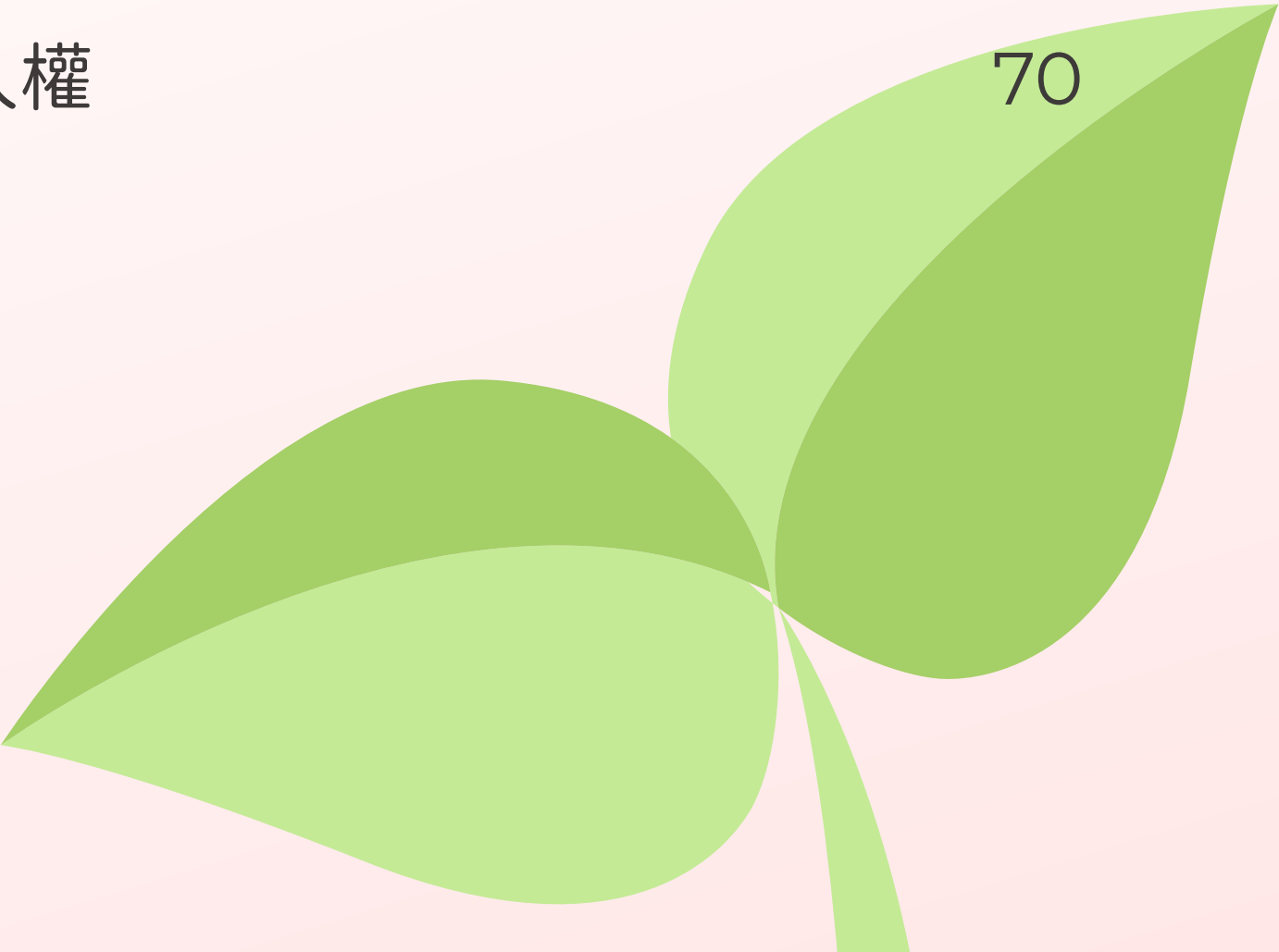


03

實踐幸福職場

3-1 人才資源與結構	53
3-2 員工培育與發展	57
3-3 員工福利與參與	60
3-4 職業安全與衛生	65
3-5 尊重人權	70



3-1 人才資源與結構

員工是東森國際穩健營運與永續發展的重要資產。面對現今大環境的人才競爭與勞動市場變化，本公司持續完善員工福利與人才管理制度，致力打造健康、安全且具支持性的職場環境。

除合理的管理作為外，亦透過系統化的人才培育、專業職能訓練及多元發展機會，協助同仁提升專業能力與創新競爭力，能在安心工作中持續成長。也因此連續多年獲得「幸福企業」肯定，展現東森以人為本、兼顧員工照護與企業永續發展的承諾。

重大主題：人才吸引與留任 – 管理方針（GRI 3-3）					
	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	2025 年績效
倉儲事業	倉儲師徒制度培訓時數與人次	年度培訓總人次至少 500 人次，年度累計培訓時數至少 1,500 小時	年度培訓總人次至少 500 人次，年度累計培訓時數至少 1,500 小時，並持續維持師徒制常態運作，依據倉儲專業人力需求滾動調整培訓目標，導入自動化 / 指揮倉儲技能培訓，深化同仁多元專業職能。	年度培訓總人次至少 500 人次，年度累計培訓時數至少 1,500 小時，並持續依據倉儲專業人力需求滾動調整培訓目標，建構智慧化倉儲技術傳承體系，配合勞動市場與專業人力需求，動態調配並優化長期人才結構與培育品質。	* 培訓總人次達 789 人次 * 累計培訓時數達 2,780 小時
	臺中 / 高雄處健康促進活動員工參與率	員工參與率 >50%	員工參與率 >55%	員工參與率 >60%	* 半年舉辦一次 * 臺中處 » 上半年參與率 57% » 下半年參與率 50% * 高雄處 » 上半年參與率 41% » 下半年參與率 46%
	員工滿意度	員工滿意度 >4.7 分	員工滿意度 >4.74 分	員工滿意度 >4.8 分	整體滿意度 4.63
主責單位	倉儲事業員工照顧小組				
特定行動	人才招募：透過多元管道招募各層級人才詳見下方 3-1-1 人才吸引與留任 章節				

3-1-1 人才招募與留才

GRI 408-1、GRI 409-1

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。並致力透過多元管道招募人才，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**：與學術界合作，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**：鼓勵員工舉薦優秀人才。

在人才留任方面，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。持續推動「中高階主管接班人計劃」，給予優秀人才更寬廣的發展空間，建立穩固的接班梯隊，激發關鍵人才的活力。



3-1-2 東森員工結構

GRI 2-7

2025 年員工數據合併統計東森國際、東森新媒體、東森寵物暨慈愛生物科技。

✿ 按性別呈現員工資訊

項目	女性	男性	總數
永久聘雇員工人數	807	436	1,243
臨時員工人數 (約聘)	10	11	21
無時數保證的員工人數	8	1	9
全職員工人數	807	436	1,243
兼職員工人數	55	23	78
全職 + 兼職員工總數	862	459	1,321

✿ 按地區呈現員工資訊

項目	臺灣	中國大陸	總數
永久聘雇員工人數	1,241	2	1,243
臨時員工人數 (約聘)	21	0	21
無時數保證的員工人數	9	0	9
全職員工人數	1,241	2	1,243
兼職員工人數	78	0	78
全職 + 兼職員工總數	1,319	2	1,321

✿ 員工的多元化

GRI 405-1

多元化類別		員工類別 (按職級分類)								員工類別 (按職能分類)					
		非管理職	百分比	初階管理	百分比	中階管理	百分比	高階管理	百分比	專業	百分比	行政	百分比	管理	百分比
生理性別	男性	333	25.21%	74	5.60%	37	2.80%	15	1.14%	295	22.33%	67	5.07%	97	7.34%
	女性	650	49.21%	155	11.73%	45	3.41%	12	0.91%	600	45.42%	116	8.78%	146	11.05%
年齡	30 歲以下	379	28.69%	24	1.82%	0	0%	0	0%	317	24.00%	67	5.07%	21	1.59%
	31 歲 ~50 歲	509	38.53%	174	13.17%	50	3.79%	7	0.53%	495	37.47%	89	6.74%	152	11.51%
	50 歲以上	95	7.19%	31	2.35%	32	2.42%	20	1.51%	83	6.28%	27	2.04%	70	5.30%
多元指標	外國籍	16	1.21%	0	0%	0	0%	0	0.00%	14	1.06%	2	0.15%	0	0%
	身心障礙者	9	0.68%	0	0%	0	0%	0	0%	4	0.30%	5	0.38%	0	0%
	原住民	20	1.51%	1	0.08%	1	0.08%	0	0%	17	1.29%	3	0.23%	2	0.15%
	其他身分族群	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註：
1. 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 1,321 人。計算基準：2025 年 12 月 31 日。 比例皆以四捨五入至小數點後第 2 位。

