



2025

永續報告書

Sustainability Report



聯發國際餐飲事業股份有限公司
LIAN FA INTERNATIONAL DINING BUSINESS CORPORATION
聯手共創 · 蓄力全發

Sharetea®

UG
UNI GREEN

MAMAK檔
正宗馬來西亞風味





關於本報告書	02
經營者的話	04
2025年永續績效亮點	06
關於聯發國際	10
永續治理與發展	13
利害關係人議合	15
重大主題鑑別	17

1 綠色品牌價值

1.1 綠色創新與研發	21
1.2 供應鏈管理	25
1.3 食安與健康管理	34
1.4 顧客關係管理	45
1.5 資訊安全管理	52

2 多元健康職場

2.1 人才招聘與培育	57
2.2 完善薪資與福利	66
2.3 多元與平等職場	74
2.4 職場安全與衛生	78

3 環境社會友善

3.1 環境保護政策 (TCFD)	87
3.2 溫室氣體管理	91
3.3 能資源與廢棄物管理	92
3.4 社會共榮與公益行動	98

4 誠信永續經營

4.1 公司治理	107
4.2 經營績效	113
4.3 誠信經營	115
4.4 風險管理	119

5 附錄

5.1 附錄一：GRI永續性報導準則對照表	122
5.2 附錄二：永續會計準則SASB對照表	130
5.3 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	132
5.4 附錄四：會計師有限確信報告	135



關於本報告書 GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

聯發國際餐飲事業股份有限公司（以下簡稱聯發國際、（本）公司或我們）於2026年8月出版永續報告書。本報告書依循全球永續性報告書協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布的永續性報導準則（GRI Standards 2021）之核心選項為撰寫原則。同時以利害關係人對重大性議題的關注程度進行分析，以持續規劃與調整本公司永續發展目標與策略。

本永續報告書內容以「綠色品牌價值」、「多元健康職場」、「環境社會友善」、「誠信永續經營」為報告書章節主軸，涵蓋聯發國際在環境、社會與治理三大面向的具體作為、績效表現及未來規劃。您可於本公司官方網站「永續發展」線上瀏覽及下載中文電子版。若您有任何關於本報告書內容之建議或意見回饋，誠摯歡迎您與我們聯絡。

報告書編制與揭露準則

全球永續性標準理事會
Global Sustainability Standards Board, GSSB

- GRI 2021年版核心選項
- GRI主題準則2016、2018 及2020年版

國際永續準則理事會
International Sustainability Standards Board, ISSB

- 美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board) SASB準則

國際金融穩定委員會
Financial Stability Board, FSB

- 氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

臺灣證券交易所
Taiwan Stock Exchange Corporation

- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

英國Account Ability組織

- AA1000 當責性原則標準之重大性、包容性、回應性及衝擊性

聯合國
United Nations

- 聯合國全球永續發展目標（UN Sustainable Development Goals, SDGs）

報告書資訊

資料揭露時間範圍	以2025年1月1日至2025年12月31日的資料為主，與2025年合併財報一致。部分章節資訊、數據統計至2026年6月30日，無資訊重編之情形。		
資料範疇/組織內	本報告書揭露之資料範圍包括聯發國際臺灣總部與臺灣10家直營門市，不包含合併財務報表中之子公司及海外據點（關係企業相關資料請參閱《114年度聯發國際年報》），若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明。		
資料範疇/組織外	股東及投資人、員工、消費者、商業合作夥伴、政府及主管機關、社區與社會大眾、媒體		
數據品質管理	本報告書各項資料及統計數據來自於自行調查與統計的結果。營運績效引用經由勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務年報資料，依照國際財務報導準則（International Financial Reporting Standard，簡稱IFRS）所揭露之財務報表彙總而來，所有金額以新臺幣為單位。	聯發國際 2025年度年報	
內部執行與審查	本報告書各項資料及統計數據由聯發國際各單位提供，由永續發展小組成員進行章節架構整體規劃後進行編撰。經由永續發展小組、各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性。經過第三方查證，以確保報告書品質。本報告書呈永續發展小組複核相關內容後定稿，並於2026年8月提報董事會通過後發行。		
外部查核	本報告書委由勤業眾信聯合會計師事務所依照依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信（limited assurance），並取得會計師出具之確信報告，確信範圍及結論詳本報告書附錄之獨立確信報告。		
發行資訊	本版於2026年8月29日發行，下一版將於2027年8月發行。		
編製單位與聯絡窗口	編製單位：聯發國際永續發展小組 電話：(02) 2654-8585 E-mail：esg@1992sharetea.com		永續發展 

經營者的話 GRI 2-22



對公司經營來說，如何落實永續企業的目標已是不可或缺的關鍵，因此本公司在ESG上持續推進。公司創立全新茶飲品牌，打造第二條成長曲線，傳遞綠色品牌價值；同時積極培育人才，提升員工幸福感，並持續回饋社會，善盡企業社會責任。此外，透過優化公司治理結構，進一步強化治理能力，實現長遠價值與承諾。這一切的推進，需要公司全體同仁們的共同努力。

自1992年以珍珠奶茶品牌「Sharetea歇腳亭」起家，30多年來本公司在海外擁有超過500家門市，致力於推廣台灣茶飲文化。在美國和香港成立子公司，並建立倉儲物流系統，以提供加盟夥伴優質服務與支持，確保消費者享有最高品質的產品。隨著市場變遷與AI時代來臨，本公司於2024年發表全新茶飲品牌「UG樂己」，截至2025年底共拓展全台50家門市，單店單日平均銷量突破1,000杯以上，並拓展至香港和美國市場，展現本公司在創新品牌打造上的實力。UG將持續拓展海內外市場，整合集團資源，邁向國際餐飲品牌的重要里程碑。我們透過UG推動品牌永續發展，攜手大眾共創永續未來。

UG為全台首間全AI系統化的茶飲品牌，門市導入AI智能茶飲機，確保品質穩定，並透過數據化管理精準控制原料使用，避免資源浪費及有效控管成本。智慧化清洗功能可連結用水量控管，提升營運效率及供應鏈管理。我們亦深度經營會員關係，透過線上系統點餐、查閱取餐時間與累積點數，提升顧客滿意度。同時，公司加強投入數據科技人才與資源，強化資訊分析與資安管理。

在品牌經營上，我們秉持「食安第一」原則，嚴格把關食品安全。食品全部執行原物料及產品的自檢與委外送檢，並推動年度供應商及倉儲評鑑作業，確保食品品質與安全。此外，針對國內製造廠供應商，開發檢核階段執行社會責任與環境管理評估，並定期巡檢門市，為消費者提供安心高品質的消費環境。除了業務發展，我們亦積極推動環境友善行動。總部與直營門市導入節能設備，降低能源使用，並與合規公司合作完善廢棄物管理，以減少環境負擔。2025年，公司導入溫室氣體盤查計畫，以因應全球的減碳趨勢，讓減碳融入公司运营管理，有效提升經營效率。

我們致力打造多元健康的職場環境，提供具競爭力的薪酬與培育計畫，包含推行員工持股信託計畫，並通過庫藏股轉讓予員工辦法，持續優化員工激勵與留才計畫。我們發展線上教育平

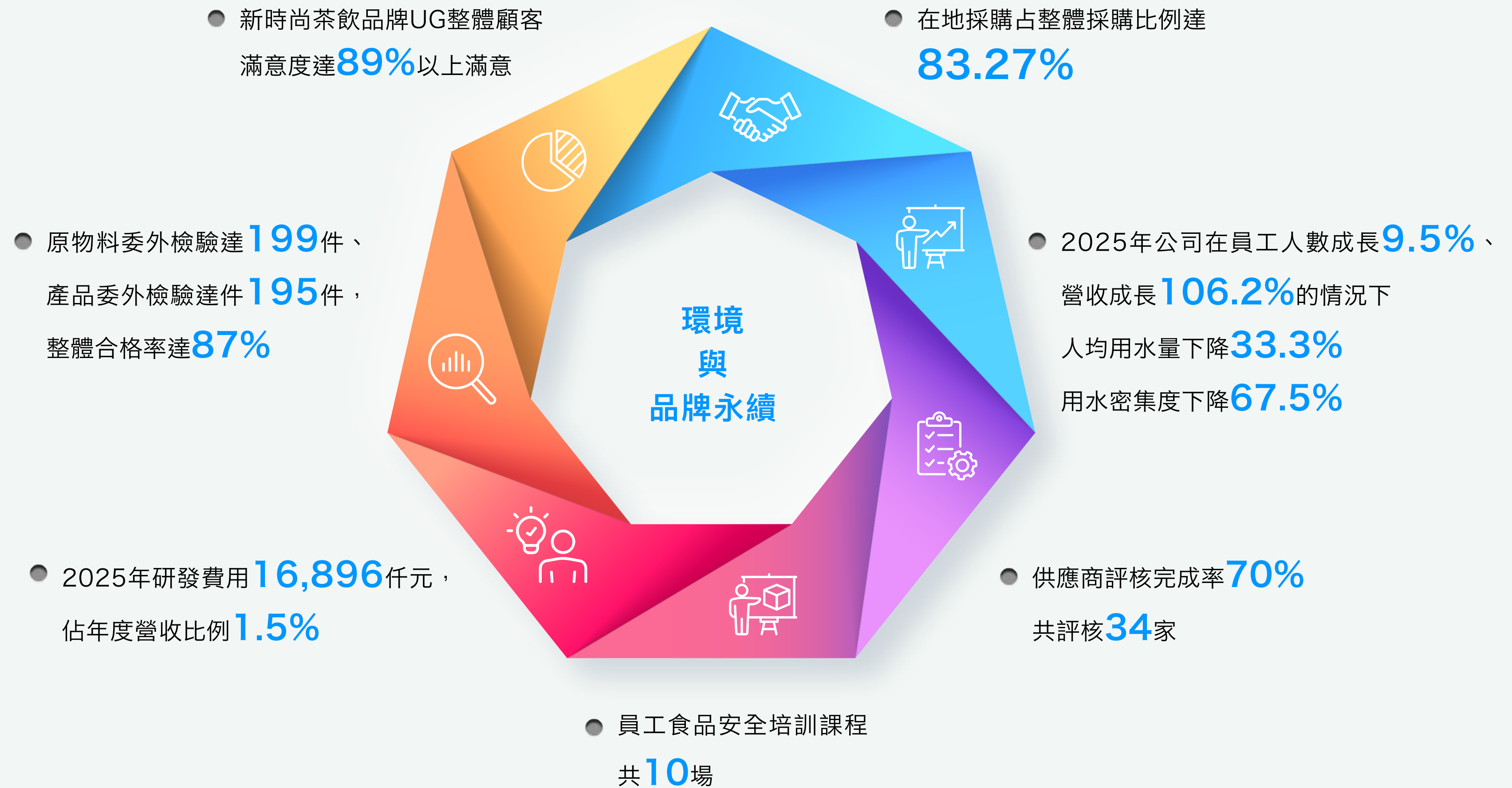
台，提供進修機會與職涯發展，並推動性別平等教育課程，營造多元且平等的工作環境。此外，公司提供全面的職業安全保障，包括團保僱主意外責任險、僱主補償契約責任險及商務旅行團體傷害保險，確保員工工作無憂。公司亦透過贊助藝文活動，以行動支持台灣文化活動，並且捐贈各大公益單位，關懷社會弱勢族群。2025年9月，公司員工更自主投入花蓮光復鄉的土石流救災行動，展現共好良善的精神。

本公司以「分享、健康、幸福」為企業經營理念，將繼續堅持優良的企業文化，並致力將台灣品牌與文化推向全球，秉持誠信治理方針，深耕海內外市場，提升營運績效，並遵循法規，降低經營風險，創造消費者、加盟主、員工、供應商及股東滿意的幸福企業。

聯發國際餐飲事業股份有限公司 董事長 鄭凱隆



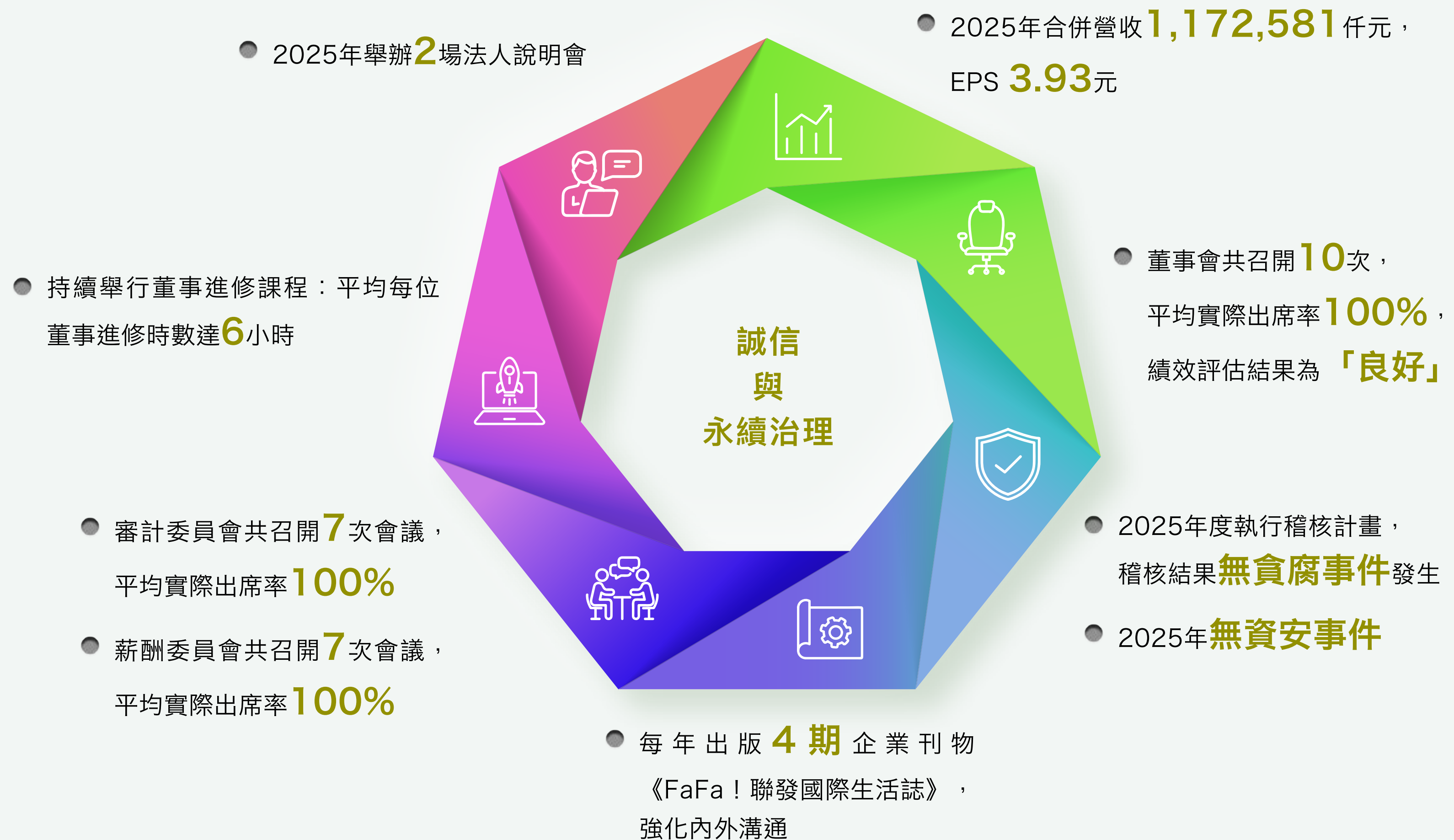
2025年永續績效亮點



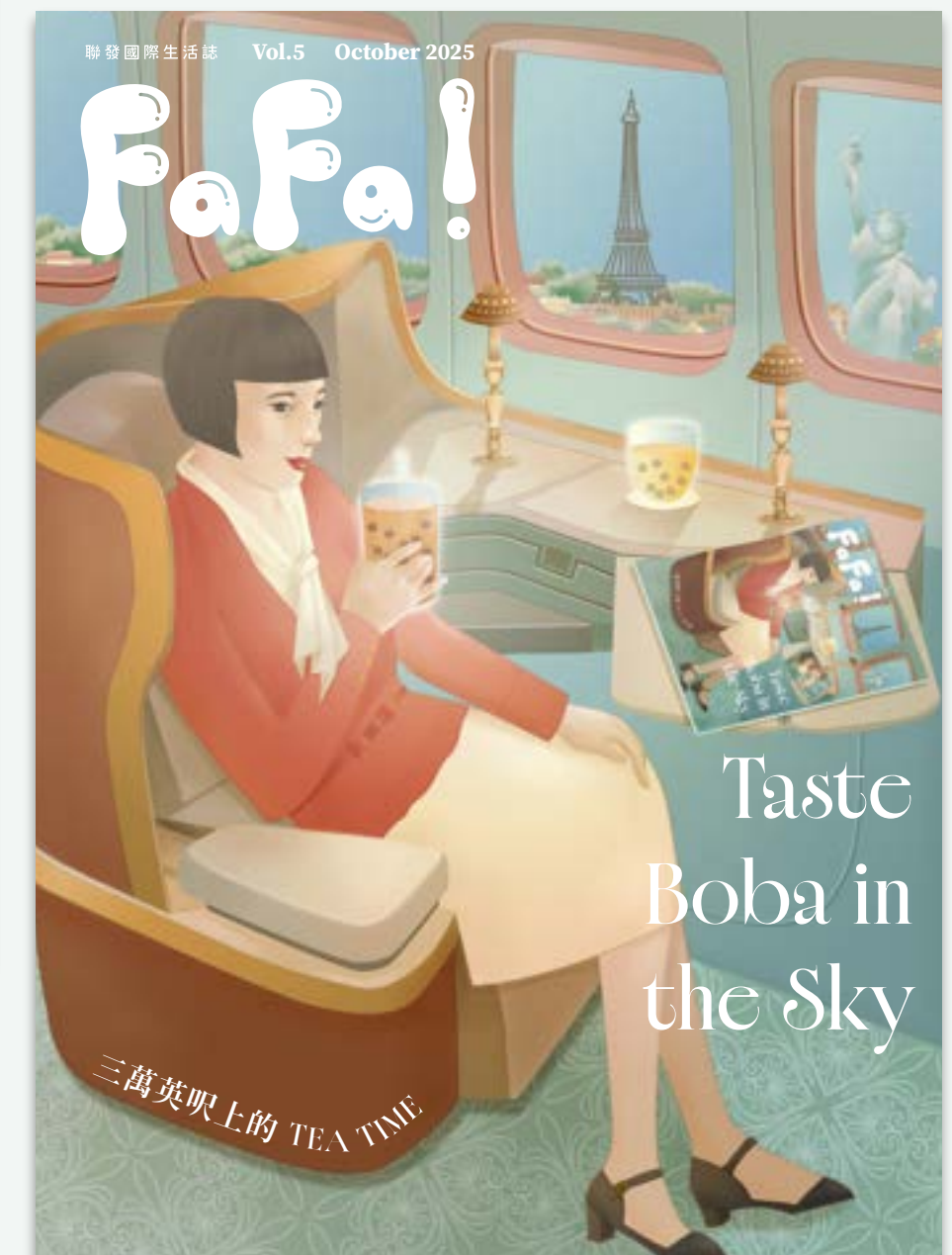
2025年永續績效亮點



2025年永續績效亮點



《FaFa! 聯發國際生活誌》每年發行四期，中英文雙語內容



關於聯發國際 GRI 2-1、2-6、2-7、201-1；FB-RN-000

聯發國際創立於1992年，以手搖飲品牌「歇腳亭Sharetea」起家，現已發展成為一個致力於國際品牌發展的餐飲集團。公司不僅經營連鎖茶飲服務，更跨足南洋美食主題餐廳「MAMAK檔」星馬料理等多元餐飲品牌。2024年推出的全新時尚茶飲品牌「UG」。我們以「聯手共創、蓄力全發、永續國際」為經營理念，目標是打造一個讓消費者、加盟主、供應商、員工及股東都滿意且幸福的企業，並積極將台灣品牌推向國際。

主要業務與服務項目 GRI 2-6

本公司主要業務為經營連鎖餐飲服務業，提供包含飲料、餐食料理等餐飲之銷售與服務。董事長鄭凱隆先生於1992年創立「Sharetea歇腳亭」品牌，以外帶式茶飲的商業模式在飲品界嶄露頭角，屢次榮獲GSP優良認證，從此市場口碑「歇腳亭」與「好茶」畫上等號。30多年來，透過直營、加盟及區域代理等模式，將「Sharetea歇腳亭」發展成為全球知名茶飲品牌，並於2018年跨足經營連鎖餐廳，2024年開創新品牌「UG樂己」，台灣手搖飲市場上大放異彩，深獲消費者青睞。目前公司旗下主要品牌為歇腳亭「歇腳亭Sharetea」、「UG樂己」及「MAMAK檔」，品牌介紹彙總如下：

本公司目前在全球四大洲、超過10個國家擁有數百家門市，尤其在美國市場表現亮眼。聯發國際注重國際視野人才的培育，並透過不斷創新餐飲經營模式和完善連鎖餐飲管理制度，朝向成為領軍全球的餐飲集團邁進。公司於2022年1月正式上櫃，並持續拓展其全球餐飲版圖。

公司基本資料

公司名稱：聯發國際餐飲事業股份有限公司
股票代號：2756，簡稱：聯發國際
成立時間：2004年2月26日
總部位址：新北市汐止區新台五路一段95號18樓之7
實收資本額：新臺幣2.45億元
公司員工人數：269人（2025年12月31日）
全球總門市數：556家（2025年12月31日）
包含台灣直營門市10家、台灣加盟門市及海外門市546家
2025年合併營收：11.7億元
2025年每股盈餘ESP：3.93元

Sharetea®

Sharetea歇腳亭1992年創立於台北，以外帶紅茶與珍珠奶茶起家。憑藉對茶葉品質的堅持與持續創新，迅速成為廣受歡迎的台灣品牌。品牌所有飲品均選用來自台灣的高品質茶葉與原料製作，確保風味與新鮮度。目前在全球四大洲超過10個國家設有數百家門市，於北美市場表現尤為亮眼。

- 主要產品 | 茶、奶茶、冰沙、海鹽、凍飲
- 目標市場 | 一般消費大眾

UG UNI GREEN

UG樂己是聯發國際於2024年推出的全新時尚茶飲品牌，主打「每一口都是綠意花香」，以AI智能製茶結合優質茶葉，與集團旗下的經典品牌歇腳亭（Sharetea）形成差異化定位。截至2025年底，UG已在台灣開設9家直營門市，並積極拓展加盟與海外市場，布局包括香港、美國、新加坡、馬來西亞及澳洲，成為聯發國際的成長新引擎。

- 主要產品 | 茶、奶茶
- 目標市場 | P世代年輕客群

MAMAK檔 正宗馬來西亞風味

MAMAK檔是聯發國際旗下的南洋美食主題餐廳品牌。其名稱「MAMAK」源自馬來西亞當地對淡米爾裔穆斯林族群的稱呼，而「檔」則是指常見的街邊小吃攤。MAMAK檔旨在將豐富且多元的馬來西亞街邊美食文化帶進台灣，品牌強調其料理的道地性，由來自皇室御廚第三代傳人親自料理，力求將如海南雞飯、辣死你媽椰漿飯、印度咖哩飯、叻沙麵等著名馬來西亞美食的原汁原味呈現給台灣消費者。

- 主要產品 | 海南雞飯、辣死你媽椰漿飯、印度咖哩飯、叻沙麵、海南雞麵
- 目標市場 | 主題餐廳、小型團體聚餐

全球營運佈局

聯發國際經營多品牌餐飲業務，核心業務為全球連鎖加盟。公司主要品牌為「Sharetea歇腳亭」，在全球提供各式茶飲。我們已將其業務策略性地多元化，納入專營馬來西亞美食的「MAMAK檔」，以及強調人工智慧飲品調製的品牌「UG樂己」。

聯發國際 台灣出發 全球佈局

佈局全球**5**大洲，**15**個國家，**50**個城市



unique green 美國



UG 忠孝敦化店



UG 信義永吉店



MAMAK



- 集團旗下品牌橫跨美國30州
- 全球總門市超過500家
- 美國總門市數超過160家
- ShareTea全球佈局已擴展至印度、墨西哥等地區
- UG新時尚茶飲品牌正全球擴展中
- 餐食事業準備登場



Sharetea, Westfield Valley Fair



Sharetea, Australia



Sharetea, Czechia



Sharetea, 臺灣沙咀道店



Sharetea, America,



Sharetea, America,



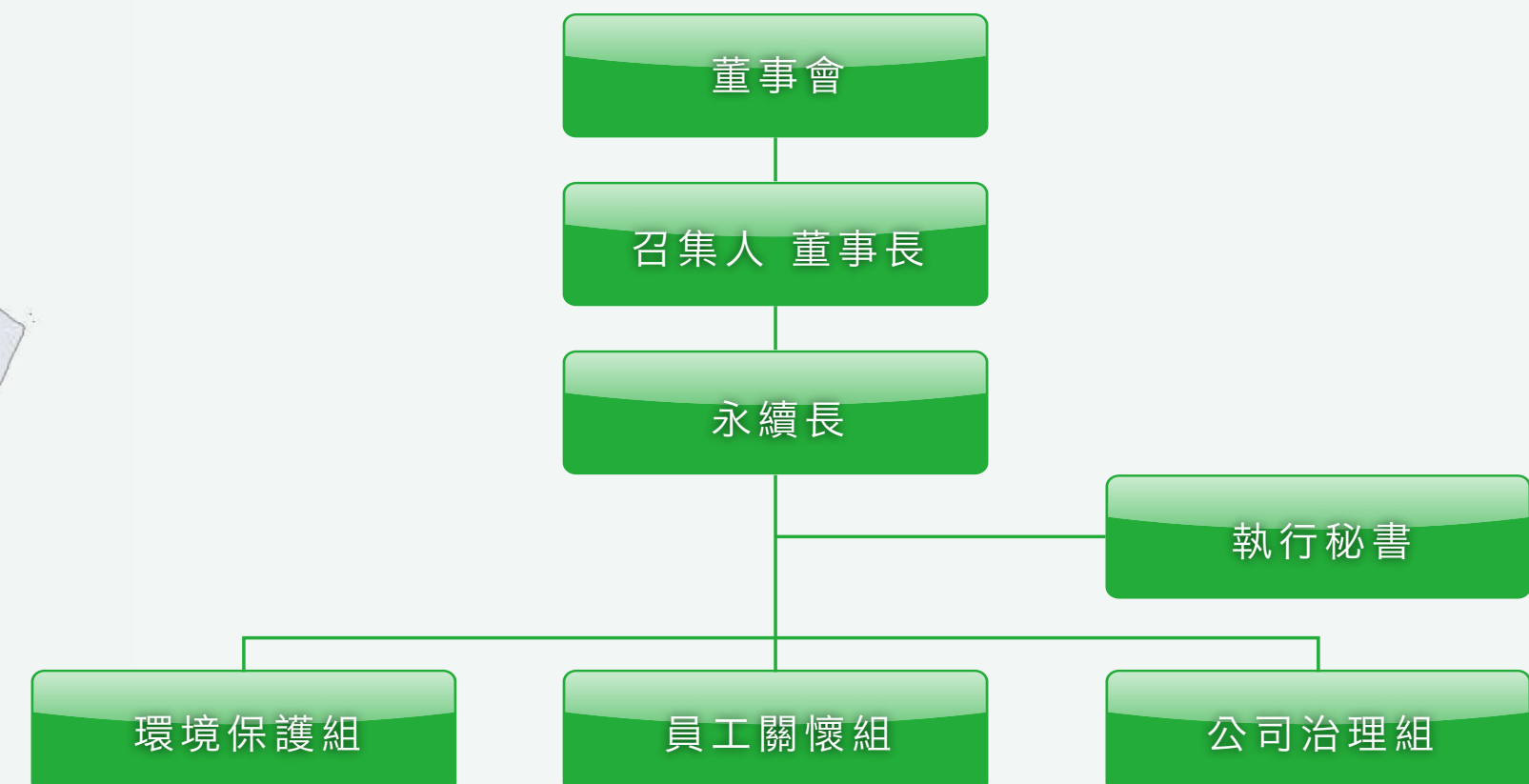
Sharetea, Singapore

永續治理與發展 GRI 2-9、2-12、2-13、2-14、2-16、2-22、2-25

為兼顧企業經營與利害關係人權益，投入資源於環境與社會永續發展議題。聯發國際依循「誠信經營守則」、「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等指導原則，於2024年正式成立「永續發展小組」，由董事長擔任召集人，以「環境保護」、「員工關懷」、「公司治理」三個面向設立專案編組，由各部門指派專員參與，負責規劃、推動、執行永續發展目標及策略，將企業經營策略與聯合國永續發展目標SDGs緊密結合，定期追蹤企業永續活動執行績效。透過小組定期開會討論，檢視短中長期目標落實情況，向董事會報告運作成效，並彙整董事建議提報於永續報告書。截至2026年6月30日止，共計召開6場工作會議，定期向董事會報告執行成果，並揭露於聯發國際永續發展。



◆ 永續治理組織



執掌：

1. 制定永續發展願景、目標、策略、行動方案，追蹤執行進度與成效。
2. 整合各組執行成果，編撰年度ESG永續報告書。
3. 推展永續發展教育訓練，並定期向董事會呈報執行進度。

聯發國際永續藍圖

聯發國際以聯合國永續發展目標（SDGs）擬定「共榮共享，創建台灣品牌價值」為永續發展願景、「打造創新且永續經營的國際餐飲集團」為永續發展目標、「以環境永續、社會共榮、誠信治理為主要架構，鏈結重大性議題與SDGs」為永續發展策略，系統性訂定管理策略，並擬定行動方案，追蹤具體執行成果。



利害關係人議合 GRI 2-16、25、26、29、3-1、3-2、3-3

聯發國際重視利害關係人溝通，2025 年利害關係人類別為沿用 2024 年所鑑別結果，依據AA1000 SES利害關係人議合標準之五個面向，鑑別與營運密切相關之七大類別的利害關係人，分別為股東及投資人、員工、消費者、商業合作夥伴、政府及主管機關、社區及社會大眾、媒體，並建立多元溝通管道，即時揭露正確、客觀資訊，對利害關係人關切之議題進行蒐集、分析與溝通。目的在於協助利害關係人瞭解聯發國際實踐企業永續發展過程中，納入利害關係人關切的議題，持續調整策略與行動方案，回應利害關係人之期待。2025年聯發國際與利害關係人之年度重大主題、日常營運中的議合方式與成

果，彙整於年度永續報告書中，由永續發展小組呈報董事會。

本公司建立重大事件通報機制，凡涉及重大財務影響、法令遵循、資訊安全、環境污染、職業安全、重大訴訟或聲譽風險等事件，均須依內部程序即時通報管理階層。經評估屬重大事件者，由相關權責單位於規定期限內向董事會或其所屬委員會報告，內容包括事件經過、影響分析、風險評估、改善措施及後續追蹤情形。治理單位得要求管理階層提出補充說明或改善計畫，並定期追蹤執行情形，確保重大風險獲得妥善管理。2025年度無發生重大溝通事件。

利害關係人/ 對聯發國際重要性	對應 重大永續議題	議合方式及頻率	2025年議合成果	報告書 回應章節
股東及投資人 聯發國際秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護股東長期價值	• 食品品質與管理 • 人才培育與發展 • 公司治理風險管理 • 經營績效 • 法規遵循與誠信經營	• 公告營業收入（每月） • 公告財務報告（每季/年） • 召開股東會、公告年報（每年） • 召開法人說明會（不定期） • 公開資訊觀測站與重大訊息（即時） • 官網資訊揭露（即時） • 透過發言人管道反應（不定期）	✓ 2025年並未有因違反食品安全衛生管理相關法規被裁處罰鍰之情事 ✓ 即時於公開資訊觀測站及官網揭露公司重要財務業務資與重大訊息 ✓ 2025年5月27日召開股東常會 ✓ 2025年6月12日、12月23日召開法人說明會 ✓ 適時更新官網 ✓ 每年出版4期企業刊物【FaFa! 聯發國際生活誌】	1.2 供應鏈管理 1.3 食安與健康管理 2.2 完善薪資與福利 4.1 公司治理 4.2 經營績效 4.3 誠信經營 4.4 風險管理
員工 員工是聯發國際最堅強的後盾。我們致力於打造多元平等、健康的工作環境，期與員工共同成長與發展。	• 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 職業安全與衛生	• 職工福利委員會(每季) • 勞資會議(每季) • 公司內部網站/電子郵件(不定期) • 員工意見箱(不定期) • 員工問卷調查(不定期) • 教育訓練(不定期) • 內部會議(每週/月) • 臨場健康服務管理(不定期)	✓ 2025年舉辦3場職工福利活動 ✓ 2025年舉辦4場勞資會議 ✓ 2025年平均每位員工教育訓練時數達10.95小時 ✓ 不定時提供盲人按摩服務，關懷員工身心健康	2.1 人才招募與培育 2.2 完善薪資與福利 2.3 多元與平等職場

