

4

打造健康幸福職場



統一企業 2023 年產品中塑膠使用量為 21,069 公噸，其中 PET 占全塑膠包材使用的 63.42%。我們透過四大手段，積極推動包材減塑，分別為 R-PET 瓶開發與測試、包裝尺寸最適化、容器輕量化、變更銷售型式等四大面向，本年度合計減用塑膠量為 5.99 噸。

另外統一企業結合集團子公司，推動 PET 循環專案，統一企業與關係企業統奕包裝合作串起上下游廠商，由統奕包裝開發回收機，裝設於統一超商門市，回收經使用後的 PET 瓶。同時我們亦完成 R-PET 塑膠導入測試，2023 年已評估 R-PET 瓶裝產品的實際應用，未來將實際應用於統一企業製造的產品。目前進口品中，綺麗健康油已使用含 R-PET 成分之塑膠瓶。

未來統一企業將持續推動包材減塑，我們規劃將產品包裝朝材質單一化與易回收處理方向設計，並評估導入植物來源塑膠料或是將新品包裝改以紙包裝為主，以降低產品碳足跡與包材的塑膠使用量。

面向	2023 年成果	圖片
<p>塑膠減量</p>	<ul style="list-style-type: none"> UNI FIT 氣泡運動飲：耐熱瓶 (HPR) 改一般瓶 (CSD)，單瓶減重 7.3g，2023 年 7 月導入使用，共 541,560 瓶，減塑 3.95 噸。預估導入一年減塑膠用量 7.62 噸。 	
<p>減少紙盒淋膜厚度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 減少紙盒淋膜厚度以達減塑效益。 瑞穗鮮乳 Starbucks 專用紙盒：減少塑膠用量 1.1~1.5g/ 只，2023 年 12 月導入使用，共應用 1,041,980 只，減塑 1.15 噸。預估導入一年減塑膠用量 5.01 噸。 瑞穗鮮乳「如木」紙盒：減少塑膠用量 1.6g/ 只，2023 年 06 月短期導入使用，共應用 556,240 只，減塑 0.89 噸。 	



- 4.1 人才發展管理
- 4.2 職業健康與安全



打造健康幸福職場

員工是公司最重要資產，統一企業視員工為永續經營的夥伴，以務實、長期經營的角度，有系統地勾勒人才培育藍圖，適才適所、與時俱進、勞資和諧為人力資源之政策方向，並依此開展人資方案。我們積極延攬不限國籍之優秀人才，用人首重誠信和能力，致力讓員工於合適職位發揮所長，與公司同步成長，創造雙贏。

4.1 人才發展管理

(GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 2-30、GRI 401-1~401-2、GRI 404-1~404-2、GRI 405-1)

統一企業秉持著「人才是企業成長的基石」的信念，以賦能（empowerment）概念型塑合理且公平的工作環境，與員工共享經營成果，提供多元福利；亦秉持著「專業精耕、職涯發展、終身學習」的理念，深化人才資本與廣納多元人才，實踐適才適所的目標，強化公司人才競爭優勢。同時，我們維持暢通勞資溝通管道，遵循勞動法令，打造安全、多元的職場環境，不允許任何侵害員工尊嚴、人權及任何形式的歧視，以期塑造良好的經營風格及企業文化，持續精進員工與公司的競爭優勢。

管理目標	達成率	2023 重點成果
 願景與理念 ✓ 提供員工多元福利 ✓ 打造公平工作環境 ✓ 深化人才資本	✓ 已達成	優化內部 管理規章與辦法
人才多元化	✓ 已達成	招募管道多元、 招聘事業夥伴 不限學歷和科系、 招聘外籍員工

4.1.1 多元招聘適才適所

統一企業為滿足公司對人才需求，透過多種徵才管道和方式（實體、線上），持續招募各式人才，尤其集團事業夥伴打破學歷和科系，積極招募具潛質的人才加入。統一企業支持並鼓勵在地人才就業，2023 年台籍員工的聘僱比例在北區為 33.57%、中區為 1.82%、南區為 58.08%、東部及離島為 0%，整體比例為 93.47%，2023 共新進 513 位員工，佔總員工數的 8.99%，其中 43 位員工為來自統一企業集團事業夥伴招募計畫，我們提供人才集團多元的事業平台、深耕生活產業發展機會，成就個人職涯發展，也追求和創造美好的未來生活。

統一企業透過穩健經營的管理經驗，具競爭力的薪酬福利，持續展現投資未來和永續經營的決心，員工對公司現況和未來深具信心，忠誠度高，離職率低。2023 年度離職人數佔總員工的 5.73%，其中 17.13% 為屆齡退休的同仁，離職率較 2022 年下降 0.24%。統一企業著重員工的能力和績效，不因年齡設限，為因應未來公司發展，積極招募事業夥伴及海外人才，並強化人力資源和業務結合，期能讓個人和企業發展共好永續。

人力結構

● 員工聘僱類別 - 按性別區分

類別	男性	比例	女性	比例
永久聘僱員工	3,547	61.77%	2,166	37.72%
臨時員工	10	0.18%	19	0.33%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.00%	0	0.00%
合計	3,557	61.95%	2,185	38.05%

註：員工人數以 2023.12.31 在職人數統計。

● 員工聘僱類別 - 按地區區分

地區	北區	比例	中區	比例	南區	比例	東區 & 離島	比例
永久聘僱員工	2,104	36.64%	104	1.81%	3,505	61.04%	0	0.00%
臨時員工	2	0.04%	1	0.02%	26	0.45%	0	0.00%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	2,106	36.68%	105	1.83%	3,531	61.49%	0	0.00%

註：員工人數以 2023.12.31 在職人數統計。

● 員工年齡分佈

全職員工總數及比例				
年齡	男性	比例	女性	比例
<30 歲	654	11.39%	334	5.81%
31-50 歲	1,614	28.11%	1,127	19.63%
>51 歲	1,289	22.45%	724	12.61%
合計	3,557	61.95%	2,185	38.05%

