

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

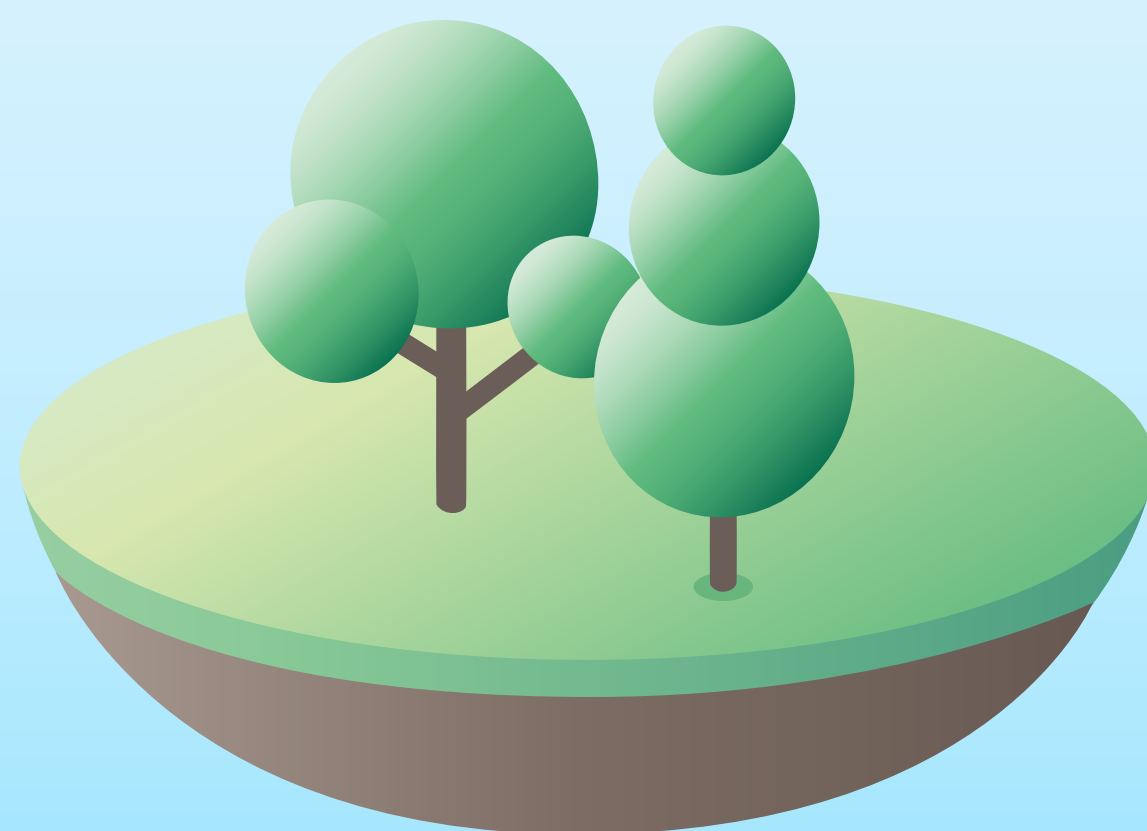
3.1 人才資源與結構

3.2 員工培育與發展

3.3 員工福利與參與

3.4 職業安全與衛生

3.5 尊重人權



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

3.1 人才資源與結構

員工是東森集團重視的重要資產。面對現今大環境的缺工問題，東森集團關心員工福利福祉，同時針對不同經營事業題訂定合理的管理作為，致力於打造健康且安全的職場環境。東森集團的不斷前進也需要員工的持續進步作為動力，東森提供員工完善的教育訓練，協助員工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。

3.1.1 人才招募與留才

東森致力於透過多元管道招募各層級所需的人才，以應對新興且多樣的商業趨勢與經營模式。主要方式包括：

- **產學合作與業師授課：**透過與學術界的合作，引進專業知識並培育潛力人才。
- **專案科研與實習計畫：**提供實習機會，讓學生在實務中學習並貢獻所長。
- **優化內部推薦獎勵制度：**鼓勵現有員工舉薦優秀人才加入團隊。

在人才留任方面，東森重視員工的發展與福祉，並制定相關的人事政策與規章，確保提供公平公正的發展機會。為此，東森持續推動「中高階主管接班人計劃」，旨在給予優秀人才更寬廣的發展空間，進而建立穩固的內部接班梯隊，激發關鍵人才的活力。

東森在員工聘用政策上，嚴格遵守國際相關人權公約及政府勞動法令規定，杜絕雇用童工或強迫勞動的情形，確保合乎倫理與法規的用人環境。



3.1.2 東森員工結構

❖ 2024 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	管理職	162	10.28%	256	16.22%	418	26.49%
	行政職	64	4.06%	107	6.78%	171	10.84%
	專業職	327	20.72%	662	41.95%	989	62.67%
所有員工						1578	
年齡	30 歲以下	100	6.34%	372	23.57%	472	29.91%
	31-40 歲	193	12.23%	369	23.38%	562	35.61%
	41-50 歲	145	9.19%	189	11.98%	334	21.17%
	51 歲以上	115	7.29%	95	6.02%	210	13.31%
所有員工						1578	

註：上表百分比的計算方式為該類別人數除以總員工年末人數 1,578 人。計算基準：2024 年 12 月 31 日。比例皆以四捨五入至小數點後第 2 位。員工人數包含慈愛生物科技。

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	12	0.76%	22	1.39%	34	2.15%
	身心障礙	10	0.63%	3	0.19%	13	0.82%
	非臺籍員工人數	1	0.06%	6	0.38%	7	0.44%
合計		23	1.46%	31	1.96%	54	3.42%

註：上表百分比的計算方式為該類別人數除以總員工年末人數 1,578 人。

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	15	23.08%	-	-	15	23.08%
	清潔人員	25	38.46%	25	38.46%	50	76.92%
合計		40	61.54%	25	38.46%	65	

註 1 計算基準：2024 年 12 月 31 日。比例皆以四捨五入至小數點後第 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。

註 4 上表百分比的計算方式為該類別人數除以非員工工作者年末人數 65 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

新進與離職人員

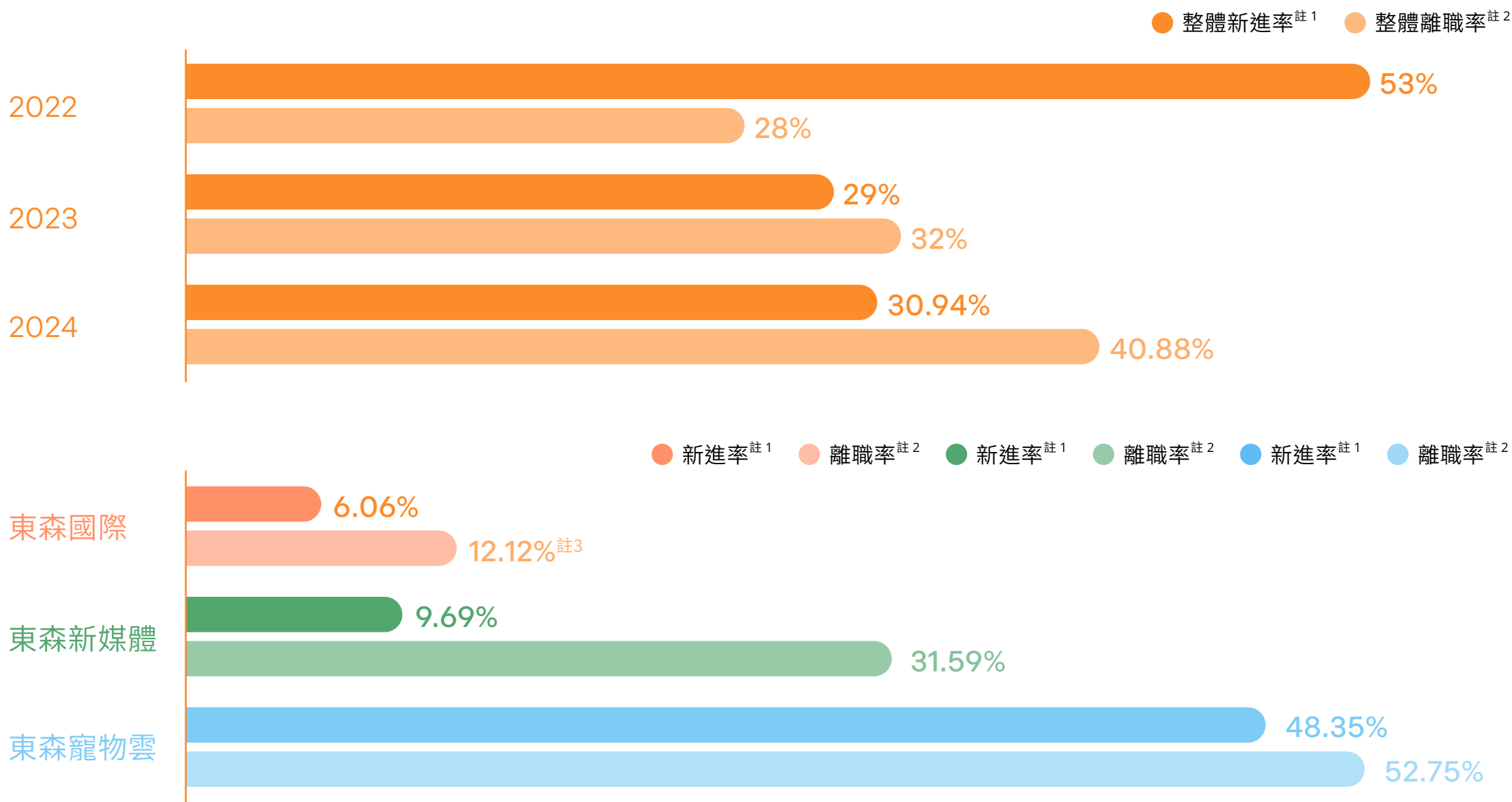
東森始終重視人才的發展與留任，視員工為企業永續發展的關鍵資產。為因應不同世代及產業特性的需求，公司致力於打造多元、彈性且包容的職場環境，並透過完善的員工關懷制度與離職訪談機制，持續調整招募與留任策略，強化組織的穩定與韌性。

