

一 7 聚人才

統一超商致力於打造具有市場競爭力且健康安全的職場，以高於法定的薪資標準並鼓勵員工多元發展來穩固職場；職業安全衛生則落實辨識及評估職安衛之高風險危害，完整保障所有員工擁有具發展性且安全衛生無虞的工作職場，並確保員工有平等的勞動權益。

永續目標管理進程

重大主題	管理指標	中長期目標	2026 目標	2025 目標 & 績效	
 人才吸引與留任	員工平均每人訓練時數	15	14	14 21.45	↑
 勞動人權	(1) 停工次數 (2) 因停工而閒置的天數	(1) 0 次 (2) 0 天	(1) 0 次 (2) 0 天	(1) 0 次 (1) 0 次 (2) 0 天 (2) 0 天	✓
 職業健康與安全	員工總合傷害指數 (FSI)	低於勞動部公布近三年零售業平均標準	低於勞動部公布近三年零售業平均標準	低於勞動部公布近三年零售業平均標準 0.37 0.16	↑
	失時工傷事故頻率 LTIFR (失能傷害頻率 FR) —員工 —外包商廠 (承攬商、加盟店、代工廠員工)	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害頻率	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害頻率	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害頻率：3.26 員工 1.18 外包商 0.12	↑
	失能傷害嚴重率 (SR) —員工 —外包商廠 (承攬商、加盟店、代工廠員工)	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害嚴重率	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害頻率	低於勞動部公布近三年綜合商品零售平均失能傷害嚴重率：44 員工 23.17 外包商 1.34	↑
 員工多元化與平等	全公司中高齡者任用比例 (45y)	35%	32%	32% 30.8 (註)	—
	高階管理 (E 薪層) 女性占比	17%	16%	16% 18.33%	↑

註：中高齡者任用人數仍呈增加趨勢，但因總員工人數成長幅度較大，致使未達標，已規劃持續推播中高齡任用專案。

↑ 超越 ✓ 達成 — 未達成

實踐聯合國永續發展目標 & 管理方針



SDG 3
健康與福祉

- 以「零缺失」通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統年度追查
- 員工總合傷害指數 **0.16**
低於勞動部職業安全衛生署公布之近三年零售業平均標準值 0.35 (2023-2025 年平均)



