

推動永續發展執行情形：

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		<p>1.本公司於董事會轄下成立「永續發展委員會」並納入獨董機制。依「統一超商(股)公司永續發展委員會組織規程」，每年至少召開兩次委員會。</p> <p>2.該委員會由六名委員組成，其中三位為獨立董事，旨在負責永續發展政策方向與推動計畫之制定及監督執行，其主要職權如下：</p> <p>(1)擬訂本公司永續發展及經營相關制度並配合有關規範修訂之。</p> <p>(2)監督本公司永續發展政策方向與推動計畫，且定期追蹤執行進度。</p> <p>(3)定期評估本公司永續發展計畫執行成效，且每年向董事會報告年度執行成果。</p> <p>(4)審定永續報告書。</p> <p>(5)其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。</p> <p>該委員會每年召開兩次會議，2024年於6/25及12/18各舉辦一場，12/19向董事會報告當年度執行成果及下一年度執行計畫。</p> <p>3.公司董事會每年定期聽取永續發展委員會的報告，關注本年ESG、風險暨資安等推動成果與計畫，並且在需要時敦促永續發展委員會進行調整。</p> <p>4.成員資料、出列席情況、開會主題及討論事項請見(註1)</p> <p>5.為強化資安風控2023年11月1日董事會通過設立「風險暨資安管理委員會」提高管理層級至董事會轄下。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關	V		<p>1.永續報告書揭露2024年度（自2023年1月1日至2023年12月31日止）企業永續發展之相關績效，部分資訊溯及2023年度以前相關績效。本報告書邊界以統一超商股份有限公司為主，包括總部營運大樓、門市與商場；另基於與營運本業的攸關性及對重大主題的影響程度，將統昶行銷、大智通文</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

