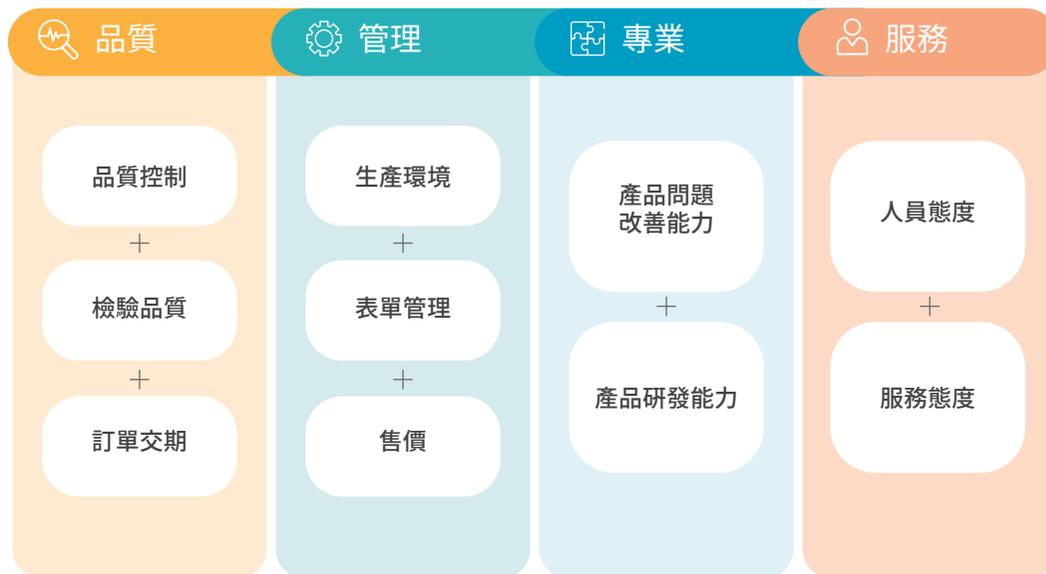
註1：築間餐飲的重要營運據點包含築間餐飲事業股份有限公司母公司及旗下所有品牌(築間幸福鍋物、燒肉 Smile、有之和牛、本格、绘馬別邸、築間酸菜魚、紫木槿韓國烤肉)。

註2：當地供應商的定義為在台灣營業登記的供應商，2023年本公司自當地供應商的採購支出比例為100%。

● 供應商評鑑辦法

每年定期由採購單位依照與供應商交易金額及視合作狀況進行評鑑，並抽樣實地訪廠，採購單位會同相關單位等前往其公司或工廠作實地評核。

年度「供應商評鑑表」評鑑標準分為四大項：品質、管理、服務及專業。依供應商之經營理念、產品品質、交期及服務態度等各大項目依據相關內容進行評分，總分超過70分(含)以上則合格，70以下則為不合格。不合格廠商將停止合作，嚴格確保供應產品品質。



● 供應商評鑑等級

等級	分數級距	採用標準
A	80分以上	評鑑優質供應商加強採購與合作
B	70~79分	評鑑合格供應商維持採購現狀
C	69分以下	停止與評鑑結果C級以下供應商進行交易

2023年築間供應商評鑑

級距 **A**

98 間

級距 **B**

41 間

級距 **C**

3 間



註1：供應商統計至2023/12/31共175間，因評鑑週期關係，因此年度供應商評鑑覆蓋率未達100%

註2：供應商統計至2023/12/31共175間，因評鑑週期關係，因此年度供應商評鑑覆蓋率未達100%

● 築間2023年供應商訪場次數6次



● 供應商關係管理與溝通

築間餐飲集團為達誠信經營與採購清廉及品質，透過與供應商簽定「清廉保證契約」，杜絕各種形式貪腐，並確保採購資訊保密，以確保雙方權益。

本公司為加強與供應商溝通，於2023年首次舉辦供應商評鑑年會，邀請績優供應商參與，活動共95家績優供應商參與，並透過年度供應商評鑑分數進行頒獎，透過供應商年會傳達築間餐飲集團發展理念，創造價值鏈共好。



本地採購

SDGs12

使用在地食材支持台灣本地農業，除減少運送過程造成的碳排放，更增加台灣農業的就業機會，築間餐飲集團所提供之蔬果、部分肉品及水產來自台灣本地，同時積極規劃溯源相關計畫，提供安全的食物，同時增加價值鏈上游價值。

2023年築間餐飲集團總食品採購重量約**5,423.83公噸**，其中斗南農會溯源稻米**360.91公噸**，佔總採購**6.6%**。



4.8 士氣激勵

● 築間文化

生日金幣

堅實的企業需要穩固的員工來支持，築間集團極力創造員工價值同時創造企業價值，我們深信員工是集團最大的資產，同時也是營運不可或缺的一部份，且是無庸置疑的事實，除了薪資外我們期許賦予更多的是「價值」，築間創造獨一無二的生日金幣文化，董事長為了答謝員工的辛勞，選擇以純金金幣方式給予員工生日祝福與鼓勵。

在築間集團只要工作滿一年並通過考核至二職等，於生日時就能獲得一枚純金金幣，每年度製作生日金幣皆為不同樣式，由企業社會責任室總監親自到訪全台門店交給同仁，並給予關懷祝福！純金金幣除實質價值外更多的是背後的意義，是員工陪伴築間的印記，2023年度築間共發出630枚純金生日金幣，激勵鼓勵員工！

獎勵制度

築間餐飲集團所提供溫暖餐飲服務，餐飲業特性就是別人在休假時，我們全心投入工作，為鼓勵員工辛勞，對於認真盡責、開創新品牌、品牌形象提升、人員培育、籌備展店、積極推動築間集團策略等員工，築間集團頒發貢獻金幣予以鼓勵及肯定。

對於表現優良的員工，築間集團也會透過獎勵制度鼓勵員工並發布公告，一方面提升員工的成就感及榮譽感，另一方面讓其他員工有學習的指標。依照營運貢獻等情況本公司給予額外激勵，2023年度共發出271枚純金貢獻金幣，作為我們特殊的獎勵。

表揚大會

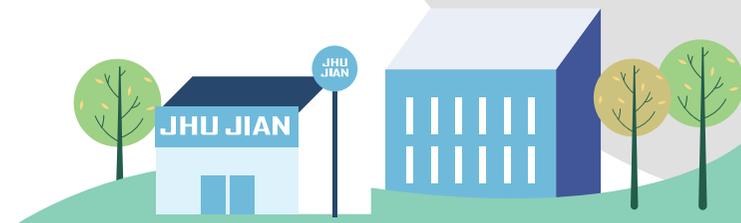
每年度為鼓勵表現優異員工，特別舉辦表揚活動與晚會，依照每位員工平時工作狀況給予評核，挑選出當年度最優秀的一群主管。2023年12月盛大舉辦「築間優秀主管表揚大會」，犒賞和激勵員工賦予每一分付出。2023年度共112位同仁主管獲選。

落實永續理念及並將其從生活中導入，2023年度安排年度優秀主管參與永續小旅行，透過「旅行」了解永續重要性，帶領優秀主管前往日月潭已無痕方式進行SUP淨潭活動，透過主管體驗傳遞環境友善理念至全集團每個角落。當日晚會提供美味的餐飲和一連串的活動表演，以及眾所矚目的頒獎環節，築間餐飲集團林楷傑董事長、周秀花總經理等高階主管親自頒獎，給予員工鼓勵及至高榮耀。

4.9 加盟管理

加盟主是築間餐飲集團重要的夥伴與戰友，透過加盟的關係我們將築間集團所提供的美味傳遞到台灣每個城鎮，築間集團建構完善透明的加盟流程，給予加盟主穩定的商業模式，並於營運期間持續協助，讓加盟主獲得保障及穩定的信心。

築間餐飲集團於2018年開放加盟，董事長從營運做起深知創業的辛勞，更是投入了許多資源才有了屬於自己的一間店，因此建立了集團總部協助加盟主後勤事項，讓加盟主可以全力投入營運，不必費心於諸多行政事項，也給予加盟主許多資源上共享，僅為了讓築間集團與加盟主達成雙贏。許多加盟主在築間體系下陸續開了第二、第三間加盟店與築間集團並肩成長。



● 築間餐飲加盟流程



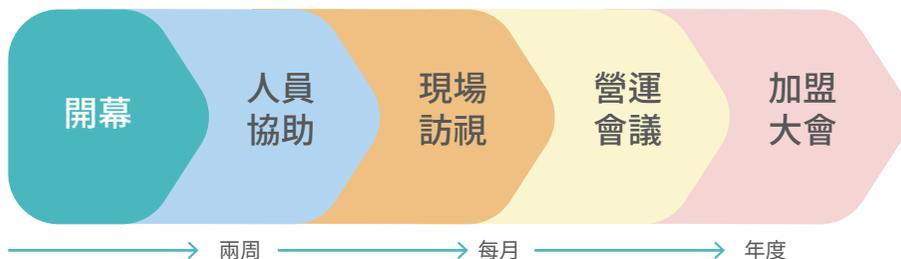
築間連鎖管理體系採用類直營的管理，所有加盟主皆為加盟店店長，負責加盟店的營運管理。透過總部8大管理流程(專屬物流、專業採購、技術轉移、行銷營運、專業設備、績效團隊、研發團隊、帳務管理) 建立加盟主堅強的後盾，降低經營風險。



● 加盟關懷

加盟築間餐飲集團，築間集團給予同直營店一樣的關懷與資源，從新開幕派員協助至每月現場訪視，並針對每月營運召開營運會議，確認營運狀況及布達相關資訊給與加盟主最即時的幫助，並於每年度邀請加盟主參加「築間加盟主表揚大會」，鼓勵及犒賞加盟主一年來的辛勞，一路以來築間始終將加盟主視為家人，感謝加盟主對築間的支持與選擇。

開幕後營業協助



加盟主表揚大會



2019年末新冠病毒發生，2020年全球性流傳至2021年台灣爆發大規模疫情爆發2022年是築間與加盟主走出低谷的一年，經歷了兩年的艱辛及求新求變，因應市場做出外帶餐點及外送配合...等應變，共體時艱度過難關。築間餐飲集團一路以來對加盟主格外重視，首次於2023年舉辦「築間加盟主表揚大會」，並頒發績優相關獎項，給予績優加盟主勉勵，並感謝加盟主的辛勞至今獲得成果，更期許未來能朝更高營業額邁進。

05

友善地球

5.1	能源管理	59
5.2	水資源管理	60
5.3	溫室氣體排放	61
5.4	廢棄物管理	62
5.5	氣候變遷調適	63
5.6	環保相關作為	67

5.1 能源管理

GRI 302-1

GRI 302-3

隨地球暖化日益嚴重，減緩暖化成了每個人的責任與議題，築間餐飲集團為盡社會責任，逐步規劃減少溫室氣體排放，努力朝向低環境負擔的商業模式發展。築間餐飲集團主要能源消耗為外購電力，2023年度築間餐飲集團所使用的外購電力為30,634,082度，另未有使用再生能源之情事。

● 組織內部的能源消耗量

能源類別	計算單位	2023年度
外購電力	度	30,634,082
	GJ	110,307.82

註1：外購電力統計期間與資料來源為2023年1月至2023年12月台電帳單資訊

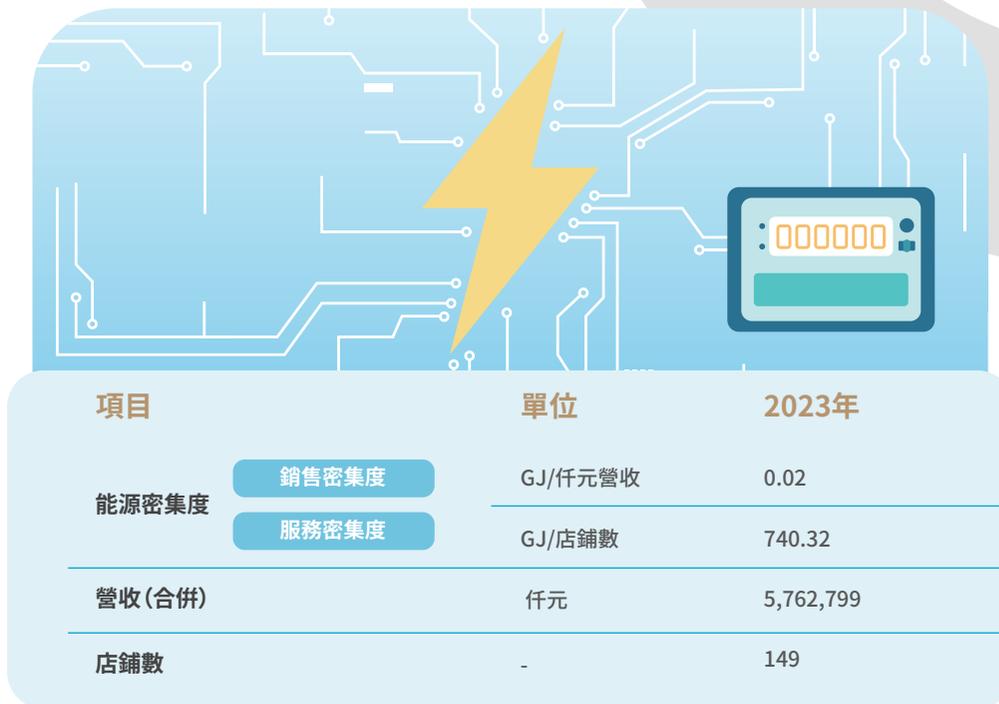
註2：築間餐飲集團尚未使用再生能源

註3：本數據統一四捨五入至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄

註4：能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：電力1度 =860 kcal、1 kcal=4.187 KJ 1 KJ=1×10⁻⁶ GJ

