

4

打造健康 幸福職場

4.1 人才發展管理

4.2 職業健康與安全



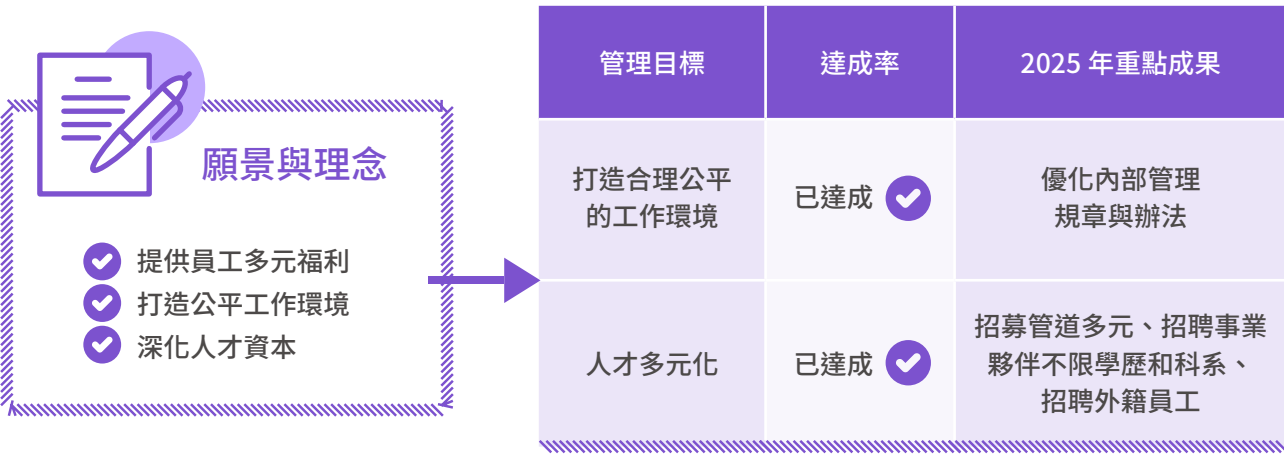
打造健康幸福職場

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。



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。2025 年所有員工總數為 5,684 位正職員工及 3 位臨時員工，無兼職員工，其中員工的聘僱比例在北區為 36.9%、中區為 1.7%、南區為 61.4%、東部及離島為 0.0%，2025 年共新進 317 位員工，佔總員工數的 5.5%，其中 28 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。2025 年度離職人數佔總員工的 6.5%，其中 21.3% 為屆齡退休的同仁，離職率較 2024 年上升 0.9%。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。

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 (正職員工)	3,496	61.5%	2,188	38.5%
臨時員工	3	< 0.1%	0	0.0%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.0%	0	0.0%
合計	3,499	61.5%	2,188	38.5%

註 1：員工人數以 2025.12.31 在職人數統計。
註 2：員工性別比例 (%)= 當年度該類別員工人數 / 當年度所有員工總數。

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 (正職員工)	2,098	36.9%	98	1.7%	3,488	61.3%	0	0.0%
臨時員工	2	< 0.1%	0	0.0%	1	< 0.1%	0	0.0%
無時數保證的員工 (臨時性員工)	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%
合計	2,100	36.9%	98	1.7%	3,489	61.4%	0	0.0%

註 1：員工人數以 2025.12.31 在職人數統計。
註 2：員工地區比例 (%)= 當年度該類別員工人數 / 當年度所有員工總數。

員工年齡分佈

永久聘僱 (正職) 員工總數及比例				
年齡	男性	佔永久聘僱 (正職) 員工比例	女性	佔永久聘僱 (正職) 員工比例
<=30 歲	535	9.4%	294	5.2%
31-50 歲	1,774	31.2%	1,091	19.2%
>=51 歲	1,187	20.9%	803	14.1%
合計	3,496	61.5%	2,188	38.5%

註 1：員工年齡分佈表格以 2025.12.31 在職之永久聘僱 (正職) 員工人數統計。
註 2：員工年齡比例 (%)= 當年度該類別人數 / 當年度永久聘僱 (正職) 員工總數。

