2025 Sustainability Report

聯華食品永續報告書

聯華食品

前言

董事長的話 03
關於本報告書 06
永續議題·內外兼顧 07

1 透明治理·永續獲利

1.1 營運概況，永續價值 22
1.2 卓越治理，誠信經營 27
1.3 風險管理，法規遵循 36

2 食安第一·客戶放心

2.1 食品安全，品質管理 44
2.2 原料溯源，上下整合 49
2.3 健康創新，顧客信賴 52

附錄

永續性報導準則(GRI)對照表 115
永續揭露指標(SASB)對照表 119
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 121
會計師有限確信報告 124

3 人才發展·友善職場

3.1 以人爲本，多元共融 56
3.2 人才培育，共創價值 66
3.3 職場安全，健康管理 72
3.4 公益實踐，社會共融 86

4 環境永續，資源管理

4.1 氣候變遷，減緩調適 100
4.2 能源管理，資源效益 102
4.3 碳排管理，愛護地球 106
4.4 用水節約，珍惜點滴 107
4.5 循環經濟，守護環境 110

董事長的話 GRI 2-22

面對氣候變遷、食品安全、供應鏈變動、結構性缺工與市場競爭等多重挑戰，企業永續已不再只是理念，更是維持長期競爭力與社會信任的關鍵。聯華食品始終相信，企業的成長必須建立在環境友善、社會責任與誠信治理的基礎上。唯有將永續精神融入經營決策與日常營運，才能在快速變動的環境中穩健前行，為利害關係人創造長期價值。

以轉型提升營運韌性

面對氣候變遷與資源永續的挑戰，聯華食品持續將環境責任融入營運策略，從生產製程、能源管理及數位轉型等面向，深化節能減碳、資源循環與智慧製造。我們致力在提升營運效率的同時降低環境衝擊，並透過數據應用、自動化設備與產銷協同，強化供應鏈的應變能力，讓綠色製造與數位轉型成為企業穩健成長的重要力量。

以安心品質守護信任

食品安全是聯華食品對消費者最重要的承諾，也是公司永續經營不容妥協的根本。我們以嚴謹的品質管理貫穿原料、製程與產品各個環節，並持續投入產品研發與創新，回應消費者對安心、健康及環境友善產品的期待。同時，我們重視人才培育、職場安全與員工關懷，致力營造安全、穩定且具成長機會的工作環境，與員工、消費者及社會共同創造長期價值。

以誠信治理厚植永續根基

良好的治理是企業穩健發展與贏得信任的基礎。聯華食品秉持誠信經營、風險管理與法令遵循原則，持續深化永續治理、內部控制及資訊揭露品質，並將永續議題納入經營決策與治理監督。面對數位轉型與人工智慧帶來的新契機與挑戰，我們同步強化資訊安全管理及營運持續機制，以透明、負責任的態度提升組織韌性，回應利害關係人的期待，建立值得信賴的企業形象與永續價值。

展望未來

聯華食品將持續以「成長、精實、永續」作為經營主軸，秉持「共創價值、分享利益、均霑喜悅」的企業願景，深化綠色製造、食品安全、人才發展、品牌創新與治理轉型。我們將正視營運過程中的各項風險與改善機會，透過制度精進、跨部門協作與數位科技，提升組織的應變能力及長期競爭力。

展望未來，我們將以更積極的行動落實 ESG，將永續精神轉化為具體管理作為，讓每一項產品、每一道流程、每一次決策，都能回應股東、客戶、員工、合作夥伴與社會大眾的期待。感謝所有利害關係人的支持與信任，聯華食品將持續以穩健、誠信、創新與永續的態度，與大家共同邁向更美好的未來。

聯華食品工業股份有限公司
董事長

永續亮點

消除飢餓，達成糧食安全 改善營養及促進永續農業

SDGs

聯華的支持

- 兒童節與安得烈慈善協會合作，捐贈 7,000 包米星星進入弱勢家庭食物箱。
- 捐助 50 萬元專款予安得烈慈善協會，專用於食物箱物資採購，補足弱勢家庭糧食與營養需求。
- 花蓮馬太鞍溪堰塞湖災後提供「萬歲牌機能堅果飲」及「好眠系列」支持 200 多戶花東弱勢家庭，協助居民在動盪之際補充營養並安定身心;後續提供「五豆堅果飲」，幫助長者與居民在日常中補充優質蛋白質。
- 休閒事業部在地農產品採購金額達 1.3 億元，占總採購金額 5.68%。
- 持續力行 100% 廚餘回收再利用，以減少食物浪費，2025 年廚餘再利用總量為 190.14 公噸。

確保健康及 促進各年齡層的福祉

SDGs

聯華的支持

- 全體員工與非員工工作者之職業病件數均為 0，無因職業病導致死亡之情事。
- 危害通報與改善件數占比達 85%
- 可記錄之職業傷害人數較 2024 年下降 55%
- 定期辦理職業醫學專科醫師及護理師提供健康管理服務，共計辦理 72 場次，服務 583 人次。
- 員工健康檢查異常中高風險追蹤率達 100%
- 推動健康促進活動，共計 1,028 人參與，參與率達 42.0%，累計總步數突破 4.8 億步。
- 基隆廠獲國健署健康職場銅獎。
- 持續致力於研發「天然、減負、多層次風味」的營養價值產品，2025 年推出 3 項健康創新產品。

實現性別平等 並賦予婦女權力

SDGs

聯華的支持

- 董事會成員性別多元化，女性董事席次占比達 22.2%。
- 女性高階主管比例達 36.8%；女性員工占總人數比例達 55.0%，展現性別平衡的職場環境。
- 員工招募、升遷、薪資、考核等皆不因性別有異，秉持多元雇用導向，並依據員工職能發展、績效表現給薪，不因女性員工懷孕而於工作上有所歧視。
- 明定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並設置性騷擾申訴處理委員會，給予員工友善且安心的職場環境。

確保所有人都能享有 水及衛生及其永續管理

SDGs

聯華的支持

- 水資源回收量達 43.186 千立方公尺，水回收再利用率為 6.22%
- 廢水與廢棄物處理均依規建置完善設施，確保 100% 排放達標。
- 各廠區汙水廠持續將汙水處理過程中的水重複利用，提升水資源循環利用比例。
- 桃園廠完成雨水回收系統建置工程，透過屋頂集水設施將自然降雨收集後導入儲存設備，並依水質特性規劃再利用，作為自來水替代水源之一。

確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源

SDGs

聯華的支持

- 能源密集度較基準年（2024 年）降低 2.85%。
- 年度節電率達 1.64%（優於 1% 之目標）；再生能源使用比例提升至 0.79%。
- 新增 2 廠：彰化廠與嘉義廠取得 ISO 50001 能源管理系統認證。

促進包容且永續的經濟成長達到全面且有生產力的就業讓每一個人都有一份好工作

SDGs

聯華的支持

- 積極晉用多元族群，包含 53 位原住民同仁與 28 位身心障礙人員。
- 持續投入人才資本，員工平均訓練時數達 25 小時，總訓練時數累積 63,470 小時。
- 男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.3 倍，女性基層人員標準薪資同男性基層人員優於當地最低薪資 1.3 倍。
- 非主管之全時員工薪資中位數持續成長。

確保永續消費及生產模式

SDGs

聯華的支持

- 支持綠色採購原則，中壢廠完成 2025 年度申報，申報總金額達 21,072,311 元。
- 鮮食事業部通過 GFSI 認可之採購金額占比達 55.0%。
- 網購包裝減量達 35.17%
- 推動「憨樂工作隊」計畫進行空罐回收與資源再造。
- 導入「友善地球-共好萬歲」計畫，將空罐再生製作為 1,000 件用餐圍兜。
- 新增 4 款年節禮盒產品符合 FSC 森林認證紙材，目前累計共 5 款禮盒導 FSC 認證紙材。
- 新增 2 支碳足跡產品，目前累計共獲取 5 支碳足跡標籤產品認證。

採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

SDGs

聯華的支持

- 全面推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，完成全公司 5 個廠區及 5 個辦公據點溫室氣體排放盤查，並設定減碳目標及策略。
- 設定短、中、長期節電目標，積極推動節能改善，透過設備改善、製程優化及再生能源導入等多元手段，推進能源永續目標的實現。
- 榮獲桃園市政府環保局與天下雜誌共同評選之「桃園 1.5° C 減碳典範企業」，共同參與「降溫宣言」發表。

關於本報告書

依循準則 GRI 2-5

本報告書的內容架構全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 2021 年版 GRI 永續報導準則（GRI Standards），以及參酌食品加工行業類別補充指標 (Food Processing Supplement)、AA1000 當責性原則、聯合國永續發展目標 (United Nations Sustainable Development Goals, UN SDGs)、ISO 26000、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」指引及永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting StandardsBoard, SASB) 準則之食品加工業準則撰寫。

報告期間、範疇與邊界 GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3

本報告書的內容涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，聯華食品工業股份有限公司 (以下簡稱聯華食品) 在臺灣地區的總公司及各工廠之所有營運相關之活動，報告書中若提及重要營運據點，亦指臺灣地區。本報告書之資料及數據來源係由總公司各部門與各廠提供，由 ESG 企業永續發展委員會編製小組彙整，並經行政程序審查確認符合本報告書之用途。其中，財務報告之成本及會計資訊均已經由會計師查證。本報告書由企業永續報告書編製小組彙整編輯初稿後，送交各相關單位依其分工項目校閱及修訂，修訂後送各部門主管覆核；覆核後之修訂稿，再循行政審核程序送永續發展委員會與董事會核閱後定稿出版。聯華食品 2025 年之現行行業、價值鏈及其他相關商業關係，與 2024 年相比皆無顯著變化。

外部確信 GRI 2-5

由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定) 進行獨立有限確信 (Limited assurance) 確認符合 GRI Standards 要求，相關確信結果請參閱附錄。

資訊重編 GRI 2-4

本年度報告書進行全面重編，係以重新評鑑後之利害關係人關注議題及重大主題為核心基礎，系統性優化報告書整體架構與內容配置，使揭露內容更聚焦於公司核心議題及關鍵影響領域，並進一步強化永續資訊與營運策略之連結性。

相較於前一年度之 11 項重大主題，本年度經整合與聚焦後調整為 8 項重大主題，以提升議題管理效率與揭露品質。報告書亦由過往偏重資訊彙整之形式，逐步轉型為兼具管理決策支持與利害關係人溝通功能之策略性工具，有助於提升內部資源配置效率，同時更有效回應外部利害關係人之關注重點與期待。

此外，本次重編亦同步建立中長期之議題管理與資訊累積架構，作為未來持續追蹤重大主題績效、精進永續治理機制及推動永續策略發展之重要基礎。

報告發行時間 & 聯絡方式 GRI 2-3

本報告書揭露之財務與營運績效期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。聯華食品之年報與永續報告書發行頻率皆為一年一發，本次報告書預計將於 2026 年 8 月發行。

現行發行版本	下一發行版本
2026 年 8 月發行	2027 年 8 月發行

若您對本報告書有任何建議或疑問，竭誠歡迎您與我們聯絡。相關聯絡方式如下：

聯華食品工業股份有限公司

聯絡人	人才發展部 古翠雲
聯絡地址	103 台北市大同區延平北路二段 96 號 8 樓
聯絡電話	(02)2552-1666 ext.1751
聯絡信箱	ESG@lianhwa.com.tw
公司官網	www.lianhwa.com.tw/

聯華食品 自然・安心・美味

永續議題 內外兼顧

利害關係人，溝通了解 GRI 2-29

參考聯華食品的營運與業務特性，列出所對應之利害關係人，再由部門長官參考 AA 1000 SES 利害關係人議合原則進行內部討論，針對利害關係人對聯華食品的責任、影響力、張力、多元觀點和依賴性共五大面向進行評估，並按關係程度依序鑑別出 7 類重大利害關係人，如下：客戶（消費者）、政府機構、員工、供應商（承包商 / 外包商）、通路商 / 媒體 / 代理商、股東 / 投資人、社區鄰里。

利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通成效
客戶（消費者）	消費者是營運基礎來源，維護消費者與客戶的信任、符合消費者的期待為聯華食品的首要課題	• 食品安全與品質管理 • 節能與減碳 • 資訊安全與隱私保護 • 永續供應鏈管理	不定期透過公司網頁更新、電視、報紙、雜誌等平面媒體、戶外媒體、廣播等方式，向消費者傳達聯華食品資訊 • 客戶透過電話、網路 (Email、社群網站）、客服中心留言等方式，隨時主動與聯華食品聯繫，取得所需資訊 • 消費者 / 客戶服務專線： ➡ 產品專線 0800-311-023 ➡ 活動專線 0800-311-023 ➡ KGCHECK 專線 0800-321-003 ➡ 基隆鮮食廠專線 (02)24337050 ➡ 中壢鮮食廠專線 (03)4635779 ➡ 彰化鮮食廠專線 (04)8882128	為持續提供優質產品及滿足顧客需求，設有專職客服並建立多元通暢之溝通管道，傾聽消費者意見，2025 年消費者透過服務管道共諮詢或建議 25,856 件，95% 為詢問產品、採購或品牌活動，5% 為建議或意見反應，均妥善回應處理建議改善之意見，並轉達相關管理窗口，做為日後產品規劃之參考。
政府機構	政府機構對於上市公司的治理規範非常多且嚴謹，聯華食品對於各級政府機關的規定，不僅重視且會嚴格遵守	• 職場健康安全 • 食品安全與品質管理 • 資訊安全與隱私保護	• 定期：依照相關法規，在規範時程內，於公開資訊觀測站、證交所公告平台、主管機關網站等處上傳與申報相關訊息 • 不定期：配合主管機關監理與查核活動、參與主管機關政策宣導會議或座談 • 不定期：藉由電話、Email、書面信函、工廠查核等方式，與政府機關保持良好互動政府機關保持良好互動 • 聯絡窗口：財務處林先生 ➡ Tel：(02)25534546 ➡ Email：TOMLIN@lianhwa.com.tw	1. 配合主管機關規定訂定相關辦法、守則及程序 2. 依規定發布重大訊息及申報各項資料，2025 發布 54 則中 / 英文重大訊息於公開資訊觀測站

利害關係人	利害關係人 對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通成效
員工	員工是公司企業成長和永續經營的根源，持續提升員工能力，塑造安全工作環境與良好勞雇關係，讓員工安心與公司一同共創價值	• 職場健康安全 • 人才發展與培訓 • 人權保障及多元職場	透過公司網頁、公告資訊、函文簽呈、電話及 Email，不定期布達資訊，並與員工交流 • 每季召開勞資會議 • 每季召開召開職業安全衛生委員 • 每 3 年辦理員工滿意度調查 • 即時透過實體及 Email 員工關係信箱收集員工意見 • 聯絡窗口 : 人力資源處員工關係信箱 ➡ Sbox_ER@lianhwa.com.tw	• 辦理 4 次勞資會議、4 次職業安全衛生委員 • 不定期員工關係信箱溝通交流
供應商 (承攬商 / 外包商)	原物料供應商為公司食品安全把關之關鍵源頭，與供應商建立良好夥伴關係，透過稽核與輔導建立食安共識，從農場到餐桌層層把關，一同為食安把關	• 食品安全與品質管理 • 職場健康安全 • 永續供應鏈管理	• 透過不定期評鑑活動、會議，與供應商溝通出貨狀況、原物料品質、法規要求等議題 • 透過電話、Email、書面信函，或經由社群網站、手機通訊軟體等方式，與供應商保持密切關係 • 公司網站設有供應商專區，必要時透過供應商平台公告訊息、供應商異常管理、原物料審查。 • 另亦設有專門聯絡信箱與電話和供應商做雙向溝通 • 網站：https://srm.lianhwa.com.tw/ • 資材部供應商信箱 purchase30@lianwha.com.tw • 聯絡專線 : ➡ 桃園休閒廠 (03)3283621 ➡ 基隆鮮食廠 (02)24343088 ➡ 中壢鮮食廠 (03)4535751 ➡ 彰化鮮食廠 (04)8886088	品保單位依新供應商實地訪廠查核得分區風險 ABCD 等級，並依風險等級定期執行實地訪廠查核。2025 年實地查核 89 家供應商。

利害關係人	利害關係人 對本公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通成效
通路商 / 媒體 / 代理商	公司與大眾溝通的重要橋樑。透過透明、即時的資訊交換，有助於建立企業正面形象，傳遞公司治理、及永續發展之成果，提升品牌影響力	• 經濟績效 • 職場健康安全 • 資訊安全與隱私保護	• 主動發布新聞稿以傳達公司動向，並透過不定期召開記者會、法人說明會或接受媒體採訪等方式，向大眾傳遞聯華食品之經營資訊與永續實績 • 聯絡窗口：公關部汪小姐 ➡ Email：Marketing@lianhwa.com.tw	維持與主流媒體及專業財經媒體之良好互動，確保溝通管道暢通，即時回應社會大眾關切之議題
股東 / 投資人	聯華食品重視股東 / 投資人對於公司各項營運上的要求與建議	• 經濟績效 • 食品安全與品質管理 • 職場健康安全	• 定期 : 依照相關法規，在規範時程內，於公開資訊觀測站、證交所公告平台、主管機關網站等處上傳與申報相關訊息 • 不定期 : 配合主管機關監理與查核活動、參與主管機關政策宣導會議或座談 • 不定期 : 藉由電話、Email、書面信函、工廠查核等方式，與政府機關保持良好互動 • 聯絡窗口 : 財務處林先生 ➡ Tel：(02)25534546 ➡ Email：TOMLIN@lianhwa.com.tw	1. 每季公布財報，並即時更新財務資訊、重大訊息等訊息於公開資訊觀測站及官網 2. 年度舉辦股東會 3. 年度於公開資訊觀測站及公司官網上傳中英文版年報
社區鄰里	聯華食品深耕經營社區關係，透過與社區鄰里的溝通與互動，以瞭解社區鄰里對聯華食品的關注主題，並建立和諧關係	• 食品安全與品質管理 • 節能與減碳 • 人權保障及多元職場	• 不定期透過公司網頁更新、電視、報紙、雜誌等平面媒體、戶外媒體、廣播等方式，向社區鄰里傳達聯華食品資訊 • 聯絡窗口：公關部汪小姐 ➡ Email：ESG@lianhwa.com.tw	定期關注及拜訪友好社福單位，確保所贊助之物資及經費為該單位所需，實際回應社區需求與超過 10 家社區鄰里、公益團體合作，建立長期互信關係，共同倡議社會議題

議題管理，制度健全

重大議題鑑別 GRI 3-1

本公司於設定永續重大主題時，參考 GRI 主題準則、永續會計準則（SASB）、S&P CSA（Food Products）等國內外永續指標與產業標準，由外部顧問依據產業特性初步彙整永續議題，再由公司代表及各部門主管透過問卷方式進行重大性鑑別，分析各項議題對公司營運、商業關係及永續發展所帶來之實際或潛在影響，據以鑑別 2025 年度重大主題。

用歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）之雙重重大性（Double Materiality）分析架構，針對永續重大性與財務重大性進行評估，並就本公司營運活動、商業關係及永續脈絡中可能產生之正面影響、負面衝擊、實際影響及潛在風險進行綜合討論。

重大主題之鑑別原則係以正向影響及財務衝擊評分平均達 4 分（含）以上者，列為本公司重大主題；另針對負面衝擊評分達 4 分（含）以上之議題，即使發生可能性較低，基於其潛在重大風險，亦納入重大主題管理範疇。

為使永續報告書揭露資訊更符合利害關係人關注與需求，本公司依循「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」及「永續議題揭露報導」等四大步驟，作為重大永續主題鑑別與揭露之基礎。

STEP 1

了解組織脈絡

為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，聯華食品參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則及永續會計準則 (SASB) 等，共彙整出 15 項永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面、社會面等 4 大永續面向。

STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，其中正向評分為衝擊程度與可能性之平均分數大於 (或等於)4 分者為本公司之重大主題、負面評分大於 (或等於)4 分之主題，或是負向衝擊大於 (或等於)4 分但發生可能性小，亦須視為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

STEP 3

評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司各部門主管討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，及利害關係人對於各項主題之在意程度，分析確定的重大性永續議題。

STEP 4

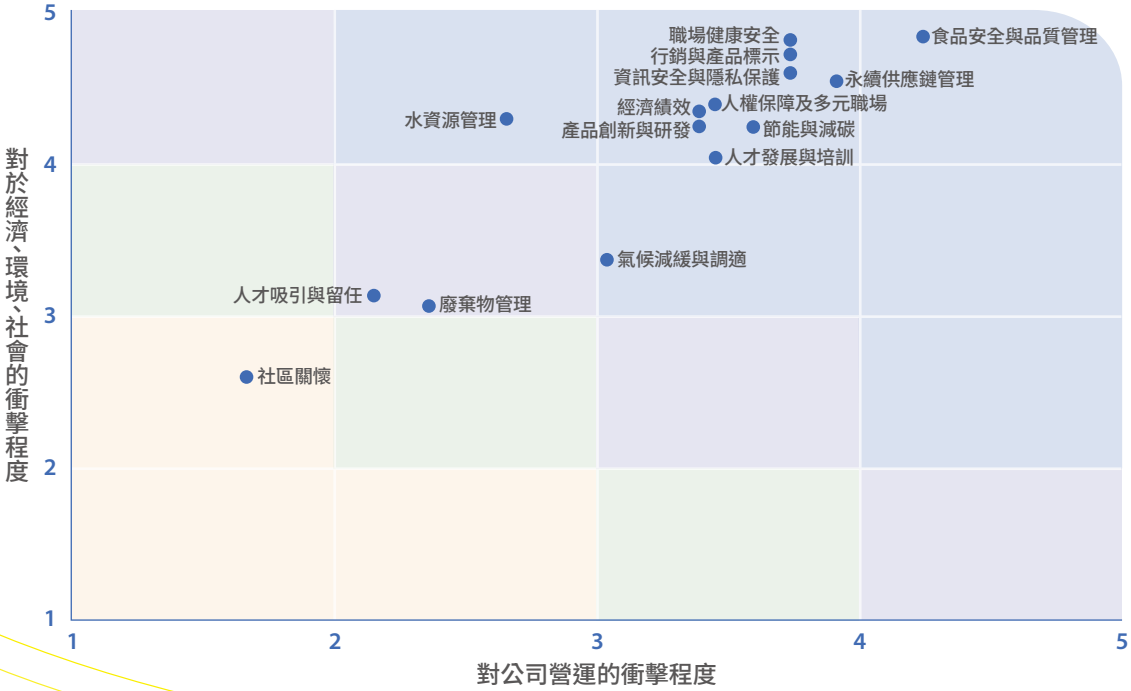
永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終歸納出 8 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

根據上述步驟分析，本報告書將說明 2025 年聯華食品所關注的 8 項重大主題，分別為：經濟績效、節能與減碳、永續供應鏈管理、職場健康安全、人才發展與培訓、人權保障及多元職場、食品安全與品質管理、資訊安全與隱私保護，本報告書的內容以此為依據呈現各重大主題相關的績效和管理成果，作為 2025 年永續經營規劃與實踐的策略目標。

雙重重大性矩陣



2025 重大主題鑑別結果排序

1. 食品安全與品質管理
2. 職場健康安全
3. 永續供應鏈管理
4. 資訊安全與隱私保護
5. 人權保障及多元職場
6. 節能與減碳
7. 經濟績效
8. 人才發展與培訓

其他主題

1. 產品創新與研發
2. 水資源管理
3. 社區關懷
4. 行銷與產品標示
5. 氣候減緩與調適
6. 廢棄物管理
7. 人才吸引與留任

重大主題管理方針 GRI 3-2 GRI 3-3

1. 經濟績效 GRI 201

重要性

穩健的經濟績效有助於維持企業營運韌性與長期競爭力，並支持企業持續創新、人才投資、供應鏈合作、社會投資及推動永續發展，為利害關係人創造長期價值。

影響與衝擊

正向衝擊

提升產品附加價值（如健康食品、有機認證），擴大市占率，強化供應鏈夥伴關係，提升品牌形象，吸引消費者青睞。

負向衝擊

過度追求低成本或短期利潤，可能壓縮原料品質、忽視食品安全，導致品牌信任危機，甚至因產品瑕疵造成召回損失。

政策 / 策略

致力於提升產品創新與營運效率，追求穩健的長期獲利增長，資訊透明且誠信治理，持續回饋股東。

管理評量機制

- 每季財報公告（公開資訊觀測站）
- 董事會每季監督
- 薪酬委員會年度 ESG 績效連結
- 內部稽核年度覆核

2025 績效

2025 年營收 **128.7** 億元

員工薪酬福利投入 **22.1** 億元

全年無重大貪腐、反競爭行為事件

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 財務資訊依法定時程揭露率達 100% • 誠信經營與法遵訓練覆蓋率達 90% • 重大投資及資本支出案財務與風險評估覆蓋率 100% • 持續追蹤 EPS、員工平均創造營收及企業社會投資金額，作為內部管理參考 • 供應商簽署《合作夥伴行為準則》比例達 80% 以上。	• 誠信經營與法遵訓練覆蓋率達 95% • 重大供應鏈合作及投資案納入財務、品質、食安與永續風險評估，覆蓋率達 100% • 持續優化營運效率、成本結構及資源配置，維持穩健獲利體質	• 建立長期經濟價值管理機制，定期追蹤經營績效、股東回報、員工薪酬福利及社會投資成果 • ESG 績效與高階經理人績效管理連結機制制度化，年度檢視率達 100% • 維持穩健財務結構與永續成長能力，作為回饋股東、員工及社會之基礎

2. 節能與減碳 GRI 302 GRI 305

重要性

節能與減碳有助於降低溫室氣體排放與營運成本，提升能源使用效率及氣候韌性，支持企業邁向低碳轉型與永續發展。

影響與衝擊

正向衝擊

運用高效製程、再生能源，有助降低產品碳排，強化品牌永續形象，並可能減少部分能源成本。

負向衝擊

初期投資高昂，若能源效率提升不彰或影響生產良率，反而造成成本壓力與營運負擔。

政策 / 策略

- 依循 ISO 50001 能源管理系統，持續導入節能設備推動節能減碳、提升再生能源使用比例，優化運輸及生產能源效率。
- 透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與第三方查驗，逐年設定減碳目標。
- 持續推動包材、網購包材減塑與減量

管理評量機制

- 年度 ISO 50001 與 ISO 14064-1 查驗
- 各廠定期追蹤能源 KPI 及能源密集度月報
- 永續發展委員會、董事會年度氣候風險報告

2025 績效

- 能源密集度較基準年 (2024 年) 降低 **2.85%** (目標降 2.5%)
- 節電率達 **1.64%** (目標 1%)
- 再生能源使用比例 **0.79%**
- 彰化廠與嘉義廠取得 **ISO 50001** 認證
- 網購包裝減量達 **35.17%**
- 溫室氣體排放密集度較基準年 (2024 年) 上升 **1.82%** (目標降 2.5%)
- 廢棄物處理密集度較 2024 年降低 **1.45%** (目標降 1%)
- 新增 **2** 支萬歲牌產品碳足跡標籤，共計取得 **5** 支。
- 新增 **4** 款 FSC 包材禮盒，共計 **6** 款。

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 能源密集度較基準年 (2024 年) 降低 5% • 溫室氣體排放量密集度 (範疇一與範疇二) 較基準年 (2024 年) 減少 1% • 節電率大於 1% • 再生能源使用比例達 1% • 完成全公司 ISO 14064-1 全廠盤查與查驗 • 廢棄物處理密集度較基準年 (2024 年) 降低 5% • 水資源密集度較基準年 (2024 年) 降低 2.5%	• 能源密集度較基準年 (2024 年) 降低 7.5% • 溫室氣體排放量密集度 (範疇一與範疇二) 較基準年 (2024 年) 減少 2% • 節電率大於 1% • 再生能源使用比例達 3% • 廢棄物處理密集度較基期年 (2024 年) 降低 7% • 水資源密集度較基準年 (2024 年) 降低 5%	• 能源密集度較基準年 (2024 年) 降低 10% • 溫室氣體排放量密集度 (範疇一與範疇二) 較基期年減少 5% • 節電率大於 1% • 再生能源使用比例達 5% • 廢棄物處理密集度較基期年 (2024 年) 降低 10% • 水資源密集度較基準年 (2024 年) 降低 7.5% • 訂定集團長期減碳目標，2050 年淨零排放

3. 永續供應鏈管理 GRI 204 GRI 308 GRI 414

重要性

永續供應鏈管理有助於提升供應鏈透明度與韌性，降低品質、環境及人權風險，確保產品安全與穩定供應，進而強化企業永續競爭力。

影響與衝擊

正向衝擊

提升供應鏈透明度與韌性，促進供應商共同提升環境與社會責任表現，降低永續風險。

負向衝擊

供應商若涉及環境污染、人權爭議或品質異常，可能影響供料穩定性及企業聲譽。

政策 / 策略

推動供應商永續行為準則，落實供應商環境 / 社會標準評核，持續推動綠色採購與在地農產採購。

管理評量機制

- 供應商 ABCD 分級年度稽核
- 品保部季度審查會議
- 永續供應鏈小組定期追蹤

2025 績效

供應商稽核

- 計劃稽核完成率 **100%**
- 稽核合格率 **100%**
- 新供應商環境 / 社會標準評核 **100%**

在地採購

- 休閒在地農產品採購金額占比為 **5.68%**
- 利用在地原料進行產品開發：**2** 支
  (黃金薯片、米米脆片)

責任採購

- 森林管理委員會 (FSC) 物料：
  2025 新增 **4** 款 FSC 認證包材，合計 **6** 款
- 企業綠色採購申報，申報總金額達 **21,072,311** 元。
- 鮮食通過 GFSI 認可之採購金額總原料採購金額 **55%**

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 供應商食安與品質稽核完成率 100% • 新供應商環境 / 社會標準評核率 100% • 以在地原料及健康趨勢進行產品開發：新增 2 支 • 綠色 / 永續認證原料採購金額成長率達 5%	• 供應商食安與品質稽核完成率 100% • 新供應商環境 / 社會標準評核率 100% • 以在地原料及健康趨勢進行產品開發：新增 2 支 • 綠色 / 永續認證原料採購金額成長率達 10% • 簽署永續採購協議的供應商比例大於 95%	• 簽署永續採購協議的供應商比例達 100% • 供應商永續風險稽核覆蓋率達 100% • 綠色 / 永續認證原料採購金額成長率大於 15% • 持續以在地原料及健康趨勢進行產品開發並精進在地原料採購。

4. 職場健康安全 GRI 403

重要性

職安是企業經營的永續根基，保障員工健康能確保生產衛生並防範交叉污染，落實安全防護能穩定產線供應並守護食安品質，同時降低工傷停工風險，穩固關鍵供應鏈與企業永續商譽。

影響與衝擊

正向衝擊

健康安全的工作環境成為招募吸引力與競爭優勢，並獲得投資人、消費者、合作夥伴信賴，有助企業永續經營。

負向衝擊

職災事故導致罰款、訴訟、賠償，甚至營運停擺；企業社會形象與消費者信賴受損，嚴重時影響商業合作與供應鏈穩定性。

政策 / 策略

重視員工身心健康，持續維持與推動職業健康安全管理體系(ISO 45001)，強化醫護臨廠服務與健康促進計畫，提供友善職場，建構健康安全之工作環境。

管理評量機制

- 每季職安委員會
- 職安衛 PDCA 管理循環
- 年度健康檢查
- 職業傷病統計月報
- 管理審查會議定期追蹤

2025 績效

可記錄職業傷害比率 **2.10%**，較 2024 降低 **54%**

員工危害通報與改善件數占比達 **85%**

員工健檢異常中高風險追蹤率 **100%**

健康促進參與率 **42%**，較 2024 成長 **14.7%**

基隆廠獲國健署健康職場銅獎

職業病 **0** 件、職災死亡 **0** 件

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 員工健檢異常中高風險追蹤率達 100% • 員工危害通報與改善件數占比達 86% • 健康職場自主認證 100% • 0 職業病發生率	• 員工健檢異常中高風險追蹤率達 100% • 員工危害通報與改善件數占比達 88% • 健康職場自主認證 100% • 0 職業病發生率	• 員工危害通報與改善件數占比達 90% • 建立零工傷目標文化 • 全面導入智慧安全監控系統 • 員工身心健康指數持續提升

5. 人才發展與培訓 GRI 404

重要性

人才發展與培訓是提升員工能力、促進組織成長及強化企業競爭力的重要基礎，有助於培育關鍵人才、提升組織韌性，支持企業永續發展。

影響與衝擊

正向衝擊

系統性培訓提升員工專業能力，強化研發、品管等核心職能，支撐企業競爭力與創新動能。

負向衝擊

培訓投入不足或與業務需求脫節，將加速人才流失、技術斷層，增加替補成本。

政策 / 策略

提供公平職涯發展、建立職能培訓體系、推動專業與管理雙軌之人才發展計畫，依內外部環境與法規需求推動各式培訓課程，提升同仁核心競爭力，培育企業所需之人才。

管理評量機制

- 年度培訓計畫制定與執行追蹤
- 人才發展部月、半年度會議報告

2025 績效

平均訓練時數 **25** 小時

產學合作 **15** 間大專系所、實習生 **32** 人

6 位實習生轉任正職

建教合作 **112** 人、產學攜手 **12** 人

TQM 提案 **104** 件、效益 **3,089** 萬元

品保專業訓練 **627** 人次 / **1,469** 小時

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 員工平均訓練時數達 26 小時 • 關鍵人才留任率 90% • 產學合作與外部人才專案數量達到 16 個 • AI 工具應用能力間接人員培訓覆蓋率達 50%	• 員工平均訓練時數達 27 小時 • 關鍵人才留任率 92% • 產學合作與外部人才專案數量達到 18 個 • 技術傳承與知識管理系統化 • 建立管理關鍵人才職務接續計畫	• 員工平均訓練時數達 30 小時 • 關鍵人才留任率 95% • 建立學習型組織文化 • 培養跨功能複合型人才

6. 人權保障及多元職場 GRI 405 GRI 406 GRI 407 GRI 408 GRI 409

重要性

尊重人權並建構多元共融職場，有助於保障員工權益、吸引與留任優秀人才、降低人權風險及勞資爭議，進一步提升組織韌性與企業永續競爭力。

影響與衝擊

正向衝擊

形塑包容文化，吸引多元人才（如女性主管、國際人才），提升企業包容力及聲譽。

負向衝擊

忽略工作權益或僱用爭議，易導致勞資糾紛、外部批評，損及營運順暢。

政策 / 策略

尊重維護人權、反對強迫勞動與童工，重視機會平等及多元發展，透過建立「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及各式溝通管道，保障同仁權益及蒐集各式意見。

管理評量機制

- 每季勞資會議
- 員工申訴管道（信箱、電話）
- 年度薪酬委員會審查
- 職安委員會追蹤職場不法侵害
- 人才發展部定期統計揭露

2025 績效

員工人權與道德訓練完訓率 **91%**

主管職性別薪酬差異比為 **1.05**，降低 **4.5%**

第三胎育兒津貼補助每月 **5,000** 元，共 **75** 名員工受惠

2025 發放育兒補貼總額達 **4,580,000** 元

不法侵害申訴案件結案率 **100%**

重大人權申訴案件 **0** 件

個資隱私投訴件數 **0** 件

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 員工人權與道德訓練完訓率 92% • 重大人權申訴案件：0 件 • 人權申訴案件 100% 完成調查與改善追蹤 • 職場不法侵害防制措施執行與紀錄制度化	• 員工人權與道德訓練完訓率 95% • 重大人權申訴案件：0 件 • 人權申訴案件 100% 完成調查與改善追蹤 • 供應商人權條款覆蓋率達 80% • 員工人權風險評估覆蓋率達 100%	• 員工人權與道德訓練完訓率 98% • 重大人權申訴案件：0 件 • 供應商人權條款覆蓋率達 90% • 建立人權盡職調查機制，員工及主要供應鏈人權風險評估覆蓋率達 100%

7. 食品安全與品質管理 GRI 416

重要性

食品安全與品質管理攸關消費者健康、產品品質及企業信譽，有助於降低食品安全風險、提升消費者信任，並強化企業永續經營能力。

影響與衝擊

正向衝擊

供安全且高品質產品，保障消費者健康，提升品牌信任與市場競爭力。

負向衝擊

若食品安全管理不當，可能導致產品瑕疵、食品安全事件或消費者健康風險，影響企業聲譽與營運。

政策 / 策略

以「安心、自然、美味」為品牌承諾，承諾從源頭到餐桌全流程食安管理，嚴格遵守 HACCP/ISO 22000 國際標準，實施嚴密的品質監控與追溯系統。落實管理產品的食品安全，強化食安文化，建立夥伴關係，發揮供應鏈之影響力，健全上下游永續發展。

管理評量機制

- 食安管理小組定期會議
- ISO 22000/FSSC 22000 年度外部稽核
- 品保部月度品質報告
- 消費者申訴即時回應機制
- HACCP 管制點持續監控

2025 績效

- 持續維持與導入國際食安系統認證，桃園廠、嘉義廠完成 **FSSC22000** 驗證 **6.0** 升級改版
- 實驗室檢測能力受第三方肯定，連續 **2** 年榮獲台美能力試驗傑出獎
- 導入稽核查檢優化培訓，**15** 名跨部門人員通過稽核能力驗證
- 食安違規件數 **0** 件
- 產品召回次數 **0** 次
- 休閒實驗室檢測能力共 **25** 項通過第三方驗證
- 品牌產品安心履歷涵蓋率達 **95.63 %**

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 食安違規通知：0 件 • 產品召回次數：0 次 • 休閒實驗室檢測能力共 25 項通過第三方驗證 • 品牌產品安心履歷涵蓋率達 96% • 導入 AI 智慧系統，輔助法規鑑別與產品標示審核，強化產品品質管理與風險控管	• 食安違規通知：0 件 • 產品召回次數：0 次 • 休閒實驗室檢測能力共 26 項通過第三方驗證 • 品牌產品安心履歷涵蓋率達 97% • 建立數位化食安管理平台	• 關鍵品質數位監控項目達 100% • 休閒實驗室取得 ISO17025 國際認證 • 建立從農田到消費者的全程數位化可視溯源 • 持續推廣食安文化，深植全員並推廣至消費者