在推動中高齡友善就業方面，東森媒體事業借重退休媒體專業人士的專長，採用專案特約或約聘方式，依其生活節奏安排彈性工時，延續其專業價值；寵物事業亦針對部分門市營運尖峰期，靈活招募銀髮族與兼職人員支援前線營運，不僅提升人力配置效率，更促進跨世代共融。

針對東森寵物事業體相對較高的離職率，2024 年起公司優化離職調查方式，改為於員工離職三個月後以匿名問卷形式進行回饋蒐集，以獲得更真實且深入的離職原因。經彙整分析，離職主因包含基本薪資偏低、獎酬制度設計，以及主管溝通與領導風格。為此，公司已於 2024 年內部研擬並啟動三項具體改善措施：調整門市人員與美容師的薪酬獎勵制度、強化總部員工的獎勵設計，以及系統性強化管理職人員的管理能力與領導力。期望不僅提升員工的職場滿意度與歸屬感，也促進整體人力資源的永續發展，落實「以人為本、共融共好」的組織文化。



❖ 2024 年度東森新進 / 離職率



離職率分析與改善：

東森寵物雲近年來快速展店，拓展複合門市並進軍離島，員工以門市人員、美容師與收銀櫃臺人員為主，面臨以下問題：

- 薪資與福利競爭激烈：容易因「就近工作機會」、「工作強度」、「待遇因素」產生頻繁轉職。
- 工作性質屬於高度勞力密集與情緒勞務：寵物照護、美容、門市銷售需長時間站立、清潔、處理寵物行為問題（如排泄、攻擊），且須與飼主溝通，屬於高壓力與高度情緒付出的行業。
- 招募速度快，培訓與文化適應期短，可能導致部分人員未穩定即離職，進而提高流動率。

東森寵物事業已於 2024 年進行制度性改善（如獎勵制度優化、主管訓練），加強內部管理、職涯規劃與人員關懷制度。針對員工反映，未來可望穩定人才並降低流動率。

註 1 離職率 = 離職人數 / 年均人數；年均人數定義：（期初人數 + 期末人數）/ 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

註 2 新進率 = 新進人數 / 年均人數；年均人數定義：（期初人數 + 期末人數）/ 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

註 3 東森國際 2024 年離職人員中有 9 位退休人員，占比 30%。



2024 年東森新進人員性別及年齡^註

年齡層	東森國際		東森新媒體		東森寵物雲	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
30 歲以下	5	2.02%	27	5.23%	275	28.84%
31-40 歲	4	1.62%	13	2.52%	121	12.69%
41-50 歲	6	2.42%	8	1.55%	42	4.40%
51 歲以上	-	-	2	0.39%	23	2.41%
小計	15	6.06%	50	9.69%	461	48.35%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以各事業總員工年均人數。總員工年均人數 =（總員工期初人數 + 總員工期末人數） / 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

2024 年東森離職人員性別及年齡^註

年齡層	東森國際		東森新媒體		東森寵物雲	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
30 歲以下	2	0.81%	65	12.60%	305	31.99%
31-40 歲	7	2.83%	49	9.50%	139	14.58%
41-50 歲	7	2.83%	32	6.20%	48	5.03%
51 歲以上	14	5.66%	17	3.29%	11	1.15%
小計	30	12.12%	163	31.59 %	503	52.75%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以各事業總員工年均人數。總員工年均人數 =（總員工期初人數 + 總員工期末人數） / 2，期初人數為前期（去年）期末人數。

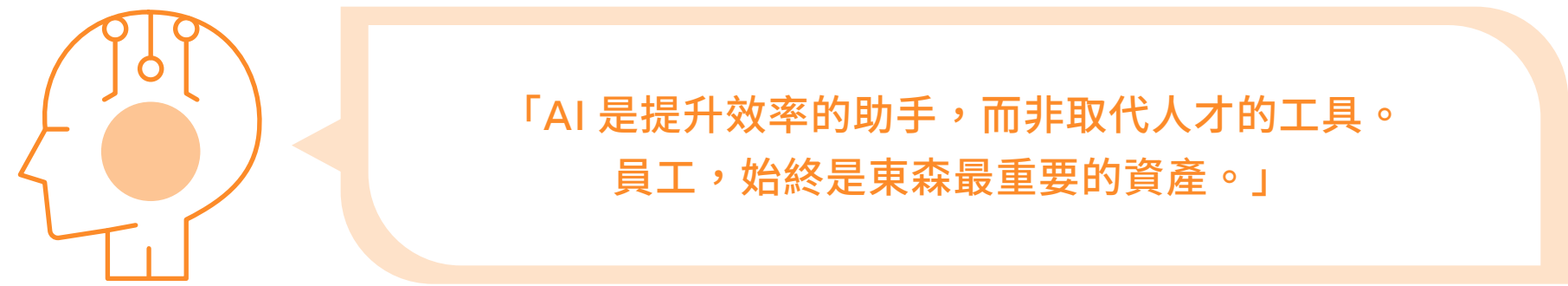
東森寵物鼓勵銀髮族就業

2024 年東森寵物雲與臺北市政府 & 雲林縣政府合作，舉辦中高齡 (45 歲以上) 職場體驗活動。合計超過 50 位的中高齡求職者參加，了解門市運營及工作環境，並實地體驗了商品陳列與整理等工作內容。現場更安排了簡易性向測驗，協助銀髮族朋友評估個人職場適應性。並細心安排高齡求職者與區經理及門市人員互動面試，讓每位求職者留下深刻印象。針對中高齡求職者可以彈性安排工作時間，由計時人員開始做起，進而改善門市缺工的情況。