非員工的工作者

非員工工作者性別分佈			
男性	佔所有非員工工作者比例	女性	佔所有非員工工作者比例
14	29.2%	34	70.8%

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布		
年齡	人數	佔所有非員工工作者比例
<=30 歲	8	16.7%
31-50 歲	24	50.0%
>=51 歲	16	33.3%
合計	48	100.0%

註：非員工工作者比例 (%)= 當年度該類別人數 / 當年度非員工工作者總人數。

非員工工作者地區分布		
地區	人數	佔所有非員工工作者比例
北區	17	35.4%
中區	8	16.7%
南區	23	47.9%
東區 & 離島	0	0.0%
合計	48	100.0%

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	91	1.6%	60	1.0%
31-50 歲	103	1.8%	39	0.7%
>=51 歲	13	0.2%	11	0.2%
合計	207	3.6%	110	1.9%

註：新進比例 (%)= 當年度該類別新進人數 / 當年度永久聘僱 (正職) 員工總數。

新進員工地區分佈		
地區	人數	比例
北區	133	2.3%
中區	6	0.1%
南區	178	3.1%
東區 & 離島	0	0.0%
合計	317	5.5%

離職員工

2025 年離職員工性別 / 年齡分佈				
年齡	男性	離職比例	女性	離職比例
<=30 歲	52	0.9%	27	0.5%
31-50 歲	79	1.4%	37	0.7%
>=51 歲	133	2.3%	39	0.7%
合計	264	4.6%	103	1.9%

2024 年離職員工性別 / 年齡分佈				
年齡	男性	離職比例	女性	離職比例
<=30 歲	52	0.9%	35	0.6%
31-50 歲	69	1.2%	26	0.5%
>=51 歲	110	1.9%	27	0.5%
合計	231	4.0%	88	1.6%

2025 年離職員工地區分布		
地區	人數	離職比例
北區	150	2.6%
中區	3	0.1%
南區	214	3.8%
東區 & 離島	0	0.0%
合計	367	6.5%

年度	離職率
2023	5.7%
2024	5.6%
2025	6.5%

註 1：2025 年屆齡退休人數共 78 人。
註 2：離職比例 (%)= 當年度該類別離職人數 / 當年度永久聘僱 (正職) 員工總數。

在排除退休人員後，本公司 2025 年度非退休員工離職率為 3.4%；細究此類人員的在職狀況，平均在職年資約 2.9 年，3 年以下離職占 72.9%，原因多為生涯規劃，整體狀況仍在合理範圍。

本公司當年度如有獲利，除辦理調薪之外，並做員工酬勞的分派，近年除年年調薪之外，2025 年發放的 2024 年度員工酬勞亦占當年度獲利的 7.27%；另於留才措施上，結合內部轉職制度、主管公開甄選等機制，提供同仁工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以提高績效人才之留任，維持健康離職率。

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。2025 年身心障礙員工人數共計 88 人，佔法定進用人數^{註1}之比例為 155%^{註2}，佔全體員工總數的 1.5%^{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 %。

