

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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	50
4.2 教育訓練	53
4.3 員工福利與權益	59
4.4 職業安全與衛生	63
4.5 尊重人權	70



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

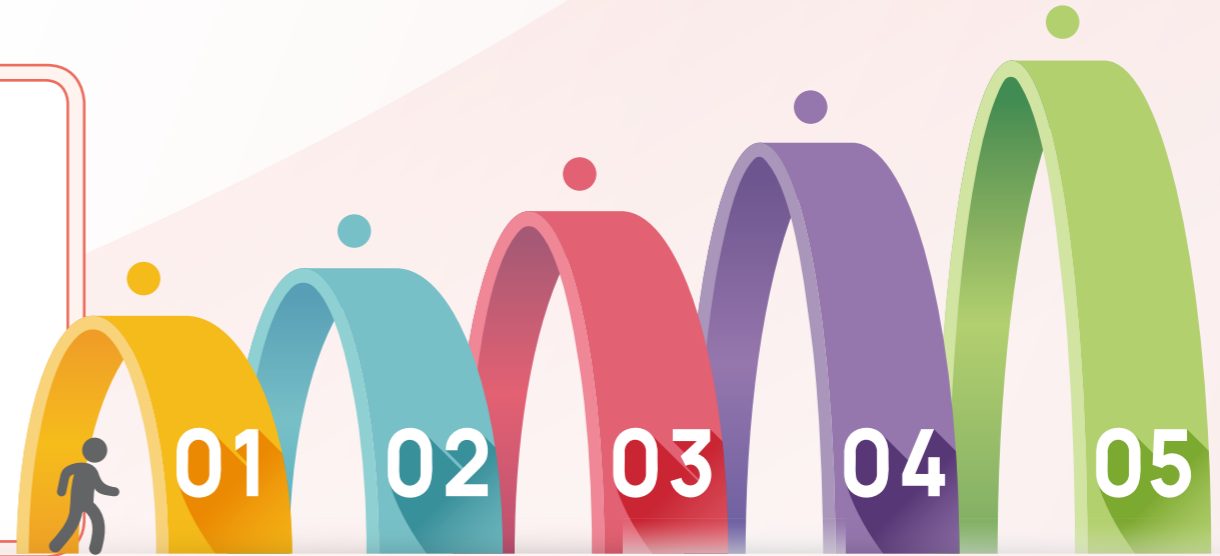
03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

東森的人力資源管理系統串聯「選、用、育、晉、留」5大構面，提供多元、平等的學習與發展機會，在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，並鼓勵員工在職能上精益求精，以建構幸福職場為目標。



選才

- 招募徵選
- 產學合作

用才

- 績效考核
- 集團十八大中心獎勵

育才

- 教育訓練
- 人才培育計畫

晉才

- 績優人才獎勵計畫

留才

- 績效獎勵
- 員工福利
- 員工溝通

4.1 人力資源與聘用情形

4-1-1 人才招募

東森以永續方式經營管理人才，因應東森策略目標，搭配新興、多樣之商業趨勢與經營業態，我們積極透過更多的產學合作、業師授課、專案科研、各校實習生實習計畫等多元管道，招募公司各層級所需之賢者英才，同時優化內部推薦獎勵制度舉薦優秀員工。依據相關勞動法令規範，制定員工招募與留任等人事政策與規章，提供公正的發展機會。我們也透過「青年軍儲備幹部計畫」與「中高階主管接班人計劃」，給予年輕人更寬廣的發揮空間，以此建置內部接班梯隊，造就東森關鍵人才活力。在員工聘用政策上，遵守國際相關人權公約以及政府勞動相關法令規定，無雇用童工或強迫勞動之情形。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4-1-2 員工結構

● 2022 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	86	4.61%	128	6.86%	214	11.47%
	專業職位	420	22.51%	880	47.16%	1,300	69.67%
	管理職位(理級以上)	147	7.88%	205	10.99%	352	18.86%
年齡	30歲以下	163	8.73%	598	32.05%	761	40.78%
	31-40歲	235	12.59%	386	20.69%	621	33.28%
	40-50歲	139	7.45%	163	8.74%	302	16.18%
	50歲以上	116	6.22%	66	3.54%	182	9.75%
多元聘用	原住民	5	0.27%	9	0.48%	14	0.75%
	身心障礙	10	0.54%	7	0.38%	17	0.91%
	非台籍員工人數	2	0.11%	6	0.32%	8	0.43%
非員工工作者	保全人員	12	0.64%	0	0.00%	12	0.64%
	清潔人員	16	0.86%	16	0.86%	32	1.71%
全部總計(人)		1,866					

註1：計算基準：2022年12月31日現職人數(含正式、非正式人員，不含非員工之工作者)，目前並無「永久聘雇人員」、「臨時員工」、「無時數保證員工」、「兼職員工」；比例皆以四捨五入至小數點第2位

註2：非員工工作者：非員工的工作者意指為組織工作但與組織沒有直接勞雇關係的人，例如：人力派遣公司之清潔人員、保全或承攬商員工等

註3：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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

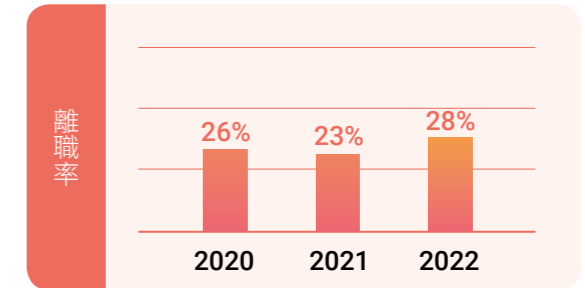
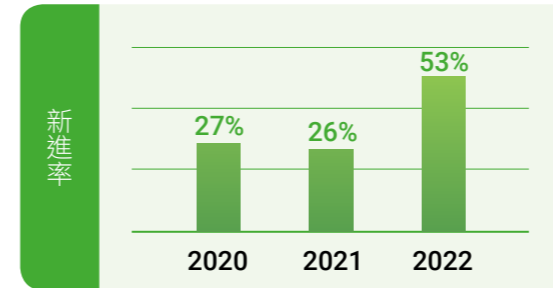
05 編織共好社會

附錄

● 新進與離職人員

東森期待企業營運挹注嶄新活水與能量，我們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。同時，為打造跨世代職場，東森考量中高齡友善就業，借重已退休媒體專業人士能力，以專案特約或約聘方式辦理並安排他們合適的上班時段；寵物事業則針對部份門市短期招募銀髮族及兼職人員協助營業高峰人力缺口，讓中高齡長者再就業為公司帶來更多正向改變。

● 近三年東森新進 / 離職率



● 2022 年東森新進人員性別及年齡

性別	年齡層	新進人數	新進率
男性	30 歲以下	112	6.00%
	31-40 歲	86	4.61%
	40-50 歲	33	1.77%
	50 歲以上	15	0.80%
	小計	246	13.18%
女性	30 歲以下	474	25.40%
	31-40 歲	187	10.02%
	40-50 歲	68	3.64%
	50 歲以上	14	0.75%
	小計	743	39.82%
總計			53%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,866 人。

