

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

03 實踐幸福職場

3-1 人才資源與結構	48
3-2 員工培育與發展	50
3-3 員工福利與參與	54
3-4 職業安全與衛生	58
3-5 尊重人權	63



3-1 人才資源與結構

3-1-1 人才招募與留才

東森透過產學合作、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，因應新興、多樣之商業趨勢與經營業態。東森重視員工留才，例如東森成立寵物事業後，積極照顧併購後之原員工福利，調度集團內部高階主管，協助寵物事業導入東森資源與集團文化，關懷既有員工逐步融入東森大家庭。東森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。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，東森嚴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。

3-1-2 東森員工結構

■ 2023 年東森人力結構統計：職務、年齡、多元聘用、非員工工作者

項目	分類	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
職務	高階管理職	31	1.70%	14	0.77%	45	2.47%
	中初階管理職	182	9.99%	317	17.40%	499	27.39%
	專業職	355	19.48%	752	41.27%	1,107	60.75%
	其他所有員工	71	3.90%	100	5.49%	171	9.39%
年齡	30 歲以下	145	7.96%	558	30.63%	703	38.58%
	31-40 歲	224	12.29%	400	21.95%	624	34.25%
	40-50 歲	149	8.18%	176	9.66%	325	17.84%
	50 歲以上	126	6.92%	79	4.34%	205	11.25%
所有員工		639	35.07%	1,183	64.93%	1,822	100%

項目	分類	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
多元聘用	原住民	6	0.33%	21	1.15%	27	1.48%
	身心障礙	13	0.71%	2	0.11%	15	0.82%
	非台籍員工人數	3	0.16%	10	0.55%	13	0.71%

項目	分類	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非員工工作者	保全人員	12	0.66%	0	0%	12	0.66%
	清潔人員	16	0.88%	18	0.99%	34	1.87%

註 1：計算基準：2023 年 12 月 31 日。比例皆以四捨五入至小數點第 2 位。員工人數包含慈愛生物科技。

註 2：非員工工作者：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，不列入員工人數。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷



05 扎根永續治理

附錄

新進與離職人員

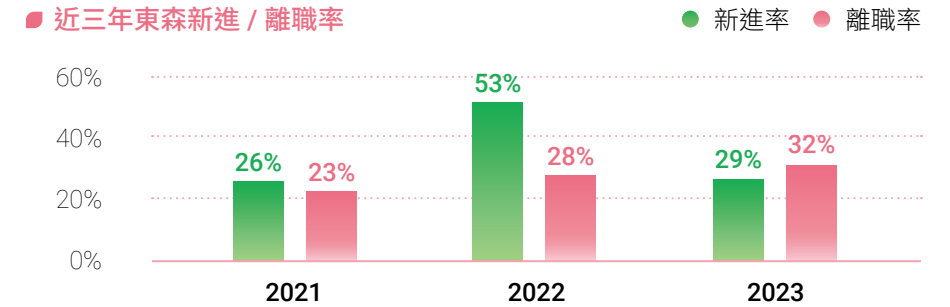
東森重視人才發展與留任情形，強化員工關懷系統與離職訪談等過程，持續調整招聘與留任方式以因應市場所需。同時，為打造跨世代職場環境，東森推動中高齡友善就業，借重已退休媒體專業人士能力，以專案特約或約聘方式辦理並安排他們合適的上班時段；寵物事業則針對部份門市短期招募銀髮族及兼職人員協助支援營業高峰人力缺口，鼓勵中高齡長者再就業，同時為公司帶來更多正向改變。

2023 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	67	3.68%
	31-40 歲	35	1.92%
	41-50 歲	20	1.10%
	51 歲以上	8	0.44%
	小計	130	7.14%
 女性	30 歲以下	288	15.81%
	31-40 歲	76	4.17%
	41-50 歲	33	1.81%
	51 歲以上	4	0.22%
	小計	401	22.01%
總計			29.14%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,822 人。

近三年東森新進 / 離職率



2023 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	60	3.29%
	31-40 歲	63	3.46%
	41-50 歲	26	1.43%
	51 歲以上	19	1.04%
	小計	168	9.22%
 女性	30 歲以下	259	14.22%
	31-40 歲	104	5.71%
	40-51 歲	38	2.09%
	51 歲以上	7	0.38%
	小計	408	22.39%
總計			31.61%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 1,822 人。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

