

2024

東森國際股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report



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

1.1 關於東森

1.2 2024 年度亮點與關鍵績效

1.3 永續願景與發展策略

1.4 重大主題分析與利害關係人議合

02 創新綠色轉型

2.1 創新產品服務

2.2 推動綠色管理

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

04 散播社會關懷

4.1 東森傳愛旅程

4.2 公益關懷傳愛循環

4.3 發揚社會影響力

05 扎根永續治理

5.1 永續治理實踐

5.2 永續供應鏈

附錄

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二 永續會計準則委員會編制標準對照表

附錄三 參與之公協會名單

附錄四 TCFD 對照表

附錄五 確信報告

1

2

3

4

8

9

14

20

21

39

50

51

54

59

64

70

73

74

76

80

84

85

99

103

104

109

113

114

115

關於本報告書

歡迎閱讀 2024 年度東森國際股份有限公司及其子公司（以下簡稱東森集團、東森、我們）企業永續報告書，我們持續秉持公開、透明的原則，向利害關係人清楚揭露我們在環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）議題上之進度、成果與策略目標，讓利害關係人理解我們在近年所做的努力，以及持續邁向永續發展的決心。

報告邊界範疇

2024 年度報告書揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，本報告書發行日期為 2025 年 8 月，下期預計發行日期為 2026 年 8 月，每年定期於官網及公開資訊觀測站發行報告，作為與利害關係人溝通之重要媒介。本報告書財務資訊與年報邊界一致，除財務數據外之數據 / 績效僅涵蓋倉儲事業（包含東森國際臺北總公司、臺中港與高雄港倉儲營運處）、媒體事業（東森新媒體）與貿易（寵物）事業（東森寵物雲），本報告書呈現過去及未來規劃內容，以完整呈現企業永續相關資訊。

組織涵蓋範圍資訊

倉儲事業（東森國際公司）

總公司	臺北市大安區復興南路一段 368 號 8 樓	+886-2-2755-7565
臺中港	臺中市清水區北五路 23 號	+886-4-2656-4211
高雄港	高雄市小港區亞太路 61 號	+886-7-811-1131

媒體事業（東森新媒體公司）

臺北市南港區重陽路 72 號	+886-2-5555-6366
----------------	------------------

貿易（寵物）事業（東森寵物雲公司）

新北市中和區景平路 258 號	+886-2-2943-7888
-----------------	------------------

報告書管理與審查

內部

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021 年頒布之 GRI 準則 (GRI Standards)，以及永續會計準則委員會 (Sustainable Accounting Standards Board, SASB) 所發布之行業準則編製，揭露之財務數據亦依據經會計師簽證之公開合併財務報告資訊，其他非財務之數據與資料，是由各權責單位提供並經由東森公司治理暨永續發展委員會下各工作小組彙編撰寫而成。

外部

本報告書已委託獨立且具公信力之安永聯合會計師事務所依據確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(TWSAE3000) 之規定，對我們根據 GRI Standards 準則所編製的 2024 年企業永續報告書的特定資訊，進行有限確信 (limited assurance)。確信工作完成後之相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請詳見本報告書[附錄之獨立確信報告書](#)。

意見回饋

若您對於 2024 年度東森永續報告書有任何疑問與指教，非常歡迎您透過以下方式與我們聯繫，幫助我們持續改進。申訴機制與管道介紹請參考 [5-1-2 誠信經營與法規遵循](#)。

東森國際公司投資人關係室

聯絡人	蔡芸芸 經理
地址	臺北市復興南路一段 368 號 8 樓
電話	+886 2-2755-7565 分機：892
email	vivian_tsai@emic.com.tw
官方網站	http://www.emic.com.tw



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

經營者的話

數位驅動 × 永續引領：東森集團邁向智慧未來

2024 年是東森集團邁向永續與智慧化發展的重要里程碑，我們將今年定為「東森 AI 元年」，以人工智慧為核心引擎，結合環境永續行動與企業轉型策略，啟動雙軸轉型新篇章。在瞬息萬變的市場與日趨嚴格的國際規範下，東森堅持以穩健務實的步伐強化 ESG 治理體系，將環境保護、社會責任與公司治理融入日常經營決策，以數據驅動創新、以科技賦能轉型，實現企業價值最大化與社會正面影響力的擴大。

穀倉升級 × 綠建築願景：打造低碳永續供應鏈

東森作為臺灣民生穀物進口的關鍵樞紐，長期肩負糧食儲運與安全責任。我們配合政府戰備糧儲政策，積極導入 AI 智能穀倉管理專案，提升營運效率與作業安全，進一步強化臺灣糧食供應鏈的韌性。在環境管理上，倉儲事業已全面推動 ISO 14064-1 溫室氣體查證、ISO 50001 能源管理系統與 ISO 14001 環境管理系統，實踐節能減碳、污染防治及資源循環的具體作為。2024 年更建置智慧型電錶與能源監控系統（EMS），汰換老舊高耗能設備，以行動落實節能與碳管理。同時集團全新總部大樓「林口恩典大樓」持續申請鑽石級綠建築與智慧建築等國內外永續認證，未來將成為集團整合資源、推動智慧永續治理的全球營運中樞。

產業領航 × 創新深化：推動多元事業數位轉型

東森在第 11 屆（2024 年）公司治理評鑑上市公司排名級距為 21%-35%（第三級距），與第 10 屆（2023 年）排名持平，於產業類別（市值未達 50 億元類）評鑑結果為 2%~10%（第二級距），將持續朝提升至第一級距為未來目標。我們以「打破常規，快速行動」為企業營運的核心宗旨，推進三大事業體於 2024 年朝向數位化升級、垂直整合與擴展市場佈局等方向發展。媒體事業 ETtoday 持續獲得各項殊榮肯定，包括連續 7 年獲牛津數位新聞報告評選為臺灣網路媒體「使用率」與「信任度」第一；連續三年榮獲各類新聞報導獎，展現出專業媒體的社會責任與影響力，未來將分別從「流量變現」、「影音內容」、「粉絲轉會員」、「線上線下整合」、「內容電商」等方向全面轉型，邁向 3.0 的「全方位數位內容平台」。寵物事業在少子化的趨勢下受惠毛小孩經濟成長，建構以毛孩健康為核心的零售、醫療與商品開發整合平台。以複合式經營模式成為「毛爸媽與毛小孩的健康服務專家」。

健康職場 × 社會共融：永續從內部開始實踐

東森集團連續四年受頒「幸福企業」金獎的殊榮，於 2024 年首度榮獲「全國績優健康職場－活力躍動獎」，倉儲事業臺中及高雄營運處亦同時取得「健康促進標章」認證肯定，並持續維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之有效認證。在社會參與方面，今年持續依循集團設定社會參與目標推行專案，我們不斷思考如何形成社會共好，而不只是曇花一現的參與，如東森「愛的早餐」計畫已邁入第 18 年，已協助超過 3 萬 5 千名偏鄉孩子，令人感動的是其中一位還考上研究所，並立志返回偏鄉照顧更多需要幫助的孩子，將愛傳遞下去，2024 年也首次辦理第一屆東森盃兩岸少年棒球邀請賽，藉由切磋球技建立學童信心與開展眼界。另外「東森寵物雲愛心計畫」與全臺收容所、動保團體合作，擴大到浪浪助糧、臺大獸醫巡迴醫療，打造友善寵物的環境。我們將持續深耕與拓展，擴大正向的社會影響力。

東森國際 董事長

廖尚文



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

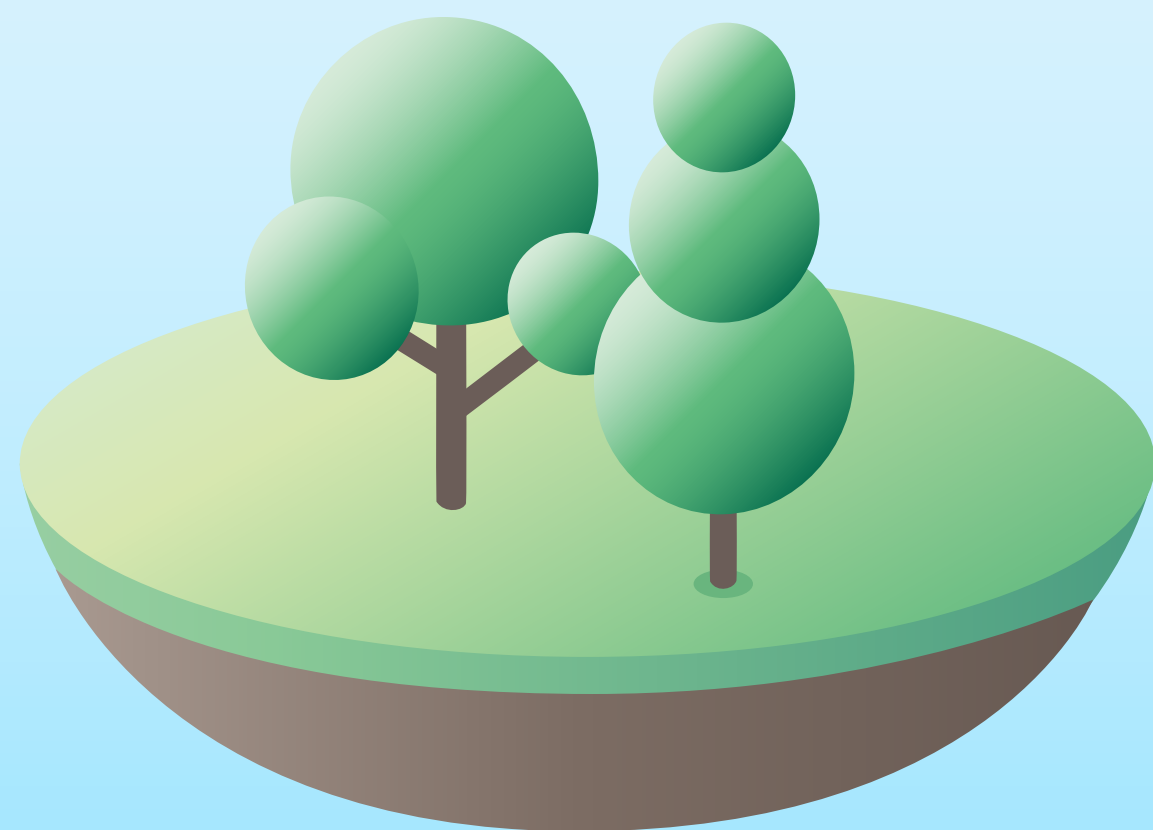
01 永續東森價值

1.1 關於東森

1.2 2024 年度亮點與關鍵績效

1.3 永續願景與發展策略

1.4 重大主題分析與利害關係人議合



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

1.1 關於東森

多元佈局 × 數位轉型 × 永續前行：打造全方位生活服務平台

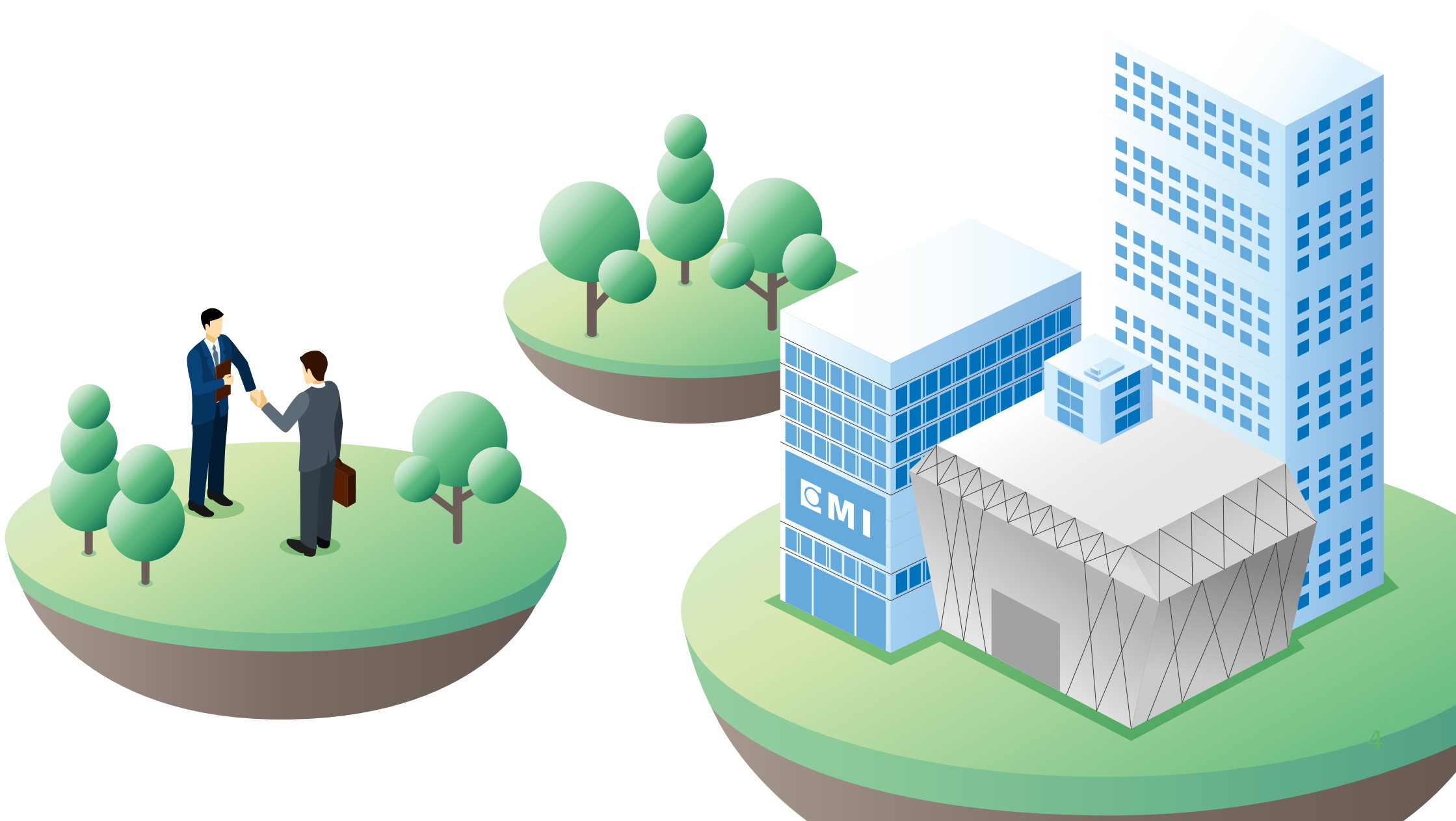
東森自 2000 年以倉儲核心事業起家，穩健發展並積極拓展多元版圖，歷年來橫跨媒體、娛樂影音、商品零售、不動產及數位家外（Digital Out-of-Home）廣告等產業。2018 年起，更進一步跨足寵物與美容美體領域，持續延伸與深化全方位生活服務的佈局。2021 年，為因應新經濟模式快速變遷，東森全面強化 OMO（Online Merge Offline）整合戰略，推動自營商品升級、多通路融合，朝向新零售與新媒體的深度整合邁進，發揮集團雙核心（媒體與通路）最大綜效，開啟集團轉型新篇章。2024 年，東森正式邁入「AI 元年」，全面導入人工智慧於各事業體經營策略中，應用於精準數據分析、消費行為預測與營運流程優化，進一步推動線上線下融合、提升客戶體驗與自營商品價值鏈競爭力，擴展創新多元的商業模式。

東森始終秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，落實企業社會責任，並以「栽下永續種子，建構環境共存、社會共榮的東方森林」為長期願景。除了追求股東價值極大化，我們更積極推動價值鏈永續發展，從產品、服務、供應鏈到社會參與，全方位強化對環境與社會的正向影響，致力營造具韌性與包容力的永續生活生態圈。



東森國際基本資料

公司全名	東森國際股份有限公司
員工人數	239
創立時間	1975 年 5 月 14 日
董事長	廖尚文
總部位置	臺北市大安區復興南路一段 368 號 8 樓
資本額	3,002,430,700 元
股票代號	2614
主要關聯企業	東森得易購股份有限公司、自然美生物科技有限公司、香港草莓網 (StrawberryNET)



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

東森多角化經營里程碑

2011

ETtoday.net 新聞網站成立

2010

開創森森購物

開創第 2 個電視購物品牌 (2017 年與東森購物合併，東森購物為存續公司)

1999

開創東森購物

- 開創東森購物電視
- 購物最多 5 頻道

1996

首創多頻道聯營

新聞臺 / 財經臺 / 綜合臺 / 洋片臺 / 國片臺 / 戲劇臺 / 幼幼臺 / 超視臺

1995

首創 MSO

有線電視網路 MSO 經營

1991

率先投入

有線電視產業

2014

東森整合行銷公司^{註 1} 成立

2017

- 併購墨攻網路科技^{註 2}
- 亞朱蘭東麟成立^{註 3}
- 東森全球連鎖事業成立

2018

併購及策略合作

- 香港跨境美妝電商草莓網
- 自然美

2019

併購 (含營業讓與)

- 成立東森寵物雲 (股) 公司
- 持續擴增東森寵物店
- 併購寵物王國 (股) 公司、奧斯卡寵物 (股) 公司、廣興貿易 (股) 公司

2020

持續成長

- 成立東林資產股份有限公司、東森民調雲股份有限公司
- 東森寵物雲展店至 107 家實體門市
- 新媒體取得高鐵、捷運車廂等廣告獨家代理權
- 新媒體發展 Her 女性電商平台
- 2020 併購熊媽媽買菜網 (已於 2022 年停業)

2025

慈愛生物科技取得寵瑞國際有限公司 50% 股權，將借與寵瑞公司的合作，導入寵物按摩及培訓按摩復健技術等。

2024

東森寵物雲持續調整組織結構與經營策略，截至 2024 年底，門店數共 112 家，以及 7 家慈愛生技門市，服務範圍涵蓋全臺灣 18 個縣市。

2022

- 東森寵物雲資源整合吸收合併消滅奧斯卡寵物 (股) 公司、廣興貿易 (股) 公司及寵物王國 (股) 公司等三家公司後，持續展店
- 成立慈愛生物科技 (股) 公司
- 成立東森慕德科技 (股) 公司 (已於 2024 年 2 月與東森新媒體整併後消滅)

2021

擴展規模

東森寵物雲取得孫公司廣興貿易公司及寵物王國公司 100% 股權，並持續拓展實體店面。

註 1 東森整合行銷公司已更名為東森新零售百貨 (股) 公司。

註 2 本公司已於 2024 年 5 月處分全部持有之墨攻網路科技公司股權。

註 3 亞朱蘭東麟公司已更名為萬喆 (股) 公司。



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

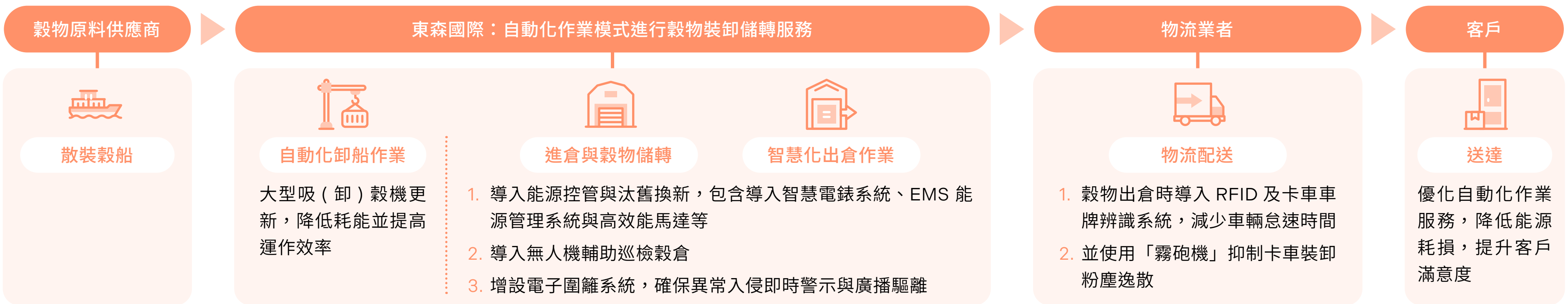
附錄

倉儲事業 - 從國家糧安守門人邁向智慧永續穀倉領航者

東森國際深耕港埠倉儲產業，長期配合政府糧食戰備儲備政策，肩負確保臺灣糧食供應穩定的關鍵使命。隨著時代與科技演進，倉儲事業不僅扮演糧安守護者的角色，更積極以「智慧化穀倉」為願景推動轉型，導入 AI 技術與永續管理，重塑產業核心價值鏈。

2024 年，東森啟動「AI 導入穀倉管理作業專案」，攜手工研院團隊，於既有自動化基礎上進一步導入 AI 決策與節能創新技術，擘劃六大智慧升級項目，涵蓋：設備履歷管理系統導入；穀倉出倉 RFID 及車牌辨識自動化建置；山貓遠端遙控系統開發；吸（卸）穀機遠端遙控系統開發；智慧穀倉結構巡檢導入 AI 影像辨識系統平台；穀倉倉筒內壁清理自動化設備等項目，亦成立 ISO 專案小組，全面強化管理制度與國際接軌，已完成 ISO 50001（能源管理）、ISO 14064-1（溫室氣體）、ISO 14001（環境管理）、ISO 45001（職安衛）、ISO 9001（品質管理）與 ISO 27001（資訊安全）等六項國際查證。展望未來，倉儲事業將持續結合內外部專業資源與技術力量，深化 AI 應用與永續治理雙軌轉型，發揮臺灣大宗穀物儲備關鍵據點的戰略價值，邁向數位驅動、智慧管理與永續發展的下一階段。

❖ 倉儲事業永續價值鏈



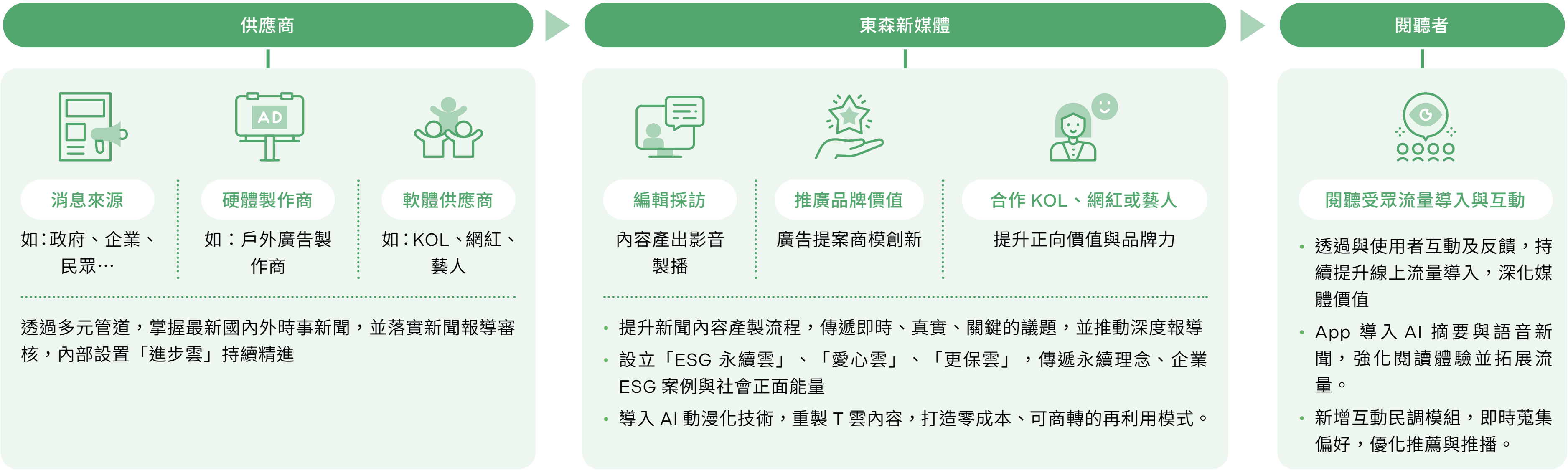
媒體事業 - 東森新媒體 - 進化 3.0：打造全方位數位內容與流量經濟生態系

2024 年東森新媒體聚焦在內容創新、技術升級、流量經營與廣告多元化，主要有以下幾個策略：

- **整合集團資源，打造一站式 OMO 廣告業務平台：**東森新媒體擁有豐富的媒體資源，包括新聞、娛樂、購物、生活等多個頻道，以及遍佈全臺的家外媒體版位。東森新媒體將這些資源整合在一起，打造了一個一站式的 OMO 廣告業務平台，為廣告主提供全方位的廣告解決方案。
- **AI 導入全面展開，驅動內容與業務雙升級：**東森新媒體於 2024 年正式成立 24 組 ChatGPT 應用精進小組，積極推動 AI 技術應用，包括選題協作、文章生成、語音新聞與即時快訊編採自動化。透過與交通部氣象局、中華職棒等 API 串接，自製快訊新聞生成器，撰稿效率提升 80~85%，深度報導提升 54%，讀者信任度提高至 4.2 分（提升 23.5%）。
- **多點布局擴展流量，強化自有平台經營力：**2024 年 ETtoday 新聞雲在 comScore 數據排名三項全臺第一（總流量、每人月訪次、每人月頁數），突顯高用戶黏著度。App 端亦導入 AI 摘要＋語音新聞模組，打造多感官閱讀體驗，擴大流量來源。新聞列表中更新增互動民調模組，即時蒐集用戶偏好數據，提升推薦新聞精準度與推播效能。
- **影音內容再製創新應用，開拓次級流量與商模：**為延伸內容生命週期，2024 年導入 AI 動漫化技術，重製 T 雲既有節目內容，形成零成本、可商轉的內容再利用循環，亦開啟周邊商品、IP 合作、廣告投放等商業潛力。

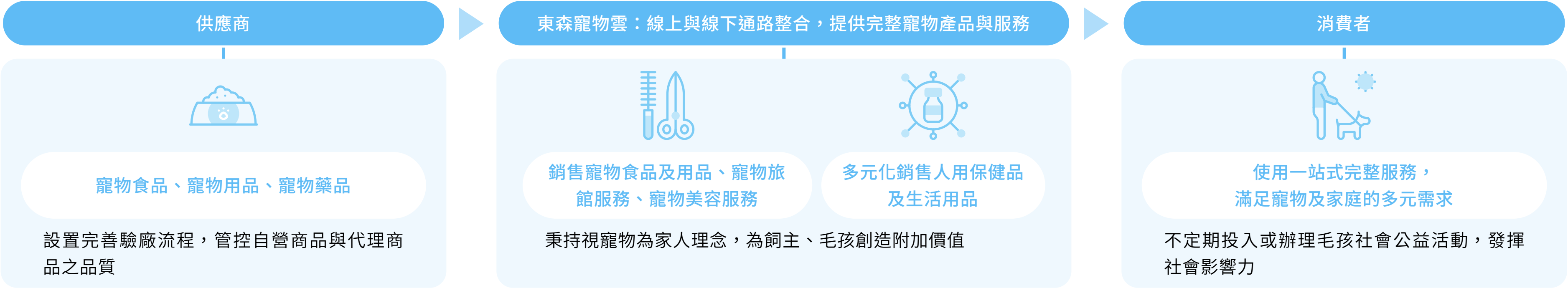
- 目錄
- 關於本報告書
- 經營者的話
- 01 永續東森價值**
- 02 創新綠色轉型
- 03 實踐幸福職場
- 04 散播社會關懷
- 05 扎根永續治理
- 附錄

❖ 媒體事業永續價值鏈



貿易 (寵物) 事業 - 東森寵物雲 - 打造全方位寵物生活生態圈，實現人寵共好願景

東森寵物雲自 2019 年元月設立以來，持續擴大營業規模與市佔。2024 年底實體店家數總計 112 家，縣市覆蓋率達 85%，更為首家進駐離島的連鎖寵物品牌，亦為全臺唯一提供美容、醫療、特寵一條龍專業服務的寵物零售通路。除此之外，2022 年東森寵物轉投資成立慈愛生物科技股份有限公司，2024 年底慈愛生技總計 7 家實體門市，與慈愛醫院聯盟合作打造寵物生態圈，合作項目包含結合寵物零售與醫療服務的複合門市；並積極與國際機構 - 韓國動物醫療集團 Royal AMG 推動獸醫師培訓、大型醫療中心建置、幹細胞臨床研究、寵物健康食品開發，打造整合寵物零售、醫療與保健的完整生態系統。持續與流浪動物收容所及民間動保團體合作，推動浪浪送養、獸醫巡迴健檢及施打疫苗等公益活動，秉持「寵物即家人」致力為飼主和寵物打造「共好共幸福」的生活理念，營造友善寵物環境。



1.2 2024 年度亮點與關鍵績效

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

經濟治理面



榮獲「TCSA 臺灣永續報告書獎」
貿易百貨類 - 第一類金獎



倉儲事業 2024 年度獲臺灣港務公司頒發
「裝卸承攬業金舫獎」
及「港埠永續金舫獎」



媒體事業連續 7 年 獲牛津大學
《數位新聞報告》評選為
臺灣網路媒體「使用率」與「信任度」No.1



寵物事業榮獲第 21 屆
國家品牌玉山獎
「最佳產品類」獎項



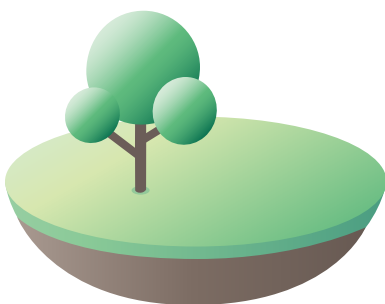
第 11 屆 (2024 年) 公司治理評鑑
上市公司排名級距為
21%~35% (第三級距)



倉儲事業推動導入 ISO 9001 品質管理系統
並取得認證



倉儲事業通過 ISO 27001 資訊安全管理系統
驗證



環境面



東森國際 2024 年參獎第三屆 ESG 物流永續
獎，獲「物流作業永續組」企業金獎



倉儲事業 2024 年節能設備共投入 2,742.3
萬元，年節省 334,346 度電、
減少 162,169 公斤 CO₂ 排放



寵物事業於 2024 年已完成 ISO 14064-1
溫室氣體盤查查證



倉儲事業於 2024 年已完成 ISO 14064-1
溫室氣體。維持 ISO 50001 能源管理系統、
ISO 14001 環境管理系統、有效認證。



媒體事業 2024 年提升辦公空間有效運用，用
電度數大幅下降約 20.24%



社會面



東森國際榮獲「全國績優健康職場 -
活力躍動獎」



倉儲事業臺中、高雄營運處獲得「健康促
進標章」認證肯定



2024 年辦理東森盃·海峽兩岸（連城）
青少年棒球邀請賽暨第五屆海峽
兩岸（連城）青少年棒球文化節，
促進兩岸青少年文化交流。



東森集團再度獲頒 1111 人力銀行「幸福企
業」金獎



倉儲事業維持 ISO 45001 職業安全衛生管
理系統有效認證



愛的早餐持續 18 年累計超過 35,000 名
學童受惠



媒體事業榮獲「銀響力新聞獎優選」、
「社會光明面新聞報導獎」、「平
冤年度新聞獎」、「自殺防治優
質媒體報導獎」



東森寵物 2024 年正式啟用「東森寵物人
資幫幫忙」LINE@ 一對一溝通平台



倉儲事業於 2024 年首次執行供應商評鑑。

1.3 永續願景與發展策略

1.3.1 永續願景

東森的永續願景「建構與環境共存、社會共榮的東方森林」，象徵融合核心本業與永續價值的堅定信念。我們積極將永續理念融入倉儲、媒體、寵物等多元事業中，從減碳節能、數位創新、社會參與到利害關係人溝通，推動企業在經濟效益之外，亦能在環境保護與社會福祉上累積深遠貢獻。未來，東森將持續扮演永續價值鏈的推動者，攜手員工、客戶、合作夥伴及社會大眾，共築包容、公平、具韌性的永續生活圈。

面對全球氣候變遷與永續治理趨勢，東森將持續精進永續管理體系。未來，我們將依據法規逐步導入 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則，強化永續與氣候相關風險與機會的財務影響評估。同時為與永續金融標準接軌，亦將評估及參考金管會發布之《永續經濟活動認定參考指引》，盤點各項營運活動與永續經濟類別之關聯，作為公司未來投資與營運策略規劃的基礎，引導資源朝向真正具有環境與社會效益的事業領域投入。此外，自然相關風險與機會及生物多樣性也漸漸受到重視，未來我們也將參考 TNFD（自然相關財務揭露架構），盤點自然依賴性與衝擊，回應全球生態保護與自然資本責任的需求。

永續發展策略與回應聯合國永續發展目標 (SDGs)

東森持續精進永續願景 4 大核心策略，包含：「永續營運」、「穩健經營」、「友善環境」、「社會共榮」，深化各項核心策略的理念，並且對接聯合國永續發展目標（SDGs），透過各個事業體的核心本業與永續投入，與利害關係人共創長期價值。

核心策略	理念	對應 SDGs	核心指標	短期 (1~2 年) 目標	中長期 (3~5 年) 目標	2024 年度執行進度 / 績效
永續營運 Sustainable Operation	落實公司治理與誠信經營之責，提升企業價值，並且由董事高層由上而下支持與督導核心本業導入永續轉型，建構東森永續韌性。	12 負責任的消費與生產 16 和平正義與有利的制度 17 夥伴關係	定期進行董事會績效評估	每年至少一次內部董事會績效評估、每三年至少一次委請外部專業機構辦理董事會績效評估	每年至少一次內部董事會績效評估、每三年至少一次委請外部專業機構辦理董事會績效評估	已於 2025 年 1 月完成 2024 年度董事會、董事成員及各委員會內部績效評估。
			董事、高階經理人薪酬與 ESG 績效進行連結	董事、高階經理人績效酬勞中的 5%，應連結各部門訂定之 ESG 重大議題 KPI 指標達成情形	董事、高階經理人績效酬勞中的 10%，應連結各部門訂定之 ESG 重大議題 KPI 指標達成情形	- 本公司高階經理人之績效表現，已納入本公司「永續發展責任中心」所訂定之獎酬制度整體評估架構中，並依據永續發展目標及 ESG 重大議題 KPI 指標之達成情形進行綜合評估。除傳統財務指標（如公司營收、淨利率等）外，另就永續執行工作小組（涵蓋環境永續、社會關懷、員工照顧、風險管理、公司治理、誠信經營及客戶關係等面向）之年度執行情形及 KPI 達成率，作為調整變動薪酬之依據。 - 變動薪酬之發放係依據年終獎金月數，乘以各該 KPI 達成率所對應之加乘百分比後進行核算，以強化永續目標與個人績效獎酬之連結，落實公司永續發展承諾。
			違反誠信經營之事件	0 件 / 年	0 件 / 年	2024 年度本公司未有違反誠信經營之事件發生。

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



核心策略	理念	對應 SDGs	核心指標	短期 (1~2 年) 目標	中長期 (3~5 年) 目標	2024 年度執行進度 / 績效
穩健經營 Steady Economic Growth	多角化經營各項事業體，開創新興商業模式，並且兼顧員工發展與福祉，打造東森創新精神、穩健經營的組織文化。	3 良好健康和福祉 8 尊嚴就業與經濟發展 9 產業創新與基礎設施	完善資安管理制度，管理層級提升至董事會	- 建立資訊安全管理委員會與專責人員 - 導入 ISO 27001 架構建置資訊安全管理系統，並定期就管理制度、規劃與成效提報董事會 - 導入 ISO 9001 架構建置品質管理系統，定期檢視品質政策與目標執行成效。	取得 ISO 9001、ISO 27001 資訊安全管理系統查證	- 為強化本公司之資訊安全管理，本公司已於 2023 年 6 月 27 日設置「資訊安全管理委員會」，負責規劃、執行及推動本公司資訊安全管理事項，每年至少一次向董事會提出報告。 - 本公司為改善整體資訊安全管理制度能力，並建立與落實資訊安全管理相關作業及程序，於 2024 年 9 月 1 日發布「資通安全政策聲明」公告。 2024 年 5 月起開始導入 ISO 27001 國際資訊安全管理制度建置及驗證作業；後於 2024 年 12 月通過第三方驗證、2025 年 3 月 19 日取得正式證書。 2024 年資訊安全管理執行成果及 2025 年執行計劃已於 2024 年 12 月 31 日提請董事會報告。 - 倉儲事業 2024 年已完成 ISO 9001 查證（臺中、高雄）
			定期進行員工滿意度調查	滿意度達 80%	滿意度達 85%	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。
			- 取得健康職場認證 - 健康促進標章	- 每場健促活動員工參與度達 60% - 申請健康促進標章	- 每場健促活動員工參與度達 70% - 申請健康促進標章	- 臺北辦公室、臺中營運處每場健促活動員工參與度達 60%。 - 舉辦線上健走挑戰賽、推動健康運動社團。 2024 年獲頒衛生福利部國民健康署「全國績優健康職場 - 活力躍動獎」及「健康職場認證 - 健康促進標章」。
友善環境 Sustainable Green Environment	提升能源使用效率，導入永續轉型，降低營運過程中對環境的負面影響，以達成環境永續的目標。	7 可負擔的潔淨能源 9 產業創新與基礎設施 11 永續城市與社區 13 氣候行動	全公司減碳量	每年完成 ISO 14064-1 查證	達成較基準年 (2021) 之年減溫室氣體碳排放量 1% 目標	- 倉儲事業、新媒體事業、寵物雲事業已依據 ISO 14064-1 完成溫室氣體排放盤查 - 倉儲事業臺中、高雄穀倉 2024 年溫室氣體排放密集度較基準年減量 達成 1%-之目標。
			倉儲事業部導入環境永續相關 ISO 管理系統之輔導及查證	每年完成 ISO 14001、ISO 45001 內稽	持續每年完成 ISO 14001、ISO 45001 內稽	- 倉儲事業已完成 ISO 45001 查證（臺中、高雄） - 倉儲事業已完成 ISO 14001 查證（臺中、高雄）
			林口 A9 新建總部大樓綠建築、智慧建築指標	規劃申請鑽石級智慧建築及綠建築標章	取得鑽石級智慧建築及綠建築標章	規劃 2025 年申請綠建築候選標章。

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

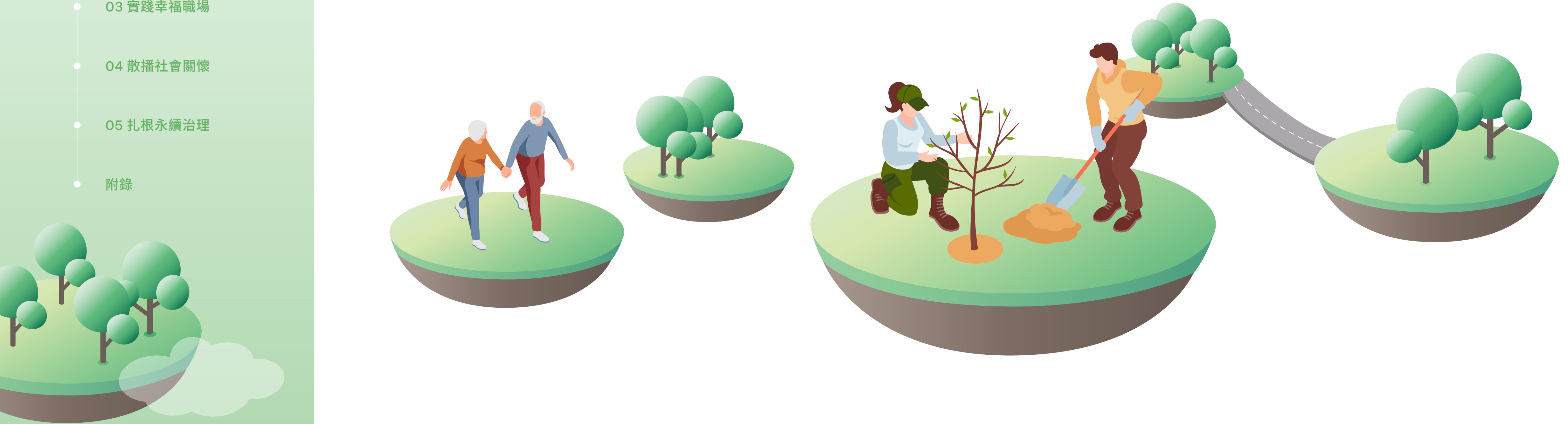
03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

核心策略	理念	對應 SDGs	核心指標	短期 (1~2 年) 目標	中長期 (3~5 年) 目標	2024 年度執行進度 / 績效
社會共榮 Creating Inclusive Society	東森傳愛社會，以核心本業長時間為社會善盡一己之力，散播社會正能量。		「愛的早餐」專案活動金額	500 萬 ~ 550 萬元 / 年	550~600 萬 / 年	• 2024 年達新臺幣 834 萬元
						
			舉辦或協辦參與相關環保活動次數	1~2 次 / 年	2~3 次 / 年	• 2024 年 3 月舉辦集團植樹活動。
						
			銀髮族及更生人關懷	1~2 次 / 年	1~2 次 / 年	• 2024 年舉辦銀髮族過年圍爐活動、更生人就業安心計畫。



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

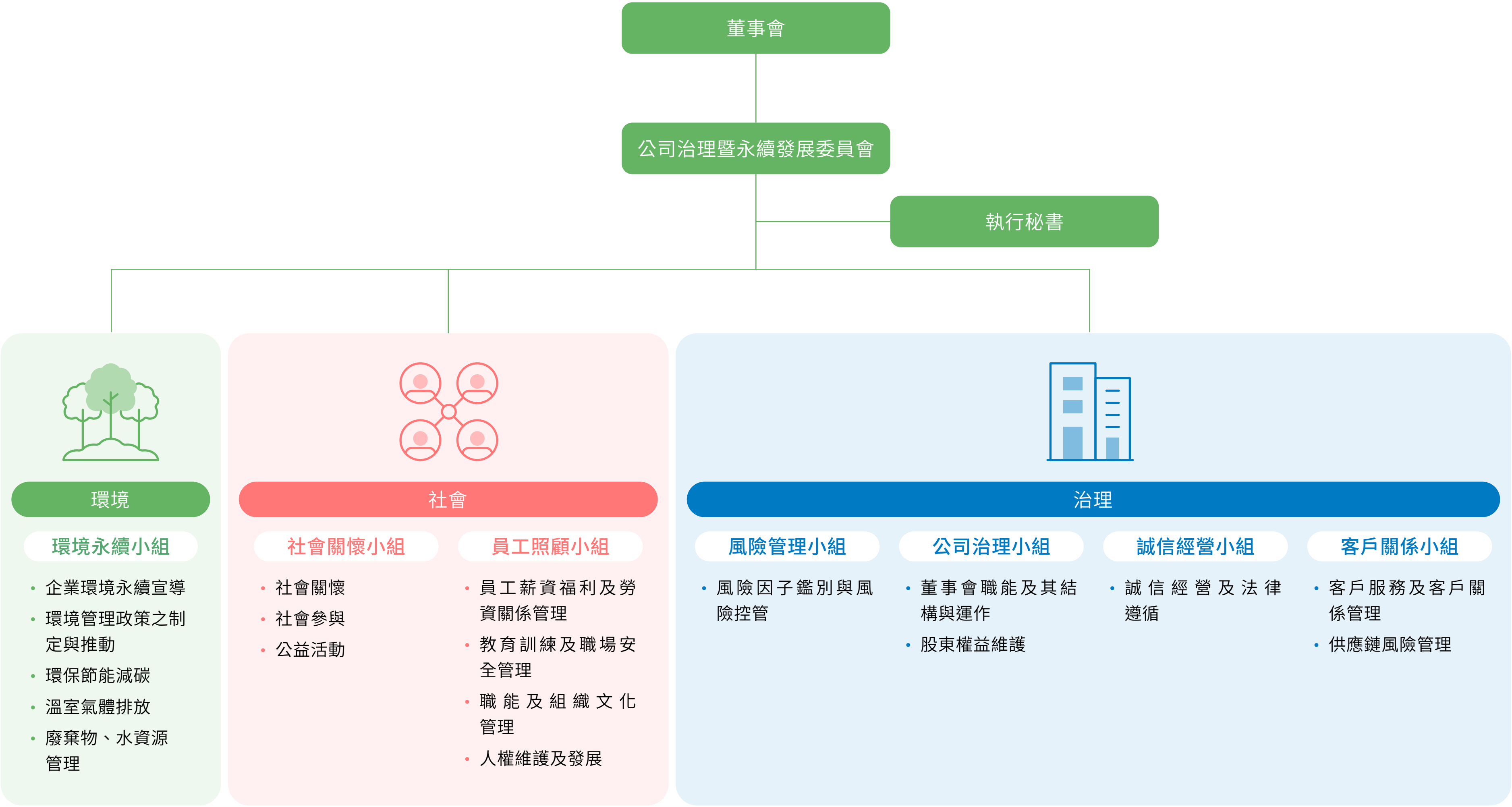
04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