● 2022 年東森離職人員性別及年齡

性別	年齡層	離職人數	離職率
男性	30 歲以下	53	2.84%
	31-40 歲	56	3.00%
	40-50 歲	43	2.30%
	50 歲以上	18	0.97%
	小計	170	9.11%
女性	30 歲以下	242	12.97%
	31-40 歲	65	3.48%
	40-50 歲	42	2.25%
	50 歲以上	5	0.27%
	小計	354	18.97%
總計			28%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,866 人。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

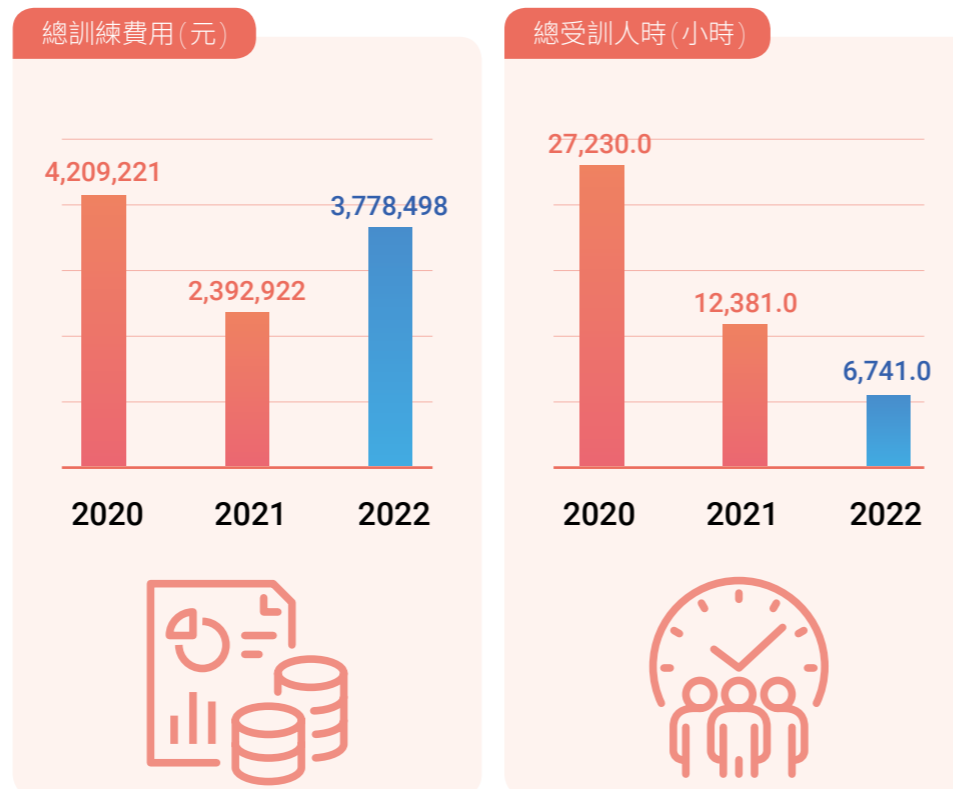
附錄

4.2 教育訓練

4-2-1 內部教育訓練課程

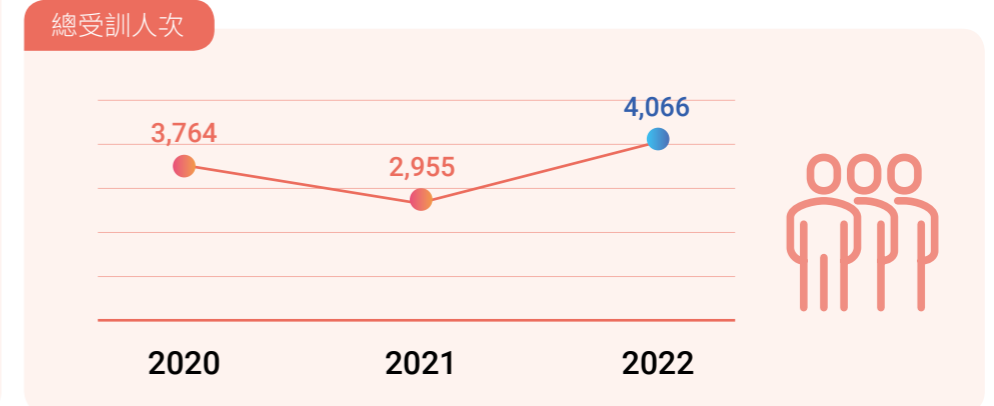
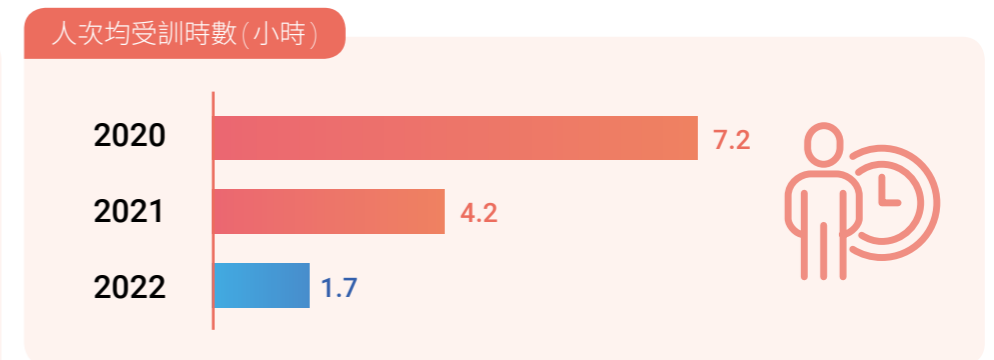
我們認為員工就是東森最寶貴的活資產，2022 年結合實體課程與數位平台系統等多元訓練方式，持續導入哈佛商業評論數位線上課程平台，增加多元課程涵蓋到 10 大領域，提供中高階主管自主學習，今年度於數位平台中增加經理人雜誌資源等數位內容，以充實內部使用率。讓員工能持續獲得產業最新知識，將訓練課程應用在工作職場當中，提升員工創新思考能力，為東森開拓新的商業機會。