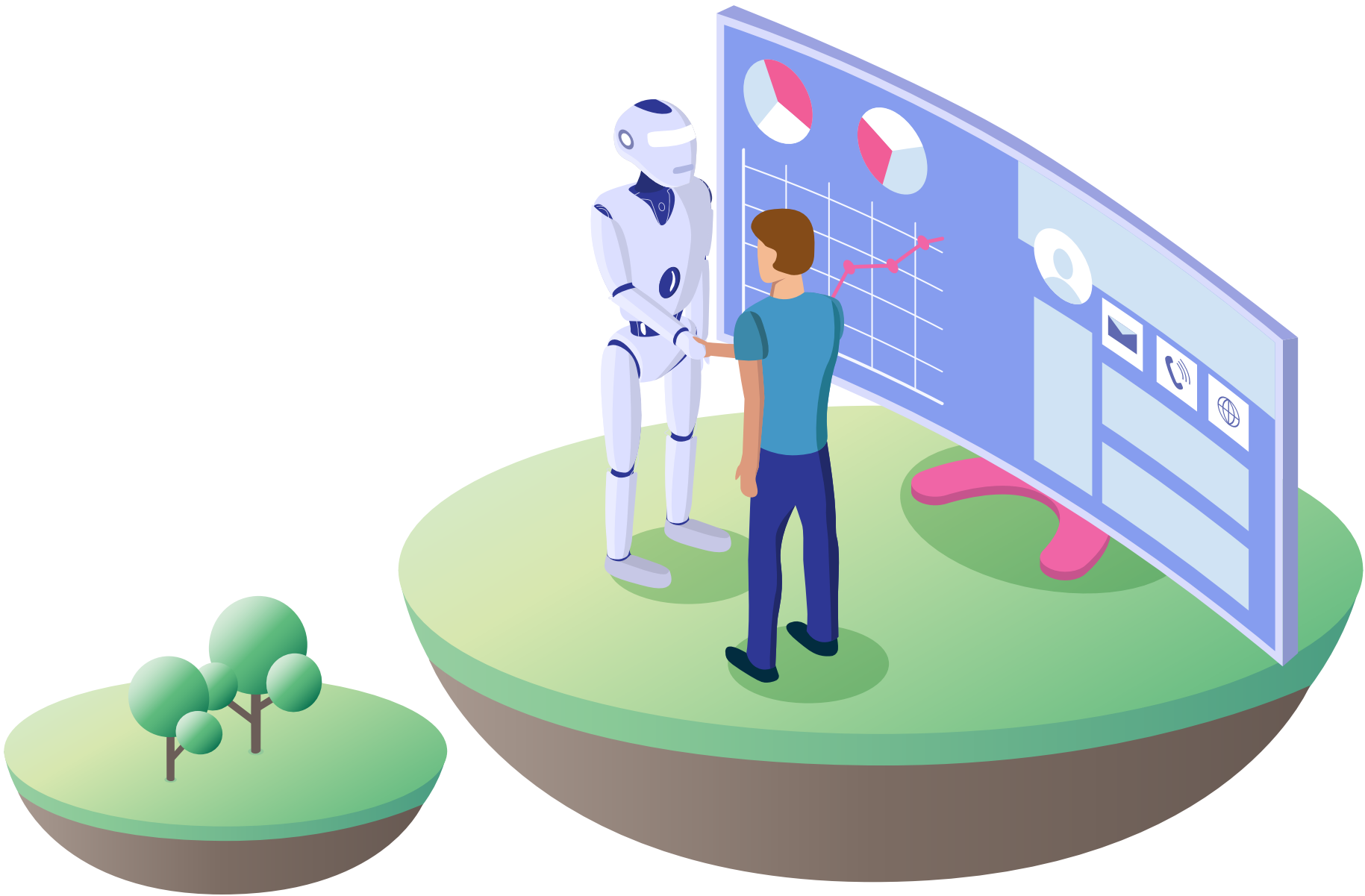


3.2 員工培育與發展

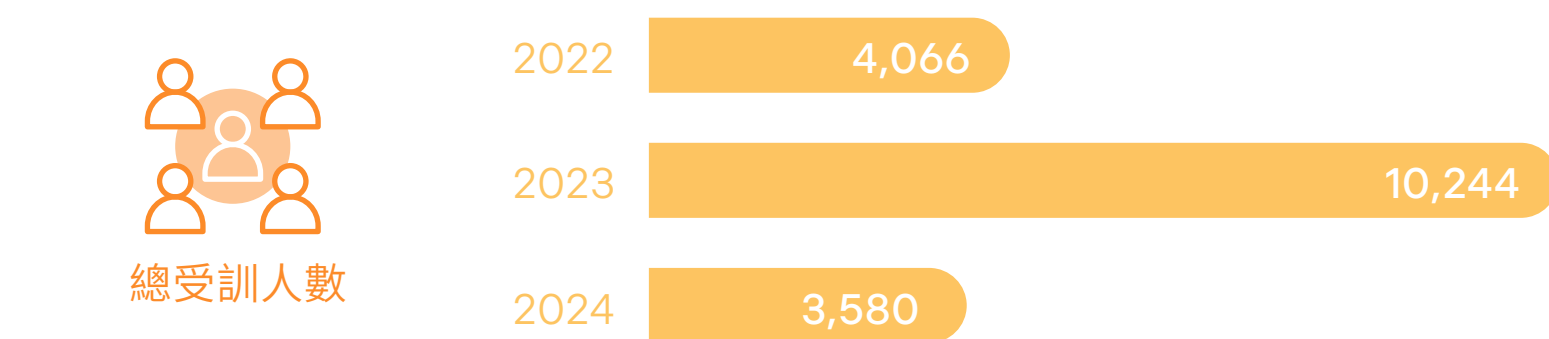
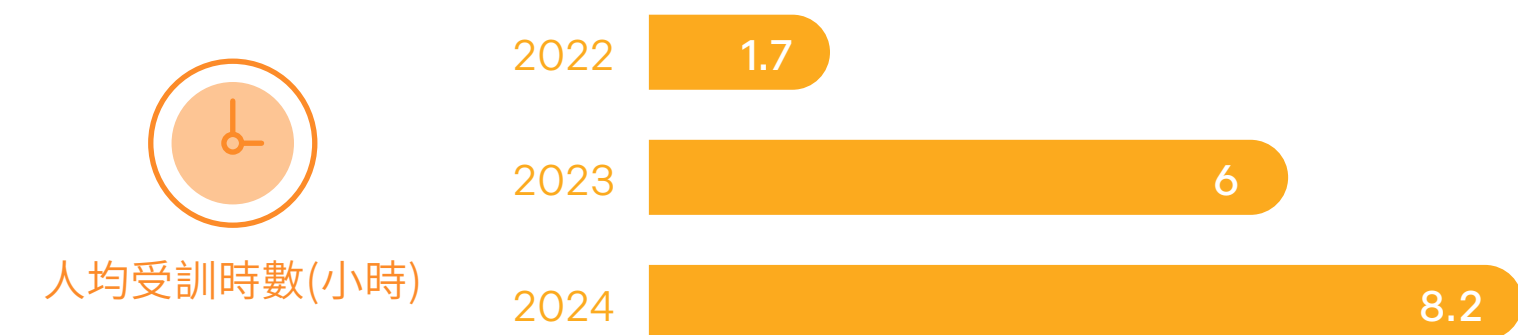
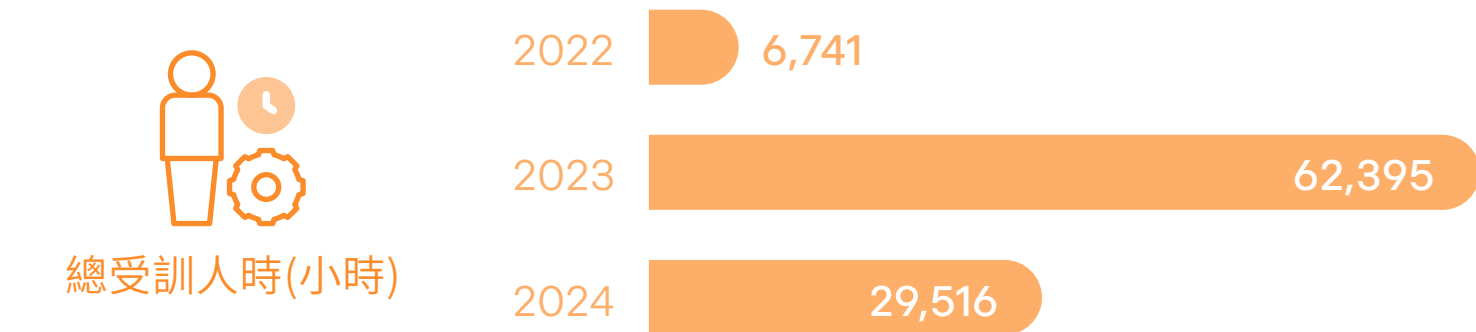
3.2.1 教育訓練制度



2024 年為東森 AI 元年，東森全面升級員工教育訓練制度，聚焦 AI 科技賦能，強化員工的數位素養與應變能力，並規劃 2025 年的「AI 三把劍」政策：AI 應用績效審查；全員 SMART 原則工作報告；AI 認證取得。我們秉持「人機協作」的理念，透過系統性的 AI 導入與應用訓練，幫助同仁將科技轉化為職場優勢。在學習平台方面，東森持續優化數位學習資源，提供彈性自學課程、互動模組與隨選內容，讓員工能依照個人節奏掌握新知，實現學習自主權。虛實整合的培訓模式亦同步深化，實體課程著重 AI 應用實務、小組協作與問題解決，強化知識內化與跨部門交流，形成正向的學習循環。藉由持續性學習與實務應用並重的培訓體系，東森致力於打造具備未來競爭力的人才團隊，讓每位員工在 AI 時代中持續成長、穩健前行。



近三年教育訓練情形



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

數位平台學習成果

東森 E-Learning 數位平台，啟用至今累積超過 2,103 門課程，2024 年新增 476 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「AI 創新、美麗、健康、好吃」之跨領域生活選修。2024 年東森閱讀人次為 4,884 人次，閱讀時數總計 70,329.6 小時。

2024 年東森閱讀人次

4,884 人次

2024 閱讀時數總計

70,329.6 小時

2024 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

東森依據集團策略與市場拓展需求，制訂具前瞻性的整體人才培育藍圖。透過啟動「接班人計畫」，整合跨部門、跨職能潛力人才，建構完整的職涯發展路徑與分層級的核心培訓體系，強化員工面對未來挑戰所需的專業與領導力，厚植組織競爭優勢。

除了集團層級的整體培育方案，東森亦依據各核心事業體的產業屬性與發展階段，靈活規劃倉儲、媒體及寵物事業的人才養成計畫，提供契合實務需求的在地化訓練與技能升級課程，體現集團多角化經營下的彈性應變與人才發展韌性，攜手員工與時俱進、共創長遠價值。

人才培育計畫	說明
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
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	透過與知名企業和學校之各類專案項目合作，提升專業職能與個人視野
AI 東森管理學院	掌握世界 AI、數據分析的浪潮，導入圖文、影音、資訊研發等 AI 工具的運用，增進員工工作職能與效率
暑期實習專案	與大眾傳播領域之大專院校的暑期實習專案項目合作，深耕雇主品牌於校園，提升東森能見度與吸納優質年輕學子