1.3.2 永續治理

東森國際為落實永續發展營運之目標，成立「公司治理暨永續發展委員會」（以下簡稱委員會），由 4 位獨立董事、董事長、董事、發言人及公司治理主管所組成，其中 1 位獨立董事擔任召集人及主席。委員會下設 7 個永續執行工作小組，完整涵蓋 ESG 面向，各小組組長皆由高階主管擔任，除定期追蹤公司治理評鑑指標績效外，也針對利害關係人關注的議題，訂定對應之短中長期目標，並持續追蹤及檢討成果，以回應社會大眾的期待。



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

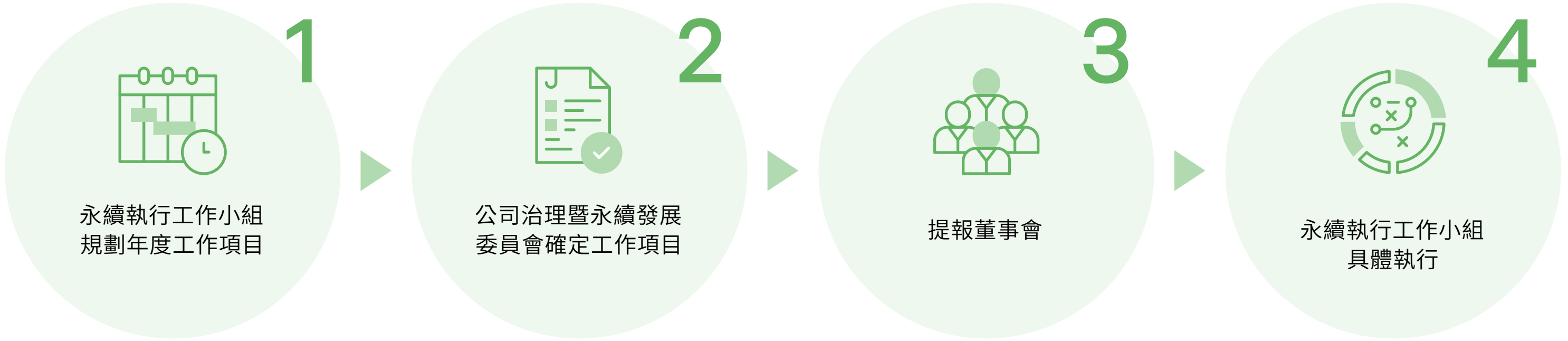
05 扎根永續治理

附錄

委員會治理模式

各功能性小組依委員會組織規程之規定推動各自職掌之業務，同時於各季財報經董事會通過之當日召開委員會，報告當季執行進度及辦理情形，且應每年向委員會提出年度執行計畫及成果。2024 年度共召開 6 次會議，皆經委員會同意及提報董事會通過，包含溫室氣體盤查結果、永續發展、誠信經營、資訊安全、智慧財產管理、利害關係人溝通等關鍵議題。

2024 年度共召開會議次數
6 次



委員會推動方式

東森的永續治理，採取由上而下扎根在日常營運作業。由董事會成員籌組部門專案小組，並且親自參與專案工作過程和重要決策，推動跨部門橫向聯繫與合作，也發揮垂直溝通職能，直接與同仁討論實務與永續整合的可行方案，並在實踐中滾動檢討和調整。董事會成員直接參與的推動方式，協助東森快速推動 ESG 進展、追蹤和擬定改善措施，確保及控管其完整性和落實程度，也在過程中持續培養和扎根東森同仁的永續意識。

培養永續意識，激盪永續火花

為更進一步導入永續發展意識，由下而上培養同仁對於永續從認識、行動到形塑為整個企業文化，委員會各小組組長負責協調跨部門相關業務，並規劃及執行永續策略和專案，至少一年一次舉辦永續相關教育訓練，傳遞最新永續發展趨勢與標竿企業永續作為相關案例。

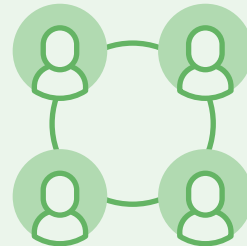
2024 年分別舉辦永續研討會並邀請獨立董事擔任講師，內容包含與氣候相關財務揭露最新實務與趨勢、ESG 報導現況及公司治理評鑑之 ESG，亦不定期於公司「數位學習平台」置入公司治理、誠信經營及企業永續發展相關課程，持續提升所有同仁對於永續概念的理解與認同，與東森一同努力實踐永續發展。



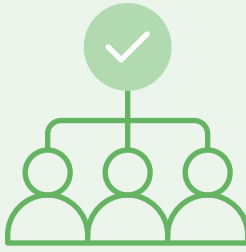
1.4 重大主題分析與利害關係人議合

1.4.1 利害關係人議合

東森高度重視利害關係人的意見，為確保永續策略規劃能確實回應各方關注，我們由各部門主管及同仁共同參與，每年持續檢視並鑑別利害關係人類別。經由重要性分析後，2024 年六大核心利害關係人，分別為：員工、客戶／閱聽者、主管機關、股東／投資人、供應商／承攬商，以及媒體，作為溝通與永續管理的優先對象。

利害關係人	對東森的意義	關注之重大主題	溝通管道	頻率	2024 年利害關係人回應與溝通實績																	
 員工	擁有優秀的經營團隊及人才為立業之本，方能追求企業永續經營及成長。東森視員工為公司重要之資產，致力於為員工打造更優質之工作環境。	- 職業安全與健康 - 人權	<table><tr><td>年度績效考核作業</td><td>每年二次</td></tr><tr><td>勞資會議</td><td>每季一次</td></tr><tr><td>職業安全衛生委員會</td><td>每季一次</td></tr><tr><td>福利委員會</td><td>每年至少一次</td></tr><tr><td>勞工退休準備金監督委員會</td><td>視需求安排</td></tr><tr><td>內部教育訓練及 E-learning 數位學習平台</td><td>即時（視員工自行安排）</td></tr><tr><td>外部教育訓練補助</td><td>視情況安排</td></tr><tr><td>性騷擾申訴管道、面對面溝通及檢舉信箱</td><td>即時</td></tr><tr><td>官網設置利害關係人專區：Email/ 問卷調查</td><td>即時</td></tr></table>	年度績效考核作業	每年二次	勞資會議	每季一次	職業安全衛生委員會	每季一次	福利委員會	每年至少一次	勞工退休準備金監督委員會	視需求安排	內部教育訓練及 E-learning 數位學習平台	即時（視員工自行安排）	外部教育訓練補助	視情況安排	性騷擾申訴管道、面對面溝通及檢舉信箱	即時	官網設置利害關係人專區：Email/ 問卷調查	即時	2024 年共計發放獎金達新臺幣 99,518,186 元。 113 年 9 月 13 日、113 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建議，就會員勞動條件、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。 - 舉辦 59 場職業安全衛生訓練課程 - 舉辦線上健走挑戰賽、推動健康運動社團，獲頒衛生福利部國民健康署「全國績優健康職場 - 活力躍動獎」及「健康職場認證 - 健康促進標章」 - 照顧員工福利，連續四年獲頒幸福企業金獎 2024 年度新增 63 門課程 - 舉辦人權及職場性騷擾教育訓練 18 堂課 2024 年度無申訴性騷擾案件發生 官網專區：聯絡窗口 EMI 東森國際 請詳見第三章節內容
年度績效考核作業	每年二次																					
勞資會議	每季一次																					
職業安全衛生委員會	每季一次																					
福利委員會	每年至少一次																					
勞工退休準備金監督委員會	視需求安排																					
內部教育訓練及 E-learning 數位學習平台	即時（視員工自行安排）																					
外部教育訓練補助	視情況安排																					
性騷擾申訴管道、面對面溝通及檢舉信箱	即時																					
官網設置利害關係人專區：Email/ 問卷調查	即時																					
 客戶 / 閱聽者	東森重視客戶之需求，致力於為客戶提升效率、節省成本、創造價值，東森期待能持續提升企業價值，提供消費者更加領先且完整之服務。	- 公司治理 - 資訊隱私與安全	<table><tr><td>會議溝通</td><td>每季一次</td></tr><tr><td>顧客滿意度調查</td><td>視情況安排</td></tr><tr><td>客服申訴管道</td><td>即時</td></tr><tr><td>業務溝通</td><td>即時</td></tr><tr><td>官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查</td><td>即時</td></tr></table>	會議溝通	每季一次	顧客滿意度調查	視情況安排	客服申訴管道	即時	業務溝通	即時	官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時	- 定期發放滿意度問卷及客戶拜訪，了解客戶需求 - 導入 ISO 27001 建置資安系統，各事業群未發生客戶隱私洩漏事件 2024 年共發放 33 份問卷，回收率達 100%。 - 非常滿意／滿意達 97%、普通 2%、不滿意 1%。 官網專區：聯絡窗口 EMI 東森國際 請詳見第二章、第五章內容								
會議溝通	每季一次																					
顧客滿意度調查	視情況安排																					
客服申訴管道	即時																					
業務溝通	即時																					
官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時																					



利害關係人	對東森的意義	關注之重大主題	溝通管道	頻率	2024 年利害關係人回應與溝通實績
 主管機關	各項業務主管機關負責督導公司各項營運；東森致力與各主管機關保持暢通之溝通，以達到合規進而優於法令規定之相關要求。	• 公司治理 • 氣候變遷之策略與管理	正式公文往來	即時	• 強化氣候相關風險與機會管理與揭露 • 第 11 屆（2024 年）公司治理評鑑上市公司排名級距為 21%-35%(第三級距)，得分 95.62 分，較上一屆增加 4.04 分 請詳見第二章、第五章內容
			電話	即時	
			電子郵件	即時	
			會議及座談會	視情況安排	
			官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時	
 股東 / 投資人	股東 / 投資人提供企業長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，東森持續用心創造市場競爭力，以良好的經營績效回饋股東 / 投資人。	• 公司治理 • 誠信經營	年度股東會 / 年報	每年一次	請詳見第五章
			法說會	每年至少一次	
			營運概況公告	每月一次	
			各季財報	每年 3、5、8、11 月	
			新聞揭露 / 重大訊息	即時	
			法人來訪	視情況安排	
			官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時	
 供應商 / 承攬商	東森的多元化商品及服務之提供，皆需仰賴供應商 / 承攬商提供優良且符合法令規定之產品及勞務。	• 公司治理 • 誠信經營 • 資訊隱私與安全	外部溝通信箱	即時	• 2024 年度共完成 81 家供應商／承攬商評鑑，A 級 (優良) 廠商 29 家，B 級 (合格) 廠商 52 家 • 2024 年共 63 家供應商／承攬商簽署行為準則與道德規範承諾書，簽署率達 77% 請詳見第五章內容
			業務隨時溝通	即時	
			查驗、拜訪與會議	視情況	
			官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時	
 媒體	媒體是東森對外溝通、融入社會議題、參與社會公益及創造企業品牌價值最重要之媒介。	• 公司治理 • 誠信經營 • 資訊隱私與安全 • 社會參與和關懷	公司官網發布訊息	即時	• 「愛的早餐」18 年累計超過 3 萬 5 千名學童受惠 • 獲銀響力新聞獎優選、臺灣新聞普立茲獎、新聞先鋒獎等獎項 請詳見第四章、第五章內容
			記者會	視需求安排	
			新聞稿	視需求安排	
			官網設置利害關係人專區：電話 /Email/ 問卷調查	即時	

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

1.4.2 重大主題鑑別與排序

為完整掌握可能對公司營運及環境社會有重大影響之重大主題，本年度依循 GRI Standards 2021 對於重大性之定義，從衝擊 (Impact) 的角度出發，審視永續議題對於環境、經濟、人（群）的正面及負面的發生可能性、影響程度，並廣納利害關係人及經營團隊的建議，鑑別出本年度 7 個重大主題。

1
永續脈絡
調查



逐年參考 GRI Standards 2021、永續會計準則 (SASB)、國內外永續評鑑、國內外產業標竿分析及國際永續趨勢進行永續議題蒐整與檢視。

2024 年由各權責單位與 6 大類利害關係人持續進行議合，並藉由線上填寫問卷，對於各面向之議題進行關注度調查，以確實掌握各個利害關係人重視之重大主題。

2
衝擊評估與
重大性確認



藉由利害關係人與高階主管之議合，並透過重大主題衝擊評估問卷，由各事業群高階主管填答評估各項重大主題，對外部經濟、社會、環境、人群的正面及負面影響程度、發生可能性，分析並鑑別出 7 項重大主題，完成本年度之重大主題分析與鑑別。

3
揭露與溝通

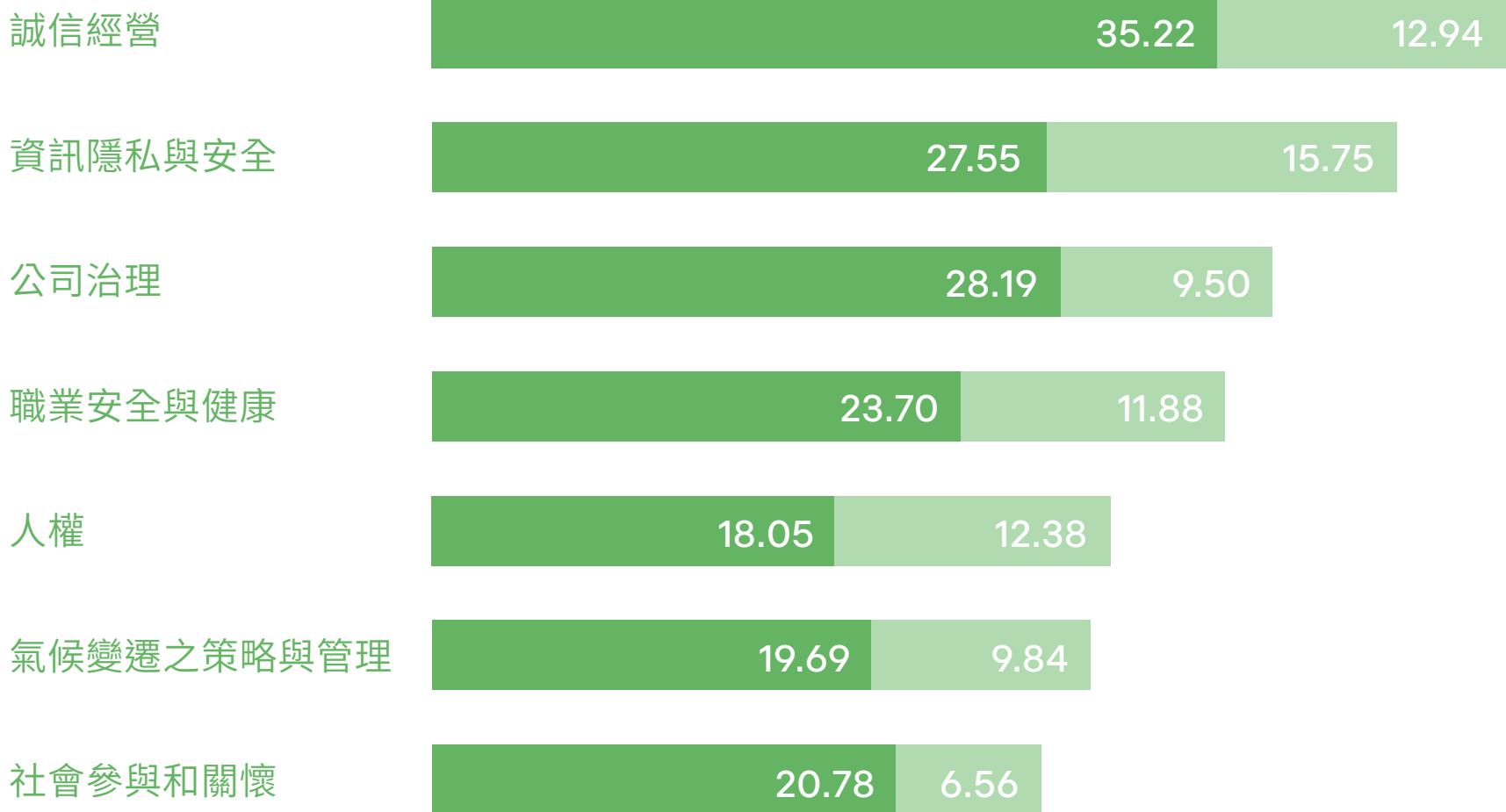


永續執行小組建立各重大主題的管理方針及短、中長期目標，並進行定期追蹤與管理。

針對 2024 年度之重大執行事項與進度，公開揭露於本年度的永續報告書中。

重大主題衝擊評估成果

● 正面衝擊 ● 負面衝擊



註：2024 年東森國際重大性門檻為正負向影響加總分數之前七大。

重大主題排序變動

排序	2024 重大議題衝擊排序	與 2023 年度比較	2023 重大議題衝擊排序
1	誠信經營	-	誠信經營
2	資訊隱私與安全	▲1	職業安全與健康
3	公司治理	▲1	資訊隱私與安全
4	職業安全與健康	▼2	公司治理
5	人權	-	人權
6	氣候變遷之策略與管理	▲1	社會參與和關懷
7	社會參與和關懷	▼1	氣候變遷之策略與管理

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

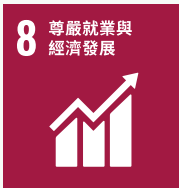
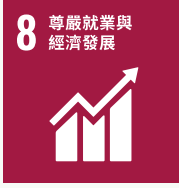
04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄



重大主題排序與衝擊邊界涉入程度

排序	面向	重大主題	貢獻 SDGs	價值鏈衝擊邊界						對應 GRI 特定主題
				內部	外部					
				東森	客戶 / 閱聽者	主管機關	股東 / 投資人	供應商 / 承攬商	媒體	
1	治理面 (G)	誠信經營		●		●	●	●		GRI 205 GRI 206
2	治理面 (G)	資訊隱私與安全		●	●	●		●	●	GRI 418
3	治理面 (G)	公司治理		●		●	●	●		自訂議題
4	社會面 (S)	職業安全與健康		●		●		●	●	GRI 403
5	社會面 (S)	人權	 	●		●		●	●	GRI 402 GRI 406 GRI 408 GRI 409
6	環境面 (E)	氣候變遷之策略與管理		●	●	●	●	●		GRI 201
7	社會面 (S)	社會參與和關懷	  	●	●		●	●	●	自訂議題

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

❖ 重大主題衝擊說明

重大主題	對東森的意義	對東森的衝擊說明 (風險與機會因應之道)	對外部的衝擊說明	行動回應章節
 誠信經營	秉持廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並落實與供應商、客戶及相關利害關係人間各項道德規範政策與風險控管機制，維持公司穩定經營，為永續經營與創造價值的重要基石。	- 若公司無完善之內控制度，建立不誠信行為之風險評估及防範機制，將可能造成公司、客戶及投資人損失或遭主管機關裁罰並影響公司形象及經營績效。 - 落實誠信經營，避免發生貪腐事件等不誠信情事，可避免遭受財務損失並樹立公司正派經營，提升客戶信任及忠誠度。	當發生不誠信事件影響公司穩定營運，將可能對經濟產生負面影響。	5-1-2 誠信經營與法規遵循
 資訊隱私與安全	面對數位轉型之商業模式及網路攻擊日新月異，唯有不斷精進資訊安全系統及管理策略，方能有效保護東森及投資人之權益，以利企業永續發展。	- 建置系統備援中心，當災害發生時主中心資料即時傳送，可啟動連線系統對外服務。 - 制定資訊系統業務持續營運相關計畫及網路威脅等緊急應變計畫，有效保護公司維持核心系統正常運作。 - 若內部員工資安意識不足及外部駭客攻擊致生資安事件，將造成公司及客戶損失。	當負面資安事件發生，可能造成客戶隱私損失，對人權造成負面影響。	2-1-3 資訊隱私安全管理
 公司治理	良好的公司治理，可強化企業營運的穩定度與透明度，提升企業長期價值與競爭力，是東森得以永續發展的基礎。	- 持續精進公司治理可強化董事會運作及職責，提升公司永續發展之價值，受利害關係人信賴。若無法持續精進公司治理架構與制度，將影響企業之競爭力及創新成長。 - 公司 ESG 管理若受國際機構肯定，將提升國際投資人投資機會。	當持續完善公司治理作為，有助維持公司營運穩健並擴展規模，對經濟和利害關係人帶來正面影響。	5-1-1 公司治理與董事會職能
 職業安全與健康	員工是企业核心競爭力最重要的基石，也是東森持續成長的主要動力。唯有建構安全舒適的工作環境及擁有健康、快樂的員工，才能不斷為集團及社會激發創造力與競爭力。	- 若企業未建構職業安全衛生管理制度，將使員工發生意外事件或健康危害的機率提高，造成人事成本增加。 - 設置職業安全衛生委員會管理及監督職安計畫，除保障員工安全與健康，更可提升工作效率及降低缺勤率。	當員工在工作崗位中發生意外或健康危害事件，可能影響其家庭，並對人權造成負面影響。	3-4 職業安全與衛生

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

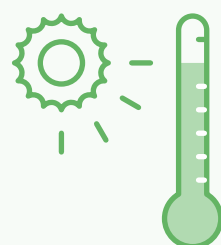
02 創新綠色轉型

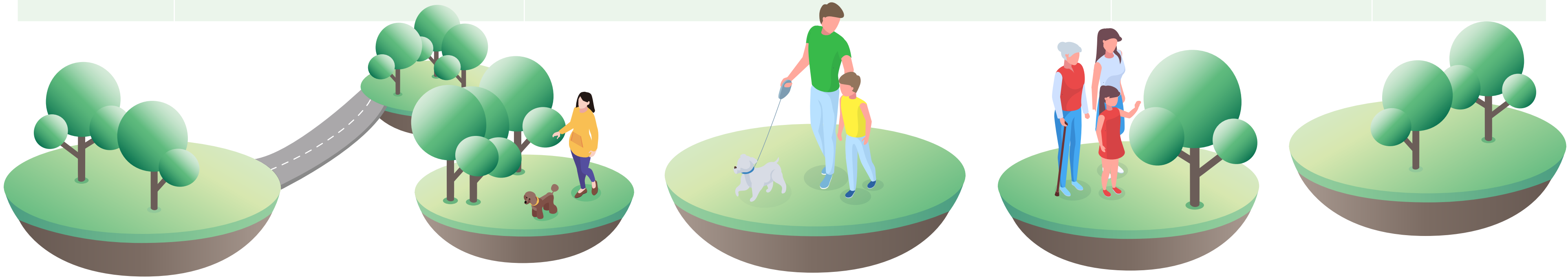
03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

重大主題	對東森的意義	對東森的衝擊說明（風險與機會因應之道）	對外部的衝擊說明	行動回應章節
 人權	東森致力打造和諧平等之勞資關係，建立良好的薪酬制度及多元、平等的溝通管道，杜絕任何違反人權之行為，不使用壓迫、強制性條件僱用員工，以創造多元、平等與友善的健康職場。	• 未能保障勞動人權，落實性別平等，除影響人才招募與留任，甚至會影響商譽及品牌形象，進而造成業務流失。 • 未創造平等之就業環境，易引發勞資爭議，或因違反法令而遭受裁罰。 • 落實政策執行人權保障，辦理人權教育訓練課程，建立員工平權觀念，防範不當歧視發生，有助提升企業形象及人員留任率，亦可降低新進人員離職率及人才培育成本。	當未能保障勞動人權或未創造平等之就業環境，可能會對員工及外部人群造成負面影響。	3-5 尊重人權
 氣候變遷之策略與管理	極端氣候對全球經濟造成衝擊，對我們最主要獲利來源之大宗穀物碼頭倉儲構成潛在風險，故東森期以透過營運效能的提升，減輕營運過程中所產生的環境負擔，再創永續生存環境之新契機。	• 若未能有效節能減碳，未來可能受法令裁罰增加額外支出。 • 未來轉型發展較節能環保的產品與技術，或汰換機器設備，可能增加額外的成本。 • 發生環境污染情事，將間接影響本公司商譽。 • 海平面上升，港口租借可能受搬遷或租借位置減少之風險。 • 高溫日數增加，預估未來電價將升高，以及若未來須設置再生能源或購買綠電、碳權憑證，將增加公司營運成本。 • 參考 TCFD 架構量化氣候變遷風險的財務衝擊，建立系統性的治理架構，有助提升應變能力並減降財務衝擊。	當發生環境汙染、使用高耗能設備，所造成的排放將對環境造成負面影響。	2-2-1 氣候變遷因應策略與管理
 社會參與和關懷	東森秉持「取之於社會、用之於社會」精神，透過集團全方位的投入，讓社會的每個需要被關懷的角落，即時送上一份溫暖與最實質的幫助。	• 碳管理成為全球重要議題，除了營業行為的減碳，應投入資源結合外部活動，參與環境的改造。積極參與環境永續並結合員工、會員，能使大眾知悉東森的積極作為與成果。 • 弱勢團體資源取得艱難，如何將企業有限資源發揮最大效益，並與核心職能結合，同時獲得股東認同，需周全考量與計劃。東森關懷弱勢族群，給予最即時的協助，從教育出發到工作機會的提供，有助大眾提升對東森的認識與認同。	當長時間投入社會參與與環境永續，提供需要群體必要的支持，將會對環境和人群產出正面影響。	四、散播社會關懷



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

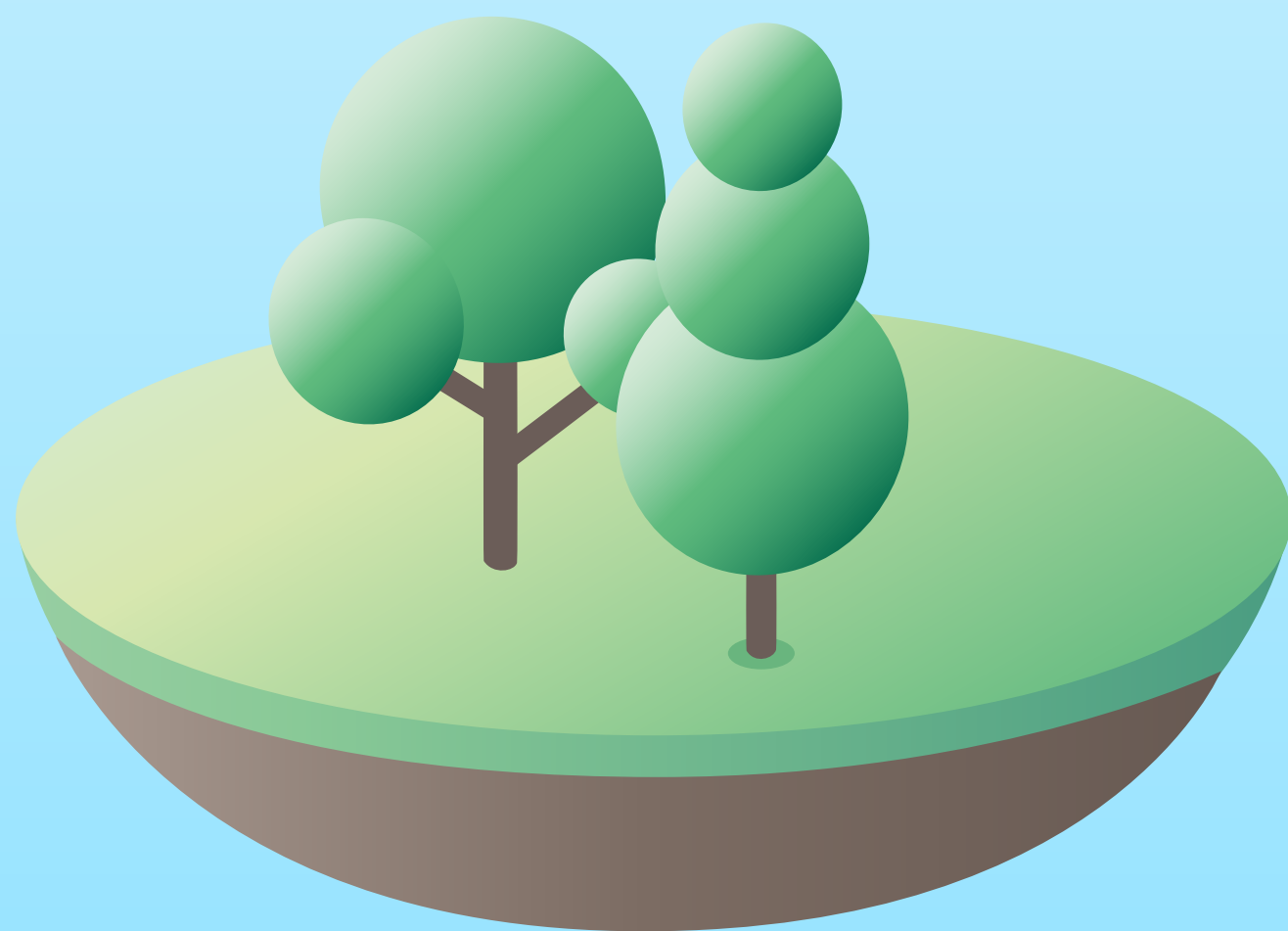
05 扎根永續治理

附錄

02 創新綠色轉型

2.1 創新產品服務

2.2 推動綠色管理



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

2.1 創新產品服務

2.1.1 數位轉型與永續轉型

倉儲事業

倉儲業務為東森國際發展的基石，專注於提供大宗穀物散裝穀船之碼頭卸收、儲存與轉運等關鍵服務。主要客戶涵蓋國內飼料、沙拉油、麵粉等原料加工產業及穀物進口貿易商，致力於滿足其對原料快速、安全與高效率流通的需求。在全球農產品供應鏈面臨多重挑戰之際，包括氣候變遷導致農作產量波動、主要出口國政策調控、地緣政治風險升高及海運市場不穩等，我們積極強化風險管理與營運韌性，優化儲運調度流程，確保供應穩定不中斷，並維持穩健獲利表現。

同時，因應永續發展趨勢與企業客戶對 ESG 要求日益提升，我們亦逐步導入智能化倉儲管理系統與低碳作業模式，提升能源效率並降低營運對環境的影響。2024 年，臺灣大宗穀物進口量為 851 萬噸，東森國際營運穀倉處理量達 660.8 萬噸，占全國進口量約 78%，年營收達新臺幣 15.5 億元。

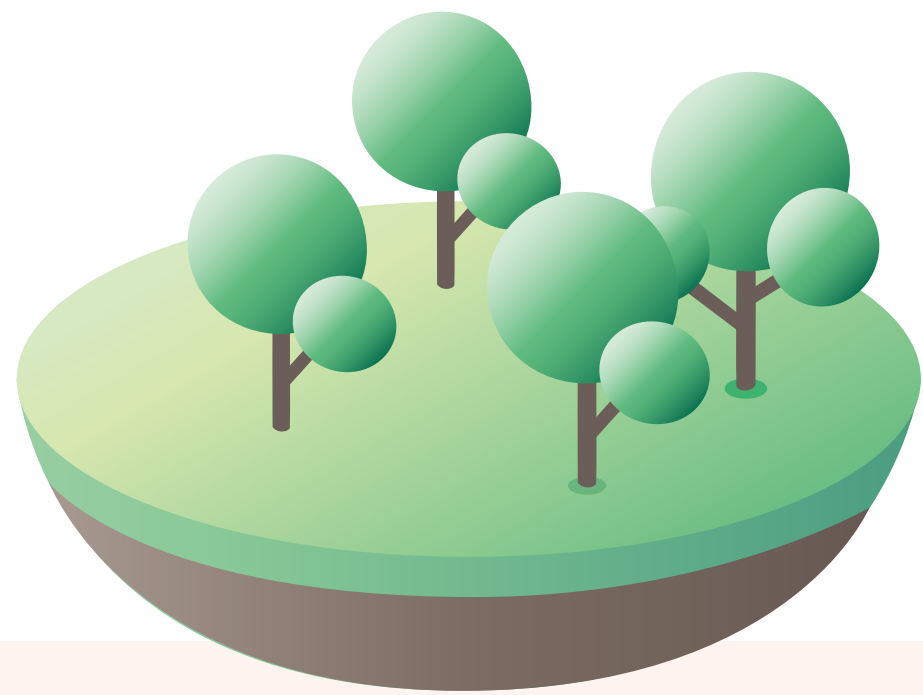


東森國際營運穀倉處理量占全國進口量約

78 %

年營收達新臺幣

15.5 億元



倉儲事業智慧化轉型：以 AI 應對氣候與永續挑戰

面對極端氣候日益頻繁、全球糧食供應鏈不穩、以及 ESG 永續要求持續升溫，東森國際倉儲事業秉持港埠經營初衷，積極推動數位與永續雙軸轉型。以臺中與高雄兩大穀倉為核心營運據點，自 1980 年代營運以來，歷經設備老化與環境變遷等挑戰，近年來已進入關鍵升級階段，積極導入人工智慧（AI）與物聯網（IoT）技術，實現倉儲營運的智慧化、自動化與低碳化。

延續 2023 年倉儲事業成立之「永續新創組」，2024 年持續整合創新技術應用與營運策略，強化「穀倉智慧管理三大主軸」：AI 智慧化作業工作項目、AI 導入倉儲管理專案、及 ChatGPT 應用計畫，從管理層、現場操作到數據分析全面升級，持續擴展營收來源並有效分散營運風險。

AI 智慧化
作業工作項目

AI 導入
倉儲管理專案

ChatGPT
應用計畫

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

1. AI 智慧化作業工作項目

- **卡車出倉無人化作業：**高雄與臺中四座穀倉自 2020 年起，陸續於卡車出倉流程導入物聯網（IoT）、無線射頻辨識（RFID）與車牌自動辨識系統（ALPR），大幅提升作業自動化程度，2024 年持續推進，預計 2025 年全面建置完成。透過系統化管理，成功精簡 50% 人力，並將人員轉任系統監控與巡查工作，提升人力使用效能。同時，有效降低卡車等候與怠速時間，進一步減少溫室氣體排放。
- **戶外作業環境無人機巡查：**自 2023 年起，導入無人機執行穀倉巡檢作業，建置專屬訓練場並培訓合格飛手人員。無人機具備高機動性與高視角優勢，能夠在不受地形與氣候限制下，快速掌握倉儲結構與作業現況，並進行錄影建檔，進一步支援數據比對與風險預判。2025 年將與工研院合作推動「AI 智慧穀倉結構巡檢計畫」，利用 AI 影像辨識模型進行結構耗損分析，強化巡檢準確性與降低工安風險。
- **監視系統管理：**2021 年起，全面升級傳統監視設備為 IP 數位影像系統，顯著提升影像品質與系統穩定性。2024 年進一步導入 AI 影像辨識技術，針對作業區域進行即時監控與異常行為警示。2025 年規劃擴大部署 AI 火源辨識功能，能即時偵測非法火源與潛在燃爆風險，迅速通報處理，有效提升穀倉防災能力與韌性。

執行成果

臺中港穀倉

2023 年第一季完成專案立項，啟動建置規劃，提前派員受訓取得證照作為種子教官，並逐步規劃時程，於第二季取得共計 20 張無人機專業基本級證照，且開始執行無人機巡檢任務。

2024 年累積飛行 20.5 小時影像數據資料，將於 2025 與工研院合作進行 AI 影像辨識訓練及導入智慧穀倉結構巡檢計畫，以利未來提升巡檢作業效率、精準度及降低工安風險。

高雄港穀倉

2023 年共取得 22 張無人機專業基本級證照，且已於 10 月底順利完成首次無人機現場巡查作業，另外針對穀倉機械塔及倉筒、場區死角等區域，可依設定路線進行巡查。

2024 年基於高雄港穀倉位於高雄國際機場四周禁止從事遙控無人機飛航活動之一定距離範圍內（紅區），以無人機場區工安巡檢作業受限，在限制尚未有效解決之前，暫時回歸以人力方式巡檢作業。



2. 與工研院合作推動 AI 智慧穀倉管理作業專案

因應氣候風險升高與作業自動化需求提升，東森國際自 2024 年起攜手工業技術研究院（工研院）推動 AI 導入穀倉管理作業專案，以全面升級穀倉營運效率、節能效益與安全韌性。專案聚焦於「提升穀倉智慧化程度」、「發展節能新商業模式」與「強化人機協作操作安全」，歷經一年規劃與技術評估，歸納出六大創新應用項目，自 2024 年起分年編列預算並逐步推動：

- **設備履歷管理系統導入：**透過建置數位履歷平台，系統性記錄設備保養與維修紀錄，提升保養效率與準確性，降低人為疏失風險。該系統將於 2025 年於臺中與高雄穀倉全面上線。
- **穀倉出倉流程自動化（RFID+ 車牌辨識）：**整合無線射頻辨識（RFID）與車牌自動辨識（ALPR）系統，優化出倉流程、減少車輛怠速時間與碳排放，四座穀倉將於 2025 年完成系統建置。
- **穀倉倉筒內壁自動清理設備：**改善作業效率與安全性，2024 年完成技術評估，預計 2025 年部署首臺測試設備。
- **智慧穀倉結構巡檢導入 AI 影像辨識系統：**透過無人機巡檢搭配 AI 影像辨識，進行穀倉結構異常偵測，2025 年將啟動與工研院技術合作，提升巡檢準確性與安全性。
- **山貓掃艙機具遠端遙控系統開發：**為提升掃艙作業效率，2024 年與工研院合作完成「小山貓無人化控制系統先期研究」，初步成果顯示具高度可行性，2025 年將投入系統開發與實場測試。
- **吸（卸）穀機遠端遙控系統開發：**2024 年完成初步規劃，預計 2025 年正式啟動技術開發專案，導入遠端操控技術，進一步提升卸穀作業效率與安全標準。

3. 生成式 AI 應用：ChatGPT 於倉儲管理的創新實踐

為提升內部知識管理效率與故障應變能力，東森國際自 2024 年起導入 ChatGPT-4.0 模型於穀倉作業現場，將歷年英文技術文件翻譯為中文操作指引，建置可查詢的設備資料庫與保養作業知識庫，支援現場同仁即時查詢與問題排除。

此外，面對生成式 AI 應用日新月異的趨勢，公司於 2025 年推動「企業 AI 工具應用競賽」，鼓勵全體員工積極探索 AI 應用於各項作業流程，激發創新潛能、提升數位素養，並落實智慧轉型之目標。透過此競賽機制，公司已初步發掘多項具潛力的 AI 實作案例，有效提升作業效率與資訊透明度，展現東森國際擁抱 AI 時代的前瞻布局與執行力。

❖ 倉儲事業 2024 年創新作為

創新作為	我們的創新作法	效益
 系統設置及升級更新	臺中港穀倉 EMS 能源管理系統及智慧電錶建置完成與優化	用於穀倉數位化管理，透過電力數據彙整，有效追蹤重大耗能設備用電情形，減少能源浪費及訂定未來節能及卸載策略。
	高雄港、臺中港四座穀倉增設電子圍籬系統	可因應人員突入、非法入侵進行現場廣播與警報通知，如有異常可第一時間反應。 針對碼頭周界監控裝置皆已增設電子圍籬系統，如有非法人員出入皆於現場進行廣播驅離，並於監控裝置畫面提出警報。
	高雄港、臺中港穀倉卡車裝載區增設霧砲機系統	加強抑制原有粉塵逸散問題，未來規劃連接現場粉塵監控系統自動執行水霧砲機，減少粉塵逸散。
	臺中港穀倉卡車自動辨識系統新增卡車司機觀看排班網站	新增觀看排班網站，卡車司機可藉由個人手機登入帳號即時觀看卡車排班資訊，減少上下車觀看看板次數，有效預防相關工安事故。
	臺中港穀倉場區及作業監視設備升級	臺中處多支監視器畫質提升 2K 解析度，涵蓋的區域包括：卡車作業口、吸穀機作業區及人員出入口； 手機 APP 可供主管機關遠端監看。 主機硬碟隨畫質升級容量達回放 90 天儲量，提升服務品質與廠區管理。
	臺中港穀倉網路通訊穩定性工程	1. 提供 1、3 號穀倉網路通訊穩定度：除既有中華電信網路專線通訊外，另建置 WIFI6 無線基地臺數據對傳系統，避免因網路中斷時影響穀倉正常作業進行。 2. 建置 WIFI6 無線基地台：借由 VLAN 網路架構，可提供多區段網路通訊，並可進行 1、3 號穀倉資料交換互通。 3. 藉由 GPS 衛星網路對時：可提供 1、3 號穀倉作業用電腦同步時間，以有效解決因作業用系統電腦時間不同步，影響正常作業進行。
設備更新以符合節能之措施、創新節約用電方案		參見 2-2-2 環境、能源與資源管理

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

針對永續發展，為實踐企業成長與生態環境共存共榮的決心，我們已導入 ISO 50001 能源管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理與 ISO 45001 職業安全衛生管理等各項管理作業系統。後續持續精進及深化各項管理作業系統，進一步加深供應鏈的綠色行動與實踐，並強化供應鏈管理與風險控管機制，持續朝向企業永續發展目標邁進。



ISO 5001:2018 能源管理系統
高雄營運處



ISO 5001:2018 能源管理系統
臺中營運處



ISO 14001:2015 環境管理
高雄營運處



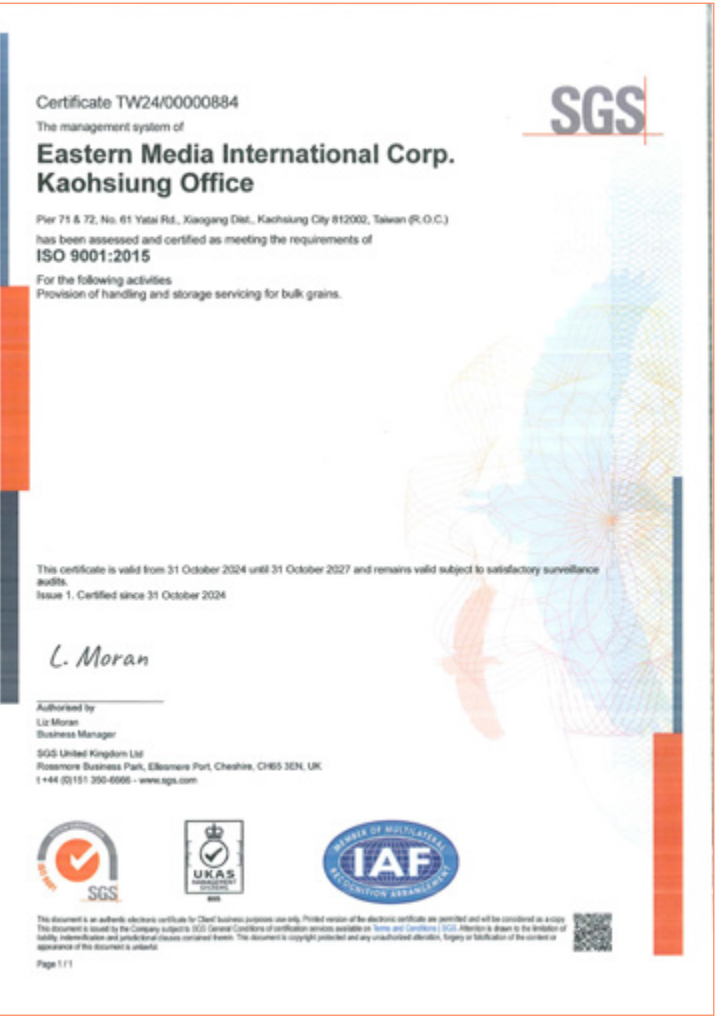
ISO 14001:2015 環境管理
臺中營運處



ISO 45001:2018 職業安全衛生管理
臺中營運處



ISO 9001:2015 品質管理
臺中營運處



ISO 9001:2015 品質管理
高雄營運處

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

媒體事業

作為臺灣最具影響力的媒體業者之一，我們持續拓展媒體內容與營運模式的多元性，不僅深化既有線下廣告平台版圖，更積極導入高科技工具與新興媒介，布局 IP 內容創作與新媒體經濟，以打造全方位媒體生態系，推動媒體事業的永續創新與營收成長。我們針對產業發展趨勢及消費行為轉變，持續深耕四大核心策略，作為媒體事業的中長期發展目標：

