

對應 SDGs



4 友善職場 多元共融

- 4.1 人力資源政策
- 4.2 多元招聘與留任
- 4.3 員工訓練與發展
- 4.4 員工福利與權益
- 4.5 安心與健康職場



重大主題

勞雇關係、勞 / 資關係

對東森的意義	東森重視員工權益，我們視員工為最重要的資產，積極落實「勞雇同心，共存雙贏」之目標，透過招募優秀的人才，對應未來的營運發展目標，使東森在高度競爭市場中更具優勢。
政策與承諾	東森遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保員工就業自由，不使用壓迫、強制性條件僱用員工。同時我們亦致力於打造和諧的勞資關係，透過提供優渥的薪酬福利、多元的溝通管道，使員工更具有向心力。
申訴機制	東森各事業體之公司官網皆設有利害關係人專區，可透過其中「聯絡我們」、「線上回饋」及「問卷調查」等方式進行申訴。
主責單位	東森各事業單位人力資源部、職安管理部
特定行動	<ul style="list-style-type: none"> • 建置人資電子化平台，將內部規章與準則透過電子化方式傳達給員工，讓員工能即時掌握相關的政策與福利資訊。 • 建置內部線上 E-Learning 課程，本年度更與天下創新學院合作，提供多元豐富的課程，包含勞基法專題 I- 邁向知識經濟、台灣需要哪種勞基法；勞基法專題 II- 修法後的兩大影響；勞資溝通如何開始？以及勞基法使勞資關係和諧或對立等，讓員工能持續獲得產業最新知識，提升員工的創新思考能力。 • 2020 年員工教育訓練的總訓練投入費用為 16,175,941 元，總受訓人次為 7,590 人，為近 3 年最高。 • 2020 年東森與醒吾科技大學進行產學合作，輔導學生從事雲端創業，共舉辦 2 場次說明會，每場次有逾百位的師生、新媒體行銷領域專家參與。

未來 1 年目標

- 每年度推動 6 場次以上勞資座談與勞工安全衛生講座。
- 推動員工每年度健檢率達 100%。

未來 3-5 年目標

成立員工健康照護中心，針對員工需求給予全面性之協助。

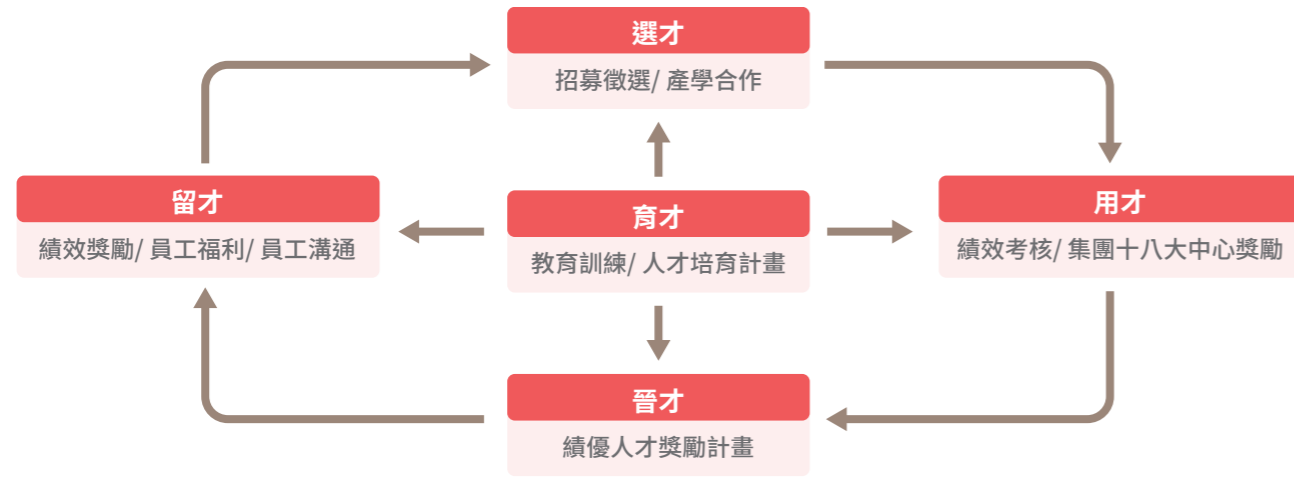
4.1 人力資源政策

東森企業社會責任委員會下設有員工照顧小組，共同推動人才培育、勞雇關係、人權等永續經營作為，並由人資長直接管轄人資中心，以集團層級規劃人才發展與培育之策略，更重視員工心聲建立溝通管道，同時亦提供員工貼心的福利服務。東森藉由各轉投資公司之協同合作，落實員工職業安全，帶領員工共同成長，創造永續的企業人才資本。

4.1.1 人資管理體系

東森的管理體系由「選才、用才、育才、晉才、留才」五大構面所構成，針對各構面執行人力資源職務內容。我們透過優於同業的薪酬福利制度與工作環境，網羅國內優秀專業的人才，並提供多元、平等的學習與發展機會，鼓勵員工精益求精，以建構幸福職場為目標。

人力資源管理體系



建置人資電子化平台

東森與時俱進，將各式內部規章與準則透過電子化方式，讓員工能即時掌握相關的政策與福利資訊。目前，東森媒體事業群的人資政策即是透過員工專屬電子化平台 (APP)，讓員工可於該 APP 知悉最新之人力資政策與各項訊息，包含工作規則修訂、相關法令更新、員工福利制度更新、員工健檢訊息通知、員工優惠團購方案等資訊，後續將不斷更新並更加充實此電子化平台之應用。

4.1.2 人權政策

東森遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，落實員工就業自由，提供多元共融的友善職場，並依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等法規，制定相關勞動政策及相關執行措施，以公正與公平方式尊重所有員工，保障全體員工基本人權的決心。

人權政策執行方針

<h4>多元包容性與平等雇用原則</h4> <p>遵守「就業服務法」規定，提供公開、公平、公正的工作機會予所有求職者，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌五官、身心障礙，而有差別待遇。</p>	<h4>尊重職場人權</h4> <p>遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動，並提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。</p>
<h4>性別友善照顧</h4> <p>制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，以維護員工工作權益，保障性別工作權之平等。</p>	<h4>提供安全與健康的工作環境</h4> <p>重視職場安全與衛生，亦設置必要之急救設施，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並定期檢視員工健康安全風險。</p>

4.2 多元招聘與留任

東森以永續方式經營管理人才，重視新進率、離職率、新進人才發展與留任情形，我們依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等法令規範，制定員工招募與留任等人事政策與規章，提供公平的發展機會。