風險管理政策或策略？		<p>化行銷、捷盟行銷、捷盛運輸及統一超食代等5家關係企業與統一超商好鄰居文教基金會納入範疇，於揭露剩食管理、包裝包材管理、氣候變遷、廢棄物管理、顧客健康與安全、社會公益重大主題時將部分提及前述組織之量化績效，預計在未來的報告中逐步納入其他關係企業數據，以具體呈現統一超商價值鏈的完整資訊。</p> <p>2.身處於快速變動的食品零售產業，統一超商長期關注重大社經與環境趨勢，以掌握影響企業永續經營的風險項目。為落實推動企業社會責任和公司永續發展，及有鑑於近年國際公司治理趨勢日益重視資訊安全議題。為強化ESG管理，統一超商董事會於2023年11月經董事會決議，設立「風險暨資安管理委員會」，而原設立於永續發展委員會轄下之「風險管理委員會」及「資通安全委員會」將同步調整至「風險暨資安管理委員會」轄下。</p> <p>3. 為了辨識永續風險並進行管理，本公司依循GRI通用準則2021年版之重大主題鑑別四階段流程與參考雙重大性原則執行重大主題評估，雙重大性原則係同時考量影響力重大性及財務重大性，我們分析全球趨勢並蒐集利害關係人關注之永續議題，經內外部衝擊分析，評估永續議題在經濟、環境、人權方面衝擊及對公司營運發展衝擊的顯著程度，篩選出重大主題，於董事會報告確認該年度重大主題。我們每年進行重大主題檢視、兩年一次持續執行重大性主題鑑別流程，定期檢核議題的衝擊性。將重大主題融入日常的風險管理系統，致力維護完整的風險管理系統，由公司董事會、各階層管理人員及員工共同參與並推動執行，以降低相關風險之影響。相關風險辨識及因應措施如(註2)及本公司永續報告書。</p>	
三、環境議題			
(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V	1. 本公司制定「環境政策」、「能源政策」與「溫室氣體政策」做為集團環境議題作為的指導核心，並在此基礎上訂定短中長程目標，深化永續到營運及商業模式中。不僅確實	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		<p>掌控及管理溫室氣體排放現況，並依據盤查結果，進一步推動節能減碳相關計畫。</p> <p>2. 為推動總部與門市節能與能源效率提升，持續保有總部大樓及兩家門市ISO 50001能源管理系統認證，其他據點亦根據能源管理系統運作精神與架構進行能源管理，以達到能源使用持續改善之目的。</p> <p>3. 本公司持續關注節能減碳議題，自2017年起依循ISO14064-1進行溫室氣體盤查，溫室氣體盤查邊界涵蓋率99%。</p> <p>4. 本公司發揮門市多點分佈與24小時營業的特性，協助通報災情與傳佈預警資訊。因應氣候變遷所造成的災害，本公司配置天氣情報配信系統，加強訓練門市人員面臨颱風及水災時的應變救災能力。</p>	
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V	<p>1.本公司致力於節能減碳與減少溫室氣體排放，帶給國人更優質的綠色生活環境。新開幕門市在初始規劃階段，即考量節能設計，包括採用建築隔熱、招牌節能、燈具減量、變頻系統、戶外節能、室內照明管理及LED燈具等，既有門市則積極汰換為高效率節能設備。用電EUI值(能源密集度)為826.4度/平方公尺，較2022年減少0.81%，已達成用電密集度減量目標。</p> <p>2.現階段本公司並無使用再生能源，後續將評估導入再生能源設備之可行性與做法，盡力提升再生能源使用比例。使用再生物料方面，門市垃圾袋100%已使用再生回收料，並將回收寶特瓶再製為公益商品，持續建構全台最大的環保回收平台。</p> <p>3.2022年7月12日臺南市亞萬門市，與台泥公司合作設置5.94KWP太陽光電及儲能系統，開啟太陽光電運用的起點。此外，台南安同門市取得「近零碳建築」標章，也是第一家</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		「近零碳建築」的便利商店。																
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V	統一超商於氣候變遷議題之治理架構，由董事會作為最高的監督單位，2020年度導入TCFD並評估出4項重大氣候風險與2項機會：極端天氣事件嚴重程度提高、平均氣溫上升、現有產品和服務的要求及監管、使用低碳能源及新技術、採更高效率的運輸方式或配銷流程、轉向更高能源與資源利用效率的建築及設備，今年度也持續評估風險與機會財務影響數。另外，2021年也正式成立減碳專案小組，預期將針對本公司重大風險與機會衝擊，整合與優化管理策略，期望能降低氣候風險對營運所造成的財務影響，並提高因應氣候變遷議題帶來的正面效益。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符															
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V	<p>2017年起便依循 ISO 14064-1:2006 進行溫室氣體盤查，並自2020年採用新版 ISO 14064-1:2018進行溫室氣體盤查，且通過第三方查證。</p> <p><u>最近2年溫室氣體排放量：</u></p> <p>2023年度溫室氣體盤查範圍涵蓋7,009個據點。</p> <p>單位-t CO₂ e/年</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>範疇一</th> <th>範疇二</th> <th>溫室氣體 排放密集 度(CO₂ e / 百萬營業 額)</th> <th>範疇三</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022</td> <td>29,940</td> <td>504,544</td> <td>2.92</td> <td>2,372,058</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>30,177</td> <td>513,791</td> <td>2.75</td> <td>4,556,628</td> </tr> </tbody> </table> <p>以2020年溫室氣體盤查之直接與間接溫室氣體排放強度2.99公噸 CO₂e/ 百萬營業額作為基準，考慮未來營收成長與營運擴張的情況下，我們承諾在2030年的溫室氣體排放強度達到2.24公噸 CO₂e/ 百萬營業額，較2020基準年的排放強度降低25%。未來本公司將致力推動門市、辦公室節能外也</p>	年度	範疇一	範疇二	溫室氣體 排放密集 度(CO ₂ e / 百萬營業 額)	範疇三	2022	29,940	504,544	2.92	2,372,058	2023	30,177	513,791	2.75	4,556,628	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
年度	範疇一	範疇二	溫室氣體 排放密集 度(CO ₂ e / 百萬營業 額)	範疇三														
2022	29,940	504,544	2.92	2,372,058														
2023	30,177	513,791	2.75	4,556,628														