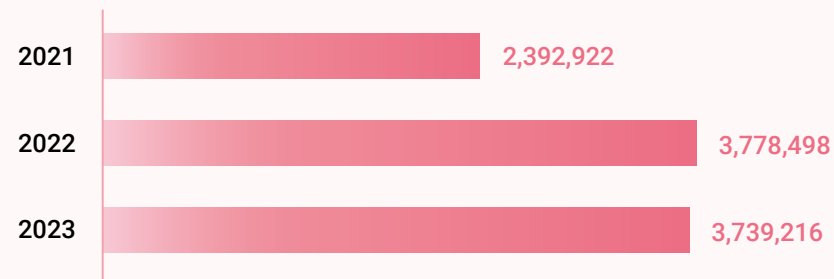
3-2 員工培育與發展

3-2-1 教育訓練制度

東森集團 2023 年員工教育訓練以數位平台系統及補充教材為主，搭配實體培訓為輔。數位平台具便利性和靈活性，提供豐富的課程內容、互動式練習，讓員工能夠隨時進行自主學習，並可以線上評量和追蹤學習進度。為了延伸數位平台的學習效果，2023 年著重虛實整合，搭配實體培訓讓員工真實互動和即時回饋，協助東森員工打造最適合的學習歷程，提升知識技能與創新軟實力，持續助力個人和東森的永續成長。

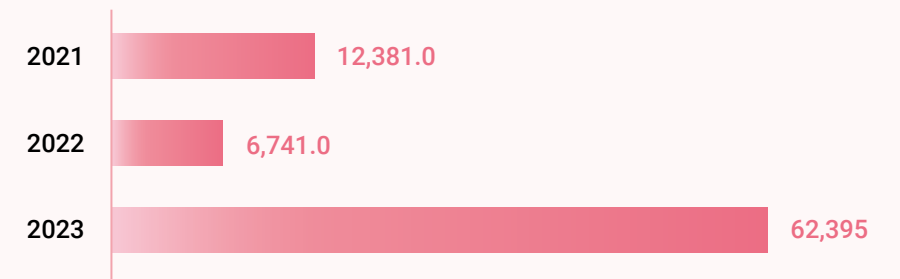
■ 近三年東森教育訓練情形

總訓練費用 (元)

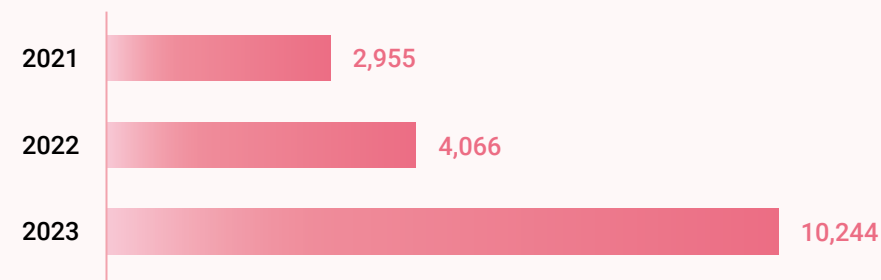


註：2023 年總訓練費用無寵物事業資料。

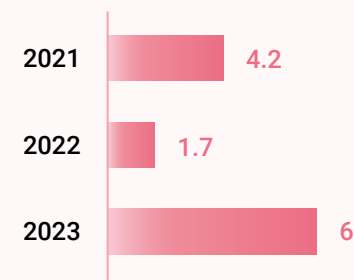
總受訓時數 (小時)



