

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

# 04 營造友善職場

4.1 人力資源與聘用情形	62
4.2 教育訓練	65
4.3 員工福利與權益	71
4.4 職業安全與衛生	78
4.5 尊重人權	85

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

## 4.1 人力資源與聘用情形

東森致力營造友善職場，提供員工身心健康照護服務及健康促進活動，打造安心正向的工作環境，並落實職場多元化，尊重員工人權，建置多元溝通管道，確保雙向溝通之有效性與運作暢通。此外，人才培育是企業經營之本，透過深化培育制度及推動多元且完善教育訓練，滿足員工職涯發展多樣性的需求。我們也發揮集團綜效之力，藉由各轉投資公司協同合作，帶領員工共同成長，創造永續的企業人才資本。

### 4.1.1 人才招募

東森以永續方式經營管理人才，重視新進率、離職率及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」等相關勞動法令規範，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。積極透過人力銀行、產學合作、各校實習生實習計畫等外部招聘管道，並與台灣多家獵頭公司進行合作，招募中高階專業人才，同時優化內部推薦獎勵制度，舉薦優秀員工。另一方面，透過「青年軍儲備幹部計畫」，加速驅動育成人才的年輕化，搭配「中高階主管接班人計劃」，完善公司接班梯隊之建置，以因應多變之商業趨勢與經營業態。

#### 人力資源管理體系

東森的人力資源管理體系由「選才、用才、育才、留才」五大構面所構成，針對各構面執行人力資源職務內容，以優於同業的薪酬福利制度與工作環境，網羅優秀專業的人才，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。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

### 4.1.2 員工結構

東森員工聘用政策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，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，並重視人力多元化及包容性，不因種族或是否身心障礙而有所差別。2021 年東森員工結構分布如下表所示：

2021 年東森人力結構統計

項目	分類	男性		女性		小計與比例	
		人數	占該項目比例	人數	占該項目比例	人數	占該項目比例
職務	行政職位	60	4.41%	70	5.14%	130	9.54%
	專業職位	343	25.18%	562	41.26%	905	66.45%
	管理職位 (理級以上)	149	10.94%	178	13.07%	327	24.01%
年齡	30 歲以下	132	9.69%	425	31.20%	557	40.90%
	31-40 歲	185	13.58%	220	16.15%	405	29.74%
	40-50 歲	128	9.40%	117	8.59%	245	17.99%
	50 歲以上	107	7.86%	48	3.52%	155	11.38%
多元聘用	原住民	2	8.70%	11	47.82%	13	56.52%
	身心障礙	8	34.78%	2	8.70%	10	43.48%
全部總計 (人)		1,362					

註 1：計算基準：2021.12.31 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。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

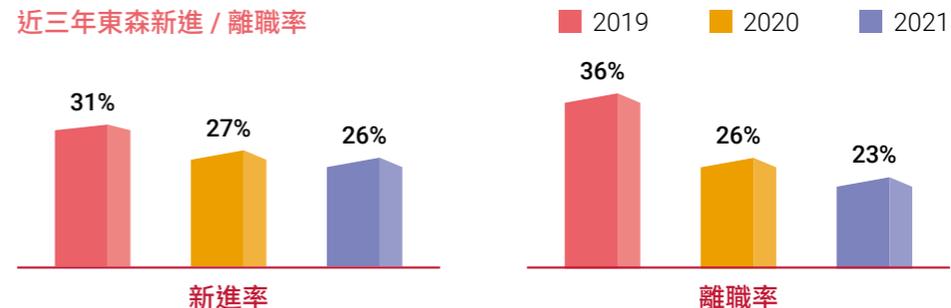
05 編織共好社會

附錄

新進與離職人員

東森期待藉由良好的招聘與留任為企業營運挹注嶄新活水與能量，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。2021 年東森共招募 357 名新進人員，占整體員工總人數的 26.21%。

近三年東森新進 / 離職率



2021 年東森新進人員性別及年齡

性別	年齡	新進	
		人數	率
男性	30 歲以下	41	3.01%
	31-40 歲	31	2.28%
	40-50 歲	25	1.84%
	50 歲以上	6	0.44%
	總計	103	7.56%
女性	30 歲以下	160	11.75%
	31-40 歲	64	4.70%
	40-50 歲	26	1.91%
	50 歲以上	4	0.29%
	總計	254	18.65%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,362 人。

2021 年東森離職人員性別及年齡

性別	年齡	離職	
		人數	率
男性	30 歲以下	41	3.01%
	31-40 歲	38	2.79%
	40-50 歲	17	1.25%
	50 歲以上	13	0.95%
	總計	109	8.00%
女性	30 歲以下	118	8.66%
	31-40 歲	65	4.77%
	40-50 歲	20	1.47%
	50 歲以上	7	0.51%
	總計	210	15.42%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,362 人。