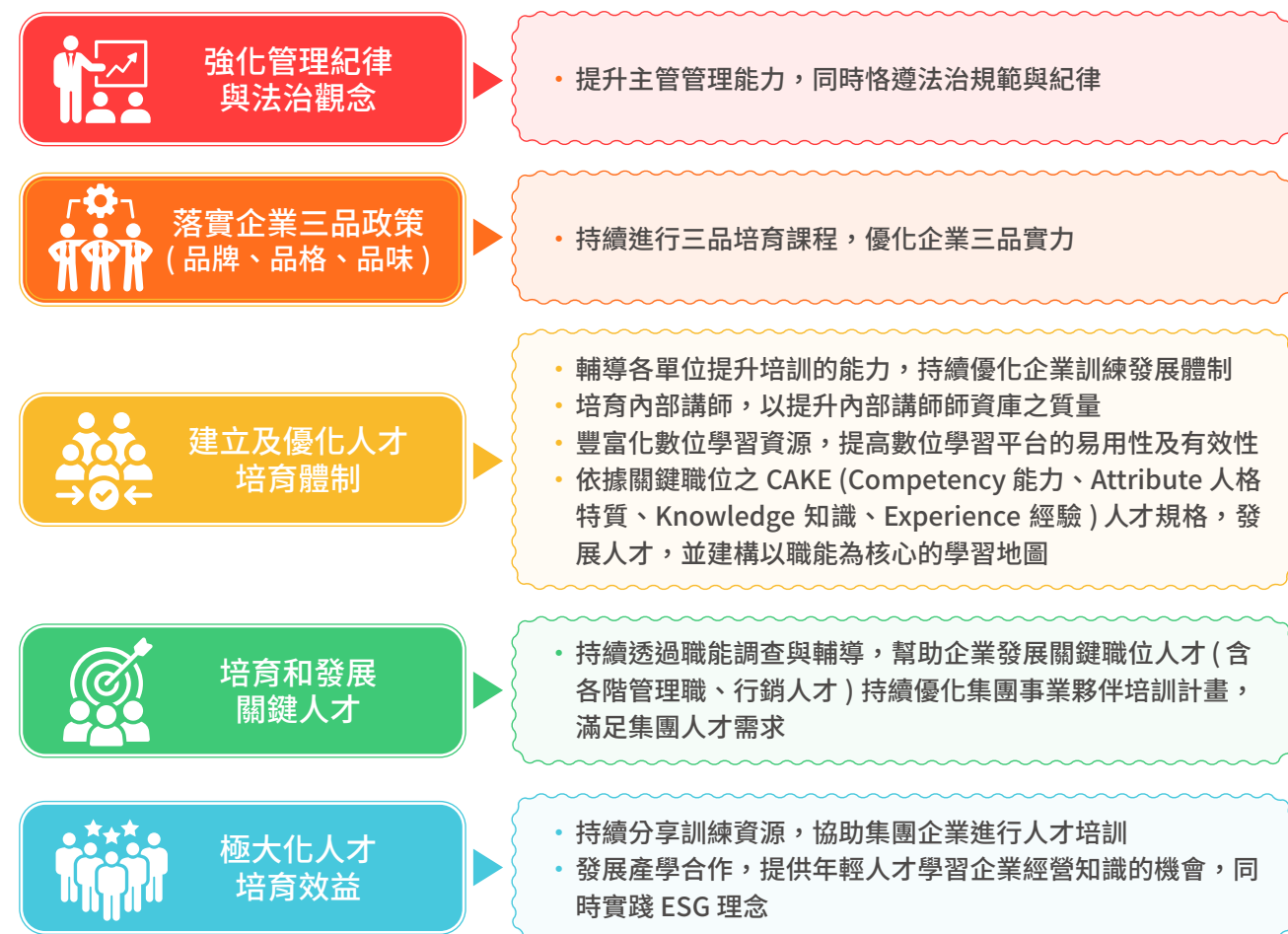
註 3：佔全體員工總數比例 (%)= 當年度進用身心障礙員工人數 / 當年度年底永久聘僱員工總人數。

4.1.2 打造員工職涯發展平台

為因應企業發展，統一企業每年針對集團事業夥伴，全方位建構完整培訓體系，並逐年與時俱進，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，帶領集團事業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，確保培訓和工作緊密聯結，以持續厚植公司各階潛力人才庫與海內外管理菁英。

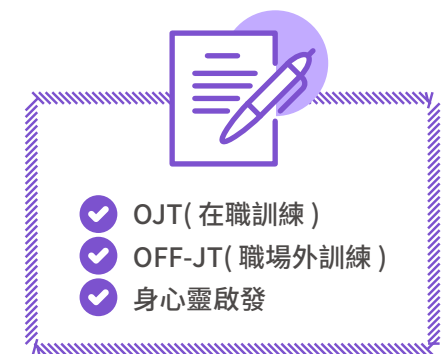
為強化人才培育，我們持續優化系統性培育體系，並導入新形式學習工具、引進多樣化的虛 / 實整合學習模式，提高員工自主學習意願，以隨時隨地能精進工作技能和動能，並提升員工競爭力。

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，2025 年訓練達標率分別為 95.29%、97.59%、97.99%。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。



