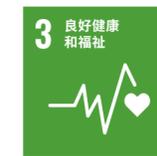
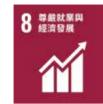


4 幸福企業 人才永續



- 4.1 拓展多元人才 _____ 63
 - 4.1.1 人才招募與聘用 _____ 64
 - 4.1.2 人才結構概況 _____ 64
 - 4.1.3 人權維護 _____ 67
- 4.2 發展人才永續 _____ 69
 - 4.2.1 訓練發展模組 _____ 69
 - 4.2.2 人才培育計畫 _____ 71
 - 4.2.3 多元發展機會 _____ 71
- 4.3 打造幸福職場 _____ 72
 - 4.3.1 優渥福利待遇 _____ 72
 - 4.3.2 職場健康安全 _____ 74
 - 4.3.3 有效溝通管道 _____ 77

4.1 拓展多元人才



重大主題：人才管理與員工多元權益

對東森購物的意義

員工是東森購物最寶貴的資產，我們重視員工權益，堅信和諧的勞資關係是促進公司整體營運向上成長重要原因。此外，我們積極招募優秀的人才，並且對應公司未來的營運發展目標，使公司在高度競爭市場中更具優勢。

未來短期目標 (2024 年)

- » 強化校園關係：與大專院校建立穩固的合作關係，定期參與各大專院校的招聘活動，並提供最新職缺資訊以提升知名度。
- » 提供實習機會：持續加強與各大專院校實習合作機會，讓學生能夠在真實的工作環境中學習和成長。已簽訂實習合作契約共有 19 家。
- » 多元化招聘：確保招聘過程的多元化和包容性，吸引來自不同背景的人才。

未來中長期目標 (2025-2028 年)

- » 東森集團全球營運總部預計 2026 年進駐，將創造超過 1.3 萬個就業機會，員工人數預計成長至 3,332 人。
- » 修訂人力資源政策，優於法令及同業競爭者，加強對人才的吸引力，並強化人才招募於美容美體產業、電子商務、電話行銷等領域，有效整合線上線下經營體系。
- » 人才儲備方面，持續完善 360 度職能評鑑，每半年進行人員評鑑作業，並搭配個人發展計畫以搭建接班梯隊。

政策與承諾

我們承諾遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權兩公約」等國際人權原則，確保員工就業自由，不使用壓迫、強制性條件僱用員工。我們亦致力於打造和諧的勞資關係，透過提供優渥的薪酬福利、多元的溝通管道，使員工更具有向心力。

特定行動與績效

- » 共開設 209 堂實體訓練課程、663 堂數位課程，受訓人次 11,082 人
- » 員工福利受惠人次達 9,757 人次、共支出新台幣 201,926,933 元

主責單位

人力資源部

4.1.1 人才招募與聘用

東森購物重視人才的「選、用、育、晉、留」，並落實對人權的承諾，我們遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權兩公約」等國際人權原則，確保員工就業自由，不使用壓迫、強制性條件僱用員工，並依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等法規，發展健全的人力資本管理制度，同時持續多元員工聘用政策，給予原住民及中高齡者更多就業機會，強化友善工作環境，營造「快速行動、打破成規」的企業文化，吸引優秀的人才加入。

2023 年東森購物新進員工組成

項目	男性		女性	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率
30 歲以下	81	4.02%	162	8.05%
31-40 歲	116	5.76%	157	7.80%
40-50 歲	54	2.68%	136	6.76%
51 歲以上	12	0.60%	42	2.09%
總計	263	13.07%	497	24.69%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,013 人。

4.1.2 人才結構概況

2023 年東森購物擁有 2,013 位員工，包括正式員工 1,994 人、非正式員工 19 人，我們秉持「平等聘僱」的原則，提供公平的競爭及發展機會，對於員工的招募與留任、薪資福利、培訓與發展，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、身心障礙或其他因素而有差別待遇；東森購物落實多元聘僱，2023 年雇用員工包含原住民員工 28 人、身心障礙員工 27 人，超額進用身障人數為法定 1.3 倍，其中年資最長為 22 年。另聘有 12 位非台籍員工，包含 1 位非台籍高階主管。多元聘僱之員工占總員工數約 3.3%。2023 年東森購物在聘用員工未發生違反人權或歧視之事件。

