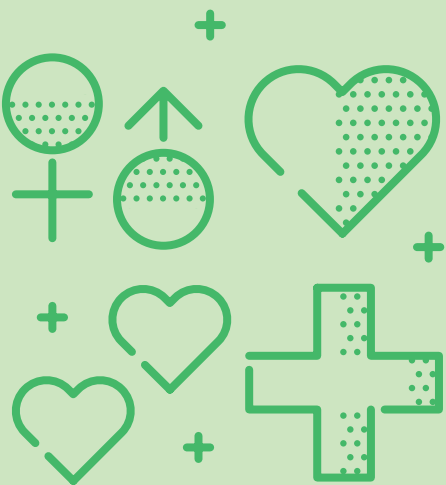


增進員工福祉

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。



管理方針

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 2,724 人，任用比例達 29.7%
- 以「零缺失」通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統年度追查；並有 100% 食品類自有品牌代工廠通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統查核

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 **0.25** 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 0.37 (2022-2024 年平均)

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、營運部經理）占比達 **55.79%**

永續目標管理進程

重大主題	管理指標	中長期目標	2025 目標	2024 目標 & 績效
人才吸引與留任	員工平均每人訓練時數	15	14	↑ 13 14.66
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 (2)0 天 (1)0 次 (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 0.25
	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 1.48 外包商 0.13
	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 傷害嚴重率：44 員工 40.88 外包商 4.05

職場暴力預防

近年來不時有便利商店發生職場暴力攻擊事件，勞動部訂定「便利商店職場不法侵害預防安全衛生指引」外，亦將列為勞動檢查方針。為響應主管機關推動職場不法侵害預防，公司透過跨單位合作，逐項檢視各項執行作為，設定短、中、長期執行目標，從軟體到硬體，進行檢視、補強與強化，增加安全保護機制營造友善職場，相關執行作為如下：

危害預防 首重教育訓練	設計新人、在職及主管層級課程內容，公司透過數位學習平台提供多樣性線上學習課程，提升全員危害風險辨識及因應能力。提升同仁危害辨識與預防因應能力。
執行紀錄執行成效	依內、外部的指引與規範，跨部門分工合作，輔導門市全數依法完成。
提供安全 工作場所	於門市導入公務機安裝 110 視訊報案 APP、提醒夥伴若遭受安全危害時務必優先保護自身安全、指導夥伴遇到危害應行使退避權（移至安全區域，如：廁所或倉庫並上鎖）、門市投入安裝閃光警報器設施…等，透過不同的機制讓同仁遇到狀況需要援助時，除可嚇阻外部暴力並增加尋求救援之機會。

歧視事件防治與處置

統一超商重視職場的平等與包容，除了在人權政策中承諾禁止任何不法歧視、性騷擾、職場身心不法侵害、恐嚇之行為，也設置「性騷擾防治申訴及處理辦法」，以妥善處置相關侵害事件，2024 年共接獲 3 起性騷擾申訴事件，1 件為對同仁間之性騷擾事件、2 件為同仁對顧客、業務對象之間之性騷擾事件，針對以上調查屬實案件，對違規者視情節輕重給予懲處、職位調整或移送警方依法追究刑事責任，並以適當隱蔽當事人資訊之方式公告，以達教育及警惕作用。