倉儲師徒制度 - 制度化傳承 / 數位轉型並進的人才養成機制

因應倉儲事業對現場實務經驗的高度依賴，東森導入師徒制，透過資深員工一對一帶領新進同仁，加速其熟悉作業流程、安全要領與組織文化，實現知識傳承與現場即戰力的快速轉換。對於涉及高度專業技術的作業環節，則委請具實務經驗的外部講師進行專業課程，確保培訓內容與產業趨勢接軌。

為進一步健全培訓制度，倉儲事業同步推動內部「種子教官制度」，強化教學管理與人才傳承體系。2024 年持續擴大綜合作業訓練，課程涵蓋電腦程控、機電操作、勞安法規、自動化檢查、ISO 管理制度、財會作業、自衛消防及新進人員安全衛生等內容，並依照員工專業需求，安排外派參訓與證照取得。全年培訓總人次達 1,403 人次，累計培訓時數達 7,327 小時。

因應 AI 科技快速發展，東森倉儲亦積極導入 AI 素養培訓，於 2024 年推動每週「AI 應用讀書會」，引導同仁掌握 AI 概念與應用工具，協助員工從作業流程中發掘創新效能。全年讀書會累計學習時數達 86 小時，參與人次共 43 人次，展現倉儲部門在技術轉型與人才升級上的積極作為。



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

證照培訓制度

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 KCT 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。2024 年寵物美容師，共有 57 位持有 KCT C 級證照、55 位持有 B 級證照、35 位持有 A 級證照，並積極參與 KCT 寵物美容師認證^註考試。

註：KCT (Kennel Club of Taiwan，臺灣犬協) 為國際犬業聯盟 (FCI，Federation Cynologique Internationale) 正式會員，負責犬種標準認證、賽事舉辦及寵物美容專業教育。KCT 寵物美容師證照依技術程度區分為四個等級，供美容師循序進階：C 級：基礎美容技巧訓練（如洗澡、吹毛、簡單修剪）；B 級：需具備實務經驗，評核重點為標準犬種造型；A 級：專業技術與創意造型兼備，為比賽級別修剪考核；講師級 (Grooming Instructor)：具備教學與領導能力的高階美容師資格。

倉儲事業依據從業人員從事之工作專業領域制訂證照培訓課程，確保作業安全、設備正確操作與法規遵循，2024 年倉儲事業部專業技能證照相關訓練共 119 人次參與，總時數為 1,569 小時，說明如下：

基本職業安全衛生教育訓練	依《職業安全衛生法》規定，所有新進人員須完成「新進員工安全衛生教育訓練」（至少 3 小時），確保了解基本作業風險、防災與逃生要領。以及雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，每三年至少三小時安全衛生在職教育訓練。
特定機具操作人員證照	根據作業類別，需派外訓練取得相應的操作證照，並進行年度複訓與在職訓練，如：堆高機操作證照、起重機操作證照、電銲技術士證照、鏟裝機 (山貓) 技術士證照。
穀倉內部專業技能訓練	針對穀倉設備操作、清理等作業流程，制定內部作業 SOP，並每年依不同職務定期辦理相關訓練課程，如再強化安全觀念、更新作業流程等。如：連續卸穀機 / 吸穀機操作培訓（雖非特定證照，但須通過廠內實務訓練與考核）、各項作業操作流程講習、機具保養訓練、模擬事故及消防演練（如穀倉氣體中毒、火災、海嘯）。
管理專責人員培訓	與穀倉作業相關之管理職專責人員培訓，如：職業安全衛生證照、企業永續管理證照。
導入 AI 與遠端操作技能培訓	隨 AI 設備逐步導入，未來培訓重點將陸續加入：各項設備遠端控制系統操作（螢幕監控、控制介面）、數據紀錄與異常分析、系統維運協作訓練。

實習生計劃

媒體事業 2024 年與大眾傳播相關大專院校合作暑假實習生計畫，提供學生實際接觸職場之機會，於實習結束成績優異者給予獎勵金，並提供畢業後可錄取正職之機會。2024 年共有 6 位實習生參與計畫，總實習時數達 1,920 小時。

東森寵物於 2024 年提供 19 個學生實習名額 (門市人員 6 位、美容師 13 位)，至全臺北中南共 16 家門實習，包含大仁科技大學 2 位、醒吾科大 5 位、美和科大 8 位、臺北海洋科大 2 位、稻江商職 2 位。實習結束後，共有 1 位門市人員、2 位美容師留任轉正，轉正率為 15.8%。



3.2.3 激勵與發展

有效激發員工熱情，以及提升員工能力與素質，東森寵物執行由下至上的績效考評，並分別考評主管級員工的「績效管理」、「問題解決」、「團隊建立」、「顧客導向」與「計畫組織」共 5 個面向之數據，基層員工的「工作管理」、「主動積極」、「溝通協調」、「顧客服務」與「自我發展」共 5 個面向之數據，作為後續人才養成之重要參考。並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，每月考核並發放特優及優等員工之工作獎金，2024 年共計發放獎金高達新臺幣 182,954,394 元。

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

❖ 績優人才獎勵計畫

1

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。若外派至集團關係企業之海外單位，提供外派津貼

2

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

3

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臺幣 5,000 元，透過此計畫增加新進員工定著率

4

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

東森寵物雲 2024 年績效考核制度進行全面優化

東森寵物雲為激發員工工作熱情、提升整體素質與能力，考量不同職級之職責差異，調整全員適用的單一考評標準，改為區分「主管級」與「基層員工」兩大類別，並導入自下而上的績效回饋機制，以建立更具精準度與公正性的評核體系。

- **主管：**績效管理、問題解決、團隊建立、顧客導向、計畫組織能力。
- **基層員工：**工作管理、主動積極、溝通協調、顧客服務、自我發展。

考核結果不僅作為人才發展與接班人養成的依據，更連結至員工的調薪、獎金發放與升遷決策。也持續優化專案獎金制度，針對不同職級建構具激勵性的獎勵機制，透過年度考核核發「特優」、「優等」與「甲等」等獎勵級別，全面激勵員工表現。

★ 新媒體優秀員工專欄



★ 黃子瑀 資深副總編輯

黃子瑀副總編輯自加入新聞部創新中心以來，始終以專業熱忱與創新精神投入工作。她所主導並執行的 Podcast 節目《我在案發現場》，不僅內容深具吸引力，更在業界獲得廣大好評，成功拓展本公司於數位聲音內容領域的影響力。

其卓越的表現與傑出的製作能力，為公司數位轉型與品牌形象建立注入強勁動能。黃副總編輯因節目表現優異，獲頒公司獎金表揚，此舉不僅肯定她的專業實力，更彰顯她對團隊與公司的重大貢獻。我們深感榮幸擁有這樣一位具備前瞻視野與執行力的優秀同仁，並期盼她在未來持續發光發熱，帶領團隊創造更多精彩內容。

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 2024 年，東森國際已連續四年受頒「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，2024 年亦持續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。2024 年東森集團員工福利支出共投入 182,954,394 元。

2024 年東森集團員工福利支出共投入

182,954,394 元

育嬰留職停薪

東森致力於建立一個家庭友善職場，讓員工能夠在工作與家庭之間取得平衡。我們不僅依法規建立完善的育嬰留職停薪制度，無論性別，所有員工都能彈性申請育嬰假，並在期限屆滿時順利復職。與 2023 年比較整體申請率提升 12.3%、復職後之留任率提升 13.2%。

與 2023 年比較整體申請率

提升 12.3%

復職後之留任率

提升 13.2%



項目	男性	女性	合計
A. 2024 年符合申請育嬰留停人數	19	52	71
B. 2024 年實際申請育嬰留停人數	9	39	48
申請率 (%)=B/A	47.4%	75%	67.6%
C. 2024 年預計育嬰留停復職人數	2	16	18
D. 2024 年實際育嬰留停復職人數	2	13	15
復職率 (%)=D/C	100%	81.3%	83.3%
E. 2023 年實際育嬰留停復職人數	3	22	22
F. 2023 年育嬰復職持續工作一年	3	19	19
留任率 (%)=F/E	100%	86.4%	86.4%

註：
A. 2024 年符合申請育嬰留停人數：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。
B. 2024 年實際申請育嬰留停人數：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請育嬰留停之人數。
C. 2024 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 期間之人數。
D. 2024 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 期間且後來復職之人數。
E. 2023 年實際育嬰留停復職人數：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數。
F. 2023 年育嬰復職持續工作一年：於 2023/01/01~2023/12/31 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 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

3.3.2 打造運動健康企業

東森秉持「員工健康即企業資產」的核心理念，持續推動職場健康促進政策，結合長期深耕的運動社團文化，打造具凝聚力與活力的健康職場。2024 年延續「運動無休，健康相伴」的推廣主軸，擴大舉辦全員參與的線上健走挑戰活動，並設計階段性目標與多元獎勵制度，提升員工參與率與持續動能，同時促進跨部門與跨區域的交流互動。在職場健康管理面向，提供臨場健康諮詢、健康講座等預防保健服務，涵蓋身體健康與心理支持，建構全方位健康守護網絡，營造正向積極的工作環境。

