

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**

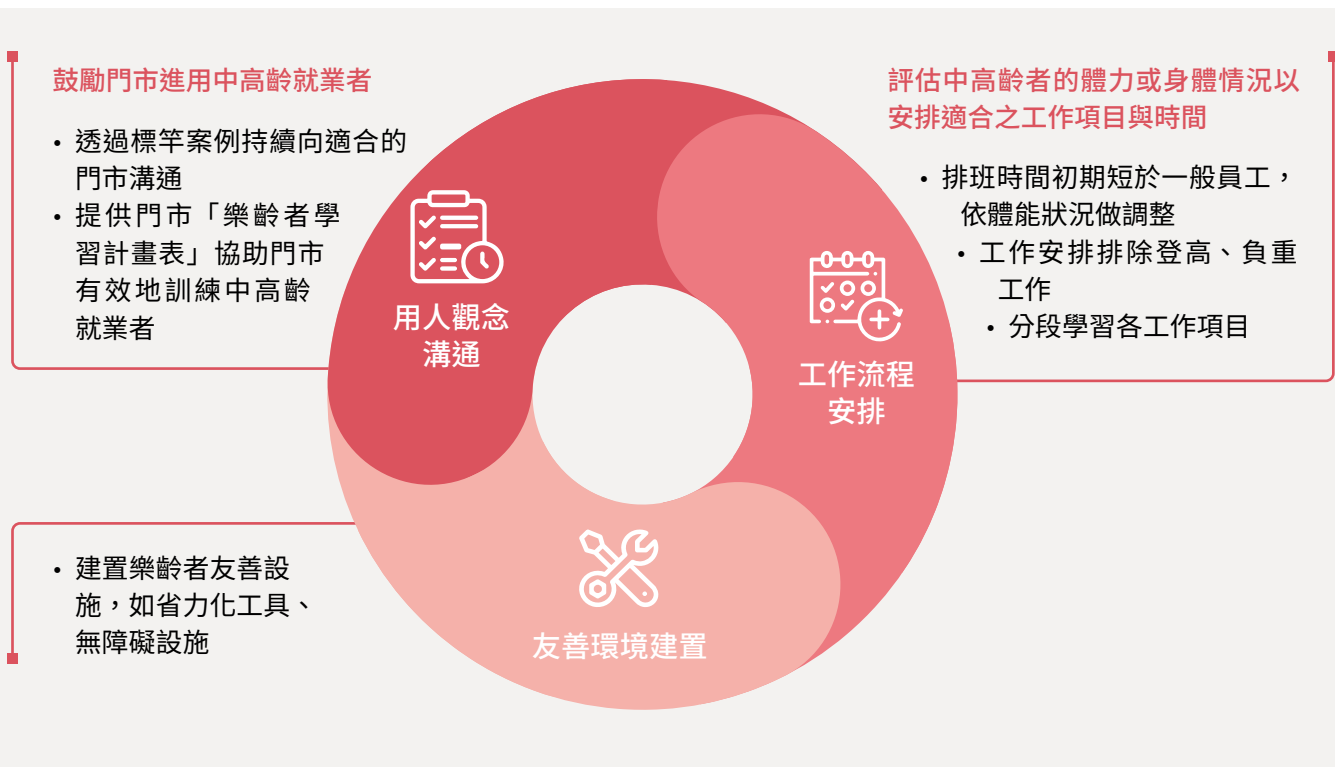
管理行動