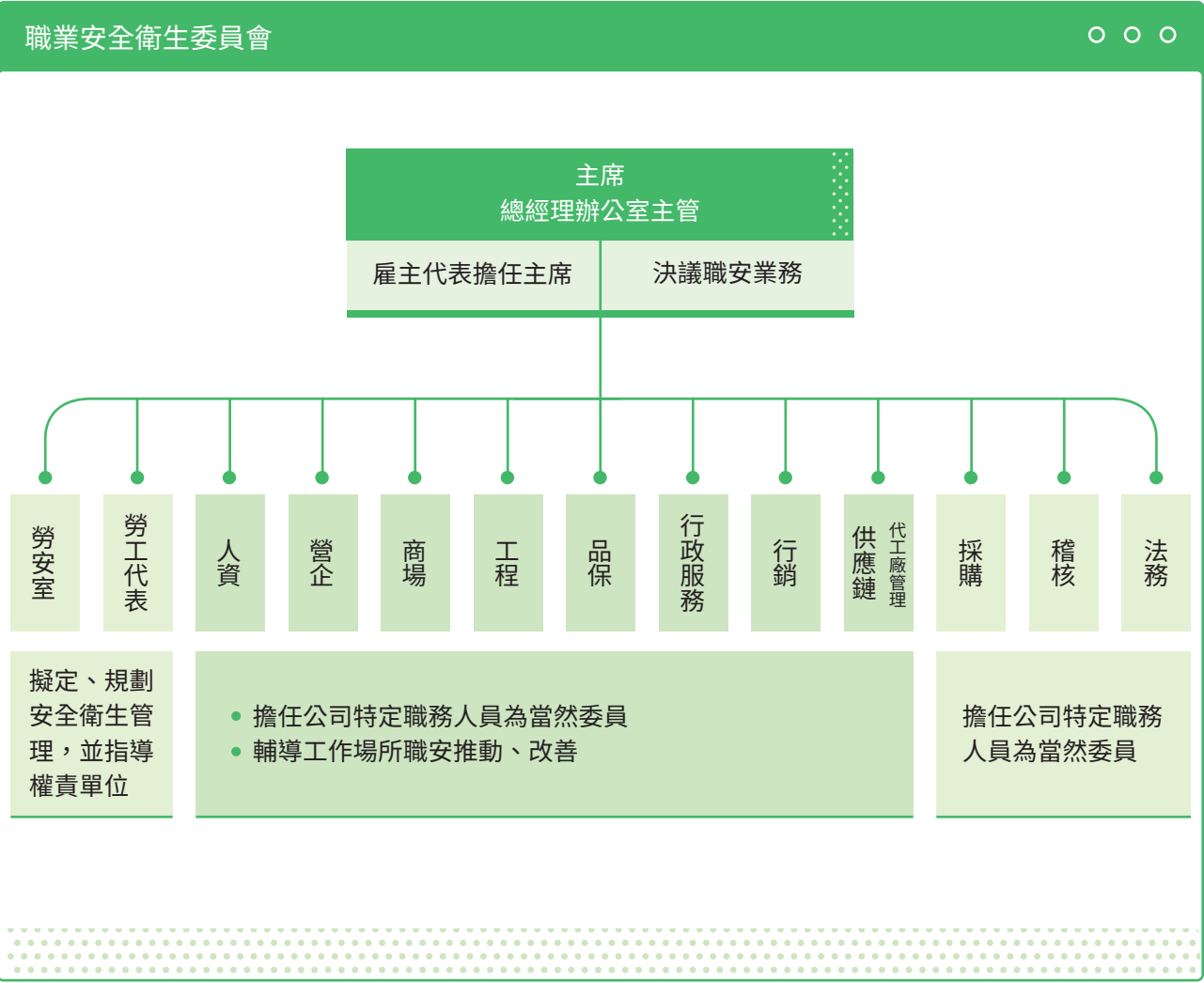
為防治不法侵害事件，統一超商除製作並張貼「禁止性騷擾」之宣傳海報於全台門市，亦設置「職場暴力暨性騷擾防治」為教育培訓必修課，以線上課程進行，並須完成課後測驗。2024 年另新增「工作場所性騷擾防治教育訓練（主管篇）」，以公司主管階層為授課對象，加強主管之性騷擾防治意識，以協助單位進行性騷擾防治作為。

性騷擾事件處理程序	
申訴管道	調查流程
申訴人可透過利害關係人信箱、稽核室、員工關係信箱等管道提出申訴。	於受理案件後指派專人進行案件調查，調查過程對雙方當事人資訊均予以全程保密。調查完成後召開性騷擾申訴處理委員會進行案件評議。如案件成立性騷擾，將案件內容送獎懲委員會決定懲處程度。所有申訴案件均於受理後 2 個月內處理完畢。
專責單位	人力資源部