註 1：員工人數以 2023.12.31 在職人數統計。

註 2：2023 年統一企業無兼職員工。

● 非員工的工作者

非員工工作者性別分佈					
性別	人數	比例	性別	比例	
男性	17	36.96%	女性	29	63.04%

註：非員工工作者以派遣人力為主，從事產品推廣工作。

非員工工作者年齡分佈		
年齡	人數	比例
<30 歲	11	23.91%
31-50 歲	24	52.18%
>51 歲	11	23.91%
合計	46	100.00%

非員工工作者地區分佈		
地區	人數	比例
北區	18	39.13%
中區	6	13.04%
南區	22	47.83%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	46	100.00%

● 新進員工

新進員工性別 / 年齡分佈				
年齡	男性	比例	女性	比例
<30 歲	269	4.72%	109	1.91%
31-50 歲	95	1.66%	39	0.68%
>51 歲	1	0.02%	0	0.00%
合計	365	6.40%	148	2.59%

新進員工地區分佈		
地區	人數	比例
北區	214	3.75%
中區	9	0.16%
南區	290	5.08%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	513	8.99%

註：新進比例 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。

● 離職員工

離職員工性別 / 年齡分佈				
年齡	男性	離職比例	女性	離職比例
<30 歲	64	1.12%	32	0.56%
31-50 歲	55	0.96%	41	0.72%
>51 歲	95	1.67%	40	0.70%
合計	214	3.75%	113	1.98%

離職員工地區分佈		
地區	人數	比例
北區	141	2.47%
中區	9	0.16%
南區	177	3.10%
東區 & 離島	0	0.00%
合計	327	5.73%

年度	離職率
2021 年	5.53%
2022 年	5.97%
2023 年	5.73%

註 1：2023 年屆齡退休人數共 56 人。

註 2：離職比例 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。

為了打造公平的職場工作環境，統一企業致力於保障公平就業的勞工權益。2023 年身心障礙員工人數共計 77 人，佔法定進用人數^{註 1} 之比例為 134%^{註 2}，佔全體員工總數的 1.34%^{註 3}。

註 1：依身心障礙者權益法第 38 條第 2 項，私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。

註 2：雇用身心障礙人數 / 法定進用人數之 %。

註 3：佔全體員工總數比例 (%) = 當年度進用身心障礙員工人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。



4.1.2 打造員工職涯發展平台

統一企業為因應企業發展，針對每年新進事業夥伴，全方面建構完整培訓體系，並逐年與時俱進地優化，以符合企業營運發展需求。培訓內容涵蓋業務單位歷練、生產單位體驗，帶領新進夥伴對公司基層營運有更深的認識；經第一線實作評核優秀之事業夥伴，可進階參與集團共訓，共訓計畫結合現職工作進行設計，包含關係企業見習、重點職能培育、品牌行銷與業務銷售專業能力養成等，並藉由做中學培養跨領域思維及深化經營管理各項基礎能力。在培訓過程中更輔以多元檢視機制與雙向交流活動，創造與他人學習、自我認識等機會，進而發展出更豐富且專屬的人才發展方案。同時採 10-20-70 法則，10% 來自正式的培訓和教育，20% 來自主管與他人的互動和反饋，70% 的學習來自實際工作鍛鍊。以更彈性的培訓模式，結合集團事業夥伴共同培訓目標與工作任務需求，將學習從課堂延伸到實際任務，強化培訓和工作之關聯性，以持續厚植公司各階潛力人才庫與海內外管理菁英。

為強化人才培育，我們持續優化系統性學習體系，並導入新形式學習工具、引進多樣化的虛 / 實整合學習模式，提高員工自主學習意願，隨時隨地能強化工作技能和動能，以提升員工競爭力；於公司實施居家 / 異地辦公演練期間，強化 IT 軟硬體和作業流程電子化，讓員工模擬遠端作業和團隊備援，以確保營運不中斷。

另外，統一企業對不同的職級制定相關訓練規範，設定年度最低訓練時數，如高階管理人員年度最低訓練時數為 36 小時、中階管理人員為 30 小時、基層管理人員則為 24 小時，2023 年訓練達標率分別為 94.6%、96.0%、97.2%。未於該年度完成年度最低訓練時數者，將納入該年度考評一併評量。



強化管理紀律 與法治觀念

提升主管管理能力，同時恪遵法治規範與紀律



落實企業三品政策 (品牌、品格、品味)

持續進行三品教育，優化企業三品實力



建立及優化 人才培育體制

- 輔導各單位建立培訓意識，共同提升辦訓能力，持續優化企業訓練發展體制
- 培育內部講師，以提升內部講師師資庫之質量
- 豐富化數位學習資源，提高數位學習平台的易用性及有效性
- 依據關鍵職位人才規格，發展人才，並建構以職能為核心的學習地圖



培育和發展 關鍵人才

- 持續透過職能調查與輔導，發掘職能需求，以幫助企業發展關鍵職位人才
- 持續優化集團事業夥伴培訓計畫，滿足集團人才需求



極大化人才 培育效益

- 持續分享訓練資源，協助集團關係企業進行人才培訓
- 發展產學合作，提供年輕人才學習企業經營知識的機會，同時實踐 ESG 理念

員工學習藍圖

統一企業設立員工學習藍圖，各部門除提供基本的在職訓練 (On-Job Training, OJT)，包含生產技術訓練、業務行銷訓練、人力資源訓練、研究發展訓練、財務會計訓練外，也積極落實與市場接軌的職場外訓練 (Off-Job Training, OFF-JT)，內容包括法遵、食安 / 職安 / 環安、品牌行銷、經營策略與管理等；除職能訓練外，也提供多元發展課程，內容涵蓋美感品味、身心靈成長等，協助提升員工素養，激發創新想法。