2024 年，東森倉儲事業更榮獲衛生福利部國民健康署「全國績優健康職場—活力躍動獎」肯定，臺中與高雄營運處也分別獲得「健康職場認證—健康促進標章」，再次展現我們在員工健康治理、職場永續經營上的實質成效與社會影響力。

❖ 東森健康促進活動亮點

職場健康促進推廣活動（東森國際）

臺中營運處於 2024 年舉辦第 2、3 屆健康促進活動，參與總人次達 95 人次。

- **第 2 屆重點：**新增「揪團戶外騎跑」項目，鼓勵團體健走、跑步、騎車，強化同仁互動與運動動力。
- **第 3 屆亮點：**納入「捐血」、「健康減重」作為常設項目，擴展參與範圍。
- **健康成效：**第 3 屆參與同仁共減重 61.3 公斤，健康行為持續推進。

高雄營運處於 2024 年上、下半年分別舉辦健走暨減重競賽活動，設計兼具參與性與激勵性，包含多重獎勵機制，藉此提升員工參與意願與持續性。

內部效益方面，透過競賽模式有效激勵現場同仁士氣，促進規律運動習慣，第一名參與者成功減重 15 公斤，展現活動具體且可衡量之成效。



參與人次 **135 人**

「醫生有約」活動

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。

參與人次 **6 人**

預防職場不法侵害講座

邀請維信法律事務所陳美智律師主講「了解職場不法侵害暴力、霸凌行為相關法律知識」教育訓練，強化同仁心理健康。

參與人次 **81 人**

「步步東森、飛躍人生」線上健走挑戰賽

自 2023 年 8 月起，創新推出「線上健走挑戰賽」，鼓勵員工每日健走積累步數，並與減碳量計算結合，實施多重達標獎勵機制，提高參與積極性，呼應企業的永續發展戰略。

- 累計邁出超過 2 億 8 千萬步，相當於繞行地球赤道 5 圈、環島臺灣超過 176 圈，成功減少 40 公噸碳排放，為健康與永續盡一份心力。
- 滿意度與健康習慣提升：參賽者滿意度平均 4.8 分（滿分 5 分），90% 的員工表示將繼續養成健走習慣，90% 的員工表示持續支持公司的健康促進政策。
- 步數與環保效益



舉辦屆數	累計步數	減少碳排放 (KgCO ₂ e)
第一屆（2023 年 8~10 月）	4,578 萬	6,502
第二屆（2024 年 1~3 月）	5,518 萬	7,836
第三屆（2024 年 4~6 月）	5,370 萬	7,625
第四屆（2024 年 7~9 月）	5,451 萬	7,745
第五屆（2024 年 10~12 月）	7,857 萬	11,157

參與人次 **330 人**

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

自 2023 年 10 月起，我們開設了每週兩次（每次 60 分鐘）的有氧舞蹈與核心肌力訓練課程。課程針對不同年齡層員工的需求，提供多樣化的選擇，如低強度運動和輕瑜珈，促進員工養成規律運動習慣，提高健康意識。2024 年度多元運動社團（有氧舞蹈、核心肌力、瑜珈伸展）共計辦理 95 場次，參與人數共計 1,140 人次。

參與人次 **1,140 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

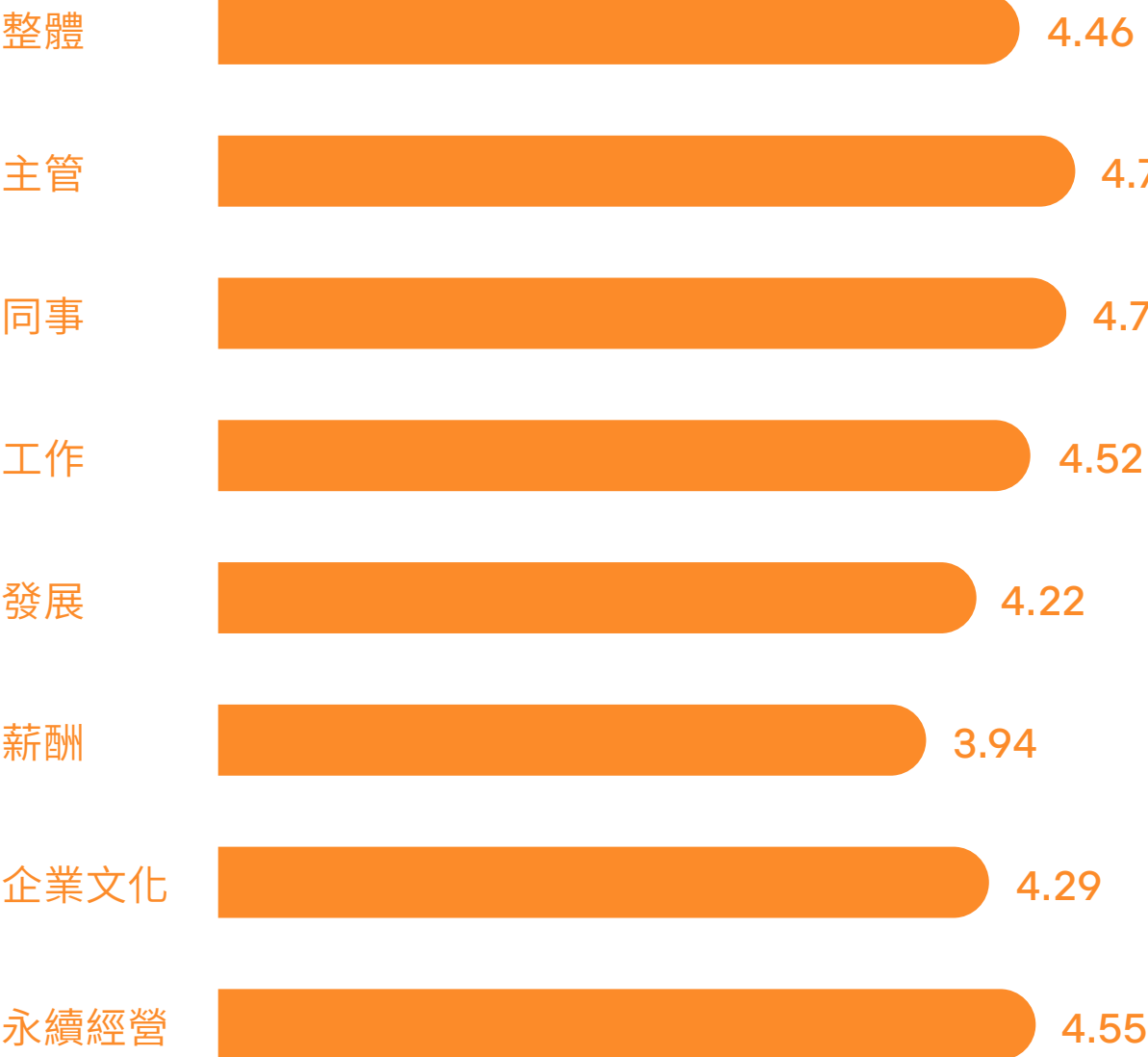
05 扎根永續治理

附錄

3.3.3 健全溝通管道

員工滿意度

2024 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，2024 年整體滿意度 4.46。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。



2024 年整體滿意度

4.46/6

360 度主管評鑑制度

東森新媒體 2024 年 5 月啟動主管評鑑制度，由員工評比領導階層、協理以上交叉互評，多角度了解主管工作狀況。亦透過職能評鑑，掌握年輕 (30-42 歲) 優質有潛力的年輕幹部，厚實集團人才資本。副總級整體分數最高，顯示在高階經營團隊中發揮承上啟下作用；執行長級 (含) 以上的整體表現優異，在達成集團策略目標能協作、有共識；對中高階主管的評價是皆能符合潛力人才指標，領導與適應能力較為優異；創新變革面向的整體分數最低，顯示主管們仍要求自己更要更積極「打破常規」。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

東森持續因應內政部警政署訂定跟蹤騷擾防治法於 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)」，本公司已修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，兼配合跟蹤騷擾防治法相關規定辦理並據以執行。2024 年本公司無發生職場不法侵害之相關情事。

員工申訴機制與管道

東森寵物於 2024 年 8 月 6 日啟用「人資幫幫忙 Line@」群組，暢通溝通管道傾聽員工心聲，目前已有 698 位員工加入，佔全體員工 80%，已回覆員工 13,115 個問題，平均每日約回答 52.5 個問題，除解決員工即時的問題外，進而提高員工對公司的向心力。