利害關係人/ 對聯發國際重要性	對應 重大永續議題	議合方式及頻率	2025年議合成果	報告書 回應章節
消費者 消費者是公司營收與獲得市場資訊的主要來源，是聯發國際持續成長與發展的動力。	- 食品品質與管理 - 綠色創新與研發 - 顧客關係與健康管理 - 個資保護與資訊安全 - 法規遵循及誠信經營	- 服務專線、客服信箱（即時） - 社群平台、通訊軟體（即時） - 聯發國際生活誌（2024年Q3起，每季發行）	✓ 2025年並未有因違反食品安全衛生管理相關法規被裁處罰鍰之情事 ✓ UG會員人數突破100萬人 ✓ 2025年無發生資安事件 ✓ 2025年投入研發費用16,896仟元	1.1 綠色創新與研發 1.2 供應鏈管理 1.4 顧客關係管理 1.5 資訊安全管理 4.3 誠信經營
商業合作夥伴 代理商與加盟者、供應商是支持聯發國際業務與營運發展的角色，我們期與商業合作夥伴建立永續夥伴關係，共同落實ESG。	- 供應鏈管理及食品採購 - 食品品質與管理 - 人才培育與發展 - 法規遵循與誠信經營	- 電話、通訊軟體、Email（不定期） - 業務拜訪、溝通會議、區域督導巡點（不定期） - 加盟者大會（不定期） - 客戶滿意度調查（不定期） - 供應商評鑑（每年）	✓ 供應商評核完成率70%；共評核34家 ✓ 原物料委外檢驗達199件、產品委外檢驗達件195件，整體合格率达87% ✓ 員工食品安全培訓課程共10場	1.2 供應鏈管理 1.3 食安與健康管理 2.2 完善薪資與福利 4.3 誠信經營
政府及主管機關 聯發國際主動掌握政府政策並遵循法規，以健全及強化公司治理。	- 食品品質與管理 - 資訊安全管理 - 職業安全與衛生 - 人權維護與多元共融 - 公司治理與風險管理 - 法規遵循與誠信經營	- 法規查核(每年) - 公司治理評鑑(每年) - 公文往來、Email、電話溝通、問卷調查(不定期) - 參加政府機關主辦之法規宣導會或課程(不定期)	✓ 遵循法令辦理相關資訊公告申報	1.3 食安與健康管理 1.5 資訊安全管理 2.3 多元與平等職場 2.4 職業安全與衛生 4.1 公司治理 4.3 誠信經營 4.4 風險管理
社區及社會大眾 聯發國際與社區及公益團體保持良好互動關係，以專業核心能力回饋社會，確實履行企業社會責任。	- 食品品質與管理 - 顧客關係與健康管理 - 職業安全與衛生 - 人權維護 - 社會共融 - 法規遵循及誠信經營	- 公益活動(不定期) - 愛心捐贈(不定期)	✓ 2025年新時尚茶飲品牌UG滿意度達89%以上消費者滿意 ✓ 持續支持藝文活動和舉辦公益活動 ✓ 2025年社會參與和贊助藝文活動投入經費近千萬元	1.3 食安與健康管理 1.4 顧客關係管理 2.3 多元與平等職場 2.4 職業安全與衛生 3.4 社會共榮與公益行動 4.3 誠信經營
媒體 媒體／社群網路是現今社會的縮影，已成為聯發國際對外保持溝通的重要媒介。	- 顧客關係與健康管理 - 公司治理與風險管理 - 法規遵循及誠信經營	- 記者會(視需求) - 新聞稿(不定期) - 電話、通訊軟體、Email(不定期) - 官網最新消息揭露(不定期)	✓ 2025年舉辦1場記者會 ✓ 2025年並未發生重大違反法規事件	1.4 顧客關係管理 4.1 公司治理 4.3 誠信經營 4.4 風險管理

重大主題鑑別

GRI 3-1、3-2、3-3

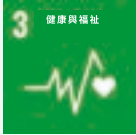
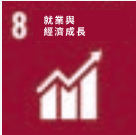
聯發國際遵循GRI準則發展系統化分析方法，透過「外部環境分析」、「鑑別衝擊議題」及「確認與揭露」三大步驟進行重大主題分析，做為年度永續報告書資訊揭露與企業永續治理的基礎。

Step 1. 外部環境分析			Step 2. 鑑別衝擊議題	
鑑別利害關係人	7大類利害關係人 聯發國際依據AA1000 SES利害關係人議合標準，鑑別與營運密切相關之7大類別的利害關係人，分別為股東及投資人、員工、消費者、商業合作夥伴、政府及主管機關、社區及社會大眾、媒體。	5項 P 品牌面議題 綠色創新與研發 供應鏈管理 食品安全與健康管理 顧客關係管理 資訊安全管理 5項 S 社會面議題 人才招聘與培育 薪資與福利 多元平等職場 職業安全與衛生 社會共榮與公益活動 3項 E 環境面議題 環境保護政策（TCFD） 溫室氣體排放管理 能資源與廢棄物管理 2項 G 治理面議題 公司治理與經營績效 誠信經營與風險管理	利害關係人關注程度	針對與聯發國際互動頻繁、具影響力之利害關係人進行問卷調查，藉此分析利害關係人對聯發國際各永續議題之關注程度。 2026年共計回收156份有效問卷。
評估永續議題	15個議題 依據國際永續標準與規範（GRI Standards、SDGs）、產業標竿、聯發國際永續發展目標及利害關係人回饋，彙整出永續議題，以進一步鑑別重大程度。		對公司營運之衝擊	22位中高階主管 由聯發國際經營層（總經理、副總、協理及各部門副理級以上主管），評估每個永續議題對公司營運之衝擊影響程度，同時檢視公司長期發展的永續藍圖與策略。 2026年共計回收22份有效問卷。

Step 3. 確認與揭露																																																				
確認重大主題	4個重大主題 經由永續發展小組針對衝擊主題進行鑑別與討論，確認4個重大永續主題，並繪製重大性主題矩陣圖。 合併揭露：考量主題內涵之完整性，將部分重大主題合併揭露。	A scatter plot titled 'Step 3. 確認與揭露' showing the materiality of various ESG topics. The Y-axis represents the impact on the company (2.00 to 3.50), and the X-axis represents the impact on stakeholders (2.00 to 3.50). Topics are plotted as follows: 7. 食品安全與健康管理 (top right), 5. 顧客關係管理 (top right), 6. 資訊安全管理 (top right), 15. 誠信經營與風險管理 (center), 12. 職業安全與衛生 (center), 14. 公司治理與營運績效 (center), 8. 供應鏈管理 (center), 10. 薪資與福利 (center), 11. 多元平等職場 (center), 9. 人才招聘與培育 (center), 13. 社會共榮與公益行動 (left), 1. 綠色創新與研發 (bottom center), 4. 能資源與廢棄物管理 (bottom center), 2. 環境保護政策 (bottom center), 3. 溫室氣體排放管理 (bottom center). <table><tr><th>主題</th><th>品牌面 (P)</th><th>社會面 (S)</th></tr><tr><td>7. 食品安全與健康管理</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>5. 顧客關係管理</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>6. 資訊安全管理</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>15. 誠信經營與風險管理</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>12. 職業安全與衛生</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>14. 公司治理與營運績效</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>8. 供應鏈管理</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>10. 薪資與福利</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>11. 多元平等職場</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>9. 人才招聘與培育</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>13. 社會共榮與公益行動</td><td>是</td><td>否</td></tr><tr><td>1. 綠色創新與研發</td><td>否</td><td>是</td></tr><tr><td>4. 能資源與廢棄物管理</td><td>否</td><td>是</td></tr><tr><td>2. 環境保護政策</td><td>否</td><td>是</td></tr><tr><td>3. 溫室氣體排放管理</td><td>否</td><td>是</td></tr></table>	主題	品牌面 (P)	社會面 (S)	7. 食品安全與健康管理	是	否	5. 顧客關係管理	是	否	6. 資訊安全管理	是	否	15. 誠信經營與風險管理	是	否	12. 職業安全與衛生	是	否	14. 公司治理與營運績效	是	否	8. 供應鏈管理	是	否	10. 薪資與福利	是	否	11. 多元平等職場	是	否	9. 人才招聘與培育	是	否	13. 社會共榮與公益行動	是	否	1. 綠色創新與研發	否	是	4. 能資源與廢棄物管理	否	是	2. 環境保護政策	否	是	3. 溫室氣體排放管理	否	是	研擬永續目標	4個短中長期目標 聯發國際針對重大主題訂定2025年短期目標及2027年中長期目標，並由永續發展小組每年檢視目標達成狀況，做為各項ESG專案參考依據，並揭露於年度永續報告書中，向外界傳遞聯發國際ESG實際投入與具體作為。
	主題		品牌面 (P)	社會面 (S)																																																
7. 食品安全與健康管理	是	否																																																		
5. 顧客關係管理	是	否																																																		
6. 資訊安全管理	是	否																																																		
15. 誠信經營與風險管理	是	否																																																		
12. 職業安全與衛生	是	否																																																		
14. 公司治理與營運績效	是	否																																																		
8. 供應鏈管理	是	否																																																		
10. 薪資與福利	是	否																																																		
11. 多元平等職場	是	否																																																		
9. 人才招聘與培育	是	否																																																		
13. 社會共榮與公益行動	是	否																																																		
1. 綠色創新與研發	否	是																																																		
4. 能資源與廢棄物管理	否	是																																																		
2. 環境保護政策	否	是																																																		
3. 溫室氣體排放管理	否	是																																																		
審查揭露內容	8個GRI特定主題 4個重大主題符合8個GRI準則特定主題，據此作為本報告書編撰基礎，依循蒐集及揭露內部資訊、數據與管理方針。	檢視具體執行成果	6場小組會議 截至2026年6月30日止，共計召開6場工作會議，定期向董事會報告執行成果，並揭露於聯發國際永續發展。																																																	

重大主題說明與回應

有關重大主題之說明與衝擊邊界、對應GRI/SASB準則與SDGs，以及本報告書之回應章節彙整如下。

ESG 面向	重大主題	重大主題說明	重大主題衝擊邊界(註)		對應 GRI/SASB準則	對應 SDGs	本報告書 回應章節
			組織內 (公司本身)	組織外 (利害關係人)			
品牌	食品安全與健康管理	聚焦於產品品質的穩定與提升，強化品管制度、食品追溯機制及製程監控，確保最終產品符合食品衛生安全法規與顧客期待。	●	●	GRI 3 GRI 416、GRI 417 SASB FB-RN-250 SASB FB-RN-260	 	1.3 食安與健康管理
品牌	顧客關係管理	本公司致力於提供健康、安全與創新的產品，並透過多元溝通管道了解顧客需求與回饋，強化顧客滿意度及品牌信任，實踐顧客健康與永續承諾。	●	●	GRI 3		1.4 顧客關係管理
品牌	資訊安全管理	因應餐飲服務業日益數位化趨勢，本公司持續強化資訊安全管理，確保消費者與員工個人資料保護，並維持系統機密性、完整性與可用性，以降低營運中斷與資安風險。	●	●	GRI 3 GRI 418	 	1.5 資訊安全管理
社會	薪資與福利	匯聚熱血創新的夥伴，致力於建立具產業競爭力之職場環境，融合食品專業與創新思維，吸引優秀人才加入，並透過具發展性的職涯規劃與完善福利制度，強化員工留任意願。	●	▲	GRI 2 GRI 3 GRI 401、GRI 402、GRI 405 SASB FB-RN-310	  	2.1 完善薪資與福利

註：衝擊程度

- 直接衝擊：重大主題「直接」對該利害關係人造成衝擊。
- ▲ 間接衝擊：重大主題對利害關係人來說雖然不會對他們造成直接影響，但若聯發國際在該議題上發生變動，仍是會牽動其權益。
- 商業關係：重大主題可能會需要和利害關係人合作（如採購、委外等）。

綠色品牌價值

Green Brand Value

聯發國際持續以「綠色創新」為核心，致力於產品研發、品質把關與顧客體驗三方並進，積極推動在地採購與高風險品項替代，以建構韌性供應鏈；並導入數據分析深化顧客關係經營，兼顧資訊安全與隱私保護。在研發策略上，透過全球總部研發中心整合資源，聚焦市場趨勢與健康導向產品開發，落實以消費者為本的品牌價值，展現企業以創新回應市場與環境挑戰的決心。

1

Chapter

永續亮點

- ✓ 2025年投入研發之費用共新臺幣16,896仟元，佔年度營收比例1.5%
- ✓ 在地採購占整體採購比重達83.27%
- ✓ 2025年共實地稽核34間供應商，100%主要協力廠商通過合規審查
- ✓ 2025年並未有因違反食品安全衛生管理相關法規被裁處罰鍰之情事
- ✓ 原物料委外檢驗達199件、產品委外檢驗達件195件，整體合格率達87%
- ✓ 門店內部稽核72次，不合格率9.7%
- ✓ 舉辦員工食品安全培訓課程10場
- ✓ 2025年台灣UG整體顧客滿意度達89%
- ✓ 2025年未發生任何重大資安事件，且未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

對應聯合國永續發展目標 SDGs

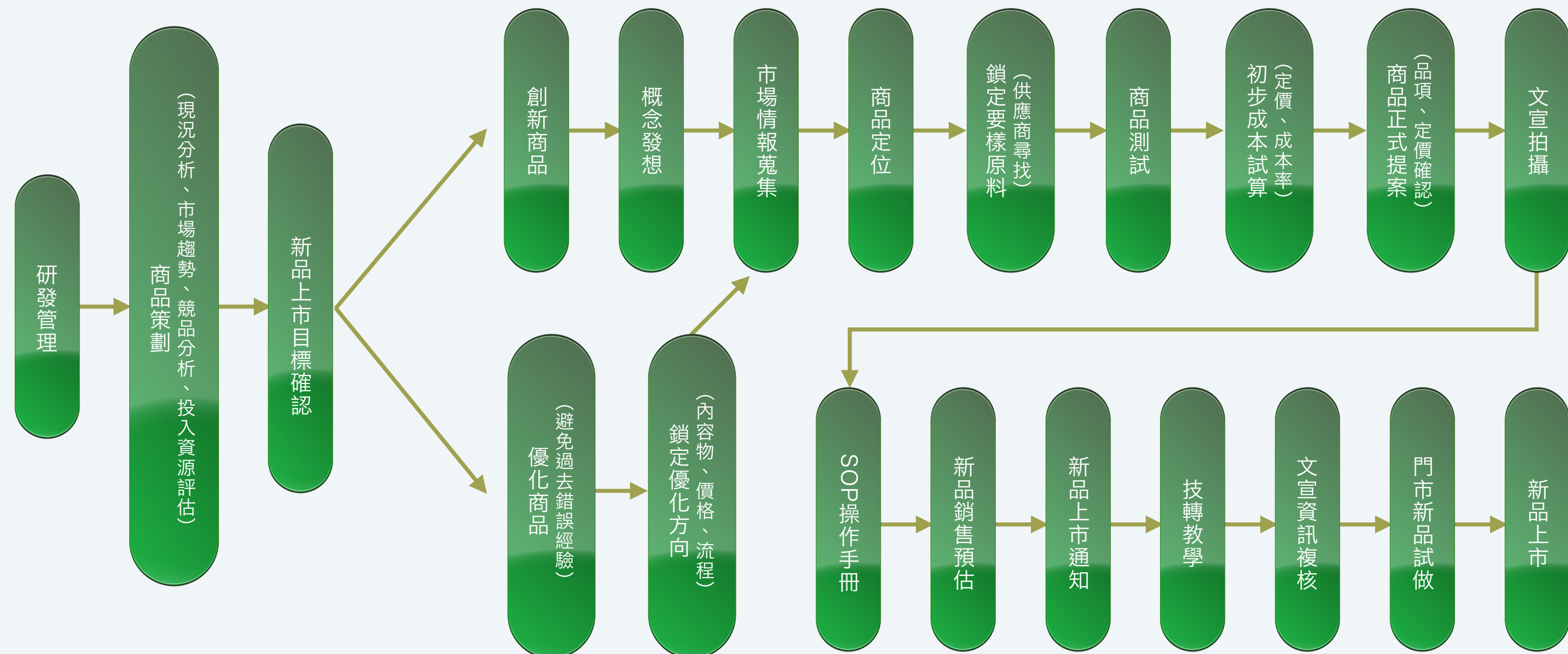


1.1 綠色創新與研發

1.1.1 研發策略

聯發國際深耕茶飲市場多年，透過對全球市場趨勢脈動的掌握度與洞察，積極強化研發量能，成立了「全球總部研發中心」持續打造領先業界的產品創新優勢。針對趨勢洞察研究，除了定期進行海外市場考察，同時每年跟進國內外食品展會的原物料發展，以應用在研發創意「商品化」的各項升級，延伸開發出叫好又叫座的產品。

同時，更對產品的迭代及其長期價值，進行深度實踐以維持符合市場競爭力的質量。商品研發的每一個環節，我們都秉持高度系統化與專業化的流程進行，從市場洞察、創意發想到商品量產，皆依據品牌的形象定位與營運策略量身打造。我們深知，真正打動人心的產品，不僅要好喝，更要精準傳遞品牌的精神與溫度。





因此，我們設立了常態性情報統整機制，從消費者飲品偏好分析、社群趨勢到產業動態，持續蒐集並分析各式「市場情報」，將其轉化為研發的靈感來源。與此同時，透過內部「商品資料庫」的累積與活化，讓每一次的新品開發都建立在既有經驗的基礎之上，再加以創新與突破。這樣的研發模式，不僅提升了產品開發的效率與成功率，更確保每一款新品都能深度呼應品牌調性、具備市場差異化優勢，真正做到「以市場為核心、以品牌為靈魂」的產品創新。

◆ 研發費用佔營業收入比重

單位：新臺幣仟元

項目/金額	2023	2024	2025
研發費用	13,707	15,623	16,896
營業收入	739,192	691,146	1,172,581
佔營業收入比例(%)	1.9%	2.3%	1.5%

◆ 研發人員佔總員工人數比重

單位：位

項目/金額	2023	2024	2025
研發人員	5	5	5
總員工人數	109	224	269
佔總員工數比例(%)	4.6%	2.2%	1.9%

1.1.2 研發成果

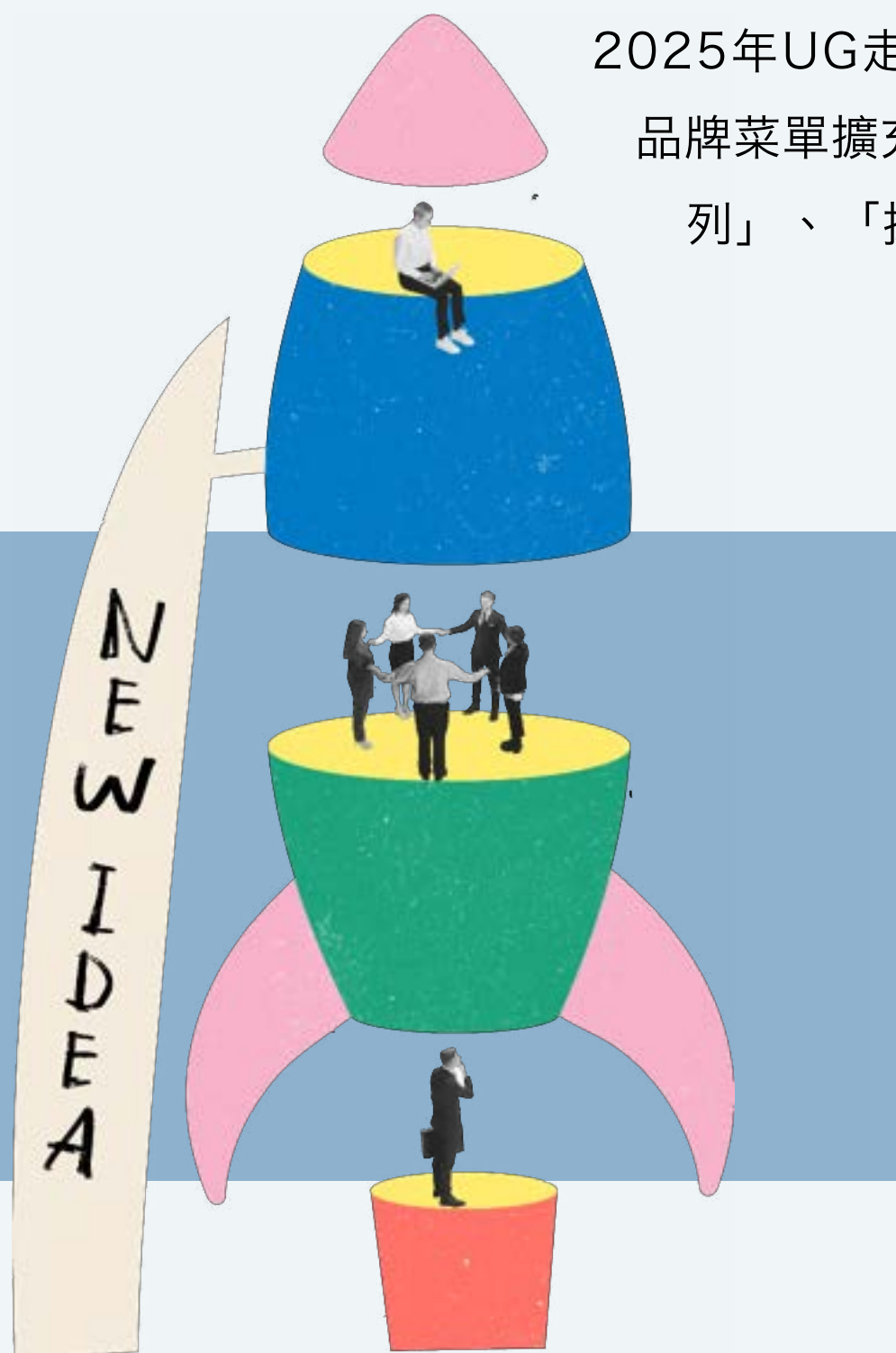
繼2024年聯發國際推出全新品牌UG主張「輕負擔」茶飲文化，將具有獨特性的「三窰十五茉」、「茶花紅烏龍」代表品牌說話。年度人氣新品「哈瓜奶茶」產品銷售佔比貢獻達5%，成為品牌經典回歸代表作。製程優化層面，為簡化UG門市教育並提高生產效率，在萃茶製程上我們進行了「統一萃茶冰量」的調整，減少人為失誤率確保出杯品質。為落實風味品質優化，同步也建置「茶葉基礎研究資料庫」，確保茶葉品質穩定度。

2025年UG走向海外市場，更順應美國趨勢將品牌菜單擴充四大產品線，包含「奶昔系列」、「抹茶系列」等12項新品，

以符合在地市場需求，並且在洛杉磯聖蓋博門市開幕首日創下超過2700杯的實績，展現研發洞見與產品創新落地的靈活度。

聯發國際旗下Sharetea在美國市場深耕已久，同樣在2025年度進行常態菜單迭代更新，導入「無咖啡系列」、「抹茶系列」兩大產品線。就產品貢獻面，「無咖啡系列」的8款新品其銷售佔比達14%，成功開創成長新動能。在Sharetea新市場部分，根據印度市場需求新增12和16盎司杯型，以深入當地茶飲文化日常。

這些成果體現聯發國際「科技導入 × 品質進化 × 健康友善」的核心理念，不僅強化公司在產品創新與技術研發上的領先地位，更為未來的國際擴張奠定堅實基礎。



1.1.3 機密資料保護

對商業機密的保護聯發國際採取多層次的管理措施。商業機密保護範圍涵蓋供應鏈資訊、研發資料、戰略規劃與風險評估，並透過與員工、供應商及合作夥伴簽訂保密協議、使用安全儲存系統，以及在報告中採取匿名化或聚合數據等方式，避免洩露敏感細節。

1.1.4 未來挑戰與因應作為

類別	延伸挑戰	因應策略
商業模式轉型壓力 面對數位轉型與營運效率要求，傳統以門市營運為主的模式已不敷使用。	● 人才需快速適應新科技工具 ● 供應鏈與製程的標準化壓力上升	智慧化升級，優化商業模式 ● 導入人機協作機制：透過 AI 與自動化設備輔助研發與製程，提高一致性與效率。 ● 數據驅動決策：建立跨部門數據平台，作為研發與營運依據。 ● 人才數位轉型培訓：培養能整合數據與科技應用的複合型人才。
附加價值不足導致品牌同質化 市場品項趨同，替代品的威脅，消費者對飲品除了口味偏好，更追求品牌價值認同、健康概念與文化體驗。	● 缺乏品牌獨特性易導致消費疲乏 ● 商品難以在新市場建立品牌識別	深化附加價值，強化品牌共鳴 ● 品牌文化創新：從飲品中延伸品牌理念，如「茶的稀缺香型」、「飲的態度」，建立品牌哲學。 ● 功能型飲品研發：強化低糖、無咖啡因、健康價值等特性，打造「不只好喝」的飲品。 ● 五感體驗式行銷：融合視覺包裝、門市氛圍、故事行銷，打造可共鳴的消費體驗
產業變動快速、研發更新壓力大 原料成本波動，既有產品的迭代優化。 市場趨勢變化快，若研發節奏無法跟上，很容易錯失商機。	● 商品生命周期縮短 ● 新品失敗成本增加	掌握主要關鍵物料的第二供應備案，確保供貨穩定度與利潤空間 「知行合一」精準研發策略，鞏固與開拓市場 ● 定期市場對焦：分析既有商品表現，調整品項結構與主打組合。 ● 滾動更新年度研發計畫：每半年依市場變化調整開發重點與資源配置，維持研發敏捷性。 ● 打造第二明星商品：透過新品試水溫與定向開發機制，塑造可代表品牌識別的新爆款，提高品牌聲量與消費黏著度。

1.2 供應鏈管理 GRI 3-3

供應鏈管理是企業維持產品競爭力與營運韌性的核心。透過嚴謹的供應商考核，能有效規避交貨延遲、品質瑕疵或法規風險，保障品牌商譽。面對氣候變遷帶來的斷鏈危機，建立完善的應變機制至關重要。聯發國際將食安、環保與永續採購納入管理體系，深化 ESG 轉型，在追求穩健營運的同時，攜手供應鏈實現社會共榮。

本公司秉持誠信透明原則，致力建構具高度韌性與責任感的供應鏈體系。我們要求所有合作夥伴嚴格遵循食品安全、環境永續及社會責任之準則，並透過標準化的審查評估機制，確保供應端持續符合企業高標準。同時，我們積極對接全球資源，導入永續創新技術與管理策略，致力優化營運效能，落實減碳路徑與環境友善目標。

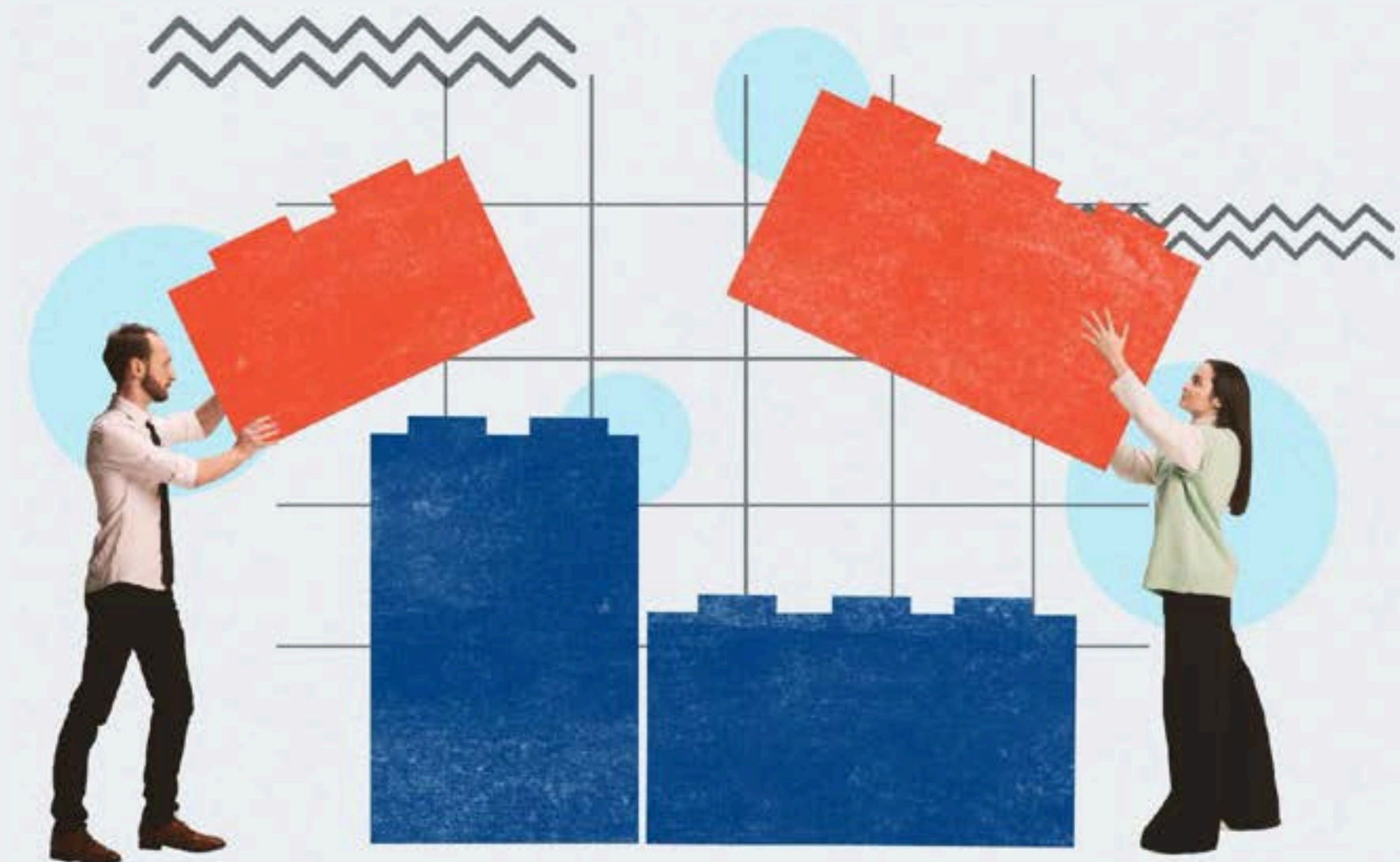
1.2.1 供應鏈概況 GRI 2-6

聯發國際自創立至今已有三十餘年，致力於連鎖餐飲的經營與發展，主要提供手搖飲料與餐食料理。供應鏈方面，我們依產品類型主要區分為茶飲與餐食兩大類。為確保商品品質穩定與追溯即時性，供應商類型多以自有工廠其具備自有產能，並非傳統經紀商或批發商體系。透過這樣的模式，能強化從源頭到最終產品的全程品質控管。

聯發國際建構了穩健的全球供應網絡，截至2025年，我們與海內外約185家多元供應商維持長期穩定的合作關係。

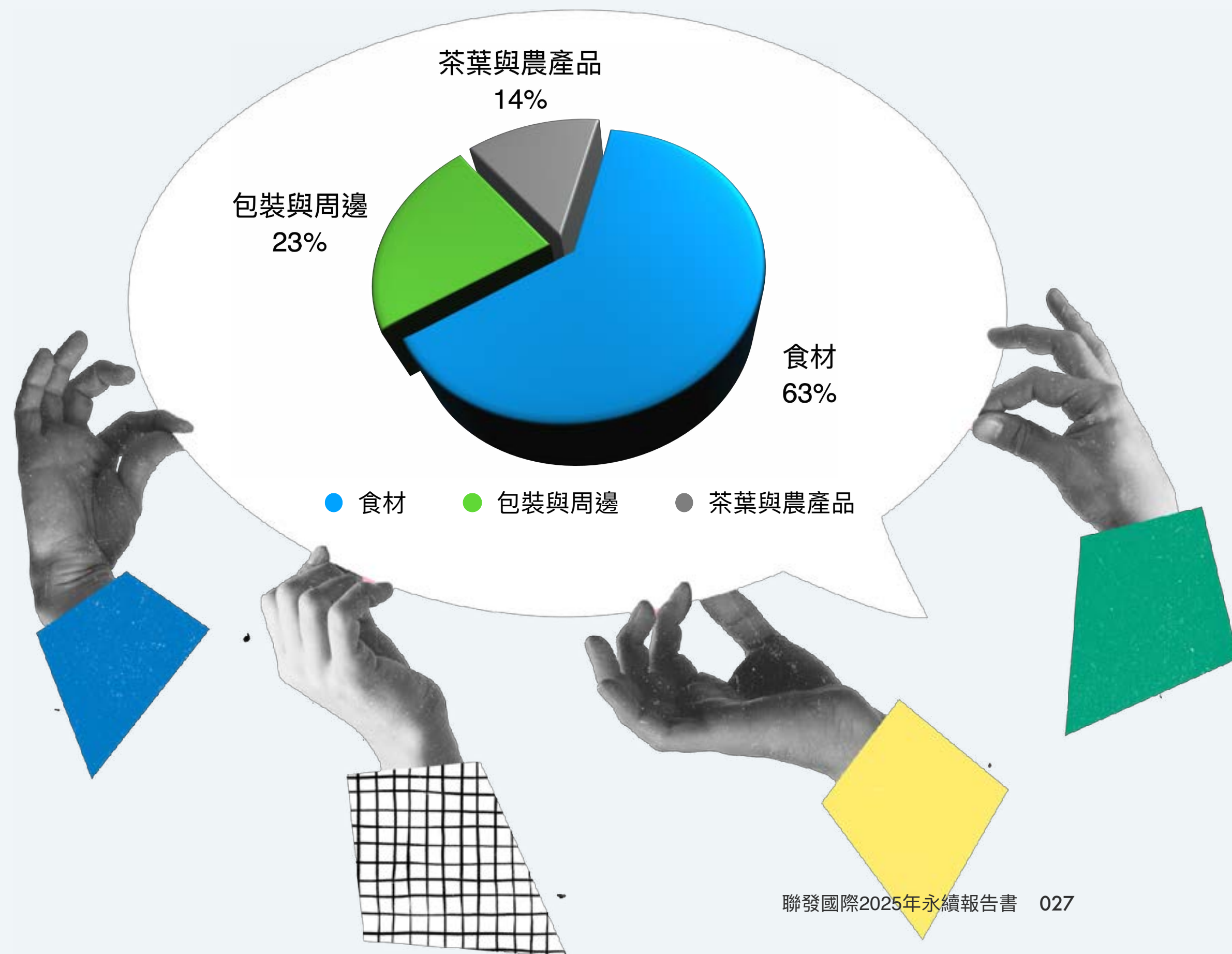
針對佔營業額比重較高的關鍵物料，本公司實施「多源供應策略」，針對前20至30項重要資材皆建立二至三家備援體系，以強化供應鏈韌性並分散斷鏈風險。此外，所有物料均由專業研發與品管團隊進行嚴格邊境管理，確保每批產品皆達成最高標品質要求，並全面符合全球營運市場之法規規範。在供應商參與的業務範疇方面，整體供應鏈可分為上游、中游與下游三個主要階段：

上游 涵蓋原物料	如香料、茶葉、糖與農產品等，通常由具備食品加工能力的工廠負責進口與尋找合規原料，並需符合當地法規與出口檢驗要求。
中游 聚焦於食品加工製造	主要服務包括原料調配、填充及包裝。合作工廠皆須取得如 SGS、ISO、HACCP 等國際認證；若涉及物流出口，還需提供 FDA、HALAL、FFR No.、DUNS No. 等文件。
下游 涵蓋通路與銷售	包括直營門市、量販、超市、百貨及其他零售通路，最終服務對象為消費者及通路合作夥伴。



為掌握供應鏈組成與風險管理，我們與供應商的合作性質以長期穩定為主，皆簽訂正式採購契約，並以外銷標準進行比照管理，包括品質檢驗、工廠認證與成分規範等。除特殊聯名或一次性活動外，短期合作情形較少。長期合作帶來多重優勢，例如建立信任與默契、提升作業效率、降低成本、促進創新、分散風險、追求穩定收益，並共同強化品牌形象與市場口碑。聯發國際2025年採購項目分布以食材占比最大，達63%，反映於門市現場商品製作需求；其次為包材與周邊商品，占比23%；茶葉與農產品約占14%；委外加工服務比例則為0%。

飲料產業供應鏈面臨原料季節性波動、溫控倉儲嚴苛、法規環境更迭及全球永續轉型等多元挑戰。聯發國際以『分享、健康、幸福』為核心，建構具備高度適應力的韌性供應鏈。我們在全球化擴張的進程中，透過在地化管理與品質監控的平衡，將環保與永續理念深度融入營運體系。我們致力於提升台灣珍珠奶茶的國際地位，並在追求企業成長的同時，為股東、合作夥伴及社會大眾創造長遠且多元的共榮價值。