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。



2025 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、職安、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 157,769 小時，訓練人次為 60,578 人次；共投入 21.04 百萬元的相關經費在員工學習資源上，較 2024 年度增加 1.62 百萬元；平均投資每位員工 3,701 元，較 2024 年度增加 326 元，期許同仁能與時俱進，與全球新趨勢共同成長。

2025 年重要課程	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	38,944.0	11,918
二、食品安全衛生管理及檢驗相關課程	28,226.5	11,860
三、會計與內部控制制度相關課程	4,615.5	1,673
四、董事會秘書室及稽核室舉辦之相關課程	379.0	138
五、職業與環境安全衛生相關課程	80,552.0	32,606
六、個資安全、資訊安全相關課程	5,052.0	2,383



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。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。2024~2025 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	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）
2025 年	5,561	1,227	1,040
2024 年	5,570	1,220	1,041
差異	-9	7	-1

註：依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第 4-2 條揭露非擔任主管之全時員工薪資資訊。

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

友善婚育

本公司致力為員工打造友好婚育與家庭照顧的暖心職場，為讓妊娠期間的女性同仁能安心養胎、降低不確定性，可依規定提出待產假或安胎假的申請，2025 年度間計有 19 人提出申請；對於有母乳哺育需求的媽媽，設置具門禁管制的擠乳室，配置有母乳專用冰箱、奶瓶消毒鍋等母乳保存、清潔專用設備，並由專人營運管理，友善哺育環境，重視隱私安全。此外，對於有家庭照顧需求的同仁，經主管同意後，在每日工時 8 小時內，可從 07：30-09：00 間調整上班時間，支持同仁可以兼顧工作與家庭照顧安排，2025 年度間計有 771 人有此需求，安排彈性上班。

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 (2025 年度共計召開 5 次會議，依舊制辦理退休人數共計 169 人，給付金額 528,098,699 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



重視員工人權議題

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。2025 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 2,633 人次，共計 5,000 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。

統一企業重視性別平等與職場尊重，明確禁止任何形式性騷擾並訂有相關防治辦法及聲明。相關制度已依最新法規修訂，以強化管理機制與預防措施。公司設有專線電話、傳真及電子信箱等正式申訴管道，供員工反映與申訴使用。透過制度建立與持續宣導，落實性騷擾防治並維護安全友善的工作環境。同時，統一企業重視並致力建構友善、無騷擾且無歧視的環境，遵循法令制訂「執行職務遭受不法侵害管理辦法」和「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，以妥善處置相關事件。2025 年疑似職場不法侵害通報共 4 件，秉持客觀、公正原則，依規章處理採取必要處置措施，並強化與主管和同仁之定期與不定期宣導與教育。為落實上述承諾，本公司針對各項潛在人權風險議題，建立具體的管理方針，從預防減緩措施到溝通申訴管道，皆有明確規範，詳細說明如下表：

人權議題	易發生的利害關係人	負責單位	預防及減緩措施	溝通及申訴管道
禁用童工	員工	人資部	- 確實查驗員工身份證明文件 (如身分證、戶口名簿) 確認年齡。 - 新進員工須簽署無童工聲明，落實面試時詢問年齡相關問題。 - 定期舉辦員工教育訓練，明確宣導禁止聘用童工的重要性與政策。 - 設置內部監督機制，定期檢查及追蹤聘用狀況，確保合規。	- 設立專線電話或電子郵件，讓員工可匿名舉報童工相關疑慮。 - 建立內部申訴系統，確保所有申訴皆有追蹤、調查及回應程序。 - 定期公告申訴管道及使用說明，增進員工了解及使用意願。 - 設置專責部門 (如人資部) 負責處理相關申訴，保護舉報者權益。
禁止強迫勞動與工作時數			設置內部監督機制，透過事前加班申請、臨界工時上限通知權責主管，以及針對工時管控不當的主管懲戒機制。	定期舉辦主管教育訓練，明確宣導工時管理及過勞的預防。
性騷擾防治措施、申訴及懲戒			- 制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，明確表達嚴格禁止性騷擾的行為。 - 公開宣導各級員工在公、私領域互動中，均應留意界線，尊重彼此。 - 以各種方式舉辦防治性騷擾之教育訓練 (例如邀請外部主管機關或專業人士至公司講解外部相關性騷擾案例)，使員工明瞭何謂性騷擾、如何防止性騷擾、面臨性騷擾時應有如何之基本知能及公司對於員工遭遇性騷擾時，提供如何之協助及處理機制。	- 公布公司內性騷擾事件處理聯絡方式，包括電話、傳真及電子郵件，以便採取立即有效之糾正及補救措施。 - 本公司接獲申訴後，將秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益。