註5：統計範疇包含全台總店數170間，其中21間門店因電表與商場共用，因此排除計算。(築間幸福鍋物宜蘭爾本店、築間幸福鍋物潮境公園店、築間幸福鍋物樹林秀泰店、築間幸福鍋物板誠店、築間幸福鍋物竹北享平方店、築間幸福鍋物新店京站店、築間幸福鍋物台中中科店、築間幸福鍋物站前秀泰店、築間幸福鍋物嘉義秀泰店、築間幸福鍋物岡山樂購廣場店、築間幸福鍋物高雄大立店、築間幸福鍋物高雄台鋁店、燒肉Smile潮境公園店、燒肉Smile樹林秀泰店、燒肉Smile竹北享平方店、燒肉Smile台中中科店、燒肉Smile文心秀泰店、燒肉Smile嘉義秀泰店、燒肉Smile岡山樂購廣場店、燒肉Smile高雄台鋁店、築間酸菜魚岡山樂購廣場店)

築間餐飲集團2023年合併營收57.6億元，以此基礎計算2023年度外購電力能源密集度，說明如下：



註1：統計範疇包含全台總店數170間，其中21間門店因電表與商場共用，因此排除計算，實際計算149間門店

註2：本數據統一四捨五入至小數點第二位表達

註3：密集度比值為：銷售密集度(GJ/仟元營收)、服務密集度(GJ/店鋪數)

註4：涵蓋的能源類型以電力為主

註5：此比值係採用組織內部的能源消耗量

5.2 水資源管理 GRI 303-3

氣候變遷加劇帶來降水不穩定的情況下，水資源運用與節約無疑成爲築間餐飲集團須面對之議題。透過設備及企業內部宣導減緩水資源耗用，目前築間餐飲集團企業總部使用省水標章廁所設備，以減少水資源浪費。築間餐飲集團取水量數據來源，係以台灣自來水公司用水量度數所統計換算（一度水=1000 公升=0.001 百萬公升），2023年總共取用約爲415.4百萬公升，屬於第三方之淡水水源。根據世界資源研究所(WRI)的水資源風險評估工具(Aqueduct Water Risk Atlas)顯示，築間餐飲集團並無自水資源壓力地區取水之情形。

● 組織內部取水量

項目	單位	2023年度
取水量	百萬公升	415.4

註：2023年度總店數170間，其中21間門店因水表與商場共用，實際計算149間門店。(築間幸福鍋物宜蘭爾本店、築間幸福鍋物潮境公園店、築間幸福鍋物樹林秀泰店、築間幸福鍋物板誠店、築間幸福鍋物竹北享平方店、築間幸福鍋物新店京站店、築間幸福鍋物台中中科店、築間幸福鍋物站前秀泰店、築間幸福鍋物嘉義秀泰店、築間幸福鍋物岡山樂購廣場店、築間幸福鍋物高雄大立店、築間幸福鍋物高雄台鋁店、燒肉Smile潮境公園店、燒肉Smile樹林秀泰店、燒肉Smile竹北享平方店、燒肉Smile台中中科店、燒肉Smile文心秀泰店、燒肉Smile嘉義秀泰店、燒肉Smile岡山樂購廣場店、燒肉Smile高雄台鋁店、築間酸菜魚岡山樂購廣場店)

5.3 溫室氣體排放

GRI 305-2

GRI 305-4

築間餐飲集團溫室氣體排放以範疇二為主體，主要來自外購電力，計算資訊來源依台灣電力公司年度帳單總計，並依照經濟部能源局公告之排放係數計算。短期目標以完成碳盤查及揭露，減少能源耗用為方向，實施相關措施如右列：

- ◆ 以不晚於《上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定之時程為準則辦理碳盤查與揭露
- ◆ 針對門店、辦公室空調設備進行保養維護確保效能，並落實溫度控制。檢視規劃並汰除高耗能設備



● 能源間接(範疇二)溫室氣體排放及溫室氣體排放強度

項目	單位	2023年	
範疇二排放量	tCO2e	15,133.2365	
能源密集度	銷售強度	tCO2e / 仟元營收	0.0026
	服務強度	tCO2e / 店鋪數	101.5653
營收(合併)	仟元	5,762,799	
店鋪數	-	149	

註1：範疇二統計範疇：包含全台總店數149間，主要來自台灣電力公司之用电量，所包括的氣體種類有二氧化碳
 註2：溫室氣體由公司自行統計活動數據，並依據環境部氣候變遷署之事業溫室氣體排放量資訊平台進行試算，尚未經第三方外部查證

註3：範疇二之排放係數與GWP值，皆依據環境部氣候變遷署之事業溫室氣體排放量資訊平台之預設值為主

註4：溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編

註5：溫室氣體排放量 = 活動數據 X 全球暖化潛勢值(GWP) X 排放係數

註6：本數據統一四捨五入至小數點第四位表達

築間餐飲集團首次編撰發行永續報告書，為表示本公司對於永續重視以自行揭露方式與眾利害關係人溝通，其中碳盤查部分資訊因正在建立統計系統與方式。依照臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》/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》之規定時程辦理，規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫。

5.4 廢棄物管理

GRI 306-2

GRI 306-3

GRI 306-4

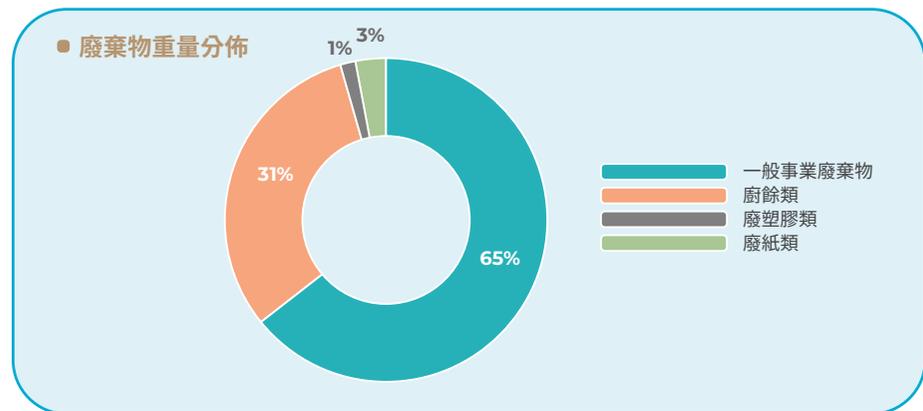
● 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊之管理

築間餐飲集團所產生廢棄物無有害廢棄物，所產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，依循法規申報事業廢棄物清理計畫書，並依照《廢棄物清理法》規定繳納回收清除處理費。

廢棄物主要係以委外清除處理方式處置，針對委外清除處理的廢棄物，依法委託符合法令規定合格廢棄物清理廠商承攬，妥善分類處理廢棄物，以確保委外廠商妥善處理各類廢棄物，避免造成額外之環境負擔與污染風險。

2023年度築間幸福鍋物全台門店廢棄物總計1,906.92公噸，其中包含：一般事業廢棄物平均量共1,241.1公噸、廚餘平均量共594.3公噸、廢塑膠平均量共11.7公噸、廢紙平均量共59.82公噸。

註：此統計量出自廢棄物清理計畫書，2023年末統計商場及部分計畫書製作中門店共33間，將於2024年揭露詳盡統計資訊



● 廢棄物相關顯著衝擊之管理

築間餐飲集團未來將逐步規劃全集團廢棄物總量統計，並透過廢棄物銷售、服務密集度進行評估減量目標，降低環境負擔，此外於內部持續進行垃圾減量，並要求落實垃圾分類與資源回收，達到更全面的廢棄物減量及處理。

築間餐飲集團營運活動廢棄物產生流程



5.5 氣候變遷調適

GRI 201-2

● 氣候變遷治理

氣候變遷調適架構 (TCFD)

築間餐飲集團針對氣候變遷可能造成對營運及財務的衝擊進行管理及調適，依照「氣候相關財務揭露建議 (Task Force in Climate-related Financial Disclosure, TCFD)」為框架，透過治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心，進行築間餐飲集團對於氣候變遷議題的衝擊評估，並提出相關策略進行管理及追蹤。

氣候變遷治理

董事會將作為本公司氣候變遷管理的最高單位，負責監管相關氣候治理行動，不定期召開跨部門會議，召集各部門高階主管共同審視氣候變遷相關的風險與機會、對應的策略，與目標推動專案的執行成果。

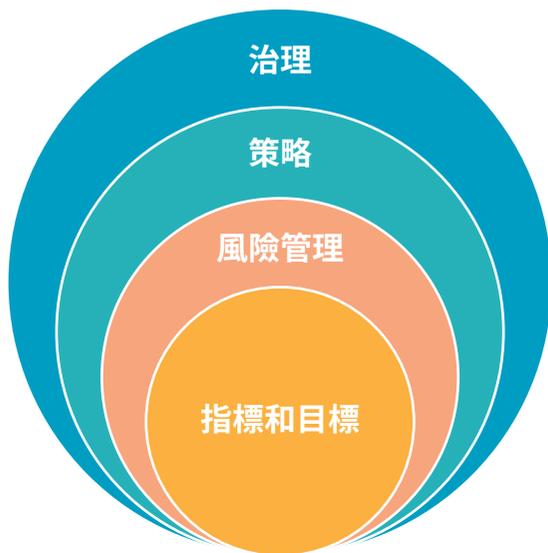
董事會轄下預計成立「永續發展委員會」，由董事會授權企業社會責任室所組成，每季召開會議，負責制定、推動集團內永續發展 (包括氣候相關

議題) 重要政策之行動計畫，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並定期提報董事會。

委員會下亦設有由一級主管組成之永續工作小組並設置環境管理專責單位或人員，各小組負責環境管理制度、遵循環境相關法規及相關準則、提升資源使用率、氣候變遷因應機制及更新氣候風險與機會之鑑別結果並協助制訂集團永續風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣

候風險之最新法令規定等，另不定期召開跨部門會議討論協調，以達成環境永續之目標。

除此之外，其他功能委員會亦負責部分氣候相關議題之治理，包括「審計委員會」會議討論相關議題，聽取內部稽核部門對氣候相關風險之內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。



治理

本公司預計成立「永續發展委員會」，針對氣候變遷進行調適與減緩管理及成效監控，並定期回報董事會

風險管理

築間餐飲集團鑑別其衝擊與機會，而後再進一步進行管理

策略

氣候變遷所產生的相關風險與機會對築間餐飲集團所產生可能的衝擊

指標及目標

為積極落實氣候變遷調適與減緩，設定管理指標及目標，本公司全體依照目標及指標發展與努力

氣候變遷策略

◆ 極端氣候對財務影響

本公司根據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCIP)，參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次科學報告 (AR6) 之「共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSPs) 與代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathways, RCPs)」，其中SSPs代表社會經濟發展、RCPs代表溫室氣體 (簡稱GHG) 排放或濃度變化所造成的輻射強迫力結果，簡稱為SSP排放情境 (SSP - RCPs)，SSP5-8.5 最嚴重暖化情境下，分析對營運與財務影響。本公司將持續精進實體風險情境分析，強化合併公司之氣候調適管理與策略。

轉型對財務影響

轉型風險下，低環境負擔轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。可能使營業成本增加或使銷售量降低。因此公司著重於營業成本之分析。本公司計畫藉由導入碳盤查規劃節能減碳，追求減少能源消耗、水源消耗及廢棄物等對氣候之影響，來因應此等轉型風險。

經蒐集氣候風險與機會相關議題，辨識對公司業務、策略及財務可能造成的影響，說明如下頁：

本公司預計未來將辨識及評估氣候風險在不同期間 (短、中、長期) 下，為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃因應氣候相關風險與機會，期望降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升本公司氣候韌性。



氣候相關風險與因應策略

風險類型	風險描述	影響期間	潛在營運及財務影響	調適及因應作為	
轉型風險	市場	消費者習慣轉變	中	消費者環保與永續意識抬頭，挑選對環境衝擊較低的產品，若無相關調適恐降低消費意願，造成營業額損失	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 減少一次性餐具及降低浪費，因應低環境負擔營運發展 ◆ 成立企業社會責任室，依循「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃減排事宜
	技術	淨零碳排趨勢	長	台灣2050淨零排放政策愈趨健全，對於餐飲轉型與供應商現況存有技術上落差，需投入經費進行轉型與相關人力成本支出	
	名譽	利害關係人針對轉型落後產生疑慮	中	長期轉型無成果或落後之產業，對於聲譽上容易貼上負面標籤，造成營業額流失及聲譽受損	
	政策法規	對於溫室氣體相關揭露規範	短	法規明定要求永續揭露時程，對於人力與技術成本加重	
實體風險	立即性	颱風、豪大雨、洪水	短	劇烈降雨及天氣，造成食材進貨成本提升	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 開發替代備用產品及多元供應商 ◆ 契約耕作確保環境友善及穩定進價 ◆ 倡議環境友善減緩長期氣候變遷
	長期性	旱災頻繁發生	長	早期增長導致收成不穩定甚至斷貨，進而造成供應鏈中斷影響營運	