東森非常重視人力資本結構，期待持續在人才市場吸引源源不絕的菁英加入團隊，在持續擴展創新業務的同時，我們積極透過人力銀行、產學合作、各校實習生實習計畫等管道招募優秀人才，並與台灣多家獵頭公司進行合作，招募中高階專業人才，同時優化內部優秀人才推薦獎勵制度，透過員工內部舉薦吸引優秀人才，強化人才招募措施。

4.2.1 員工結構情形

2020 年東森員工總人數為 3,109 人，其中正式員工為 3,009 人，非正式人員 (派遣 / 約聘) 為 100 人。其中，男性員工為 1,205 人，男性員工佔員工總人數約 38.76%；女性員工則為 1,904 人，女性員工佔員工總人數約 61.24%。東森遵守國際相關人權公約以及政府勞動相關法令規定，無雇用童工之情形。

2020 年東森員工雇用情形

	男性人數	女性人數	總人數
正式人員	1,174	1,835	3,009
非正式人員 (派遣 / 約聘等)	31	69	100
總人數	1,205	1,904	3,109

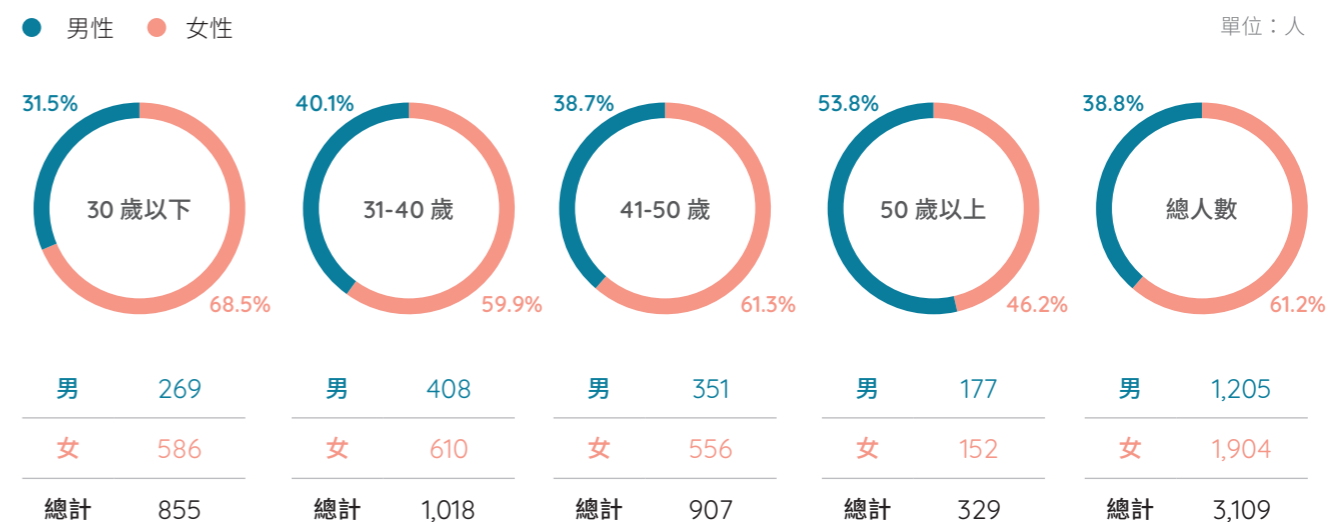
註 1: 計算基準: 2020.12.31 現職人數 (含正式、非正式人員)。

註 2: 實習人員若為 7 至 8 月大專院校暑期配合實習生，不列入總計人數。

員工年齡學歷分布

東森近年來積極打造活潑、開放、平等、自由的企業文化，致力成為「新世代人才」嚮往的職場。2020 年員工年齡分布以 31-40 歲占員工總人數最多為 32.74%，其次占員工總人數次多的年齡分布是 41-50 歲為 29.17%。2020 年各年齡區間員工總人數、男女分布及學歷比例顯示如下所示。

2020 年東森員工年齡分布

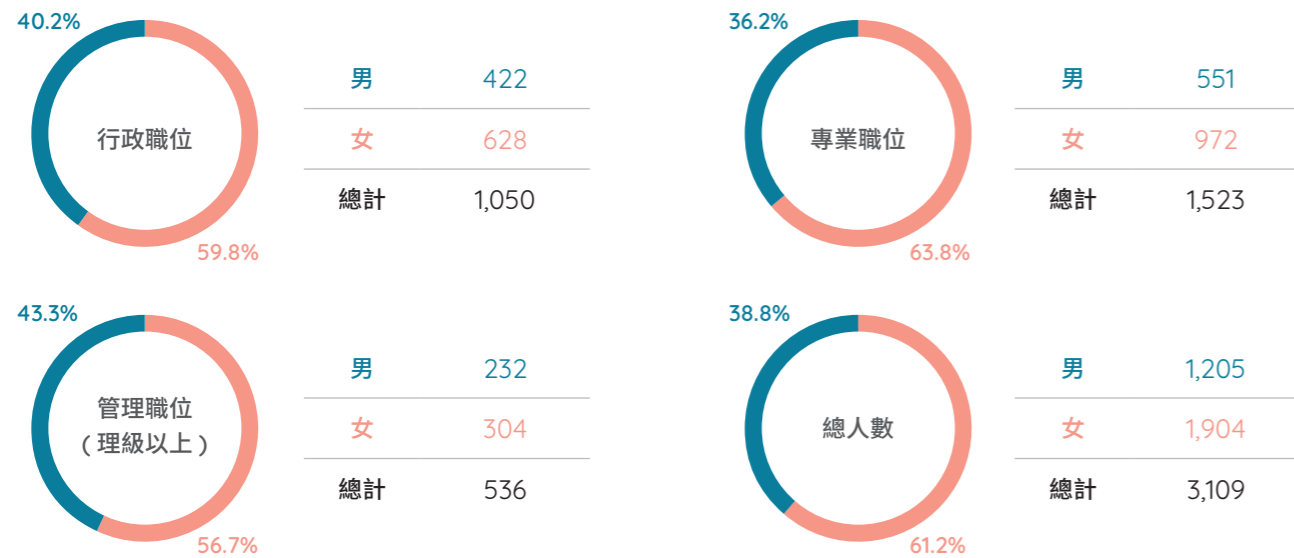


員工職位分布

東森按員工職位類別共區分為行政職位、專業職位，以及管理職位。2020年東森員工職位分布情形以專業職位總人數占比最多共1,523人，其中男性551人占36.2%，女性972人占63.8%。行政職位總人數為1,050人，男性422人占40.2%，女性628人占59.8%。管理職位（理級以上）總人數則為536人，男性232人占43.3%，女性304人占56.7%。