8. 資訊安全與隱私保護 GRI 418

重要性

資訊安全與隱私保護攸關企業營運穩定、個人資料安全及利害關係人信任，有助於降低資安風險、強化數位韌性，並支持企業永續發展。

影響與衝擊

正向衝擊

提升資訊安全、防範資安風險，強化利害關係人信任與營運韌性。

負向衝擊

資安事件或資料外洩可能影響營運穩定、企業聲譽及個人資料安全，蒙受法律、商業與信任三重損失。

政策 / 策略

建立完善的資安管理系統，定期進行資安演練，嚴格遵守《個人資料保護法》及相關隱私法規，持續投入資安技術升級。

管理評量機制

- 資安專責主管定期向管理階層報告
- 弱點掃描 / 滲透測試年度執行
- 社交工程演練年度執行

2025 績效

- 重大資安事件 **0** 件
- 個資隱私侵害投訴 **0** 件
- 資料毀損 / 失竊 / 遺失 **0** 件
- 資安宣導訓練共 **139** 人上課，通過人數 **131** 人，通過率 **94%**
- 社交工程演練共 **700** 人參加，通過率 **92%**
- 個資訓練累計 **122** 人次，訓練時數 **275.75** 小時
- 弱點掃描 **6** 個網站，嚴重 / 高風險均為 **0** 項
- 建置 SIEM 資安監控平台，覆蓋率達 **70%**

短期目標（2026）	中期目標（2028）	長期目標（2031）
• 重大資安事件：0 件 • 個資隱私侵害投訴：0 件 • 資安與隱私保護訓練覆蓋率 80% • 資安弱點修補時效，平均時數小於 120 小時 • 資安訓練合格率 >90% • 高風險弱點修補達 100% • 建置 SIEM 資安監控平台，覆蓋率達 80%	• 重大資安事件：0 件 • 個資隱私侵害投訴：0 件 • 資安與隱私保護訓練覆蓋率 90% • 資安弱點修補時，平均時數小於 72 小時 • 取得 ISO 27001 認證 • 建置 SIEM 資安監控平台，覆蓋率達 90% • 供應鏈資安風險管理延伸至一階供應商	• 重大資安事件：0 件 • 資安與隱私保護訓練覆蓋率 100% • 資安弱點修補時效，平均時數小於 24 小時 • 建立企業級零信任安全架構 • 隱私合規成熟度達 Level 3 以上 • 建立資安人才自培計畫

CH1

透明治理 永續獲利

1.1 營運概況，永續價值
1.2 卓越治理，誠信經營
1.3 風險管理，法規遵循

透明治理，永續獲利

● 2025 年執行成果

營業收入

較2023年 成長

約18.56%

社區捐款金額

較2024年 成長

150.02%

重大違反法規事件

0 件

任何反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之情事

0 發生

重大資安事件、侵犯客戶隱私或資料外洩而導致之投訴案件

0 發生

董事會成員

ESG進修時數 15小時

總進修時數 60小時

反貪腐/內線交易相關訓練

達921人

訓練總時數 達125小時

資安威脅防禦

測試6個網站 0 嚴重或高風險弱點

董事會議

出席率 達 98.15%

個人資料保護法訓練

共122人次

訓練時數 達275.75小時

資安社交工程演練

受測通過率 達92%

聯華食品以穩健營運、透明治理與風險管理作為永續發展之基礎。透過營運與財務績效創造經濟價值，並藉由完善之治理架構、誠信經營機制、風險管理與法規遵循制度，強化企業韌性與利害關係人信任。本章內容依序包括「營運概況與永續價值創造」、「公司治理與誠信經營」及「風險管理與法規遵循」三大主軸。

營運概況與永續價值創造 | 公司治理與誠信經營 | 風險管理與法規遵循

1.1 營運概況，永續價值

1.1.1 營運績效 GRI 2-1 GRI 2-6 食品工業及餐飲（十）

聯華食品自 1970 年創立於台北迪化街，營運所在地為臺灣，超過一甲子的醞釀與累積，造就台灣許多世代人共同的味蕾記憶，旗下四大品牌：可樂果、卡迪那、萬歲牌、滿天星以酥脆的口感，歷久彌新，是台灣的全民零食；元本山海苔是逢年過節受歡迎的伴手禮；荷卡廚房的健康輕食概念與凱綺萃的保健食品，為讓消費者一想到「美味」、「品質」，就想到聯華食品，聯華食品依照不同產品線分為鮮食事業部、休閒事業部等兩大事業部，持續提供消費者超乎期待的味蕾享受。

公司概況

公司名稱	聯華食品工業股份有限公司
英文名稱	Lian Hwa Foods Corp.
成立日期	1970/07/07 成立
產業別	食品工業
市場別	上市
股票代碼	1231
掛牌日期	1995/11/02 上市
員工人數	2,564 人
資本額	2,984,544,750 元

營業及所揭露的據點分布， 涵蓋辦公室及工廠如下：

據點名稱	地址
迪化總公司	103 台北市大同區迪化街一段 148 號
延平辦公室	103 台北市大同區延平北路二段 96 號 8 樓及 10 樓
五股辦事處	248 新北市五股區成泰路一段 189 巷 14 號
台中辦事處	428 台中市大雅區中山路 177 號
高雄辦事處	807 高雄市三民區通化街 133 號
休閒桃園廠	333 桃園市龜山區大華里頂湖一街 18 號
休閒嘉義廠	613 嘉義縣朴子市工業區橫二街 10 號
鮮食中壢廠	320 桃園市中壢區自強一路 111 號
鮮食基隆廠	204 基隆市安樂區武訓街 43 號
鮮食彰化廠	521 彰化縣北斗鎮四海路一段 87 號

註：生產設施場所為休閒桃園廠、休閒嘉義廠、鮮食中壢廠、鮮食基隆廠、鮮食彰化廠

休閒事業部

旗下的可樂果、卡迪那、滿天星、萬歲牌、元本山、荷卡廚坊等品項，陪伴消費者創造許多歡樂的記憶。針對不同的消費群體，休閒事業部將持續各品牌產品口味、包裝、 訴求等延伸，增加品牌廣度及深度，拉高綜效及積極開拓中國大陸及國際市場。

短期目標為透過整合零售端 POS 銷售數據，準確且即時掌握產品之成本；運用精實生產 改善手法，標準化作業程序與技術動作，降低人員配置需求，以及透過物聯網對每個原物料進行批次管理，掌握品質，降低報廢率。

中長期目標則為透過即時銷售數據進行生產規畫，即時調配各產線生產人力，透過即時監控降低換線、故障等因素，提升設備稼動率，以及持續推動資訊電子化管理，提升供應鏈管理及銷售預測之準確度，降低產品庫存及營運成本，以及透過雲端管理，即時監控溫度、濕度、含氧率、電力。

休閒事業部經過大家的努力下，目前已取得 FSSC 22000、ISO 22000、HACCP、ISO45001、ISO50001 等認證項目。

鮮食事業部

為滿足消費者兼顧健康美味與便利的需求，2011 年成立的鮮食事業部，目前由基隆、中壢、彰化三座工廠負責生產便當、飯糰、壽司手卷、三明治等產品供應超商客戶。嚴密的衛生安全與專業精密的分工生產，全程於 12°C -18°C的生產環境製造，並以 4°C 及 18°C配送來維持鮮度，運用先進的冷凍設備更確保產品的新鮮，讓忙碌的消費者吃 到新鮮的感動。鮮食事業部於 2023 年發展冷凍食品自有品牌—【荷卡料理所】，以「餐廳美味，一指搞定」為核心品牌精神，期望帶給消費者簡單、快速、方便的即食個人餐點，透過微波加熱，即可享受如餐廳現做般的美味。

鮮食事業部將持續藉由零庫存的生產製造、合理化的物流、自動化等三大面向，提供令消費者滿意的服務與產品。短期目標為持續進行 TPS 精實生產的活動，挑戰現有生產模式，及提升員工的思考及改善能力；中長期目標則為深化 TPS 的心法推動，從間隔縮短、整流化與同步化、自律管理與持續改善，利用線別或工作站別的小組活動， 推廣至每位作業員工，以及將 TPS 視野向外延伸，確保原物料供應商不良品減少、供應效率提升與精準供應，強化運輸物流體系與最終端門市的鮮度與即時化，提升有利消費者需求和生產的設計。

鮮食事業部經過大家的努力下， 目前已取得 FSSC 22000、ISO 22000、HACCP、 ISO45001、ISO50001 等認證項目。

● 1.1.2 價值鏈、產品組合與市場定位

GRI 2-6　食品工業及餐飲（十）

聯華食品屬於食品製造業，主要經營領域涵蓋休閒食品與鮮食產品，休閒事業部提供海苔製品、膨化食品、堅果沖調飲品與濃湯系列產品，鮮食事業部提供即食鮮食、冷凍調理食品等產品。2025 年度營收比重，休閒食品占 47%、鮮食產品占 53%，產品多元並具市場競爭優勢。本公司價值鏈結構橫跨上游農牧漁原料、食品製造加工中游，以及下游的物流銷售與顧客服務，營運據點遍及 全台主要都會區，並逐步擴展海外市場。

2025 年聯華食品主要產品與服務項目及銷售量如下表所示

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
休閒食品類（海苔、膨化食品、堅果、沖調飲品及濃湯）	國內（主要）	各大超商、超市連鎖店、量販連鎖、電商數位、經銷及特販通路。	16,189	公噸
鮮食產品類（4° C/18° C 系列便當、飯糰、麵食及冷凍產品）	國內（主要）	特定便利商店、超市及量販店。	40,318	公噸
售出產品合計總重量			56,507	公噸

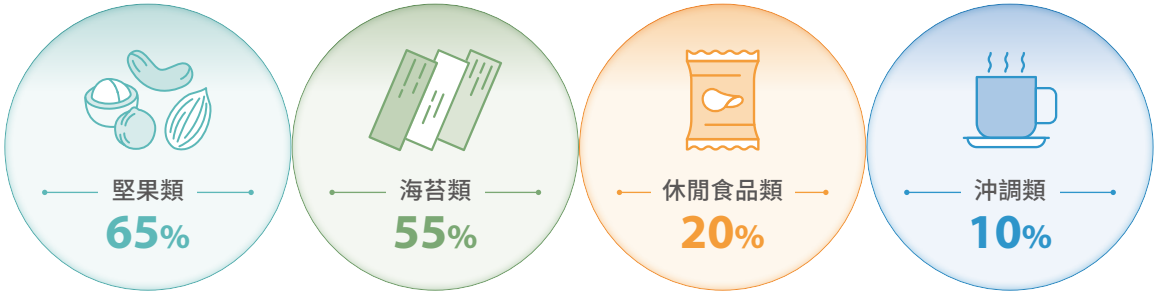
食品產業上中下游價值鏈　GRI 2-6

上中下游供應鏈		
階段	實體類型	活動說明
上游	農業、畜牧業、水產業、食品添加劑及包材供應商	提供原物料、包材、食品添加物，依品質標準進行合約採購
中游（本公司）	食品製造與研發部門（鮮食、休閒食品、冷凍食品等）	進行產品研發、製造、生產流程自動化與品管管理
下游	物流業、倉儲業、通路商（超商、超市、電商、經銷商）、終端消費者	產品分銷、通路鋪貨、顧客服務、行銷與品牌經營

各產品市場佔有率概況

聯華食品產品主要區分為四大品類，市場占有率以堅果類 65% 最高，其次為海苔類 55%、休閒食品類 20% 及沖調類 10%。聯華食品引進新穎食品加工技術，以創新的研發能力，持續推出健康綠色食品，長年來始終為消費者喜愛的品牌和產品，於各通路貨架上有穩定的貨架佔有率。未來，聯華食品將持續深化產品優勢，結合市場趨勢與消費者需求，穩固並拓展產品市場佔有狀況。

各產品品類 2025 市場占有率概況

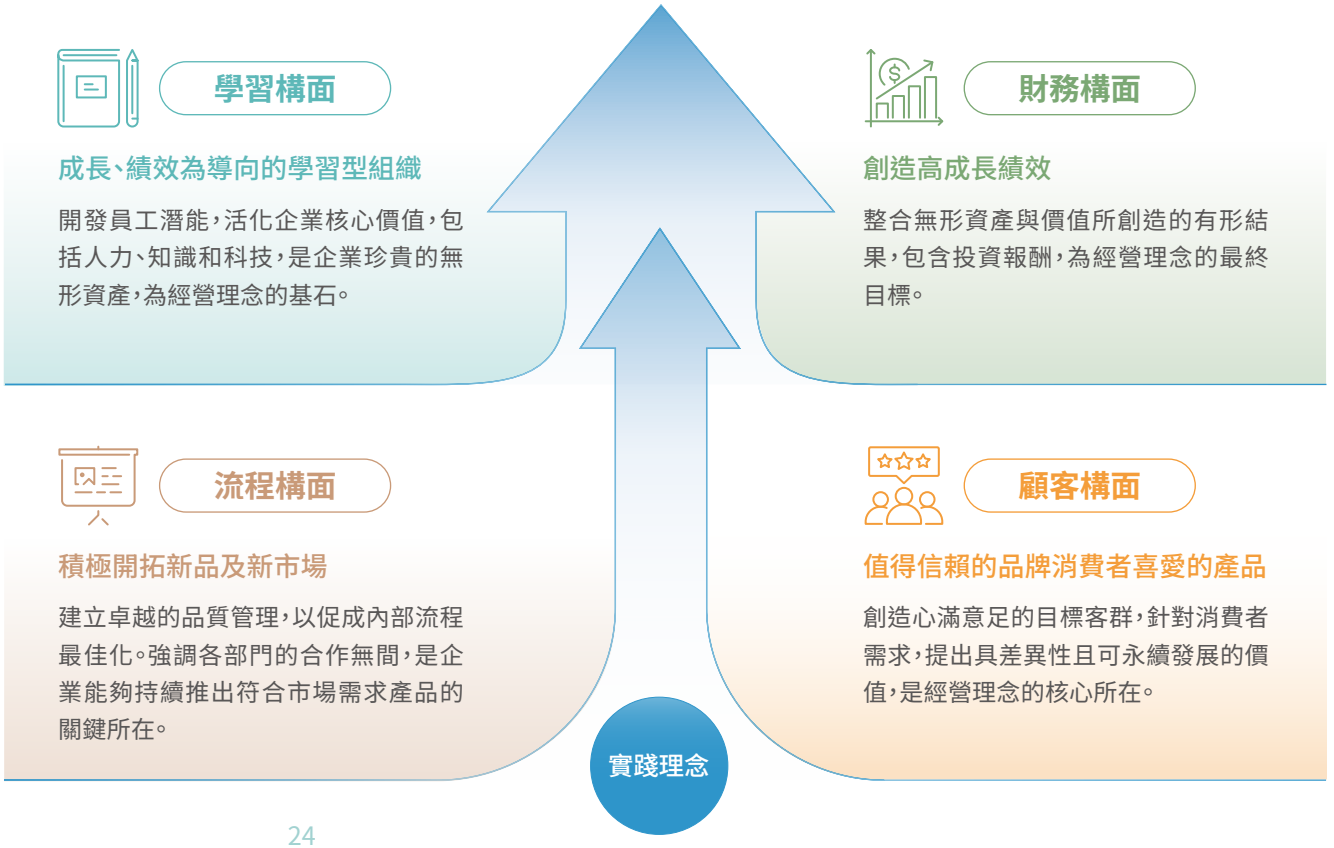


● 1.1.3 經營理念、企業願景與使命

企業理念 GRI 2-23

創新思維 × 敬業負責 × 成長卓越 × 績效超群

聯華食品堅信企業持續成長與永續經營，是公司最重要的事，同時要重視人才培育與卓越的品質管理，以內部流程最佳化和管理全面 e 化，來提升效率，以創新思維和持續不斷努力的精神，經營值得信賴的品牌，創造廣受消費者喜愛的美味產品。



企業使命

聯華食品多年來秉持著四大承諾

不論是過去、現在、甚至於未來，「創造最好的產品」就是我們的使命！

自然

整顆切片的天然馬鈴薯、非基因改造的豌豆、產地直送的海苔…每一項產品，都是嚴選最優質新鮮的原料製成。每一口都吃得到自然，是我們的第一個承諾。

安心

嚴格為每一項生產流程把關，追求產品品質的完美，是我們的最高原則。讓消費者以安心信賴的心情滿足地享用每一項產品是我們的第二個承諾。

美味

不斷用心研發與創新，推出超乎消費者期待的口味與產品想到美味就想到聯華，是我們的第三個承諾。

Joy In Every Bite

多年以來，聯華食品的產品陪伴多人走過歡樂的時光。不只美味與安心，我們希望讓消費者吃到的每一口都能感受歡樂！
這是我們最大的承諾！

企業願景

實現永續經營，善盡社會責任

聯華食品以擁有頂尖團隊和熱情的顧客為傲，源源不絕提供超乎消費者滿意的產品和服務，並期盼與每位「新聯華人」共同攜手實踐永續經營的理念及善盡社會責任。

提供令顧客滿意的產品與服務

聯華食品有幸藉由產品與萬千素未謀面的消費者結緣，在「顧客導向」的信念引導之下，以追求品質的決心為起點，致力創造更優質的產品，更積極貼心的服務體驗。

擁有以公司為榮的「新聯華人」

聯華食品期許每位員工能發揮相互扶持的手足精神，形成「家」的凝聚力，以身為團隊的一份子為榮，且能懷抱熱情，敬業負責、主動積極，一同與企業共創價值、分享利益、均霑喜悅。

1.1.4 經營績效與經濟價值

GRI 201-1 GRI 201-4

公司致力於維持穩健的財務成長，並落實與利害關係人的價值共享。2023 年至 2025 年間，營業收入呈現逐年增長趨勢，從 108.5 億元穩步成長至 128.7 億元；營業損益亦由 9.1 億元增加至 11.4 億元，顯示在面臨市場變動下，公司仍展現卓越的經營韌性與獲利能力。

在經濟價值的分配上，我們高度重視員工福祉。2025 年投入於員工薪資與福利（含勞健保及退休金）的總金額達 22.1 億元，且透過福委會提撥之員工旅遊、健康檢查等「非金錢形式福利」亦逐年遞增，2025 年達 2,256 萬元，體現公司對人才資本的長期投資。

此外，公司亦積極參與社會公益，將經營成果轉化為對社會的正面影響。2024 年投入之社區投資（捐款及捐贈）金額為 302.1 萬元，2025 年投入金額為 755.3 萬元。未來，我們將持續優化留存經濟價值之運用，兼顧企業成長、員工照護與社會責任，持續擴大正向影響力。

財務表現

近三年經營績效一覽

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	10,853,256	12,201,941	12,867,131
營業 (運) 成本 (仟元)	-8,571,068	-9,668,506	-10,237,541
營業毛利 (仟元)	2,282,188	2,533,435	2,629,590
營業損益 (仟元)	909,849	1,043,146	1,140,353
營業外收入及支出 (仟元)	292,093	351,284	225,977
稅前淨益 (仟元)	1,201,942	1,394,430	1,366,330
本期稅後淨利 (仟元)	969,655	1,145,603	1,138,582
本期綜合損益總額 (仟元)	966,429	1,173,690	1,145,589
每股盈餘 (元)	3.57	3.84	3.81
員工福利金額 (仟元)	18,316	20,889	22,565
股利 (仟元)	641,306	705,438	746,136
員工薪資 (含員工福利)(仟元)	1,979,620	2,124,849	2,205,399
留存經濟價值 (仟元)	1,330,828	1,489,311	1,520,229
支付出資人款項 (仟元)	713,214	797,824	843,873
支付政府的款項 (仟元)	346,605	375,477	425.944
社區投資 (仟元)	4,132	3,021	7,553

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※ 產生的直接經濟價值：收入。

※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

政府財務補助 GRI 201-4

2025 年，聯華食品接受政府財務補助之貨幣總值為新台幣 35,241,717 元，其中包含稅收減免及抵減新台幣 26,184,190 元，以及財務獎勵新台幣 9,057,527 元。公司將政府財務補助視為支持企業提升營運韌性、促進產業升級與強化永續發展的重要外部資源，並依相關法令規定妥善揭露與管理。

政府補助一覽

項目	補助單位	補助金額 (元)
稅收減免	國稅局	26,184,190
財務獎勵	經濟部	9,057,527
總計		35,241,717

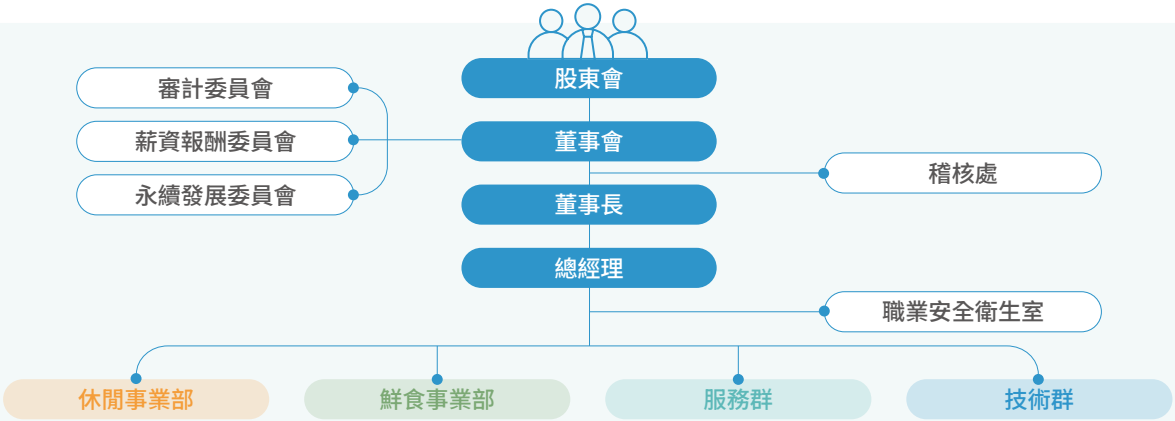
註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

1.2 卓越治理，誠信經營

1.2.1 治理架構與董事會職能

本公司已建立完整之公司治理架構，並透過明確之組織分工，確保各項營運與管理機制得以有效運作。除依法設置薪酬委員會及審計委員會外，公司亦於 2025 年 6 月經董事會決議於董事會轄下成立「永續發展委員會」，作為推動企業永續發展之核心治理單位。

公司組織架構 GRI 2-9



董事結構與多元化 GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 405-1

董事成員們皆具備多元背景，包括不同產業及財務會計學術等專業背景與豐富公司經營經驗，具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以發揮經營決策及領導督導之功能，展現其專業督導聯華食品持續邁向永續經營的目標。2025 年，董事會共召開了 6 次會議，以強化管理和監督職能，確保公司穩步前進。

董事會性別比例：截至 2025 年度，本公司董事會成員中共有 2 名女性成員，佔比達 22.2%。我們將持續努力精進治理單位的多元化管理策略，持續提升女性董事席次，落實董事會成員多樣化目標。

下表為董事成員們的主要學經歷與專業能力

職稱	姓名	性別	年齡	就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	李開源	男性	超過 50 歲	82.6.1	中原大學化學工程學系學士 聯華食品工業 (股) 公司董事長	成吉股份有限公司董事長、Lian Hwa Investment Co.,Ltd. 董事長、Cadina International Holdings Co.,Ltd. 董事長、新疆喀什卡迪那農業科技有限公司董事長
董事	李青芸	女性	30~50 歲	108.6.21	澳洲麥覺理大學 聯華食品工業 (股) 公司外銷處協理	聯華貿易行有限公司負責人 國衡投資有限公司負責人 齊治平投資有限公司負責人 威立洋 (上海) 商貿有限公司董事長

職稱	姓名	性別	年齡	就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	李昱璽	男性	30~50 歲	105.6.28	美國南加州大學企業管理碩士 聯華食品工業 (股) 公司休閒事業部行銷處協理	國衡投資有限公司負責人 山聯投資有限公司負責人 萬歲投資有限公司負責人 北京聯華食品工業有限公司董事長
董事	鑫德投資有限公司 代表人 : 李佳芸	女性	30~50 歲	113.4.2	加州克萊蒙特斯克里普斯學院心理學學士 Creative Directior, Capsul Jerelry, Los Angeles,CA	Creative Directior, Capsul Jerelry, Los Angeles,CA
董事	希望國際投資有限公司 代表人 : 李昱春	男性	30~50 歲	105.9.17	美國南美以美大學企業管理碩士 聯華食品工業股份有限公司外銷處專案經理 聯華食品工業股份有限公司鮮食行銷處協理 希望國際投資有限公司負責人	聯華食品工業股份有限公司鮮食行銷處協理 希望國際投資有限公司負責人
董事	希望國際投資有限公司 代表人 : 林家齊	男性	超過 50 歲	114.6.19	政治大學企業管理學系學士 聯華食品工業股份有限公司總經理 美商 KRAFT 台灣分公司行銷經理	
獨立董事	張蔚誠	男性	超過 50 歲	90.6.7	政治大學會計學系學士 大師聯合會計師事務所所長 資信聯合會計師事務所合夥會計師 德昌聯合會計師事務所合夥會計師	
獨立董事	葉安義	男性	超過 50 歲	101.6.28	美國蒙大拿州立大學化學工程博士 臺灣大學食品科技研究所名譽教授暨兼任教授	
獨立董事	容繼業	男性	超過 50 歲	111.5.27	淡江大學美國研究所博士 南開科技大學董事長 弘光科技大學餐旅管理系講座教授 東海大學餐旅管理學系榮譽講座	新天地國際實業股份有限公司獨立董事 暨薪酬委員會召集人

董事會成員專業經驗與能力

職稱	姓名	產業經驗			專業能力			
		銀行財務	經營管理	業務行銷	研發	會計財務	資訊科技	風險管理
董事長	李開源	V	V			V		V
董事	李青芸		V	V				
董事	李昱璽		V	V	V			V
董事	鑫德投資有限公司代表人：李佳芸			V				V
董事	希望國際投資有限公司代表人：李昱春		V	V		V		V
董事	希望國際投資有限公司代表人：林家齊	V	V	V	V	V		V
獨立董事	張蔚誠	V	V			V		V
獨立董事	葉安義		V		V			V
獨立董事	容繼業		V					V

董事會成員遴選及獨立董事職責 GRI 2-10

聯華食品董事會成員共 9 席，包含一般董事 6 人，獨立董事 3 人 (佔比 33.3%)，其中 1 名獨立董事任期在 3 年以下，2 名獨立董事任期在 3~6 年。董事成員 30~50 歲占 44.44%，50 歲以上占 55.56%。董事會成員皆具備執行職務所需職能、技術及素養，各成員在營運、會計、法律、產學及經營管理等各有專長，符合實際運作需要及多元化政策之目的。

聯華食品之全體董事選舉採候選人提名制度請參照公司章程，且董事會組成考量利害關係人之觀點、多元性、獨立性及應對衝擊之能力。

董事會所有運作均依「公司法」、「證券交易法」、聯華食品「公司章程」、「董事會議事辦法」等相關規定行使董事會職權。董事會議以審議企業營運計畫、經營計畫、ESG 發展策略、主管機關規定之事項及其他重大事件為主。2025 年董事會共計開會 6 次，全體董事平均出席率為 98.15%。

另本公司 2025 年獨立董事與稽核主管共進行 4 次單獨溝通會議，與會計師進行一次單獨溝通會議，俾利獨立董事能深入了解公司各項業務運作情形。

董事進修情形 GRI 2-17

董事會成員每年針對公司治理、企業經營、法規、資安、財務等多方面課程持續進修。聯華積極提升董事成員永續智識，為協助董事執行監督業務所需、遵循法令等，相關進修課程著重於碳排議題因應及永續內控探討，2025 年 ESG 進修時數 15 小時，總進修時數 60 小時。董事詳細進修情形請參閱 2025 年報。

董事利益迴避 GRI 2-15

本公司訂有《董事會議事辦法》，明確規定董事之利益迴避制度：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2025 年董事對利害關係議案共 4 件迴避之執行情形。

董事會績效評估 GRI 2-18

本公司依據「董事會績效評估管理辦法」，明定董事會每年應至少執行一次內部董事會績效評估，評估範圍包括：整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。內部評估期間應於次一年度第一季結束前完成。評鑑執行方式，採內部問卷方式進行，本公司於 2026 年 2 月完成董事會、董事會成員、審計委員會、薪酬委員會績效評鑑，並將上述評鑑結果於董事會中報告。其董事會績效評估結果將運用作為遴選或提名董事時之參考依據。

本公司透過內部稽核機制持續協助董事會監督內部控制制度之設計與執行情形。2025 年度內部稽核依風險評估結果執行年度查核計畫，相關稽核報告、追蹤改善結果及各單位內控制度自行評估情形，均定期提報獨立董事、審計委員會及董事會審閱，作為評估整體內部控制制度有效性及持續精進治理機制之重要依據。

持股結構 GRI 2-1

截止日期：2025-04-21

股東結構		
股東	持股股數	持股比例
政府機構	56,600	0.020
金融機構	520,599	0.190
其他法人	112,284,282	41.390
個人	147,527,323	54.370
外國機構及外人	10,933,446	4.030
合計	271,322,250	100%

● 1.2.2 功能性委員會與永續治理

功能性委員會

為強化董事會監督職能與永續治理，本公司設置永續發展委員會、審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會，協助董事會審議永續、財務、內控、風險與薪酬等重大事項。以下保留各委員會之完整年度成果與議案摘要。

委員會	主要職責	2025 運作情形
永續發展委員會	制定永續方向、策略及目標；檢討與追蹤執行情形；督導永續資訊揭露及永續報告書；督導永續發展實務守則相關事項	2025 年開會 1 次；委員 3 人均為獨立董事；出席率 100%
審計委員會	監督財務報導、內部控制、法令遵循與風險控管，協助董事會履行監督職責	2025 年開會 4 次；成員實際出席率 100%
薪酬委員會	定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並提出建議提交董事會	2025 年開會 2 次；成員實際出席率 100%

(一) 永續發展委員會 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-16

為落實企業永續發展之執行及管理，本公司在董事會轄下設置「永續發展委員會」，由獨立董事擔任委員，轄下設置永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，推行各項永續發展計畫，涵蓋公司治理小組、永續供應鏈小組、員工照顧小組、環境永續小組、社會共融小組，各小組負責相關永續策略執行與推動，並向委員會呈報永續發展之情形。委員會原則上每年召開 1 次大會，必要時得由主任委員臨時召開。委員會之職責包含制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫，並每年向董事會呈報當年度執行成果及下一年度執行計畫。

永續發展委員會定期向董事會報告永續發展策略目標與工作成果，2025 年共進行 1 次報告，呈報並審議議案內容包括：永續發展組織架構；永續發展推動小組運作組織；永續發展目標、政策與承諾；永續發展執行成果與後續規劃；溫室氣體盤查與查證進度報告。

聯華食品永續發展委員會組織圖

本屆永續發展委員會委員共 3 人，皆為獨立董事，委員會主要職權如下：

(1) 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
(2) 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
(3) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
(4) 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。
(5) 設置永續發展之專 (兼) 職單位協助本委員會推行各項計畫，涵蓋公司治理小組、永續供應鏈小組、員工照顧小組、環境永續小組、社會共融小組，各小組負責相關永續策略執行與推動，並向本委員會呈報永續發展之情形。

本屆委員會任期 2025 年 6 月 30 日～ 2028 年 6 月 18 日，2025 年度永續發展委員會開會 1 次；永續發展委員會專業資格、經驗及運作，情形如下：

(二) 審計委員會

為強化董事會監督職能及完善公司治理，依據《證券交易法》第 14 條之 4 規定設有審計委員會。該委員會直接隸屬於董事會，旨在協助董事會履行其監督職責，確保公司在財務報導、內部控制、法令遵循及風險控管等面向之確實執行，確保全體股東之長遠利益。

審計委員會成員秉持專業、中立與客觀之原則，忠實行使職權。透過與內部稽核主管及簽證會計師的定期溝通，深入掌握公司營運風險，發揮預警與監督之功能，建構誠信透明的企業經營環境。

本公司審計委員會由全體三位獨立董事組成，成員均具備法律、財務或產業經營之專業背景，符合獨立性與專業性之要求。委員會運作依據本公司《審計委員會組織規程》辦理，原則上每季至少召開 1 次會議，並視需要隨時召開。2025 年審計委員會共開會 4 次，召集人與成員實際出席率為 100%。

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止，共計召開 4 次會議

委員職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事（召集人）	張蔚誠	4 次	0 次	100%	114.06.19 改選 (連任)
獨立董事	葉安義	2 次	0 次	100%	114.06.19 改選 (新任) 應出席次數 2 次
獨立董事	容繼業	4 次	0 次	100%	114.06.19 改選 (連任)
獨立董事	黃瓊萱	2 次	0 次	100%	114.06.19 改選 (舊任) 應出席次數 2 次

(三) 薪酬委員會 GRI 2-19

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法及行政院金融監督管理委員會發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪酬委員會設置及行使職權辦法」規定，訂定本公司「薪酬委員會組織規程」，並設立「薪酬委員會」。

依本公司「薪酬委員會組織辦法」，薪酬委員會成員人數為 3 人，由董事會決議委任之，並由全體成員推舉一人擔任召集人。第六屆委員共計 3 人，皆由獨立董事組成。薪資報酬委員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

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

2025 年薪酬委員會共開會 2 次，召集人與成員實際出席率為 100%。
(本屆薪酬委員會委員共 3 人，任期自 2025 年 06 月 19 日至 2028 年 06 月 18 日。)

薪酬審議流程

依本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，參酌本公司經營策略、獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素，以及個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，給予合理報酬，由薪酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，得按不超過當年度獲利 3% 額度內，做為當年度董事之酬勞。

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「董事及經理人薪資酬勞辦法」。經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與 ESG 績效的關聯

董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會中設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。本公司致力於「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」永續理念的持續推動，擬定中長期目標，期望創造企業與社會的和諧共融。因此，經理人整體薪酬除了考量業界競爭力外，在固定薪酬與變動薪酬之評估要素中，亦包含發展永續環境與人才培育等，且將 ESG 績效納入變動獎酬評估要素，使企業永續成為共同目標。

經理人薪酬包含薪資、獎金、退職金等，結構可分為固定薪酬與變動薪酬。固定薪酬，依據職位之職責及相對重要性等要素而定；變動薪酬，則依據該主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況而定，包含財務性指標與其他永續指標。

薪酬決定流程

GRI 2-20

董事會及高階管理階層人員相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核，評估標準除連結個人的績效達成率及對公司的貢獻度，亦納入公司整體營運績效、產業未來風險、發展趨勢，以及公司治理、環境永續、社會共融等績效面相，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

年度總薪酬比率 GRI 2-21

薪酬比		
國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率
台灣	14.59%	99.71%

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

● 1.2.3 誠信經營、反貪腐與公平競爭

誠信經營政策與管理機制

聯華食品秉持「廉潔、透明及負責」之經營理念，將誠信視為企業營運的核心，明令禁止直接或間接提供、收受任何不法利益及違背受託義務之行為。經董事會決議通過，本公司訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《誠信違反檢舉作業規範》，作為全體董事、經理人與員工共同遵循之準則。

本公司設立「財務處」為誠信經營專責單位，負責相關規範之修訂、諮詢與推動，並每年定期向董事會報告執行情形，確保管理階層掌握合規動態。2025 年度之誠信經營執行報告已於 2026 年 1 月 14 日提報至董事會，展現治理階層對廉潔營運的高度重視。

誠信承諾與教育訓練

為由上而下落實誠信文化，2025 年本公司董事與高階經理人已 100% 簽署「遵循誠信經營政策聲明書」。針對內線交易之防範，已於《公司治理實務守則》中明訂股票交易控管措施，嚴禁董事於年度財報公告前 30 日、及每季財報公告前 15 日之封閉期間進行股票交易。

教育訓練方面，聯華食品持續將法令與常見案例融入內部宣導。針對新進同仁安排「職場倫理」線上課程（涵蓋誠信正直、維護公司、尊重他人與關懷社會）；針對在職同仁則辦理「內線交易防範宣導」及「營業秘密」等訓練。2025 年反貪腐與內線交易相關培訓累計受訓達 921 人，總時數為 125 小時。

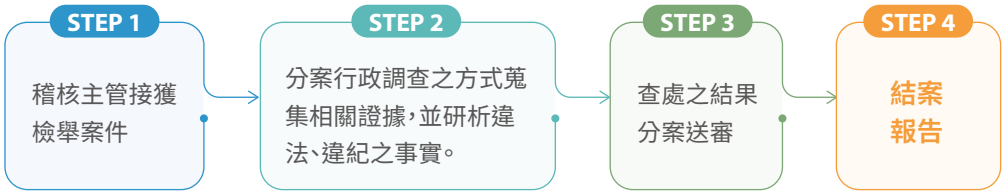
2025 現況	
誠信經營專責單位	財務處
董事與高階經理人誠信聲明簽署	100%
反貪腐 / 內線交易相關訓練人數	921 人
反貪腐 / 內線交易相關訓練時數	125 小時
貪腐風險評估覆蓋率	100%（10 個營運據點）
反競爭 / 反托拉斯事件	0 件

反貪腐評估與檢舉機制 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

為完善監督機制，公司於官網設立獨立檢舉信箱及專線：

- **受理與調查：**所有案件由稽核主管統一受理，並依被檢舉人職務層級進行分案。專責人員秉持客觀、公正原則審慎調查，必要時得請相關部門或外部專家協助，並給予被檢舉人申訴與說明之權利。
- **審議與裁處：**調查屬實之員工案件，由總經理於結案會議裁示；若涉及董事或高階經理人，則提交審計委員會研議處置，必要時呈報董事會。
- **保密與保護：**調查過程嚴格保密，檢舉人身分及相關事證均依機密文件管理規範妥善保護。
- **年度實績：**2025 年當年度未發生任何重大貪腐案件。

檢舉案件受理流程



檢舉信箱與專線

公司的檢舉單位	稽核主管
公司的檢舉地址	臺北市大同區延平北路二段 96 號 10 樓 稽核主管親啟
公司的檢舉信箱	audit@lianhwa.com.tw

公平競爭與市場秩序 GRI 206-1

聯華食品對外以公平、透明之方式進行商業活動，嚴禁任何形式之聯合定價、分配市場、限制競爭或濫用市場支配地位等行為。透過內部法律合規宣導與審計委員會的監督，確保全體同仁在與同業、供應商或客戶互動時均能恪守法規底線，維護健康的市場秩序。2025 年本公司無發生任何反競爭、反托拉斯或壟斷行為之情事。

● 1.2.4 薪酬治理與高階管理責任

本公司依「薪酬委員會組織規程」及「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理董事與經理人薪酬審議，薪酬決定除考量職責、專業能力、個人績效與公司經營成果外，亦納入公司治理、環境永續、社會共融與未來風險等因素，並將 ESG 績效納入變動獎酬評估要素，以強化高階管理階層與企業永續目標之連結。

項目	2025 現況
薪酬委員會開會次數	2 次
薪酬委員會成員組成	3 人，均為獨立董事
董事酬金政策	依公司法及章程規定，得按不超過當年度獲利 3% 額度內發放
高階管理階層薪酬結構	固定薪酬＋變動薪酬（含財務與永續績效指標）
年度總薪酬比率（台灣）	14.59%
年度總薪酬增加比率（台灣）	99.71%