2023 年東森購物離職員工組成

項目	男性		女性	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率
30 歲以下	93	4.62%	157	7.80%
31-40 歲	119	5.91%	206	10.23%
40-50 歲	56	2.78%	135	6.71%
51 歲以上	9	0.45%	46	2.29%
總計	277	13.76%	544	27.02%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,013 人。

2023 年東森購物違反人權或歧視之事件 0 件

2023 年東森購物員工雇用情形

組別	男性		女性		總計
	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	
正式人員	730	36.26%	1,264	62.79%	1,994
非正式人員(派遣/約聘等)	3	0.15%	16	0.79%	19
總計	733		1,280		2,013

註：

1：計算基準：2023 年 12 月 31 日在職的全職人數(含正式、非正式人員)。

2：目前並無「永久聘雇人員」、「臨時員工」、「無時數保證員工」；比例皆以四捨五日至小數點第 2 位。

3：實習人員若為 7-8 月大專院校暑期配合實習生，不列入總計人數。

2023 年東森購物員工年齡及性別分布

類別	組別	男性		女性		總計
		人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	
年齡	30 歲以下	106	5.27%	252	12.52%	358
	31-40 歲	258	12.82%	401	19.92%	659
	41-50 歲	279	13.86%	492	24.44%	771
	51 歲以上	90	4.47%	135	6.71%	225

註：

1：計算基準：2023 年 12 月 31 日在職的全職人數(含正式、非正式人員)。

2：實習人員若為 7-8 月大專院校暑期配合實習生，不列入總計人數。

2023 年東森購物員工多元聘用情形(人數及比例)

類別	男性			女性			總計	佔總員工人數比例
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上		
原住民	1	10	1	1	13	2	28	1.39%
領有身障手冊人數	2	10	5	0	7	3	27	1.34%
非台籍員工	0	2	0	1	8	1	12	0.60%

註：計算基準：2023 年 12 月 31 日在職的全職人數(含正式、非正式人員)。



為提供員工尊嚴的工作環境，我們強調對性別平等與個體差異之重視，定期對所有員工宣導性別平等及性騷擾防治觀念，2023年開設性騷擾防治學習線上課程，受訓人次達2,005人。此外東森購物具備「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，設置完整的反應管道，以確保所有性別之平等工作權及消除性別歧視，發放員工之薪酬亦不因性別而有所不同。2023年東森購物女性員工佔總員工的63.6%，且管理職位中亦有55%為女性，女性主管人數高於男性。

2023年東森購物員工性別職位分布

類別	組別	男性		女性		總計
		人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	
職位	高階管理職位	18	0.89%	4	0.20%	22
	初、中階管理職位	111	5.51%	153	7.60%	264
	專業職位	287	14.26%	697	34.62%	984
	所有其餘員工	317	15.75%	426	21.16%	743