1

新布局、新戰術，引領內容新風潮

以提升短影音流量、Podcast 營收規模化、聯合自媒體開展 UGC 平台（User-Generated Content）、以及擴大戶外媒體市占率為主要目標。我們將內容策略聚焦於「創新、潮流、共鳴」三大原則，致力於打造具影響力且能引發共鳴的優質內容，進一步放大品牌聲量與市場競爭優勢。

2

線上線下整合，打造沉浸式品牌互動

融合虛實管道優勢，發展具商業可行性與市場潛力的創新媒體產品與服務，同時強化品牌形象經營，建立與受眾更緊密、正向的互動關係。我們強調跨平台協同，透過大型活動、廣告投放與社群營運整合，提升品牌在生活場域中的滲透率。

3

線上學習平台新布局，跨域知識媒體化

因應知識經濟與終身學習的趨勢，我們規劃打造全新線上學習平台，以提供更具深度與差異化的知識內容。結合影音製作能力與 IP 內容資源，創造兼具教育性與娛樂性的內容體驗，深化用戶參與與平台黏著度。

4

數位轉型與 AI 應用，驅動媒體智能革新

面對媒體數位化與科技融合的新浪潮，我們積極導入人工智慧（AI）與數據科學技術，運用演算法與行為分析深入洞察受眾需求、優化內容推薦機制、提升營運決策效率。此外，我們也持續追蹤新媒體技術與平台演變趨勢，確保在數位轉型過程中快速應變、持續創新，強化企業韌性與未來競爭力。



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

❖ 2024 年策略發展之成果

發展短影音，滿足民眾需求

管理方針

- 涵蓋多元主題與版塊，包括新聞、娛樂、生活等
- 組建專業短影音製作團隊
- 聘請關鍵意見領袖 (KOL) 與網紅加入合作拍攝
- 爭取知名品牌廣告商贊助

2024 年達成情形

- 內部成立 AI 運用創新小組，針對新聞內容與影音產製，流量追蹤管理建立平台與 Gen AI 應用工具
- 學習雲平台，由知名 KOL 與職場達人呂捷 (談話性)、劉淑蕙 (寵物美容) 開辦新奇有趣的課程

發展 Podcast，順應耳朵經濟崛起

管理方針

- 打響品牌知名度與建立品牌形象個性，吸引更多潛在顧客
- 導引流量至官網、社群媒體等其他行銷管道
- 植入式廣告、贊助等方式創造額外營收

2024 年達成情形

- 製作 8 個自製 Podcast 節目：不管啦給我錢、小編沒收工、娜你知道嗎、我在案發現場、地產詹哥老實說、尚恩帶你上車、有點毛毛的、譚兵讀武

維繫客戶商情，開發多元商品

管理方針

- 定期與客戶溝通、舉辦座談會等，掌握客戶需求
- 開發多元廣告商品：新聞專題、大型 IP 節目、短影音、Podcast、戶外廣告版位等
- 提供優質廣告服務：製作、投放、效果追蹤等

2024 年達成情形

- 依照廣告露出與製作類型，配置數位業務部門與家外業務部門
- 網路新聞平台置入廣告、自製節目置入廣告、大眾運輸廣告版位、街道家具廣告版位

發展深度內容，增加讀者黏著度

管理方針

- 年度發布深度新聞專題報導，橫跨政治、經濟、社會、科技等
- 深度分析與實地考察，搭配多媒體元素 (如影音、圖表)
- 新聞專題中心專職編採團隊建置
- 每季舉辦內部評審會議，持續提升內容品質

2024 年達成情形

- ETtoday 獲銀響力新聞獎肯定、「偏鄉在宅醫療」獲得網路類即時新聞優選
- 我在案發現場「鄭性澤冤案」獲平冤年度新聞獎
- 連 3 年獲「社會光明面新聞報導獎」ETtoday 專題「死刑 . 刑？不行？」受肯定
- 2024 自殺防治優質媒體報導獎，ETtoday 獲新媒體優勝、佳作 2 項肯定

發展多元有效的廣告形式，提升廣告效果

管理方針

- 將廣告投放給最有可能感興趣的受眾
- 製作吸睛的廣告創意，吸引受眾的目光
- 追蹤廣告曝光率、點擊率、轉換率等指標，衡量廣告效果

2024 年達成情形

- 內部成立 AI 運用創新小組，針對新聞內容與影音產製，流量追蹤管理建立平台與 Gen AI 應用工具

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

❖ 創新專案行銷內容與成果

5 大創新策略	創新專案	創新專案內容與成果
社群化	心情留言板	為提升會員互動與黏著度並增加新聞雲流量，於 ETtoday 新聞雲 APP 內設置心情留言板之功能，讀者可在每篇新聞點選心情符號與留言，從被動接收新聞訊息轉為主動訊息交流分享。
	擴大社群經營	- ETtoday 新聞雲共有 38 個臉書粉絲團、18 個 Instagram 帳號、35 個 Youtube 頻道，以及 8 個 LINE 官方帳號。 - 目前擁有 6 個破百萬的粉絲團，未來的重點是將「粉絲」轉化成「會員」，再將「會員」轉化成「消費者」。
	民調雲	透過積極招募民調雲會員，目前民調雲會員數近兩百萬，藉由「網路」和「電話」調查，大幅提高民調和市調準確度，藉此更了解閱聽眾的想法與需求。
影音化	直播及影音戰略	- 推出自製 Podcast，目前有 8 個節目，內容涵蓋社會、房產、寵物等，已有 2 個節目 (我在案發現場、小編沒收工) 擠進全球前百大排行榜。 - 自製 (短) 影音：建置影音平台及建立影音製作團隊，積極經營短影音 Reels 與 Shorts，充實影音製作內容並針對不同網友需求、流行時事等製作短影音內容。
	大型活動策略合作	積極與大型活動合作，如參與金鐘及金馬節目直播以及影像畫面提供。
行動化	創新數位整合	結合數位科技、大數據分析與讀者焦點訪談等策略，強化對閱聽者需求的了解，將相關分析作為各單位服務發展時的參考依據。
線上 & 線下布局	線上與線下活動	- 線上活動：舉辦「南區畢業歌」，積極增進與年輕學子之互動。 - 線下活動：2024 年接觸年輕族群，贊助或協辦第 41 屆 < 政大金旋獎 >、第 5 屆 < 我世新主播 > 主播大賽、第 30 屆 < 臺大盃熱舞大賽 >。
	線下廣告布局	除北捷之外，2020 年起陸續新增新北三環三線、桃園捷運、臺灣高鐵、臺北市公車街道家具、長廊式候車亭的廣告經營，藉由擴大廣告經營規模，搭建起家外廣告的市場版圖。
線上學習	學習雲	為提升會員使用體驗與黏著度，ETtoday 加入線上學習平台，以「學習雲」平台提供用戶多元化線上學習選擇。

線下活動—2024 ETTODAY 第 41 屆 < 政大金旋獎 >、第 5 屆 < 我世新主播 > 主播大賽、第 30 屆 < 臺大盃熱舞大賽 >



目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

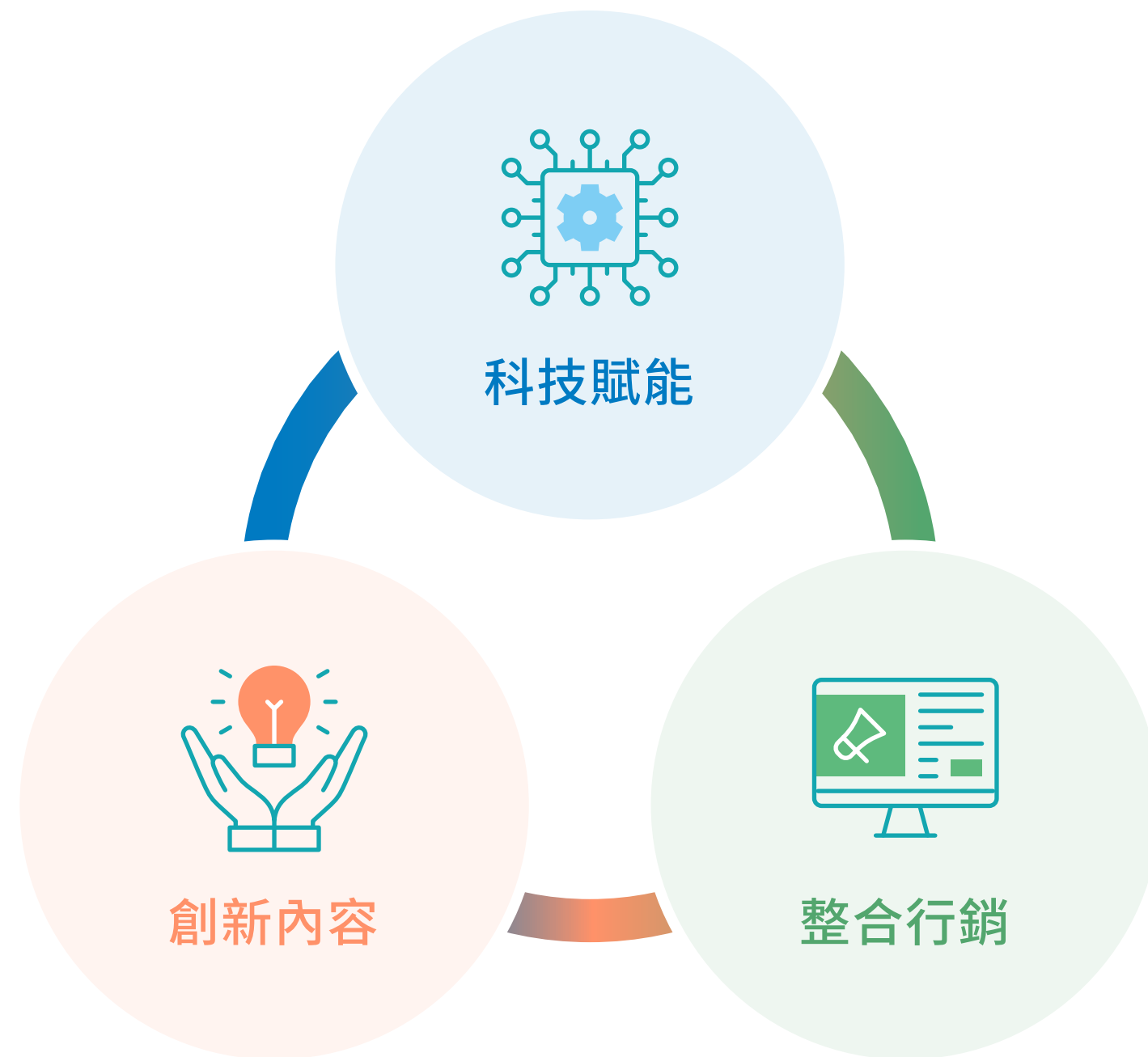
02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄



面對數位浪潮加速與媒體使用行為劇變，自 2021 年至今，我們已累積申請 21 項專利 (8 項已核准)、155 個商標 (77 個已核准)，2025 年媒體事業將再接再厲，以創新內容、科技賦能、整合行銷為核心，推進三大策略方向，全面布局新媒體時代的發展機會，提升內容價值與營運效益：

2021 年至今，已累積申請

21 項專利 (8 項已核准)

155 個商標 (77 個已核准)

1. 積極佈建新業務，打造多元數位營收引擎：

以「全方位數位媒體」為願景，積極拓展多元新興商業模式，包括：

- **家外廣告**：強化高曝光、高流量據點的廣告資源整合與擴充，提升市佔率與營收效能。
- **Podcast 與直式短影音內容**：以趨勢內容與創新語言觸及年輕世代，發展品牌合作與導流轉換。
- **直播電商平台**：結合內容與消費場景，推動內容商業化與銷售轉化，打造媒體即通路的營運模式。
- **線上學習平台**：建立知識型內容生態，整合 IP 資源與教育內容，拓展知識經濟新市場。
- **AI 應用**：導入生成式 AI 強化內容製作效率與行銷自動化，創造智慧營運優勢。

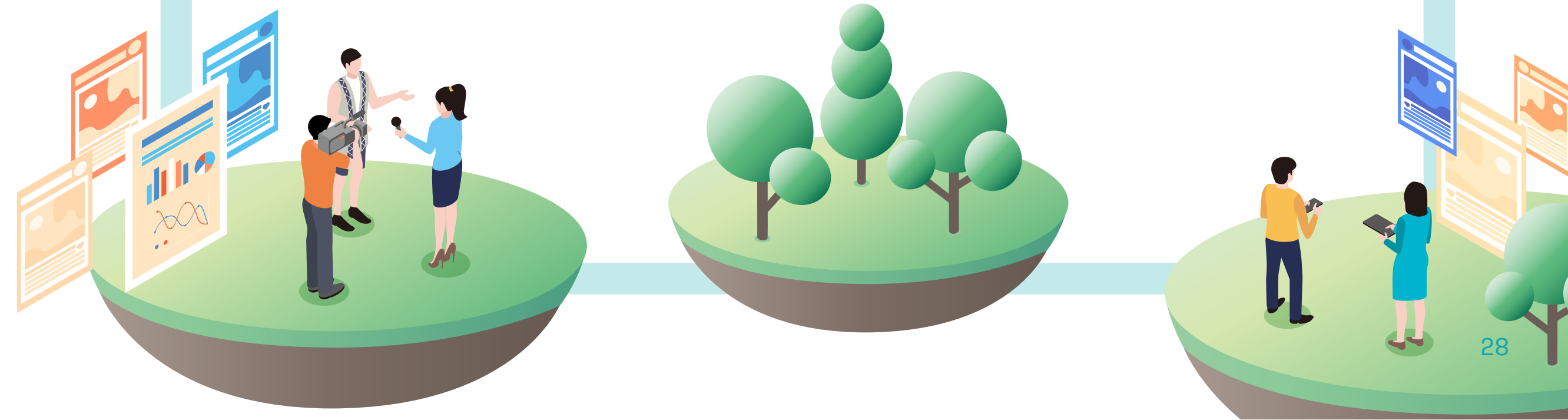
2. 強化閱聽新體驗，深化內容創新與智能化呈現：

持續提升用戶互動與內容沉浸感，發展具差異化的閱聽體驗，包括：

- **虛擬主播與 AI 生成內容**：運用 AI 生成技術打造虛擬主播，提升內容產製效率與話題性。
- **新聞深度與資訊整合**：提供更具深度與價值的資訊內容，滿足受眾對公共議題與生活知識的高品質需求。

3. 整合式廣告服務，提升客戶價值與媒體整合力：

深化「OMO 廣告業務平台」策略（線上整合線下，Online-Merge-Offline），以一站式廣告解決方案提供品牌高效的跨媒體曝光效益。



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

寵物事業

秉持「毛孩就是家人」的核心理念，東森寵物持續拓展實體通路規模，並致力於提供飼主與寵物更完整、多元且智慧化的服務體驗。為深化生活與醫療整合服務，東森與特約慈愛動物醫院展開異業結盟，共同打造複合式店面，結合醫療照護、零售商品與健康服務，實現「一站式寵物生活平台」，滿足飼主在日常照護與專業醫療上的全面需求。同時，善用集團豐沛的科技與媒體資源優勢，積極推進線上與線下服務的整合，提供從預約、健康管理、內容推廣到會員服務的全方位體驗，打造業界領先的數位寵物照護生態。

面對 AI 浪潮來襲，東森寵物亦積極導入人工智慧應用，提升營運效率與顧客滿意度：

- **智慧供應鏈管理：**攜手 AWS 進行 ERP 系統升級，應用 AI 預測演算法掌握庫存變化趨勢，優化倉儲配置，降低缺貨與滯銷風險，有效提升營運彈性與成本控制能力。
- **AI 寵物美容服務系統：**與 Solomon 公司合作開發 AI 體型辨識技術，透過影像辨識協助門市精準判別寵物體型，計算美容服務價格，標準化作業流程並強化顧客信任，提升服務品質與收費公平性。

展望未來，東森寵物將持續以科技創新為驅動，擴大服務邊界，建構以寵物為中心的智慧照護生態圈，成為飼主最值得信賴的生活夥伴。

❖ 寵物事業創新機會與累積成果



❖ 2024 年寵物事業亮點活動

寵物展參展

活動內涵與目標

於 2024 年 7 月 5 日至 8 日以及 12 月 13 日 -16 日參與臺北南港及高雄寵物用品展，設立攤位，提供現場優惠、互動遊戲及健康諮詢服務。

參與人次

5,000 人

亮點成果

提升品牌曝光度，增進與消費者的互動，促進現場銷售。



創新作為		2024 年累積之成就	
	線上與線下整合	透過系列線下大型活動，東森寵物雲吸引超過 20,000 戶毛孩家庭實體參與，並同步搭配社群 UGC 徵件與直播互動，引發大量關注與分享，強化品牌社群黏著度。	1. 打造全臺最大毛孩社群活動平台 2. 善用 APP 與 LINE 推播，深化顧客關係 3. 舉辦寵物直播，不論有無寵物，都可一起加入愛寵大家庭
	會員經營與社群活動	• 於東森寵物商店粉絲團協助流浪毛孩認養。 • 東森寵物雲正式啟動「金萌卡」會員分級制度，導入「寵點」回饋機制，實施「1 點折 1 元」直接折抵模式，並針對消費行為推送專屬優惠，讓會員感受實質獲利。全年會員活躍率與回購率皆顯著提升。	1. 金萌卡會員體系升級 2. 舉辦多場寵物認養活動，共協助超過 700 隻流浪找到幸福家庭 3. 推動寵物健檢概念舉辦超過 200 場免費寵物健康諮詢活動
	發展自營商品	2024 年東森寵物雲積極佈局「自營商品開發」，由品牌內部研發團隊與專業獸醫師、營養師合作開發，推出一系列機能型營養保健產品，成功打入保健品市場，創下高話題、高銷售的雙贏成績。持續開發自營商品及獨家代理國外優質商品。	毛魚油、毛腎力、毛順排獲國家品牌玉山獎最佳產品類獎項

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

2.1.2 產品品質堅持

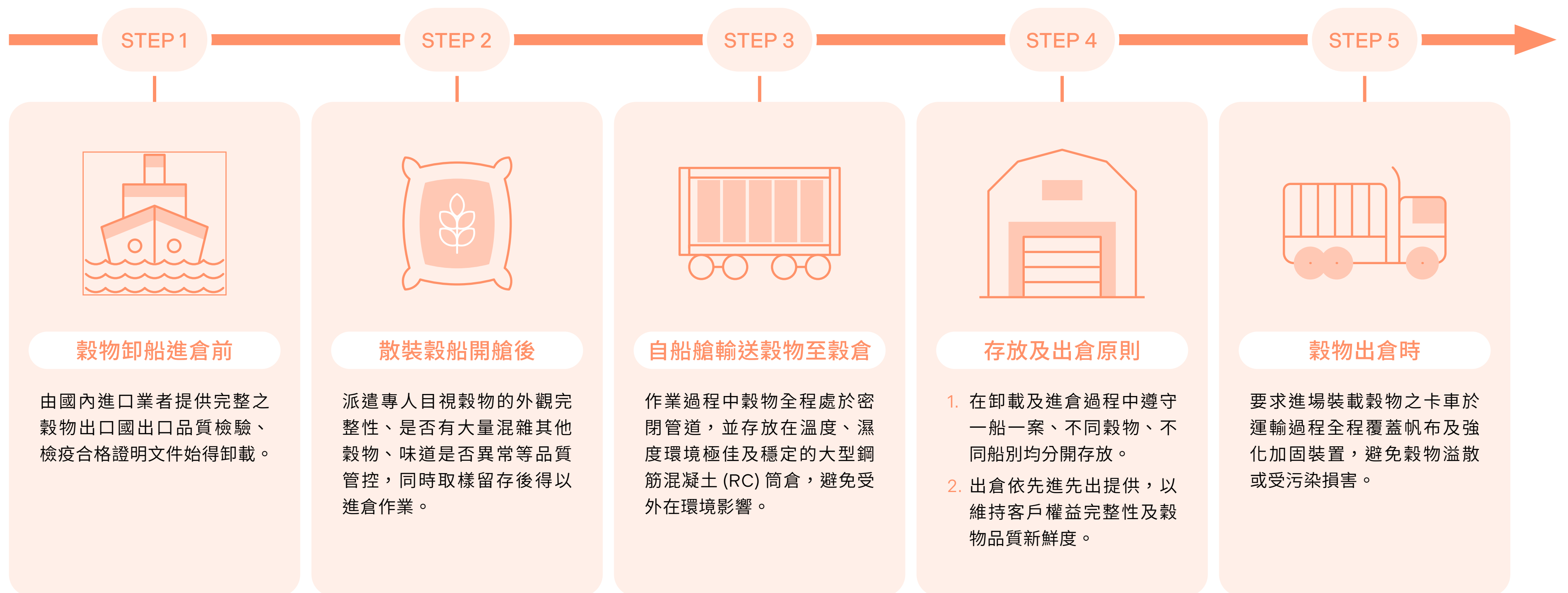
倉儲事業：以制度化管理與科技導入，落實高品質營運承諾

東森國際倉儲事業專注於大宗穀物（黃豆、玉米、小麥等）之裝卸與儲存，作為關係民生穩定的重要基礎產業，我們始終秉持「東森嚴選」的核心理念，致力於提供穩定、可靠、具競爭力的專業倉儲服務。穀物本身屬自然農產品，對環境與社會並不構成直接衝擊。然而，我們深知倉儲及運輸過程可能產生之間接影響，故嚴格依循《職業安全衛生法》、《商港法》、《環境保護法》等相關法規，訂定完備的作業要點與管理原則，落實自主管理機制，針對空氣污染、水污染、廢棄物處理與周界噪音管制等項目全面監控與申報，保障作業環境安全與周邊社區的永續共存。

為進一步提升設施安全與維運品質，我們全面導入紅外線溫度量測技術，透過即時掌握設備電力狀態，推動傳統「定期維修」與「故障搶修」模式，邁向預知式維護管理（Predictive Maintenance），強化電力系統穩定性，降低營運風險，亦確保穀倉機械設施之作業安全。

2024 年，東森國際正式導入 ISO 9001:2015 品質管理系統，並於同年底通過 SGS 國際驗證機構稽核，取得認證。我們將品質管理落實至核心營運流程，包括現場作業、客服服務、持續改善、風險與機會識別等面向，建立系統化的品質控管架構，強化跨部門溝通協作，提升流程效率與服務一致性，展現我們對品質的高度承諾。

此外，為杜絕人工操作所可能產生之誤差與風險，東森倉儲已全面導入自動化裝卸系統，從穀物卸船入倉、儲放管理到出倉作業，皆以自動化機械設備執行，並結合以下品質管理步驟，確保每一批穀物作業的精準度與可追溯性：



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

作為臺灣重要的港區散裝穀物暫儲與轉運之事業單位，我們將倉儲的利用率最大化，以滿足國內穀物的進口需求運能，同時建置嚴謹的倉儲品質管理原則如下：

品質管理原則	內涵說明
提高倉容周轉率	作為暫儲與轉運倉儲，應避免長時間維持高比率倉容，以應對變化性高的散裝船期排程變動及客戶進、出倉需求。
避免穀物存倉天數過久	穀物存倉天數過久恐導致穀物品質下降或變質，惟存倉時間長短取決於客戶決策，與東森國際無涉，故東森國際基於維護客戶利益考量，時時監控並依據穀物儲放時間及品質變化進行必要之翻倉作業，以調節存放溫度保持在最佳狀態。並設置倉溫及濕度感應系統以監控穀倉環境溫濕度，利於維持穀物存倉期間的環境最適化。

鋼筋混凝土 (RC) 筒倉小檔案

東森國際穀倉為鋼筋混凝土 (RC) 結構的巨大圓型筒倉，四座穀倉總計 33 萬噸倉容，提供穀物相對穩定的溫、濕度儲存空間。同時配合自動化倉儲作業及先進先出管理機制，確保穀物品質維持穩定。



0 排放、0 污染

我們針對營運過程中可能產生之環境與社會影響，我們全面落實穀物粉塵的回收再利用，達成零排放、零污染目標：

- 集塵設備回收粉塵（細碎穀粉）：100% 回歸至出倉穀物中，隨貨返還予客戶使用。
- 地腳品再利用：運輸過程中散落或倉底清理出的劣質粉塵，經打包儲存後，委由合格廠商作為天然土壤堆肥使用。2024 年總計 2,314 公噸，共佔全年營運量 0.04%，全程依循法規進行監管與再利用評估。

媒體事業：以專業自律與數位創新，堅守內容公信力與影響力

東森新媒體秉持新聞的客觀與公正為最高原則，參考「廣播衛星電視新聞自律執行綱要」、「電視學會新聞自律公約」，制定多項內部自律機制，包括「新聞節目製播規範」、「新聞編採守則」、「內部自律新聞倫理委員會組織章程」、「外部媒體自律組織配合準則」等，透過嚴謹制度，確保新聞內容的真實性與可信度。

ETtoday 新聞雲設有三階段新聞審查流程，從採訪、編審至播出層層把關，致力於提供公正、優質的內容，維護閱聽人信賴。

新聞報導審查標準及原則

- 新聞節目製播規範
- 新聞編採守則
- 內部自律新聞倫理委員會組織章程
- 外部媒體自律組織配合準則

新聞採訪內容三階段審查

- 不合格
- 不報導
- 再次查證

符合規範 / 播出

- 審查重點：
- 內容製作須確認新聞採訪必須查證的對象與單位，及可能造成民眾誤解之處；若主管認為有新聞採訪查證不實，應立刻要求採訪記者補充查證，不可公開該則新聞。
 - 內容是否符合普級標準、真實性、公眾利益、版權與多元價值等考量；報導應保持中立，避免歧視性語彙或刺激性字句引導觀眾。

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

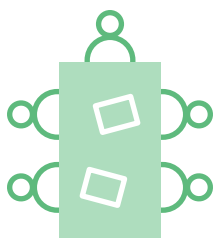
針對新聞報導內容審核方面，則訂有以下五大原則：

層層把關



新聞內容來自記者採訪、內勤編輯監看各方資訊（包括競媒、電視、廣播、通訊社、外電、直播訊號、網路等），再與新聞部主管討論進行篩選、整理及查證工作。

編輯會議



各中心主管在早、晚兩場編輯會議中通報稿件內容或進度，於編輯會議初步定調，非編輯會議掌握的突發事件，則由各中心主管監控文稿查證及內容品質（包括內文、標題及圖片），若有影音則會進行驗帶。

內部培訓



1. 每日專人教導新進同仁採訪寫作、教授新聞專業知識及如何嚴防假新聞
2. 於內部開設 FB「進步雲」與「守望相助雲」時時就報導文稿提出檢討及精進建議。

重視來源



對於新聞，我們要求記者、編輯要「勤查證、慎分享」：

1. 報導內容一定要訪問消息來源及找到原始出處。
2. 多運用網路比對事件真偽。
3. 文稿除非受訪者要求，否則受訪者要在文中具名。

責任核實



為表示對新聞核實的責任，對寫稿者實施實名制，同時與事實查核中心建立管道，除派人上課之外，也隨時溝通及查證文稿真偽。

不定期對內部員工舉辦教育訓練

講述著作權法、商標法、醫療法、化妝品衛生管理法、醫療法、食品衛生管理法等相關法規。

於各會議、講座、專案討論會議中，配合實際案例作為宣導教材，加強各部門同仁正確的法律觀念。

視個案需求進行宣導

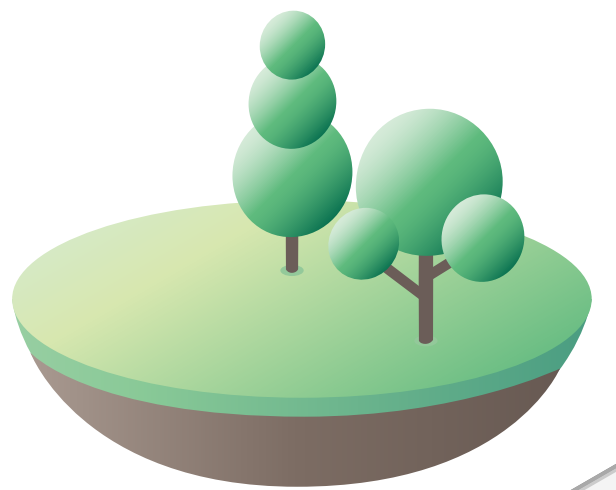
宣導面

針對客戶所屬產業類型之不同，宣導相關法律觀念，尤其是可能涉及美妝、醫療、保健等產品的客戶，並即時與客戶溝通廣告呈現方式之合規性。

對外
(客戶)

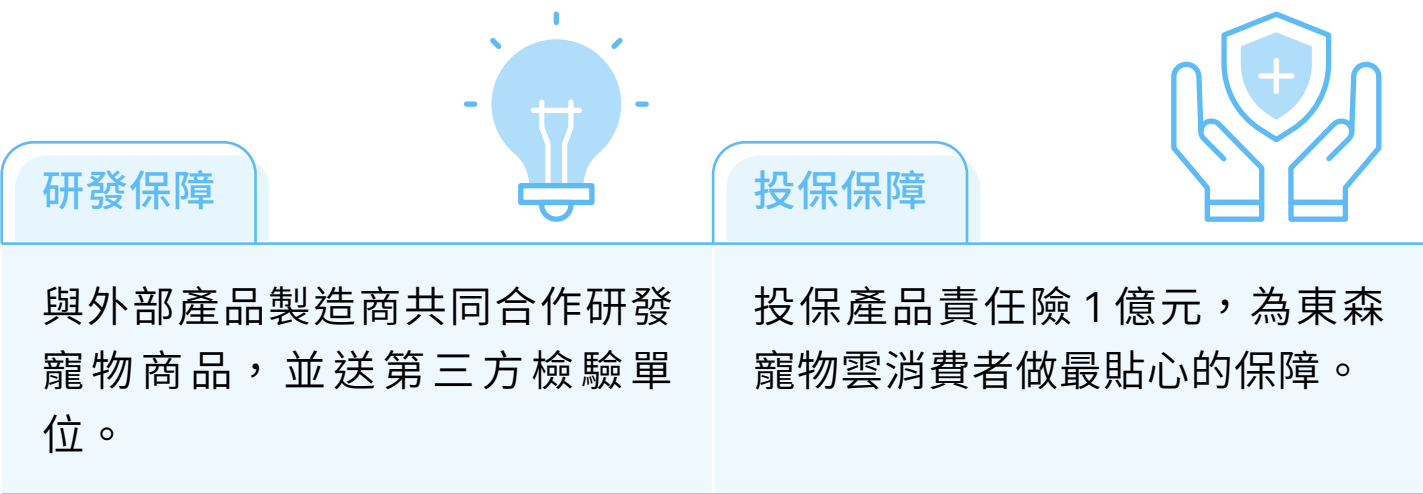
於廣告委刊合約中清楚載明，客戶需保證其提出之廣告素材及相關廣告內容具有合法權利來源，且相關廣告素材及相關廣告不得違反法令規範。

規範面



寵物事業：以科學研發與雙重保障，守護毛孩健康福祉

東森寵物雲秉持「毛孩即家人」理念，嚴格把關產品品質，所有上架商品皆須通過品質保證測試，確保安全無虞。除通路角色外，亦積極投入產品研發，攜手生技大廠，由營養師、藥師及獸醫共同開發自有品牌保健品，並與臺灣大學合作進行功效測試，強化「研發保障」。同時為自營商品投保產品責任險，實踐「投保保障」，以科學為本、親民價格，為飼主提供最安心的選擇。



此外，東森寵物雲確保消費者能隨時取得產品品質與安全相關資訊，提供包括來源、成分、使用須知等，助其做出明智的消費選擇，並保障產品使用者的安全與健康。

項目	內容
產品成分之來源	- 自有品牌商品皆註明產地來源與委製 / 代工廠名稱，並採用符合國際檢驗標準之原料 - 於商品包裝與電商頁面標示清楚供應者資訊
產品內容物成分，特別是可能產生環境或社會衝擊的物質	- 針對飼料、罐頭與保健品商品，詳列主要成分與添加物，包括是否含人工香料、防腐劑等資訊 - 避免使用來源不明之動物性原料，並強調產品未採用動物實驗
產品之使用安全	- 商品標示使用方式、保存條件、建議用量，針對過敏犬貓另設立「敏感食材警示標章」 - 服務面如美容操作皆由具證照人員執行，並強化教育訓練與標準化作業流程
其他資訊揭露渠道	設立顧客教育專區，透過社群、電商與門市，持續傳遞商品知識、毛孩健康知識與正確飼養觀念，協助消費者做出資訊透明的選擇

除了產品品質的把關，東森寵物雲也以三大服務，確保客戶擁有最優質的服務品質：

寵物美容服務



- 美容師專業之內外訓培訓課程，持續提升專業技能與服務品質
- 寵物美容犬貓身體狀況記錄
- 寵物美容預約及定期電訪關心

商品銷售服務



- 與專業獸醫師團隊合作開發優質自營寵物食品及保健用品
- 與國內外優質供應商合作，以具競爭力價格販售優質商品
- 聘請專業門市人員提供產品使用相關諮詢

整合性照護服務



- 已有 20 家門市取得動物用藥品販賣業許可證並聘有獸醫師，提供寵物照護飼養相關諮詢
- 與特約動物醫院合作，會員可享有相關寵物健檢優惠、到院預約等服務，並合作設立動物醫院與賣場結合之複合性門市
- 2024 年東森寵物結合慈愛動物醫院，「獸醫師常駐制試點」於 11 間複合型門市，提供醫療照護與諮詢服務，深化店內專業角色的多元服務模式。

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

2.1.3 資訊隱私安全管理

資訊隱私與安全

政策與承諾

為強化本公司資訊安全管理，確保資訊系統、設備、網路及資料之安全，訂有「資訊安全風險管理政策與架構」；東森建立與時俱進的資訊、安全體系與機制，並成立「資訊安全管理委員會」導入國際標準 ISO 27001 的架構，強化資訊安全管理，落實資料、系統、設備及網路之保護與控管，以確保資訊系統、設備、網路及資料之安全。



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
完善資安管理制度將資安制度管理層級提升至董事會	完成 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方查證	- 定期進行 ISO 27001 續評 - 定期進行資訊安全管理系統的績效評估、內部稽核、管理審查，透過 PDCA 流程持續改善	- 定期進行 ISO 27001 續評 - 定期進行資訊安全管理系統的績效評估、內部稽核、管理審查，透過 PDCA 流程持續改善	- 公司設有資安專責主管及一名資安專責人員 - 已完成 ISO 27001 第三方查證 - 架構建置資訊安全管理系統，並定期提報董事會
透過弱點掃描的方法定期評估及改善資通安全	每半年一次	每季一次	每季一次	完成每半年評估及改善資通安全
辦理資訊安全教育訓練、進行社交工程演練	每半年一次	每季一次	每季一次	完成每半年辦理資訊安全教育訓練、進行社交工程演練

主責單位

- 東森資訊安全管理委員會
- 倉儲事業資訊處、稽核室、倉儲事業部臺中及高雄營運管理處
- 媒體事業研發中心
- 寵物事業資訊部

特定行動

- 制訂各項資訊安全風險管理之制度與重要指導綱要，例如資訊安全風險管理政策與架構等，以降低新興資訊科技應用及環境變遷所帶來未知的資安威脅風險。
- 應用系統伺服器定期辦理安全性更新、弱點掃描與入侵滲透測試檢測，確保資安防護與漏洞修補等安全措施。
- 透過教育訓練宣導防範注意事項，於日常作業中提高資安意識。

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

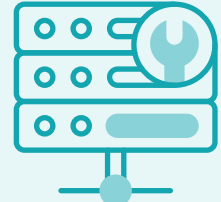
04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄

東森國際致力於客戶隱私的保護，以「打造安全無虞的資訊系統與環境」目標，為確保客戶個人與交易資料，以及營運資料的機密性、完整性及可用性，我們參照 ISO 27001 資訊安全管理標準，訂立「資訊安全政策」作為管理依據，並以風險管理為基礎，確實管控並制定管理權責，完善東森資訊安全管理體系。

資訊安全系統的管理與稽核重點：

 系統開發 自行開發系統之流程與安控要求、委外開發系統之流程與安控要求。	 安全區域 門禁授權、消防設備有效性、監視器。	 機房安全 環控系統之溫度及溼度管控、維護廠商維運記錄、儲存媒體攜出入及相關存取控制、消防設備有效性。	 資訊服務 系統工作日誌結果驗證、設備異常及排除處理。	 系統及網路管理 系統及網路設備之備份。	 人力資源管理 人員之進用及調派之安全評估。	 辦公室資訊環境 是否使用自網際網路下載或其他管道取得未經核可之共用或免費軟體。	 資訊安全事件 員工是否瞭解緊急資安事件處理流程。	 營運持續計畫 擬定書面測試計畫、相關演練記錄之完整性。
--	---	---	---	--	--	--	---	--

為提升資訊專責同仁、在職及新進同仁的資安專業能力與意識，2024 年資安相關教育訓練如下：

事業體	課程主題	受訓員工類別	受訓成效	受訓總人數	受訓總時數
倉儲事業	資訊安全工程師中級培訓班	資訊安全工程師中級培訓班	參與 iPAS 經濟部產業人才能力鑑定課程，增加資安管理相關能力	3	42
	ISO 27001:2022 主 導 稽 核員課程	臺北及臺中、高雄營運處資安管理員	培訓後可負責正確執行稽核任務，作為稽核團隊中的領導人，加強組織內外部稽核工作符合資安管理規範。	3	96
	強化永續發展及資訊安全觀念教育訓練	臺中營運處員工	介紹資安管理於永續工作中之重要性，強化一般同仁的資安風險意識及重視客戶資料隱密性。	29	87
	資安通識教育訓練 - 資訊安全與個資保護認知宣導	臺北、臺中及高雄營運處員工	公司導入 ISO 27001，全面宣導提升員工業務使用合法授權軟體意識，以及掌握防毒軟體以及個人帳密管理機制。	243	729
	2024 年度個人資料保護及資訊安全宣導暨教育訓練	臺中營運處員工	受利害關係人邀請，學習航港業務資安管理，加強個人 / 機關資通訊軟體設備，並辨識裝卸數據資料收集過程中的風險。	18	54
媒體事業	資訊安全基礎實務	新進資訊人員	協助新進資訊同仁 ^註 加強公司內部系統管理、運作及安全性認知	12	36
	網站駭客攻防演練講座	全體資訊人員（含新進）	透過實際的演練了解駭客工具與攻擊手法，建立資訊安全的攻防技術	26	63

註：新進資訊同仁皆須參加與聆聽線上共 2.5 小時的課程說明。

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

倉儲事業資安作為

基於保障資訊安全及客戶隱私，我們針對各客戶、貨主及報關行皆設有各自獨立的帳號密碼，並鎖定固定 IP 及客戶 IP 審核管理，此外，亦設有客戶隱私保護專責單位，藉由日常管理與因應措施，杜絕外部攻擊及資料外洩一事發生：

客戶隱私保護專責單位	本公司已導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，設置專責單位，負責客戶資訊及隱私保護作業，倉儲事業部客戶資訊均屬業務機密，由臺中、高雄營運管理處「控制中心（控制組）」專責保護及管理。
策略	- 強化人員訓練：定期辦理資訊安全教育訓練，強化全體員工對資安政策、個資保護義務的認識，並要求簽署保密協定。 - 制訂資安管理機制與政策：涵蓋資料存取控制、授權管理、存取最小化原則，防止未經授權的資料存取、洩露與修改。 - 強化系統作業安全：部署防火牆、防毒系統與端點防護，並建立定期備份災害復原計畫，確保公司關鍵核心系統及服務運作正常可用。 - 內部稽核與持續改善：定期執行資訊安全內部稽核與管理審查，針對缺失提出矯正措施與預防計畫，強化整體防護力。
客戶隱私保護作為	- 不定期盤點各組使用客戶資訊之情況、客戶資料蒐集程序建立。 - 進出倉作業系統均採封閉式系統，非內部授權人員禁止列印相關報表資料；非作業必要人員禁止進入控制中心。 - 透過內部稽核制度，確保落實資訊安全管理及缺失檢討改進。
資訊安全事件通報程序	針對外部資料查詢設有防火牆及防毒軟體達到資訊安全阻隔。當發生資安事件，第一線防火牆即可擋下大部分攻擊，並有備援系統可於短時間內恢復所有客戶之資料。當遭受攻擊時，控制中心在第一時間啟動防護措施，並採取對應措施。 - 防護措施與偵測：網路層設有防火牆與防毒軟體，阻擋未授權存取與惡意攻擊。 - 事件通報流程：當偵測到資安事件，控制中心立即啟動通報流程，包含事件鑑別、初步處理、影響評估與通報上層主管。 - 後續處置：進行事件調查、根本原因分析，並依據 ISO/IEC 27001 標準要求紀錄、報告及改進，防止類似事件再發生。
未來規劃	- 成立跨部門個人資料保護專案小組，定期執行個資盤點、風險分析、制度內評、通報修訂、資料銷毀、教育訓練等工作。 - 持續提升資訊安全防護層級，確保公司資訊安全與客戶隱私保護符合國際標準及相關法規要求。