註：短期1-3年內，中期3-5年內，長期5年以上

氣候相關機會與因應策略

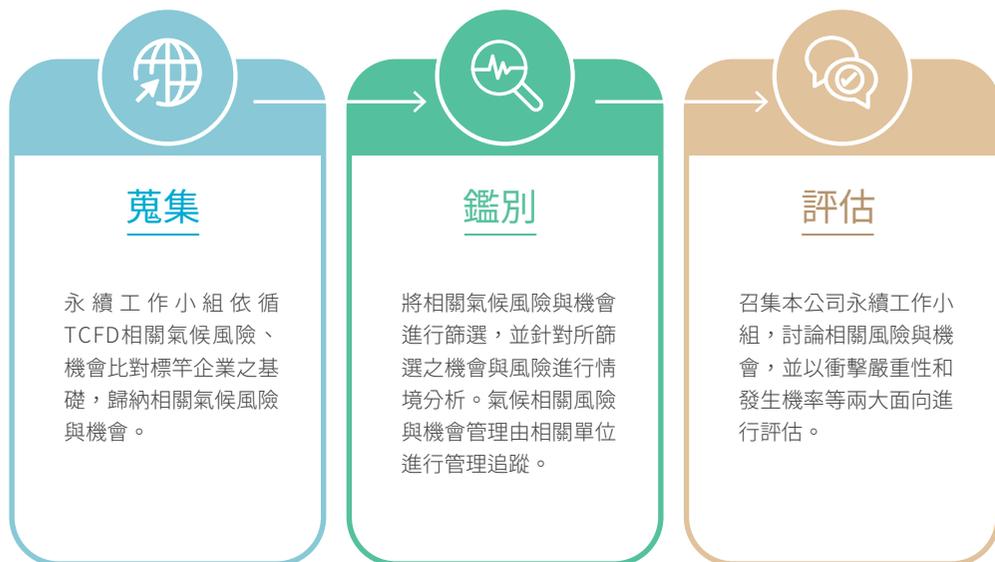
風險類型	機會描述	影響期間	潛在營運及財務影響	調適及因應作為	
機會	產品與服務	符合認證，獲得認同及訂單	短	提早獲得低環境負擔等相關認證，獲得認同且符合商業趨勢，獲得更多業績與顧客	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 通過官方認可之環保餐廳，獲得消費者認同 ◆ 定期舉行供應商年會，與上游溝通逐步推行友善供應鏈
		建立永續價值鏈，整合上下供應商	中	透過價值鏈共好，提升整體競爭力，與市場做出區隔，穩定進貨成本與價值鏈總體價值	

註：短期1-3年內，中期3-5年內，長期5年以上

● 氣候變遷風險管理

氣候變遷風險管理

董事會為本公司風險管理最高決策單位，監督集團內公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，除稽核室外預計成立「永續發展委員會」，負責辨識和管理永續風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。



註：本表為本公司氣候風險識別計畫流程圖

氣候變遷指標與目標

為努力達成低環境負擔的經營模式，本公司計畫擬定低碳轉型計畫，將分別、分階段針對營運活動的直接排放(範疇一)、能源使用的間接排放(範疇二)，以及價值鏈產生的間接排放(範疇三)進行減量。執行內容包含：

- ◆ 碳盤查及基準年設定：依據ISO14064-1落實本公司合併財報範圍碳盤查，確定本公司基準年排放數據
- ◆ 規劃減碳路徑：依據合理的減排量規劃本公司減碳路徑，其規劃以不晚於法令規範為基準
- ◆ 能源消耗減量：本公司最主要溫室氣體排放源來自外購電力，檢視設備老舊及高耗能設備逐步更新

本公司用以辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標如下：

- ◆ 轉型風險：受氣低環境負擔轉型影響，預估企業餐敘或會議顧客因選擇低環境負擔相關規範而損失之顧客，致力確保顧客因環境因素排除消費的機率
- ◆ 實體風險：控制易受氣候變遷影響(包括洪水及乾旱)之營運成本影響嚴重性



5.6 環保相關作為



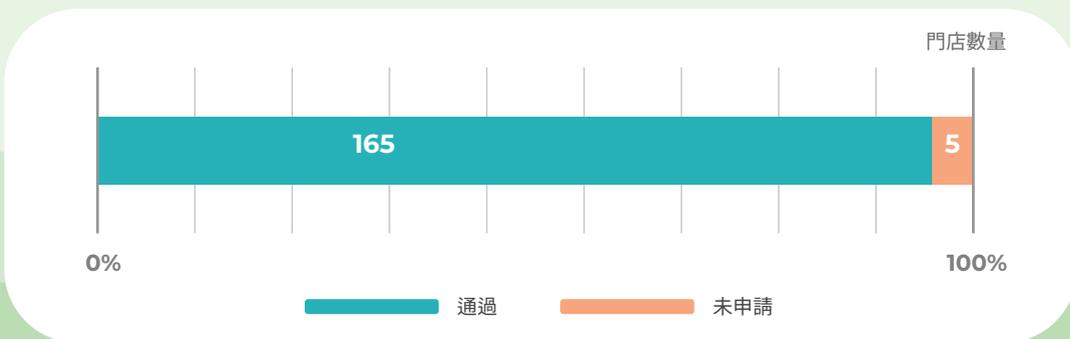
● 環保餐廳認證

氣候變遷無疑成為世界的重要議題，台灣政府也為總體碳排放努力，力求於2050達成淨零碳排的目標，環境部特別推動「全民綠生活」，其中包含「環保餐廳」的項目，築間餐飲集團全力響應環保餐廳，透過使用台灣食材、不主動提供一次性餐具、提倡低浪費作為並實際於門店施行。

築間餐飲集團主動響應公部門舉行之活動，肩負經營責任，築間餐飲集團截至2023年12月全品牌共170間門店，其中約98%店家通過「環保餐廳」認證，築間餐飲集團將持續努力攜手邁向永續未來。

註：2%未通過之店家為新開幕品牌及新開幕門店

● 2023築間餐飲集團環保餐廳通過數量



● 資訊設備節能

總部電腦導入智慧資訊系統，為了資訊安全進行更進一步的保護外，偵測閒置電腦及螢幕並將其強制休眠降低耗電量。

築間集團已透過導入Smart IT系統建置，經設定後透過自動偵測休眠，主動將閒置電腦及螢幕強制休眠。

● 無紙化點餐與行政

隨資訊成長、消費習慣與環保因素加乘，築間集團導入線上點餐系統，從最初架設至人力的訓練準備，到消費者使用的教導，徹底改變築間餐飲集團體系運作，對於這樣的改變深具挑戰，此變動對於習慣紙本點餐的客人須調整適應，經由員工的細心教導改變消費習慣，至今線上點餐已成為築間集團旗下所有餐廳的模式，透過營運模式改變獲得巨大成效。

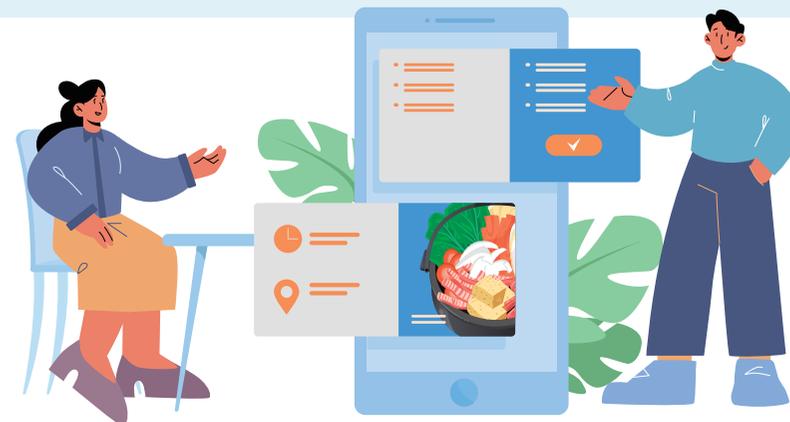
築間餐飲集團2023年全年度點餐次數高達3,643,276次，若以紙本方式點餐相當於耗費364萬張紙本菜單，相當於減少27,688.9kg碳排放。築間透過科技的運用省去相當程度碳排放同時更減少現場營運人力負擔。

註：Paper Star A4 影印紙 3.8kg CO2e/每包(500張)為例

除電子點餐外也將電子行政系統導入總部後勤使用，運用在諸多表單及部分公文，簽核上獲得良好收穫，透過電子公文、行政系統使行政效率提高，減少影印遺失或紙本損毀所可能造成的延誤，同時在2023年度使用次數共127,589次，相當於減少969.68kg碳排放。

註：Paper Star A4 影印紙 3.8kg CO2e/每包(500張)為例

	使用次數	減少碳排(kgCO2e)	減少樹林砍伐(棵)
線上點餐	3,643,276	27,688.9	436.8
電子公文	127,589	969.68	15.3
總計	3,770,865	28,658.58	452.1



註：1張A4紙約重4公克~6公克，每箱A4紙約25公斤(5,000張紙)，每噸紙漿約需砍伐24棵平均高度12公尺、直徑15至20公分的樹木，每噸紙漿可生產40箱紙，1箱紙約須砍伐0.6棵樹；資料來源：環境品質文教基金會，中華民國內政部營建署。

● 剩食管理 SDGs2

築間餐飲集團所產生的廚餘，依循法規申報事業廢棄物清理計畫書，將廚餘委託合法的登記業者處理，部分廚餘透過業者專業處理提供畜牧場使用。

除已產生的廚餘外，築間餐飲集團於設有自助吧之門店皆於自助吧標記「請酌量分次拿取所需食品，避免造成不必要的浪費」標語，提醒消費者適量夾取，並透過剩餘食物過多進行相關費浪費費用收取，大幅減少食物浪費，同時加入相關「珍惜食物，愛護地球」標語，與消費者進行溝通，期望達成共好。

2023年度築間幸福鍋物全台店廚餘量約為594.3公噸。

註：此統計量出自廢棄物清理計畫書，2023年末統計商場及部分計畫書製作中門店共33間

築間餐飲集團將逐步規劃全集團剩食總量統計，並透過更進一步的分類統計，及開發循環利用的可能或配合相關循環利用機構，評估最終減量目標，降低環境負擔。



● 空污排放管理

築間餐飲集團致力與社區維持良好關係，同時為整體環境友善努力，2022年1月起法令規範《餐飲業空氣污染防治設施管理辦法》，我們將標準提高，自我要求高於法律要求，於全台所有門店至少裝置1台空氣淨化設備(靜電或水洗式油煙淨化設備)，另依照空間環境安裝一台以上或進階活性碳空氣淨化設備，提升整體環境品質。

06

社會共好

6.1	人力雇用	71
6.2	員工組成	73
6.3	薪資福利	77
6.4	職涯規劃	80
6.5	勞資溝通	82
6.6	職能訓練	83
6.7	職業安全	91
6.8	社會投入	94
6.9	築間志工	101

6.1 人力雇用

● 雇用政策 GRI 406-1

築間餐飲集團所有人事行政皆恪遵勞動法令，各項人力資源制度規章以《勞動基準法》、《性別工作平等法》等法令為基礎訂定，並隨時依照法令修改調整相關制度，明確表述所有同仁享有或應盡的福利與義務，適用於全體在職同仁。

我們鼓勵同仁在工作上有任何意見立即向主管提報，或透過意見信箱、專線反應，皆有專責單位進行回覆。透過各項溝通管道，了解同仁需求及建議，進而調整公司管理規則及模式達到勞資和諧。

本公司工作規則通過政府核備，並定期召開勞資會議，維持勞資雙方和諧溝通及互動。若發生勞資爭議議題，本公司本著誠信原則，積極進行雙方溝通與說明，採協調、和解等方式，力求改善並遵循法規。

在築間餐飲集團工作不因員工的國籍、宗教、種族、性別等條件而遭受任何的歧視，我們嚴格遵循《勞動基準法》之規範，無聘用15歲以下之童工，禁止強迫勞動，全體同仁皆為人資制度規章所保障，報導期間無發生任何因歧視案件。未來將規劃制定人權政策及人權盡職調查流程，以體現本公司尊重與保護人權之責任。

● 多元共融 GRI 401-3 SDGs 8

在人力市場競爭與短缺的情況下，築間集團正努力為了人才的永續努力，並響應由天下學習、Cheers與WTW韋萊韜悅共同合作的「人才永續行動聯盟」。

此聯盟參考世界經濟論壇、專家會議，提出6大人才永續指標。搭上現今ESG浪潮，全球越來越多企業將員工福祉視為永續關鍵，多元、平等、共融(DEI, Diversity, Equity, Inclusion)也成為管理新哲學。