1.2.2 供應商行為準則

聯發國際持續推動企業社會責任，與供應商共同實踐永續發展目標。遵守以下行為準則是維持合作的重要依據，若供應商違反且未配合改善，將可能終止合作。

類別	行為準則及規範
勞工人權	• 遵守《聯合國世界人權宣言》、《全球盟約》等國際人權規範 • 禁止童工、強迫勞動 • 保證合理工時、薪資、福利條件
職場安全	• 建立安全工作制度與應急準備計畫 • 營造安全衛生的工作環境 • 遵守當地職安法規並設有事故通報與改善機制
環境保護	• 遵守各地環保法規，建立管理制度並定期稽核 • 取得必要環境許可證，並妥善管理與更新 • 妥善處理廢水、廢棄物、油污及廚餘，揭露環境違規紀錄與改善措施
道德誠信	• 誠信經營、杜絕賄賂，遵守當地法律 • 避免抹黑競爭對手或進行誤導性行銷 • 保護公司資訊安全與隱私 • 避免利益衝突，與公司員工保持專業往來

1.2.3 供應商評鑑制度

GRI 308-1、308-2、414-2、FB-RN-430

為確保供應商的選擇、評估與管理符合公司需求，提升供應鏈效率，降低營運風險，並建立長期穩定的合作關係，聯發國際建置完整的供應商評鑑與分級管理制度，從資格審查、績效追蹤到現場稽核與改善機制，建立穩定且具風險控管能力的合作夥伴關係。

◆ 定期評鑑與分級管理

聯發國際每年定期針對主要合作廠商進行全面性書面評估與實地稽核，依據品質、交期、價格、技術、服務、合作態度等六大構面評分，依據結果進行供應商分級。依據供應商分級結果，公司對 C 級供應商進行定期輔導與改善，並持續開發新廠商，以提升供應彈性與品質穩定性。若供應商未達合作標準、不願改善或不續約，將依公司既定流程終止合作，以確保營運連續性。針對評鑑有缺失之廠商，品保單位將提出報告並通知其限期改善。2025年共實地稽核34間供應商，其中A級22家、B級9家、C級3家，合格比率達100%，供應商稽核百分比70%，D級供應商數量為0。2025年所有供應商皆同意改善，且年度評鑑分數持續提升。

◆ ESG項目評比擴充

針對環境及社會標準評分於2025年尚未針對廠商進行檢核，我們已擬定相關評分權重，預計2026年完成主要供應商100%的評比，針對環境面與社會面評分權重區分為A~E級，C~E級供應廠商則針對各兩種面向進行改善：

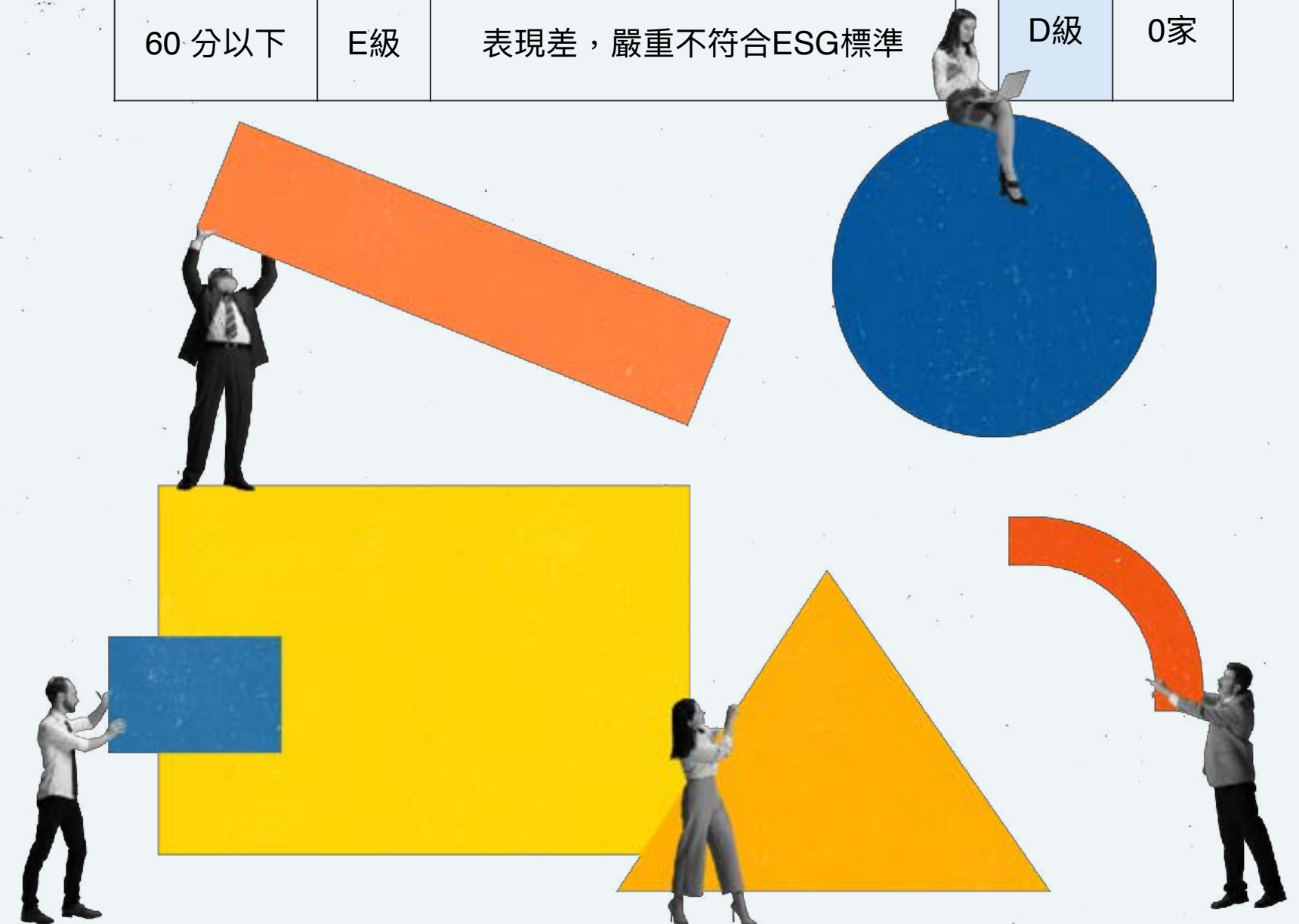
◆ 環境方面：制定明確的減碳目標，加強資源管理，採用綠色技術。

◆ 社會方面：提升員工福利，加強社區參與，確保供應鏈符合ESG標準。

◆ 實地訪查

除書面評鑑外，聯發國際每年針對前20大供應商進行實地訪廠，檢視認證、品質、價格與交貨狀況，2024年之實地稽核皆為合格。而針對ESG擴充目標，聯發國際正在規劃供應商自評問卷制度，預計結合第三方查驗與內部稽核結果，建構更完善的多元評鑑架構。在2025年，本公司實地稽核共計34間供應商，合格比率100%。聯發國際持續監測供應商情形，針對不符合評核標準或有重大表現不佳的供應商，將隨時停止交易或減單，以時刻確保供應鏈的品質安全，並備有第二或第三供應商能做替換，於2025年供應商無發生重大品質與安全異常事件。

評分範圍	分級	說明	評級	家數
90-100分	A級	表現卓越，全面符合ESG標準	A級	23家
80-89分	B級	表現良好，大部分符合ESG標準	B級	9家
70-79分	C級	表現合格，基本符合ESG標準	C級	3家
60-69分	D級	需改進，部分不符合ESG標準	D級	0家
60分以下	E級	表現差，嚴重不符合ESG標準		



1.2.4 新供應商評鑑流程 GRI 308-1、414-1

針對新供應商管理作業，2025年共計完成5家新供應商的實地訪查，作為審核程序中的第一道防線，重點聚焦於環境衛生與食品安全驗證，確保合作廠商具備相關安全衛生認證，方能進一步合作，以保障消費者的食品安全權益。上述5家新供應商皆通過訪查，通過率達100%。供應商永續發展行為準則亦已於2025年陸續推動簽署，目前已有4家新廠商完成簽署，未來將持續推動與其他供應商的簽訂作業。該行為準則旨在落實企業社會責任、維護基本人權與推動環境永續，內容涵蓋勞工人權、職場安全、環境保護及道德誠信等四大面向，期望與供應商共同實踐永續發展目標，攜手促進經濟、環境與社會的全面進步。

新供應商開發檢核	風險管理、合規適法等
食安實地訪查	新供應商如為常態性原物料均需實地訪查通過後方得交易
食安溯源系統	原物料溯源

1.2.5 在地採購 GRI 204-1

我們與供應商為維持長久合作夥伴關係，共創穩定供應鏈，是共同連鎖品牌的嚮往之宗旨。我們根據品質、交期、合作態度等因素對供應商進行評估，同時希望廠商同樣擔負起永續發展、企業責任之理念，在拓展版圖與執行策略上的轉變過程，都期望廠商都能與我們達成一致步調。因國際政治影響全球原物料供應量及價格波動，除現有供應商外，亦與同性質之供應商持續連繫，減低成本劇烈波動或供給中斷的風險，持續向永續採購、綠色包裝的目標邁進。聯發國際2025年來自當地供應商的採購支出比例為83.27%。其中當地定義為供應商註冊地為台灣地區。

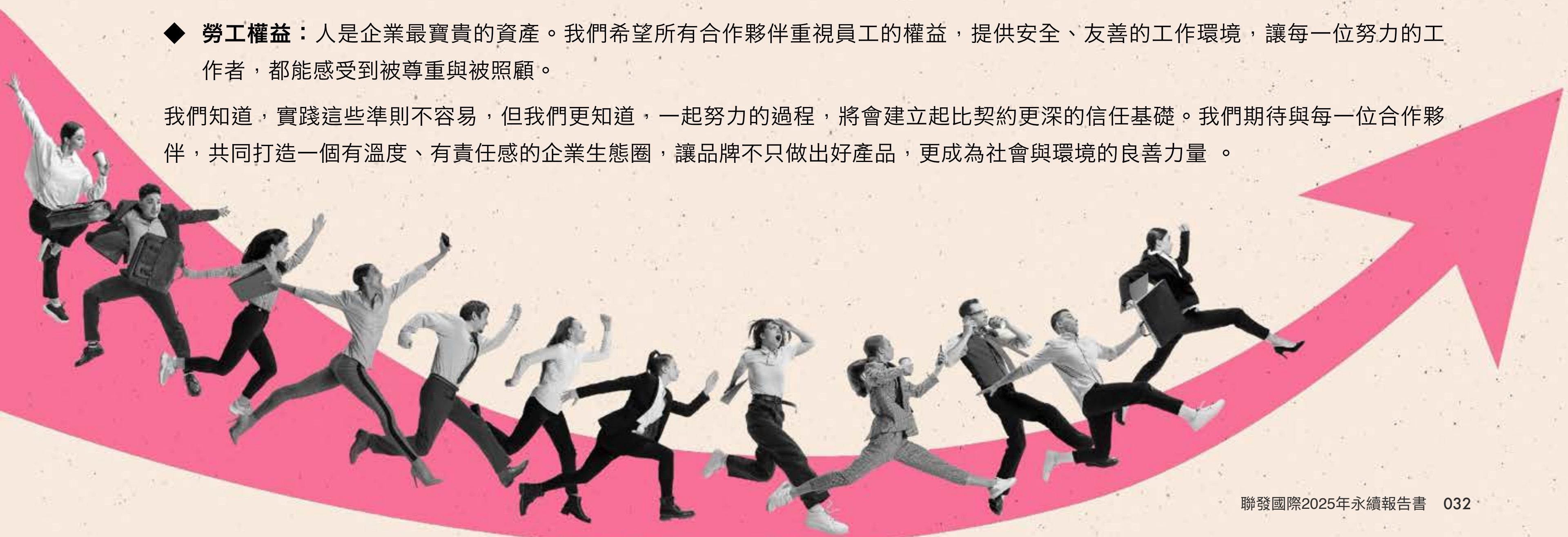


1.2.6 商業合作夥伴管理政策

在聯發國際，我們始終相信，與合作夥伴之間的關係，不只是建立在交易上的往來，更是一份長久信任與共同使命的連結。正因如此，我們制定了《商業合作夥伴行為準則》，希望與每一位供應商攜手，朝著更負責任、更具永續性的方向邁進。這份準則，並不只是條文的列舉，而是我們共同信念的具體展現：

- ◆ **誠信經營：**我們堅信，每一筆交易都應該建立在誠實與正直之上。我們拒絕任何形式的貪污、賄賂與不當競爭，也希望我們的夥伴同樣秉持公平與透明，讓每一份努力都值得被尊重。
- ◆ **食品安全：**餐飲業的核心是「人與食物的信任」。我們期望所有合作夥伴嚴格遵守食品法規與安全標準，因為我們知道，每一道把關，都是為了守護消費者的健康與安心。
- ◆ **環境保護：**這個地球是我們共同的家。我們鼓勵夥伴們一起實踐減碳、節能、減塑等永續作為，不只為了現在的營運順利，更是為了未來的世代擁有一片綠意。
- ◆ **勞工權益：**人是企業最寶貴的資產。我們希望所有合作夥伴重視員工的權益，提供安全、友善的工作環境，讓每一位努力的工作者，都能感受到被尊重與被照顧。

我們知道，實踐這些準則不容易，但我們更知道，一起努力的過程，將會建立起比契約更深的信任基礎。我們期待與每一位合作夥伴，共同打造一個有溫度、有責任感的企業生態圈，讓品牌不只做出好產品，更成為社會與環境的良善力量。



1.2.7 商業合作夥伴稽核制度

◆ 定期稽核：每一次檢視，都是為了走得更好

我們對所有合作夥伴進行年度稽核，不只是查核，更是一次深入交流的機會。從品牌標準到食安流程，稽核團隊細心檢視，也耐心傾聽，協助夥伴找出潛在的問題，並一起討論改善方向。因為我們相信，良好的營運不靠督促，而是來自彼此對品質的共同堅持。



◆ 突擊檢查：守護細節，是對顧客最基本的尊重

在高風險的營運環節，例如食品衛生與產品品質，我們會安排不定期抽查。這些突擊檢查不為刁難，而是為了確保每個環節都能真實體現我們對安全與誠信的重視。這不只是稽核，更是一種對顧客負責的態度。

◆ 第三方驗證：用專業，說服世界

有些事情，除了內部的用心，也需要外部的眼光來佐證。必要時，我們會委託具公信力的第三方機構，進行食品安全、社會責任及環境影響的獨立評估，讓我們的夥伴與品牌一樣，站在同樣的高度、接受同樣的檢視與信任。

◆ 改善計畫：我們不是要求完美，而是陪你一起成長

當合作夥伴出現不符標準的情況，我們不會一味責備，而是第一時間提供協助與改善期限，並建立追蹤機制，協助找出癥結點、實施解決方案。我們希望每一次挑戰，都是成長的轉機。然而，對於嚴重且未改善的情況，我們也會果斷終止合作，因為我們守護的是整體品牌的誠信與消費者的信任。

1.3 食安與健康管理

GRI 3-3

衝擊影響
發生食品安全事件，可能會對顧客的健康造成影響，同時也會影響顧客對公司的信任，進而造成客源流失。相關的負面報導或社群媒體上的不良評價，也可能降低潛在顧客的消費意願，對公司營收造成一定程度的影響。此外，公司還可能面臨法律上的挑戰或罰則，甚至有被要求暫停營業的風險。
政策承諾
為了讓消費者更加安心的享用餐點，聯發國際針對食品安全進行層層把關，藉由健全的食品安全管理制度、產品與原物料的追溯與追蹤等制度，並積極提升食安管理標準，推動教育與訓練，確保我們員工與供應商都能遵循最嚴格的衛生標準。我們深知食品安全的最高宗旨在於保障邀費者的健康與福祉，同時維護企業的聲譽與形象。
採取之行動
落實「食品安全與衛生環境標準作業管理程序」，採取嚴格的食安管理、持續的員工培訓和有效的應急措施。 委由SGS針對各原料分別進行其特性之「抽樣檢驗」與「逐批檢驗」。 食安管理部針對餐飲原料及手搖杯飲料的衛生安全進行檢驗，至全國門市及通路據點隨機抽驗原物料或飲品。 原料及產品透過定期的「緊急回收演練」，確認公司具備原物料追溯及產品追蹤的能力。
短期目標
原物料委外檢驗達90件，不合格率為0%；產品委外檢驗達件60件，不合格率≤5%。 每店每年至少查核1次，不合格率≤10%。 落實員工食品安全每年培訓5場，確保所工作人員均了解並遵守最新的安全規範和程序。 精進實驗室檢測設備，成立微生物實驗室，因應變化多端之食品安全風險。

中長期目標
原物料委外檢驗達100件，不合格率為0%；產品委外檢驗達80件，不合格率≤5%。 落實員工食品安全每年培訓10場，確保所工作人員均了解並遵守最新的安全規範和程序。 微生物自主檢驗達100%，不合格率為0%；原物料自主檢驗達250件，不合格率為0%。
評估機制
藉由食安部每月召開食安會議，確保所有食品處理過程均符合國際與國內的法規標準且無違反食品安全衛生管理相關法規被裁處罰鍰之情事；同時，透過供應商年度評鑑結果、門店內部稽核及員工食品衛生安全教育訓練課程參與人次及人時，確保所有食品處理過程符合法規標準。
績效結果
2025年並未有因違反食品安全衛生管理相關法規被裁處罰鍰之情事。 原物料委外檢驗達199件、產品委外檢驗達件195件，整體合格率达87%。 門店內部稽核72次，不合格率9.7%。 員工食品安全培訓課程10場。
利害關係人議合
用「故事+專業」塑造品牌信任感，邀請品牌大使、KOL 分享飲品與原料故事，並用簡單圖文/短影片介紹茶葉來源與品質保證。 建立官方 IG、FB、LINE，即時發布公告聲明穩定輿論，並舉辦「品牌直播答疑」，由食安專家/內部人員說明食安流程。 推出專屬 Hashtag：#UG食安透明 #喝得安心，讓消費者快速查詢資訊。

1.3.1 食安風險管理政策 GRI 416-1、FB-RN-250

聯發國際致力於建立安全、合規與可追溯的食品管理體系，並以誠信與資訊透明為原則，確保所有產品符合食品安全與法規標準。依據《食品安全衛生管理法》及相關法規，我們制定涵蓋九大面向的「食品安全管制系統」程序書，系統性管理從食材採購、驗收、製作、供應，到環境衛生控管、食材留樣、檢驗、人員訓練、文件管理及內部稽核等全流程，全面守護食品從源頭到顧客端的安全。

我們設立專責的食品安全部門，負責規劃與執行各項監測計畫，並依規定完成「非登不可」、「非追不可」等食品追溯與登錄作業。對於國內產品，依照法規揭露八大營養標示；國外出口商品則依據目的國要求進行標示管理，保障消費者的知情權。2025年，我們委託第三方公正單位執行320件檢驗，包括原物料126件、商通產品9件與門市抽驗185件，並定期辦理門市巡檢與風險評估，有效防堵製程異常、原料摻偽或其他蓄意危害事件。我們亦對供應商實施嚴格篩選與持續監控，確保其產品品質與安全性，實現全程透明與可追溯管理，強化供應鏈的穩定與韌性。未來，聯發國際將持續強化食品安全機制，推動創新與永續發展，朝向成為食品安全與健康管理的標竿企業邁進，為利害關係人創造更長遠的價值。

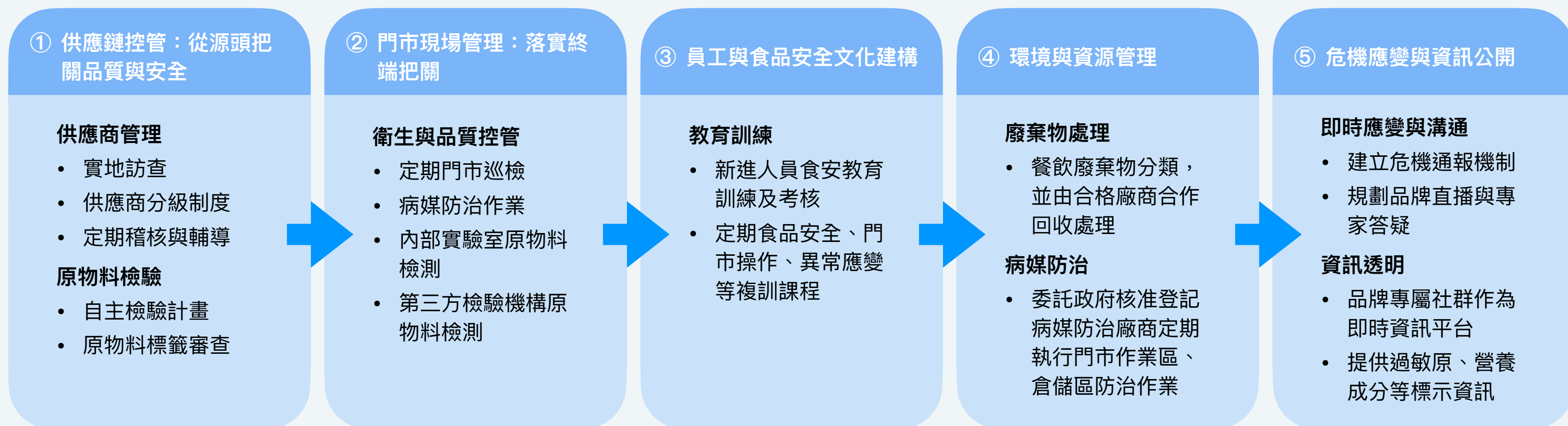
◆ 食安品質管理系統標準作業



1.3.2 食安風險管理機制 GRI 416-1、FB-RN-250

我們從原料源頭到消費者手中，建立一套涵蓋「供應鏈管理」、「現場監控」、「人員教育」、「環境維護」及「資訊公開」的全流程食安與永續管理制度。公司設有專責的食安風險管理小組，由總經理親自負責領導，成員包含食安管理部主管、總務採購部主管、飲品營運部主管及人資部主管等，攜手監督食安風險管理工作。並依據食品良好衛生規範（GHP）及危害分析重要管制點系統（HACCP）之國際標準，制定「食品安全與衛生環境標準作業管理程序」，作為自主管理與內部稽核的食安衛生管控準則。

◆ 管理機制流程圖



1.3.3 原物料管理與檢驗

◆ 原物料重點管理措施

1. 原物料標示審查	所有原物料標籤均進行審查，確保標示內容正確並符合法規規範。
2. 自主檢驗實驗室運作	- 設有實驗室依據「食品安全監測計劃」運作。 - 檢測項目包括：微生物、pH值、糖度、農藥殘留、動物用藥殘留等。 - 持續精進設備，目標升級為具微生物檢測功能之實驗室，全面提升旗下品牌的食品安全維護能力。
3. 第三方檢驗合作	委託第三方單位進行：微生物、防腐劑、重金屬、毒素、農藥殘留、八大營養素等項目之檢驗。
4. 年度與月度檢驗計畫（2025年執行狀況）	- 供應商進貨商品：每月抽檢7件。 - 農藥殘留商品：每年檢驗27支。 - 出口商品：全年檢驗101次。 - 門市/加盟店原料及餐點：每月抽驗15件。 - 內外部檢驗合格率目標：100%。
5. 高風險產品抽驗機制	- 各品牌依風險等級訂定抽驗項目：農藥殘留、動物用藥殘留、腸桿菌科、沙門氏菌、重金屬等。 - 每月召開食安會議，檢視抽驗結果。
6. 商品驗收時抽檢	- 檢驗批次：每車次每品項為一批。 - 抽樣方式：依冷凍、冷藏、乾貨等類別隨機抽樣。 - 檢驗頻率：依商品風險分級（重點商品、其他商品、包材）調整。
7. 銷量分級抽驗計畫	- 商品依銷售量分為：A類（Top 10）、B類（11–20名）等。 - 每月抽驗5項，檢驗微生物或農藥殘留。
8. 全品牌抽驗項目	- 每月針對各品牌之原物料及商品餐點，抽驗動物用藥與農藥快篩共127項。 - 檢驗結果依據衛福部公告之微生物檢驗標準進行合格判定。

◆ 自主檢驗實驗室

聯發國際自2023年起設立食品安全實驗室，導入精密儀器進行多項檢驗，強化食品安全的自主管理與風險監控。我們依據《食品安全衛生管理法》、《食品良好衛生規範準則》及《食品業者設置實驗室企業指引》，制定「實驗室標準作業程序書」，全面遵循最高等級的食品安全規範。2025年我們擴充微生物與品質檢測設備，以提升食品從原料到成品的安全管控能力。

實驗室作業涵蓋原物料抽樣、檢驗、數據分析與紀錄，每項操作皆依照嚴格標準執行，包含樣品處理、方法調整、結果確認及廢棄物安全處理。所有資料須保留至少五年，並由專責團隊管理，確保數據準確、不可任意修改，具備追溯能力。

自主檢驗項目涵蓋pH值、糖度、含水量、農藥與動物用藥殘留、微生物等項目，不僅符合國家法規，也是預警產品衛生風險的重要依據。檢測設備皆依中央主管機關及國際標準進行校準與維護，確保檢驗結果的精準性與可信度。針對檢驗不符標準之成品，我們立即擬訂改善措施，例如微生物超標即進行流程修正、油脂極性物質異常則更換油品並修正換油頻率、農藥或二氧化硫不符者則立即退貨並要求供應商改善，並將結果納入供應商評鑑，作為後續合作的重要依據。除內部檢驗外，我們也與第三方認證實驗室合作，針對高風險項目進行外部驗證，建立雙重保障體系，全方位守護食品安全，實現對顧客健康的承諾。



2025年內檢檢驗結果		
項目	檢驗結果	內檢
食品微生物檢驗 手部塗抹檢測 食品接觸面塗抹檢測 水質餘氯檢驗 pH 值 含水量 糖度 農藥殘留 動物用藥殘留	合格項目數（A）	606
	不合格項目數	52
	總檢驗項目數（B）	658
	總檢驗次數	286
	實驗室檢驗項目合格率（A/B）	92.1%

聯發國際實驗室相關檢驗		
檢測範圍	檢測項目	項目數
畜產品	動物用藥殘留	49
農產品	農藥殘留	52
門市原料	pH值、糖度	343
門市水質	餘氯	59
原料茶葉	含水量	33
門市產品	微生物	57
合計		593

◆ 門市檢驗

除了上游之原物料的自主檢驗及例行委由第三方公正單位檢驗，下游端依照輪替檢驗規劃，內部由食安管理單位進行農動物用藥、飲品糖度、水質餘氯等項目自檢以及例行的門市衛生巡檢，外部則安排委託第三方公正單位檢驗例行至門市抽驗冰塊、餐飲品等，進行微生物及關鍵性風險項目檢驗。

2025年外檢檢驗結果		
項目	檢驗結果	外檢
防腐劑 重金屬 腸桿菌科 沙門氏菌 金黃色葡萄球菌 單核增多性李斯特菌(定性) 農藥殘留 動物用藥殘留 八大營養素 飲品、冰塊微生物檢驗(腸桿菌科、沙門氏菌)	合格項目數（A）	1069
	不合格項目數	39
	總檢驗項目數（B）	1108
	總檢驗次數	320
	實驗室檢驗項目合格率（A/B）	96.5%

聯發國際實驗室相關費用	
項目	金額 新臺幣
委外檢驗費	1400,000
實驗室耗材	60,000
資產設備	180,000
人事費用	40,000
合計	1,680,000

1.3.4 認證與標示

◆ 原物料認證

聯發國際在尋找原物料時，為確保供應商的品質，我們要求供應商必須取得ISO 22000、HACCP或FSSC 22000認證，並定期更新相關認證。

清真認證（Halal Certificate）為銷往伊斯蘭教國家（如東南亞）的重要證明，指一項產品從原料、生產線、加工處理、包裝等一切生產流程都符合伊斯蘭教的規定，可供給穆斯林（伊斯蘭教徒）食用，除符合教義，也要求食品衛生安全。聯發國際針對銷往相關國家如馬來西亞、印尼、科威特、杜拜等的原物料，皆取得製造廠商的清真認證，並提供給相關需求單位。

◆ 食品標示 GRI 417-1、417-2、417-3

消費者對食品產地來源及糖量熱量等營養資訊的重視度逐漸上升，本公司依法於門市張貼提供相關茶葉及肉品產地以及飲品營養標示，我們嚴格管控原材料的進貨流程。所有食材均標示有效期限，並依照「先進先出」的原則進行管理，調味料則標註進貨日期，以便追蹤供應商及食材批次。使產品符合標示規範，亦主動配合市政府衛生局，進行台北市食材登錄平台「連鎖飲冰品」專區之產品食材、包材等資訊自主性揭露，為消費者把關食材來源及安全，資訊公開透明，讓消費者能安心享受美食。

旗下品牌UG更於杯貼上標註飲品風味並提供香氣資訊，這不僅是為了提升飲品的消費體驗，更是加強與顧客之間的溝通橋樑。透過清楚標示風味及香氣特徵，顧客能更快了解自己所選擇的飲品特色，並能帶來更符合其需求的享受感受。這樣的服務不僅提升顧客的滿意度，也能促進品牌形象的建立。我們的目標是通過這樣細緻的服務，讓顧客在品嚐的每一刻都能感受到我們對品質與細節的重視，進而提升消費者忠誠度與品牌的市場競爭力。

- ✓茶葉 | 本公司國產茶葉皆依法標示「溯源農糧產品」追溯條碼
- ✓餐飲類 | 肉品產地明確標示：牛肉-澳洲、美國；豬肉、豬內臟、雞肉、雞蛋-臺灣；豬油-臺灣、西班牙

茶葉產地、配方下之總熱量（kcal）、糖量（g）及咖啡因（mg）皆明確標示

UG 飲品總熱量、糖量、咖啡因、茶葉原產地標示表						
類別	品名	容量	總熱量 kcal/100ml	總糖量 g/100ml	總咖啡因 mg/100ml	原產地產地
罐裝純茶	三寶十五葉	L	116	27.3	135	越南-台灣
	東香五葉葉	L	116	27.3	150	台灣-越南
	桂花龍井	L	116	27.3	125	台灣
	茉莉紅梅	L	107	25.3	145	越南-台灣
	佛手龍井	L	107	25.3	218	中國-新加坡卡
UG 奶茶	三寶十五葉	M	129	33.3	170	越南-台灣
	三寶十五葉	M	147	25.3	110	越南-台灣
	桂花龍井	M	121	32.6	120	台灣
	桂花龍井	M	235	24.4	85	台灣
	桂花龍井	L	129	33.3	120	台灣-越南
	桂花龍井	M	147	25.3	75	台灣-越南
	佛手龍井	L	129	33.3	150	中國-新加坡卡
	佛手龍井	M	147	25.3	95	中國-新加坡卡
	茉莉紅梅	L	111	32.6	105	越南-台灣
	茉莉紅梅	M	235	24.4	80	越南-台灣
牧場直送	佛手龍井	L	111	32.6	140	台灣-越南
	佛手龍井	M	231	24.1	90	台灣-越南
	佛手龍井	L	111	32.6	115	台灣-越南
	佛手龍井	M	231	24.1	75	台灣-越南
	三寶十五葉	L	300	39.2	140	越南-台灣
	三寶十五葉	M	233	30.6	110	越南-台灣
	桂花龍井	L	300	39.2	85	台灣
	桂花龍井	M	233	30.6	75	台灣
	桂花龍井	L	300	39.2	100	台灣-越南
	桂花龍井	M	233	30.6	90	台灣-越南
廣香西園	佛手龍井	L	300	39.2	125	中國-新加坡卡
	佛手龍井	M	233	30.6	95	中國-新加坡卡
	佛手龍井	L	300	39.2	85	越南-台灣
	佛手龍井	M	233	30.6	85	越南-台灣
	佛手龍井	L	300	39.2	115	台灣-越南
	佛手龍井	M	233	30.6	90	台灣-越南
	佛手龍井	L	300	39.2	90	台灣-越南
	佛手龍井	M	233	30.6	70	台灣-越南
	佛手龍井	L	196	42.3	200	越南-台灣
	佛手龍井	M	196	42.3	120	越南-台灣
廣香西園	佛手龍井	L	230	54.1	95	越南-台灣
	佛手龍井	L	228	51.2	100	越南-台灣
	佛手龍井	M	360	19.1	50	台灣
	佛手龍井	M	360	19.1	50	越南-台灣
飲料區						
紅粉龍井	L	47	11.6			
	M	31	7.8			
黑糖紅	L	149	5.6			
	M	119	4.5			
* 本表中所有飲品均係採用優質原料精製而成。						
* 本表中所有飲品均係採用優質原料精製而成。						
* 飲品均含防腐劑，請於開封後儘速飲用，以免變質。						
2025.09 V2						

聯發國際為食藥署規範之食品業者（輸入業、販售業、餐飲業），為落實HACCP及自主檢驗，防範隱身於食品中的潛在風險，建立食品安全監測計劃，並成立「食品安全小組」及「自主檢驗實驗室」，為每一位消費者把關食品安全。我們為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比達100%，2025年無因重大食安事件影響類別待改善產品，亦未發生違反產品與服務的健康和安全相關法規事件，聯發國際旗下各品牌多已建立官網、FB粉絲專業、IG、Line等社群溝通管道。2025年末發生產品與服務之資訊與標示相關法規的事件及違反行銷傳播相關法規事件，亦無違反自願性規約之事件。

1.3.5 品質管理 KPI 指標

聯發國際透過內外部雙重檢驗，目標是達成100%合格率，做到每一件產品都合格。不斷持續改善的作為及借助外部專家為食安嚴格把關。針對抽樣檢驗結果不合格的項目，依法令相關規範及程序鑑別缺失原因或問題來源，由權責單位提出改善對策後，實行矯正預防措施，並由食品安全管理單位安排複檢，確認改善成果。

檢驗類別	檢驗項目	2025目標	2025達成情況	2026目標
原物料	微生物、農/動物用藥殘留、重金屬、防腐劑、pH值、糖度、多重毒素、過氧化氫、咖啡因	內部檢驗：95% 委外檢驗：95%	內部檢驗：95% 委外檢驗：100%	內部檢驗：95% 委外檢驗：95%
半成品、飲品、餐點、產品	微生物、糖度、邦克列酸、8大營養素、咖啡因	內部檢驗：95% 委外檢驗：95%	內部檢驗：77% 委外檢驗：86%	內部檢驗：95% 委外檢驗：95%
冰塊、生飲水	微生物、餘氯	內部檢驗：100% 委外檢驗：100%	內部檢驗：100% 委外檢驗：100%	內部檢驗：100% 委外檢驗：100%
小計		內部檢驗：95% 委外檢驗：95%	內部檢驗：92% 委外檢驗：97%	內部檢驗：95% 委外檢驗：95%
門店內部稽核不合格率		10%	9.7%	10%
員工食品安全培訓		5場	10場	10場