SDG 8
就業與經濟成長

- 業務相關女性主管 (包含店經理、區顧問、區經理、營運部部經理) 占比達 **56.40%**

► 對應重大主題

- 勞動人權
- 人才吸引與留任
- 員工多元化與平等
- 職業健康與安全

► 政策與承諾

- 統一超商**薪酬政策**以同工同酬為原則
- 職業安全衛生政策**
- 職安四大保護計畫
- 人權政策**

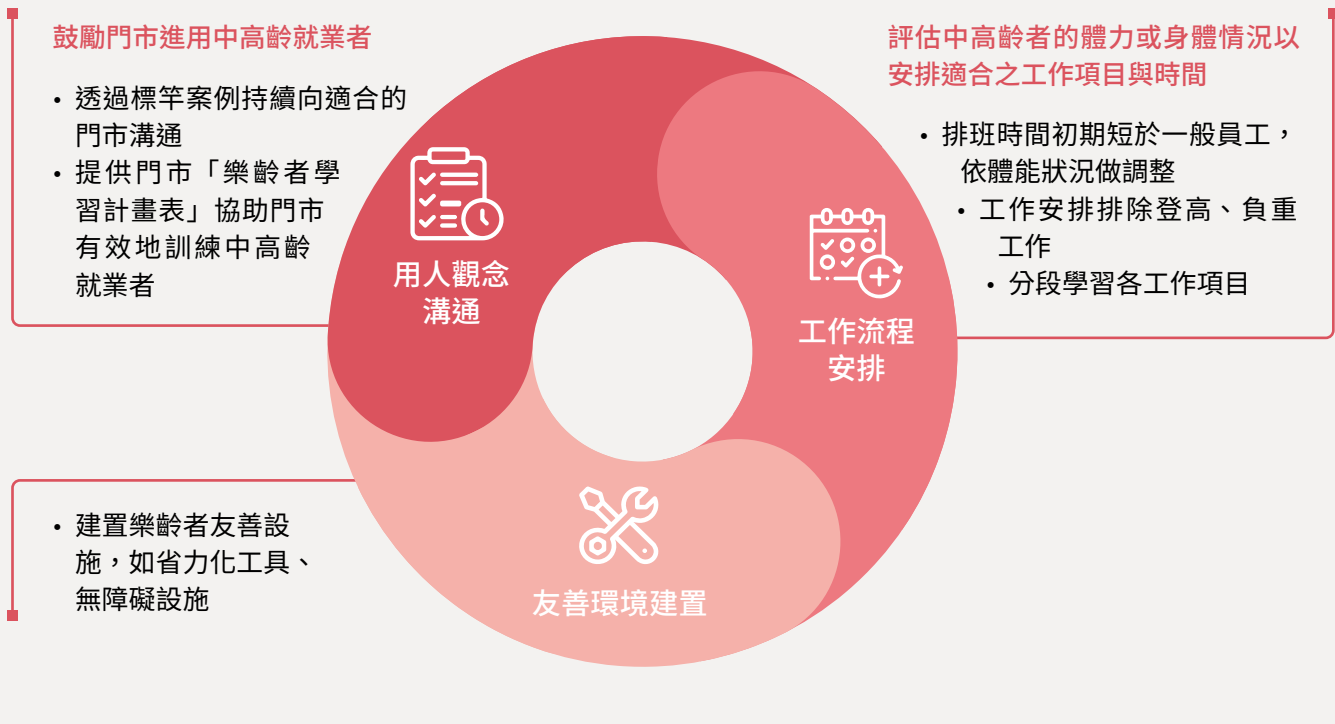
► 管理行動

- 在少子化、高齡化情形下，推動中高齡職務再設計等專案以打造中高齡友善職場，統一超商 45 歲以上中高齡夥伴任用人數為 2,996 人，任用比例達 30.8%
- 本公司於本年度順利完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統年度複驗 (追查)，並以零缺失通過查核，持續維持管理系統運作之有效性。另於供應鏈管理方面，截至年底，先前依據「交易額達 3000 萬且人數超過 100 人」之標準所篩選出的 40 家食品類自有品牌代工廠，已全數 (100%) 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，展現對職業安全衛生管理之重視。

此外，統一超商亦有採用 360 度評鑑的方式針對特定薪層的員工進行考核，結果將作為未來晉升決策的參考，雖然目前尚未將所有員工納入，但我們將會持續採用，期望使評估機制更加客觀，從而對公司業績產生正面影響。

· 員工多元化與平等 ·

有鑑於高齡化與少子化對於勞動人口的衝擊，統一超商自 2018 年起跨部門整合成立樂齡計畫專案，因應中高齡及高齡店員體力、眼力衰退，從「省力化」、「適齡性」、「工作站」三大方向著手，對工作流程進行職務再設計，導入省力輔助工具，並與勞發署合作提供適中高齡夥伴的「樂齡學習計畫表」，積極推動工作站營運模式，藉由每日例行性的適度分工，協助中高齡員工快速適應工作，主要有三大核心措施如下圖。截至 2025 年 12 月底，全公司任用 45-54 歲 2,232 人，55 歲（含）以上 788 人，合計 45 歲以上任用人數 3,020 人，占全公司員工人數比例約 30.8%，超越原先內部設定之 30% 目標，顯現統一超商持續對促進中高齡友善就業的高度努力。



樂齡夥伴工作心得與回饋

退休後短暫休息兩年後閒不住，知道門市處於人力短缺狀態加上公司對於二度就業長者有提供完善及合適工作事項，於是回到門市與夥伴繼續服務顧客。自認服務熱忱不減且笑容常開，服務顧客更是不馬虎，因此工作為櫃檯服務 - 收銀結帳 / 製作咖啡，憑藉親切招呼、笑容，製作出更溫暖咖啡，吸引一群忠實顧客經常報到買咖啡。

門市友善工作環境的建置包含將門市裝在乳品箱的進貨商品重量減半、提供櫃台內的減壓墊、省力服及放大鏡、咖啡機的操作流程圖示與螢幕字體放大等，皆為對樂齡夥伴職務再設計的具體實例。除了樂齡友善外，也投入智能作業平台的設置與優化，減少語言差異帶來的阻礙，讓外籍夥伴更有信心融入職場。為有不同需求的夥伴找到合適工作模式，並讓所有夥伴都能在友善環境中順利完成工作。

註：相關影片請[點此觀看](#)

6.3 職業安全衛生

職業安全衛生委員會

為保障所有員工擁有安全與衛生無虞的工作環境，我們遵循「職業安全衛生法」設置一級單位勞安室，並成立職業安全衛生委員會，委員人數共 29 人，其中員工推舉之勞工代表 10 位，占比為 34.48%，勞安室則編制 4 名專職人員（職業安全衛生業務主管 1 人、安全管理師 1 人、衛生管理師 1 人、安全衛生管理員 1 人）。委員會每季召開乙次會議，由雇主代表擔任會議主席，勞安室、護理師進行季度業務報告，各單位進行目標方案報告，邀集各單位最高主管及勞工代表共同商討公司安全衛生業務，並訂定職業安全績效目標、討論目標進度；每年辦理管理審查會議，審議、協調及建議安全衛生相關事項，確認職安衛運作之適切性及有效性。除上述會議，相關利害關係人可透過聯合服務中心、專屬 Email 信箱、利害關係人專區及內部溝通平台反映對職安衛之意見，若有職安衛相關事件則會透過職業安全衛生委員會，召集相關單位主管、勞工代表，協調、建議、審議職業安全衛生事項。依循管理系統 PDCA（規劃、執行、查核、修正）流程來進行活動，以確保可靠度目標之達成，並進而促使職業安全衛生持續改善。

· 職業安全衛生委員會 ·