- 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。

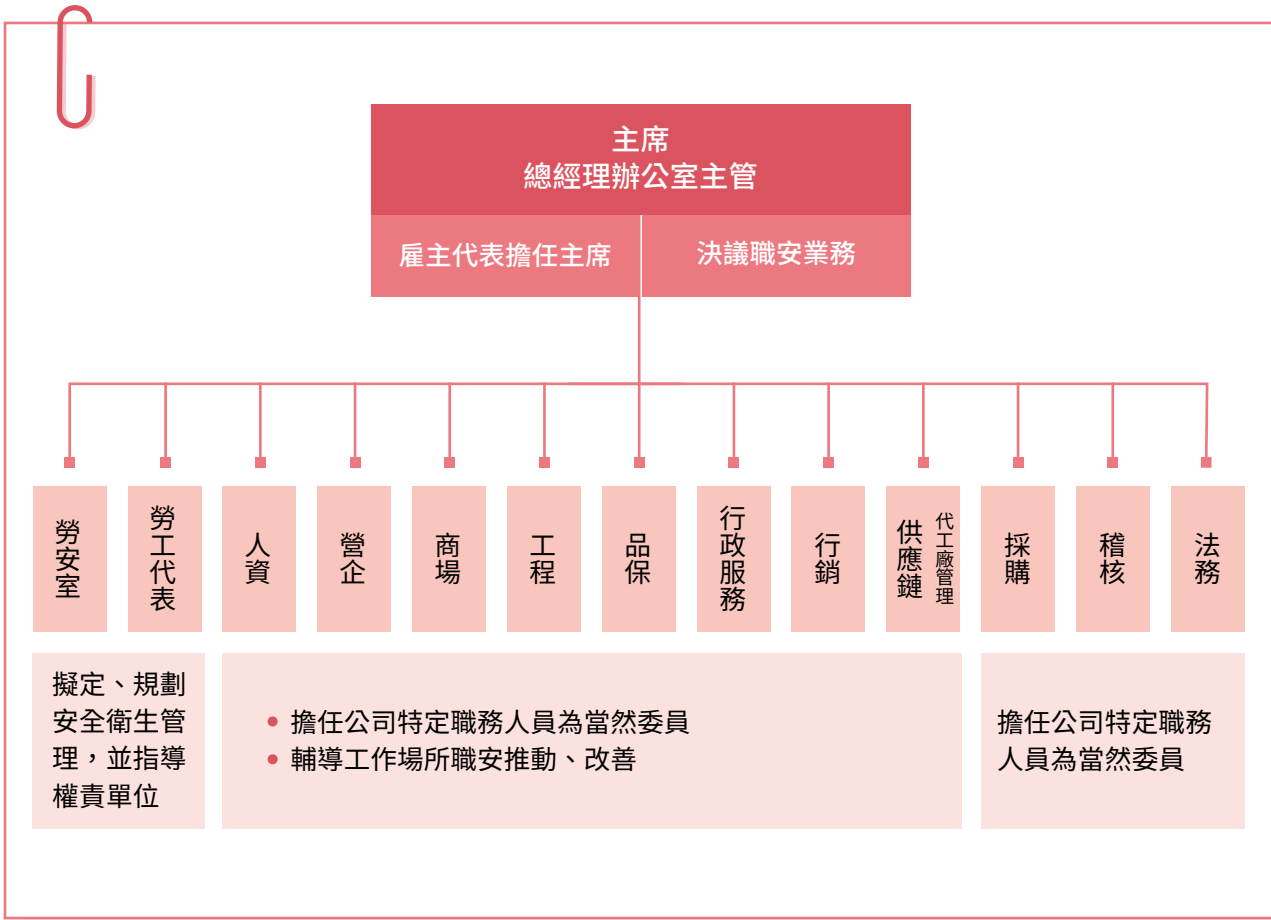
註：相關影片請[點此觀看](#)

