

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		1.本公司於董事會轄下成立「永續發展委員會」全數由獨董擔任委員。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。 2.該委員會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： (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。 (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。 (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。 (4)審定永續報告書。 (5)其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。 該委員會每年召開兩次會議，2025 年於 6/24、12/9 各舉辦一場，12/10 向董事會報告當年度執行成果及下一年度執行計畫。 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。 4.成員資料、出席情況、開會主題及討論事項請見(註 1) 5. 2025 年度將誠信小組併入「風險暨資安管理委員會」，更名為「誠信及風險暨資安管理委員會」，隸屬董事會轄下，成員全數由獨董擔任。	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	V		1.永續報告書揭露 2024 年度（自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止）企業永續發展之相關績效，部分資訊溯及 2024 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	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

相關風險管理政策或策略？		總部營運大樓、門市與商場；本報告書未包含所有合併財務報表之子公司，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。 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」。2025年度將誠信小組併入「風險暨資安管理委員會」，更名為「誠信及風險暨資安管理委員會」 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，並參考雙重重大性原則執行重大主題評估，雙重重大性原則係同時考量影響力重大性（impact materiality）及財務重大性（financial materiality），影響力重大性考量組織自身營運及價值鏈中，對於外部經濟、環境、人（含人權）之正負面衝擊；財務重大性考量永續議題對公司營運、財務及聲譽等面向影響。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，初步篩選出重大主題，經由公司內部例行會議進行確認與補充，並送呈具備董事身分之永續發展委員會主席財務長簽核，最後於董事會報告確認該年度重大主題。我們將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，作為永續發展策略規劃的依據；同時透明揭露永續議題正負面衝擊資訊，以利各利害關係人	
---------------------	--	---	--

			了解其關注的永續議題。	
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。 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。 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，溫室氣體盤查範圍涵蓋 6,030 個據點，溫室氣體盤查邊界涵蓋率 99%。 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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
(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		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 850.82 度/平方公尺，較 2024 年減少 2.66%，並達成用電密集度減量目標。主因為持續印進節能設備並針對既有門市設備進行性能提升減少耗能，門市燈具持續汰換 T5 燈具改用高效率 LED 燈具。 2. 現階段本公司已開始使用再生能源，2025 年新增台中統昶全溫層物流中心屋頂建置 320kwp 屋頂太陽光電轉供綠電至超商總部大樓與部分門市，2025 年 3 月正式轉供，累計整年度使用 360,921 度，後續將持續導入再生能源設備或購買太陽光電，以達成年度減碳目標，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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

			3.2022年7月12日台南市亞萬門市,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「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,預期將針對本公司的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		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。 <u>最近2年溫室氣體排放量:</u> 2024年度溫室氣體盤查範圍涵蓋 7,262 個據點。 單位-t CO₂ e/年 <table><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><tr><td>2023</td><td>30,177</td><td>513,791</td><td>2.75</td><td>4,556,628</td></tr><tr><td>2024</td><td>25,563</td><td>564,565</td><td>2.80</td><td>5,781,597</td></tr></table> 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、辦公室節能外也推動物流運輸之減碳行動,	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	2023	30,177	513,791	2.75	4,556,628	2024	25,563	564,565	2.80	5,781,597	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															
2023	30,177	513,791	2.75	4,556,628															
2024	25,563	564,565	2.80	5,781,597															

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。

最近2年用水量：

年度	總用水量(度)	資料範圍
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
2024年	4,092,852	實際統計：總部大樓及4,046家門市 推估值：10區辦公室及3,031家門市

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，扣除現調飲品相關耗水量，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%。2024 年統一超商總取水量為 4,092,852.30 度，總耗水量為 143,591.52 度，統計範疇包含門市、總部、商場以及區辦公室。此外，統一超商平均單店用水量為 499.35 度，較基準年上升 9.47%，未來我們將持續追蹤用水量的變化，以作為未來目標設定與用水管理的參考依據。

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。

最近 2 年廢棄物重量：

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)
2023 年	43,765	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