註：計算基準：2023年12月31日在職的全職人數（含正式、非正式人員）。

2023年東森購物員工多元聘用職位分布

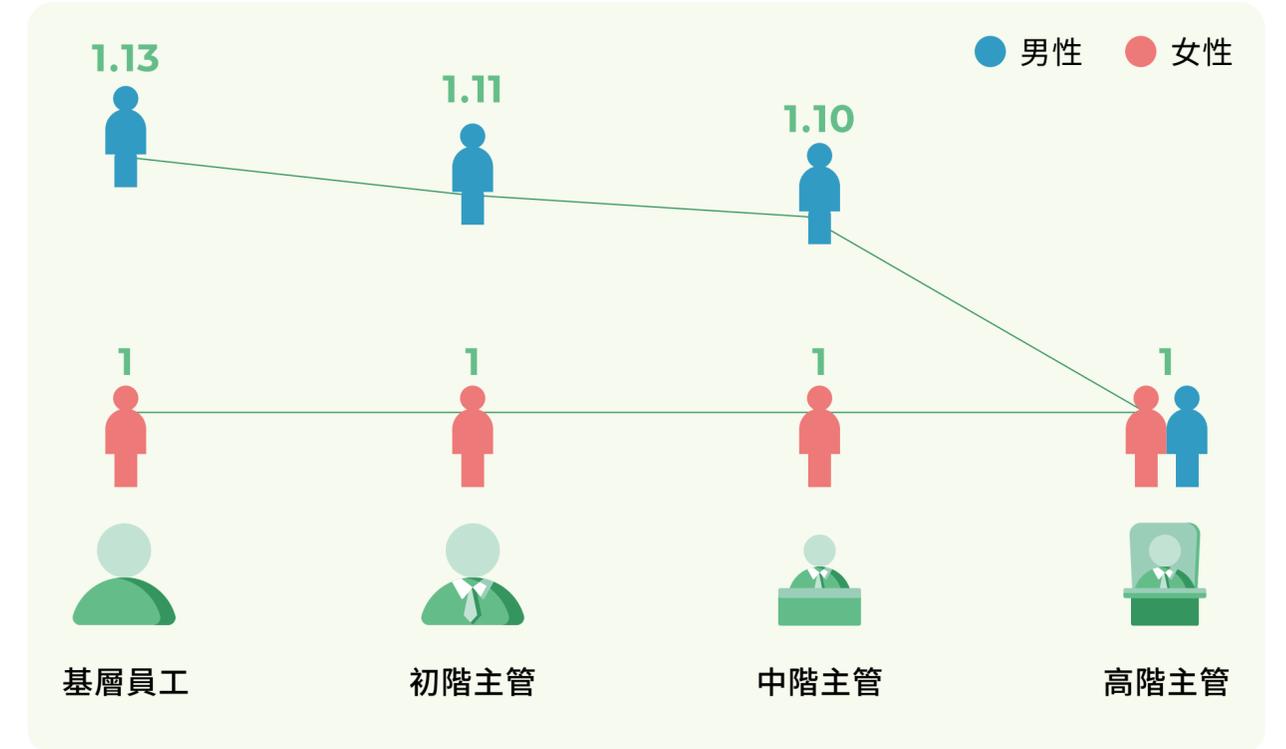
類別	組別	原住民		領有身障手冊人數		非台籍員工	
		人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例	人數	佔總員工人數比例
職位	高階管理職位	0	0%	1	0.05%	1	0.05%
	初、中階管理職位	3	0.15%	3	0.15%	1	0.05%
	專業職位	14	0.70%	10	0.50%	7	0.35%
	所有其餘員工	11	0.55%	13	0.65%	3	0.15%

註：

1：計算基準：2023年12月31日在職的全職人數（含正式、非正式人員）。

2：襄理、副理級為初階主管；經理、協理級為中階主管；副總級（含）以上為高階主管。

2023年東森購物性別薪酬比例



4.1.3 人權維護

東森購物致力於人權保護，針對人權之相關規範主要依循東森集團之人權政策，認同並遵循世界人權宣言、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。東森購物依照人權政策內容及配合法令規範，訂定相關人力資源規章制度，涵蓋公司所有正職員工、工讀生，以及供應商、承攬商，落實合理、平等與有尊嚴的對待。

人權政策主要揭示與規範內容



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。



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，共同營造一個有尊嚴、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。



尊重職場人權

本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動，若延長工作時間，公司給予加班費或補休，並提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境，亦制定「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。



健康安全職場

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有臨場健康服務特約醫生、護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並定期檢視員工健康安全風險。



和諧勞資關係

為保障員工權益、創造勞資雙贏制度、建立雙向溝通管道，依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，定期舉辦勞資會議，確保勞資協商機制暢通。