✿ 員工統計分類依據說明

事業體	分類方式	員工類別	類別定義
 倉儲事業體	職級分類	高階管理職	副總經理、總經理、董事長
		中階管理職	經理、協理
		初階管理職	副組長、組長、襄理、副理
		非管理職	上述類別以外之員工
	職能分類	專業	工程師、副工程師、技術師、副技術師、技術員
		行政	董事長助理、專員、管理師、副管理師、管理員、助理管理員
		管理	上述管理職涵蓋之員工
 新媒體事業體	職級分類	高階管理職	副總經理、營運長、執行長、顧問、執行董事、副董事長、董事長
		中階管理職	經理、資深經理、協理、資深協理
		初階管理職	襄理、資深襄理、副理、資深副理
		非管理職	上述類別以外之員工
	職能分類	專業	非管理 / 行政人員
		行政	秘書、管理部、總管理部幕僚人員
		管理	各部 / 處 / 中心 / 組 之管轄主管
 寵物雲事業體	職級分類	高階管理職	協理、資深經理
		中階管理職	區經理、副區經理、經理、美容總監
		初階管理職	店長、副店長、副理
		非管理職	上述類別以外之員工
	職能分類	專業	門市員工及寵物美容師
		行政	行政職員工
		管理	上述管理職涵蓋之員工

✿ 非員工工作者

GRI 2-8

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	16	21.33%	0	0%	16	21.33%
	清潔人員	36	48.00%	23	30.67%	59	78.67%
合計		52	69.33%	23	30.67%	75	

註：

- 1. 計算基準：2025 年 12 月 31 日。 比例皆以四捨五入至小數點後第 2 位。
- 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。
- 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。
- 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 75 人。

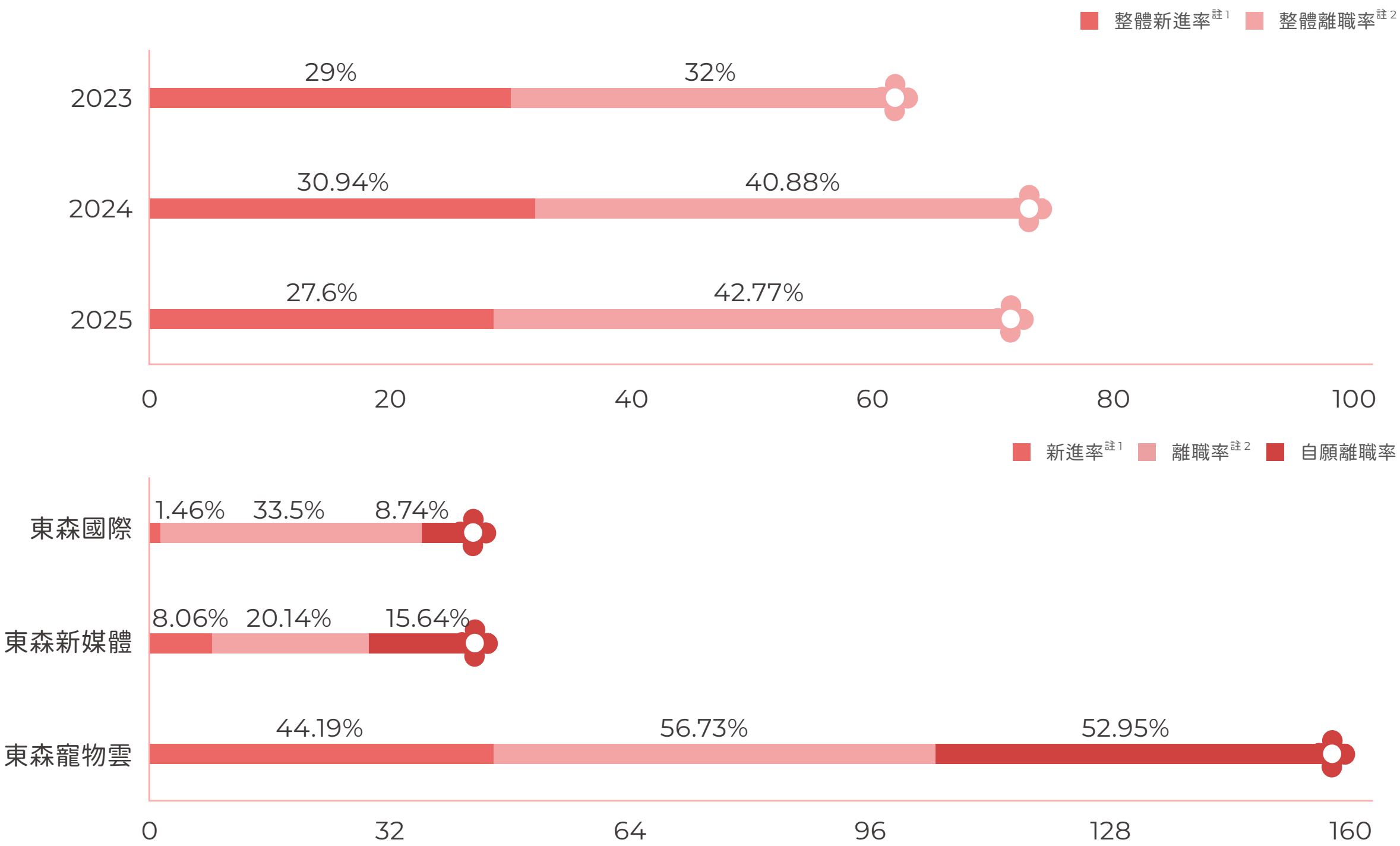
新進與離職人員

東森重視人才發展與留任，為因應不同世代與各事業體營運特性，致力打造多元、彈性且包容的職場環境，並透過完善的關懷機制與職場激勵措施，持續調整招募與留任策略，強化組織穩定性與韌性。

在事業體推動上，媒體事業尊重退休媒體專業人士之專長，採專案特約或顧問方式，依其生活節奏安排彈性工時，延續其專業價值；寵物事業則因應門市營運尖離峰需求，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，也促進跨世代共融。

針對寵物事業較高之離職率，自 2025 年起優化離職調查方式，於員工離職三個月後以匿名問卷蒐集回饋，深入掌握離職原因。經彙整分析，離職主因包含基本薪資偏低、獎酬制度設計、主管溝通與領導風格等。為此，已規劃導入 AI 輔助排班、搭配相應教育訓練，期望提升員工滿意度與歸屬感，落實「以人為本、共融共好」的組織文化。

❁ 2025 年度東森新進 / 離職率



離職率分析與改善

東森寵物事業已於 2025 年推動獎勵制度優化、主管訓練強化等制度性改善，並持續完善內部管理、職涯規劃及員工關懷機制。未來將依員工回饋滾動調整相關措施，提升員工歸屬感，穩定人才留任並降低流動率。

	2024 年	2025 年	離職率變化
東森寵物雲離職率	52.75%	56.73%	+3.98%

離職率變化原因分析

東森寵物雲近年快速展店，門市人員、美容師及收銀櫃台人員需求增加，主要面臨以下挑戰：

- * **薪資與福利競爭激烈**：「就近工作機會」、「工作強度」、「待遇因素」，增加人員流動可能性。
- * **工作性質負荷較高**：寵物照護、美容及門市銷售需長時間站立、清潔與處理寵物行為問題，且須與飼主溝通，對體力與情緒勞務要求較高。
- * **招募速度快、培訓適應期短**：快速展店使部分新進員工尚未穩定適應，即可能離職，推升流動率。
- * **技術轉型帶來適應壓力**：AI 系統、行政流程及數位工具導入，使部分員工面臨技能轉型與學習壓力。

離職率改善作為

- * **導入 AI 輔助排班**：透過系統化排班提升人力配置效率，降低員工工作負荷。
- * **規劃教育訓練課程**：強化新進員工及年長員工對行政流程、AI 工具與門市作業之適應能力。
- * **啟動人才留任優化專案**：預計於 2026 年全面推動數位化離職面談追蹤，精準掌握離職原因。
- * **評估薪酬與職涯制度優化**：針對門市與美容體系，評估調整基本薪資結構，並強化技術認證與加給制度之連結。
- * **提升員工歸屬感**：透過管理改善與職涯支持，降低流動率，強化組織穩定與人才留任。

註：

- 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。
- 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。
- 東森國際 2025 年離職人員中有 13 位退休人員，占比 18.84%。

✿ 2025 年東森新進人員性別及年齡^註

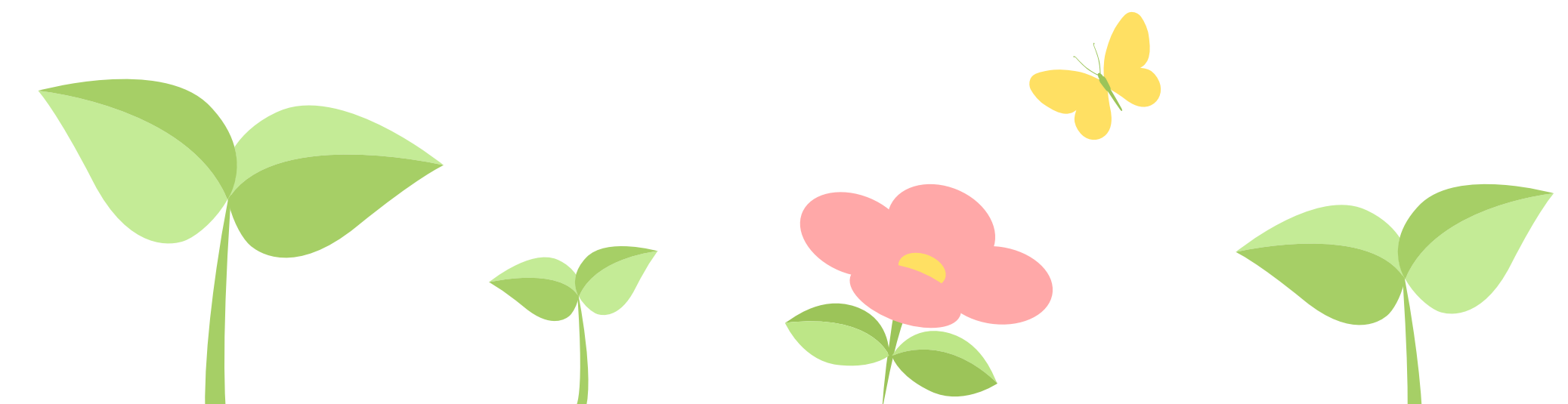
年齡層	東森國際		東森新媒體		東森寵物雲	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
30 歲以下	0	0%	16	3.79%	251	30.55%
31-50 歲	2	0.97%	15	3.55%	97	11.81%
50 歲以上	0	0%	3	0.71%	9	1.10%
小計	2	0.97%	34	8.06%	357	43.46%