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

媒體及寵物事業資安作為

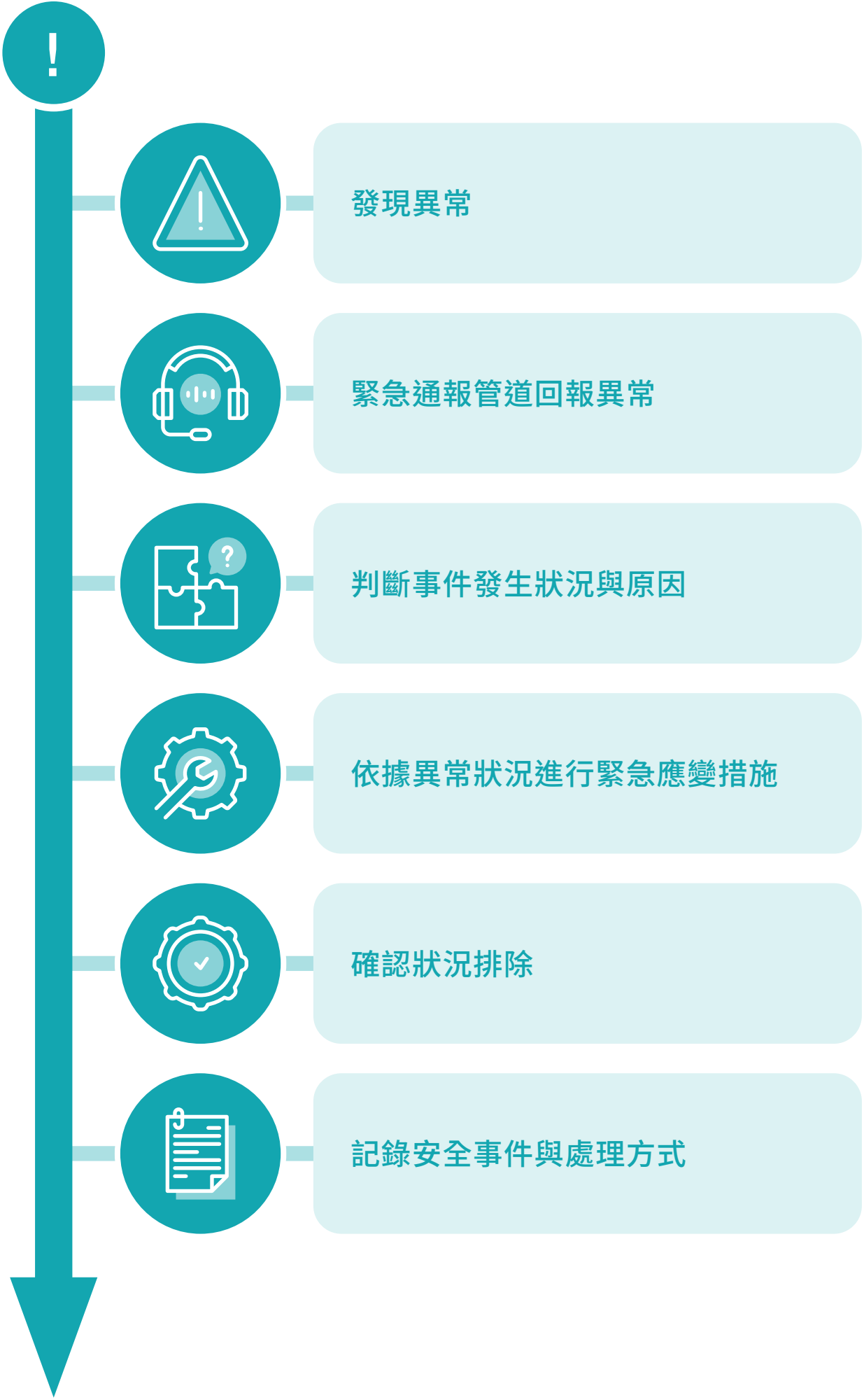
媒體及寵物事業由專責單位規劃執行資訊安全管理事項，並推展資訊安全意識。我們攜手外部單位進行研發，做好資訊安全防護，尊重客戶隱私及遵守商業資訊保密原則，持續優化自有的會員經營系統，並提供公開透明之申訴管道。2024 年媒體及寵物事業皆無違反客戶隱私與保護相關之申訴案件。

為保障會員個資安全，我們採取以下作為：

機房管理	會員資料存放於中華電信機房內，確保中華電信高規格嚴密管理。
內部培訓	針對內部人員進行個資保護教育訓練，定期舉辦讀書與技術研討會、業界專家分享，並參與各資安講座進行技術交流。
資安流程設計	我們從系統初步的架構設計與規劃，導入隱私與資料安全設計審核流程，確保服務符合隱私保護及資訊安全要求。
資訊資產管理準則	- 將所有資訊資產進行分類與分級，並依其等級進行授權層級之控管，並將所有資訊加密，降低會員個資外洩風險。 - 資料轉匯至大數據中心也會進行加密，避免資料外流。 - 會員密碼使用加密技術儲存，以保證密碼在存儲和傳輸過程中的安全性。 - App 的後端系統具有防火牆控制，防止不當的進入和攻擊。防火牆限制不必要的網路流量，並且在發現異常活動時進行警告。 - API 應使用 SSL（Secure Socket Layer）傳輸，以保證資料在傳輸過程中的安全性。
多層次網路安全機制	內部重要網站及應用系統部署多層次的網路安全機制，運用防火牆以及入侵偵測防禦、VPN 存取控管等與外部網際網路隔離，建立資料資產的多方保護。
評估與測試	不定期評估、測試網路系統安全，加強運作環境之安全性風險與漏洞修補，並積極優化自身系統保護強度。
申訴管道	遵循個人資料保護法之要求，當事人得就其個人資料依法行使相關權利，並於網站平台設立當事人權利行使與申訴之受理管道。

媒體事業資安通報程序

東森新媒體高度依賴數位平台與即時資訊傳遞，一旦遭遇資安事件（如帳號盜用、資料外洩、假新聞植入或服務中斷），不僅可能損害閱聽人權益，更恐影響品牌公信力與新聞內容的可信度。因此，建立資安通報程序可及早偵測與應對潛在威脅，快速進行隔離、調查與修復，有效降低營運中斷風險，同時符合法規要求，展現媒體自律與數位治理能力，確保平台資訊安全與內容公正性。



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

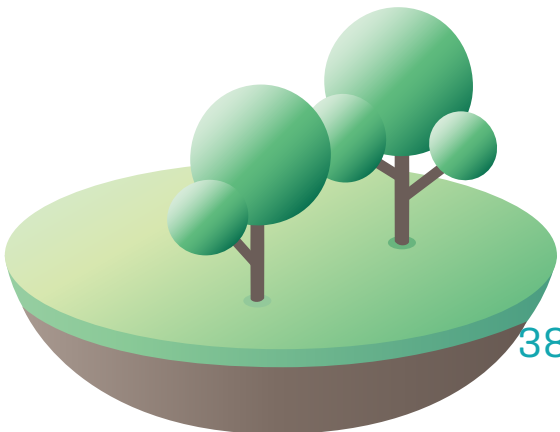
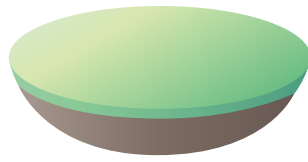
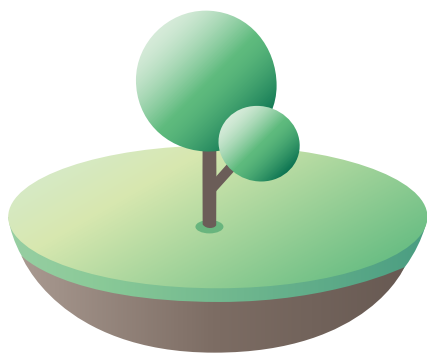
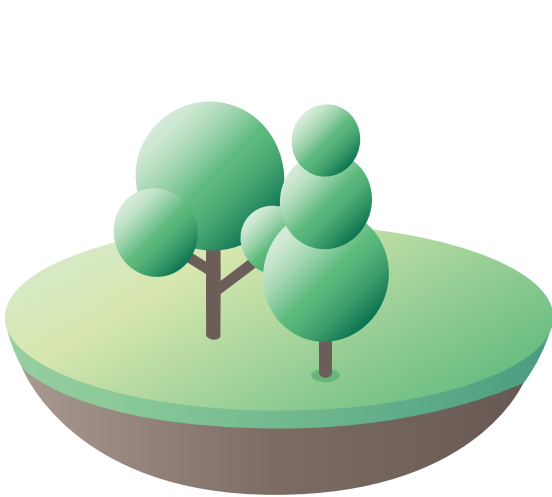
附錄

2.1.4 客戶服務與回饋

為持續提升服務品質，東森集團透過電話訪談、面對面交流、官網互動等多元溝通管道，積極傾聽客戶聲音，深入掌握其實際需求與使用體驗。各事業體每年均定期執行客戶滿意度調查與意見回饋機制，藉此全面瞭解客戶對產品與服務的感受與期待，作為內部優化流程與創新服務的重要依據。

東森客戶回饋調查方式與成果：

事業體	調查方式與內容	調查成果
倉儲事業	定期透過客戶滿意度問卷調查，瞭解進出倉作業、作業人員服務態度與配合度、電子化作業、整體服務品質之滿意度。	2024 年共發放 33 份問卷，回收率達 100%。 - 非常滿意／滿意達 97%、普通 2%、不滿意 1%。
	拜訪具代表性的黃小玉大宗物資客戶，聽取客戶意見回饋。	共訪查 33 家，維繫客情並提升客戶滿意度。
媒體及寵物事業	透過 ETtoday 新聞雲社群及發送 EDM，調查民眾對於會員服務及定期發送 EDM 與 ETtoday 品牌之看法。	「參加抽獎」的滿意度最高，並期待 EDM 內容偏向旅遊、美食、生活、消費等軟性新聞。 - ETtoday 的品牌個性，包含快速即時、創新、內容豐富、流行，是受試者最先想到、最常瀏覽的網路新聞媒體，也是網路媒體品牌首選。
	調查年輕閱聽眾喜愛之周邊、活動和社群內容。	- 音樂祭為時下年輕人喜愛參加的活動，可與大專院校社團合作。 - 可多爭取知名、熱門主流賽事轉播權，並剪輯精華版短影音增加吸睛度。
	調查創作者的資源使用習慣，以掌握如何吸引更多創作者使用東森資源。	ETtoday 可提供廣宣、攝影棚等資源供創作者使用。



2.2 推動綠色管理

氣候變遷之策略與管理

政策與承諾

- 參考 TCFD 架構辨識氣候變遷風險與機會，並建立因應機制。
- 透過教育訓練、會議積極溝通及協助各業務部門，辨識其業務與氣候變遷之關聯性及潛在的風險與機會。
- 評估及導入各項與永續發展、改善營運績效相關措施，以降低營運風險。
- 以消耗最少能源及資源，興建具生態、節能、健康特性與減廢的建築物為目標。
- 結合核心職能協助企業降低生產或服務過程中所產生之汙染及資源浪費，支持低碳經濟轉型。

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
東森集團 / 倉儲事業				
• 全公司減碳量 (公噸 CO ₂ e)	• 每年完成 ISO 14064-1 查證。 2022 年開始啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，每年訂定具體減量目標及計劃	• 達成較基準年 (2021) 之年減溫室氣體碳排量 1% 目標；每年完成 ISO 14064-1 查證	• 達成較基準年 (2021) 之年減溫室氣體碳排量 1% 以上目標；每年持續完成 ISO 14064-1 查證	• 完成 ISO14064-1 查證，取得聲明書 • 臺中、高雄穀倉每年編列預算汰換老舊耗能設備，2024 年溫室氣體排放密集度 (kt-CO ₂ e/百萬元) 較基準年減量 6.5%，達成 1% 之目標。(目前臺北尚未達成)
• 維持年度監測總粉塵量在容許濃度標準值以內	• 持續改善設備，並每年定期委託第三方單位實施作業環境監測，維持總粉塵量在容許濃度標準值以內	• 持續改善設備，並每年定期委託第三方單位實施作業環境監測，維持總粉塵量在容許濃度標準值以內	• 持續改善設備，並每年定期委託第三方單位實施作業環境監測，維持總粉塵量在容許濃度標準值以內	• 2024 年 5 月及 11 月委託第三方單位實施作業環境監測，總粉塵量介於 0.03~3.2mg/m ³ 之間，符合容許濃度標準值 10 mg/m ³ 以內
• 林口 A9 新建總部大樓綠建築、智慧建築指標	• 規劃申請鑽石級智慧建築及綠建築標章	• 取得鑽石級智慧建築及綠建築標章	• 維持鑽石級綠建築標章，並持續推動環保相關意識	• 規劃 2025 年申請鑽石級智慧建築及綠建築候選標章
• 倉儲營運處年節電率	• 持續汰換老舊耗能設備及設置節能設備，使年均節電率達 1%~3%	• 持續汰換老舊耗能設備，使年均節電率達 1%~3%；評估再生能源發電可行性	• 持續汰換老舊耗能設備，使年均節電率達 1%~3%；評估再生能源發電可行性	• 持續汰換老舊耗能及設置節能設備，使年均節電率達 1%~3% • 2024 年完成 ISO 50001 能源管理系統之有效性



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
培訓作業人員取得遙控無人機操作證照，執行全場區及高空作業範圍之工安巡檢任務	- 臺中處同仁維持操作證照有效性，排除一年 5 個月風季期間無法執行執行工安巡檢任務之外，一年 7 個月期間執行每週至少一次戶外高處建物結構巡檢任務 - 高雄處因位處小港機場紅區內為禁止空拍機及遙控無人機飛行範圍，故無法執行無人機巡檢任務	維持操作人員證照之有效性及執行無人機工安巡檢任務	維持操作人員證照之有效性及執行無人機工安巡檢任務	2024 年臺中處同仁維持操作證照有效性，排除一年 5 個月風季期間無法執行執行工安巡檢任務之外，已完成其餘 7 個月期間每週至少一次戶外高處建物結構巡檢任務 - 高雄處因位處小港機場紅區內為禁止空拍機及遙控無人機飛行範圍，故無法執行無人機巡檢任務
舉辦或鼓勵員工參與友善環境(例如：環境安全、工安及環保、節能減碳、能源管理)教育訓練課程	每位員工每年至少參與 1 場次內部或外部教育訓練	每位員工每年至少參與 2 場次內部或外部教育訓練	每位員工每年至少參與 3 場次內部或外部教育訓練	2024 年每位員工已完成至少參與 1 場次內部或外部教育訓練
導入環境永續相關 ISO 管理系統之輔導及查證	遵循 ISO 50001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 9001 管理系統作業規範及流程	遵循 ISO 50001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 9001 管理系統作業規範及流程	遵循 ISO 50001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 9001 管理系統作業規範及流程	2024 年已完成 ISO 14001、ISO 45001 兩項查證 2024 年已導入 ISO 9001、ISO 27001 輔導查證
參與臺電電力交易平台需量反應輔助服務方案	參與並持續執行	參與並持續執行	參與並持續執行	2024 年持續參與臺電電力交易平台需量反應輔助服務方案
強化氣候相關財務揭露，規劃(TCFD) 報告書編製	完成 TCFD 查證	- 完成 TCFD 查證 - 持續強化 TCFD 揭露 - 導入 IFRS S2	- 完成 TCFD 查證 - 持續強化 IFRS S2 揭露	2024 年已參考 TCFD 架構進行揭露

主責單位

- 東森國際環境永續小組、東森新媒體總管理室、東森寵物雲管理部 / 商品部

特定行動

- 導入並取得 ISO 50001、ISO 14001、ISO 14064-1 查證，持續提升能源管理績效與使用效率。
- 蒐研環保、減碳議題與法規趨勢，辦理教育訓練，強化業務單位人員對氣候風險管理框架及流程之認知，並諮詢顧問研擬對應方針。
- 匡列可能受到衝擊之設備，並積極尋找國內外相關節能項目，提前規劃設備替換時程。
- 計算進行裝卸作業時產生之粉塵量，若粉塵量即將超標，則暫停作業，及盡可能地執行有效率、效果的裝卸作業。
- 永續新創組持續推動環境永續與創新業務，如：導入無人機巡檢作業以強化環境工安；參與臺電電力交易平台需量反應輔助服務方案；持續提升穀倉智慧化程度；導入環境永續相關 ISO 之輔導與查證；評估設置再生能源等。
- 蒐集相關建材資訊與專業廠商提供之數據評估，規劃使用綠建材及相關低碳節能設施，朝向鑽石級綠建築及智慧建築目標邁進。

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

2.2.1 氣候變遷因應策略與管理

東森重視氣候變遷所帶來的環境、法規與市場巨大變化，參考氣候變遷相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），強化我們面對氣候變遷風險的因應能力，面對未來於年報揭露 IFRS S2《氣候相關揭露準則》之最新發展，也將逐步盤點現行資訊揭露架構與實務流程，逐步完善氣候風險管理與財務影響評估機制，現階段透過三大步驟，訂定氣候變遷對營運與財務衝擊之鑑別流程：



TCFD 四大核心要素及 11 項建議揭露事項：

 治理	董事會監督情形	- 東森國際氣候治理架構，由董事會為最高督導單位。公司治理暨永續發展委員會（以下簡稱委員會）為管理與監控氣候變遷相關議題之主要管理單位，由獨立董事擔任召集人。 - 委員會制定「氣候變遷風險與機會評估管理辦法」並於董事會通過，完善制度化各功能性小組職責與評估流程，並定期將評估結果提報董事會。 - 委員會於定期會議中，向董事會與公司高階管理層進行成果與因應措施彙報，針對氣候變遷相關議題進行討論，並於年度永續報告書中向相關利害關係人揭露。
	管理階層的角色	- 委員會召集其下所設之各功能性小組，包含環境永續小組、風險管理小組、公司治理小組、客戶關係小組等小組，暨稽核與會計部門等與氣候變遷風險與機會因應之相關單位，共同執行推動。 - 於氣候風險管理原則中，制定相關單位執行氣候風險與機會鑑別管理流程，分為蒐集氣候風險及機會清單、辨識風險 / 機會議題、製作氣候風險 / 機會矩陣圖、鑑別風險 / 機會，並提出減緩或調適措施、對外揭露及溝通。

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



策略

短、中、長期氣候相關風險與機會鑑別

響應政府淨零減排政策，考量自身營運特性與營運據點，制定氣候風險與機會的評估架構。詳細內容請參見以下「氣候風險議題與因應方案」、「氣候機會議題與因應方案」。

業務、策略和財務規劃上與氣候相關的風險與機會衝擊

將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變措施及危機處理機制。轉型風險的評估主要為倉儲設備的能資源使用與低碳設備汰換，實體風險的評估為營運據點因天災或海平面等風險評估，氣候機會為倉儲據點營運過程中納入再生能源的評估。

策略上的韌性，以及不同氣候相關情境

- 風險管理部門定期會同相關業務單位辦理情境分析或壓力測試，評估在氣候變遷情境下可能產生之變化及損失情形。預計未來 5 年內達成較基準年 (2021) 之年減溫室氣體碳排放量 3% 目標，並將持續參考國際氣候情境，制定更積極的減量目標。



風險管理

氣候相關風險的鑑別和評估流程

氣候風險與機會的評估架構流程：(1) 各權責單位蒐集氣候變遷風險及機會清單；(2) 鑑別氣候相關風險與機會，繪製重大風險 / 機會矩陣圖；(3) 依據影響程度、發生可能性，排序並確認重大性風險。

氣候相關風險的管理流程

氣候風險與機會的管理流程：(1) 氣候風險與機會鑑別；(2) 確認重大風險財務衝擊；(3) 依實際需求制定專案並執行；(4) 追蹤成果並調整因應措施；(5) 報告與揭露。

氣候相關風險整合在組織的整體風險管理制度

氣候風險鑑別評估與管理流程已整合於既有風險管理程序，包含公司治理暨永續發展委員會納入風險管理第三線責任，由召集人審視風險管理小組進行風險辨別，依據不同風險與機會構面制定因應措施。



指標和目標

評估氣候相關風險與機會所使用的指標

- 針對重大性風險制定專案的指標與目標，並且推動 KPI 與高階主管薪酬連結。
- 每年訂定節電率 1% 目標，據此計畫性地汰舊換新老舊耗能設備，追求更低能耗設備；預計未來 5 年內達成較基準年 (2021) 之年減溫室氣體碳排放量 3% 目標，持續檢測量化減碳成效。

範疇 1、範疇 2 和範疇 3 溫室氣體排放

已定期執行 ISO14064-1 溫室氣體盤查與查證，請參見 [【2-2-2 環境、能源與資源管理】](#)。

管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

成立溫室氣體排放小組及能源審查小組，對於裝卸業務活動的投入包含用電量、溫室氣體排放量等建立管理指標，提高資源使用效率和節約成本。未來將持續推動製成改善、導入節能技術、優先採購節能設備、評估購買綠電等措施。

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



氣候風險議題與因應方案：

類別	風險構面	子類別	議題	因應方案	投入成本
轉型風險	技術	導入低碳轉型	倉儲設備汰換導入低碳轉型，將導致營運成本上升	倉儲設備汰舊換新的過程中，不僅考量節電、抗海風、天災等永續經營要件，完成後也將提升卸穀作業效率，強化穀倉作業與服務品質	預計 2020 年～ 2033 年總投入金額 15 億元汰換改善老舊設備。
	政策與法規	溫室氣體相關法規	配合法規規範，未來將因排放成本增加而提升營運成本	已通過 ISO 50001、ISO 14064-1 查證，成立專責人員，每年持續追蹤管理成效與訂定減量目標	2024 年導入 ISO 能源管理系統、改善老舊設備效能、提升能源使用效率所投入之相關成本總計 2,742.3 萬元。
		再生能源相關法規	配合法規增加再生能源裝置容量建置或綠色電力憑證認購，導致營運成本增加	- 配合政府制訂法規標準，設置再生能源或購買綠色電力憑證等措施 - 實施更換老舊耗能設備之節能替代方案等措施，以達節能減碳目標	- 每年編列近億元預算進行老舊耗能設備汰換及維護保養。 - 再生能源建置評估中。
	市場	氣候變遷影響市場供需	進口穀物價格易受極端天氣波動，客戶進口量減少將導致營收減少	整合既有資源發展創新應用之其他業務，如現有空地出租以增加收益；配合臺灣電力公司電力調度政策，參與需量反應輔助服務方案將電力資產轉化為收益；配合國家糧食政策，協助建置國家儲備糧庫供應鏈調控布局及建立安全庫存機制，以維持國內大宗穀物基本進口量之穩定需求	- 配合不同創新業務發展專案須訂定相對之投入成本。 - 現有空地資產活化，無須投入任何建置設施或改善之成本。
實體風險	長期	海平面升高	氣候變遷影響可能使設備受損或淹沒，增加設備維修成本	藉助產物保險機制分擔部份災害損失風險	每年投入至少 1,000 萬元購買產物保險
	立即	颱風（颶風）、暴雨、海嘯	極端實體風險可能使設備受損，加速資產折舊與提高設備維修成本	- 藉助產物保險機制分擔部份災害損失風險 - 制訂「穀倉作業一般安全措施及緊急應變辦法」、「海嘯緊急應變計劃」，以降低人員傷害與財產損失	



氣候機會議題與因應方案：

類別	機會類別	子類別	議題	因應方案	投入成本
機會	資源效率	減少用電量與用水量	實施節能、節水等經濟循環措施，有助增加額外業外收入	- 每年執行 ISO 50001 能源管理計劃 - 每年推動自願性節水方案 - 每年參與臺電電力交易平台需量反應輔助服務方案 - 導入 AI 自動化作業可行性研究，推動穀倉智慧化升級，提升作業效能	依據當年度節能計劃訂定預算
	能源來源	採用低碳能源	評估建置再生能源，回應法規趨勢，有助增加未來商機	評估設置海洋發電或其他綠電之可行性	規劃 2025 年投入 50 萬元預算，於高雄穀倉進行 12 Kw 小規模太陽能板建置，測試穀倉場域之可適性及評估後續擴大範圍之可行性。
	產品和服務	開發或擴展低碳排放的商品和服務	與產業供應鏈推動減碳倡議，推動水及能資源回收再利用，提升企業社會形象與商譽，增加商品與服務的競爭力	階段性逐步進行供應商管理： - 依據供應商基本條件、財務狀況、服務內容、採購金額等面向制訂稽核條件與辦法 - 制訂供應商篩選條件及風險等級 - 將稽核缺失項目制定改善措施及持續追蹤	依據各項專案措施訂定預算
	市場	進入新市場	客戶對低碳 / 綠色服務需求增加，提升服務價值的合作模式，有助增加正面形象並開創新市場	- 推動各項低碳管理措施 - 利用物聯網及數位化作業系統升級建置包含 RFID 及卡車車牌辨識系統等，可及時將出貨流程資訊傳輸至客戶端，減少報關、理貨之行政作業耗時、耗能 - 推動客戶使用電子發票系統，減少紙張使用，加速資料傳遞與降低文件等待時間，增加作業時效	依據各項專案措施訂定預算
	韌性	建立永續供應鏈	提高供應鏈的適應性和彈性，維持供應鏈韌性確保正常供貨	- 多樣化供應鏈：與多個供應商建立合作關係，增加供應鏈的多樣性，減少對單一氣候條件依賴的風險 - 合作與培訓：提供關於氣候變化適應性技術的合作與培訓，幫助減少氣候變化對產業的衝擊與影響	依據各項專案措施訂定預算

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

2.2.2 環境、能源與資源管理

溫室氣體管理

東森集團積極落實溫室氣體管理，以實際行動響應全球氣候變遷議題，強化企業對環境永續的責任。倉儲事業自 2022 年起導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，每年持續進行定期盤查與查證，建立完整且透明的排放資料管理機制。寵物事業亦於 2023 年啟動溫室氣體盤查機制，2022 年成為全臺寵物產業中首家取得 ISO 14064-1 驗證的業者，展現對環境責任的高度承諾與領導地位。

東森集團將持續依據各事業體盤查結果，研擬具體減碳目標與實施策略，實現低碳營運與永續發展的企業願景。

單位：公噸 CO₂E

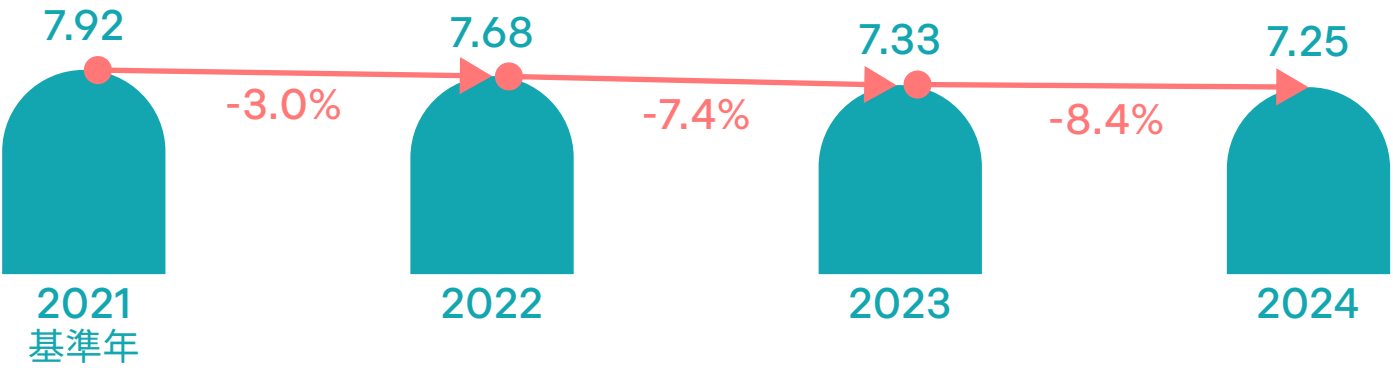
事業體	排放種類	2023 年	2024 年
倉儲事業	範疇一	109.81	113.62
	範疇二	10,582.49	11,294.49
	範疇三	2,120.60	2,270.73
	溫室氣體排放總量	12,812.90	13,678.85
	溫室氣體排放密集度（單位：公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	2.19	2.38
媒體事業	範疇一	429.10	425.12
	範疇二	722.00	721.89
	範疇三	6,924.45	7,174.35
	溫室氣體排放總量	8,075.55	8,321.356
	溫室氣體排放密集度（單位：公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	4.04	3.83
寵物事業	範疇一	365.54	419.90
	範疇二	5,707.20	5,153.68
	範疇三	1,836.85	1,660.93
	溫室氣體排放總量	7,909.58	7,234.43
	溫室氣體排放密集度（單位：公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	3.56	3.47

註 1 倉儲事業：溫室氣體盤查基準年為 2021 年，盤查邊界涵蓋臺北辦公室、臺中營運處、高雄營運處。
註 2 寵物事業：溫室氣體盤查基準年為 2022 年，盤查邊界涵蓋中和辦公室及 112 家門市。修正 2023 年溫室氣體數據，因調整使用之係數，並經第三方單位查證後確認。
註 3 新媒體事業：溫室氣體盤查基準年 2022 年，盤查邊界涵蓋臺北辦公室。
註 4 電力排放係數採用能源局公告之係數，2023 年係數為 0.494 (KGC0₂E/KWH)；2024 年係數為 0.474 (KGC0₂E/KWH)。
註 5 2024 年度範疇二溫室氣體排放量數據係依據地點基礎法 (LOCATION-BASED METHOD) 計算。

於倉儲事業中，臺中、高雄穀倉之能源消耗與當年度進口量成正相關，2024 年營運量較 2023 年增加 15.9 萬噸，增幅 2.5%，為展現節能減碳的決心與成果，近年來，本公司每年訂定預算，計劃性汰換穀倉老舊耗能設備，以降低用電量、提升能源效益。2022 年以來，臺中、高雄穀倉之範疇二溫室氣體排放密集度年減幅均逾 3%，逐步落實低碳轉型。

臺中、高雄穀倉範疇二溫室氣體排放密集度

● 年度增減幅 單位：KT-CO₂E/ 百萬元



環境與能源管理

東森致力於降低營運所造成之環境衝擊，善盡企業社會責任，我們制訂 ESG 管理政策，透過以下八大承諾，逐步落實低碳轉型：

- ✓ 遵守相關法令與規範；配合東森經營策略，展開環境、工作者保護及節能減碳的承諾。
- ✓ 落實溝通協調與教育訓練，逐步強化綠色供應鏈管理，履行保護地球生態環境的承諾。
- ✓ 發展綠色營運管理，提升能資源使用效率並減少耗能，精進減廢與回收再利用技術，達到污染預防之目標。
- ✓ 建立工作者參與和諮商的溝通管道並瞭解工作者及利害相關者需求與期望。
- ✓ 力行節能減碳政策，持續汰換老舊耗能設備及推動節電措施。
- ✓ 持續推動各項量化管理目標，透過定期檢討改善，提升管理績效。
- ✓ 支持降低環境衝擊及提升能源績效的設計、採購產品與活動。
- ✓ 改善穀倉作業環境粉塵，包含汰換作業效能較低之老舊集塵系統設備、增加作業廠區粉塵清理及廠區巡檢頻次等措施，維護穀倉作業安全，消除危害降低風險以創造安全衛生的工作條件為目標。

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

同時，東森在積極倉儲設施以及各事業體的辦公區域落實綠色管理措施，打造環保、節約、節能的綠色永續工作環境，2024 年我們針對倉儲設施與東森辦公區域的環境管理成果請參考下表：

區域	行動項目	行動內容
倉儲設施	提升能源使用效率及減少環境衝擊	- 更新為 LED 照明設備、汰換老舊減速機、變頻式空壓機、高效能 IE3 或 IE4 馬達、高效能變壓器及線路等設備。 - EMS 能源管理系統分析優化用電成效，以降低經常契約容量為目標。 - 執行即時備轉輔助服務措施、改善功率因數措施、降低經常契約容量。 - 持續落實 ISO 50001、ISO 14001，以提升能源使用績效，降低各項生產活動所帶來的環境衝擊。
	粉塵逸散管理	- 定期針對吸 (卸) 穀機、機械塔集塵器、濾布袋，斗昇機底部、中繼儲料槽等設備執行清潔作業。 - 安裝定點粉塵偵測儀器，如磅秤區域、卡車出倉區域，落實粉塵環境監控，並提供管理對策使用。 - 卸穀機增設集塵系統及機械塔進倉集塵器儲氣筒製新，改善粉塵逸散問題。 - 穀倉卡車裝載區增設霧砲機系統，加強抑制原有粉塵逸散問題。
	優化出倉作業流程	導入卡車辨識系統、增設排班資訊網頁等科技應用，降低卡車排班怠速時間，減少廢氣排放量。
	降低用水量	遵循「水資源管理辦法」。
	空調節能	- 夏季辦公室空調溫度維持 26 度，冬季開啟窗戶導入外部空氣減少空調使用增進節電。 - 空調冰水主機管理，於每日 07:00 前及 18:00 後的離峰時段關閉系統增進節電。
辦公區域	節約能源	汰換 LED 燈具、採用省水水龍頭及一級能源效率設備，並提早關閉空調冰水主機。
	減少廢棄物與紙張用量	- 報表採雙面列印，僅單面紙張將以二級紙列印。 - 辦公室全面停止提供紙杯及杯水，同時導入線上簽核系統、北水 / 中華電信電子帳單。 - 引進 iTrash 自動回收機臺，培養同仁隨手做回收分類的好習慣。2024 年度共回收 3,245 個寶特瓶、766 個鐵鋁罐，約可減少 281.1kg 的碳排放量。

• 2024 年倉儲事業節能設備投入項目與實績

東森集團致力於落實節能與各項環境資源的管理，以成為推動環境永續的一份子。2024 年，我們強化了多項在能源及資源管理上的作為，特別針對範疇二之溫室氣體進行減量措施，包含參與臺電即時備轉輔助服務方案、各項老舊耗能設備汰舊換新等，共計投入新臺幣 2,742.3 萬元，年節省 334,345.947 度電、年減少 162,169.285 公斤 CO₂ 排放，能源密集度 (度數 / 百萬營收) 較基準年下降 0.6%。

進倉輸送機更新

參與臺電即時備轉輔助服務

穀倉卸穀機馬達汰舊換新

進倉斗昇機增設變頻器

穀倉空壓機組配置更動

穀倉馬達變頻系統建置

穀倉更換馬達、減速器、LED 燈具

穀倉空壓機汰舊換新

穀倉機械塔集塵器馬達更換

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

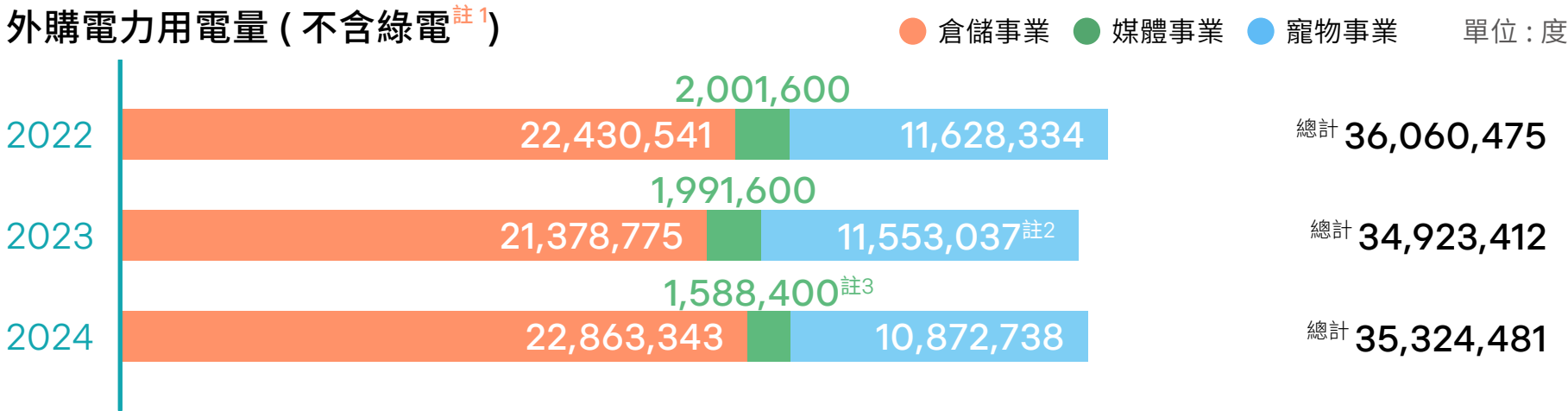
05 扎根永續治理

附錄

2024 年寵物事業節能設備投入項目

2024 年節能設備投入項目	投入經費 (新臺幣萬元)	2025 年預期效益
• 調降 21 間門市電度契約容量， 將於 2025 年陸續申辦成功	0	減少範疇二 溫室氣體排放約 1-3%
• 汰換門市老舊空調設備及燈具	70	
• 新購新機及將庫存內較新之設備 更換舊有設備		

近三年東森集團各事業體能源耗用量統計：



註 1 2022 年至 2024 年皆無外購綠電等再生能源。
註 2 2023 年寵物事業外購電力用電量依照經第三方查證 2023 年度溫室氣體盤查範疇二數據進行資訊重編。
註 3 媒體事業於 2024 年提升空間使用效率，關閉部分辦公空間，達到用電度數大幅下降成果。
註 4 用電量統計捨去小數點後數字。

同時，倉儲事業透過各類宣傳、教育訓練與實體課程，向同仁傳達環境議題的重要性。2024 年倉儲事業共辦理 6 堂環境議題相關教育訓練與研討會，對象包含新進員工、臺中與高雄處同仁與服務合約駐廠人員。累計參與總人數達 198 人，參與總時數達 972 小時。

1 電氣節能計畫與執行措施教育訓練		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
臺中處同仁	28	84
2 強化永續發展及資訊安全觀念教育訓練		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
臺中處同仁	29	87
3 東森國際執行 ESG 成果分享與展望		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
近三年新人	21	21
4 穀倉如何強化節能措施及淨零轉型		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
近三年新人	21	21
5 EMS 臺塑網能源管理系統運用訓練課程		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
高雄處同仁	22	66
6 ESG 策略及 ISO 管理系統簡介暨承攬管理程序		
受訓 / 參與員工類別	受訓 / 參與總人數	受訓 / 參與總時數
高雄處同仁	77	693

累計參與總人數	參與總時數
198 人	972 小時

東森集團持續落實環境與能源管理，遵循 ISO 50001、ISO 14001 標準化管理制度與作業流程；寵物事業則採用新款、無毒購物袋 (使用二號 HDPE 材質)，落實我們對環境之承諾與責任。

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

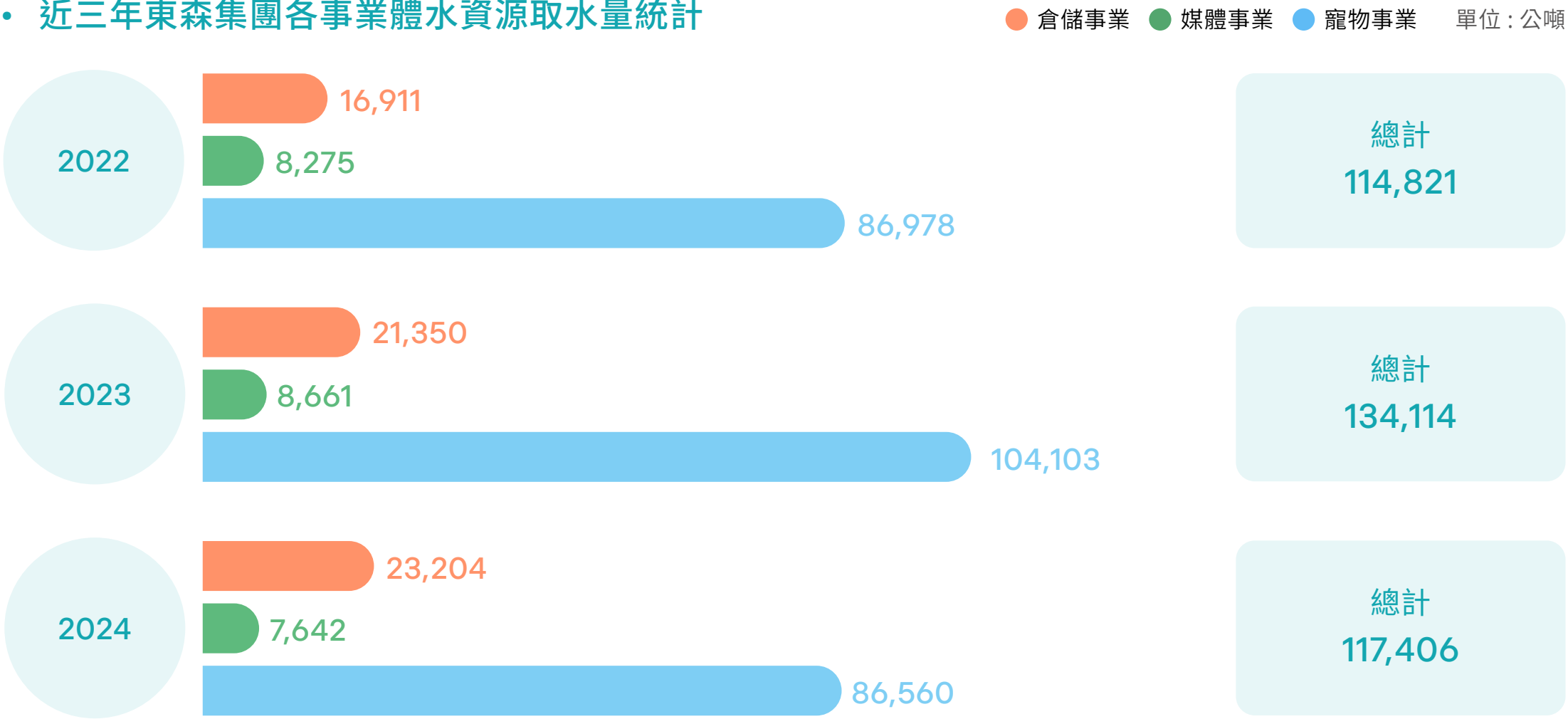
附錄

水資源與廢棄物管理

由於氣候的變化，不可預測的缺水和暴雨越來越頻繁發生，我們持續推進水資源管理及多項節水措施，確保水資源的有效運用。

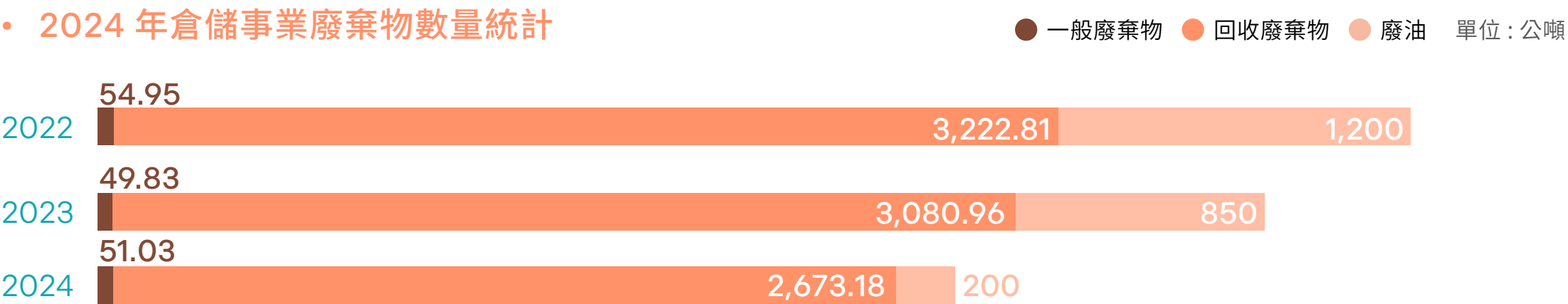
事業	水資源管理作為	水資源管理目標	執行成效
倉儲事業	1. 水源系統定期維護管理：定期查檢維護，並記錄每月用水度數，以利監控用水趨勢，預防滲漏，及早發現異常狀況。 2. 推動節水宣導活動：設計並張貼視覺化節水標語、貼紙及海報，強化同仁對節約用水的認知與實際行動。 3. 導入節水設備與優化設施管理：辦公區域全面採用具省水標章之設備；同時關閉廠區自動灑水系統，減少非必要之用水行為，避免資源浪費。	• 持續改善與追蹤成效。 • 使用節水標章產品。 • 設定灑水系統啟用條件與時段，避免浪費。	• 2024 年倉儲事業部臺中、高雄四座穀倉總用水量較 2023 年增加約 8.7%。主要原因： 1. 為因應環境安全與職業衛生要求，於卡車出倉口增設灑水設施，以降低貨物出倉作業期間產生之粉塵逸散風險。該措施有助於改善作業環境品質，並符合相關環保與工安法規要求。後續將持續觀測相關灑水設施之運作效率，並評估其他節水配套方案，以平衡環安管理與資源使用效率。 2. 特殊事件：72 穀倉 2024/7/15 靠泊之臺德輪因運載穀物含高濃度糖漿，造成設備沾黏大量穀物，使進出倉輸送設備及倉筒無法作業異常，需以大量水進行設備與穀倉清洗。 • 寵物事業 2024 年較 2023 年減少 18.6% 之用水量。
寵物事業	1. 各設有冷卻水塔之門市，於氣溫較低或氣候涼爽時段，評估實際營運需求，提前一小時關閉冷卻水塔運轉，以達成節能降耗之目標。 2. 宣導並要求門市進行節水。	• 較前一年度減少用水量。	
媒體事業 寵物事業	1. 辦公區域定期檢查大樓管線破損漏水處、加裝水龍頭省水裝置。	• 確保未有水資源浪費之情況。	