- ✓ OJT (在職訓練)
- ✓ OFF-JT (職場外訓練)
- ✓ 身心靈啟發



2023 年重點課程 & 教育訓練成效

統一企業因應公司治理之趨勢，規劃六大類的課程，包括誠信經營、法遵、食安、內控、環安、資安等相關課程主題，協助員工強化與提升相關專業知識。除了公司自行舉辦相關教育訓練外，也搭配外部課程來提升廣度，讓員工得以拓展格局和寬廣視野，使教育訓練效益極大化。本年度合計訓練總時數達 147,623.3 小時，訓練人次為 59,673 人次；共投入 18.55 百萬元之相關經費在員工學習資源上，較 2022 年度增加 7.55 百萬元；平均投資每位員工 3,247 元，較 2022 年度增加 1,247 元，期許同仁能與時俱進，與全球新趨勢共同成長。



2023 重要課程	時數總計	人次總計
一、誠信經營與法遵相關課程，含公司治理、經營管理、企業精神與企業文化	27,435.8	8,998
二、食品安全衛生管理及檢驗相關課程	30,759.5	13,339
三、會計與內部控制制度相關課程	5,772.5	2,409
四、董事會秘書室及稽核室舉辦之相關課程	399.0	141
五、職業與環境安全衛生相關課程	79,431.0	33,158
六、個資安全、資訊安全相關課程	3,825.5	1,628



2023 年度

- ✓ 訓練總時數達 147,623.3 小時
- ✓ 訓練人次為 59,673 人次





統一企業注重員工的全面發展，並積極回應全球淨零減碳的趨勢。因此，公司開設了涵蓋能源轉型與 ESG 治理相關的教育訓練，也鼓勵同仁參加外部舉辦的相關課程，如全球淨零趨勢下的企業永續策略、ESG(企業社會責任)的基層實踐方法、上市櫃公司永續發展行動方案、ESG 法規趨勢分享等。其中「全球淨零趨勢下的企業永續策略」課程，邀請到產業內專家陽光伏特家共同創辦人陳惠萍博士，來分享如何實現能源永續。這課程不僅豐富了員工的專業知識，也加深了他們對於氣候變遷的認識，反映出統一企業對於永續發展的承諾和行動，透過教育訓練提升員工環保意識和推動企業永續策略。

關鍵職務輪調與經驗傳承分享

我們建立關鍵人才庫，定期進行職務輪調，增加人才歷練和經驗傳承，以養成全局思維和管理能力；我們採取管理和幕僚人才雙軌職涯發展，依員工特質與專長適才適所發展，管理人才轉任幕僚職以傳承，幕僚人才轉任管理職以挑戰；我們持續培養內部講師團隊，發展內部教材和個案，以傳承公司知識經驗。針對資深員工退休，避免經驗斷層和做好經驗傳承。



4.1.3 完善薪酬福利

為了提供員工更好的生活與工作環境，統一企業提供具市場競爭的薪酬體制，自 2017 年起，即持續列入「臺灣高薪 100 指數」成分股。同時，我們定期進行差異化的薪酬核敘，檢視市場行情，確保員工獲得應有的保障，以期提升職工福利且照顧員工的基本家庭生活，並讓員工看到自己工作的價值，與統一企業共同成長與向前邁進。

薪酬制度

統一企業提供合理且公平的工作環境，薪酬制度乃為達成吸引、激勵、留任、培育人才之目的而設計，除符合法令之基本工資外，並依據公司營運、每位員工的職位內容、績效表現與貢獻度為基礎，進行差異化的薪資核敘、調薪與獎金發放；並且定期進行薪資市場行情調查、定期檢視現行薪資與獎金制度，以確保本公司薪酬水準，除符合人力市場薪酬水平外，更具人力市場競爭力。此外採取同工同酬原則，如男女起薪報酬平等、外籍員工聘用與本地勞工之薪資不因國籍而有所差異等。2022~2023 年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與非擔任主管職務之全時員工薪資中位數揭露如下。公司依當年度盈餘及獲利狀況發放員工獎金，將持續強化營運，提升員工薪酬福利，與員工一同分享經營成果。

年度	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)
2023 年	5,304	1,182	1,006
2022 年	5,304	1,183	1,012
差異	0	-1	-6

註：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 0920001301 號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工。

福利制度

統一企業提供員工多元的福利政策，包含食、衣、住、行、育、樂的軟硬體設施及活動，全面照顧員工，打造幸福職場的環境。我們的福利設施包含下列：



福利設施

員工宿舍、停車場、自助餐廳、哺(集)乳室、圖書室、康樂室、交誼廳、桌球室、撞球室、籃球場



福利補助

勞健保、團保、員工旅遊補助、結婚補助、生育補助、子女教育補助、喪葬補助、退休人員禮金、生日禮金、三節及固定福利品、員工健康檢查



其他

有薪待產假(現場作業之女性員工懷孕 32 週以上)、產假、陪產假、育嬰假、公司福利品、員工購買產品優惠

有薪待產假

(現場作業之女性員工懷孕 32 週以上)

優於法規

產假

符合法規

陪產假

符合法規

育嬰假

符合法規

退休制度與實施情形

本公司完全依循勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂定員工退休相關制度辦法，包括工作十五年以上年滿五十五歲者、工作二十五年以上者及工作十年以上年滿六十歲者可自請退休，以及依員工投保等級提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金等，並成立勞工退休準備金監督委員會(2023 年度共計召開 5 次會議，依舊制辦理退休人數共計 137 人，給付金額 426 百萬元)，監督執行退休金提撥及發給等相關業務。退休金提撥實施情形，適用於舊制「勞動基準法」員工之退休金提撥，本公司依法按月提撥退休金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。適用於新制「勞工退休金條例」員工之退休金，提繳方式以員工每月依勞工退休金提繳工資分級表，按月提撥 6% 退休金至勞保局員工個人帳戶內。

4.1.4 暢通的勞資溝通與員工權益照顧

統一企業重視員工關係，積極建立多元雙向溝通管道，如工會代表大會、性騷擾防治專線、考績申訴小組、獎懲申訴程序、勞資會議、電子郵件信箱、活動及內外刊物等。另外，統一企業支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織(International Labour Organization)《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。我們制訂的人權政策適用於所屬各級單位，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關議題之管理。