● 1.2.5 稅務治理與外部參與

聯華食品採取保守穩健之稅務管理政策，以「透明、合規、實質」為稅務治理核心，嚴格遵循營運所在地稅法，執行稅務風險評估與因應，並由普通會計部擔任稅務治理權責單位。治理層透過審計委員會及董事會掌握重大稅務議題與風險變化，確保資訊揭露透明與利害關係人可近性。

稅務方針與原則 GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 207-3 GRI 207-4

聯華食品採取保守穩健的稅務管理政策。我們深知稅務貢獻是企業社會責任的重要體現，經管理層核准之稅務治理方針以「透明、合規、實質」為核心：

- **法令遵循：**嚴格符合營運所在地稅務法規，確保正確計算並於法定期限內完成申報納稅。
- **創造永續價值：**透過健全的稅務管理，維護利害關係人權益並提升長期價值。
- **落實風險管控：**執行有效的稅務風險評估與因應策略，確保財務穩健。
- **堅持商業實質：**企業架構與交易均符合經濟實質，不以不當稅務結構或避稅天堂等方式避稅。關係人交易之價格與條件均需符合常規交易原則。

稅務治理與監督機制

本公司由普通會計部擔任稅務治理之權責單位，專責稅務申報、規畫及風險評估，並依公司核決權限進行呈核。並透過教育訓練、建立標準作業手冊 (SOP)、系統化工作底稿及專題研究，確保財會人員掌握最新稅法趨勢。另委任具規模之會計師事務所進行財稅簽證，並諮詢外部專業機構以強化稅務決策品質。治理層亦善盡監督責任，由會計主管定期向審計委員會報告影響公司之重大租稅法規變化，另視稅務議題之重大性，適時於董事會進行報告，確保治理單位有效掌握稅務風險。

利害關係人議合與資訊透明

我們致力與稅務機關維持誠實、積極的溝通，並建立互信關係。相關財務與稅務揭露資訊，利害關係人可透過以下管道查閱，確保高度透明化：

公開資訊觀測站 (MOPS)	https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/index
聯華食品官方網站	https://www.lianhwa.com.tw/

聯華食品公協會參與情形 GRI 2-28

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格（擔任職位）
台灣糖果餅乾麵食工業同業工會	常務理事
台北市工業會	常務理事
台北市進出口商業同業公會	會員
中華民國關稅協會	會員
台灣優良食品發展協會	會員
台灣清真產業品質保證推廣協會	會員
台灣食品科學技術學會	會員
社團法人台灣國際生命科學會	會員
中華鮮食發展協會	會員
台灣伊朗經貿協會	常務理事
中華精實三位一體生產管理協會	常務理事
社團法人中華人力資源管理協會	會員
桃園市工業會	會員
桃園市工四工業區廠商協進會	會員
基隆市工業會	理事
基隆市大武崙工業區廠商協進會	理事
彰化縣工業會	會員
彰化縣北斗工業區管理會	會員

透過積極參與各項產業公會與外部組織，本公司致力於提升卓越的品質管理，並以持續不斷努力的精神，經營值得信賴的品牌 。我們藉由與同業間的互動與彼此學習，建立互助合作的關係，並將外部組織關注的議題與最新法令要求，內化至本公司的營運管理策略中，以強化整體營運韌性與永續供應能力。

1.3 風險管理，法規遵循

● 1.3.1 風險管理架構與內部控制

本公司依法建立有效之會計制度及內部控制制度，並透過內部控制制度自行評估及內部稽核作業之執行，持續檢視制度設計與執行之有效性，作為出具內部控制制度聲明書之重要依據。

聯華食品內部稽核為獨立單位，隸屬董事會，負責協助董事會及經理人檢查與覆核內部控制制度缺失，衡量營運之效果與效率，並適時提出改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，作為檢討修正內部控制制度之依據。

內部稽核單位依風險評估結果擬定年度查核計畫，並視需要執行不定期專案稽核或覆核，藉以掌握各項控制機制之運作情形，並針對已存在或潛在之控制弱點提出改善建議。稽核報告與追蹤報告呈核後，均依規定交付獨立董事查閱，並提報審計委員會及董事會，以強化治理單位對風險與內控執行情形之監督。

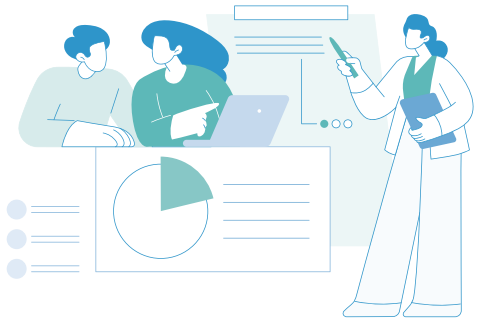
此外，對各單位每年於內部控制制度自行評估期間所提出之自評結果，併同稽核單位所發現之缺失及異常事項改善情形，作為本公司評估整體內部控制制度有效性之主要依據。為確保制度設計與執行持續有效，公司每年亦檢視並修訂相關作業程序，以建立良好公司治理與風險管控機制；簽證會計師亦每年審查公司內部控制制度之執行情形。

● 1.3.2 重大營運風險與因應策略

面對全球氣候、經濟、金融、能源價格及政治環境等快速變化，聯華食品所面對之營運衝擊與挑戰日益複雜。為降低營運中斷及重大事件發生之可能性，公司依重大性原則辨識可能影響企業永續發展之相關營運風險，由各執行及負責單位進行辨識、評估、篩選，並擬定風險管理策略與因應措施，透過定期監督與追蹤，落實持續改善。

在核心營運議題中，食品安全為本公司高度重視之風險面向。為強化食安風險辨識與預防，公司由各事業部結合各廠專業人員成立食安管理機制，定期召開會議，針對法規變動、供應商評鑑、原物料品質管控、製程與成品監控、標示宣稱、食安新聞及國際管理趨勢等進行風險辨識與預防，並結合內部自我審查及外部主管機關、通路商之訪查建議，持續精進食品安全風險管理。

本公司依風險屬性將主要營運風險區分為經濟面、環境面及社會面等三大面向，並就各類風險建立對應之因應策略，以提升整體營運韌性與永續發展能力。相關風險類型與管理措施如下表。



聯華食品之風險評估與因應策略

	風險說明	因應策略	
經濟面	原物料風險	• 定期檢討最佳庫存規劃。 • 簽訂長期供貨合約，具長期穩定供應能力。	• 擬定缺料機動調整生產的計畫。
	生產中斷風險	• 每年定期舉辦消防及工安訓練，加強員工緊急應變能力。 • 定期維修保養消防設備及公共安全設施。 • 生產設備定期維修保養，提升設備妥善率。	• 針對公司投保財產險及中斷營運險。 • 銷貨及進貨交易，投保貨物運輸險，人員投保公共意外責任險。 • 制定各類氣候異常緊急應變計畫，加強緊急應變能力。

	風險說明	因應策略	
經濟面	財務風險	• 利率變動：持續觀察利率走勢，搭配短中長期借款，與各金融機構往來議價，控制公司融資成本。 • 匯率變動：持續觀察匯率走勢，在保守的原則下，財務單位依資金需求時間，運用適當的避險性金融工具，如遠期外匯及換匯合約降低外匯曝險，以因匯率波動產生之風險。	• 財產保險：投保火險、產險、貨物運輸險等各項財產保險。 • 背書保證：依據相關背書保證管理作業規範，確實執行背書保證作業。
環境面	廢水、空污及廢棄物處理等合規風險	• 依據政府法規建置完善的環保設施，以保證廢水、廢氣及噪音均能達標。	• 廢棄物清運處理必須遴選有合格許可證的清運及處理廠商，勘查清運及處理過程是否合法，並訂定相關清運處理合約。
	儲運作業及安全維護風險	• 運輸車輛需領有合格檢驗證明，需具備完善緊急應變能力與計畫。	• 運輸承攬商之車輛依規定定期檢查，並定期召開安全會議。 • 既有工業管線擬定維運計畫，制訂相對應風險控制對策。
社會面	人才斷層	• 相關技術與營運管理必須制定標準書與作業規範。 • 建立代理人或接班人制度，組織結構因應市場需求做調整，以培育專業人才。	• 定期召開會議，讓專業知能與技術情報得以交流。
	資訊安全風險	• 訂定資訊管理作業規範，以更嚴謹的方式維護公司資訊安全。 • 強化員工個資保護及資訊操作安全。	• 資料異地備援，利用專業備份軟體及公司網路，將重要資料及 (虛擬化) 作業系統備份至其他辦公區機房內。

● 1.3.3 法規遵循與裁罰改善

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-27 GRI 416-2 GRI 417-1 GRI 417-2 GRI 417-3 GRI 418-1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-140a.2 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.4

聯華食品秉持合法合規經營原則，持續關注與營運相關之法規要求及監管動態，並由各權責單位執行法規盤點、制度調整、教育宣導與改善追蹤。為提升法遵資訊透明度，公司除揭露重大違規事件外，亦納入具代表性之處罰款事件與非處罰款事件，說明違反法規原因與改善作法。本公司依臺灣證券交易所重大訊息處理程序，以單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者作為重大罰款認定基準。2025 年度雖無重大違規事件，但仍揭露報導期間內之法規裁罰及改善結果，以完整反映法遵管理情形。

本報告書所揭露之法規事件，涵蓋裁罰案件及主管機關通知改善案件，案件類型包括廢棄物管理、勞動法令、職業安全衛生、消防法規及水利法規等面向。公司已針對各案件完成改善或持續追蹤改善進度，並依事件性質強化管理制度、教育訓練、現場控制及申報流程，以降低再次發生之風險。

本公司針對法規遵循事件已建立改善與追蹤機制，除要求權責單位於事件發生後即時啟動矯正措施外，並持續檢視管理制度、作業流程、教育訓練與現場控制措施之有效性，以降低類似事件再次發生之風險。相關處罰與非處罰事件及改善情形如下。

（一）裁罰案件

類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
廢棄物法令案件	裁處新台幣 18,000 罰鍰	廢棄物 (D-0104) 清運與廢棄物清理計畫書內容不符，違反廢棄物清理法第 31 條。	針對裁罰事項，公司已完成相關環保文件及管理機制檢討與修正，並通過主管機關審查。同時強化廠區環保異動通報流程，要求新增原物料或處理模式變更時，由環保專責人員進行法規評估及文件更新，以降低法遵風險。
勞動法令案件	裁處新台幣 50,000 罰鍰	勞工延長之工作時間超過法定小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項。	公司已強化事前預警機制及加班時數控管作業，針對可能發生超時情形進行即時警示與追蹤，並依營運需求優化跨部門人力支援及整體人力配置，以降低加班超時風險；另持續優化製程作業，以提升作業效率並降低人力需求，作為加班管理之輔助改善措施。
	裁處新台幣 50,000 罰鍰	勞工延長之工作時間超過法定小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項。	公司已強化事前預警機制及加班時數控管作業，針對可能發生超時情形進行即時警示與追蹤，並依營運需求優化跨部門人力支援及整體人力配置，以降低加班超時風險；並依營運及訂單需求，適時規劃增補所需人力，以平衡工作負荷並降低加班超時情形。
消防法規案件	裁處新台幣 110,000 罰鍰	消防安全設備設置未完備，違反消防法第 37 條第 1 項之規定。	針對消防安全設備管理事項，公司已委由專業廠商完成相關設備檢修與功能測試，並建立定期巡檢及維護保養機制，同時強化廠內異常通報與管理流程。後續經主管機關現場複查確認，相關改善事項均已完成。
職業安全案件	裁處新台幣 100,000 罰鍰	勞工發生左腳被夾擊受傷之職災事件，違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項規定。	針對堆高機作業管理事項，公司已完成相關資料補正並配合主管機關查核，同時強化設備使用與人員管理機制，落實專車專人及目視化管理制度，以提升作業安全與使用控管。另持續追蹤相關人員訓練與資格取得情形，確保符合法規要求。
	裁處新台幣 300,000 罰金	彰化廠火災事故，違反職業安全衛生法之規定。	針對火災事故所涉職業安全衛生事項，公司已完成相關改善作業及安全檢討，並強化廠區安全管理與風險控管機制。後續經主管機關審查確認改善情形符合規定，已取得復工核准函文。

註：含 2024 年裁罰項目，於 2025 年支付裁罰金

（二）主管機關通知改善案件

類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
水利法案件	通知改善	中壢廠用水申報內容與用水計畫核定內容不符，涉違反水利法第 93 之 7 條第 2 項之規定。	針對主管機關通知之用水管理事項，公司已主動檢視相關作業並評估法規符合性，且已委由專業單位協助辦理用水計畫變更申請，以持續強化用水管理及法遵控管，避免後續違規風險。
職業安全案件	通知限期改善	工作適性適當調整人力之暴力預防措施，其執行紀錄不完整，違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項之規定。	針對職場不法侵害預防管理事項，公司已完成相關檢點紀錄補正，並依職業安全衛生管理制度重新檢視作業流程與表單管理機制。後續將定期核對相關文件及執行情形，以強化制度落實與降低管理疏漏風險。
		噪音超過 90 分貝之工作場域，應於現場標示並公告噪音危害之預防事項。	針對作業場所噪音管理事項，公司已增設噪音危害標示及提供相關防護具，並完成人員危害告知與安全宣導。後續將持續針對高噪音作業區域落實標示、設備巡查及防護措施，以強化職業安全衛生管理。
		所置職業安全衛生管理人員有重複報備及兼職情形等缺失樣態，違反職業安全衛生管理辦法第 3 條之規定。	針對職安衛人員報備資料異常事項，公司於接獲通知後即主動聯繫主管機關系統窗口辦理修正，並已完成重複資料刪除及確認。目前職安衛人員設置與申報作業均符合相關法規要求，並持續強化資料檢核與管理機制。
		所置職業安全衛生管理人員有重複報備及兼職情形等缺失樣態，違反職業安全衛生管理辦法第 3 條之規定。	針對職安衛人員報備事項，公司已主動確認主管機關系統資料及申報狀態，相關報備資料均維持核准狀態。後續將持續強化申報資料檢核及管理作業，以確保法規符合性與資料正確性。
		未依職業安全衛生管理計畫，實施升降機工作環境及清潔作業等危害之辨識、評估及控制等缺失，違反職業安全衛生法第 23 條第 1 項及第 10 條第 1 項之規定。	針對設備安全及危害化學品管理事項，公司已完成設備類型與安全措施檢視確認，並持續落實相關安全控制機制。同時已增設危害性化學品安全資料表（SDS）設置與取閱管理措施，確保作業人員可即時取得相關安全資訊，以強化職場安全管理。
		廠內使用之堆高機位於明顯處張貼安全標示、鍋爐天花板屬 zone2，其危險區域範圍內之偵測警報器未有防爆性能構造及汙水處理區屬潮濕場所，其使用之清洗機未有防止感電用漏電斷路器等 3 項缺失，違反職業安全衛生法第 7 條第 3 項及第 6 條第 1 項之規定。	針對職業安全衛生缺失事項，公司已完成相關設備安全改善及風險檢討，包含作業場所安全標示、危險區域設備及用電安全管理等項目，並主動向主管機關回報改善情形。後續將持續配合複查及強化設備安全管理，以降低職安風險。

1.3.4 個人資料與隱私保護

在個人資料保護與隱私法遵方面，聯華食品依循《個人資料保護法》及相關法令規範，持續盤點涉及員工、客戶、供應商及其他利害關係人個人資料之作業流程，建立完善之風險評估、權限控管、資料保護及事件應變機制。公司並透過定期教育訓練與宣導活動，強化員工個資保護意識與法遵能力，確保個人資料蒐集、處理、利用及保存過程符合法規要求，維護資訊安全與利害關係人隱私權益。2025 年度公司辦理個資法教育訓練共 122 人次，訓練時數共 275.75 小時；在客戶隱私保護方面，公司由法務部與資訊單位共同維護資料保護與資訊安全防護機制，2025 年未發生因侵犯客戶隱私或資料外洩而導致之投訴案件，亦無資料毀損、失竊或遺失紀錄。

2025 現況	
個資法教育訓練人次	122 人次
個資法教育訓練時數	275.75 小時
客戶隱私侵害投訴案件	0 件
資料毀損、失竊或遺失事件	0 件

1.3.5 資訊安全治理與績效

本公司深知資訊安全對企業營運的關鍵性，為了落實資訊安全管理體系的要求，制定了資訊安全政策與組織架構，以保護營業機密，並防止客戶機敏資料洩漏，依據「臺灣證券交易所」發布之「上市上櫃公司資通安全管控指引」制定了「資通安全管理辦法【A2IM002】」，並成立資安專責單位，督導本公司的資訊安全之管理制度，強化技術標準並維持公司業務運作。

資通安全權責單位為資訊處，負責全面的資訊安全管理。設置資安專責主管，由資訊處長兼任，統籌資通安全政策與資源調度，並定期報告資訊安全狀況。

為強化資訊安全與支援數位轉型，本公司於 2025 年完成多項資安管理與系統升級措施，從雲端架構、人員意識、技術防護到營運韌性等構面，全面提升整體資訊安全防護水準，茲說明如下：

1. 雲端架構升級與身分安全控管

本公司已完成企業電子郵件與內網部門閱覽室系統（Exchange Online 與 SharePoint）全面移轉至微軟雲端平台，並同步實施多因子驗證（MFA）機制，確保員工於公司外部登入系統時之帳號身分安全與存取控管。此外，全公司會議室同步升級 Teams 整合式視訊會議設備，提升跨據點溝通效率與遠端協作品質，兼顧營運便利與資訊傳輸安全。

2. 資安教育訓練與人員意識強化

依據本公司「資訊管理辦法」，資訊處與人資處共同製作「電腦操作環境介紹及資安宣導」教材，納入新進人員教育訓練課程，確保同仁自入職即建立正確資安觀念。同時定期辦理全公司「資訊安全宣導」教育訓練，2025 年度訓練成果如下：上課人數 139 人，受測合格人數 131 人。合格率 94%。透過常態化訓練機制，持續強化同仁資安意識與日常操作行為，降低人為疏失對資訊安全之潛在風險。

3. 弱點掃描與滲透測試

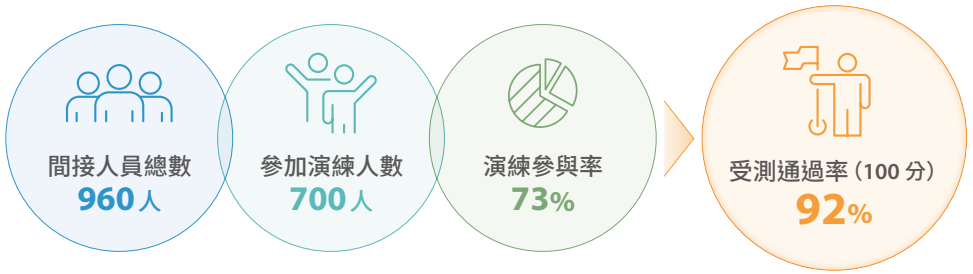
為系統性評估與鞏固對外網站之安全性，本公司於 2025 年針對 6 個主要網站展開弱點掃描與滲透測試，並依據測試結果採取多項改進措施，發現並修復潛在風險，進一步強化網站整體安全防護。測試結果如下：

測試類型	嚴重	高風險	中風險	低風險	風險說明及改進建議
弱點掃描	0	0	5	1	經修正及資安防護後無資安疑慮
滲透測試	0	0	6	2	

測試結果顯示，所有網站均未發現嚴重或高風險弱點，中、低風險項目亦已完成修正與防護強化，整體安全性獲得有效鞏固。

4. 社交工程演練與資安意識深化

本公司持續透過社交工程演練強化員工對潛在資安威脅之辨識能力，2025 年度演練成果如下：



針對演練中出現連結觸發或開啟附件情形之同仁，資訊處另行實施資安意識強化宣導，加強其對潛在威脅之識別能力。此外，本公司定期發行資安雙月刊，內容涵蓋電腦操作技巧、駭客攻擊手法及案例分析，透過資安知識的持續普及，協助同仁提升辨識與應對資安威脅之能力。

5. 強化網路運作透明度與資安防護

為提升資安監控透明度與事件管理效率，本公司導入專業 SIEM（安全資訊與事件管理）系統 DEVO，集中蒐集防火牆、網路設備、端點防護與帳號存取等關鍵資安日誌，透過事件關聯分析機制即時偵測異常行為與潛在威脅。系統導入後，已可涵蓋約 70% 的安全日誌與事件資料收集與偵測，有效縮短資安事件辨識與應變時間，並作為資安治理與對外資訊揭露之重要管理依據，持續強化整體資訊安全防護水準。

6. 系統升級與異地備援強化

為提升核心營運系統之穩定性與營運持續韌性，本公司於 2025 年推動企業 ERP 系統升級至最新版本，並同步帶動周邊系統（如 PDA、MES、BPM 等）升級至相容之最新作業系統與資料庫版本，降低系統老化風險，確保整體資訊架構之安全性與可持續運作能力。配合 JDE 升級作業，於中壢廠增購硬體主機設備，進一步強化關鍵資訊系統之異地備援效能。經初步測試，已可於 30 分鐘內將 JDE 系統由總公司成功移轉至中壢廠並順利完成連線作業，有效提升重大突發事件下之系統復原能力，降低營運中斷風險，支撐公司長期營運穩定與資訊治理目標。

聯華食品將持續精進資訊安全管理制度與防護措施，包含提升資安訓練覆蓋率、縮短高風險弱點修補時效、取得 ISO 27001 認證、提升隱私合規審查成熟度，並持續強化端點、網路、雲端及資料存取控管機制，以建構更具韌性之資訊安全環境。

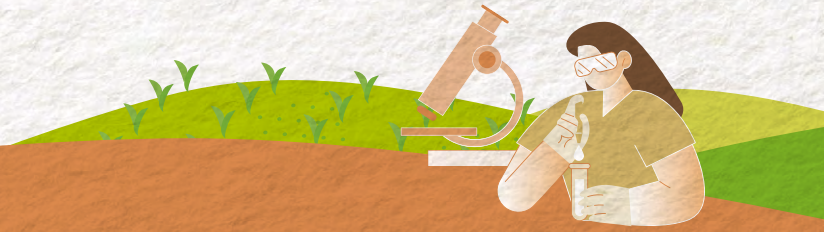
CH2

食安第一 客戶放心

2.1 食品安全，品質管理
2.2 原料溯源，上下整合
2.3 健康創新，顧客信賴

食安第一，客戶放心

● 2025 年執行成果



產品健康與安全法規、標示法規違規事件 **0** 發生

產品召回 **0** 次

供應商稽核 合格率 **100%**

安心履歷 覆蓋率 覆蓋894支品項 達 **95.63%**

產品標章 2025 年認證 獲得 **141** 項次

鮮食中壢廠 申報 綠色採購 總金額 **2,107** 萬元

台美能力試驗傑出獎 **2025** 年 連續兩年 榮獲

食品安全訓練 達 **4,577** 人次

2025 年 總訓練時數 達 **2,734.53** 小時

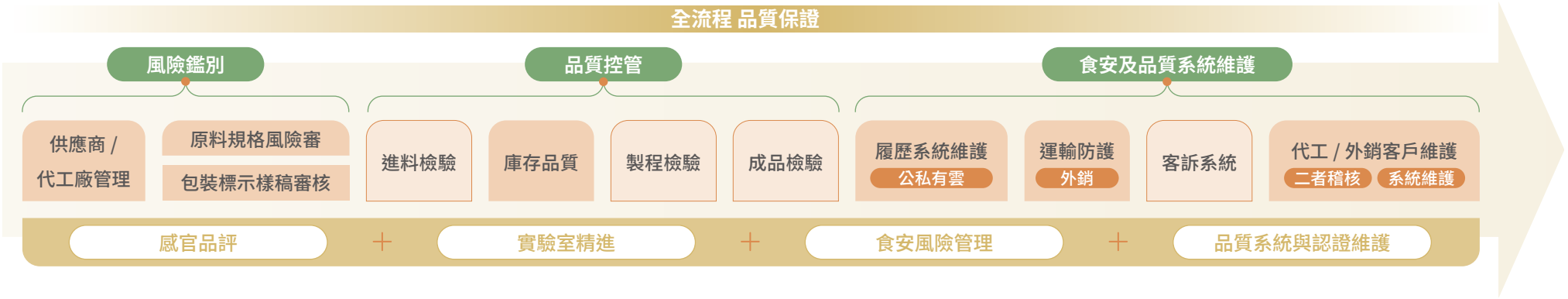
2.1 食品安全，品質管理

聯華食品以追求品質的決心為起點，堅持提供令顧客滿意的產品與服務的理念，嚴選最優質、最新鮮的原料，並在每一道生產流程中嚴格把關，力求產品品質的極致完美。為具體落實「創造最好產品」的企業使命，聯華食品在企業永續發展委員會，設置專責於食安議題的 「永續供應鏈小組」，由品保處、國外採購處、研發處、開發處、各廠資材部共同組成，以跨部門合作方式確保產品能全面符合客戶對於 「品質、安全、美味」 的要求，同時管理食品履歷管理與原物料溯源，建立透明且可追溯的供應鏈體系。

全流程品質管理制度

GRI 416-1 GRI 416-2 食品工業及餐飲 (一)

「讓消費者吃得放心」是聯華食品對消費者的保證，自產品設計階段即進行原物料風險評估和製程危害分析，並由食安小組定期召開品質會議，持續追蹤產品製程與品質流程、工廠衛生環境維護、人員衛生教育訓練等面向。同時，透過維護食品安全系統認證，以系統化之品質管理方式，從源頭管理、原料檢驗、製程管控及成品檢驗，重重把關達到全流程品保制度。為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比為 100%。



● 2.1.1 健全食安體系與多元產品認證

取得多項食品安全認證 品質獲得肯定

永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.1 食品工業及餐飲 (四) GRI 416-1 GRI 416-2

2025 年休閒、鮮食事業部全廠 100% 持續持有 ISO 22000：2018、HACCP 等食品安全系統認證，休閒事業部全廠 100% 取得 FSSC 22000 食品安全管理系統證書，在食品安全系統管理之下，品質持續安全穩定，未來將持續續證以接軌新版標準。

為更嚴謹的把關食品安全管理，鮮食事業部中壢廠亦取得 FSSC 22000 食品安全管理系統證書，未來將持續推動所有廠區之國際認證覆蓋率，透過國際間認可的驗證制度，確保產品在嚴謹的系統監控下維持高品質表現。

食品安全認證系統

項目	廠別	有效日期
ISO 22000	桃園廠	2024/02/15 - 2027/02/15
	嘉義廠	2023/03/21 - 2026/03/21
	中壢廠	2024/07/28 - 2026/07/31
	基隆廠	2024/02/17 - 2027/02/16
	彰化廠	2024/07/12 - 2027/07/11
HACCP	桃園廠	2024/02/15 - 2027/02/15
	嘉義廠	2023/03/21 - 2026/03/21
	中壢廠	2024/07/28 - 2026/07/31
	基隆廠	2024/02/17 - 2027/02/16
	彰化廠	2024/07/12 - 2027/07/11
FSSC 22000	桃園廠	2024/02/15 - 2027/02/15
	嘉義廠	2023/03/21 - 2026/03/21
	中壢廠	2024/07/28 - 2026/07/31

為滿足消費者對產品的多元需求，聯華食品積極推動第三方產品認證，建立消費者對產品的信賴；2025 年休閒事業部持續新增無添加驗證、ITI 美味獎的產品種類與品項，共獲得 136 項次產品標章認證，並將其中 43 項應用於產品包裝標示，提供消費者兼具天然、美味與透明資訊的選擇。鮮食事業部自 2021 年取得 CAS 優良農產品驗證，正式成為全國首家具備五辛素、奶素、蛋素及奶蛋素完整生產系統的食品工廠，2025 年共獲得 5 項有效認證。此外，聯華食品亦 100% 遵照產品食品衛生安全法，進行遵照資訊標示，展現對產品品質與誠信的堅持。

食品安全管理系統與第三方驗證

永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.1

聯華食品致力於接軌國際食安標準，旗下休閒與鮮食事業部積極導入全球食品安全倡議（GFSI）認可之驗證體系（如 FSSC 22000）。2025 年透過嚴格的第三方外部稽核與內部自主稽核，持續精進生產品質。2025 年 GFSI 體系審核，聯華食品無任何「主要不符合項」，僅於林口、嘉義及中壢廠發現 3 件「次要不符合項」。針對所有稽核缺失，品保單位皆於第一時間啟動矯正機制，並於 2025 年 7 月前全數通過追蹤驗收，矯正措施完成率達 100%，確保食安管理系統持續有效運作。

認證體系	廠別	主要不符合項 (a)	次要不符合項 (b)	缺失矯正措施率
FSSC 22000	桃園廠	0 件	1 件	100%
	嘉義廠	0 件	1 件	100%
	中壢廠	0 件	1 件	100%
合計		0 件	3 件	100%

產品認證項目

項目	認證產品數量		
	2023 年	2024 年	2025 年
TQF	2 項	2 項	2 項
有機農產品	20 項	20 項	20 項
HALAL 清真食品	67 項	74 項	77 項
A.A. Clean Label 無添加驗證	18 項	20 項	18 項
ITQI 風味絕佳獎章	15 項	17 項	17 項
潔淨標章	2 項	2 項	2 項
CAS 優良農產品驗證	5 項	5 項	5 項
合計	129 項	140 項	141 項

產品認證證書(篇幅限制,僅節選部分產品認證證書)

TQF

有機農產品

HALAL 清真食品

A.A. Clean Label 無添加驗證

ITQI 風味絕佳獎章

CAS 優良農產品驗證

● 2.1.2 實驗量能提升與製程環境優化

實驗室升級 提升自主檢驗量能 食品工業及餐飲(七)

為強化食品安全自主管理能力，聯華食品設置專業品保實驗室，依法建立檢驗流程與管理標準，針對原物料、製程及成品進行外觀品質、微生物、化學及品質指標檢測，確保產品衛生安全及品質穩定。2025 年，聯華食品持續提升自主檢驗量能與風險辨識能力，共計投入 57,095 仟元於實驗檢驗支出，佔營業收入淨額百分比 0.44%。實驗室設備更新原子吸收光譜儀等項目，規劃增設更多重金屬檢測項目，相關軟硬體設備精進如下：

【軟體部分】

一、能力試驗

實驗室人員於 2025 年參與並通過測試之實驗室能力試驗如下：

☒微生物測試領域	大腸桿菌(群)、生菌數、金黃色葡萄球菌、黴菌/酵母菌、飲用水-總生菌數、飲用水-大腸桿菌(群)、沙門氏桿菌、一般食品中單核球增多性李斯特菌、腸桿菌科、仙人掌桿菌。
化學測試領域	黃麴毒素、水分、脂肪、酸價、過氧化價、Brix、鹽分、丙烯醯胺。

二、精密實驗室建置

實驗室人員於 2025 年參與並通過測試之實驗室能力試驗如下：

2025 年	2024 年	2023 年
新增重金屬檢驗項目：重金屬「銅」檢驗方法	導入辣椒素檢驗項目：針對辣味產品風味進行監控	新增質構分析：針對產品口感進行監控

【硬體部分】

2025 年新添購設備

- 電位滴定儀
- 真空密封測試儀
- 微波消化瓶組
- 非接觸型反射式色差儀(桌上型)
- 原子吸收光譜儀
- 恆溫恆濕試驗儀

為因應國際食安趨勢，聯華食品將持續精進實驗室檢驗能力，注入更多資源及擴大檢驗量能，成為食品安全防護最堅強的守護者。

實驗室檢驗成果

聯華食品原料每批依規格檢驗，如遇異常則於管理系統上控管，實物則貼單隔離，後續通知採購單位與供應商協調退貨處理。2025 年實驗室檢驗成果，休閒事業部國內原料進貨訂單批 8,578 件，國外原料 2,548 件，檢出異常件數為 99 件，異常率 0.89%。鮮食事業部原料進貨 188,919 筆，合格率 99.99%，其中外觀品質異常總件數 8 件，異常率為 0.004%，外觀品質合格者進一步檢驗微生物項目，微生物檢驗項目異常總件數 0 件，合格率 100%

2025 年檢驗項目與結果

檢驗項目	檢驗結果（合格率）	
	休閒事業部	鮮食事業部
外觀品質	99.29%	99.99%
微生物項目	100%	100%
化性項目	99.89%	—

2025 年原料檢出異常批退統計

檢驗分類	進貨訂單筆數	原料檢出異常批退件數	
		目視檢驗	實驗檢驗
國內原料	8,578	24	4
國外原料	2,548	55	8

能力試驗實力肯定，榮獲殊榮

2025 年聯華食品再度榮獲台美能力試驗表現傑出獎，連續二年獲得此殊榮，充分證明於食品檢驗、安全與品質管理領域的卓越表現。未來將持續提升實驗室的的軟硬體設備，並將檢驗技術融入於食品安全管理體系中。透過這些專業技術的支撐，優化產品的安全性與品質，實踐為消費者帶來自然、安心美味的承諾。

製程環境整改與設備優化

為有效落實食品安全，聯華食品積極推動製程安全管控，全方面掌握生產衛生安全與品質，如 R 角修整，可讓減少病媒藏匿，增加清潔效率；光學異物篩選機利用雷射光將堅果缺陷精準地剔除等；全廠測漏手法優化，免除化學品的使用；近紅外線分析儀線上線控產品品質，並善盡環境永續。

2025 年

事業部	環境整改與設備優化重點
休閒事業部	• 食品製造流程優化 萬歲牌增設自動鎖蓋機 元本山增設真空測漏 可樂果導入即時監控設備導入 卡迪那增設真空測漏設備 • 環境整改 真空油炸區及包裝區環境濕度改善
鮮食事業部	• 環境整改 基隆廠：屋頂、各樓層生產區及廠區外圍環境整改。 彰化廠：廠房牆面與階梯整修，並執行生產區與宿舍消防安全改善。 中壢廠冷凍線與倉儲環境整改；消防系統、汙水池及太陽能設備優化 。

● 2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化

100% 全面落實食品追蹤追溯 食品工業及餐飲（六）

聯華食品一路走來，始終秉持著「安心、自然、美味」的信念，在最高標準的品質管控基礎上，持續落實著控管食品安全，致力於不斷創新、提高產品品牌與附加價值，並積極完善產品追蹤追溯體系，聯華食品生產產線已建立及執行追蹤追溯之相關作業，所有生產產品 100% 可追蹤追溯。休閒事業部每月均依法上傳非追不可，確保生產管理均符合追溯追蹤相關規定，2025 年達 4,057 支產品主檔上傳，所有生產產品 100% 可追蹤追溯，並定期更新相關原物料與供應商資訊，在政府食品雲系統中，公開透明每項產品之製造資訊，便於政府對產品進行來源及流向的追蹤追溯，不只合法，更要消費者食得安心。鮮食事業部亦每月依法上傳非追不可，確保生產管理均符合追溯追蹤相關規定，並定於每月進行一次相關模擬演練，2025 年完成 100% 產品主檔上傳。

產品合規與標示資訊透明

GRI 417-1 GRI 417-2 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.4 食品工業及餐飲 (二)

聯華食品嚴謹遵循食安法規管理機制，定期更新國內外食安新聞與法規異動，確保所有作業規範與時俱進。2025 年於產品健康與安全法規方面，未發生任何有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件、產品下架次數及下架產品總重量為 0。

為落實資訊透明，產品包裝設置 QR Code 安心履歷，2025 年更新 277 支產品，迄今可查詢之品項更達 895 支，已涵蓋休閒廠旗下所有品牌商品，產品履歷覆蓋率高達 95.63%。透過安心履歷消費者可即時查閱產品介紹、原料來源及各項檢驗報告，當新原料導入時，品保單位會同步更新指引資料，確保生產第一線與消費端的資訊均能即時銜接、準確無誤。

深化教育訓練，持續提升品質意識

為守護食品品質與對消費者安全的承諾，聯華食品持續深化全體食品從業人員的教育訓練，透過完整的訓練體系提升人員的專業能力。訓練內容針對食安小組、品保及生產線人員規劃食安系統、衛生、安全、品質四大領域之專業課程。休閒事業部除定期進行品質觀念宣導與客訴案例回饋外，更針對金檢機、X 光機及各項精密儀器操作強化實務訓練，確保第一線同仁具備即時調整生產參數的能力；鮮食事業部則持續精進人員品質安全衛生知識內容，以提供消費者安心滿意的產品。2025 年累計訓練人次共 4,577 人，訓練時數共計 2,734.53 小時。

2025 年度開辦品質相關課程總表

分類	課程名稱	受訓人次 (人)	受訓時數 (時)
食安系統 / 認證	RSPO 教育訓練	15	30
	清真教育訓練	430	215
	有機農產品加工	108	54
	HACCP 持續教育訓練	139	322
衛生	食品良好衛生規範準則	479	505
	病媒防治訓練課程	61	9
	交叉汙染概論	167	3
安全	危害分析重要管制點 (HACCP) 教育訓練	412	412
	金檢機操作教育訓練	305	152.5
	X 光機操作教育訓練	49	24.5
	油脂總極性化合物監測訓練	29	19.3
	食品過敏原教育訓練	393	196.5
	食品防護教育訓練	117	165
	油質檢測作業	57	2.5
	金檢機暨重檢機教育訓練	55	1.75
	食品安全文化與食品防護教育訓練	183	7.15
	食品安全衛生基礎教育訓練	84	5
	真空冷卻及急速冷卻作業	81	5.5
安全	清潔消毒劑管制作業	534	9.73
	資材通識教育訓練	59	5.5
	過敏原管制作業	206	6.9
	維修人員衛生教育訓練	38	7.5
	蔬菜清洗管制作業	39	3.5
品質	紅外線水分儀操作教育訓練	40	40
	糖度計、鹽度計教育訓練	31	31
	NIR 操作教育訓練	26	17.2
	殘氧機操作教育訓練	199	99.5
	感官品評教育訓練	46	138
	客訴案例講解及製程品質提升	25	75
	供應商稽核訓練課程	15	150
	國際輸銷 (美國) 法規課程	29	4
	感官品評實務訓練課程	55	9
	內部稽核小組教育訓練	30	3.5
	食品添加物配料管制作業	22	3.5
	食品成分標示與實務作業	19	1
總計		4,577	2,734.53

2.2 原料溯源，上下整合

2.2.1 永續採購理念

GRI 204-1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-430a.1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-440a.2
食品工業及餐飲 (三)