	<p>推動物流運輸之減碳行動，持續檢視目標達成進度，在考量經濟成長與節能技術進步的趨勢，更新中長期減量目標，並逐步達成承諾之減量目標。</p> <p><u>最近2年用水量：</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th><th>總用水量(度)</th><th>資料範圍</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022年</td><td>3,020,304</td><td>實際統計：總部大樓及4,206家門市 推估值：9區辦公室及2,425家門市</td></tr> <tr> <td>2023年</td><td>3,272,705</td><td>實際統計：總部大樓及4,421家門市 推估值：9區辦公室及2,438家門市</td></tr> </tbody> </table> <p>1.門市導入省水設施將出水量調節為每秒 500 C.C.，以具體減少門市端的用水量。統一超商承諾以2019年為基準年，扣除現調飲品相關用水量，每年單店實際用水量較基準年下降1%，至2025年較基準年減少5%。2023年平均單店用水量為434度(總度數/門市數)，較基準年下降4.9%，統一超商積極管控門市用水量，門市用水量較往年下降許多，我們將持續追蹤用水量與PSD的關係度，做為未來設定目標的參考依據。</p> <p>2.總部大樓透過節水行動持續減少用水，例如：導入降低廁所與茶水間的水龍頭出水量並加裝省水器、裝設小便斗節水器、調整馬桶最適出水量、減少植栽噴灌頻率等。</p> <p><u>最近2年廢棄物重量：</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th><th>不可回收總量(噸)</th><th>不可回收廢棄物資料範圍</th><th>可回收總量(噸)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022年</td><td>43,992</td><td>實際統計：總部大樓及1,110家門市 推估值：9區辦公</td><td>15,999</td></tr> </tbody> </table>	年度	總用水量(度)	資料範圍	2022年	3,020,304	實際統計：總部大樓及4,206家門市 推估值：9區辦公室及2,425家門市	2023年	3,272,705	實際統計：總部大樓及4,421家門市 推估值：9區辦公室及2,438家門市	年度	不可回收總量(噸)	不可回收廢棄物資料範圍	可回收總量(噸)	2022年	43,992	實際統計：總部大樓及1,110家門市 推估值：9區辦公	15,999	
年度	總用水量(度)	資料範圍																	
2022年	3,020,304	實際統計：總部大樓及4,206家門市 推估值：9區辦公室及2,425家門市																	
2023年	3,272,705	實際統計：總部大樓及4,421家門市 推估值：9區辦公室及2,438家門市																	
年度	不可回收總量(噸)	不可回收廢棄物資料範圍	可回收總量(噸)																
2022年	43,992	實際統計：總部大樓及1,110家門市 推估值：9區辦公	15,999																

			室及5,521家門市	
2023年	43,764	實際統計：總部大樓及1,004家門市 推估值：9區辦公室及5,855家門市	20,529	

1.本公司產生的廢棄物主要為生活垃圾，屬於環保署公告的一般廢棄物及一般事業廢棄物，並無任何有害事業廢棄物。
2.為強化門市不可回收廢棄物(不含食品廢棄物)的管理成效，統一超商以2019年為基準年，將平均單店產生之廢棄物作為管理目標，以2028年較基準年下降25%為目標。
2023年單店廢棄物產生量為5.92公噸，較基準年下降29.81%，除統一超商積極導入各項廢棄物減量措施，門市廢棄物產生量較往年下降許多，未來將持續追蹤廢棄物的數據並積極擴大門市落實資源回收、資源再利用與減塑行動，加強門市不可回收廢棄物管理。