2020年東森集員工職位分布

單位：人

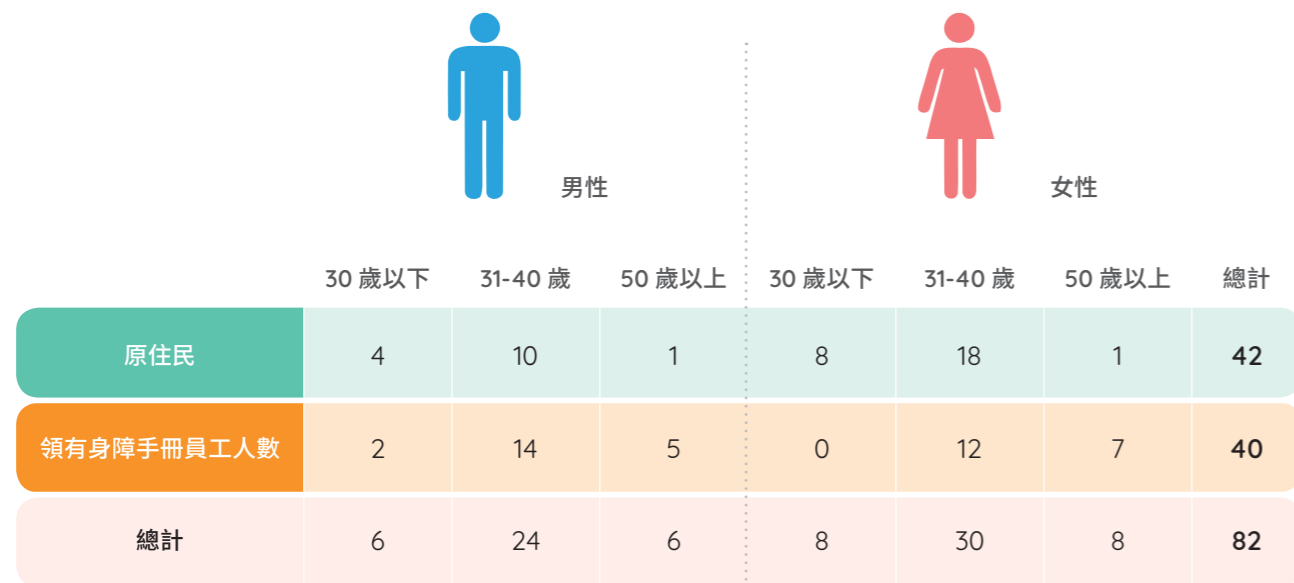


促進多元就業

東森重視人力多元化，聘用身心障礙與原住民員工，透過提供工作機會的方式，不僅給予合適的支持協助，亦致力給予最佳的工作環境，並根據其工作發展進行適當調整，讓其在工作中能充分發揮所長。2020年身心障礙者人數共40名，佔全體員工比例為1.29%，原住民聘用人數則為42名，佔全體員工比例為1.35%。2020年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

2020年東森員工多元聘用情形

單位：人

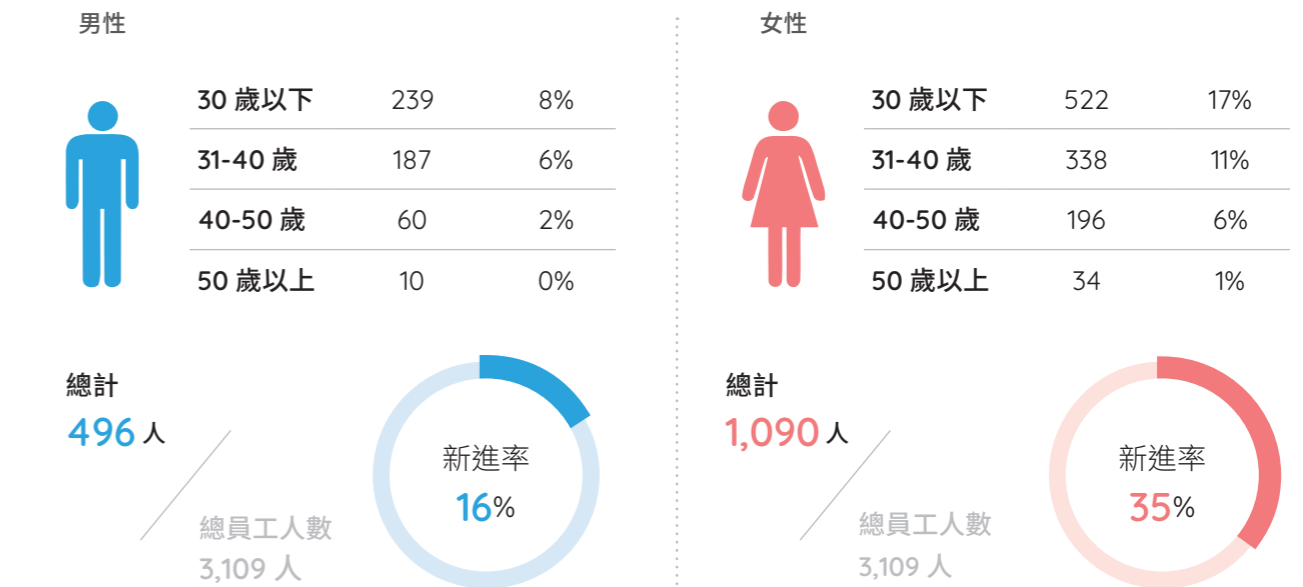


新進與離職員工

我們期待藉由良好的招聘與留任為企業營運挹注新活水與能量，除了新進與離職指標之外，我們亦強化員工關懷系統與離職訪談等過程，持續調整招聘與留任方式以因應市場所需。東森期待員工與我們持續開創多元創新的永續經營里程碑，2020年東森內共招募1,586名新進人員，占整體員工總人數的51.01%。