聯華食品廠主要採購原物料類別為海苔、堅果及馬鈴薯，鮮食廠為蔬果，其中馬鈴薯採購主要以臺灣地區為主，相較於全球水壓力極高區域，臺灣地區水源供應相對穩定，以優先選擇本土契作產區為原料採購來源，若國內產量不足、品質未達聯華食品標準或需求量突增，則採國外進口原料，2025 年休閒事業部在地農產品採購金額為 131,649,593 元，占休閒總採購金額比例為 5.68%。

休閒廠用於生產和包裝主要產品的物料為紙箱、彩盒、紙杯和塑膠盒，2025 年共採購 7,241 噸。透過嚴謹的供應鏈管理系統，聯華食品主動辨識並降低因環境與社會變遷所引發的原物料採購風險，確保營運高度韌性，2025 年無發生環境或社會因素導致原物料採購中斷事件。

聯華食品重視產品責任，採購之產品皆符合採購原則，透過第三方認證確保供應鏈符合環境永續與產品責任。

休閒事業部	通過 U.S. Department of Agriculture(USDA) Organic 美國農業部 (有機認證) 之有機原料，採購金額 13,531,921 元，占廠總原料採購金額 0.58%；通過 FSC 認證紙材採購金額共 7,663,453 元，占休閒事業部總紙類包材採購金額 3.41%。未來，聯華食品將持續致力於採購對環境及生物多樣性友善的原物料，以降低對環境造成的負面衝擊。
鮮食事業部	2025 年通過海洋管理委員會產銷監管鏈認證 (MSC CoC) 之海鮮採購金額為 72,621,830 元，通過認證之採購金額占當年度鮮食事業部原料採購金額 1.63%。通過 GFSI 認可之採購金額達 2,457,139,031 元，佔鮮食廠總原料採購金額 55%。

聯華食品永續採購原物料金額與佔比

項目	原物料採購金額	占比
美國農業部有機認證	13,531,921 元	0.58%
FSC® 森林驗證	7,663,453 元	3.41%
海洋管理委員會產銷監管鏈認證	72,621,830 元	1.63%
GFSI 全球食品安全倡議	2,457,139,031 元	55%

響應綠色採購

聯華食品響應綠色採購的精神，優先採購具備政府認可環境保護標章之產品與服務，確保原物料從源頭即符合節能、減廢、低汙染之標準降，低企業使用產品過程對環境的危害及風險。2025 年由中壢廠率先投入企業綠色採購申報作業，申報範疇涵蓋食材、包材、辦公用品與用紙、設備與家電、以及環保工程等類別，申報總金額達 21,072,311 元。未來，聯華食品將持續支持綠色採購行動，與供應商共同攜手低碳永續未來。

供應鏈食安管理與驗證 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-250a.2

聯華食品深知優質、安全的供應鏈是高品質產品的根本，持續強化供應商的食安監測，透過推廣全球食品安全倡議（GFSI）認可驗證體系，鼓勵合作夥伴提升自主管理能力，從源頭降低食安風險。2025 年休閒事業部原料供應商符合 GSFI 認可驗證系統占比為 21%，另鑒於食品接觸材對產品安全之重要性，2025 年更將食品直接接觸之包材供應商納入統計，符合食品安全管理或驗證要求之供應商占比為 52.25%，確保包材與原料具備同等防護水準。2025 年鮮食事業部原料供應商符合 GFSI 認證系統佔比為 24.85%。未來，將持續關注供應商取得食安相關系統認證狀況，作為供應商合作評估之重要指標，與供應商共建安全的供應鏈。

聯華食品獲 GFSI 認可食品安全認證計畫認證之百分比

事業部	類別	符合驗證標準	供應商占比
休閒	原料供應商	GFSI 認可驗證系統	21.00%
	食品直接接觸包材	食品安全管理或驗證要求	52.25%
鮮食	原料供應商	GFSI 認可驗證系統	24.85%

2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度

GRI 2-23 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2 食品工業及餐飲 (五)

供應商稽核條文升級與實踐

聯華食品供應商管理由品保部專責單位專職進行，稽核條文及方向除基本衛生要求外加入原料、製程安全性及風險評估，建立供應商現場評估作業規範，納入評比規則、稽核要求及後續改善監督，使相關作業有規可循。供應商稽核項目共 19 項，包含產業型態與法規符合性、品質政策與程序管理、危害分析管制系統、製程及成品品質管制、進出貨、回收、追蹤追溯、廠房設施與環境衛生管理、工作人員健康與衛生管理、病媒防治管理、食品防護及危機管理、倉儲與運輸管理、檢驗分析與儀器校正管理、環保議題、摻假議題、社會責任及勞工安全、倉儲業者登錄、運輸車輛管理、食品良好衛生規範、易碎品管理。為善盡企業之社會責任，供應商稽核條文整合永續相關議題，納入環境面含廢水、空汙、廢棄物管理及節能減碳行動方案，輔導供應商落實環保回收再利用、維持環境生態平衡，同時建立自主檢測能力，作為碳足跡 / 水足跡盤查依據，以共同推動綠色環境永續行動。此外，供應商稽核更全面導入 ISO 45001 職業健康安全管理體系，納入人權條文項目，落實人權與勞動實務、職業安全衛生、員工薪酬福利及社會參與等面向。

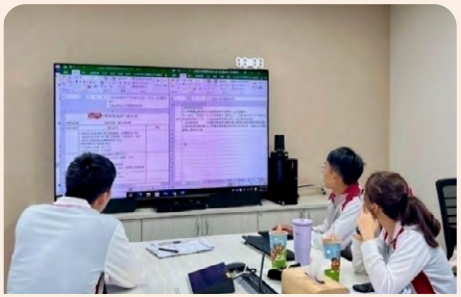
2025 年，聯華食品持續落實對消費者安心的承諾，針對「供應商二者稽核」進行全面優化。透過引進外部專家觀點，深化 FSSC 22000 核心精神並強化供應鏈管理制度，確保從源頭到餐桌的每一環節皆符合國際食品安全標準。本次優化重點在於稽核條文重整，全面檢視既有條款，依據風險導向思維進行調整，使稽核內容能更精準識別供應商於食品安全、製程控制、社會責任等關鍵環節的潛在風險。透過強化條文邏輯與評估機制，提升評鑑的鑑別性，確保在過程中能提前預防影響食品安全之風險。

供應商稽核專業能力升級

為使稽核品質及要求有效執行，除要求稽核小組成員需接受為期 5 天受訓課程並通過主任稽核員之認證考試，取得主任稽核員資格外，另持續針對內部專業稽核人員開辦稽核員實戰培訓課程，培訓對象涵蓋品保、採購及研發等供應商稽核團隊成員，全面強化各單位的評估能力，課程內容除了稽核要領與風險識別方法外，亦透過現場實地演練，提升稽核員的現場判斷與應對能力，並強化客觀證據蒐集與描述技巧。稽核團隊透過與供應商的有效溝通，精準指出缺失與潛在風險，並共同研擬具體改善對策，促進供應商持續精進食品安全管理能力，強化雙方夥伴關係，建構共好、安全、透明的供應鏈。2025 年稽核員受訓人次為 15 人，訓練總時數共計 150 小時。

稽核人員進行專業教育訓練

現場稽核演練：起始會議



現場稽核演練：缺失討論與溝通

落實供應商分級管理機制

永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-430a.2　食品工業及餐飲 (五)

休閒事業部

休閒事業部將供應商分為 A、B、C、D 四個等級，等級決定稽核頻率，現場評估列 C 級需於半年內完成複查，複查不合格或評定為 D 級者即進行汰換。依此稽核機制汰弱留強並篩選優良供應商建立長期合作模式，與供應商共同建立食品安全共識。2025 年度 178 家合格供應商中，其中 131 家食材供應商具食安風險，嚴謹進行稽核列管，年度供應商進行現場稽核作業 70 家，稽核完成率 39.33%，稽核結果合格供應商為 70 家，不合格為 0 家。2025 年新供應商經環境標準評核百分比為 100%，經社會標準評核百分比為 100%。

註：依前一年度供應商現場評估分級應執行稽核頻率為 A：三年、B：兩年、C：半年

鮮食事業部

鮮食事業部屬於代工廠，供應商管理主要由客戶委由中華鮮食發展協會管理 (TDF)，新供應商引進時由 TDF 負責文件審核，確認供應商提供的文件內容符合引進條件後進行實地查核，查核中發現缺失，必須於限期內改善完畢。同時，鮮食事業部供應商日常交易情況，嚴格管控原物料品質、成本、交期等，以符合鮮食事業部需求。因應導入荷卡品牌生產自有商品，訪查非 TDF 管理的供應商，搭配各供應商前一年度稽核等級 (A、B、C、D) 所指定的稽核頻率，排除當年度無須稽核之供應商 (註)，2025 年國內合格供應商 32 家，實地稽核合格廠家 24 家，稽核完成率 75%，稽核結果合格供應商為 24 家，不合格為 0 家。2025 年新供應商經環境標準評核百分比為 100%，經社會標準評核百分比為 100%。

註：依前一年度供應商現場評估分級應執行稽核頻率為，經銷商評級為 A: 三年、B: 兩年；原料、製造商評級為 A: 兩年

聯華食品與國內供應商稽核概況

供應商類別	事業部	合格供應商數	實地稽核家數	實際稽核比例	稽核結果 (合格率)
食材與內包材	休閒	131	55	41.98%	100%
	鮮食	24	17	70.83%	100%
非食材類	休閒	47	15	31.91%	100%
	鮮食	8	7	87.50%	100%
總計		210	94	44.76%	100%

註 1：合格率 =70 分以上或 C 級以上家數 / 實地稽核家數 *100%

註 2：稽核項目包括產業型態與法規符合性、品質政策與程序管理、危害分析管制系統、製程及成品品質管制、進出貨、回收、追蹤追溯、廠房設施與環境衛生管理、工作人員健康與衛生管理、病媒防治管理、食品防護及危機管理、倉儲與運輸管理、檢驗分析與儀器校正管理、環保議題、摻假議題、社會責任及勞工安全、倉儲業者登錄、運輸車輛管理、食品良好衛生規範、易碎品管理

2.3 健康創新，顧客信賴

2.3.1 健康創新的產品研發

永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-260a.1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-260a.2
永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.4

隨著消費者對健康營養意識逐漸重視，聯華食品秉持「讓美味更有價值」的研發理念，致力於將健康營養融入每一份產品中。為打破食品帶給人體不健康的刻板印象，研發團隊透過原料優化、技術創新與在地永續的結合，致力於推出減少負擔、提升營養價值的產品：

一、核心研發理念：天然、減負、多層次風味

優先採用天然原料與高品質調味料，產品訴求「全天然無添加」與「減鹽」配方，透過熟成與多層次調味技術取代化學添加物，減少身體負擔。

二、嚴選高機能食材，從堅果到蔬菜

精選高品質堅果，提供優質蛋白質與不飽和脂肪酸，搭配南瓜、胡蘿蔔等天然蔬果膳食纖維，幫助消化，打造高機能的營養補給組合。

三、領先製程技術，提倡在地永續

選用臺灣在地優質品種（如台農一號馬鈴薯），並導入獨家加工技術，保留食材本身色澤、香氣與營養，同時推行低污染包裝與環保可回收設計，實現對消費者與環境的共同承諾。

四、兼顧營養與天然美味

堅果產品追求低負擔的「輕盈」補給，沖調飲品以「高纖、高鈣、高品質蛋白」為研發核心，黃金馬鈴薯片結合在地契作及低溫真空油炸技術，平衡馬鈴薯平衡營養美學與美味口感。

秉持著結合美味營養與永續的精神，2025 年上市推出 3 項健康創新產品，全年度符合健康與營養標示產品總收入達 1,484,847,404 元。

歷年聯華研發主軸

	2023	2024	2025 年
研發主軸	在地食材・健康趨勢	在地食材・健康趨勢	在地食材・健康趨勢
特色產品	非油炸技術研究 - 豌豆脆片 雙色地瓜片 機能沖調飲 機能性堅果	非油炸技術 - 玉米糙米脆片 好眠芝麻飲 真空油炸芋頭條 紅棗養生包	黃金薯片 米米脆片 櫛瓜蔬菜堅果

2025 年健康創新產品

卡廸那黃金薯片

聯華食品推出的黃金薯片，以技術創新結合永續理念，展現產品價值與企業責任的整合實踐。產品嚴選在地契作台農一號馬鈴薯，透過穩定採購與田間管理，強化供應鏈透明度，支持地方農業永續發展。不僅提升原料品質，也減輕對土壤與生態環境的衝擊。

在製程技術上，黃金薯片採用獨家加工技術鎖住馬鈴薯的天然風味與營養，並降低油脂氧化風險。產品厚度有別於一般傳統薯片，口感更加紮實酥脆，咀嚼後釋放出淡淡自然甜味與純粹馬鈴薯香氣，呈現原料本質的風味層次。

在包裝與品質管理上，建立完善的食品安全檢驗，確保產品從產地到消費端的每一環節皆符合高標準要求，強化消費者信任。聯華食品透過契作合作與技術輔導機制，提升農民收益與種植穩定性。黃金薯片不僅展現酥脆美味，更體現企業在永續發展上的具體承諾。

米米脆片

貼合國人飲食習慣，推出糙米玉米脆片

非油炸產品，以嚴選玉米及台灣在地白米作為主原料，使用熱壓發爆工法，佐以芥花油調味提供比傳統洋芋片更清爽、低負擔的口感，滿足消費者對於「減油」的飲食需求。

芥花油在常見食用油中擁有較高的 alpha- 亞麻酸 (ALA) 含量，這是一種人體無法自行合成具備抗發炎作用的必需脂肪酸。產品不含麩質讓消費者吃得更安心。

櫛瓜蔬菜堅果

萬歲牌櫛瓜蔬菜堅果為健康導向的輕食配料，結合了蔬菜的清爽與堅果的油脂香氣，產品組合利用了「蔬菜＋堅果」的營養加乘效應，提供蛋白質、膳食纖維、維生素 A 等營養素。嚴選優質核桃、腰果、杏仁果，搭配綠櫛瓜片及胡蘿蔔片酥脆美味增添零食感，並佐以鹽味清爽口感襯托出蔬菜的香脆滋味！

● 2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴

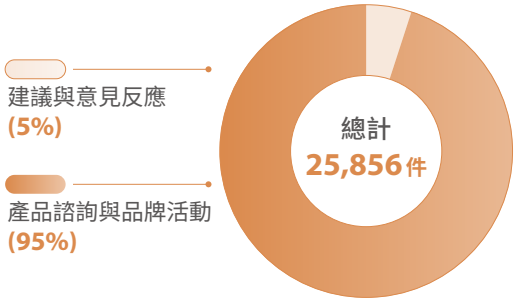
GRI 2-25 GRI 417-3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.1
永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-270a.4

聯華食品內部以嚴謹的法務審核流程，以高標準的方式檢視產品標示或行銷行為，2025 年度於產品標示與行銷傳播均維持零違規紀錄，未發生任何受政府機關處分或警告之案件。針對兒童族群的行銷活動，聯華食品亦符合國民健康署或相關單位之飲食指南，避免過度宣傳高熱量、低營養之產品，2025 年本公司投放廣告曝光次數共計 41,485 次，其中針對兒童族群之曝光次數為 8,643 次，占比為 21%，期望透過符合兒童健康需求的產品曝光，守護下一代的成長健康。

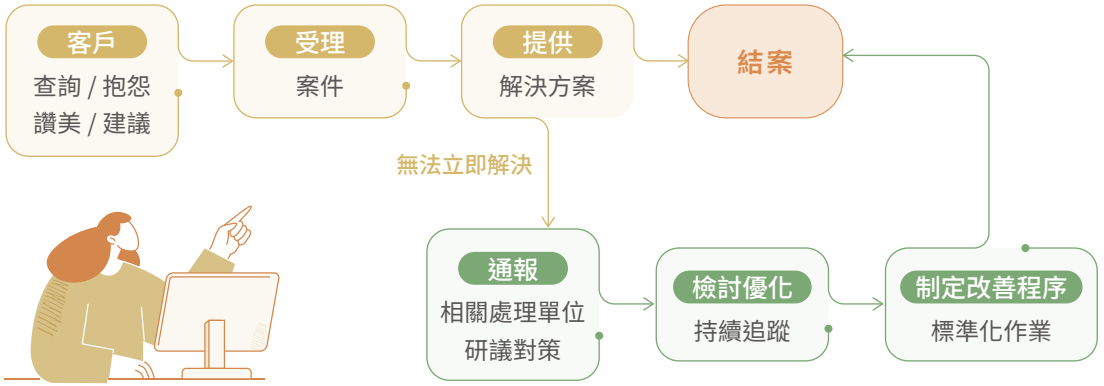
聯華食品重視顧客聲音，為提供消費者暢通的溝通管道，持續帶給顧客有溫度、速度、準度的貼心服務，聯華食品設置客戶服務專線、官網 / 商城留言、LINE 線上即時客服、FB 粉絲專頁、官網客服信箱…等管道提供消費者回饋意見。由客服專責人負責接聽客戶服務專線，提供產品查詢、訂單受理 / 售後服務、品牌相關活動諮詢、顧客抱怨問題及意見蒐集。針對客戶反應的問題均在最快時間回應並妥善處理，以保護顧客權益，建立良好的顧客關係，針對客戶回饋的問題，我們除了用心審視每一事件，並定期分析客戶回饋意見，深入瞭解顧客反應問題並，並責成權責單位檢討並改善優化，致力解決消費者困擾，貼近消費者需求及期待，以期提供更高滿意的產品與服務品質。

客戶意見類型及反應件數

2025 年消費者透過服務管道共諮詢或建議 25,856 件，95% 為詢問產品、採購或品牌活動，5% 為建議或意見反應，均妥善回應處理建議改善之意見均會轉達相關管理窗口，做為日後產品規劃之參考。



客戶意見反應處理流程



客戶服務管道

客戶服務專線	0800-311-023、02-25553161
電子郵件服務信箱	eshop@lianhwa.com.tw
官方網站提出問題	聯華食品 e 購網　聯華食品 生醫研究室 KGCheck　聯華食品 自然、安心、美味
Facebook 平台	聯華食品生醫研究室 KGCheck、聯華食品 E 購網
LINE 官方帳號	聯華食品生醫研究室、聯華食品 E 購網、聯華食品客服

CH3

人才發展 友善職場

3.1 以人爲本，多元共融
3.2 人才培育，共創價值
3.3 職場安全，健康管理
3.4 公益實踐，社會共融

人才發展，友善職場

● 2025 年執行成果

0 職業病 發生率

0 重大人權申訴案件

鮮食基隆廠 獲 **銅獎**
國健署健康職場

育嬰留停復職 2025年 留存率 **65.52%**

2025 年度累計
總訓練時數 **63,470小時**
平均受訓時數 **25小時**

2025 年職安訓練
受訓人次達 **15,924人次**

危害通報與改善件數占比達 **85%**

可記錄之職業傷害人數 下降 **55%**

員工人權與道德訓練 完訓率 **91%**

員工健康檢查 異常中高風險追蹤率 **100%**

推動健康促進活動
參與人次 **1,028人** 參與率 **42%**
2025年度累積總步數 突破 **4.8億步**
燃燒熱量 達 **1,296萬大卡**

2025年雇用
原住民同仁 **53位**
身心障礙人員 **28位**

推動僑生建教合作
2025 年建教生人數達 **112人次**
較2024年成長 **5.7%**

循環經濟與憨兒就業

捐贈價值 高階監護電擊器 **130萬元**
予桃園市消防局坪頂分隊

將空罐回收
製成 **1,000件** 再生材質 用餐圍兜，
捐贈予桃園及嘉義社會局，關懷失智長輩與身障機構。

「友善地球-共好萬歲」計畫
由 憨樂工作隊 負責堅果空罐清洗分類，
協助憨兒從受贈者轉變為價值創造者。

花蓮災情捐助
專款 **100萬元** 食物箱經費 **50萬元**
並提供營養堅果飲支持 200 多戶弱勢家庭。

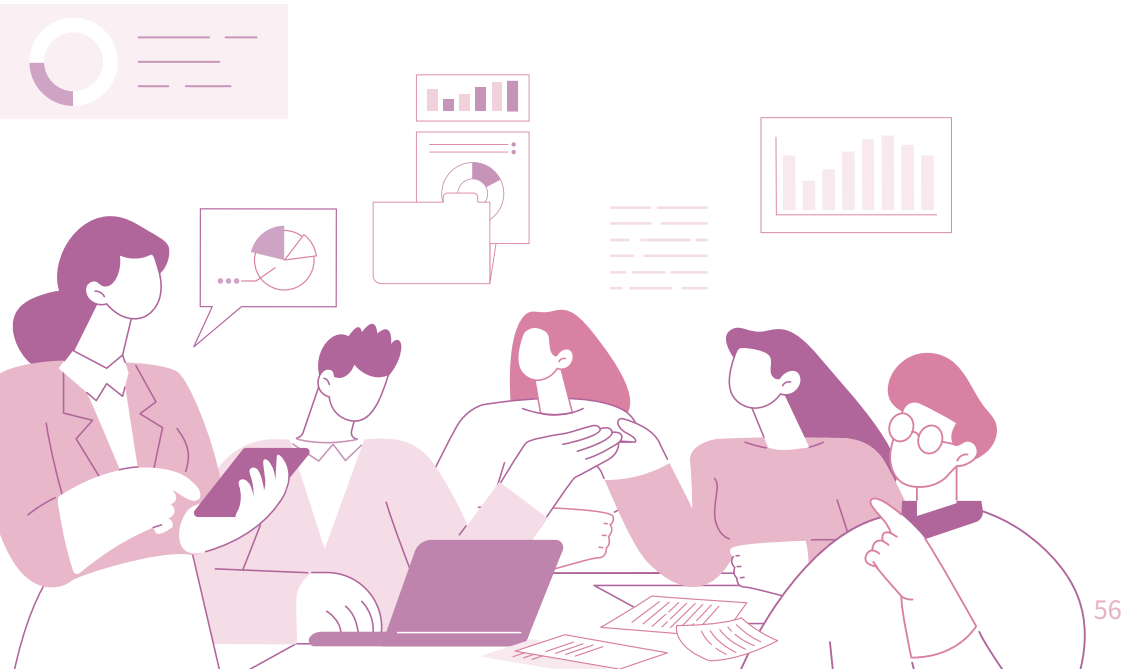
3.1 以人為本，多元共融

● 3.1.1 人力結構與人才多元化

GRI 2-7

聯華食品視員工為企業永續經營最重要的資產。我們致力於打造穩定的就業環境，提供多元且平等的職涯機會。2025 年度，公司受僱員工總數為 2,564 人，全數服務於台灣地區。在性別比例方面，女性員工佔 54.99%，男性佔 45.00%，展現性別平衡的職場環境。

公司高度重視員工的職涯保障，2025 年不定期契約（正職員工）比例高達 97.73%，顯示公司能提供穩定的心理安全感與長期發展空間。在年齡分佈上，30-50 歲的中壯年族群佔比達 59.12%，為公司最核心的營運支柱；而未滿 30 歲的新生代員工亦佔 27.88%，為企業注入持續創新的活力。聯華食品承諾將持續優化薪酬管理與人才培育制度，落實共融發展。



聘僱員工類別 - 依性別區分

地區	聘僱類別		女	男	總數
臺灣	員工總數 (A)		1,410	1,154	2,564
	依契約類型區分	定期契約員工 (B)	39	19	58
		不定期契約員工 (C)	1,371	1,135	2,506
	依工作時數區分	全時員工 (D)	1,377	1,142	2,519
		部分工時員工 (E)	33	12	45

註：員工總數 (A)= 定期契約員工 (B)+ 不定期契約員工 (C)= 全時員工 (D)+ 部分工時員工 (E)。

勞雇合約類別 - 依性別及年齡區分

項目 / 性別		女性			男性			總數
地區	年齡	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
臺灣	員工總數 (A)	369	798	243	346	718	90	2,564
	正職員工數 (B)	331	798	242	330	716	89	2,506
	臨時員工數 (C)	38	0	1	16	2	1	58
	全時員工數 (D)	336	798	243	717	335	90	2,519
	部分工時員工數 (E)	33	0	0	11	1	0	45

註：員工總數 (A)= 正職員工數 (B)+ 臨時員工數 (C)= 全時員工 (D)+ 部分工時員工 (E)

高階管理階層之在地化與多元組成 GRI 202-2

聯華食品致力於培育與留用在地人才，2025 年度，本公司於台灣聘用之高階管理人員，在地居民比例維持 100%。在多元化組成方面，2025 年高階主管之女性比例達 36.84%，且 30-50 歲之中壯年菁英占比達 31.58%，展現出管理層專業且平衡的性別與年齡結構。體現我們對在地經濟與專業人才的具體支持，更展現我們與土地共榮、共築永續價值的決心。

近三年員工組成與年齡分布

項目	性別	年齡	2023	2024	2025
高階主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	4	3	3
		超過 50 歲	10	11	9
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	3	3	3
		超過 50 歲	5	5	4
高階主管人員總計			22	22	19
其他主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	30	31	32
		超過 50 歲	11	12	11
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	26	26	25
		超過 50 歲	5	6	7
其他主管人員總計			72	75	75
非主管人員	男性	未滿 30 歲	395	346	346
		30-50 歲	596	650	683
		超過 50 歲	64	68	70
	女性	未滿 30 歲	356	292	369
		30-50 歲	716	769	770
		超過 50 歲	208	227	232
主管人員總計（含高階與其他）			94	97	94
非主管人員總計			2,335	2,352	2,470
員工總人數			2,429	2,449	2,564

註：協理級以上定義為高階主管

非員工工作者概況 GRI 2-8

聯華食品在維持穩定的正職員工結構外，亦透過勞務派遣與產學合作等多元模式，建構具備韌性的彈性生產人力，以因應食品業季節性的產能需求。2025 年度，本公司之非員工工作者總數為 419 人，主要配置於生產第一線與倉儲作業。

在人才培育方面，我們積極參與建教合作計畫，2025 年共提供 85 個名額予建教實習生，協助學子接軌產業實務，落實人才向下扎根；在營運支援方面，則透過派遣人力支援生產與倉儲之高峰期作業。與前一年度相比，非員工工作者之總體人數維持穩定，未有重大差異，顯示本公司人力需求與產能規劃具備高度一致性與穩定度。

非員工工作者資訊

地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
臺灣	生產作業人員	勞務派遣	327
	生產作業人員	建教合作	81
	倉管作業人員	勞務派遣	7
	倉管作業人員	建教合作	4
合計			419

3.1.2 薪酬福利制度 GRI 202-1 GRI 2-19 GRI 405-1

聯華食品秉持「人才是公司最重要的資產」的理念，提供同仁具市場競爭力的整體薪酬，吸引並留任優秀人才，成為企業永續成長的最佳動力。公司整體薪酬架構包括基本薪資、津貼及福利補貼等，員工整體薪酬依據同仁的學經歷、專業職能、績效表現、公司營運狀況等，進行綜合評估，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。為維持公司整體薪酬的競爭力，聯華食品定期透過薪資市場調查，參考同業的薪資水準和總體經濟指標，持續調整起薪標準與員工薪資結構，以確保制度與市場趨勢接軌。

平等酬勞與薪酬透明 GRI 405-2

薪酬制度是人才留任與激勵的核心，應建立在專業能力與職務貢獻的基礎上，而非受性別因素影響。我們堅持「同工同酬」原則，建立公平、透明且具備性別中立的薪酬管理體系。不論是基層同仁、專業技術人員或是經營管理團隊，其薪資結構均依據職等、學經歷、專業技能及績效表現而定。截至 2025 年底，女性與男性主管與薪酬比例與非主管的女男性別薪酬比例均為 1 :1.05，差異主因為績效、年資與管理幅度之差異。

女男薪酬比 GRI 405-2 GRI 2-21

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
薪酬比例	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
女	1	1	1	1	1	1
男	1.11	1.02	1.10	1.01	1.05	1.05

註：考量薪資差異較大，男性部分不含董事長、總經理

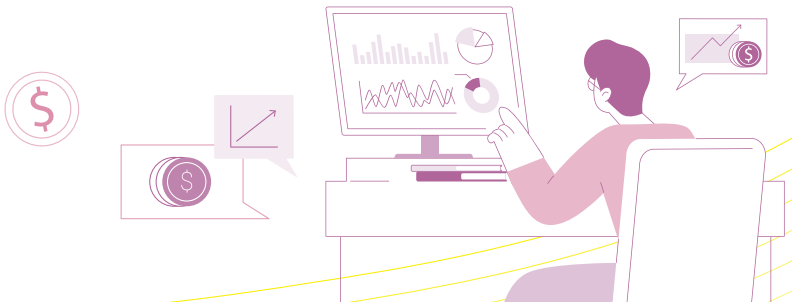
非主管員工薪資資訊 GRI 2-19

聯華食品致力於提供公平且具市場競爭力的薪酬。近三年度的薪資統計顯示，擔任非主管之全時員工薪資中位數呈穩定成長，反映公司對基層員工待遇的重視，以及薪資調整與激勵制度的實際成效。如此，員工在企業持續成長的同時，能獲得合理回饋，進一步增強員工向心力，也為公司永續發展建立穩固基礎。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
非主管全時員工人數	2,216	2,290	2,398
非主管員工薪資平均數 (仟元)	687	721	712
非主管員工薪資中位數 (仟元)	595	630	633

為確保市場競爭力，本公司配合最低基本工資及市場水平進行調薪，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.3 倍，女性基層人員標準薪資同男性基層人員優於當地最低薪資 1.3 倍。截至 2025 年年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.3	1.3



● 3.1.3 人權保障與多元職場

權治理承諾、政策依循與適用範圍

GRI 2-24 GRI 406-1 GRI 408-1

為保障所有工作者權益，聯華食品恪守勞動基準法規的規定，並參考《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact），以及國際勞工組織（International Labor Organization）《工作基本原則與權利宣言》（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）等各項國際人權公約，明訂《聯華食品人權宣言》與《企業社會責任實務守則》做為內部管理的基準，持續檢視並精進人權管理政策與相關制度。透過制度化教育訓練、數位學習及宣導活動，系統性提升全體同仁對人權、勞動權益、職場平等、多元共融及反歧視等議題之認知與實踐能力，致力打造尊重人權、安全健康且友善包容之工作環境，並將人權理念落實於企業營運與供應鏈管理之中。

人權政策適用範圍涵蓋本公司董事、經理人、正職員工、契約人員、臨時人員、實習生、派遣或外包工作者，以及所有進入招募流程之求職者；同時，本公司亦透過供應商管理、採購合約及合作夥伴永續要求，鼓勵並要求供應商、承攬商、外包商及其他商業夥伴共同遵循人權保障原則。

聯華食品秉持「以人為本、適才適所」之核心價值，於人才招募、任用、薪酬福利、教育訓練績效管理與升遷發展等各項人力資源制度中，僅以職能、專業能力、工作表現及職務需求作為評核依據，嚴禁因性別、年齡、國籍、種族、膚色、宗教、政治立場、身心狀況、族群身分或其他非關工作能力之因素而有任何差別待遇或不公平對待。本公司同時承諾禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕任何形式之職場歧視、騷擾及暴力，並透過健康安全管理、員工申訴管道、教育訓練、員工溝通及供應鏈管理機制，降低人權風險並落實友善、平等、尊重與包容之職場文化。

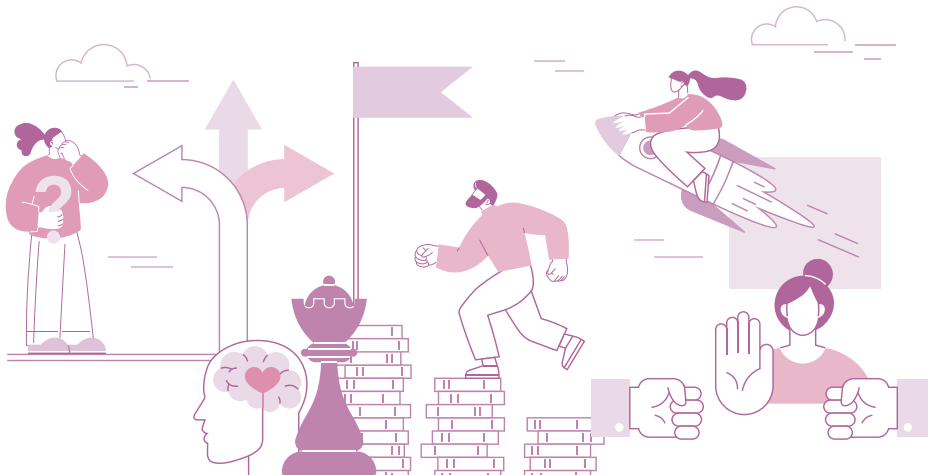
人權治理權責單位

本公司人權治理由董事會及永續發展委員會督導，永續發展委員會負責制定企業永續發展方向、策略及目標，並督導永續資訊揭露及永續報告書相關事項；永續發展推動小組負責統籌跨功能小組之人權與永續議題推動。在人權政策日常執行方面，由人力資源處負責員工人權政策、招募任用、教育訓練、職場平等、申訴處理及員工溝通；由永續供應鏈小組及採購／品保相關單位負責將人權要求納入供應商評核、採購合約與合作夥伴永續行動準則；由各廠區及各部門主管負責落實日常管理、工時控管、職場安全、反歧視及反騷擾措施，並依公司申訴及通報機制即時處理潛在人權事件。

人權政策制度化與內部宣導落實

聯華食品依循國際人權準則與永續發展趨勢，持續檢視並精進人權相關政策，並透過制度化教育訓練與數位學習機制，系統性強化全體同仁對人權議題之理解與實踐能力。2025 年度人權教育訓練與宣導內容涵蓋禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕任何形式之職場歧視、防範職場暴力與性騷擾，以及建立安全、健康且尊重人權之工作環境。

2025 年人權宣導受訓人次共計 5,138 人，總受訓時數為 1,019.10 小時。



人權關注事項與做法 GRI 406-1 GRI 408-1 GRI 409-1

聯華食品依據風險評估結果，針對營運活動中可能涉及之人權風險，建構跨制度、跨部門之管理與防範機制，關注事項與減緩措施作為如下：

關注項目	減緩措施	主要影響對象
提供所有員工健康與安全的工作環境	落實職業病預防，促進員工身心健康，聯華依勞工健康保護規則特約職業醫學專科醫生與聘僱職護，並定有勞工健康保護作業標準，以規範各項體格檢查、健康檢查、特殊健康檢查等之辦理並提供諮詢 訂有勞工健康服務管理作業標準及「人因性危害預防計畫書」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫書」等，以規範相關健康管理、健康促進項目，並針對全體員工進行危害評估及健康維護措施。	人因性危害高風險族群調查、異常負荷促發族群調查
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	定期於員工座談會進行問卷調查，瞭解員工需求與聲音。 招募任用以能力作為標準，不存在年齡、性別、種族等其他條件，並且不會進行歧視性的個人健康檢查，例如：懷孕。 建立完整申訴處理機制與溝通平台，以防止與處理歧視相關事件。	全體員工
不強迫勞動	恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。 員工出勤管理辦法中明確訂定工作時間和加班規定，逐月進行廠區及辦公室工時檢視及管控。	全體員工
禁用童工	聯華食品絕不雇用未超過法令年齡之員工，安排面試前會先確認面試者符合法定年齡。	所有進入聯華食品招募流程之求職者
禁止職場騷擾及職場暴力	公開揭露公司人權宣言，宣導公司無騷擾、無歧視及反報復政策。 依「健康促進作業指導書」、「執行職務遭受不法侵害計畫書」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」辦理各項事務，保護員工。 員工可利用員工信箱、性騷擾防治專線等方式進行申訴，並進行相關教育訓練課程。	全體員工
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	辦理各式健康促進活動及教育訓練，豐富工作生活平衡理念。 提供外部 EAP 諮詢資源，協助員工達到生心理的最佳狀態。	全體員工

2025 年度，本公司未發生任何涉及歧視、童工、強迫勞動或其他侵害人權之申訴案件。

保全人員之人權管理措施 GRI 410-1

聯華食品於營運據點如有委外保全服務，均要求合作廠商須遵循本公司《人權宣言》及相關人權政策，並於合約中明確規範保全人員應遵守之人權與行為準則。
相關管理作為包括：

1. 要求保全廠商進行人權教育訓練，確保人員熟悉尊重人權、避免歧視與不當對待之原則
2. 透過內部管理機制與現場查核，確認保全執勤過程符合人權政策
3. 若發現不符人權原則之行為，將立即要求改善，並視情況終止合作

透過上述機制，確保執行保全勤務之相關人員，其行為標準與公司整體人權治理原則一致。
聯華食品相信，唯有在尊重人權、制度公正與多元包容的治理基礎上，企業方能凝聚人才、提升組織韌性，並持續創造長期價值。未來，我們將持續深化人權教育、精進管理制度與揭露透明度，落實以人為本的永續承諾。

進用多元族群員工 GRI 405-1

聯華食品不僅關注性別平等，更積極進用少數或弱勢群體，包含經濟弱勢、生理受限或其他社會特徵之工作者，賦予其穩定的職涯發展空間。

2025 年度共計僱用 53 位原住民同仁，我們尊重原住民族文化與權利，並於營運活動中遵循相關法規要求，確保企業營運不對原住民族權利造成不利影響。公司營運據點未涉及原住民族傳統領域，亦未發生任何侵害原住民族權利之事件或申訴案件。

聯華食品積極履行社會責任，遵守《身心障礙者權益保障法》，2025 年度共計僱用 28 位身心障礙人員，提供其自立發展的機會。

聘僱員工類別 - 依性別區分

年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	16	12	12
		30-50 歲	24	24	24
		51 歲以上	3	1	1
	女性	30 歲以下	19	11	12
		30-50 歲	28	31	25
		51 歲以上	9	8	7
合計			99	87	81

● 3.1.4 人才流動與留任績效 GRI 401-1

人才的穩定性是企業持續成長的動能。聯華食品透過透明的職涯路徑與多元福利措施積極留才，並持續追蹤人才流動狀況以優化管理制度。2025 年度，隨公司規模擴張至 2,564 人，總離職率略增至 19.54%。透過年齡層分析，30-50 歲的中壯年核心族群雖然離職人數佔比最高，但多數員工仍能在公司穩定發展。我們亦關注 30 歲以下新生代員工的流動情形，並透過優化培訓計畫與溝通管道，降低人才流失。聯華食品承諾將持續檢視人力結構，營造友善職場，提升員工歸屬感以建立穩定的專業團隊。

近三年員工新進率統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	158	6.50	132	5.43	107	4.37	101	4.12	139	5.42	153	5.97
30-50 歲	147	6.05	159	6.55	131	5.35	176	7.19	111	4.33	127	4.95
超過 50 歲	9	0.37	26	1.07	7	0.29	32	1.31	3	0.12	26	1.01
合計新進人數				631				554				559
員工總人數				2,429				2,449				2,564
總新進率 (%)				25.98				22.62				21.80