四、社會議題

(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V	本公司參考國際人權規範，如《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約之核心勞動標準》、《聯合國全球盟約十項原則》等，制定『統一超商人權政策』，七大政策為提供友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工；禁止任何不法歧視、性騷擾、職場暴力、恐嚇之行為，提供申訴機制並妥適處理各項人權侵害；禁止強迫勞動、人口販運、禁用童工；落實職場多元雇用，確保工作機會、訓練與福利、獎酬考核、升遷平等；尊重員工結社自由，與員工維持暢通溝通管道，建構和諧之職場環境；促進同仁身心健康及工作生活平衡；提供多元溝通管道、以確保利害關係人之權益。具體管理與執行方案包括：每年定期針對職業安全衛生及勞動條件進行查核；透過完善的內外部訓練管道、鼓勵跨公司、跨領域的工作輪調歷練，賦予重要職務和挑戰，培育優秀的人才；每年定期舉辦健康檢查，並依據歷年健康檢查數據分析結果，推動健康促進活動，以提升員工健康指數；本公司於稽核室、聯合服務中心或官網的利害關係人專區，均設置多元的溝	與上市上櫃公司永續發展 實務守則相符
-------------------------------------	---	--	-----------------------

		通管道。此外，亦設置完善的系統及機制，以確保回饋意見確實處理。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V	<p>1.員工薪酬： 本公司薪資政策確保所有全職員工起薪高於法定基本工資，並每年檢視員工薪資水準是否具備市場競爭力且符合員工需求，於每年4月調整超商新進人員起薪。此外，物價水準較高地區的員工，統一超商額外提供本薪5-10%的津貼，以使員工及其家人可妥善生活。統一超商新進起薪為男女同工同酬，薪資福利不因性別、年齡而有所差別。2023年新進後勤專員中大學畢業生起薪與基本工資比為1.33倍；碩士則為1.56倍。</p> <p>2.職場多元化與平等： 截至2023年12月31日為止，統一超商女性員工占比達56.34%，而業務相關女性主管占比也達56.04%，顯示超商所提供的工作環境及人才運用上均尊重性別平等。人員雇用遵循「勞動基準法」絕不僱用未滿15歲人員，提供二度就業民眾和在學生兼職的工作機會，亦與高中職合作招收建教生，另更聘用多於法規人數的身心障礙者。2023年總公司與直營門市一共僱用258位身心障礙員工，佔總員工人數2.98%，為法定名額2.98倍。除身心障礙的員工外，統一超商同時僱用136位原住民員工，佔總員工人數1.57%。</p> <p>3.完善的員工福利措施</p> <p>(1)本公司於1987年12月21日奉台北市政府社會局(76)北市社二字第58459號函成立職工福利委員會，由勞資雙方推舉委員，定期舉辦各項活動，並辦理員工健康檢查及在職進修補助等各項福利措施。</p> <p>(2)統一超商提供之福利措施包含員工福利金、員工健康檢查、員工福儲信託、社團補助、優惠購物活動、結婚喪葬補助、支薪陪產假、員工團體保險、員工旅遊及職工福利委員會各項優惠補助等多項優質福利措施。</p> <p>4.經營績效反映於員工薪酬： 依據全公司淨利及毛利額成長，分別發給年度獎金，以鼓勵</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p>	<p>V</p>	<p>員工長期貢獻並與公司共同成長。</p> <p>本公司提供員工完善的教育訓練規劃，並落實人性關懷、提昇同仁身心健康，全面啟動「健康管理計畫」，讓員工能夠關心相關議題。聘任專業護理師及與職場健康服務醫師合作提供健康諮詢服務，鼓勵同仁做好自我健康管理，共創健康、和諧及安全的工作環境。</p> <p>1.安全衛生委員會：</p> <p>本公司遵循「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，每季召開一次會議，邀集各單位最高主管及企業工會推派之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，確認職安衛運作之適切性及有效性。</p> <p>2.職業安全衛生政策：</p> <p>2024年經董事會通過「統一超商職業安全衛生政策」，共五大執行方針，以落實風險預防管控。本公司推行行動包含：遵循法令及國際標準，員工諮詢參與深化安全衛生能力，安全風險評估暨安全稽核，致力工作場所零災害，促進同仁身心健康。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」職安四大保護計畫之工作場所危害辨識風險評估。</p> <p>3.員工職災情況：</p> <p>(1) 本公司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，2024年員工職災件數為33件，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0.35。此外，2024年統一超商並無員工發生職業病的認定案件。</p> <p>(2) 為降低員工職業災害發生之機率，針對員工容易發生的職業災害透過短片方式進行宣導，今年推出「【設備】職業災害宣導_燙傷」、「【設備】職業災害宣導_刀傷」兩部短片，強化員工職災預防觀念。本公司推動新進、在職同仁安全衛生教育訓練，辦理職安實體、線上課程「新進同仁職安衛生教育訓練」、「職安在職教育訓練」，除職場安全外</p>	<p>與上市上櫃公司永續發展 實務守則相符</p>
--	----------	---	-------------------------------