總受訓人次



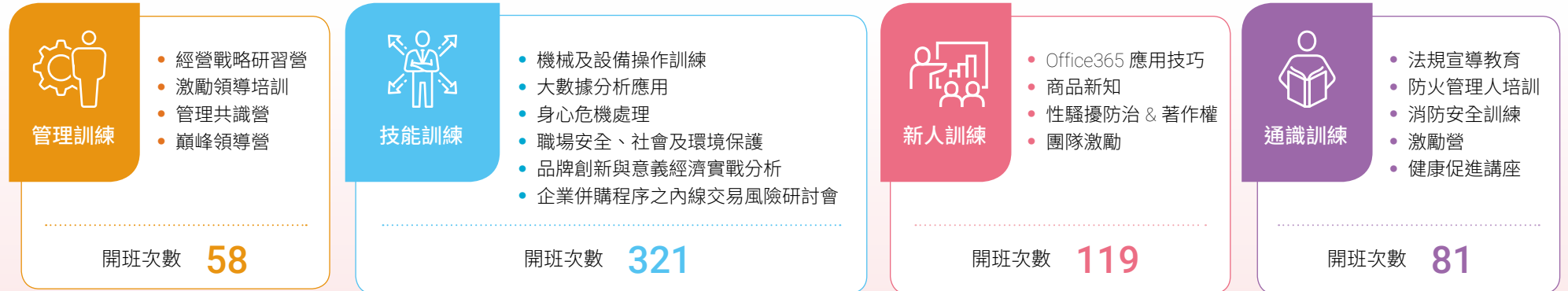
人均受訓時數 (小時)



數位學習平台成果

東森 E-Learning 數位平台，啟用至今累積超過 950 門課程，2023 年新增 149 門課程，課程內容除了規劃管理、業務、專業職系路徑與能力模組規劃等職涯相關建置，同時包含「美麗、健康、好吃」之跨領域生活選修。2023 年東森閱讀人次為 28,250 人次，閱讀時數總計 22,485.76 小時。

2023 年東森教育訓練情形



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-2-2 人才培育計畫

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 21 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。

東森集團 21 大中心

集團總管理處召集跨公司不分職級及專長共 400 多位人才，依跨公司參與支援專案程度每季提報員工獎勵名單

跨集團會議及研習營

透過跨公司專案研討會議互動及每年 2 次帶有績效獎金之戰略研習營，讓員工瞭解集團整體的運作實務

一 / 二 / 三線接班人規劃

透過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，更將新人表現納入部門主管的績效評估



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

倉儲師徒制

倉儲事業因工作性質，需借重前輩傳承工作經驗，透過師徒制帶領新進員工投入現場工作，另專業知識屬性較高之技術項目，則委請外部講師進行教育訓練。師徒制不僅是經驗的傳承，更加快新進同仁熟悉作業環境、安全要領及組織環境，提升留才率與組織生產效能。此外，東森推動內部培訓種子教官制度，建立良好教育訓練管理制度，培育未來人才。2023 年舉辦內部綜合作業訓練課程，包含電腦程控、機電作業、勞工安全、自動檢查、ISO 管理、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同仁參與相關之專技訓練或取得證照。



證照培訓制度

倉儲事業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：「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」。台中及高雄穀倉「永續新創組」在積極改善能源、資源與導入智能倉儲應用的需求下，培訓 ISO 管理系統內部稽核員 / 查證員，於 2023 年共取得 135 張證書、能源管理人員共 11 張證書。2023 年無人機巡察專案培訓計劃，總計取得 **42 張** 無人機操作證。

實習生計畫

媒體事業 2023 年除透過與台灣大學管理學院，以及政治大學傳播學院進行 AI 相關產學合作課程外，亦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。

2023 年共有 **15 位** 實習生，包含暑期與學期中實習，總實習時數達 **14,800 小時**。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-2-3 激勵與發展

績效考核與獎勵

為有效激發員工熱情，以及提升員工能力與素質，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，2023 年共計發放獎金高達新台幣 87,522,933 元。

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

01 集團 21 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

03 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

04 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

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



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-3 員工福利與參與

東森視員工權益的保障為基本，給予員工友善照顧外，以員工享穩定優渥為目標，我們設立多項溝通管道傾聽員工心聲，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，維護員工權益。2021 年至 2023 年，東森國際已三度受頒「幸福企業」金獎，期望繼續為員工謀取最佳福利，協助所有員工達到「工作與生活平衡」。

3-3-1 員工福利

東森提供多樣化的員工福利，範疇包含健康檢查、節慶禮金 / 禮品、各式員工保險、急難救助、社團活動等福利項目，2023 年亦推動幸福企業員工聯誼活動、健走挑戰賽獎勵金等員工活動。2023 年東森集團員工福利支出共投入 195,835,864 元。