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 ·

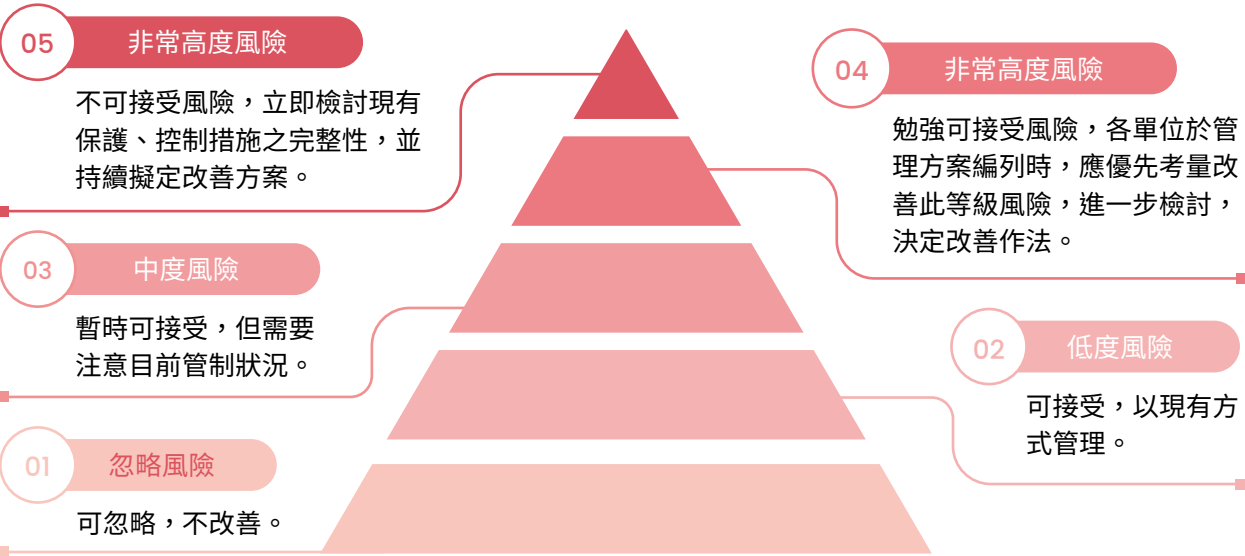


職業安全衛生政策

2024 年由董事會核定「**職業安全衛生政策**」，共五大執行方針，以落實風險預防管控。2025 年我們亦以總合傷害指數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及零重大職安事件為年度目標。為達此目標，我們推行以下行動：安全衛生教育訓練、危害辨識風險評估、安全稽核。此外持續推行「過負荷預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「身心不法侵害預防計畫」及「母性健康保護計畫」職安四大保護計畫，藉由風險辨識與預防保障同仁的健康與安全。

統一超商每年進行一次風險評估，針對辦理風險評估及內部稽核的人員於 2025 年已通過 6 小時之教育訓練，以確保流程品質及人員能力依據作業之不同辨識相關危害及後果，並同時確認現有防護措施評估風險發生之嚴重性進行風險等級劃分，並判斷該風險是否可透過控制措施被降低，再確認改善措施後的剩餘風險也將持續進行監督與量測。若權責單位新增設備、作業流程或變更作業程序、職災意外事件及不符合事項影響風險績效之個案則不在例行性評估之範圍內。2025 年評估門市、商場、工地、實驗室、食品代工廠、辦公室共 6 個場所，共評估 123 項作業，鑑別結果為第一級共 27 件、第二級共 68 件、第三級共 28 件，整體無第四級、第五級之高風險狀況。故整體鑑別結果為可接受風險，維持現管理方式。

風險等級之判定基準



為降低員工職業災害發生之機率，透過職安通報機制掌握職業災害事故，啟動事件調查追蹤，確認事發經過，探究發生原因進行危害辨識，檢視分析改善機會點，評估環境設備改善，針對發生機率較高之職災事件，透過短片宣導等方式強化人員安全觀念訓練，實施改善，以消除、降低風險，防止類似災害發生，保障員工工作安全，創造友善職場環境。

災害發生情況流程



職安四大保護計畫

依法推動職場保護計畫，透過辨識及評估高風險群和風險，確認危害因子、選定改善方法及執行、安排醫師面談及健康指導、調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施、實施健康檢查、管理及促進、建構同仁行為規範、辦理相關教育訓練與執行成效之評估及改善等流程，落實員工健康保護。