• 近三年東森集團各事業體水資源取水量統計



東森集團亦持續落實廢棄物管理，各事業體產出之廢棄物，皆遵循內部之「廢棄物管理辦法」進行處置。

倉儲事業	
廢棄物 管理作為	日常廢棄物量紀錄與分析 指派專人每日統計廢棄物總量，並建立資料檔案，以利後續檢討與成效追蹤分析。
	資源回收分類管理 依金屬、塑膠、紙類與玻璃四大類進行資源回收物分類裝袋，並集中放置於穀倉指定回收區，提升回收效率與分類正確性。
	定期回收作業機制 由簽約清潔公司每週定期（每週六次）至場收取資源回收物，確保回收流程順暢並符合環保法規。
	推動垃圾分類教育與落實制度 持續宣導並嚴格執行垃圾分類制度，提升員工環保意識，以達成一般垃圾減量之永續目標。
廢棄物 管理目標	- 一般廢棄物管理依照分類方式處理，以年度「單位廢棄物發生量」較前一年減少 1% 為目標。 - 推動源頭減量與分類宣導。 - 所有事業廢棄物均依規定回收、處理及再利用，持續維持 100% 回收率。
執行成效	廢棄物分類及減量達成率 - 一般廢棄物：廢棄物減量目標以發生量較前一年之單位廢棄物發生量降 1% 為目標，2024 年不可回收之一般廢棄物相較前一年略增 2%。 - 事業廢棄物：包含廢鐵、廢油等，維持每年 100% 回收再利用，2024 年目標達成率 100%。 2024 年可回收廢棄物總計 2,673.18 公噸，相較前一年減量 13%。



註：回收廢棄物包含廢紙、寶特瓶罐、電池、鐵鋁罐、穀物地腳品等。

東森集團各事業體持續強化水資源與廢棄物之節約與減量作為，致力落實資源永續。水資源管理方面，除持續監控與維護每月用水數據外，亦透過定期更換節水設備及強化同仁節水意識宣導，有效降低用水總量。在廢棄物管理方面，倉儲事業持續落實分類控管，依據廢棄物種類尋找合適之再利用或處理業者，確保資源妥善處置；媒體事業則推動同仁使用 iTrash 自動回收機臺，強化廢棄電池及資源回收成效；寵物事業則積極推廣東森寵物 App 與雲端載具系統，減少紙本單據與包材使用，共同邁向無紙化營運目標。



邁向綠色智慧建築：東森林口 A9 總部大樓

東森集團自 2022 年啟動林口 A9 總部大樓建設工程，未來將作為集團全球營運總部。大樓設計融合環境永續、節能效率與以人為本的理念，展現東森對永續經營的長遠承諾。目前建築已完成綠建築備查程序，完工後將續推申請「鑽石級綠建築」標章，並積極爭取國際級綠建築、健康建築及智慧建築等多項專業認證，朝向高效綠能與智慧辦公的典範目標邁進。



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

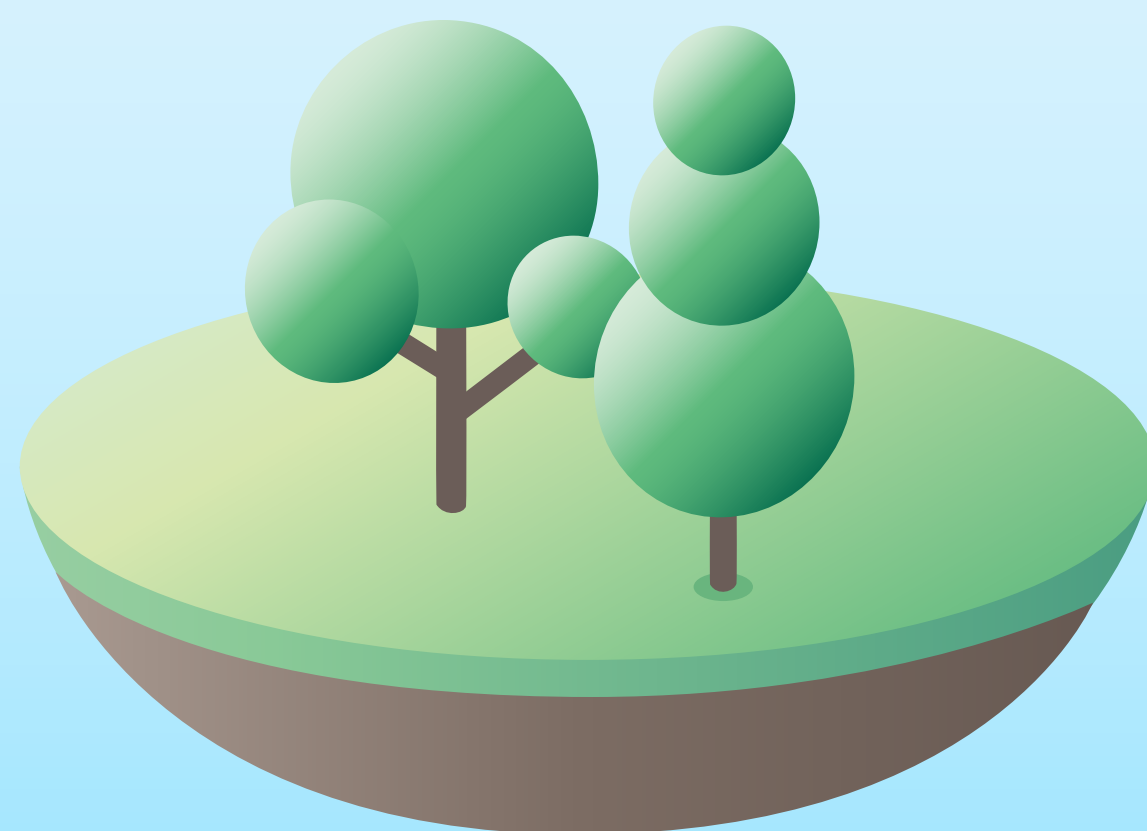
3.1 人才資源與結構

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



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

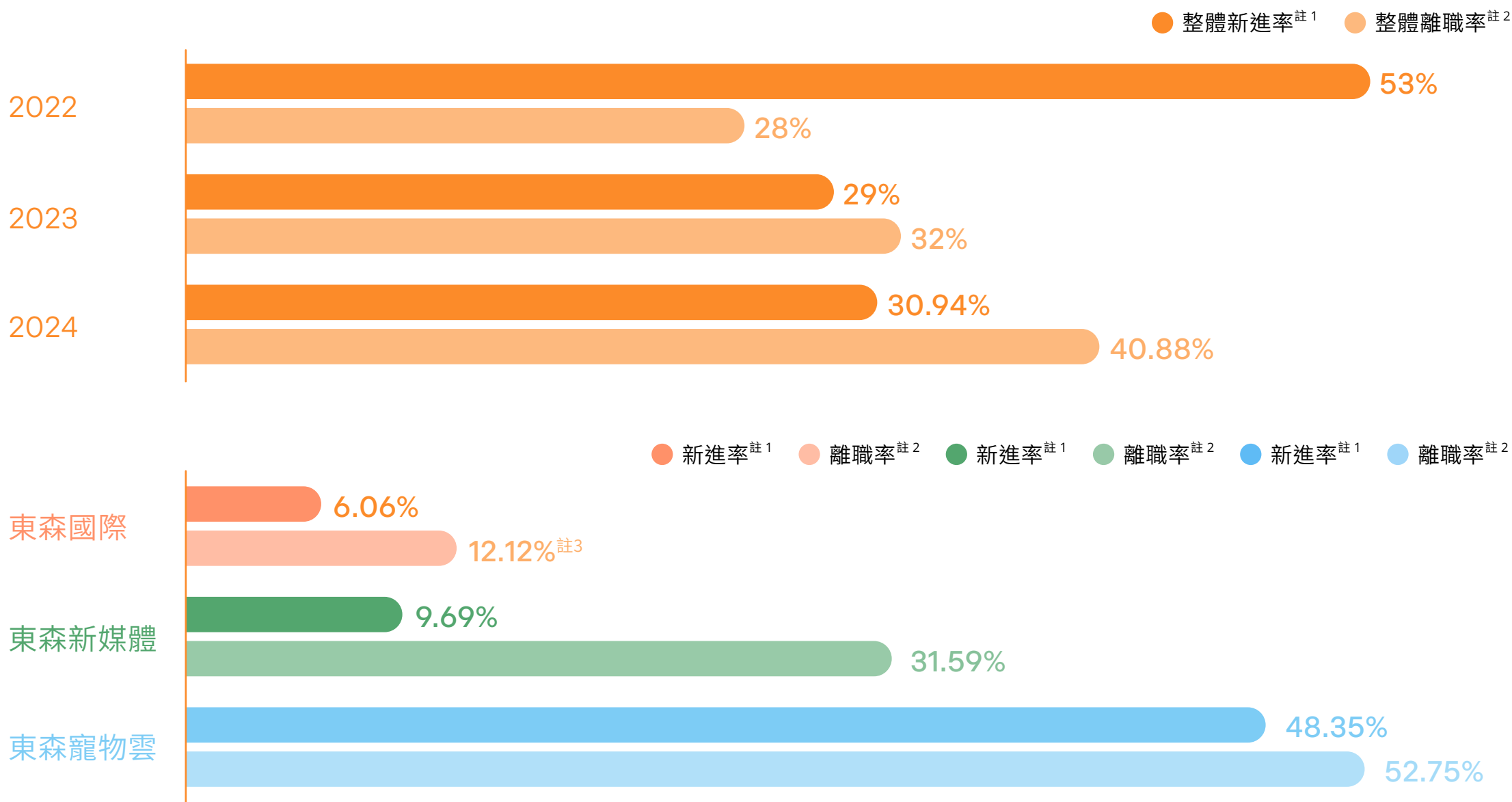
東森始終重視人才的發展與留任，視員工為企業永續發展的關鍵資產。為因應不同世代及產業特性的需求，公司致力於打造多元、彈性且包容的職場環境，並透過完善的員工關懷制度與離職訪談機制，持續調整招募與留任策略，強化組織的穩定與韌性。

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。

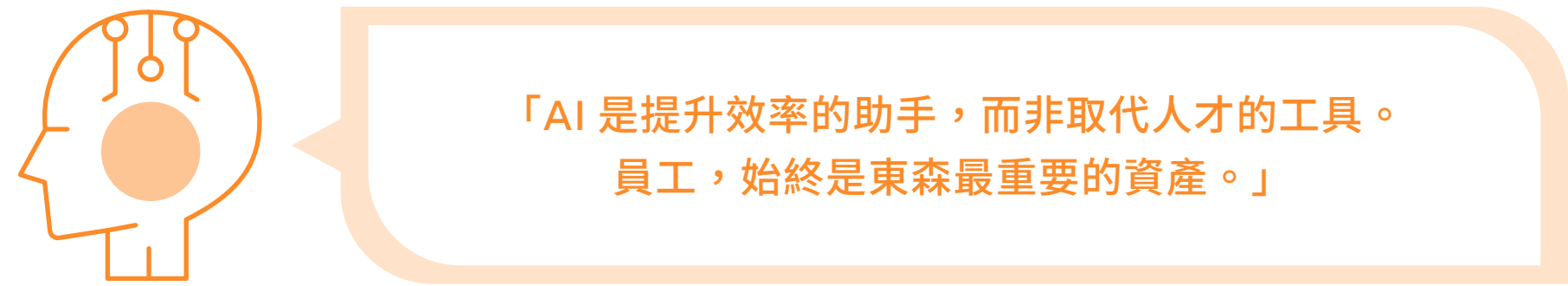
東森寵物鼓勵銀髮族就業

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。

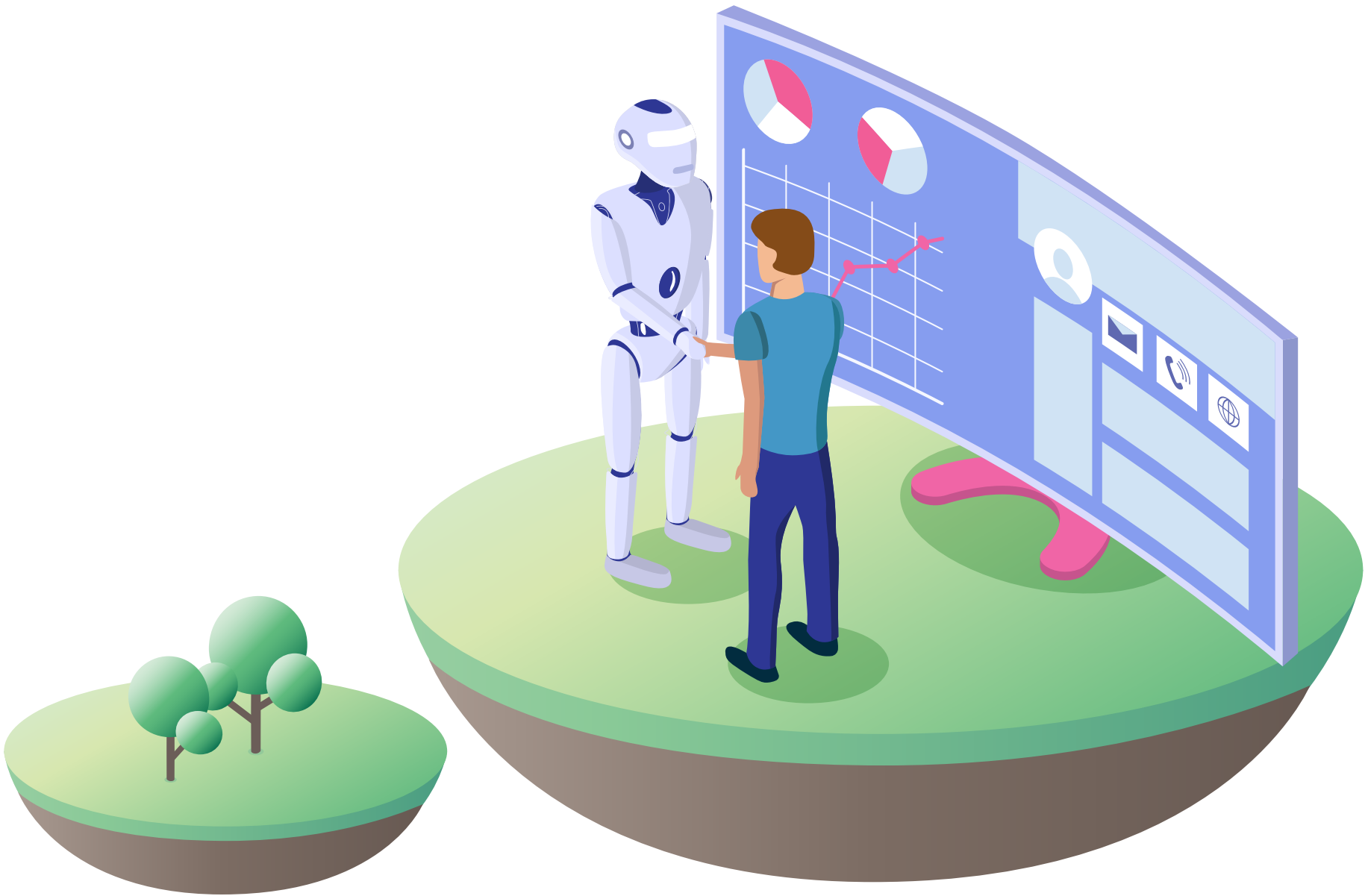


3.2 員工培育與發展

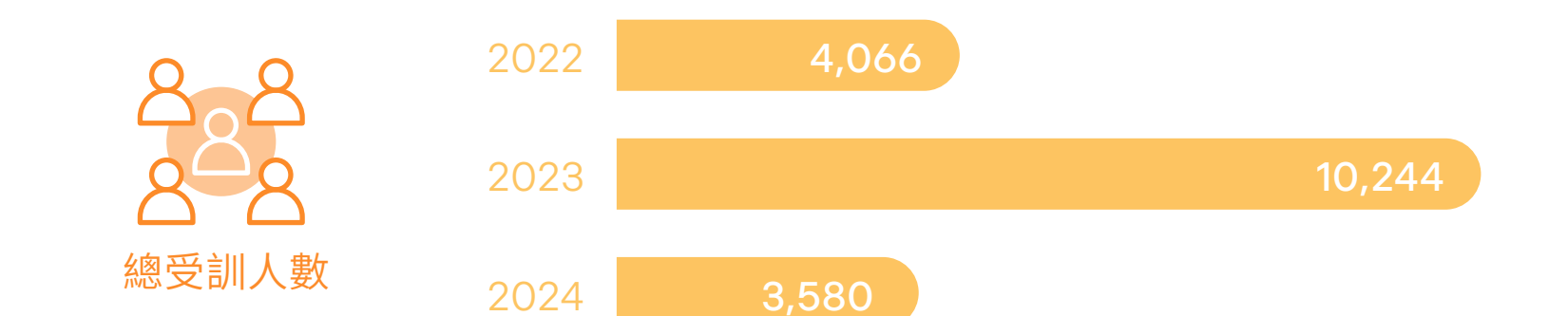
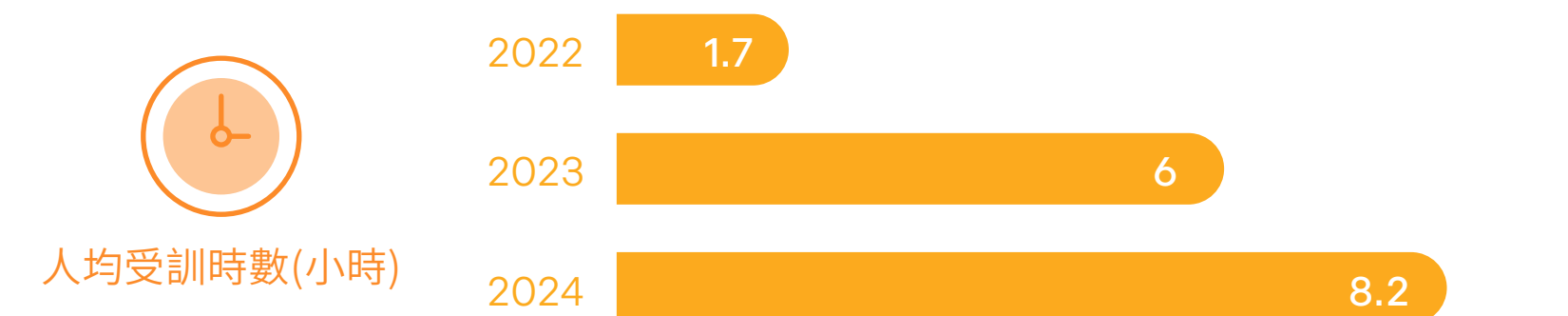
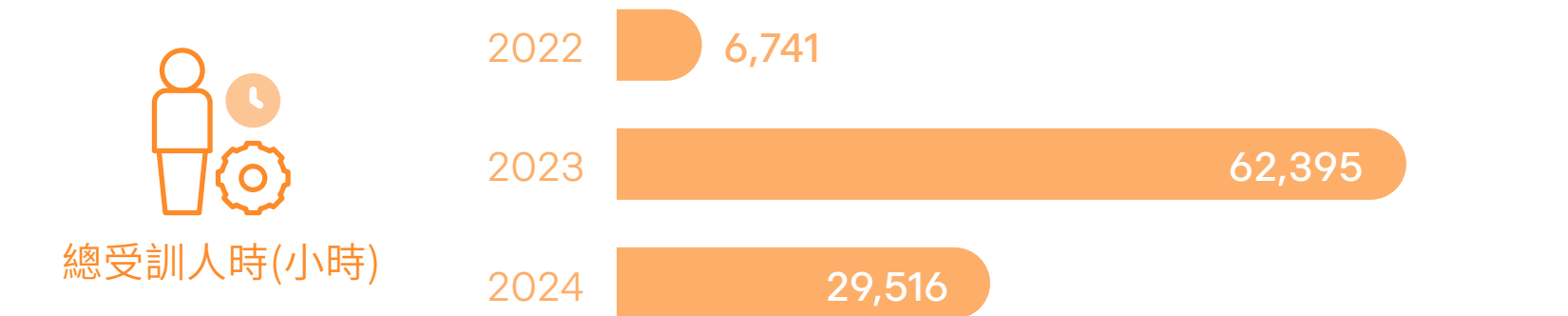
3.2.1 教育訓練制度



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



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。

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

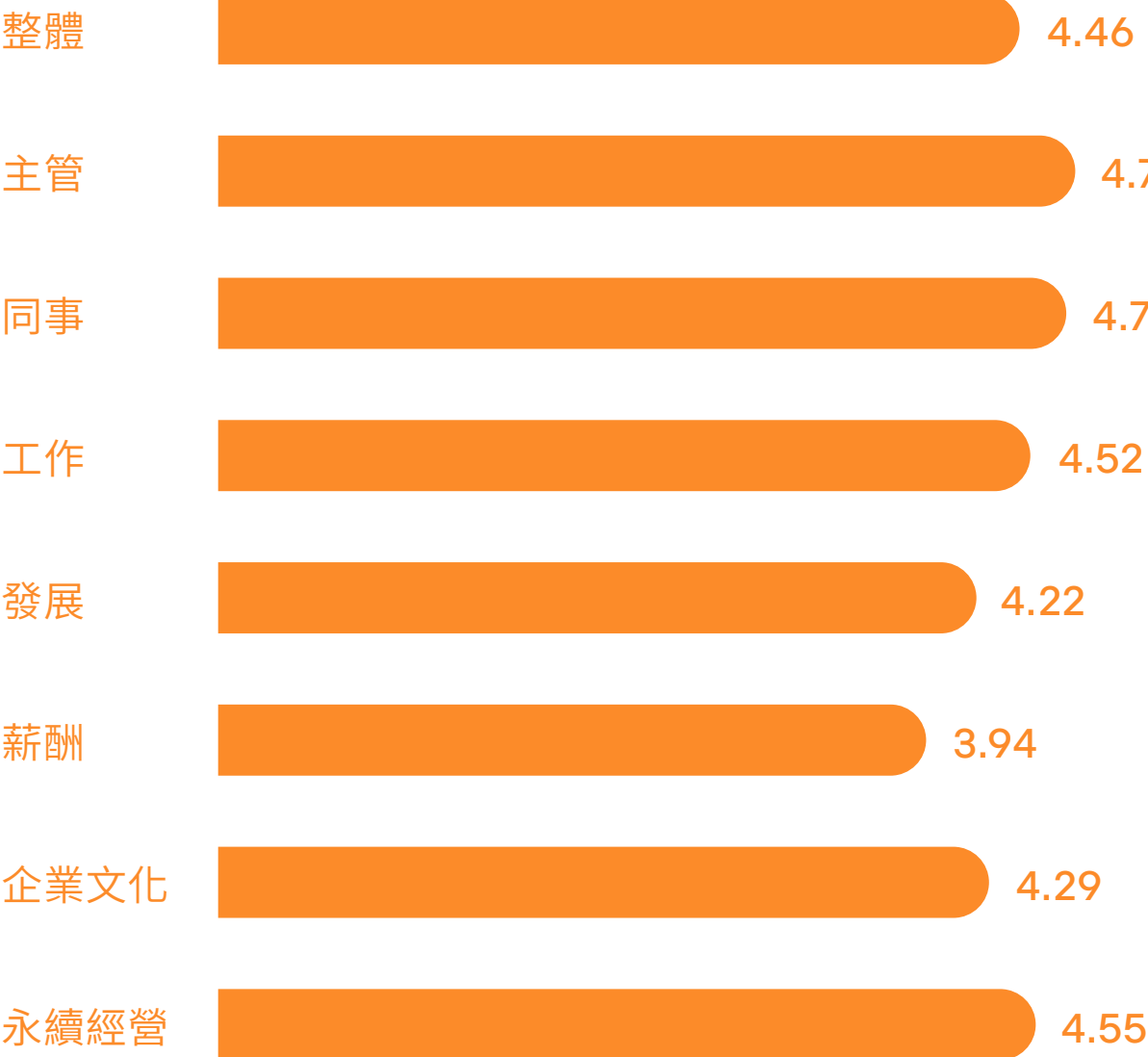
05 扎根永續治理

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

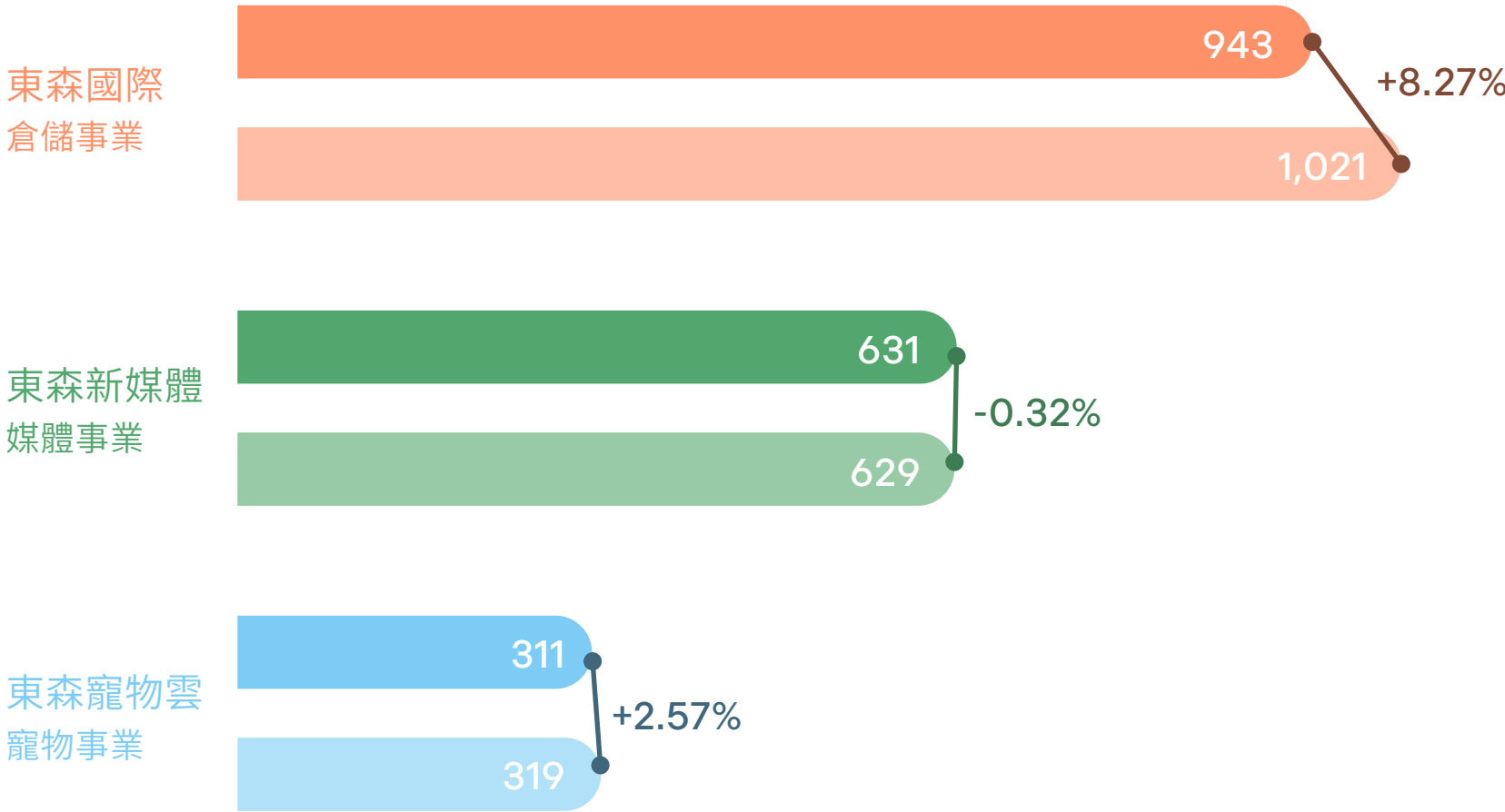
單位（事業別）	薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率	薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率
東森國際（倉儲事業）	5.67	0.27
東森新媒體（媒體事業）	11.97	1.88
東森寵物雲（寵物事業）	4.5	0.28

❖ 2024 年男女薪酬比例

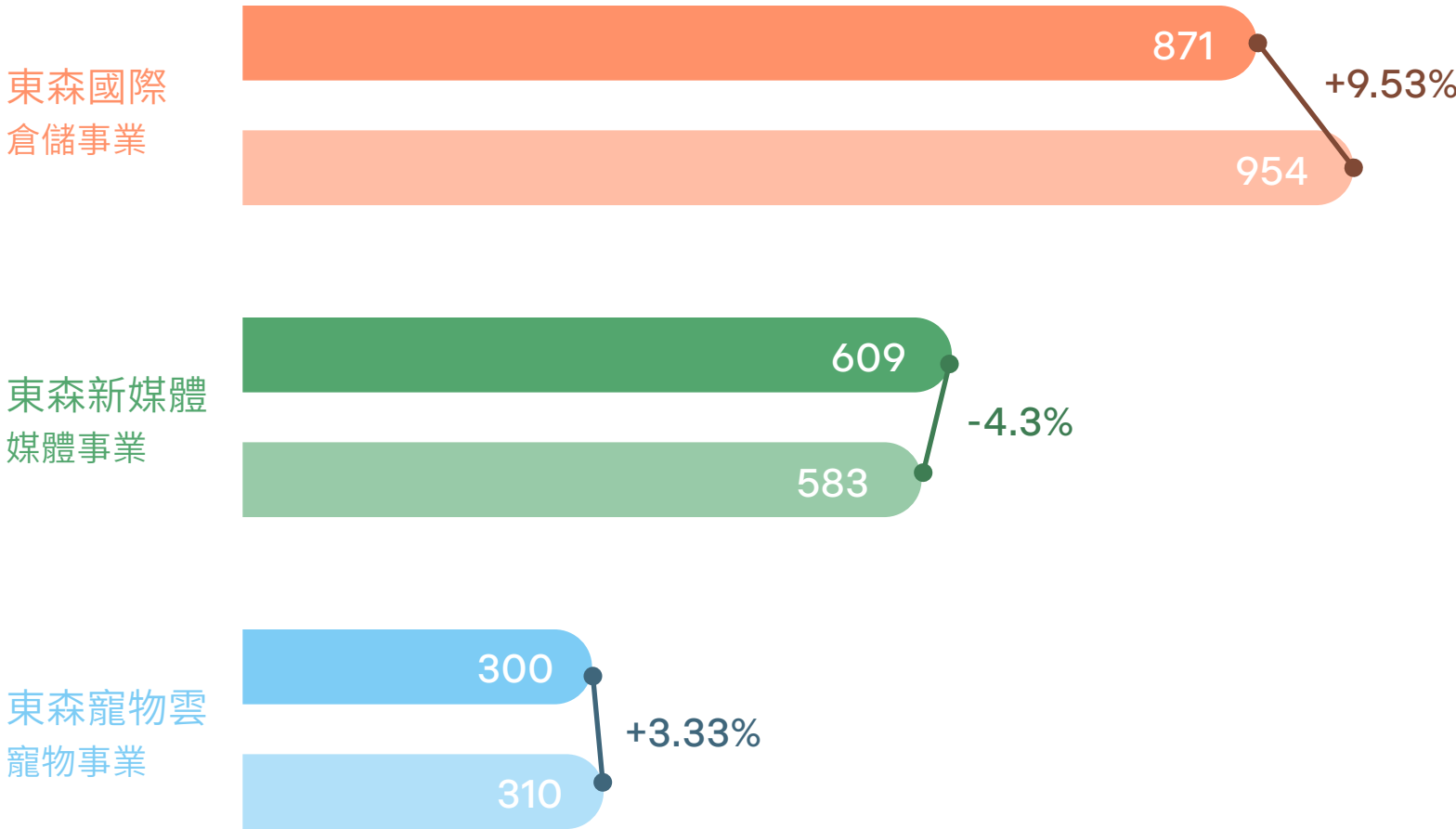
事業別	東森國際（倉儲事業）		東森新媒體（媒體事業）		東森寵物雲（寵物事業）	
員工組群	男	女	男	女	男	女
基層員工	0.991	1	1.13	1	1.12	1
初階主管	1.060	1	0.72	1	1.02	1
中階主管	0.989	1	0.62	1	1.05	1
高階主管	1.178	1	1.20	1	1.09	1

❖ 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

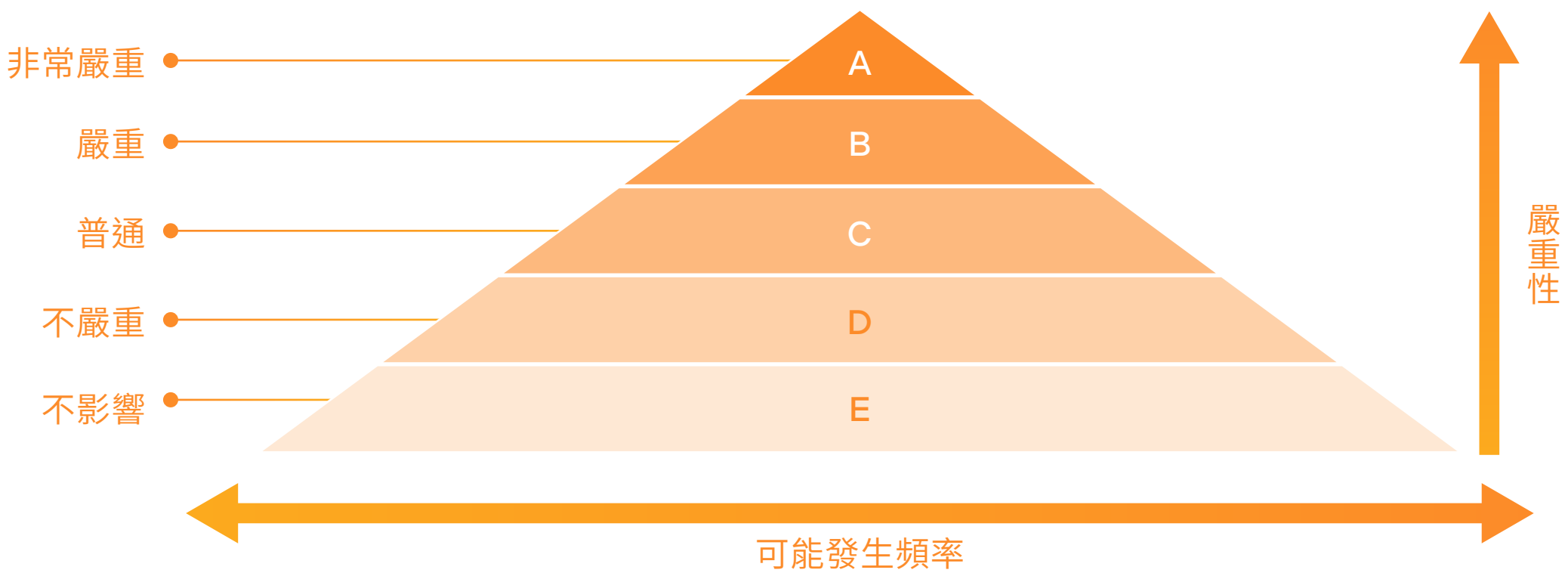
職業安全衛生風險評估

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

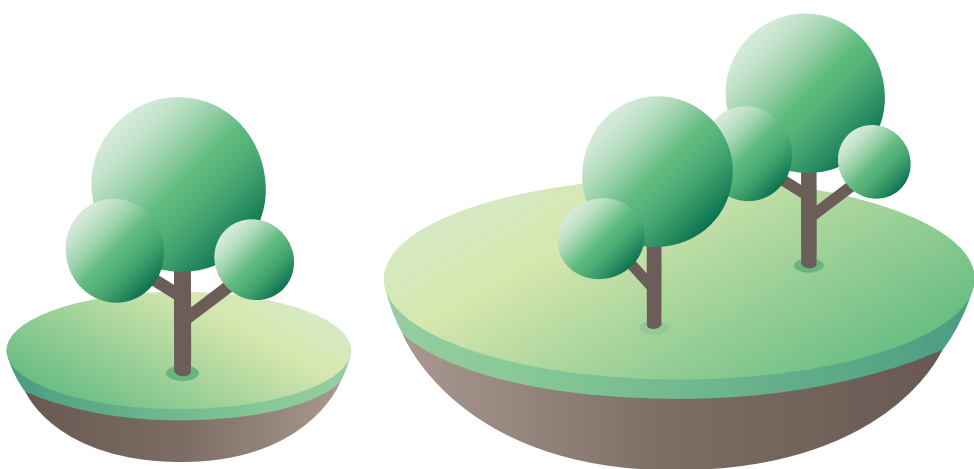
總受訓人次

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



04 散播社會關懷

- 4.1 東森傳愛旅程
- 4.2 公益關懷 傳愛循環
- 4.3 發揚社會影響力

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

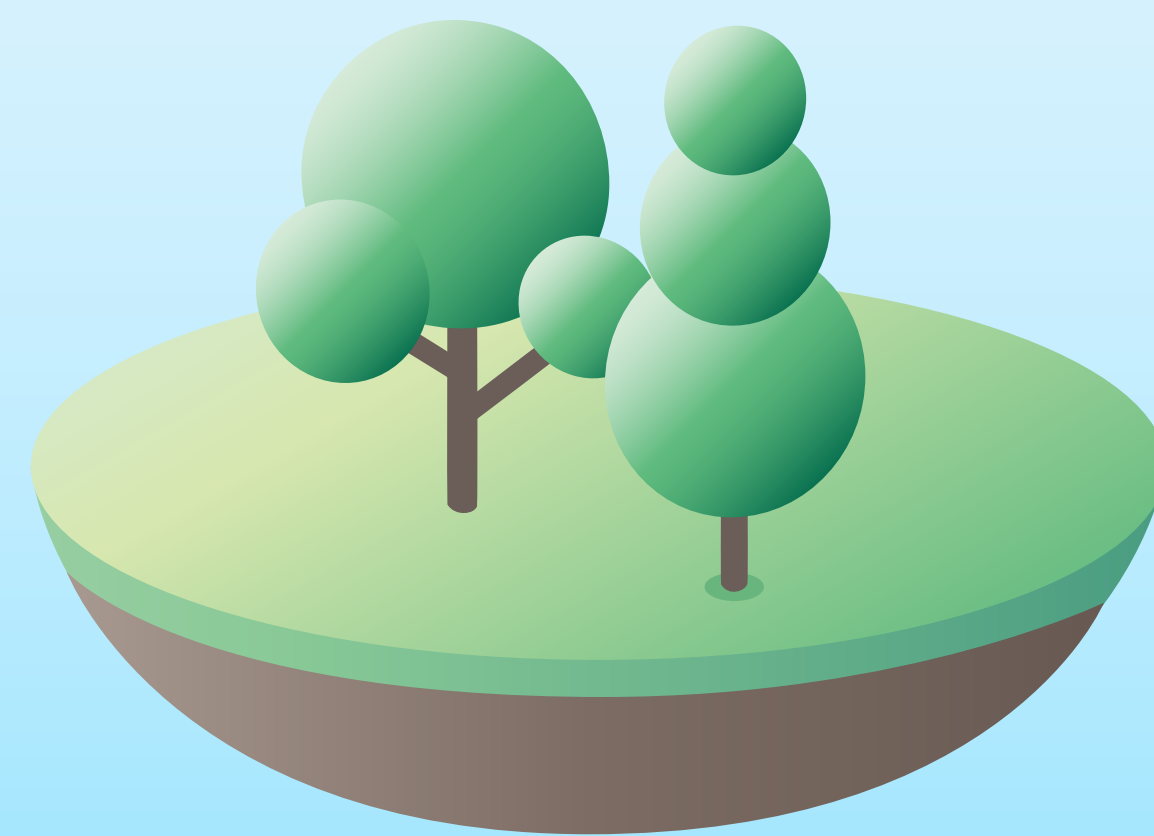
02 創新綠色轉型

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

4.1 東森傳愛旅程

社會參與和關懷

政策與承諾

- 東森不只要做一個績優企業，更是一個行善企業。
- 東森承諾，社會中任何需要關懷的角落，東森都會在那裏守候。對東森而言參與社會公益不是活動，而是公司事業核心的一部分，會隨著企業經營永續發展。

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	2024 年績效
倉儲事業 - 每年植樹的數量 - 舉辦淨灘及其他環保活動次數 / 年 「愛的早餐」專案活動金額 - 銀髮族及更生人關懷	倉儲事業 - 每年植樹的數量 100~200 株 / 年 - 舉辦淨灘及其他環保活動次數 1~2 次 / 年 「愛的早餐」專案活動金額新臺幣 500 萬~550 萬元 / 年 - 銀髮族及更生人關懷 1~2 次 / 年	倉儲事業 - 每年植樹的數量 300~500 株 / 年 - 舉辦淨灘及其他環保活動次數 2~3 次 / 年 「愛的早餐」專案活動金額新臺幣 550 萬~600 萬元 / 年 - 銀髮族及更生人關懷 1~2 次 / 年	2024 年倉儲、媒體、寵物皆投入東森慈善基金會年度公益活動，包含愛的早餐、更生人、銀髮族之關懷活動，請參閱 4-1-1 章節。
媒體事業 傳達公民進步理念的「論壇」投書篇數 / 月	媒體事業 公民進步理念參獎事務	媒體事業 論壇宣揚「臺灣共好」的投書，至少 8-10 篇 / 月	2024 年媒體事業獲得銀響力新聞獎、「社會光明面新聞報導獎」、「平冤年度新聞獎」、「自殺防治優質媒體報導獎」肯定。請參閱 4-3-1 散播社會正能量。
寵物事業 - 舉辦淨灘和其他環保活動次數 / 年 - 巡迴公益寵物醫療次數 / 年 - 協助公益團體舉辦流浪動物認養活動頻率 - 浪浪飼料捐贈金額 / 年	寵物事業 - 舉辦淨灘及其他環保活動次數 1~2 次 / 年 - 巡迴公益寵物醫療 10 場 / 年 - 協助公益團體舉辦流浪動物認養 3-5 場 / 年 - 浪浪飼料捐贈新臺幣 10~15 萬元 / 年	寵物事業 - 舉辦淨灘及其他環保活動次數 2~3 次 / 年 - 巡迴公益寵物醫療 20 場 / 年 - 協助公益團體舉辦流浪動物認養 5-10 場 / 年 - 浪浪飼料捐贈新臺幣 15~20 萬元 /	2024 年寵物事業舉辦寵物捐量、認養、寵物晶片推廣等公益活動，請參閱 4-3-1 散播社會正能量。



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

主責單位

- 倉儲事業社會關懷小組、媒體事業總管理室、寵物事業行銷部

特定行動

- 友善環境：
以各種形式參與相關環保活動（例如：植樹、淨灘等），透過實際行動表達對環境與生態的重視。
- 友善社會：
 - 愛的早餐、東森育英獎學金、產學合作，針對三面向「育苗、成長、茁壯」，照顧偏鄉部落不同階段的孩子們之需求。
 - 秉持寵物就是家人核心理念，與全臺各地收容所、動保團體合作，致力浪浪送養、免費健檢。

4.1.1 從一份早餐出發 - 化作遍地善念的力量

「一份早餐，點燃一個清晨的希望。」東森始終以「別人做生意，東森做公益」的信念出發，從最溫暖的「愛的早餐」起步，把善念散播到每一個角落。無論是偏鄉校門口的孩童、部落裡的原住民長者，還是社區中需要關懷的朋友，我們相信，每一餐的溫暖都能匯聚成改變的力量。