			2024 年	41,428	實際統計：總部大樓 及 1,167 家門市 推估值：10 區辦公室 及 5,910 家門市	23,039.93	
			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。2024年單店廢棄物產生量為6.27公噸，較基準年下降25.63%，達成2024年下降20%目標。積極導入各項廢棄物減量措施，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、職場身心不法侵害、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，				與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		均設置多元的溝通管道。此外，亦設置完善的系統及機制，以確保回饋意見確實處理。 1.揭露保障人權政策內容： 「人權政策適用於全體員工、關係企業、供應商、承攬商與合資企業等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害，政策涵蓋下列原則： ● 禁止任何形式之歧視與不平等待遇 ● 禁止強迫勞動、童工及任何形式之不人道待遇 ● 保障多元溝通管道及結社自由 ● 提供同仁安全、健康與友善之工作環境 ● 落實職場多元雇用，確保工作機會平等，建立多元共融職場」 2.揭露保障人權政策適用範圍及權責單位： 「本公司由人力資源部負責人權政策之制訂、推動與檢討。各部門依其業務性質，負責落實相關人權管理措施。」 3.公司是否訂定並揭露人權盡職調查流程及其執行情形？ 人權盡職調查流程： 本公司依據聯合國工商企業與人權指導原則，建置人權盡職調查機制，流程包括： ● 風險辨識：鑑別營運活動中可能涉及之人權風險 ● 風險分析與評估：依風險嚴重性與發生可能性進行評估 ● 因應並追蹤改善措施：訂定並執行風險預防與改善方案 ● 定期追蹤與揭露：定期檢視執行情形並對外揭露 4.人權盡職調查執行情形及調查範圍 114 年度、115 年度公司規劃執行人權盡職調查，其調查範圍包括： ● 自身營運及加盟店之員工 ● 供應鏈中之供應商及承攬商 ● 營運據點所在地社區及相關利害關係人 調查主題涵蓋勞動條件、職業安全衛生、歧視與平等對待、申訴機制及供應鏈人權風險等。調查結果將作為改善管理措施及持續精進	
--	--	--	--

人權保障之依據，持續推動員工定期教育訓練，並適度揭露於永續報告書或公司網站。

5.

風險議題	減緩風險措施
✓ 職場不法侵害 ✓ 性騷擾	1. 推動「預防職場不法侵害」、「預防歧視與性騷擾」課程與宣導。 2. 依法制定與落實「因職務遭受身心不法侵害預防計畫」以及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，並在工作場所公開揭示。 3. 於公司官網設置利害關係人溝通專區，並將申訴管道張貼於辦公室及門市。 4. 推動門市保護宣言。
✓ 員工健康狀況不佳	1. 推動「健康管理計畫」，聘任護理師與約聘醫師隨時提供健康諮詢與照護等全方位管理計畫。 2. 依法辦理員工健康檢查、推動健康異化管理與員工促進活動，鼓勵員工做好自我健康管理。 3. 提供多元化活動及過負荷預防計畫、提倡週三家庭日，落實工作與生活平衡。 4. 針對女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作，推動與落實母性健康保護計畫，提供女性勞工孕期各階段營養重點及健康叮嚀。 5. 內部設有關懷組織「幸福合作社」，提供同仁及時關心與協助，另提供需求者專業心理師諮商輔導資源。
✓ 超時工作	1. 透過「門市考勤事件宣導」線上課程與考

			✓ 有無給付加班工資 勤系統設定，提高考勤作業的落實度，避免超過工作。 2. 依法令規定設定計薪系統，每月按時給付工資，並於個人薪資單揭露當月加班及特別假時數，確保員工獲得加班工資及有薪年假給付。	
(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		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。2024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 1.55 倍。 2.職場多元化與平等： 截至2024年12月31日為止，統一超商女性員工占比達57.33%，而業務相關女性主管占比也達55.79%，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。2024年總公司與直營門市一共晉用 274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，統一超商同時晉用122位原住民員工，佔總員工人數1.33%。 3.完善的員工福利措施： (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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		(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。 4.經營績效反映於員工薪酬： 統一超商依當年度獲利狀況(即稅前淨利扣除分配員工及董事酬勞前)扣除累積虧損後，尚有餘額，依公司章程提列員工酬勞不低於2%，且其中不低於1%提撥為分派予基層員工之酬勞，以回饋基層同仁對營運成果之貢獻。 2025年基層員工人數為8,389人（以申報年度期末在職之非屬經理人，且月平均經常性薪資未逾主管機關公告門檻6.3萬元者為範圍），實際分派酬勞提撥比率為3.17%，符合公司章程之規範。相關基層員工認定與分派作業已納入內部控制制度，採年度定期檢視，並每年提報薪資報酬委員會及董事會審議調整，以確保經營績效適當反映於員工（含基層員工）薪酬與獎酬回饋。 另，公司亦依全公司淨利及毛利額成長情形核發年度獎金，以激勵員工努力達成績效，並與公司共同成長。	
(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？	V	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。 1.安全衛生委員會： 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。 2.職業安全衛生政策：	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		2025 年經董事會通過「統一超商職業安全衛生政策」，共三大承諾目標、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，員工諮商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。 3. 員工職災情況： (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，已達成連續八年零死亡之重大職災，2025 年員工職災統計件數為 31 件，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。此外，2025 年統一超商並無員工發生職業病的認定案件。 (2) 為降低員工職業災害發生之機率，針對常見的職業災害類型，以短片方式進行宣導。今年聚焦於「跌倒」、「撞傷」及「高處作業」三項作業風險，分別製作三部宣導短片，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，同步強化員工火災逃生危害預防等觀念。 (3) 本公司 2025 年火災發生件數為 0 件，死傷人數為 0 人。另持續進行宣導與查核，確保同仁下班時確實關閉用電設備，並加強行動電源安全使用之宣導，以降低電器火災發生之風險。 4. 人權及勞動稽核： 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，2025 年共訓練 277 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」。	
--	--	--	--