人權政策

重視人權議題

此外，統一企業特別重視的人權議題有禁用童工、禁止強迫勞動、員工集會結社自由、反對歧視、霸凌及騷擾、提供安全、衛生、健康之工作環境，訂有人權相關議題（反對歧視、霸凌及騷擾）之明確規範，並納入新進員工之教育訓練，2023 年教育訓練主題包含性騷擾防治、職安法規、兩性平等與母性健康保護等，訓練人次為 2,149 人次，共計 3,380 小時。同時，統一企業所有作業流程皆未違反上述相關人權之議題，除了內部檢視外，我們在與供應商（協力廠商）合作過程中，也會於合約中簽訂人權相關規範之內容，並依評鑑辦法定期進行實地訪廠查核，以確保實際落實人權之保障。2023 年皆未發生違反人權之相關違規情事。

勞資溝通與績效評核

為積極維護員工集會及言論自由，統一企業工會成立至今已有 40 餘年，截至 2023 年 12 月底統計工會會員人數達 5,320 人，占總員工人數之 93.1%，工會以保障及爭取會員權益為最高任務，並將協商成果以「團體協約」明文化的方式呈現，統一企業於 2023/12/20 由第十九屆第十三次董事會決議通過與工會簽訂之「團體協約」，其有效期間自 2024/1/1~2026/12/21，截至 2023 年底，全體工會會員 100% 涵蓋適用且簽署團體協約，勞資雙方有高度共識，且每 3 個月召開一次勞資會議，保持雙向溝通，持續建構勞資雙贏之勞動環境及條件。為促進勞資互動及溝通，統一企業每年均定期執行員工職涯發展檢視和評核，以協助和了解員工的職涯發展目標和規劃，2023 年統一企業員工不分職級和性別，定期接受績效評核的比例達 100%。



4.2 職業健康與安全

(GRI 2-24~2-25、GRI 3-3、GRI 403-1~403-9)

統一企業以建構安全舒適、健康衛生的工作環境，保障全體員工生命安全為公司的工安管理原則，同時秉持「尊重生命、工安紀律、風險管理、稽核輔導、績效管理、工安文化、溝通機制、持續改善」之工安政策，以達成「工安零災害」目標。我們對員工的安全與衛生十分重視，從員工上下班的交通安全、雇用前的體格檢查及年度定期健康檢查、安全教育的宣導、機械設備的保養與維護、防護具使用、到現場作業員工的安全工作守則等，都有完善的規範並落實實施，以此全面提升安全品質並打造安全及舒適的工作環境。

	重大主題	職業安全衛生
	政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 各級主管及全體員工有責任確保其管轄範圍內設備、人員之安全與衛生，達成「零災害、零事故」目標。 工安是我們的責任，全體員工包括承攬商、外包等利害相關者等，皆應遵守政府法令與公司各項工安規定，各級主管應以身作則，善盡督導之責。
	目標	重大職業災害件數 0 件
	行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 落實安全衛生自主管理，實施健康管理與健康促進，預防傷害與有礙健康事件，從制度面、系統面，發現盲點，落實執行力，降低職場風險。 普及安全衛生訓練，強化全員工安意識；貫徹工安制度與規範，系統化管理，營造優質安全、衛生之工作場所。 推動風險管理及傷害風險降低改善專案。 精進人員工安風險意識敏感度與執行能力。
	評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 實施工安三級查核管理。 每季於職業安全衛生委員會報告安全衛生管理實績，各項管理指標追蹤。 每半年召開生產管理系統會議，報告安全衛生管理實施成果。
	申訴機制	設有檢舉專線 永康總公司分機 6912 或 6916，提供公司內部、外部（承攬商、承包商等）人員使用。

4.2.1 管理策略

統一企業為加強並落實員工職安觀念，透過系統化的安全衛生管理與健康照護管理，持續推動各類型的職安教育訓練、案例宣導。針對承攬商的部分，凡是在統一企業廠區內工作的承攬、外包作業人員，我們均視同統一的員工，皆要求遵守相同的安全衛生規定。工安室、工程部、總廠 / 園區工安課實施施工安全巡查，藉輔導與查核方式，共同防止職業災害的發生，全面提升安全品質，落實工安三護「自護、互護、監護」，持續改善，期許達成「工安零災害」的最終目標。



願景與理念

- ✓ 提升安全品質
- ✓ 員工身心健康
- ✓ 工安零災害

工安目標、執行情形與工安預算

管理目標	工安目標	工安執行結果	工安年度預算
建立無職災 職場	(1) 職業災害 0 件 (2) 工安違規罰款 0 件	(1) 職業災害 1 件 (2) 工安違規罰款 1 件	1. 永康總廠：5.64 百萬元 2. 新市總廠：34.48 百萬元 3. 台中總廠：0.95 百萬元 4. 楊梅總廠：16.52 百萬元 5. 中壢總廠：9.76 百萬元 6. 湖口園區：5.19 百萬元 合計共 72.54 百萬元



4.2.2 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生管理系統是從危害鑑別、風險評估及控制、安全觀察的技術進行系統化管理，以持續改善運作方式降低員工職業危害風險。統一企業永康總廠、新市總廠、台中總廠、楊梅總廠、中壢總廠及湖口園區皆通過職業安全衛生管理系統 ISO 45001 與 CNS 45001 驗證，管理範疇包含全體員工及工作者，工作者範圍包含外包廠商、承攬商、原物料供應商、運輸車輛司機、派遣人力等，並透過每年兩次的生產管理系統會議，進行各單位工安管理報告與交流，積極落實員工安全與健康管理照護，提升企業安全衛生文化。

透過職業安全衛生委員會或相關會議，使工作者或勞工代表可諮商及參與職安衛管理系統相關議題，並適時提供資訊；各級主管應降低、移除諮商和參與的障礙或阻礙。

工作者的諮商事項包括

- 決定利害相關者的需求及期望。
- 建立職安衛政策。
- 指派適當的組織角色、責任和職權。
- 決定如何履行法令要求和其他要求。
- 設定、規劃如何達成目標及維持稽核方案。
- 決定採購、承攬和外包的管制措施。
- 決定需要監督、量測和評估之事項。
- 確保持續改進。