育嬰留職停薪

東森致力打造家庭照護友善職場，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。



2023 年育嬰留停情形

項目	男性	女性	合計
A. 2023 年符合申請育嬰留停人數	5	42	47
B. 2023 年實際申請育嬰留停人數	0	26	26
申請率 (%)=B/A	0%	61.9%	55.3%
C. 2023 年預計育嬰留停復職人數	0	13	13
D. 2023 年實際育嬰留停復職人數	0	11	11
復職率 (%)=D/C	0%	84.6%	84.6%
E. 2022 年實際育嬰留停復職人數	0	9	9
F. 2022 年育嬰復職持續工作一年	0	4	4
留任率 (%)=F/E	0%	44.4%	44.4%

註：

- A. 2023 年符合申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。
- B. 2023 年實際申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請育嬰留停之人數。
- C. 2023 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 期間之人數。
- D. 2023 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 期間且後來復職之人數。

3-3-2 打造運動健康企業

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，並於 2022 年導入及建立運動社團、積極打造友善職場環境、營造健康職場文化，2023 年延續「運動無休，健康相伴」的信念，首次推出「線上健走挑戰賽」，透過線上運動 App 可以跨組織／地區組隊參與，鼓勵員工參與運動。2023 年東森國際首度獲頒體育署「運動企業認證標章」，彰顯東森透過實際作為、趣味活動等方式，營造健康永續工作職場的成果。

東森健康促進活動亮點

職場健康促進推廣活動

參與人次 **75**

台中處於 11、12 月推廣職場健康促進活動，設置三大獎項：健走步數獎、熱量消耗獎、體脂管理獎，鼓勵同仁建立運動習慣，保持長期且強度足夠的活動。

職場作業安全衛生宣導與「心血管疾病風險」健康促進講座

參與人次 **28**

台中處邀請特約勞工健康服務醫師主講。

「醫生有約」活動

參與人次 **4**

邀請永和耕莘醫院楊冠洋職業專科醫師，為同仁解釋個人健檢報告。

臨場健康教育訓練

參與人次 **10**

高雄處邀請特約護理師主講。

健康促進講座人因工程

參與人次 **26**

職能治療師講解肩頸慢性疾病、自我簡易評估方法、舒緩症狀的運動方式與正確姿勢。

職場健康宣導與不法侵害預防講座

參與人次 **24**

高雄處邀請特約勞工健康服務醫師主講。



第一屆線上健走挑戰賽

參與人次 **48**

舉辦為期 3 個月健走挑戰賽，共計吸引 48 位同仁參與響應。衛福部資料顯示以 6 公里計算（約步行 1 萬步），相當減少 1.42 公斤碳排放量，而 90 天賽期累積步數達 4,578 萬步，相當減少 6,502 公斤的碳排放。

全年度有氧舞蹈、核心肌力、皮拉提斯、伸展瑜珈交叉訓練運動班

參與人次 **1,385**

專業教練於周二及周五下午，利用辦公室場地安排團體課程，包含有氧舞蹈、核心肌力訓練、皮拉提斯及瑜珈伸展等，協助同仁預防和改善常見的久坐、五十肩、下背痛、肥胖與代謝等問題。2023 年度合計辦理 96 堂運動訓練課。



ESG 行動公約

參與人次 **520**

媒體事業啟動減塑計畫，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。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。