5.3 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。



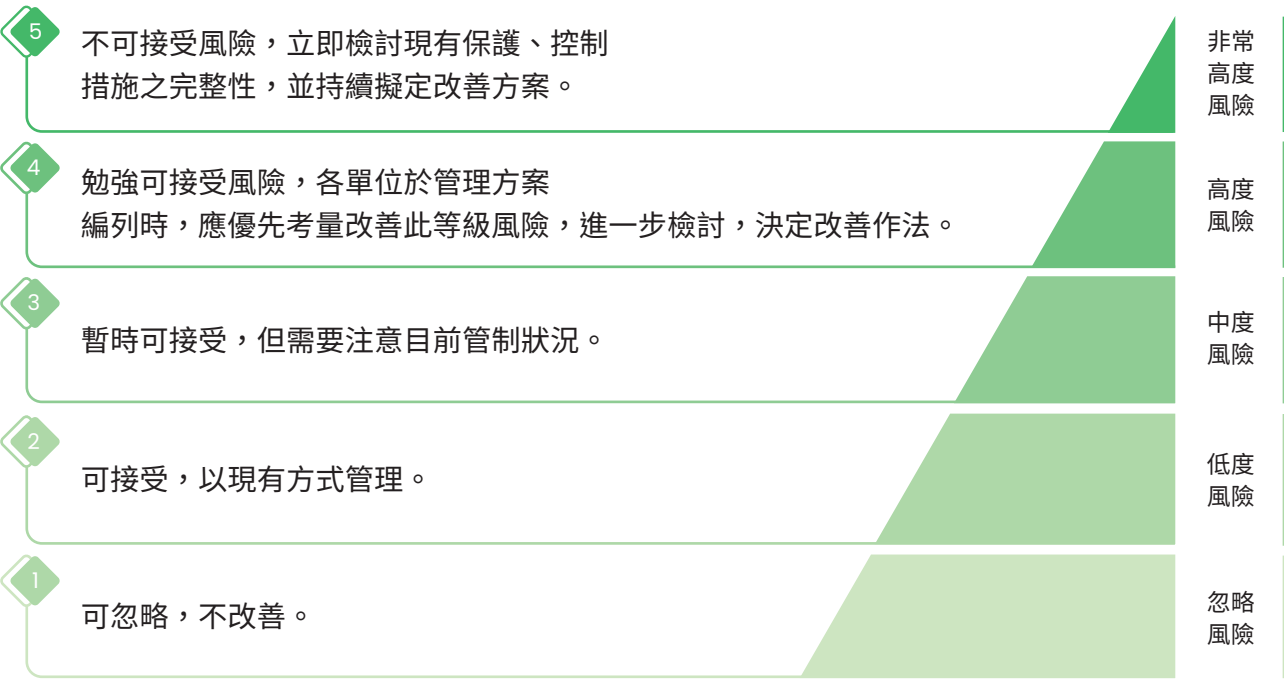
職業安全衛生政策

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。2024 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，辦理風險評估及內部稽核人員 2024 年辦理 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。2024 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 86 項作業，鑑別結果為第一級共 27 件、第二級共 41 件、第三級共 18 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。

職安四大保護計畫	
過負荷預防計畫	2024 年已對 91 位過勞分析中，評估需要醫生面談之同仁完成醫生關懷，提供健康管理、就醫或是紓壓建議。風險可控制在可接受範圍。
人因性危害預防計畫	2024 年醫師及護理師已對 218 位骨骼肌肉不適症狀問卷調查中疑似有危害的同仁完成關懷，提供健康促進或是就醫建議，複評結果均無因工作相關造成之危害。
身心不法侵害預防計畫	2024 年經內部申訴管道通報，不法侵害案件合計 17 件，皆已結案。統一超商皆依投訴者個別狀況提供醫療協助、職務調整、心理諮商協助。對違規者視情節輕重給予懲處、職位調整或移送警方依法追究刑事責任。並於事故發生後，重新檢視與評估，推動改善措施，預防類似事件再次發生。
母性健康保護計劃	2024 年醫護人員依法完成母性健康保護妊娠期、產後一年內及哺乳女性同仁合計 149 人次，評估工作場所作業可能產生之健康危害，提供預防照護建議，風險等級均為一級管理。

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」，2024 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 30 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。2024 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	2024 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 2,451 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 1,180 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 239 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 2,222 人完成訓練

環境監測（總部）

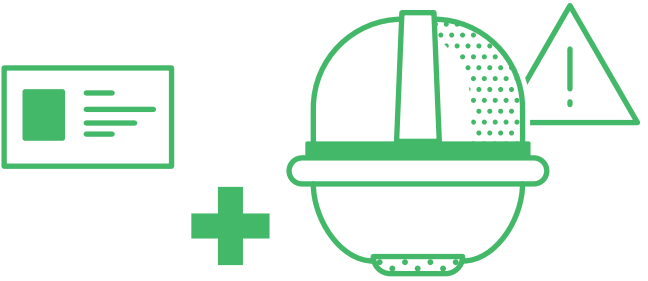
說明	2024 年績效
每季檢測飲用水質，每半年檢測二氧化碳濃度、照明。	檢測結果皆優於標準
2024 年消毒頻率為每季一次。	