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	100	4.12	91	3.75	82	3.35	62	2.53	90	3.51	81	3.16
30-50 歲	136	5.60	152	6.26	113	4.61	152	5.55	129	5.03	143	5.58
超過 50 歲	14	0.58	37	1.52	10	0.41	39	1.59	20	0.78	38	1.48
合計離職人數				530				458				501
員工總人數				2,429				2,449				2,564
總離職率 (%)				21.82				18.70				19.54

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

● 3.1.5 勞資溝通與權益保障

GRI 2-25 GRI 2-30 GRI 402-1 GRI 404-2 GRI 407-1

勞資溝通機制與結社自由之尊重

為推動工作安全、防止意外事故、持續改善工作環境並維護員工身心健康，聯華食品依法設立「職業安全衛生委員會」，並尊重員工依法享有之集會結社自由與勞動權益，致力於建構暢通且多元的勞資溝通機制。公司透過定期制度化會議與正式溝通平台，促進勞資雙方充分對話與意見整合，包括勞資會議、年度員工訪談及員工午餐會談等形式，以凝聚共識、整合資源，攜手朝向企業與員工共同追求的長期目標。於報導期間內，聯華食品共召開 4 次勞資會議，勞方與資方代表比例各占 50%，確保會議運作具備實質對等與代表性。

雙向溝通與申訴制度之完善運作

聯華食品重視員工意見與參與，持續透過雙向溝通機制強化組織信任關係，並依循下列內部制度辦理相關勞動與人權事務：

- 《健康促進作業指導書》
- 《執行職務遭受不法侵害計畫書》
- 《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》

內部資訊除以電子郵件形式發布外，亦同步公告於公司內部網站及各廠區公告欄，確保訊息傳遞即時且透明。

此外，各廠區定期召開廠務會議，集合本國籍與外籍員工參與，說明公司政策與重要事項，並提供必要之翻譯協助，以蒐集多元意見、促進跨文化溝通。各廠亦於每季召開勞資會議，針對重要或特殊議題進行說明、討論與佈達。

公司同時設置多元且正式之申訴管道，包括「員工意見信箱及專線」與「性騷擾防治專線」，確保員工意見與申訴案件能被充分反映，並獲得合理、公正及保密的處理。

2025 年度，公司未發生任何勞資爭議事件，顯示聯華食品在政策制定、資訊佈達與溝通管理之透明度與完整性，有效降低勞資衝突風險。

結社自由與集體協商之治理立場

聯華食品致力於建構平等、透明且和諧的勞資關係，並尊重員工之結社自由與集體協商權。雖目前公司內尚未成立工會，亦未簽署正式之團體協約，惟公司透過多元且制度化之溝通機制，確保每一位同仁之聲音皆能被充分聆聽，並獲得優於法規之勞動條件保障。

為彌補未設團體協約所可能產生之溝通落差，聯華食品建立下列多元管道，持續落實員工關懷與參與：

- **勞資會議：**每季定期召開，由各廠區與總部代表共同參與，針對營運現況、勞動條件及員工提案進行討論與決議。
- **職工福利委員會：**由同仁推選委員組成，負責三節禮金、旅遊補助及各項福利措施之規劃與執行。
- **多元申訴管道：**設置意見箱與專屬申訴信箱，確保員工於遭遇不當對待或權益受損時，能獲得即時且保密之處理。
- **內部數位平台：**透過內部資訊系統公告重大營運變動與相關訊息，落實資訊對等與透明原則。

公司嚴格遵守《勞動基準法》及相關勞動法令，並透過勞資會議與職工福利委員會之運作，針對工作環境、福利制度及勞動條件進行持續對話與改善，確保員工權益在制度化與數位化管理下，獲得完善保障。

營運變更之最少公告與預告期限 GRI 402-1 GRI 404-2

聯華食品遵循《勞動基準法》及相關法令規定，若公司發生重大營運變更，或須終止與員工之勞雇關係，均依政府法令及勞動契約規範，事先通知員工，以確實保障其工作權益。

依員工年資不同，預告期間規定如下：

- 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前 預告
- 繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 日前 預告
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前 預告

透過明確之法定預告機制，聯華食品確保營運調整過程中，兼顧企業經營需求與員工權益保障。聯華食品持續以制度化、透明化的勞資溝通架構，確保員工權益在營運變動與組織發展過程中獲得充分尊重與保障，並藉由穩定勞資關係，強化企業永續經營的根基。

● 3.1.6 員工福利與保障 GRI 401-2

聯華食品在法規制度基礎上，提供勞健保和特休外，另包含員工團體保險、婚喪喜慶賀奠金、員工購物優惠、員工健康檢查。2024 年為響應國家生育政策，新增育兒津貼補助，積極營造家庭友善職場，讓同仁無後顧之憂。

同時，聯華食品依據「職工福利金條例」成立職工福利委員會（以下簡稱福委會），以「工作與生活平衡」為理念，規劃多元活動，促進員工歸屬感與幸福感。

員工福利概況表

	聯華食品	福委會
基本福利	勞保、健保、團體保險、員購優惠、圖書館、特約托育中心、特約運動中心、舒壓按摩	生日、勞動節、中秋節禮金
補助措施	結婚、生育、喪葬等賀奠金	急難救助金
育兒補貼	生育至第三胎以上者，第三胎起每月補貼新台幣 5,000 元 / 胎，給付至該名子女年滿 18 歲為止	
健康檢查	供膳及一般項目體檢	員工旅遊
其它福利	離職慰問金、新制退休金發給、尾牙及春酒活動	
講座與課程	內訓講座及外訓課程補助	

註：聯華食品所有員工皆享有福利，婚喪喜慶等賀奠金僅提供予正職人員

推動育嬰友善職場 GRI 401-3

聯華食品致力於打造一個包容且友善的職涯環境，我們深知在員工步入為人父母的重要人生階段時，公司應給予最堅實的後盾。我們嚴格遵循《性別平等工作法》，提供完善的育兒留職停薪制度，讓同仁在專注育兒與重返職場之間能有無縫接軌的選擇。

我們持續推廣職場性別平等，鼓勵同仁不分性別共同分擔家庭育兒責任，2025 年度申請育嬰留停的人數呈現顯著成長，特別是在男性員工的參與度上有大幅提升，這反映出聯華食品內部的職場文化正朝向更均權、更具彈性的方向演進。我們承諾將持續優化復職銜接機制與關懷訪談，協助同仁安心回歸工作崗位，共同建構平衡生活與職涯的幸福職場。

近三年員工育嬰留停人數統計

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	64	74	138	62	79	141	53	74	127
當年度實際申請育嬰留停人數 B	7	18	25	5	30	35	14	34	48
當年度育嬰留停應復職人數 C	6	14	120	1	22	23	10	19	29
當年度育嬰留停實際復職人數 D	4	11	15	0	14	14	7	12	19
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	12	13	6	8	14	0	13	13
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	9	10	6	7	13	0	12	12
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	66.67	78.57	75.00	0.00	63.64	60.87	70.00	63.16	65.52
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100.00	75.00	76.92	100.00	87.50	92.86	- (註 5)	92.31	92.31

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數 =2024 年實際復職人員且 2025 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 %= 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 %= 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。
5. 2025 年無屆期應復職男性人員，故不適用比例計算。

為具體落實對員工家庭的支持，聯華食品擴大育兒福利，凡員工生育第三胎，即提供每月 5,000 元之育兒津貼，期許創造更友善的職場生態。自制度職實施起，共累計 75 位員工，89 位子女受惠育兒津貼，2025 年期間發放育兒補貼金額達 4,580,000 元。

員工退休制度及實施情形 GRI 201-3

聯華食品致力於提供穩定且具保障的職涯環境，除具競爭力的薪酬外，我們依法建立完善的退休制度，確保員工在貢獻多年辛勞後，能享有安穩的退休生活。我們嚴格遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及內部《留停、離職、退休管理辦法》，針對不同任職年資之員工提供「確定提撥」與「確定福利」雙軌並行的退休保障。

確定提撥退休金制度（新制）

針對適用勞退新制之員工，公司每月按員工申報薪資之 6% 足額提撥至勞保局個人專戶;同時鼓勵員工自主規劃財務，員工可自願提撥最高 6% 退休金，享有稅賦優惠，提前為退休生活做準備。

確定福利退休金制度（舊制）

針對適用勞退舊制之員工，依其服務年資及退休前六個月平均工資計算退休金。公司每月按全體適用舊制員工薪資總額 2% 提撥退休準備金，並由「勞工退休準備金監督委員會」專戶存入台灣銀行，確保資金提撥充足且管理透明，供員工的退休計畫或福利。

3.2 人才培育，共創價值

● 3.2.1 人才培訓 GRI 404-1 GRI 404-2

聯華食品將「人才培育」視為創造企業長期價值的關鍵投資。因應市場環境的快速變動，我們採行具彈性的動態培訓策略，透過完善且紮實的訓練藍圖，結合人才多元發展機制，持續激發員工潛能與專業價值。藉由系統化且持續性的資源投入，引導人員思維轉化為具韌性的成長動能，進一步厚植企業內部人才庫，以因應永續轉型下的各項挑戰，穩固產業領先地位。

建立系統化訓練機制：導入 TTQS 制度化管理與 iCAP 職能導向

公司自 2009 年起即導入 TTQS 人才發展品質管理系統，並與公司願景及經營策略高度連結，逐步建構涵蓋培訓設計、執行至成效評估的完整制度。同時，透過柯氏四級訓練成效評估模式（反應、學習、行為、成果），持續檢視並優化訓練品質。聯華食品在人才培育上的長期投入與用心，亦榮獲 TTQS 人才發展品質管理系統金牌評核，充分展現訓練發展一貫秉持的高品質精神。此外，公司進一步導入 iCAP 職能導向訓練體系，逐步於研發、品保、生產、工務、營業等核心部門推動，系統性規劃專業職能學習地圖，並結合能力表現評鑑機制，掌握同仁能力發展現況，深化並落實整體人才培育計畫。

職能分析

多元化的訓練管道與課程類別

人才是企業最重要的資產，為強化員工專業能力與組織競爭力，聯華食品遵照完善的訓練體系，提供多元化的訓練管道與課程類別，滿足不同職級與職能之發展需求。訓練方式結合實體、數位化與外部專業訓練，建構彈性且全面的學習架構。2025 年度累計訓練總時數共 63,470 小時，全公司平均受訓時數為 25 小時，管理職上課總時數為 7,965 小時，平均每位主管上課時數為 85 小時，非管理職上課總時數為 55,505 小時，平均每位同仁上課時數為 22 小時。

2025 年員工教育訓練平均時數

項目		女	男	合計時數	平均時數
課程型態	教室課程	24,315	21,069	45,384	19
	外訓課程	1,738	2,025	3,763	2
	數位課程	8,220	6,103	14,323	6
合計		34,273	29,197	63,470	25
職務	主管	3,492	4,473	7,965	85
	非主管	30,781	24,724	55,505	22
平均時數（小時）		24	25	25	

此外，就各訓練方式分類，由內部舉辦之實體課程共計 26,705 人次參與，訓練時數為 45,384 小時，外部專業訓練共計 375 人次參與，訓練時數為 3,763 小時，數位課程共計 41,703 人次參與，訓練時數為 14,323 小時。

關鍵技術培育及傳承

聯華食品亦特別著重於內部專業技術訓練與技術傳承，針對機台設備保養與維修等關鍵技能，系統性盤點工務作業所需之知識與技能，並建構能力培訓地圖、產出專業知識教材，同時製作機台操作影音之數位化教材，透過系統化知識管理與啟動傳承培訓計畫，持續維持技術穩定性與人員專業水準。此外，休閒廠與鮮食廠工務單位跨部門合作，優化專業技能評鑑機制，劃分兩大類：電機技能及公共資源技能，不僅作為工務技能之衡量標準，亦提供主管有效掌握人員能力水準的管理工具。

休閒事業部 TQM 全面品質改善期末發表

落實精實生產培訓強化生產效能

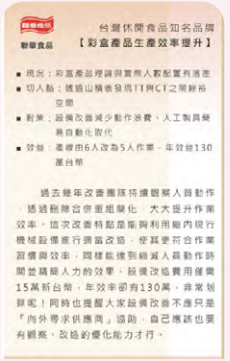
- **安排系統化訓練：**每年定期開辦「TPS 精實生產管理」訓練課程，培養員工全面品質管理與優化生產的能力。

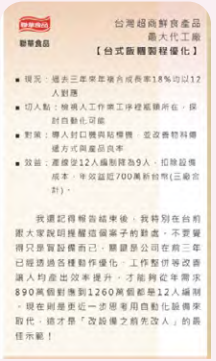
- **辦理 TQM 全面品質改善活動：**透過全廠性的改善專案，定期舉辦成果發表會，檢視改善成效，並由顧問現場輔導，提供分析與優化建議，落實 TPS 精實生產核心理念——在必要時間生產必要數量，運用「及時化」與「自動化」技術杜絕浪費，提升生產效率。2025 年休閒事業部 TQM 全面品質管理提案達 51 件，創造效益 1,793 萬元；鮮食事業部 TQM 改善提案 53 件，帶來 1,296 萬元效益，展現員工的創新能力及持續精進的精神。

鮮食事業部 TQM 全面品質改善期末發表

- **外部肯定與產業交流：**公司於精實管理推動上展現卓越成果，獲得中華精實三位一體生產管理協會之高度肯定，並於 2025 年 7 月受邀參與「精實改善成果分享會」。會中除與業界先進交流精實推動之成功案例與實務經驗外，高階主管亦參與「精實聊天室」，分享廠區精實改善成果，促進產業間的交流合作與共同成長。

高階主管受邀參與「精實聊天室」分享林口廠精實改善成果





參與精實改善成果分享會

優化技能檢定制度促進職涯發展

聯華食品為強化多能工訓練與人員職涯發展，持續優化鮮食技能檢定制度，並提供技能獎勵金及技能津貼，鼓勵員工培育多項專業技能。藉此提升生產線現場人力調度之彈性與整體生產效能，並設計帶線評鑑制度，從中培育生產帶線幹部，確保日常作業能確實落實品質管理與作業規範。

技能檢定通過人員表揚

精進品保管理能力守護食品安全

聯華食品高度重視食品安全及對消費者的承諾，持續強化品保人員的專業能力，規劃各式品質管理教育訓練課程及資源，如實驗檢驗、內部稽核人員訓練、QC七大手法、儀器校正、食品微生物、食品添加物、病媒防治、食品工廠衛生管理技術實務、感官品評，以及食品安全法規等課程。同時，品保同仁將相關知識與作法傳遞至全公司，使全體員工都能以堅定的態度，運用最即時、正確的法令與技術，守護食品安全。

品保人員專業訓練時數

年份	2023	2024	2025
場次	77	不計算場次	不計算場次
受訓人次	451	358	627
受訓時數	2,354	1,524	1,469

深化業務團隊能力提升競爭優勢

在市場競爭激烈的情況下，站在公司第一線的業務同仁為公司重點培訓對象之一。持續提升業務同仁對產品製作流程與品質管理的掌握，並建立對公司品牌理念與運作的認識，增強業務及商化同仁對品質的信心。

此外，2025 年在業務大會上，透過新品與堅果知識課程，讓學員理解公司對品質的堅持，提升面對客戶提問與推銷的信心；同時深化商品陳列技巧，並透過團隊商品陳列競賽，相互觀摩學習創意思維與陳列方法，提高日常工作實戰能力。進階課程則持續強化業務主任對 Xmind 數位心智圖的應用，透過現況分析、策略擬定與通路比較，掌握產品優劣勢與訂價實務案例，建立策略規劃概念，並依不同通路產出提案骨架，協助業務同仁加速於實務現場落地，實務應用於檔期活動。

年度業務大會

業務主任訓

提升管理人才能力增進高效營運

聯華食品有感於內外部環境隨著時代的演進改變，各階層主管面對各種變化而帶來的挑戰，以及不同世代的部屬同仁，當以不同的管理方式因應，每年針對基層及中高階主管辦理管理訓練課程。

- **中高階主管課程與知識講座**

2025 年持續派任中階主管參加「企業經理人課程」、高階主管參加「精鍊高階管理與實務研習班」，並定期辦理知識講座，使主管掌握提示詞、角色扮演等核心 AI 技巧，了解多元 AI 工具的實務應用場景，深化對 AI 在職場痛點解決、效率提升及決策優化的理解。同時破除可直接導入 AI 的迷思，認知數位轉型為 AI 落地的必要基礎。

- **基層主管目標管理與溝通技巧訓練**

基層主管學習 OGSM 目標管理工具，以一頁計畫表呈現內容，有效追蹤計畫進度與管控目標達成狀況，並協助提升跨部門溝通合作。同時強化主管在橫向、向上與向下的溝通技巧與應對，掌握精準提問與指令細節的重要性，加深同理心的換位思考，並透過耐心、共情與正向語句，引導學員建立 360 度溝通應對策略。

理級主管管理知識講座

基層主管深層溝通表達技巧

OGSM 目標管理法實作演練

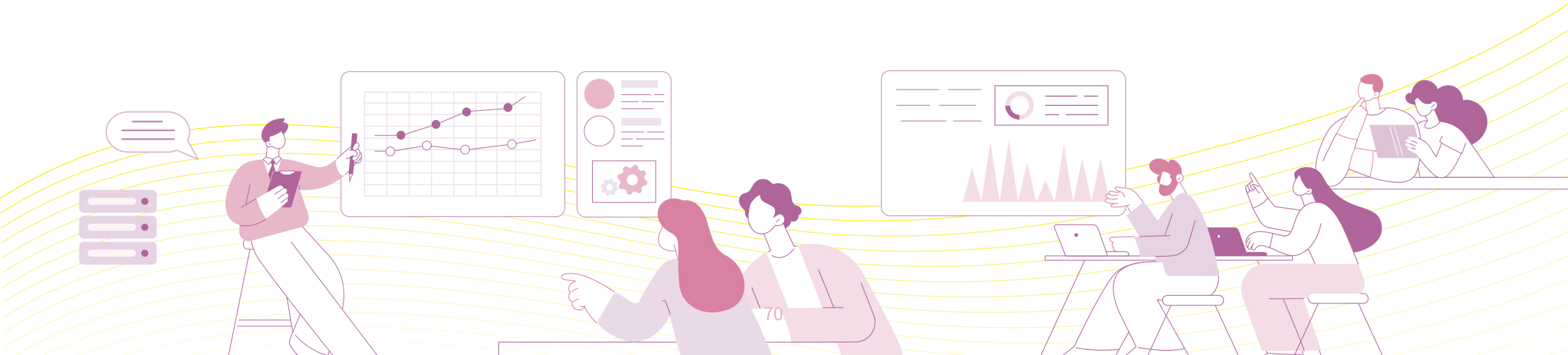
健全考核機制 協助人才持續成長 GRI 404-3

聯華食品重視人才發展，並建立完善的績效考核評估制度，於每一年定期實施績效考核，依據同仁年度工作績效指標及核心職能之表現成果給予評核，評核項目不因性別而有所差異。2025 年應接受績效考核人數共 2,564 人，實際接受績效考核人數共 2,457 人，佔比為 96%，其中到職未滿三個月新進人員以及留職停薪者未參與實際考核。績效考核結果與獎金發放及內部晉升制度結合，給予表現優秀同仁正向的肯定；而針對績效展現相對落後的同仁，則訂定完善的績效面談與改善追蹤機制，以協助同仁持續精進成長。

2025 年定期接受考核人數統計

項目		應接受考核人數 (A)			實際接受考核人數 (B)			比例 (C=B/A)	
		女	男	合計	女	男	合計	女	男
正職人員	主管	39	55	94	38	55	93	3%	5%
	非主管	1,365	1,089	2,454	1,308	1,056	2,364	93%	92%
定期契約人員		6	10	16	2	0	2	0%	0%
合計		1,410	1,154	2,564	1,346	1,111	2,457	95%	96%

註：依據規範契約人員不須接受考核；正職人員高階主管及考核期間新進及離職人員不須接受考核



● 3.2.2 人才吸引

積極推動產學合作，提供多元實習機會

為縮減台灣學子在教育與產業所需技能之學用落差，聯華食品積極培育食品業領域未來專業人才。聯華食品 2025 年與 15 間大專系所合作，規劃學期和暑期，各類實習人數達 32 人，實習單位遍佈人資、生產、品保、研發等單位。

實習啟動時安排實習說明會，並透過工作實作與每週學習單、實務課程幫助理解公司運作及重要注意事項。實習期間安排優秀、具專業及熱忱之單位主管或資深人員協助輔導。學習結束前舉辦成果發表會，由實習生分享學習心得，也透過廠區主管給予回饋及建議，幫助累積職場經驗。

聯華食品提供實習薪資、勞健保、住宿與膳食等福利，並針對工作期間表現優異的實習生，如有適合職缺，畢業後優先錄用，助力人才銜接職場，2025 年有 6 位實習生轉任進入公司任職。

實習生成果發表會

廠內安全、品質教育訓練

新生返校前與廠區主管合影

聯華食品另亦持續與大專院校及高級職業學校食品及餐飲相關科系，進行僑生建教合作及產學攜手計畫；2025 年建教合作人數為 112 人，產學攜手合作人數為 12 人，由廠區主管及輔導人員提供專業技能訓練及和生活輔導，協助學生從做中學，強化工作技能與職場人際互動，期望同學畢業後順利銜接職場。

輔導員制度

為使新人更快適應新工作、融入公司文化，聯華食品於新人報到作業前即會請主管由組織內挑選具熱忱解具備專業能力的部門同仁擔任輔導員，搭配新鮮人學習計畫，讓輔導員有系統地教導新進同仁，以啟發、協助及教導所屬成員超越自我極限、實現自我成就及奉獻服務的精神。新人報到 3 個月後，透過輔導員滿意度問卷，評估新人對公司整體滿意度、自我狀況及輔導員的輔導成效，適時給予輔導上的調整與協助。透過此制度有效降低新進同仁的不適應與無助感，增強其職場體驗與工作滿意度。

3.3 職場安全，健康管理

提高同仁的安全意識，避免職業傷害，並將安全文化內化到日常工作中，重視員工健康、提供友善職場，建構健康安全之工作環境。

● 3.3.1 安全至上

職業安全衛生管理系統

GRI 403-1

2025 年職安衛管理除持續在採購、承攬與廠商之職業安全衛生具體措施的精進與落實外，有鑑於少數廠房建築於民國 90 年以前，其消防安全規畫雖符合法令，但已不符實況所需，故結合危害鑑別風險評估、變更管理等措施，對機械、設備或器具與設施規畫等，進行提升或改善，例如持續防火防煙區劃與消防排煙增設等，具體的成果在用電、火災與肌肉骨骼傷害預防等，分別有電力元件系統汰換、瓦斯管線，皆依 PDCA 的循環模式辦理與執行。

GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-7

本公司在職業安全衛生管理系統之推行方面，由英國標準協會（BSI）完成職業安全衛生管理系統 ISO45001 及 CNS45001 之驗證，該系統之程序由組織角色、責任及授權，諮詢、參與及溝通，危害鑑別風險與機會評估，法規與守規性評估，教育訓練管理，運作管理，意外事件通報、處理及調查，績效量測與監督，內部稽核，管理審查等程序所構成，分別就人員之能力、資格與認知，危害與機會之評估，法規之符合性評估，各項作業含危險性機設備操作與有害作業、採購與承攬等作業之管制，意外事件之調查處理含虛驚事件，績效達成之管理等並強調工作者之參與及溝通，高階主管之承諾。

休閒事業部轄下桃園廠 2025 年 10 月，鮮食事業部轄下基隆廠、中壢廠於 2025 年 10 月，彰化廠 2025 年 11 月，亦分別由英國標準協會（BSI）完成職業安全衛生管理系統 ISO45001 及 CNS45001 之追蹤稽核，其證書有效期限如下：

廠別	桃園廠	基隆廠
證書效期	2027.12.09	2026.12.21
證書		
廠別	中壢廠	彰化廠
證書效期	2026.12.29	2026.12.23
證書		

職業安全衛生管理系統涵蓋範疇

GRI 403-8

	涵蓋於管理系統內人數		組織總人數		比例	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
經內部稽核	2,564	419	2, 564	419	100%	100%
經外部組織稽核或認證	2,122	384	2,522	419	94%	92%

職業安全衛生委員會組成概況 GRI 403-4

本公司已設置職業安全衛生委員會，並於總公司及各廠區（包含基隆廠、林口廠、中壢廠、彰化廠及嘉義廠）建立完整之組織架構。委員會由管理階層代表及勞工代表共同組成，其中勞工代表比例符合相關法規規定，確保勞資雙方共同參與職業安全衛生管理。且聯華食品依職業安全衛生法訂定「職業安全衛生管理」程序，並依此推展安全衛生相關之作業規範供員工遵循，職業安全衛生管理人員隨時實施巡視，並於每月召開職業安全衛生委員會提出缺失改善及建議，各單位依此進行改善及預防災害之工作。

職業安全衛生委員會每月定期召開一次會議，主要職責包括：對職業安全衛生政策及管理計畫提出建議、審議教育訓練與作業環境監測計畫、檢視健康管理與職業病預防措施、審查職業災害調查報告及各項安全衛生提案，並就承攬商安全管理、現場安全績效及相關稽核事項進行監督與評估，以確保職業安全衛生管理制度之有效運作。

除委員會運作外，本公司亦建立多元員工參與及溝通機制。員工可依「職安衛風險與機會行動規劃評估辦法」，於評估組織內外部議題及利害關係人需求時提出建議，或透過「職安衛諮詢、參與及溝通管理辦法」，參與職業安全衛生管理系統之制定、執行與評估，並透過管理審查及日常溝通管道，促進職業安全衛生資訊之雙向交流。

透過上述機制，本公司持續強化員工參與及溝通，確保職業安全衛生管理決策能充分反映現場需求，並提升整體管理效能。此外，為保障員工於反映相關議題時不受不當對待，本公司建置完善之申訴制度，設有實體及線上申訴信箱，並依《職業安全衛生法》第 39 條規定，確保員工提出申訴或意見時，不會遭受任何形式之不利處分，營造安全且具信任基礎之工作環境。

	休閒		鮮食		
	桃園廠	嘉義廠	基隆廠	中壢廠	彰化廠
主任委員	1	1	1	1	1
主管及專業人員人數	11	3	10	11	8
勞工代表人數	5	3	0.6	7	5
勞工代表比例	29.4%	42.9%	35.3%	36.8%	35.7%

2025 年職業安全衛生設施辦理情形 GRI 403-6

一、經由危害鑑別、風險與機會評估與組織內外部議題研討等，分別在用電、人因性危害與跌 / 滑倒等類型鑑別出如下之職安衛風險與機會與目標方案之展開。

預防項目	實施措施
用電安全	• 定期盤點、檢視用電相關設備裝置規格，汰換老舊區域電盤。 • 每年度持續由機電顧問公司完成用電安全檢查並向台灣電力公司核備。 • 全公司每年二次委由外部機構辦理電力開關紅外線檢查，以確保用電安全。
人因性危害預防	為避免人因性危害風險，每年定期問卷評估及每月廠醫駐廠提供健康諮詢服務，由廠醫進行現場工作環境檢視，以辦理適工評估，進行改善、教育訓練、輪調或暫時變更工作。此外，各單位透過危害風險鑑別與評估，亦會提出單位內人因改善專案進行改善。

預防項目	實施措施
消防安全	為強化消防安全及落實相關管理措施，2025 年進行之各項消防設備及設施改善優化內容如下： (1)瓦斯安全管理：增設區域瓦斯遮斷機制。 (2)機車充電區購置火焰偵測器一具，以火焰偵測檢知連動火災警報系統。 (3)消防安全設備：以現行消防法規進行各分區防火防煙、消防排煙規劃，設置機械排煙、自然排煙下年度並將增加防煙捲簾等設施。
跌 / 滑倒危害預防	為避免同仁跌 / 滑倒，除了採購防滑工作鞋，持續改善廠內倉庫、包裝等作業區之地板面層防滑性，以降低跌 / 滑倒之風險。
定期實施作業環境監測	防止職業災害，保障勞工身體健康，避免遭受物理性及化學性危害因子傷害，提供勞工健康舒適的工作環境，定期實施作業環境監測。每六個月實施作業場所之 (二氧化碳、噪音、有機溶劑) 等檢測。另優於法令規定，對於調理區進行綜合溫度熱指數之量測，以了解作業人員與高溫度作業區之實際暴露，並做為評估改善依據。
定期實施健康檢查、健康管理及健康促進事項	依「勞工健康保護規則」規定，每年安排廠區同仁實施在職人員健康檢查及特殊作業健康檢查，並依照規定實施分級管理，以保護勞工健康，此外，亦設有醫務室及定期辦理健康講座或醫護健康諮詢，增加員工健康意識。
健康職場認證標章	本公司積極推動職場菸害防制及健康促進措施，建立優良之健康工作環境。2025 年經衛生福利部國民健康署審核通過健康職場認證健康促進標章 (總公司、基隆廠、桃園廠、彰化廠、嘉義廠)
職場安全健康週活動	基隆廠配合勞動部參與 115 年全國職場安全健康週活動實施計畫，塑造廠區職場安全衛生文化，營造友善工作環境，並取得職安署所提供之參與證明。

職安危害鑑別與風險評估流程 GRI 403-2

聯華辨識組織裡工作環境或作業（包含製程、活動或服務）內容，列舉各項可能造成工作者不健康或不安全之情境，與可能遭遇之傷害類型，包含組織控制下可能出現在事業單位及其組織控制下之人員（如承攬人、供應商、訪客及其他利害相關者等）所執行的各項作業：

風險評估流程

Step 1 選擇評估方法

依職業安全衛生法及 ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統相關規範之要求，建立「職安衛風險與機會行動規畫評估辦法」

Step 2 員工訓練與參與

訓練熟悉作業的員工，每年依勞動場所之規模與特性，依職業安全衛生法規要求、工作環境或作業（包含製程、活動或服務、原物料、工作安排方式、社會因素（如：工作量、工作時間、迫害、騷擾和欺凌等），或在導入或變更新機械、設備、製程、原物料、服務或相關活動時、相關永久性或臨時性設備製程、原物料變更及產品、服務與衍生相關活動，以及作業方法條件改變、潛在緊急狀況、事件 (含虛驚事故)、不符合及矯正措施發生時，參與執行或檢討風險評估。

Step 3 環境與作業識別

辨識、分析勞動場所所有的工作環境及作業與製程、活動或服務的流程，且須考量以往危害事件的經歷，且按例行性及非例行性的作業，亦應包含組織控制下可能出現在勞動場所及其組織控制下之人員（如承攬人、供應商、訪客及其他利害相關者等）所執行的各項作業。

Step 4 危害分類與後果界定

界定潛在危害的分類或類型，及其發生原因與合理且最嚴重的後果，作為危害辨識、統計分析及採取相關控制措施的參考。

Step 5 現有防護措施確認

依所辨識出的危害及後果，確認現有可有效預防或降低危害發生原因之可能性及減輕後果嚴重度的防護設施，以評估危害的風險程度，必要時，對所確認出的現有防護設施，得分為工程控制、管理控制及個人防護具等，以利於後續的分析及應用。

Step 6 降低風險控制措施

對於高風險或嚴重率、發生頻率高之項目，依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險的控制措施。

Step 7 監督與測量

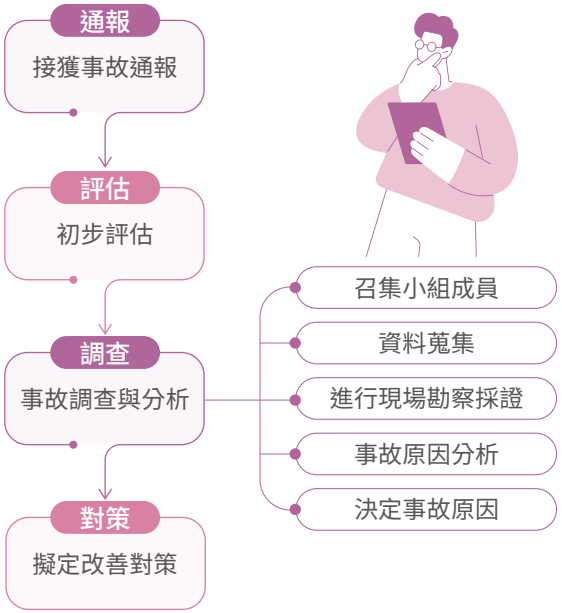
執行或所採取之風險控制措施，應定期或不定期進行監督與量測，以確保其遵循度及控制成效。

Step 8 記錄保存與公告

決定風險評估結果的記錄內容及保存年限並傳達給相關部門及人員周知。

事故調查流程 GRI 403-2

聯華食品依職業安全衛生法及 ISO/CNS45001 職業安全衛生管理系統相關規範之要求，建立「職安衛意外事件通報、處理及調查管理辦法」，其調查流程如下：



流程階段	作業內容	主要負責單位 / 人員	關鍵重點與管控措施
事故通報	發生意外事故時，立即採取緊急應變措施（急救、搶救），並進行事故通報及初步蒐證	單位主管	確保人員安全優先，並即時通報與保留現場資訊
初步評估	蒐集事故相關初步資訊與證據	單位主管 / 職安衛人員	保存易消失或敏感資料，避免證據流失
事故調查與分析	判定是否需啟動調查；若需調查，進行資料蒐集、訪談及現場勘查，釐清事故原因	職安衛人員、勞工代表、單位主管	還原事故發生經過，補齊時間序列，確保調查完整性
法定通報	若屬重大職災（死亡、三人以上罹災、一人以上住院等），於 8 小時內通報勞動檢查機構	職安部門	符合《職業安全衛生法》第 37 條規範，確保法遵
改善對策擬定	完成事故調查報告，分析事故原因並提出改善措施	調查小組	涵蓋事故前、中、後狀況，確保對策具體可行

本公司依據危害鑑別、風險與機會評估及意外事件通報、處理與調查結果，持續擬定改善對策與目標方案，並納入列管追蹤機制，以掌握執行進度與改善成效。同時，透過內部稽核、管理審查及職業安全衛生委員會等機制，定期檢視各項措施之執行情形，確保資源配置與人員能力足以支應職業安全衛生管理系統之持續運作與精進。

在員工權益保障方面，本公司明確賦予員工於執行工作時，如遇立即性危害情境，得自主停止作業或離開現場之權利，以確保人身安全無虞。另為建立暢通之溝通管道，本公司依職業安全衛生法及 ISO/CNS 45001 規範，訂有「職安衛諮詢、參與及溝通管理辦法」，員工如對工作安全或健康存有疑慮，得優先向直屬主管反映；如未能妥善處理，則可進一步向職安室、廠護或廠醫提出諮詢與討論，並視需要啟動改善方案或提報職業安全衛生委員會及管理審查機制，以確保問題獲得制度性回應。

勞工退避權之行使 GRI 403-2

本公司對勞工宣導執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，本公司遵守職業安全衛生法之規定，不對前述之勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

全面落實職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5

為建立職場安全文化，積極培養員工安全意識，降低作業風險，聯華食品持續規劃、辦理職業安全衛生教育訓練，除依據「職業安全衛生教育訓練規則」規定辦理新進、在職人員、調換作業員工及操作危險性機械、設備，從事有害、特殊等作業之證照與教育訓練，使員工熟諳作業技能及作業上之安全衛生風險。另為避免意外及傷害事件發生，實施規劃及辦理包含職業災害案例宣導，以了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況通報、處理 .. 等內容。同時也針對健康促進另辦理血壓血糖控制、痠痛與紓壓、運動減脂及 CPR 與 AED 等課程，以達到預防及改善職業傷病發生及健康管理之目的。

近三年勞工安全衛生教育訓練

年份	2023	2024	2025
受訓人次	11,613	8,782	8,823
受訓時數	20,858	16,941	15,713

職業安全衛生訓練的項目統計表 GRI 403-5

訓練項目名稱	受訓人次	受訓時數	受訓費用 (新台幣元)
職安教育訓練課程	2,434	4,667	437,093
消防教育訓練課程	4,041	8,664	-
健康教育訓練課程	2,244	2,078	-
急救教育訓練課程	104	304	35,464
合計	8,823	15,713	472,557

供應商職安管理

預防供應商及承攬商於作業過程中可能產生之職業安全衛生危害與風險，建立完整之承攬商管理與稽核機制，涵蓋事前評估、作業控管及事後改善等面向，以確保外部作業人員之安全及整體營運環境之穩定。

在事前管理方面，公司依「承攬管理作業標準」辦理承攬商資格評鑑，要求承攬商於首次合作及每年定期提交評鑑資料，經審核通過後始列為合格承攬商，並由採購單位建立名冊供各單位查詢。對於已建置職業安全衛生管理系統並通過第三方驗證之廠商，得依規定免予評鑑。另於作業或施工前，以書面方式告知承攬商工作環境、潛在危害因素及應遵循之相關安全衛生法規與防護措施，確保其充分了解作業風險與責任。

在作業控管方面，承攬商進場須依規定完成申請程序；涉及危險性作業者，須依作業類型提出安全防護措施及人員資格證明，並辦理作業許可。於共同作業前召開協議組織會議，進行作業協調及安全衛生事項之說明與確認；施工期間由承攬商現場負責人執行安全管理，包括作業時間協調、設備操作、能源控制及防護措施落實等，並由公司依實際需要進行抽查與監督。承攬商亦須依法負擔其雇主責任，落實職業安全衛生管理、教育訓練及自動檢查等事項。

在事後稽核與改善方面，職安單位或相關承辦單位如發現承攬商或其作業人員違反職業安全衛生法或公司相關規定，將依「職安衛矯正措施管理辦法」要求限期改善，或開立違規通知並進行處分，以強化承攬商之安全責任與持續改善機制。透過上述管理措施，本公司持續強化供應鏈職業安全衛生管理，降低外部作業風險，並確保整體作業環境之安全與穩定。

員工職業災害概況 GRI 403-9

聯華食品持續強化職場安全文化並降低職業災害風險，公司除於廠務會議中定期檢視安全績效與改善進度外，亦將安全教育融入日常作業情境，持續提升同仁風險意識與自主管理能力，並針對各項作業進行危害因子辨識與告知，確保同仁充分掌握潛在風險。同時，針對特定設備與作業（如計量相關機台）進行系統性危害鑑別與風險評估，以預防事故發生。

定期辦理全廠及單位別安全教育訓練，並結合實際案例進行宣導，強化同仁安全意識。加強刀具使用安全教育，評估導入安全性較高之工具（如彈力刀片）。透過更換防滑鞋具、改善作業設備設計及分析異常事件原因（如管線勾扯），持續優化作業環境，降低滑倒、碰撞及操作失誤等風險，並提升整體作業安全性。