管道	處理流程	溝通重點
勞資會議	員工透過勞資會議表達需求與建議	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
職工福利委員會	定期討論與員工福利相關事項	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
工會	員工透過工會代表參與定期處務會議	排班、加班、員工福利相關
員工信箱 / 人資幫幫忙 ^註	隨時接受各項需求與建議	出勤、薪資、福利、心理諮商等
新人輔導員	單位主管指派資深員工給予新人輔導回饋予人資部門	輔導員協助新人快速熟悉新環境
離職面談 / 問卷	離職員工經由 HR、管理部長官、至總經理簽核	- 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。 - 東森寵物雲每位離職員工都會收到 mail 問卷，讓員工充份發表自己的意見，並詢問未來如果公司改善問題後，是否有回任或轉介關係企業任職^註。

註：人資幫幫忙 Line@、離職後問卷皆為東森寵物雲 2024 年推出之作為。

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，無論管道為何，公司皆嚴格遵守保密原則，避免二度傷害與報復風險，並確保每一件申訴皆獲得真誠傾聽與專業處理。2024 年供接獲員工申訴 0 件。

2024 年供接獲員工申訴

0 件



勞資會議

東森為穩定勞資關係，促進勞資和諧，並為提升勞動福祉，透過工會與勞資會議，與員工保持良好的雙向溝通。東森倉儲事業員工組織臺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 59%，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。

東森國際（倉儲事業）

於 2023 年 12 月 1 日就工會所擬定之團體協約草案進行審閱，並於 2024 年 9 月 13 日、2024 年 10 月 9 日與臺中處工會、高雄處工會就團體協約草案進行討論，就勞動條件、福利措施、職業安全、內部申訴制度、工會組織運作活動及企業設施之利用等勞資事務相關事項進行協商。

東森新媒體（媒體事業）

2024 年 1 月召開 1 次會議，討論：2024 年度基本工資調整暨勞健保級距調整；勞動基準法第 49 條第 1 項女性勞工在夜間工作規則調整一案；重申出勤加班相關事項；員工諮詢管道佈達；2024 年起月排班人員，跨月份補班補假之休例不挪移事項；2024 年員工行事曆一案；配合政府政策，調整員工伙食津貼一案。

東森寵物雲（寵物事業）

2024 會議聚焦四大議題：

- 員工動態監控與人力優化：**透過定期檢視人力進出與離職率，作為優化職場環境、強化留才策略的重要依據，確保人力資源穩定並提升組織韌性。
- 彈性工時制度導入：**正式採行四週變形工時，符合《勞基法》規範，兼顧門市營運彈性與員工休息權益，展現企業對於「健康工作與生活平衡」的實質承諾。
- 天然災害假出勤機制：**建立明確的天然災害出勤與薪資原則，強調搶修與應變小組的責任義務，確保緊急時刻營運不中斷，同時守護員工人身安全。
- 加班管理制度透明化：**明訂加班程序，未經核可的自動加班不列入工時，強化工時控管與職責界定，有效防止過勞並提升整體工作流程透明度。

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

3.3.4 薪酬制度

東森提供具市場競爭力的薪酬福利制度，並每季檢視薪資水準，依據營運績效、職責與表現調整薪資，激勵員工提升效能。依據「永續發展責任中心獎金發放辦法」將永續目標納入獎金評核，依部門績效與永續達成情形加乘發放，適用於部門主管及參與永續指標執行之員工，全面推動營運與永續雙目標的落實。

❖ 2024 年薪酬最高個人年度總薪酬比率

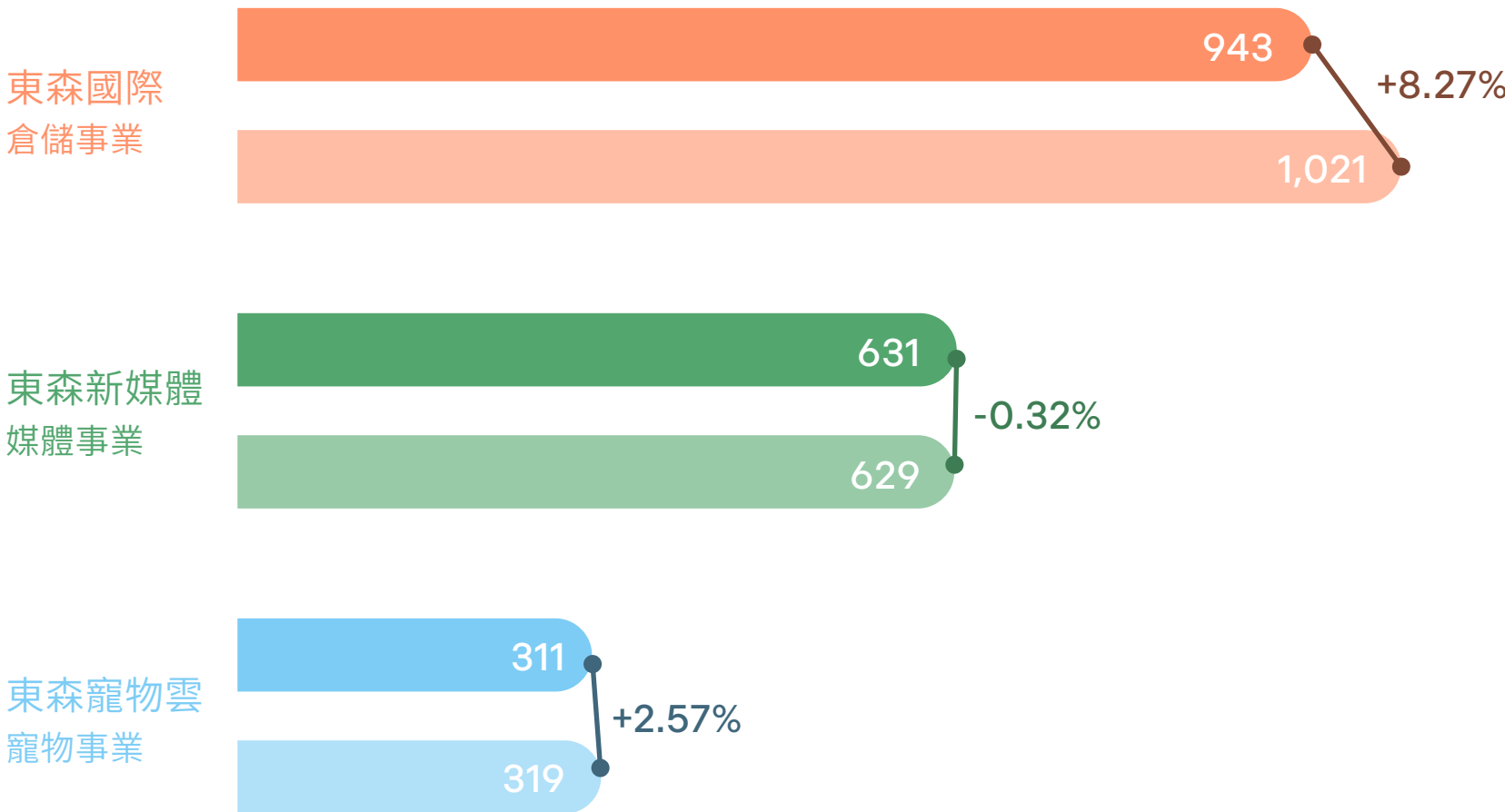
單位（事業別）	薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率	薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率
東森國際（倉儲事業）	5.67	0.27
東森新媒體（媒體事業）	11.97	1.88
東森寵物雲（寵物事業）	4.5	0.28