運動企業認證標章頒獎

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

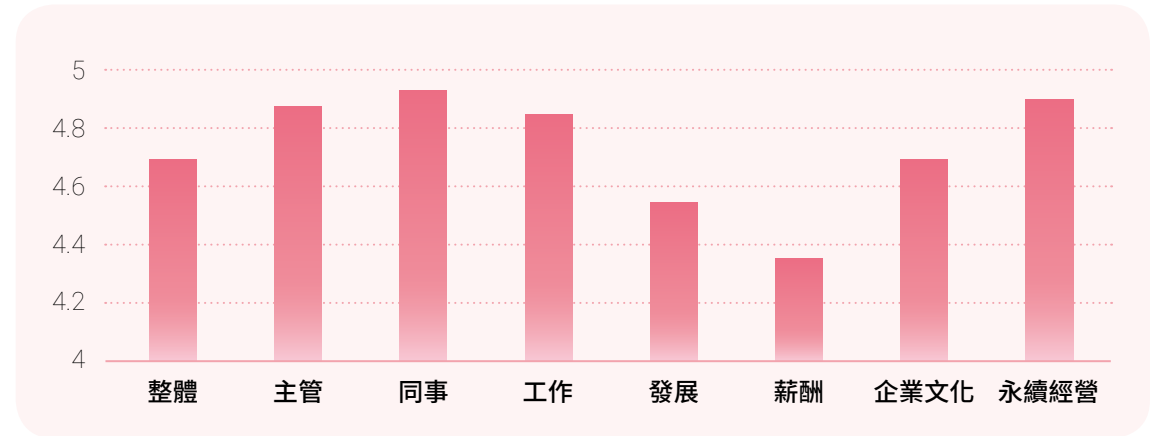
05 扎根永續治理

附錄

3-3-3 健全溝通管道

員工滿意度

2023 年委由 104 人資學院進行調查分析，以線上不記名方式，就「主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、敬業度」等八大構面進行分析，協助瞭解員工對各工作構面的滿意度狀況，作為後續改善管理措施之參考。評估成果以六點量表評量尺度呈現，1 分為非常不同意，6 分為非常同意，2023 年整體滿意度 4.74，且各項構面的滿意度皆達 4 分以上。東森將依據調查結果，持續提升良好勞資關係，增加員工對公司的認同感。



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

	 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、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 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

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

東森倉儲事業員工組織台中營運管理處企業工會、高雄營運管理處企業工會，工會涵蓋員工比例達 58%，未受涵蓋之員工，我們仍依公司政策，遵守一致性的勞動條件與勞動規範，並不因非工會成員而受影響。我們每季舉辦勞資會議，與工會代表及員工代表建立穩定勞資關係、促進勞資和諧，並為提升勞動福祉等勞資事務相關事項進行協商。2023 年倉儲事業共召開 4 次會議，媒體事業共召開 1 次會議，委員組成員工代表佔比達 50%。討論事項包含出勤制度、臨場健康服務、員工團體保險利益表、幸福企業員工聯誼活動、女性員工夜間工作規則調整、員工諮詢管道布達等事項。

3-3-4 薪酬制度

為吸引以及保留優秀的人才，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，並定期依據年度營運績效、工作職責與績效表現調整薪資，以激勵員工提高工作效能。東森國際 2023 年修訂「永續發展責任中心獎金發放辦法」，將既有獎金制度的範疇，不僅評估各部門前一年度之經營績效及損益狀況，也擴大納入各部門對應永續發展目標之達成情形，若達成將加乘發放獎金。適用對象包含部門最高主管以及參與永續經營指標執行之員工，鼓勵所有主管、員工積極投入達成營運目標與永續目標，推動東森永續發展。

■ 2023 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)	6.03	-5.47
東森新媒體(媒體事業)	12.16	3.08
東森寵物雲(寵物事業)	6.12	-1.07

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。

■ 2023 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	1.01	1	0.66	1	0.23	1
初階主管	1.09	1	0.77	1	0.24	1
中階主管	0.97	1	0.4	1	0.45	1
高階主管	1.2	1	1.4	1	2.27	1

3-4 職業安全與衛生

重大主題：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。並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，打造友善安全的零災害職場。