禁止性騷擾



哺集乳室

人權風險辨識及減緩措施

項次	對象	人權議題	目標管理	風險來源	減緩措施	補救措施
1	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	<ul style="list-style-type: none"> 招募 拒絕聘用 平等報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 「人權政策」明訂落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、膚色、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、容貌或身心障礙等為由，而有差別待遇或任何形式歧視。 	<ul style="list-style-type: none"> 落實職場多元性，遵守就業服務法相關規範。 不分性別、年齡、種族，同工同酬。
2	全體員工	尊重職場人權	禁用童工、無職場暴力案件	<ul style="list-style-type: none"> 非法雇用 職場暴力 	<ul style="list-style-type: none"> 落實禁用童工。 不強迫勞動。 訂定「職場執行勤務遭受不法侵害預防計畫」，及明確之申訴管道，並由公司負責人簽署預防職場暴力之聲明書，宣示對職場暴力行為零容忍。 	<ul style="list-style-type: none"> 於招募期間要求應徵者載明出生日期，並確保資料之正確性。 公告禁止工作場所職場暴力聲明。
3	全體員工	性別友善照顧	無性騷擾案件	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾 歧視 	<ul style="list-style-type: none"> 訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，以杜絕職場性騷擾。 確實遵循性別平等相關法令規定，禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。 性騷擾防治宣導教育訓練，提升員工性別平權之觀念。 	<ul style="list-style-type: none"> 成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件。
4	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	<ul style="list-style-type: none"> 健康狀況 工作負荷 	<ul style="list-style-type: none"> 確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 提供彈性哺（集）乳措施，並設置哺（集）乳室。 推動職場母性健康保護計畫，保障母性安全與健康。 妊娠前後之女性同仁定期安排與職醫護進行產前產後衛教面談與健康風險評估。 	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠前後之女性同仁定期安排與職醫護進行產前產後衛教面談與健康風險評估。
5	全體員工	健康安全職場	建構安全之工作環境、落實防疫工作	<ul style="list-style-type: none"> 工作傷害 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，遵循職業安全衛生相關法令規定。 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練。 專任聘請護理師、約聘臨場健康服務特約醫生，以防止職業災害發生，另定期辦理員工健康檢查。 定期進行工作場所飲水機、照明、消防設備等品質檢測。 嚴格要求所有員工、外賓及承攬商遵守之防疫措施、實聯制並加強廠區及辦公區域環境消毒作業。 	<ul style="list-style-type: none"> 啟動職災通報與處理程序。 主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解申請相關補償程序。 視員工身心狀況，調整工作安排。
6	全體員工	和諧勞資關係	無勞資爭議事件	<ul style="list-style-type: none"> 勞資糾紛 	<ul style="list-style-type: none"> 依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，每季舉辦勞資會議。 員工申訴管道：郵件、電話、員工意見信箱、親自洽談，以確保員工暢通的溝通管道。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供多元溝通管道，以確保員工權益。