承攬商管理

說明	2024 年績效
廠商安全協議組織會議：2024 年 6 月向承攬商（裝潢、水電、招牌、綜合保修商、結構補強廠商）召開廠商協議組織會議。	共 102 家廠商完成宣導。
2024 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、切割、表單、墜落、感電。
新加入廠商危害告知及教育訓練：2024 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 10 場會議。 （共 16 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

2024 年統一超商以「零缺失」通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統定期查驗，依該管理系統執行外部認證之範疇涵蓋總部員工 842 人，占有員工 9.17%。所有門市 99.13% 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 ISO45001 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，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），2024 年目標查核 214 場，實際共查核 222 場，其中 26 場零缺失，並改善 389 項缺失，改善率 100%；查核場次數較去年減少 14.9%，主要是因為查核目標的調整和關注重點的轉變，2024 年我們聚焦於大型施工項目（如清水商場工地）。

稽核行動	稽核頻率	2024 年結果	改善措施
直營門市			
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）2024 年無違反職安衛法之罰款事件

加盟門市			
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			
工地無預警職安衛稽核	每月	工地查核 131 場，1 場零缺失，查核場次數較去年減少 6.4%。	於 2024 年 6 月向承攬商（裝潢、水電、招牌、綜合保修商、結構補強廠商）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，員工總合傷害指數 0.25 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 0.37（2022-2024 年平均）。

2024 年員工可記錄職業傷害比率為 1.48 較上一年度降低，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員工（包含總部及直營門市）、加盟門市、承攬商及代工廠之職業傷害數據，相關統計請見[附錄](#)。

2024 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	墜落、滾落	跌倒	物體飛落	衝撞	被撞	物體倒塌、崩塌	被夾、被捲	被切、割、擦傷	與高溫 / 低溫之接觸	不當動作	其他	總計
員工	1	10	1	3	2	3	0	5	3	3	2	33
加盟門市	2	4	0	1	0	0	0	0	1	3	1	12
承攬商	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
代工廠	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	6

（註）今天度發生 1 件嚴重職業傷害係因員工於天花板上層執行漏水檢查不慎墜落，經查員工未依規定報修；同年已完成工程控制改善，通道設置立桿、母索，提供廠商維修時安全帶勾掛使用，預防墜落風險。另加強行政管理，進行案例宣導、維修點張貼警語，禁止非專業人員進入，以避免發生災害。

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 2024 年已累計共 3,920 關懷人次、3,001 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 +

2024 年績效	
健康檢查追蹤	每年依法提供員工一般及食品從業人員健康檢查，2024 年共 6,558 人受檢，受檢率達 92.2%。另提供資深員工高階健康檢查，共 1,803 人可申請檢查補助，以達成疾病預防、早期診斷早期治療。
醫療個人健康服務	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 701 人；護理師健康諮詢人次為 211 人。
健康促進 APP	健康體能：透過 APP 建立員工專屬的「健康運動生活圈」，2024 年推動四波運動活動（每波活動一個月），包含：日日好運籤、綠色星球、登高活動、秋季捕魚趣，以及團體活動「環遊世界」，透過累積步數換算虛擬里程，完成關卡可獲得前往各大世界景點機票，增加同仁活動樂趣；另外加入減重量測記錄活動共有 6,213 人次參與，年度步行共消耗熱量 2,475 萬卡，約 4,595 公斤。 此外，2024 年共推出三波「新用戶推薦」活動，透過獎勵鼓勵同仁邀請未曾參加員工，年度成功邀請共 130 人加入，提升健康促進參與人數。 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『分享小確幸・抽籤好心情』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，亦提升組織與員工關係建立。合計共 392 人於 APP 參與活動。
疫苗接種	職場設站接種 2024 年度共舉辦 4 個施打場次，合計施打人次為 258 人，流感疫苗 124 人次、次世代疫苗 134 人次。
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。2024 年共計贈送 110 份祝賀小禮。
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，自 2021 至今累計 154 名完成訓練授證以拓展關懷觸角。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 3,920 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，2024 年合計 12 人次使用。