2020年東森新進員工情形

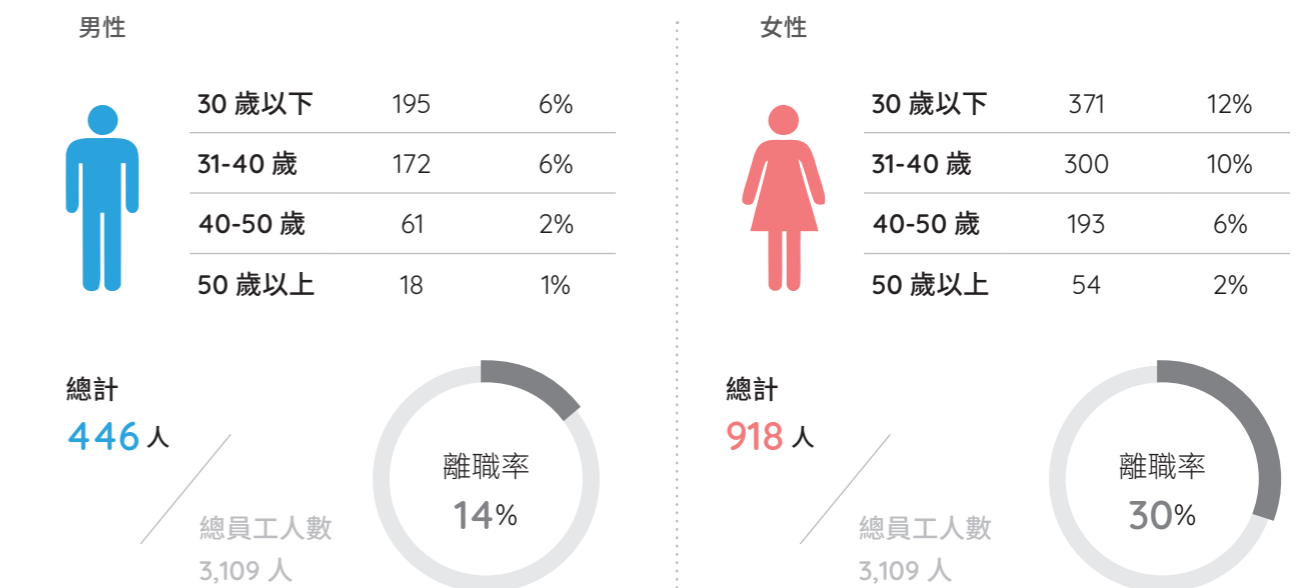
單位：人



註：上表新進率的計算方式為該類別人數除以總員工人數3,109人。

2020年東森離職員工情形

單位：人



註：上表新進率的計算方式為該類別人數除以總員工人數3,109人。

4.3 員工訓練與發展

員工是東森最寶貴的資產，我們透過建立符合員工需求且健全的員工訓練與發展制度，持續培養各領域的專業人才。同時結合實體課程與數位平台系統等多元訓練方式，建立完整的員工教育訓練架構，並導入線上學習資源，提升數位化培訓能量、提供多元及完整的訓練課程，定期掌握員工學習成效，蒐集相關反饋追蹤員工於工作場域中的應用成果。

4.3.1 內部教育訓練

東森重視每位員工的成長與發展，針對員工內部訓練架構以「管理訓練」、「技能訓練」、「新人訓練」及「通識訓練」為四大主軸，從新進人員至領導管理層面皆投入豐富資源，依照員工各階段所需具備之能力，辦理共識營與通識訓練，協助其掌握內部規範與核心價值，同時，更針對不同員工的需要辦理技能訓練，精進員工所需技能與知識，以提升員工執行工作及業務階段之職能。在員工新人入職期間，亦提供豐富的課程讓初加入的員工能盡速掌握商品與服務知識與業務流程。東森堅信員工是推動企業永續經營的重要基礎，我們致力於人才的訓練與發展，持續透過內部教育訓練培育出具競爭力的菁英團隊。

教育訓練四大主軸



2020 年東森各類訓練辦理情形

類型	開班次數	受訓人次	總受訓時數
管理訓練	15	814	10,154
技能訓練	103	3,016	15,963
新人訓練	124	2,625	52,268
通識訓練	33	1,135	3,202
總計	275	7,590	81,587

2020 年東森教育訓練情形

年度	總訓練費用(元)	總受訓時數(人時)	人均受訓時數(小時)
2018	8,444,862	102,911.0	44.6
2019	14,766,495	146,324.0	42.6
2020	16,175,941	103,128.2	31.4

註：前一年度(2019年)CSR報告書數據勘誤更正如下

頁數	項目	更正前	更正後
74	2018年總訓練費用(元)	8,444,864	8,444,862
	2018年總受訓人時(小時)	103,713	102,911
	2018年人均受訓時數(小時)	24.3	44.6
	2019年總訓練費用(元)	14,507,951	14,766,495
	2019年總受訓人時(小時)	145,534	146,324
	2019年人均受訓時數(小時)	48.5	42.6

內訓數位平台系統

東森積極開發 E-Learning 數位平台，藉此方式將內部教育訓練提供給員工使用，除了能解決員工因業務外勤無法參與實體課程的限制，更能因應個人需求隨時自由上網使用，讓受訓時間變得更彈性，同時也提升課程訓練的使用效率。2020 年東森媒體事業更與天下創新學院合作，提供多元豐富的課程，包含領導管理、趨勢成長、全球政經等，讓員工能持續獲得產業最新知識，將訓練課程應用在工作職場當中，提升員工的創新思考能力，為東森開拓新的商業機會。

天下創新學院課程內容

課程類別	課程主題	課程內容
領導管理	領導溝通	問題解決及學習力
趨勢成長	產業趨勢	多元產業新興成長
全球政經	全球佈局	掌握技術佈局



4.3.2 人才培育計畫

東森依據人力資本政策訂定人才培育的策略發展目標，設立「東森集團十八大中心」，召集跨組織、跨職能的人才，建構全面的職涯發展支持架構；並成立青年儲備軍，積極發展接班人計劃。同時，各部門在進行新人訓練時便依據東森的人才培育計畫，導入輔導機制，運用輔導員獎金制度，鼓勵知識與技術的傳承並重視團隊合作，更將新人表現納入部門主管的績效評估之中，以充分落實協助新人適應並培育的目標。



東森集團十八大中心
集團總管理處召集跨公司的研發、業務、宣傳、法務、管理等職能專長共 400 多位人才，形成跨公司支援的架構，促進東森跨領域人才的訓練，由各中心主管依跨公司參與支援專案程度，每季提報員工獎勵名單，獎金無上限，以落實提供更大的發展舞台與多元的歷練機會。