註：2023 年無相關歧視案件發生。

4.2 發展人才永續

4.2.1 訓練發展模組

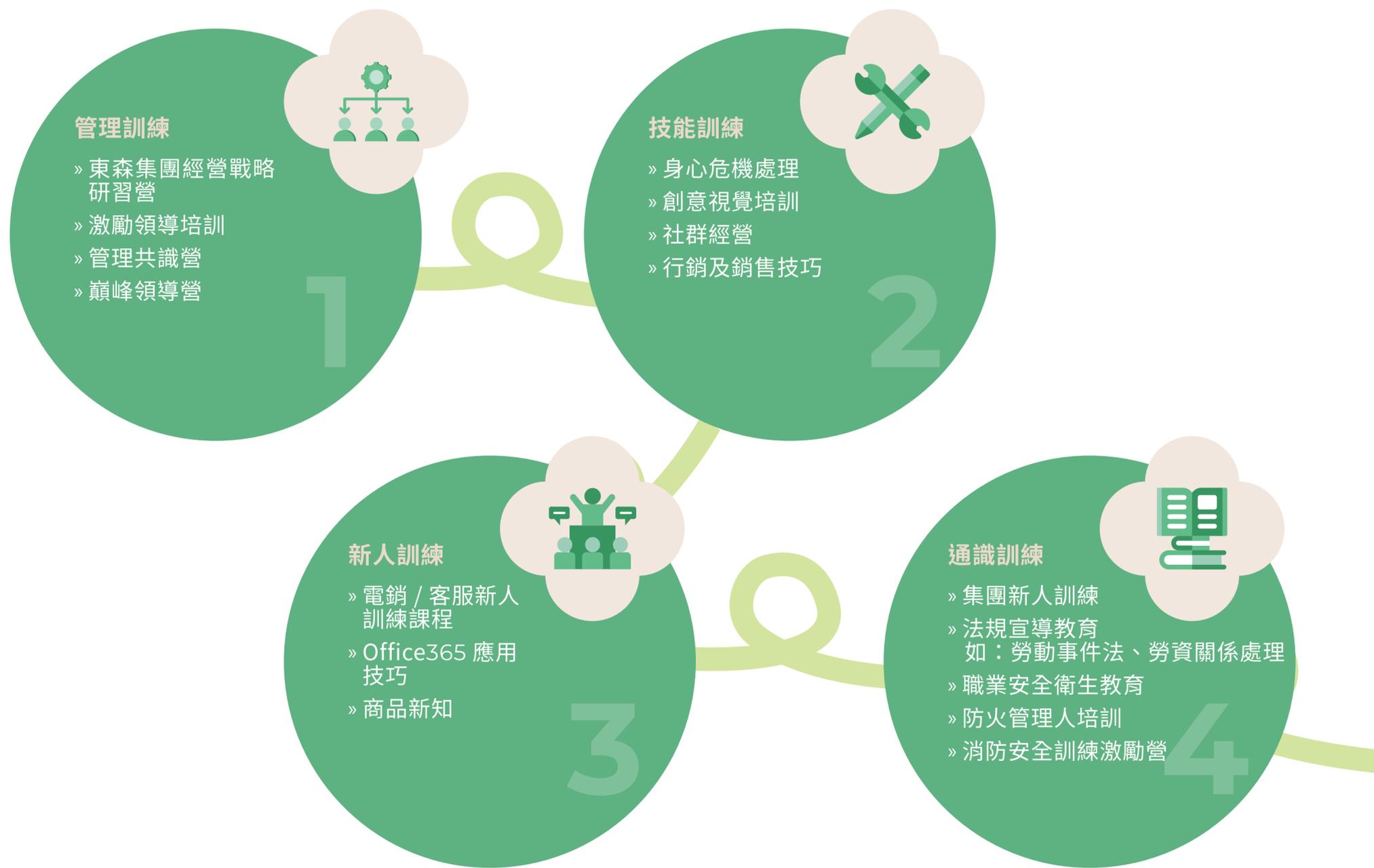
全球新零售市場瞬息萬變，身為電商從業人員亦需要與時俱進，為提升員工專業技能及培養多元化電商人才，東森購物對接綜整集團未來發展策略與資源，制定完整的訓練制度，除了以四大模組，妥善規劃員工的發展藍圖外，更藉由建置內部線上 E-Learning 課程、提供天下創新學院課程等多元的學習管道，讓同仁可依需求安排自主學習計畫。