註：
1. 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。

✿ 2025 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	0	0%	28	6.64%	278	33.84%
31-50 歲	41	19.9%	53	12.56%	163	19.84%
50 歲以上	28	13.59%	4	0.95%	8	0.97%
小計	69	33.5%	85	20.14%	449	54.66%

註：
1. 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。



3-2 員工培育與發展

3-2-1 教育訓練制度

「AI 是提升效率的助手，而非取代人才的工具。員工，始終是東森最重要的資產。」

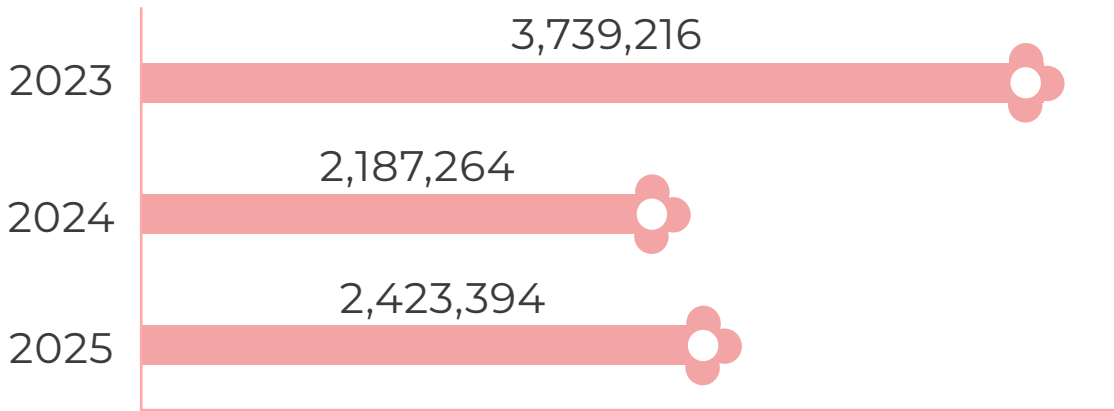
2025 年，東森持續深化 AI 轉型策略，聚焦 AI 科技賦能，強化員工數位素養、創新能力與應變能力，正式推動「AI 三把劍」政策，將 AI 應用績效納入全員 SMART 原則工作報告及考核機制。

秉持「人機協作」理念，透過系統性 AI 導入與應用訓練，協助同仁將 AI 技術應用於工作流程、數據分析、自動化作業及創新提案等情境，提升工作效率與問題解決能力。在學習平台方面，持續優化數位學習資源，提供彈性自主課程與互動式學習內容，協助同仁依職能需求掌握 AI 新知，提升數位適應力與實務應用能力。

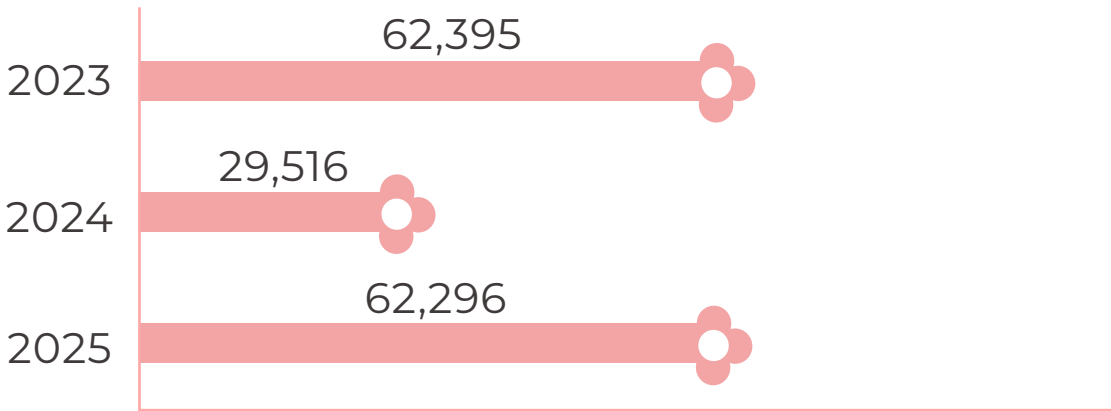
於 2025 年正式將 AI 能力納入績效考核制度，鼓勵員工持續精進 AI 工具應用能力與數位技能，透過創新與改善提案提升營運效率與競爭力。未來將持續建構兼具學習與實務應用的培訓體系，打造具未來競爭力的人才團隊，陪伴員工在 AI 時代中穩健成長。

✿ 近三年教育訓練情形

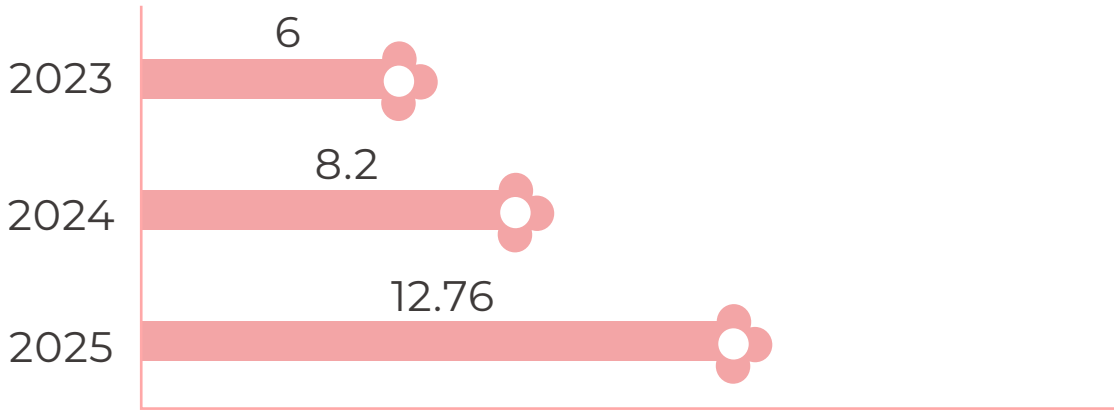
總訓練費用 (元)



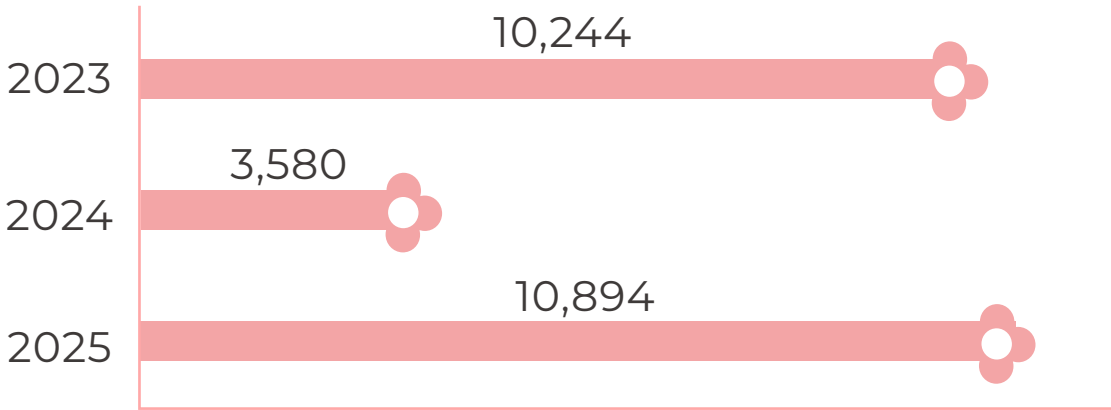
總受訓人時 (小時)



人均受訓時數 (小時)



總受訓人數



數位平台學習成果

東森 E-Learning 數位平台啟用至今累積超過 2,241 門課程，2025 年新增 138 門課程，內容除涵蓋規劃管理、業務、專業職系路徑與能力模組等職涯發展課程外，亦包含 AI 創新、美麗、健康、好吃等跨領域生活選修。2025 年，平台累計閱讀人次達 4,726 人次，總閱讀時數為 10,372 小時。

3-2-2 人才培育計畫

東森依據集團策略與市場發展需求，制定前瞻性人才培育藍圖，透過「東森集團八大中心」整合跨部門與跨職能人才，建立完整職涯發展路徑與分層培訓體系，強化員工整體競爭力，厚植組織競爭優勢。