近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023	2024	2025
總工時	總經歷工時	5,454,795	5,794,970	5710766.0
職業傷害所造成的死亡人數	總死亡人（次）數	9	0	0
嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）	總計嚴重職業傷害人（次）數	11	0	0
可記錄之職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	總計職業傷害人（次）數	48	27	12
職業傷害所造成的死亡比率 %		2.00	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		2.02	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		5.13	4.66	2.10

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時）*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 =〔嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 =〔可記錄的職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）/ 總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023	2024	2025
總工時	總經歷工時	199,776	309,992	316,034
職業傷害所造成的死亡人數	總死亡人（次）數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）	總計嚴重職業傷害人（次）數	0	0	0
可記錄之職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	總計職業傷害人（次）數	0	1	1
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	0	3.16

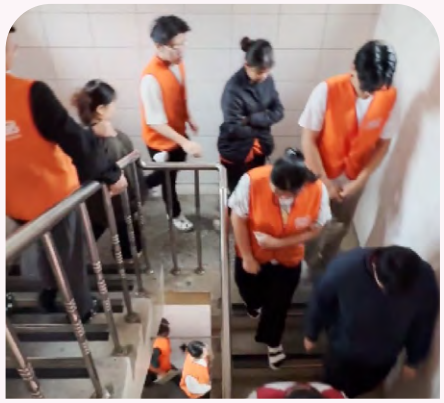
註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時）*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 =〔嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 =〔可記錄的職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）/ 總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

在職業健康維護方面，本公司定期辦理員工健康檢查，並透過作業環境監測排除潛在致病因子。2025 年度，全體員工與非員工工作者之職業病件數均為 0，且無因職業病導致死亡之情事，展現本公司在預防職業病及健康促進事項上的審議與執行成效。

聯華安全日專欄

2025 年聯華除持續於各廠區辦理消防演練外，考量住宿同仁之居住安全，公司亦逐步將消防演練範圍延伸至員工宿舍，強化生活場域之防災應變能力。透過系統化規劃與實地演練，將消防逃生知識由工作場所推展至日常生活中，協助同仁建立正確且即時的應變觀念，並內化為直覺反應。期望藉此全面提升同仁之安全意識與緊急應變能力，進一步打造更完善之職場與生活安全環境，落實企業對員工安全與健康之承諾。



消防安全演練

● 3.3.2 健康職場

聯華食品始終堅持以員工健康和安全為優先，致力於創造一個安全、健康和友善的工作環境。我們不僅遵守相關法規，更在於員工健康管理、母性健康保護、職業疾病預防和健康促進等方面採取多項措施，確保每一位員工都能在最佳狀態下工作和生活。

職業安全衛生管理系統 GRI 403-3 GRI 403-6

本公司制定了符合法規、完善的健康檢查計劃。提供全體員工健康檢查，我們定期追蹤和監控員工的健康狀況，並提供自我健康管理的指導，創造安全無虞的工作環境。根據健康檢查報告，我們鼓勵員工設定改善目標，並與主管溝通，根據他們的生理狀況考慮是否調整工作環境或工作時間。

面向	主要措施	內容說明	2025 年執行成果
醫護臨廠服務	定期臨廠健康服務	每月安排職業醫學專科醫師及護理師提供健康管理服務	共 72 場次，服務 583 人次
	健康風險族群管理	包含過負荷關懷、健檢異常追蹤、母性保護、復工評估等	依風險分級持續追蹤
	作業環境與人因評估	醫師進入產線進行工作適性與環境風險評估	強化職業病預防機制
健康照護措施	健康檢查制度	提供優於法令之健檢方案，依年齡與風險設計	提升疾病早期發現率
	身心健康促進	提供按摩師與按摩椅等舒壓服務	按摩服務 987 人次、按摩椅 366 人次
	工作負荷評估	定期評估工作負荷並進行風險分級管理	高風險族群關懷覆蓋率 100%
改善對策擬定	人因性危害預防	建立傷病清冊，導入 NMQ 問卷辨識風險	高風險族群納入追蹤改善
	健康職場環境	設置醫務室、哺乳室及員工餐廳	提升工作環境友善度
	健康職場成果	推動健康職場認證與外部評比	認證申請完成率 80%，基隆廠獲健康職場標竿獎 銅獎

基隆廠獲國健署
健康職場標竿獎 銅獎

職業傷病預防與健康管理

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7

本公司為有效預防職業傷病，建置完善之職業安全衛生管理制度，透過「職安衛風險與機會行動規劃評估辦法」，系統性辨識工作環境與作業流程中之職業健康危害及潛在風險，並依「職安衛法規及其他要求管理辦法」，確保相關法規要求納入評估與管理範疇。

在危害預防與風險控制方面，公司依據「作業環境監測作業標準」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性暨青少年健康保護計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等制度，從環境安全、人因風險、工作負荷、心理健康及特殊族群保護等面向，推動多元職業健康管理措施，以降低各類職業健康風險。

同時，透過「勞工健康保護作業標準」，定期辦理員工健康檢查及風險分級管理，針對高風險族群提供健康關懷、職護面談及醫師轉介服務，並視實際需求進行工作調整與健康促進介入，以強化早期預防與風險控管。

對於已辨識之健康危害，公司依「勞工健康服務管理作業標準」及「職安衛政策、目標與方案管理辦法」擬定改善措施與健康促進方案，並定期提報職業安全衛生委員會及管理審查會議，透過 PDCA 管理循環持續追蹤與優化執行成效，確保職業健康管理制度持續精進，打造安全且健康之工作環境。本制度適用於公司各勞動場所之全體工作者。

供膳檢查人數 : 基隆廠 442 人、林口廠 559 人、 嘉義廠 102 人、 中壢廠 682 人、彰化廠 399 人。新入職員工體檢完成率為 100%，在職員工健康檢查每年度皆優於法規要求，檢查率達 100%。

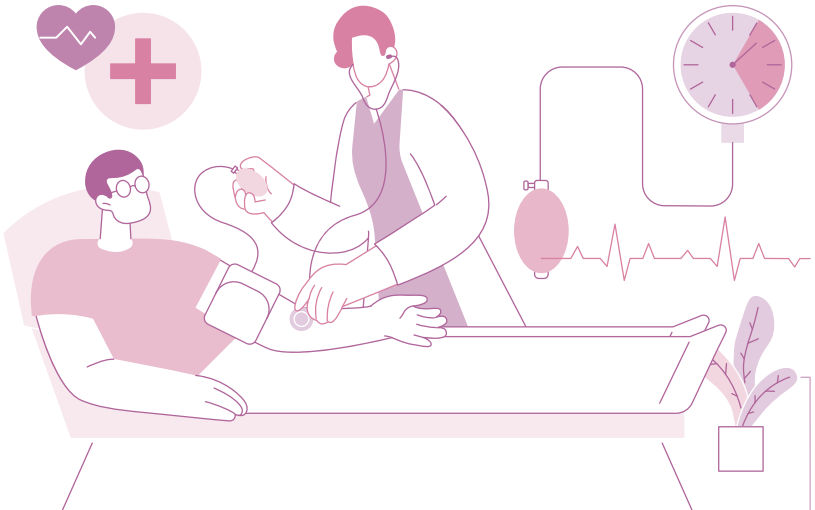
公司長期致力於推動職場健康促進與安全衛生管理，持續建構完善之健康管理機制，以維護工作者身心健康。

各廠區每年定期辦理員工健康檢查，包含一般健康檢查及特殊作業健康檢查。針對從事特別危害健康作業之人員工共 268 人（如噪音曝露、游離輻射、正己烷作業等），依法執行特殊健康檢查項目，並依檢查結果實施分級健康管理制度。2025 年度各廠區一般及特殊健康檢查完成率均達 100%。

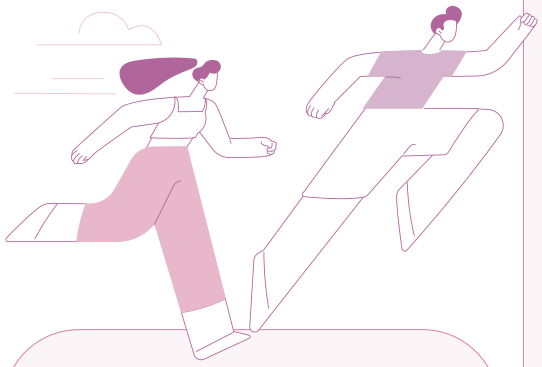
健康檢查結果由職業衛生護理人員及職業醫學科專科醫師進行衛教指導與後續健康追蹤，必要時針對疑似工作相關疾病進行現場評估與介入措施。對於健康管理分級達第三級以上之員工，將於次年度持續追蹤其健康狀況；第四級管理者則由特約職業醫學專科醫師提供進一步健康諮詢與個別化指導。截至 2025 年底，健康管理分級達第三級以上者共計 108 人。

此外，本公司依據異常工作負荷評估機制，於 2025 年辨識異常負荷人員共 136 人，並由職業醫學專科醫師及職業衛生護理人員提供定期關懷與健康追蹤，年度關懷覆蓋率達 100%，以降低過勞及相關健康風險。

在職業病預防方面，本公司依循主管機關規範，採取危害辨識、風險評估及控制措施，以預防職業病發生。2025 年度無職業病案例。職業病之認定係依勞動部公告之「勞工保險職業病種類表」及相關增列項目辦理，凡員工因執行職務暴露於危害因子，經醫師專業判定與工作具因果關係者，即納入職業病管理與追蹤機制。



健康管理措施

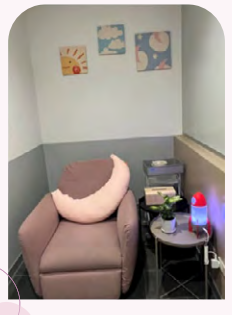


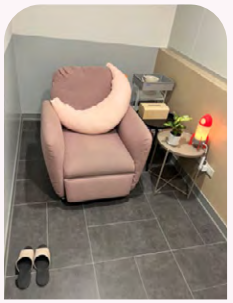
CPR、AED 講座

參與人次
共
75 人

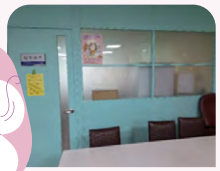
海報宣導

母性保護



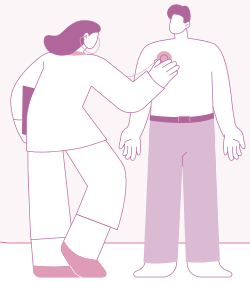


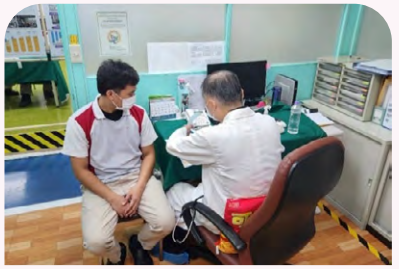
設置哺乳室，提供舒適溫馨安全環境



健康檢查共

2,184 人





深化全員健康素養，建構動能職場

聯華食品十分重視員工健康管理，每年投入資源進行員工健康檢查，並分析健康數據，針對三高患者比例上升的趨勢進行預防與輔導。本公司採取多項具體措施：編列年度健康管理專款預算、並定期舉辦健康教育課程，鼓勵員工落實規律運動。

2025 年，我們進一步優化活動推動方式，透過「階段性闖關」的活動設計，將健康目標拆解，以維持同仁參與的新鮮感並減輕長期的心理負擔。同時，我們強化了數位溝通工具的便利性，在官方 LINE 帳號導入自動回覆功能，讓同仁能更直覺、即時地掌握活動資訊。聯華食品期望透過這些執行細節的調整，提高同仁對健康的自主重視，讓健康管理更自然地融入日常生活，落實對員工成長與企業社會責任的承諾。

在全員共同努力下，2025 年健康促進全公司參與人數由 2024 年的 896 人成長至 1,028 人，參與率由 36.6% 提升至 42.0%，持續地讓健康文化擴散至各級單位。

活動主題海報

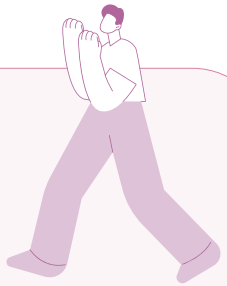
【計步挑戰】步步進階，激發全員運動續航力！

運動習慣的養成需要循序漸進的引導。今年打破過往單一長跑模式，改採「LEVEL 1 到 LEVEL 3 階梯式挑戰」設計。依據月份推展，將每日目標從 5,500 步，逐次提升至 7,500 步，透過分階段的目標設定，降低同仁參與初期的心理負擔，並維持活動的新鮮感與成就感，成功激發了全體同仁的持續動力，年度累積總步數突破 4 億 8,374 萬步，換算燃燒熱量達 1,296 萬大卡。

計步活動成功帶動同仁將健走融入通勤與日常生活中，讓運動不再是壓力，而是職場生活的一部分，有效提升全體員工的基礎體能。

【健康餐盤】食尚管理，落實均衡飲食生活化！

飲食控制是預防慢性病的關鍵防線。2025 年持續深化「健康餐盤」紀錄活動，鼓勵同仁在用餐前透過手機拍照紀錄，檢視自身的澱粉、蛋白質與蔬果比例。透過「拍照、上傳、檢視」的簡單步驟，協助同仁在潛移默化中養成檢視營養成分的習慣，活動期間全公司累計上傳 12,158 張 健康餐盤照片。此活動因執行方式直覺且貼近生活，在年度滿意度調查中獲選為同仁第二喜愛的活動項目。



【身心平衡】動靜雙修，釋放職場壓力

健康的職場不僅需要體能的鍛鍊，更需要心理的韌性。
2025 年我們針對同仁常見的職場壓力與久坐疲勞，特別規劃了深度的實體體驗課程，強調「動靜皆宜」的全方位照護。

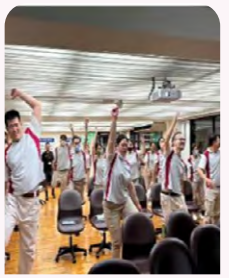
運動紓展：

共辦理 5 場實體運動課程，吸引 133 人次參與。透過專業教練的現場指導，協助同仁掌握正確的運動姿勢與伸展技巧，有效達到全方位放鬆。

心理紓壓：

共辦理 7 場紓壓工作坊，吸引 170 人次參與。透過與植物的接觸及專注的手作過程，讓同仁暫時抽離繁忙的工作節奏，在修剪與組盆的過程中獲得「園藝治療」的靜心體驗。完成的作品不僅美化了辦公環境，更成為同仁心靈的綠色寄託，有效調節職場壓力。

健康、飲食相關講座 (包含 : 肝炎、慢性病、健康檢查結果、口腔癌篩檢、菸害防制、視力保養、肌肉骨骼等)，共 513 人次參與



【揪團去運動】夥伴同行，凝聚職場運動社群！

運動不再是個人的孤單修行 !2025 年新增「揪團去運動」任務，設計核心在於「同儕激勵」，鼓勵同仁以小組形式共同參與跑步、球類、爬山等多元項目。此機制在各廠區引發熱烈迴響，全年累計上傳 1,111 張 團隊運動合照，且嘉義廠區靈活運用此規則，自主發起廠內籃球投籃賽與跳繩挑戰，將原本單調的體能活動轉化為具備趣味性與榮譽感的團隊競賽。這不僅打破了部門間的藩籬，更強化了職場內部的社交健康，讓運動成為凝聚團隊向心力的最佳媒介。

【量測血壓】數據把關，掌握健康風險防護網！

面對三高年輕化的趨勢，我們強調「數據監測」的重要性，落實預防勝於治療的觀念。本年度持續推動血壓自主量測計畫，在各廠辦設置血壓計，鼓勵員工每日進行血壓測量、定期追蹤生理數值，並將數據上傳至管理系統，以利長期追蹤與風險評估。全年共計進行 18,882 次 血壓量測，透過持續性的監測，協助同仁在第一時間掌握身體警訊，建構完善的職場健康風險防護網，實踐對員工健康的堅實承諾。

活動成果

3.4 公益實踐，社會共融

企業的永續發展，從來不是一個人的事。聯華食品的核心理念不只是在生產美味高品質的產品，更希望能夠成為與消費者共同成長的品牌，透過企業關注的不同議題，為社會帶來更多正向的循環。我們相信，真正的共好，來自於看見每一個人的存在——無論是需要即時救護的社區居民、學習安全過馬路的孩子、在逆境中仍努力給孩子溫暖的母親、在災後艱辛重建家園的花蓮居民，還是那些用緩慢而真誠的步伐融入社會的憨兒。

社會共融，不是一次性的善意姿態，而是持續的陪伴與投入。這一年，聯華食品透過醫療設備捐贈、兒童交通安全倡議、公共媒體支持、弱勢親子關懷、災區物資援助，以及結合循環永續的回收再生公益計畫，以多元而具體的行動實踐這份初衷。每一件事的背後，都是我們試圖回應的一個真實需求：如何讓企業的資源，真正流向需要的人，在對的時刻，以對的方式抵達。

我們也在這些行動中深刻體會到，「付出」與「獲得」從來不是單向的。憨兒們從受贈者到貢獻者的轉變、柔韌母親與孩子臉上的笑容、花蓮受災家庭一步步回歸日常的身影，這些都提醒我們：企業的社會責任，最終指向的是人與人之間那份相互支撐的力量。

未來，聯華食品將持續以在地深耕為根基，以跨域合作為方法，讓關懷不只是報告裡的數字，而是真實滲入每一個社區日常的溫度。

● 3.4.1 共好社會，在地回饋 GRI 203-1 GRI 413-1 GRI 413-2

聯華食品捐贈救護醫療設備 為桃園坪頂分隊增添救護力

聯華食品已於桃園龜山區設廠超過三十年，與這片土地早已建立深厚連結，聯華食品也始終將在地回饋視為企業發展的重要根基。近年來，龜山地區隨著人口快速成長、社區發展日益蓬勃，救護案件的多樣性與複雜度也漸漸提高。為了實際支援第一線救護人員，聯華食品捐贈價值 130 萬元的可攜式高階監護電擊器予桃園市政府消防局第一大隊坪頂分隊，希望透過先進設備的導入，為在地緊急救護行動注入新的力量。

坪頂分隊肩負守護華亞科技園區、長庚醫院周邊及龜山捷運沿線等高密度區域的重任，救護案件多元且高強度，此次捐贈的專業級醫療設備專為救護車設計，具備多項即時監測與急救功能，可同步量測心律、血氧、血壓、呼吸速率等重要生命徵象，更能在車上即時回傳患者數據至接應醫院，讓院方可提前掌握患者到院前狀況，爭取黃金救援時間。

聯華食品期盼透過這項捐贈，協助在地消防單位打造更完整的行動醫療網絡，讓救護人員不僅及時也能精準、彈性地因應各種緊急情境，為生命搶下更多寶貴時間。未來，我們也將持續善用企業資源，回應在地需求，透過一件件具體的行動與投入，與這片孕育我們的土地一同前行，攜手共築更安全的生活環境。

從發源地出發 在心中結果 聯華食品以可樂果串起在地共創 大稻埕秋穫季限定體驗

對許多人來說，大稻埕是代表老台北的文化縮影，也是許多遊客探尋古蹟與美食的觀光勝地。但對聯華食品而言，這裡不只是充滿歷史痕跡的街區，更是滋養企業成長的土地。唯有飲水思源、回饋在地，才能讓這份情感跨越世代延續。

帶著這份初心，聯華食品連續多年支持由大稻埕推廣協會主辦的「大稻埕秋穫季」。除挹注經費外，我們更希望透過品牌影響力，攜手在地店家創造屬於大稻埕的「限定感」與跨界聯名，吸引更多人走進這裡，看見這條不斷進化的歷史街區。

繼去年餐飲聯名大獲好評後，今年更從「美食」延伸至「文創」，不只要滿足大家的味蕾，更要看看迪化街的職人們如何重新定義台式潮流。

職人翻玩！可樂果 × 大稻埕秋穫季限定名單

#01 爐鍋咖啡
酷辣可樂果阿芙佳朵

經典的阿芙佳朵在香草冰淇淋上淋上義式濃縮咖啡。再加上酷辣可樂果脆片，增添爽脆口感和大人的風味，創造了冰與熱、苦與甜與辣交織的多重獨特口感。

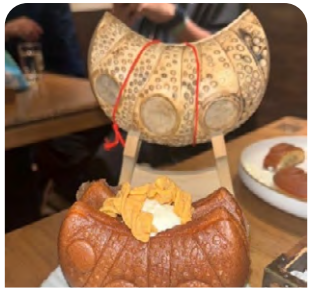
#02 李亭香
檸檬玫瑰鹽可樂果布丁

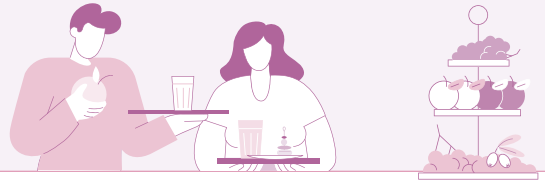
香濃黑糖緩緩淋上布丁，再撒上檸檬玫瑰鹽可樂果碎片，布丁入口柔滑與花香、果酸、脆鹹交織，呈現出專屬迪化街的台式甜點。

#03 芙稻菓室
經典可樂果竹頭燒 / 海苔可樂果咖哩舒芙蕾

以「米」製成的舒芙蕾鬆餅，精準切中現代人追求無麩質的健康趨勢。此次的「翻轉咖哩飯」，以米舒芙蕾鬆餅取代了米飯與歐姆蛋，淋上由奶霜與咖哩調和而成的溫潤奶霜，酥脆的「海苔口味可樂果」增添口感層次。

這款「竹頭燒」外型直接復刻台灣拜拜時常見的「竹頭笠」，口感類似瑪德蓮般紮實，內餡則是濃郁乳酪醬與原味可樂果的相遇。為了完美還原台灣傳統拜拜文化，上菜時還會附上專屬籤筒讓客人現場抽籤。從視覺、味覺皆極具深度。

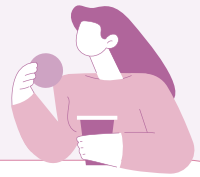




#04 鯉魚 The Carp
檸檬玫瑰鹽烏魚子棒棒糖

結合台灣野生烏魚子的醇厚鮮香，搭配檸檬玫瑰鹽可樂果點綴，創造鹹甜交織的層次口感。手工製作的棒棒糖造型，高雅俏皮，適合派對聚會或高端餐桌上的驚喜 Finger Food。入口先是玫瑰花香，隨後海鹽提襯烏魚子鮮味，尾韻濃郁悠長，令人回味無窮。

另一道則以清爽的水耕菜搭配香濃芝麻醬，撒上「海苔口味」可樂果。水耕菜爽口多汁，與麻醬的濃郁芝麻香形成鮮明對比，而可樂果的酥脆則讓整體層次更加豐富。



#05 稻舍食館
可樂果濃情牽絲焗烤蝦

坐落於老稻米的集散地，稻舍這次以酥脆芋絲盅為基底，將新鮮白蝦與濃郁起司一同焗烤。起司的牽絲口感完美襯托可樂果的經典蒜香，帶來層次豐富的味覺享受。

不只滿足味蕾，可樂果與文創結合也毫不違和！

#01 REstoRE
舊與新織：可樂果飲料揹繩

結合台灣人最喜歡的手搖文化，親手製作專屬的飲料提繩。將可樂果招牌的螺旋餅乾造型融入設計之中，讓實用的提繩多了一點可愛與趣味。

#02 小花園鞋莊

大稻埕作為觀光客聚集的街區，吸引不少外國遊客旅人，將台灣經典的茄芷袋融入可樂果元素及傳統刺繡，設計結合大稻埕常見的街貓意象，呼應秋穫季的代表動物，從材質到圖案，都是台灣在地元素的再詮釋

#03 老桂坊
秋穫季限定啤酒好朋友組合

以「可樂果配酒」的實用情境聯想出發，將品牌元素延伸至啤酒杯與開瓶器設計，打造具趣味性的生活選物。

聯華食品董事長分享，自己從小在迪化街長大，對這裡有很深的感情，「我希望透過支持秋穫季，讓更多人認識迪化街，也讓大家更喜歡這個地方。」。他也觀察到，近年來許多外地年輕人選擇來到大稻埕創業，他們巧妙地在古老氣息中注入現代創意，讓老街充滿朝氣。聯華食品希望讓這份良性循環持續轉動，懷抱著飲水思源的心，與這片孕育企業長大的土地共同寫下更多故事。

● 3.4.2 社會參與・公共倡議 GRI 203-1 GRI 413-1 GRI 413-2

買一包捐 5 元 寶咔咔 × 靖娟基金會
邀請您一起守護兒童交通安全

在孩子輕快的腳步聲中，其實潛藏著交通安全的隱憂。根據統計，交通事故傷害竟是兒少死因的首位。在台灣，近四年未滿 12 歲的兒童交通事故死傷人數已將近 3.6 萬人，這個數字令人心疼，也讓我們深切感受到，為孩子打造一個更安全、更友善的交通環境，是多麼刻不容緩的任務。

吃寶咔咔，也能做公益！

寶咔咔一直是孩子成長路上的好朋友，我們不只是陪伴孩子的點心時光，更希望能成為守護他們成長的好朋友。正因如此，從四年前開始，寶咔咔加入了靖娟兒童安全文教基金會推動的「小黃帽交通安全公益計畫」，希望用實際行動支持推廣兒童交通安全教育。在活動期間至便利商店購買「寶咔咔小黃帽公益限量包」，聯華食品就會代表你捐出 5 元，全數投入交通安全教育，讓更多孩子從中學習、練習、成長。

簡單「交安三口訣」，讓孩子的安全意識更牢靠

交安 3 口訣，透過簡單口訣與日常實踐，能幫助孩子從小建立交通安全意識，讓「回家」變得更安心。

今年，我們也特別響應靖娟基金會與全家便利商店共同倡議的「交通安全三口訣」

- Ⓥ 駕駛要停等：開車經過路口時，請放慢速度、留意行人。
- Ⓥ 行人不衝出：提醒孩子別急著衝出馬路，也提醒我們別在對向呼喊孩子。
- Ⓥ 馬路專心過：每次過馬路，都該抬頭看、好好走、不分心。

小黃帽計畫將全數投入在交通安全教材的設計、志工教學的推廣，幫助孩子把安全意識變成日常行為，學會觀察、讓孩子用知識保護自己。集結每一個小小的善舉，就能匯聚成巨大的力量，為孩子們鋪設一條安全回家的路。

聯華食品持續支持公共媒體
以《FUN 出大能力》實踐兒少安全與永續關懷

聯華食品今年再度參與公視年度兒少大型活動《2025 FUN 出大能力親子探索派對》，以企業夥伴身分深入活動現場，透過寓教於樂的方式，陪伴親子在玩樂中學習生活知識，展現企業長期關注兒少成長與公共議題的行動力。本次活動聯華食品共贊助總市值近 35 萬元的豐富產品，透過實質資源的投入，與公共電視共同創造更具教育意義的互動體驗，將企業關懷化為具體回饋。

《2025 FUN 出大能力親子探索派對》於 10 月 10 日至 12 日一連三天，在台中市文化部文化資產園區藝文展覽館熱鬧登場，集結小公視、公視台語台、客家電視台等多元兒少節目內容，打造結合闖關任務、互動體驗與舞台表演的親子派對。三天活動累計參與人次達 5,000 人，顯示活動對親子族群具高度吸引力。聯華食品看重活動以「親子探索」為核心精神，讓孩子在遊戲中培養生活能力、學習正確觀念，與企業長期投入的社會責任目標高度契合。

今年活動結合《妖果小學 - 交通安全小學堂》關卡設計，支持以遊戲方式傳遞交通安全知識，成為三天活動中經常可見排起長長隊伍的人氣關卡之一。小朋友不僅能坐上小車車拍照留念，還需透過擲出如同大富翁闖關般的骰子、回答交通安全相關問題，完成一道道精心設計的小考驗，在玩樂中學習安全過馬路、遵守交通號誌與乘車安全的重要性。闖關過程中，孩子們天真又出乎意料的回答，常讓一旁「幫不上忙」的爸爸媽媽、爺爺奶奶看得既緊張又忍不住發笑，也讓現場充滿溫馨互動的氣氛，成為親子共同參與、留下深刻回憶的亮點體驗。

同時，聯華食品也贊助人氣攤位「真人夾夾樂」，結合實體體驗與贈品設計，吸引大量親子駐足參與。凡成功通過指定關卡與體驗的參與者，即可獲得深受孩子喜愛的卡迪那產品，讓學習成果轉化為孩子最直接的成就感，也進一步提升活動整體參與度。

聯華食品長期重視企業社會責任，除了深耕食品品質與消費者信任，更積極關注兒少權益、交通安全與永續發展等公共議題。我們十分認同公共電視近年在兒少安全推廣上的深度投入，其內容涵蓋交通、食藥、防墜、防災與水域安全等五大主題，與聯華食品守護下一代健康成長的初衷一致。根據統計，本次活動不僅實體參與踴躍，線上影響力更突破百萬次瀏覽，顯見相關議題深受社會大眾重視。聯華食品透過支持優質公共內容的推廣，陪伴孩子在更安全、更友善的環境中茁壯成長。

本次《2025 FUN 出大能力親子探索派對》透過結合闖關任務與驚喜好禮，成功帶動大量家庭參與，並在捷運、超商與校園通路等多元管道的擴散下，讓關懷深入社會各個角落。我們期盼藉由此次參與，不只是在活動現場傳遞快樂，更能讓企業的社會關懷化為具體行動，協助交通安全與生活防護觀念走進孩子與家庭的日常生活，與社會共創永續共好的未來。

● 3.4.3 公益慈善・拋磚引玉

回憶 是陪伴孩子成長中最珍貴的養分

滿天星攜手安得烈慈善協會 邀請柔韌母親家庭暢玩兒童新樂園

聯華食品旗下品牌「滿天星」以可愛的餅乾造型與酥脆口感深受孩子喜愛。在今年兒童節，滿天星將這份心意化為行動，攜手社團法人中華安得烈慈善協會，捐贈 7,000 包米星星，透過食物箱送到弱勢家庭的小朋友手中，希望在這特別的日子裡，當孩子打開食物箱的那一刻，能露出笑容，感受到來自社會的溫暖。

安得烈慈善協會自 2011 年成立以來， 以「弱勢扶助、急難救助、災害援助、教育推廣」為核心使命，透過「食物銀行計畫」與「培鷹計畫」等行動，協助孩子們適性發展、建立良好品格與正確觀念，並陪伴他們在成長中學會自信、善良與勇敢。而在協助個案家庭與探訪的過程中，協會也看見許多父母即使生活艱辛，仍努力給孩子最真誠的愛與支持，正如協會理事長所說：「陪伴對成長中的孩子來說，就像一座安全港，給予他們面對未來的信心與力量。」

每年母親節前，協會會由全台各地志工票選出「柔韌母親」，表揚她們在逆境中展現的溫柔與不放棄，透過頒獎典禮致敬這些在現實壓力下仍堅持陪伴孩子成長的母親。這份溫柔而堅定的力量，也正是滿天星一直以來所相信的價值。

因此，我們邀請得獎母親與家庭一同前往台北市立兒童樂園，共度一個屬於他們的假期。聯華食品表示，希望在這一天，這些家庭能暫時放下生活的壓力，一起開心地笑，單純享受彼此相處的時光。現場氣氛熱鬧又溫馨，小朋友盡情玩耍、家長在一旁陪伴互動，滿天星也為他們準備了小驚喜，特別安排專業攝影師為每個家庭捕捉這難得的親子時刻，並在當天立即沖印成卡片，作為專屬的紀念禮物。當父母與孩子拿到卡片的那一刻，臉上都露出驚喜與笑容，這份單純的幸福也感染了在場的每一個人。此外，滿天星還準備了許多貼心小禮物，讓孩子們把快樂與回憶一起帶回家。

長期關懷這些家庭的安得烈慈善協會指出，親眼看到母親與孩子放下生活重擔展露笑容，讓人深刻感受到陪伴的力量，也期望更多孩子能在關愛中成長。協會感謝企業投入公益行動讓孩子們能與家人共同度過珍貴的親子時光。聯華食品表示，希望滿天星不只是陪伴孩子快樂成長的品牌，更希望能帶給他們生活中的溫度與被關心的感受，透過這次活動，也體會到，大人們以為是在陪著孩子長大，其實孩子也在用他們的方式，陪著我們一起成長。聯華食品將持續以品牌行動實踐企業永續的理念，讓「陪伴」成為推動幸福與共好的力量。

落實企業社會責任守護花蓮重建家園
聯華食品物資送暖、挹注專款雙管齊下

受強颱「樺加沙」外圍環流挾帶劇烈豪雨影響，花蓮光復鄉馬太鞍溪堰塞湖溢流，造成花蓮地區出現嚴重淹水、停電、道路坍方及民眾家園毀損等情形，災民生活面臨巨大挑戰，復原與重建工作仍需漫長時間與各界力量共同投入。

支持家園重建 捐助百萬專款 協助政府救災復原

聯華食品在第一時間關注花蓮災情，對於居民家園受創、生活劇變深感不捨與心痛。秉持企業「雪中送炭、共度難關」的精神，聯華食品即刻響應衛生福利部啟動之「0923 花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害募款專案」，捐助新台幣 100 萬元至中央指定專戶，盼以企業棉薄之力，支持政府協助受災居民逐步重建家園，並投入災後救助與後續重建所需。

攜手安得列慈善協會把溫暖送進花東 陪伴居民站穩腳步

面對花蓮災後的重重挑戰，台灣各界迅速動員，展現彼此扶持的社會韌性。聯華食品表示，對原本經濟條件較為弱勢的家庭而言，突如其來的災情讓生活更加艱辛，故除了即時的物資救助外，復原之路也需要貼近日常、能夠持續陪伴的支持。

因此攜手長期合作夥伴「安得烈慈善協會」，結合其在地配送經驗與物資規劃專業，將關懷化為實質行動，陪伴花蓮居民走過這段復原歷程。

安得烈慈善協會長期透過每月發放食物箱，提供弱勢家庭穩定的飲食補給，並依受助家庭的實際狀況，彈性配置食物與營養品，成為許多家庭日常生活中的重要支持。本次花蓮災後援助中，聯華食品特別捐贈只需熱水即可沖泡、易於保存且營養價值高的「萬歲牌機能堅果飲」，隨食物箱一同配送，重點支持花東地區 200 多戶弱勢家庭。

針對災後復原的不同階段，我們亦與協會共同規劃分階段的營養支持。初期以「好眠系列」為主，陪伴居民在生活動盪之際安定身心；隨著重建逐步邁入常軌，後續則提供「五豆堅果飲」，幫助長者與居民在日常中輕鬆補充優質蛋白質，支撐起復原與重建家園所需的體力。聯華食品期盼，這份心意能隨著食物箱的配送，陪伴受災家庭一步步找回熟悉的生活節奏。

啟動 50 萬元食物箱專款 補足民生糧食營養所

此外，聯華食品亦另捐助新台幣 50 萬元予安得烈慈善協會，作為食物箱物資採購專款。考量協會食物箱依受助家庭狀況設有不同內容配置，此筆經費將用於購置食物箱中所需的米、營養補充品及其他必要食品，補足現場實際需求，協助資源更有效地送達真正需要的家庭。

聯華食品表示，災後復原是一條需要耐心與陪伴的路。未來也將持續關注花東地區的重建進度，透過務實行動與長期投入，陪伴居民一步步回到穩定生活，讓關懷真正落實在日常之中。

與公益團體合作，邀請至尾牙場合演出，共融歡樂，點亮夢想

秉持著與社會共融的精神，聯華食品結合公益團體特別邀請愛兒藝坊、真善美福利基金會及台灣夢 .. 等公益團體進行精彩演出。對表演夥伴而言，這不僅是演出，更是一個建立自我價值與自信的重要契機，當精彩演出贏得全場掌聲時，不僅為活動營造了充滿溫馨與喜悅的動人氛圍，更是對表演者專業能力的最高肯定。

表演者在大舞台上精采肢體展現，向我們證明其無限潛能，也讓我們看見永不放棄的精神。本公司藉由與公益團體的合作，希望在傳遞歡樂的同時，更致力於消除社會標籤，協助弱勢團體從「受助者」轉變為「價值創造者」，讓善的循環在掌聲與笑容中持續擴大。此外，活動的安排更是對公益參與的具體實踐，深化內部員工對多元與包容價值的認同。聯華食品的力量取之於社會，亦應回饋於社會，透過將公益融入年度盛事，落實企業對弱勢族群的關懷與社會支持，攜手合作夥伴共創溫暖且具包容性的美好未來。

中壢廠 真善美福利基金會 舞蹈表演

桃園廠 愛兒藝坊 _ 擊鼓表演

基隆廠 台灣夢 _ 內寮築夢基地 擊鼓表演

● 3.4.4 空罐再生，跨界共好

聯華食品攜手真善美基金會！共同傳遞溫暖與善意
透過堅果空罐回收與再生計畫，帶動資源永續循環

萬歲牌「友善地球 - 共好萬歲」環保回收計畫鼓勵民眾將堅果空罐拿至家樂福回收，推廣資源循環意識，實踐空罐再塑。此計畫更與真善美基金會合作，由「憨樂工作隊」負責空罐清洗與分類工作，使憨兒們有機會透過簡單付出找到自我成就。空罐經再製後化為一件件用餐圍兜，除了供憨兒日常使用，更透過社會局轉贈給在地照顧身心障礙與長者的機構，將溫暖傳遞給對的人。

堅果空罐從回收到重生，與老憨兒攜手實現循環的新價值

塑膠循環再生已成為現代環保與永續發展的重要課題。根據相關資料顯示，台灣的塑膠回收率已突破 80%，足見國內回收系統的成熟度。然而，塑膠再生的過程依然面臨不少挑戰，包括回收分類的細緻要求、再製技術的高額成本，以及人力資源不足等問題，這些都需要大量的努力與資源投入。塑膠循環再生不僅是一項環保舉措，更是牽動社會結構與人力需求的系統性工程。

每一雙投入塑膠重生的手，背後都是細膩、綿密的人力付出

台灣民眾對垃圾分類已有深刻認知，塑膠類在回收系統中占比最高。以 PET 材質的塑膠空罐為例，經過再生處理後，這些塑膠通常能被製成環保袋、衣物、地毯甚至建材。然而，塑膠回收再生過程中，人工處理仍扮演重要角色。若未妥善分類異材質或清除瓶蓋與標籤，可能干擾塑膠再製程序，影響材料純度與再利用效果，最終導致廢棄物增加，進一步加重環境負擔。