工作者的參與事項包括

- 決定其諮商及參與之機制。
- 鑑別危害及評估風險與機會。
- 決定消除危害和降低職安衛風險之措施。
- 決定適任性要求、訓練需求、訓練及評估訓練。
- 決定需要溝通的事項及執行方式。
- 決定管制措施及其有效的實施與使用。
- 調查事件及不符合事項，並決定矯正措施。

ISO 45001 與 CNS 45001 職業安全衛生管理系統推行



職業安全衛生委員會

公司成立全公司及總廠 / 園區職業安全衛生委員會，每三個月開會一次，檢討職業安全衛生相關事項，我們在職業安全衛生委員會透過設備維護保養、危害風險改善、作業環境調查、員工健康檢查追蹤等方式降低統一企業工作範圍內工作者的職業安全衛生風險。

2023 年統一企業職業安全衛生委員會重要決議事項

全公司職業安全衛生委員會



1. 對於在廠區內身體不適的承攬商人員，必須立即就醫治療或檢查，以確保其健康與安全。
2. 管理幹部需具備風險管理意識，當員工如有身體不適時，由負責幹部協助員工返家休息。
3. 中壢麵包廠工安事件，持續教育與宣導作業人員進行設備異常排除安全訓練，與人員要有風險意識敏感度。
4. 持續宣導交通安全與辦理防衛駕駛訓練，提升員工的交通安全防衛駕駛觀念與意識，預防交通事故的發生。
5. 南部地區登革熱疫情嚴峻，除了落實登革熱防治「巡、倒、清、刷」四要項外，幹部走動管理也要巡檢廠區是否有病媒孳生源。

職業安全績效

統一企業持續推動職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 與 CNS 45001)，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練、案例宣導、交互稽核及自主提案、工安體驗感知等活動，以此提高全員安全意識，落實分級稽核輔導與查核。公司將持續貫徹安全衛生管理制度與規範，改善與提升管理績效，落實員工安全與健康管理照護，確保達到工安零災害。

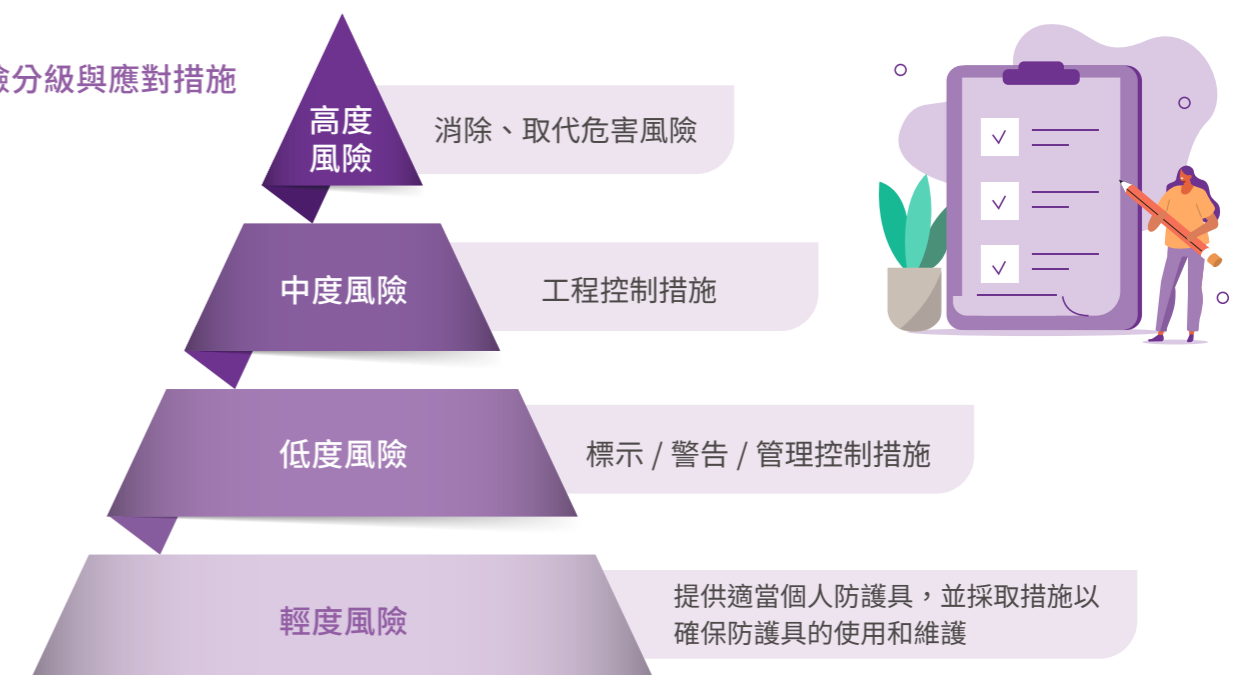
2023 年度員工失能傷害頻率為 0.08、失能傷害嚴重率為 1；工作者失能傷害頻率為 0.07、失能傷害嚴重率為 1，遠低於 2024 年度勞動部職業安全衛生署公布之食品及飼品製造業的失能傷害頻率與失能傷害嚴重率^註，顯示本年度的職業安全衛生績效良好。詳細資訊請詳「附錄一 ESG 資訊表 - 統一企業員工 / 工作者職業安全衛生統計。」