## 4.2 教育訓練

### 4.2.1 內部教育訓練課程

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，2021 年導入哈佛商業評論數位線上課程，提供給中高階主管進行學習，增加課程之多元及豐富性，包含領導統御、商業趨勢、人才培育、規劃執行、專案管理、策略思維、個案分析、產業脈動、全球政經及自我成長等 10 大領域等，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，提升員工創新思考能力，為東森開拓新的商業機會。

### 哈佛商業管理學院課程類別、主題與內容

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
趨勢成長	全球佈局	掌握技術佈局

### 近三年東森教育訓練情形



#### 總訓練費用 (元)

2019	3,257,845
2020	4,209,221
2021	2,392,922



#### 總受訓人時 (小時)

2019	18,011.5
2020	27,230.0
2021	12,381.0



#### 人次均受訓時數 (小時)

2019	7.2
2020	7.2
2021	4.2



#### 總受訓人次

2019	2,511
2020	3,764
2021	2,955

註：本年度起東森國際永續報告書之邊界將不再含東森得易購，此表呈現之內涵已不包含東森得易購之時數與人次，故與過往年份之企業社會責任報告書有較大差異。

## 目錄

## 關於本報告書

## 經營者的話

## 01 擘劃永續之路

## 02 開創綠色服務

## 03 穩健誠信治理

## 04 營造友善職場

## 05 編織共好社會

## 附錄

## 數位學習平台成果

東森積極開發 E-Learning 數位平台，藉此將內部教育訓練提供予全體員工使用，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完課率與參與率。啟用至今累積 952 門課程，包含環境安全衛生、「美麗、健康、好吃」之跨領域生活選修等，課程內容包括規劃管理、業務、專業職系路徑與能力模組規劃。2021 年整體使用人次達 13,744 人次，閱讀時數總計 3,070 小時。

## 2021 年東森教育訓練情形



## 4.2.2 人才培育

東森因應公司策略及商業市場的拓展訂定人才培育的策略發展目標，透過設立「東森國際十七大中心」，召集跨組織、跨職能的人才，建構全面的職涯發展支持架構，全方位加強企業與員工的整體競爭力，規劃各階層訓練課程及專業領域職能之學習資源，並促進內部部門間交流，發揮跨部門、跨公司之綜效。

人才培育計畫	說明
東森集團 十七大中心	集團總管理處召集跨公司不同職能專長共 400 多位人才，除跨公司支援外亦促進跨領域人才的訓練。同時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，以激勵員工在更大的發展舞台發揮及歷練。
跨集團會議 及研習營	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。此外，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。
一 / 二 / 三線 接班人規劃	透過公司未來營運方向以及關鍵職能的評估，遴選出各部門具潛力員工培育接班梯隊，簽訂薪酬獎勵保障合約，提升優秀人才留任意願，更將新人表現納入部門主管的績效評估之中。
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	透過知名企業與學校之各類專案項目合作，提升專業職能與個人視野。

除集團人才培育計畫外，我們針對倉儲事業、媒體事業及寵物事業亦規劃與其產業特性相符之員工培訓計畫，突顯東森在多角化經營下，因應各產業市場發展人才培養的彈性與靈活性。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

倉儲師徒制

穀物倉儲部門因工作特殊性質，需要仰賴經驗豐富之資深員工傳承工作經驗，我們透過師徒制實地教學帶領新進員工投入現場工作，需具備專業知識操作機械等技術性較高工作，則委請外部講師進行教育訓練。針對新進人員除提供基本之安全衛生教育訓練課程外，每年依據各組作業人員之專業功能舉辦各項訓練課程（包含內部講師、外聘專業人員及技術講師），並持續外派人員參與專業技術訓練及證照取得課程，以精進各項專業技能。

2021 年倉儲事業部依據作業人員功能分別舉辦 **32 場次** 綜合作業訓練課程，包含電腦程控、機電作業、勞工安全、財會作業、自衛消防、新進人員安全衛生教育等，另依據作業人員之專業技術能力外派 **65 人次** 參與相關之專技訓練或取得證照。

2022 年規劃舉辦 **26 場次** 之綜合作業教育訓練課程及外派 **72 人次** 參與專業技術訓練及取得證照課程。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

產學合作

隨著寵物行業蓬勃發展，東森希望藉由產學合作提供企業更多優秀的人才，一同打造台灣寵物第一品牌。2021 年我們與醒吾科大結盟，簽署寵物經營班產學合作，建置寵物美容教室，成為寵物美容乙、丙級技術士術科考試核定考場。同時也與醒吾科大時尚造型設計系攜手，雙方近期將展開客製服裝之合作，提供客製化寵物服裝的訂製服務，寵物經營班課程也於 2021 年暑期陸續開班，學生學成後分發至全台分店實習，打造毛經濟就業保證班！