	評估機制	未來 1-2 年目標	未來 3-5 年目標	未來 5 年以上目標
倉儲事業	• 勞工健康保護計畫執行紀錄之達成率	• 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) 執行紀錄之達成率 90%	• 勞工健康保護四大計畫執行紀錄之達成率 95%	• 勞工健康保護四大計畫執行紀錄之達成率 95% 以上
	• 醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率	• 醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率 90%	• 醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率至 95%	• 醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率至 95% 以上
	• 辦理員工 CPR+AED 訓練專班及取照率	• 委由專業機構辦理員工 CPR+AED 訓練專班，並有各部門 2 位取得證照	• 委由專業機構辦理員工 CPR+AED 訓練專班，並有超過一半同仁取得證照。	• 委由專業機構辦理員工 CPR+AED 訓練專班，並有超過 70% 同仁取得證照
	• 職業安全衛生教育訓練參與率	• 職業安全衛生教育訓練 (含防災、健康促進講座等) 參與率 90%	• 職業安全衛生教育訓練參與率 95%	• 職業安全衛生教育訓練參與率 95% 以上
	• 年度健康檢查覆蓋率	• 年度健康檢查覆蓋率 98%	• 年度健康檢查覆蓋率 100%	• 年度健康檢查覆蓋率 100%
	• 取得健康職場認證 - 健康促進標章	• 取得健康職場認證 - 健康促進標章 • 每年持續辦理健促活動，每場活動員工參與度達 60%	• 取得健康職場認證 - 健康促進標章。 • 每年持續辦理健促活動，每場活動員工參與度達 70%	• 取得健康職場認證 - 健康促進標章 • 每年持續辦理健促活動，每場活動員工參與度達 80%

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)。

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-4-1 職業安全衛生專責單位與委員會組織

東森成立職業安全衛生委員會，每季至少召開 1 次會議，由董事長擔任主任委員，以及雇主、勞工代表、單位主管等委員組成，提案審議各項管理辦法，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，以落實職業安全宣導與訓練，保障員工工作健康與安全。

職業安全衛生委員會	
參與人員	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、2023 年共召開 4 次會議
2023 年決議內容	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂「ESG 管理政策」，並審議通過 2023 年度「有氧舞蹈、核心肌力、伸展瑜珈及塑身皮拉提斯綜合運動專班」。 審議通過申請「2023 年教育部體育署運動企業認證」案，並推動第一屆「步步東森，飛躍人生」線上健走挑戰賽活動。 台中處推動第一屆健康促進綜合競賽。 審議通過 2024 年度職業安全衛生管理計畫。

政策與規劃

為確保工作場所之安全，以及降低職業災害發生率，東森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年度定期委託符合政府法令規範的監測單位，進行兩次噪音及粉塵作業環境監測，監測範圍以粉塵與二氧化碳濃度及照明與噪音監測為主，並完成港區邊界區域電子圍籬建置工作，強化港區介面管理效能，提升保全人員警戒效率。穀倉管理已導入 ISO45001 環安衛管理系統等相關標準，並於 2023 年完成第三方查證。

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，仍依法規規定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。

職業安全委員會組織架構



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。

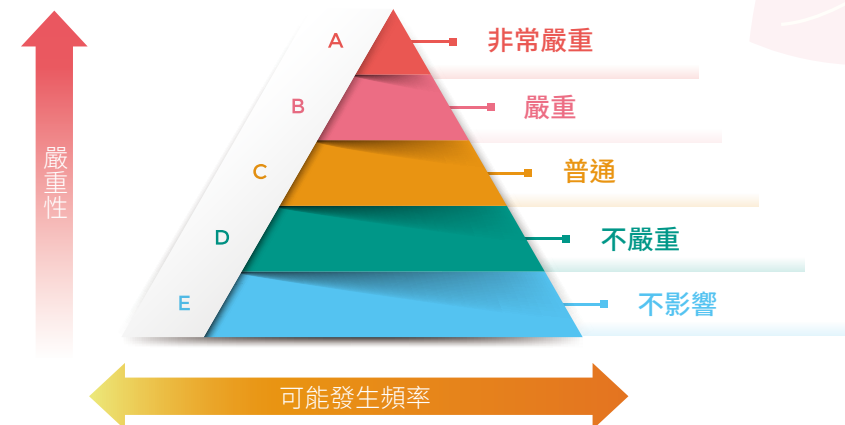
職業安全衛生風險評估

東森竭力保障員工安全，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，在日常宣導與教育訓練上，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。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，進而採取適當之理措施及控制策略，以提前預防及因應職業災害發生。



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 非常嚴重、B 嚴重、C 普通、D 不嚴重、E 不影響等五種等級，並依據結果決定改善措施與順序，列入長期監督考察項目。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。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-4-2 執行計畫與成果