● 近三年東森教育訓練情形



● 哈佛商業管理學院課程類別、主題與內容

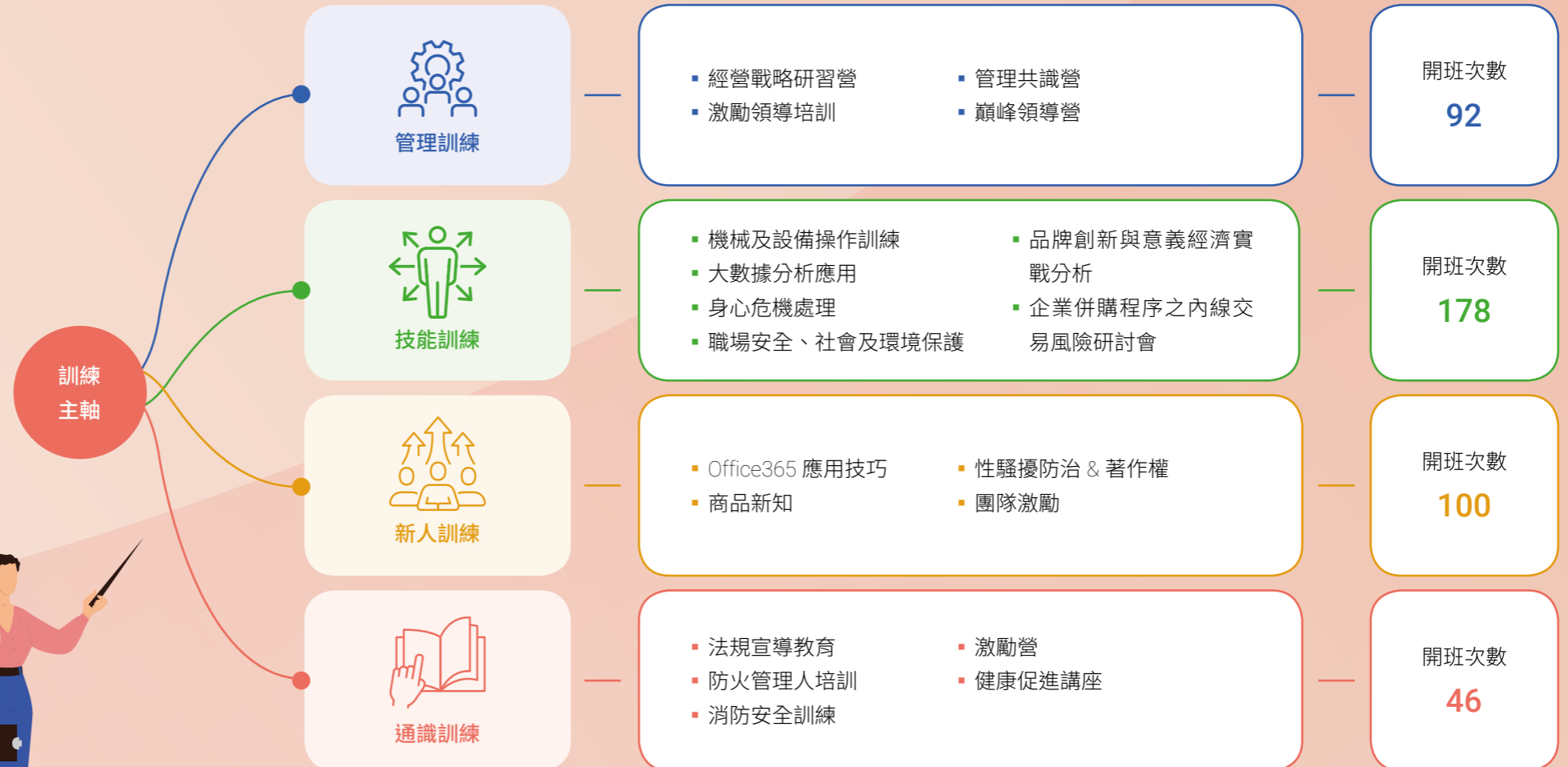
課程類別	課程主題	課程內容
領導管理	領導溝通	問題解決及學習力
趨勢成長	產業趨勢	多元產業新興成長
趨勢成長	全球佈局	掌握技術佈局



● 數位學習平台成果

東森近年積極開發 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。啟用至今累積超過 950 門課程，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。2022 年東森使用人次達 27,321 人次，閱讀時數總計 5,823 小時。

2022 年東森教育訓練情形



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

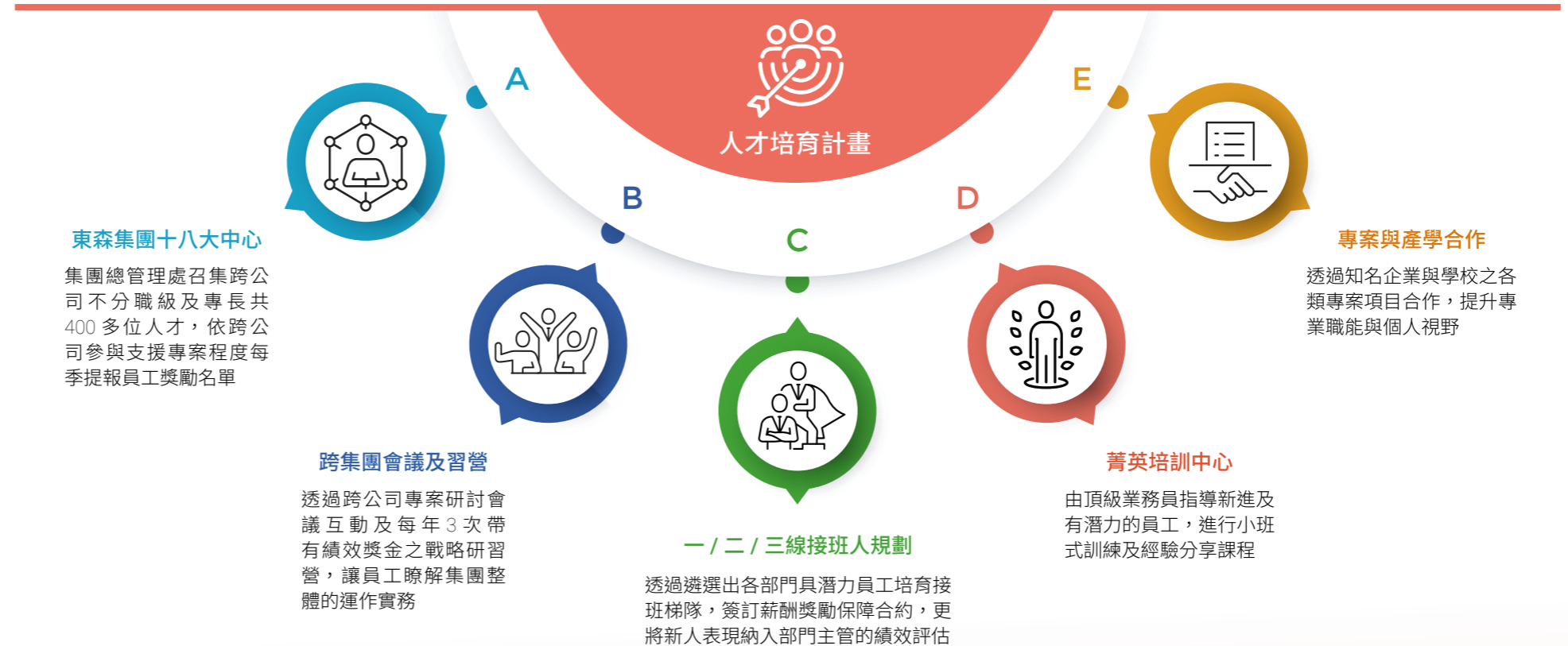
04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