寵物事業產學合作成果說明

年度	課程主題	合作學校	總投入時數 / 人次
2020	寵物經營班	臺北市政府教育局、景文高中	40 名學生
2021	寵物美容專業訓練班	醒吾科大	共 60 小時 / 55 名學生



輔大與東森新媒體共同建置「輔大東森智慧數據中心」，協助東森民調雲數據分析，來滿足客戶群的需求；輔大與東森集團共同建置「輔大東森樂活健康產學中心」，將分別打造保健食品、醫美產品、健康照護中心等，並透過產學合作，藉以促進科研成果產業化，期望未來能有更多創新成果，讓學術研究成果走出校園，嘉惠更多人。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

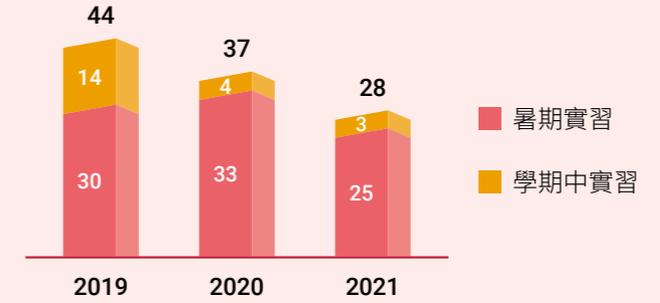
05 編織共好社會

附錄

實習生計畫

東森新媒體長期透過實習生計畫，提供學生實際接觸職場之機會，此外於實習時成績優異者給予獎勵金，並提供畢業後可錄取正職之機會。2021 年度共有 28 名大專院校學生參與，總實習時數 240 小時。我們透過學生的角度帶入更多創新的能量與新鮮活力工作氛圍。實習過程中也安排企業參訪，協助學生職場體驗，也透過多元活動安排傳遞東森的組織文化及核心價值。

媒體事業近三年實習計畫成果說明



證照培訓制度

東森寵物事業於各分店皆設有寵物美容師，秉持高品質服務精神，寵物美容師皆需取得美容師證照，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。2021 年因疫情，調整辦理考核時間為一次，於 11 月進行寵物美容師考核，共有 8 名美容師通過進階考核。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

### 4.2.3 人才激勵

#### 績效考核與獎勵

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評估，精準衡量主管級員工於「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，作為後續人才養成之重要參考。透過定期檢視員工工作情形，以此作為調薪、獎金發放及升遷之參考依據，並持續推動與優化各項專案獎金。針對不同職級員工建構合適的獎勵措施，按季考核並發放特優及優等員工之工作獎金，2021 年共計發放獎金高達 5,329,300 元。

#### 集團十七大中心獎勵

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。

#### 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。每半年依工作績效表現審視並作為調薪依據，另保障二個月年終獎金吸引優秀人才留任，並提供外部培訓補助，藉由公司指定與自主學習兩大主軸，提升儲備幹部職能，同時重視工作輪調，若外派至集團關企之海外單位，提供外派津貼，內容涵蓋任務加給、食宿補助、交通補助，完善培育機制。

#### 輔導人獎勵金

導入輔導員機制，新進同仁在輔導員帶領下學習、適應環境，並以獎金制度鼓勵輔導員，積極輔導新進同仁，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。

#### 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，優等半個月薪資，特優者獲頒一個月薪資，特殊表現者不在此限。

#### 績效獎金

東森媒體事業按每季 KPI 如：流量、新聞稿則數、單則點閱率、每季點閱數等項目，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，優等半個月薪資，特優者獲頒一個月薪資、團體獎以總薪資的 15% 當作獎勵；另優秀人才年薪最高可領 18 個月薪資，以留住核心優秀人才。



## 4.3 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。東森若在營運遇重大變化，影響擴及同仁時，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。

### 4.3.1 員工福利內容

東森提供多樣化的員工福利，設有多項優於法令之工作福利外，更規劃於 2022 年導入線上員工滿意度調查，傾聽員工意見，為員工謀取最佳福利，期望所有員工皆能達到「工作與生活平衡」。

