

統一超商人權盡職調查程序

一、人權盡職調查程序



二、人權議題之風險評估與減緩措施

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
A. 員工 (包含總部與直營門市) 與加盟門市員工	1. 友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 權責單位定期自主檢查，維護工作環境安全衛生狀況。 2. 勞安室每月不定期抽檢各區工作場所 (門市/辦公室/商場/實驗室/訓練教室)。 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每月一次 2. 每月不定期
	2. 禁止任何不法歧視、騷擾/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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場暴力 ✓ 騷擾 ✓ 性騷擾 ✓ 歧視 ✓ 人權申訴機制 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 針對新進同仁，規劃「預防職場暴力、歧視暨性騷擾」線上課程，並將主管與所有門市人員列為每年必修課程。 2. 制定與落實「因職務遭受身心不法侵害預防計畫」。 3. 實施預防職場暴力、歧視暨騷擾/性騷擾之宣導。 4. 制定職場暴力/性騷擾/歧視事件處理程序與申訴辦法，且公告於公司內部網站讓員工週知 5. 於公司官網架設利害關係人溝通專區，並將申訴管 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 常態性 2.~4. 每年一次

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
			道張貼於辦公室及門市。	
	3. 禁止強迫勞動	✓ 超時工作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 委託第三方進行直營與加盟門市之勞動條件查核，避免發生違法排班與超時工作。 2. 透過內部網站進行常態性宣導，禁止強迫勞動。 3. 透過「門市考勤事件宣導」線上課程，提高考勤作業的落實度，以避免發生考勤違規。 4. 透過考勤系統設定，避免違法排班及改善超時工作。 5. 針對門市大專及高職實習生，例行執行勞動條件查核，確保工作時數、輪休、加班給付均符合法規。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 每年至少兩次 2.~4. 常態性
	4. 禁止人口販運、禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 涉及人口販運 ✓ 非法雇用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過內部網站進行常態性宣導，不以武力或各種脅迫手段招募、販運員工，並禁止雇用 15 歲以下童工。 2. 檢視受雇人之加保明細 (出生年/月/日)，確保未雇用童工。 3. 針對公司預計聘僱之外籍員工，請其提供合法聘僱許可文件，確認身分合法性後再聘用；針對繼續聘僱之外籍員工，在聘僱許可期滿前主動辦理展延，並提醒同仁辦妥居留證明。 	常態性
	5. 落實職場多元雇用，確保工作機會平等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 招募與升遷過程未平等對待 ✓ 平等報酬 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過內部網站進行常態性宣導，禁止就業歧視。 2. 不分性別、年齡、種族，同工同酬。 3. 優先僱用原住民、新住民員工，並確保平等之工作 	常態性

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
	6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡	✓ 員工健康狀況不佳	<p>條件。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 建立員工專屬的「健康護照」APP和「健康履歷」，並提供衛教宣傳，鼓勵員工做好自我健康管理。 3. 提供多元化活動，包含藝文及運動等類型，另推動「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」，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理及工作適性安排等相關措施，專屬媽咪手冊及好孕APP，提供女性勞工孕期各階段營養重點及生活叮嚀。 5. 設有關懷組織「幸福合作社」，提供同仁有效及時的關心與協助，另有專業資源可使用，或轉介至專業諮商輔導機構。 	每季一次

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
	7. 提供多元溝通管道與結社自由，以確保員工權益	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 缺乏多元溝通管道 ✓ 有無結社自由 ✓ 無法參與勞資會議或其他依法由勞工選派之會議 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 超商由各部門提名勞方代表，定期召開勞資會議，開放直接對話，進行各項福利與制度、就業情形、工作環境改善及促進勞資合作等議案溝通。 2. 於工作規則中載明意見溝通管道資訊，並公開於內部網站。 3. 於辦公室等場所之佈告欄，張貼反映管道海報，且於門市工作日誌印製反映管道。 4. 公司官網架設利害關係人溝通專區。 5. 員工成立統一超商企業工會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年召開 2.~5. 常態性
	8. 禁止對原住民、外籍勞工、身心障礙者、高齡者歧視及騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 招募與升遷過程未有平等對待 ✓ 缺乏多元溝通管道 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職缺為公開招聘，不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在薪酬、福利、升遷、調薪等工作條件及就業權益等予以差別待遇。 2. 透過內部網站進行常態性宣導，禁止就業歧視。 3. 於辦公室等場所之佈告欄，張貼反映管道海報，且於門市工作日誌印製反映管道。 4. 公司官網架設利害關係人溝通專區。 	常態性
	9. 促進聘用身心障礙者與原住民	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 拒絕聘用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職缺為公開招聘，不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在薪酬、福利、升遷、調薪等工作條件及就業權益等予以差別待遇。 2. 與外部進用身障人員機構合作，提供工作機會。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.~2.常態性 3.每月一次

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
			3. 符合法令足額進用身心障礙者與原住民。	
B. 供應商	1. 友善安全的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商定期評鑑納入「作業環境衛生」及「職員健康與衛生」指標，檢視相關合法性。 2. 宣導流行性病毒防治作業，要求供應商配合公告相關訊息。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依評級頻率，定期執行評鑑 2. 常態性
	2. 禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 超時工作 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 抽檢供應商排班、加班、休假情況是否符合法令。 2. 供應商須遵循「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」並簽署「誠信經營及企業社會責任協議書」，包含不得違反勞動法令（包含雇用童工、工作條件、薪酬、職業健康與安全等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。 3. 宣導勞基法遵循要點，要求供應商配合公告相關訊息。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依評級頻率，定期執行評鑑 2. 每年一次 3. 常態性