		5.保障員工身心健康 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。 6.工作及生活平衡協助 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。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V	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。 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，2025 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	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

		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？	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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
(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	V	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	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？		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。2025 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 91 場次；門市一次性用品類台灣供應商執行評鑑共 18 場次，全數合格。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。 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。	
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？	V	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。「2024 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。 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）。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
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。

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

1. 本公司對於產品安全投入不遺餘力，2025 年投入 139,315 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。
2. 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。
3. 品質檢驗實驗室共取得 TFDA 認證 1 項及 TAF 認證 2 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。2025 年品質檢驗實驗室不定期抽檢原物料及商品件數 818 件，嚴格把關商品安全。
4. 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。
5. 持續優化自有商品原物料管理系統，強化溯源管理機制。
6. 優化即食鮮食散裝商品成分標示簡化原則、營養標示與營養宣稱原則、現場調製飲品使用乳種類與產地標示，在符合法規的前提下，讓消費者更容易了解鮮食商品成分、營養標示與營養宣稱、現場調製飲品使用乳種類與產地標示。
7. 為建立加盟夥伴便捷、暢通的問題反映管道，讓後勤對前線的支援零距離，於 2022 年推出了「885APP 前線門市心聲反映平台」，旨在與門市共同解決營運中所面臨的各種難題與挑戰。平台啟用以來已累積收到 3,648 件議題反映，案件處理率 100%。為了讓加盟夥伴深刻感受後勤支援前線的即時性與高度重視，平台機制特別制定了嚴格的回饋機制，後勤權責單位在收到議題後，律定於七天內向加盟夥伴回饋解決方案，並需明確訂定完成時間表。所有反映議題皆透過雲端資料庫管理，並持續追蹤直至問題被完全解決為止方可結案，確保每一位加盟夥伴的心聲都能被重視與回應，進而創造更多良性的交流與互動，最終達成加盟夥伴與公司永續經營、共創共好的目標。
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，公司透過培育公司內部心理關懷志工。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、3,126.6 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商師，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。2025 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」；正式成為 TCFD 支持者並參與 Carbon Disclosure Project (CDP)，獲得 B 管理等級。
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
----	------	------

委員	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	風險危機管理、氣候策略、人力資本管理與職業健康與安全
委員(獨立董事)	陳亮	公司治理、環境政策及管理、人權與人力資本管理
委員(獨立董事)	洪永城	資訊與網路安全、永續物料、客戶關係管理與隱私保護

註：吳玟琪、謝蓮塘、羅文璣於 2025 年 7 月 30 日卸任。

114 年度召開 2 次會議，委員出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
委員	吳玟琪	1	0	100%	註
委員	謝蓮塘	1	0	100%	註
委員	羅文璣	1	0	100%	註
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%	-

註：吳玟琪、謝蓮塘、羅文璣於 2025 年 7 月 30 日卸任，永續發展委員由 3 位獨董擔任。

開會日期	報告主題	討論事項
6/24	- 統一超商永續專案報告 2025 年永續報告書輔導及永續專案進度報告	2025 年「統一超商永續發展實務守則」相關條文修訂 - 通過 2024 年統一超商永續報告書提報
12/9	統一超商永續獎項趨勢報告	統一超商 2025 年永續專案成果與 2026 年整體規劃方向

	● 統一超商 2025 年永續專案成果與 2026 年整體規劃方向 ● 統一超商國際評比 2025 年成果檢視與 2026 年整體規劃	● 2025 年「統一超商永續發展委員會組織規程」相關條文修訂 ● 2025 年「統一超商永續發展實務守則」相關條文修訂
--	--	---

2025/12/10 向董事會呈報 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	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。 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。 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。 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。 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。
社會	職業安全	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)。 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。 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%。
	食品安全風險	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： 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。 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。 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。

	人口結構變化風險	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： 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. 納入二度就業婦女、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	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。