		<p>，同步強化員工火災逃生危害預防等觀念。</p> <p>(3)本公司2024年火災發生件數為0件，死傷人數為0人，並宣導、查核同仁下班確實關閉用電，以減少電器火災再發。</p> <p>4.人權及勞動稽核：</p> <p>為保障員工與加盟門市勞動權益，降低營運風險、確保符合勞動法規，統一超商針對勞動法令進行教育訓練，2024年共訓練261名人員，其他人權風險評估與減緩措施可於統一超商投資人關係網https://www.ir-cloud.com/taiwan/2912/images/human_202206.pdf中下載「統一超商人權盡職調查程序」。</p> <p>5.保障員工身心健康</p> <p>員工是公司重要資產，讓員工身心健康是統一超商打造幸福企業的目標之一。希望透過幸福合作社的主動關懷機制、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。2013年起推動「健康管理計畫」，聘任專業護理師提供健康諮詢，並於總部大樓設置醫務室，提供血壓量測、簡易外傷處理等健康服務，同時提供員工專屬「健康護照」，2019年起，透過APP建立員工專屬的「健康運動生活圈」，持續鼓勵全公司員工保持運動習慣；另定期以電子報、健康講座等衛教宣傳，鼓勵員工做好自我健康管理。</p> <p>6.工作及生活平衡協助</p> <p>統一超商照顧員工也協助員工家庭，辦公場所設置集哺乳室，並與幼兒托育機構簽約提供優惠價格，以降低員工育兒的負擔；統一超商產假與小產假優於法令，不限年資皆予以全薪，給予女性員工更完善之照顧。此外，後勤同仁也可彈性選擇上下班時段，方便員工調配時間，達成工作與生活平衡。另有訂定同仁在辦公場所外之工作準則及「同仁居家辦公實施辦法」，後勤同仁如有特殊情況，可向公司申請居家遠端工作。</p>	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V	<p>本公司重視人才培育，透過工作輪調、跨公司/跨功能歷練，賦予重要職務和挑戰，並拓展視野格局，培育優秀的人才。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		<ol style="list-style-type: none"> 1. 自2016年建立員工職涯發展路徑與管理機制，每年盤點檢視各階層接班人選，2024年持續建置不同單位關鍵人才庫與指派主管及專員跨單位歷練，跨單位培育主軸可分成工作擴大化與職涯晉升兩面向，包含鼓勵現職年資符合資格者，得自行投遞內部職缺，水平學習擴大業務機能；另外年度將依不同的職級與功能領域舉辦人才評議會，遴選與建置輪調/晉升人才庫，鼓勵同仁為職涯晉升與未來垂直發展做足準備。培養未來各階主管人才，培訓模式除過往以教室實體培訓模式外，結合數位線上學習方式，促進各階層人才更彈性自主學習，持續提升公司訓練品質與同仁滿意度。 2. 本公司依據組織核心價值明定各職位應具備之能力並規範對應之課程，協助主管及員工強化行為或技巧，確保員工能力合乎公司營運方向所需。員工可依據個人需求，參與公司內、外部課程。我們有多元的進修管道，包括：主管及同儕指導、知識管理系統、外訓課程、公司內訓練課程、講座與座談會、數位學習、工作現場教育、在職進修等；因應同仁工作型態，除了開辦實體課程，也積極打造數位學習環境，以線上數位學習為主，提供更彈性自主學習模式，讓員工可以透過零碎時間持續學習成長；持續辦理新任主管，以協助新進主管學會如何管理團隊、指導員工、工作規劃等領導能力提升；並積極培育內部有熱情且樂於分享的夥伴成為專業的內部講師，進行專業傳承。對於關鍵人才，公司採取有計劃的進行培育與發展，讓關鍵人才朝目標職位發展。 3. 本公司鼓勵同仁在工作之餘充實自我，提昇工作相關基礎學養及專業學識，提供在職進修獎學金與外語進修補助。 	
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是	V	本公司的食安政策為聚焦經營、溯源管理、贏得消費者認同，從原物料供應、商品生產、物流配送至門市銷售，設立管理機制，包含建立食品類自有商品原物料及商品生產管理資料庫，確保商品原料與供應商能被追溯管理、成立品檢實驗	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？		<p>室並取得認證、導入初次運輸及門市商品管理與服務查核，建立全流程品質控管、進行各項門市查核(優質服務、品保作業、菸酒販賣)等。本公司所遵循之法規有:消費者保護法、食品安全衛生管理法、菸害防制法等法規。針對消費者反映與申訴，本公司設有「聯合服務中心」、「利害關係人反映信箱」，內部亦建立「商品客訴案件處理作業辦法」，確保事件獲得妥善處理。</p>	
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V	<p>1.為確保供應商之公司設立、商品品質、配合檢驗情形符合法規及本公司規範，於內部控制規章中訂定「商品安全管理」專章。針對較具重大影響性的自有商品之供應商及代工廠，依其性質訂有不同管理辦法，如：原物料供應商及原物料管理辦法、自有商品委外代工場實地評鑑管理辦法等，明確要求其產品之製造、包裝、檢驗、評鑑流程皆比照特定標準辦理。我們盡力要求自有商品食品類別供應商需取得食品安全衛生管理系統 ISO22000 驗證。針對原物料供應商與代工廠採取實地評鑑與分級管理。2024年自有商品食品類供應商（含代工廠、直接交易原料供應商及蛋品供應商）執行評鑑共185場次；門市一次性用品類台灣供應商執行評鑑共16場次，全數合格。</p> <p>此外，本公司稽核室針對原物料供應商與代工廠，加強實地查核，為消費者建立嚴謹的食品安全防護網。</p> <p>2.為確保供應鏈內之廠商在工作環境安全、協力廠商員工健康安全與人權，也訂定「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」，要求所有供應商皆需簽署「誠信經營及企業社會責任協議書」，將勞工、健康、環安、道德及公平等五大規範納入。協力廠商對本準則遵守情況，將作為本公司評估合作、續約之考量。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