員工是東森永續經營的根基，保障員工的身心健康，以營造健康安全職場亦為東森重點項目，因應時事演變、節氣變化等，不定期透過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。更透過「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，保障承包商的安全與健康。

2023 年達成情況與實施狀況說明

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)，並每年檢視勞工健康保護四大計畫執行紀錄及達成率。	達成率 100% 
醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 90%。	達成率 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%。	達成率 90% 
執行職場健康管理計畫，進行年度健康檢查覆蓋率達 100%。	達成率 90%
完成擬定職場健康管理計畫。	達成率 100% 
取得健康職場認證 - 健康促進標章。	總公司取得健康促進標章；台中處、高雄處取得健康啟動標章 
每年辦理職業安全衛生教育訓練活動與講座 2 場。	達成率 100% 
每年定期辦理消防安全檢測與教育訓練。	達成率 100% 

2023 年職業傷害分析統計

倉儲事業 2023 年發生一起員工工安事件，主要因為未於機械危險之部分設置護蓋隔板，以及操作人員未遵守標準作業程序。本公司重新風險評估後，已增設護蓋隔板，並重擬作業 SOP 與辦理教育訓練，以防範類似事件再次發生。

性別	男	女	總計
工作總天數	769,908	1,257,450	2,027,258
工作總時數	6,159,264	10,059,600	16,218,864
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	12	209	221
可紀錄之職業傷害比率	0.39	4.16	2.73
損工總日數	133	402.4	535.4
損工日數率 (LDR)	4.32	8	6.6
虛驚事故數	1	0	1
虛驚事故比率	0.03	0	0.01

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 (2023 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) × 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 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