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「東森集團十八大中心」，召集跨組織、跨職能的人才，建構整體的職涯發展及各階層培育重點課程等支持架構，加強員工整體競爭力、接軌產業發展趨勢。



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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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性質，需借重前輩傳承工作經驗，透過師徒制實地教學帶領新進員工投入現場工作，在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。2022 年倉儲事業部依據作業人員功能分別舉辦 **30 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 **120 人次** 參與相關之專技訓練或取得證照。2023 年規劃舉辦 **24 場次** 之綜合作業教育訓練課程及外派 **115 人次** 參與專業技術訓練及取得證照課程。



● 產學合作

隨著毛孩經濟蓬勃發展，我們持續與院校簽署寵物經營班產學合作，建置寵物美容教室與寵物客製服裝之合作，並提供成為寵物美容乙、丙級技術士術科考試的核定考場。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

● 實習生計畫

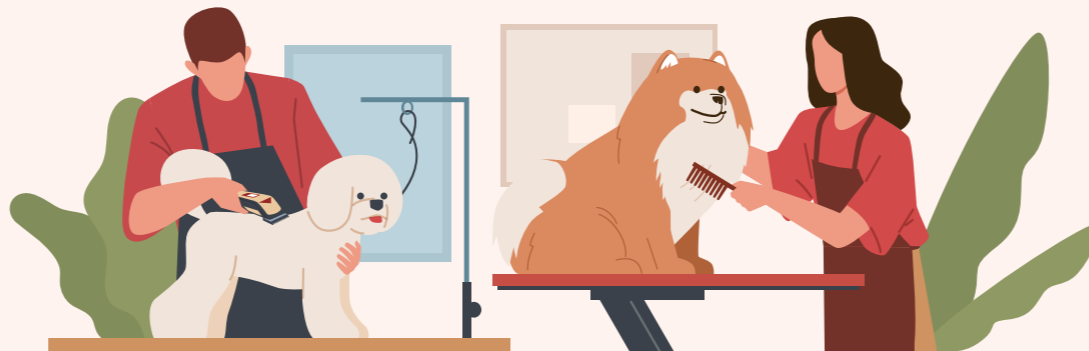
東森新媒體長期透過寒暑假實習生計畫，提供學生實際接觸職場之機會，此外於實習時成績優異者給予獎勵金，並提供畢業後可錄取正職之機會，2022 年共有 **44 位** 實習生，包含暑期與學期中實習，總實習時數達 **19,956 小時**。



● 證照培訓制度

倉儲事業依據工作職能及各項法規規範、管理制度等條件，訂定每年相關業務之員工證照培訓計劃，培訓類別主要區分 5 大類，分別為「設備機械操作」、「安衛防火管理」、「港區關務保全」、「永續新創及 ISO 管理系統」與「職務技能證照派訓」，其中關於「永續新創及 ISO 管理系統」，台中及高雄穀倉增設「永續新創組」，配置 4~5 名人力，在積極改善能資源與導入智能倉儲應用的需求下，透過管理系統建置與能源申報，培訓具系統內部稽查證照與能源管理證照；於台中及高雄穀倉各指派 16 名人力參加無人機操作訓練及考照，另無人機操作及管理悉遵照港區及相關政府機構規定辦理。

寵物事業於各分店皆有進駐寵物美容師，東森視優秀的寵物美容師為寶貴資產，因而為他們建立正規教育訓練並提供考取高階證照輔導、國家丙級證照與民間協會所認證之證照的考取協助等，更提供培訓計畫，使其具備管理能力。2022 年共有 **18 名** 美容師通過進階考核。



倉儲事業無人機考照訓練



寵物事業

4-2-3 人才激勵

● 績效考核與獎勵

東森定期透過以上對下、下對上及跨部門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，2022 年共計發放獎金高達新台幣 9,260,000 元。

01



集團十八大中心獎勵

依據跨單位跨部門參與之專案程度，由各職能中心主管，每季簽報獎勵，依東森各事業體制度發放個人獎勵

02



青年儲備軍

每半年依工作績效表現審視並作為調薪依據，另保障 2 個月年終獎金吸引優秀人才留任，並提供外部培訓補助。若外派至集團關企之海外單位，提供外派津貼

03



輔導人獎勵金

導入輔導員機制協助新進同仁，於新人試用期過後獎勵新台幣 5,000 元，透過此計畫增加新進員工定著率

04



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

05



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

績優人才獎勵計畫

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4.3 員工福利與權益

東森視員工權益的保障為基本、視員工享穩定優渥為目標，我們設立多項溝通管道傾聽員工的心，也建立完善的薪酬與福利制度。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 10 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去體會同仁心情。

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，包含健康檢查、節慶禮品、員工壽險、意外醫療險、急難救助、社團活動等福利項目，在 2022 年員工福利支出上共投入 139,769,185 元，更於 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」。

● 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，協助同仁育兒及職場就業的雙重角色。

● 2022 年育嬰留停情形

項目	男性	女性	合計
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	6	27	33
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	2	25	27
申請率 (%)=B/A	33%	93%	82%
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	3	12	15
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	1	9	10
復職率 (%)=D/C	33%	75%	67%

註：

A. 2022 年符合申請育嬰留停人數：於 2022/01/01~2022/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。

B. 2022 年實際申請育嬰留停人數：於 2022/01/01~2022/12/31 間申請育嬰留停之人數。

C. 2022 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2022/01/01~2022/12/31 期間之人數。

D. 2022 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2022/01/01~2022/12/31 期間且後來復職之人數。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4-3-2 員工的健康促進活動

東森重視員工身心健康，透過臨場健康照護、健康講座等活動推動職場健康促進，並積極打造友善職場環境營造健康職場文化。2022 年東森再度受頒「幸福企業」金獎，藉由實際作為、趣味活動等方式，邁向健康永續的工作職場。



特色健康促進活動舉例



綜合有氧舞蹈與
核心肌力訓練運動班

參與人次 25

活動內容

約聘專業體適能教練針對本公司長期久坐辦公同仁設計，客製化有氧舞蹈課程與彈力帶肌力訓練兩種不同屬性的訓練方式，除了可吸引不同的運動族群，更可同時將有氧心肺與肌力交叉訓練讓同仁的身體動能更加圓滿，期能促進員工健康生活並創造企業高效幸福職場



ESG 行動公約

參與人次 468

活動內容

媒體事業啟動減塑計畫，公司每人發放環保餐具乙付，禁用免洗餐具，並增加寶特瓶回收機，回收再利用，落實資源回收。每月的 11 號及 22 號分別訂為步行日及無肉日，鼓勵同仁以步行與一日蔬食來節能減碳。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4-3-3 與公司溝通管道