● 築間響應6大人才永續指標



意義與價值

- ◆ 員工生日金幣
- ◆ 員工特殊貢獻金幣



獎酬激勵

- ◆ 年度晉升
- ◆ 表現優秀獎勵



多元與包容

- ◆ 公司性別比例
- ◆ 身心障礙員工保障



身心健康

- ◆ 年度員工健檢
- ◆ 國內外員工旅遊
- ◆ 同仁關懷



組織溝通

- ◆ 勞資會議
- ◆ 定期例行會議
- ◆ 內部社群平台快速溝通



人才成長

- ◆ 新人訓練
- ◆ 工作站訓練
- ◆ 管理訓練課程
- ◆ 共學講座

築間餐飲集團響應透過6大指標，對應不同的投入方式，取得由天下學習、Cheers與WTW韋萊韜悅所舉辦的「人才永續行動聯盟」聯屬認同，不僅向各方人才說明我們的努力，更與眾多企業倡議，攜手共好。

● 孕媽咪守護計畫

SDGs 5

築間餐飲集團致力提供友善且長遠的職涯環境，保護且保障懷孕員工，我們推動孕媽咪守護計畫。特別設計一款識別徽章，給予懷孕同仁配戴，期望對於懷孕同仁能帶來更友善的工作環境，每月由企業社會責任總監親自發放給予懷孕同仁。

我們依法提供同仁應享有的福利，更透過改善職場環境達到平等平權，不僅使員工更為安心，同時更期望透過良好的制度環境提高產後復職率，以善出發達成共好。

● 2023年度育嬰留停人數統計

項目	男性	女性
2023年度符合育嬰留停申請之員工 (A)	19	27
2023年度實際申請育嬰留停之員工 (B)	13	19
2023年度預計育嬰留停復職之員工 (C)	7	10
2023年度實際育嬰留停復職之員工 (D)	3	5
育嬰留職停薪申請律 (B/A)	68.4%	70.4%
復職率 (D/C)	42.9%	50.0%
上一年度復職人數 (E)	4	3
上一年度復職滿一年人數 (F)	2	3
留存率 (F/E)	50.0%	100.0%

● 2023年度其他相關照護假統計人數



6.2 員工組成

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 201-4

GRI 202-2

GRI 401-1

GRI 405-1

● 人力結構

SDGs 5

截至2023年底，築間全集團人數共3,234人，正職員工共2,235人，佔整體人數約69.1%，兼職員工共999人，佔整體人數約30.9%。

員工性別分布為男性有1,680位，女性有1,554位，全體員工男女比約為1：0.9，主管職性別比為1：0.7。所有同仁不論性別、年齡或種族，在內部均享有平等的學習發展機會，各職級之間的性別分佈並無顯著差異，有效達到促進性別、就業實質及平等之精神。

另，築間餐飲除3,234位員工外，2023年無非員工的工作者執行。

● 築間餐飲集團員工人力結構

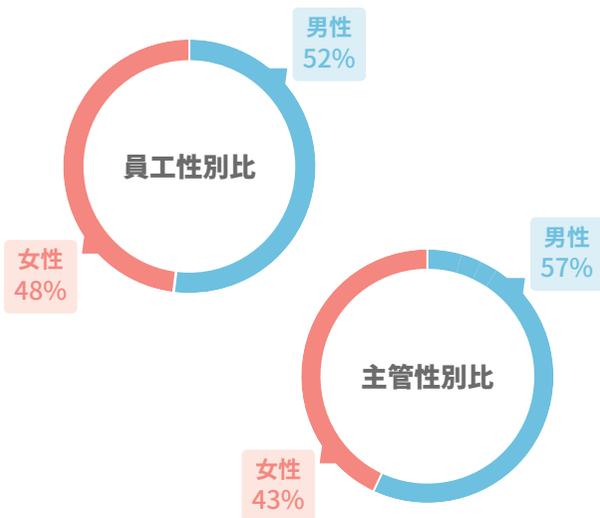
員工類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		總計	佔全體員工比例	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性			
正 值 人 員	營運主管職	25	25	54	78	6	7	195	6.03%
	營運非主管職	606	713	246	251	26	9	1,851	57.24%
	總部主管職	7	10	33	42	4	6	102	3.15%
	總部非主管職	34	16	24	12	0	1	87	2.69%
小計	672	764	357	383	36	23	2,235	69.11%	
佔全體員工比例	20.78%	23.62%	11.04%	11.84%	1.11%	0.71%			
員工類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		總計	佔全體員工比例	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性			
兼 職 人 員	營運主管職	-	-	-	-	-	-	-	-
	營運非主管職	369	425	98	83	22	2	999	30.89%
	總部主管職	-	-	-	-	-	-	-	-
	總部非主管職	-	-	-	-	-	-	-	-
小計	369	425	98	83	22	2	999	30.89%	
佔全體員工比例	11.41%	13.14%	3.03%	2.57%	0.68%	0.06%			

統計範圍涵蓋：築間餐飲集團全台灣營運據點包含築間餐飲事業股份有限公司母公司及旗下所有品牌（築間幸福鍋物、燒肉Smile、有之和牛、本格、繪馬別邸、築間酸菜魚、紫木槿韓國烤肉）。

人數為實際員工人數統計，截至2023年底，築間餐飲集團員工總數為3,234人。

佔全體員工比例=2023年該類別員工人數/2023年底員工總人數。

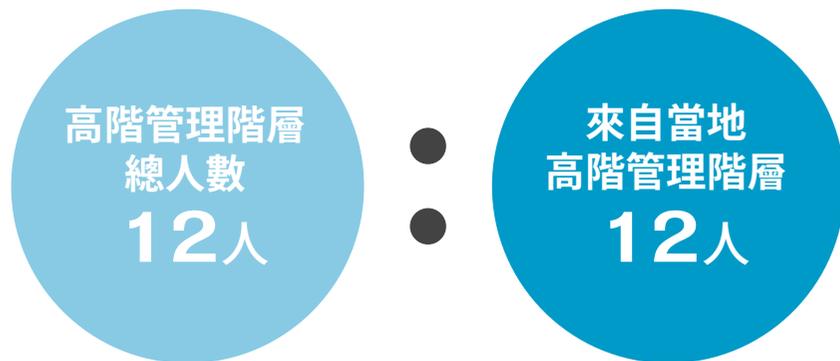
2023年築間餐飲正職人員及兼職人員皆為永久聘雇員工(或稱不定期契約員工)，無聘雇臨時員工(或稱定期契約勞工)及無時數保證的員工(或稱零工經濟者)。



● 雇用當地居民為高階管理層的比例

築間餐飲的重要營運據點位於台灣地區。本公司落實聘雇在地人才，2023年高階管理階層皆為本國籍，當地高階管理階層聘用比例為100%。

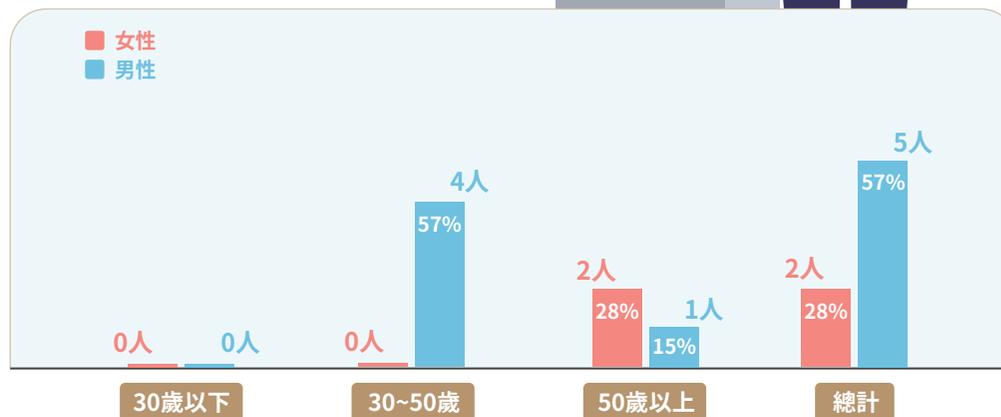
● 2023年築間餐飲高階管理階層資訊



- ◆ 高階管理階層定義:依築間餐飲集團2023年年報所揭露之總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管
- ◆ 統計範圍涵蓋:築間餐飲集團全台灣營運據點包含築間餐飲事業股份有限公司母公司及旗下所有品牌(築間幸福鍋物、燒肉Smile、有之和牛、本格、繪馬別邸、築間酸菜魚、紫木槿韓國烤肉)
- ◆ 比例=來自當地之高階管理階層／高階管理階層總人數



● 組織治理單位與員工多元化



● 員工多元化

在落實多元人才平等進用的雇用政策上，築間提供多元就業族群的工作機會，其中包括中高齡就業者、身心障礙者及外籍專業人士等族群，目前聘用外籍員工共13名，來自越南、泰國、馬來西亞、澳門，非本國籍員工占總員工數0.4%。2023年度聘用41位身心不便的夥伴，占總員工數1.3%，中高齡就業者共79位，佔總員工數2.4%。藉由多元聘用策略，希望持續招募具備工作熱情的人才穩定就業，並持續提供顧客優質的用餐體驗。

員工類別	30歲以下		30~50歲		50歲以上		總計	佔全體員工比例	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性			
多元化	外籍員工	4	4	5	-	-	13	0.4%	
	中高齡就業者					58	21	79	2.4%
	身心不便的夥伴	8	19	3	7	1	3	41	1.3%
小計	12	23	8	7	59	24	133	4.1%	
佔全體員工比例	0.4%	0.7%	0.2%	0.2%	1.8%	0.8%			

● 新進員工與離職員工

2023年共招募4,259位新進員工，新進率約為131.69%；2023年有3,714名離職員工，離職率約為114.84%。因產業特性關係，台灣餐飲業的兼職人員流動率素來偏高，未來我們將持續檢視薪酬、福利及訓練等制度，提升工作環境，保障員工健康與安全，以降低離職率，吸引優秀人才留任。

新進員工及離職員工	新進員工				新進員工				
	男性	男性百分比	女性	女性百分比	男性	男性百分比	女性	女性百分比	
台灣地區	30歲以下	1,686	39.58%	1,337	31.39%	1,468	39.52%	1,182	31.82%
	30歲~50歲	600	14.08%	535	12.56%	532	14.32%	450	12.11%
	50歲以上	27	0.63%	74	1.73%	19	0.51%	63	1.69%



註：統計範圍涵蓋：築間餐飲集團全台灣營運據點包含築間餐飲事業股份有限公司母公司及旗下所有品牌（築間幸福鍋物、燒肉Smile、有之和牛、本格、繪馬別邸、築間酸菜魚、紫木槿韓國烤肉）

產學合作

產學合作



築間集團為貫徹平等之精神，透過公開之管道進行招募，除透過人力銀行外，積極參與政府徵才專案、辦理現場招募活動，在各大專院校舉辦徵才博覽會等現場招募活動，並以公平之流程進行人才甄選，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁。

除此之外，更積極與大專院校各系所簽訂實習生合約，提供在校學生進入餐飲業實習，培育連鎖餐飲品牌經營與管理實務之產業人才，深化其職能，協力養成優秀儲備人才，學用接軌。2023年共計與12所學校配合，共計29位學生於築間餐飲集團實習。

響應政府政策之財務補助



✔ 勞動部-青年就業領航計畫 2023/7/3~10/31

築間餐飲為響應政府之人才培育，於2023年築間餐飲獲得政府之財務補助共新臺幣356,336元。



築間餐飲2023年 實習合作校系與人數



萬能科技大學	8人
大仁科技大學	3人
耕莘健康管理專科學校	2人
大葉大學	4人
三民家商	2人
中山醫藥大學	1人
台中教育大學	1人
台北海洋科技大學	1人
致理科技大學	2人
崑山科技大學	2人
僑光科技大學	1人
樹德科技大學	2人

共計
29人

6.3 薪酬福利

餐飲服務業長期處於人力短缺情形，薪資福利是否健全及優良對人力招募有著極大的影響，築間餐飲集團秉持創造「幸福」的理念，不論年齡、性別、國籍、種族等其他條件，於築間餐飲集團夥伴皆享有相同基本薪資與各式福利，且依照職能、晉升制度、考績進行「集團晉升面試」，透過客觀審核給予適當薪資調整，員工在各方面福利都有良好的照顧，提升築間人力市場競爭力，把握人才方能強大的營運能力。

● 築間薪資 GRI 202-1

築間餐飲集團2023年度全職同仁起薪32,000元，優於2023年法定最低薪資21%，計時同仁時薪185元，優於2023年法定最低計時人員薪資5%，薪資福利皆無因年齡、性別、國籍、種族有所差異，將員工的辛勞付出轉化成合理的報酬。

爲了提供同仁更佳的生活品質，新進同仁起薪均高於基本工資，並依法提供加班費，如爲夜班同仁，築間集團另外提給予夜班津貼。每年皆依據築間集團營運狀況，發放年終獎金，同時依據物價指數及同業薪資，每年調整薪資級距，以更加具有市場競爭力。除此之外，還有不定期發放的獎勵獎金，激勵及鼓勵辛苦的同仁。

● 基層人員標準薪資與當地最低薪資比例



● 非主管年薪平均數及中位數



● 員工福祉

GRI 401-2

GRI 403-6

● 平衡生活

一頭班、月休8天以上、員工旅遊、春酒/尾牙活動、除夕初一公休

海外員工旅遊	投入成果總計	國內員工旅遊暨春酒
參與人數：254 人	1,379 人	參與人數：1,125 人
金額：4,864,800 元	20,988,403 元	金額：16,123,603 元