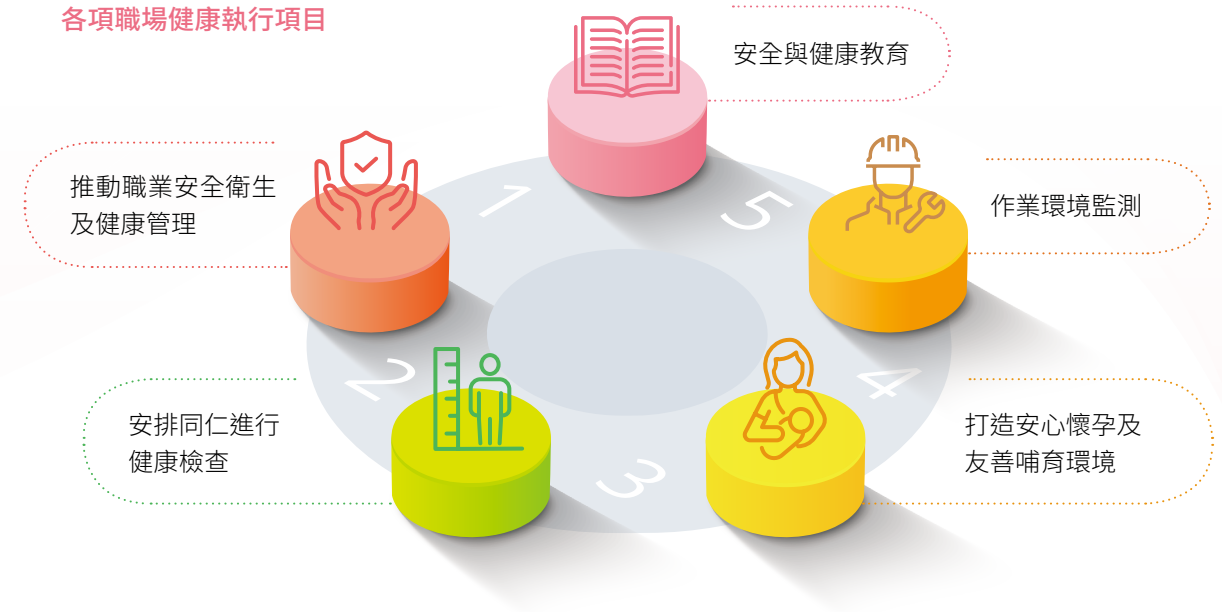
健康職場認證標章

2023 東森國際總公司榮獲衛生福利部健康促進標章，台中處、高雄處榮獲衛生福利部健康職場啟動標章。

健康職場促進標章、健康職場啟動標章



各項職場健康執行項目



3-4-3 宣導與演習訓練

東森持續致力於強化職場健康與安全，透過防火防災演習、職安訓練、產業特性設計安全訓練，讓同仁了解工作場域安全與健康的正確觀念。2023 年共舉辦 242 堂職業安全衛生訓練課程，受訓總人次達 4,098 人。在倉儲事業中，操作人員須完成法定 38 小時之固定式起重機安全衛生教育訓練，並包括新進員工的一般及現場作業安全衛生教育訓練，以及定期的技術類別教育訓練。對於新進員工，我們要求接受職安一般通識教育課程，以加深對職安規範和管理系統的了解，並為應對危險情況提供相關知識支援。

我們同樣重視保全人員的專業程度，倉儲事業委由專業保全公司執行勤務，東森傳達人權政策與態度予委外保全公司，要求保全公司簽署「供應商行為準則與道德規範承諾書」，並對於新進雇用保全人員實施 3 小時職務教育訓練課程。同時台中、高雄穀倉勤務人員，每年持續進行 3 小時安全衛生教育訓練，另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、緊急應變辦法。此外，2023 年倉儲事業引進無人機輔佐員工戶外巡檢，台中、高雄穀倉已分別取得 20 張、22 張操作證，強化員工勤務安全。



3-5 尊重人權

重大主題：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，提供必要的培訓和教育，確保員工了解人權政策和相關法律要求，促進人權意識的提升，並激勵員工遵守人權原則，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。
- 落實公司人權政策，保護勞工權益、通過遵守人權原則，維護聲譽、減少風險，並在社會中發揮積極的影響力。
- 透過建立多元、平等的溝通管道，杜絕任何侵犯、歧視、性騷擾、霸凌及違反人權之行為，不使用壓迫、強制性條件僱用員工。

評估機制

- 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視執行成果
- 定期進行員工滿意度調查
- 每位員工每年完成人權相關教育訓練堂數

未來 1-2 年目標

- 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視執行成果
- 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 80%
- 每位員工每年至少完成 10 堂人權相關教育訓練

未來 3-5 年目標

- 定期檢視人權盡職調查及風險減緩機制，並持續改善
- 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 85%
- 每位員工每年至少完成 15 堂人權相關教育訓練

未來 5 年以上目標

- 定期檢視人權盡職調查及風險減緩機制，並持續改善
- 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 85%
- 每位員工每年至少完成 20 堂人權相關教育訓練

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

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)，並依循法規修訂辦法，評估執行之成效。
- 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。
- 辦理人權教育訓練，確保員工了解人權政策，提升人權意識，遵守人權原則。



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

3-5-1 人權政策與承諾

東森秉持善盡企業社會責任精神，致力保障全體同仁（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」、「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，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影響個人身心與家庭，建立職場勞資和諧環境。



健康安全職場

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。



尊重職場人權

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。



多元包容性與平等雇用原則

提供公開、公平、公正的機會予所有求職者，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。



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。



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。

3-5-2 人權管理行動

多元性別宣導

東森致力創造多元性別平等職場，長期宣導多元性別平等，每年皆定期針對多元性別、性別平等及性騷擾防治等相關議題進行宣導，且接受多元共融職場與尊重不同性別之員工，並於新人報到及訓練時會單獨開設性別平等宣導課程，確保所有員工都能安心工作，同時東森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。2023年進行人權及職場性騷擾教育訓練共 10 堂課程共 298 小時、總受訓人次達 1,955 人。



供應商人權管理

東森重視供應商人權維護，倉儲事業在「供應商行為準則與道德規範承諾書」中，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	2023 執行成果
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	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 	2023 年無雇用歧視案件
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 	2023 年無非法雇用案件、無申訴職場暴力案件
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，提升員工性別平權觀念 	成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件	2023 年無申訴性騷擾案件
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 	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	2023 年未發生違反母性保護之事件
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，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 每年定期辦理員工健康檢查 定期檢測工作場所飲水機、照明、消防設備等品質 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 	2023 年發生 1 起職災事件，已通報
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、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 	提供多元溝通管道，以確保員工權益	2023 年無員工申訴案件

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