1.3.6 食品安全事件因應流程

本公司針對可能存在之食品安全疑慮如「食源性疾病傳播」、「食品摻假」與「食品表面接觸汙染」等皆提出相應的預防措施，若確認供應商供貨品項有不合法規的項目，則依照「成品回收、成品銷毀及退貨處理流程圖」進行回收，並依據「食品及其相關產品回收銷毀處理辦法」進行處理。

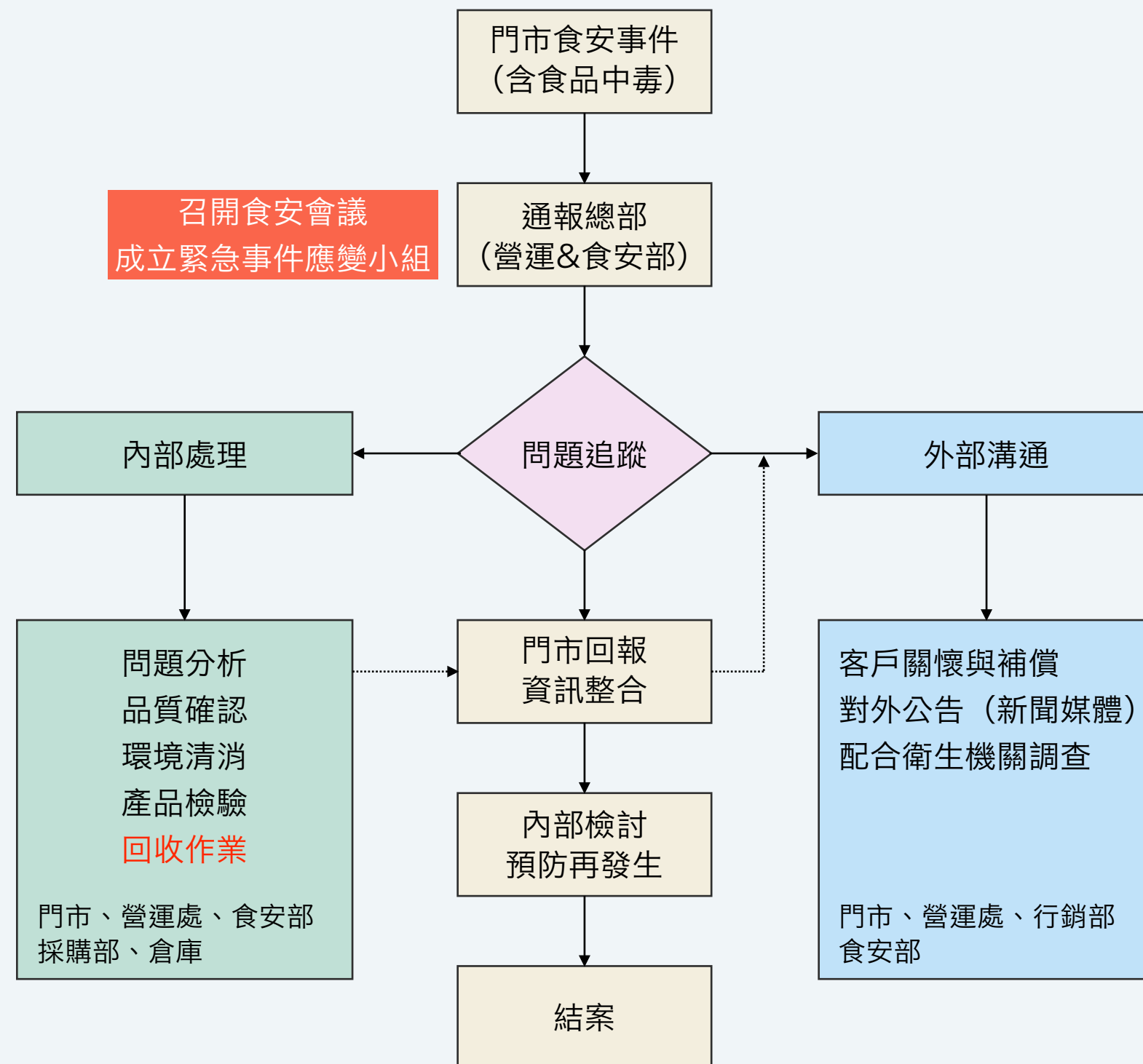
依照提報的資料由食品安全決策小組召開緊急小組會議決定是否進行回收，並於回收時判定回收等級及深度。遇到第二級回收的情況，應發布新聞稿公告周知；遇第三級回收情況，並經縣市主管機關評估該物品確有危害民眾健康者，且回收深度達消費者層面時，亦應發布新聞稿公告週知。

為確保意外風險發生時產品回收效率，聯發國際定期針對各式產品所設定的議題進行「緊急回收演練」，以提升與檢視產品溯源的能力，落實消費者健康安全的保障。2025年並未發生供應商違反食安法規回收食材之情形，但有因為原料風味不符合本公司品質標準而進行回收食材的紀錄，聯發國際重視食材安全性及品質，也藉由此次食材回收做成紀錄，提升與檢視產品溯源的能力。

◆ 緊急應變小組作業內容

部門	工作內容
總經理	1. 會議召開、工作任務分配及決策。 2. 必要時統一對外說明。
營運單位	1. 確認問題產品販售份數/客流量。 2. 確認食材新鮮度/效期/保存等各項衛生管控。 3. 問題產品餐點/物料留樣保存，配合品保委外送檢。 4. 即時門店衛生清潔消毒。 5. 即時確認員工健康狀態，有無相關潛在病史。 6. 即時關心消費者狀況，有無新案例發生、客戶補償。
食安管理部	1. 協助問題產品風險分析。 2. 門市衛生稽核與確認。 3. 工廠衛生稽核。 4. 餐點物料委外送檢(第三方公正單位)。 5. 確認食品業者登錄完整度。 6. 配合衛生機關調查及相關進度追蹤(衛生局/食藥署)。
總務採購部	1. 上游物料廠商追溯管理。 2. 相關物料進銷存資料是否完整可追溯。 3. 問題產品相關處理/銷毀/賠償/帳務作業。 4. 產品責任險效期確認，若產品造成消費者危害，確認理賠範圍/金額。
人資部	1. 員工體檢有效性(1次/年) 2. 外籍員工工作簽合規性(是否逾期)
行銷部	對外發布新聞稿、社群媒體通知
財務部	確認是否列入重大訊息評估作業(回覆櫃買中心)

◆ 食安事件通報機制流程圖



◆ 產品回收流程圖



1.3.7 教育訓練與發展

我們重視員工的持續學習與專業成長，因此每年都會規劃完整的教育訓練計畫，邀請專業講師或由內部主管授課，針對餐飲衛生與食品安全提供系統性的專業培訓。所有食安部門新進同仁在上任前，須完成如食品安全管制系統（HACCP）訓練課程、食品安全管理系統－內部稽核員訓練課程等基礎訓練，確保具備必要的知識與技能。2025年總計264小時，88人次參與。我們也積極鼓勵員工參與政府機關或認證單位所舉辦的食品安全訓練課程，與產業最新標準保持同步。



1.4 顧客關係管理

GRI 3-3

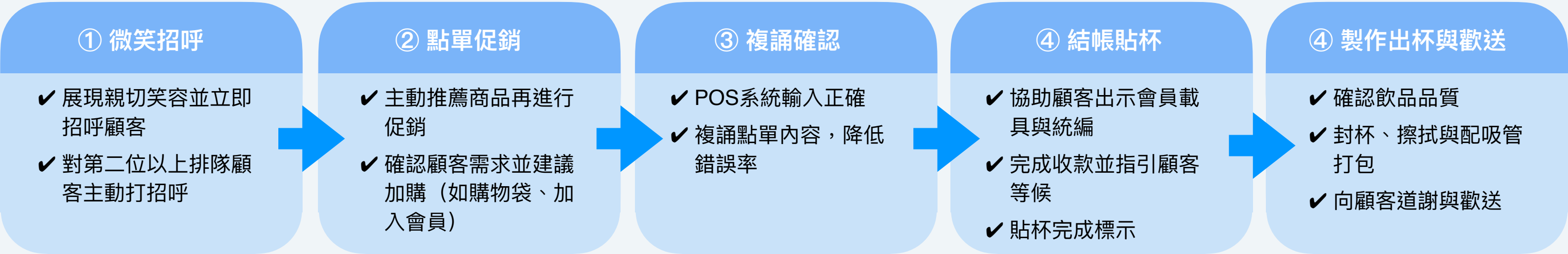
衝擊影響
產品品質不一、資訊不透明或服務體驗不佳，將可能對顧客信任與品牌忠誠度造成負面衝擊。我們深刻理解消費者信任的重要性，主要原物料皆經SGS等公信單位檢驗，並定期訪廠，針對衛生環境等項目進行評估，確保每一杯飲料及餐點都安全無虞，讓顧客安心消費。
政策承諾
聯發國際秉持「以客為尊，服務至上」的原則，致力於提供顧客優質的消費體驗與服務，提供顧客多元的意見回饋管道，標準化的客訴處理流程，確保負面意見與突發事件能夠做出改善，以維護顧客權益。
採取之行動
• 面對顧顧客關切的議題，主動透過 IG、FB、LINE 等社群平台即時發聲，說明事件真相、回應顧客。 • 設計 IG 粉絲限定優惠，鼓勵使用 #loveinug 等 Hashtag 分享飲品體驗，讓顧客參與品牌內容共創。 • 運用圖文與短影音傳遞產品知識與品牌故事，提升互動溫度，打造年輕化、親切的品牌形象。 • 提供多元顧客意見管道與標準化客訴流程，依據客訴類型提供標準化解決方案，確保能有效回應與改善，維護顧客權益。
短期目標
• 客戶滿意度維持 90分以上。（此目標涵蓋飲品品質、門市服務與點單體驗三大面向）
中長期目標
• 隨著品牌拓展與系統優化，期望中長期透過強化服務體驗與品牌形象，使整體滿意度穩定提升，維持客戶滿意度續維持93分以上。
評估機制
由稽核人員進行檢測確認門市客訴狀況及後續追蹤
績效結果
2025年台灣UG滿意度調查：飲品品質92%、門市服務88%、點單介面83%、品牌形象設計88%，整體顧客滿意度達 89%。
利害關係人議合
客戶可以不定期透過官方網站、電子郵件、服務專線等方式反映意見。2025 年無重大客訴抱怨，一般顧客反應或建議事項，經營運及業務同仁溝通協調下，已順利解決，後續將於落實員工教育訓練與後處理措施。

1.4.1 顧客關係管理

為持續優化顧客體驗與品牌服務品質，聯發國際從制度設計與現場執行雙軌並進，透過標準化流程與訓練機制，確保顧客在每個接觸點皆能獲得一致且有溫度的服務。公司以「服務五步曲」為核心，搭配QSC巡檢制度，鞏固門市營運一致性與服務品質，同時強化第一線夥伴應對顧客反饋與客訴的處理能力，提升服務應變與關係修復力。此外，聯發國際亦致力於打造具發展性的工作環境，透過清晰的晉升路徑與分級培訓體系，激勵門市夥伴持續成長，強化顧客服務的專業度與穩定性。以下為三大顧客關係管理策略的具體作法：

◆ 策略一：建立一致且有溫度的服務流程，強化顧客的正面體驗

服務五部曲



◆ 策略二：強化客訴應對力，提升應變能力與顧客關係修復力

贏回顧客 4 步驟			
① 積極聆聽顧客問題與需求	② 表達同理心並致歉	③ 解決問題、糾正錯誤	④ 向顧客表達感謝，恢復信任

◆ 策略三、打造具發展性的工作環境，激勵夥伴向上成長

員工培訓與職涯發展 4 大機制			
① 晉升路徑清晰化 正式員工 → 組長 → 店長 → 督導	② 職責分層落實當責 依職級賦予不同責任與任務	③ 晉升標準化制度 完成培訓課程、通過測驗即具晉升資格	④ 分級教育訓練設計 正式員工：品牌文化、顧客滿意與服務五步曲、機器設備維養&清潔消毒 組長課程：值班管理、特殊事件處理（客訴/飲品抽檢）、QSC執行 店長課程：門市行政作業、訂貨/庫存管理、有效溝通、門市數據分析

1.4.2 顧客意見管理

成立33年來，聯發國際始終堅持提供每一杯優質飲品，並致力於帶給顧客卓越的服務體驗。客服服務由總部專業團隊集中處理，確保每項需求皆獲即時且專責的關注。顧客的支持是品牌持續成長的核心動力，而每則回饋與抱怨皆被視為提升商品與服務品質的契機。為深化與顧客的互信關係，我們建構多元回饋管道，如客服信箱、官網與社群平台，並建立完善的回應處理流程。所有反映事項皆透過資訊系統記錄，並追查問題源頭與責任歸屬，要求相關單位即時改善，確保顧客權益獲得充分保障。此外，我們透過顧客滿意度調查、社交媒體監測和客戶回饋表單來進一步收集意見。這些回饋會由專人定期分析滿意度報告，制定相應的改善措施，並用於持續改進我們的產品和服務流程。

◆ 意見反映管道

✓ 客服信箱：service@1992sharetea.com

✓ 官方社群（Facebook / Instagram）

✓ 門市反應



1.4.3 顧客滿意度調查

為精準掌握市場脈動與顧客感受，台灣UG於2025年針對四大核心面向進行顧客滿意度調查，涵蓋飲品品質、門市服務、點單介面與品牌形象設計。透過實際回饋數據的整合與分析，協助品牌進一步調整經營策略，強化市場競爭力與顧客黏著度。

◆ 飲品品質：穩定品質提升顧客體驗

UG致力於提供穩定且優質的產品體驗，本次顧客調查中，92%受訪者給予正向評價，僅3%為負面回饋。透過持續優化製程與品質管理，UG 不僅提升顧客滿意度，也落實對消費者體驗的承諾，體現企業在產品責任上的永續價值。

◆ 門市服務：持續精進顧客體驗品質

UG重視第一線服務體驗，本次調查顯示88%顧客給予正向評價，展現門市服務的穩定表現。

針對部分未達預期的回饋，UG將持續投入員工培訓與服務流程優化，確保各門市皆能提供一致且專業的服務品質，落實對顧客體驗的承諾。

◆ 點單介面：優化數位體驗，提升服務可近性

UG持續推動數位服務優化，點單系統目前獲得83%正向評價，顯示具備穩定運作基礎。

針對使用體驗面向，將持續強化介面設計與流程清晰度，並透過門市與線上宣導教學，協助顧客更順暢完成點餐流程，提升整體服務可近性與便利性。

◆ 品牌形象設計：從「被喜歡」走向「被記住」

UG品牌設計已獲得88%正向評價，具備良好基礎。下一階段將從「好看」進一步升級為「有記憶點」。

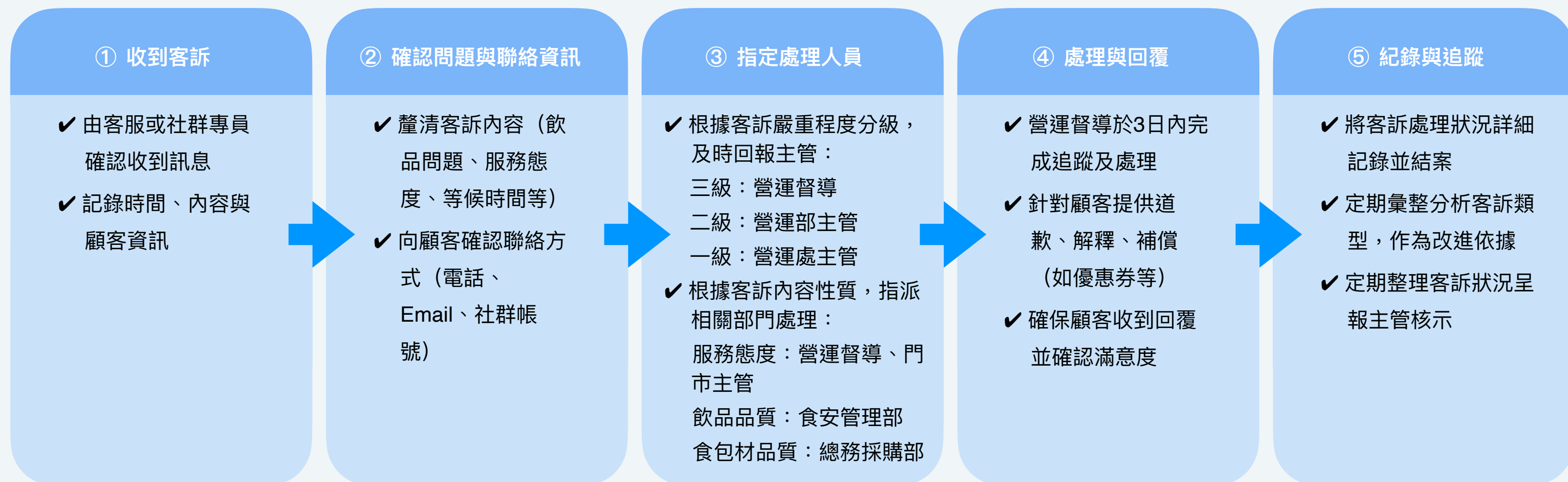
透過年輕化視覺語言與更鮮明的品牌個性，搭配包裝與社群內容一致性優化，深化與核心族群的連結，提升品牌辨識與偏好度。

綜合四大面向調查結果，2025年台灣UG整體顧客滿意度達89%，其中飲品品質表現最為突出，顯示品牌在核心產品力上具備明確優勢；相較之下，數位點單介面為相對優化重點。

整體而言，UG已成功建立「好喝且服務穩定」的品牌基礎，並累積良好的顧客信任。然而，下一階段關鍵不僅是「被喜歡」，更是「被記住」。未來經營將聚焦三大方向：

- **鞏固品質與服務，放大記憶點：**維持高水準產品與服務體驗，並透過口碑、會員經營與顧客見證，讓「好喝」轉化為可被記住與傳播的品牌印象。
- **優化數位與視覺體驗，強化品牌識別：**升級點單系統的使用體驗與視覺設計，並整合品牌風格，讓每一次互動都成為加深記憶的接觸點。
- **深化社群互動，建立情感連結：**將顧客體驗轉化為內容與參與機制，透過社群與活動設計，讓品牌從日常消費延伸為可被分享與記憶的生活符號。

1.4.4 客訴事件處理流程



1.4.5 加盟主與代理商關係管理

聯發國際透過嚴謹的加盟主或代理商評估機制、持續創新的商品、專業的經營指導、雙向的溝通管道、數位化管理平台等，致力於維繫加盟主與代理商對本公司及品牌的信任，成功維繫雙方合作關係。同時確保加盟主與代理商均可為消費者提供良好商品與服務。

加盟與門市設立
1. 加盟說明會與洽詢溝通
2. 店面評估
3. 門市裝修
4. 教育訓練課程
5. 開幕支援
商品行銷與營運輔導
1. 行銷活動執行
2. 商品與菜單更新
3. 門市QSC稽核與改善
4. 數位服務推展
5. 其他營運服務（既有店升級改裝、轉讓、移店等）



◆ 加盟主管理制度

加盟申請人須於申請前完成財務背景調查與營運能力評估，確保其具備經營所需的資源與穩定性。在加盟契約中，亦明確訂定關於永續經營的承諾與品牌行為準則，包含不得使用不合規產品、不得從事不當勞動行為等，以保障整體營運品質與社會責任。公司每年會針對所有加盟門市進行至少一次的實地稽核與營運輔導，稽核重點包含食品安全、環境保護、員工權益等面向。對於查核中未達標者，會給予明確的改善期限，若經限期仍未改善或有重大違規行為，則將依契約規範終止合作關係。此外，公司也每年安排相關教育訓練課程，包含永續發展、食品安全與服務品質等主題，協助加盟主持續強化經營理念與實務能力，確保與公司共同邁向穩健且有責任感的成長之路。

◆ 代理商管理制度

公司對代理商的管理採取制度化且策略性的方式，藉由訂立代理合約，明確規範代理商的銷售產品範圍、品牌形象維護、以及合規銷售等要求，以確保代理行為與公司經營理念一致。此外，公司與代理商之間建立了定期會議與回報機制，透過每季一次的會議，雙方針對銷售實績、市場趨勢、客戶反饋進行深入交流。2025年中，馬來西亞代理商於定期會議中反映，受整體經濟環境影響，加上市場湧入大量低價競爭品牌，導致價格競爭加劇，進一步影響當地營運表現。公司在接獲反饋後，迅速與代理商展開深入討論，並安排團隊實地走訪當地門市進行市場調查與消費者行為觀察。根據第一線蒐集之資訊，公司重新檢視品牌定位，並與代理商共同調整產品策略，打造更符合當地消費結構與市場需求的新菜單組合。此舉不僅強化品牌在競爭市場中的差異化優勢，也展現公司與代理商之間透過即時溝通與協同應變，持續優化營運策略與提升市場適應力，並與代理商攜手穩健推動長期發展。



1.5 資訊安全管理

GRI 3-3

衝擊影響
聯發國際為跨國企業，若因資安事件導致服務中斷，不僅會造成業務停擺與營運損失，也可能損害公司形象與顧客信任。因此，我們持續強化資訊安全管理，建置明確的資安政策、風險控管機制與應變計畫，以維護營運穩定與資料安全。
政策承諾
為確保本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並符合相關法規要求，本公司訂定《資訊安全政策暨管理辦法》，作為資訊安全管理之基本依據。透過制度化管理機制及持續性的投入與監督，降低資安風險、強化營運持續性，並守護顧客與企業利害關係人之資料安全。在個資保護執行層面，亦嚴選通過ISO 27001 與 BS 10012 國際雙重認證之合作廠商，落實會員及顧客個人資料的保護。
採取之行動
• 加入 TWCERT/CC 資安聯防體系，即時掌握國內外資安威脅趨勢。 • 定期辦理資安教育訓練與社交工程演練，強化員工資安意識與應變能力。 • 每年編列資安專項預算，用於系統建置、設備升級與人才培訓。 • 實施災難復原模擬演練，提升資安事件應對能力與營運持續性 • 建立列印管理機制，防止機敏資料外洩，減少紙張用量及耗材使用
短期目標
• 成立資訊安全小組，建立《資訊安全政策暨管理辦法》，處理資安異常事件。 • 資通系統可用性達99.7% 以上（中斷時數/總運作時數≤ 0.3%） • 無重大資安事件 • 社交工程演練合格率达80% 以上（點閱人員/測試人員≤ 20%）

中長期目標
• 評估導入ISO 27001、ISO 27002等資訊安全管理系統標準，建立組織所需資訊管理制度。 • 資通系統可用性達99.8% 以上（中斷時數/總運作時數≤ 0.2%） • 無重大資安事件 • 社交工程演練合格率达90% 以上（點閱人員/測試人員≤ 10%） • 統一管理會員資料
評估機制
資訊安全政策由資安小組和資安專責主管，依循資訊管理辦法及相關內部控制作業規範，推動各項資訊安全管理業務，並檢視實施成效並向董事會報告。
績效結果
• 2025年未發生任何重大資安事件，且未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 • 2025年進行二次社交工程演練。 • 2025年辦理一場實體資安教育訓練及一場線上資安宣導課程，並將資安宣導課程納入新進同仁教育訓練內容，全面提升資訊保密與合規意識。 • 2025年2位資通安全專責人員完成總計28小時之資安專業教育訓練，持續強化其資安專業知能與風險應變能力。 • 2025年導入列印管理機制，文件輸出需經身份驗證，防止機敏文件外洩。
利害關係人議合
聯發國際透過多元的溝通管道與顧客互動，運用大數據分析來檢視銷售狀況、第三方平台合作保護顧客資料，並維持長期的業務發展。我們透過資料保護管理制度及落實，確保這些活動符合最高的隱私標準和法規要求。

1.5.1 資訊安全管理架構

本公司資訊安全管理召集人為資訊部副總經理，資訊安全小組負責制定內部資訊安全政策、宣導資訊安全訊息、規劃資訊安全作業與資安政策推動及落實。資訊稽核單位包含公司內部稽核室及外部稽核，進行資訊安全稽核工作。

1.5.2 資訊安全管理政策

為確保本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並符合相關法規要求，本公司訂定《資訊安全政策暨管理辦法》，作為全體資訊安全管理之基本依據。透過制度化的管理機制及持續性的投入與監督，降低資訊安全風險，確保營運持續性，並守護顧客與企業利害關係人之資料安全。此外，公司已配置資安專責主管與資安專責人員，負責推動、協調、監督與審查資通安全各項管理措施，確保制度落實並持續改善。

我們於2023年申請加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）會員，藉由即時接收國內外資安威脅通報與資安情資，有效強化資安防護能力。我們亦定期進行資安宣導與社交工程演練，提升全體同仁對資訊安全的認知與警覺，降低人為疏失的風險。

每年編列資安預算，投入必要資源以維護資訊防護基礎建設，並進行災難復原演練，強化系統人員於重大資安事件發生時的應變處理能力。

聯發國際承諾持續強化資安管理，建構安全可信的資訊環境，以降低資安事件對營運之潛在衝擊，並保障所有利害關係人之權益。



1.5.3 資安防護控管措施

為實踐資訊安全管理目標，我們採取以下具體措施，落實資訊資產保護與資安風險控管：

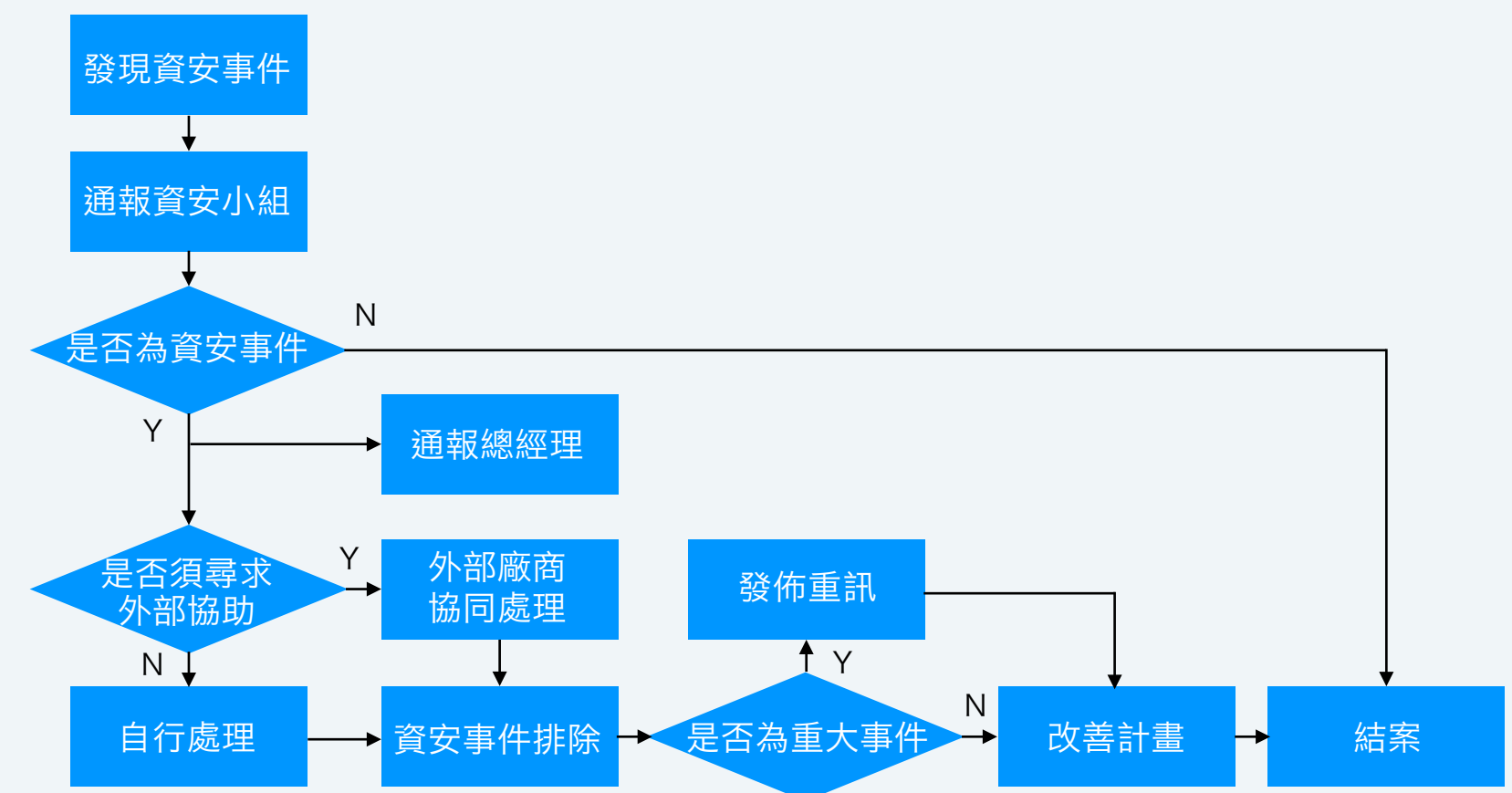
- ◆ **訂定資訊安全政策與管理辦法：**建立制度化的資訊安全管理架構，確保公司資訊資產的機密性、完整性與可用性，並符合相關法律法規要求。
- ◆ **強化員工資安意識：**定期辦理資安教育訓練、社交工程演練與宣導活動，培養全體員工對資訊安全的警覺與正確應對能力。
- ◆ **編列資安專項預算：**每年持續編列資訊安全預算，用於資安系統建置、設備升級與人才培訓等，確保資安防護措施具備即時性與前瞻性。
- ◆ **實施災難復原演練：**定期進行災難復原（DR）模擬演練，針對潛在資安事件情境測試系統與人員的應變處置能力，強化營運持續性規劃。
- ◆ **資料完善保護機制：**為強化資訊安全與營運韌性，重要資料導入備份3-2-1備份策略，確認建立三份副本，採不同儲存媒介，並配置異地備份，有效降低資料遺失及勒索軟體攻擊威脅。

透過上述作為，公司持續提升資訊安全防護能量，確保顧客與營運資訊的安全，降低潛在風險對營運造成的影響，落實企業永續治理責任。

1.5.4 資安事件處理通報

聯發國際高度重視資訊安全管理，並已建立明確且完善的資安事件應變與通報流程，確保能即時且有效地處理各類資安威脅。針對資安事件，公司設有完整的預防、通報與應變機制，內容涵蓋事件影響評估、損害分析、內外部通報流程、受影響單位的通知方式及指定通報窗口與聯絡方式。

若事件達到《臺灣證券交易所對上市公司重大訊息查證及公開處理程序》所規定的標準，公司將依規定進行必要的揭露與處理作業，確保資訊透明並降低風險衝擊。



1.5.5 資安訊息教育宣導

聯發國際積極投入資訊安全防護，不僅主動參與資安情報分享組織，及時掌握最新的威脅與系統弱點，強化防禦與應變能力，亦會不定期提供資安相關實例文件，作為內部參考學習資料。我們同時強化員工的資安意識與實務能力，要求資安專責人員每年完成至少8小時專業訓練，以維持高度應變與識別能力；對一般同仁也規劃年度至少1小時以上的資安通識教育，幫助全體員工掌握最新資安趨勢與防護要點，將資安意識融入日常營運中，落實全面防護。

1.5.6 客戶隱私保護

聯發國際已設立專責資訊管理小組，積極推動顧客個人資料保護制度的完善與落實。除持續優化內部資訊安全控管機制外，亦定期辦理資安宣導及員工培訓課程，強化員工對資訊風險及個資法規的認知與處理能力。集團同時密切關注國內外隱私保護法規與資安技術的發展，並據此即時更新防護對策，以提升整體資安韌性。

在個資保護執行層面，嚴選通過ISO27001和BS10012 雙重國際認證合作廠商，以落實保障會員資料安全，集團已落實一系列具體行動，包括發布清楚明確的隱私聲明、設立多元聯繫及申訴窗口、確保資料分析作業的合法性與合規性，並建立完備的資訊安全與隱私保護作業標準。我們透過資訊公開與權利揭示機制，使顧客清楚掌握其個人資料的蒐集、運用與刪除方式，保障其資料自主權。

此外，我們時常活躍於各個社群平台與網友保持互動，並藉由會員分級提供更多的會員福利、回饋等，進而累積會員數並有效提升回購率與顧客滿意度，持續結合大數據應用提升服務品質。所有相關作業皆依循個資保護制度進行，力求在創新與隱私保護間取得平衡，落實最高標準的隱私保障承諾。



多元健康職場 Healthy Workplace

聯發國際致力打造具成長機會、健康保障與共融文化的職場環境，從人才招募、教育訓練、績效管理到職涯發展，建構完整的人力資源循環。透過健康促進計畫、醫師定期駐點與異常負荷預防機制，積極守護員工身心健康；同時推動人權教育與申訴機制，強化勞動尊嚴與性別平等，實踐企業對人本關懷的具體承諾，展現組織永續發展的核心價值。

永續亮點

- ✓ 員工人數達269人，新進員工達325位，新進雇用率為120.82%，創造社會就業機會
- ✓ 非主管職之全時員工薪資平均數新臺幣766仟元，為上市櫃觀光餐旅業者中排名第六名
- ✓ 員工參與信託持股人數達54人
- ✓ 集團總訓練時數達2946.53小時，平均每人受訓10.95小時
- ✓ 舉辦143場健康促進活動（包含心理諮詢、講座、報刊），每月安排臨床護理師駐點、每季由醫師進行一對一健康諮詢
- ✓ 舉辦11場視障師傅舒壓按摩福利
- ✓ 2025年共舉辦4場勞資會議
- ✓ 2025年無接獲實質不法申訴案件

對應聯合國永續發展目標 SDGs



2 Chapter



2.1 人才招聘與培育

我們深信「人才是公司最寶貴的資產」，更是推動企業發展的核心動力。為了確保公司永續發展的長期目標，我們致力於提供全方位的員工幸福體驗，從提高薪資待遇、員工持股機制到完善的福利政策，並且創造鼓勵創新與成長的文化氛圍。公司專注於培養員工的專業能力和領導潛力，打造一支具備未來發展潛力的團隊，並與聯發國際共同成長、共創未來。

2025年，聯發國際連續五年榮獲1111人力銀行「幸福企業金獎」，在餐飲服務業類別中脫穎而出。企業的發展潛力成為吸引與留住人才的關鍵，聯發國際不斷完善人才培養計劃，優化教育訓練體系，並提供多樣化的學習機會，包括專業分享講座、組織管理系列研討會等。我們的福利政策涵蓋法定及超過法定標準的年度健康檢查、新進員工的體檢補助，並提供員工信託持股會、職工福利委員會及門市入股等獨特福利，全面提升員工的工作滿意度與忠誠度。