● 教育訓練

職前訓練、在訓練職、食品衛生、職業安全訓練、共學講座

投入成果

同仁到職後，由集團舉辦新進人員教育訓練課程，包含築間集團簡介、服務熱誠、一般安全教育、食品安全教育。為了不斷提升同仁的專業職能。我們還安排專業訓練課程，包含各工作站檢定、門店人資教育訓練。為了拓展同仁視野，更邀請各領域專業人士，舉辦共學講座，分享職場經驗，提升各同仁軟性實力。

● 健康保險

勞保、健保、勞退提繳、健康檢查

投入成果

每年安排全集團所有同仁至各縣市特約醫院，依照法規進行供膳勞工體檢，2023年定期體檢人數2,376人，共花費1,768,421元，由築間集團全額負擔；未來築間餐飲將規劃更多健康促進活動，推廣各項活動，提升同仁幸福感，達成工作與生活平衡目標。

● 福利補助

三節禮品/禮券、生日金幣/禮金、婚喪禮金、重大傷病慰問金

投入成果	金額(新台幣：元)
端午節禮盒	1,604,507
端午節禮券(市值1,200元)	3,266,400
中秋節禮盒	2,030,325
中秋節禮券(市值1,200元)	2,954,400
結婚禮金(公司)	89,200
結婚禮金(福委會)	10,000
生育津貼(公司)	24,000
生育津貼(福委會)	6,000
喪葬撫卹(公司)	55,100
喪葬撫卹(福委會)	21,700
各項慰問金(公司)	30,800
總價值	10,092,432

● 薪酬獎金

本薪、全勤獎金、加班費、夜班津貼、年終獎金、年度調薪、不定期獎勵獎金。

● 體貼服務

員工制服、餐飲門店上班免費供餐、不定期聚餐、獎勵點心。

● 退休福利

依勞工退休金條例之規定實施辦理，公司每月提撥不得低於勞工每月工資6%至勞工退休金帳戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜。

● 育嬰假

為使我們同仁夥伴能安心、順利的生產，依法給予產假、產檢假、安胎休養假、陪產及陪檢假。其中產假依法提供相關薪資並不扣全勤獎金，給予員工保障與支持。



● 福利與保障

福利與保障	正職人員	計時人員
獎金津貼	連續假期出勤的獎勵獎金(不定期)/交通津貼/住宿津貼/年終獎金/全勤獎金	上班時間超過夜間22點後，另給夜班津貼10元/每小時/國定假日雙倍薪/連續假期出勤的獎勵獎金(不定期)/年終獎金/全勤獎金
福利補助	生日禮金/生日金幣/住院慰問/員工旅遊(依築間集團規定給予補助)/春酒或尾牙餐敘/健康檢查/員工餐/不定期門店餐敘/獎勵點心/節慶餐券/在職進修(消防/勞安等)，依實際需求安排。	
退休制度	完善員工保障(勞/健保，勞退提撥6%)	
職工福利委員會	春節禮金/端午禮盒/中秋禮盒/結婚禮金/生育津貼/喪葬撫卹	春節禮金/端午禮盒/中秋禮盒/結婚禮金/生育津貼/喪葬撫卹
晉升制度	晉升面試，一年3~4次	特殊調薪5~20元/每小時

6.4 職涯規劃

GRI 404-3

SDGs 8

築間餐飲集團了解薪資對於員工重要性，但我們深信更員工的發展同為重要，唯有良好長遠的發展性才有可能讓員工在築間餐飲集團獲得更長的職涯。

築間餐飲集團每年舉辦3~4次晉升面試考核，並搭配定期的個人考核評估、建立透明的升遷考核制度，鼓勵同仁精進專業職能並向上發展。

同仁必須先通過工作站考核後，再經過學習態度、出勤狀況、營運配合度等各面向評估後，使得參與晉升面試，依據不同專業技能皆能持續在集團內獲得持續發展。

隨集團發展更提供海外需求，優先從集團內部徵詢有意願之同仁，同仁可依照自身能力以及規劃獲得相關海外發展機會，鼓勵高階主管進行進修。



● 2023年接受晉升的員工百分比

晉升評估人數
177人

●

全職總員工數
2,235人

=

晉升比例
8%

● 築間餐飲集團2023年員工績效考核情形

項目	應接受考核人數 (A)			實際接受考核人數 (B)			比例 (C=B/A)
	女性	男性	合計	女性	男性	合計	
營運主管職	85	110	195	85	110	195	100%
營運非主管職	878	973	1,851	878	973	1,851	100%
總部主管職	44	58	102	44	58	102	100%
總部非主管職	58	29	87	58	29	87	100%

註：計時人員不須接受考核，此表格僅限全職人員。



6.5 勞資溝通

GRI 2-30

為保障同仁權益，及工作環境良性溝通與正向發展，更追求工作平等與諮詢協助，使同仁在築間獲得完善的表達機會，築間提供同仁1999申訴專線及申訴信箱，定期舉行勞資會議，面對同仁反映、意見與各種想法，我們將在第一時間深入關懷及處理。

● 築間餐飲集團申訴管道



築間餐飲集團員工未組成任何工會，透過奉行法律，按《勞動基準法》指示，每年定期舉行勞資會議，透過勞資會議促進勞方與資方溝通，保障雙方權益保持良善溝通，其相關紀錄由政府勞動單位審查。

● 勞資會議召開流程

STEP 01

勞資會議至少每3個月舉辦一次

STEP 02

會議開會通知，由事業單位於會議7日前發出，會議的提案應於會議3日前分送各代表。

STEP 03

勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議。無法達成共識者，其決議應有出席代表4分之3以上之同意。

STEP 04

勞資會議紀錄應記載下列事項，並由主席及紀錄人員分別簽署。

- (1)會議屆、次數
- (2)會議時間
- (3)會議地點
- (4)出席、列席人員姓名
- (5)報告事項
- (6)討論事項及決議
- (7)臨時動議及決議

STEP 05

會議紀錄報各地勞工局備查

2023年勞資會議舉辦次數 **24次**

2023年勞資會議舉辦人數 **59人**

6.6 職能訓練

GRI 403-5

GRI 404-1

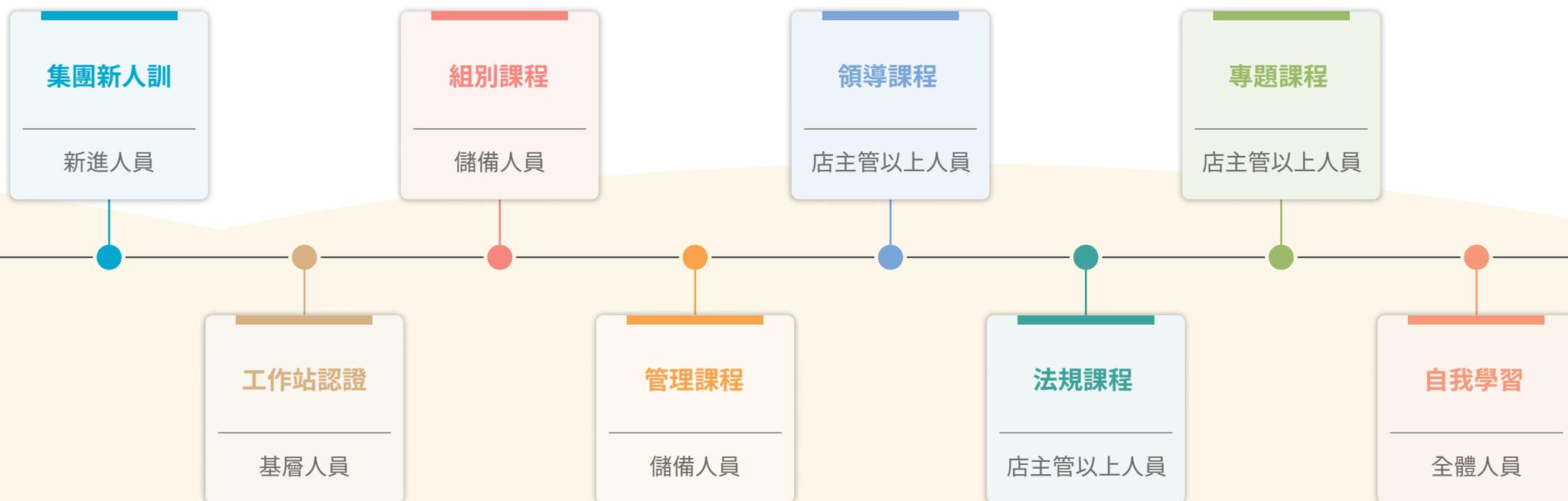
GRI 404-3

SDGs 4

築間餐飲集團持續提供員工各式各樣的教育訓練，我們深知每位員工的成長都代表企業同時成長，築間同時也將每位員工視為築間重要資產，全力投入多元訓練、培養更多人才進而獲得更多競爭力，築間餐飲集團訂有完善的員工教育訓練制度，強化技能完整及多樣性，依部門需求可視情況派員參與外部機構訓練，強化公司多元能力，2023年度築間餐飲集團總訓練人次達9,670次，平均每位員工每年受3次訓練。

集團規劃完整學習地圖，依照各階段需求提供相對應課程，協助同仁在工作崗位上獲得相對應的能力，即持續成長的需求。

● 學習地圖



課程介紹

集團新人訓課程

讓新進同仁了解公司發與文化，從課程當中學習顧客關係維護，食安與職安的重要性。



管理/領導課程

提升門店主管的管理職能，學會自我管理、團隊管理的技巧及管理知識。



築間共學

為共同實踐築間餐飲集團永續發展，每堂講座都會邀請不同領域專家開辦了一系列的共學課程，特別關注3個主軸：ESG 品牌商機、服務一點訣、善待同仁款待顧客等主題，邀請主管們一起學習成長茁壯！



組別課程

增強門店主管對組別相關業務的了解，並透過訓練課程建立對組別業務職責的共識及標準作法。



專題課程

開立不同的單元主題，為區主管建立多元知識與團隊領導與共識。



食安組課程

增強門店主管對食安組相關業務的了解，並透過訓練課程建立對組別業務職責的共識及標準作法。





集團定期訓練及檢核課程

場次

人數

通過人數

時數

費用

類別

集團新人訓	22 場	591 人	591 人	4,728 小時	—	全體員工
工作站筆試	11 場	3,204 人	3,000 人	3,204 小時	—	全體員工
工作站實測	11 場	713 人	650 人	713 小時	—	全體員工
職業安全相關	12 場	4,200 人	4,200 人	12,600 小時	—	全體員工
食品安全相關	5 場	125 人	125 人	1,000 小時	—	全體員工
組別訓練課程	5 場	123 人	123 人	984 小時	—	全體員工
檢定師認證課程	4 場	116 人	116 人	768 小時	—	全體員工
築間共識營	1 場	71 人	71 人	1,136 小時	1,038,128 元	主管
加盟訓練課程	34 場	259 人	259 人	2,202 小時	—	全體員工
勞安證照訓練	不定期	268 人	268 人	6,802 小時	895,200 元	全體員工

● 共學講座

推動永續不僅是透過政策，而是深植所有人心中，築間餐飲集團於2023年開始創立共學講座，每月邀請不同領域專家分享各式議題，讓築間餐飲集團同仁學習，透過不同的議題帶領同仁更全面的發展，更多元的學習為築間同仁帶來更寬廣的視野。

透過企業社會責任室規劃及邀請，網羅全台各領域頂尖人士，討論及溝通出合適的議題進行講座，規劃全年度各式講題給予集團同仁學習。

01 後疫情新餐飲 | ◆ 講師：尤子彥
◆ 經歷：大店長晨會創辦人

02 讓旅行成爲企業推動永續的力量 | ◆ 講師：蔡子健
◆ 經歷：樂亞永續旅行社總經理

03 我想跟你談談全台最多品牌的餐飲集團 | ◆ 講師：李森斌
◆ 經歷：王品集團副董事長

04 GEP時代來臨 | ◆ 講師：葛望平
◆ 經歷：歐萊德董事長

05 從品牌角度看餐飲業的創新與轉型 | ◆ 講師：高端訓
◆ 經歷：亞太行銷數位轉型聯盟協會創會理事長

06 社會影響力，爲甚麼? | ◆ 講師：汪浩
◆ 經歷：逢甲大學社會創新學院院長

07 你給的是服務還是款待? | ◆ 講師：王一芝
◆ 經歷：天下雜誌副總主筆

08 輪轉一片天 | ◆ 講師：鄭自強
◆ 經歷：新北身障運動總會理事長

09 產地到餐桌的永續之路! 家樂福是如何推動永續? | ◆ 講師：蘇小真
◆ 經歷：家樂福文教基金會執行長

10 BIG Dream, Dream BIG | ◆ 講師：魏德聖
◆ 經歷：電影導演、果子電影創辦人

11 不只是做公益 更是做生意 | ◆ 講師：盧建彰
◆ 經歷：廣告導演、詩人、作家

12 集團企業的永續策略藍圖與發展路徑 | ◆ 講師：朱竹元
◆ 經歷：優樂地永續董事長



後疫情新餐飲

講者：尤子彥 大店長晨會創辦人

簡要：

講師長期關注服務業趨勢議題，深入經營現場發掘新創品牌，以建立本土服務業論述為職志，以第一手的敏銳觀察，帶領築間瞭解後疫情新餐飲現況。

1. 後疫情商業生態。
2. 新餐飲六大戰略布局。
3. 社群力與品牌金字塔案例，幫助築間餐飲集團掌握趨勢，順利提升餐廳業績。



讓旅行成爲 企業推動永續的力量

講者：蔡子健 樂亞永續旅行社總經理

簡要：

永續旅遊提供另一種永續的作為，透過旅遊的活動帶入、文化深度、團隊建立等賦予旅遊不一樣的使命，透過永續的角度進行旅遊所能帶給企業的永續啟發。實際企業執行永續旅遊案例分享，反思在自身的企業中我們能做到甚麼，再透過討論互動激起築間餐飲集團對於永續的思考，發現更多永續作為。