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 2025 年 12 月底統計工會會員人數達 5,266 人，占總員工人數之 93%，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 2024/1/1~2026/12/31，截至 2025 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，2025 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、零事故」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	- 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	- 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	- 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、零事故」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、零事故

工安目標、執行情形與工安預算

管理目標	工安目標	工安執行成果	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 2 件 (2) 工安違規罰款 2 件	1. 永康總廠：8.02 百萬元 2. 新市總廠：20.37 百萬元 3. 台中總廠：0.91 百萬元 4. 楊梅總廠：22.63 百萬元 5. 中壢總廠：9.63 百萬元 6. 湖口園區：7.66 百萬元 7. 台北分公司：3.08 百萬元 合計共 72.30 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
 設定職安衛目標及規劃如何達成	 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

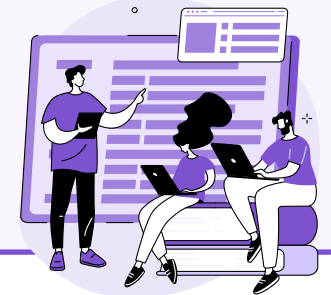
 決定其諮商及參與之機制	 鑑別危害及評估風險與機會
 決定消除危害和降低職安衛風險之措施	 決定適任性要求、訓練需求、訓練及評估訓練
 決定需要溝通的事項及執行方式	 決定管制措施及其有效的實施與使用
 調查事件及不符合事項，並決定矯正措施	

ISO 45001 與 CNS 45001 職業安全衛生管理系統推行

政策目標



- ✓ 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



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。

2025 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. 以氣爆案例為警惕，落實動火作業申請與監督機制，全面盤點設備潛在風險，確保事前預防到位。
2. 消防檢修警報測試出現異常，主管須確實掌握狀況並追蹤改善，預防潛在風險。
3. 交通事故件數偏高，應專案檢討事故真因，強化路口起步警覺與防禦駕駛宣導，加強同仁風險意識養成交通安全駕駛習慣。
4. 傷害事件會發生代表平常作業習慣不好要引以為戒，主管在管理上應明道，並強化安全管理。
5. 工安重點在「多做或少做一件事」，幹部走動管理敏感度需提高，了解員工未落實原因，強化宣導與改善，做對做好。
6. 「職業安全衛生法」修正條文新增職場霸凌防治專章，宣導職場不法侵害防治與互相尊重方式溝通，建構和諧的工作職場。



職業安全績效

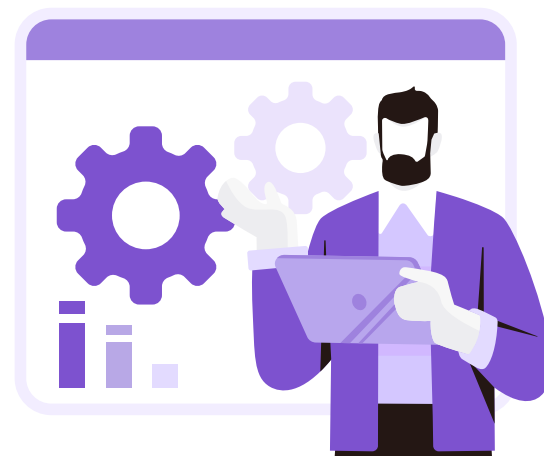
統一企業持續推動職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 與 CNS 45001)，運用科技化的安全衛生管理制度，結合教育訓練、案例宣導、交互稽核及自主提案、工安體驗感知等活動，以此提高全員安全意識，落實分級稽核輔導與查核。公司將持續貫徹安全衛生管理制度與規範，改善與提升管理績效，落實員工安全與健康管理照護，確保達到工安零災害。