一 / 二 / 三線接班人規劃
針對各部門具備潛力之員工，簽訂薪酬獎勵保障合約，提升優秀人才留任意願。



跨集團研習營
每年舉辦 3 場次戰略研習營，針對參與之績優新進員工給予獎金獎勵。



輔導人獎勵金
導入輔導員機制，並於新人試用期過後獎勵 5,000 元，透過此計畫增加新進員工定著率。



跨集團會議
安排跨公司會議強化各轉投資公司之互動與專案連結，員工透過專案研討及會議互動，可更加瞭解集團整體的運作實務。



人力農場計畫
定期邀請外部講師開課，充實員工專業之能。



青年儲備軍
遴選儲備人才，簽訂薪酬獎勵保障合約，並提供完善職涯發展計畫，促進人才活化及組織傳承。



菁英培訓中心
由頂級業務員指導新進及有潛力的員工，進行小班式訓練及經驗分享課程。



專案與產學合作
透過與阿里巴巴、華碩、廣達及臺灣大學等知名企業與學校之 AI / 大數據 / 各類專案項目合作，提升專業職能與個人視野。

證照培訓制度

東森貿易（寵物）事業於各分店設有寵物美容師，秉持「東森嚴選」的精神，要求我們的寵物美容師皆需要參加相關課程並取得美容師的證照，始能提供客戶寵物完整的服務。東森針對寵物造型與客戶服務等證照班建立培訓制度，建立正統的教育訓練並輔導取得高階證照，協助寵物美容師考取國家丙級證照與民間協會所認證之證照，更針對優秀的寵物美容師提供培訓計畫，使其具備小區美容幹部的管理能力。每年 5 月和 11 月分別有兩次進階考核，並依照寵物美容師的個人能力所屬完成分階考核內容。

產學合作計畫

為促進人才發展東森不斷開創招募、培育人才的新模式，如 2020 年即與醒吾科大洽談結盟事宜，並隨即展開各項深度合作。東森由新型態的社群電商開始，培育具有運用科技及專業的學生，輔導學生從事雲端創業，東森購物於 2020 年共舉辦 2 場次說明會，每場次有逾百位的師生、媒體事業行銷領域專家參與。東森積極建立未來與校園合作之新型態社群電商新商模，提供實務的工作學習機會，建立東森未來人才資料庫，展現永續人才經營的雄心。



貿易（寵物）事業與醒吾科大產學合作記者會

2020 年東森貿易（寵物）事業也宣布與臺北市教育局、景文高中合作，結合產官學界的資源，開創全台灣第一個培育寵物美容經營技能的「寵物經營班」，在 109 學年度招收 40 名學生，課程規劃包括美容設計、旅館照護和寵物門市等三大主軸，由高中老師、東森寵物雲的頂尖業師及大學教授三方授課，學生亦能進入東森寵物雲門市實習，將課堂所學的理论與業界實務經驗結合。

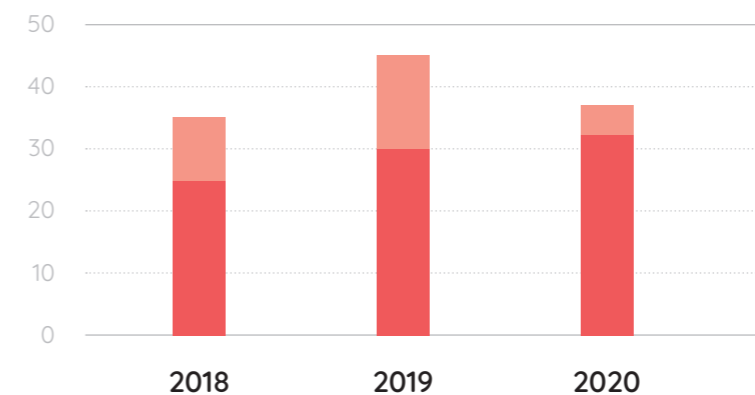
實習生培育計畫

東森長期透過實習生計畫，培育欲從事媒體相關領域的莘莘學子接觸職場之機會。本年度共有 37 名大專院校學生參與，總實習時數 240 小時，協助東森新媒體在產學合作領域上有更多創新的能量，為團隊帶來新鮮與活力氣氛。實習過程中東森新媒體更安排企業參訪，協助學生職場體驗，也鼓勵學生參與東森旗下關係企業職涯探索，透過多元活動安排傳遞東森的組織文化及核心價值。



東森媒體事業實習生合影

近 3 年實習生培育計畫情形



單位：人

■ 暑期實習 ■ 學期中實習

錄取實習生總數

	2018	2019	2020
暑期實習	25	30	33
學期中實習	10	14	4
總計	35	44	37

實習計畫特色：專案結束後可簽約校園記者（工讀），成績優異者給予獎勵金，並提供畢業後可直接錄取正職之機會。

新媒體橋接課程		
世新大學	政治大學	文化大學
總投入時數 3 小時	總投入時數 16 小時	總投入時數 30 小時
20 人次	25 人次	60 人次

4.3.3 績效獎勵辦法

人才績效獎勵

東森定期進行績效考核，在檢視員工工作情形的同時協助其改善，並以此作為調薪、獎金發放及升遷之參考依據。針對人才績效獎勵，東森提供員工多元發展的機會，以提升員工工作技能、獎勵工作貢獻、促進學習演進、留住優秀人才為目標，每季定期檢視員工薪資水平，以提升留才之競爭力，持續推動與優化各項專案獎金。東森針對不同職級員工建構合適的獎勵措施，並按季考核發放特優及優等員工之工作獎金，2020 年共有約 20% 獲得獎勵，發放高達 17,267,322 元之獎金。

績優人才獎勵計畫

01 集團十八大中心獎勵

各部門依據跨公司參與之專案程度，由各職能中心主管，每季簽報獎勵，個人獎勵最高可達一個月薪資。

02 東森零售事業研發中心

每季對員工進行獎勵措施，依據個人專案表現與跨公司支援項目，結合主管評價與個人績效表現進行獎勵，特優者獲頒一個月薪資，優等半個月薪資，特殊表現者可更高，不在此限。

03 東森媒體事業新聞部門

每季 KPI 如流量、新聞稿則數、單則點閱率、每季點閱數等項目，以即時鼓勵嘉獎員工，包含最佳採訪獎、獨家獎、特殊貢獻獎、採訪力獎、社群操作獎、影響力獎、攝影獎等個人獎，特優者獲頒一個月薪資，優等半個月薪資；團體獎以總薪資的 15% 當作獎勵，優秀人才年薪最高可領 18 個月薪資，以留住核心優秀人才。

04 推行遠距工作辦法

東森媒體事業因應產業需求與特性，推動辦公系統數位化，提供員工經主管簽核後，准與支援員工遠距工作，並依法提供加班費或補休，使員工能夠兼顧家庭與工作，並降低通勤之交通風險與時間成本。相關申請由單位主管簽准後，即可生效，以維持員工良好之生活品質。