我想跟你談談 全台最多品牌的餐飲集團

講者：李森斌 王品集團副董事長

簡要：

分享創業初心的心路歷程，以熱忱的心款待顧客、以關懷的心了解同仁、以尊重的心面對廠商。從集團文化理念的建立，到人與文化傳承。與築間餐飲集團同仁分享服務業的點滴，給予築間同仁在面對顧客、同仁、及工作態度的啟發，透過同為餐飲業的歷程給予築間餐飲集團標竿學習的機會，對於築間所有參與同仁帶來大大幫助。



GEP時代來臨

講者：葛望平 歐萊德董事長

簡要：

ESG淨零轉型的浪潮，企業要怎麼做好事又能同時賺大錢？歐萊德董事長葛望平今天的分享，更明白的了解永續工作必須腳踏實地，從大處著眼，小處著手，去做好和永續相關的每件大小事，長期堅持去做，自然就會積聚出廣大的效果。

葛望平董事長透過風趣的談吐、易懂的語言及貼近日常的案例，讓我們更清楚GEP時代來臨的意義及需求。



從品牌角度 看餐飲業的創新與轉型

講者：高端訓 亞太行銷數位轉型聯盟協會創會理事長

簡要：

品牌定位是檢驗一切作為的最高指導原則。融合了數十年品牌經營實務經驗，帶著大家從「餐飲品牌創新的十大課題」到「如何讓每個品牌長的不一樣」。與築間分享如何落實品牌，而不是止於書本上的理論，更提到新一代的投資者、Z世代更重視企業與品牌是否具備了ESG的內涵。也對ESG精闢的見解，為大家擘畫出完整的短、中、長期思考與行動架構。



社會影響力，為什麼？

講者：汪浩 逢甲大學社會創新學院院長

簡要：

ESG對你來說是什麼？對企業來說是什麼？大家都在做了，我們也不能不做，但是做的是對的嗎？汪浩教授表示「過去的制度錯了，現在的規則變了。」

這不是否定ESG！而是ESG這件事是必然要做的，我們應該想想「影響力」，從過往output更進一步去檢視所投入的outcome是什麼，並且把投入製造成美好的事情並說成故事，築間餐飲集團也相信一切正在因為你我變更好。



你給的是服務還是款待？

講者：王一芝 天下雜誌副總主筆

簡要：

「用心」單純卻容易讓人懂，你願不願意替客人多做一點；「從心」公司沒有規定，你會怎麼做？「創新」創造超越顧客的期望，不一定要最大，但一定要最好。

本次共學講座邀請到天下雜誌副總主筆王一芝老師精彩完美地詮釋服務是一種剛剛好的款待行爲。舉凡說明案例，影片分享，都能讓身處餐飲業的第一線的夥伴，融會貫通並感同身受。



輪轉一片天

講者：鄭自強 新北身障運動總會理事長

簡要：

「成功是一種運氣，不想輸是一種態度」鄭自強說到!透過各式的訓練、輔導、比一般人更努力達成所有成就，即便辛苦也不放棄。鄭自強勉勵築間所有同仁，不論位處任何處境，不要放棄! 只有透過努力持續前進，才能改變並獲得前所未有的人生價值!



產地到餐桌的永續之路! 家樂福如何推動永續?

講者：蘇小真 家樂福文教基金會執行長

簡要：

築間共學講座首次將場域跨出教室! 由家樂福蘇小真永續長帶領築間同仁直擊家樂福是如何執行永續，不僅讓築間同仁學習，也正是家樂福發揮所謂「影響力」! 這一切的改變不論微小或重大都時刻的「影響」著我們，築間餐飲集團也時刻反思我們所提供的產品，如何做得更好，無論對消費者的產品、對內的事物我們都更努力更積極的朝向永續發展。



BIG Dream, Dream BIG

講者：魏德聖 電影導演、果子電影創辦人
簡要：

14年前全台轟動的「海角七號」使魏德聖導演深深理解電影的「影響力」！魏德聖導演一直保持將事情做到位，相信透過好的電影可以影響很多人。為了把很好的事、做得很好、讓很多人知道，漸漸的夢做大了，甚至太大了。經歷了許多困難與挑戰，在台灣三部曲的作品轉到動畫繼續發展，魏導說到「換一條路走可能更適合」，透過動畫可以讓更多畫面呈現更完整，給予築間同仁不同思考方向。



不只是做公益 更是做生意

講者：盧建彰 廣告導演、詩人、作家
簡要：

現今所有商業的同質性都太高了，消費者最不想看到的就是廣告，我們應該要去想我們如何解決問題，社會的問題就是消費者的問題更是你我的問題！同樣一個商品要是能解決消費者的問題，這樣的東西更容易被買單，而永續正是地球的問題、社會的問題、你我的問題，當然做永續做公益也就是做生意！為築間餐飲集團帶來不同的永續觀點！



集團企業的永續策略藍圖 與發展路徑

講者：朱竹元 優樂地永續董事長
簡要：

企業社會責任與企業永續的演進，透過案例清楚且明確的指出「發展永續必須考量本業核心」，避免為了永續而永續。朱董事長肯定築間餐飲集團運用本業核心執行的義煮等相關活動，並分享企業執行永續的六個階段，鼓勵築間餐飲集團持續努力邁向第六階段永續期。



6.7 安全衛生自動檢查計畫 GRI 403-3

為找出不安全、不衛生的工作環境、設備與行為並予以改善，保障同仁安全與健康，並對檢查結果採取防範或改善措施。本計畫所規定工作項目之辦理情形與成效，應每年檢討一次，必要時得隨時辦理修正之。

另相關員工職業健康服務計畫、危害風險辨識及相關補救流程於2024年落實執行，預計於2024年度永續報告書詳盡揭露執行績效與相關資訊。

● 四大檢查

定期檢查

各工作區域對自己所將使用之各種設備，依檢查週期按時詳加檢查，以明瞭設備之使用狀況，判定是否需要維修，以保障人員及設備安全。

重點檢查

該設備初次使用或該裝置於開始使用、拆卸、改裝、修理、故障或異常時辦理。

作業檢點

每日於作業前或作業中對本身管理或操作之設備做概略性的檢查。

其他特定檢查

在某些特定需要或特殊情況下所作之檢查。



● 職業安全衛生工作守則

築間集團訂有「職業安全衛生工作守則」，守則主要包含勞工安全衛生管理與權責劃分、設備之維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育訓練、健康指導及管理、急救與搶救及防護設施之準備、維護與使用等流程，內容經台中市勞檢處同意備查。

以一店一張職業安全衛生業務主管證照及一張急救證照為目標，開辦三種職業安全衛生業務主管課程及急救課程，2023年共計268名同仁具備安全衛生業務主管資格，並協助學員領取急救證照。

計畫目標

實施要領

實施單位

預定進度

◆ 刨肉機	每年整體定期實施檢查一次	總務/委外廠商	12月完成
◆ 電器設備(低壓)	每年整體定期實施檢查一次		
◆ 空氣清淨裝置 (靜電排煙機)	每年整體定期實施檢查一次		
◆ 刨肉機檢查表	每日作業前實施檢查	門店/使用者	每個月完成
◆ 冷凍庫冰箱全檢查	每日作業前實施檢查		
◆ 截油槽紀錄表	每日作業前實施檢查		
◆ 美日巡檢紀錄表	每日作業前實施檢查	門店/使用者	每個月完成
◆ 急救藥品及器材檢查表	每月實施檢查一次		

● 職場不法侵害 GRI 403-4

提供安心與健康的職場是築間集團對於員工的承諾，不論職級、性別、年齡職場不應存在與容忍任何的不法侵害，築間集團針對職場各種形式的霸凌有對應的處理方式，確保所有同仁安全的工作環境。

集團建立「性騷擾防制措施及懲戒辦法」，公開揭示於集團內部系統網頁中，並於每位新進同仁到職時，使其閱讀並知曉此辦法及申訴方式。如有任何員工提出性騷擾申訴，公司立即成立調查小組，提供申訴人必要的協助，依據調查結果對被申訴人進行適當的處置。

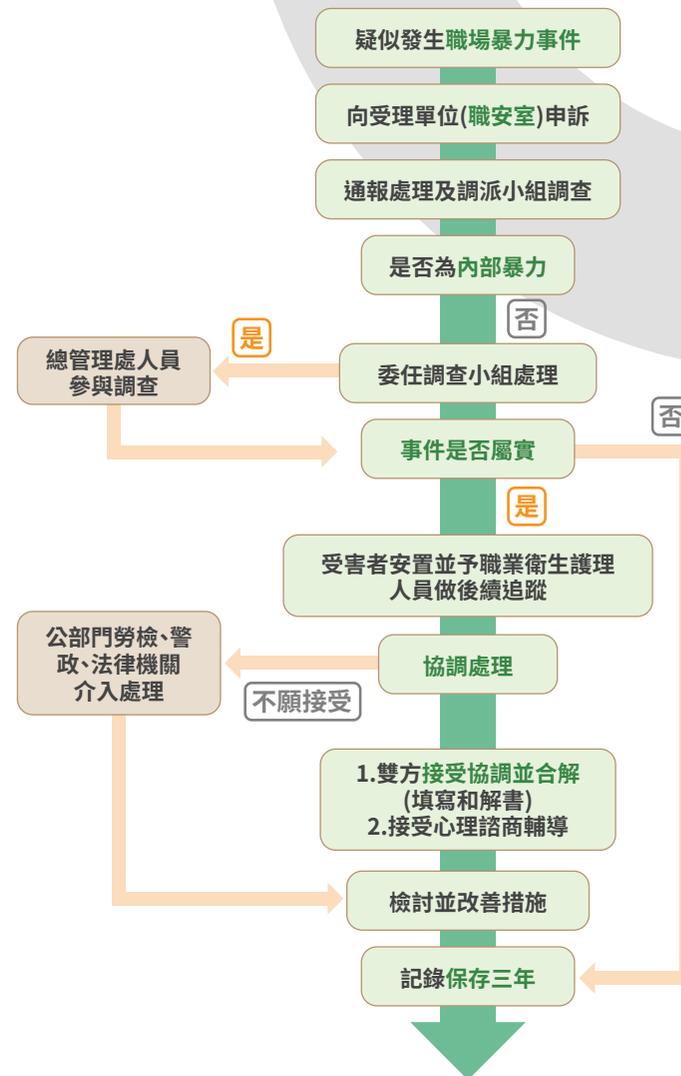
不法侵害預防及突發處理機制：執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，職場暴力指的是工作者在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與身心健康構成挑戰的事件。為保護員工遠離暴力事件，築間餐飲集團於2023年依據勞動部《職業安全衛生法》及指引訂定預防不法侵害計畫，規劃並採取必要的安全衛生防護措施，列入職業安全例行性工作事項，落實職場環境風險評估與危害辨識。

本公司更簽訂預防職場不法侵害聲明書，董事長帶領宣誓不法侵害「零容忍」，並於營運會議中加強相關宣導，所有主管簽訂「職場不法侵害行為自主檢核表」，建立反職場不法侵害的組織文化

氛圍，使員工得以擁有安全和安心的工作場域。為確保員工免於受侵害之權利，築間集團建構不法侵害通報，發生不法侵害事件時，依據不法侵害預防及事件處理流程進行事件處理。

另，築間餐飲定期舉行勞資會議，針對同仁的工作環境健康安全進行討論，更多勞資會議相關機制請詳本報告書「6.5勞資溝通」章節。

為確保落實檢查及檢查人員之安全，針對自動檢查人員提供相關訓練。此外針對缺失制定改善目標及相關要求，並將檢查資料統一列管存查。



● 消防安全

提供美味的食物是築間餐飲集團所長，食物進行烹調過程無論火鍋加熱，或者燒烤爐皆是具有高溫特性，此外對於冷氣、冰箱…等設備皆對於電力使用具潛在風險，我們爲了提供更安全的職場及用餐環境，築間全集團對於消防設備嚴以面對，對於消防除合法合規的裝修、消防設備的設置更定期巡檢，超過300坪以上門店依照法規設有消防栓，對於最基本滅火器設備，平均每間門店具備3瓶滅火器，並要求人員定期巡視滅火器壓力確保使用功能。