註：2024 年 2 月 1 日由勞動部職業安全衛生署公布之「前三年度各行業綜合傷害指數」食品及飼品製造業的失能傷害頻率為 2.98、失能傷害嚴重率為 113。



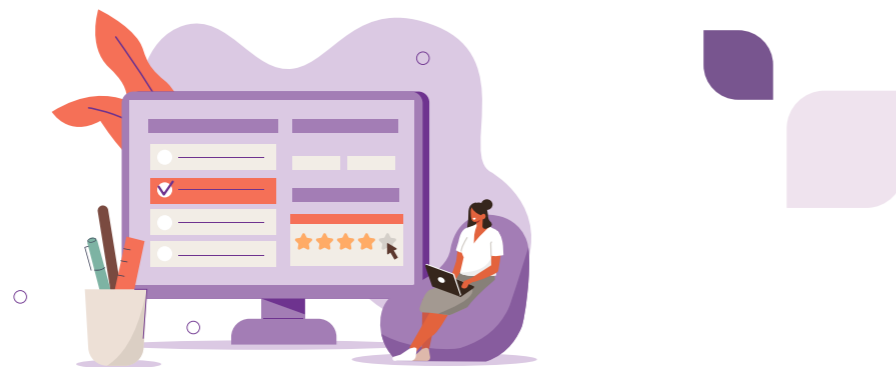
統一企業每年進行一次危害鑑別、風險評估，每兩年辦理風險評估及內部稽核人員教育訓練 6 小時，以確保人員能力依據作業之不同辨識相關危害及後果，並同時確認現有防護措施評估風險發生之嚴重性進行風險等級劃分，並判斷該風險是否可透過控制措施被降低，再確認改善措施後的剩餘風險也將持續進行監督與量測。