過負荷預防計畫	2025 年過勞高風險需訪談對象共 93 人，已完成訪談者 93 人；需工作限制者 10 人。
人因性危害預防計畫	2025 年針對問卷填答痠痛分數達三分（劇痛）以上共 548 人，經訪談員工不適均為個人因素導致，提供健康指導及就醫建議。
身心不法侵害預防計畫	2025 年職場不法侵害立案 46 件，皆已完成收案及個案關懷協助並持續個案關懷協助。44 件為內部案件；2 件為外部案件，依投訴者個別狀況成立調查小組（含外部專家）召開調查會議，並同時提供同仁醫療協助、職務調整、心理諮商等協助。
母性健康保護計畫	2025 年母性健康保護個案共 143 人，已全數完成醫師訪談；其中需調整工作時間 0 人，需調整工作內容者 7 人。

緊急應變機制

統一超商訂有「支援服務群 行政服務通報 019 號 統一超商總部辦公室緊急狀況應變辦法」，2025 年上、下半年均舉辦緊急逃生演練，透過實際演練來加強同仁的逃生意識。且門市端相關管理機制營運企劃通報包含「營運群危機處理及緊急狀況應變規範」及「門市人員意外事故處理及應變程序」等，依據上述辦法執行具體應變措施、應變行動演練及檢討與修正，並透過教育訓練強化人員緊急應變能力。

若因重大災害事故，員工需親自照顧眷屬或災建協助，授權所屬主管核決，得給予有薪「特殊照顧假」上限 3 天，以提供員工應對災害照顧家庭的彈性。

・職業安全與衛生管理執行情形・

教育訓練除職業安全衛生範疇，納入消防逃生演練訓練，以利災害發生時，提升人員應變能力。今年辦理訓練共邀集 37 家自有品牌食品類一階供應商參與「自有品牌代工廠職安消防交流」，以提升設備作業安全危害辨識能力，並協助供應商了解系統管理運作架構，自我檢視廠區安全情況。2025 年年度交易金額達 3,000 萬之食品類自有品牌一階供應商 100% 均完成 ISO 45001 職安管理系統驗證。

安全衛生教育訓練	
說明	2025 年績效
辦理證照訓練（丙業 / 急救）課程： 由訓練單位辦理，提供工作上必要之安全衛生證照訓練，增進安全衛生知識與能力。	共 2,333 人完成證照訓練
「大樓逃生演練」課程： 為提升同仁逃生警覺與逃生速度，規劃無預警逃生演練，維護同仁安全。	共 1,287 人完成訓練
「新進同仁職安衛生教育訓練」課程： 為防止職業災害之發生，使新進同仁了解工作環境風險，強化安全衛生觀念。	共 176 人完成訓練
「職安在職教育訓練」： 提供同仁工作場所之安全衛生的相關課程，增進安全衛生知識，降低災害發生風險。	共 4,502 人完成訓練

環境監測（總部）	
說明	2025 年績效
每季檢測飲用水質，每半年檢測二氧化碳濃度、照明。	檢測結果皆優於標準
2025 年消毒 5 次，平均每 2.5 個月消毒一次。	

承攬商管理	
說明	2025 年績效
廠商安全協議組織會議：2025 年 6 月向承攬商（裝潢、水電、招牌、綜合保修商、結構補強廠商、消防、庫板供貨商、監視）召開廠商協議組織會議。	共 97 家廠商完成宣導。
2025 年工地 ^{（註）} 風險評估，揭露不安全行為及環境。	前五風險依序為未戴安全帽、表單、墜落、切割、感電 / 動火 / 菸酒。
新加入廠商危害告知及教育訓練：2025 年向新加入承攬商召開危害告知及教育訓練，說明相關安全衛生作業規定。	共召開 2 場會議。 （共 2 家廠商）

註：工地意指門市裝修的工地

針對承攬商，於採購合約規範承攬商遵守職業安全衛生相關法令及協力廠商行為準則，以確保承攬商安全衛生觀念與保障所屬勞工權益。建立高風險機具設備作業標準、屋頂作業工法、既有店修繕危害告知等作業標準，合作前舉行承攬商安全協議組織會議，以降低施工風險；每年度進行工地無預警稽核，有勞安缺失者予以罰款。並在召開廠商協議組織會議時邀請前高雄市勞檢處副處長擔任授課講師，進行相關安全衛生規定說明宣導，以加強承攬商之安全觀念，進而降低災害發生機率。