● 員工滿意度

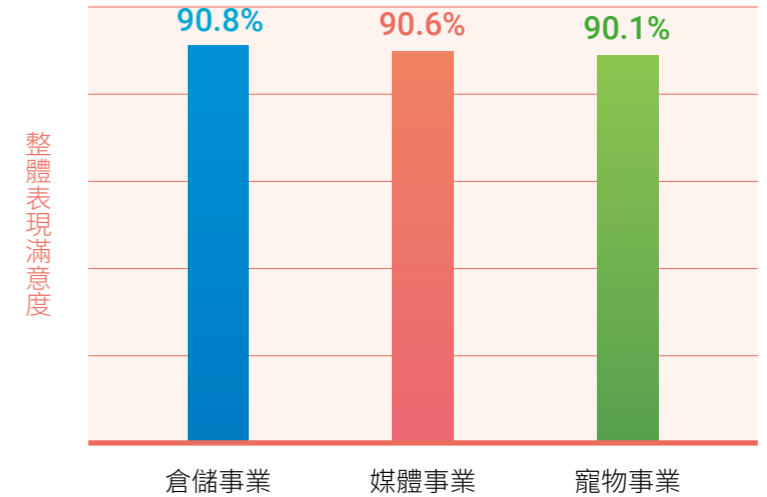
為了充分瞭解同仁對於職場環境、現職工作的整體感受，2022 年東森以 360 度職能評鑑針對 591 位員工進行調查，3 個事業體整體表現滿意度皆在 90 分以上。集團經理級以上為受評鑑者，評鑑項目包含「領導培育」、「溝通協調」、「資源整合」、「適應能力」、「創新能力」、「整體滿意度」6 大面向。後續將持續針對未滿 3 個月新進員工進行每季工作適應性調查，以增加新進人員穩定與定著率。

● 執行職務遭受不法侵害預防計畫

為因應內政部警政署訂定跟蹤騷擾防制法於 2022 年 6 月 1 日開始施行，勞動部亦於 2022 年 8 月 18 日以勞職授字第 1110203498 號函公告「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，本公司依據上述指引修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，兼配合跟蹤騷擾防制法相關規定辦理並據以執行。

● 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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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

申訴類型分為員工申訴、職場不法侵害、性騷擾申訴 3 種，可透過郵件、電話、員工意見信箱、親自洽談等管道進行申訴，經由人資負責管理整條申訴流程，依狀況透過與員工訪談方式，確認及處理申訴事宜、或成立專案調查小組，進行案件訪查等站在員工立場的回應方式。

● 勞資會議

單位 (事業別)	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)
委員組成狀況	<ul style="list-style-type: none"> 5 位資方代表 5 位勞工代表 	<ul style="list-style-type: none"> 8 位資方代表 8 位勞工代表 	<ul style="list-style-type: none"> 5 位資方代表 5 位勞工代表
會議日期	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共召開 4 次會議，2022 年會議 日期：3/31、7/1、9/28、12/28 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共召開 1 次會議，2022 年會議 日期：1/03 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共召開 1 次會議，2022 年會議 日期：1/03
勞工佔比	50%	50%	50%
勞方人數佔總員工數比例	2.0%	1.2%	1.2%
2022 年報告及討論事項	<ul style="list-style-type: none"> 臨場健康服務、員工團體保險利益表、組織體系及職務異動人員報告。 資深員工獎勵案。 員工出勤制度調整、彈性工時規範布達案。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本工資調整暨勞健保級距調整。 5 月 1 日勞動節適逢星期六補假調整案。 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。 	

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。

● 2022 年薪酬最高個人年度總薪酬比率

單位 (事業別)	薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數比率	薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率
東森國際 (倉儲事業)	7.09	-0.42
東森新媒體 (媒體事業)	11.98	6.90
東森寵物雲 (寵物事業)	9.57	7.70

註：倉儲事業 2022 年因部分轉投資虧損，導致獎金減少 (員工本薪不變)、薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率隨之減少，故以負數呈現。

● 2022 年男女薪酬比例

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	1.03	1	0.59	1	0.31	1
初階主管	1.07	1	0.43	1	0.58	1
中階主管	1.08	1	0.89	1	0.35	1
高階主管	1.20	1	1.17	1	3	1

4.4 職業安全與衛生



重大性議題：職業安全與健康

政策與承諾

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。而保護員工安全與健康，打造友善安全的零災害職場。致力成為綠色典範企業，重視員工安全、衛生及健康管理，提供安全與健康之工作環境。

	評估機制	未來 1 年目標	未來 3-5 年目標	未來 5 年以上目標
倉儲事業	<ul style="list-style-type: none"> 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率 醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率 職業安全衛生教育訓練參與率 年度健康檢查覆蓋率 取得健康職場認證 - 健康促進標章 	<ul style="list-style-type: none"> 制定完成勞工健康保護四大計畫 (含人因性肌肉骨骼危害預防、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)。 醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 90%。 職業安全衛生教育訓練 (含 AED、CPR、防災、健康促進講座等) 參與率至 90%。 完成擬定職場健康管理計畫。 取得健康職場認證 - 健康促進標章。 每年辦理職業安全衛生教育訓練活動與講座 1 場。 每年定期辦理消防安全檢測與教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年檢視勞工健康保護四大計畫執行紀錄及達成率。 醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 95%。 職業安全衛生教育訓練 (含 AED、CPR、防災、健康促進講座等) 參與率至 95%。 執行職場健康管理計畫，進行年度健康檢查覆蓋率達 100%。 取得健康職場認證 - 健康促進標章。 每年辦理職業安全衛生教育訓練活動與講座至少 2 場。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年檢視勞工健康保護四大計畫執行紀錄及達成率。 醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 95% 以上。 職業安全衛生教育訓練 (含 AED、CPR、防災、健康促進講座等) 參與率至 95% 以上。 執行職場健康管理計畫，進行年度健康檢查覆蓋率達 100%。 取得健康職場認證 - 健康促進標章。 每年辦理職業安全衛生教育訓練活動與講座至少 3 場。
媒體及寵物事業	<ul style="list-style-type: none"> 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率 辦理職業安全衛生教育訓練及講座頻率 檢測消防設備與執行防災安全教育訓練頻率 擬定職場健康管理計畫 擬定安全衛生工作守則 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率 辦理職業安全衛生教育訓練及講座頻率 檢測消防設備與執行防災安全教育訓練頻率 擬定職場健康管理計畫 擬定安全衛生工作守則 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率 辦理職業安全衛生教育訓練及講座頻率 檢測消防設備與執行防災安全教育訓練頻率 擬定職場健康管理計畫 擬定安全衛生工作守則 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率 辦理職業安全衛生教育訓練及講座頻率 檢測消防設備與執行防災安全教育訓練頻率 擬定職場健康管理計畫 擬定安全衛生工作守則