2025 年度員工失能傷害頻率為 0.16、失能傷害嚴重率為 3；工作者失能傷害頻率為 0.15、失能傷害嚴重率為 2，遠低於 2025 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。」

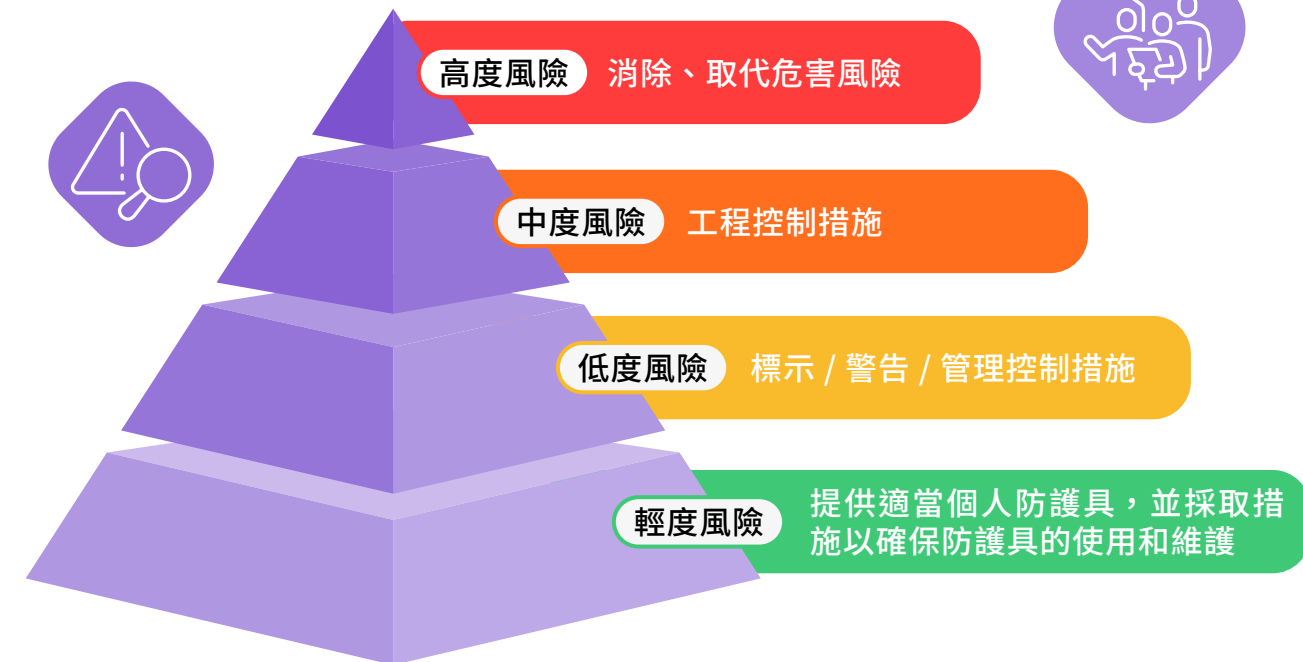
註：2026 年 3 月 23 日由勞動部職業安全衛生署公布之「前三年度各行業總合傷害指數」食品及飼品製造業的失能傷害頻率為 3.2、失能傷害嚴重率為 221。