2023 年數位學習平台開設如遠距教學及通識等教育訓練，開課次數達 663 次，並於當年度累計總訓練時數達 4,309 小時、累計受訓人次達 5,312 人。



東森集團經營戰略研習營

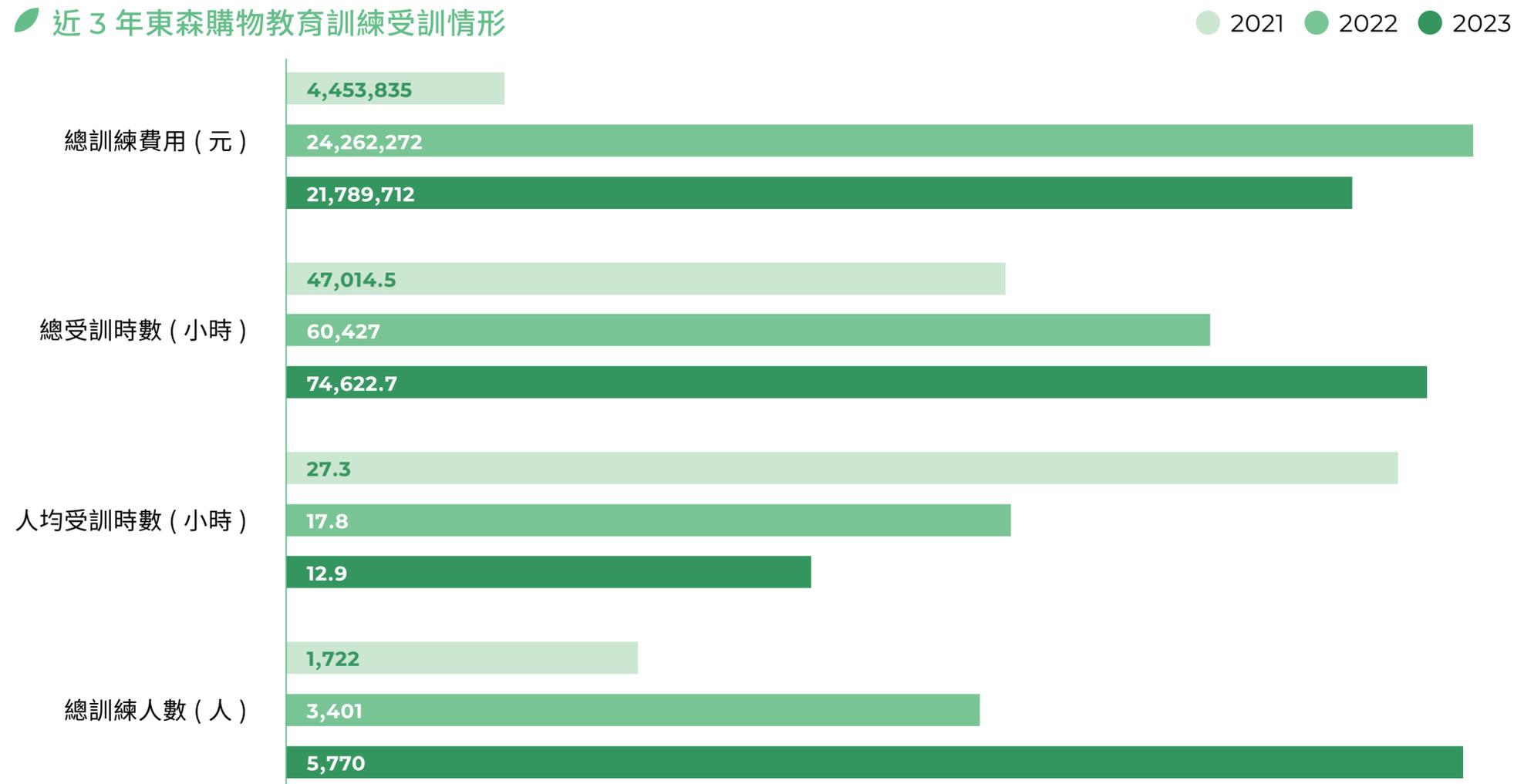
東森購物四大訓練模組



2023 年東森購物教育訓練受訓情形

課程類別	開班次數 (堂)	受訓人次 (人次)	總受訓時數 (小時)
管理訓練	8	623	10,182
技能訓練	99	2,540	16,846
新人訓練	98	778	28,654
通識訓練	4	1,829	14,632
總計	209	5,770	70,314

近 3 年東森購物教育訓練受訓情形



教育訓練活動照片



4.2.2 人才培育計畫

為建構全方位的人才職涯發展，我們藉由召集擁有跨組織、跨職能的同仁，積極發展接班人計畫，以東森集團「21大中心」為核心基礎，確保專業知識得以在各世代間傳承，並定期邀請外部講師授課，鼓勵員工開創「斜槓人生」，帶動企業達成營運目標及永續發展。