主責單位 東森各事業單位職安管理部

特定行動

- 持續執行人因性危害預防、異常工作負荷預防、執行勤務遭受不法侵害預防及職場母性健康保護計劃。
- 依職業安全衛生政策辨識健康議題，每年規劃並檢討各項風險預防計畫，以降低職災發生頻率。
- 各樓層設置火災警報器及滅火器，並每年進行消防設備檢測與防災教育訓練。
- 訂定「職場健康管理計畫」每年提供員工健康檢查。
- 於各事業單位設置自動體心臟去顫器 (AED)。
- 訂定「安全衛生工作守則」每月檢查現場工作所使用之各項機械、設備、器具，以維護工作安全

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

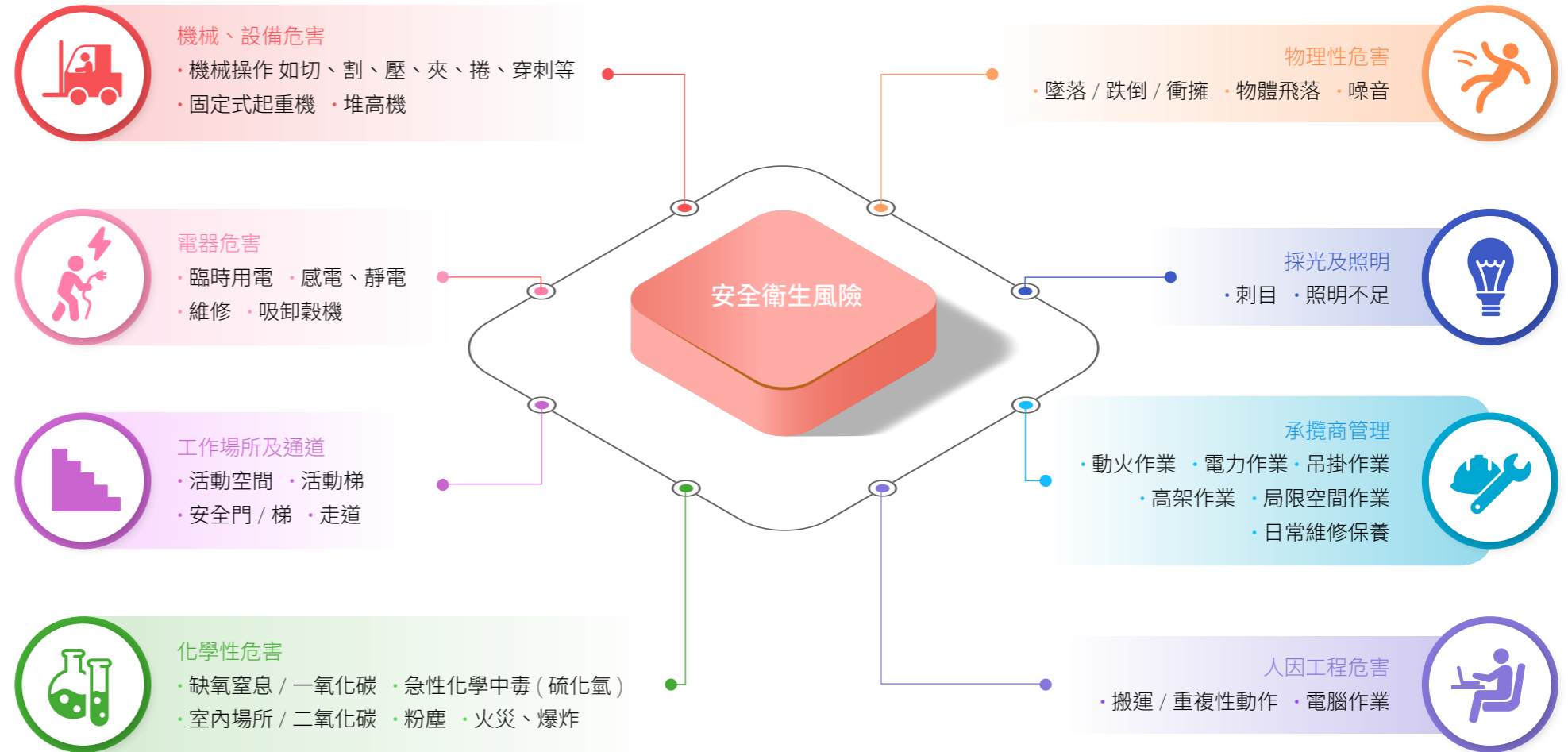
04 營造友善職場

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

為保障員工工作時的健康與安全，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並訂定相關的職業安全與衛生政策及目標。2022 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。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

● 安全衛生風險評估

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。2022 年東森無發生重大死傷亡的員工工安事件。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%。

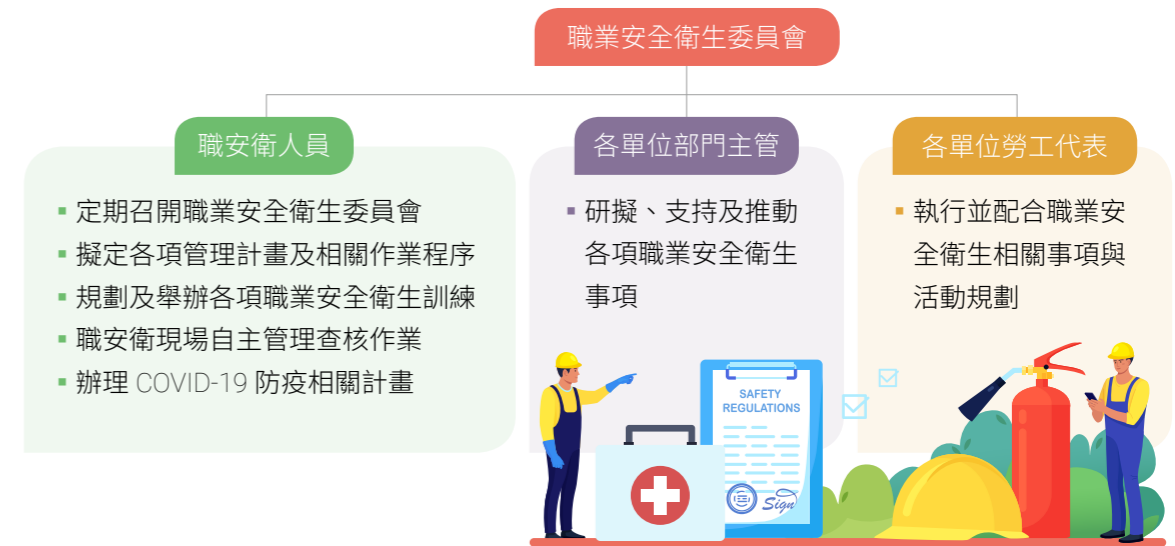
開會頻 / 次數

每季 1 次、2022 年共召開 4 次會議

決議內容

- 2022 年第 1 季職安委員會訂定「職場健康管理計畫」
- 2022 年第 2 季職安委員會訂定「中高齡及高齡者適性工作計畫」、修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」及「人因性危害預防計畫」
- 2022 年第 4 季職安委員會配合勞動部於 111 年 8 月 18 日以勞職授字第 1110203498 號函公告「執行職務遭受不法侵害預防指引第三版」，本公司依據上述指引修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，兼配合內政部警政署訂定跟蹤騷擾防制法相關規定辦理，並據以執行。同時審議通過 112 年度職業安全衛生管理計畫