除集團層級培育方案外，東森亦依倉儲、媒體及寵物三大事業體之產業特性，規劃相應員工培訓計畫，支持各事業因應市場發展所需之專業能力與人才韌性。未來將持續完善職涯發展及關鍵培訓課程，提升員工職能與跨域應變能力，支撐集團多角化經營下的人才永續發展。

跨集團會議及研習營

透過跨公司專案研討及每年 2 次戰略研習營，協助員工掌握集團整體營運實務

一 / 二 / 三線接班人規劃

遴選各部門潛力人才培育接班梯隊，並將新人表現納入主管績效評估

菁英培訓中心

由資深業務人員帶領新進及潛力員工，進行小班訓練與經驗分享

專案與產學合作

透過企業與學校專案合作，提升員工專業職能與視野

AI 東森管理學院

導入 AI、數據分析、圖文影音及資訊研發工具，提升員工數位職能與工作效率

暑期實習專案

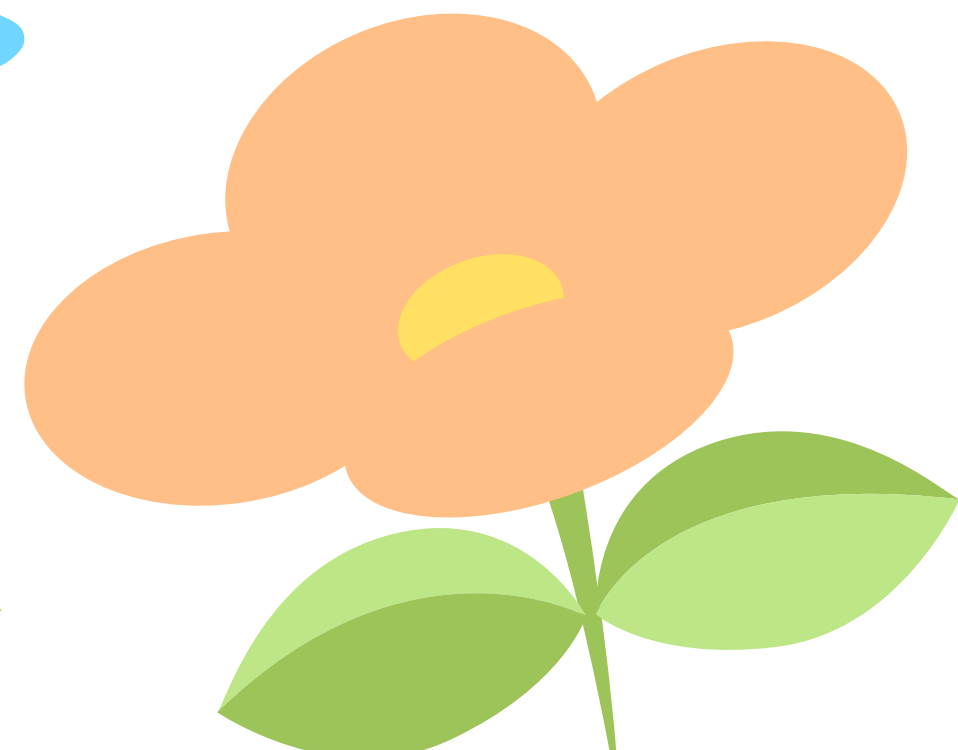
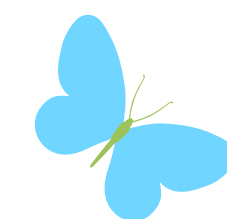
與大眾傳播相關院校合作暑期實習，深化校園雇主品牌並吸引年輕人才

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之高度依賴，導入師徒制度，由資深同仁帶領新進同仁，協助其快速熟悉作業流程、安全要領與組織文化，促進知識傳承與現場即戰力養成。針對高專業技術作業，亦邀請具實務經驗之外部講師辦理專業課程，確保培訓內容與產業趨勢接軌。

為健全培訓制度，倉儲事業同步推動「種子教官制度」，強化內部人才傳承體系。2025 年持續擴大綜合作業訓練，課程涵蓋 AI 工具應用、手工電焊、堆高機操作、急救人員、職業安全衛生及 ISO 管理制度等，並依員工專業需求安排外部訓練證照取得。全年培訓總人次達 789 人次，累計培訓時數 2,780 小時。

因應 AI 科技快速發展，倉儲事業亦積極導入 AI 素養培訓，2025 年每週舉辦 2 次「AI 應用讀書會」，協助同仁掌握最新 AI 工具與應用情境，推動全員 AI 賦能及智慧應用方案。全年讀書會累計學習時數 4,198 小時，參與人次 4,198 人次，展現倉儲部門推動技術轉型與人才升級之積極作為。



證照培訓制度

寵物事業各分店皆設有進駐寵物美容師，東森視優秀美容師為重要人才資產，持續建立正規教育訓練與證照輔導機制，提供國家及 KCT 協會認證證照之考取協助，強化美容師專業能力與服務品質。

2025 年東森寵物證照考取成果包括：KCT 合格人數 8 位、C 級證照 9 位、B 級證照 3 位、A 級證照 1 位。未來將持續鼓勵同仁參與 KCT 寵物美容師認證考試，深化專業人才培育。

註：

1. KCT（Kennel Club of Taiwan，臺灣犬協）為國際犬業聯盟 FCI 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 寵物美容師認證依技術程度分為 C、B、A 及講師級，作為美容師專業能力之重要參考。

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，2025 年倉儲事業部專業技能證照相關訓練共 108 人次參與，總時數為 523 小時，說明如下：



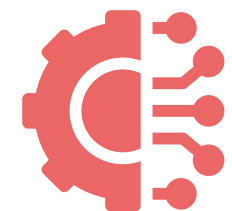
基本職業安全衛生教育訓練

依《職業安全衛生法》辦理新進人員安全衛生教育訓練，並每年舉辦多場次在職安全訓練，強化基本作業安全、防災與逃生觀念。



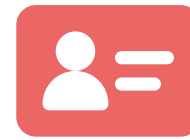
穀倉內部專業技能訓練

針對穀倉設備操作、清理及緊急應變流程，辦理內部作業訓練及 SOP 演練，如消防演練、機具保養與災害應變等。



導入 AI 與遠端操作技能培訓

因應設備遠端化趨勢，辦理遠端控制系統操作、數據紀錄與異常分析、系統維運協作等訓練。



特定機具操作人員證照

依作業需求安排堆高機、起重機、電鐮、鏟裝機等操作或技術士證照訓練，確保設備操作符合法規與安全要求。



管理專責人員培訓

安排節能、資安、品質、環安衛企業永續管理等專責人員培訓，強化管理制度與法規遵循能力。



實習生計劃

媒體事業 2025 年與大眾傳播相關大專院校合作暑期實習計畫，提供學生實際接觸職場之機會，並於實習結束後給予優秀實習生獎勵金及畢業後留任轉正機會。2025 年共有 2 位實習生參與，總實習時數達 681.4 小時。

東森寵物 2025 年提供 36 位學生實習名額，合作院校涵蓋全臺北中南共 24 家；實習結束後，共 6 位實習生留任轉正，轉正率為 16.67%。

3-2-3 激勵與發展

為激勵員工工作表現並提升專業能力，東森新媒體依不同職務屬性設計多元獎勵機制，涵蓋績效獎勵、業績獎金、AI 應用獎勵及留才獎金等項目，並透過績效考核與即時回饋，鼓勵員工持續精進與創造價值。2025 年新媒體共計發放各類獎金新臺幣 59,141,905 元，以表彰員工優異表現並支持人才留任與發展。

績優人才獎勵計畫

- * **青年儲備軍**：每半年依工作績效表現調薪，保障 2 個月年終獎金，並提供外部培訓及外派津貼。
- * **東森零售事業研發中心**：每季依個案表現與跨公司支援項目辦理獎勵，並結合主管評價與個人績效。
- * **輔導人獎勵金**：設置新人輔導獎勵機制，新人試用期滿後，輔導人可獲新臺幣 5,000 元獎勵，以提升新人留任率。
- * **績效獎金**：媒體事業依季度 KPI，如流量、新聞稿則數、單則點閱率及季點閱數等，即時獎勵優秀員工。

東森寵物雲績效考核制度

東森寵物雲依員工職級與職務內容建立績效考核制度，分別設定主管級與基層員工之評核重點。主管級員工著重績效管理、問題解決、團隊建立、顧客導向及計畫組織能力；基層員工則以工作管理、主動積極、溝通協調、顧客服務及自我發展等面向作為評核基礎。

考核結果作為調薪、獎金發放、晉升及人才培育之依據，並透過主管與員工間的溝通回饋，協助員工掌握工作表現與發展方向，公司將持續優化績效管理與職涯發展制度，強化人才培育與留任成效。

3-3 員工福利與參與

東森重視員工權益與福祉，致力打造友善且具吸引力的工作環境，並建立制度化福利管理機制。除依法提供員工照顧措施外，亦透過職工福利委員會共同運作，年度編列預算並依計畫推動各項福利措施，確保制度具持續性與執行成效。