風險分級與應對措施

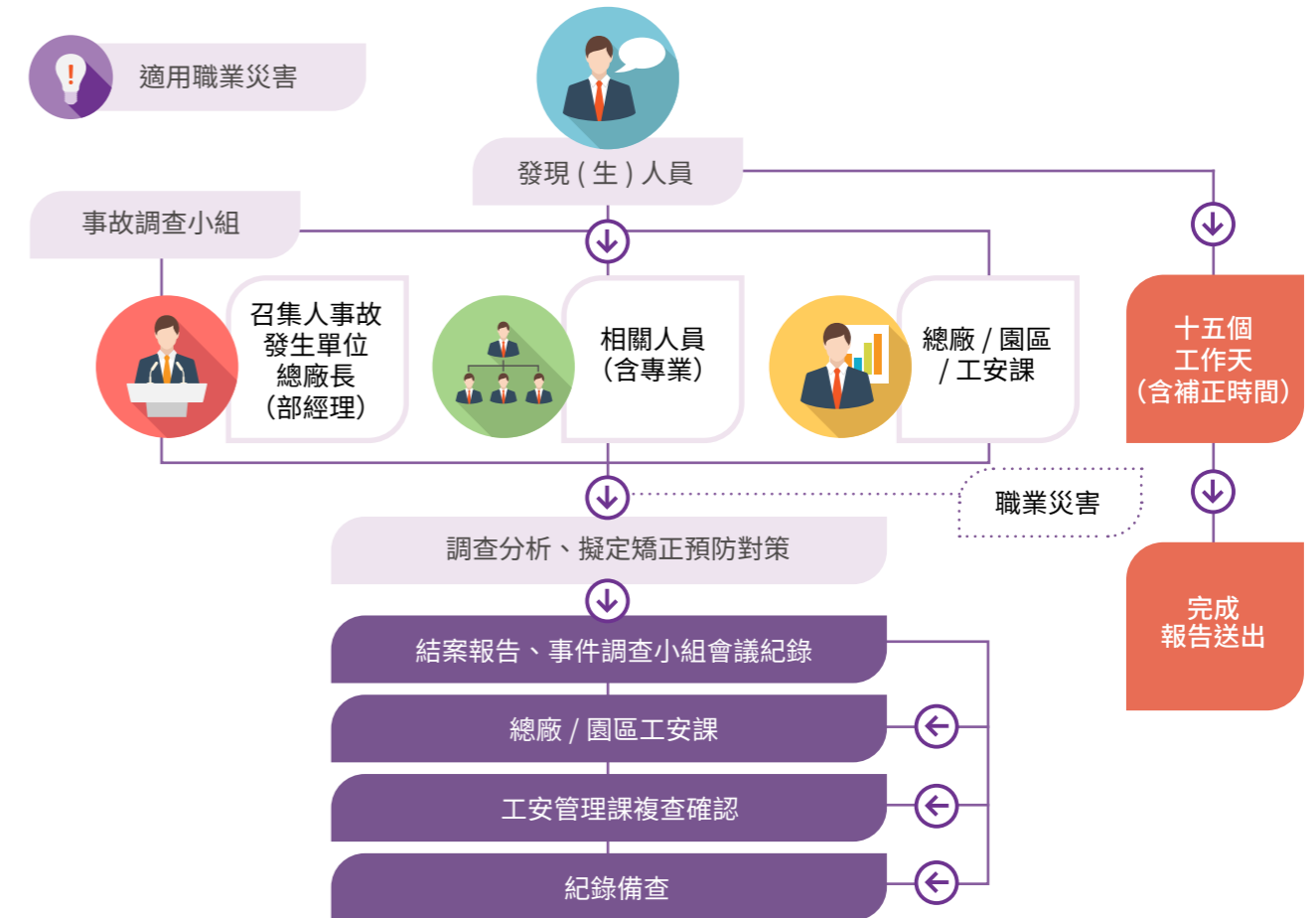


風險鑑別結果

風險議題	影響對象	影響程度	預防 / 減緩措施	2023 年實施成效
火災爆炸風險	廠區同仁	高度風險	<ol style="list-style-type: none"> 與防爆專家合作進行風險改善及危險區域規劃。 盤查防爆電氣改善項目，依改善計畫進行改善。 辦理防爆電氣設備與施工實務教育訓練課程。 辦理防火管理對策訓練課程。 	<ol style="list-style-type: none"> 2023/3~7 月進行 7 次現場訪視及施工工程驗收確認，完成 " 統一風險改善及危險區域規劃 " 報告書。 2023 年共完成 37 項防爆區域改善。 舉辦 4 場次教育訓練課程，共 66 人參與。 舉辦 1 場次教育訓練課程，共 311 人參與。
上下班及業務工作交通安全	廠區同仁	中度風險	<ol style="list-style-type: none"> 每季實施統一交通安全日宣導與檢查： <ol style="list-style-type: none"> 廠區 LED 跑馬燈及電視牆進行「停看聽交通安全宣導」及安全室出入口設置旗幟。 工安課透過連絡 line 群組寄發行車安全提醒訊息給同仁。 生產線同仁，班組幹部下班前進行行車安全叮嚀。 宣導上班請提早出門勿趕時間。 宣導騎機車開啟大燈，增加辨識度。 辦理交通安全防衛駕駛教育訓練課程。 	<ol style="list-style-type: none"> 宣導與檢查頻率：每年 1 月、4 月、7 月、10 月進行。 舉辦 12 場次外部講師交通安全防衛駕駛教育訓練課程共計 409 人參與。
新進人員安全衛生教育訓練	新進與派遣人員	低度風險	<ol style="list-style-type: none"> 安全衛生教育訓練 一般安全衛生教育訓練 	2023 年新進人員教育訓練人數： <ul style="list-style-type: none"> 本籍員工 301 人 外籍員工 212 人 合計共 513 人



事故調查及處理流程



職業傷害的主要類型	受傷件數 (人次)		
	2021 年	2022 年	2023 年
其他 (身體不適、被撞)	0	0	0
被夾、被捲	4	0	0
被切、割、擦傷	0	1	1
跌倒	1	0	0
與高低溫接觸	0	0	0

說明：2021 年至 2023 年均無發生死亡事故。

統一企業重視員工的職業安全，我們透過各項行動積極降低發生職業安全衛生事件的風險，但是仍有少數的職業傷害事件發生，2023 年共發生 1 件職業傷害事件，我們深摯檢討這次發生的職業傷害事件，了解事件發生原因並進行設備和作業流程的改善，同時強化教育訓練，避免重複事件發生，本年度的職業傷害事件為被切、割、擦傷，經檢討後，我們透過三個層面進行改善：

- 設備改善：於事件設備 (供紙機) 增設防護門與安全連鎖裝置。
- 教育訓練：傷害事件納入全員安全衛生教育訓練，避免未來相同情形再度發生。
- 持續宣導：將案例持續做全員宣導，提醒維修、保養、故障 (異常) 排除、清潔作業時務必要關閉電源方能執行作業工作。

4.2.3 提升職業健康安全意識

內部教育訓練

統一企業為建立及強化員工對職業安全的觀念，針對工安議題特別設計 6 項 SOP 教案，建立職業安全的基礎，該教案包括消防安全設備管理、緊急應變管理、危害鑑別與風險評估及風險控制作業管理、承攬工程安全衛生管理、外包作業承攬安全衛生管理、強化工安風險意識敏感度等。



2023 年職業安全與環境安全相關課程

✓ 上課時數共計 79,431 小時

✓ 上課人數共計 33,158 人次

分享與交流

統一企業長期與各縣市勞工(動)局合作，秉持「大廠帶小廠」的精神，辦理「安衛家族教育訓練」，訓練對象主要為安衛家族承攬商成員與統一企業廠課長及安全衛生管理人員。該課程透過經驗傳承、雙向交流及臨場輔導，協助家族成員建立健全的安衛管理機制、改善職場工安設施，防止職業災害，加強企業辨識作業危害特性與預防能力，讓職業安全衛生觀念內化於生活。2023 年統一企業獲得多項政府單位之工安相關獎項，再次肯定公司於職業安全衛生方面的努力與成果。

2023 年度獲獎事項



4.2.4 打造健康職場

健康檢查、高風險職業病與管理因應

統一企業重視員工的安全健康，定期執行員工健康檢查，2023 年我們投入約 9.28 百萬元於員工的健康檢查上，健檢機構均是委託主管機關認可之合格醫院辦理，2023 年度健康檢查總人數為 5,532 人，護理人員依據 2023 年度員工健檢報告，評估健康高風險員工，進行健康諮詢與衛教，或安排廠醫進行健康訪談，追蹤管理。2023 年健檢項目異常的兩大主要原因為高風險作業及不良生活型態，統一企業針對員工的健檢異常結果如：BMI 過高、聽力受損、代謝症候群等項目辦理相關因應與改善措施。詳細異常項目及改善措施請詳下表：

健檢異常主因	2023 年健檢異常項目	原因說明	改善作法與因應措施
高風險作業	人員聽力異常	初步推論可能與部分作業區的噪音環境有關，預計針對作業環境進行健康安全調查確認噪音是否與人員聽力受損有直接的因果關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業區人員實施特殊健康檢查，彙整同仁歷年噪音作業聽力檢查結果，提供職醫判定聽力變化 2. 安排職醫面談，給予同仁健康指導。如醫師建議全程佩戴聽力防護具，施行聽力保護計畫，可先維持現狀工作，半年後需追蹤聽檢報告，如有變差則需調離噪音區 3. 安排人員參加噪音防護教育訓練，工作時全程佩戴耳塞或耳罩等聽力防護具 4. 噪音作業環境曝露時間管理：進出入噪音區工作須記錄時間，不得於噪音區連續工作 4 小時以上
	貧血及過敏症狀經查明後需執行游離輻射作業第二級管理	生產作業時可能會照射到 X-ray 致健康危害	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整理歷年游離輻射作業檢查報告，比對歷年檢查變化趨勢 2. 安排職醫給予個人健康面談、健康指導及配工建議 3. 追蹤異常項目複查狀況 4. 每年安排游離輻射作業特殊健康檢查及實施健康分級管理 5. 從事游離輻射作業時，X-ray 暴露劑量監測
	過勞量表與過負荷評估問卷分數異常	人員之工作過勞或負荷過高，常見原因可能為輪班、夜間工作、長時間工作等所導致的長期壓力及工作疲勞累積導致工作負荷和精神壓力過重促發腦心血管疾病	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廠醫針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷(職業促發腦心血管疾病高度風險者優先)，工作相關過勞負荷高風險進行面談關懷及評估指導 2. 提出優化建議予以工作限制或調整工作型態及休假，或作業環境改善防止高危險群或是有危險性的勞工，因過度操勞而促發腦心血管疾病，並期望達到早期發現、早期治療的目的 3. 針對醫師面談結果： <ol style="list-style-type: none"> (1) 高風險群 - 參照醫師建議尋求醫療協助改變生活型態或工作限制、調整工作型態、作業環境改善等 (2) 中風險群 - 由醫護人員每週或不定期，現場訪視追蹤個人健康狀況及健康促進宣導。並加強人員對疾病的認知及自我照護健康管理 (3) 低風險群 - 鼓勵參與公司辦理健康促進活動、維持規律生活作息及定期接受健康檢查

