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 2018/12/12 董事會決議通過設置隸屬於董事會之「企業社會責任委員會」，並納入獨董機制。2021/6/24 董事會將組織名稱及組織規程更名為「永續發展委員會」。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： (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，2021年於6/25和11/1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、出列席情況、開會主題及討論事項請見(註1)	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，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		1. 本揭露資料涵蓋公司於2020年1月至2021年12月間在本公司之永續發展相關績效，部分資訊溯及2020年以前相關績效，風險評估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，並將統昶行銷、大智通文化行銷、捷盟行銷及捷盛運輸等4家物流型關係企業納入範疇，涵蓋主題包含能源與溫室氣體（範疇三）、顧客健康與安全等，在未來的報告中逐步納入其他關係企業	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

			數據，以具體呈現本公司價值鏈的完整資訊。 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。統一超商董事會2020年7月決議於永續發展委員會轄下，增設「風險暨資安管理處」並通過「統一超商(股)公司風險管理政策」，作為本公司風險管理之最高指導原則。轄下各小組依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，並改進因應措施。 3. 本公司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。相關風險辨識及因應措施如(註2)	
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.本公司持續關注節能減碳議題，並訂定「能源政策」優化能源管理架構。自 2017 年起委託 SGS 進行 ISO14064-1 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%。並於 2021 年通過 ISO50001 能源管理系統認證，認證範疇為總部大樓 6 樓辦公室及北一區及北二區各一家門市。 2.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 891 度/平方公尺，較 2020 年減少 3.11%，已達成用電密集度減量目標。 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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

<table>
<tr>
<td>（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？</td>
<td>V</td>
<td></td>
<td>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。</td>
<td>與上市上櫃公司永續發展實務守則相符</td>
</tr>
<tr>
<td>（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？</td>
<td>V</td>
<td></td>
<td>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>
2020年度溫室氣體盤查範圍涵蓋 6,030 個據點。
單位-t CO_2 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(CO_2 e /百萬營業額)</th><th>範疇三</th></tr>
<tr><td>2019</td><td>30,703</td><td>446,065</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>2020</td><td>30,910</td><td>472,365</td><td>4.15</td><td>193,802</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4.15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2025年的溫室氣體排放強度達到3.85公噸CO2e/ 百萬營業額，較2020基準年的排放強度降低7%。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，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。
<u>最近2年用水量:</u></td>
<td>與上市上櫃公司永續發展實務守則相符</td>
</tr>
</table>

年度	總用水量(度)	資料範圍
2019	2,658,958	實際統計：總部大樓及3,764家門市 推估值：8區辦公室及1,891家門市
2020	2,830,318	實際統計：總部大樓及3,952家門市 推估值：8區辦公室及2,072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。統一超商承諾在 2019到2021年間，維持單店平均用水量與 PSD 關係強度維持在2018年關係強度0.5%。2020年門市用水關係強度為0.6%，主因咖啡銷售較去年成長 45%，導致門市用水強度未達目標，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。

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。

<u>最近2年廢棄物重量:</u>

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)
2019年	47,591	實際統計：總部大樓及645家門市 推估值：8區辦公室及5,010家門市	10,192
2020年	43,671	實際統計：總部大樓及925家門市 推估值：8區辦公室及5,009家門市	10,576

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.本公司承諾在2019到2021年間，維持單店清運重量與PSD關係

			度為0.9%，並持續追蹤廢棄物清運量與PSD的關係強度，做為未來設定目標的參考依據。2020年門市廢棄物清運量關係強度為0.8% 優於設定之目標，本公司持續透過便利環保回收平台、門市設備再利用、節省用紙措施進行改善，未來會持續精進數據精確度並透過落實資源回收與減塑行動，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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
（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	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

			所差別。2020 年新進後勤專員中大學畢業生起薪與基本工資比為 1.46 倍；碩士則為 1.73 倍。 **2.職場多元化與平等：** 截至 2020 年 12 月 31 日為止，統一超商女性員工占比達 55.34%，而業務相關女性主管占比也達 52.02%，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。2020 年總公司與直營門市一共晉用 261 位身心障礙員工，佔總員工人數 3.07%，為法定名額 3.07 倍。除身心障礙的員工外，統一超商同時晉用 118 位原住民員工，佔總員工人數 1.39%。 **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。 (2) 統一超商提供之福利措施包含 PCSC 員工福利金、資深員工旅遊、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：** 依據全公司淨利及毛利額成長，分別發給年度獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。	
（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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

			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：** 2018年由總經理核定「職業安全衛生政策」，共五大執行方針，以落實風險預防管控。本公司推行行動包含：安全衛生教育訓練、安全風險評估暨安全稽核、空氣、照度及飲用水質監測。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，藉由預防與風險辨識保障同仁的健康與安全。 **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，已達成連續五年零死亡之重大職災，2021年員工職災件數為21件，占員工總人數0.25%，員工總合傷害指數 0.2，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0.38。此外，2021年統一超商並無員工發生職業病的案例。 (2)為降低員工職業災害發生之機率，針對特殊情況，如:遭受職場不法侵害，立即啟動關懷員工、相關保護及協助之機制，探究發生原因進行危害辨識等方法，實施改善，創造友善職場環境。 **4.人權及勞動稽核：** 統一超商針對勞動法令進行教育訓練，2020年共訓練170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站:https://www.7-11.com.tw/company/ir/policy.html 中下載「統一超商人權盡職調查程序」。 5. 保障員工健康，職場防疫措施： 因COVID-19 疫情特殊情況，為維護職場健康落實防疫，特別訂定「同仁居家辦公實施辦法」與出勤的配套措施，開放後勤同仁在家	