職業安全衛生管理系統與健康認證

2025 年統一超商以「零項主要缺失」通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統定期查驗，依該管理系統經外部認證之查驗範圍涵蓋總部大樓員工共 842 人，占全台總體員工 8.66%，所有門市 99.63% 進行職安衛內部稽核。因總部實施職業安全衛生管理事項之擬訂、規劃、督導及推動及統籌管理，故依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統轉化訂定公司內部管理辦法，推展至工作者（含直營、加盟門市）共同施行。為符合國際標準安全文化之決心，未來將落實全員參與共同打造友善安全職場，亦持續帶動承攬商共同參與；為使供應商符合職業安全衛生法規及供應商行為準則，勞安室與採購部共同推動『職安認證 5 年計畫目標』，從 2019 年開始展開至 2024 年；2019 年進行前溝通準備，2020 年至 2022 年展開全面性輔導，透過自主檢查、到廠輔導及教育訓練，循環式強化工廠職業安全衛生觀念，持續推動自有品牌供應商取得 ISO 45001 第三方認證。計畫鎖定交易額達 3000 萬且人數超過 100 人之食品類代工廠為首要目標，經盤點共 40 家供應商符合此標準，並將取得認證作為後續食品類自有品牌代工廠引進門檻，最終目標為所有自有品牌供應商需取得 ISO 45001 第三方認證。

職業安全衛生稽核

勞安室亦依不同工作環境進行之職安衛風險評估及無預警稽核（每年檢視並進行查核目標場次調整），2025 年目標查核 215 場，實際共查核 243 場，其中 39 場零缺失，並改善 385 項缺失，改善率 100%；查核場次數較去年增加 1.09%。

< 直營門市 >

稽核行動	稽核頻率	2025 年結果	改善措施
職安衛門市自檢與區顧問複檢	每年 6 月 -9 月	門市進行自檢與複檢	皆由門市主管持續輔導追蹤各門市改善措施

註：2025 年無違反職安衛法之罰款事件

< 加盟門市 >

稽核行動	稽核頻率	2025 年結果	改善措施
職安衛門市自檢與區顧問複檢	每年自檢一次（第三方普查前自檢）	門市進行自檢與複檢	異常門市由門市主管持續輔導追蹤各門市改善措施

< 承攬商 >

稽核行動	稽核頻率	2025 年結果	改善措施
工地無預警職安衛稽核	每月	工地查核 121 場，17 場零缺失，查核場次數較去年減少 7.6%	於 2025 年 6 月向承攬商（裝潢、水電、招牌、綜合保修商、結構補強廠商、消防、庫板供貨商、監視器）召開廠商協議組織會議，並邀請前職安署勞動檢查員擔任授課講師，進行相關安全衛生規定說明宣導，進而降低災害發生機率

職業傷害統計

統一超商致力於降低工作傷害的發生，透過各項安全衛生管理計畫，已達成連續七年零死亡之重大職災，2025 年員工可記錄職業傷害比率為 1.18，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綜合商品零售業平均標準值 0.37（2023-2025 年平均）。此外，統一超商 2025 年末收到職業病的申請案件。跌倒為主，已確認事發經過及探究發生之原因，掌握問題，再藉由環境設備、管理（教育訓練、宣導等）、個人防護具等改善措施，以防止類似災害發生。本報告書之職業傷害統計範疇涵蓋總部員工、直營門市、加盟門市之職業傷害數據。另 2025 年員工、加盟門市及承攬商相關失能傷害統計請見附錄。

2025 年員工、加盟門市、承攬商及代工廠傷害類別人次（不含交通安全事故數據）

傷害類別	員工	加盟門市	承攬商	代工廠
跌倒	13 ^{（註）}	5	0	0
與高溫、低溫之接觸	5	1	0	1
被切、割、擦傷	3	2	0	1
墜落、滾落	3	0	0	0
不當動作	1	2	0	0
物體倒塌、崩塌	1	0	0	0
衝撞	1	1	0	0
其他	4	2	0	3
總計	31	13	0	5