以萬歲牌的“友善地球 - 共好萬歲”回收計畫為例，正是透過號召消費者回收食用完的堅果空罐，結合人力需求，讓回收再製工作不僅充滿意義，還成為連結社會支持與塑膠循環的樞紐。

一群特殊大孩子的慢步人生

在真善美基金會的採訪中，我們首次接觸到這群被稱為「老憨兒」的特殊族群。他們的外貌就像是家裡的爺爺奶奶，但他們的行為卻如純真、可愛孩童一般。當陌生人造訪時，有些人害羞地躲在一旁偷偷觀察，也有人熱情迎接，用緩慢而大聲的語調喊著：「哥哥好！姊姊好！」

這群憨兒中，重度憨兒的心智年齡僅約 3 至 6 歲，語言能力有限，日常生活需要全面的照護。他們的身體年齡大約在 35 歲時便進入急速老化階段，常伴隨癲癇、肌肉無力等健康問題，身心狀況相當脆弱。相較之下，輕度憨兒的年齡多介於 30 至 45 歲之間，心智年齡通常不到 8 歲。他們具備理解簡單指令的能力，適合從事一些重複性、可預測性的工作。

為了幫助憨兒保持體能、建立心理支持，真善美基金會成立了「憨樂工作隊」。透過簡單的任務與專業訓練，這些「大孩子」得以逐步接觸社會，並在過程中提升自信心與成就感。基金會表示，「憨樂工作隊」不僅是協助憨兒融入社會的重要管

道，更是一種賦予他們尊嚴與價值的方式。這項計畫透過與社區連結，為憨兒創造更多實現自我價值的可能性，也讓社會大眾更理解與接納這個特殊族群。

憨兒們從受贈者到貢獻者的轉變

回收堅果空罐的人工處理需要細心，尤其是異材質分類、卸除罐蓋與標籤、清洗等步驟。萬歲牌在與基金會討論後發現，回收堅果空罐的異材質分類任務非常適合憨樂工作隊的憨兒們。他們要齊心協力把從消費者端回收來一箱箱的回收堅果空罐搬到教室裡並在老師的帶領下，逐步完成分類與清理，專注的模樣如同孩子上美勞課，滿足感溢於言表。

基金會老師表示，完成這些任務的過程中，憨兒們不僅延緩了身體退化，還收穫了心理上的成就感。他們逐漸從社會的受贈者，轉變為有能力貢獻的一員，贏得更多的自尊與社會認同。

空罐重獲「心」生 成為有溫度的用餐圍兜

經由塑膠回收程序製成的保特紗，通常會被重製成一次性使用的物品，如防護衣、手術帽或購物袋。而萬歲牌在陪伴老憨兒的過程中，發現重度憨兒們在用餐時，由於身體退化和限制，許多憨兒無法自行吃飯，需要照顧員的餵食。為了避免他們身體的急速退化，在可能的情況下仍鼓勵他們自行餵食，但這過程如同學習吃飯的孩子一般，食物經常掉落四處，不僅弄髒身體，也加重了照顧員的工作負擔。

因此，透過跟基金會的討論，萬歲牌將回收的塑膠重製為更具專屬意義的特製用餐圍兜。這款圍兜特別針對重度憨兒在用餐過程中的需求進行設計，不僅能接住掉落的食物，還使用安全的魔鬼氈取代傳統繩結，避免可能的安全風險，並融入童趣風格，呼應憨兒們純真的內心。此外，圍兜分為男女款設計，穿戴上後如同換上新衣，增添用餐的儀式感與樂趣，讓吃飯的時光更快樂。

基金會在每季生日會中，將這些圍兜作為生日禮物，送給憨兒們使用。這件由憨樂工作隊的憨兒們親手處理的回收塑膠製成的圍兜，不僅充滿實用價值，更是一份凝聚社會愛心的特別禮物。

你、我，攜手老憨兒 共同成就愛的循環

萬歲牌的回收計畫不僅是資源再生的環保行動，更是一場跨越環保與社會支持的愛心循環。從堅果空罐的回收、基金會憨兒們的參與，再到實用且充滿意義的用餐圍兜，每一個環節都體現了人與人之間的善意與連結。

正如基金會的老師所言：「憨兒隨著年齡增長，身體退化得比想像中更快，而送托憨兒的家人也已年邁。」在這樣的雙老家庭結構中，透過憨樂工作隊的努力和消費者的舉手之勞，堅果空罐成為媒介，不僅幫助憨兒從單純被保護的角色，轉變為對社會有貢獻的一員。他們的參與不僅減輕了家庭的壓力，也向社會展現了他們作為一份子的價值與潛力。

這次計畫讓堅果空罐成為友善社會的橋樑，消費者的參與為這份愛心循環提供動力，而憨兒們的努力則使這份愛心得以延續。本次計畫共製成千件用餐圍兜，讓千位憨兒感受社會的溫暖與善意，形成一條完整的愛的旅程。

從資源循環串聯地方回饋

聯華食品攜手社會局，讓善意陪伴每一個日常

聯華食品旗下品牌萬歲牌發起「友善地球，共好萬歲」計畫，將消費者吃完後的堅果罐回收再製，搖身一變成為實用又環保的用餐圍兜，並捐贈給桃園市政府與嘉義縣政府社會局共 1,000 件。這些圍兜由兩地社會局協助轉贈給在地照顧身心障礙者與長者的機構，讓來自消費者與企業共同累積的善意，真正走進使用者的生活，在日常的每一次陪伴都能感受來自社會的溫暖。

捐贈儀式分別於桃園市政府與嘉義縣政府社會局舉行，桃園市社會局局長陳寶民與嘉義縣社會局局長張翠瑤皆親自出席受贈，表達對聯華食品的感謝，並肯定企業長期對弱勢族群的關懷，現場氣氛溫馨感人。兩地社會局也分享了在身心障礙照護與長輩日常陪伴上的實務觀察，提到真正困難的，其實往往是那些「每天都會遇到的小事」，因此特別感謝聯華不只是捐贈物資，更用心理解使用者的處境，從設計到材質都考量周到，不只方便照護者使用，也讓穿戴的人感到自在、有尊嚴，感受到這份物資背後的滿載的真誠心意。聯華食品也回應很多人對萬歲牌的堅果罐都不陌生，但卻很難想像原來這樣平常的罐子，透過回收與再製，可以變成一件真正「被需要的禮物」。這款圍兜是特別為重度憨兒與年長長輩量身設計，使用回收罐製成的保特紗布料再製，具備防水、好清潔，領子處還選用魔鬼氈固定，避免使用繩結帶來的不適和安全疑慮。圍兜下擺處有扣子反扣設計，可形成兜狀空間，接住用餐時不小心掉落的食物。同時結合童趣風格設計，讓穿上的那一刻，就像換上新衣一樣，為用餐多添一份儀式感與好心情。

除此之外，聯華也號召內部同仁擔任「愛心大使」，分別前往「桃園市愛家發展中心」與「嘉義聖愛家園日照中心」，親手將圍兜送給院內的長輩與憨兒，也一起參加他們平常最期待的手作時光。桃園場活動一開始，憨兒們對陌生人還有點拘謹，但在老師引導下，很快展現出孩子般的熱情，開心地抓著同仁的手分享自己的玩具，甚至迫不及待想戴上圍兜等開飯。剛好那天有位壽星，我們把圍兜當作生日禮物送他，他抱著禮物笑得合不攏嘴，現場每個人都被那份純真打動。嘉義場則透過與失智長輩的閒話家常，共同創作卡片，長輩們漸漸打開心房，細細訴說生活點滴。

聯華食品表示，這次的圍兜，是我們號召消費者一起參與回收行動，大家把吃完的堅果罐交給我們，我們也把這份善意放大，做成真正被需要的東西，送到對的人手上。希望透過這次活動，讓善意在社會的每個角落流動。此舉也呼應聯合國永續發展目標（SDGs）中的「責任消費與生產」（SDG 12）及「減少不平等」（SDG 10），聯華期盼未來能持續透過創新跨單位的公益連結，實踐企業社會責任，推動永續共好的生活環境。

聯華食品響應包裝循環永續

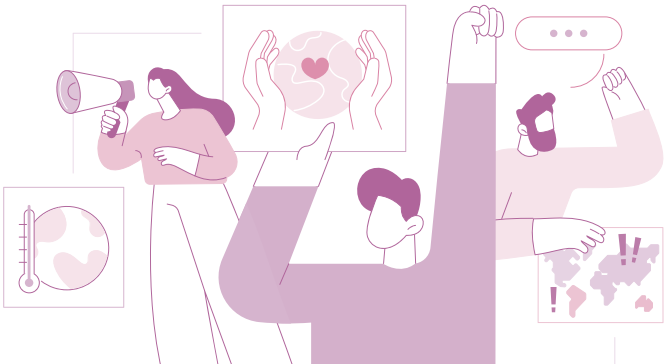
攜手產業鏈共同推動源頭減量

食品包裝不僅關乎產品外觀，更需考量食品安全及保鮮品質，因此每一次包裝材質上的調整，都需經過嚴謹的測試與保存的試驗，以確保消費者能安心無慮享受產品。也因此，食品業在回應包裝減量與循環永續的同時，承擔著更高的專業門檻與責任。即使邁向永續包裝的道路並不容易，聯華食品仍持續在包裝結構與材料運用上投入改善行動，旗下品牌萬歲牌也在去年宣布進行樂享罐減塑計畫，每罐將減少 16% 的塑膠使用量，以實際行動落實源頭減量。

因應全球永續趨勢，環境部資源循環署成立「零售商品包裝循環永續策略聯盟」，由製造業、包裝供應商、輸入業、零售通路及相關公協會代表等共 23 家廠商所組成。聯華食品研發處資深經理黃雅真榮幸代表食品及飲料製造業擔任常務理事，攜手供應鏈上下游夥伴，從食品業實務出發，透過業界間的緊密交流與實務議題的持續溝通，共同推動包裝減量與永續的可行方案，加速邁向資源循環的未來。

未來，聯華食品將帶領食品及飲料產業小組，將政策方向與減碳指引轉化為具體行動，逐步建立食品業的循環經濟模式。根據上述目標，聯華食品資深經理黃雅真也分享，在確保食品安全與產品保護力的前提下，食品內包裝將優先落實「源頭減量」，透過檢視包裝結構，移除不必要的塑膠包裝，減少非必要的塑膠用量；而針對非直接接觸食品的外包裝部分，積極研議在外包裝及集束包裝中導入再生材料的可能性，期望透過使用再生材料來降低資源消耗與廢棄物產生。此外，面對目前回收難度較高的複合材質包裝，聯華食品將持續關注食品包裝單一材質的發展趨勢，並與供應商共同評估轉換的可能性，以提升回收效益。

聯華食品將持續以食品製造業的角色，與產業夥伴攜手合作，從實務出發，讓食品包裝在滿足美味與品質需求的同時，持續朝向更友善環境的發展。



CH4

環境永續
資源管理

4.1 氣候變遷，減緩調適
4.2 能源管理，資源效益
4.3 碳排管理，愛護地球
4.4 用水節約，珍惜點滴
4.5 循環經濟，守護環境

環境永續，資源管理

2025 年執行成果

全公司 5 個廠區 & 5 個辦公據點 完成 溫室氣體排放盤查

2025年能源密集度 較2024年 下降 2.85%

2025年廢棄物密集度 較2024年 降低 1.45%

2025 年度全公司 總節電達 635,493.46 度 節電率達 1.64%

2025 年新增「萬歲牌無調味綜合堅果」及「萬歲牌總匯點心包」2 支碳足跡產品 目前累計已獲 5 支 碳足跡標籤

網購包材 減重率 達成 35.17%

2025 年新增4款年節禮盒產品 符合 FSC森林認證紙材

量販袋 減塑 4.76%

夾鏈袋 減塑 2.85-16.98%

海苔包材 減量 18.5-80%

再生能源 使用比例 0.79%

新增2廠 彰化廠與嘉義廠 取得 ISO50001認證

榮獲 桃園市政府與天下雜誌評選之「桃園 1.5°C 減碳典範企業」

4.1 氣候變遷，減緩調適

為因應氣候變遷與能源供應之潛在衝擊，聯華食品結合經濟、環境、社會及公司治理等面向，持續推動節能減碳與資源效率提升之相關專案，並依循「氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」架構，系統性鑑別與管理氣候相關風險與機會。

本公司自 2019 年起依循 TCFD 建議架構，逐步建置氣候風險鑑別、評估及管理機制，並將其納入整體風險管理體系中，以降低潛在營運衝擊並掌握轉型契機。

聯華食品董事會為氣候議題之最高治理單位，負責監督公司氣候變遷治理方向與重大決策事項；董事會轄下之永續發展委員會，負責統籌氣候變遷風險與因應策略之研擬與執行，並定期向董事會報告氣候風險與機會之評估結果及推動進度。相關評估結果亦與公司既有之風險管理機制整合，確保氣候議題能有效納入經營決策流程。

● 4.1.1 氣候風險鑑別與情境分析 GRI 201-2

本公司參考 TCFD 建議，針對短期（1–3 年）、中期（3–5 年）及長期（5 年以上）之氣候風險與機會進行鑑別，並選定 RCP2.6（暖化減緩的情境）與 RCP8.5（溫室氣體高度排放的情境）作為主要分析情境，評估不同氣候情境下對公司營運及財務之潛在影響。

使用情境	RCP2.6（暖化減緩的情境）	RCP 8.5（溫室氣體高度排放的情境）
情境描述	氣候變遷導致氣溫分布不均，可能提升農產品供應不穩，進而影響供貨穩定及品質。 氣候變遷導致降雨分布不均，可能提升乾旱的頻率與強度，造成水資源短缺，進而影響農田用水量，造成農田休耕。	極端氣候損害廠區、產地風險，包括颱風或豪雨造成的淹水災害、坡地災害及海岸災害，形成常態。
21 世紀末	1.5°C	6°C
排放量管制	排放量小幅上升	排放量大幅上升

● 4.1.2 氣候風險管理流程與排序方法

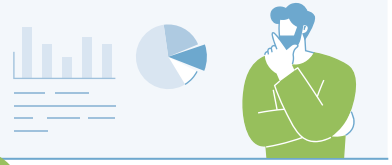
聯華食品之氣候風險管理流程包含「風險鑑別」、「風險評估」、「因應調適」與「監督追蹤」四大步驟，由相關部門共同參與執行。

風險鑑別

ESG 小組透過國際報告、營運所在地規範趨勢、國內外同業相關揭露等外部議題、及內部議題溝通等方式，蒐集氣候風險因子，識別風險的類型包括極端氣候實體風險，及政策法律、聲譽、市場等轉型風險。鑑別出 8 項氣候風險、5 項氣候機會，進行深入的氣候情境分析。

風險評估

召集相關部門共同評估，並諮詢外部顧問專家觀點，從發生可能性及營運衝擊程度予以綜合評分得出風險矩陣，確認風險等級並排序其重大性。



因應調適

針對重大氣候風險與衍生機會，從氣候政策、營運管理、產品服務到對外溝通等，據以執行各項策略行動。

監督追蹤

利用固定召開之會議定期對各策略進行檢核、定期監控各廠減碳量，並揭露溫室氣體管理及環境管理等成果於聯華食品永續報告書。

氣候風險排序與評估方法說明（TCFD）

聯華食品氣候風險之排序係由相關單位共同評估，針對各項氣候風險，分別就「發生可能性」與「對營運之潛在衝擊程度」進行評分，兩項指標採同等權重（各占 50%），據以形成氣候風險矩陣並排序其相對重大性，作為擬定因應策略與資源投入優先順序之依據。

● 4.1.3 重大氣候風險、潛在財務影響與因應策略

下列財務影響為潛在影響之區間估計，僅作為策略與風險管理評估之用，並非財務報表認列金額。

風險編號	風險類型	主要風險說明	潛在財務影響類型與區間（年度）	主要因應策略
R1	轉型風險－政策與法規	碳費、碳稅及溫室氣體排放管制	營運成本增加（OPEX）： 碳費或綠電相關支出，約占年度營業成本低個位數百分比以內	節能減碳專案、能源效率提升、再生能源導入
R2	實體風險－立即性	颱風、洪水等極端氣候	資產損失與營運中斷成本： 單次事件可能造成數百萬至數千萬元新台幣	設施防災強化、備援機制、保險安排
R3	轉型風險－法規	再生能源相關法規要求	資本支出增加（CAPEX）： 能源轉型及設備投資，屬中低度資本支出水準	與設備汰換計畫整合、分階段導入
R4	轉型風險－市場	消費者低碳偏好	潛在營收影響： 未即時因應可能影響部分產品銷售	低碳產品研發、產品碳足跡標示
R5	轉型風險－聲譽	利害關係人關注永續作為	間接財務影響： 品牌形象及投資人評價	強化資訊揭露與利害關係人溝通
R6	實體風險－中期	旱災造成供應鏈中斷	原物料與物流成本上升： 單位成本增加低個位數百分比	多元供應來源、庫存與採購策略
R7	實體風險－長期	平均氣溫上升	營運效率風險： 冷卻及能源需求增加	高效率設備與節能技術
R8	轉型風險－聲譽	淨零行動不足	間接影響營收與資金成本	中長期減碳目標與行動規劃

● 4.1.4 氣候相關機會之前潛在影響與因應策略

機會編號	氣候機會	對公司之潛在影響	因應策略
O1	開發低碳產品與服務	提升產品競爭力與品牌形象	已納入年度產品研發與配方調整專案
O2	低碳能源應用	降低長期能源成本及碳風險	已反映於再生能源與設備投資規劃
O3	提升資源使用效率	降低單位成本、改善營運效率	已納入節能及製程改善專案
O4	高效率建築	降低建築生命週期能耗	列為未來廠房與翻修投資評估項目
O5	提升企業聲譽	強化投資人與市場信心	透過治理與永續資訊揭露持續投入

氣候變遷管理指標與目標

聯華食品已將氣候風險與機會實質納入公司風險管理、投資評估及營運決策中，並持續依循 TCFD 建議架構精進相關資訊揭露，以提升企業對氣候變遷衝擊之韌性，並掌握低碳轉型所帶來的成長機會。

為降低氣候變遷對營運所可能產生之風險影響，並逐步回應淨零轉型趨勢，聯華食品訂定衡量與管理氣候相關風險與機會之關鍵管理指標，作為推動節能減碳策略、資源投入決策與檢視氣候治理成效的重要依據。

相關指標與目標依短期、中期及長期分階段規劃，並與公司整體風險管理及營運策略相結合，以確保氣候行動具備可管理性與持續性。

詳細指標與目標，請參考【節能與減碳】重大議題。

4.2 能源管理，資源效益

聯華食品秉持綠色行動執行者精神，將永續政策融入經營核心，除積極配合政府法規，全面進行污染防治外，更聚焦於「守法紀」、「省能源」、「勤減廢」、「綠生產」及「要落實」等五大管理面向，制定企業環境永續政策。從設備轉型到包材減量，全面落實能源與物料不浪費，以具體行動回應全球氣候挑戰。

● 4.2.1 能源使用與管理 GRI 302-1 GRI 302-3 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-130a.1

聯華食品積極落實能源管理制度，桃園廠、中壢廠、彰化廠與嘉義廠都已通過 ISO 50001 能源管理系統認證，以系統化的管理方式，針對高能耗設備進行質與量的控管，並持續優化運轉效率、改善生產流程，以具體行動方案提升能源使用效率、改善生產流程，達到提高能源使用效率的目的。

各廠通過 ISO 50001 能源管理系統認證

中壢廠 證書效期：2023/12/20~2026/12/20

桃園廠 證書效期：2024/12/23~2027/12/23

彰化廠 證書效期：2025/11/27~2028/11/26

嘉義廠 證書效期：2025/12/23~2028/12/22

能源使用狀況 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-130a.1 食品工業及餐飲 (八)

聯華食品 2025 年能源使用結構以天然氣（LNG）為主要能源，使用量為 165,667.04 GJ，占總能源使用量約 53.80%；其次為外購電力，使用量為 139,325.79 GJ，外購電力占比 45.25%。液化石油氣（LPG）及柴油則作為輔助能源，使用量分別為 342.27 GJ 與 175.12 GJ，占比均低於 1%；此外，再生能源使用量為 2,424.24 GJ，再生能源使用率 0.79%。2025 年總能源使用量為 307,934.46 GJ。

聯華食品自 2020 年起規劃導入再生能源，逐步於各廠區進行評估建置太陽能發電與太陽能熱水系統，以實際行動減緩全球暖化之影響，目前太陽能發電都躉售給台電公司，太陽能熱水系統主要提供鍋爐及產線製程所需熱水，以提升能源使用效率並降低對傳統能源之依賴。未來本公司亦將持續擴大再生能源使用範疇，並深化節能管理措施，以達成降低能源消耗與環境衝擊之目標。

近三年各項能源使用統計 GRI 302-1

能源類別	年度	休閒事業部	鮮食事業部	總量
外購電力（度）	2025	17,742,297.82	20,959,310.55	38,701,608.37
	2024	17,392,384.73	19,475,043.64	36,867,428.37
	2023	15,548,780.00	16,039,218.00	31,587,998.00
天然氣（立方公尺）	2025	1,653,821.87	2,879,519.44	4,533,341.31
	2024	1,555,688.78	2,830,775.09	4,386,463.87
	2023	1,489,565.00	2,748,011.00	4,237,576.00
液化石油氣（公斤）	2025	7,450.40	0	7,450.40
	2024	7,849.04	0	7,849.04
	2023	21,912.00	0	21,912.00
柴油（公升）	2025	1,653.78	3,189.13	4,842.91
	2024	1,549.06	2,361.54	3,910.60
	2023	1,500.00	1,935.00	3,434.00
再生能源（立方公尺）	2025	4,671.10	61,666.30	66,337.40
	2024	4,333.12	43,736.16	48,069.28
	2023	4,103.00	45,239.00	49,342.00

註 1：再生能源主要以太陽能熱水器製造熱水為主，並將熱水產出熱值 (kcal) 轉換為天然氣 (m3) 進行計算。

註 2：能源使用計算採用欣桃瓦斯公司提供之天然氣熱值 8,958 kcal/m3 進行轉換。

近三年各項能源使用統計 GRI 302-1

單位：十億焦耳 (GJ)

能源類別	年度	休閒事業部	鮮食事業部	總量
外購電力	2025	63,872.27	75,453.52	139,325.79
	2024	62,612.59	70,110.16	132,722.75
	2023	55,976.00	57,741.00	113,717.00
天然氣	2025	60,437.49	105,229.55	165,667.04
	2024	58,623.02	106,672.10	165,295.12
	2023	56,131.00	103,553.00	159,685.00
液化石油氣	2025	342.27	0	342.27
	2024	396.42	0	396.42
	2023	1,107.00	0	1,107.00
柴油	2025	59.80	115.32	175.12
	2024	54.48	83.06	137.54
	2023	53.00	68.00	121.00
再生能源	2025	170.70	2,253.54	2,424.24
	2024	163.28	1,648.11	1811.39
	2023	154.00	1705.00	1859.00
合計	2025	124,882.53	183,051.93	307,934.46
	2024	121,849.79	178,513.43	300,363.22
	2023	113,421.00	163,067.00	276,488.00

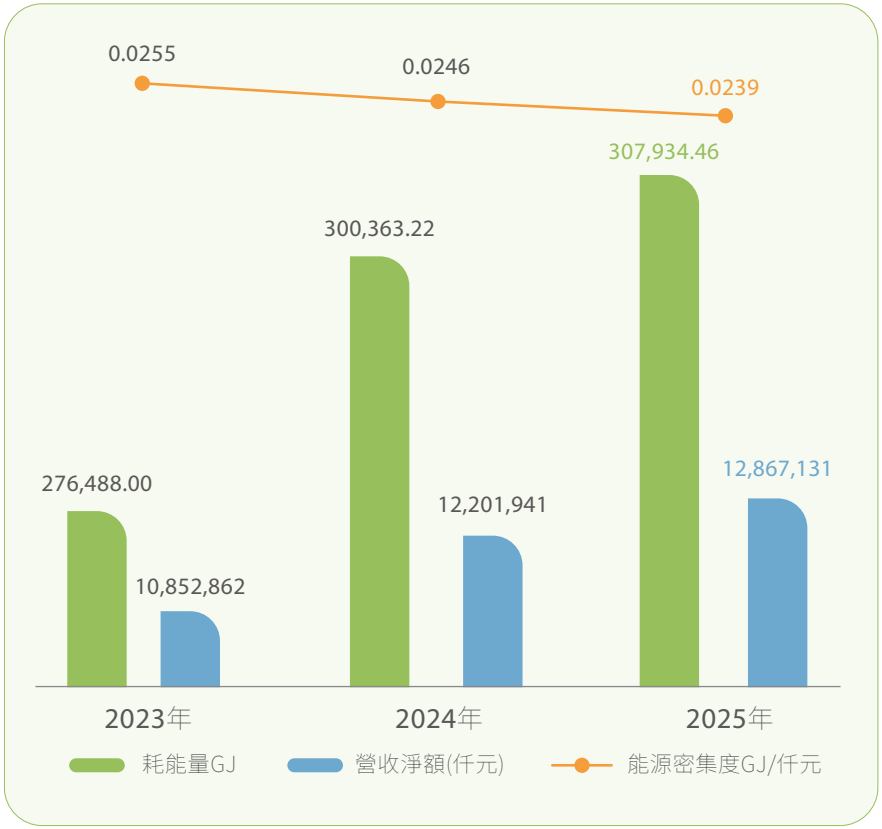
註 1：能源使用量係根據環境部氣候變遷署【114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值】係數進行計算。

註 2：能源使用計算採用之單位熱值為外購電力 3,600 GJ/ 百萬度、進口天然氣 8,728 kcal/m3 、柴油 8,636 kcal/L 及液化石油氣 (LPG): 10,972kcal/KG；每卡以 4.187J 計算（液化石油氣 (LPG):1kg ＝ 1.818L）。

能源密集度

聯華食品致力於產品全生命週期的節能管控，在開發階段，即要求產品設計需符合節能環保規範；在營運管理上，則以能源密集度作為衡量能源使用效率的關鍵指標。透過整合組織內部燃料、電力、熱能、蒸汽與製冷等各類能源消耗數據，精確量化並監測能源使用效率，確保生產製程符合資源高效利用之目標。2025 年聯華食品能源密集度為 0.0239 (GJ/ 仟元)，較 2024 年的 0.0246 (GJ/ 仟元) 減少 0.0007 (GJ/ 仟元)，展現在能源消耗努力的成果。

近三年能源密集度 GRI 302-3



● 4.2.2 節能策略與成果 GRI 302-4

聯華食品長期以來秉持「能源效率即是企業競爭力」之理念，積極配合政府能源政策，致力於降低營運過程中的能源消耗與溫室氣體排放。節能管理政策由環境永續小組統籌制定，明確承諾將節能作為永續經營的核心行動之一，並納入企業營運日常管理。基於此政策，聯華食品設定短、中、長期節電目標，要求各廠區及事業單位逐年推動節能改善，具體目標為年度平均節電率 1% 以上，並持續以年度降低 1%，能源密集度為階段性管理指標，藉由設備改善、製程優化及再生能源導入等多元手段，推進能源永續目標的實現。

節能策略

為持續推動能源效率提升與碳排放降低，聯華食品依據企業永續發展方針，系統性規劃出六大節能策略，作為全面落實節能減碳工作的推進主軸。透過設備汰換、製程改善、能源管理優化、燃料結構轉型、再生能源利用與文化內化六大面向，聯華食品致力於強化各廠區能源管理效能，確保節能目標具體達成。主要策略如下：

- **設備與設施升級：**持續進行高耗能設備的淘汰與替換，導入具節能標章之高效率設備，提升整體能源使用效能。
- **製程與操作優化：**透過製程技術改善、自動化導入與作業流程重整，減少單位產品之能源消耗，促進製程能效最佳化。
- **能源管理體系建構：**建立標準化能源管理系統，導入數據化監控、即時分析與績效評估機制，提升能源管理的精準度與效率。
- **燃料與能源結構轉型：**持續推動低碳燃料替代方案，以天然氣取代重油，同步評估其他低碳或零碳能源的導入可行性。
- **再生能源擴展：**積極建置及擴充太陽能光電、太陽能熱水等再生能源設施，提升自發性能源使用比例，降低傳統能源依賴。
- **組織與文化推動：**由環境永續小組統籌規劃節能行動，強化員工節能教育訓練及提案鼓勵，內化節能意識成為企業文化的一環。

節能成果

透過六大節能策略相互支援並持續優化，形成聯華食品推動節能減碳的完整體系，確保各項節能措施能有效落地執行，並支持公司達成永續發展與氣候韌性的長期目標。2025 總節電達 635,493.46 度，節電率 1.64%，達到預期設定目標。

全公司 2025 年度總節電度數

2025 主要節電方案與成果		
事業部	節能行動方案項目	減少能源耗用量 (度 /kWh)
休閒	1. 空壓廢熱回收應用於熱水預熱	32,934.00
	2. 冰水主機汰舊換新 (空調二 160RT)	45,874.50
	3. 冰水主機汰舊換新 (真空油炸四號機 30RT)	5,231.00
	4. 空壓機汰舊換新 (空壓機 9 號)	11,680.00
	5. 儲冰式空調操作優化 (室外低於 20 度直供)	9,313.00
	6. 魯式鼓風機 (30HP) 改為氣浮式鼓風機	85,298.40
鮮食	1. 汰換三、四樓包裝區冰水冷排機組 (共 20 組)	13,709.50
	2. B 棟屋頂增設 300RT 冷卻水塔提升效率	37,855.50
	3. 夜間冰水區域泵浦自動控制優化	13,383.00
	4. 汰換貼標機	18,820.31
	5. 汰換真空冷卻機	14,782.50
	6. 汰換空壓系統乾燥機	8,212.50
	7. 製程冰水系統板式熱交換器汰換與維護	75,073.00
	8. 改變出貨動線並關閉成品暫存區冷藏庫	145,028.00
	9. 汙水處理廠導入氣懸浮式鼓風機	118,298.25
總計		635,493.46

未來將逐步加速高耗能設備的汰換與製程自動化升級，透過智慧化能源管理系統（EMS）即時掌握用能數據，進行科學化的用電調度與效率改善。同時，將擴大太陽能光電與太陽能熱水系統的佈建比例，提升廠區自發自用比例，以降低外部能源依賴及減緩碳排放。此外，亦將強化內部節能文化推廣，持續透過教育訓練與全員參與機制，將節能意識深植於日常營運之中，確保各項節能行動能持續深化並擴大成效，朝向實現低碳營運及能源韌性的長遠目標穩健邁進。

面對全球氣候變遷與能源轉型趨勢，聯華食品將持續深化節能減碳作為永續發展的核心工作，並以提升能源使用效率、擴大再生能源應用與優化能源管理體系為推進方向。

4.3 碳排管理，愛護地球

● 4.3.1 溫室氣體排放與減碳

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4

聯華食品已導入《ISO 14064-1:2018》溫室氣體盤查方法學，以 2024 年作為溫室氣體盤查基準年，並已委託第三方公正機構完成外部查證作業，以確保盤查結果之正確性與可信度。2025 年度之溫室氣體盤查作業，將延續 2024 年度經查證確認之盤查邊界、排放源鑑別及計算方法進行持續盤查與管理，以維持數據之一致性與可比性。盤查範圍涵蓋兩大事業部所轄五座工廠（桃園廠、嘉義廠、基隆廠、中壢廠、彰化廠）、台北總公司、延平辦公室及全台三處辦事處。

未來，本公司將依據主管機關及相關法規要求，配合經濟部或主管機關公告之時程，逐步辦理溫室氣體盤查結果之第三方查證作業，持續強化溫室氣體管理機制，提升資訊揭露品質，並落實減碳管理與永續發展目標。2025 年盤查結果，溫室氣體總排放量 48,613.2369 公噸 CO_2e，其中類別一排放量為 11,340.5989 公噸 CO_2e，類別二為 18,345.8953 公噸 CO_2e，類別三為 10,784.3417 公噸 CO_2e，類別四為 8,142.4010 公噸 CO_2e。

溫室氣體排放項目	2024 排放量（公噸 CO_2e）	2025 排放量（公噸 CO_2e）	占比 (%)
類別 1：直接溫室氣體排放和移除	10,173.2876	11,340.5989	23.33%
類別 2：輸入能源	17,475.1612	18,345.8953	37.74%
總排放量 = 類別一 + 類別二（公噸 CO_2e）	27,648.4488	29,686.4942	61.07%
類別 3：運輸	9,358.0132	10,784.3417	22.18%
類別 4：組織使用產品	7,253.5675	8,142.4010	16.75%
總溫室氣體排放量（噸）	44,260.030	48,613.2369	
營業淨額（百萬元）	12,201.941	12,867.131	
溫室氣體排放密集度（不含類別三、四）（公噸 CO_2e/ 營業收入（佰萬元））	2.2659	2.3072	
溫室氣體排放密集度（含類別三、四）（公噸 CO_2e/ 營業收入（佰萬元））	3.6272	3.7781	

註 1：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

註 2： 轉換係數的來源為環境部公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。

註 4：溫室氣體涵蓋種類包含：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 5：能源署公告 113 年月電力係數為 0.474 公斤 CO_2e/ 度做計算 。

註 6：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO_2e）/ 營業額（單位：千元）。

註 7：溫室氣體排放基準年為 2024 年，依程序書規範及因應 ISO 14064-1: 2018 標準，2024 年首次進行範疇三（類別 3~6）排放源鑑別及盤查，亦為盤查場域新增台北總公司、延平辦公室、三處營業所，變更後首度通過溫室氣體盤查查證之年度。

減碳成效榮獲桃園 1.5° C 減碳典範企業

聯華食品透過節能設備更新、能源結構轉型及製程效率提升等行動，於溫室氣體減量上也展現亮眼的成果。2025 年榮獲由桃園市政府環保局與天下雜誌共同評選之「桃園 1.5° C 減碳典範企業」殊榮，在眾多企業參與的評選中，聯華食品的減碳路徑被證實符合《巴黎協定》將全球升溫控制在 1.5° C 以內的標準。授證活動中與其他具指標性企業代表共同參與「降溫宣言」發表，攜手為地方、為地球，展現聯華食品淨零碳排的承諾。

4.4 用水節約，珍惜點滴

4.4.1 水資源管理

GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-140a.1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-140a.3

聯華食品將用水合理化與水資源回收再利用列為水資源管理核心重點，透過提升製程生產效率、擴大回收系統、強化用水監控及日常節水管理，降低缺水或限水風險對營運造成之潛在衝擊，並持續提升整體水資源使用效率。為使水資源管理具備可衡量性，本公司以「水資源使用密集度」作為年度量化管理指標，2025 年度目標為水資源使用密集度較 2024 年降低 3%。

水資源風險鑑定 GRI 303-1

聯華食品以情境分析方式了解水資源風險對營運之潛在衝擊。我們採用世界資源研究院（WRI）的 Aqueduct 水風險評估工具，鑑別聯華食品目前營運據點均無位於高水資源壓力區，除了減少日常水資源浪費與回收再利用外，另建立完善的應變處置計畫以因應自來水限水風險。

營運據點	主要供水來源（水庫）	WRI 水風險評估
基隆廠	新山水庫	低風險
桃園廠	石門水庫	中低風險
中壢廠	石門水庫	中低風險
彰化廠	區域自來水淨水廠	低風險
嘉義廠	仁義潭、蘭潭水庫（串聯供水）	中低風險

聯華食品 2025 年主要生產用水來源為自來水，次要來源為地下水，總取水量為 651.59 千立方公尺，較 2024 年增加 8.48%；總排水量為 499.86 千立方公尺，較 2024 年增加 10.64%， 2025 年水資源密集度為 0.506 千立方公尺 / 百萬元營收，較 2024 年上升幅度為 2.87%，為公司營運產能增加所致，將持續透過生產製程改善及增加回收水再利用等策略逐步進行優化改善。

近三年水資源用量統計表 食品工業及餐飲 (九) 單位 : 千立方公尺

類別		2023 年	2024 年	2025 年
取水量	第三方的水 (自來水)	432.40	500.05	542.64
	地下水 (井水)	122.92	100.61	108.95
	總取水量	555.32	600.66	651.59
排水量	第三方的水 (納管)	372.37	380.43	383.36
	地下水	61.40	70.83	116.50
	總排放量	433.73	451.26	499.86
耗水量		121.54	149.56	151.73
水資源回收量		57.429	49.864	43.186
水回收再利用率 (%)		9.37%	7.66%	6.22%
營收淨額 (百萬元)		10,852.862	12,201.941	12,867.131
用水密集度 (千立方公尺 / 百萬元)		0.0512	0.0492	0.0506

註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量
2. 水回收再利用率 (%)= 回收水量 /(回收水 + 取水量)
3. 用水密集度 = 取水量 (千立方公尺)/ 營業額（單位：百萬元）
4. 淡水（≤1,000 mg/L 總溶解固體）；其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體），目前各廠區排水量無量測總溶解固體暫不統計。

廢水處理方式 GRI 303-2

為減少環境衝擊，聯華食品訂定完整的廢水處理措施作業規範進行管理，透過設備保養計畫表定期保養，使各廢水處理單元都能發揮最大功效。目前廢水處裡的方式朝向源頭分流管理及持續導入廢水處理新的技術，另一方面將人力配置 24 小時處理廢水，以減低廢水處理的壓力，並減少意外情形發生。

廢水處理主要來源

1. **原料清洗階段：**大量砂土雜物、葉、皮、鱗、肉、羽、毛等進入廢水中，使廢水中含大量懸浮物。
2. **加工階段：**原料中很多成分如；糖、澱粉、油脂等在加工過程中不能全部利用，未利用部分進入廢水，使廢水含大量有機物。
3. **成形階段：**為增加食品色、香、味及延長保存期，使用了各種食品添加劑，一部分進入廢水，使廢水中含有化學成分複雜。

聯華食品排出的廢水以含有糖、澱粉、油脂及懸浮固體的有機性質為主，因製品、製程、季節及地區等不同因素，其排出的廢水亦不盡相同，致廢水污染特性及污染量差異頗大，處理方式亦有所不同，主要以調整 PH 值、去除有機物等為目的，主要處理方式如下表所示：

廢水處理順序

廢水性質與排放品質監測 GRI 303-2

為確保生產過程中產生的廢水符合國家排放標準並減少對環境受體的影響，聯華食品定期委託第三方專業檢測機構進行水質監測，監測項目涵蓋化學需氧量 (COD)、生化需氧量 (BOD) 及懸浮固體 (SS) 等關鍵指標。各廠區排放水之 pH 值穩定維持於 7.3 至 8.4 之間，水溫控制於攝氏 33.8° C 以下，確保不影響排放水域之生態環境。全廠區 BOD 監測值皆低於 10 mg/L，優於多數排放法規標準。