在福利制度方面，本公司已建構完整員工福利體系，涵蓋團體保險、婚喪喜慶補助、進修補助、旅遊補助、年節禮金或禮品、生日禮金、運動社團補助及健走競賽獎勵等，支持員工身心健康與工作生活平衡，提升員工參與及凝聚力。

在員工參與與溝通方面，設有多元溝通管道，持續蒐集員工意見並作為制度優化依據；當發生重大營運變動且影響員工權益時，最短於組織變動前 10 日通知員工，亦適時採取應對措施，維護員工權益與職場穩定。

在健康職場推動方面，持續導入系統化健康促進措施與自主管理機制，並於 2025 年榮獲衛生福利部國民健康署「職場健康促進自主評核合格證書」，展現本公司在員工健康管理、執行機制與支持資源上的推動成果。2021 年至 2025 年，亦四度獲頒「幸福企業」金獎，未來將持續深化員工照護與福利制度，提升整體人力資本競爭力。

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，2025 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。2025 年東森集團員工福利支出共投入新臺幣 11,567,309 元。

育嬰留職停薪

東森致力於建立友善家庭職場，依法保障員工育嬰留職停薪權益，透過制度化管理支持員工在工作與家庭照顧之間取得平衡。2025 年度持續關注育嬰留停員工之復職與留任情形，並將相關數據作為優化員工關懷、職務銜接及職場支持措施之參考，並完善育嬰留停前後之溝通與復職協助機制，協助員工順利銜接工作安排，強化友善家庭與人才留任之管理成效。其中寵物雲事業體恤體力負荷較高的門市及美容同仁，未來將透過全面優化「四週變形彈性排班機制」打造兼顧家庭生育照顧與專業知能發展的共融職場，藉此提升員工育嬰留停的復職意願。

項目	男性	女性	合計
A. 2025 年符合申請育嬰留停人數	18	55	73
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數	1	39	40
申請率 (%)=B/A	5.56%	70.91%	54.79%
C. 2025 年預計育嬰留停復職人數	2	19	21
D. 2025 年實際育嬰留停復職人數	1	12	13
復職率 (%)=D/C	50%	63.16%	61.90%
E. 2024 年實際育嬰留停復職人數	11	20	31
F. 2024 年育嬰復職持續工作一年	2	17	19
留任率 (%)=F/E	18.18%	85.00%	61.29%

註：

- 1

A. 2025 年符合申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。
- 2

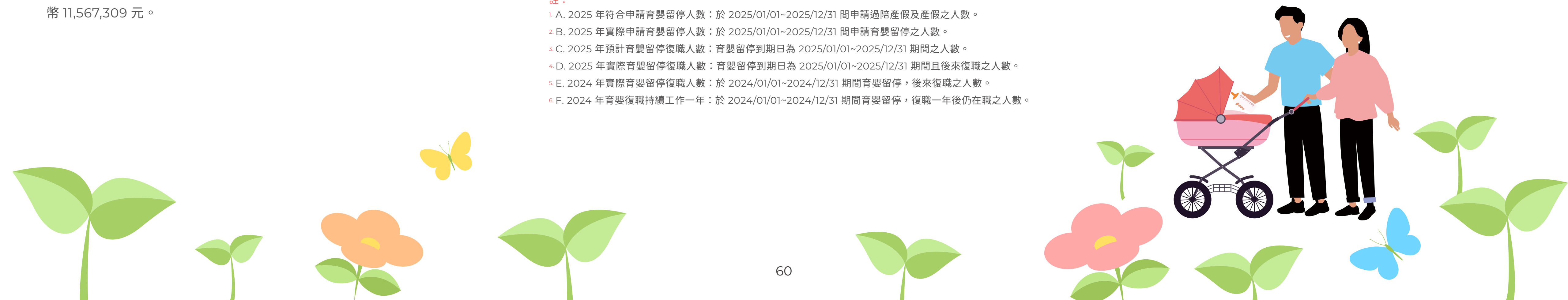
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間申請育嬰留停之人數。
- 3

C. 2025 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 期間之人數。
- 4

D. 2025 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 期間且後來復職之人數。
- 5

E. 2024 年實際育嬰留停復職人數：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數。
- 6

F. 2024 年育嬰復職持續工作一年：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停，復職一年後仍在職之人數。



3-3-2 打造運動健康企業

GR11 403-6

東森秉持「員工健康即企業資產」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。2025 年，公司延續「運動無休、健康相伴」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運動意願。

同時，東森提供臨場健康諮詢、健康講座等預防保健服務，建立全方位健康守護網絡。2025 年，公司榮獲衛生福利部國民健康署頒發「職場健康促進自主評核合格證書」，展現東森在員工健康管理與健康職場推動上的具體成果。

❁ 職場健康促進推廣活動

倉儲事業

職場健康促進推廣活動

- ❖ 臺中營運處持續辦理健康促進活動並新增羽球競賽，整體參與率約 55%~59%，上、下半年合計減重 138.7 公斤，累積步數逾 2,600 萬步。
- ❖ 高雄營運處上、下半年辦理健走暨減重競賽，全年減重 66 公斤，最高個人減重 15.76%。



參與人次
115 人

「步步東森、飛躍人生」線上健走挑戰賽

- ❖ 2025 年擴大為全年四季推動，累計步數逾 2.13 億步，減碳約 30.21 公噸，活動參與率每屆皆逾 85%，並投入約新臺幣 130 萬元作為健康促進獎勵。
- ❖ 自 2023 年推動以來，已累計辦理 9 屆，總步數約 5.02 億步，累計減碳約 71.63 公噸。



參與人次
175 人

羽球團體賽

2025 年下半年擴大辦理職場健康促進，首度導入羽球團體賽並結合公益參與，參與率提升至 59.24%，帶動全體完成 1,236 萬步低碳健行及減重 54.7 公斤。



參與人次
41 人

倉儲事業

全年度多元運動課程

2025 年辦理有氧舞蹈、核心肌力、皮拉提斯及伸展瑜珈等課程共 71 場，累計 696 人次參與，投入訓練費用約新臺幣 108,000 元。



參與人次
696 人

新媒體事業

健康檢查補助與步行／騎乘日

- ❖ 每年提供每位員工新臺幣 3,000 元健檢補助。自 2023 年起每月推動「步行日」與「騎乘日」，2025 年步行日累計 2,329 人次參與，總步數 33,604,926 步。
- ❖ 活動以步行日每日 11,000 步、騎乘日單趟或同日累計 12 公里為達標標準，並提供禮物卡及年度加碼獎勵，鼓勵員工養成運動習慣。



參與人次
2,329 人

❁ 步數與環保效益

舉辦屆數	累計步數	減少碳排放 (KgCO ₂ e)
第六屆 (2025 年 1~3 月)	4,998 萬	7,097
第七屆 (2025 年 4~6 月)	5,247 萬	7,452
第八屆 (2025 年 7~9 月)	5,503 萬	7,691
第九屆 (2025 年 10~12 月)	5,613 萬	7,971
2025 年合計	2.13 億以上	30,210 (約 30.21 公噸)