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
	3. 禁用童工	✓ 非法雇用	1. 檢視是否有非法雇用童工之情況。 2. 須遵循「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」並簽署「誠信經營及企業社會責任協議書」，包含不得違反勞動法令（包含僱用規範、雇用童工、工作條件、薪酬、職業健康與安全等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。	1. 依評級頻率，定期執行評鑑 2. 每年一次
	4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等	✓ 招募與升遷過程未平等對待	供應商須遵循「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」並簽署「誠信經營及企業社會責任協議書」，包含不得違反勞動法令（包含雇用童工、工作條件、薪酬、職業健康與安全等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。	每年一次
	5. 建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	✓ 未建立申訴管道	宣導統一超商及供應商內部反映管道，要求供應商配合公告相關訊息。	常態性

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
C. 承包商	1. 友善安全的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 依承攬商及高風險管理辦法，要求廠商做工作環境的自主檢查。 2. 勞安室每月定期抽查承包商之作業場所。 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每日作業前定期檢查 2. 每月一次
	2. 致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為，有尊嚴的對待員工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場暴力 ✓ 性騷擾 	建立「無線工地監視器」，檢視作業現場安全狀態及警示職場暴力及騷擾發生風險。	每日
	3. 建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 未建立申訴管道 	勞安室召開承包商協議組織會議，供廠商進行職安相關議題之申訴，並提供安全標準訓練、以促進雙方溝通順暢。	每年一次
D. 關係企業	1. 友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 抽檢各區工作場所(營業據點等)之消防安全設備，是否依頻率檢修，例防火門是否可正常運作、逃生通道是否淨空。 2. 抽檢相關消防安檢是否依法完成申報，申報時間是否符合規範。 3. 抽查是否依法設置職安委員會與運作情形、確認總部、各區辦公室之職安業務主管是否依法設置。 	每年一次

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
			4. 抽查新進同仁健檢情形，確保營業衛生管理。 5. 抽查自動檢查、職災管理等是否落實執行。	
	2. 禁止強迫勞動	✓ 超時加班 ✓ 薪資管理	1. 抽查薪資發放、新進任用、勞健保投保、異動調薪(留職停薪、調動、晉升及身份轉換)等是否皆依法令及規範執行。抽查出勤/加班等紀錄，連續工作、加班費計發及考勤異常管理等，是否進行管理。	每年一次
	3. 促進同仁身心健康及工作生活平衡	✓ 員工健康狀況不佳	1. 抽查勞工健康管理作業是否依法執行，包含人因性危害/異常工作負荷預防/母性健康保護等作業。	不定期
	4. 禁止對原住民、外籍勞工、身心障礙者、高齡者歧視及騷擾	✓ 招募與升遷過程未有平等對待 ✓ 缺乏多元溝通管道	1. 抽查外籍勞工薪資項目發放，例薪勤津貼，是否符合規範。 2. 抽查外籍勞工宿舍管理是否依辦法執行。	不定期
E. 併購、合資對象之員工	1. 友善安全的工作環境	✓ 工作傷害 ✓ 職業安全衛生	檢視職安人員配置是否符合法令(包含人數、資格證照及定期回訓等)。	配合新商業機會發生時點發起調查

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
	2. 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職場暴力 ✓ 性騷擾 ✓ 歧視 ✓ 人權申訴機制 	檢視是否提供申訴機制。	配合新商業機會發生時點發起調查
	3. 禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 超時工作 	抽檢員工之排班、加班、休假情況是否符合法令。	配合新商業機會發生時點發起調查
	4. 禁止人口販運、禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 涉及人口販運 ✓ 非法雇用 	檢視公司員工是否非法雇用童工。	配合新商業機會發生時點發起調查
	5. 落實職場多元雇用，確保工作機會平等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 招募與升遷過程未平等對待 ✓ 平等報酬 	檢視招募及雇用流程是否就業歧視。	配合新商業機會發生時點發起調查
	6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 員工健康狀況不佳 	檢視是否有護理師或相關健康促進活動。	配合新商業機會發生時點發起調查

人權關注對象	人權關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險	稽核/監督頻率
	7. 提供多元溝通管道與結社自由，以確保員工權益	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 缺乏多元溝通管道 ✓ 有無結社自由 	檢視是否定期召開勞資會議。	配合新商業機會發生時點發起調查

三、 其他人權關注議題及減緩與補償措施

消費者與當地社區

統一超商提供之商品與服務，以及營業活動攸關消費者的健康與安全，且導入之會員制度攸關個人資料隱私權。因此，統一超商悉心管控食物安全、使用合規清楚的商品標示、嚴格遵守健康安全與環境保護相關法規、建立消費者意見與申訴管道並即時處理，以及嚴密保護個人資料與維護OPEN POINT會員關係。

減緩與補償措施

如有違反上述人權風險項目之行為，依本公司內部辦法及「統一超商暨轉投資事業協力廠商行為準則」等規範，調查違反情形與受衝擊情形。針對違反對象，將依據公司相關作業辦法，要求改善並進行懲處或警告；針對權益受損者給予相對應之補償措施（包含但不限於諮商服務、關懷金、補正行為等）。