項目	單位	休閒事業部		鮮食事業部		
		桃園廠	嘉義廠	基隆廠	中壢廠	彰化廠
水溫	°C	28.2	33.8	25.4	29	30
氫離子濃度 (pH)	PH 值	7.3	8.4	7.9	8	7.9
生化需氧量 (BOD)	毫克 / 公升	9.3	5.5	4.2	9.6	2.2
化學需氧量 (COD)	毫克 / 公升	28.9	16.3	33.3	16.9	＜ 10
懸浮固體 (SS)	毫克 / 公升	5.2	8.1	5.2	3.8	＜ 2.5

● 4.4.2 節水策略與限水應變 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-140a.3

聯華食品為達成減少用水目標，藉由節水的觀念與做法融入產品開發設計與生產、水資源使用監控或量稱系統設置，與水資源使用效益評核機制建置、節水效益納入部門 KPI 績效評核項目、跨部門環境永續小組進行各項節水方案的推動與落實，以及海報、標語與教育訓練課程等多元方式宣導節約用水，具體落實聯華食品用水節約的承諾。

儘管聯華食品未於高水資源壓力地區，但聯華食品仍對於水資源議題相當重視，而各廠區持續針對水資源減量使用政策於定期召開廠務會議中進行檢討，並宣導節約用水政策，除必要性製程用水外，在符合食品衛生安全要求的情境下，環境清潔部分減少用水，未來會持續針對製程可回收用水檢討改善專案。

本公司長期關注水資源管理與永續發展議題，因應氣候變遷所帶來之極端降雨與水資源分配不均風險，持續強化廠區用水盤查與節水管理機制，降低單位產量用水強度，提升整體水資源使用效率。在管理策略上，我們從「源頭節流」與「循環再利用」雙軌並行推動節水措施，包括落實日常節水管理、優化製程用水效率、定期檢視設備耗水情形，並導入改善方案以減少不必要之水資源浪費。

為提升水資源多元化利用能力，

1. 本年度完成桃園廠區「雨水回收系統建置工程」，透過屋頂集水設施將自然降雨收集後導入儲存設備，並依水質特性規劃再利用用途。回收雨水優先應用於非食品接觸用途或設備補充用水，作為自來水替代水源之一。
2. 各廠區汙水廠持續將汙水處理過程中的水，重複利用，包含汙水廠脫水機濾布清洗、廠區綠化植栽澆灌…等等。

此項措施有效：

- Ⅴ 降低外購自來水使用量
- Ⅴ 提升水資源循環利用比例
- Ⅴ 強化營運面對缺水風險之韌性
- Ⅴ 落實企業對環境永續之承諾

未來，聯華食品將持續精進水資源再利用管理制度，

01 擴大雨水再利用範圍與效率。

02 生產環境清潔手法，在符合衛生安全條件為前提下，減少清潔藥劑與水資源使用。

03 並透過數據化管理掌握節水成效，朝向降低用水強度與提升水資源循環率之目標邁進。

針對 2025 年用水密集度未達年度降低目標之情形，本公司將持續檢視產能增加與製程用水變化對用水密集度之影響，並透過生產製程改善、擴大回收水再利用、提升雨水回收系統使用效率、強化用水數據監控及節水教育宣導等措施，逐步降低用水強度，提升水資源管理成效。

限水應變措施

為預防因缺水、限水引起的生產損失，聯華食品各廠成立「限水應變小組」，統合各相關單位並分配工作職掌，制定「聯華食品因應自來水限水應變處置計畫」，加強緊急應變編組人員間的協調運作，在政府宣佈執行限水措施時，藉由應變機制的立即啟動，降低缺水和限水所引發的營運損失。

Step 1 成立應變小組	政府限水公告後由廠長室立即成立限水應變小組，定期召開應變會議
Step 2 擬定節水方案	訓由應變小組依政府公告之停供水三階段，擬定限水期間的節水方案 1 進行減壓供應及部分停止供水之作為 2 啟動井水及回收水供應之備援系統 3 尋求外部廠商進行水車供水
Step 3 執行與回報	由工務部負責限水期間各階段節水方案之執行與回報
Step 4 水質管控	由品保部品保小組進行限水期間各種水源之水質管控作業
Step 5 宣導與文宣	由廠長室文宣小組負責限水期間各種節約用水之宣導及文宣之張貼

4.5 循環經濟，守護環境

在追求生活便利的消費型態下，一次性拋棄式產品的使用造成環境負擔與資源浪費，聯華食品深知唯有減少資源耗損，始能降低對環境的實質衝擊。依循國內外永續發展趨勢與政策方向，聯華食品秉持廢棄物管制法精神，將管理策略從末端處理轉化為資源循環再利用，致力於建構循環經濟模式，以降低對環境的衝擊。

本公司於廢棄物減量已投入多年的心力，建置成熟的廢棄物管理機制，從源頭控管包裝流程，致力於避免過度包裝及包裝減塑，到嚴謹把關廢棄物管理，將廢棄物以合規方式清運處理，並將循環經濟思維內化於人員的日常作業中，共同為守護環境而努力。

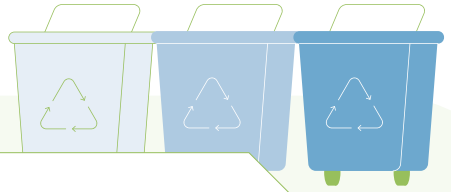
4.5.1 資源利用 GRI 306-2

廢棄物處理管理

為了達到永續發展的目標，減少廢棄物產生，促進資源回收再利用，廢棄物管理減量的遠期目標，聯華食品針對廢棄物提出「零廢棄」的目標，由過去末端的「妥善處理」，漸改為以「源頭減量」為優先，無法源頭減量者則採再使用及回收再利用，提倡以減量、綠色消費等方式，促進資源循環再利用，建立永續發展的「零廢棄」。在廠區廢棄物減量目標中，除了個人生活習慣相關外，是否將包材使用可回收材質，再針對材料分類回收。讓生產設備更加自動化，降低異常情形來減少廢棄物品，及將產品與包裝相互連結，加深產品的獨特性等，都是廠區未來針對綠色循環經濟的目標。2025 年度目標為廢棄物密集度較 2024 年降低 2%，並作為檢視各廠區源頭減量、資源回收再利用及循環經濟推動成效之依據。

2025 年本公司廢棄物總量為 8,804.08 公噸，較 2024 年 8,471.72 公噸增加；其中焚燒處理量為 1,540.26 公噸，占 17.49%，再利用量為 7,263.82 公噸，占 82.51%。依目前揭露數據試算，2025 年廢棄物處理密集度約為 0.6842 公噸 / 百萬元營收，較 2024 年約 0.6943 公噸 / 百萬元營收下降約 1.45%，未完全達成年度降低 2% 之量化管理目標，但已呈現單位營收廢棄物產出強度下降趨勢。

為達成廢棄物減量目標，本公司持續由源頭減量與循環再利用雙軌推動。休閒事業部藉由生產製程改善，逐年減少原物料耗用；鮮食事業部則配合客戶端供應鏈串連及管控，於產品開發及原物料使用階段推動減量。針對廠區產出之廢棄物，本公司依相關環保法規優先以資源回收再利用為主，對於無法回收再利用之廢棄物，則採焚化方式作為最終處理。



休閒事業部
藉由生產製程改善，逐年減少原物料耗用

- 休閒事業部從源頭減少廢棄物，藉由生產製程改善，逐年減少原物料的耗用。
- 針對廠區產出的廢棄物處理，依相關環保法規優先以資源回收再利用為主，對於無法可回收再利用的廢棄物，採用焚化方式作為最終處理。

鮮食事業部
為超商之代工，其產品開發及原料管理皆有其供應鏈串連及管控

- 鮮食事業部在產品開發及原物料使用皆配合客戶端的供應鏈串連及管控。
- 在包材選擇、產品用料和廢棄物處理等，採取減低環境的負荷和做到對環境的關懷與保護為主。

近三年廢棄物量統計表

GRI 306-3 GRI 306-5

單位：公噸

廢棄物組成成分	2023		2024		2025	
	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉	廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉
一般廢棄物 H/D 類	1,235.23	焚化處理	1,462.54	焚化處理	1,540.26	焚化處理
一般廢棄物 D 類 (廢污水 pH 值介於 6.0-9.0)	119.90	納入工業區汙水處理廠	101.64	納入工業區汙水處理廠	0	—
一般廢棄物 R 類 (廚餘 / 動植物廢渣)	3,036.49	再利用	3,127.20	再利用	3,265.60	再利用
資源回收 (廢紙 / 廢塑膠 / 廢鐵)	1,646.67	再利用	1,823.96	再利用	1,895.15	再利用
R 類 (食品加工汙泥)	2,033.48	焚化處理 (有機質肥料)	1,956.39	焚化處理 (有機質肥料)	2,103.07	焚化處理 (有機質肥料)
廢棄物總量	8,071.77		8,471.73		8,804.08	

近 3 年廢棄物處理方式統計

GRI 306-5

單位：公噸

廢棄物處理方式 (公噸)	2023	2024	2025	2025 占比 (%)
焚燒	1,235.23	1,462.54	1,540.26	17.49%
再利用	6,716.64	6,907.55	7,263.82	82.51%
納入工業區汙水處理廠	119.90	101.64	0	0%
總量	8,071.77	8,471.73	8,804.08	100%

註 : 焚燒 = 直接處置；再利用與資源回收 = 移轉處置。聯華食品的廢棄物皆為離場處理。本公司尚未掌握焚化是否包含能源回收數據

廢棄物處理廠商之遴選與評估

聯華食品非常重視廢棄物處理廠商之遴選與評估，每年都會透過各廠廢棄物資源管理專責單位進行廢棄物處理廠商之遴選，主要是透過行政院環保署「清除處理機構服務管理資訊系統」(https://wcds.moenv.gov.tw/wcds/) 中查詢合格的處理廠商，取得處理廠商相關資訊後，會到廢棄物處理廠進行拜訪，了解廠商可清除之品項、清除流程、載運配合模式及最終處置場域等等，再由行政支援處環保專責主管與各廠廢棄物資源管理專責人員共同評估後，選定廢棄物處理廠商，各廠廢棄物資源管理專責人員於合約期間將不定期進行處理廠訪廠巡查作業，以確認符合各項環保法令規定。

廢棄物管理重點

GRI 306-1

STEP 1 必須遴選有合格許可證的清運及處理廠商，勘查清運及處理過程是否合法，訂定相關合約由法務審核完成合約後才可以清運處理。

STEP 2 廠區清運時須先將廢食用油收集至油區桶槽及防溢堤內集中，並請廠商於固定時間內清運。

STEP 3 清運時確認清運數量、重量及是否有異物，協助廠商上車後，並進入行政院環境保護署事業廢棄物申報及管理資訊系統，進入廢食用油專區三聯單申報。

STEP 4 確實申報包括清理方式、再利用廠商、清運日期及時間、清除機具車號、確認清運品項及重量後，始完成申報。

廢棄物種類與處理方式 GRI 306-1 GRI 306-3

聯華食品於廢棄物管理由專責人員進行把關，特別於廢棄物清運處理作法尤為嚴謹。廢棄物類別共分為一般垃圾、可再利用及可資源回收等三類，經盤點 2025 年無產生有害廢棄物。

廢棄物類別

一般垃圾	可再利用	可資源回收
一般生活及環境清潔所產生之生活廢棄物	污泥、廢食用油、廚餘、植物性廢渣及動物性廢渣等。	包含廢紙、麵粉袋、PE 塑膠袋、PVC 廢管材、廢鐵、廢油桶…等。

廢棄塑膠資源化：轉換為 SRF 替代燃料

聯華食品致力於廢棄物再利用，2025 年將製程中產生的聚乙烯（PE）塑膠廢料，透過合法處理廠轉製為 SRF（Solid Recovered Fuel，固體再生燃料），作為工業用替代燃料，推動循環經濟與低碳轉型。

SRF 燃料係由可燃廢棄物（如紙、塑膠）經分選、破碎與乾燥後製成，具高熱值、可穩定燃燒，常用於取代煤炭。根據環境部資料，每公噸 SRF 燃料可減少約 0.77 公噸二氧化碳排放。

2025 年
轉換為 SRF 燃料
240 公噸

2025 年
估計減碳效益
184.8 公噸 CO_2e

聯華食品委由具合法營業與處理許可之 SRF 廠執行，簽約前進行實地訪查，合作期間由合格業者定期清運，並不定期稽核下游去向，確保合法與環保。

2025 年共轉換約 240 公噸廢塑膠為 SRF 燃料，估計減碳效益約 184.8 公噸 CO_2e，有效提升廢棄物能源利用率與碳排管理績效。

GRI 301-1 GRI 303-3

聯華食品使用之原物料，依資源屬性區分為可再生與不可再生來源，若原物料來源具不確定性或缺乏佐證資料，則採保守原則歸類為不可再生資源。本公司物料種類涵蓋原始自然資源（如礦石、金屬、木材、塑膠粒）、製程用輔料（如潤滑油、半成品及零組件）以及包裝材料。

2025 年原物料使用

事業部	類別	總使用量 (公噸)	可再生占比 (%)	不可再生占比 (%)
休閒	原料	27,729.25	83.29	16.71
	物料	9,736.21	75.17	24.83
鮮食	原料	37,375.67	12.37	87.63
	物料	2,233.48	12.80	87.20

註：

依資源特性區分，可再生資源係指可於合理時間內自然恢復之資源；不可再生資源則為無法於短期內補充之資源，如金屬、礦物及石化相關材料。

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

廚餘回收再利用 GRI 306-4

聯華食品自 2018 年起配合政府政策，實行廚餘回收再利用，委託擁有合格處理證的處理業者配合廚餘的運送處理，使廚餘受到管制，避免發生異常情形，讓廚餘能合法進入廢棄物再利用系統。

處理回收流程須先將回收廚餘放置固定地點集中管理避免雜亂。並請廠商於固定時間內清運，減少異常氣味產生。清運時確認清運數量及是否有異物，協助廠商上車後，並進入行政院環境保護署事業廢棄物申報及管理資訊系統，進入再利用三聯單申報。確實申報內容包括；清理方式、再利用廠商、清運日期及時間、清除機具車號、確認清運品項及重量後，始完成申報。

廚餘減量方案

聯華食品針對廚餘減量問題提出相關配套措施，各種可行方案如下：

方案一 評估自行設置廚餘減量處理設施

方案二 評估於廠內設置瀝乾 / 脫水設備，再委託清運，減少重量

方案三 在廠內將廚餘細分植物性、動物性後，再委託清除處理，增加去化管道

▶ 聯華食品將**優先採取方案三**，將於廢棄物清理計畫書進行修改後，在廠內將廚餘細分植物性、動物性後，再委託清除處理，增加去化管道

近三年廚餘處理量

單位：公噸

廢棄物類別	年度	休閒事業部	鮮食事業部	總量	處理方式
廚餘	2025	0	190.14	190.14	再利用
	2024	0	173.14	173.14	再利用
	2023	0	118.67	118.67	再利用

環保支出金額

為善盡環境保護的社會責任，每年投入更多資源環境保護範疇中，經費項目含各項廢棄物處理費、污染防治費用、環保教育訓練費…等，投入費用逐年成長，2025 年共計投入 58,119,615 元，較前一年成長 11%。近年將持續針對汙水處理流程優化作業，減低汙水廠汙泥產生量，持續達成永續經營之理念。

● 4.5.2 輕薄包裝

GRI 304-2 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-410a.1 永續揭露指標 (SASB)_FB-PF-410a.2

聯華食品秉持環境永續與生物多樣性保育政策，將自然資本維護、資源循環利用及氣候變遷因應納入產品開發與營運管理策略之中，致力於降低企業活動對生態系統與自然環境之影響。公司相信，透過源頭管理及綠色設計思維，不僅能提升資源使用效率，更能減少對森林、水資源及生態棲地的潛在衝擊，進而支持生物多樣性保育與自然環境永續發展。

在產品包裝管理方面，聯華食品持續推動減塑、減量及易回收包裝設計，從產品生命週期角度降低原物料消耗及廢棄物產生，實踐循環經濟精神。同時，公司積極導入 FSC 認證包材，支持永續森林經營與負責任採購，藉由提升再生與永續來源材料使用比例，降低對天然林及生態系統的影響，落實森林資源保護與生物多樣性維護之承諾。

此外，聯華食品持續深化產品碳管理機制，透過產品碳足跡盤查及碳足跡標籤推動，掌握產品全生命週期之環境影響，作為低碳產品開發與供應鏈管理的重要依據，以實際行動回應氣候變遷挑戰。透過包裝減量、永續材料導入及碳排放管理等措施，公司逐步降低對自然資源開採、森林砍伐及廢棄物處理所造成的環境壓力，提升生態系統韌性與自然資本價值。

2025 年度，聯華食品於綠色包裝設計、包材物料減量、FSC 認證包材導入及產品碳足跡標籤推動等面向，均展現具體且明確之永續成果。未來將持續結合循環經濟、生物多樣性保育及淨零轉型目標，推動更具環境友善與永續價值之產品與包裝策略，攜手供應鏈共同打造兼顧經濟發展、環境保護與自然共榮的永續未來。

一、產品碳足跡標籤推進：領先品類，深化減碳承諾

聯華食品秉持「節能減碳、愛地球」的核心價值，自產品開發階段融入碳管理思維，推動產品碳足跡標籤，透過分析與揭露產品碳足跡，瞭解該產品在各生命週期階段產生溫室氣體之比例，進一步檢討溫室氣體減量的對策。2025 年新增「萬歲牌無調味綜合堅果」及「萬歲牌總匯點心包」2 支碳足跡產品，目前累計已獲 5 支碳足跡標籤。可樂果與卡迪那為該品類第一支獲得碳足跡標籤的產品，其中元本山海苔六束為上市食品公司第一家獲得減碳標籤的產品。

未來，聯華食品將積極推動各品牌產品加入碳足跡標示行列，擴大產品組合的碳標籤覆蓋率。

二、產品包材之減法實踐：包裝設計減塑、減量、易回收再利用策略

聯華食品主動參與環境部主辦的「零售商品包裝循環永續策略聯盟」並擔任常務代表，引領並推動食品產業進行減量方案，積極參與政府建立的減量平台。為強化源頭減廢與循環再利用的理念，2025 年已將休閒產品各品牌量販外袋材質改為單一可回收，另針對各別品項進行包裝優化：

休閒量販袋 全系列產品包裝減塑	4.76%	八切海苔 全系列產品包材減量達	80%
脆烤海苔 全系列產品包材減量達	18.5%	網購包材 減重率實際達成	35.17%
萬歲夾鏈袋 全系列產品包裝減塑	2.85~16.98%		

三、FSC 認證包材推動：支持負責任森林管理

產品包裝積極導入國際 FSC 森林認證紙材，落實綠色採購精神

2025 年新增 4 款年節禮盒產品符合 FSC 森林認證紙材，目前已累計共 5 款禮盒導入 FSC 認證紙材：

- ⓥ 全數採用來自符合 FSC 標準之負責任森林管理材料，確保生產過程不造成森林砍伐與生態破壞。
- ⓥ 透過產品設計與消費者溝通，引導市場認識 FSC 標章的價值，提升大眾對負責任消費的認同。

2025 年聯華食品採購符合 FSC 標準禮盒包裝金額，占休閒事業部總紙類包材採購金額 3.41%。未來將持續擴大 FSC 包材在日常商品中的應用比例，積極推動綠色採購政策，與供應鏈夥伴共創永續價值。

四、循環生態系建構：從單一材質化到高效物流的綠色轉型

透過包裝材質轉型與空間優化，全面提升資源循環價值並降低供應鏈碳足跡。

鮮食包材綠色轉型

鮮食產品於產品設計階段積極導入輕量化理念，有效達成包材減塑目標。除依產品特性逐步將一次性塑膠包裝轉為紙包材，持續提升紙包材使用占比外，另優先採用具高度相容性之塑膠再生料（PP/PET），持續推動單一材質化設計與可回收設計，減少複合材料使用。

物流效率與間接減碳

為優化產品堆疊與空間利用率，降低運輸重量，2025 年鮮食事業部推動冷凍商品單箱箱入數優化，使每箱增加 50% 承載量，間接減少運輸碳排放。

從源頭減量、負責任採購到產品減碳，聯華食品持續以具體行動推動企業營運向低碳、永續轉型。未來，將持續深化「綠色設計」、「低碳供應鏈」及「消費者永續意識提升」三大策略，攜手全體夥伴與社會大眾，共同為實現永續未來而努力。

附錄

附錄一：永續性報導準則 (GRI) 對照表

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1.1 營運績效	22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	6	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	6	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 營運績效 1.1.2 價值鏈、產品組合與市場定位	22 23	
	2-7	員工	3.1.1 人力結構與人才多元化	56	
	2-8	非員工的工作者	3.1.1 人力結構與人才多元化	57	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2.1 治理架構與董事會職能	27	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.2.1 治理架構與董事會職能	27	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 治理架構與董事會職能	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 功能性委員會與永續治理	30	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.2 功能性委員會與永續治理	30	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.2 功能性委員會與永續治理	30	
	2-15	利益衝突	1.2.1 治理架構與董事會職能	30	
GRI 2 一般揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.2 功能性委員會與永續治理	30	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 治理架構與董事會職能	29	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 治理架構與董事會職能	30	
	2-19	薪酬政策	1.2.2 功能性委員會與永續治理 3.1.2 薪酬福利制度	32 58	
	2-20	薪酬決定流程	1.2.2 功能性委員會與永續治理	33	
	2-21	年度總薪酬比	1.2.2 功能性委員會與永續治理 3.1.2 薪酬福利制度	33 58	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	1.1.3 經營理念、企業願景與使命 1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	24 37 50	
	2-24	納入政策承諾	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 3.1.3 人權保障與多元職場	37 59	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴 3.1.5 勞資溝通與權益保障	53 63	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3 誠信經營、反貪腐與公平競爭	34	
	2-27	法規遵循	1.3.3 法規遵循與裁罰改善	37	
	2-28	公協會的會員資格	1.2.5 稅務治理與外部參與	35	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	永續議題 內外兼顧	7	
	2-30	團體協約	3.1.5 勞資溝通與權益保障	63	

其他特定主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	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）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.4 經營績效與經濟價值	26	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.1 氣候風險鑑別與情境分析	100	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.1.6 員工福利與保障	65	
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.4 經營績效與經濟價值	26	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.1.2 薪酬福利	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1.1 人力結構與人才多元化	56	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.4.1 共好社會，在地回饋 3.4.2 社會參與・公共倡議	86 89	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.5.1 資源利用	112	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4.1 水資源管理	107	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4.1 水資源管理	108	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4.1 水資源管理 4.5.1 資源利用	107 112	
	303-4	排水量	4.4.1 水資源管理	107	
	303-5	耗水量	4.4.1 水資源管理	107	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 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	—	—	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	4.5.2 輕薄包裝	113	
	304-3	受保護或復育的棲息地	—	—	
	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	—	—	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體排放與減碳	106	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體排放與減碳	106	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體排放與減碳	106	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3.1 溫室氣體排放與減碳	106	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5.1 資源利用	111、112	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5.1 資源利用	110	
	306-3	廢棄物的產生	4.5.1 資源利用	111、112	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5.1 資源利用	112	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5.1 資源利用	111	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	50	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	50	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞 / 資關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1.4 人才流動與留任績效	61	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1.6 員工福利與保障	64	
	401-3	育嬰假	3.1.6 員工福利與保障	64	
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1.5 勞資溝通與權益保障	63	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3.1 安全至上	72	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.3.1 安全至上	72、75	
	403-3	職業健康服務	3.3.2 健康職場	80、81	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.3.1 安全至上	72、73	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3.1 安全至上	72、77	
	403-6	工作者健康促進	3.3.1 安全至上 3.3.2 健康職場	73 80	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.3.1 安全至上 3.3.2 健康職場	72 81	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3.1 安全至上	72	
	403-9	職業傷害	3.3.1 安全至上	77	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.1 人才培育	66	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.1.5 勞資溝通與權益保障 3.2.1 人才培育	63 66	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2.1 人才培訓	70	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2.1 治理架構與董事會職能 3.1.2 薪酬福利制度 3.1.3 人權保障與多元職場	27 58 61	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.1.2 薪酬福利制度	58	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.3 人權保障與多元職場	59	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 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	3.1.5 勞資溝通與權益保障	63	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.3 人權保障與多元職場	59、60	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 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	3.1.3 人權保障與多元職場	60	
保全實務					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	410-1	全人員接受人權政策或程序之訓練	3.1.3 人權保障與多元職場	61	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
當地社區					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	3.4.1 共好社會，在地回饋 3.4.2 社會參與，公共倡議	86 89	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.4.1 共好社會，在地回饋 3.4.2 社會參與，公共倡議	86 89	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	50	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	50	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1.1 健全食安體系與多元產品認證	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.1.1 健全食安體系與多元產品認證	37 44	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化	37 48	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化	37 48	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴	37 53	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3.3 法規遵循與裁罰改善	37	

附錄二：永續揭露指標 (SASB) 對照表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	章節	頁碼	說明
能源管理	FB-PF-130a.1	量化	(1) 總能源消耗 (2) 電網電力占比 (3) 再生能源占比	4.2.1 能源使用與管理	102	
水管理	FB-PF-140a.1	量化	(1) 總取用水量 (2) 總耗水量，與兩者於高或極高水資源壓力區域之占比	4.4.1 水資源管理	107	
	FB-PF-140a.2	量化	與水量與／或水質許可、標準與規定有關之不合格事件數量	1.3.3 法規遵循與裁罰改善	37	
	FB-PF-140a.3	質化	說明水管理的風險，並討論降低這些風險之相關策略與做法	4.4.2 節水策略與限水應變	107	

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	章節	頁碼	說明
食品安全	FB-PF-250a.1	量化	全球食品安全倡議 (Global Food Safety Initiative, GFSI) 稽核，對於 (a) 主要與 (b) 次要不合格項目之 (1) 不合格率 與 (2) 相關之矯正措施率	2.1.1 健全食安體系與多元產品認證	44	
	FB-PF-250a.2	量化	來自一級供應商設施的原料，獲 GFSI 認可食品安全認證計畫認證之百分比	2.2.1 永續採購理念	49	
	FB-PF-250a.3	量化	(1) 收到食品安全違規的通知總數，(2) 改正占比	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化	37 48	
	FB-PF-250a.4	量化	(1) 召回食物產品的議題數量與 (2) 召回食物產品的總量	2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化	48	
健康與營養	FB-PF-260a.1	量化	為促進健康與營養特性而貼上食品標籤與／或進行行銷之產品收入	2.3.1 健康創新的產品研發	52	
	FB-PF-260a.2	質化	對消費者營養和健康疑慮有關的產品、成分鑑別與管理相關之流程討論。	2.3.1 健康創新的產品研發	52	
產品標籤與行銷	FB-PF-270a.1	量化	(1) 針對兒童進行與 (2) 針對兒童進行符合飲食指南 (dietary guidelines) 的產品推廣之廣告曝光次數百分比	2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴	53	
	FB-PF-270a.2	量化	貼有 (1) 包含基因改造生物 (genetically modified organisms, GMOs) 與 (2) 非 -GMO 標籤產品之收入	—	—	聯華食品非基因改造食物收入共計 12,867,131 千元
	FB-PF-270a.3	量化	不遵守產業或規範標籤與／或行銷規範之事件數量	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴	37 53	
	FB-PF-270a.4	量化	與標籤與／或行銷做法相關之訴訟造成的金錢損失總額	1.3.3 法規遵循與裁罰改善 2.3.2 責任行銷標示與客戶信賴	37 53	
產品包裝之生命週期管理	FB-PF-410a.1	量化	(1) 包裝材料總重量，(2) 由回收／或可再生材料所製之占比，以及 (3) 包裝可被回收、可被再利用與／或可作堆肥的占比	4.5.2 輕薄包裝	113	2025 年聯華食品可被回收、可被利用與可作堆肥之包材為 442.778 公噸，占總包材 100%
	FB-PF-410a.2	質化	降低包裝在其生命週期中對環境的衝擊之策略討論	4.5.2 輕薄包裝	113	
原料供應鏈的環境與社會衝擊	FB-PF-430a.1	量化	受第三方環境與／或社會標準認證之食品原料來源占比，以及按標準計算之占比	2.2.1 永續採購理念	49	
	FB-PF-430a.2	量化	供應商之社會與環境責任稽核關於 (a) 主要不合格項目與 (b) 次要不合格項目的 (1) 不合格率與 (2) 相關矯正措施率	2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度	51	
原料採購	FB-PF-440a.1	量化	來自高或極高水資源壓力區域之食品原料 (food ingredient) 占比	—	—	來自高或極高水資源壓力區域之食品原料佔比為 0%
	FB-PF-440a.2	質化	優先食品原料 (food ingredient) 之清單，以及因為環境或社會考量之採購風險討論	2.2.1 永續採購理念	49	

附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

食品業揭露準則對應指標

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	對應章節	備註
一	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比。	量化、質化敘述	比率 (%)	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比為100%。	2.1 食品安全，品質管理	
二	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件類別與次數、產品下架次數及下架產品總重量。	量化、質化敘述	數量 , 公噸 (t)	2025 年於產品健康與安全法規方面，未發生任何有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件、產品下架次數及下架產品總重量為0。	2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化	
三	採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比，並依標準區分。	量化	比率 (%)	• 通過 FSC 認證紙材採購金額共 7,663,453 元，占休閒事業部總紙類包材採購金額 3.41% • 2025 年通過海洋管理委員會產銷監管鏈認證 (MSC CoC) 之海鮮採購金額為 72,621,830 元，通過認證之採購金額占當年度鮮食事業部原料採購金額 1.63%。	2.2.1 永續採購理念	
四	經獨立第三方驗證符合國際認證之食品安全管理系統標準之廠房所生產產品之百分比。	質化	比率 (%)	2025 年休閒、鮮食事業部全廠 100% 持續持有 ISO 22000：2018、HACCP 等食品安全系統認證，休閒事業部全廠 100% 取得 FSSC 22000 食品安全管理系統證書。	2.1.1 健全食安體系與多元產品認證	

<table>
<tr><th>編號</th><th>指標</th><th>指標種類</th><th>單位</th><th>年度揭露情形</th><th>對應章節</th><th>備註</th></tr>
<tr><td>五</td><td>對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果。</td><td>量化、質化敘述</td><td>比率 (%)</td><td>
<table>
<tr><th>供應商類別</th><th>事業部</th><th>合格供應商數</th><th>實地稽核家數</th><th>實際稽核比例</th><th>稽核結果（合格率）</th></tr>
<tr><td rowspan="2">食材與內包材</td><td>休閒</td><td>131</td><td>55</td><td>41.98%</td><td>100.00%</td></tr>
<tr><td>鮮食</td><td>24</td><td>17</td><td>70.83%</td><td>100.00%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">非食材類</td><td>休閒</td><td>47</td><td>15</td><td>31.91%</td><td>100.00%</td></tr>
<tr><td>鮮食</td><td>8</td><td>7</td><td>87.50%</td><td>100.00%</td></tr>
<tr><td colspan="2">總計</td><td>210</td><td>94</td><td>44.76%</td><td>100.00%</td></tr>
</table>
註 1：合格率 =70 分以上或 C 級以上家數 / 實地稽核家數 *100%
註 2：稽核項目包括產業型態與法規符合性、品質政策與程序管理、危害分析管制系統、製程及成品品質管制、進出貨、回收、追蹤追溯、廠房設施與環境衛生管理、工作人員健康與衛生管理、病媒防治管理、食品防護及危機管理、倉儲與運輸管理、檢驗分析與儀器校正管理、環保議題、摻假議題、社會責任及勞工安全、倉儲業者登錄、運輸車輛管理、食品良好衛生規範、易碎品管理。
</td><td>2.2.2 建立完善供應商稽核體系制度</td><td></td></tr>
<tr><td>六</td><td>依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之情形及相關產品占所有產品之百分比。</td><td>量化、質化敘述</td><td>比率 (%)</td><td>聯華食品生產產線已建立及執行追蹤追溯之相關作業，所有生產產品 100% 可追蹤追溯。</td><td>2.1.3 食安法規遵循與教育訓練深化</td><td></td></tr>
<tr><td>七</td><td>依法規要求或自願設置食品安全實驗室之情形、測試項目、測試結果、相關支出及其占營業收入淨額之百分比。</td><td>量化、質化敘述</td><td>比率 (%)</td><td>
為強化食品安全自主管理能力，聯華食品設置專業品保實驗室，依法建立檢驗流程與管理標準，針對原物料、製程及成品進行外觀品質、微生物、化學及品質指標檢測，確保產品衛生安全及品質穩定。
2025 年，共計投入 $57,095 仟元於實驗檢驗支出，佔營業收入淨額百分比 0.44%。
• 2025 年檢驗項目與結果
<table>
<tr><th rowspan="2">檢驗項目</th><th colspan="2">檢驗結果（合格率）</th></tr>
<tr><th>休閒事業部</th><th>鮮食事業部</th></tr>
<tr><td>外觀品質</td><td>99.29%</td><td>99.99%</td></tr>
<tr><td>微生物項目</td><td>100%</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>化性項目</td><td>99.89%</td><td>-</td></tr>
</table>
</td><td>2.1.2 實驗量能提升與製程環境優化</td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>編號</th><th>指標</th><th>指標種類</th><th>單位</th><th>年度揭露情形</th><th>對應章節</th><th>備註</th></tr>
<tr><td>八</td><td>消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率</td><td>量化</td><td>十億焦耳(GJ)、百分比 (%)</td><td>2025 年總能源使用量為 307,934.46GJ。
外購電力占比 45.25%。
再生能源使用率 0.79%。</td><td>4.2.1 能源使用與管理</td><td></td></tr>
<tr><td>九</td><td>總取水量及總耗水量</td><td>量化</td><td>千立方公尺</td><td>(單位 : 千立方公尺)<table><tr><th>類別</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>總取水量</td><td>651.59</td></tr><tr><td>總耗水量</td><td>151.73</td></tr></table></td><td>4.4.1 水資源管理</td><td></td></tr>
<tr><td>十</td><td>售出產品重量、生產設施場所數量</td><td>量化</td><td>公噸 (t), 數量</td><td>• 生產設施場所為休閒桃園廠、休閒嘉義廠、鮮食中壢廠、鮮食基隆廠、鮮食彰化廠共五廠。
• 售出產品合計總重量 56,507 公噸</td><td>1.1.1 營運績效
1.1.2 價值鏈、產品組合與市場定位</td><td></td></tr>
</table>

附錄四：會計師有限確信報告

Deloitte.

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 Nan Shan Plaza
No. 100 Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 11042, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-0888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

聯華食品工業股份有限公司　公鑒：

聯華食品工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華食品工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

聯華食品工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臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

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

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

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

先天限制

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

獨立性及品質管理規範

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

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

確信結論

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

其他事項

本確信報告出具後，聯華食品工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 盈 州

陳盈州

中 華 民 國 115 年 8 月 17 日

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第4條產業別永續揭露指標
1	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比為100%。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	為改善食品衛生、安全與品質，而針對其從業人員、作業場所、設施衛生管理及其品保制度等方面進行之評估與改進及所影響之主要產品與服務類別與百分比	附表一之一編號一
2	2025年於產品健康與安全法規方面，未發生任何有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件、產品下架次數及下架產品總重量為0。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件類別與次數、產品下架次數及下架產品總重量	附表一之一編號二
3	● 通過FSC認證紙材採購金額共7,663,453元，占休閒事業部總紙類包材採購金額3.41% ● 2025年通過海洋管理委員會產銷監管鏈認證(MSC CoC)之海鮮採購金額為72,621,830元，通過認證之採購金額占當年度鮮食事業部原料採購金額1.63%。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比，並依標準區分	附表一之一編號三
4	2025年休閒、鮮食事業部全廠100%持續持有ISO 22000：2018、HACCP等食品安全系統認證，休閒事業部全廠100%取得FSSC 22000食品安全管理系統證書。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	經獨立第三方驗證符合國際認證之食品安全管理系統標準之廠房所生產產品之百分比	附表一之一編號四
5	供應商類別：食材與內包材；非食材類 事業部：休閒、鮮食、休閒、鮮食 合格供應商數：131、24、47、8 實地稽核家數：55、17、15、7 實際稽核比例：41.98%、70.83%、31.91%、87.50% 稽核結果（合格率）：100.00%、100.00%、100.00%、100.00% 總計：210、94、44.76%、100.00%	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	對供應商進行稽核之家數及百分比、稽核項目及結果	附表一之一編號五

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第4條產業別永續揭露指標
	註1：合格率=70分以上或C級以上家數/實地稽核家數*100% 註2：稽核項目包括產業型態與法規符合性、品質政策與程序管理、危害分析管制系統、製程及成品品質管制、進出貨、回收、追蹤追溯、廠房設施與環境衛生管理、工作人員健康與衛生管理、病媒防治管理、食品防護及危機管理、倉儲與運輸管理、檢驗分析與儀器校正管理、環保議題、勞假議題、社會責任及勞工安全、倉儲業者督導、運輸車輛管理、食品良好衛生規範、易碎品管理。			
6	聯華食品生產產線已建立及執行追蹤追溯之相關作業，所有生產產品100%可追蹤追溯。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	依法規要求或自願進行產品追溯與追蹤管理之情形及相關產品占所有產品之百分比	附表一之一編號六
7	為強化食品安全自主管理能力，聯華食品設置專業品保實驗室，依法建立檢驗流程與管理標準，針對原物料、製程及成品進行外觀品質、微生物、化學及品質指標檢測，確保產品衛生安全及品質穩定。 2025年，共計投入$57,095仟元於實驗檢驗支出，佔營業收入淨額百分比0.44%。 ● 2025年檢驗項目與結果 檢驗結果（合格率） 檢驗項目 / 休閒事業部 / 鮮食事業部 外觀品質 / 99.29% / 99.99% 微生物項目 / 100% / 100% 化性項目 / 99.89% / —	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	依法規要求或自願設置食品安全實驗室之情形、測試項目、測試結果、相關支出及其占營業收入淨額之百分比	附表一之一編號七
8	2025年總能源使用量為307,934.46GJ。 外購電力占比45.25%。 再生能源使用率0.79%。	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率	附表一之一編號八
9	（單位：千立方公尺） 類別 / 2025年 總取水量 / 651.59 總耗水量 / 151.73	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	總取水量及總耗水量	附表一之一編號九

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第4條產業別永續揭露指標
10	● 生產設施場所為休閒桃園廠、休閒嘉義廠、鮮食中壢廠、鮮食基隆廠、鮮食彰化廠共五廠。 ● 售出產品合計總重量56,507公噸	附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	售出產品重量、生產設施場所數量	附表一之一編號十

聯華食品
永續報告書