● 職業安全委員會組織架構



● 政策與規劃

東森戮力確保工作場所之安全以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。

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，2022 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。在穀倉管理中導入 ISO45001 環安衛管理系統等相關標準，針對公司政策進行增訂，建立環安衛管理程序，逐步導入各項管理程序書規範相關風險管理作業，該年 12 月啟動 ISO45001 系統包含之員工數為倉儲事業部台中處 77 人，高雄處 70 人，佔東森員工比例 7.9%，目標於 2023 年第 4 季完成第三方驗證工作。2022 年倉儲事業職安委員會針對公司內部同仁管理之人數為 252 人，並無特定人員不受該職安委員會所管理。

針對碼頭穀倉工作者優於法規標準，在未達噪音與粉塵危害情形下，仍依法規規則每半年進行作業環境監測工作，監測結果皆符合職業安全衛生法令，監測數據皆在規範容許標準內。承包商作業前依法進行危害告知工作，針對碼頭港區作業風險進行告知與要求，提升作業安全，減少危害發生機率，並要求簽署安全衛生承諾書，同意公司安全衛生作業規定。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路



02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

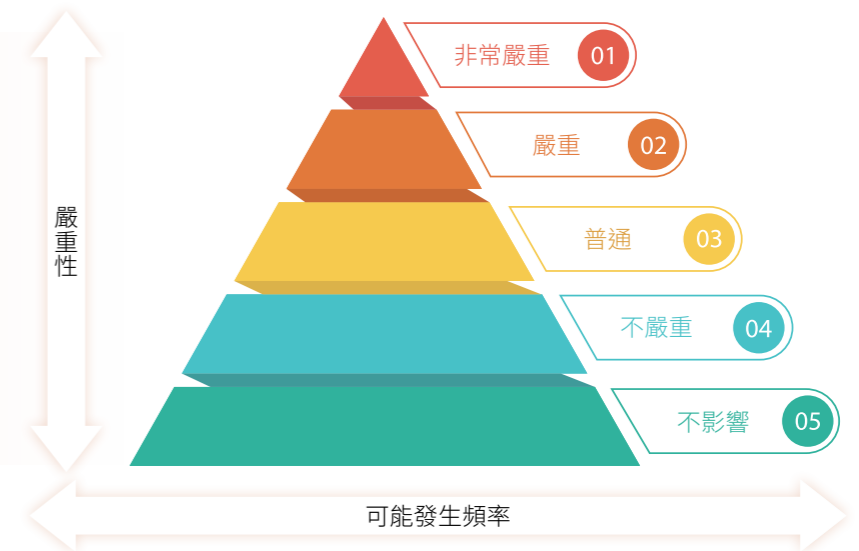
05 編織共好社會

附錄

 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 及無痛腸胃鏡等，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"> 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。
	緊急應變	擬定穀倉作業一般安全措施及緊急應變辦法。

● 危害鑑別與風險評估

將現有各項工作依據作業頻率與發生之嚴重性，搭配工程控制措施與管理辦法，綜合評分結果分為 A 嚴重、B 非常嚴重、C 普通、D 不嚴重，列入長期監督考察項目、E 不影響，等五種等級，並依據結果決定改善措施與順序。安全衛生工作守則及穀倉作業一般安全衛生措施及緊急應變辦法中，皆有提到立即性危害風險，應自行決定立即遠離危害，並且立即向值班主管通報。



● 疫情職安管理措施

疫情嚴峻時，東森立即指示研擬員工居家辦公辦法，讓員工能安心居家隔離，公司也能正常運作不受影響，約三分之一人員實施居家辦公、分流上下班、暫停訪客約訪、文書公文傳遞採線上作業；工作區域每週進行消毒作業，各會議室桌面擺設酒精及空氣清淨機，並嚴格限制實名制進出管制。疫情升級時前部署制定第四級警戒因應措施，除必要人員留守公司其餘居家遠距上班。讓員工方便安心也放心度過疫情高峰。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

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。職業安全衛生計畫中各項執行計畫與辦法亦針對承包商設置之承攬管理計畫、局限空間危害防止計畫等針對承包商作業之管理計畫。

2022 年達成情況與實施狀況說明

- 特約專業醫師及護理人員總計訪談 76 位同仁並提供衛教關懷與健康指導，落實《勞工健康保護規則》法令規範、實施分級健康管理、職災預防及健康促進等勞工健康保護事項。
- 辦理第一屆大腹翁與小腹婆體位控制班、營養飲食 / 心理紓壓健康講座各 1 場、活力有氧舞蹈課程與彈力帶肌力訓練課程。
- 2022 年於各辦公區塊建置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，在緊急狀況發生時能加以應用，爭取傷病患的急救黃金時間，提升到院前救護品質，增進存活的机会。並藉由教育訓練增進同仁具備急救的知識與技能，在工作職場與日常生活中能發揮自救與救人的功能
- 訂定「職場健康管理計畫」、「中高齡及高齡者適性工作計畫」、修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」及「人因性危害預防計畫」、配合勞動部「執行職務遭受不法侵害預防指引第三版」，本公司依據上述指引修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，兼配合內政部警政署訂定跟蹤騷擾防治法相關規定辦理，並據以執行。
- 消防安全教育訓練講座辦理場次數：3 場
- 響應政府的「安心企業快篩計畫」，並配合東森集團政策，實施免費 PCR 檢測計畫共篩檢人次：共 253 人
- 2022 年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%
- 2022 年獲衛生福利部國民健康署頒發健康職場認證 - 健康促進標章
- 維持 2022 年度重大職業災害 (死亡 / 殘廢) 0 件



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

● 2022 年職業傷害分析統計

性別	男	女	總計
工作總天數	1,388,424	3,032,073	4,420,497
工作總時數	11,107,392	24,256,584	35,363,976
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	17	48	65
可紀錄之職業傷害比率	0.3	0.4	0.4
損工總日數	68.8	255.5	324.3
損工日數率 (LDR)	1.24	2.10	1.83
虛驚事故數	0	0	0
虛驚事故比率	0	0	0

註 1：總工作時數 = 總工作員工數 × 每日工作時數 × 一年實際工作日數 (2022 年以 250 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) × 200,000

註 3：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」



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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