績效考核制度

東森自 2020 年起導入 360 度考核制度，以上對下、下對上及跨公司跨單位之平行考核進行績效考核，精準評估主管級員工於「領導統御」、「溝通協調」、「資源整合」、「溝通能力」與「創新變革」共 5 個面向 25 個指標之數據，並透過上述指標，作為後續人才養成之重要參考，考核制度每年度執行 2 次，本年度共針對 83 人次主管進行評估，583 人次參與平行考核。

4.4 員工福利與權益

東森將守護員工的權益視為最首要的責任，為了讓員工享有穩定優渥的生活，我們建立完善的薪酬與福利制度，也設立多項員工溝通管道持續傾聽員工的聲音；東森在組織營運型態發生重大變化前，除臨時性策略變動外，最短於組織變動前十日通知員工。東森致力維護員工的福利與權益，與員工站在同一陣線。

4.4.1 員工福利照顧

東森關心員工的身心健康並重視整體工作環境，我們持續推動友善職場並提供多樣化的員工福利，包含定期健康檢查、員工保險、節慶禮金 / 品等多元福利措施，以各式福利照顧員工的需要。

東森福利制度



員工福利支出費用

類型	人次	金額 (元)
健康檢查	2,363	7,839,000
員工旅遊	1,689	3,326,250
節慶禮金	9,771	25,625,032
員工保險	284	30,348,022
其它補助	68	713,800
急難救助	6	600,000
活動獎勵	8,400	1,080,000
總計	22,581	69,532,104

員工活動參與



ETtoday 新聞雲 9週年生日會



員工捐血活動



員工日



退休金制度

東森於 2017 年起實施工員優惠退休方案，依據勞工退休準備金提撥及管理辦法等相關法令，設置勞工退休準備金監督委員會，按月提撥勞工退休準備金。2020 年共支出 5,562,732 元的退休金。

自請退休申請資格



- 員工合於下列情事之一者，得自請退休。
1. 服務本公司二十五年以上者。
 2. 服務本公司十五年以上，年滿五十五歲者。
 3. 服務本公司五年以上，年滿六十歲者。

放寬退休申請資格

- 員工如符合下列條件之一者，可申請自願退休，但需經公司同意：
1. 服務已滿二十年以上者。
 2. 服務滿十年以上，年滿五十歲者。
 3. 服務滿十五年以上，(年資+年齡)達六十歲者。

4.4.2 友善工作職場

為了讓員工能夠透過良好的工作環境激發創造力、提升工作效率，我們提供舒適的工作空間，讓員工能夠適時的舒壓；更透過健全的育嬰留職停薪制度，讓員工能取得工作與家庭間的平衡，東森期待透過與核心本業結合的方式，給予員工最好的職場環境，強化員工的生產力以及對組織的向心力。

舒適工作空間

東森重視員工擁有舒適的辦公空間，並提供相關設施及設備讓員工能適時得到工作上的喘息，緩解工作壓力。以東森購物辦公區域為例，我們設有員工休息室、按摩室、K 歌間、淋浴間，廁所更全面裝設免治馬桶；而在辦公大樓外廣場，我們則設置了投幣式便利店，引入 Knock Knock 咖啡廳，讓員工可以隨時享用香濃咖啡與小點心。此外，於此辦公場域內，更提供東森購物獨家的「4 美服務」於員工，員工可在上班時間使用這些服務，包含：SPA「美容」、名留「美髮」、「美睫」、及「美甲」等服務，結合核心本業提供貼心的員工福利是我們致力於提升員工的組織認同感及幸福感的使命。

員工辦公環境



員工休息室



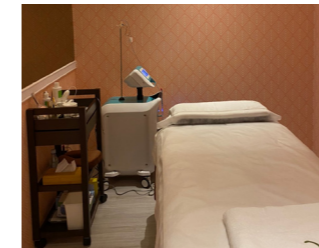
按摩室



K 歌間



淋浴間



美容



美髮



美睫



員工休憩區運動器材

育嬰留職停薪

東森建立完善的育嬰留職停薪制度，致力讓員工能同時兼顧家庭生活與工作發展。除了女性可以申請育嬰假，男性員工亦能享有使用育嬰假的權益。此外，也提供生育補助津貼、產假及陪產假的措施，減輕員工照顧孩子的負擔。同時也鼓勵女性員工與應留停期滿後，重返職場繼續發展。2020 年共有 5 名男性、27 名女性申請育嬰留停。

2020 年東森員工申請育嬰假情形

項目	男性	女性	合計
A. 2020 年符合申請育嬰留停人數	17	54	71
B. 2020 年實際申請育嬰留停人數	5	27	32
申請率 (%)=B/A	29.41%	50.00%	45.07%
C. 2020 年預計育嬰留停復職人數	3	23	26
D. 2020 年實際育嬰留停復職人數	2	18	20
復職率 (%)=D/C	66.67%	78.26%	76.92%
E. 2019 年實際育嬰留停復職人數	4	23	27
F. 2019 年育嬰復職持續工作一年	4	18	22
留任率 (%)=F/E	100.00%	78.26%	81.48%

A. 2020 年符合申請育嬰留停人數：於 2020/01/01-2020/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。

B. 2020 年實際申請育嬰留停人數：於 2020/01/01-2020/12/31 間申請育嬰留停之人數。

C. 2020 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01-2020/12/31 期間之人數。

D. 2020 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01-2020/12/31 期間且後來復職之人數。

E. 2019 年實際育嬰留停復職人數：於 2019/01/01-2019/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數。

F. 2019 年育嬰復職持續工作一年：於 2019/01/01-2019/12/31 期間育嬰留停，復職一年後仍在職之人數。

4.4.3 多元溝通管道

東森秉持「以人為本」的核心精神，積極維護員工的權益，於內部建置暢通的溝通管道，致力提供員工一個活力創新、勞資和諧的發展機會與工作環境。員工可以透過勞資會議、福利委員會會議、員工信箱等方式，具體表達自己的聲音，我們期盼藉由與員工互相傾聽、理解的過程，創造更和諧、幸福的勞資關係。

員工溝通管道

東森重視員工的聲音，我們堅信提供健全良好的溝通管道，給予員工健康平等的職場環境，始能持續擁有優秀的人才，並能不斷追求企業永續經營及成長。我們透過提供多元雙向的溝通與交流管道，讓員工能隨時反映相關意見，作為提升與改善人力管理政策之根據。