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。



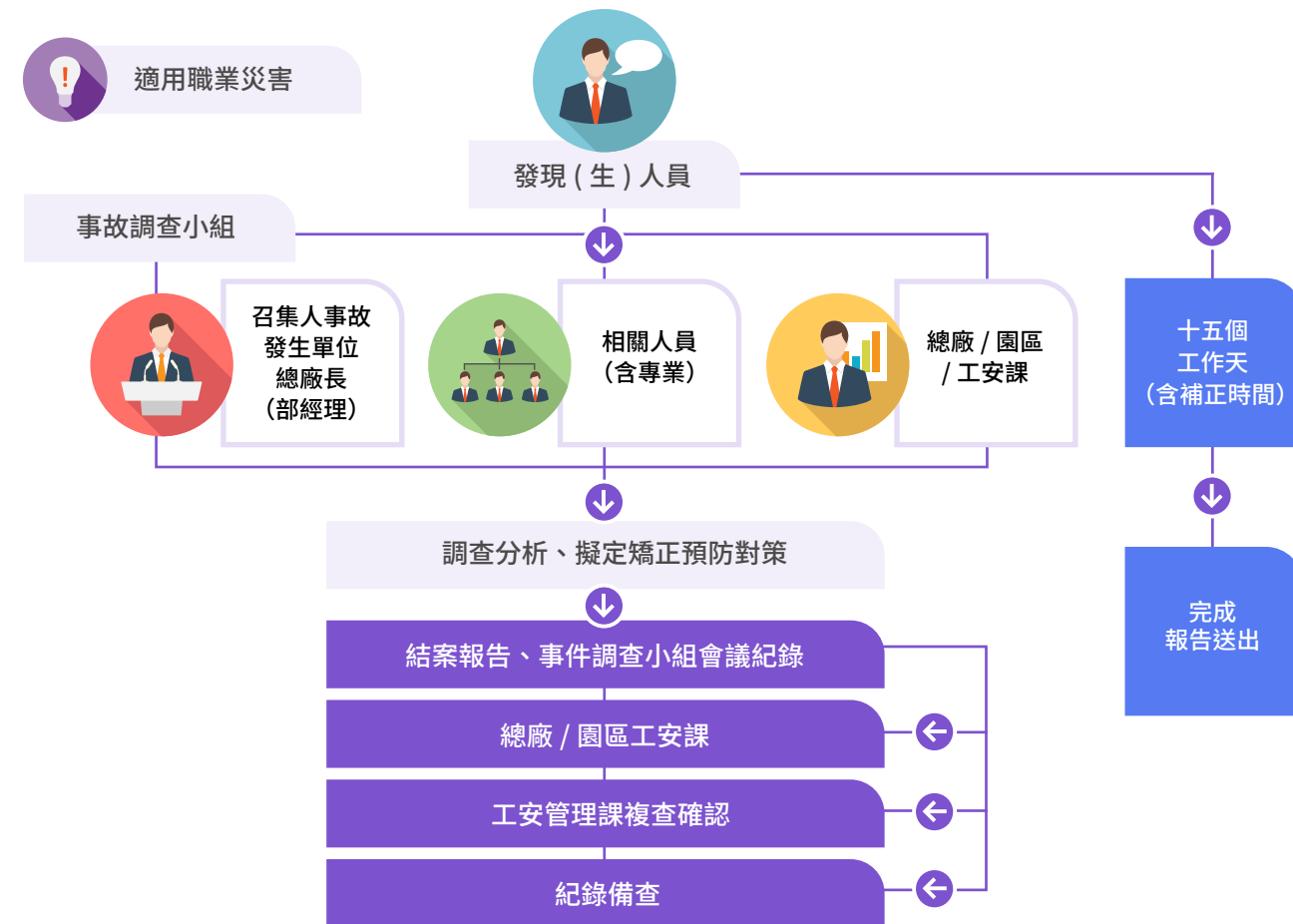
風險分級與應對措施



風險鑑別結果

風險議題	影響對象	影響程度	預防 / 減緩措施	2025 年實施成效
火災爆炸風險	廠區同仁	高度風險	1. 辦理防爆電氣設備與施工實務教育訓練課程。 2. 辦理 LINE 群組運作自衛編組應用與實務介紹。 3. 辦理「天然氣危害預防與施工安全管理」教育訓練。	1. 舉辦 1 場次教育訓練課程，共 106 人參與。 2. 舉辦 1 場次教育訓練課程，共 368 人參與。 3. 舉辦 1 場次教育訓練課程，共 90 人參與。
堆高機衝撞風險	廠區同仁	高度風險	堆高機導入倒車顯影設備。	32 台堆高機安裝倒車顯影設備。
上下班及業務工作交通安全	所有同仁	中度風險	1. 每季實施統一交通安全日宣導與檢查： (1) 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。 (2) 工安課透過 LINE 群組寄發行車安全提醒訊息給同仁。 (3) 生產線同仁，班組幹部下班前進行行車安全叮嚀。 2. 辦理交通安全防衛駕駛教育訓練課程。	1. 宣導與檢查頻率：每年 1 月、4 月、7 月、10 月進行。 2. 舉辦 3 場次外部講師交通安全防衛駕駛教育訓練課程，共計 142 人參與，之後內部轉訓。