2022 年東森經評定連續榮獲衛生福利部健康職場頒發認證標章，並進一步申請「健康職場促進標章」，經辦理「運動體位控制班」並統計相關成效後，其中「身體活動」及「健康體位管理」2 大指標分數提升最為明顯。



各項職場健康執行項目



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，2022 年兩大職業安全衛生訓練課程共進行 31 堂課程、受訓總人次達 1,606 人。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。東森除對於員工積極培養訓練之外，也重視保全人員專業程度，針對倉儲事業委由專業保全公司執行勤務，台中處勤務人員，每年持續進行 3 小時安全衛生教育訓練，並領取穀倉作業一般安全措施及緊急應變辦法，內容包含穀倉設備、火災類別、安全衛生措施規定、及緊急應變辦法。高雄處 2022 年雇用保全人員並由保全組長接受 3 小時職務教育訓練課程。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4.5 尊重人權



重大性議題：尊重人權

政策與承諾

保障勞動基本人權及僱用政策無差別待遇，使員工對公司經營管理活動與決策，有獲得資訊及表達意見之權利。

確保員工享有勞動人權，各營運據點均遵循在地人權保障相關法令與規範，職場環境及薪酬政策應合規、正當、公平且合理，員工不因種族、性別或其他任何情況而遭受歧視，均享有同工同酬、不受性騷擾之權利，並保障員工參與工會活動之權益，勞資溝通管道順暢，秉持誠信原則與員工進行協商。

評估機制

- 成立安全及衛生防護小組，並定期檢視職務遭受不法侵害預防計畫
- 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視相關申訴管道
- 召開勞資會議頻率
- 制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並定期檢視
- 每位員工每年完成人權相關教育訓練堂數

主責單位

- 倉儲事業員工照顧小組、媒體事業人力資源部、寵物事業管理部

未來 1 年目標

- 成立安全及衛生防護小組，並定期檢視職務遭受不法侵害預防計畫。
- 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視相關申訴管道。
- 每季至少召開勞資會議 1 次。
- 制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並定期檢視。
- 每位員工每年至少完成 5 堂人權相關教育訓練。

特定行動

- 成立安全及衛生防護小組辨識及評估職場可能或已經出現職場暴力（含肢體暴力、心理暴力、言語暴力及性騷擾）時，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫。
- 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並提供有效及適當之申訴管道，以防範危害員工權益之情事。
- 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「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。

未來 3-5 年目標

- 定期檢視職務遭受不法侵害預防計畫。
- 落實人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視相關申訴管道。
- 每年至少召開勞資會議 4 次。
- 制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並定期檢視。
- 每位員工每年至少完成 10 堂人權相關教育訓練。

未來 5 年以上目標

- 定期檢視職務遭受不法侵害預防計畫。
- 落實人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視相關申訴管道。
- 每年至少召開勞資會議 4 次。
- 制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並定期檢視。
- 每位員工每年至少完成 15 堂人權相關教育訓練。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

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（包含正職、工讀生等）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，東森集團董事長作為公司人權維護之最高管理監督層級，使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。管理與人資單位，針對每月員工出勤與工作時數狀況，主動瞭解同仁工作投入程度與強度，避免造成同仁勞逸不均或者影響個人身心與家庭之狀況，亦透過此數據資訊，防範員工過勞之狀況，建立職場勞資和諧環境。



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。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

4-5-2 行動或方案

● 多元性別宣導

東森長期宣導多元性別平等，每年皆定期針對多元性別即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。2022年進行人權教育訓練共8堂課程共274.86小時、總受訓人次達1,707人。(2022年申訴情形及結果請詳[4-3-3 與公司溝通管道](#))

● 供應商人權管理

東森倉儲事業對於供應商的人權維護亦相當重視，在「供應商行為準則與道德規範承諾書」中，已規範供應商夥伴需尊重維護人權，並須符合包含：自由就業、禁止童工、人道待遇等項目，在合作前即須符合承諾書中規範。

● 人權風險辨識及減緩措施

對象	人權議題	目標管理	風險來源	減緩措施	補救措施
求職者與新進員工	多元包容性、平等雇用原則	無雇用歧視案件	招募、拒絕聘用、平等報酬	<ul style="list-style-type: none"> 「人權政策」明訂落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、膚色、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式歧視。 	<ul style="list-style-type: none"> 落實職場多元性，遵守就業服務法相關規範 不分性別、年齡、種族，同工同酬。
全體員工	尊重職場人權	禁用童工無職場暴力案件	非法雇用 職場暴力	<ul style="list-style-type: none"> 落實禁用童工。 不強迫勞動。 訂定「職場執行勤務遭受不法侵害預防計畫」，及明確之申訴管道，並由公司負責人簽署預防職場暴力之聲明書，宣示對職場暴力行為零容忍。 	<ul style="list-style-type: none"> 於招募期間要求應徵者載明出生日期，並確保資料之正確性。 公告禁止工作場所職場暴力聲明。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 擘劃永續之路

02 穩健誠信治理

03 打造永續環境

04 營造友善職場

05 編織共好社會

附錄

對象	人權議題	目標管理	風險來源	減緩措施	補救措施
全體員工	性別友善 照顧	無性騷擾 案件	性騷擾 歧視	<ul style="list-style-type: none"> 訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，以杜絕職場性騷擾。 確實遵循性別平等相關法令規定，禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。 性騷擾防治宣導教育訓練，提升員工性別平權之觀念。 	<ul style="list-style-type: none"> 成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件。
妊娠中及 分娩後未 滿1年之 女性員工	母性保護	保障母性安 全與健康	健康狀況 工作負荷	<ul style="list-style-type: none"> 確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 提供彈性哺（集）乳措施，並設置哺（集）乳室。 推動職場母性健康保護計畫，保障母性安全與健康。 妊娠前後之女性同仁定期安排與職醫護進行產前產後衛教面談與健康風險評估。 	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠前後之女性同仁定期安排與職醫護進行產前產後衛教面談與健康風險評估。
全體員工 承攬商	健康安全 職場	建構安全之 工作環境 落實防疫 工作	工作傷害 職業安全 衛生	<ul style="list-style-type: none"> 成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，實遵循職業安全衛生相關法令規定。 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練。 約聘臨場健康服務特約醫生、護理人員，以防止職業災害發生。 每年定期辦理員工健康檢查。 定期進行工作場所飲水機、照明、消防設備等品質檢測。 嚴格要求所有員工、外賓及承攬商遵守之防疫措施、實聯制並加強廠區及辦公區域環境消毒作業。 	<ul style="list-style-type: none"> 啟動職災通報與處理程序。 主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解如何申請相關補償。 視員工身心狀況，調整工作安排。
全體員工	和諧勞資 關係	無勞資爭議 事件	勞資糾紛	<ul style="list-style-type: none"> 依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，每季定期舉辦勞資會議。 員工申訴管道：郵件、電話、員工意見信箱、親自洽談，以確保員工暢通的溝通管道。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供多元溝通管道，以確保員工權益。

註：2022年無相關歧視案件發生。