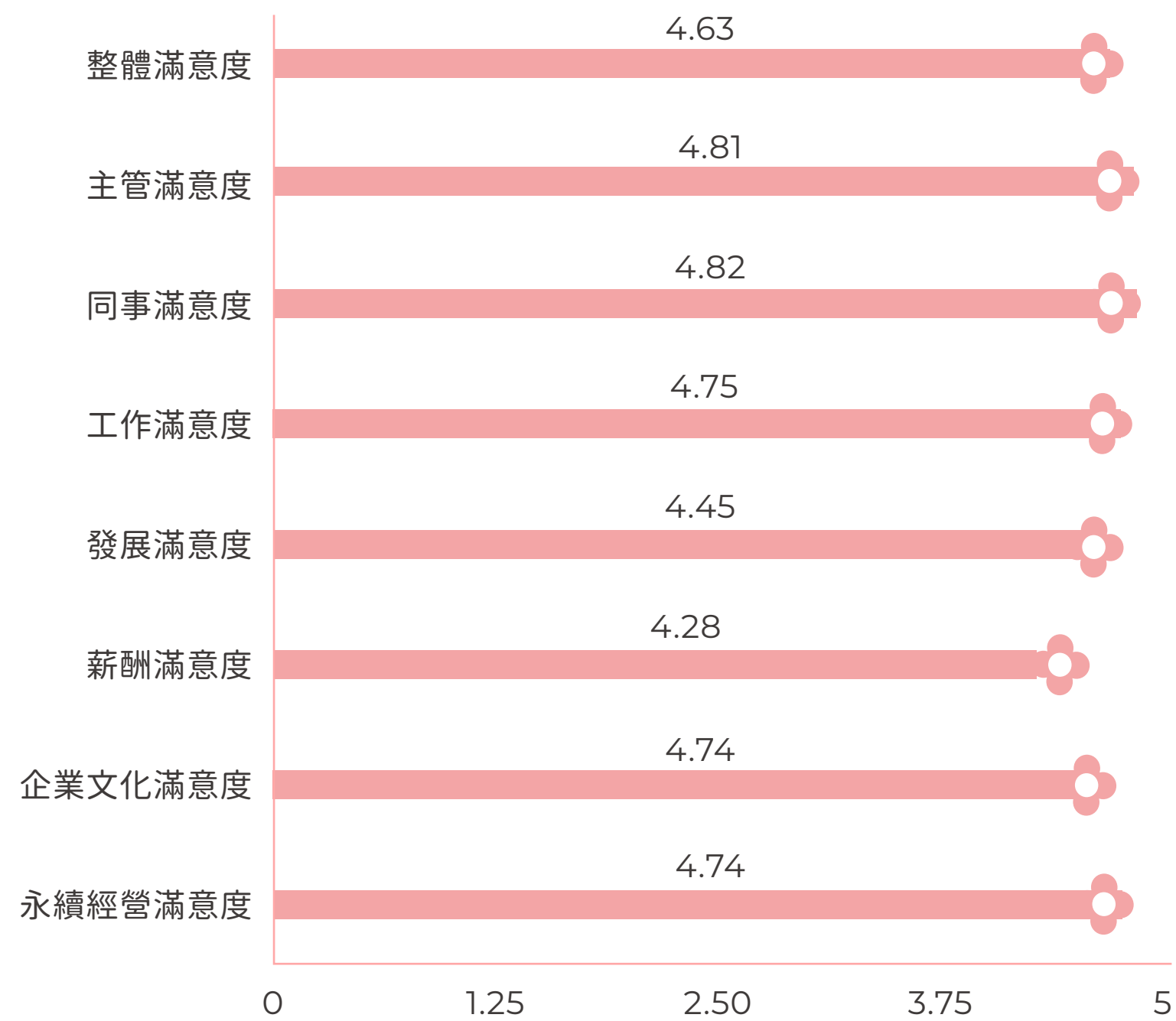
3-3-3 健全溝通管道

員工滿意度

2025 年委由 104 人資學院進行員工滿意度調查，以線上不記名方式蒐集員工意見，針對主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營及敬業度等八大面向進行分析。調查採六點量表評分，1 分代表非常不同意，6 分代表非常同意。

本年度整體滿意度為 4.63 分，各面向中以「同事滿意度」及「主管滿意度」表現較佳，顯示同仁對團隊合作與主管互動具一定肯定；「薪酬滿意度」與「發展滿意度」則相對較低，將作為後續人資制度優化與員工溝通改善之重點。將持續依調查結果檢視勞資關係、人才發展與員工支持措施，提升員工認同感與組織凝聚力。

2025 年度東森新進 / 離職率



媒體事業優化 360 度評鑑制度

2025 年，東森新媒體持續優化人才評鑑機制，於既有 360 度主管評鑑基礎上，導入 AI 職能潛力盤點，透過數學、統計及理工性向測驗，系統性評估員工邏輯思維、數據理解及 AI 學習能力，作為 AI 教育訓練、種子人才培育及任務派任之依據。

同時自 2025 年 7 月起將 AI 應用能力納入每月績效考核，依員工職務內容與 KPI，評估 AI 工具運用、效率提升、流程改善及成果貢獻，逐步建立「潛力辨識、職能培訓、實作檢核、績效連結」之人才管理模式，強化組織 AI 應用能力與轉型競爭力。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

東森持續依職場安全與員工照護原則，建立不法侵害預防、申訴處理及員工支持機制。在此基礎上，東森新媒體因應《跟蹤騷擾防制法》施行，並配合勞動部 2025 年公告之《執行職務遭受不法侵害預防指引》第四版，完成修訂「東森新媒體執行職務遭受不法侵害預防計畫」。新版計畫明確定義職場暴力、職場霸凌、就業歧視及性騷擾等不法侵害類型，適用於公司內所有工作者。透過公開宣示、行為規範、危害辨識與風險評估、工作型態檢視及適性調整等措施，加上教育宣導及完整的通報保護機制，強化預防管理，降低不法侵害發生風險。

2025 年 7 月，東森新媒體受理 1 件員工申訴案件。經法務、人資及職安人員訪談調查後未認定為職場不法侵害事件，惟公司仍記錄職場關係緊張情形，並通報相關主管檢討改善，持續追蹤互動狀況並提供必要關懷與輔導。

員工申訴機制與管道

GRI 2-25、GRI 2-26

東森重視員工意見表達與雙向溝通，透過勞資會議、職工福利委員會、工會、申訴信箱／員工意見回饋等多元管道，蒐集員工對工作環境、福利制度、職涯發展與組織管理之建議，並作為制度優化與管理改善之參考。各事業體亦依營運特性建立補充性溝通機制，以提升回應效率與員工參與度。

東森寵物於 2024 年啟用「人資幫幫忙 Line@」群組，暢通溝通管道並傾聽員工心聲。截至目前，已有 921 位員工加入；2025 年已回覆員工 4,794 個問題，平均每日約回覆 13 個問題，除即時解決員工問題，更提升員工向心力。

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、勞基法令變更及因應措施
職工福利委員會議	定期討論員工福利相關事項	年度工作計畫、福利金運用、部門旅遊餐敘及員工健康檢查補助金額調整
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	主管指派資深員工協助新人適應導並回饋人資部門	協助新人快速熟悉工作內容與環境
離職面談 / 問卷	離職員工經由 HR、管理部主管及問卷提出回饋，並由總經理簽核	* 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：
1. 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。

申訴數量及回應方式

東森員工申訴類型包含員工申訴、職場不法侵害及性騷擾申訴，可透過郵件、電話、員工意見信箱、親自洽談等管道提出。受理後由人資負責單位進行初步流程說明，並依案件性質與員工訪談結果，成立專責調查小組，以客觀、保密方式辦理調查，避免二度傷害與報復風險，並確保每一案件均能獲得嚴謹與妥善處理。2025 年共接獲員工申訴 1 件。

勞資溝通與工會參與

東森重視勞資關係與雙向溝通，透過工會及勞資會議促進勞資和諧，並持續提升員工福利。公司分別設有臺中營運管理處企業工會及高雄營運管理處企業工會，工會涵蓋員工比例達 68.79%；未受工會涵蓋之員工，仍依公司政策適用一致之勞動條件與勞動規範，不因是否具工會會員身分而有所差異。



東森國際（倉儲事業）

2023 年 12 月 1 日起審閱工會團體協約草案，並於 2024 年 9 月 13 日及 10 月 9 日與臺中處、高雄處工會就勞動條件、福利措施、職業安全、申訴制度及工會運作等事項進行協商。2025 年持續就尚待確認條文進行意見整合，秉持誠信協商原則推進團體協約進程，強化勞資合作並保障員工權益。

東森新媒體（媒體事業）

2025 年共召開 2 次會議，討論薪資委員會設立、女性夜間工作規範、加班調整、請假文件及員工關懷等議題；並透過勞資會議持續溝通職場不法侵害預防、職災給薪、假日排班及員工權益保障等事項，優化職場安全與勞動條件。

東森寵物雲（寵物事業）

2025 年會議聚焦四大議題：員工動態監控與人力優化、彈性工時與調度管理、天然災害假出勤機制，以及加班管理透明化，透過定期檢視與制度調整，提升人力配置效率與員工工作保障。

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。透過「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，並鼓勵主管與員工共同參與永續績效指標執行，全面推動營運與永續目標落實。

✿ 2025 年薪酬最高個人年度總薪酬比率

GRI 2-21

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）	5.58	1.13
東森新媒體（媒體事業）	11.92	0.05
東森寵物雲（寵物事業）	4.17	1.18



✿ 2025 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）	
員工性別	男	女	男	女	男	女
基層員工	1.002	1	1.12	1	0.99	1
初階主管	1.030	1	1.17	1	1.02	1
中階主管	1.200	1	1.00	1	1.05	1
高階主管	1.220	1	0.58	1	1.09	1