#### 多樣化的員工福利及支出費用

類型	內容	人次	金額 (元)
 健康檢查	為關懷員工身體健康，提供定期健康檢查，讓同仁能擁有完善的身心照護。	253	1,518,000
 節慶禮金 / 品	每年端午、中秋及農曆春節與生日發放同仁慰勞禮金 / 禮品。	4,293	19,448,688
 員工保險	勞保、全民健保、團體保險 (涵蓋壽險、意外險、住院醫療險、意外醫療險等)。	317	33,704,316
 其他補助	針對員工結婚、生育及喪葬等提供禮 (慰助) 金，及教育訓練補助金。	136	628,663
 急難救助	員工 (眷屬) 發生重大事件對家庭經濟影響至鉅者，提供適時適當之補助款，予以協調。	3	120,000
 其他福利	員工旅遊、慶生會、寵物日、中秋烤肉、電影欣賞會、情人節電影票、活動摸彩、下午茶。	256	1,886,875
總計		5,258	57,306,542

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

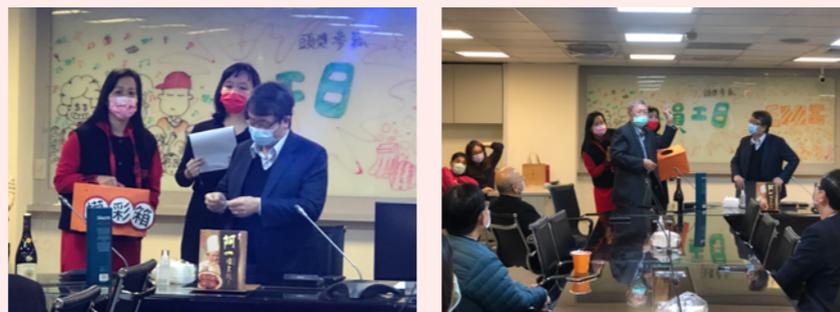
04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

2021 年員工活動

倉儲事業每年舉辦「員工同樂日」，現場除準備午餐或精緻茶點供同仁享用外，亦舉辦「人人有獎」抽獎活動，現場歡樂聲不斷。



寵物事業宣揚保護動物的理念，制定每月「寵物日」，讓員工可以帶寵物到公司一起上班。



媒體事業 10 周年慶生活動，邀請綜藝天王吳宗憲；《聲林之王》歌手鄭可強、劉學甫、陳思綾；《料理之王》兩屆冠軍陳首宏、林彥碩與甜點甜心高仲彰，料理之王首席導師廚佛瑞德 Fred 等，一起為與全體員工同樂，獻上美食美聲，並舉辦現場抽獎活動，讓現場熱鬧非凡。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

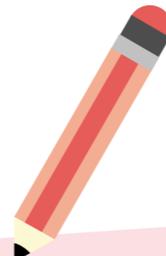
**退休制度**

東森於 2017 年起實施員工優惠退休方案，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。

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。





**育嬰留職停薪**

東森致力讓員工能夠兼顧工作及家庭，依循法規建立完善育嬰留職停薪制度，且申請育嬰假不分男女，留職停薪期限屆滿時亦可順利申請復職，協助同仁銜接人生每個階段。

**2021 年育嬰留停情形**

項目	男性	女性	合計
A. 2021 年符合申請育嬰留停人數	9	18	27
B. 2021 年實際申請育嬰留停人數	2	13	15
<b>申請率 (%)=B/A</b>	<b>22.22%</b>	<b>72.22%</b>	<b>55.56%</b>
C. 2021 年預計育嬰留停復職人數	1	6	7
D. 2021 年實際育嬰留停復職人數	1	5	6
<b>復職率 (%)=D/C</b>	<b>100.00%</b>	<b>83.33%</b>	<b>85.71%</b>
E. 2020 年實際育嬰留停復職人數	5	11	16
F. 2020 年育嬰復職持續工作一年	5	5	10
<b>留任率 (%)=F/E</b>	<b>100.00%</b>	<b>45.45%</b>	<b>62.50%</b>

註：A. 2021 年符合申請育嬰留停人數：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。  
 B. 2021 年實際申請育嬰留停人數：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請育嬰留停之人數。  
 C. 2021 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 期間之人數。  
 D. 2021 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 期間且後來復職之人數。  
 E. 2020 年實際育嬰留停復職人數：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數。  
 F. 2020 年育嬰復職持續工作一年：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停，復職一年後仍在職之人數。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄



### 預防職場不法侵害教育訓練

參加人數：15 人次

東森國際致力預防職場不法侵害，邀請台北市勞動檢查處 - 廖怡鈞 檢查員蒞臨主講預防職場不法侵害員工通識教育訓練。



### 4.3.3 與公司溝通管道

東森期望透過雙向且暢通的多元溝通機制建立良好的勞資互動關係，員工可以透過勞資會議、職工福利委員會會議、員工信箱等方式表達意見。為防治職場歧視、霸凌與性騷擾行為，我們訂有執行勤務遭受不法侵害預防計畫並公告禁止工作場所職場暴力之書面說明，保障員工權益並提供和諧安全之工作環境。