● 災害紀錄

GRI 403-9

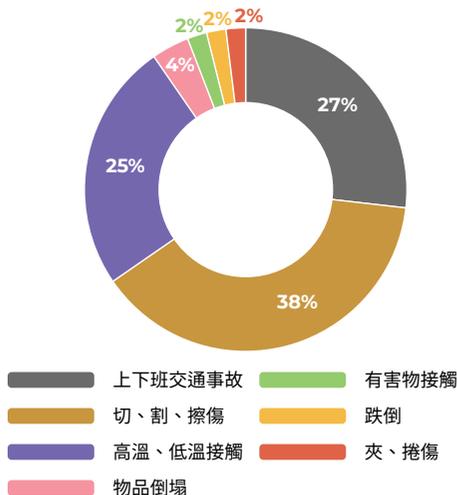
GRI 403-10

築間餐飲集團努力降低職業安全災害發生可能，並針對所有發生之災害進行詳細記錄，以確保災害通報流程及後續管理完善。本公司災害紀錄表詳盡記載人、事、時、地、應對方針、改善計畫、改善成果，以作存查。

2023年度職業災害相關統計

職災件數	38 件
工作總時數	5,795,200 小時
職災所損失工作日數	232 天
失能傷害頻率(FR)	6.56
失能傷害嚴重頻率(SR)	40
嚴重職業傷害件數(排除死亡)	0 件
嚴重職業傷害綠	0
可記錄之職業傷害件數	52 件
可記錄之職業傷害綠	9

2023築間餐飲集團職災分類



災害紀錄表	
填寫日期: 年 月 日	
單位名稱	單位主管
員工姓名	員工編號
事發日期	事發時間
事發地點	
<input type="checkbox"/> 虛驚事件(人員受到驚嚇, 但無受傷) <input type="checkbox"/> 輕微事件(人員不需離開工作崗位就醫) <input type="checkbox"/> 一般工傷事故(人員須要離開工作崗位就醫) <input type="checkbox"/> 上下班途中交通事故	
1. 事發經過需詳述發生經過當時之人、事、時、地、物具體詳實描述。	
2. 處理方式則應包括緊急處理、應變措施必要之通報。	
3. 改善後照片。(如為輕微事故請附上包裝後照片)	
部門勞工安全衛生主管 _____ 事件發生人員簽名 _____	



- ◆ 職災件數：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡；職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。
- ◆ 2023年職業災害的主要類型為上下班交通事故、切割擦傷、高高低溫接觸、物品倒塌、有害物接觸、跌倒、夾捲傷。
- ◆ 失能傷害頻率(FR) = (職災件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- ◆ 失能傷害嚴重率(SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至整數位，小數點以後捨棄。
- ◆ 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害(如截肢、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害)。
- ◆ 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- ◆ 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數，包含職災件數及死亡人數。
- ◆ 可記錄之職業傷害比率 = 為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數(含GRI 準則定義的通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- ◆ 公司無統計其他工作者之資訊。
- ◆ 本公司於報導期間無發生職業病事件。

6.8 社會投入

築間餐飲集團自首間火鍋店面營運至今已過了14年，從1間於基隆的火鍋店走到多品牌近200間涵蓋全台灣，隨著事業擴張相對應對於社會責任也隨之擴大，築間餐飲集團秉持著築起幸福的宗旨，持續為社會注入能量與暖流，期望任何一點的付出，都能發揮影響力！持續為社會注入能量與暖流，期望任何一點的付出，都能發揮影響力！

2023年全年度築間餐飲集團於投入新台幣4,292,604元於社會公益，另外提供相關贊助與資源價值更超過新台幣22,864,200元；實際直接影響人數達133,523人次，間接影響受惠人數預估達2,629,542人次。



社會投入費用
4,292,604元新台幣

社會投入物品價值
22,864,200元新台幣

直接衝擊影響
133,523人

間接衝擊影響人數
2,629,542人



投入案例 01

支持身障表演者

SDGs 8

築間餐飲集團年度舉辦員工春酒及加盟主春酒活動，為使與會者在享用佳餚同時可以欣賞好的節目，都會規畫相關活動於晚宴之中。

2023年度員工春酒及加盟主春酒，築間集團為了賦予每次活動正向意義，我們邀請生命鬥士鄭自強先生為我們帶來輪椅舞的表演，這不僅僅是給予身障者工作機會同時鼓舞全體員工與加盟主，給予正向的人生觀面對所有挑戰，更連結聯合國永續發展目標SDGs8.5消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。



投入案例 02

支持培訓雅帕運選手贊助

築間集團與每位合作者持續保持關注，追蹤合作成效及關心，2023年度集團活動表演者鄭自強先生，除了舞者身份更是身障運動選手，築間集團秉持平權與激勵鼓舞的精神，支持鄭自強追求2024年帕拉林匹克運動會Paralympic Games，為讓鄭自強先生可以更專注於練習，代表台灣參與國際賽事及體現多元包容，提供練習設備及營養金近新台幣30萬元，同時邀請鄭自強先生擔任2023年8月築間共學講座講師，與築間同仁分享生命故事，並準備相關活動給予同仁體驗身障運動者的艱辛，期盼對於身障族群、築間員工帶來正向衝擊。



投入案例 03

支持病友就醫伊甸愛心棧

據衛福部2022年統計資料，臺灣約有93萬人領有重大傷病證明，其中需長期接受癌症治療者超過43萬人。醫療資源普遍分佈不均，具精密診斷及高度醫療的醫學中心多集中在6都，讓偏遠地區的弱勢病友必須跨區就醫；龐大的住宿費用，恐成壓垮駱駝的稻草。伊甸為回應遠地就醫的需求，藉由愛心房東的支持，免費提供癌友及家屬安心住宿的環境，免去遠地就醫的舟車勞頓與經濟壓力。

築間集團投入許多專案於偏鄉地區，深知交通過程及費用可能為弱勢族群帶來的壓力，築間集團親自造訪台中愛心棧與病友相談，病友談到居住在雲林縣的村莊，當地沒有醫院，轉至台中市就醫透過大眾運輸交通工具身體無法負荷長時走動轉車且用時甚長，更負擔不起計程車資及檢查期間的住宿費用，這位年邁的病友告訴我們，感謝有伊甸與企業的協助，原本病友決定放棄醫療於家中在病痛中度過餘生。

對於生命我們不放棄任何機會，金額支持伊甸愛心棧專案，付出一點心力讓需要的病友能在就醫過程中獲得一個休息地點，堅持治療堅持生命，築間餐飲集團2023年投入新台幣20萬元於伊甸愛心棧服務，期望為生命做出貢獻。



投入案例 04

支持伊甸籌募孩童發展需求

在台灣，每年約有10萬名慢飛天使需要接受早期療育，以及約20萬名來自失能家庭的學童需要關懷及照顧。為守護孩童，喚起大眾關注孩童的成長權益，伊甸基金會從2018年起，每年於北、中、南三地舉辦「愛孩童幸福節」活動，倡議「都是孩子都要愛」的理念，透過互動體驗，親子園遊會或音樂會等形式，呼籲各界重視孩子的發展需求。

築間餐飲集團一路以來投入許多心力於社會公益，透過伊甸基金會了解到台灣對於早療的需求，秉持「幸福」的精神，希望社會上因為我們的存在而有更多的幸福，參與2023年台中場的「愛孩童幸福節」由企業社會責任室總監帶領，一同擺攤義賣，當日義賣金額新台幣47,830元全數捐出。另外本次活動為提高效益更提供築間幸福鍋物及燒肉Smile餐店優惠券各4,500張、及抽獎券築間幸福鍋物套餐兌換券10張，總市值高達新台幣270萬元。

活動成效總募款金額逾新台幣103萬元，達2023年伊甸基金會中部早療服務經費22%，對此我們深感喜悅，期望持續為社會帶來溫暖。



投入案例 05

支持獨老寒冬送暖

台中市全成基金會以「扶助弱勢族群謀取福利，建立人助自助、人利己利的社會」為使命，連續17年寒冬送暖，全成基金會與各方募取物資，並透過志工幫忙至行動不便的弱勢獨老家中送年菜、貼春聯，提前賀節。築間餐飲集團走過疫情產業寒冬，深刻了解這些日子的難處，特別捐贈410份築間幸福鍋物美味的湯底包，響應本次活動。

築間餐飲集團周秀花總經理特別於2023年1月9日前往全成基金會，了解基金會運作和關心長輩，期許本公司的心意可以讓長輩獲得健康營養，以及美味幸福的圍爐火鍋。



投入案例 06

支持家扶中心籌募兒少服務

家扶基金會於1987年率先在台推展兒童少年保護服務，將在2023年邁入第36年，服務範圍包含初級、二級、三級預防等，建構兒少保護服務的模式與內涵。每年家扶基金會以《用愛包圍計畫》倡導兒童保護觀念，並籌募兒少服務所需經費。

2023年度築間響應家扶基金會《用愛包圍計畫》，提供築間幸福鍋物及燒肉Smile餐店優惠券各13,000張，總市值高達新台幣780萬元，給與家扶基金會作為義賣品內容物用途，此外更提供築間餐飲集團旗下餐飲門店公播機之宣傳資源。一同倡議兒少保護，給予孩童安全幸福的成長。



投入案例 07

支持天使之翼性別平等

「月經貧窮」是近年來被提出的社會性別議題，指因為經濟上的困境，而無法負擔或取得足夠且合適的生理用品，因而造成如憂鬱、焦慮、陰部重複感染等長期身理及心理健康的負面影響。

築間餐飲集團重視性別平等，在女性成長過程中因生理上月經的需求使用到相關衛生用品，我們了解到經濟弱勢的女性因無法負擔或缺乏取得相關衛生用品的管道，造成生活和健康負面影響，嚴重者甚至早成不孕、子宮頸癌等病症，嚴重影響女性生長。

我們攜手基隆市議員陳宜，捐助新台幣15萬元採購衛生棉，並透過基隆市家扶中心的力量，將其品進行管理發送。我們透過實際行動減少「月經貧窮」，為性別平等努力！



投入案例 08

支持BIG 電影鼓勵生命價值

築間餐飲集團董事長林楷傑提到：「過往做過比較多商業的事，這次我想成就更有意義的事，支持台灣電影、支持魏德聖導演，因為有著振奮人心的題材！」築間餐飲集團資助台灣知名導演魏德聖拍攝電影《BIG》，電影故事源起是多年前魏德聖導演在電視紀錄片中訪談一位已截肢康復的癌童，這位女孩樂觀的態度，給了他相當大的震撼與啟發，故決定將這齣埋藏許久的劇本付諸實現。

《BIG》電影題材和導演魏德聖的才華打動了築間餐飲集團董事長林楷傑，決定出資力挺魏德聖完成816《BIG》拍攝。築間餐飲集團不僅是資助魏德聖導演拍攝電影，企業社會責任室更一路協助許多活動，提供築間幸福鍋物、燒肉Smile優惠券各40,000張作為套票宣傳使用，總市值新台幣24,000,000元。另外製作印有電影圖樣的專屬魔術方塊給予劇組分送給全台癌症孩童，期望透過電影給予面臨病魔的孩童鼓勵更堅持生命價值。

此外我們為了將電影體現的生命意義傳遞給更多人，特別邀請南投縣信義鄉原聲合唱團全體孩童與師長入場觀看。原聲合唱團馬校長曾提到原聲合唱團的小朋友有一半沒有進過電影院，築間餐飲集團特別包車包廳以及提供爆米花，為了給小朋友一個美好的體驗。



投入案例 09

築間愛心不間斷招待偏鄉球員吃鍋

SDGs 3

築間餐飲集團透過食物傳遞幸福，自2023年起築間餐飲集團持續招待偏鄉、弱勢學生運動員，並長期與球芽基金合作。球芽基金長期幫助台灣偏鄉學生運動選手，透過閱讀教育及獎學金，讓資源缺乏的偏鄉小運動員們獲得多元學習的機會。此外球芽基金更協助偏鄉球隊至外地比賽的相關事宜，我們得知此消息希望給予相關協助，藉由偏鄉球隊至台中市比賽同時，我們於球員賽後招待球隊至築間幸福鍋物用餐，因這些小球員們平時鮮少有機會體驗至餐廳用餐，招待帶偏鄉球員用餐透過築間自助吧豐富菜色補充球員營養，也為球員減少旅費壓力，更進一步透過球芽基金工作人員幫助，教導孩童相關煮食知識。

2023年度築間集團招待近300位偏鄉或弱勢孩童用餐，費用近新台幣15萬元，看見這些小運動員們用餐幸福開心的模樣，以及餐後對我們的感謝，我們雙方皆體會到滿足及幸福。



投入案例 10

鼓勵員工運動響應公益路跑

SDGs 4

築間餐飲集團很高興可以跟超高人氣小突兔授權合作辦理公益路跑活動，活動主要目的是幫助「台中市私立惠明視障者教養院」的院生，惠明盲校是全台灣唯一收容並安置「視多重患者」的住宿型機構，提供患者從出生到終老的全程照護服務。而住宿生大多為「視多重患者」，其面對的障礙，是視力跟多重疾病交互作用的嚴重後果，需要更專業的師資跟設備來照護。本次活動收益的所得捐款也特別來幫助惠明盲校。