2.1.1 人才組成與多元性

GRI 2-7、2-8、401-1、401-3、4-5-1

本報告涵蓋台灣總部及全台直營門市之營運據點。因應業務拓展，2025年新增百名以上人力支援營運，截至2025年12月31日，台灣員工總數達269人，其中男性佔34.57%、女性佔65.43%，女性主管比例為25.28%（中階主管級以上），展現公司對性別平等的持續重視。公司尊重多元與包容，2025年聘用1名身心障礙員工，並鼓勵二度就業與高齡族群加入，提供專業培訓與彈性工時，促進平等就業機會。整體員工平均年齡為32.13歲，高階主管（經理級以上）佔比12.64%，全數為當地人，主要集中於30至60歲；非主管職員以30歲以下為主（49.81%）。

逾六成八員工具有專科以上學歷，反映組織具備穩定的人才結構與培育基礎。

對於高齡員工（包括中高齡員工），實施全職計時政策，配合員工給班時間，提供穩定工時及穩定薪資，讓員工在生活及工作都能相對穩定及雙贏。



◆ 台灣員工人數統計 GRI 2-7、405-1

類別	總部		直營分店		總計	
	男	女	男	女	男	女
高階主管	23	11	3	7	26	18
中階主管	19	28	8	22	27	50
一般員工	4	30	36	78	40	108
合計	46	69	47	107	93	176
永久聘雇員工（註1）	46	69	47	107	93	176
臨時員工（註2）	0	0	0	0	0	0
合計	46	69	47	107	93	176
全職員工（註3）	46	68	25	49	71	117
兼職員工（註4）	0	1	22	58	22	59
無時數保證員工（註5）	0	0	0	0	0	0
合計	46	69	47	107	93	176
年齡層						
小於30歲	4	26	32	72	36	98
30–50 歲（含）	28	37	15	32	43	69
大於50歲	14	6	0	3	14	9
合計	46	69	47	107	93	176
多元化						
原住民身分	0	0	0	0	0	0
身心障人士	1	0	0	0	1	0
其他（外籍）	0	1	2	1	2	2
合計	1	1	2	1	3	2

註1：永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註2：臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

註3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工

註4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註5：無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

◆ 多元人力統計 GRI 405-1

多元類別	內容	比例(%)
女性多元	女性員工佔比	65.43%
	女性中階主管佔比	64.94%
	女性高階主管佔比	40.91%
年齡多元	30歲以下佔比	49.81%
	30-50歲佔比	41.64%
	50歲以上佔比	8.55%
其他多元	原住民身分	0%
	身障人士	20.00%
	外籍人士	80.00%

◆ 非員工的工作者 GRI 2-8

工作類型	契約關係	人數
顧問	委任	7
清潔人員	外包	1
計時人員	派遣	20

註1：非員工工作者之數據為聯發國際汐止總公司，直營門市無非員工之工作者。
註2：本表計算方式截至2025年12月31日當日人數。



◆ 新進與離職員工數 GRI 401-1、FB-RN-310

為促進人才多元化，聯發國際積極在台灣及海外吸引優秀人才，每年參與市政府舉辦的就業博覽會與校園徵才活動，並與多所學校合作提供實習機會，邀請表現優異的實習生於畢業後加入公司。透過就業博覽會設置體驗攤位，讓求職者及準畢業生能親身了解實際工作內容並參與現場面試。2025年新進員工達325位，新進雇用率為120.82%，主因為因應門市拓展計畫，進行大規模招募，以支援營運需求。

而為穩定人力結構並降低離職率，公司持續強化關鍵職位的人才發展與留任機制，並自2025年起推動員工持股信託制度及發行限制員工權利新股，藉此提升員工對企業的認同感，並優化整體激勵與培育留才策略。2025年離職員工共272位，離職率為101.12%。離職率偏高與快速擴編期間人力適應、餐飲服務業特性以及部分短期工讀性質職缺有關，公司已著手檢視相關管理制度與工作支持措施，以提升整體留任穩定性。

項目	新進人員		離職人員	
年齡	男性	女性	男性	女性
小於30歲	59	134	46	106
30-50 歲（含）	45	70	44	65
大於50歲	10	7	6	5
總計	114	211	96	176
合計新進/離職人數	325		272	
年度新進雇用率/離職率	120.82%		101.12%	

註1：年度統計基準日2025年12月31日
註2：年度新進員工雇用率=當年新進人數/當年年末員工總數
註3：年度離職員工離職率=當年離職人數/當年年末員工總數

2.1.2 人才培育

在面對全球市場競爭與產業快速變遷之挑戰下，企業的成功與永續發展離不開人才的支持與發展。為強化組織韌性並提升長期競爭力，我們始終將人才培育作為公司戰略的重要組成部分。我們深信，擁有具備潛力和技能的團隊是實現公司目標的核心動力。因此我們致力於打造一個支持員工成長、提升專業能力和領導力的培訓體系，並為每一位員工提供充分的學習機會，幫助他們發揮潛能並且創造鼓勵創新與成長的文化氛圍。公司專注於培養員工的專業能力和領導潛力，並透過優化人才發展體系來支持其職業成長。我們提供多元的教育訓練機會，包括專業知識分享、茶葉專業課程和組織管理研討會等，建立具發展潛力的人才培育系統，幫助員工掌握所需技能，並能實際應用於工作中。此外，我們鼓勵員工積極分享所學，推動學習與經驗的傳承。

我們設有完善的培訓體系，對於新進員工，協助他們快速融入團隊。入職後，我們會立即進行新進教育訓練，並由用人部門指導，安排為期三個月的工作學習與培訓，讓新員工迅速了解公司的運營，並順利適應工作，縮短適應期。

◆ 員工培訓架構

培訓類別	新進人員共識訓練	專業職能訓練	職業安全與健康訓練	法規共識訓練	門市訓練
適用對象	全體新進員工	全體員工 相關作業人員	全體員工 相關作業人員	全體員工 相關作業人員	門市同仁
培訓內容	企業文化 規章制度 福利介紹 環境熟悉 職業安全衛生	茶飲通識及品評 AI應用 主管管理職能 溝通談判 國貿進出口管理 設計美學 行銷管理 茶葉感官品評證照課程 咖啡感官杯測 CVA咖啡價值 評估系統 專業秘書暨行政管理師認證班	職場性騷擾防治宣導 職場不法侵害防制指引 職業安全衛生教育訓練 急救技能概要 急救人員安全衛生證照班 一般職業安全衛生業務主管證照 班 職業安全衛生在職教育訓練班 FSSC/ISO 22000食品安全稽核 人員訓練課程	個資法宣導 誠信經營與道德行為準則教育 宣導 資訊安全宣導 食品安全法規說明及實務 董事會及功能委員會法規解析 與稽核重點 股東會與公司法應注意事項與 實務解析 會計主管持續進修課程 企業初任內部稽核人員職前訓 練	入門之章 門市基礎課程 匠心之章 晉升組長職能 課程 領航之章 晉升店長職能 課程 督導角色與職責
培訓方式	線上學習	實體培訓	線上學習實體培訓	線上學習實體培訓	實體培訓

◆ 2025年培訓時數與人數統計 GRI 404-1

類別	管理職		非管理職		合計
	女性	男性	女性	男性	
總部受訓總時數	267.99	354.27	680.15	172.12	1,474.53
門市訓練總時數	416.00	272.00	552.00	232.00	1,472.00
合計	683.99	626.27	1,232.15	404.12	2,946.53
該類別員工總人數	28	35	148	58	269
平均受訓時數	24.43	17.89	8.33	6.97	10.95

註1：該類別員工總人數依據GRI2-7、GRI405(人數統計截至2025年12月31日)。

註2：總部之管理職定義為「理級」以上(不包含專案理級以上人員)；門市之管理職定義為店長以及督導以上。



2.1.3 績效考核機制 GRI 404-3

聯發國際深信，每位員工的成長，都是公司前行的重要動力。我們致力於打造公平、公正且透明的考核與晉升制度，期望透過明確的績效機制，協助員工持續精進、邁向理想職涯。公司每年進行兩次績效考核，適用於所有在職員工與試用期結束之新進同仁。透過考核，主管與員工不僅能回顧目標執行成果，也能開啟坦誠對話，提出具體成長建議與未來發展方向，成為員工職涯路上的溫暖引導。2025年，所有具備考核資格之員工均已完成績效評估，展現公司對夥伴發展與成長承諾的持續實踐。

1. **考核頻率：**每半年進行一次績效評估，全年共兩次，針對員工的工作表現、核心職能與團隊貢獻等面向進行全面檢視
2. **考核標準：**評估內容涵蓋工作成果、專業知識、創新能力與團隊合作，兼顧量化指標與日常表現，務求公正並符合職務特性。
3. **雙向溝通機制：**我們鼓勵主管與員工在考核過程中保持開放對話，不僅回顧過去，更一同規劃未來。透過面對面的回饋與交流，我們希望每位員工都能清楚了解自身優勢與待加強之處，在公司與個人願景中找到交集與動力。
4. **晉升與獎勵制度：**根據績效考核結果，公司不吝提拔優秀員工，並提供明確的職涯發展路徑。對於表現優異者，公司提供加薪、績效獎金及額外培訓資源，以激勵員工持續進步。

◆ 2025年接受定期績效及職業發展檢視之員工統計

項目	男性	女性	合計	比例
總公司理級（包含）以上	6	4	10	90%
一般員工：理級（不包含理級人員）以下	35	56	91	88%
門市主管：店長級（包含）以上有管理職責之主管	3	7	10	100%
門市員工：副店長級以下	12	24	36	25%
接受定期績效及職業發展檢視的員工總數	56	91	147	54%
比例	38%	62%	100%	—
2025年接受績效考核之員工總數	147			

註1：員工考核人數差異，主因係部分員工於考核期間內尚在試用階段或於考核作業完成後才入職，故未納入績效考核範圍。

註2：比例出現異常，主因為部分員工於完成績效考核程序後離職。

2.1.4 加盟主輔導方案

為協助每一位加盟夥伴實現穩健經營與長久發展，聯發國際針對UG品牌打造了「AI 智慧領航、時尚手搖飲」的全方位輔導體系。從精準選址到高效自動化營運，透過專業團隊與科技賦能，陪伴加盟夥伴在快速變動的市場中精準定位，共同實踐永續經營藍圖。

- 1. 數位化商圈開發與營運精進：**我們運用大數據進行商圈選址與精準客群評估，提供一站式數位加盟開設規劃。2025年起全面導入「智慧營運管理i service系統」，協助夥伴透過數據監控掌握營運脈動、優化庫存配置並精準控制成本，確保門市能在高競爭環境下，達成營收穩定性與規模化增長。
- 2. AI 智慧調製與品質標準化：**為確保每一杯茶飲的卓越品質，UG 導入先進的 AI 智慧製飲設備與標準化操作流程（SOP）。我們提供專業的技術培訓，縮短加盟主與員工的學習曲線，透過數據化參數控管，將人為誤差降至最低。不論是配方比例還是精萃工法，皆能維持一致的高水準品質，讓顧客感受到科技與茶藝融合的極致體驗。
- 3. 多元化品牌行銷與數位黏著度：**針對不同區域市場的消費習性，我們提供量身定制的數位行銷策略。結合 OMO（線上線下融合）模式，利用社群媒體精準投遞、數位會員分級管理（CRM）以及品牌聯名活動，提升品牌在地的聲量與顧客回訪率。我們強調透明與創新的品牌精神，強化消費者對 UG 永續價值的認同感。
- 4. 綠色空間設計與永續門市規劃：**門市不只是交易空間，更是品牌減碳與美學的體現。我們提供智慧空間選址、動線流程優化及節能裝潢建議。在設計中融入循環建材與高效節能照明系統，協助加盟主打造符合現代環保潮流且兼具科技美感的「永續門市」，營造讓顧客感到舒適且對環境友善的消費環境。
- 5. 科技人才培力與職涯發展：**UG致力於建立穩定且專業的營運團隊。我們提供完整的「數位教育培訓體系」，除了標準化的飲品製作與顧客服務外，更加入 AI 設備維運與數據解讀課程。透過透明的考核機制與職涯成長計畫，協助加盟主提升員工向心力，建立起具備「科技韌性」與「溫暖服務」的專業團隊。

2.2 完善薪資與福利 GRI 401-2、405-2

衝擊影響
企業的成功發展與員工薪資與福利息息相關。隨著新一代人才對工作價值的期望日新月異變化，加上台灣少子化的挑戰，增加了企業永續經營的挑戰，若企業未能有效吸引並留住關鍵人才，將可能面臨人力短缺、技術不足、效率下降等問題，進一步影響團隊凝聚力，並削弱競爭力，妨礙長期成長。若能夠有效的實行薪資與福利制度，增加員工的幸福感，將有效且正面的降低少子化帶來的挑戰，更能夠吸引外界人才的加入，更能夠完整企業組織架構，達到永續經營的正面效益。
政策承諾
聯發國際遵守勞動法令，致力於為員工提供具有競爭力的薪酬制度和全面的福利措施。本公司薪酬政策以職務為基礎、同工同酬，不會因為性別、年齡、國籍等而有差別待遇，以持續吸引具服務熱忱的人才加入。
採取之行動
- 提供員工具有競爭力的薪酬與獎金制度。 - 持續優化各項員工福利措施。
短期目標
- 每年平均薪資調幅優於上年度物價漲幅。 - 非主管職之全時員工薪資平均數在上市櫃餐飲公司排名前20%。 - 每年新增至少一項員工福利措施。

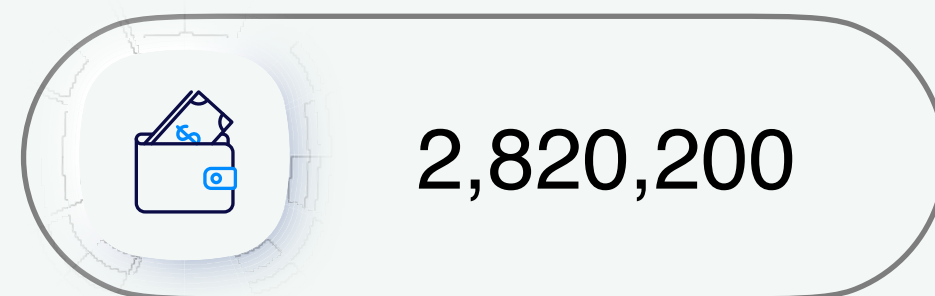
中長期目標
- 每年平均薪資調幅優於上年度物價漲幅。 - 非主管職之全時員工薪資平均數在上市櫃餐飲公司排名前10%。 - 每年新增至少一項員工福利措施。
評估機制
每年由人資單位負責確認達成情形並透過集團人資單位最高主管持續追蹤執行情形及目標達成程度。
績效結果
- 非主管職之全時員工薪資平均數新臺幣766仟元。本公司善盡企業社會責任，持續重視及增進基層員工的薪資福利，以促進勞資雙贏。 - 集團總訓練時數達2946.53小時，平均每人受訓10.95小時。 - 新進雇用率達120.82%，高於年度目標，主因為配合門市拓展進行大規模招募，以支援營運所需人力。 - 離職率101.12%，主要受快速擴編下人員適應期短、餐飲服務業流動性高，以及短期工讀職缺比例偏高影響。
利害關係人議合
- 透過每季召開勞資會議與員工溝通各項改善計畫。 - 透過每季召開福利委員會了解員工福利需求，並設有溝通意見信箱。 - 每年公開透明公司各管理辦法之新增或修改，並存放於公司內部平台。並於年中考核時，實現升遷及調薪承諾，調整聯發國際之薪資水準。

2.2.1 優渥薪資與獎金

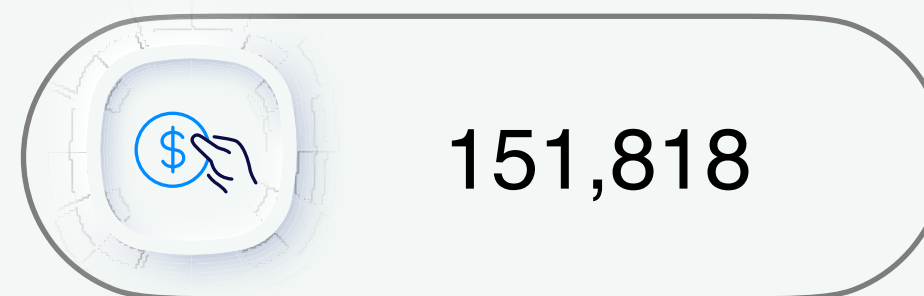
依循相關法規訂定人事管理規章，聯發國際致力於保障員工權益，以促進勞資和諧為目的。我們重視工作平等無歧視與安心職場，加強防範違法任用或任何形式的強制勞動，致力於維護員工平等、保障人身自由、拒絕任何在職場上可能發生的任何危害人身安全、歧視、騷擾、強迫或不平等的對待。對於員工的晉用、薪資、績效、教育訓練與福利等均一視同仁，致力打造和諧平等的勞雇關係，維護員工人權。

我們提供員工安心的工作環境以及除符合法令規定的工時外，具市場競爭力的薪酬辦法，並且重視性別平權，女性員工佔逾五成，以事實證明落實性別平權主張。集團反對性別歧視並確保男女同工同酬，創造友善女性員工環境並建立申訴機制，而不僅是在法規最低限定的範疇，確保合理的薪酬制度，以保障員工基本生活，讓員工看到自己工作的價值，與企業共同成長。

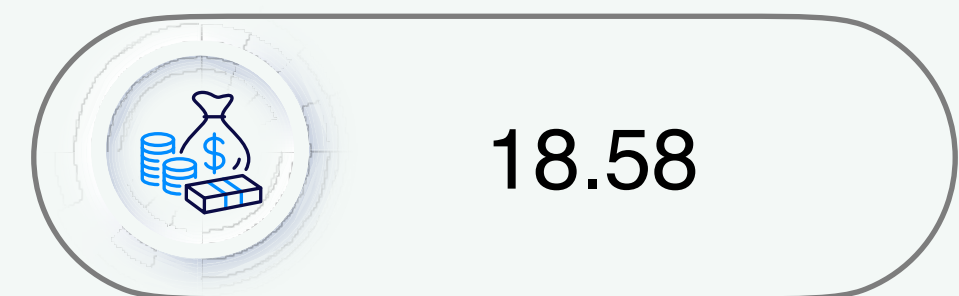
◆ 年度總薪酬比例 GRI 2-21



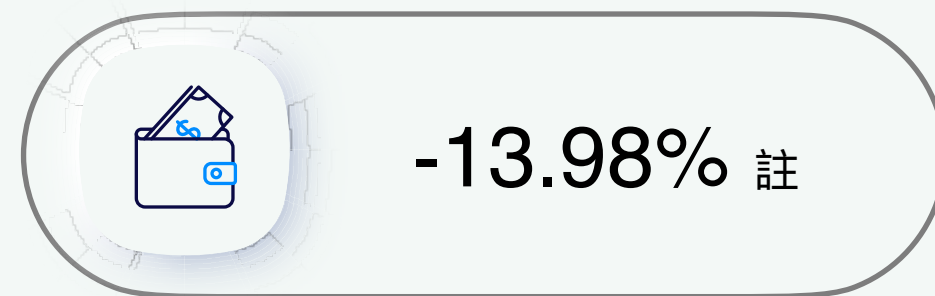
組織薪酬最高個人之年度總薪酬



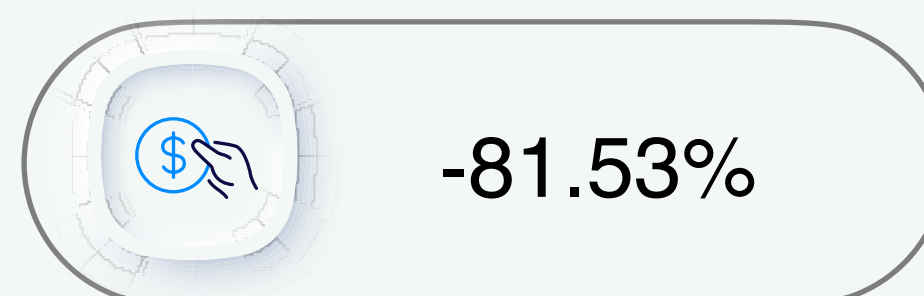
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）
之年度總薪酬中位數



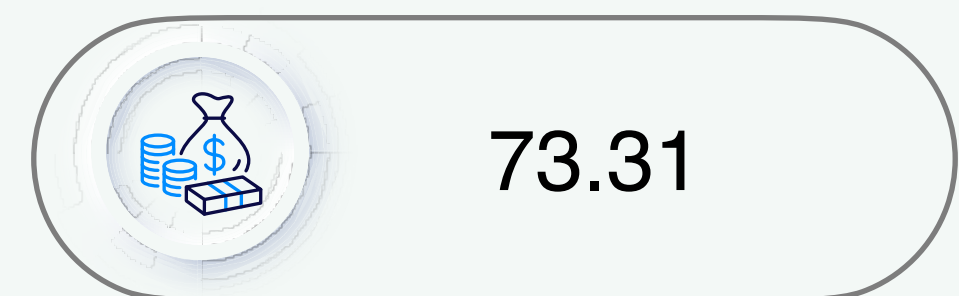
年度總薪酬比率



組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比



所有員工（不包括該薪酬最高之個人）
之年度總薪酬中位數增加百分比



年度總薪資報酬變化比率

註1：最高薪酬個人年度總薪資減少，係因內部營運規劃將高階經理人職責進行細部劃分與調整。

◆ 非主管職員工薪資 GRI 2-21

非擔任主管職全時員工	2024年	2025年	兩年差異	非主管職之全時員工薪資平均數新臺幣766仟元，為上市櫃觀光餐旅業者中排名第六名。本公司善盡企業社會責任，持續重視及增進基層員工的薪資福利，以促進勞資雙贏。 註1：係依台灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」規定計算，並經會計師檢視及核算。 註2：所稱「非擔任主管職務之全時員工」，係指企業全體受僱員工扣除擔任主管職務者及部分工時員工。
平均人數	92	140	52.2%	
薪資平均數(仟元)	797	766	-3.9%	
薪資中位數(仟元)	609	642	5.4%	

◆ 性別薪資與薪酬的比例 GRI 405-2

女性對男性的平均基本薪資 (女：男)			女性對男性的平均薪酬 (女：男)		
類別	女	男	類別	女	男
主管	1	1.09	主管	1	1.10
一般員工	1	1.06	一般員工	1	1.19
門市主管	1	0.99	門市主管	1	0.97
門市員工	1	1.06	門市員工	1	1.11

註1：主管：理級（包含）以上有管理職責之主管。

註2：一般員工：理級（不包含理級人員）以下；未具備管理職責之內部職能人員，依其所屬單位之專業職責執行日常業務與作業流程，如行政、會計、研發、業務、採購等職務。

註3：門市主管：店長級（包含）以上有管理職責之主管。負責門市營運管理、銷售績效達成、顧客服務品質與現場人員管理之主管，具備直接領導與管理門市員工之責任。

註4：門市員工：副店長級以下；於實體門市據點提供顧客服務、商品銷售、陳列補貨與日常營運支持等工作，執行門市主管所指派之任務，協助維持良好之顧客體驗與店務運作。

2.2.2 員工福利與包容 GRI 401-2

在聯發國際，我們注重每位員工的身心健康，除了法定保障（如勞健保、勞退提撥等），我們還提供全面的福利政策，涵蓋獎金福利、安心保障、節日同歡、休假出勤及樂於分享等五大項目之福利，致力於創造舒適的工作環境與員工福祉。

- 團保（涵蓋定期壽險、重大疾病險、傷害險、醫療險、職業災害險、癌症險、疾病門診險、海外旅遊平安保險等）
- 健康管理方案：年度健康檢查、流感疫苗接種補助，臨場醫護服務，為員工的健康把關。
- 婚慶及生育禮金喪葬奠儀、同仁重大傷病/住院慰問金（禮）。

安心保障

- 休假制度：依勞基法給假標準、特休假、生理假、員工陪產假、產檢假、國外員工旅遊有薪假、生日假。
- 出勤時間：(總公司)彈性上下班時間，(門市)依營運時間安排。

休假出勤



獎金福利

年終獎金、員工持股信託、股票選擇權、同儕協助獎金、全勤獎金、績效獎金、伙食津貼、職務津貼、績效調薪、推薦獎金、門市分紅制度、員工認股。

節日同歡

生日禮金、節慶禮金、五一勞動慰問禮金。

樂於分享

- 獨享樂：免費供餐 (依各營運單位規定)
- 眾享樂：國內（外）旅遊、尾牙（春酒）、每季聚餐同歡、飲料吧、咖啡吧、免費按摩、運動補助、健康補助、分享日、社團活動、員工優惠利率貸款。
- 分享樂：同仁及眷屬用餐優惠、同仁及子女教育獎學金。

◆ 職工福利委員會與員工持股

為持續推動友善職場環境，我們成立職工福利委員會，依法提撥福利金，由勞資雙方代表共同監督福利金運用與保管。職工福利委員會每年籌辦國內外旅遊、慶生會、聚餐、社團活動補助，以及每學期提供同仁及子女教育獎學金等方案，以此促進員工身心靈平衡發展及跨部門情感聯誼。此外，為鼓勵員工成立員工持股信託計劃及通過庫藏股轉讓予員工辦法，以本公司與子公司之正式人事編制內正職員工，且服務期滿三個月以上，或免予試用者為限即有資格加入。參加持股信託之員工每月從薪水中提存一定額度，由公司會提撥同比例的獎勵補助金與員工自提額成立信託基金，提供員工和股東同樣享有分紅的福利。2025年員工參與信託持股人數為54人。

公司2025年補助項目與金額

福利項目	受惠人數	金額(元)
員工持股信託	54	-
員工旅遊	54	860,691
聚餐	316	824,776
禮券	226	344,960
5/1勞動節禮金	224	206,500
員工按摩舒壓	336	125,550
社團活動補助	91	63,700
員工暨子女獎助學金	27	57,000
婚喪喜慶生育補助	7	24,100
疫苗補助金	12	12,000
健康補助金	15	7,500
傷病急難救助	3	7,493

*註：其中聚餐受惠人數，以年度平均數計算。



2.2.3 員工關懷與保障

◆ 母性關懷 GRI 401-3

公司依「勞動基準法」及「性別工作平等法」提供男女員工申請產假與育嬰假，除考量員工之個人事務或家庭因素外，人力資源部也會與部門主管協商，提供適當假別讓員工申請。同時為保障孕婦的工作權益，給予懷孕同仁在工作上之禮遇與照顧，設有育嬰哺乳室，讓女性同仁得以安心工作。2025年符合育嬰留職停薪資格之員工中，男性員工有0位、女性員工2位，惟本年度無人提出申請。另有3名員工於2025年申請育嬰留停，並分別於2025年6月及2025年7月及2026年1月順利復職，復職率為100%。



類別	男性	女性
FY2025享有育嬰假的員工總數 (A)	0	3
FY2025實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	3
休完育嬰假後，應該在FY2025復職的員工總數 (C) (註3)	0	1
休完育嬰假後，實際在FY2025復職的員工總數 (D) (註4)	0	1
休完育嬰假後，在FY2024復職的員工總數 (E)	0	0
於FY2024復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	0	0
復職率 (註1)	100%	
留任率 (註2)	-	

註1：復職率=育嬰假後在2025實際復職員工/育嬰假後在2025應復職員工 (D/C)

註2：留任率=2024復職後12個月仍在職的員工/2023年育嬰假後實際復職員工 (F/E)

註3：休完育嬰假後，應該在FY2025復職之員工總數為1人，係因該員工於2025年申請育嬰假，並於2025年7月復職。

註4：休完育嬰假後，實際在FY2025復職之員工總數為1人，係因該員工於2025年申請育嬰假，並於2025年7月復職。

◆ 退休制度 GRI 201-3、404-2

我們的退休辦法適用於所有正式聘雇員工，依勞工退休金規定按月提供員工薪資的6%，存入勞工個人退休金專戶。工作15年以上且年滿55歲者、或工作24年以上者、或工作滿10年以上且年滿60歲者，均符合申請資格。新舊制退休金給付方式依勞動基準法勞退相關規範訂定，並對即將退休員工提供退休規劃建議。相關內容可參考2025年度合併財報。員工退休金給付標準如下：

1. 適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依本公司自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。
2. 適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第五十五條規定計給。但依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其身心障礙係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。
3. 適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月提繳其工資6%之金額至勞工個人之退休金專戶。





◆ 團體協約與勞資溝通 GRI 2-30、403-4、407

為了保障員工的權益並維持穩定的勞資關係，我們採取多元機制進行保障，雖無簽訂團體協約但所有營運據點均簽署並執行勞動法規及相關管理辦法，每年定期召開勞資會議4次，促使勞資雙方代表進行充分的討論。我們積極聆聽員工的意見，致力於創建開放且透明的溝通環境，讓主管、員工及同事間保持良好的互動與理解。此外，公司尊重並支持員工的結社自由，絕不妨礙員工依法結成工會或參與各類員工團體。我們鼓勵員工依個人意願組織與參與，並確保在結社過程中享有完全的自由與平等，進一步促進員工的參與感與歸屬感。

◆ 營運變化的最短預告期 GRI 402

本公司遵循勞動基準法規定，保障員工的基本權益。若遇重大營運變動或需終止勞動契約等，影響員工權益之事故，將依照相關法規，處理與員工的勞僱關係。員工於接到前項預告後，可在預告期間內請假外出尋找新工作，每週請假不超過兩天，請假期間之工資照給。若公司未按規定提前通知終止勞動契約，則需支付預告期間工資。

2.3 多元與平等職場 GRI 3-3

本公司訂有人權政策並落實管理，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保員工的就業自由，並有尊嚴地對待及尊重所有員工，致力於打造多元與平等的工作職場。

2.3.1 人權政策 GRI 2-23

聯發國際應盡企業社會責任，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國原住民權利宣言》及《國際勞工組織第169號有關在獨立國家中的原住民族和部落民族公約》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，絕不允許參與任何違反人權之行為。充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切員工，包含派遣人員及實習生等。



2.3.2 人權管理 GRI 2-23、406-1、408-1

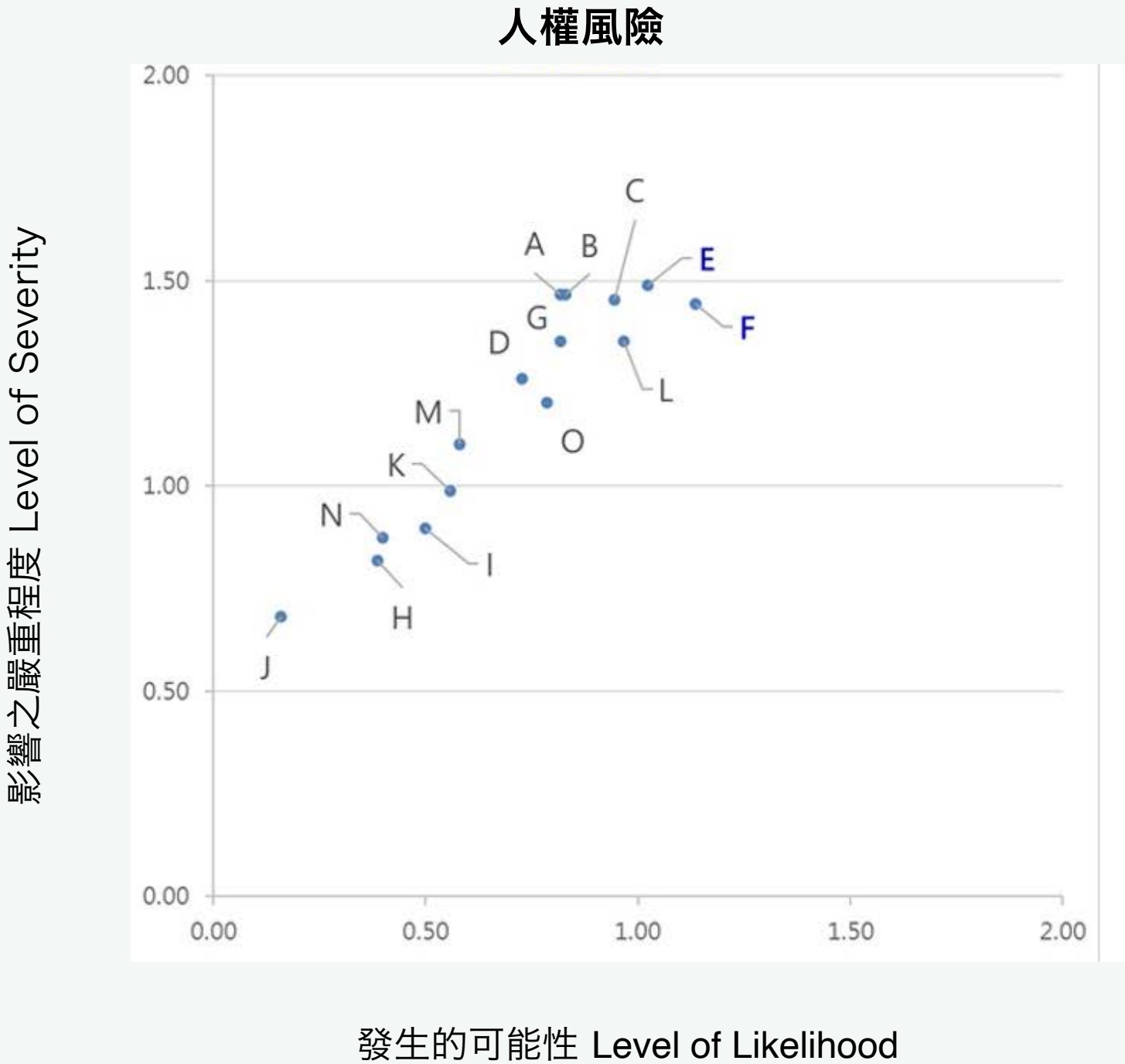
本公司定期識別強迫勞動與童工風險，發現主要風險多集中於供應鏈上游，特別是勞動法規執行相對薄弱的國家。然而，門市與其他營運環節同樣被納入人權風險監控範疇。我們透過不定期稽查，積極防範與杜絕包含門市據點與供應鏈廠商在內的強迫勞動或童工情形，並每季舉辦社區座談，蒐集潛在人權風險意見，並即時採取應對行動。2025年聯發國際門市及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或強迫勞動之情形。傳達聯發國際對全球人權的重視，期望透過與所有合作夥伴的努力，持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。聯發國際關注的關鍵領域及相應具體措施如下：