#### 員工申訴機制與管道

管道	勞資會議	職工福利委員會	工會	員工信箱	新人輔導員	離職面談
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。	員工透過工會代表參與定期處務會議。	隨時接受各項需求與建議。	單位主管指派資深員工給予新人輔導回饋予人資部門。	離職員工經由 HR、管理部長官簽核、至總經理簽核。
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。	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，HR 皆親自訪談，讓員工充份感受到東森的重視與關懷。

## 目錄

## 關於本報告書

## 經營者的話

## 01 擘劃永續之路

## 02 開創綠色服務

## 03 穩健誠信治理

## 04 營造友善職場

## 05 編織共好社會

## 附錄

## 申訴數量及回應方式

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。

## 2021 年員工申訴情形

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	HR	0	透過與員工訪談方式，確認及處理申訴事宜。
職場不法侵害			1	成立專案調查小組，進行案件訪查。
性騷擾申訴			1	成立專案調查小組，進行案件訪查。

## 勞資會議

協調勞資關係與促進雙方合作。

單位 (事業別)	委員組成狀況	勞工佔比	2021 年報告及討論事項
 東森國際 (倉儲事業)	5 位資方代表 5 位勞工代表	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 臨場健康服務、員工團體保險保險利益表、職務異動人員報告。</li> <li>• 防疫分區上班、居家分流計畫。</li> <li>• 安達產物嚴重特殊傳染性肺炎疫苗接種保障綜合保險。</li> <li>• 「員工薪資發放作業準則」、「員工特別休假實施辦法」修訂。</li> <li>• 員工出勤制度調整、彈性工時規範布達案。</li> </ul>
 東森新媒體 (媒體事業)	8 位資方代表 8 位勞工代表	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本工資調整暨勞健保級距調整。</li> <li>• 5 月 1 日勞動節適逢星期六補假調整案。</li> <li>• 為明確訂定新媒體工作日、休息日、例假日及國定假日，擬公告員工行事曆案。</li> </ul>
 東森寵物雲 (寵物事業)	5 位資方代表 5 位勞工代表	50%	

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

### 4.3.4 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。

#### 2021 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)	250,590	235	1,066	1,003
 東森新媒體 (媒體事業)	268,320	454	591	559
 東森寵物雲 (寵物事業)	152,931	335	457	442

#### 2021 年東森男女薪酬比例

員工群組	東森國際 (倉儲事業)		東森新媒體 (媒體事業)		東森寵物雲 (寵物事業)	
	男	女	男	女	男	女
基層員工	1.02	1.00	1.3	1	1.09	1
初階主管	1.10	1.00	0.96	1	0.74	1
中階主管	1.11	1.00	0.96	1	1.02	1
高階主管	1.22	1.00	0.93	1	不適用 (註)	

註：東森寵物雲無女性高階主管，故不適用。



## 4.4 職業安全與衛生



重大主題對應的永續目標：SDG 3

### 重大主題：職業安全與衛生

#### 對東森的意義

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。

#### 政策與承諾

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持續提供安全、健康、舒適的工作環境，同時透過落實職業安全宣導與訓練，完善整體職安環境。

#### 未來 1 年目標

- 針對四大計畫 ( 人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行勤務遭受不法侵害預防、職場母性健康保護計畫 ) 持續執行風險分級、管理、關懷與追蹤。
- 依照同仁健檢之主要健康和工作相關連的問題，每年至少規劃二場身心健康促進講座。
- 各事業單位設置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，結合政府全面推廣 CPR+AED 訓練。

#### 未來 3-5 年目標

- 對 100% 員工執行四大計畫問卷調查及進行辨識分析，由醫護人員評估相關危害與高危險群，制定改善方法。
- 員工健康檢查覆蓋率、同意接受衛教關懷之員工占比、醫師及護理師臨場服務訪視達成率 90%。
- 執行母性員工關懷 ( 產前衛教與產後電話關懷 ) 執行率達 90%。

- 持續取得健康職場認證 - 健康促進標章、衛生局 AED 安心場所認證。
- 維持重大職業災害 ( 死亡 / 殘廢 ) 0 件。

#### 上一年度目標達成情形

- 無發生重大死傷亡的員工工安事件。
- 推動勞資座談與健康促進活動講座共計 8 次。
- 提供優於法規項目包括無痛腸胃鏡檢查、電腦斷層掃描、心臟超音波檢查等，並依健康檢查結果施行健康管理。
- 安排合適同仁接受急救人員訓練課程並取得合格急救人員證照；另配合法令，與經勞動部職安署認可之職業安全衛生顧問服務機構簽約合作，每月駐點 6 次醫護人員臨場服務，提供公司職安相關專業協助及辦公室同仁個人身心健康相關諮詢服務與衛教指導。