註 1：本年度發生 1 件嚴重職業傷害，係因員工進行登高作業更換海報時，不慎摔落受傷。針對需進行登高更換海報作業，公司已進行工具優化，以減少人員登高作業，降低事故發生風險。透過內部會議實施合梯作業安全教育訓練，並製作職災宣導影片，向全門市同仁宣導。藉由實際職災案例，讓同仁了解職災發生型態，並提供改善措施，進一步強化同仁安全意識，防止類似事故再次發生。

註 2：嚴重職業傷害原因揭露不包含加盟門市、承攬商及代工廠。

健康促進活動

員工是公司的重要資產，讓員工保持身心健康是統一超商打造幸福企業的目標之一。為協助同仁消除工作及生活壓力，擁有健康身心與良好人際關係，「幸福合作社」自 2010 年成立至今，引進專業師資培育內部具熱情的同仁擔任關懷志工，藉由志工主動關懷或諮商轉介，提供同仁最即時、有效的協助，截至 2025 年已累計共 4,113 關懷人次、3,127 小時關懷時數，並透過健康促進活動、孕婦媽咪友善環境等，讓員工維持健康、獲得幸福感。

< 資源及服務 >

項目	2025 年績效
健康檢查追蹤	每兩年 16,000 元起健康檢查補助，2025 年共提供 2,290 人可申請檢查補助。
醫療個人健康服務	1. 以優於法規方式每月進行 10 場醫師臨場服務，醫師健康諮詢人次為 767 人；護理師健康協助人次為 195 人。 2. 因應各項流行性傳染病每週定期進行防疫宣導，提升個人防護健康觀念。 3. 聘任專業護理師於上班時間提供健康諮詢、傷病處理、及轉送診所、急救的服務。
健康促進 APP	1. 健康體能：2025 年推動六波運動活動（每波活動一個月），包含：幸運餅乾、快樂浪花、樂股動物園、快樂水族箱、減碳通動、體重控制活動，另外 2025 年與千禧之愛基金會合作，辦理蔬果佔一半活動，總計活動參與人數共有 9,477 人次參與，年度步行總累計步數為 9,337 萬步，約 65 萬公里。 2. 心理健康：為協助同仁有效管理工作、生活、健康等壓力事件，能擁有良好身心與人際互動關係，於年度舉辦員工關係促進活動，如『每日好事』線上活動，參與者可以分享自身生活中遇到的小確幸，並透過抽籤活動，隨機取得夥伴分享的小確幸，使參與者透過活動隨時可獲得好心情，緩解生活壓力帶來的不愉快。除了減緩夥伴身心壓力外，亦辦理「統一超商誇誇團」活動，鼓勵同仁透過手寫卡片向想感謝或讚美的夥伴表達心意，並由活動單位準備小禮物，讓心意更具溫度與份量。透過提供正向表達與互相肯定的機會，促進同仁間的正向互動，進一步強化組織凝聚力與員工關係。
疫苗接種	職場設站接種 2025 年度共舉辦 4 個施打場次，合計施打人次為 377 人。
孕婦祝賀小禮	依據法令規定施行母性健康保護外，於 2024 年起新增懷孕期間通報祝賀小禮，期望藉由孕期自主通報，盡早收案並執行工作適性安排，於保護期間減少工作導致之健康危害。2025 年共計贈送 58 小禮。
幸福合作社	為持續推動工作與生活平衡，協助同仁處理身心健康與家庭議題，公司透過培育集團內部心理關懷志工。心理關懷志工內容多元，有職場人際、工作調適、家庭、兩性關係及健康等議題，並將個案分級管理，累計至今已完成 4,113 人次關懷。
外部專業諮商服務	提供同仁每年免費 3 小時的晤談服務，2025 年合計 14 人次使用。