人權議題	具體管理辦法/措施	2024年執行情形
人權議題	具體管理辦法/措施	2025年執行情形
職場多元化與平等	本公司晉用、晉升、調薪依其職務類別，學經歷專業知識等及個人績效表現而定，不因年齡、性別及種族而有所差異，同時會更強化及包容性文化，而達到促進性別平等，方能做出更好的決策及創新。	2025年無任何歧視事件發生，並雇用身心障礙人員1位。並舉辦父親節、母親節慶祝感恩活動感謝父母親的辛勞。
員工福利	本公司設有「職工福利委員會」，推行各項福利措施如國內外旅遊、年節禮金、節慶活動等，另有福利補助金之申請，如婚喪喜慶、生育補助、獎助學金、健康補助及疫苗施打等。 同時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，提供員工更好的職場的生活保障。	2025年共辦理芽莊、香港海外員工旅遊共3梯，參與人數共65人。 2025年共12人施打流感疫苗、27人申請獎助學金、1人生育補助、6人婚喪喜慶、15人健康補助及11場視障按摩等。 同時提供員工內部及外部教育訓練課程培訓同仁。
長期配合	公司有多項社團活動鼓勵員工同仁參與，不僅增強團隊凝聚力與溝通，同時加強員工間的連結，奮而提升整體的團隊合作能力。	聯發國際除無禁止自由結社外，每年進行社團活動，包含減脂社，提供員工自行參加。
禁用童工及強迫勞動行為	本公司恪遵勞動基準法，不聘雇或不支持雇用未滿十六歲童工之行為，同時不強迫無意願之員工從事勞動行為。	2025年無雇用童工及無強迫、強制勞動。
勞資會議	依據勞動基準法及勞資會議實施辦法規定。每季召開會議，勞資協商會議決議效力包含 100% 員工，並以此做為溝通和保護員工權益之勞資協商機制，勞工代表可經由員工自行提名或經由不同團體選任產生。	2025 年共召開 4 次勞資會議，會議內容包括公司人力概況及相關勞資關係議題之討論。

2.3.3 人權盡職調查

聯發國際依循國際人權公約、相關指引及業界標竿企業之人權盡職調查報告，彙整並評估價值鏈中可能出現的人權風險，並將其納入風險評估流程。本年度公司透過線上問卷調查內部員工，進行人權盡職調查，共計回收146份問卷。問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級。2025年人權盡職調查結果如下。調查結果顯示，2025年有兩項中度風險議題，公司將持續進行減緩的相關措施，確保有效管理人權風險。

風險程度		風險議題	排序
中風險	F	言論與表達自由 (1) – 提供言論與表達管道	1
	E	健康權 (2) - 保障健康措施	2
低風險	C	工作與勞動條件保障	3
	L	不歧視 (2) - 升遷	4
	B	人身自由與安全	5
	A	隱私保護	6
	G	言論與表達自由 (2) - 保障言論與表達自由	7
	D	健康權 (1) - 職安教育訓練	8
	O	家庭生活權 (2) - 不損害家庭生活權利	9
	M	強迫勞動	10
	K	不歧視 (1) - 招募	11
	I	集會與結社自由 (2) - 保障集會與結社自由	12
	N	家庭生活權 (1) - 提供育嬰支持與福利	13
	H	集會與結社自由 (1) - 設立集體協商機制	14
	J	孩童保護	15
高度風險：發生機率在1分以上且嚴重程度在2分以上			
中度風險：發生機率在1分以上且嚴重程度未達2分			
低度風險：發生機率未達1分			



2.3.4 人權教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，我們每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2025年共191人次參與課程，總訓練時數達343.8小時，我們也將人權政策納入供應商管理簽署文件，以確保政策落實。

2.3.5 人權議題之申訴機制

聯發國際建置完善且透明的申訴機制，確保員工在權益受損或遭遇不公平對待時，能於公正、安全的環境中提出訴求並獲得妥善處理。公司提供簡便順暢的申訴管道，無論何時何地皆可反映問題，且全程嚴格保密，杜絕任何可識別申訴人身分的資訊外洩，避免報復行為，保障申訴人安全與權益。2025年並未接獲外部利害關係人提出實質不法之檢舉或申訴案件。

公司亦制定個人資料保護政策，並進行員工個資保護培訓課程。2025年度課程總完訓人數共28人，總時數為18.67小時，受訓員工佔全體比例14%。完訓後測驗及格率100%。

◆ 申訴管道

申訴專線：02-26548585#864

申訴電子信箱（職場不法侵害、性騷擾防治）：
hr.service@1992sharetea.com

◆ 處理流程

- 在接獲申訴並確認其屬實後，應撰寫調查報告，並將結果通知被檢舉人之直屬主管。根據情節嚴重性，依照法令及公司相關規定進行適當處理。
- 檢舉的受理、調查過程及結果應進行書面或電子形式的歸檔保存，並保留三年以上。
- 對於經確認屬實的檢舉案件，應要求相關部門分析事件發生的根本原因，並提交改進報告，提出預防措施，避免類似事件的再次發生。

◆ 三階段管理架構

階段	核心任務	管理目的
事件處理	調查 + 處置	控制風險
紀錄管理	文件保存	法遵與稽核
持續改善	根因分析 + 預防	降低再發

2.4 職業安全與衛生

員工福祉是企業永續的起點。在我們的ESG藍圖中，建構「幸福職場」是社會責任的核心要素。我們透過職業安全衛生機制，將關懷轉化為具體的管理行動，確保每位同仁都能在無後顧之憂的環境中釋放潛能。我們相信，通過全面的安全衛生保障，不僅能提升企業競爭力，更是達成企業、員工與環境三贏的成長動能。守護健康，就是守護我們共同的未來。

2.4.1 職業安全衛生政策 GRI 403-1、403-8

聯發國際以員工的健康與安全為首要考量，依據《職業安全衛生管理辦法》規定，建立實施職業安全衛生管理系統制定安全衛生工作守則、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、系統性辨識潛在危害，並透過風險評估與控制措施，持續降低職安衛風險、建立開放透明之溝通機制，促進工作者於職安衛議題之諮商與參與，強化組織安全文化。管理系統涵蓋適用於本公司全體員工及非本公司人員在本公司之工作場所從事工作者，涵蓋的工作者包含員工（234人，占比97.5%）、非員工工作者（仲介派遣）（6人，占比2.5%）等利害關係人。

2.4.2 職業安全衛生參與及溝通 GRI 403-2

公司為第二類事業，尚無需設立專門的職業安全衛生委員會，但我們已配置甲種職業安全衛生主管協助相關工作，並制定安全衛生工作守則。門市的安全衛生由店經理負責，並嚴格執行公司制定的相關規範。此外，我們透過教育訓練等方式，向全體員工及外部利害關係人宣導政策、目標、管理方案及相關法規，並定期整合內外部溝通意見，確保職安管理系統能即時適應內外 部環境變化並作出調整。

◆ 風險評估流程圖與危害辨識

「先確認、再辨識、做評估、訂措施、持續管控」

一、確認作業範圍

針對各項作業活動進行號點，明確界定工作內容、作業流程及適用法規，作為後續風險管理之基礎。

三、風險評估

依據危害發生之可能性與影響程度進行分析與分級，建立風險優先順序，作為資源配置與改善決策之依據。

五、持續監控與改善

透過定期檢查、內部稽核與績效追蹤機制，檢視控制措施之執行成效，並持續優化安全管理流程，確保風險獲得有效控管。



二、危害辨識

系統性辨識作業環境中可能存在之危害因素，涵蓋人因工程、設備操作、環境條件及作業流程等面向，以全面掌握潛在風險來源。

四、控制措施制定

針對高風險項目擬定適當之控制策略，包含工程改善、作業管理及教育訓練等措施，以有效降低風險發生機率。

◆ 事故通報處理機制圖

「確認 → 通報 → 蒐集 → 評估 → 應對 → 改善 → 追蹤 → 報告」



2.4.3 職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5

為提升全體員工在職業安全衛生方面的意識與應變能力，聯發國際規劃一系列多元化的教育訓練課程，並依員工的工作性質，為總部及門市員工安排不同主題的專業訓練，落實新進與在職訓練制度，確保新進人員於到職初期即具備基本安全認知，並透過定期在職訓練持續強化風險意識，透過上述教育訓練機制，聯發國際致力於打造一個具備高度安全意識與自主管理能力的工作環境，使每位員工皆能在安全無虞的條件下執行職務，並有效預防及應對各類職業災害風險。

◆ 職業安全衛生訓練

為提高員工對工作環境常見職業安全衛生問題的認識，我們將針對辦公室工作同仁宣導人因性危害預防、辦公環境安全、緊急應變措施、護眼與舒壓按摩等課題。有鑑於餐飲業的特殊性，我們針對直營門市員工面對的職業安全衛生挑戰，如廚房安全、食品安全、顧客安全以及火災預防等方面，進行重點訓練。進行詳細的講解。這些內容將幫助員工在日常工作中能夠識別潛在危險，並具備應對各種突發狀況的能力。

此外，訓練中還會加強對相關職業安全衛生法規與相關的宣導，確保員工了解並遵守各項法規，包含職場不法侵害防治指引，職場性騷擾防治宣導，多樣主題課程，從而保障自身與他人的安全。2025年受訓人數123人。

◆ 職場不法侵害防治&職場性騷擾防治教育訓練

本公司視員工為最重要的資產，致力維護勞動權益並落實「零侵害、零騷擾」之安全職場承諾。為有效預防執行職務遭受不法侵害，我們建構了完善的預警與保障體系：

風險主動防範	定期進行工作適性評估，精準辨識潛在危險因子，落實「預防勝於治理」之原則。
公正申訴與關懷	建立透明的申訴渠道，確保公正性；並由專業醫護人員介入後續的身心追蹤，提供同仁最實質的關懷與協助。
吹哨者絕對保障	公司嚴禁對申訴、檢舉或緊急避險之同仁採取任何形式的不公平對待，並將保護機制納入公司懲戒規定，堅決杜絕報復行為。
全方位心理資本	新進人員舉辦心理健康促進與教育訓練，賦能員工壓力管理能力，營造共融且具韌性的企業文化。 2025年不法侵害 – 職場霸凌&職場性騷擾防治課程受訓人數：189人

◆ 急救教育訓練

我們將定期舉辦心肺復甦術（CPR）與自動體外心臟除顫器（AED）的教育訓練，提升員工在緊急情況下的急救能力。這些訓練將由專業講師指導，通過理論講解與实操演練相結合的方式，確保每位員工都能熟練掌握AED操作，並在突發事故中能迅速做出反應。這樣的訓練將有助於提高整體應急救援能力，減少工作場所可能發生的生命危險。2025年受訓人數119人。

除此之外本公司不定期進行職業安全宣導課程，提升人員安全意識，預防災害發生。總公司與各直營門市皆有配置滅火器，並已投保商業火災保險及公共意外險，藉此轉嫁風險，降低損失。

2.4.4 職業傷害統計 GRI 403-9、403-10

2025年職業災害統計顯示，主要的工傷原因來自在執行業務過程中發生的各類事故（如切割燙傷、滑倒、砸傷等），同仁在上下班途中發生的交通意外為虛驚事件。其中，業務執行中發生事故共計0件（包括需住院治療的重大職災事故0件），總計職業傷害共0件，通勤事故共計1件。此外，職業病的主要來源為長期吸入油煙引起的呼吸道疾病、肌肉骨骼傷害、皮膚接觸危害、高溫作業及聽力損失等問題。2025年內並未發生任何職業病事故。

此外，對於非本公司編制之承攬人員，聯發國際亦依相關法規實施必要的安全衛生管理。包括入場前之危害告知與安全教育宣導、派任安全督導人員進行現場管理，並透過不定期巡檢掌握實況，對於發現之潛在危害將即時通報發包單位或相關承辦人，督促限期改善，確保所有在廠工作人員皆能處於安全健康的作業環境。



◆ 2025年職業傷害與職業病統計

類別		台灣總部	直營門市	總計
總經歷工時（小時）		220,000	246,000	466,000
職業 傷害	一般職業傷害數量	0	0	0
	嚴重職業傷害數量	0	0	0
	可紀錄之職業傷害件數	0	0	0
	職業傷害死亡人數	0	0	0
	損工日數（註1）	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率（註2）	0	0	0
	可記錄之職業傷害比率（註3）	0	0	0
	職業傷害死亡比率（註4）	0	0	0
職業病	職業病件數	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0
	職業病死亡比率（註5）	0	0	0
	可記錄之職業病件數	0	0	0

註1：數據涵蓋範疇為聯發國際台灣總部及10家直營門市（UG：9家，MAMAK：1家）。

註2：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註3：嚴重的職業傷害比率＝〔嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）×20萬工時〕 / 總經歷工時。

註4：可記錄之職業傷害比率＝（可記錄之職業傷害件數× 20萬工時） / 總經歷工時。

註5：職業傷害所造成的死亡比率＝（職業傷害所造成的死亡人數× 20萬工時） / 總經歷工時。

註6：職業病所造成的死亡比率＝（職業病所造成的死亡人數× 20萬工時） / 總經歷工時。

2.4.5 員工健康與保護 GRI 403-3、403-6、403-7

◆ 健康服務實踐

在聯發國際，我們始終相信——員工的健康，是企業永續發展最堅實的基石。我們以實際行動守護每一位夥伴的身心平安，透過「職場安全四大保護計畫」與定期健康檢查，建立起全方位的健康守護網，營造安全、友善且有溫度的工作環境。我們鼓勵員工放心工作、安心生活，讓每位同仁都能在無憂無慮的狀態下發揮潛力，一起為品牌的成長努力。未來，我們也將持續優化健康照護措施，攜手員工共同打造更健康、更美好的職場文化。

◆ 員工體格檢查

依據勞工健康保護規則第十七條雇主對在職勞工，我們為所有員工提供全面的健康檢查服務，從入職前的基本體檢到定期的一般健康檢查，針對新進人員及年度體檢報告由護理師進行管理分級，特別關注高風險職位的健康狀態，並持續追蹤管理。

1. 人因性危害預防計畫

針對人因性危害與母性健康設立專項管理計畫。人因性危害預防方面，我們每年定期進行全體員工的肌肉骨骼問卷調查，根據評分結果安排必要的醫護訪談，2025年度彙整完資料將陸續安排面談，以提早介入與預防職業傷害風險。

2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

為預防因異常工作負荷所引發之疾病，聯發國際每年針對全體員工實施相關調查與管理措施，2025年共計有136人參與問卷調查，結果顯示其中高風險15人、中風險49人、低風險72人。針對高風險員工，我們優先安排與醫護人員進行個別訪談，提供健康建議與追蹤關懷。此外，各部門進行的物理性危害評估結果多為第一級風險，為此公司亦安排視障按摩等舒緩活動，以減輕員工的身心壓力，維護整體職場健康。

3. 預防職場侵害預防計畫

重視員工的職場安全，全面推動預防職場侵害計畫，服務對象涵蓋全體員工，並透過線上課程與專題講座進行教育訓練，提升同仁對職場侵害辨識與因應能力，營造尊重、友善的工作環境。



◆ 健康管理促進

聯發國際致力於打造健康職場文化，透過多元措施關懷員工的身心健康，提升整體福祉與工作滿意度。2025年共舉辦11場舒壓按摩及143次健康促進訪談，內容涵蓋心理諮詢服務、每月健康報刊發行等，讓員工在日常工作中持續感受到企業的關懷與支持。我們每月安排臨床護理師駐點總部，並定期至門市訪談員工，提供健康諮詢與追蹤服務；每季亦邀請專業醫師提供一對一諮詢，協助員工釐清健康異常狀況並提供後續建議與照護指引。為紓解工作壓力與提升專注力，公司定期舉辦「視障按摩服務」活動，協助員工放鬆身心、舒緩疲勞。亦提供「流感疫苗施打補助」及「健康補助」維護整體職場健康。

此外，我們亦積極推動主題式健康教育，為新進員工舉辦「守護靈魂之窗」護眼暨紓壓精油製作教學線上課程，提供實用的護眼知識與簡易精油調製技巧，讓員工在舒緩壓力的同時也能關注視力保健。透過結合專業資源與互動體驗，聯發國際持續推動預防為主的健康管理思維，營造積極正向的職場氛圍。2025年受訓人數62人，每人約1.2小時，共計73人時。



Chapter 3

環境社會友善

Environmental and Social Friendliness

面對氣候變遷與全球永續趨勢，聯發國際依循TCFD架構，強化氣候治理與董事會識能，並推動能資源與溫室氣體管理制度，逐步邁向低碳營運。同時深耕社區參與，將環境教育與公益行動融入日常營運，積極回應社會期待。透過制度化的風險識別與正向回饋機制，持續建構對環境與社會友善的企業經營模式，實現與利害關係人共榮共好的長期目標。

永續亮點

- ✓ 2025年公司在員工人數成長9.5%、營收成長106.2%的情況下，人均用水量下降33.3%，用水密集度下降67.5%
- ✓ 2025年導入列印管理機制，持續將傳統紙本簽核流程轉型為電子化表單，統計總印量較前年同期減少約15%
- ✓ 社會參與和贊助藝文活動投入經費近千萬元
- ✓ 公益關懷精神融入企業文化，員工主動投身救災行動

對應聯合國永續發展目標 SDGs



3.1 環境保護政策（TCFD） GRI 201-2

聯發國際深諳氣候變遷不僅是環境課題，更是企業永續經營的核心戰略支點。從自身營運出發，延伸至核心專業能力與整體產業價值鏈，由內而外系統性檢視氣候變遷對企業營運的潛在衝擊。我們致力於在降低營運風險的同時，敏銳且積極發掘低碳經濟下的增長的市場機會，實現環境共融與商業價值的協同演進。

本公司依循Financial Stability Board（FSB）所建議之 Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD）架構，嚴謹的氣候風險管理機制。透過動態風險辨識、氣候情境分析與韌性策略應對，聯發國際正逐步構築具前瞻視野的氣候治理體系，將永續責任轉化為內在成長基因，厚植應對全球變局的企業期成長的重要驅動力與韌性。

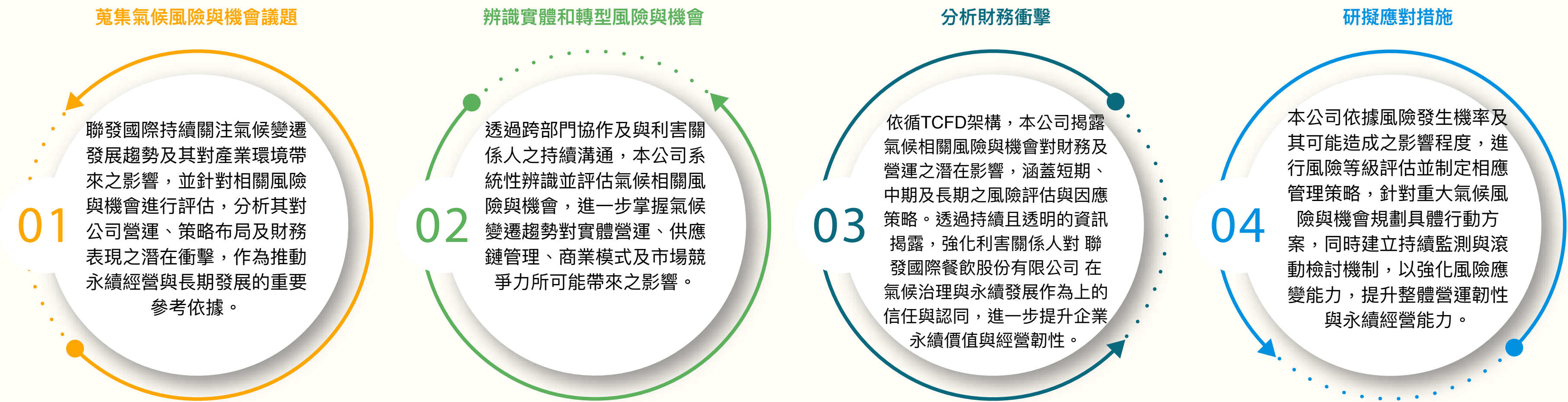
◆ 治理

聯發國際董事會高度重視氣候變遷與永續發展議題，並持續透過專業培訓與進修機制，強化董事會對氣候風險與永續趨勢之專業認知與決策能力。公司建構永續發展治理架構，依循環境（E）、社會（S）及公司治理（G）三大構面設置專責小組，由相關部門主管擔任組長，統籌推動永續政策、發展策略及短、中、長期目標，確保永續行動與營運策略緊密結合並有效落地。在執行層面，由永續發展小組負責滾動掌握國內外氣候議題與法規趨勢，並協同各構面專責小組部門成員，進行氣候相關風險與機會之辨識、評估及因應策略擬定。在治理與監督機制上，永續發展小組每年至少一次向董事會報告執行進度、推動成效及未來行動計畫；董事會並據以審議與監督各項永續策略之推動情形，確保氣候風險管理與永續發展措施得以落實。

◆ 策略

本公司持續關注氣候變遷對營運可能帶來之風險與機會，並評估其對業務發展、營運策略及財務績效之潛在影響。依據不同影響時程，區分為短期（3年內）、中期（3至5年）及長期（5年以上）等階段，據以規劃相應之氣候行動方案，強化企業整體韌性與永續經營能力。面對極端氣候事件、淨零轉型趨勢及相關法規要求所可能產生之影響，本公司透過完善之氣候風險與機會管理機制，持續推動節能減碳與營運優化措施，以降低對營運及策略層面之衝擊。此外，聯發國際成立永續發展小組，依循公司整體風險管理架構，結合內部相關單位共同進行氣候風險與機會之辨識、評估、行動及檢討，持續強化氣候治理與風險應變能力。

◆ 氣候風險與機會鑑別流程



◆ 氣候風險與機會鑑別流程

財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定(5 分)	很有可能(4 分)	有可能 (3 分)	不太可能 (2 分)	幾乎不會(1 分)
	一定會發生	10年內可能發生多次	10年內可能發生一次以上	10年內沒發生過	從沒發生
高(5分)	3 4				
中高(4分)					
中(3分)	5 6				
中低(2分)					
低(1分)	7				1 2

風險面向		風險事件及描述	發生期間、可能性及財務衝擊程度	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	❶ 政策與法規	環境法規政策遵循 聯發國際需要應對來自政府的碳排放、能源消耗、包裝減量等環境法規的變動。這些政策不僅增加了合規成本，還可能要求企業更新設備或調整產品生產流程，從而提高營運成本。	發生期間：中期 發生可能性：低 財務衝擊程度：低	- 若未提前投入或預估法規變動的成本，可能面臨突如其來的營運成本增加壓力。 - 政府政策的不確定性會影響企業的未來投資計劃及長期競爭策略。	- 持續關注並研究政策變動，做好法規預判與合規準備。 - 加強跨部門協作，推動內部的環境管理與節能減碳技術創新。 - 了解政策發展脈動，及時調整企業策略。
	❷ 市場	企業聲譽損害 若未能遵循相關法規（如碳排放、環境保護等），可能造成負面媒體報導，進而影響消費者對品牌的信任與忠誠度。	發生期間：中期 發生可能性：低 財務衝擊程度：低	消費者與投資者信心下降，導致銷售額減少與市值下滑。	- 強化內部合規機制，確保所有法規遵循。 - 適時評估潛在風險，並於內部會議追蹤。 - 透過公司網站、永續報告書等，使利害關係人更了解聯發國際之具體作為。
實體風險	❸ 立即性	極端氣候造成供應與營運中斷 近年極端氣候事件（如颱風、暴雨）頻率與強度增加。原物料產地遭逢災害導致產量減少與價格波動；同仁因天候無法出勤或交通受阻，增加人力調度與職災補償壓力；門市設備損壞、中斷供電與資訊系統失效。	發生期間：短期 發生可能性：高 財務衝擊程度：高	- 導致原物料產量減少、價格上漲，對毛利和淨利潤產生直接影響。 - 同仁無法出門上班執勤或於上班途中受到損傷，可能導致後續職災補償或營運人力減少、增加人力成本，並可能需要負擔法律責任以及支付相應的賠償。同時造成對消費者與客戶服務中斷，產生營業損失。 - 設備損壞導致暫停營運之損失，如：設備損壞、庫存損失、客戶流失等。 - 供電不穩與中斷，導致資訊網路系統服務中斷，對消費者與客戶服務。	- 評估產品與服務發展策略時，評估項目納入氣候變遷因素。 - 與供應商簽訂年度定價合約以控制原物料之成本穩定。 - 針對不同天災規劃預防措施與應變作為。 - 根據天災（如颱風假）情形提前發布提醒及應注意事項。實施定期的預防性維護計劃，包括定期的檢查、保養和修理。
	❹ 長期性	海平面上升導致營運據點與物流設施風險增加 聯發國際若於沿海或易淹水區域設有門市、倉儲或物流中心，將可能面臨營運中斷與供應中斷風險。此外，原物料產地若位於受海平面上升影響的農業區域，亦可能導致產品種類減少、供應不穩。	發生期間：長期 發生可能性：高 財務衝擊程度：高	- 門市與物流設施中斷營運，導致銷售損失與修復成本上升。 - 原物料供應不穩，導致產品種類減少，影響業務拓展與營收表現。 - 可開發與可販售品項受限，降低市場反應速度與競爭力。 - 長期影響公司獲利與品牌穩定性。	- 將氣候變遷納入產品與服務發展策略，提前評估氣候風險對原物料與營運地點之影響。 - 定期檢視並調整展店與倉儲布局，優先避開高風險區域。 - 強化倉儲與門市防災能力，例如防水設施與備援電力。 - 規劃跨地區的原物料供應來源與物流備援系統，以提升供應鏈韌性。
機會	❺ 韌性	強化食品安全管理 隨著氣候變遷導致農產品病蟲害增加，食品供應鏈安全與原料品質穩定性面臨挑戰，消費者對食品安全的要求與品牌信任度提升。	發生期間：短期 發生可能性：高 財務衝擊程度：中	- 減少因食品安全問題導致的召回與罰款損失。 - 提升品牌價值，進一步提高市占率與客戶忠誠度。 - 降低法律訴訟風險與營運中斷成本。	- 加強原物料與門市食安檢驗及相關人員之教育訓練。 - 食安管理部依據現行法規和規定確保食品安全管理系統的有效性與適切性。
	❻ 產品和服務	客戶行為轉變 消費者環保意識與健康導向消費行為加速，對低碳足跡產品需求成長，為食品產業創造創新產品與差異化定位的機會。	發生期間：中期 發生可能性：高 財務衝擊程度：中	- 拓展新產品線帶動營收成長。 - 強化公司在永續與健康產品市場的品牌競爭力。 - 提高國內外市場對符合氣候與健康雙重需求產品的接納度。	- 持續推出低碳飲食及低糖產品系列。 - 擴大綠色原料的採購比率。
	❼ ₁ 市場	企業永續管理合規與轉型 全球氣候資訊揭露與碳中和政策日益嚴格，企業需更積極建構低碳營運模式與碳揭露能力，此同時亦形成永續產品、綠色供應鏈與新商業模式的發	發生期間：中期 發生可能性：高 財務衝擊程度：低	- 降低因氣候法規未遵循導致的合規風險與罰鍰。 - 增加國際永續採購標準接單機會。 - 創造永續產品新增收入來源。	- 依循TCFD架構建立氣候風險管理流程。 - 持續積極關注並因應氣候變遷相關議題，強化企業公益形象，增加客戶認同感，提升企業聲譽。

◆ 風險與管理

隨著氣候相關法規日益嚴格、社會關注度提升，聯發國際已將氣候變遷納入公司整體風險管理政策中的關鍵議題。我們依據風險事件的發生可能性與潛在衝擊程度，進行系統性鑑別與評估，據以判定風險等級，並評估其於預期期程內對公司營運與財務的影響程度。本公司透過風險矩陣分析機制與跨部門風險管理流程進行氣候風險管理，提升整體應變與調適能力。對於被認定為高風險的氣候議題，經營團隊將制定相應的應對策略或預防措施，並透過年度檢視與持續監控機制，確保風險控制成效。

◆ 指標與目標

因應氣候變遷所帶來的環境與營運風險，聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將碳管理納入企業永續發展策略。盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放），並逐步拓展至範疇三（其他間接排放），以建立完整的碳排放數據基礎。預計於2026年完成母公司個體之溫室氣體盤查與第三方確信，藉此全面掌握碳排熱點，做為後續制定減量策略與導入排放管理機制的依據。

在碳管理策略方面，公司將著手推動節能改善與低碳營運轉型，涵蓋總部及台灣地區直營與加盟門市採用具省電標章之節能減碳之設備、汰換高耗能設備、進行智慧用電管理等措施。同時，於產品與包材設計階段導入碳足跡概念，優先選用環保材料與低碳原料，並攜手供應商強化供應鏈碳排控管，以擴大整體減碳效益。未來，聯發國際將透過跨部門合作，同時持續進行內部教育訓練與宣導溝通，逐步建立全體同仁氣候行動共識，並擬訂短、中、長期減碳目標，邁向2050年淨零排放的願景。公司亦將密切關注臺灣碳定價制度之發展，適時評估導入內部碳定價之可行性，作為推動永續營運與提升氣候韌性的重要依據。



3.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、305-2、305-4

聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放）。關於溫室氣體總排放量，2025年排放清冊表列所示，溫室氣體總排放總量為655.6558公噸CO₂e，無使用任何生質能源。各類溫室氣體排放量分別為：CO₂排放量287.6764公噸CO₂e、CH₄ 排放量6.9951公噸CO₂e、N₂O排放量32.1579公噸CO₂e、HFCs排放量18.1720公噸CO₂e；PFCs、SF₆ 及NF₃ 排放量皆為0.0000公噸CO₂e。

2025年度溫室氣體盤查清冊

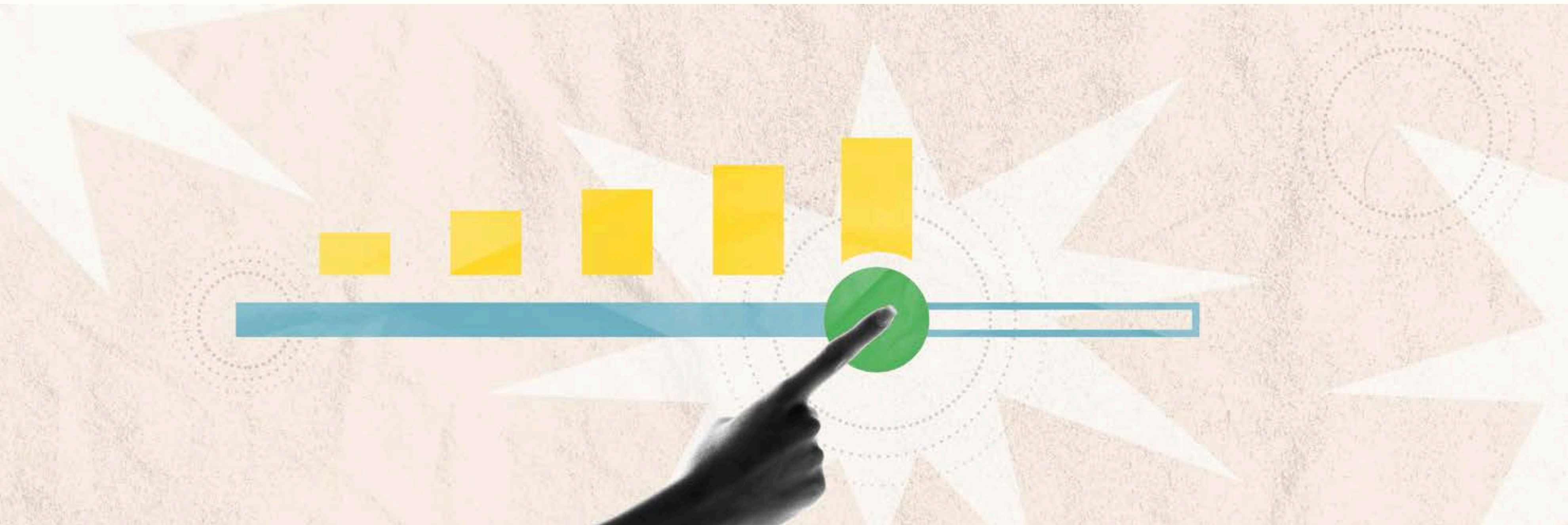
類別	說明	排放量 (公噸CO ₂ e/年)	占比 (%)
第1類：直接溫室氣體排放與移除			
1.1固定排放	瓦斯	32.7624	5.00%
1.2移動排放	公務車	8.1714	1.25%
1.3製程排放	奶油槍	31.9742	4.88%
1.4逸散排放	冷媒、化糞池	25.0234	3.82%
1.5土地使用變更之直接排放	無	-	
第2類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放			
2.1外購電力	台電	557.7243	85.06%
2.2外購能源	無	-	0.00%
第3類：運輸產生之間接溫室氣體排放			
3.1上游運輸	未顯著	-	0.00%
3.2下游運輸	無	-	0.00%
3.3員工通勤	未顯著	-	0.00%
3.4客戶和訪客運輸	未顯著	-	0.00%
3.5商務旅行	未顯著	-	0.00%

類別	說明	排放量 (公噸CO ₂ e/年)	占比 (%)
第4類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放			
4.1購買商品之上游排放	未顯著	-	0.00%
4.2資本財之上游排放	未顯著	-	0.00%
4.3廢棄物處置	未顯著	-	0.00%
4.4上游資產之租賃使用	未顯著	-	0.00%
4.5購買服務	未顯著	-	0.00%
第5類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放			
5.1下游產品使用	未顯著	-	0.00%
5.2下游租賃資產	無	-	0.00%
5.3產品使用最終處置	無	-	0.00%
5.4加盟	無	-	0.00%
第6類：其他來源產生之間接溫室氣體排放			
6.1其他	無	-	0.00%
總計		655.6558	100%

3.3 能資源與廢棄物管理

3.3.1 能源管理政策

聯發國際持續推動節能減碳與綠色營運，致力於降低營運過程中的能源與資源耗用，並從總部至直營門市全面落實節能與環保改善措施，持續提升能資源管理效率，降低碳排放，實踐企業永續轉型目標。能源管理為聯發國際推動永續經營的重要核心之一。面對全球氣候變遷趨勢及能源使用挑戰，公司持續盤點總部主要耗能設備，逐步規劃汰換高耗能設備，並於門市導入智慧用電管理機制，以提升能源使用效率與管理透明度，降低整體能源耗損與營運碳排。未來，聯發國際亦將透過內部教育訓練、跨部門協作及日常管理機制，深化全體同仁之節能減碳意識，攜手落實環境永續承諾，朝向低碳永續經營目標穩健邁進。



◆ 能源管理成果

本公司2025年營業收入以台灣為主，占比83.77%。由總公司購入原物料，供貨予海外市場。統計用電度數及人數，2025年人均用電度數較2024年降低約16.5%。其中，外購電力佔比為85.06%，為總公司及直營門市營運主要能源來源，汽油則用於公務車輛用途。聯發國際資本額未達50億元，依上市櫃公司永續發展路徑圖尚不需揭露溫室氣體盤查及確信情形。本公司將於2025年導入溫室氣體盤查系統，並於2025年ESG報告書揭露溫室氣體管理結果。