❖ 2024 年男女薪酬比例

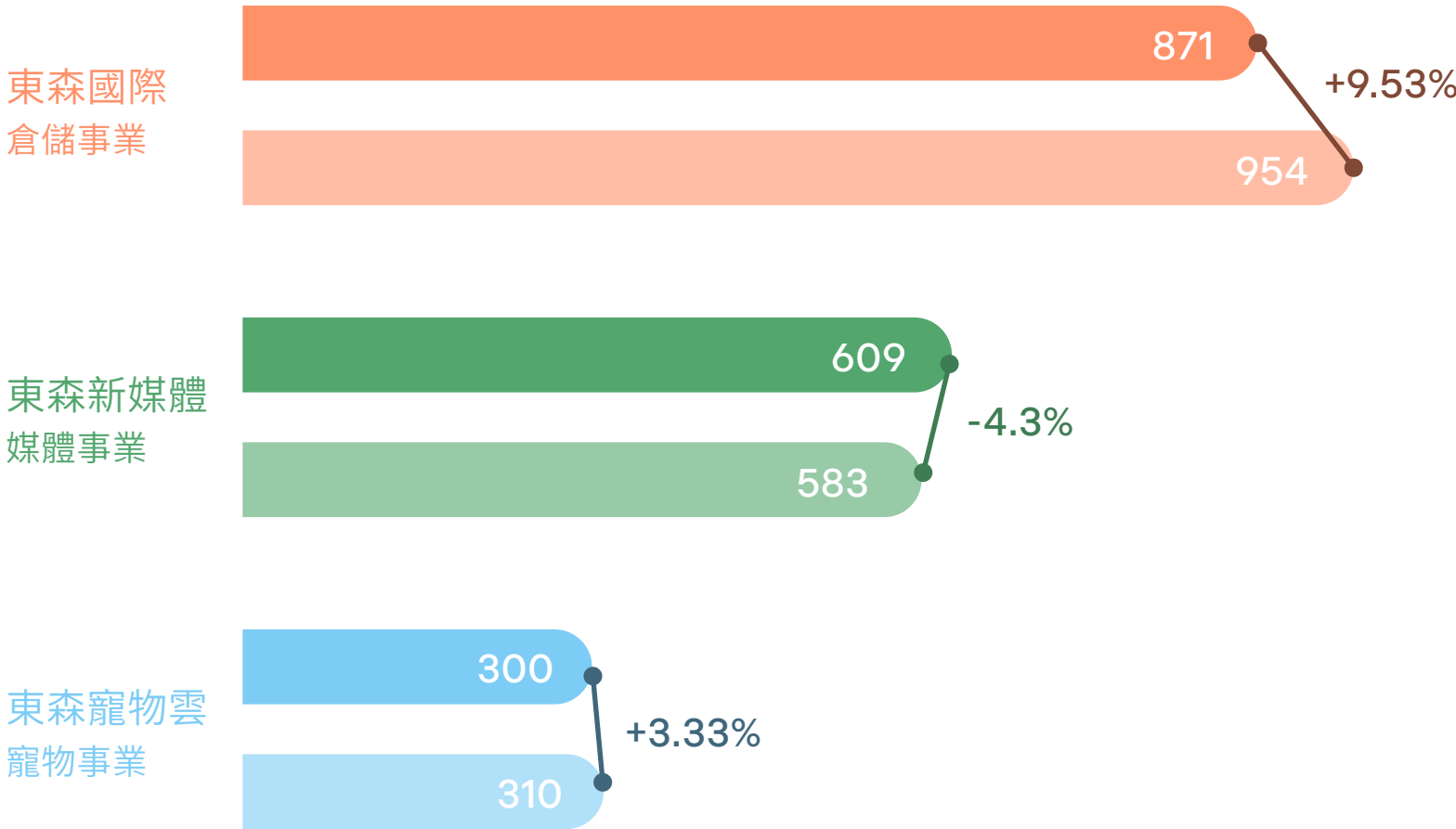
事業別	東森國際（倉儲事業）		東森新媒體（媒體事業）		東森寵物雲（寵物事業）	
員工組群	男	女	男	女	男	女
基層員工	0.991	1	1.13	1	1.12	1
初階主管	1.060	1	0.72	1	1.02	1
中階主管	0.989	1	0.62	1	1.05	1
高階主管	1.178	1	1.20	1	1.09	1

❖ 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 / 中位數

員工薪資平均數（新臺幣仟元） ● 2023 ● 2024 ● 2023 ● 2024 ● 2023 ● 2024 ● 與前一年度變化^註



員工薪資中位數（新臺幣仟元） ● 2023 ● 2024 ● 2023 ● 2024 ● 2023 ● 2024 ● 與前一年度變化^註



註：與前一年度變化計算方式為：(今年度數據 - 前一年度數據) / 前一年度數據。

3.4 職業安全與衛生

對東森集團而言，員工安全是企業營運的基石與首要任務，因為我們深信，唯有在安全的環境下，員工才能安心工作、發揮所長，共同推動企業永續發展。

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。



評估機制與目標

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	2024 年績效
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	達成率 100%
醫師及護理師臨廠服務訪視人數達成率	醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率 90%	醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 95%	醫師及護理師臨場服務訪視人數達成率至 95% 以上	達成率 90%
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	達成率 90%
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	參與率 90%

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

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

2024 年績效

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%

達成率 90%

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%

- 東森國際 2024 年取得全國績優健康職場 - 活力躍動獎；臺中處、高雄處取得健康認證促進標章
- 員工健促活動參與狀況請參閱 [3-3-2 打造運動健康企業](#)

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。
- 寵物事業聘僱勞安師、甲種職業安全衛生業務主管各 1 員，規劃設置職業安全衛生委員會管理及監督職安計畫。
- 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

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。

職業安全委員會		
參與人員與職掌 (委員共 7 人，勞工代表占 42%)	職安衛人員	- 定期召開職業安全衛生委員會 - 擬定各項管理計畫及相關作業程序 - 規劃及舉辦各項職業安全衛生訓練 - 職安衛現場自主管理查核作業 - 辦理 COVID-19 防疫相關計畫
	部門主管	研擬、支持及推動各項職業安全衛生事項
	各單位勞工代表	執行並配合職業安全衛生相關事項與活動規劃
開會頻率 / 次數	每季 1 次，2024 年共召開 4 次會議	
2024 年決議內容	- 審議通過 2025 年度職業安全衛生管理計畫。 - 修訂「ESG 管理政策」。 - 審議通過 2024 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「2024 衛福部國健署全國績優健康職場認證」案，並持續辦理第二屆至第五屆「步步東森，飛躍人生」線上健走挑戰賽活動。 - 倉儲事業臺中處持續推動第二屆 / 第三屆健康促進綜合競賽。 - 倉儲事業高雄處推動第一屆 / 第二屆健康促進多元活動。	

政策與規劃

為強化職場安全與降低職災風險，東森建立完整的職業安全管理制度，涵蓋自主管理計畫、教育訓練、健康促進與職業病預防等措施。穀倉與辦公場域每年定期進行噪音、粉塵、二氧化碳與照明監測，並完成港區電子圍籬建置以提升介面管理效能。穀倉管理導入 ISO 14001 與 ISO 45001 環安衛系統，2024 年已通過第三方驗證。依法每半年進行環境監測，結果皆符合法規標準。另針對港區承包商，作業前進行風險告知並簽署安全衛生承諾書，以確保作業安全與風險控管。

 東森	健康管理	每年員工進行定期健康檢查，約聘專業醫護人員定期實施健康問卷調查，2024 年共計執行 72 次臨場健康服務，除此之外，倉儲事業更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	- 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	- 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。

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

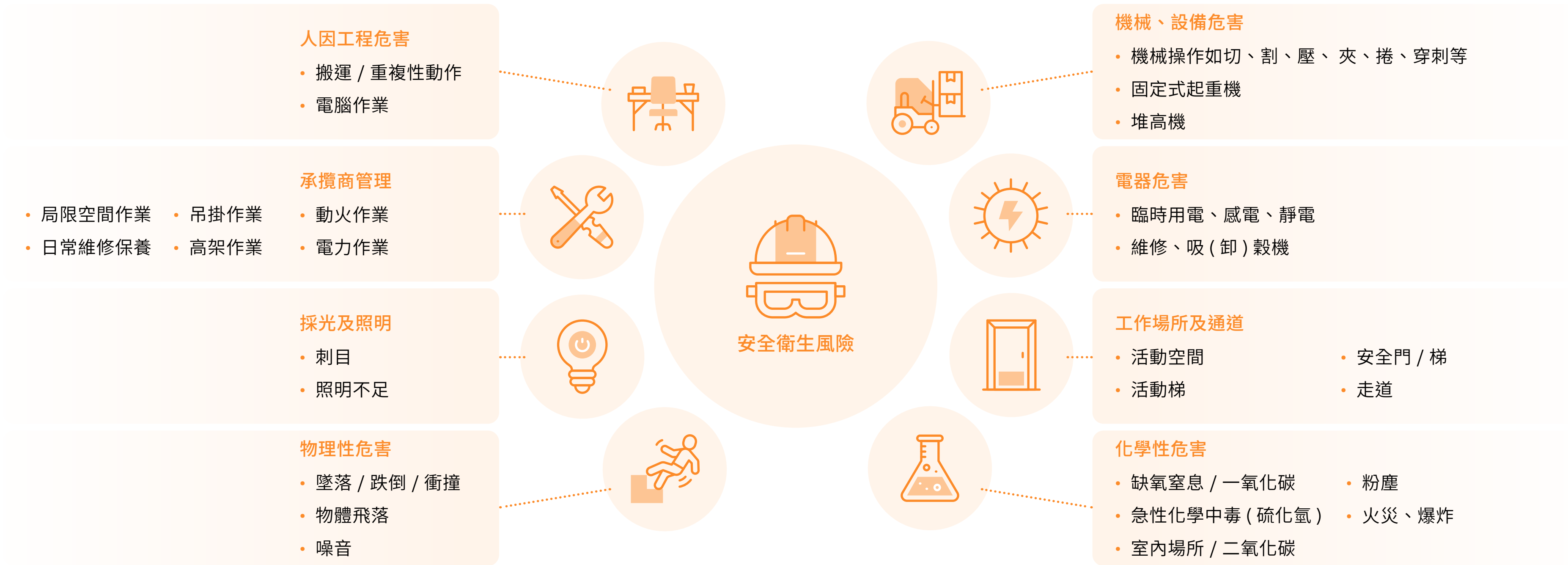
04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