			遠端工作，並啟動上班分流，後勤同仁可彈性選擇上下班時段，以避開大眾交通工具尖峰人潮，減少風險，2021 年度因應疫情攀升，免費為每位員工投保防疫險，若確診或有接觸確診者因此被通知進行隔離者，皆可申請10 萬元理賠金，並提供一箱「居家防疫戰備商品」，並貼心安排由宅急便直送到家，讓員工可居家安心生活。	
（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， 2021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，年度依不同的職級與功能領域人才評議會，遴選與建置輪調/晉升人才庫，以落實跨公司/跨功能輪調，透過擴大視野，培養未來各階主管人才，培訓模式有別於過往以教室實體培訓模式，改以數位線上學習方式，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。除自2018年起安排20場次的360報表解讀課程外，2019年持續安排4場次，2020年因應防疫政策仍安排1場次，協助新進主管學會如何協助員工能力提升，做好工作規畫，聚焦員工的成長與學習。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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符
（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	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、物流至門市，設立管理機制，包含建立自有商品食品類產品	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

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？			原物料及品保管理資料庫，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證書、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。	
(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		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。2021 年原物料供應商執行現場評鑑共 206 場次，全數合格；自有商品代工廠執行現場評鑑共 99 場次，僅 1 家不合格，經複評後已全數合格。 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。	與上市上櫃公司永續發展實務守則相符

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。「2020統一超商企業社會責任報告書」係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）GRI準則核心選項與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）編製而成。 2. 報告書委託SGS台灣檢驗科技確認本報告書資訊符合AA1000第二類型高度保證等級之要求，特定標的資訊則委託資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 按照中華民國確信準則公報第一號「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，2021 年投入 122,971 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 7 項(生菌數、大腸桿菌群、大腸桿菌、沙門氏桿菌、著色劑、赭麴毒素 A、棒麴毒素)及 5 項 TAF 認證。2013 年初次獲得 TAF 認證(證書效期三年)，另在 2014 年獲得 TFDA 認證(證書效期三年)，持續認證展延通過，實驗室管理品質持續受到肯定。2021 年品質檢驗實驗室不定期抽檢原物料及商品件數 1173 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.優化鮮食商品成分標示簡化原則與建立過敏原標示標準，在符合法規的前提下，讓消費者更容易了解鮮食商品成分與過敏原資訊。

7.為提供加盟夥伴更安心的經營環境與通暢的反映管道，於 2021 年 1 月特別成立加盟主專屬信箱 FR885@mail.7-11.com.tw，提供加盟主交流管道與蒐集門市意見，做為公司經營參考。

8.公司引進張老師專業資源，協助培育內部志工，至今已培育過 280 位集團志工，其中有 154 位完成志工授證，志工關懷內容多元，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，至今內部志工已完成 3,775 人次關懷、2,844 的關懷工時，若關懷同時進一步觀察到個案需要專業協助，即轉介諮商師協助，有效協助同仁減壓。

9.本公司非屬製造業，故不適用ISO14001。

10.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、出列席情況、開會主題及討論事項

本屆委員成員(任期 2021 年 8 月 3 日~2024 年 7 月 15 日)如下：

職稱	委員姓名	主要專長
召集人	徐光宇	永續發展管理、風險暨資安管理、國際市場觀
委員	吳玟琪	財務會計、經營管理、國際市場觀
委員	吳輝振	企業營運與經營管理、流通管理、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

110 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
召集人	徐光宇	2	0	100%	
委員	吳玟琪	2	0	100%	
委員	吳輝振	2	0	100%	
委員(獨立董事)	許克偉	1	0	100%	新任委員任期自 2021 年 8 月 3 日開始
委員(獨立董事)	陳亮	1	0	100%	新任委員任期自 2021 年 8 月 3 日開始
委員(獨立董事)	洪永城	2	0	100%	-
委員(獨立董事)	王文宇	1	0	100%	舊任委員任期至 2021 年 7 月 16 日止
委員(獨立董事)	許培基	1	0	100%	舊任委員任期至 2021 年 7 月 16 日止

開會日期	報告主題	討論事項
6/25	● 「統一超商企業社會責任委員會」更名及相關管理文件條文修訂 ● DJSI專案報告	● 2020年統一超商企業社會責任報告書編制內容

11/1	● 因應永續趨勢與企業進程，永續發展委員會進行組織變革	● 統一超商2021年永續專案成果與永續發展未來方向 ● 本委員會擬委任資誠聯合會計師事務所提供CSR報告書諮詢與確信案

12/10　永續發展委員會向董事會報告 ESG、風險暨資安推動成果與計畫。

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. 2021 年採用 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，鑑別出 4 項重大氣候風險與 2 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 2021 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	1. 2021 年再次通過「TAF ISO45001 職安管理系統國際驗證」。 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：新進及在職同仁安全衛生教育訓練，辦理職安線上課程「交通安全宣導(防禦駕駛)」、「辦公室人因危害預防」。 3. 透過工地現場安全觀察，與現場施工人員進行安全輔導，並進行風險危害辨識：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、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. 為確保上架安全無虞，制定「商品安全訊息蒐集及盤查追蹤作業標準」，蒐集自有商品安全相關訊息，並建立追蹤程序。 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。