項目	2024年	2025年
用電度數	504,043	1,078,208
CO2e排放量(KG)	238.9163	557.7243
員工人數	105	269
人均用電度數	4,800	4,008

註1：數據涵蓋範疇為聯發國際台灣總部及10家直營門市（UG：9家，MAMAK：1家）。

註2：電力排放係數引用經濟部能源局公告之電力排放係數0.466kgCO2e/kWhs

註3：員工人數統計截至2025年12月31日。

2025年能源管理成果

2025年度持續推動節能管理措施，雖因營運規模擴大及員工人數增加，整體用電量較去年提升，但透過設備節能優化與能源管理措施，人均用電度數由4,800度降至4,008度，較2024年降低約16.5%，顯示能源使用效率持續提升，達成節能管理成效。

◆ 能源消耗量統計

GRI 302-1、302-2、302-3、FB-RN-130

能源種類		台灣總部	直營門市	能源合計	能源占比
非再生能源 (單位：GJ)	汽油	117.7127	-	117.7127	2.58%
	天然氣	-	564.8457	564.8457	12.37%
	外購電力	680.5009	3,201.7466	3,882.2475	85.05%
能源消耗總量		798.2135	3,766.5923	4,564.8058	
個體年營收 (新臺幣百萬元)		1,018			
能源密集度 (能源消耗總量/個體年營收(百萬))		4.4841			

註1：能源消耗量數據之汽油、天然氣以及外購電力皆使用實際使用量，並無涉及任何估算值。

註2：熱值轉換係數來源為自經濟部能源署114年能源統計手冊(2025年6月出版)，以及環境部114年度熱值(2026年2月10日公告)

註3：數據涵蓋範疇為聯發國際台灣總部及10家直營門市（UG：9家，MAMAK：1家）。

註4：本公司未購買再生能源，2025年之能源消耗類型包含：組織外購且消耗之能源。

◆ 節能行動與成果 GRI 302-4、302-5

聯發國際持續推動能源效率提升，致力於降低營運過程中之能源消耗，並將節能管理納入日常營運體系，以系統化行動減少環境衝擊、強化營運韌性。2025年度，本公司持續聚焦設備優化、能源管理及AI智能營運三大面向，推動主要節能措施如下：

1. **照明系統高效化**：全面汰換傳統螢光燈具為高效能LED照明設備，顯著提升用電效率，並有效降低碳排放。
2. **招牌照明節能管理**：導入節能裝置與變頻控制設備，並依季節與營運時段彈性調整門市招牌照明時間，在兼顧品牌識別之同時，落實能源使用最佳化。
3. **冷藏設備效能優化**：針對門市冷藏與冷凍設備進行能效參數調整與溫控排程設定，並落實壓縮機定期清潔與保養作業，以維持設備最佳運轉效率並降低能耗。
4. **空調系統升級與節能調控**：採用符合經濟部標準檢驗局（BSMI）認證之高效率空調設備，使用R32環保冷媒並達能源效率第2級標準，搭配區域控溫與定時運轉機制，有效降低能源消耗與碳排放。
5. **AI智能設備導入**：導入AI智能製茶設備系統，即時監控原物料使用狀況，降低製程耗損與報廢率，同步優化用水與用電效率，提升整體資源使用效能。
6. **能源負載調度管理**：透過製冰設備離峰運轉機制，在營運條件允許下進行用電時段調整，達成負載平衡與能源使用最佳化，推動門市營運朝向智能化與低碳化發展。

透過上述節能措施之持續推動，本公司有效提升能源使用效率並降低營運碳足跡。未來，聯發國際將持續導入創新節能技術與智慧管理機制，強化能源管理成效，並逐步擴大節能減碳之推動深度與廣度，邁向低碳營運與永續發展目標。



3.3.2 水資源管理 GRI 303-1、303-2

根據世界資源研究所（WRI）水資源風險評估結果顯示，本公司在台灣營運所在地區屬中低度水資源風險區，未涉及高風險水源地區，整體水資源風險相對較低。

基於水資源保護及企業永續經營理念，總公司持續自主盤點與管理用水情形。公司用水來源皆由第三方供水單位－台灣自來水公司供應，未使用地下水或其他替代水源。用水主要供員工及訪客日常使用，對水源地環境尚無重大影響；使用後之污水則統一透過下水道系統進行污水處理後，再依法排放至河川及海洋，以降低對環境之衝擊。

◆ 總部水資源使用情況 GRI 303-3、303-4、303-5、FB-RN-140

水資源在手搖飲及餐飲製作過程中占據重要地位。聯發國際致力於提高水資源使用的效率，盡可能減少浪費，從而降低環境影響。在UG手搖飲的製作過程中，我們採用AI智能化設備來精準控制茶葉沖泡與飲品處理，避免人為失誤導致的水資源浪費。我們將持續進行設備升級和維護，並根據水資源使用情況及政策變化適時調整目標與策略，持續推動水資源管理的完善。

為加強管理水資源減量，本公司將持續宣導及管理節約用水，鼓勵員工養成良好用水習慣，減少水資源之浪費，朝向企業營運與環境永續雙贏的方向發展。我們將以2025年為基準年，訂定至2027年人均用水量每年減少5%為階段目標。

項目	2024年	2025年	2025年水資源管理成果
自來水取水量(千立方公尺)	1.84	1.35	2025年本公司持續推動節水管理，在員工人數成長9.5%、營收成長106.2%的情況下，自來水取水量由1.84降至1.35百萬公升，減少26.6%；人均用水量下降33.3%，用水密集度下降67.5%，顯示營運成長同時有效提升用水效率，落實水資源管理成果。
自來水排水量(千立方公尺)	1.84	1.35	
自來水耗水量(千立方公尺)	0	0	
員工人數(人)	105	115	
人均用水量(千立方公尺)	0.018	0.0117	
個體年營收(新臺幣百萬元)	493.826	1,018	
用水密集度=取水量/個體年營收(百萬)	0.004	0.0013	

註1：範疇邊界為聯發國際汐止總公司。因公司位於遠雄U-TOWN辦公大樓，水電皆藉由大樓供給，無法獨立使用或測量，取水量以水費/實際用水量單價推估。

註2：因應金管會對食品業的要求，取水量、排水量、耗水量以百萬公升為單位計算。

註3：總公司之排水納入所屬辦公大樓，未另行統計排水量。耗水量之計算方式為取水量等於排水量，並無耗水量產生。

註4：員工人數為當年度12月31日，工作地點在汐止總公司的人員總人數。

註5：組織特定度量值以個體營業收入仟元做計算。

3.3.3 廢棄物管理

聯發國際屬餐飲服務業，總公司所產生之廢棄物主要來自員工日常辦公與生活使用，廢棄物類型以一般垃圾、資源回收及廚餘為主，並由辦公大樓管理委員會委託合法合規之專業業者統一清運處理。本公司亦持續宣導同仁落實垃圾分類與資源回收，從源頭推動廢棄物減量與環境友善管理。

直營門市於日常營運過程中，主要產生之廢棄物包含一般廢棄物、廢水、廢食用油及廚餘，皆屬非有害廢棄物。為降低一次性包材使用，門市現場導入塑膠儲運籃、塑膠保鮮收納盒等可重複使用器具，以減少塑膠袋、保鮮膜及紙箱等耗材使用量。同時，門市同仁會先依一般垃圾、資源回收、廚餘等類別進行分類與回收，藉此降低一般垃圾產出量，後續再由聯發國際委託專業合格廠商統一回收處理。

廢棄物類型	處理方式	說明
一般垃圾	生活垃圾等不可回收之廢棄物，由辦公大樓管理委員會委託合格廠商收集後進行焚燒或掩埋。	統一由同仁自行至大樓垃圾集中收集區丟棄，故未進行統計。
資源回收	如廢紙、廢塑膠罐/玻璃罐/鐵鋁罐、廢電池等，由辦公大樓管理委員會委託專業合格廠商統一進行回收。	
廚餘	由辦公大樓管理委員會委託專業合格的廠商統一回收堆肥使用。	

3.4 社會共榮 GRI 413-1、413-2

對聯發國際來說，永續企業代表的不僅是公司長期穩健經營，更要負起企業社會責任，提供社會和地方社區等單位持續的關懷與支持，因此本公司透過公益行動推廣、環境保護推動和支持藝文活動等方案，期待推進社會共榮發展，為永續社會盡一份心力，公司將持續努力讓「分享」的理念發揚光大，促進共好共榮的良善信念。

3.4.1 社會關懷

◆ 深入花蓮光復鄉擔任志工，捐贈物資與基金

2025年9月份，台灣花蓮光復鄉遭逢嚴重洪災，家園被泥流淹沒，生活步調全然停擺。一場災害，撕裂了台灣人的心。起初，公司董事長從當地的社群媒體上得到消息，立刻打電話給電視台高層，告知災害嚴重性，請媒體高度關注，同時找了大型車隊和全聯等業者，兩小時內集結20多台車子，連夜將救援車和物資一一送進花蓮災區。後續，更匯款50萬元給災區，給予當地救援基金。

特別的是，公司10多名同仁自發號召集結，深入到第一線災害現場，他們拿著鏟子清理水溝，從白天忙到黑夜，即便衣服都因汗水濕透了，依然埋頭苦幹。為了表達感謝，公司特別頒發獎金給同仁，感謝同仁讓企業的愛心和溫暖傳達出去，展現企業的社會責任精神。



◆ 捐贈高雄市政府消防局「消防警備車」

本公司為表達對消防局的支持，與世界華人工商婦女企管協會攜手，捐贈高雄市政府消防局一輛消防警備車，透過實質支持緊急醫療的公益行動，期待透過一些些的企業力量，提升醫療資源，造福更多人民。

◆ 支持華山基金會，捐出UG門市一日所得

UG品牌以「每一口都是綠意花香」為品牌核心，致力讓忙碌都市人在片刻間感受療癒與溫度。品牌始終堅信一杯好茶不僅滿足味蕾，更能傳遞真摯心意。長期以來，UG與品牌代言人——超人氣 Z 世代天團「告五人」持續投入公益，以音樂與行動將關懷擴散至更多角落。

為感謝粉絲支持並回饋社會，公司宣布於中山南西門市開幕日推動公益計畫，將中山南西門市開幕日的一日所得，共計20萬元，全數捐贈給華山基金會，用於長者歲末關懷與圍爐活動，為寒冬中的獨居與弱勢長者送上溫暖祝福，展現品牌重視社會責任的真實承諾。代言人也以實際行動支持UG首次公益計畫，特別加碼捐贈555杯茶飲給第一線醫護人員，向長期守護民眾健康的醫護英雄致上最真摯感謝，讓品牌與代言人共同傳遞的暖度向社會每個角落延伸。



◆ 響應鉅亨網愛心ESG活動，送愛到花東地區

2025年9月，公司贊助鉅亨網公司舉辦的愛心ESG活動「2025讓愛零距離，擁抱每一顆純真的心」，共捐助8萬元，將愛心送至社團法人台東縣蘭嶼鄉居家關懷協會、中華民國紅心字會和社團法人花蓮縣沛恩關懷協會，關懷在地弱勢族群，傳遞來自企業的溫暖。



◆ 推動社區關懷與計畫，支持青年體育賽事

公司總部位於新北市汐止區，對直營門市與加盟店遍布全台，對社區的關懷也遍布全台。7月13日，新北市汐止區奧森羽球學院舉辦的首屆「巾幗羽英盃」活動。公司為支持在地的體育學院舉辦的首屆「巾幗羽英盃」活動。公司為支持在地的體育盛事活動，也給予年輕人鼓勵，特別捐助活動經費五萬元，並且請UG品牌的汐止門市贊助150杯美味的飲品，讓在場的選手和觀眾品嚐，成為少數贊助該活動的餐飲品牌。



◆ 支持肯愛社會服務協會和國際兒童村，辦理公益活動

公司委請台北國際聯合旅行社舉辦的員工旅遊活動，凝聚同仁向心力並鼓勵在地觀光發展的同時，也支持該旅行社的公益理念與行動，舉辦的公益愛心一日遊活動，不僅讓參與者感受社會溫暖，也讓公司為公益盡一份心力。



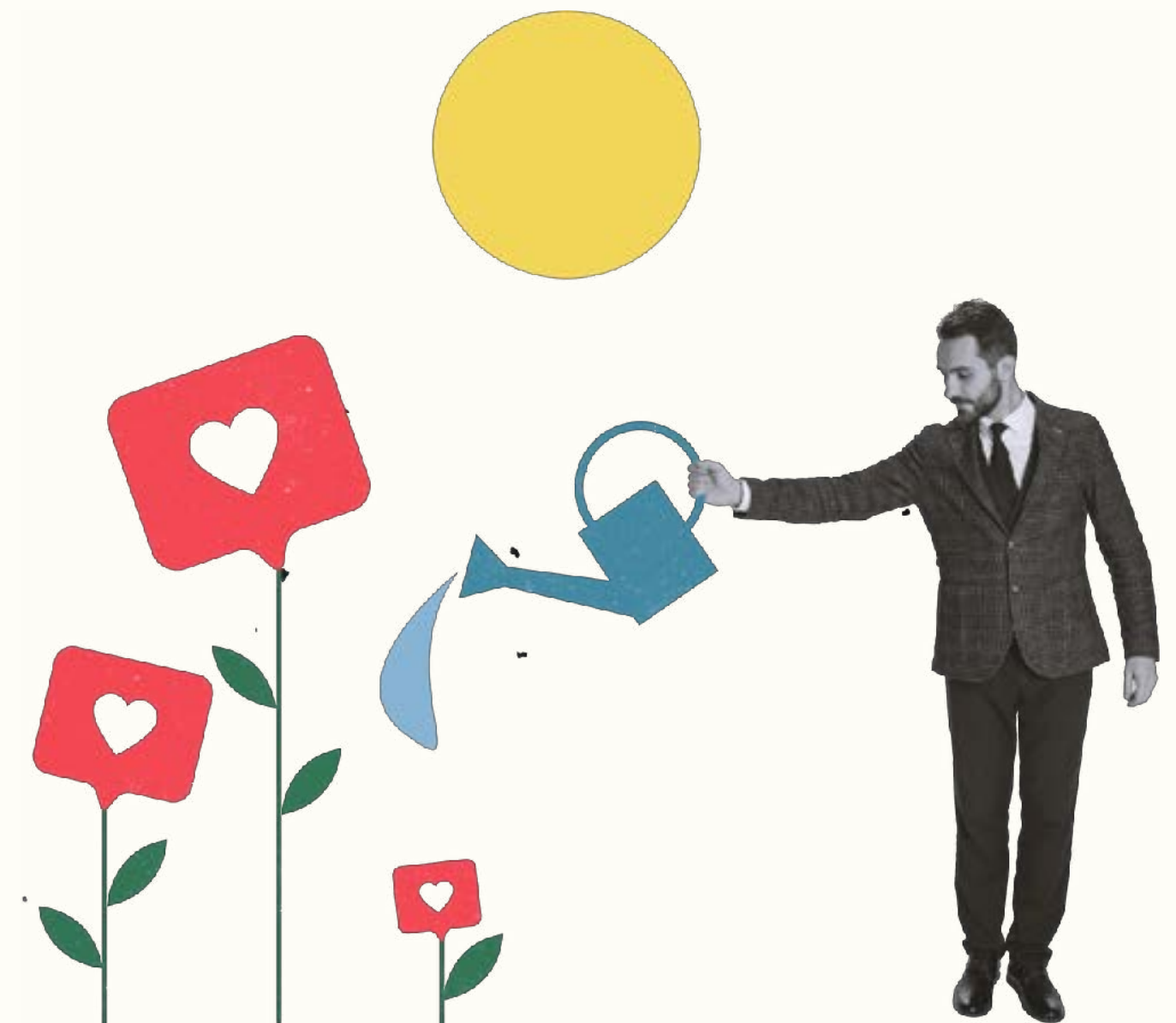
◆ 分享餐飲物資，支持台北市歐伊寇斯社區關懷協會

公司除了穩健經營事業，也持續關懷社會，並給予社區最有力和實質的支持，公司4月特別捐贈旗下品牌的珍珠奶禮盒和燒仙草禮盒等物資，支持台北市歐伊寇斯社區關懷協會，藉此分享我們茶飲品牌的好味道。此外，透過協會的傳遞力量，我們的捐贈也轉贈給更多需要幫助的弱勢群體，讓更多人感受到社會的溫暖與關懷。

3.4.2 環境保護推動

◆ 每賣一千杯就種一棵樹，天天就是植樹節

UG相信「取自自然，也回饋自然」。UG品牌2025年拓展到美國市場，在加州聖蓋博和華盛頓州西雅圖開立門市，門市主打「每賣出1000杯就種一棵樹」的環保行動概念，將消費與植樹的機制連結，隨著門市的銷售增加，對應的植樹數量也同步成長，讓消費行為與環境永續產生連結，以此提升永續概念的重要性。



3.4.3 支持藝文活動

為了表達對藝文界的支持，我們長期關注並積極參與各項藝文表演活動，並以實際行動支持產業，合計2025年共斥資近千萬元。UG品牌代言人「告五人」於2025年4月12日在高雄世運主場館舉辦的公益演唱會，UG大力支持並贊助活動新台幣300萬元。告五人宣布將演唱會收入捐出，用於支持兒童身心教育與偏鄉醫療照護等公益項目。在春酒的活動上，公司也力邀告五人在公司春酒活動進行表演，以實際作為支持文化活動。

公司為支持台灣影視作品，斥資百萬元於台灣出品的戲劇節目《整形過後》。這是台灣首部以「整形外科」為核心的醫療職人影集，展現醫療文化的專業與文化。此外公司亦支持臺北的國際都會型音樂節—潮臺北活動，該活動串聯音樂、藝術、視聽、科技、遊戲、時尚，以深厚的流行音樂基礎為核心，連結在地與國際產業資源，成為亞洲潮流製造基地，塑造臺北市國際文化樞紐地位。公司共認購50張門票，邀請同仁和家眷前往活動，一起感受台灣的大型影視文化活動。



3.4.4 發揮社會影響力 GRI 2-28

聯發國際積極參與各大產業公協會組織，以凝聚產業共識、促進產業交流與跨界合作，並與其他企業攜手邁向共好，以回應外在的環境變化與產業變遷。

- 社團法人台灣連鎖暨加盟協會
- 社團法人台北內湖科技園區發展協會
- 世界華人工商婦女企管協會華董分會



3.4.5 社會肯定與榮耀

- ◆ 榮獲台灣連鎖加盟促進協會／2026國產鮮乳商用經典賽 調飲創意大賽品牌優選
- ◆ 榮獲2025年勞動部職安署／企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比 績優企業
- ◆ 榮獲2025年TCFA台灣連鎖暨加盟協會／服務金賞認證
- ◆ 榮獲2025年1111人力銀行／幸福企業獎



Chapter 4

誠信永續經營 Sustainable Management

聯發國際秉持企業穩定成長及企業永續發展的理念，堅持公司治理透明，並持續強化董事會職能，以提升經營團隊領導管理，維護股東權益。同時透過完整的風險管理制度，推動組織持續精進，建構企業持續穩定營運與成長的能力，為全體利害關係人與公司創造共享價值。

永續亮點

- ✓ 2025年合併營收1,172,581仟元，EPS 3.93元
- ✓ 2025年董事會共召開10次，平均實際出席率100%，績效評估結果為「良好」。審計委員會共召開7次會議，平均實際出席率100%。薪酬委員會共召開7次會議，平均實際出席率100%
- ✓ 持續舉行董事進修課程：2025年平均每位董事進修時數達6小時
- ✓ 2025年舉辦2場法人說明會
- ✓ 2025年執行稽核計畫，未有重大違反誠信經營風險事件
- ✓ 2025年無貪腐事件

對應聯合國永續發展目標 SDGs



4.1 公司治理

GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、
2-20、2-27、2-28、201、405-1

為達到企業永續經營之目標，持續拓展新品牌、新市場，提升品牌價值，降低成本與費用、提升整體經營效率，讓企業獲利持續增長。本公司依循相關法規，建立良好的公司治理制度。

4.1.1 公司治理政策

聯發國際依循「誠信經營守則」、「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等指導原則，推動公司治理透明化，以提升企業經營競爭力，朝向永續發展。

✓ **提升資訊透明度：**為提升資訊揭露透明度，本公司的年度財務報告於年度終了75日內完成公告及申報、重大議案經董事會通過後均依相關法令及主管機關要求登載於公開資訊觀測站，主動向股東報告公司最新營運及財務狀況，以利投資人快速、透明了解公司運作情形。

✓ **平等對待股東：**本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理辦法」規範本公司董事、經理人與員工，以及任何基於職業或控制關係而知悉本公司消息之人，禁止任何可能涉及內線交易之行為。

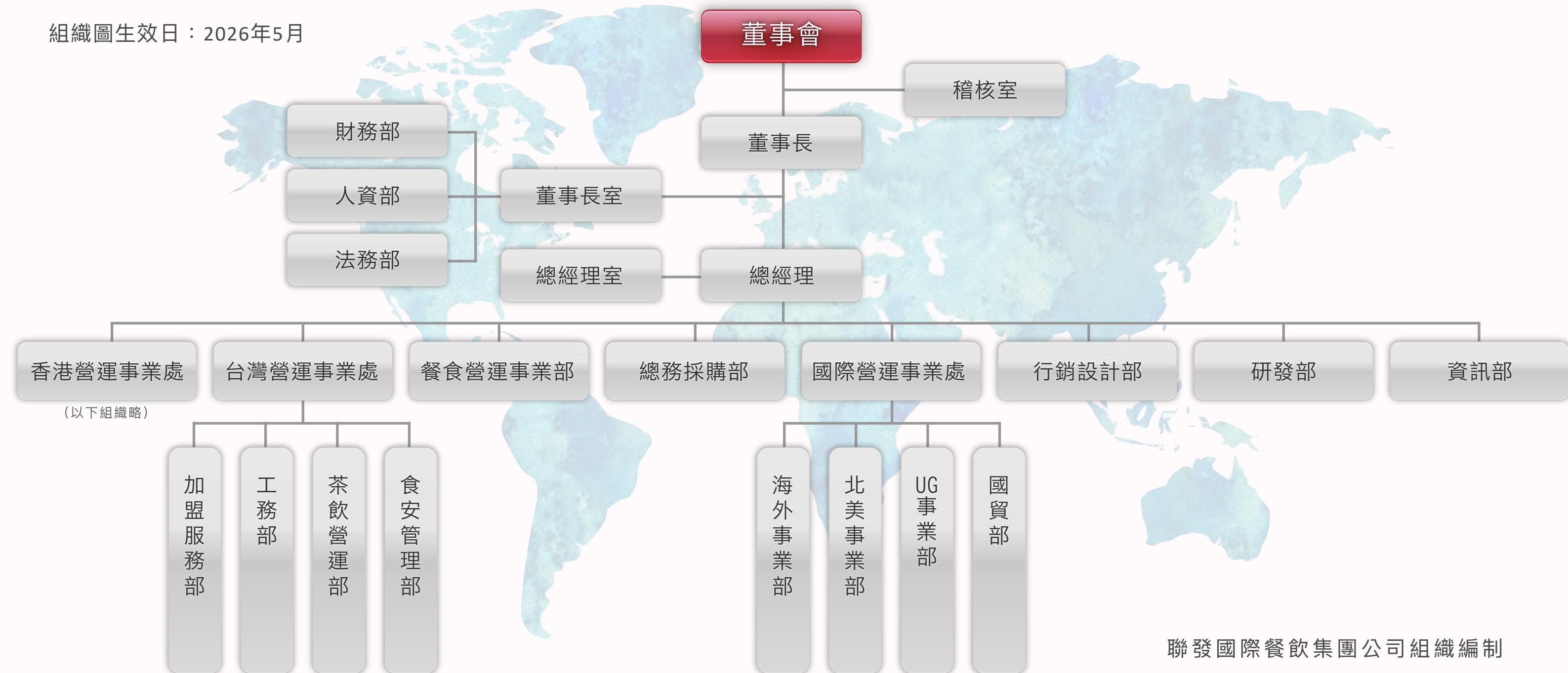
✓ **落實企業永續責任：**聯發國際已設置永續發展小組整合相關資源與推動各項計畫，掌握國內外經濟、社會、環境的整體趨勢變化，調整永續發展策略，以保障利害關係人之權益與利益，落實企業永續發展之目標。



4.1.2 公司治理架構

為落實公司治理與呼應聯合國2030永續發展目標SDGs，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，並提供董事最新法規趨勢及協助安排進修課程，促進董事會獨立性、透明度與法規遵循。

組織圖生效日：2026年5月



聯發國際餐飲集團公司組織編制

董事會 7位成員
獨立董事3名，比例42.86%
女性董事1名，比例14.28%

審計委員會
3位成員；獨立董事比例100%

薪酬委員會
3位成員；獨立董事比例100%

4.1.3 董事會運作情形

聯發國際董事會為公司最高決策機構，負責監督管理階層並強化公司治理功能，透過有效監督政策執行成果，致力於實現良善治理，為全體股東創造最大利益。本公司依據《公司治理實務守則》明定，董事會成員組成應考量多元化，除不設性別、種族、國籍及文化等限制外，亦應依公司業務特性與發展需求，具備履行職務所需之知識、技能與專業素養。董事會整體亦須兼具經營管理、產業經驗、財會、法務、風險控管等必要職能，並就實際運作與未來策略方向，擬定具體且適切的多元化發展方針，以提升公司整體治理效能。本公司董監事多元化專業背景如下：

董事職稱與姓名		基本組成				專業能力						
		國籍	性別	具有員工身分	年齡	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
董事長	鄭凱隆	中華民國	男		51-60歲	V	V	V	V	V	V	V
董事	李淑芬		女	V	51-60歲	V	V	V	V	V	V	V
董事	李昭毅		男		51-60歲	V		V	V	V	V	V
董事	王康定		男		61-70歲	V		V	V	V	V	V
獨立董事	蔡育盛		男		51-60歲	V		V	V	V	V	V
獨立董事	翁永裕		男		41-50歲	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	胡碩勻		男		41-50歲	V	V	V	V	V	V	V

本公司董事候選人之提名係遵照「公司章程」採用候選人提名制，評估各候選人學（經）歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。現任董事會（2025年9月5日改選，任期三年）由7席董事組成，包含4席董事及3席獨立董事。本公司注重董事會成員組成之性別平等，7位董事中有1席女性董事，女性董事佔比14.28%，未來將視狀況增加女性董事之席次。獨立董事3席，佔全體董事成員比例為42.86%，任期3年，3位獨立董事連續任期皆未超過三屆。符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3及第4項之情事。7位董事中有1位具員工身份董事，占比為14.28%，符合金融監督管理委員會證券期貨局有關兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一之規範。

本公司董事會成員均具備完整豐富之學經歷，多元性組合符合公司發展需求。本公司董事依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進修證券法規等課程，並符合每年相關進修時數之規定。驅使本公司董事會得以發揮指導經營決策及督導經營團隊之機能。本公司2025年共召開10次董事會，平均實際出席率97.14%。

4.1.4 功能性委員會運作情形

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，均依「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」，確實監督公司內部控制之有效實施與財務報表之編製及協助董事會執行並評估公司整體薪酬與福利制度。為使功能性委員會之決策與建議具前瞻性、客觀性與周延性，「審計委員會」及「薪酬委員會」均由獨立董事組成，有效執行獨立監督及制衡之機制，確保各項決議與作為皆提經董事會報告及討論，如有涉及董事自身或其代表之法人有利害關係者應予迴避，部分議案亦提經股東會報告及討論，符合利害關係人之最大利益。

名稱	成員	執掌	2024年運作狀況
審計委員會	召集人 胡碩勻 委員 蔡育盛 委員 翁永裕	協助董事會就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進行審查，並針對公司遵循相關法令與規則及存在或潛在風險之管控。	• 2025年共召開7次會議，平均實際出席率100%。 • 獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師皆有直接聯繫之管道，溝通情形良好。 • 內部稽核主管根據年度稽核計劃定期向審計委員會提報稽核彙總報告。 • 內部稽核主管於本公司定期所召開審計委員會列席，就內部控制相關議題進行溝通。 • 查核財務報告時，簽證會計師在審計委員會開始前說明查核結果及其他相關事項，向獨立董事進行報告與溝通。
薪資報酬委員會	召集人 蔡育盛 委員 胡碩勻 委員 翁永裕	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。	• 2025年共召開7次會議，平均實際出席率100%。 • 薪酬委員協助董事會評估與監督公司整體薪酬政策，並向董事會提出建議。

董事名單及學經歷、2025年公司董事會進修之情形、2025年審計委員會與薪資報酬委員會各期別與議案，請詳見聯發國際2026年年報



4.1.5 董事會利益迴避

本公司為重視董事會之獨立性與公司治理效能，已建立明確的權責區分制度。董事會由董事長擔任主席，負責規劃公司策略與監督營運，董事長與總經理職位由不同人士擔任，專責執行政策與管理日常業務，以確保管理階層與董事會間職責分立，提升治理機制之獨立性與透明度。且為協助董事能忠實且適當執行職責，亦已投保董事責任保險，強化董事職權行使之保障。

本公司依據「董事、經理人道德行為準則」、「公司誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，建置完善機制。為確保董事會監督的獨立性，對於董事會議案涉及董事本人或其代表法人之利害關係，且可能影響公司利益時，該董事應依法自行迴避，不得參與討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

為強化資訊揭露與利害關係人信任，本公司要求董事定期揭露於其他企業擔任董事職務、與供應商或利害關係人之交叉持股情形及與具控制力股東之關聯，以強化資訊透明與利害關係人信任。本公司除要求董事須簽署聲明外，並定期審查相關資訊之完整性與正確性。相關資訊亦透過年報等管道揭露，以確保治理透明，維護公司與全體利害關係人權益。

4.1.6 董事會及功能性委員會績效評估

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」，每年依規定定期進行績效評估，本次評估方式結合文件及問券，完成2025年度評估並提出評估結論及建議事項，於2026年5月8日提送第七屆第七次董事會報告，結果將作為遴選或提名董事（含獨立董事）、未來訂定其個別薪資報酬及提名續任之參考依據。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	
每年定期執行一次	2025.09.05-2025.12.31	董事會	自評	1. 對本公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構	4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制
每年定期執行一次	2025.09.05-2025.12.31	個別董事會成員	自評	1. 本公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對本公司營運之參與程度	4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制
每年定期執行一次	2025.09.05-2025.12.31	功能性委員會	自評	1. 對本公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質	4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制

4.1.7 董事會及經理人薪酬政策

聯發國際董事及經理人之薪酬制度，依據公司章程及「董事及經理人薪資酬勞辦法」等規定訂定，核心目標在於建立具激勵性、公平性與永續導向的酬金機制。每年公司稅前淨利，應先提撥不低於1%作為員工酬勞，及不超過3%作為董事酬勞；如有累積虧損，則應先保留作為彌補。董事酬金之分配，係根據公司整體營運績效、未來發展計畫及同業水準進行評估，並視董事對公司貢獻程度與實際參與情形予以核定；獨立董事因其角色屬監督性質，採固定酬金制度。而經理人薪資，則依據其對公司營運的參與程度、目標達成率及專業貢獻，結合市場薪資水準決定，藉以吸引、激勵並留任優秀人才，強化公司競爭力。

公司設有薪資報酬委員會，定期審查董事及經理人之績效與報酬合理性，並綜合考量經營成果、風險因子、個人貢獻及未來策略等多項指標，審議結果報請董事會議決。2025年董事與經理人酬金發放，均依該程序審議與通過。為強化永續經營導向，聯發國際已規劃將ESG（環境、社會與公司治理）績效納入高階主管薪酬評估架構，強調企業治理與社會價值的實質連結，引導組織朝更具責任感與前瞻性的方向前進。

此外，聯發國際亦重視利害關係人對薪酬制度的理解與信任。公司制度設計以工作分析與職務評價為基礎，建立明確的薪資等級與構成項目，並持續蒐集員工意見作為制度優化參考。透過定期召開勞資會議，促進雙向溝通，強化制度透明度與內部共識。我們也持續關注法令變動，針對主管機關公告的基本工資調整，即時反映於薪資機制中，以保障員工基本權益，落實企業責任。聯發國際將持續透過完善的薪酬制度，連結企業績效、風險管理與永續發展，確保人才與組織目標朝同一方向前進，攜手邁向穩健、共好的未來。

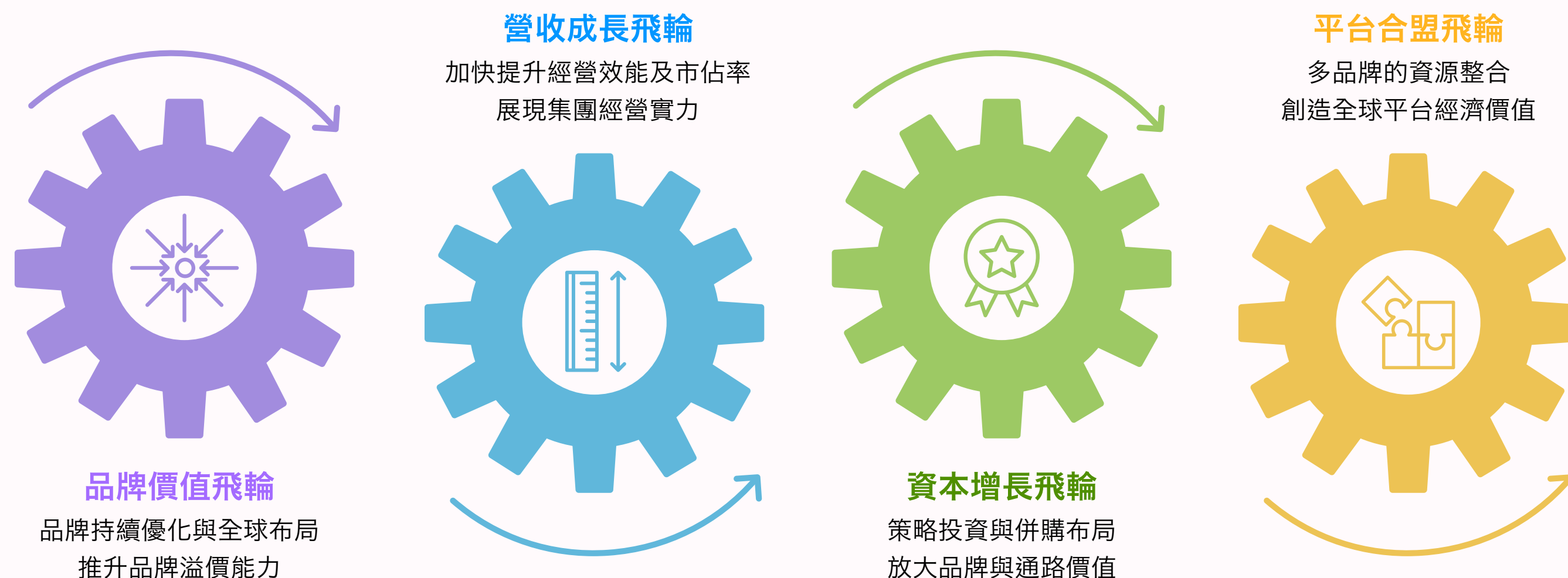


4.2 經營績效 GRI 201-1、201-4

聯發國際以永續經營為核心，專注綠色品牌與產品研發，持續強化核心價值與市場競爭力，並透過開發潛力市場與明星商品，帶動營運正向循環，為員工打造優質職場，穩健前行、創造股東價值。公司積極推動在地化經營，結合當地資源與人才，提升餐飲服務品質，攜手商業夥伴共創商機，並將營運成果回饋利害關係人。2025年合併營收為新臺幣1,172,581仟元，稅後淨利95,936仟元，每股盈餘3.93元，展現穩健績效。面對市場變化與成長挑戰，公司每年透過策略會議凝聚共識，擬定營運方向，作為各部門行動與目標依據，並透過定期檢視與追蹤，確保年度目標落實。聯發國際將持續秉持「分享、健康、幸福」理念，深化國內外布局，邁向共榮共存的幸福企業。