事故調查及處理流程



職業傷害的主要類型	受傷件數 (人次)		
	2023 年	2024 年	2025 年
被撞	0	1	0
被夾、被捲	0	2	1
被切、割、擦傷	1	0	0
跌倒	0	1	0
與高低溫接觸	0	1	1

說明：2023 年至 2025 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，但是仍有職業傷害事件發生，2025 年共發生 2 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夾與高

溫接觸，經檢討後，我們透過三個層面進行改善：

- 設備、作業方式改善：
 - 濾籃吊掛裝置優化，作業時落實佩戴個人防護具。
 - 機械增設連動安全裝置。
- 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。
- 宣導與盤查：將案例做全員宣導，平行展開盤查公司有類似傷害事件或有危害風險的機械設備，進行改善。

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 8 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、動火作業管理、危害性化學品管理、電氣安全管理、危害鑑別與風險評估及風險控制作業管理、堆高機安全管理、外包作業承攬安全衛生管理、強化工安風險意識敏感度等。同時在防護具管理也訂定辦法進行檢查管理測試教學（呼吸防護具）。

2025 年環工安相關課程

- ✓ 上課時數共計 **80,552** 人時
- ✓ 上課人數共計 **32,606** 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。2025 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。

2025 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，2025 年我們投入約 9.60 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，2025 年度健康檢查總人數為 5,567 人，護理人員依據 2025 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。2025 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	2025 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	- 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 - 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 - 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 - 噪音作業環境暴露時間管理：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
	游離輻射作業特殊健檢第二級管理	因個人體質、個人病史導致	- 有接觸 X-ray(X 光)同仁做游離輻射作業特殊健檢，早期發現異常，早期預防 - 職醫健康面談，健康指導、適性配工或工作調整 - 廠護入作業現場確認輻射背章佩戴狀況及健康關懷
	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	- 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 - 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 - 針對醫師面談結果： - 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 - 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 - 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	2025 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 ≥ 35kg/m ²	不良飲食習慣與缺乏運動	- 列入單一健康管理指標項目 - 廠護定期進行現場人員健康追蹤 - 實施健康衛教與諮詢 - 安排醫師健康訪視 - 建議改善飲食生活，需定時定量 - 建立適當的運動習慣
	腦心血管疾病	主要危險因子含年齡、肥胖、家族史及抽菸等及缺乏規律運動、不健康飲食所引起的三高（高血壓、高血糖及高血脂）	- 諮詢廠醫進行高風險人員排序 - 廠護每週進行現場高風險人員安全觀察 - 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 - 衛教規律運動重要性
	糖化血色素偏高	飲食糖分吸收轉換異常	- 職醫及職護衛教及諮商 - 職醫及職護建議至醫院深入檢查及吃藥控制 - 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	- 針對總膽固醇偏高的同仁進行健康衛教 - 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	- 鼓勵同仁採行健康飲食及增加運動 - 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 - 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、特殊健康檢查紀錄資料，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。2025 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粉塵噪音游離輻射危害預防、AED 及 CPR 急救技能實務操作教育訓練及健康促進衛教課程，如睡眠品質改善、遠離三高預防慢性病、減重營養、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，每三年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，課程演講如「人因性危害預防」、「異常工作負荷」、「認識與預防癌症」、「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	158 / 2
健促課程	腦心血管疾病預防、更年期保養、健康動起來、中高齡的保健	174/1
認識與預防癌症	癌症認識與預防 (肺癌、大腸癌、前列腺癌)	42/ 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	51 / 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、麻疹、登革熱、熱危害、法定傳染病、乳癌、腦瘤、腦中風、超慢跑、腸病毒)	不定期至各廠課進行健康衛教宣導	602 / 2