<p>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？</p>	V	<p>1.本公司每年出版永續發展報告書，並於公司網站揭露歷年之報告書。「2023統一超商永續報告書」係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI準則(2021版)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之行業準則（食品零售與分銷產業）與上市公司編製與申報永續報告書作業辦法所編製而成。</p> <p>2.委託SGS台灣檢驗科技認證本報告書資訊符合AA1000第二類型高度保證等級之要求，針對選定資訊委託資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan)按中華民國確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立有限確信 (limited assurance) 。</p>	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
<p>六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定統一超商永續發展實務守則，並據以遵循，無重大差異。包括落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露及保障利害關係人權益，以利本公司員工共同遵循，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。</p>			
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 本公司對於產品安全投入不遺餘力，2024年投入141,342仟元於食安管理上，強化原物料的源頭食安管理，並持續透過代工廠及供應商輔導與稽核、商品檢驗等作為，確保食品安全。 因應食安議題，制定「商品安全訊息收集及盤查追蹤作業流程」，強化危機處理能力，並針對重大商安事件及法規予以鑑別，除定期蒐尋與盤查相關商品安全訊息外，更進一步建立預警盤查計劃表，依據季節性與風險性提早掌握商品狀況，以自主檢視、杜絕可能的食安風險。 品質檢驗實驗室共取得TFDA認證1項及TAF認證7項。2013年初次獲得TAF認證，另在2014年獲得TFDA認證，持續通過認證展延，實驗室管理品質持續受到肯定。2024年品質檢驗實驗室不定期抽檢原物料及商品件數866件，嚴格把關商品安全。 因應法規變動，提早對應與調整商品檢驗項目規範，以符合法規規範。 持續優化自有商品原物料管理系統，強化溯源管理機制。 優化即食鮮食散裝商品成分標示簡化原則、過敏原標示與蔬素食標示原則，在符合法規的前提下，讓消費者更容易了解鮮食商品成分、過敏原資訊與蔬素食標示。 			