#### 主責單位

東森各事業單位職安管理部

#### 特定行動

- 東森成立「職業安全衛生委員會」，訂定職業安全與衛生政策和目標，充分落實友善安全的職安工作環境。
- 員工健康促進活動、包含與台安診所合作辦理 - 遠離代謝症候群及三高講座、邀請台北市勞動檢查處主講預防職場不法侵害員工通識教育訓練及消防安全教育訓練講座。
- 響應政府的「安心企業快篩計畫」，並配合東森集團政策，實施全員免費 PCR 檢測計畫。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

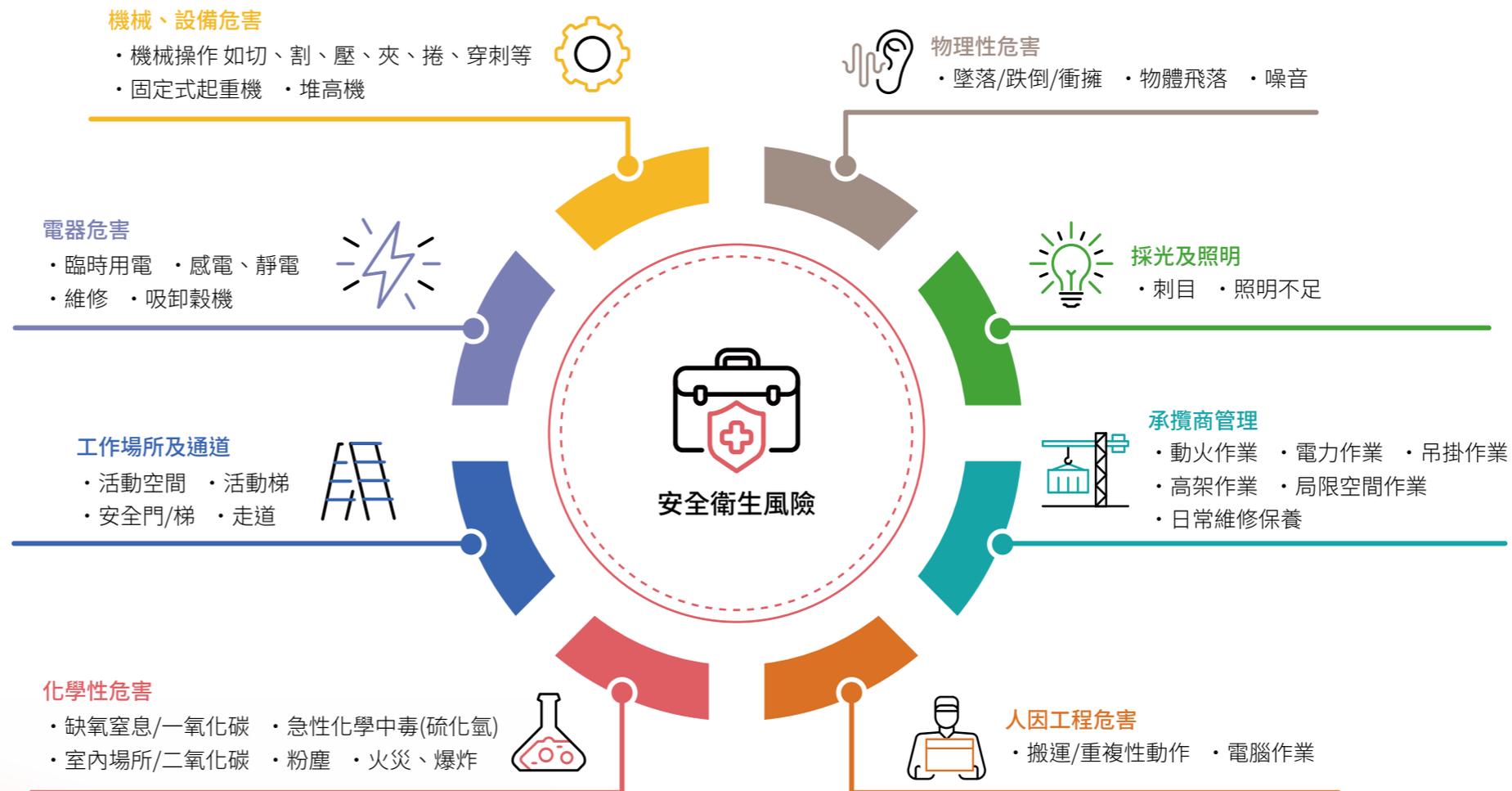
04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