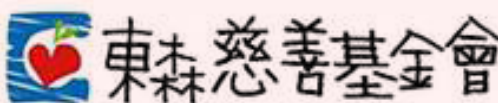
這股力量隨著歲月延伸，化為「送愛到部落」的文化守護、「銀髮照護」的陪伴關懷，以及「更生人扶助」的重生契機。從校園早餐到部落教室，從長輩餐桌到生命重建的轉角，東森公益實踐正建立一條看不見卻深厚的愛之軌跡。這是一場讓企業價值與社會溫度相互提升的旅程，也是一種用行動寫下的公共信任。

2024 年，我們更跨越島內疆界，規劃首屆「東森盃兩岸青少年棒球聯誼賽」，一場透過運動與友誼連結彼此文明的盛會；而東森新媒體持續耕耘「愛心雲」、「更保雲」、「ESG 永續雲」專欄，用真實報導傳遞善的回聲，深度專題更獲多項社會關懷類獎項肯定。

因為我們深信：公益不是一時，而是「做久了，身體會發光」的一種信仰。東森將永不放下那「一份早餐」的初心，持續播撒關懷，讓善循環在臺灣每個角落蔓延，直到成為創造價值的力量之源。

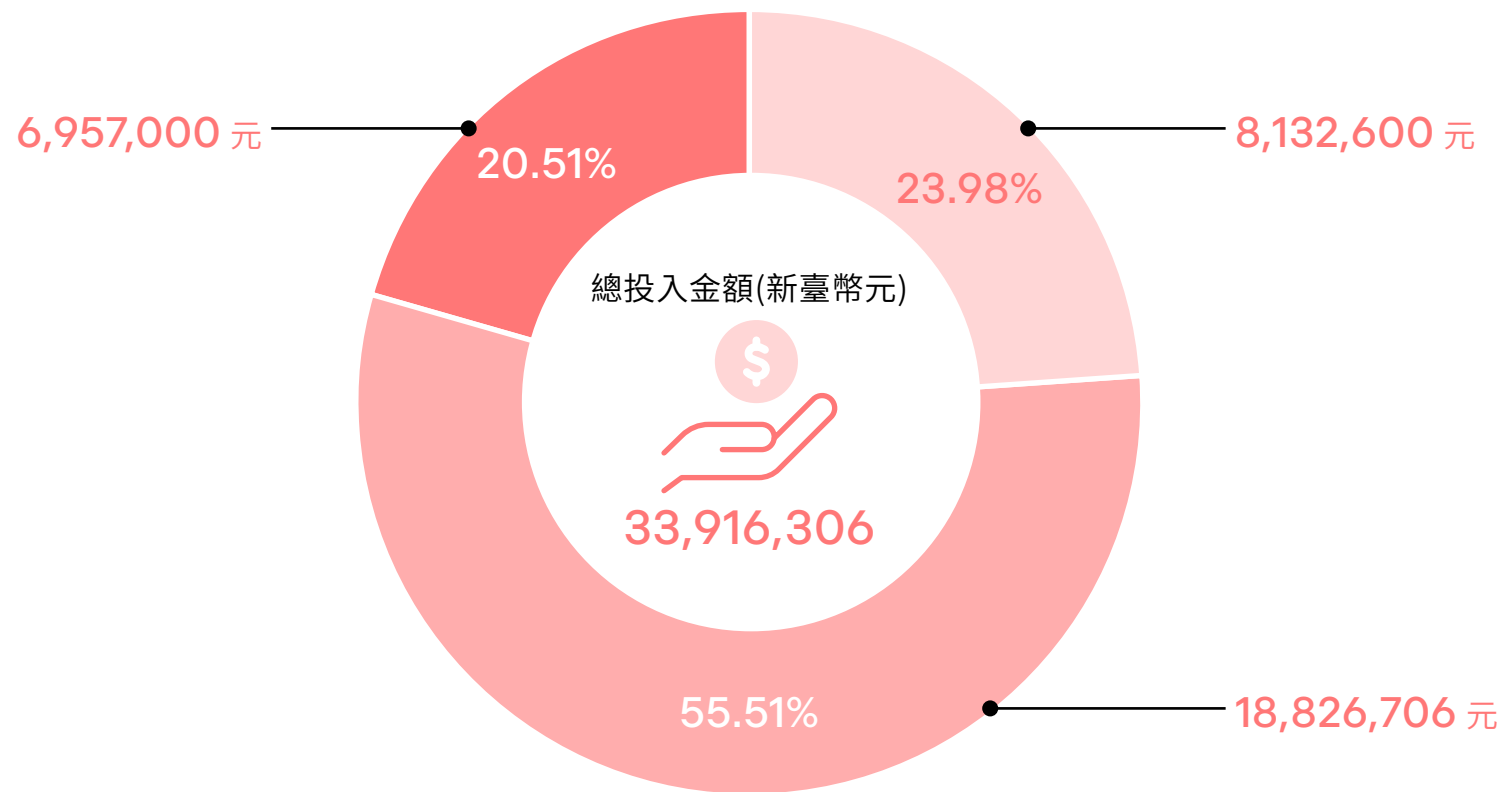


更多東森暖心關懷故事，請看
東森慈善基金會



❖ 2024 年社會參與專案類型與投入金額占比

慈善捐贈 社區投資 商業倡議

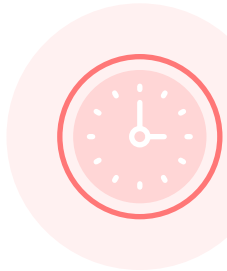


註：投入金額占比皆四捨五入至小數點第2位。

❖ 2024 年東森集團志工人次與投入時數



志工投入總人次
620 人



志工投入總時數 (小時)
1,692 小時

4.2 公益關懷 傳愛循環

4.2.1 愛的早餐 長年陪伴原鄉孩子茁壯成長的力量

愛的早餐

一份熱騰騰的早餐，對都市孩子來說或許只是日常，對偏鄉學童而言，卻是一份溫飽與希望的起點。東森慈善基金會自 2007 年起，懷抱著「以慈悲行善」的初心，啟動「愛的早餐」計畫，18 年來已溫暖超過 3 萬 5 千名偏鄉學童的清晨與童年。這份長情的陪伴，不只餵飽肚子，更餵養夢想。基金會持續優化模式，轉向「採購當地早餐、回饋在地經濟」，不僅提供孩子們營養均衡的餐點，也串聯起學校、師長、早餐店與東森會員，共同構築一個以愛為核心的「共善共好圈」。讓孩子不再空著肚子上課，能夠安心念書、快樂奔跑，在成長路上感受到不間斷的支持。

為了擴大社會參與，我們也在每一家東森寵物雲門市設置愛心發票箱，號召顧客共襄盛舉，將中獎發票的善意轉化為「送愛到部落」的實際資源；東森新媒體共報導 37 篇相關新聞、12 支影音內容；同時設立內部員工捐款平台，凝聚企業內外的公益力量。我們相信，一份早餐的力量，不止於今日的溫飽，而是播下一顆顆希望的種子。東森期盼，「愛的早餐」不只是資助，更是一份長期深耕偏鄉教育與健康的行動承諾，讓更多孩子在人生起跑點上，不再因為貧乏而失去起飛的力量。

❖ 愛的早餐歷年補助狀況

	學校	學童（人）次	金額（新臺幣：元）
2007-2021 年合計	452	約 34,923	54,875,908
2022 年	72	約 4,103	6,940,135
2023 年	66	約 3,880	7,257,671
2024 年	68	約 3,920	8,346,010

東森新媒體共報導

37 篇相關新聞、12 支影音內容



「愛的早餐」的初衷，是讓偏鄉的孩子每天都能有早餐吃、不再餓著肚子上學，這是我們最根本的短期目標。而在長遠的規劃中，我們希望這份溫暖不止於餐桌，而能在孩子的生命中發酵，鼓勵學校運用專案經費，發展體育、音樂等多元社團，支持孩子找到自我價值。同時，我們也提供獎助學金與實習機會，讓那些吃著「愛的早餐」長大的孩子，在大學階段能繼續努力學習，甚至走進東森實習，開啟職涯的第一步。

2024 年，我們獎助了 29 位已長大就學的學生，他們從小學起就在東森的陪伴下成長。他們的故事，是這份公益行動最有力的回聲。

像是曾在桃園高義國小連續六年享用「愛的早餐」的范可欣同學，如今已考取東華大學研究所。她仍記得童年時見過王令麟董事長那一幕，從此種下「長大後也要像他一樣幫助別人」的心願。現在的她，正修習教育學程，立志成為一位能為家鄉孩子點燈的老師。

這些孩子的蛻變，是我們最深的感動。「愛的早餐」不僅是一頓營養的早餐，更是一條串聯未來、回饋社會的善意之路。我們期待，當初受助的孩子們，未來能回到這個大家庭，繼續傳遞愛與希望，實踐「施比受更有福」的信念，在社會中築起一條條良善循環的路，讓愛不止步，讓希望延續。

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

愛的早餐社會投資報酬

2020 年我們利用社會投資報酬 (Social Return on Investment, SROI) 工具，了解利害關係人的改變與影響，將此方案的社會影響力進行量化評估並加以貨幣化計算，獲得英國國際社會價值協會 (Social Value International, SVI) 認證：



社會影響力相當於

2,353,076 元 (新臺幣)



社會投資報酬率為

2.2 倍

送愛到部落 - 讓孩子們在希望中長大

東森慈善基金會多年深耕偏鄉教育，長期陪伴臺灣各地的部落孩子成長。除了為孩童每日送上溫飽與關懷的「愛的早餐」，我們也透過募集物資、童書與冬衣，提供孩子們最實際、最即時的支持。2024 年，「送愛到部落」專案共募集捐款達新臺幣 910,036 元，包含東森新媒體號召同仁共捐贈新臺幣 80,800 元，認養部落學童，這些資源轉化為一份份溫暖，送進每一個需要的角落。

其中，花蓮山興部落的課輔班已是我們認養陪伴長達 12 年的教育據點，從最初的 20 名孩童，如今已有 45 位小學至高中學生穩定參與。最令人感動的是，有兩位曾在此接受幫助的學子，考取東華大學後主動返鄉擔任課輔老師，用自身力量回饋當年照亮他們的人生。2023 年，又有一位學弟妹也成功錄取東華大學社會系，立志將愛的傳承延續下去。這樣的故事，是「送愛到部落」最真切的回報，看見被幫助的孩子長大成人、學有所成、選擇回到自己的家鄉，把愛延續給下一代。這不僅是教育的成果，更是善的循環悄悄發芽。

2024 年年終感恩活動上，我們邀請花蓮太平國小傳統歌謠隊、屏東春日國小，以及暑假參加第一屆「東森盃兩岸青少年棒球聯誼賽」的臺中萬豐國小與臺東紅葉國小，一起走進臺北車站東森廣場，共同歡慶聖誕。他們用歌聲與笑容回應多年來東森的支持，也用行動告訴我們：這份愛，已悄然在孩子們的生命裡開花結果。



專案共募集捐款達新臺幣

910,036 元

東森新媒體號召同仁共捐贈

80,800 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



第一屆東森盃兩岸青少年棒球邀請賽，打開孩子的視界！

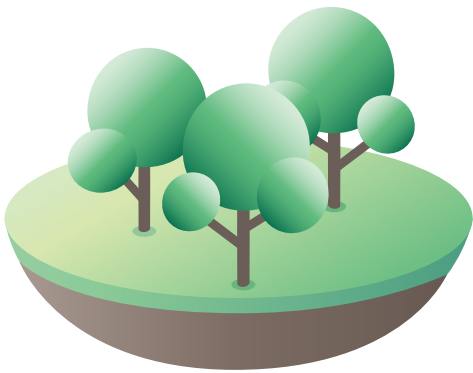
花蓮光復國小校長黃彤芳受訪表示「孩子平時對外交流的機會並不多，透過活動讓孩子們有機會感受學習的熱忱，對他們很有幫助。」

2024 年東森慈善基金會與福建省連城縣人民政府共同籌辦「第一屆東森盃海峽兩岸（連城）青少年棒球邀請賽」，於 8 月 4 日至 11 日於福建連城、永定與廈門舉行，邀集臺東紅葉國小、桃園大勇國小、臺中萬豐國小與花蓮光復國小四支臺灣少棒球隊，與來自大陸的四支球隊進行為期三日的友誼賽，促進運動交流。活動亦邀請致力推動棒球與觀光發展的臺東縣政府饒慶鈴縣長，以非官方身分擔任開球嘉賓，為兩岸青少年交流揭開序幕，展現東森致力於以體育與文化搭建善意橋樑的使命。



繪畫傳愛 - 讓孩子的畫筆說故事，傳遞對家鄉的深情

2024 年年終感恩活動中，東森持續舉辦「畫我家鄉」主題繪畫比賽，鼓勵偏鄉孩子用畫筆描繪他們心中最熟悉、最美麗的土地。這不僅是一場比賽，更是一場傳愛的行動，孩子們用色彩訴說屬於部落的故事，也向社會展現他們的創意與情感。本次活動共吸引來自全臺 25 所學校的參與，總計收件作品達 350 件。孩子們將山林的氣息、家人的陪伴、傳統文化的記憶濃縮進一幅幅畫作中。評選出的優秀作品，於聖誕點燈活動中公开展出，得獎學生受邀親自上臺領獎，與其他小朋友一同歡慶節日，在掌聲與鼓勵中，建立更多自信，也開啟更廣闊的未來舞臺。為表彰孩子的用心，得獎作品更被製作成紀念背袋，不僅成為孩子成長的驕傲，也化作東森員工捐款贈品，讓每一筆善意都被繪成具象，傳遞更遠。



4.2.2 東森有愛 更生無礙

更生人扶助 - 陪伴每一位重啟人生的勇者

當一位更生人選擇回頭是岸，那是一場對人生的深刻反省與重生的起點。這一條重返社會的路，並不容易，但因為有人願意相信與接住，就能點燃希望的曙光。東森大家長王令麟先生，以自身經歷深知更生人重建人生的不易。他堅信：每個願意悔改的人都值得一個重來的機會。基於這份信念，東森長期推動「更生人就業安心計畫」，積極媒合更生朋友至集團內部工作，讓他們重拾自信，也為家庭與社會注入正向力量。

不只在就業上給予支持，東森慈善基金會每逢佳節也與臺灣更生保護會臺北分會攜手，主動捐贈生活物資與實用設備，讓更生朋友們在邁向穩定生活的路上不再孤單。2024 年，東森共捐助新臺幣 202,500 元與 15 臺筆電，實際行動展現「助人自助」的信念，也因此獲得更生保護會臺北分會感謝肯定，榮獲更保節頒獎表揚，至今已連續第七年。

東森新媒體 2024 年透過 8 篇報導，傳遞更生人阿凱復歸社會後，持續投身公益、參與電影等人生故事，讓外界鼓勵更生人向善。



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

4.2.3 公益傳愛 關懷長者

銀髮照護 - 用愛陪伴長者安穩歲月

東森慈善基金會自成立以來，始終懷抱敬老之心，關懷臺灣高齡社會中日益增加的銀髮族群。我們深信，長者是社會最寶貴的資產，應得到尊重、陪伴與溫暖照顧。2024 年，基金會延續對失智長者的關懷，捐助新臺幣 150,000 元予天主教失智老人社會福利基金會，並提供 100 張東森廣場禮券，期望為照顧機構與長者提供更多實質支持與生活便利。同時，我們也與東森購物攜手舉辦「年終獨居老人圍爐活動」，讓長輩們在歲末年終之際不孤單、有溫暖可依。活動由購物專家玉雙熱情主持，東森集團廖尚文副總裁親自到場與長者們共度佳節，歡唱同樂。這不僅是一場圍爐聚會，更是一份來自社會的關心與祝福。



捐助新臺幣元予天主教失智老人社會福利基金會

150,000 元

社區關懷

東森捐愛 熱血常在

東森集團秉持「企業做公益、全民共響應」的信念，年年號召員工投入捐血行列，以實際行動回應社會需求。2024 年東森新媒體再次與臺北市捐血中心攜手合作，於南港辦公大樓定期舉辦捐血活動，為醫療體系注入穩定力量。2024 年共舉辦兩場熱血活動，號召集團內同仁挽袖獻愛心。今年更首度透過 APP 平台進行宣傳，將公益訊息由企業內部向外擴散，邀請更多讀者與社會大眾一同加入熱血行列，傳遞愛與溫暖，讓「捐愛」成為東森每年最感動的風景。

2024.5.23 捐血活動



總捐血人數

43 人



捐血袋數 66 袋 (250cc/ 袋)



原目標數

60 袋



達成率

113%

2024.12.2 捐血活動

總捐血人數

33 人

捐血袋數

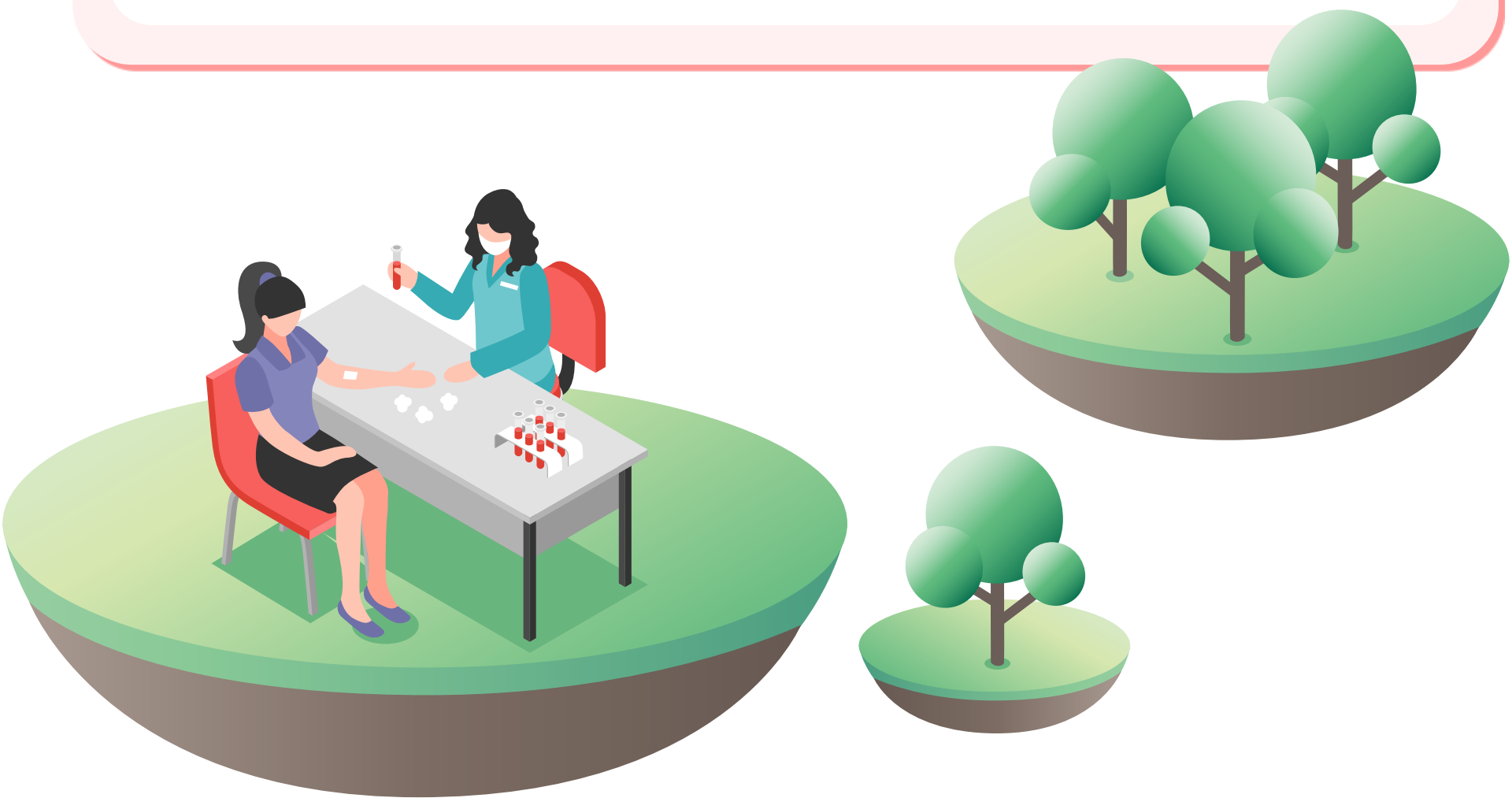
51 袋 (250cc/ 袋)

原目標數

50 袋

達成率

102%



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

4.3 發揚社會影響力

4.3.1 散播社會正能量

愛心報導 傳遞溫暖

東森新媒體善用媒體本業優勢，創設《愛心雲》專欄，致力於報導臺灣各地感人至深的公益故事，讓更多社會角落被看見，讓更多愛心得以匯聚。透過一則則真實而溫暖的影像與文字，為弱勢發聲、為善念搭橋，讓關懷與希望在社會中持續流動。

我們積極運用短影音趨勢，以貼近人心的方式推動正向能量，聚焦社會關懷、教育公益、健康衛教、環境永續、婦幼保護與動物救援等多元面向，展現媒體企業的社會責任。2024 年共製播短影音 100 支，總觀看次數高達 43,288,923，溫暖直達千萬人心。

2024 年共製播短影音

100 支

總觀看次數高達

43,288,923 次



社會關懷

(街友、身障者、高齡獨居者)

29 支



婦幼關懷

(婦女兒童安全與照護)

9 支



弱勢扶助

(貧困家庭、災後重建)

23 支



環境議題

(氣候變遷與資源回收)

2 支



健康衛教

(CPR 教學、防疫宣導)

11 支



寵物愛心

(動物救援、送養故事)

26 支

同時，我們亦緊扣社會時事，即時報導強震、氣爆等重大災害的應變與救援行動，讓社會大眾在災難中看到希望的力量。東森將持續透過「愛心雲」，以媒體的影響力串連善意，散播希望，讓每一則報導都成為改變社會的力量。

秉持專業 光榮獲獎

ETtoday 新聞雲長期關懷臺灣社會脈動，在報導即時新聞之餘，亦投入製作深度報導，2024 年度的獲獎包含「1111 人力銀行幸福企業」、「銀響力新聞獎」、「社會光明面新聞報導獎」、「平冤年度新聞獎」、「自殺防治優質媒體報導獎」等。

銀響力新聞獎

平面及網路(文字)類 - 即時新聞獎

得獎作品

《人在哪服務就到哪！都蘭診所祭邁入第 7 年用「在宅醫療」深入臺東偏鄉免除病家奔波苦》

報導余尚儒醫師從日本引入在宅醫療到臺東的歷程，通過「診所祭」這一年度慶典做開端，呈現在宅醫療帶給地方居民的便利與改變。文字細膩並結合現場溫馨照片，讓讀者能感受到醫療創新對社區高齡者生活品質的提升，強化此種醫療模式的必要性與效益。



社會光明面新聞報導獎

平面新聞類優等獎

得獎作品

《死刑 刑？不行？》

企劃用心且別具巧思，採訪對象涵蓋廣泛，包括死刑犯、受害者家屬、贊成與反對廢死的學者與 NGO、國際特赦組織、輔導死刑犯的牧師，甚至執行過槍決的法警等。並結合 AI 科技及死刑民調，使資訊更為完整，易於理解。



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

自殺防治優質媒體報導獎 新媒體報導獎優勝

得獎作品

《從自殺族群談防治系列報導》

採訪團隊深入訪談了心理師、學者和醫師，試圖從他們接觸個案的經驗中，剖析這個複雜而敏感的社會議題。希望通過探討不同族群在走到自殺這一步之前可能會出現的行為和症狀，為讀者提供一個全面的認識。

自殺防治優質媒體報導獎 新媒體報導獎優佳作

得獎作品

《94 歲孃跌倒 3 次！「憂拖累家人」不想活 長者憂鬱 3 原因難診斷》

長者憂鬱症常因視為老化現象、疾病污名化及與失智症症狀相似而被忽視，而在 65 歲以上長者輕生原因，以「慢性化疾病問題」上升至第二順位。學者分享，先前遇過一名個案因為本身的疾病而出現憂鬱傾向，對於長者的預防，更應採取減法非藥物治療。透過報導提升社會大眾對自殺防治議題之認識、覺察。著重事實描述、報導脈絡完整、點出核心問題。

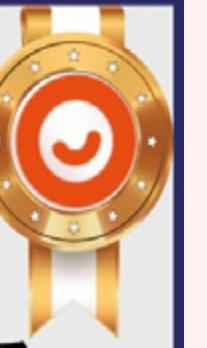
2024自殺防治優質媒體報導獎

優質自殺防治新媒體報導獎 優勝

「從自殺族群談防治」-專題中心

優質自殺防治新媒體報導獎 佳作

94歲孃跌倒3次！「憂拖累家人」不想活
長者憂鬱3原因難診斷-大生活中心



ETtoday

平冤年度新聞獎 Podcast 節目類獎項

得獎作品

《鄭性澤冤案系列報導》

內容素材豐富，主持人清楚說明案情細節、槍彈鑑識過程，為求報導真實，當事人鄭性澤與救援團隊也出現在訪談中，與主持人進行緊湊討論與分析。交錯呈現訪談片段與案件錄音內容，聽眾僅透過聲音，就能在腦海中形成案件畫面，實為聲音報導的新穎之作。



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

毛孩關懷 陪伴所愛

東森寵物雲長期關注流浪動物福祉，積極推動多元公益行動，攜手希爾思與法國皇家等品牌，捐贈逾 15,000 公斤處方飼料至全臺動物之家，幫助浪浪補充營養、提升認養率，並獲新北市政府致贈感謝狀，展現企業公益典範。同時，舉辦超過 300 場認養活動，成功媒合 1,000 隻毛孩找到溫暖歸屬，並預計於全臺設置 100 處定點與快閃認養據點，讓更多流浪動物被看見、被選擇。為落實合法飼養與提升毛孩管理透明度，亦配合農業部政策，在全臺百家門市設立晶片登記站，提供免費登記、異動與除戶等服務，推動家貓登記政策，守護飼主與毛孩之間的情感連結與安全保障。透過一連串有系統的關懷行動，期望讓「陪伴所愛、守護毛孩」成為社會的溫暖共識，持續為毛孩們創造更友善的生存環境。

攜手希爾思與法國皇家等品牌捐贈逾

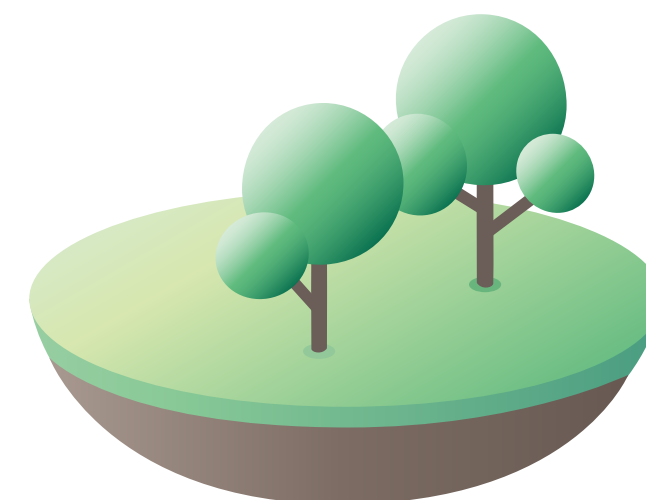
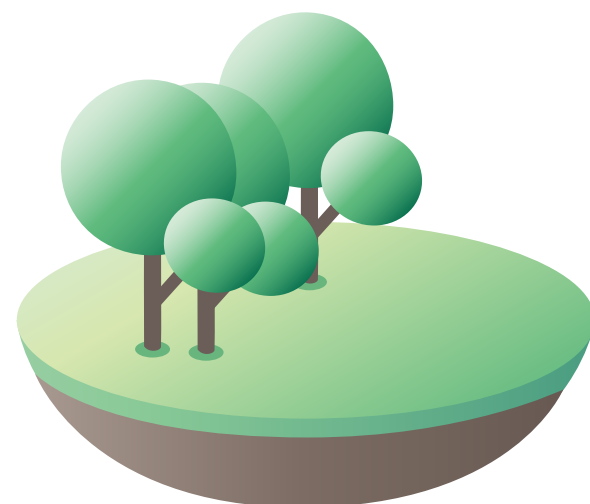
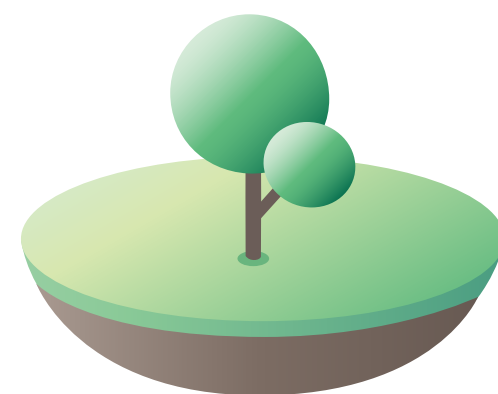
15,000 公斤處方飼料

舉辦認養活動

超過 300 場

成功媒合毛孩找到溫暖歸屬

1,000 隻



「你買糧，我捐糧」公益計畫

東森寵物雲秉持「毛孩是家人」理念，持續協助改善收容動物營養狀況，2024 年攜手希爾思寵物營養品公司、法商法國皇家寵物食品股份有限公司共同推動「你買糧，我捐糧」公益計畫，消費者每購買一次指定產品，東森即回饋一份飼料。累計捐贈飼料 1.5 萬公斤，發送至全臺六處動保收容單位，包括北、中、南區公私協力機構，實際協助數百隻毛孩改善生活品質，展現企業善盡社會責任的實際作為。



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

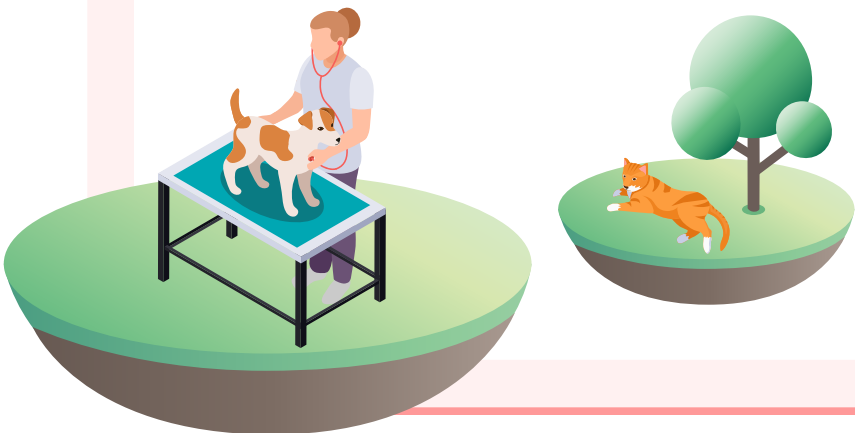
推動「認養不棄養」

2024 年東森寵物雲積極與在地動保團體合作，串聯「毛腿浪愛幸福協會」、「牽手一輩子守護毛孩協會」、「金汪汪流浪動物家園」、「浪福里一號」等單位，舉辦多場認養活動與寵物市集，現場提供免費健檢、獸醫諮詢、寵物溝通等多元互動服務，提升認養者信心與參與度。全年累計舉辦 300 場以上「寵物森友會」活動，並成功送養 800 隻以上浪浪。東森亦提供「愛心寶寶大禮包」，贈送醫療檢查與用品，降低新手飼主負擔，強化「認養不棄養」理念，讓毛孩有家、讓愛延續。



晶片有家 守護毛孩身分

因應政府推動寵物登記政策，東森寵物雲自 2024 年起於全臺門市成立「寵物晶片登記站」，提供免費諮詢及代辦服務。目前已有超過 100 間門市完成建置，服務項目包含晶片登記、轉讓、補發、遺失與死亡申報等，協助數千名飼主完成登記流程，有效降低走失與棄養風險，推動動物身分制度普及，實現毛孩終身被愛的願景。



東森寵物

東森寵物晶片登記站

全台登記站分布

區域	站數
台北	3
新北	5
桃園	5
新竹	3
苗栗	1
台中	6
彰化	7
雲林	4
嘉義	4
台南	15
高雄	19
屏東	6
台東	1
宜蘭	5
花蓮	3
南投	2
澎湖	1
全台	90

項次	服務項目	東寵收費	東森會員
1	寵物晶片、頸牌成本及植入手續費	請洽慈愛動物醫院	請洽慈愛動物醫院
2	登記費(犬、貓)	請洽慈愛動物醫院	請洽慈愛動物醫院
3	補發登記證	50元	免費
4	轉讓或變更登記	100元	免費
5	辦理遺失、尋獲申報及死亡除戶	免費	免費

下載 東森寵物APP

*立即下載東森寵物APP成為註冊會員，即可享有每次3~4~5優惠服務。
*為配合各縣市政策，宜蘭縣、台中市及彰化縣的登記站門市，請至指定免費診所。
*登記計畫東森寵物官網/東森寵物APP有服務時效，請詳閱，時止本活動之權利。

4.3.2 生態保育

響應造林計畫「樹立」後代榜樣

東森投入環境保護，希望將「植樹減碳」擴大到全臺灣，2024 年開始展開造林計畫，在全臺共 8 個林場認養 9.3 公頃的土地，種植樹木，規畫 3 年內將種植逾 15,000 棵樹苗，新北市政府、新北市農會、山海天使協會、慈心基金會等單位合作「新北山海造林計畫」，率先規劃在文山農場種植 200 棵喬木樹苗，並規劃提供樹苗及樹木養護基金，邀請利害關係人響應認養，為減碳盡一份心力。

東森集團於 2024 年植樹月與新北市政府攜手，於貢寮龍門公園帶頭植樹造林，共同見證環境保育的重要一刻，一共種植 65 棵茄苳和 45 棵苦楝共 110 棵樹木。此舉不僅能美化環境，提供週邊居民休憩場所，亦能夠調節氣候，使環境更加綠化整潔，喚起民眾愛護環境和尊重生態的觀念。



05 扎根永續治理

5.1 永續治理實踐

5.2 永續供應鏈

目錄

關於本報告書

經營者的話

01 永續東森價值

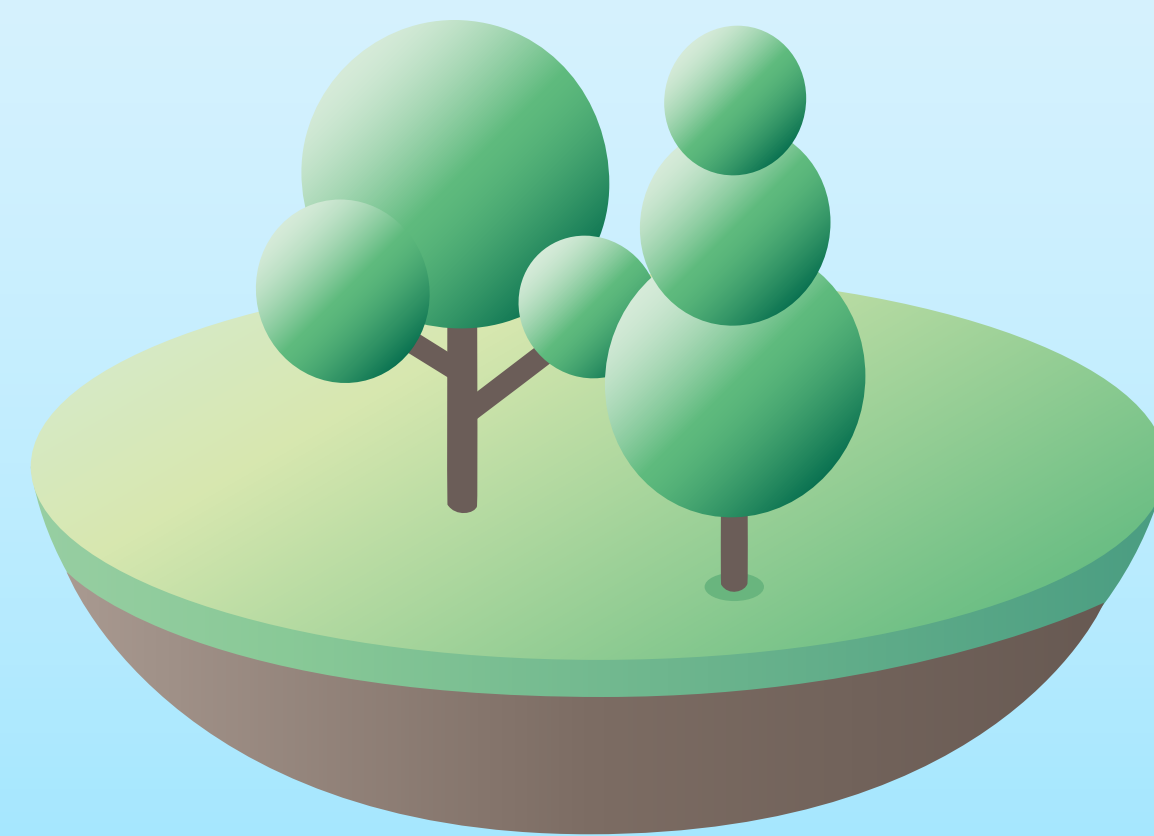
02 創新綠色轉型

03 實踐幸福職場

04 散播社會關懷

05 扎根永續治理

附錄



東森為建立良好功能性委員會治理制度、強化管理機能並致力企業社會責任及永續經營之落實，逐步將環境、社會、治理（ESG）等永續議題納入經營決策與營運目標，推動企業永續發展，經董事會通過成立「公司治理暨永續發展委員會」（下稱委員會），將逐年針對重大永續議題訂定管理方針，及短中長期目標，形塑永續治理企業文化。

本公司以董事會轄下之「公司治理暨永續發展委員會」為永續發展管理的最高組織，並分設「公司治理」、「風險管理」、「誠信經營」、「員工照護」、「社會關懷」、「環境永續」及「客戶關係」等工作小組，負責永續資訊揭露蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准及揭露，其永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂等，依《公司治理暨永續發展委員會組織規程》呈委員會審議後定期向董事會報告。

我們承諾每年定期出版永續報告書，並規劃接受協力廠商驗證以提升透明度與可靠性，透過委員會檢視永續報告書編製資訊，經董事會核准永續報告書相關內容後發行。我們將持續推動永續發展，確保其在公司發展中發揮重要作用，並積極與利害關係人合作，創造永續價值。

5.1 永續治理實踐

公司治理

政策與承諾

- 遵循並實踐公司治理相關章則，強化既有的公司治理架構及宣導公司治理文化。
- 確保關係人交易不損及股東以及本公司之權益。
- 強化董事會職能並提升資訊透明度。
- 董事具備執行職務所需之知識、技能及素養，秉持高度自律精神，依法令、公司章程或股東會決議行使職權。
- 及時允當揭露營運活動及經營績效相關之財務、稅務及 ESG 資訊。

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
• 定期進行董事會績效評估	• 每年至少執行一次內部董事會績效評估 • 每三年至少一次委請外部專業機構辦理董事會績效評估	• 每年至少執行一次內部董事會績效評估 • 每三年至少一次委請外部專業機構辦理董事會績效評估	• 每年至少執行一次內部董事會績效評估 • 每三年至少一次委請外部專業機構辦理董事會績效評估	• 2025 年 1 月已完成董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，結果皆為優等。



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
將董事、高階經理人薪酬與 ESG 績效進行連結	董事、高階經理人績效酬勞中的 5%，應與各部門訂定之 ESG 重大主題 KPI 指標達成情形進行連結	董事、高階經理人績效酬勞中的 10%，應與各部門訂定之 ESG 重大主題 KPI 指標達成情形進行連結	董事、高階經理人績效酬勞中的 15%，應與各部門訂定之 ESG 重大主題 KPI 指標達成情形進行連結	- 本公司高階經理人之績效表現，已納入本公司「永續發展責任中心」所訂定之獎勵制度整體評估架構中，並依據永續發展目標及 ESG 重大議題 KPI 指標之達成情形進行綜合評估。除傳統財務指標（如公司營收、淨利率等）外，另就永續執行工作小組（涵蓋環境永續、社會關懷、員工照顧、風險管理、公司治理、誠信經營及客戶關係等面向）之年度執行情形及 KPI 達成率，作為調整變動薪酬之依據。 - 變動薪酬之發放係依據年終獎金月數，乘以各該 KPI 達成率所對應之加乘百分比後進行核算，以強化永續目標與個人績效獎勵之連結，落實公司永續發展承諾。
公司治理評鑑結果	公司治理評鑑成績上升至第二級距 (6%~20%)	公司治理評鑑成績維持第二級距 (6%~20%)	上升至第一級距 (前 5%)	2024 年公司治理評鑑市值未達 50 億之群組達第二級距 (2%~10%)。 2024 年公司治理評鑑全上市公司達第三級距 (21%~35%)。
獨立董事會成員參與公司內部重大工程議價會議率	獨立董事每年參與公司內部重大工程議價會議率達 80%	獨立董事每年參與公司內部重大工程議價會議率達 85%	預計 2027 年即將入駐總部，故 2028 年後應無重大工程發包	2024 年共舉辦 8 場內部重大工程議價會議，獨立董事參與率達 78.125%。
舉辦董事進修課程頻率	每年至少舉辦二次董事進修課程	每年至少舉辦二至三次董事進修課程	每年至少舉辦二至三次董事進修課程	2024 年已舉辦二次董事進修課程。
永續報告書參獎等級	獲得 TCSA 永續報告書白金級獎	獲得 TCSA 永續報告書白金級獎	獲得 TCSA 永續報告書白金級獎	2024 年獲得 2023 年度永續報告書獎－貿易百貨－第 1 類金獎。 2025 年已規劃進行 2024 年度永續報告書參獎。

主責單位

東森國際公司治理小組、法律事務部、投資人關係室及公司治理主管、媒體事業及寵物事業管理部及行政部

特定行動

- 為有效且具體提升公司治理、監督管理階層，邀請董事會成員參與公司內部重大經營決策或營運策略相關會議。
- 培養暨加強公司治理人員專業訓練，確保董事持續關注公司治理國際趨勢及掌握國內最新法規變化。
- 依 GRI 準則、SASB 及最新政府法規編製中英文版永續報告書，並取得第三方確信，提升 ESG 資訊揭露品質。
- 落實重大關係人交易資訊及時發布重大訊息，並於財務報表中揭露關係人交易資訊。
- 為嚴格控管關係人間之交易，針對重大之資產或衍生性商品交易及重大之資金貸與、背書或提供保證，應經審計委員會同意後再提報董事會決議；獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明。
- 本公司與關係人相互間財務業務相關作業，依「關係人相互間財務業務相關作業規範」之規定辦理，並將關係人交易內部控制制度列入每年年度稽核計畫之稽核項目。

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

誠信經營

政策與承諾

- 落實東森道德準則與核心價值觀：誠信、公平、透明、負責，徹底實踐於企業組織誠信文化與良好商業營運中。
- 遵守法規與監管要求：落實本公司誠信經營章則及辦法，強大法律及法遵部門，監督並確保公司業務運作符合法規要求。
- 風險管理與合規培訓：定期評估並制定應對策略，以及提供完整合規培訓，要求公司所有人員瞭解內部政策及法律要求並切實遵循，以健全經營、落實公司治理。
- 本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策於內部管理及外部商業活動確實執行。