◆ 2026年四大飛輪戰略，打造可複製、可持續、可資本化的成長模型

新茶飲品牌「UG」已成功在台灣、美國市場打造新時尚茶飲品牌的地位及價值，今年將持續拓店及擴大市場佔有率，另外，將憑著創始品牌「Sharetea歇腳亭」的全球資源與平台，在全球市場布局，擴大營業效能，品牌能見度，還可有效降低管理成本，強化營運表現。



◆ 年度經營績效

單位：新臺幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	739,192	691,146	1,172,581
營業成本	293,638	267,400	546,273
營業毛利	445,554	423,746	626,308
營業費用	294,105	362,502	527,419
營業外收入及支出	9,069	26,465	23,109
稅前淨利(損)	160,518	87,709	121,998
所得稅(費用)利益	(48,595)	(28,610)	(26,062)
稅後淨利(損)	111,923	59,099	95,936

- 註1：收入：包括銷售淨額加上自金融投資（利息收入及股利收入等）與資產銷售所得之收入。
- 註2：營運成本：購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付的現金支出（成本費用）。
- 註3：員工薪資和福利：包括員工薪資、代扣所得稅及勞健保及其他員工福利費用。
- 註4：支付出資人的款項：股利發放、利息費用。
- 註5：按國家別支付政府的款項：稅款及罰金（不包括遞延稅款）。
- 註6：社區投資：向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈；舉辦社會活動的直接成本，如藝術和教育活動。

◆ 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入	752,416	711,100	1,188,825
營運成本	587,743	629,902	1,073,692
員工薪資與福利	137,726	165,511	255,862
支付出資人款項	93,863	91,330	63,455
支付政府款項	66,319	31,306	9,300
社區投資	380	438	339



4.3 誠信經營 GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、2-27、205-2、206-1、406-1、406-2

聯發國際高度重視法規遵循與公司治理之落實，除持續關注國內外對營運及財務可能產生影響之政策與法規變動，亦積極建構完善之公司治理制度。藉由訂定各項治理規章與執行辦法，並由內部稽核單位定期查核法遵狀況，強化內部控制與合規管理，確保營運活動均符合相關規範與要求。在社會責任實踐方面，本公司承諾尊重並維護人權，依循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等國際人權標準，並遵守國內勞動相關法規與《性別工作平等法》等規定，致力於提供安全、健康、平等之職場環境，提升員工整體福祉與生活品質。此外，公司持續關注主管機關發布之最新規範，適時檢討並修訂內部制度與作業流程，並將相關法規與規範上架至內部網站，便利全體同仁查詢與遵循，進一步深化組織法遵文化，提升整體合規意識與執行力。



4.3.1 誠信經營政策與規範

聯發國際深知誠信為企業永續經營之根本，故將誠信原則全面融入日常營運與組織文化。公司依據金管會《上市上櫃公司誠信經營守則》及相關法令，訂定《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《道德行為準則》與《永續發展實務守則》等規範，明確要求全體董事、高階主管及員工於執行職務時，秉持誠信與公正原則，嚴格遵循法令，杜絕任何形式的不誠信行為。

為強化制度落實，公司另訂有《誠信經營作業程序及行為指南》，作為全體董事、經理人、受僱人及實質控制者於業務執行、決策及與利害關係人互動時所應遵循之準則。該指南涵蓋利益衝突迴避、資訊透明、公平交易與反貪腐等面向，並明文禁止索賄、收賄、回扣及其他不當利益。同時要求各部門於建立商業合作關係前，審慎評估交易對象之誠信紀錄與合法性，以確保合作關係公平、透明，共同維護良好商業道德與企業永續發展。

此外，公司亦定期辦理誠信教育訓練，深化誠信理念的內化與落實。2025年起已將誠信經營與道德行為準則宣導課程列為新進人員必修課程，並針對全體同仁定期辦理回訓課程，課程涵蓋誠信相關法規、禁止事項、防範機制及實務應用，並由主管將課程內容向所屬團隊傳達，強化誠信文化於組織內部的全面實踐，進一步提升企業聲譽與治理效能。



聯發國際：

- 公司治理實務守則
- 誠信經營守則
- 道德行為準則
- 永續發展實務守則

等相關辦法請詳見官網





4.3.2 申訴機制

本公司設有多元化之舉報與申訴管道，鼓勵員工及利害關係人主動通報任何違反、疑似違反或可能導致違反誠信經營及商業道德之情事。檢舉可採具名或匿名方式提出，並應附上具體事實及相關資料或佐證文件。公司接獲通報後，將依據內容啟動調查，並視情況採取必要的改善或懲處措施，以落實風險防範。

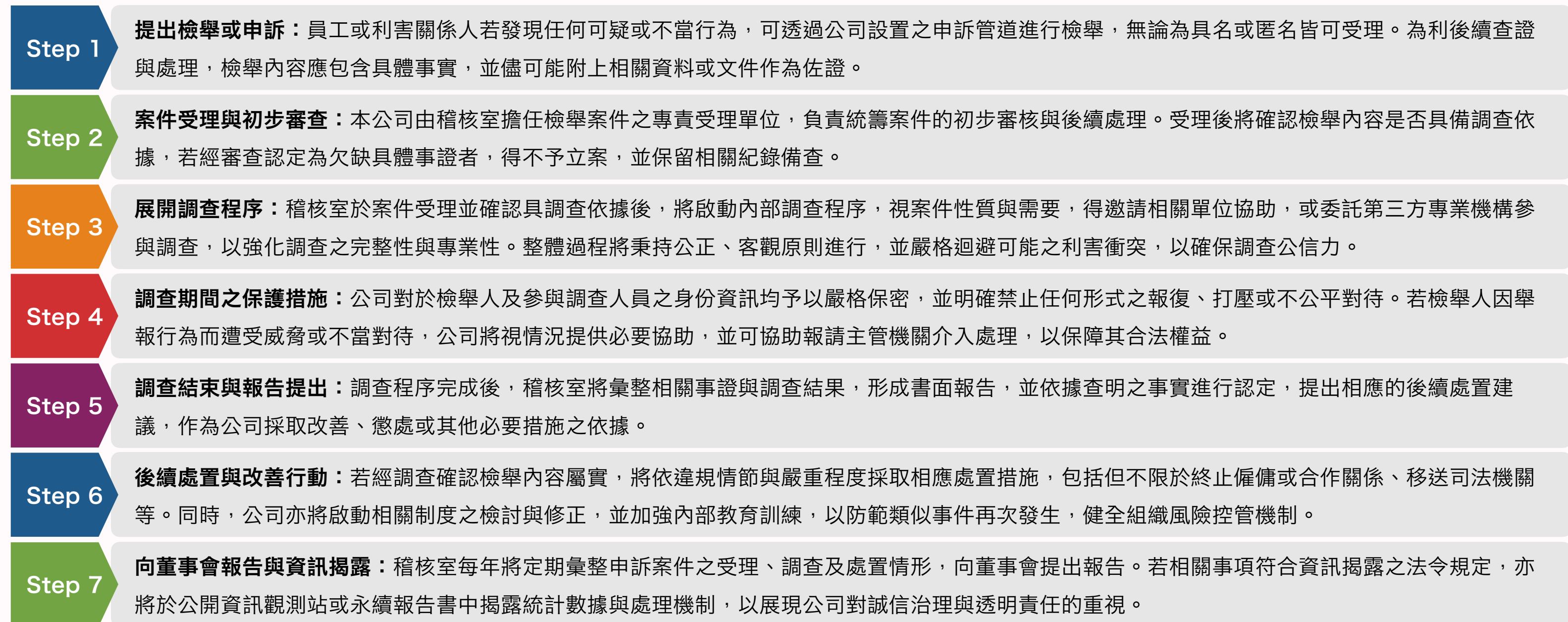
為保障檢舉人及調查參與人員之權益，公司嚴格遵守個人資料保護原則，明確禁止任何形式之報復或不公平對待，確保舉報制度的公正性與可信度。此外，為促進勞資溝通並保障員工權益，亦設有人資部及總經理室管理之電子與實體申訴信箱，作為正式受理員工反映事項之窗口，提升溝通效率與職場公平。

聯發國際已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，規範檢舉案件之調查程序及後續處理措施，並指定稽核室為專責受理單位，每年定期向董事會報告執行情形。截至2025年，公司未接獲任何涉及誠信經營（如貪腐、不正當交易或壟斷行為）之申訴案件，亦無員工提出其他正式申訴或檢舉紀錄，顯示誠信治理與內部溝通機制運作良好。未來將持續精進各項管理措施，強化企業誠信文化，實現永續治理目標。

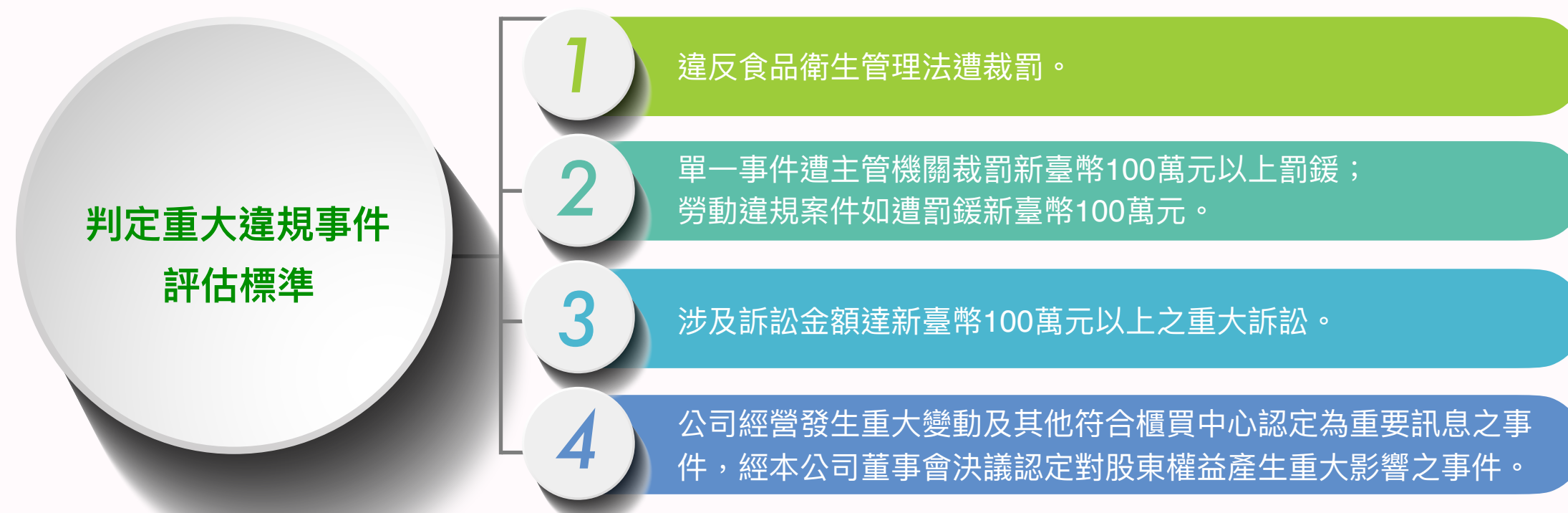
檢舉信箱：angelhuang@1992sharetea.com

檢舉專線：(02)2654-8585 ext. 867

◆ 申訴事件處理流程



4.3.3 重大違規標準與因應措施



若發生重大事件，本公司將成立專案小組進行事件調查，呈報至總經理並安排專案報告，包含因應處理、後續追蹤、改善策略等，本公司2025年並未發生重大違反法規事件。

4.4 風險管理 GRI 2-25

聯發國際將董事會定位為風險控管的最高決策單位，負責監督公司整體風險治理架構，確保風險管理制度的有效運作。為健全風險評估機制與強化管理功能，永續發展小組每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形，監督並檢視經營團隊落實狀況，以持續強化企業體質。

為建構完善的風險管理與危機應變機制，並提升全體員工對風險與危機處理的重視，聯發國際已訂定內部控制制度，由稽核室每年執行內部稽核作業，定期評估相關風險，據以擬訂年度稽核計畫。稽核工作亦涵蓋內控制度執行成效與缺失改善情形之查核與追蹤，並適時向董事會或審計委員會報告。透過制度性稽核與監督流程，有效掌握企業營運過程中潛在風險，降低風險發生的可能性與負面影響，落實企業永續經營目標。



4.4.1 風險類型鑑別

本公司根據年度營運策略、內/外部重要議題等，定義主要風險，並提出相關因應策略。

風險項目	風險類型	風險描述	管控策略
氣候變遷風險	立即性天然災害	因天然災害（如颱風、地震、缺水、氣候變遷、其他衝擊性天然災害等），造成總部、門市無法正常營運，供應鏈中斷等。	• 遵循門市食安事件SOP進行處理與追蹤程序。 • 依據採購管理與供應商評核等辦法，落實供應鏈管理。 • 強化溯源管理，要求供應商提供檢驗報告，除現行之抽檢項目之外，將依據政府邊境管制措施之食品、原物料項目進行自主隨機送檢。 • 持續進行教育訓練與衛生宣導，並加強員工自主健康管理及環境消毒，以提升全員食安風險意識。
	中長期轉型風險	因自然環境改變，影響食材（如茶葉、鮮奶等）生產與供給量，或造成用水、用電之取得成本增加。	• 善用智慧化生產設備，降低人力需求，並提高商品品質之穩定度。 • 透過多元管道掌握就業市場之人才來源，補充人力。同時提升員工福利，減少人員流動率，並吸引新人加入。
市場風險	同業競爭風險	市場競爭情形對營運策略的影響。	• 透過持續的輔導與溝通，以維護穩定加盟秩序，並持續優化加盟制度，確保商品及服務合規及一致性。
經營風險	食安風險	因食材或商品品質不良、法定傳染病等因素所造成之風險，及食安事件所造成之風險損失。	• 透過持續的員工教育訓練，以確保商品及服務合規及一致性。 • 內部控制制度定期稽核及追蹤缺失改善情形。
	勞動力短缺	台灣少子化及就業市場改變，造成餐飲服務業勞動力短缺，影響商品與服務品質。	• 總公司透過定期業務會議與財務相關資訊，檢視子公司經營狀況。 • 各子公司針對所屬業務訂定風險管理之作業規範及管理異常情形。
	加盟風險	因加盟主經營所產生之風險。	• 定期評估財務相關風險變化狀況，並採取適當的避險措施，提高公司收益。 • 落實財務操作之事前評估，以降低風險產生之可能性。
	營運作業風險	因內部作業、人員不當或失誤所造成之損失。	• 定期進行最新法規鑑別，掌握最新法規變動資訊，並採取適當的因應措施，降低未來潛在經營風險。 • 各單位於簽約時應審慎查核各項契約，並由法務部門提供諮詢。
	子公司營運風險	因子公司營運風險而影響本公司營運狀況。	• 遵循門市食安事件SOP進行處理與追蹤程序。 • 依據採購管理與供應商評核等辦法，落實供應鏈管理。 • 強化溯源管理，要求供應商提供檢驗報告，除現行之抽檢項目之外，將依據政府邊境管制措施之食品、原物料項目進行自主隨機送檢。 • 持續進行教育訓練與衛生宣導，並加強員工自主健康管理及環境消毒，以提升全員食安風險意識。
	財務風險	因稅務、利率、匯率變動影響公司損益。因財務操作（如投資、貸款）而帶來的風險。	• 善用智慧化生產設備，降低人力需求，並提高商品品質之穩定度。 • 透過多元管道掌握就業市場之人才來源，補充人力。同時提升員工福利，減少人員流動率，並吸引新人加入。
	法律風險	因營運地區相關法規或合約關係造成公司可能損失。	• 透過持續的輔導與溝通，以維護穩定加盟秩序，並持續優化加盟制度，確保商品及服務合規及一致性。

4.4.2 風險管理文化

為提升全體員工的風險管理意識，本公司採取多項具體行動，以建立全面的風險管理文化。主要策略與實際執行情況如下：

◆ 員工培訓與教育

公司定期舉辦風險管理相關課程，針對不同職能與階層設計內容，包括新進人員入職培訓、內部進階課程及高階主管策略性風險管理研討。透過案例分析、情境模擬與互動式工作坊，協助員工理解風險辨識、評估與應對方法，強化整體風險意識。

◆ 日常作業中的風險評估機制

在日常工作流程中，各部門需依據既定的標準作業程序（SOP）進行風險評估，例如在新產品開發、重大合約簽署或外部供應商合作前，皆須完成風險識別與評分。資訊系統亦設有自動提醒功能，協助員工於流程節點主動進行風險檢視與記錄，確保風險管理落實於每一個工作環節。

◆ 鼓勵主動通報與正向回饋制度

為促進員工主動回報潛在風險，公司建立匿名通報管道（如內部通報信箱），並對提出有效風險預警的員工給予表揚與獎勵。上述策略及實際執行情況均已融入公司日常管理體系，並透過內部稽核、績效指標與高層定期檢討會進行成效追蹤與優化。藉此，公司逐步建立一個風險敏感、反應迅速、全員參與的風險管理文化，強化整體營運韌性與永續競爭力。



附錄

附錄一：GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

使用聲明	本報告書已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內GRI內容索引表中引述的資訊。			
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021			
適用的GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之GRI 行業準則發布			

GRI準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露2021				
1. 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於聯發國際		
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
2-4	資訊重編	關於本報告書		
2-5	外部保證/確信	關於本報告書		
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於聯發國際		
2-7	員工	2.1人才招募與培育		
2-8	非員工的工作者	2.1人才招募與培育		
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	4.1 公司治理 永續治理與發展		
2-10	最高治理單的提名與遴選	4.1公司治理		
2-11	最高治理單位的主席	4.1公司治理		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理與發展		
2-13	衝擊管理的負責人	永續治理與發展		

GRI準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理與發展		
2-15	利益衝突	4.1公司治理		
2-16	溝通關鍵重大事件	永續治理與發展		
2-17	最高治理單位的群體智識	4.1公司治理		
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1公司治理		
2-19	薪酬政策	4.1公司治理		
2-20	薪酬決定流程	4.1公司治理		
2-21	年度總薪酬比率	2.1人才招募與培育		
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
2-23	政策承諾	2.3多元與平等職場		
2-24	納入政策承諾	2.3多元與平等職場		
2-25	補救負面衝擊的程序	4.3誠信經營 4.4風險管理		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3誠信經營		
2-27	法規遵循	4.3誠信經營		
2-28	公協會的會員資格	3.4社會共榮與公益行動		
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合		
2-30	團體協約	2.1人招募與培育		

GRI準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列（經濟的主題）				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2經營績效		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1環境保護政策		
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.2完善薪資與福利		
201-4	取自政府之財務援助	本年度無接受政府補助之款項		
GRI 202：市場地位2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	2.1人才招募與培育		
GRI 203：間接經濟衝擊2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.4社會共榮與公益行動		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.4社會共榮與公益行動		
GRI 205：反貪腐2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3誠信經營		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3誠信經營		
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3誠信經營		
GRI 206：反競爭行為2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.3誠信經營		

GRI準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300系列（環境的主題）				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	3.3能資源與廢棄物管理		
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3能資源與廢棄物管理		
303-3	取水量	3.3能資源與廢棄物管理		
303-4	排水量	3.3能資源與廢棄物管理		
303-5	耗水量	3.3能資源與廢棄物管理		
GRI 304：生物多樣性2016				
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-		無此情事
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-		無此情事
304-3	受保護或復育的棲息地	-		無此情事
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	-		無此情事
GRI 305：排放 2016				
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		無此情事
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-		無此情事
GRI 306：廢汙水和廢棄物2020				
306-3	嚴重洩漏	3.3能資源與廢棄物管理		無此情事

特定主題準則：400系列(社會的主題)				
GRI準則	揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 404：教育與訓練2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.1人才招募與培育		
GRI 406：不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3多元與平等職場		
GRI 407：結社自由與團體協商2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3多元與平等職場		
GRI 408：童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3多元與平等職場		
GRI 409：強迫或強制勞動2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3多元與平等職場		
GRI 411：原住民權利2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		無此情事
GRI 415：公共政策2016				
415-1	政治捐獻	-		無此情事
GRI 416：顧客健康與安全2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.3食安與健康管理		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3食安與健康管理		
GRI 417：行銷與標示2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.3食安與健康管理		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.3食安與健康管理		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.3食安與健康管理		

附錄二：上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之一編號五

項目	對應章節	頁碼
(五)對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果	1.2供應鏈管理	
(八)消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	3.3能資源與廢棄物管理	
(九)總取水量及總耗水量	3.3能資源與廢棄物管理	

GRI 重大主題列表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別		
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別		
重大主題：供應鏈管理				
GRI3：重大主題2021				
3-3	重大主題管理	1.2供應鏈管理		
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.2供應鏈管理		
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.2供應鏈管理		
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	1.2供應鏈管理		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	1.2供應鏈管理		
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	1.2供應鏈管理		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：食品品質與管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1.3食安與健康管理		
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.3食安與健康管理		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3食安與健康管理		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.3食安與健康管理		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.3食安與健康管理		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.3食安與健康管理		
重大主題：顧客關係與健康管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.1人才招募與培育		
重大主題：個資保護與資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1.5資訊安全管理		
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5資訊安全管理		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.1人才招募與培育		
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	2.1人才招募與培育		
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	2.1人才招募與培育		
401-3	育嬰假	2.1人才招募與培育		
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	2.1人才招募與培育		
GRI 405：員工多元化與平等機會2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1人才招募與培育		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.1人才招募與培育		
重大主題：人權維護與多元共融				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3多元與平等職場		
2-23	人權政策承諾	2.3多元與平等職場		
2-25	人權相關申訴機制	2.3多元與平等職場		

附錄二：永續會計準則SASB對照表

揭露主題	編號	對應指標	量測單位	回應內容或對應章節
能源管理	FB-RN-130a.1	(1) 能源消耗總量	十億焦耳、百分比	能源消耗總量：4,564.8058 GJ
		(2) 來自電網的比例		來自電網的比例：85.05%
		(3) 來自再生百分比		0%
水管理	FB-RN-140a.1	(1) 總取水量	百萬公升、百分比	台灣總公司之總取水量： 1.35 百萬公升
		(2) 總用水量以及在高度水資源壓力的區域中取水比例		0%
食品、包材與廚餘物管理	FB-RN-150a.1	(1) 廢棄物總量	公噸、百分比	2025年度尚未統計，未來將依公司整體營運發展方向進行規劃。
		(2) 食物廚餘比例		2025年度尚未統計，未來將依公司整體營運發展方向進行規劃。
		(3) 廢棄物再回收、處理比例		2025年度尚未統計，未來將依公司整體營運發展方向進行規劃。
	FB-RN-150a.2	(1) 包裝總量	公噸、百分比	2025年度尚未統計，未來將依公司整體營運發展方向進行規劃。
		(2) 由回收和/或可再生材料製成的比例		
		(3) 可回收、可重複使用和/或可堆肥的比例		
食品安全	FB-RN-250a.1	(1) 由食品安全監督機構檢查的餐廳百分比	百分比	本年度無此情形，相關主管機關之查核內容詳見 1.3食安與健康管理章節
		(2) 受到嚴重違規事件的比例		本年度無此情形
	FB-RN-250a.2	(1) 產品回收事件的數量	次數、公噸	2025年產品回收事件的數量為1件，以及產品回收的總量為900包(0.1 公噸(t))。自願性召回100%，無非自願性召回事件發生。
		(2) 產品回收的總量		
	FB-RN-250a.3	確認的食源性疾病爆發事件數量，導致CDC的調查的百分比	百分比、次數	本年度無此情形
健康與營養	FB-RN-260a.1	(1) 符合國家膳食指南的餐點選擇百分比及不符者的收入	百分比、報導貨幣、次數	本公司當前產品屬性尚未完全符合該指標要求，惟對相關議題深切重視，未來將依據經營模式，研擬相應之產品開發方向。
	FB-RN-260a.2	(2) 符合兒童飲食指南的兒童餐點選擇百分比及不符者的收入	百分比、報導貨幣、次數	
	FB-RN-260a.3	(3) 對兒童的廣告曝光次數、符合廣告規範者比例	百分比、報導貨幣、次數	

揭露主題	編號	對應指標	量測單位	回應內容或對應章節
勞動實踐	FB-RN-310a.1	(1) 自願離職率	百分比	98.51%
		(2) 非自願離職率		3%
	FB-RN-310a.2	(1) 按地區劃分的平均時薪	報導貨幣	台灣地區：205元
		(2) 按地區劃分的門市員工賺取最低工資的百分比	百分比	台灣地區：0%
	FB-RN-310a.3	(1) 違反勞動相關法規的損失金額	報導貨幣	本年度無此情形
		(2) 違反就業歧視相關法規的損失金額		
供應鏈採購	FB-RN-430a.1	(1) 採購符合環境或社會標準的食材比例	百分比	0%
		(2) 採購符合第三方認證標章/或社會標準的食材比例		目前經營模式尚未完全符合該指標之要求，惟本公司深切重視相關議題，未來將持續強化相關作業機制，並逐步提升資訊揭露的完整性與透明度
	FB-RN-430a.2	來自非籠飼環境的雞蛋和不使用妊娠性產的豬肉的百分比	百分比	0%
	FB-RN-430a.3	討論管理供應鏈有關環境和社會風險（包括動物福利）的策略	質化敘述	3.1環境保護政策、4.4風險管理
活動指標	FB-RN-000.A	(1) 公司自有之餐廳數量	數量	直營門市：10家 台灣加盟門市及海外門市546家
		(2) 特許經營的餐廳數量		
	FB-RN-000.B	(1) 公司自有員工人數	數量	員工總數：269人
		(2) 特許經營的餐廳員工人數		本公司採特許經營模式，部分門市為加盟店，其員工人數由加盟業者自行管理與聘用，故整體人力數據難以全面統計與納入報告指標。雖然現階段經營架構尚未完全符合該項資訊揭露標準，未來將持續強化內部追蹤與管理機制，逐步提升人力相關資訊的透明度與完整性。

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形/對應章節		
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。	1. 本公司董事會成員高度關注氣候變遷議題，將持續參與氣候變遷相關進修課程，以提升董事會成員對於氣候議題之群體智識。 2. 本公司已設立永續發展小組，並依環境、社會、公司治理等三個面向設立專責小組，並由相關部門主管擔任組長，共同制定與推動公司永續發展政策、策略及短、中、長期永續發展目標。 3. 由永續發展小組之執行秘書將滾動式檢視及蒐集氣候相關議題發展趨勢、與環境面專責小組進行氣候相關風險與機會之辨識與因應，並規劃執行本公司溫室氣體盤查及驗證事宜，同時每年至少一次向董事會呈報執行進度、實施成效及未來工作計畫。 4. 董事會將於永續發展小組提出相關工作報告後進行監督及治理，以確保各單位因應氣候相關風險與機會落實各項措施。		
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）。	請詳本報告書3.1氣候變遷因應		
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	針對極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，本公司將持續透過氣候風險、機會、轉型風險等因子之管理，以降低其為本公司業務、策略及財務帶來的衝擊，同時順應全球淨零碳排發展趨勢，從源頭落實節能減碳，逐步加強氣候風險管理之具體作為。		
	轉型風險因子	業務、策略及財務衝擊	期間
	環境法規政策	順應全球淨零碳排發展趨勢，臺灣政府訂定溫室氣體減排及其他節能減碳的政策，企業合規成本的上升	中期
	商譽	若因氣候變遷之因應管理不當或執行不利，無法落實執行永續經營相關政策與具體作為，恐對公司商譽產生不利影響。	中期

項目	執行情形/對應章節
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。	1. 本公司已設立永續發展小組，依ESG三大面向，並參考TCFD架構指引，依循公司風險管控制度與程序，透過與相關單位溝通與討論，進行相關風險之辨識與評估，並訂定對策與檢討，以進行管理。 2. 董事會為本公司風險控管的最高決策單位，直接監督本公司之風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，永續發展小組並將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。
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、分析因數及主要財務影響。	本公司截至永續報告書刊印日止，尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。未來若有使用相關分析，將揭露於永續報告書。
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。	本公司截至永續報告書刊印日止，尚未有管理氣候相關風險之轉型計畫。未來若有相關轉型計畫，將揭露於永續報告書。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司計畫於 2026 年完成母公司個體溫室氣體盤查及確信，再依據碳盤查掌握排放源，導入減少排放源及降低排放量機制。目前將持續關注臺灣碳定價機制，以利未來評估推動內部碳定價效益，再行規劃實行方案
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。	本公司截至永續報告書刊印日止，尚未完成溫室氣體盤查及確信。未來若有設定氣候相關目標，將揭露於永續報告書。
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）。	聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將碳管理納入企業永續發展策略。盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放），並逐步拓展至範疇三（其他間接排放），以建立完整的碳排放數據基礎。預計於2026年完成母公司個體之溫室氣體盤查與第三方確信，藉此全面掌握碳排放熱點，做為後續制定減量策略與導入排放管理機制的依據。

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO2e）、密集度（公噸CO2e/百萬元）及資料涵蓋範圍	聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將碳管理納入企業永續發展策略。盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放），並逐步拓展至範疇三（其他間接排放），以建立完整的碳排放數據基礎。預計於2026年完成母公司個體之溫室氣體盤查與第三方確信，藉此全面掌握碳排熱點，做為後續制定減量策略與導入排放管理機制的依據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形
敘明最近兩年度確信情形說明,包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將碳管理納入企業永續發展策略。盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放），並逐步拓展至範疇三（其他間接排放），以建立完整的碳排放數據基礎。預計於2026年完成母公司個體之溫室氣體盤查與第三方確信，藉此全面掌握碳排熱點，做為後續制定減量策略與導入排放管理機制的依據。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	聯發國際自2025年起正式啟動溫室氣體盤查作業，並將碳管理納入企業永續發展策略。盤查作業將依循國際標準，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放），並逐步拓展至範疇三（其他間接排放），以建立完整的碳排放數據基礎。預計於2026年完成母公司個體之溫室氣體盤查與第三方確信，藉此全面掌握碳排熱點，做為後續制定減量策略與導入排放管理機制的依據。

附錄四：會計師有限確信報告



勤業眾信
勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Huan Shun Plaza
No. 100, Sangren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel +886 (0) 2725-9988
Fax+886 (0) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

聯發國際餐飲事業股份有限公司 公鑒：

聯發國際餐飲事業股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對聯發國際餐飲事業股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

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

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用原則、行業原則及主題原則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）準則及聯發國際餐飲事業股份有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

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

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

- 1 -

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

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

獨立性及品質管理規範

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

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

確信結論

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

其他事項

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

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 陳世婷


陳世婷

中華民國 115 年 8 月 17 日

- 2 -

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準																								
1	聯發國際 2025 年來自當地供應商的採購支出比例為 83.27%，其中當地定義為供應商註冊地為台灣地區。	1.2 供應鏈管理	GRI 204-1：2016 來自當地供應商的採購支出比例																								
2	2025 年培訓時數與人數統計 <table><tr><th>類別</th><th>管理職</th><th>非管理職</th><th>合計</th></tr><tr><td>總部位訓練時數</td><td>267.99</td><td>354.27</td><td>680.15</td></tr><tr><td>門市訓練時數</td><td>416.00</td><td>272.00</td><td>552.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>683.99</td><td>626.27</td><td>1,232.15</td></tr><tr><td>培訓別員工總人數</td><td>28</td><td>35</td><td>148</td></tr><tr><td>平均受訓時數</td><td>24.43</td><td>17.89</td><td>8.33</td></tr></table> 人數統計截至 2025 年 12 月 31 日 總部之管理職定義為「理職」以上（不包含「專業理職」以上人員）；門市之管理職定義為店長以及督導以上。	類別	管理職	非管理職	合計	總部位訓練時數	267.99	354.27	680.15	門市訓練時數	416.00	272.00	552.00	合計	683.99	626.27	1,232.15	培訓別員工總人數	28	35	148	平均受訓時數	24.43	17.89	8.33	2.1 人才招募與培育	GRI 404-1：2016 每名員工每年接受訓練的平均時數
類別	管理職	非管理職	合計																								
總部位訓練時數	267.99	354.27	680.15																								
門市訓練時數	416.00	272.00	552.00																								
合計	683.99	626.27	1,232.15																								
培訓別員工總人數	28	35	148																								
平均受訓時數	24.43	17.89	8.33																								
3	(1)能源消耗總量：4,564,8058 GJ (2)來自電網的比例：85.05% (3)來自再生百分比：0%	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	SASB FB-RN-130a.1 (1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比 及 (3)再生百分比																								
4	2025 年產品回收事件的數量為 1 件，以及產品回收的總量為 0.1 公噸(1)，自願性召回 100%，無非自願性召回事件發生。	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	SASB FB-RN-250a.2 (1)公布召回次數及(2)召回之食品產品總重量																								
5	聯發國際每年定期針對主要合作廠商進行全面性書面評估與實地稽核，依據品質、交期、價格、技術、服務、合作態度等六大構面評分，依據結果進行供應商分級。2025 年共實地稽核 34 間供應商，其中 A 級 22 家、B 級 9 家、C 級 3 家，合格率比率達 100%，D 級供應商數量為 0。	1.2 供應鏈管理	聯發國際供應商管理辦法，自訂指標— 2025 年度對供應商進行稽核之家數、稽核項目及結果																								

- 3 -



聯發國際餐飲事業股份有限公司

LIAN FA INTERNATIONAL DINING BUSINESS CORPORATION

聯 手 共 創 · 蓄 力 全 發

Sharetea®

UG
UNI GREEN

MAMAK檔
正宗馬來西亞風味