#### 4.4.1 職業安全衛生專責單位與委員會組織

東森為保障員工有一個安全的工作場所，於 2020 年成立職業安全衛生委員會，由董事長擔任主任委員，提案審議通過「危害鑑別風險評估執行辦法」，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，訂定相關的職業安全與衛生政策及目標，以充分落實友善安全的職安工作環境。2021 年提升會議召開的頻率，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，以落實職業安全宣導與訓練。而在風險溝通的部份，除定期召開的職安管理委員會以及員工意見的回饋，在教育訓練與日常宣導上，更是將風險辨識、評估與控制列為與同仁溝通時的重點項目。2021 年東森無發生重大死傷亡的員工工安事件。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

**安全衛生風險評估**

藉由定期評估各項作業條件下可能產生的職業安全衛生風險，進而採取適當之管理措施及控制策略，以提前預防及因應職業災害發生。

**職業安全衛生委員會**

委員包含職業安全衛生人員、部門主管、以及勞工代表；委員共 7 人，勞工代表占 42%。

**開會頻率** 每季 1 次      **開會頻率** 2021 年共召開 4 次會議

**決議內容**

配合勞動部修正發布「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文及推動業務需要，修訂本公司母性健康保護計畫，人因性危害預防計畫，執行勤務遭受不法侵害預防計畫，異常工作負荷促發疾病預防計畫，並於第四季研擬 2022 年職業安全衛生管理計畫，各項事項經呈報高階主管核准後，由委員會負責推動與執行。

**職業安全委員會組織架構**



**政策與規劃**

東森為了保障員工的安全與健康，降低職業災害發生率，建立完善的職業安全管理制度，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。我們針對穀倉及辦公作業場所每半年會進行環境測試，委託符合政府法令規範的監測單位進行環境監測，範圍涵蓋以粉塵與二氧化碳濃度及照明與噪音監測為主，2021 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。

 東森	健康管理	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。
	現場評估	針對人因性危害，職場不法侵害預防，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。
 倉儲事業	粉塵防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>搭配輪班作業，減少人員接觸危害因子比例。</li> </ul>
	噪音防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供個人防音防護用具，如耳塞等。</li> <li>搭配輪班作業，減少同仁接觸危害因子機率。</li> </ul>
	緊急應變	擬定穀倉作業一般安全措施及緊急應變辦法。

### 4.4.2 執行計畫與成果

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，以職業安全委員會電子公告信箱向員工宣導各類防疫、防災等職業安全防護資訊。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。



#### 安全衛生守則

為防止職業災害，保障勞工安全與健康，東森特依職業安全衛生法其職業安全衛生法施行細則訂定員工安全衛生工作守則，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。

#### 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。

#### 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。

#### 職場不法侵害預防計畫

於新進及在職員工教育訓練納入預防職場不法侵害相關課程，各單位每年皆須辦理「職場不法侵害預防之危害辨識與風險評估」。高階管理主管簽署宣示「預防職場不法侵害之書面說明」，藉由配置安全工作場所、適當調派人力、提供醫護人員諮詢等措施紓解同仁壓力，以降低職場內外外部不法侵害發生之機率。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄



### 健康職場認證 健康啟動標章

東森經評定榮獲衛生福利部健康職場頒發認證標章。

- 安全與健康教育：每年舉行健康促進講座及實施安全衛生在職教育訓練，並積極落實職場無煙環境。
- 推動職業安全衛生及健康管理：醫師臨場服務、護理人員訪視衛教、職災預防及依同仁風險類別規劃健康促進等工作。
- 安排同仁進行健康檢查：
  - (1) 每年優於法規定期評選勞動部認可之醫院合作，檢查項目包含無痛腸胃鏡、低劑量電腦斷層等…供同仁選擇。健檢結果若有異常，可透過面談、電話及郵件等方式與臨場醫師或護理師進行交流。
  - (2) 同步實施異常工作負荷及人因肌肉骨骼預防評量問卷調查，並依風險分為 0~4 級，依等級安排與醫師或護理師進行面談並續追蹤。
- 打造安心懷孕及友善哺育環境：設有哺(集)乳室，鼓勵女性同仁哺餵母乳，同時擬定母性健康保護計畫相關內容，針對孕婦及產後哺乳同仁提供專業醫療建議等。
- 作業環境監測：每半年實施作業環境監測，確保作業環境無異常發生，自 2022 年度起於各事業單位均設有自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，結合政府全面推廣 CPR+AED 訓練，搶救患者到達醫院前的黃金時間，並提高傷者急救成功率。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

## 2021 年職業傷害分析統計

項目	男性	女性	合計
工作總天數	137,448	201,690	339,138
工作總時數	1,099,584	1,613,520	2,713,104
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可紀錄之職業傷害數	3	14	17
可紀錄之職業傷害比率	0.55	1.74	1.25
損工總日數	9	128	136
損工日數率 (LDR)	1.60	15.82	10.05
虛驚事故數	0	0	0
虛驚事故比率	0	0	0