- 7.為提供前線夥伴即時反映心聲與問題的管道，本公司成立各式前線心聲反映平台，專注解決門市營運中的挑戰及收集第一線商機。2024年前線心聲反映平台收到1,347件反映事項，成功解決1,344件，案件處理率高達99.7%。為讓加盟夥伴感受後勤支援前線之即時性及重視度，律定後勤權責單位收到問題後，需於七日內回饋加盟夥伴解決方案、律定完成時間表並追蹤至案件落地為止，確保每一位加盟夥伴的心聲皆被重視。透過平台的良性互動，實現前線加盟夥伴、營銷同仁與公司共創永續經營的目標。
- 8.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280名，其中有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、3,001的關懷工時，若關懷同時進一步觀察到個案需要專業協助，公司透過與永悅健康管理顧問公司合作，轉介個案予專業心理諮詢師，有效協助同仁減壓。
- 9.本公司承諾2050淨零碳排目標，積極回應國際減碳趨勢。2024年完成公司主體及子公司盤查，積極盤點碳排現況及規劃進一步減碳行動。
- 10.本公司連續6年入選「道瓊永續世界指數」；連續三年於CDP碳揭露計畫氣候變遷問卷評比成績榮獲「A-」領導等級殊。
- 11.本公司非屬製造業，故不適用ISO14001。
- 12.請參考本公司永續發展網站查詢相關資訊，網址：<https://www.7-11.com.tw/company/csr.asp>

註1：成員資料、出席情況、開會主題及討論事項

第二屆委員(任期2021年8月3日~2024年7月15日)

第三屆委員成員(任期2024年5月30日~2027年5月29日)如下：

職稱	委員姓名	主要專長
召集人	吳玟琪	財務會計、經營管理、國際市場觀
委員	謝蓮塘	企業營運與經營管理、流通管理、國際市場觀
委員	羅文璣	永續發展管理、風險暨資安管理、國際市場觀
委員(獨立董事)	許克偉	法學及法務專業、商業管理、國際市場觀
委員(獨立董事)	陳亮	財務及投資管理、企業管理、國際市場觀
委員(獨立董事)	洪永城	資安及資訊管理、智財策略、國際市場觀

113年度召開2次會議，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
召集人	吳玟琪	2	0	100%	-
委員	謝蓮塘	2	0	100%	-
委員	羅文璣	2	0	100%	-

委員(獨立董事)	許克偉	2	0	100%	-
委員(獨立董事)	陳亮	2	0	100%	-
委員(獨立董事)	洪永城	2	0	100%	-

開會日期	報告主題	討論事項
6/25	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年永續報告書輔導專案進度 & DJSI & CDP & TCFD專案報告 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年「統一超商永續發展實務守則」相關條文修訂 ● 2024年「統一超商永續發展委員會組織規程」修訂 ● 2023年統一超商永續報告書提報
12/18	<ul style="list-style-type: none"> ● 統一超商2024年永續專案成果與2025年整體規劃方向 ● 統一超商DJSI與CDP與TCFD國際評比2024年成果檢視與2025年整體規劃 	<ul style="list-style-type: none"> ● 統一超商2024年永續專案成果與2025年整體規劃方向
12/19	2024年ESG整合專案報告-ESG/風險暨資安/智財管理/誠信經營推動與計畫報告	