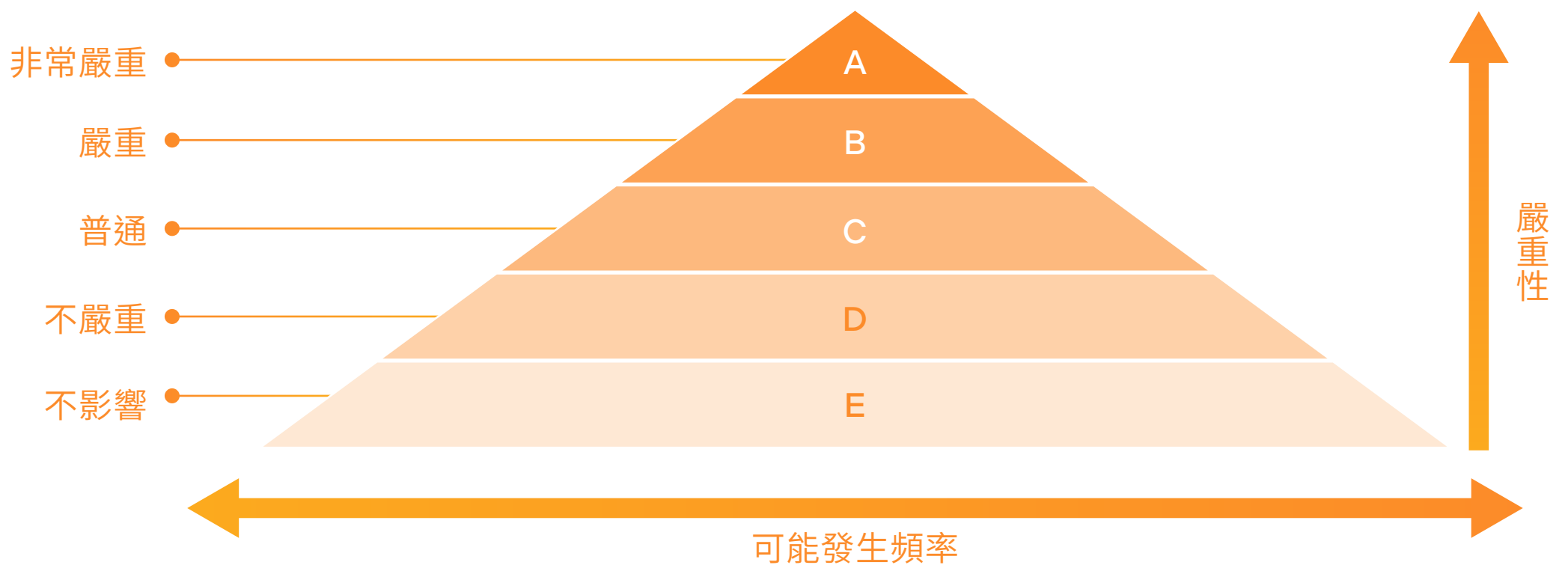
職業安全衛生風險評估

東森重視員工安全，透過職安衛管理委員會、員工意見回饋及日常宣導，強化風險辨識與溝通。公司定期評估作業條件下的職安衛風險，並採取相應的預防與控制措施，降低災害發生機率，落實職場安全管理。



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。



2024 年職業傷害分析統計

性別	男	女	總計
工作總天數	134,250	242,500	376,750
工作總時數	1,074,000	1,940,000	3,014,000
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	8	38	46
可紀錄之職業傷害比率	0.56	3.92	2.72
損工總日數	351	5,652.5	6,003.5
損工日數率 (LDR)	6.54	58.27	39.84
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 X 每日工作時數 X 一年實際工作日數 (2024 年以 250 天計)。

註 2 可紀錄之職業傷害比率 =(可記錄之職業傷害數 / 工作小時) X200,000。

註 3 損工日數率 (LDR)= 損工總日數 / 總工作時數 X 200,000X100%，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

2024 年東森國際（倉儲事業）榮獲衛生福利部國民健康署頒發全國績優健康職場認證 - 活力躍動獎；臺中處、高雄處取得健康促進標章。

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：



3.4.2 安全宣導與演習訓練

東森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。2024 年共舉辦 59 堂職業安全衛生訓練課程，受訓總人次達 331 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。

緊急應變上，重視極端氣候異常對營運造成的危害，於每半年自衛消防編組及三年內新人訓中特別安排，納入關於地震 / 海嘯危害應變計劃與避難標準，安排實際演練，提升正確應變知識與避難共識。同時與各合格職訓機構配合，符合法規要求派訓 / 回訓。各項證照持有不僅充足，更提供全額補助與公假派訓考證。

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 尊重人權

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。



評估機制與目標

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	2024 年績效
1. 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視執行成果 2. 定期進行員工滿意度調查 3. 每位員工每年完成人權相關教育訓練堂數	1. 建立人權盡職調查及風險減緩機制，並定期檢視執行成果 2. 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 80% 3. 每位員工每年至少完成 10 堂人權相關教育訓練	1. 定期檢視人權盡職調查及風險減緩機制，並持續改善 2. 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 85% 3. 每位員工每年至少完成 15 堂人權相關教育訓練	1. 定期檢視人權盡職調查及風險減緩機制，並持續改善 2. 定期進行員工滿意度調查，且滿意度達 85% 3. 每位員工每年至少完成 20 堂人權相關教育訓練	已完成 2024 年員工滿意度調查，請參閱 3-3-3 健全溝通管道 2024 年人權相關課程融入新人培訓辦理，總開課數 44 堂 / 總受訓人次 3,630 人次 / 總受訓時數 1,459,260 小時

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

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，東森國際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。

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	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	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。

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。2024 進行人權及職場性騷擾教育訓練共 44 堂課，總計 402 小時、總受訓人次達 3,630 人次。

2024 進行人權及職場性騷擾教育訓練

44 堂課

總計

402 小時

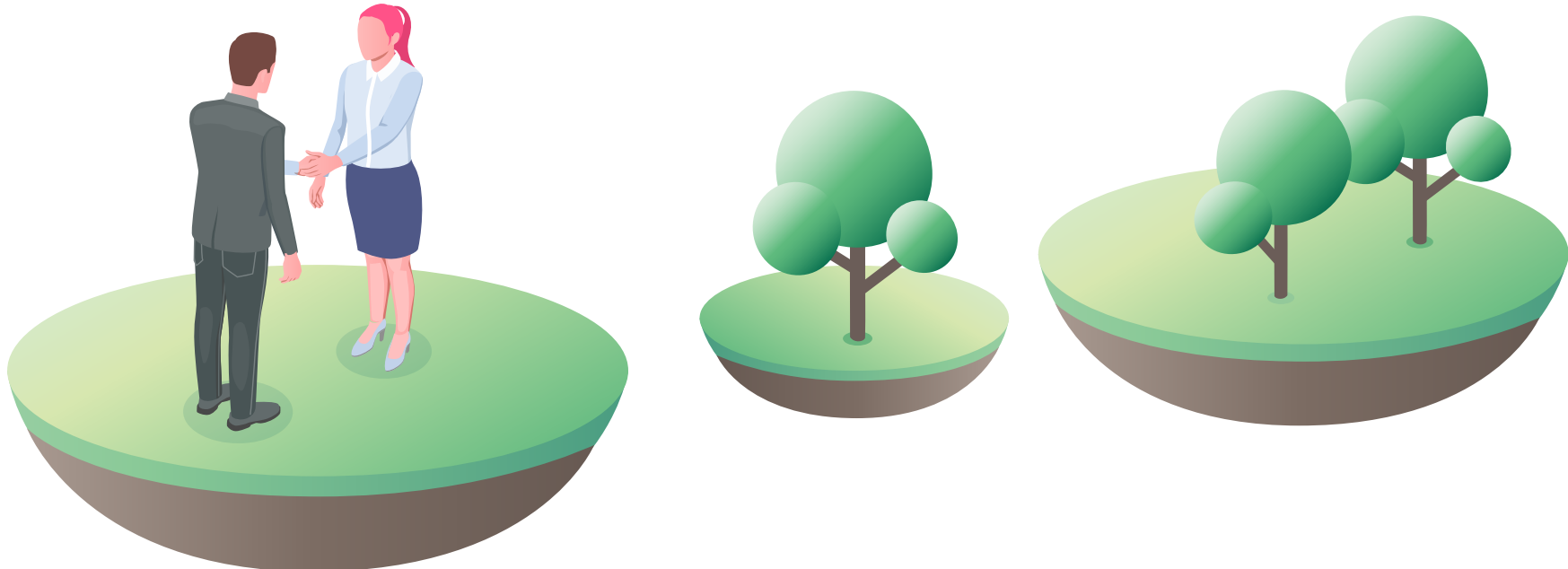
總受訓人次

3,630 人次



供應商人權管理

東森重視供應商人權維護，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，包含：禁止強迫勞動與自由就業、嚴禁雇用童工、保障勞工基本人道待遇與工作條件等項目，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	2024 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	- 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	2024 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	- 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	- 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	2024 年無非法雇用案件 2024 年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	- 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	2024 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	- 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	2024 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	- 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	- 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	2024 年未發生職災事件
全體員工	和諧勞資關係	無勞資爭議事件	勞資糾紛	- 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	2024 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