✿ 男性對女性基本薪資與薪酬的比率

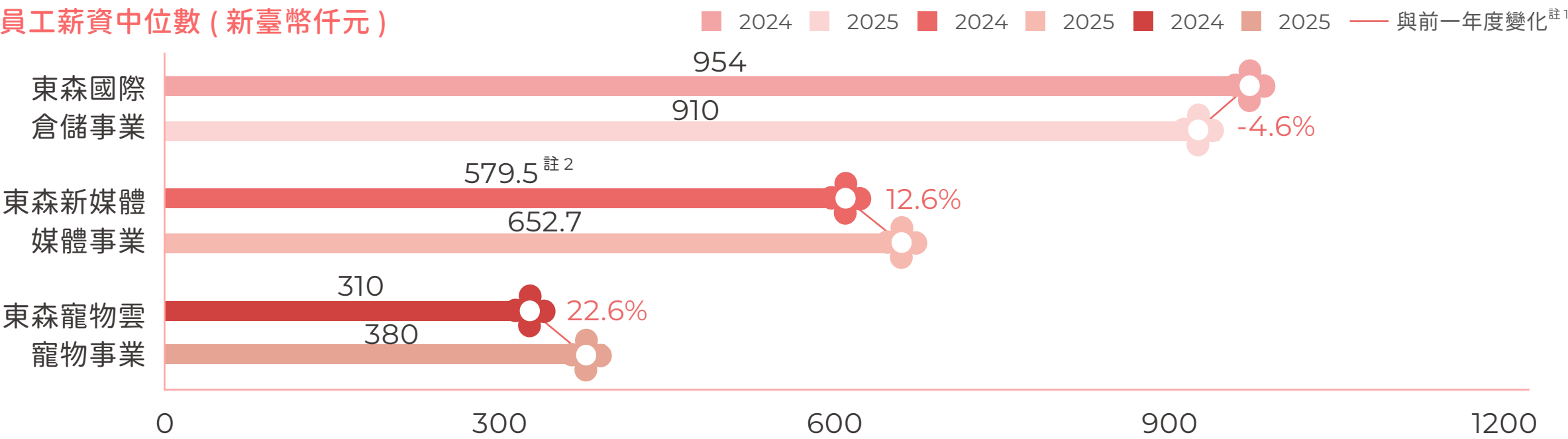
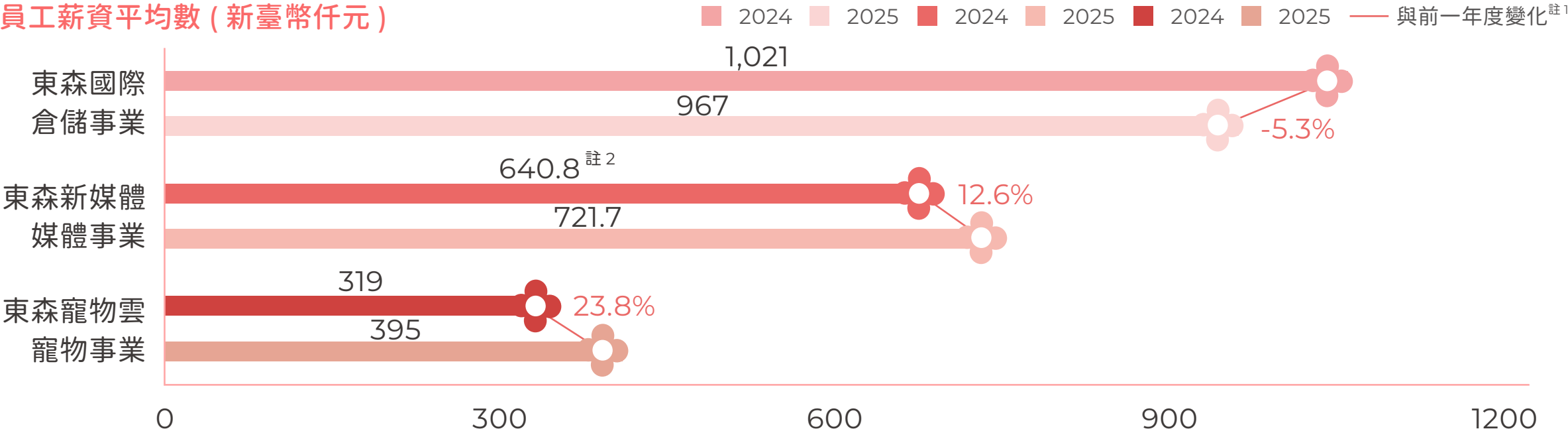
事業別	東森國際（倉儲事業）		東森新媒體（媒體事業）		東森寵物雲（寵物事業）	
員工性別	男	女	男	女	男	女
管理職	1.15	1	1.04	1	1.14	1
行政職	1.02	1	0.89	1	1.18	1
專業職	N.A ^註	N.A ^註	1	1	0.86	1

註：

1. 倉儲事業並未有女性專業職的組成，故以 N.A 呈現。



✿ 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 / 中位數



註：

1. 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。

2. 東森新媒體資訊重編 2024 年員工薪資平均數與中位數係因本年度將 2024 年任職未滿 1 年的新進員工薪水進行年化處理後重新計算，資訊重編後不影響 2025 年度數據揭露。

✿ 一般員工薪資與臺灣最低薪資比

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）	
一般員工薪資（新臺幣元）		一般員工薪資（新臺幣元）		一般員工薪資（新臺幣元）	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
49,480	49,363	33,000	33,000	30,442	33,350
與當地最低薪資的比率		與當地最低薪資的比率		與當地最低薪資的比率	
1.73	1.73	1.15	1.15	1.06	1.17

3-4 職業安全與衛生

東森依各事業體營運特性與風險差異，建立職業安全與健康管理制度，透過風險辨識、預防計畫及持續改善機制，系統性維護員工之安全與健康。本公司重視職業安全、衛生及健康管理，致力提供安全與健康之工作環境，並以預防職業災害及降低職場風險為核心，逐步朝向零重大職災之目標邁進，打造友善且安全之職場環境。

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。

重大主題：職業安全與健康 – 管理方針（GRI 3-3）					
	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	2025 年績效
倉儲事業	勞工健康保護四大計畫執行紀錄之達成率 * 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	達成率 90%	達成率 95%	達成率 95% 以上	達成率 100%
	臨場健康服務覆蓋率	覆蓋率 90%	覆蓋率 95%	覆蓋率 95% 以上	覆蓋率 90%
	職業安全衛生教育訓練參與率 (含防災、健康促進講座等)	參與率 90%	參與率 95%	參與率 95% 以上	參與率 90%
	年度健康檢查覆蓋率	覆蓋率 90%	覆蓋率 95%	覆蓋率 95%	覆蓋率 90%
	職場不法侵害事件數	0 件	0 件	0 件	0 件
	取得健康職場認證 - 健康促進標章	取得標章。每年持續辦理健促活動，員工參與率 >50%	取得標章。每年持續辦理健促活動，員工參與率 >55%	取得標章。每年持續辦理健促活動，員工參與率 >60%	* 健康促進活動（健走活動）：每半年舉辦一次 * 員工健促活動參與狀況請參閱 3-3-2 打造運動健康企業 » 臺中處：上半年參與率 57%、下半年參與率 50% » 高雄處：上半年參與率 41%、下半年參與率 46%
主責單位	東森各事業單位職安管理部				
特定行動	* 持續執行四大健康保護計畫（人因危害、異常工作負荷、不法侵害及母性健康保護），並定期檢討成效。 * 各事業單位配置職安衛專責人員並設置職業安全衛生委員會，定期召開會議進行職安績效檢討與改善追蹤。 * 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。 * 2025 年新增聘用一名職安師，主責職災與緊急事件的即時應變、同仁關懷與權益協助與職安法規遵循。 * 訂定「職場健康管理計畫」每年辦理員工健檢及健康管理措施，落實員工健康追蹤與異常管理。 * 建立消防安全管理機制，各營運據點配置消防設備，並定期辦理設備檢測與防災教育訓練，以提升緊急應變能力。 * 各事業單位設置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，配置急救應變人員共 27 人，優於法規要求，持續維持相關訓練與證照有效性，確保緊急救護能力。				

3-4-1 職業安全衛生委員會

GRI 403-4、GRI 403-8

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，並由雇主代表、勞工代表及各單位主管組成。委員會負責審議職業安全衛生管理制度與措施，定期檢討職安績效、風險統計、教育訓練及員工健康保護等事項，以落實職安宣導與勞資溝通，保障員工工作健康與安全。

2025 年度共召開 4 次委員會，委員出席率達 100%，顯示職安治理機制運作良好，並有效促進勞資雙方就職業安全衛生議題進行參與、諮詢與溝通。

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，2025 年共召開 4 次會議	
2025 年決議內容	✳ 審議通過 2026 年度職業安全衛生管理計畫及執行情形檢討。 ✳ 依據勞動部 2025 年最新指引，修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」 ✳ 持續推動職場健康促進活動（如健走挑戰賽、運動課程等），並納入年度管理機制。 ✳ 審議通過申請「2025 年衛福部國健署健康職場自主認證」並取得證書。 ✳ 檢討職業安全衛生教育訓練執行情形及參與成效 ✳ 檢視職業災害及虛驚事故通報與改善追蹤機制 ✳ 強化承攬商安全管理及作業風險管控措施	

職業安全衛生管理制度

為強化職場安全並降低職業災害風險，東森建立職業安全衛生管理制度，涵蓋自主管理計畫、教育訓練、健康促進及職業病預防等措施，並透過制度化溝通與參與機制，促進員工及相關工作者共同參與職場安全與健康管理。

在工作環境管理方面，倉儲營運據點定期執行作業環境監測，涵蓋噪音、粉塵、二氧化碳及照明等項目，並依監測結果執行改善與追蹤，以確保作業環境符合法規並降低職業暴露風險；管理系統運作方面，倉儲事業導入 ISO 14001 及 ISO 45001，定期辦理內部稽核、管理審查及持續改善，以確保管理制度有效運作。

此外，公司透過職業安全衛生委員會、員工意見回饋與教育宣導等方式，強化員工對職場安全之認知與參與；針對承攬商及外部工作者，亦於作業前落實風險告知與安全衛生教育，並要求簽署安全衛生承諾文件，以強化整體作業安全與風險控管。

✳ 健康管理與職安風險預防措施

GRI 403-3、GRI 403-6、GRI 403-7

東森

✳ 健康管理

: 透過定期健康檢查、臨場健康服務及高風險族群追蹤，建立員工健康管理機制。2025 年共執行 72 次臨場健康服務；倉儲事業並針對特殊危害健康作業進行檢查，持續追蹤改善，以降低職業疾病風險。

✳ 現場評估

: 針對人因危害及職場不法侵害風險，定期辦理危害辨識與風險評估，並依結果調整作業與管理措施，降低職災發生風險。

東森

✳ 粉塵防護

: 提供口罩、防塵面罩等個人防護具，並透過設備調整與人力配置，降低員工長時間暴露於粉塵環境之風險，同時引進智慧防護感測及監測作業環境粉塵、噪音與溫濕度，於出入口 LED 看板即時顯示，透過科技輔助同仁精準配戴防護具。