人才培育計畫	計畫說明	2023年人才培育成果
東森集團 21大中心	集團總管理處召集跨公司的研發、業務、宣傳、法務、管理等職能專長共400多位人才，形成跨公司支援的架構，提供人才更大的發展舞台與多元的歷練機會	2023年發放21大獎勵金共新台幣310萬元
跨集團 研習營	每年舉辦2場次戰略研習營，針對參與之績優新進同仁給予獎金獎勵	2023年舉行2場研習營競賽，共發放新台幣50.5萬元之獎金
輔導人 獎勵金	導入輔導員機制，並於新人試用期過後獎勵3,000、5,000元，透過此計畫增加新進員工定著率	執行輔導老師制度成功降低新人流失率達12%；2022年任職未滿一年即離職之人數為521人，2023年降至459人

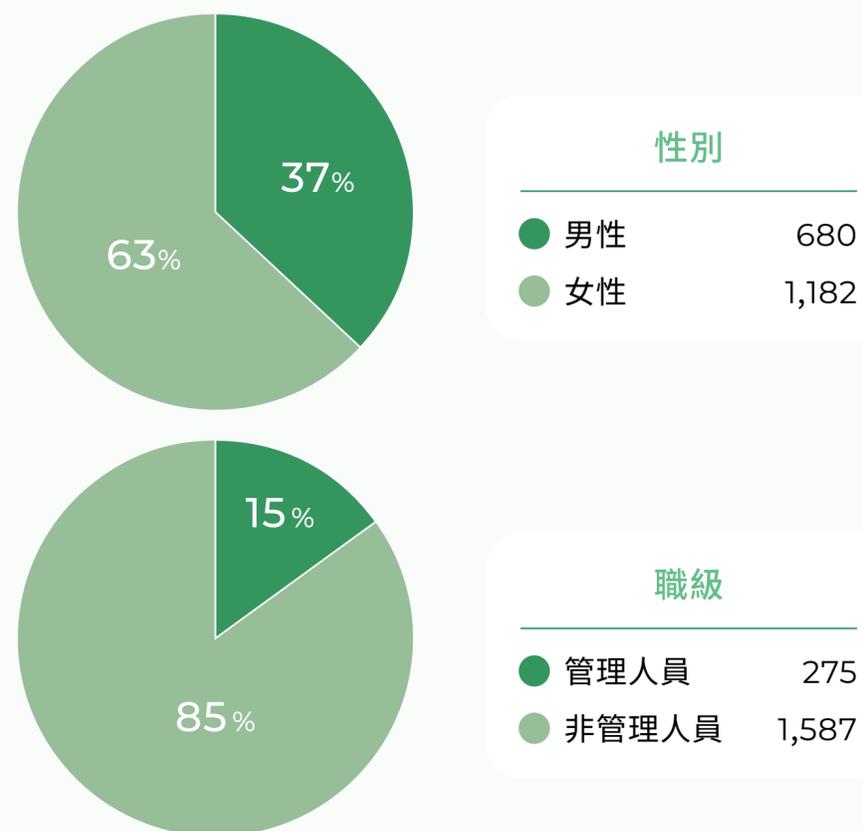


4.2.3 多元發展機會

績效考核

為落實績效管理，我們定期依「績效考核實施辦法」進行績效考核，以確保公司上下之目標與公司的發展目標一致，並將評核結果作為員工輪調、晉升、培訓發展、員工薪酬調整之參考，未達理想績效之員工將協助其改善與精進。2023年接受績效考核的正式員工比例為100%。此外，我們亦自行進行「360度評量」，針對經理至總經理層級等中高階主管進行評核，讓管理階層瞭解人才適合的位置，以及檢視缺乏人才的種類、接班梯隊的備齊度。

2023年東森購物依性別及職級進行績效評估的職員比例



註：計算範疇為2023年東森購物之正式員工；到職未滿3個月人員不參與考核。

東森購物獎金制度

東森購物為員工提供多元的發展機會，並透過「獎金制度」、「績效考核」、「內部輪調」、「升遷制度」等留才與激勵措施，獎勵員工工作貢獻、留住優秀人才，特優及優等員工之工作獎金亦依季考核發放。2023年度東森績效出色，年終獎金總計發放約新台幣2.7億元。