註2:ESG風險評估及管理政策

ESG面向	風險類型	風險管理執行說明
環境	氣候風險	<p>1.本公司於氣候變遷議題之治理架構，由董事會作為最高的監督單位，而相關議題管控機制則建構於永續發展委員會下，透過委員會轄下之工作小組進行議題的管理與風險評估，且定期向董事會報告議題的管理執行情況。2021年正式成立減碳專案小組，整合與優化管理策略。</p> <p>2.採用TCFD架構盤點及評估本公司氣候相關風險與機會議題，經跨部門討論，3項重大氣候風險與3項機會。</p> <p>3.2018年開始進行ISO14064-1溫室氣體盤查，並委託SGS公司行第三方查驗作業；根據碳盤查結果檢視目標達成進度，更新中長期減量目標。</p> <p>4.本公司導入能源管理系統，控制及管理門市用電，於2022年委託SGS進行ISO50001能源管理系統認證。其他據點亦根據能源管理系統運作精神與架構進行能源管理，以達到能源使用持續改善之目的。</p> <p>5.年度規劃內部稽核計畫，針對本公司須遵循各相關環境法規之合規情形，並稽查各作業流程已符合規定。</p>
社會	職業安全	<p>1. 於2024年再次通過「TAF ISO45001職安管理系統國際驗證」(有效期至2028年1月)。</p> <p>2. 每季舉辦職業安全衛生委員會、每年辦理管理審查會議，推動承攬商安全協議組織會議等業務，並舉辦安全衛生教育訓練包含：辦理職安實體、線上課程「新進同仁職安衛生教育訓練」、「職安在職教育訓練」，除職場安全外，「大樓逃生演練」同步強化員工火災逃生危害預防等觀念。</p> <p>3. 進行年度工作場所之風險危害辨識，辨識危害，確認現有防護措施，評估風險；年度工作場所查核場次改善率100%。</p>
	食品安全風險	<p>本公司重視消費者的健康及安全，將食品安全列為第一要務，每年持續投入資源，確保嚴格控管食品安全議題。從產地到門市全流程把關，持續為消費者建立嚴謹的食品安全防護網。相關因應措施如下：</p> <p>1.成立「商品安全委員會」，定期召開例會，討論內容包括政府法規鑑別與因應、代工廠與供應商評鑑缺失、商品安全訊息、食品安全監測計畫及其執行進度等。</p> <p>2.因應食安議題與確保架上商品安全無虞，制定「商品安全訊息蒐集及盤查追蹤作業標準」，蒐集相關商品安全相關訊息，並建立追蹤程序，以自主檢視、杜絕可能的食安風險。</p> <p>3.導入契作與產地管理、食材溯源機制與系統、供應商分級管理與實地評鑑制度、物流中心與門市端定期查核，以及原物料與商品不定期抽驗等作法，從產地到門市全流程把關，持續為消費者建立嚴謹的食品安全防護網。</p>

	人口結構變化風險	<p>本公司主要營運據點為台灣，且主要經營產業為便利商店及物流業等勞力密集的產業，而台灣面臨人口老化及少子化等議題，故勞動人口比例減少為本公司風險所在。相關因應措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注消費族群變動趨勢，並開發高齡消費者所需商品，掌握相關商機。 2. 紳入二度就業婦女、中高齡等人力資源彈性運用。 3. 門市端可利用AI等科技發展，並調整業務結構及流程、人力配置，達到作業省力化及人事成本降低。
公司治理	法令遵循	本公司成立跨單位之法規鑑別小組，每月蒐集新修法令資訊，發給各部門確認法令遵循狀況，並定期召開「法規鑑別會議」，掌握法規變動資訊，採取適當因應措施。另成立「危機處理小組」，針對可能發生或已發生的市場風險與危機進行有效的控管與處理。
	強化董事會職能	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。