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
• 建置董事及高階管理階層誠信風險定期評估機制	• 建置董事及高階管理階層誠信風險評估機制	• 定期檢視董事及高階管理階層誠信風險評估機制 • 每年至少進行一次誠信風險評估作業	• 定期檢視董事及高階管理階層誠信風險評估機制 • 每年至少進行二次誠信風險評估作業	• 已針對較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，並隨時檢討，確認制度之設計及執行持續有效。 • 已要求董事與高階管理階層簽署「誠信經營政策聲明書」。 • 公司治理暨永續發展委員會下設「誠信經營小組」，2024 年度執行情形已於 2024 年 12 月 31 日呈報董事會。
• 舉辦誠信經營教育訓練及定期測驗	• 教育訓練達成率：每次 95% • 定期測驗：每次平均達 80 分	• 教育訓練達成率：每次 100% • 定期測驗：每次平均達 90 分	• 教育訓練達成率：每次 100% • 定期測驗：每次平均達 95 分	• 2024 年度教育訓練課程共計 15 堂 (包含誠信經營、反貪腐及勞工道德等) 累積受訓人次共計 2,233 人次，受訓總時數為 180 小時。
• 違反誠信經營之事件數	• 違反誠信經營之事件數	• 違反誠信經營之事件數 0 件	• 違反誠信經營之事件數 0 件	• 2024 年違反誠信經營之事件數 0 件。

主責單位

- 東森國際誠信經營小組、法律事務部
- 媒體事業及寵物事業管理部人資處及法務處

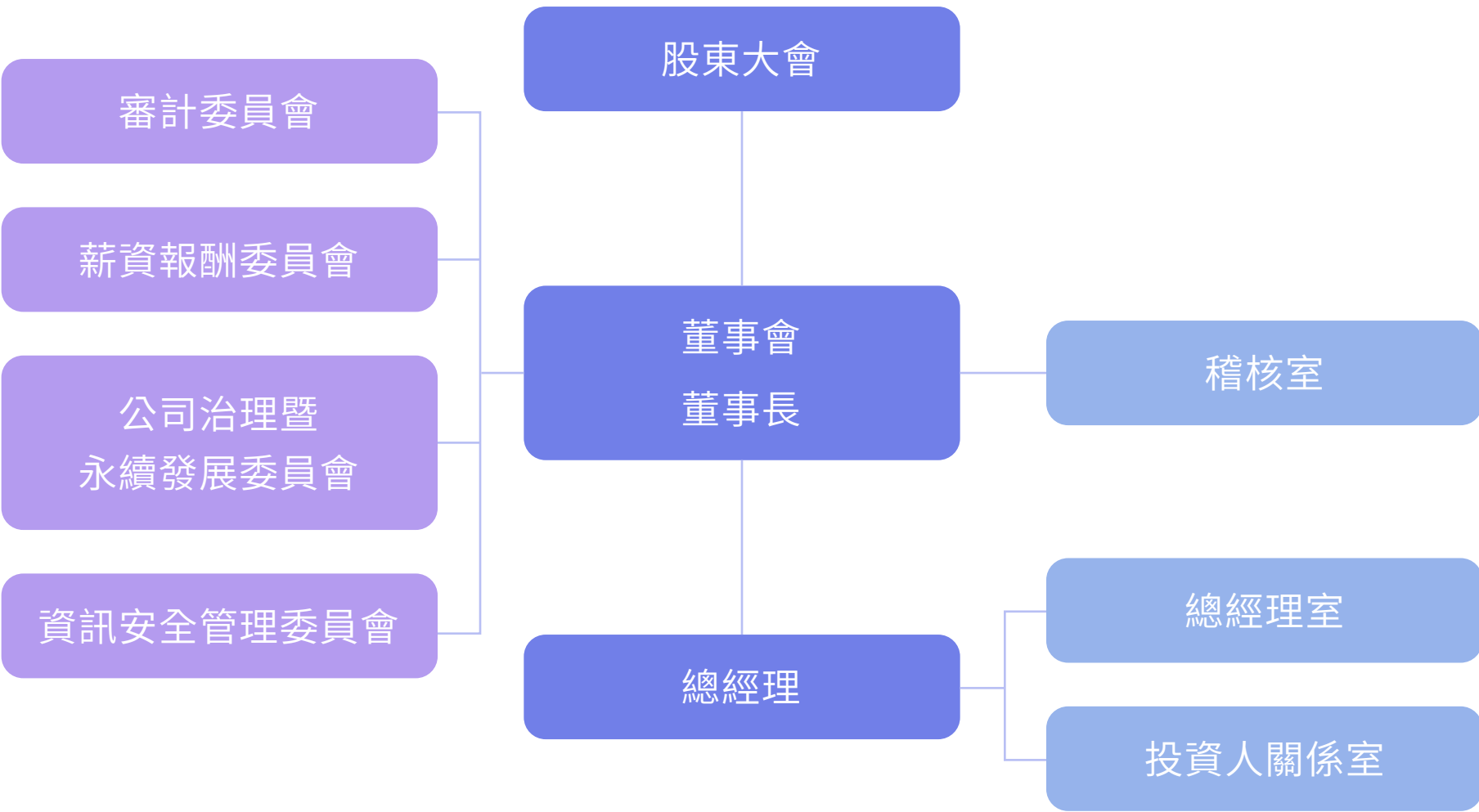
特定行動

- 由誠信經營小組負責公司與組織誠信經營政策之訂定及修正，並隨時公告於公司官網及員工內部信箱。
- 定期對公司全體人員舉辦誠信經營相關教育訓練與宣導。
- 透過作業程序與行為指南，嚴謹防範不誠信的行為發生。
- 鼓勵內部員工與外部利益相關者舉報不法或違反道德準則之行為，並承諾保護舉報者，建立內部調查機制與處理流程，重視公司內部人員道德舉止。

5.1.1 公司治理與董事會職能

東森國際股東會為公司最高權力機關，依法選任董事並組成董事會，作為最高治理單位。設有稽核室並直屬於董事會，以確保其獨立性與監督職能的有效執行。

❖ 公司治理架構圖



董事會

東森國際董事會為公司最高治理機構，共由 7 位董事組成，其中含 4 位獨立董事，任期皆為 3 年。成員具備商務、財務、會計及管理專業背景，落實董事會結構多元化方針，廣納不同性別、年齡、國籍與文化之優秀人才。董事提名與遴選過程重視利害關係人觀點、多元性、獨立性及風險管理能力，並致力推動性別平衡，預計於 2026 年改選時，以女性董事席次至少一席為目標。2024 年董事會出席率近 95.24%。

董事會成員學經歷、兼任職務等詳細資訊，請參閱官網與年報。^註

2024 年董事會出席率近

95.24%



註：本公司董事會成員皆無 GRI 2-9 所指之弱勢社會群體，其中利害關係人代表部分，廖尚文董事長兼任本公司總經理、高圭廷董事兼任本公司不動產業務部副總經理。



功能性委員會運作

為強化董事會治理效能，東森國際依職權設置審計委員會、薪酬報酬委員會、公司治理暨永續發展委員會及資訊安全管理委員會，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。

委員會名稱	組成與重要職權	2024 運作情形
薪資報酬委員會	- 由 4 位獨立董事所組成現任委員 (第五屆)。 - 主要職權及監督事項包含：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	- 共召開 4 次會議 - 成員出席率 93.75%
審計委員會	- 由全體獨立董事組成現任委員 (第三屆)，每季至少召開會議乙次。 - 主要職權及監督事項包含：公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選 (解) 任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。	- 共召開 10 次會議 - 成員平均出席率 92.5%
公司治理暨永續發展委員會	- 由 4 位獨立董事、董事長、董事、發言人及公司治理主管所組成現任委員 (第二屆)，每年至少召開會議乙次。 - 主要職權及監督事項包含：規劃公司治理方向及年度執行計畫與進度、公司治理制度實施成效及年度執行計畫與進度之檢討、建議與追蹤、企業永續發展政策與制度之擬定、企業永續發展年度目標與執行方案之制定、企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂、永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行。	- 共召開 6 次會議 - 成員出席率 100%
資訊安全管理委員會	- 由 4 位獨立董事、董事長、董事、發言人及公司治理主管所組成現任委員 (第一屆)，每年至少召開會議乙次。 - 主要職權及監督事項包含：資訊安全管理政策、架構與作業標準之擬訂及執行推動；記錄與調查資訊安全事件；定期檢視公司整體資訊安全管理制度、建置及執行結果；年度資訊安全推動計畫。	- 共召開 6 次會議 - 成員平均出席率 95.8 %

董事會的永續實務課程

東森持續提升董事會成員於永續發展議題上之認知、即時取得最新國際永續趨勢，我們鼓勵董事會成員進行相關技能之進修，並將最新趨勢分享給同仁，2024 年度董事會成員共 7 位，累計有 15 人次分別參與 6 門永續實務課程，課程名稱包括如「與氣候相關財務揭露最新實務與趨勢」、「ESG 報導現況及公司治理評鑑之 ESG」、「董事會 / 高階管理者在 ESG 治理的角色與職責」、「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」、「全球風險遽增下的永續供應策略」、「2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」等。

董事會績效評估

為提升董事會運作效率與績效透明度，東森國際制定「董事會績效評估辦法」，針對整體董事會、個別董事及功能性委員會進行評估。評估方式包括每年一次的內部自評，以及每三年至少一次由外部獨立機構或專家學者執行之評估。評估指標依據公司營運需求設計，並與公司治理及永續發展目標相連結。

2024 年，董事會透過內部自評、董事個人自評與同儕評估等方式辦理績效評估，結果顯示董事會整體、個別成員與各委員會皆達「優等」水準。相關評估機制與執行情形詳載於[東森國際官網](#)。東森國際已設定短期目標，將高階經理人績效酬勞中的 5% 與各部門所訂定之 ESG 重大議題 KPI 達成情形連結，強化永續發展目標與高層績效間之整合與落實。

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

董事會薪酬制度

東森國際董事及高階經理人之績效評估與薪資報酬制度，均由薪資報酬委員會定期檢討，並經董事會通過。

董事酬勞依公司章程第 18 條規定，由董事會綜合考量董事參與公司營運程度、公司目標與任務之掌握、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌同業水準決定。獨立董事除月固定薪資外，另支領業務執行費與出席費；其餘董事僅支領業務執行費與出席費，不另支薪註。依公司章程第 26 條，公司年度如有獲利（係指稅前利益扣除分派員工酬勞前之利益），應扣除累積虧損後，就餘額提列不高於百分之一為董事酬勞（含獨立董事）。東森國際董事並無其他退休福利制度、離職金及索回機制。

高階經理人之薪酬依據內部「薪資管理辦法」及「員工考績評核辦法」發放，包含固定薪資及與公司經營績效連結之變動薪酬。公司依據 2023 年修訂之《永續發展責任中心獎金發放辦法》，將高階經理人薪酬與 ESG 績效指標連結。公司治理暨永續發展委員會下設 7 個永續執行工作小組（環境永續、社會關懷、員工照顧、風險管理、公司治理、誠信經營、客戶關係），由高階經理人擔任各小組組長。其績效評核除參考營收與獲利指標外，亦納入永續目標達成率，依執行成果將當年度發放獎金月數 X 所對應之加成百分比，再予以核算發放獎金月數，展現落實永續與公司治理之承諾。東森國際支付予董事及高階經理人之酬金、酬金級距及文字說明請詳見年報。

評核指標	考核指標	指標說明
 環境 (30%)	1. 減少碳排放	是否推動減碳目標與執行具體措施
	2. 能源效率提升	支持提高能源效率或可再生能源專案
 社會 (30%)	1. 勞動權益保障	推動公平就業、多元化與包容性政策
	2. 社會公益參與	是否參與 CSR 活動，支持弱勢群體
 公司治理 (40%)	1. 資訊透明化	支持強化公司資訊披露與利益相關者溝通
	2. 風險管理	支持建立完善的風險管理系統

註：廖尚文董事長及高圭廷董事因兼任本公司員工（分別擔任總經理及不動產事業部副總經理），故有支領薪資報酬。

董事獨立性與利益衝突管理情形

東森國際依據「董事會議事規則」及「公司治理實務守則」，明定獨立董事如有反對或保留意見，應記錄於會議紀錄中，以確保其能善盡職責，強化董事會運作與經營監督成效。目前董事會由 7 位董事組成，其中 4 位為獨立董事，所有外部董事皆符合獨立性情形。

董事會由

7 位董事組成（其中 4 位為獨立董事）

本公司董事皆秉持高度自律，依「公司治理實務守則」，董事對於其本人或所代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明利害關係之重要內容，並於可能損及公司利益時，迴避討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以維持決策之公正性與透明度。

針對董事長與總經理為同一人擔任之合理性及必要性，係基於業務推動與決策效率考量，使公司經營及決策執行效率更快速及流暢。本公司經 2023 年股東常會改選董事時，增設一席獨立董事，使獨立董事席次達四席，此獨立董事過半數之組成，除符合法令規定，並避免利益衝突產生外，更強化獨立董事的監督功能，提升公司治理的強度，使獨立董事本身的職能能夠有效的發揮。



內部稽核與內控制度

東森國際建立涵蓋母公司及各子、孫公司的內部控制制度，並每年辦理一次內控自行評估，產出整體評估表及改善建議，經審計委員會同意及董事會通過核准後出具「內部控制制度聲明書」，公開揭露於年報與公開說明書。

內部稽核作業與內控制度由東森直屬董事會的稽核室負責，稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務，並列席董事會報告。稽核工作協助董事會與經營團隊檢視內控制度執行狀況、識別缺失，並評估營運成效，適時提供改善建議，確保內控機制持續有效運作。

2024 年共提出 85 篇稽核報告（含缺失改善報告），所有稽核結果均已與受查單位充分溝通，針對缺失或異常事項明確揭露於報告中，各單位依建議辦理改善，且每季進行進度追蹤直至完成。所有稽核與追蹤報告於次月底前提交予各獨立董事查閱，並將查核結果報告審計委員會與董事會，強化監督透明度與問責機制。

2024 年共提出
85 篇稽核報告（含缺失改善報告）



永續資訊管理及內部控制

本公司依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，於 2024 年 11 月訂定「永續資訊管理作業辦法」作為永續資訊管理的內控依據，確保永續資訊的完整性、準確性及可靠性，透過永續資訊蒐集與分析、編製、外部確信、審核及揭露及資訊保護等流程，提升永續資訊揭露的可信度和一致性，永續資訊涵蓋範圍包括本公司所有涉及永續活動和交易的資訊，主要分為環境（E）、社會（S）及公司治理（G）。永續資訊呈現方式包括但不限於永續報告書、溫室氣體盤查報告、年報中永續相關揭露、公開資訊觀測站之企業 ESG 揭露及本公司 ESG 官網。於 2024 年 12 月 31 日由董事會通過 2025 年永續資訊年度稽核計劃。

5.1.2 誠信經營與法規遵循

法規遵循與反托拉斯管理

東森國際始終秉持誠信原則與公平競爭精神，致力於打造合法合規且具有企業倫理的經營文化。為避免市場壟斷，我們選擇以水平整合方式拓展事業版圖，強調與合作夥伴建立長期穩定的互信關係，取代垂直整合所可能造成的獨占風險。面對快速變動的法規環境，公司持續追蹤國內外政策與法令對營運與財務可能產生之影響，並制定完善的公司治理制度與內部管理辦法，以實踐反貪腐、誠信經營與法規遵循的企業承諾。

法務單位亦主動與各業務部門合作，協助釐清法規要求，制定具風險防範機制的作業規範與合約條款，並對潛在風險提出預警。此外，針對雇主責任與常見法律爭議，定期辦理教育訓練，提升員工的法律意識與守法自覺，有效降低營運中的違法風險。我們秉持「零容忍」的原則，對於任何違反法令、公司章程或相關內部規範的行為，皆視為重大違規事件，並即時採取嚴正處理措施。2024 年度東森共有 1 件違反法規事件，說明及處置請見表格說明，將持續努力落實誠信經營與依法治理的企業使命。

事業群	東森寵物雲
違反法規	• 勞工健康保護規則第 17 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款 • 職業安全衛生法第 20 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款
罰款金額 (新臺幣)	30,000 元
事件說明	雇主對在職勞工未依規定定期實施一般健康檢查
後續處理	併購 (奧斯卡) 公司，員工無到職健檢，且未參加公司年度健檢，現已全面清查，落實對在職員工定期實施一般健康檢查

智慧財產權管理

東森深知智慧財產為企業創新與競爭力的核心資產，長期致力於建構完善的智慧財產權管理機制，特別針對「商標權」與「營業秘密」制定具體管理措施。配合集團「新零售結合新媒體」與「OMO 線上線下整合」兩大核心策略，東森制定與營運目標緊密連結的智慧財產管理計畫，由法務單位負責智慧財產的申請取得、持續維護與風險控管，確保企業創意成果受到完整保護。

同時，人力資源部門也不定期規劃內部教育訓練，強化同仁對智慧財產保護、運用與遵循法規的認知與執行力。2024 年，倉儲事業單位即針對全體同仁進行誠信經營、智慧財產權及營業秘密相關教育訓練與測驗共 3 次，總計 216 小時，有效提升員工的法遵意識與資產保護能力，持續深化東森在智慧財產管理上的制度化與專業化。

落實人員
培訓與宣導



將智慧財產訓練列為新進人員訓練課程，另於數位學習平台不定期提供影片、新知，強化全體同仁智財保護意識。

落實智慧
財產管理

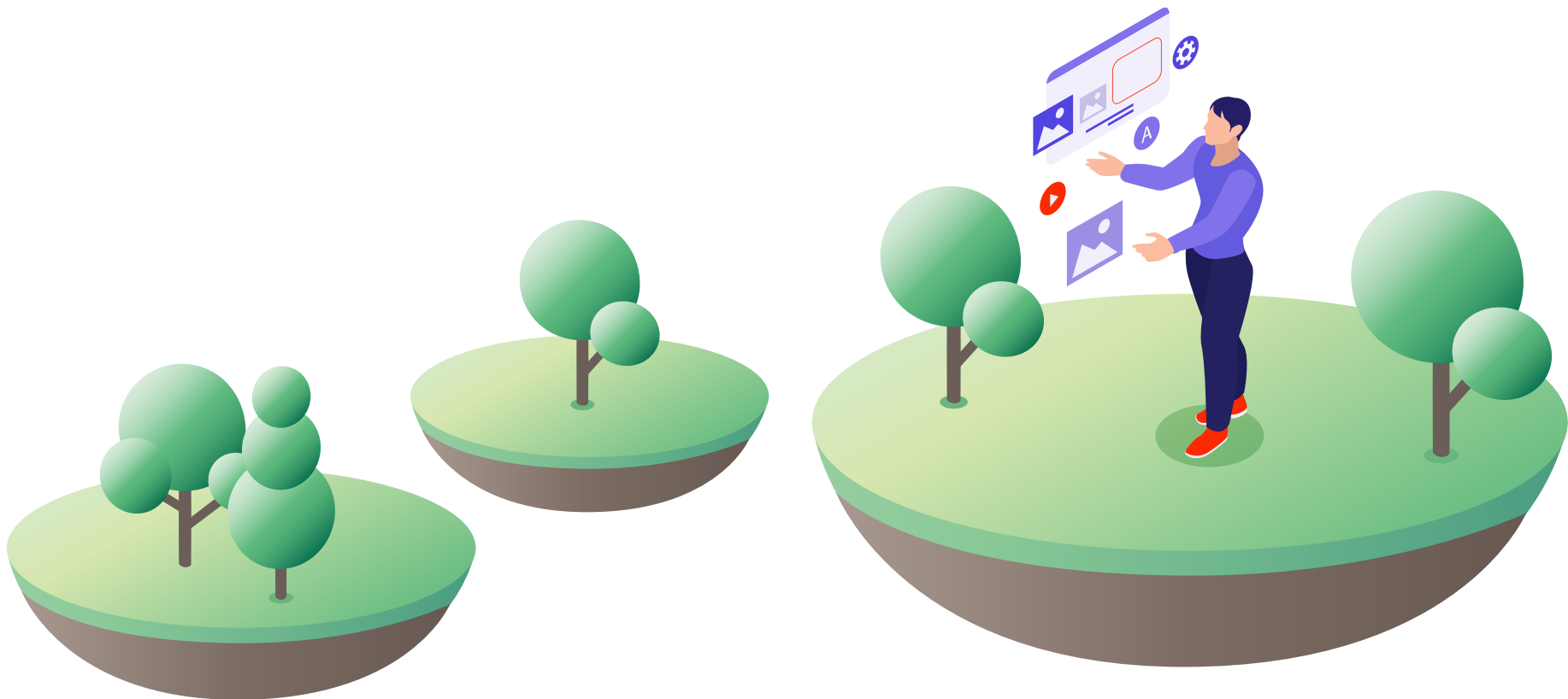


- 定期清查公司智慧財產權，包括專利、商標、著作權、營業秘密等，建立完整的智慧財產權清冊委託商標事務所申請以及維護相關商標，並與專業代理機構、律師事務所合作。
- 2024 年持續落實經董事會通過「智慧財產管理計畫」，有效管理、運用及保護公司之智慧財產。
- 合約文件於審閱時，確認合作廠商之智慧財產權歸屬，預防和避免相關侵權風險。

隱私保護與
營業秘密
管理



- 導入並維持 ISO 27001 之有效性，確保客戶、交易資料與公司營運資料之機密性、可用性與完整性。以風險管理為基礎，發展相關作業流程，完善資訊安全管理體系，如限制下載未經核可之共用或免費軟體、工作日誌驗證、運用防火牆、入侵偵測防禦、VPN 存取控管等。
- 各單位部門與往來客戶、供應商、合作商等，均要求簽訂保密合約。
- 不定期向員工進行企業營業秘密保護教育訓練與宣傳。



誠信經營管理機制

誠信與正直是東森集團永續經營的核心價值。我們持續強化內部治理體系，設立專責單位負責檢舉與申訴機制，並明訂獎懲與紀律規範，確保母公司與各子公司員工在執行業務時皆能遵守公平、公正、誠實與透明的原則。對外，東森亦積極推動誠信理念的延伸，訂定《供應商企業社會責任管理辦法》，要求合作夥伴簽署《誠信經營聲明書》，並將誠信條款納入契約之中，以提升整體供應鏈的道德標準。另外東森寵物雲針對門市人員訂定「員工利益迴避管理辦法」，避免廠商不當餽贈。

在建立商業合作關係前，東森也會先行進行交易對象的誠信查核，確認其合法性與信譽，促進穩健、長期的合作發展。2024 年，東森針對三大營運據點（總公司、臺中與高雄）全面實施風險檢核，未發現重大貪腐風險，全年亦無任何經確認之貪腐事件，展現東森在誠信經營上的堅定承諾與實踐成果。

從業道德行為規範

東森將誠信經營視為所有經營活動與業務推展的最高原則，要求董事、經理人、全體員工及實質管理者，皆應秉持誠信、正直的職業道德標準行事。為落實此一核心價值，公司已訂定並要求嚴格遵守《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》，以及《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》等相關制度。

在誠信風險管理方面，東森亦積極實施各項預防與監督措施，透過制度化管理與教育訓練，強化全體同仁對法規遵循與職業道德的認知，進一步降低違規與誠信風險，確保企業文化與營運行為皆符合高標準的倫理準則。



因應作為	內容說明
 員工聘任就職需簽屬之人事資料文件	倉儲事業以「員工工作守則」及「員工清廉原則」作為員工執行業務活動之指南與規範；媒體及寵物事業別之新進員工則須簽屬「誠信經營守則同意書」，包括對於不當行為的了解與避免、智慧財產權規定、資訊安全管控、內線交易防範、營業秘密侵害防範，內部及客戶溝通合規政策等內容。東森國際道德行為準則請參閱 連結 。
 訂定規範及因應措施	針對營運環節可能涉及潛在誠信風險之行為進行分析，並據此訂定強化風險管理之規範及措施。
 舉報、稽核與處罰	訂有內外部檢舉制度及內部稽核單位定期及不定期查核，確保當有任何員工違反內部行為準則時，能夠即時發現與補救，並依道德行為準則予以記錄、調查及處罰。東森國際檢舉制度請參閱 連結 。
 內部訓練	新進員工均須參與「誠信行為守則」訓練課程。而本公司每月均會發佈法律電子報、不定期之線上教育訓練課程及針對誠信經營、營業秘密、智慧財產權資訊管理等員工測驗，以強化員工對於誠信經營、營業秘密、內線交易防範、智慧財產權及其他重要法規、法令之瞭解，並持續提醒及推動員工恪守法律及公司之準則與規範，以期所有同仁將此視為個人之基本責任。

❖ 2024 年對董事會及高階管理階層反貪腐與誠信經營溝通與訓練情形

項目	對象	累積人數	百分比
反貪腐政策和程序宣達	董事會	21	100%
	高階主管	60	100%

註：遵循誠信經營政策聲明書簽署之高階主管共 37 名。

一般同仁誠信經營教育訓練情形

東森重視全體同仁的法治意識，2024 年每月發佈「一起發 LAW 電子報」，透過線上電子刊物，以多元豐富的內容提供員工知悉新的法律政策規範、智慧財產權管理及資安維護、營業秘密與誠信經營等重要法理，強化內部員工自律恪守及明辨能力，落實企業誠信經營之企業準則。於教育測驗方面，2024 年我們針對全體員工提供誠信經營、營業秘密、智慧財產權資訊管理等共我們舉辦 3 次測驗，全體同仁均全程參與，累計參與測驗之時數達 216 小時。



對象

全體同仁

宣導內容

「一起發 LAW 電子報」
共 12 期

累積參訓 / 宣導時數

432

對象

全體同仁

宣導內容

「誠信經營、智慧財產權
及營業秘密」員工測驗
共 3 次 (整體平均分數達
80 分)

累積參訓 / 宣導時數

216

舉報與檢舉申訴機制

為落實誠信經營並即時處理潛在爭議或違規行為，東森於官方網站設置各事業體聯繫窗口及公開申訴管道與處理程序，鼓勵員工、供應商及所有利害關係人檢舉任何違法、違反道德或誠信準則之行為，以保障當事人權益與維護企業信譽。（員工申訴機制詳見 [3-3-3 健全溝通管道](#)）

類別	申訴管道
 法律遵循與誠信經營	• 官網設立舉報管道 - 廠商信箱 • 員工入職時簽立員工清廉守則，倡導員工清廉行為
 人權與員工意見	• 官網設立舉報管道 - 員工信箱 • 依循性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，成立性騷擾申訴處理委員會，人資設立專線受理調查及審議性騷擾事件
2024 年未接獲任何員工或供應商申訴	

東森致力於落實檢舉人保護制度，嚴格保密檢舉人之身分及檢舉內容，並承諾確保檢舉人不因檢舉行為遭受解雇、降職、減薪或其他任何形式的不利對待。為確保檢舉案件處理之公正性與效率，東森依照檢舉對象層級分類處理：如涉及一般員工，則由所屬部門主管負責處理；如涉及案對象為董事或高階主管，則交由審計委員會進行調查。

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

調查單位應於 30 個工作天內完成調查報告，並將結果通報專責單位；專責單位則須於 15 個工作天內，以書面或其他適當方式通知檢舉人，若檢舉人未提供有效聯絡方式，則不在此限。所有檢舉案件之受理、調查與處理過程皆須形成書面紀錄，並以電子化方式保存至少五年；若檢舉內容涉及訴訟，相關資料將延長保存至訴訟終結。

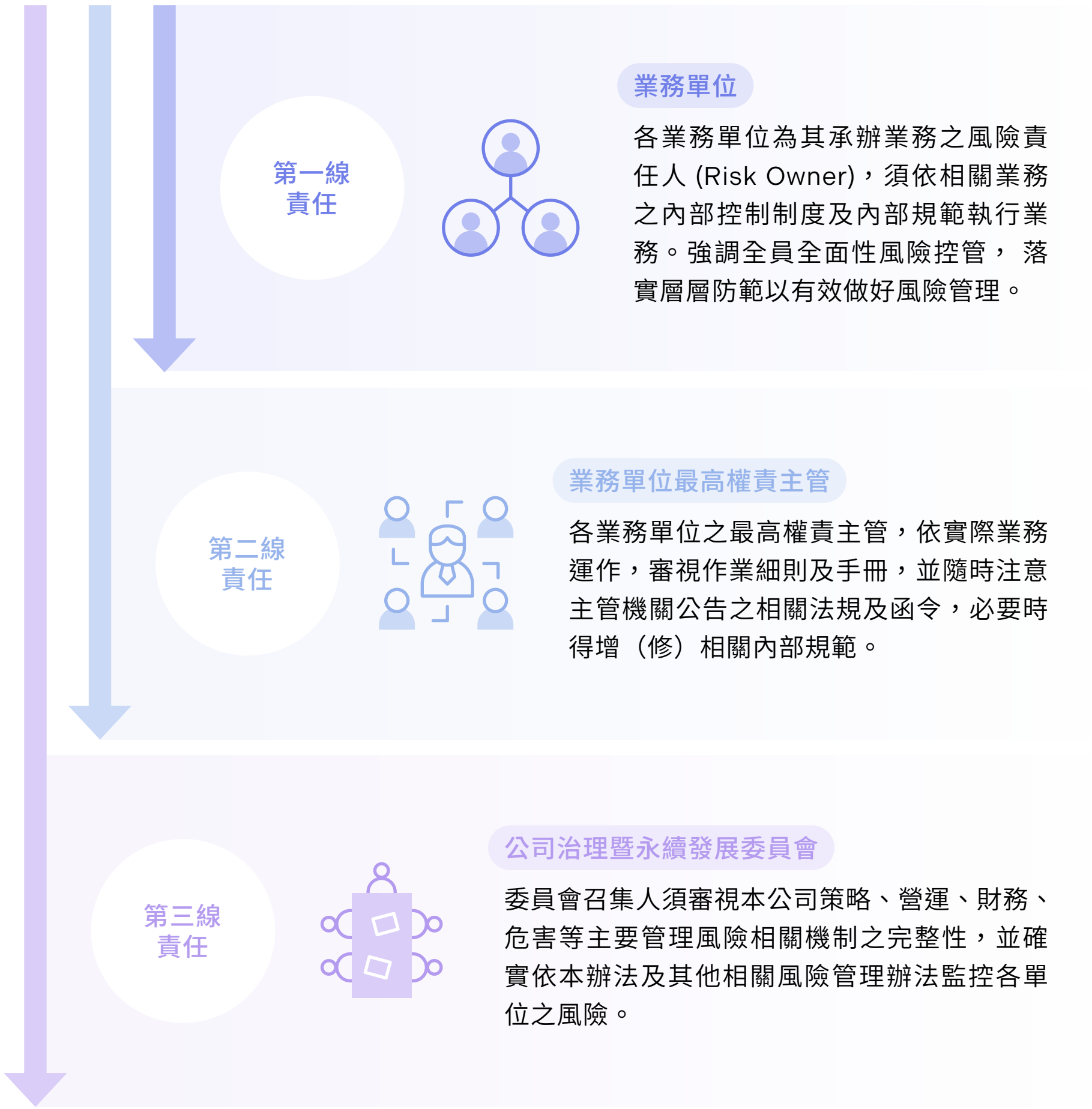
❖ 東森申訴處理流程



5.1.3 風險管理

風險管理機制與流程

東森國際以董事會為風險管理之最高決策單位，並設立「公司治理暨永續發展委員會」，負責審議及推動整體風險管理機制。委員會下設風險管理小組，由小組組長統整權責單位所提供之風險辨識、衡量、監控、報告、揭露及回應，形成完整風險控管流程，並定期彙報董事會。為強化風險管理流程，我們導入「三道防線」之分級分工架構，並由內部稽核人員監督各單位遵循管理辦法與作業程序，提升整體風險管理效能。三級分工如下：





❖ 風險管理措施

風險類型	管控風險方式	權責單位
 產品與服務	• 多元拓展：調整糧倉控管佈局，把國家儲備糧納入業務範圍；避免單一內容露出管道，自家平台（包括：APP 和網站）、第三方平台（包括：FB、IG、YT 等社群平台的經營）。 • 轉嫁風險：針對公司建築物投保火災地震保險，以及遇有戶外活動，投保公共意外責任險。以保險機制轉嫁風險。 • 工安風險：積極管理穀倉作業環境粉塵清理，執行設備維護、改善及更新，建立環安衛管理程序，導入各項管理程序書規範。 • 風險感知：不定期蒐集市場資訊、產業財報、每日商情、讀者座談與使用者意見等，掌握市場變化。 • 營運中斷：針對經濟、地震、颱風等突發事件可能導致公司作業停擺，規劃設定公司居家隔離、遠距上班等 SOP。 • 職場安全與健康：推行相關活動，以及約聘專業教練辦理運動社團，推動線上健走挑戰賽，降低同仁慢性疾病健康風險。	倉儲事業部 / 職安管理部
 財務	• 營運單位建立授信政策，針對客戶個別分析信用評等，訂定授信額度、應收帳款條件等相關辦法；財會單位監督款項進出情形，確保資金流動安全性。 • 針對應收款項及短期有價證券投資設有備抵帳戶，定期評估預期可能發生之損失，權責單位應隨時注意損失實際發生之可能性、長期投資定期對轉投資公司之財務狀況予以評估；業務單位若發現帳款逾期未收回之狀況須提出報告，確定屬異常狀態則須採取催收機制。 • 財務部門衡量並監控銀行存款、固定收益投資及其他金融工具之信用風險。 • 對所有子公司依資本額、營業收入等項目及給分標準個別進行評分，依評分結果決定各子公司年度查核次數，並納入稽核計畫執行。	倉儲事業部 / 財務 / 會計部 / 投資處 / 稽核室
 法規	• 明確公司對法律風險的態度、管理目標、責任歸屬，以及風險管理流程；定期追蹤政策法規變動，並研討相應的風險應對措施。 • 協助各部門評估各項業務、法律文件及契約所涉及之法律風險；實施爭議處理機制，處理相關法規爭議問題。 • 設立性騷擾防治委員會，規劃性騷擾防治與事件因應措施。 • 以「公司內、外部人員對於不合法與不道德行為的檢舉制度」，落實誠信經營的企業文化。	法務處
 資安	• 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，有效強化風險控管機制，降低資安事件所帶來的潛在威脅與營運衝擊。 • 設置網際網路傳輸安全加密機制、個人資料檔案及資料庫存取與監控、保護措施，設置系統預警或使用者通知。 • 訂定資安規範，設置資安處理機制，進行資安監控及違反資安行為通報等作業；嚴禁私人電腦或行動設備連結內部網路。 • 將公司區域網路依部門及用途分成多網段予以區隔，提昇網路安全性；設置 321 資料備份策略強化資料安全。	資訊處 / 倉儲 事業部
 智慧財產權	• 定期清查公司智慧財產權，包括專利、商標、著作權、營業秘密等，建立完整清冊，並與專業機構合作，獲取專業支持。 • 審閱確認合作廠商之智慧財產權歸屬，及相關侵權風險之預防。 • 智慧財產權議題列為公司新進員工之固定課程，並定期對全體同仁進行教育訓練。 • 持續執行「智慧財產管理計畫」，有效管理、運用及保護本公司所取得之智慧財產，並強化公司治理架構。 • 面對相關爭議，以保護公司產品、技術與客戶為最大原則，進行技術面、法律面、產業面分析，擬定相關策略。	法務處
 氣候	• 鑑別氣候轉型與實體風險，加入更多情境討論，並依據不同的風險構面制定因應措施。 • 針對不同風險所產生之影響，進行概略損益評估。 • 將風險評估辦法及評估流程制度化。(詳見第二章 2-1-1 氣候變遷因應策略與管理)。	倉儲事業部 / 會計部

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

5.1.4 經營成效

我們透過各事業體採取多角化經營、創新研發及即時因應市場變化的策略，積極推動各事業體多元布局，帶動整體經營績效提升。

近三年東森經營成效



營業收入

單位：新臺幣 / 仟元



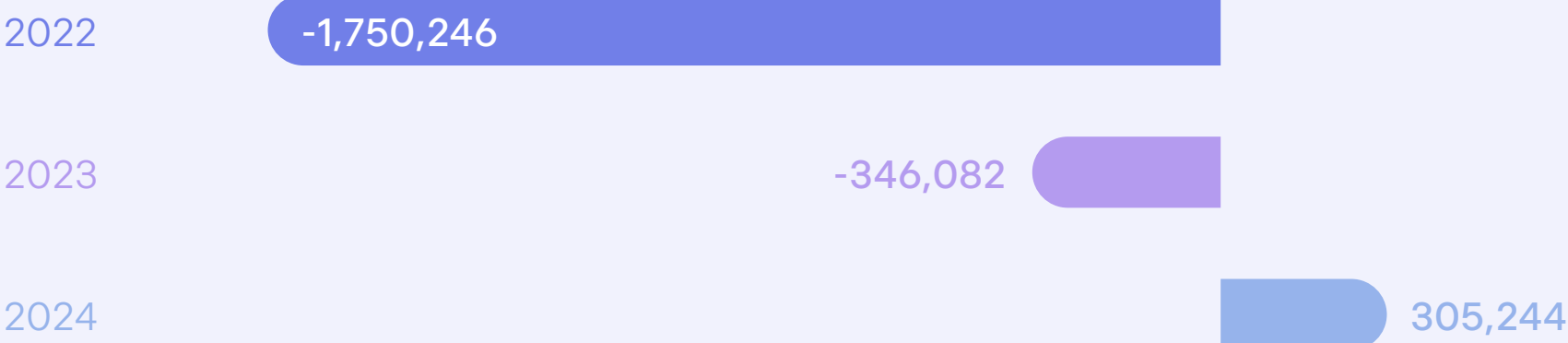
員工薪資及福利

單位：新臺幣 / 仟元



稅後淨利（損）

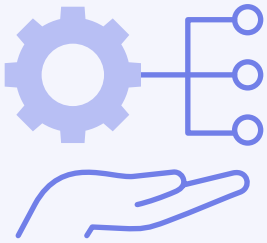
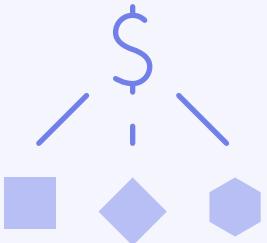
單位：新臺幣 / 仟元



資產報酬率（%）

單位：新臺幣 / 仟元

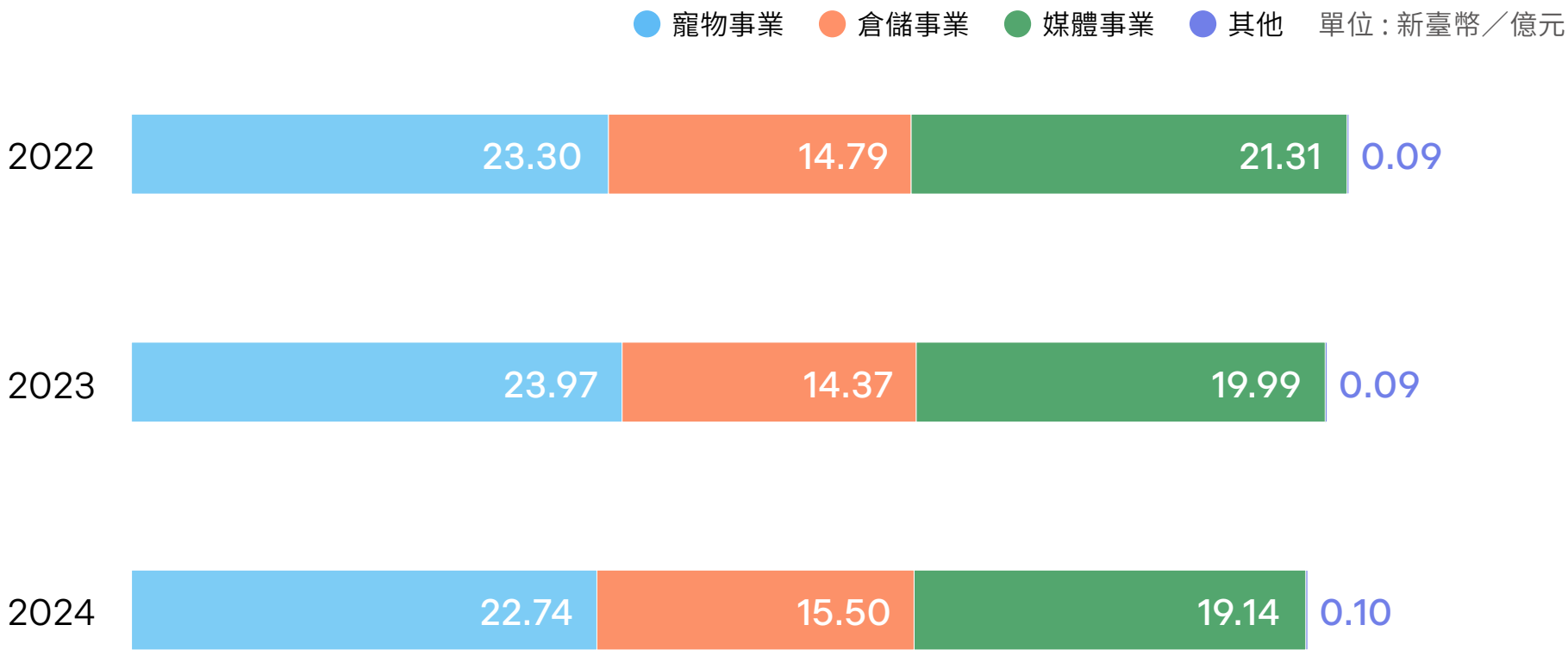


項目		2022	2023	2024
 經營能力	總資產	15,496,883	17,567,832	19,477,545
	總負債	11,423,547	13,349,991	14,299,067
	總股東權益	4,073,336	4,217,841	5,178,478
	營業淨利	210,829	(90,069)	325,085
 分配經濟價值	股利分配	534,877	-	-
	支付利息	289,162	341,045	410,861
	繳納（收回）所得稅	(4,767)	(1,483)	32,713
	公益捐助	5,700	6,200	3,750
 獲利能力	資產報酬率（%）	(9.88%)	(0.73%)	3.02
	權益酬率（%）	(32.61%)	(8.35%)	6.50
	每股盈餘（虧損）（元）	(5.06) ^註	(0.91)	1.24

註：2022 年因有減資，故每股盈餘追溯調整。



❖ 近三年東森各事業營收



5.2 永續供應鏈

5.2.1 供應商 / 承攬商簡介

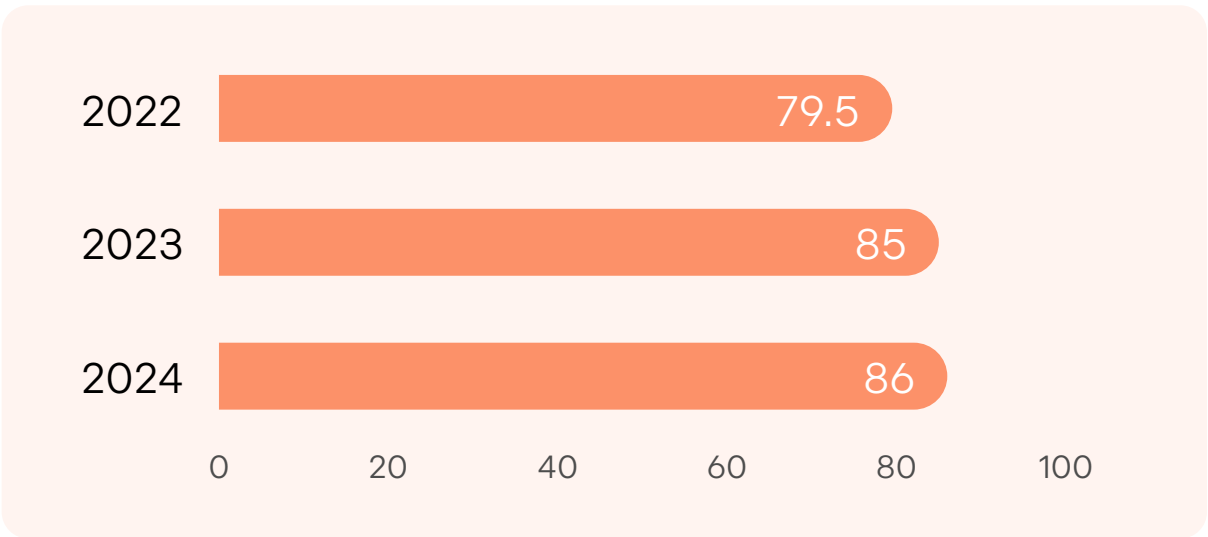
因應多元化的事業發展，東森各事業體持續以「在地採購」與「綠色採購」為核心策略，不僅著眼於產品與服務品質的提升及顧客需求的滿足，更積極支持臺灣本地產業，攜手供應商打造具社會責任的綠色永續供應鏈，推動企業營運與地方發展共融並進。