除了聯合主辦本次「小突兔公益路跑」，更邀請築間餐飲集團近百名員工一同參與，由周秀花總經理領銜參與，不僅僅希望舉辦有助於社會前進的活動，更希望築間集團同仁可一同參與，透過路跑活動及公益增進身心靈健康。

另外特別邀請視障者們一起參與活動，安排專業的領跑員擔任志工來帶領他們一起參與。符合聯合國永續發展目標SDGs4.5消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。



6.9 築間志工

● 醜蔬果惜食捐助案志工體驗

SDGs 2

築間餐飲集團倡議「食物零浪費」，透過每家餐廳自助吧的貼心小語、點餐時的小叮嚀、加入綠色餐廳建立消費意識，2023年度贊助支持好牧人全人關顧協會的醜蔬果惜食廚房，將可能因為賣相造成浪費的食物捐出，「發揮兩種廚房的專長」，進而幫助更多有需要的弱勢及獨居長者的午晚餐，同時減少食物浪費，體現ESG其中近年世界各國最為關注的環境永續與社會關懷之議題。

自2022年12月起，築間餐飲集團每月提供予惜食廚房的豬、雞、牛肉品每月300公斤。更在2023農曆年前夕築間餐飲集團周秀花總經理帶著築間志工到醜蔬果廚房一起準備便當，且在便當完成後跟著騎車進到社區將便當親自送給好牧人平時在照顧的獨居長者，不僅捐助更身體力行深入社區了解最真實的狀況。

本次活動更獲得參與同仁的良好回饋，透過員工親自參與，讓員工了解到減少食物浪費以及循環利用的價值。

近年，因為疫情和全球氣候變遷、海平面上升等現象，人們開始思考如何與自然環境共存，企業也在思考在營收成長的同時，如何保護地球、愛護社會，才能真正達到永續經營。



● 伊甸象圈計畫課後輔導活動

築間餐飲集團與伊甸基金會合作，參與伊甸象圈工程計畫！

伊甸象圈工程計劃就是仿效大象的精神，象群們在遷徙或遭逢危險時，大象會立刻挺身而出，圍成一個圓圈，將小象們包圍起來，保護小象不受到傷害。如果有小象受傷了，大象們會兩兩一組，輪流用自己的身體，夾住小象的身體，直到康復。伊甸結合在地社區，以集體力量、不分彼此輪番照顧，在社區圈起一座家庭與學校間的堅固堡壘，守護著孩子健康長大。

這次築間出動志工前進台中市大里區竹子坑教會，竹子坑教會為伊甸象圈計畫據點之一，2023/12/6台中天氣轉涼伴隨著雨，有一群小朋友在象圈計畫課輔班照顧下努力地完成功課，築間餐飲集團過去曾深入都市獨老的志工送餐，這次築間志工更把築間幸福鍋物的自助吧帶到竹子坑教會裡，這些孩童在成長歷程中，較無法與其他孩子一樣接觸到多元的事物。透過伊甸媒合企業，給予孩子不一樣的體驗，期許孩子在未來人生找尋。築間餐飲集團將在門店中用餐的場景，複製到教會中，不僅讓孩子體驗，更透過築間幸福鍋物內場主管引導，教導孩子食材的知識與特性，讓孩子們不僅吃要懂吃，給予孩子均衡飲食的良好觀念。



07

附錄

7.1	GRI 索引表	104
7.2	附表一之一 永續揭露指標 (食品工業及餐飲收入占其全部營業收入之比率達百分之五十以上者)	108
7.3	附表二之二之三 上市上櫃公司氣候相關資訊	109
7.4	SDGs 索引表	110

7.1 GRI 索引表

使用聲明 —————> 築間餐飲集團已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內的內容

GRI 使用版本 —————> GRI 1: 基礎 2021

GRI 行業準則應用 —————> 不適用 GRI 行業準則

GRI 2 : 一般揭露 2021

組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組詳細資訊	2.1.2 企業概況	P.8	
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.2 報告書範疇與邊界	P.3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.2 報告書範疇與邊界 1.1.3. 報告書撰寫原則	P.3	
2-4 資訊重編	1.1.3 報告書撰寫原則	P.3	
2-5 外部保證 / 確信	1.1.3 報告書撰寫原則	P.3	

活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1 營運概況	P.9	
2-7 員工	6.2 員工組成	P.73	
2-8 非員工的工作者	6.2 員工組成	P.73	
治理			
2-9 治理結構及組成	1.1.1 公司治理 4.3 誠信經營	P.37 P.40 P.42	

GRI 2 : 一般揭露 2021

治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-10 最高治理單位的提名與遴選	4.3 誠信經營	P.40 P.42	
2-11 最高治理單位的主席	4.3 誠信經營	P.40	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的腳色	4.1.1 公司治理 4.3.3 永續發展執行	P.37 P.43	
2-13 衝擊管理的負責人	4.3.3 永續發展執行	P.43	
2-14 最高治理單位於永續報導的腳色	4.3.3 永續發展執行	P.43	
2-15 利益衝突	4.3.5 董事會多元性	P.44	
2-16 溝通關鍵重大事件	4.4.2 風險管理	P.48	
2-17 最高治理單位的群體智識	4.3.5 董事會多元性	P.44	
2-18 最高治理單位的績效評估	4.3.6 董事會績效評估	P.46	
2-19 薪酬政策	4.3.6 董事會績效評估	P.46	
2-20 薪酬決定流程	4.3.6 董事會績效評估	P.46	
2-21 年度總薪酬比率	4.3.6 董事會績效評估	P.46	
2-22 永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話	P.4	

策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	3.1.3 承諾與執行方針	P.16	
2-24 納入政策承諾	3.1.3 承諾與執行方針	P.16	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.5 重大主題管理 4.4 稽核及風險管理	P.25 P.47	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 稽核及風險管理	P.47	
2-27 法規遵循	4.5 法規依循	P.49	
2-28 公協會的會員資格	4.3.4 外部組織參與	P.43	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	3.3 利害關係人鑑別	P.19	
2-30 團體協約	6.5 勞資溝通	P.82	
GRI 3 : 重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	3.5 重大主題管理	P.21	
3-2 重大主題列表	3.5 重大主題管理	P.25	
3-3 重大主題管理	3.5 重大主題管理	P.25	

GRI 特定主題

GRI 200

		對應章節	頁碼	備註
重大	GRI 201 經濟績效	201 - 1 組織所產生及分配的經濟價值	2.2 經營績效	P.11
		201 - 2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.5 氣候變遷調適	P.63
		201 - 4 取自政府之財務補助	6.2 員工組成	P.73
重大	GRI 202 市場地位	202 - 1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比例	6.3.1 築間薪資	P.77
		202 - 2 雇用當地居民為高階館以階層的比例	6.2 員工組成	P.73
重大	GRI 204 採購實務	204 - 1 來自當地供應商的採購支出比例	4.7.1 築間供應商	P.52

GRI 300

GRI 302 能源	302 - 1 組織內部的能源消耗	5.1 能源管理	P.59
	302 - 3 能源密集度	5.1 能源管理	P.59
GRI 303 水與放流水	303 - 3 取水量	5.2 水資源管理	P.60
GRI 305 排放	305 - 2 能源間接溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放	P.61
	305 - 4 溫室氣體排放密度	5.3 溫室氣體排放	P.61
GRI 306 廢棄物	306 - 2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物管理	P.62
	306 - 3 廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	P.62
	306 - 4 廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	P.62

GRI 400

		對應章節	頁碼	備註
重大	GRI 401 勞雇關係	401 - 1 新進員工和離職員工	6. 2 員工組成	P.73
		401 - 2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6. 3. 2 員工福祉	P.78
		401 - 3 育嬰假	6. 1. 2 多元共融	P.71
重大	GRI 403 職業安全衛生	403 - 3 職業健康服務	6. 7. 1 安全衛生自動檢查計畫	P.91
		403 - 4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6. 7. 2 職場不法侵害	P.92
		403 - 5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6. 6 職能訓練	P.83
		403 - 6 工作者健康促進	6. 3. 2 員工福祉	P.78
		403 - 9 職業傷害	6. 7. 3 災害紀錄	P.93
		403 - 10 職業病	6. 7. 3 災害紀錄	P.93
重大	GRI 404 訓練與教育	404 - 1 每名員工每年接受訓練的平均十數	6. 6 職能訓練	P.93
		404 - 3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	1. 4 職涯規劃 6. 6 職能訓練	P.80 P.83
重大	GRI 405 員工多元與平等機會	405 - 1 治理單位與員工的多元化	6. 2 員工組成	P.73
重大	GRI 406 不歧視	406 - 1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6. 1. 1 雇傭政策	P.71
重大	GRI 416 顧客健康與安全	416 - 1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4. 6 顧客關係	P.50
		416 - 2 違反有關產品與服務的健康案安全法規之事件	4. 5 法規依循	P.49
重大	GRI 417 行銷與標示	417 - 1 產品和服務資訊與標示的要求	4. 6 顧客關係	P.50
		417 - 2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4. 6 顧客關係	P.50
		417 - 3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4. 6 顧客關係	P.50

7.2 附表一之一 永續揭露指標

● 食品工業及餐飲收入占其全部營業收入之比率達百分之五十以上者

指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
1 各工作區域對自己所將使用之各種設備，依檢查週期按時詳加檢查，以明瞭設備之使用狀況，判定是否需要維修，以保障人員及設備安全	量化、質化敘述	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年度食品安全相關教育訓練共開立5場、總人數125人、總時數1,000小時 ◆ 2023年度職業安全相關教育訓練共開立12場、總人數4,200人、總時數12,600小時 ◆ 自主QSC稽核2023年每季全台門店稽核率100% 	比率 (%)	
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	量化、質化敘述	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本年度無此相關事件發生 	數量,公噸	
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	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年築間餐飲集團無採購符合國際認可之產品責任標準之相關品項，相關採購及統計方式正積極建立中，預計於2024年度永續報告書中揭露 	比率 (%)	
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	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 築間餐飲集團2023年度食品供應商具備HACCP或ISO22000認證覆蓋率達73%，相關採購重量及統計方式正積極建立中，預計於2024年度永續報告書中揭露 	比率 (%)	
5 對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果	量化、質化敘述	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年度執行實地評鑑的供應商共142家，占所有代工廠的81%，98家供應商評鑑達到A級水準，41家供應商為B級，3家供應商為C級 	比率 (%)	
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	量化、質化敘述	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年築間餐飲集團總食品採購重量約5,423.83公噸，其中斗南農會溯源稻米360.91公噸，佔總採購6.6% 	比率 (%)	
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	量化、質化敘述	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 築間餐飲集團重視食品安全，為更進一步達成食安控管，於2023年開始計畫設置實驗室，目前已有專職人員實驗室預計2024年完成正式啟用 	比率 (%)	
8 消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 築間餐飲集團2023年度能源消耗總量為110,282.7GJ，外購電力占總能源100%，本公司尚無使用再生能源 	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	
9 總取水量及總耗水量	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 築間餐飲集團2023年度總取水量為415.4千立方公尺，因耗水量無有效的統計方式，故僅揭露取水量 	千立方公尺	
10 售出產品重量、生產設施場所數量	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年售出產品重量5,423.83公噸 (註) ◆ 2023年生產設施場所數量：170家 註：售出產品重量係為2023年度總食品採購之重量	公噸,數量	

7.3 附表二之二之三 上市上櫃公司氣候相關資訊

● 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	5.5氣候變遷調適
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)	5.5氣候變遷調適
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.5氣候變遷調適
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	5.5氣候變遷調適
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	本公司尚無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，若於未來規劃使用將於該年度進行說明。（註：本公司規劃進行之內容期程不晚於法令規範為準則）
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	5.5氣候變遷調適
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司尚無進行內部碳定價，若於未來規劃使用將於該年度進行說明。（註：本公司規劃進行之內容期程不晚於法令規範為準則）
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	本公司目前溫室氣體盤查尚在初階，未來公司於蒐集到更多的排放資料數據後再研議減量目標及具體行動計畫等。本公司尚無使用碳抵換及再生能源憑證(RECs)，若於未來規劃使用將於該年度進行說明
9 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於1-1及1-2）	本公司依照（臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」/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」之規定時程辦理），規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫

7.4 SDGs索引表

聯合國永續發展目標	對應章節	頁碼
SDGs 2零飢餓	1.4 SDGs發展 5.2 環保相關作為 6.9 築間志工	P.6 P.69
SDGs 3健康與福祉	1.4 SDGs發展 6.8 社會投入 6.9 築間志工	P.6 P.101
SDGs 4優質教育	1.4 SDGs發展 6.4 職能訓練	P.6 P.83 P.100
SDGs 5性別平等	1.4 SDGs發展 6.1.2 多元共融 6.2 員工組成	P.6 P.72 P.73
SDGs 8合適的工作與經濟成長	1.4 SDGs發展 6.1.2 多元共融 6.4 職涯規劃	P.6 P.71 P.85 P.95
SDGs 12責任消費及生產	1.4 SDGs發展 4.3 本地採購	P.6 P.54



Sustainability Report

築間餐飲集團・永續報告書

2023

本報告書著作人為築間餐飲事業股份有限公司，
並保留所有著作權法上之權利。