註 1：總工作時數 = 總工作人員數 x 每日工作時數 x 一年實際工作日數 (2021 年以 249 天計)

註 2：可紀錄之職業傷害比率 = (可紀錄之職業傷害數 / 工作小時) x 200,000

註 3：損工日數率 (LDR) = 損工總日數 / 總工作時數 x 200,000 x 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」

## 4.4.3 宣導與演習訓練

東森為將職場健康與安全的正確觀念落實於同仁心中，以「防火防災演習訓練」及「職安訓練」兩大職業安全衛生教育訓練主軸，因應東森不同事業部之產業特性進行安全訓練設計，確保員工在各式不同工作場域中的安全與健康。

倉儲事業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，且新進員工需完成執行 3 小時一般安全衛生教育訓練，以及 3 小時現場作業安全衛生教育訓練，每年度更不定期舉辦技術類別教育訓練，使員工熟悉作業內容。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

**職業安全衛生訓練**

2021 年東森參與消防安全教育訓練課程達 192 人次，參與職業安全衛生教育訓練課程達 380 人次，兩者合計 572 人次。

課程名稱	受訓人次	課程名稱	受訓人次
防火防災演習			
員工消防安全教育訓練	94	自衛消防編組訓練 (上半年度及下半年度各一次)	98
職安訓練			
丙種職業安全衛生業務主管訓練	9	一般勞工安全衛生教育訓練	39
電銲熔接及乙炔切割教育訓練課程	42	背負式安全帶穿戴技巧與安全使用說明	14
吊車、堆高機操作人員教育訓練	29	穀倉倉筒清倉人員安全教育訓練	4
急救人員安全衛生教育訓練	6	電氣設備作業安全要點教育訓練	40
缺氧作業主管安全衛生教育訓練	4	穀倉電腦系統更新工程教育訓練	89
新進 / 卡車操作人員加強工業安全	11	新吸穀機組裝工程教育訓練課程	16
粉塵作業主管安全衛生教育訓練	2	國際物流中心營運作業與管理介紹 (視訊)	15
穀倉集塵系統操作及保養維修教育訓練	49	新進人員職安教育訓練	11
總計 572 人次			

**4.4.4 疫情應變**

2021 年疫情持續蔓延，東森除積極配合政府防疫政策，更迅速因應疫情變化啟動各項防疫作為，確保員工及企業持續運作的穩定性。相關防疫應變措施請詳 [2.1.5 疫情影響與因應](#)。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

## 4.5 尊重人權

### 重大主題：尊重人權

#### 對東森的意義

東森從保障全體員工基本人權做起，為杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁，遵守各分公司所在地之勞動、性別工作平等相關法規，訂定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。

#### 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」、「聯合國國際勞工組織」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。

- 多元包容性與平等雇用原則
- 健康安全職場
- 尊重職場人權
- 和諧勞資關係
- 性別友善照顧

#### 未來 1 年目標

- 執行員工滿意度問卷調查。
- 針對人權相關議題辦理教育訓練，人權議題列為必修課程，透過教育訓練使同仁了解人權議題。



重大主題對應的永續目標： **SDG 5** **SDG 10**

#### 未來 3-5 年目標

- 提升員工工作滿意度比率達 85%。
- 持續辦理人權相關議題教育訓練，以期達到 100% 完訓。

#### 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

- 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。
- 提供多元豐富的內部線上 E-Learning 課程，推動「員工人權教育訓練課程」，將人權議題列為必修課程，透過教育訓練使同仁了解人權議題。
- 2021 年員工教育訓練的總訓練投入費用為 2,392,922 元，總受訓人次為 2,955 人。
- 於官網公開 人權政策。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 開創綠色服務

03 穩健誠信治理

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

### 4.5.1 人權政策

東森為善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「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，遵守各分公司所在地之勞動、性別工作平等相關法規，並使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

#### 人權政策執行方針

##### 多元包容性與平等雇用原則

提供公開、公平、公正的公正機會予所有求職者，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，共同致力營造一個有尊嚴、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。



##### 尊重職場人權

本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動，若延長工作時間，公司給予加班費或補休，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。



制定「執行勤務遭受不法侵害預防計畫」，以預防工作場所發生肢體、言語、心理等職場暴力，確保本公司工作者身心健康。

##### 性別友善照顧

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。



##### 健康安全職場

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有臨場健康服務特約醫生、護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素，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。



##### 和諧勞資關係

為保障員工權益、創造勞資雙贏制度、建立雙向溝通管道，依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，定期舉辦勞資會議，確保勞資協商機制暢通。



### 4.5.2 行動或方案

#### 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。2021年申訴情形及結果請詳 [4.3.3 與公司溝通管道](#)。