健檢異常主因	2023 年健檢異常項目	原因說明	改善作法與因應措施
不良生活型態	BMI \geq 35kg/m ²	不良飲食習慣與缺乏運動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 列入單一健康管理指標項目 2. 廠護定期進行現場人員健康追蹤 3. 實施健康衛教與諮詢 4. 安排醫師健康訪視 5. 建議改善飲食生活，需定時定量 6. 建立適當的運動習慣
	腦心血管 疾病	主要危險因子含年齡、男性、肥胖、家族史、抽菸、高血壓、糖尿病及高血脂等及缺乏規律運動、不健康飲食所引起的三高（高血壓、高血糖及高血脂）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 諮詢廠醫進行高風險人員排序 2. 廠護每週進行現場高風險人員安全觀察 3. 依觀察結果進行個別約談及安排醫師訪談，給予健康指導及配工建議 4. 衛教規律運動重要性 5. 衛教人員心血管疾病緊急使用 - 硝化甘油錠 "救心" 重要性
	糖化血色素 偏高	飲食糖分吸收轉換異常	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職醫及職護衛教及諮詢 2. 職醫及職護建議至醫院深入檢查及吃藥控制 3. 建議透過【改善飲食】降低糖分、醣類食物和熱量攝取；接著透過【運動】增加肌肉增加血糖代謝和對胰島素敏感度
	總膽固醇 偏高	不良飲食(攝取過多飽和脂肪)習慣及基因遺傳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對總膽固醇偏高的同仁進行健康衛教及健康諮詢 2. 安排廠醫健康面談、健康衛教，給予同仁正確的健康觀念，適時進行藥物治療，減少心肌梗塞或中風的風險發生
	代謝症 候群	不良飲食、飲酒習慣及基因遺傳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓勵同仁採行健康飲食及增加運動 2. 安排心血管疾病預防課程，教導同仁如何預防代謝症候群上身 3. 安排廠醫健康面談、健康衛教，給予同仁正確的健康觀念



全國職場安全健康週

公司長期與專業機構心理師合作，提供諮商服務，協助員工因應身心生活壓力等問題，同時，也提供疾病預防、運動、壓力調適等主題講座，鼓勵全員參與，幫助員工管理和紓解壓力。我們每年定期對員工進行健康檢查及特殊健康檢查收集彙整體格檢查、健康檢查（包含一般檢查及特別危害健康作業檢查）紀錄資料，提供勞工健康服務醫師以進一步分析員工之詳細健康狀態，或安排駐廠醫師提供面談諮詢服務，醫師將分析結果與職業安全衛生人員提供之職場風險量化資料進行整合、分析與因果辯證並將健康資訊傳達予所有員工。

健康促進服務

統一企業秉持「尊重生命」的企業精神與承諾，用心關懷員工健康及構築安全舒適之職場環境，實施健康管理及每年不定期辦理健康促進，預防傷害疾病發生。2023 年針對全體員工辦理多場健康促進課程，涵蓋的主題有聽力保護教育訓練及高溫熱中暑、AED 及 CPR 急救技能實務操作教育訓練及健康促進衛教課程，如大腸癌糞便篩檢、肺癌篩檢、過勞、代謝症候群暨心血管疾病預防、人因性肌肉骨骼危害預防、職業傷病防治之職場健康促進與管理等，為員工建立安全與健康的職場環境，並透過不定期走動至廠內關懷潛在健康高風險人員及需要關懷之人員、每月發行健康資訊月刊以提升員工健康意識，透過讓員工參與各項健康促進活動，達成全面性的健康照護，並每三年並取得健康促進標章展延。我們所辦理的健康促進活動主要以課程演講及實地演練為主，其次為至各單位進行健康衛教宣導及疫情資訊宣導，課程演講如「人因性危害預防」、「異常工作負荷」、「認識與預防糖尿病」、「職場不法侵害預防」等；實地演練為「AED 教育訓練」及「緊急應變演練」等，為創造員工「健康、安心、平安」的工作環境。



提供工作者的健康促進服務與計畫

服務 / 計畫項目	說明	參與人次 / 時數
健促課程 (急救常識)	CPR+AED 急救技能實務操作訓練	478 / 2
認識和預防糖尿病	家庭醫學科醫師講解糖尿病認知預防相關衛教宣導	111 / 2
噪音作業危害預防	職業醫學科醫師講解噪音作業佩戴耳塞防護具注意事項宣導	102 / 2
健康衛教宣導 (冬天常見疾病、心肌梗塞、糖尿病、A 肝、高血壓及血糖注意事項、登革熱、熱危害、法定傳染病、乳癌、腦瘤、心肌梗塞、認識新型冠狀病毒 Omicron 亞型變異株)	不定期至各廠課進行健康衛教宣導及即時疫情資訊宣導	463 / 2

5

開創健康 快樂明天



服務 / 計畫項目	說明	參與人次 / 時數
職場不法侵害預防	教育訓練	136 / 1
過勞預防		157 / 1
人因性危害預防		127 / 1
職業傷病防治 / 重複性肌肉骨骼傷害預防	健康宣導	91 / 2
母性健康		22 / 1
異常工作負荷 - 擁抱壓力工作坊		177 / 1



- 5.1 預防醫學及營養保健
- 5.2 社會關懷弱勢
- 5.3 串聯統一企業集團 擴大影響力