✳ 噪音防護

: 提供耳塞等噪音防護具，並彈性調整作業輪班與人力配置，有效減少員工長時間暴露於高噪音環境之健康衝擊。

✳ 緊急應變

: 各作業場所訂定緊急應變計畫，涵蓋火災、設備異常及其他突發事件，並透過定期演練與教育訓練，提升員工應變能力與風險處理意識。

✳ 風險衝擊管理

: 針對散裝穀物裝卸及倉儲作業之基礎風險（穀物粉塵、高噪音及火災等），定期落實危害辨識與風險評估。同時推行全方位預防措施，包含工作許可制度、承攬商安全管理、常態化教育訓練及優化設備安全防護，全面降低職業災害發生機率，維護安全健康的工作環境。



職業安全衛生風險評估

東森定期評估作業條件下的職安衛風險，據此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。

安全衛生風險



機械、設備危害

- * 機械操作 如切、割、壓、夾、捲、穿刺等
- * 固定式起重機
- * 堆高機



電器危害

- * 臨時用電、感電、靜電
- * 維修、吸卸穀機



工作場所及通道

- * 活動空間
- * 安全門 / 梯
- * 活動梯
- * 走道



化學性危害

- * 缺氧窒息 / 一氧化碳
- * 粉塵
- * 急性化學中毒 (硫化氫)
- * 火災、爆炸
- * 室內場所 / 二氧化碳



物理性危害

- * 墜落 / 跌倒 / 衝撞
- * 物體飛落
- * 噪音



採光及照明

- * 刺目
- * 照明不足



承攬商管理

- * 動火作業
- * 高架作業
- * 電力作業
- * 局限空間作業
- * 吊掛作業
- * 日常維修保養



人因工程危害

- * 搬運 / 重複性動作
- * 電腦作業

危害鑑別與風險評估

GRI 403-2

本公司依各項作業特性、發生頻率及潛在危害嚴重性，定期辦理危害鑑別與風險評估，並綜合工程控制、管理機制及應變措施，將風險分為 A 至 E 五級，作為改善優先順序與管控依據。針對高風險作業，優先採取工程改善、作業調整及管理措施，並納入職業安全衛生管理制度持續追蹤與改善。

如員工發現立即性危害，應即刻停止作業、遠離危害來源，並通報現場主管或管理人員。針對職業災害或異常事件，均依規定辦理事故通報、原因調查及改善措施，並將調查結果納入管理制度檢討與教育訓練內容，防止類似事件再次發生，持續強化職場安全管理機制。

2025 年職業傷害分析統計

GRI 403-9

性別	男	女	總計
工作總天數	125,184	221,350	346,534
工作總時數	1,001,472	1,770,800	2,772,272
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	2	0	2
嚴重職業傷害比率	0.40	0.00	0.14
可紀錄之職業傷害數	6	15	21
可紀錄之職業傷害比率	1.20	1.69	1.52
損工總日數	85	50	135
損工日數率 (LDR)	16.98	5.65	9.74
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 (2025 年以 247 天計)。

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。

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」。

健康職場認證標章

2025 年東森國際 (倉儲事業) 審議通過申請「2025 年衛福部國健署健康職場自主認證」並取得證書。

✿ 衛福部國健署健康職場自主認證



✿ 各項職場健康執行項目：



3-4-2 安全宣導與演習訓練

東森透過防火防災演習、職安訓練及產業特性設計安全教育課程，提升同仁對工作場域安全與健康的正確認知。2025 年共舉辦 49 堂職業安全衛生訓練課程，受訓總人次達 458 人。

在倉儲事業中，作業機具操作人員均依規完成法定職業安全衛生教育訓練，包含新進員工一般及現場作業安全衛生教育訓練、定期技術類別教育訓練，並依員工職務需求安排外部證照訓練。緊急應變方面，除將地震、海嘯等情境納入應變計畫與避難標準外，也定期安排實際演練，提升員工應變與避難能力；同時配合各證照機構要求辦理派訓及回訓，確保人員資格與作業安全。

❁ 職安教育訓練

類別	課程名稱	倉儲		寵物		新媒體	
		訓練對象	人次	訓練對象	人次	訓練對象	人次
防火防災演習	員工消防安全教育訓練	企業義消	5	各門市店長	30	各部門推派代表	26
	自衛消防編組訓練 (上半年度及下半年度各一次)	全體人員	172	各門市店長	27	-	-
	丙種職業安全衛生業務主管訓練	-	-	區主管	12	-	-
職安訓練	海嘯避難 SOP 永續守護防災訓練	全體人員	48	-	-	-	-
	防火管理人員教育訓練	管理人員	1	-	-	-	-
	職業安全衛生人員訓練	職安人員	3	-	-	-	-
	電銲作業教育訓練課程	作業人員	35	-	-	-	-
	固定式起重機、堆高機、高空工作車操作人員教育訓練	作業人員	57	-	-	-	-
	急救人員安全衛生教育訓練	作業人員	9	區主管	10	-	-
	缺氧作業主管安全衛生教育訓練	作業人員	2	-	-	-	-
	港口保全與岸邊安全管理教育訓練	作業人員	9	-	-	-	-
	一般勞工安全衛生教育訓練	全體人員	32	在職員工	1,204	-	-
	吸卸穀機操作及衛生安全教育訓練	作業人員	40	-	-	-	-
	高壓設備操作安全教育訓練	作業人員	19	-	-	-	-
	消防設備自修維護教學訓練	作業人員	25	-	-	-	-
	執行職務遭受不法侵害預防教育訓練	-	-	-	-	全職員工	382
	新進人員職安教育訓練	新進人員	1	新進	141	-	-

供應商 / 承攬商職業安全衛生的衝擊預防和減緩作為

GRI 403-7

倉儲事業部於供應商 / 承攬商進入場區工程施做前，分別依據工程採購金額實施三種級別衛生安全教育訓練。



1 萬元以下

廠區作業安全規範與注意事項口頭說明



1 萬元以上，10 萬元以下

口頭說明並完成簽署危害告知單



10 萬元以上

口頭說明並完成簽署安全衛生承諾書

3-5 尊重人權

政策與承諾

- ✳ 保障勞動基本人權及僱用政策無差別待遇，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。



3-5-1 人權政策與管理承諾

GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 408-1

東森秉持企業社會責任精神，致力保障全體同仁（含正職、工讀生）之基本人權，恪遵《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織公約》、《國際勞工組織工作原則與權利宣言》及所在地勞動、人權與性別平等相關法規，確保公司內外部成員均能獲得合理、平等且有尊嚴的對待。

公司由董事會擔任人權維護最高管理監督層級，並由總經理及管理階層推動相關政策，各部門主管於日常營運與管理制度中落實執行。管理人員亦定期關注員工出勤與工時情形，避免不合理勞務安排影響員工身心健康與家庭生活，共同維護企業倫理、人權保障與永續發展理念。

人權政策執行方針	
多元包容性與平等雇用原則	提供公平、公正之工作機會，不因種族、階級、語言、思想、宗教、性別、年齡、婚姻、身心障礙等因素而有差別待遇，打造尊重、平等與免於歧視的職場環境。
尊重職場人權	遵循政府勞動法規，不雇用童工、強迫勞動或脅迫用工，並提供員工暢通溝通管道，維護安全、尊重且友善的職場環境。
性別友善照顧	訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，維護員工權益，持續促進性別平等。
健康安全職場	設置職安衛專責單位與委員會，配置醫護人員，定期辦理健檢、職安教育訓練及必要預防措施，降低工作環境風險。
和諧勞資關係	透過勞資會議、工會及員工溝通管道，保障員工權益，促進勞資協商與良性溝通。

3-5-2 人權管理行動

多元性別宣導

東森致力於打造多元、平等且尊重差異的職場環境，長期推動多元性別平等宣導，並透過員工報到及訓練時機，安排性別平等相關課程，提升同仁對多元共融與職場尊重之認知。若員工遭遇性別不平等或相關權益受損情形，可透過員工申訴管道反映，公司將依事件性質成立專案調查小組，妥善處理並維護員工權益。2025 年，本公司持續辦理人權及職場性騷擾教育訓練以強化員工對人權保障與性別平的觀念，營造尊重、友善且安全之職場環境。

供應商人權管理

東森重視供應鏈人權維護，於《供應商行為準則與道德規範承諾書》及《供應商企業社會責任管理辦法》中，要求供應商遵循人權與勞動相關規範，包括禁止強迫勞動、禁止非法雇用童工、保障勞工基本人待遇與合理工作條件等。透過合作前承諾與供應商管理機制，持續推動供應鏈落實人權保障。

✿ 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	2025 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	2025 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	2025 年無非法雇用案件 2025 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	2025 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	2025 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 ✱ 落實自主衛生清消、環境整理整頓、病媒防治，全方位阻絕生物危害並優化場區環境	✱ 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	2025 年發生一起因物體飛落導致之嚴重職業傷害事件
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	2025 年度受理 1 件疑似職場霸凌申訴案，經調查未認定為不法侵害，惟列為關係緊張事件並持續關懷追蹤與改善。