管道	勞資會議 	福利委員會 	工會
處理流程	員工透過勞資會議表達需求與建議。	定期討論與員工福利相關事項。	東森國際、東森媒體事業員工透過工會代表參與定期處務會議。
溝通重點	勞資雙方意見溝通、重要政策宣達、勞基法令變更宣達及因應措施。	年度工作計劃討論、年度福利金運用規劃、部門旅遊餐敘及員工健康檢查補助金額調整案。	排班、加班、員工福利相關。
管道	員工信箱 	新人輔導員 	離職面談
處理流程	隨時接受各項需求與建議。	單位主管指派 mentor 或資深員工給予新人輔導並回饋予人資部門。	離職員工經由人資部門、管理部長官簽核、至總經理簽核。
溝通重點	出勤、薪資、福利、心理諮商等。	輔導員協助新人快速熟悉新環境。	每位離職員工，人資部門皆親自訪談，讓員工充份感受到東森的重視與關懷。

員工申訴機制

東森承諾提供員工多樣的申訴管道，保障員工權益，落實人力資本政策。我們嚴正杜絕職場性騷擾及遭受不法侵害之情形，以「員工申訴」、「職場不法侵害」、「性騷擾申訴」三大申訴類型進行區分，建立完整員工申訴機制，並且視情況成立專案調查小組瞭解詳情，遵循政府法令及內部規定進行辦理，使員工享有自由及被尊重的權利。

員工申訴管道

申訴類型	申訴管道	專責單位	申訴案件數量	回應方式
員工申訴	郵件、電話、員工意見信箱、親自洽談	人資單位	15	透過與員工訪談方式，確認及處理申訴事宜。
職場不法侵害			0	(略)
性騷擾申訴			1	東森購物成立專案調查小組，進行案件訪查。調查後不成立。

性別平等宣導

東森長期宣導性別平等，每年皆定期針對性別平等及性騷擾防治相關議題進行宣導，且接受多元共融職場與尊重不同性別之員工，為確保所有員工都能安心工作，除了於新人報到及訓練時會單獨開設性別平等宣導課程，還不定期舉行員工福利會議，針對職場性別平等政策進行調整。若有員工受到性別不平等待遇時，則可透過員工申訴管道維護自己的權益，並即刻依據案件程度成立專案調查小組，進行案件調查。

勞資會議溝通

東森的勞資會議是內部重要的溝通管道之一，我們固定於每季召開勞資會議，協調勞資關係與促進雙方合作。2020年協商事項包括員工獎懲制度公告、彈性工時規範布達、員工健康檢查、育嬰假辦法說明、性騷擾防治懲戒辦法等。

2020年東森勞資會議執行情況

單位(事業別)	委員組成狀況	勞方佔比	討論項目
東森國際 (倉儲事業)	5位資方代表 5位勞工代表	50%	1. 員工出勤制度調整 2. 彈性工時規範布達
東森購物 (零售事業)	7位資方代表 7位勞工代表	50%	1. 員工出勤制度調整 2. 員工健康檢查 3. 駐點醫師諮詢 4. 基本工資調漲 5. 健保費率調漲 6. 投保薪資調整 7. 年度未休畢特休折現
東森新媒體 (媒體及寵物事業)	5位資方代表 5位勞工代表	50%	1. 員工獎懲制度公告 2. 彈性工時規範布達 3. 選舉日薪資給付辦法說明 4. 育嬰假辦法說明 5. 基本工資調整 6. 性騷擾防治懲戒辦法 7. 勞動事件法規範

4.4.4 健全薪酬制度

東森提供優於同業的薪酬福利制度，每季定期檢視薪資水平，提供員工最具有競爭力的薪酬，以吸引優秀的人才，並定期依據年度營運績效、工作職責與績效表現調整薪資。

2020年東森非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位(事業別)	非主管之全時員工薪資總額(A) (年薪/新台幣仟元)	非主管全時員工人數(B)	非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B) (年薪/新台幣仟元)	非主管之全時員工「薪資中位數」 (年薪/新台幣仟元)
東森國際 (倉儲事業)	246,394	238	1,035	942
東森新媒體 (媒體及寵物事業)	251,450	447	563	524
東森購物 (零售事業)	1,169,255	1,833	638	554



數位學習平台建製性騷擾防治於辦公區塊顯著地方，張貼性相關課程，提供集團內部員工騷擾防治宣導海報學習及點閱

4.5 安心與健康職場

東森安心與健康職場的短中長期目標與實績

短期目標

- ◆ 定期實施健康檢查
- ◆ 駐點醫護人員提供員工健康諮詢



中長期目標

- ◆ 健康管理運動
- ◆ 零職災
- ◆ 導入自動化系統以便利員工出勤與加班之管理。
- ◆ 持續推動同仁可彈性遠距居家上班，降低通勤上班造成之職災風險。

2020 年實績

- ◆ 無發生重大死傷亡的員工工安事件。
- ◆ 持續實施健康檢查、職安訓練，消防安全訓練，並針對良好職場環境持續提升。
- ◆ 持續提供給員工健康促進活動，包含與台安敦南健檢中心、新光醫院、雙和醫院合作舉辦各項健康飲食、心理健康促進，及物理治療等講座，參與人次共計 84 人。

健康講座與課程分享



「不靠藥讓您夜夜好眠」職場健康講座

邀請新光醫院李偉康心理師蒞臨東森舉辦之「不靠藥讓您夜夜好眠」職場心理健康促進講座，課程中使同仁重視心理健康及提升壓力調適能力，藉由認知壓力來源及所造成的健康危害，進而透過有效減壓方法與情緒管理來預防壓力所造成的不良影響。



「自己的痠痛自己救」人因工程系列課程

邀請雙和醫院林立峯物理治療師蒞臨東森舉辦之「自己的痠痛自己救」人因工程系列課程中經由教官現場示範教學使同仁了解如何透過簡易復健方法做好日常保養自我管理，預防腰酸背痛，肌肉骨骼健康等問題，並認知日常中不當姿勢會造成的所有健康危害，進而使同仁建立良好正確肌肉骨骼保養觀念。

4.5.1 職業安全衛生

為保障員工有一個安全的工作場所，我們制訂職業安全與衛生政策，並成立職業安全衛生委員會，以落實職業安全宣導與訓練。東森擁有多樣的經營事業體，依據不同事業群體訂定合適的管理作為，來維護不同領域中的員工安全，2020 年東森無發生重大死傷亡的員工工安事件。

職業安全與衛生政策

倉儲事業訂定相關的職業安全與衛生政策和目標，以充分落實友善安全的職安工作環境。為防範職業災害及維護工作環境安全，我們遵循各項勞動法令規定，依「職業安全衛生法」、「職業安全衛生法施行細則」及「職業安全衛生管理辦法」等規定，成立「職業安全衛生委員會」，由董事長擔任主任委員，定期研討、審查各項職安作為與防護計畫，包含：辦公場所公共安全維護、監督安全衛生管理計畫等，以完善整體職安環境。