在地採購

東森持續推動臺灣在地採購，積極扶植本土供應商，促進在地產業鏈共榮發展，為本土產業創造長期合作機會。近三年倉儲、媒體、寵物事業之在地採購金額比率如下：

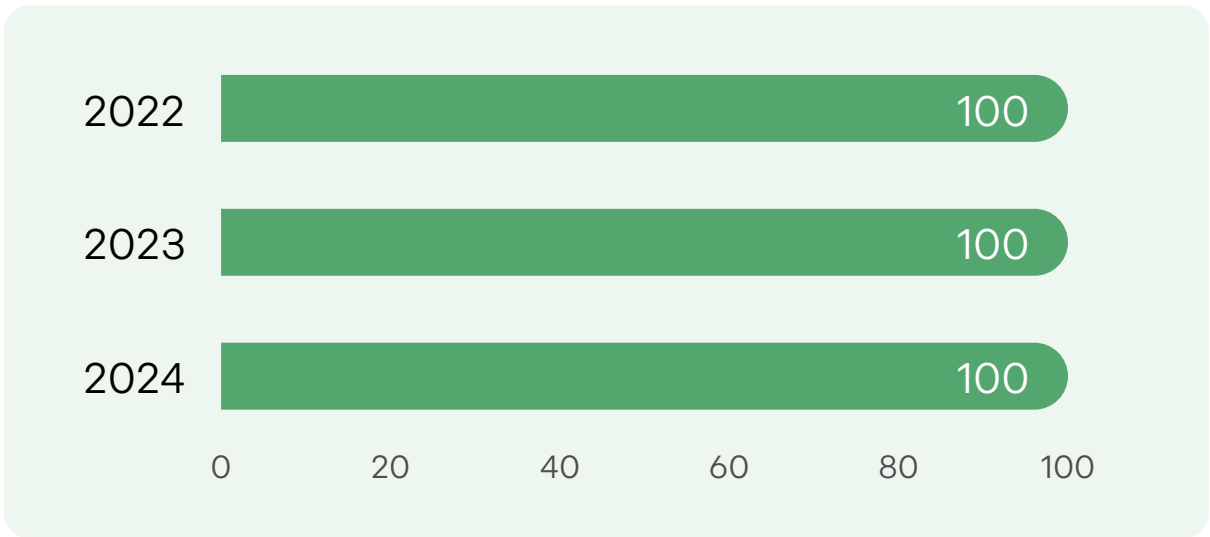
❖ 倉儲事業

單位 : %



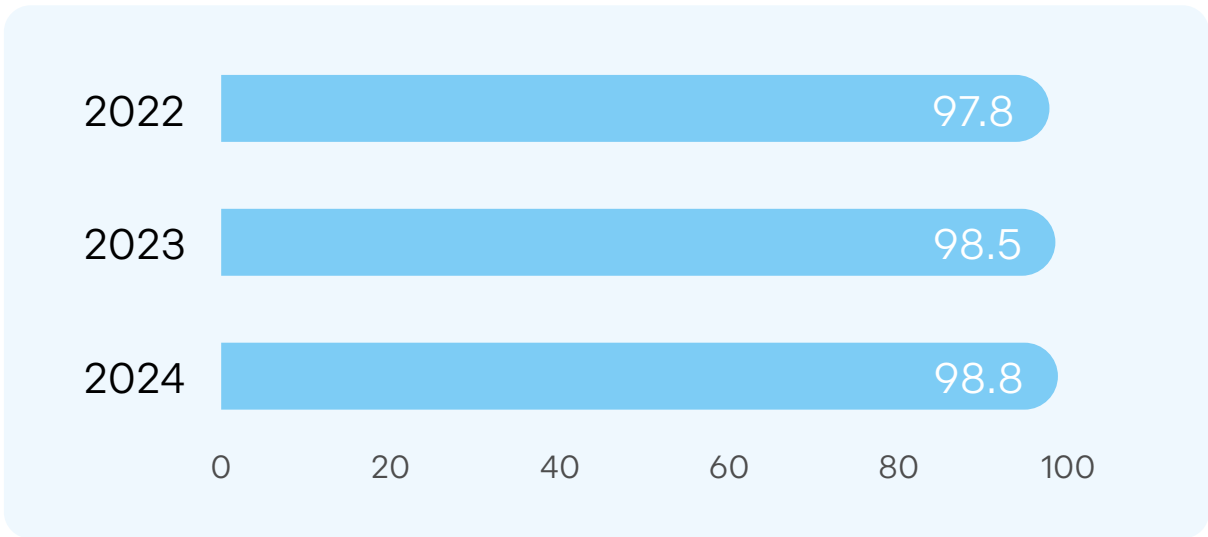
❖ 媒體事業

單位 : %



❖ 寵物事業

單位 : %



註：2017 至 2025 年倉儲事業陸續汰換計 5 台歐洲原廠吸穀機，致部分年度國內採購率偏低。(吸穀機採購金額均以實際支付年度計算)。

綠色採購

東森在進行每項採購前，皆審慎評估其必要性，並向供應商宣示我們對環境友善的承諾，將「綠色採購」作為主要採購策略之一。特別針對辦公設施、裝潢、耗材及日常用品等項目，優先選購具環保標章、節能標章、省水標章或碳足跡標籤之產品，落實低耗能、低污染與可回收材料的採購原則。

2024 年度綠色採購金額約為新臺幣 5,536,110 元，涵蓋項目包括倉儲事業所使用的冷氣設備、馬達與燈具，以及媒體事業之辦公室用品等。展望未來，東森將持續提升綠色採購的總額與比例，積極實踐永續發展目標。

2024 年度綠色採購金額約為新臺幣

5,536,110 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

5.2.2 供應商管理

供應商管理作為

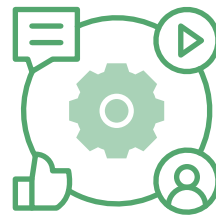
❖ 供應商管理之政策與文件

倉儲事業



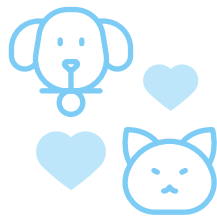
- **制定「供應商企業社會責任管理辦法」**：與合作供應商共同遵循勞工人權、職業安全、環境保護及誠信經營等法規與倫理準則，推動供應鏈責任治理，實踐經濟、社會與環境的永續發展。
- **強化誠信承諾**：規定凡交易金額達新臺幣 10 萬元以上之工程供應商，須簽署「供應商行為準則與道德規範承諾書」。
- **納入責任評估機制**：針對主要供應商進行環境安全、人權與道德責任等面向之風險鑑別與管理，提升整體供應鏈的永續性與韌性。

媒體事業



- **採購招標機制**：公開招標案件須邀請至少三家廠商參與詢價與比稿，由管理部與財會單位共同統籌。
- **防弊措施**：透過議價會議確保決策公正透明，杜絕人為干預與舞弊行為，並逐步將反貪腐條款納入供應商合約。
- **供應商合規審查**：引進新供應商前，確認其合法登記資格，並於簽約時核對匯款帳戶為公司戶，以保障交易合規性。

寵物事業

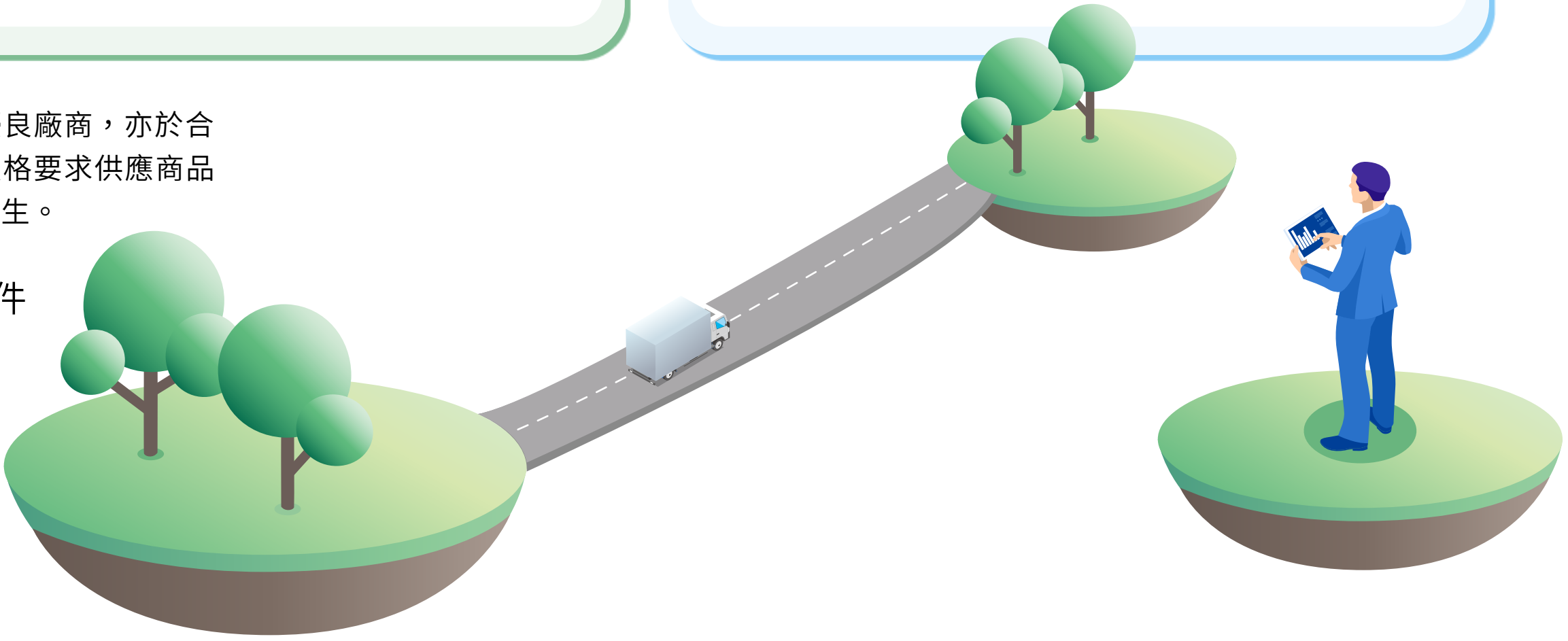


- **首次合作供應商評鑑標準**：評估項目包括成本價格、商品品質、品牌知名度、業務人力充足性，即時處理客訴與店務之能力，必要時可委託第三方進行查核，經內部多部門覆核始得列為合格供應商。
- **合約規範要求**：須先簽定「供應商合約」，除按時交貨外，國內製造商品，交付後的剩餘保存期限不得少於總保存期限的三分之二；國外進口商品，交付後之剩餘保存期限不得少於總保存期限的二分之一，並定時到店檢查效期更換即期品；若遇商品糾紛，廠商須檢驗確認商品安全性。
- **誠信與資料保護承諾**：供應商須簽署「反賄賂聲明書」及「個人資料告知暨提供同意書」，落實誠信經營與個資保護責任。

東森重視與供應商攜手實踐永續與穩健經營，除透過多家比價與競標機制篩選優良廠商，亦於合約中納入廉潔與企業責任條款，強化法規遵循及社會、環境責任管理。同時，嚴格要求供應商品質與服務標準。2024 年，供應商無童工、強迫勞動或侵害結社自由等違規事件發生。

2024 年，供應商 (童工、強迫勞動或侵害結社自由等) 違規事件

0 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

實施項目	項目內容	2024 年預期目標	2024 達成情況
供應商 / 承攬商評選與評鑑 納入社會及環境標準	要求交易金額 10 萬元以上之工程維護供應商 / 承攬商簽署「供應商行為準則與道德規範承諾書」。	簽署率達 60%。	已達成。倉儲事業 2024 年共 63 家業者簽署，簽署率達 77%。
提升供應商 / 承攬商環境及 社會能力	2024 年強化供應商管理，導入供應商評鑑制度。	進行供應商評鑑評，設立評鑑等級： • A 級優良：85 分以上，持續往來。 • B 級合格：75-84 分，應持續選擇新供應商。 • C 級要求改善：74 分以下，三個月內重評。 • D 級拒絕往來：65 分以下，停止未完成要約之合作。	2024 年倉儲事業臺中、高雄穀倉共計完成 81 家廠商評鑑，A 級 (優良)29 家、B 級 (合格)52 家。
強化誠信經營與反貪腐治理	2024 年與所有供應商或委外廠商締結之商業合約中，明定誠信廉潔條款。	寵物事業於合約中加入誠信廉潔條款，要求供應商重新簽署。簽署率達 80% 。	2024 年寵物事業已完成 86% 供應商契約，並同意遵守誠信廉潔條款。

倉儲事業為確保供應商之職業安全衛生表現符合要求，2023 年起建立「供應商篩選與管理機制」，主要依據廠商提供有關職業安全衛生之能力，並以 10 萬以上工程定期進行評核，確保供應商有效預防職業災害風險。若評核結果低於 60 分列為不合格，將提供範例輔導廠商回應各項評分項目。2024 年強化供應商管理，導入供應商評鑑制度，訂定更嚴格的評選條件。2024 年倉儲事業臺中、高雄穀倉完成 81 家廠商評鑑，A 級 (優良)29 家、B 級 (合格)52 家，新進 3 家供應商，其餘均合格。另外，倉儲事業將長期合作、年度交易金額達新臺幣 100 萬元以上，或商品具市場獨特性之供應商列為關鍵供應商，加強管理與宣導作為。2024 年共鑑別出 31 家關鍵供應商。

2024 年倉儲事業臺中、高雄穀倉完成廠商評鑑家數

81 家

2024 年鑑別關鍵供應商

31 家

供應商評鑑等級



≤ 85 分

優良，持續往來



75 分 -84 分

合格，仍應持續選擇新供應商



≥ 74 分

要求改善，三個月內重評



≥ 64 分

拒絕往來，停止未完成要約之合作

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

承攬商職業安全管理

東森秉持高標準審核機制，嚴選具備合法營業登記且具備良好安全衛生管理能力的承攬商，要求所有從事工程施作的合作單位，全面遵循公司訂定的職業安全衛生相關規定，並簽署「安全衛生承諾書」，落實危害告知與安全作業規範。依據《職業安全衛生管理辦法》，東森制定「承攬管理計畫」，針對承攬人及再承攬人在執行工作期間，明訂安全注意事項，並要求投保相關施工保險，以防範職災發生。所有作業前，承攬商須完成安全衛生承諾書簽署，並依工作性質填具危害告知單。尤其在碼頭等高風險作業區域，若有違規行為將立即要求改善，持續未改善者則予以撤離，以確保作業場域安全。2024 年度，共完成 53 份安全衛生承諾書及 139 份危害告知單，總計 192 份，顯示東森對於承攬作業安全管理的落實與重視。

完成安全衛生承諾書

53 份

完成危害告知單

139 份



供應商教育訓練

為提升供應商的永續意識，倉儲事業於 2024 年持續辦理 ESG 供應商座談會，宣導主題包含：「作業安全」、「落實環境管理」、「供應商評鑑辦法內容」。

倉儲事業承攬商近三年教育訓練成果

❖ 教育訓練方式

2022

- 面談
- 會議

2023

- 面談
- 會議
- 研討會

2024

- 面談
- 會議
- 研討會

❖ 訓練比例

2022

100%

2023

100%

2024

100%

❖ 訓練家數

2022

88

2023

97

2024

90

❖ 訓練總時數

2022

393

2023

390

2024

376.5

❖ 受訓總人次

2022

500

2023

526

2024

496

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

A 附錄

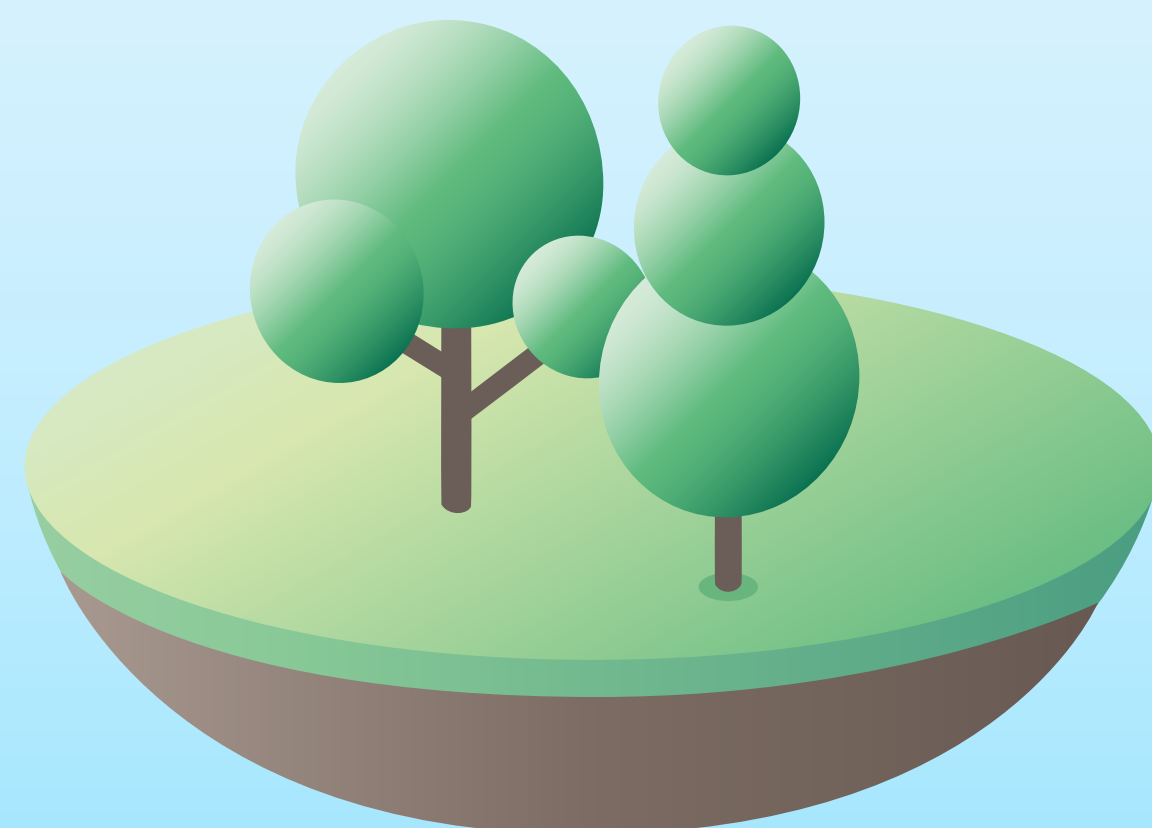
附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二 永續會計準則委員會編制標準對照表

附錄三 參與之公協會名單

附錄四 TCFD 對照表

附錄五 確信報告





附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚未有適用之 GRI 行業準則；參考 SASB 行業永續會計標準準則進行揭露

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	項目說明	對應章節／揭露說明	頁碼
1. 組織及報導實務				
GRI 2：一般揭露 2021	2.1	組織詳細資訊	1.1 關於東森	P.4
	2.2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.1
	2.3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.1
	2.4	資訊重編	2.2.2 環境、能源與資源管理	P.45 P.47
	2.5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄五	P.1 P.115
2. 活動與工作者				
	2.6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於東森	P.4
	2.7	員工	3-1-2 東森員工結構	P.51
	2.8	非員工的工作者	3-1-2 東森員工結構	P.51
3. 治理				
	2.9	治理結構及組成	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.88
	2.10	最高治理單位的提名與遴選	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.88
	2.11	最高治理單位的主席	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.88



GRI 準則	揭露項目	項目說明	對應章節／揭露說明	頁碼
	2.12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 利害關係人議合 5.1.1 公司治理與董事會職能	P.14 P.89
	2.13	衝擊管理的負責人	1.3.2 永續治理	P.12
	2.14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3.2 永續治理	P.85
	2.15	利益衝突	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.90
	2.16	溝通關鍵重大事件	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.12 P.89
	2.17	最高治理單位的群體智識	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.89
	2.18	最高治理單位的績效評估	5.1.1 公司治理與董事會職能	P.89
	2.19	薪酬政策	5.1.1 公司治理與董事會職能 3.3.4 薪酬制度	P.90 P.63
	2.20	薪酬決定流程	3.3.4 薪酬制度 5.1.1 公司治理與董事會職能	P.63 P.90
	2.21	年度總薪酬比率	3.3.4 薪酬制度	P.63
4. 策略、政策與實務				
	2.22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.2
	2.23	政策承諾	3.5.1 人權政策與承諾	P.71
	2.24	納入政策承諾	3.5 尊重人權	P.70
	2.25	補救負面衝擊的程序	1.4.1 利害關係人議合 3.3.3 健全溝通管道 3.5.2 人權管理行動	P.14 P.61 P.72
	2.26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4.1 利害關係人議合 3.3.3 健全溝通管道 3.5.2 人權管理行動	P.14 P.61 P.72
	2.27	法規遵循	5.1.2 法規遵循與誠信經營	P.92
	2.28	公協會的會員資格	附錄三、參與之公協會名單	P.113



GRI 準則	揭露項目	項目說明	對應章節／揭露說明	頁碼
5. 利害關係人議合				
	2.29	利害關係人議合方針	1.4.1 利害關係人議合	P.14
	2.30	團體協約		東森未簽訂團體協約，故 a. 涵蓋之團體協約總員工數百分比為 0；b. 無其他團體協約涵蓋組織員工

GRI 3：重大主題揭露項目 2021

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	3.1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題分析與利害關係人議合	P.14	
	3.2	重大主題列表		P.16	
重大主題：公司治理					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 5.1 永續治理實踐	P.16 P.85	
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 5.1 永續治理實踐	P.16 P.87	
GRI 205：反貪腐 2016	205.1	已進行貪腐風險評估的營運據點	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92	
	205.2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.93	
	205.3	已確認的貪腐事件及採取的行動	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.94	
GRI 206:反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92	
重大主題：資訊隱私與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 2.1.3 資訊隱私安全管理	P.16 P.34	



GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 418：客戶隱私 2016	418.1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4.1 利害關係人議合 2.1.3 資訊隱私安全管理	P.14 P.34	東森近三年無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件
重大主題：氣候變遷之策略與管理					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 2.2 推動綠色管理	P.16 P.39	
GRI 201：經濟績效	201.2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.2.1 氣候變遷因應策略與管理	P.41	
重大主題：職業安全與健康					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 3.4 職業安全與衛生	P.16 P.64	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403.1	職業安全衛生管理系統	3.4 職業安全與衛生	P.64	
	403.2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.4 職業安全與衛生	P.67	
	403.3	職業健康服務	3.4 職業安全與衛生	P.66	
	403.4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4 職業安全與衛生	P.66	
	403.5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 職業安全與衛生	P.69	
	403.6	工作者健康促進	3-3-2 打造運動健康企業 3.4 職業安全與衛生	P.60 P.65 P.66	
	403.7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4 職業安全與衛生	P.66 P.67	
	403.8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4 職業安全與衛生	P.66	
	403.9	職業傷害	3.4 職業安全與衛生	P.68	
重大主題：人權					
GRI 3：重大主題 2021	3.3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與排序 3.5 尊重人權	P.16 P.70	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402.1	關於營運變化的最短預告期	3.3 員工福利與參與	P.59	



GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405.1	治理單位與員工的多元化	3.1.2 東森員工結構	P.51	
GRI 406：不歧視 2016	406.1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.5.2 人權管理行動	P.71	
GRI 408：童工 2016	408.1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.1 人才招聘與留任 3.5 尊重人權 5.2.2 供應鏈管理	P.51 P.71 P.99	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409.1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.1 人才招聘與留任 3.5 尊重人權 5.2.2 供應鏈管理	P.51 P.71 P.99	

附錄二 永續會計準則委員會編制標準對照表

倉儲事業：FOOD RETAILERS & DISTRIBUTORS

SASB 主題	編號	會計指標	指標類型	揭露內容	改善作法與未來目標	對應章節	頁碼
會計指標							
冷藏氣體排放管理	FB-FR-110b.1	冷媒造成的範疇一排放量	量化	23.3195 公噸 CO ₂ e/ 年	定期保養冷凍設備，當發現冷媒洩漏時立即修理，維持良好使用習慣。	N/A	N/A
	FB-FR-110b.2	冷媒散發零臭氧層破壞的重量比例	量化	93.61%		N/A	N/A
	FB-FR-110b.3	冷媒平均排放率	量化	4.3%		N/A	N/A
能源管理	FB-FR-130a.1	1. 總能源使用量 2. 使用電力比例 3. 使用再生能源比例	量化	1. 22,863,343 度 2. 100% 3. 0%	持續透過能源管理系統，有效提升使用效率並降低浪費。	2.2.2 環境、能源與資源管理	P.45
數據安全	FB-FR-230a.1	1. 資料外洩數量 2. 包含個人可被辨識的資訊的比例 3. 受影響的顧客數量	量化	2024 年東森集團之倉儲事業未有經法律程序確定之客戶受損之事件。	導入 ISO 27001，強化整體資安保護能力	2.1.3 資訊隱私安全管理	P.34
	FB-FR-230a.2	描述辨識和解決資料安全風險的方式	質化	本公司參照 ISO 27001 資訊安全管理標準，訂立「資訊安全政策」作為管理依據，並以風險管理為基礎，確實管控並制定管理權責。		2.1.3 資訊隱私安全管理	P.36
勞工實踐	FB-FR-310a.2	依團體協約聘僱之現職勞工百分比	量化	東森國際未簽訂團體協約，但臺中、高雄營運處同仁 100 % 加入工會，保障員工團體權益。	配合公司規劃進度，推動與工會締結團體協約。	1.4.1 利害關係人議合 3.3.3 健全溝通管道	P.14 P.61
	FB-FR-310a.3	• 罷工 / 停工次數 • 總罷工 / 停工數	量化	1. 0 2. 0		N/A	N/A
	FB-FR-310a.4	• 因違反 • 勞動法規 • 員工歧視法規 • 所受裁罰的總金額損失	量化	2024 年未有違反勞動法規、歧視法規之相關事件。		5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92

註：表格中未揭露之會計指標及活動指標皆代表不適用東森倉儲事業現況。

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

媒體事業：MEDIA & ENTERTAINMENT

SASB 主題	編號	會計指標	指標類型	揭露內容	改善作法與未來目標	對應章節	頁碼																									
會計指標																																
媒體多元化	SV-ME-260a.1	- 各員工類別中性別 / 原住民及身心障礙員工佔比 - 高階主管 - 中初階主管 - 專業職 - 其他一般員工	量化	東森新媒體員工結構 <table><tr><td></td><td>男性</td><td>女性</td><td>原住民</td><td>身心障礙</td></tr><tr><td>高階主管</td><td>1.10%</td><td>0.89%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>中初階主管</td><td>13.97%</td><td>22.62%</td><td>0.00%</td><td>0.17%</td></tr><tr><td>專業職</td><td>24.39%</td><td>33.92%</td><td>2.00%</td><td>0.67%</td></tr><tr><td>其他員工</td><td>0.67%</td><td>2.44%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr></table>		男性	女性	原住民	身心障礙	高階主管	1.10%	0.89%	0.00%	0.00%	中初階主管	13.97%	22.62%	0.00%	0.17%	專業職	24.39%	33.92%	2.00%	0.67%	其他員工	0.67%	2.44%	0.00%	0.00%	精進 DEI 多元共融人才政策，對於人權與性別議題持續關注並納入公司聘雇措施	3.1.2 東森員工結構	P.51
		男性	女性	原住民	身心障礙																											
高階主管	1.10%	0.89%	0.00%	0.00%																												
中初階主管	13.97%	22.62%	0.00%	0.17%																												
專業職	24.39%	33.92%	2.00%	0.67%																												
其他員工	0.67%	2.44%	0.00%	0.00%																												
	SV-ME-60a.2	描述確保新聞媒體內容多元性的政策和程序	質化	本公司設有三階段新聞審查流程，提供閱聽人公正、優質、多元的內容。	透過設立監督單位、推動自律道德、培養新聞人才、支持多元媒體，避免偏頗報導。	2.1.2 產品品質堅持	P.31																									
新聞誠信與贊助辨識	SV-ME-270a.1	因違反誹謗法規所受裁罰的總金額損失	量化	2024 年無因違反誹謗法規受裁罰事宜	維持零違反法規事件發生：(1) 層層把關新聞內容、(2) 於編輯會議通報稿件內容或進度、(3) 深化內部培訓、(4) 要求勤查證慎分享、(5) 實施寫稿者實名制。	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92																									
	SV-ME-270a.2	置入性廣告收益	質化	新臺幣 540,661,000 元		N/A	N/A																									
	SV-ME-270a.3	描述為確保報導本質符合以下的方法 (1) 真實、正確、主觀、公平、當責 (2) 內容中立和 / 或揭露可能的偏見 (3) 保護隱私和減少可能的傷害	質化	本公司之報導內容遵循五大原則並設有三階段新聞審查流程，透過多項的內部自律機制以避免偏頗報導。		2.1.2 產品品質堅持	P.31																									
智慧財產權和媒體版權	SV-ME-520a.1	描述確保智慧財產權的方式	質化	本公司制定 3 大智慧財產權管理策略，並持續深化在智慧財產管理的制度化與專業化。	定期於部門或工作會議上宣導，遵守規範及制定風險因應措施，維護智慧財產權	5.1.2 法規遵循與誠信經營	P.92																									
活動指標																																
-	SV-ME-000.A	描述 (1) 媒體接收者總數和 (2) 廣播電視覆蓋的家庭數量，(3) 有線網絡用戶，以及 (4) 雜誌和報紙的發行量	量化	(1) 根據 Google Analytics 統計，媒體事業 2024 年平均每月不重複訪客 (MAU) 為 1,345 萬人。 (2)~(5) 不適用	N/A	N/A	N/A																									
-	SV-ME-000.B	媒體製作和出版物總數	量化	目前經營 38 個臉書粉絲團、18 個 IG 帳號、8 個 Line 官方帳號及 36 個 YouTube 頻道	N/A	N/A	N/A																									

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



寵物事業：MULTILINE AND SPECIALTY RETAILERS & DISTRIBUTORS

SASB 主題	編號	會計指標	指標類型	揭露內容	改善作法與未來目標	對應章節	頁碼																														
會計指標																																					
零售和經銷的能源管理	CG-MR-130a.1	- 總能源使用量 - 使用電力比例 - 使用再生能源比例	量化	- 消耗的能源總量 (GJ):39,141.86 - 電網電力使用比例 (%):100 - 再生能源使用比例 (%): 0	透過以下行動控管能源使用效率： - 持續導入 ISO 14064-1， - 逐步汰換高耗能設備，導入節能照明（LED）與空調設備。 - 與門市宣導設定溫度在 26 度，減少冷氣運轉的消耗。	2.2.2 環境、能源與資源管理	P.45																														
資訊安全	CG-MR-30a.1	描述如何鑑別及解決資訊安全風險的方法	質化	本公司與外部專家合作執行資訊安全管理，遵循「資訊資產管理準則」，確保會員個資安全。	透過外部專家輔導完善資訊安全防護系統，維持零洩漏客戶隱私事件	2.1.3 資訊隱私安全管理	P.37																														
	CG-MR-30a.2	- 資料外洩數量 - 包含個人可被辨識的資訊的比例 (受影響的顧客數量	量化	2024 年東森集團之寵物事業未有經法律程序確定之客戶受損之事件。		2.1.3 資訊隱私安全管理	P.37																														
勞工實踐	CG-MR-310a.1	- 平均時薪 - 各地區賺取最低薪資的員工百分比	量化	此兩項因涉及商業機密與隱私性，故不揭露	N/A	N/A	N/A																														
	CG-MR-10a.2	- 揭露門市 / 配送中心 - 自願離職率 - 非自願離職率	量化	42.1% 2.6%	執行離職率分析與改善措施擬定，可望降低人才流動率。	3.1.2 東森員工結構	P.52																														
	CG-MR-10a.3	因違反勞動法規所受裁罰的總金額損失	量化	共新臺幣 30,000 元	進行缺失改善維護員工權益，避免遭受裁罰，詳細改善措施揭露於 5.1.2 誠信經營與法規遵循	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92																														
勞動力多元和包容性	CG-MR-30a.1	- 各員工類別中性別 / 原住民及身心障礙員工佔比 - 高階主管 - 中初階主管 - 專業職 - 其他一般員工	量化	<table><tr><td colspan="5">東森寵物雲員工結構</td></tr><tr><td></td><td>男性</td><td>女性</td><td>原住民</td><td>身心障礙</td></tr><tr><td>高階主管</td><td>1.69%</td><td>1.13%</td><td>0.34%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>中初階主管</td><td>13.85%</td><td>10.69%</td><td>0.11%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>專業職</td><td>13.85%</td><td>57.32%</td><td>2.36%</td><td>0.23%</td></tr><tr><td>其他員工</td><td>2.82%</td><td>7.66%</td><td>0.00%</td><td>0.56%</td></tr></table>	東森寵物雲員工結構						男性	女性	原住民	身心障礙	高階主管	1.69%	1.13%	0.34%	0.00%	中初階主管	13.85%	10.69%	0.11%	0.00%	專業職	13.85%	57.32%	2.36%	0.23%	其他員工	2.82%	7.66%	0.00%	0.56%	持續推動各項友善職場教育訓練，增加員工多元結構，維持零歧視事件發生	3.1.2 東森員工結構	P.51
東森寵物雲員工結構																																					
	男性	女性	原住民	身心障礙																																	
高階主管	1.69%	1.13%	0.34%	0.00%																																	
中初階主管	13.85%	10.69%	0.11%	0.00%																																	
專業職	13.85%	57.32%	2.36%	0.23%																																	
其他員工	2.82%	7.66%	0.00%	0.56%																																	

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





SASB 主題	編號	會計指標	指標類型	揭露內容	改善作法與未來目標	對應章節	頁碼
勞動力多元和包容性	CG-MR-30a.2	因違反勞工歧視法規所受裁罰的總金額損失	量化	2024 年未有違反勞工歧視事件	持續推動各項友善職場教育訓練，增加員工多元結構，維持零歧視事件發生	5.1.2 誠信經營與法規遵循	P.92
產品採購、包裝和行銷	CG-MR-410a.1	產品以通過第三方標準認證之銷售額	量化	尚未統計	N/A	N/A	N/A
	CG-MR-10a.2	說明鑑別和管理產品中可能之化學風險及危害的流程	質化	自營品、代理商品皆有完善的驗廠流程以管控產品品質	持續管控自營品與代理商品產品品質	2.1.2 產品品質堅持	P.33
	CG-MR-10a.3	說明降低包材對於環境衝擊的管理策略		門市已降低提供塑膠袋達 95%	門市銷售持續降低提供塑膠袋	N/A	N/A
活動指標							
-	CG-MR-000.A	- 門市數量 - 配送中心數量	量化	119（包含 112 家東森寵物雲門市及 7 家慈愛生技門市） 2 個		1.1 關於東森	P.7
-	CG-MR-000.B	- 門市占地面積 - 配送中心占地面積	量化	46676.8578 平方公尺 7,272.73 平方公尺	N/A	N/A	N/A

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

附錄三 參與之公協會名單

項次	外部公協會	參與方式
1	臺北市商業會	會員代表
2	中華民國工商協進會	會員代表
3	臺北市米穀商業同業公會	會員代表
4	臺北市不動產開發商業同業公會	會員
5	中華民國無店面零售商業同業公會	常務監事、會員代表
6	臺灣服務業聯盟協會	常務理事、監事
7	亞洲動物醫療協會	理事長
8	兩岸企業家峰會	會員代表
9	臺中市雜糧商業同業公會	監事
10	高雄市雜糧商業同業公會	會員代表
11	高雄市國際輪船商業同業公會	監事、會員
12	臺灣國際物流暨供應鏈協會	會員代表
13	臺灣區玉米類製品工業同業公會	理事長、理事、監事、會員代表、候補理事
14	高雄市倉庫商業同業公會	理事、會員
15	財團法人臺灣食品產業策進會	常務董事
16	亞太智慧樓宇發展協會	監事
17	中華新媒體產業發展協會	理事長、副理事長、常務理事



附錄四 TCFD 對照表

TCFD 建議揭露事項		上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節	頁數
治理	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.2.1 氣候變遷因應策略與管理	P.41
	b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			P.41
策略	a. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。		P.42
	b. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		P.42
	c. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		P.42
風險管理	a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。		P.42
	b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。			P.42
	c. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。			P.42
指標和目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		P.42
	b. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	9. 溫室氣體盤查及確信情形。		P.42
	c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。		P.42

附錄五 確信報告



會計師有限確信報告

東森國際股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受東森國際股份有限公司及其子公司（包括東森國際股份有限公司、東森寵物雲股份有限公司及東森新媒體控股股份有限公司，以下簡稱東森集團）之委任，對2024年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關東森集團之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

東森集團管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI準則(GRI Standards)，以及永續會計準則(Sustainability Accounting Standard Board (SASB) Standards)，東森集團管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行情序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量東森集團內部控制之有效性，惟本確信案件並非對東森集團內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與東森集團之管理階層及員工進行訪談，以瞭解東森集團之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解東森集團之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及東森集團如何回應該等期望與需求；
- 與東森集團攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀東森集團之永續報告書，確認其與本事務所取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。



先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：林素雯

中華民國一一四年八月十一日

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



附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準																																																		
1	第二章	環境、能源與資源管理	2024 年度東森集團之倉儲事業能源耗用量： <table><tr><th colspan="2">年度</th><th>2024</th></tr><tr><td>類別</td><td></td><td></td></tr><tr><td>外購電力用電量(度)</td><td></td><td>22,863,343</td></tr><tr><td>其他非再生能源(柴油)(公升)</td><td></td><td>14,338</td></tr><tr><td>取水量(公噸)</td><td></td><td>23,204</td></tr></table>	年度		2024	類別			外購電力用電量(度)		22,863,343	其他非再生能源(柴油)(公升)		14,338	取水量(公噸)		23,204	倉儲：SASB FB-FR-130a.1 寵物：SASB CG-MR-130a.1																																			
			年度		2024																																																	
類別																																																						
外購電力用電量(度)		22,863,343																																																				
其他非再生能源(柴油)(公升)		14,338																																																				
取水量(公噸)		23,204																																																				
			2024 年度東森集團之寵物事業能源耗用量： <table><tr><th colspan="2">年度</th><th>2024</th></tr><tr><td>類別</td><td></td><td></td></tr><tr><td>外購電力用電量(度)</td><td></td><td>10,872,738</td></tr><tr><td>其他非再生能源(柴油)(公升)</td><td></td><td>0</td></tr><tr><td>取水量(公噸)</td><td></td><td>86,560</td></tr></table>	年度		2024	類別			外購電力用電量(度)		10,872,738	其他非再生能源(柴油)(公升)		0	取水量(公噸)		86,560	2024 年東森集團之倉儲及寵物事業能源耗用量，係自台電公司統計之用水資訊、自來水公司統計之用水資訊及柴油供應商之加油量資訊。																																			
年度		2024																																																				
類別																																																						
外購電力用電量(度)		10,872,738																																																				
其他非再生能源(柴油)(公升)		0																																																				
取水量(公噸)		86,560																																																				
2	第五章	誠信經營與法規遵循	1.東森集團之倉儲事業 2024 年度未有發生違反勞動法規事件以致遭受罰款等情形。 2.東森集團之寵物事業 2024 年度有發生違反勞動法規事件，以致遭受罰款 30,000 元。	倉儲：SASB FB-FR-310a.4 寵物：SASB CG-MR-310a.2																																																		
	第三章	人權管理行動	東森集團之倉儲及寵物事業未有違反員工歧視法規以致遭受罰款等情形。	2024 年東森集團之倉儲及寵物事業是否有違反勞動法規及員工歧視法規，所受裁罰。																																																		
3	第三章	東森員工結構	2024 年東森集團之媒體事業員工結構： <table><tr><th>項目</th><th>男</th><th>女</th><th>原住民</th><th>身心障礙</th></tr><tr><td>高階主管</td><td>1.10%</td><td>0.89%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>中初階主管</td><td>13.97%</td><td>22.62%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>專業職位</td><td>24.39%</td><td>33.92%</td><td>2.00%</td><td>0.67%</td></tr><tr><td>基層員工</td><td>0.67%</td><td>2.44%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr></table> 2024 年東森集團之寵物事業員工結構： <table><tr><th>項目</th><th>男</th><th>女</th><th>原住民</th><th>身心障礙</th></tr><tr><td>高階主管</td><td>1.69%</td><td>1.13%</td><td>0.34%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>中初階主管</td><td>4.84%</td><td>10.69%</td><td>0.11%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>專業職位</td><td>13.85%</td><td>57.32%</td><td>2.36%</td><td>0.23%</td></tr><tr><td>基層員工</td><td>2.82%</td><td>7.66%</td><td>0.00%</td><td>0.56%</td></tr></table>	項目	男	女	原住民	身心障礙	高階主管	1.10%	0.89%	0.00%	0.00%	中初階主管	13.97%	22.62%	0.00%	0.00%	專業職位	24.39%	33.92%	2.00%	0.67%	基層員工	0.67%	2.44%	0.00%	0.00%	項目	男	女	原住民	身心障礙	高階主管	1.69%	1.13%	0.34%	0.00%	中初階主管	4.84%	10.69%	0.11%	0.00%	專業職位	13.85%	57.32%	2.36%	0.23%	基層員工	2.82%	7.66%	0.00%	0.56%	媒體：SASB SV-ME-260a.1 寵物：SASB CG-MR-330a.1 2024 年東森集團之媒體事業各員工類別中性別、原住民及身心障礙員工佔比。 2024 年東森集團之寵物事業各員工類別中性別、原住民及身心障礙員工佔比。
項目	男	女	原住民	身心障礙																																																		
高階主管	1.10%	0.89%	0.00%	0.00%																																																		
中初階主管	13.97%	22.62%	0.00%	0.00%																																																		
專業職位	24.39%	33.92%	2.00%	0.67%																																																		
基層員工	0.67%	2.44%	0.00%	0.00%																																																		
項目	男	女	原住民	身心障礙																																																		
高階主管	1.69%	1.13%	0.34%	0.00%																																																		
中初階主管	4.84%	10.69%	0.11%	0.00%																																																		
專業職位	13.85%	57.32%	2.36%	0.23%																																																		
基層員工	2.82%	7.66%	0.00%	0.56%																																																		



編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準						
4	第二章	資訊隱私安全管理	2024 年東森集團之倉儲及寵物事業未有經法律程序確定之客戶受損之事件。	倉儲：SASB FB-FR-230a.1 寵物：SASB CG-MR-230a.2 2024 年東森集團之倉儲及寵物事業是否有經法律程序確定之洩漏客戶隱私之事件發生。						
5	第二章	數位轉型與永續轉型	2024 年東森集團之寵物事業門市及配送中心數量： <table border="1"><thead><tr><th>類別</th><th>數量</th></tr></thead><tbody><tr><td>東森寵物雲門市</td><td>119</td></tr><tr><td>配送中心</td><td>2</td></tr></tbody></table> 東森集團之寵物事業門市中包含 112 家東森寵物雲門市及 7 家慈愛生技門市。	類別	數量	東森寵物雲門市	119	配送中心	2	寵物：SASB CG-MR-000.A 2024 年東森集團之寵物事業門市設立登記是否由東森集團所屬及驗收配送中心承租人是否為東森集團之寵物事業。
類別	數量									
東森寵物雲門市	119									
配送中心	2									



東森國際股份有限公司

聯絡地址 | 臺北市大安區復興南路一段368號8樓

聯絡電話 | 02-2755-7565

電子信箱 | ir@emic.com.tw