2020 年東森職業災害相關數據

性別	職業災害		工傷總數	工傷率 (IR)	損工總日數	損工日數率 (LDR)
	受傷人數	死亡人數				
女	15	0	15	0.8	166.6	2.8%
男	8	0	8	0.7	63.9	1.9%
總計	23	0	23	0.7	230.5	2.5%

註 1: 工傷率 (IR) = 工傷總數 / 總工作時數 × 200,000

註 2: 損工日數率 (LDR) = 損工總日數 / 總工作時數 × 200,000 × 100%，損工總日數為員工因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作的時間換算「日數」。

註 3: 總工作時數 = 總工作員工數 × 每日工作時數 × 一年實際工作日數，2020 年以 250 天計。



職安衛執行計畫

東森注重每一位員工生理與心理之健康維護，不定期因應時事演變、節氣變化等因素，以職安會電子公告信箱向員工宣導各類防疫、防災等職安防護資訊。我們更完成「人因性危害預防計畫」等多類職場防護計畫，以簡易圖表讓員工瞭解自己身心狀況，防範職場疾病於未然。

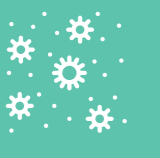



職業安全衛生計畫

計畫名稱	說明
安全衛生守則	為防止職業災害，保障勞工安全與健康，特依職業安全衛生法第三十四條及其職業安全衛生法施行細則第四十一、四十二、四十三條規定訂定員工安全衛生守則，並設立勞工安全衛生管理人員，統籌規劃、督導及推行勞工安全衛生事務，強化員工於工作場所之安全保護措施。
異常工作負荷預防計畫	定期評估填報異常工作負荷員工風險辨識及評估表。依個人風險因子篩選出之風險等級，高風險員工由約聘醫師以電話進行訪談及健康指導，中、低風險員工，由約聘護理人員，以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助。(自 110 年 4 月 1 日起實施)
人因危害預防計畫	每年評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查(疑似有危害者) 1 次並建立追蹤一覽表。經由約聘醫師及護理師瞭解個案症狀發生之原因並給予適當之改善建議，且定期予以電話關懷追蹤改善情形。(自 110 年 4 月 1 日起實施)
母性勞工健康保護計畫	針對懷孕及產後一年之員工提供母性健康保護，計畫內容包含：工作與個別危害評估、保護計畫之風險控制、健康指導、工作內容調整或更換、工作時間調整、教育訓練與健康保護措施。(自 110 年 4 月 1 日起實施)

倉儲事業 職安衛措施

東森本業倉儲為大宗物資產業，擁有繁複的作業程序，為了更佳保障員工安全與健康，防止職業災害發生，建立有效的職業安全管理系統，2020 年更提升職安衛會議召開的頻率，每季至少開會 1 次，並由雇主、勞工代表、單位主管等委員組成，審議各項職業安全衛生自主管理計畫、安全衛生教育訓練、職業疾病預防及健康促進事項等。

我們針對穀倉作業每半年皆會進行環境測試，委託符合政府法令規範的監測單位進行環境監測，範圍涵蓋以粉塵濃度及噪音監測為主，2020 年監測數據皆符合職業安全衛生法令，監測數據皆在規範的容許標準內。

 粉塵防護	<ul style="list-style-type: none"> 提供個人防護用具，如粉塵防護之口罩、防塵面罩(99.7% 除塵率)。 搭配輪班作業，減少人員接觸危害因子比例。
 噪音防護	<ul style="list-style-type: none"> 提供個人防音防護用具，如耳塞等。 搭配輪班作業，減少同仁接觸危害因子機率。 停機維修，大型設備維護時停機斷電維護，設備不運轉便無噪音產生。
 健康管理	<p>每年員工進行定期健康檢查，針對特別危害健康作業進行檢查，包含聽力檢查、肺功能檢查、肺部 CT 等，強化員工健康管理。</p>
 現場評估	<p>針對人因性危害，依據現場職安與現場作業主管，針對員工作業內容進行危害辨識與風險評估，瞭解其危害並加以改善。</p>

4.5.2 健康安全宣導

東森依法為員工安排職業安全衛生教育訓練，力求減少意外事故的發生率，將職場健康與安全的正確觀念落實於同仁心中，我們職業安全衛生訓練共分為「防火防災演習訓練」以及「職安訓練」兩大主軸，並依各公司的產業特性進行安全訓練設計，確保員工在職場的安全與健康。

防火防災演習訓練

單位(事業別)	防火防災演習	人次
東森國際 (倉儲事業)	員工消防安全講習暨逃生演練教育訓練	222
	自衛消防編組訓練(上半年度及下半年度各一次)	80
東森新媒體 (媒體及寵物事業)	員工消防安全教育訓練(上半年度及下半年度各一次)	100
	防火管理人講習訓練複訓班	1
東森購物 (零售事業)	員工消防安全教育訓練	86
	員工消防逃生演練	250
	防火管理人講習訓練複訓班	4
	自衛消防編組訓練(上半年度及下半年度各一次)	28

職安訓練

單位(事業別)	職安訓練	人次
東森國際 (倉儲事業)	員工職業安全衛生教育訓練	59
	職安人員專業教育訓練	16
	固定式起重機安全衛生教育訓練回訓班	10
	堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練	15
	急救人員安全衛生教育訓練班(日間班)	7
	防火管理人複訓	2
東森購物 (零售事業)	職安人員專業教育訓練(甲種業務主管)	1
	新進人員職安教育	於新進人員入職日實施教育宣導

因卸穀機上有固定式起重機，屬於有法定危險性機械，因此操作人員於工作前皆需進行法定 38 小時之 3 噸以上固定式起重機安全衛生教育訓練，並且新進員工需完成執行 3 小時一班安全衛生教育訓練，以及 3 小時現場作業安全衛生教育訓練，每年度不定期舉辦技術類別教育訓練，使員工熟悉作業內容。

員工身心靈健康照顧

東森購物按照職安法規，設置醫護室聘請專業護理人員進駐，為員工提供一般性護理協助，亦聘任專業醫師每三個月臨場實施醫療諮詢服務，提供員工健康、保健之專業諮詢。疫情期間不定期因應時事演變、節氣變化等因素，以職安會電子公告信箱向員工宣導各類防疫、防災等職安防護資訊。

此外，我們亦注重員工的心理健康，於東森集團總部設立「東森禱告殿」，員工如遇瓶頸、難題可透過專屬網頁填寫代禱事項，由禱告志工代為禱告，禱告事項會進行保密，為員工提供精神寄託及紓壓管道。