集團21大中心獎勵

各部門依據跨公司參與之專案程度，由各職能中心主管，每季簽報獎勵，個人獎勵最高可達1個月薪資。



研發中心

每季獎勵，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，特優者獲頒1個月薪資，優等半個月薪資，特殊表現者可更高，不在此限。

4.3 打造幸福職場

4.3.1 優渥福利待遇

東森購物提供具競爭力的薪酬，以吸引優秀的人才，非主管之全時員工薪資中位數為法定薪資之 2 倍，並定期依據公司年度營運績效、工作職責與績效表現調整薪資，平均調薪幅度為 2.1%。

東森購物非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：仟元

項目	2023
非主管之全時員工薪資總額 (A)	1,362,011.21
非主管全時員工人數 (B)	1,708
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	797.43
非主管之全時員工「薪資中位數」	669.20

東森購物非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

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的比率（公式 a）	15.04%
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的比率（公式 b）	121%

註：

1：(公式 a) 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

2：(公式 b) 年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

多元的福利制度

東森購物不僅嚴守勞基法，亦提供各式員工福利，類型包括健康檢查、員工旅遊、節慶禮金、員工保險、活動獎勵、急難救助等，2023 年員工福利使用人次達 9,757 人，支出費用合計新台幣 201,926,933 元。

員工更享有以成本優惠價購買公司商品的福利，以非常實惠的價格購買毛寶、耐斯、台鹽、正隆等知名大廠製造生產的洗衣精、洗髮精、沐浴乳、牙膏、衛生紙等生活日用品。每週五亦訂定為東森購物寵物日，員工可帶寵物來公司一起上班，不定期舉辦寵物認養會、免費理學檢查與結育、疫苗等優惠活動，此外，我們不定期於東森廣場舉辦麻將大賽，鼓勵員工與其親朋好友來參加比賽，提供所有參賽者獎品。

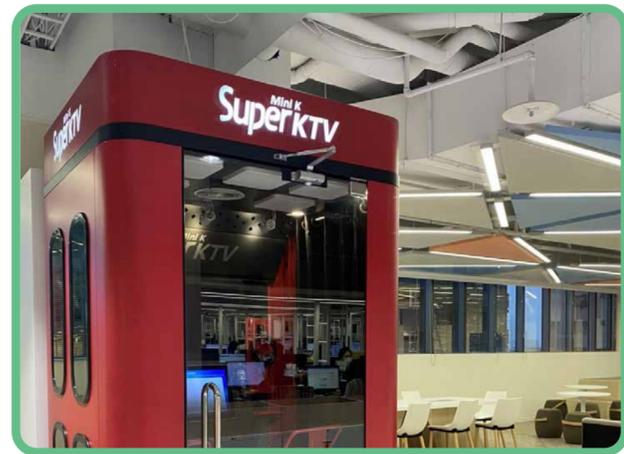
寵物日活動



舒適的工作空間

為了幫助員工釋放工作壓力，並激發創造力和提升工作效率，東森購物總部辦公區塊設有員工休息室、按摩室、K 歌間、淋浴間，廁所全面裝設免治馬桶，並於休憩區域提供飲品、自助式點心吧，方便員工隨時享用。

K 歌間



會談交流區



鼓勵生育

為鼓勵員工生育，東森購物不論性別，提供男性及女性員工生育補助津貼、產假及陪產假，育嬰留停的員工隨時可重返職場發展。此外，亦設有由專人定期管理、清潔與維護的哺 / 集乳室。2023 年共有 29 名員工申請育嬰留停，共 50 位同仁請領生育補助，並發放生育補助津貼新台幣 180,000 元。

2023 年東森購物員工申請育嬰假情形

項目	男性	女性	合計
A. 2023 年符合申請育嬰留停人數	22	46	68
B. 2023 年實際申請育嬰留停人數	5	24	29
申請率 (%)=B/A	23%	52%	43%
C. 2023 年預計育嬰留停復職人數	4	28	32
D. 2023 年實際育嬰留停復職人數	3	11	14
復職率 (%)=D/C	75%	39%	44%
E. 2022 年實際育嬰留停復職人數	5	10	15
F. 2022 年育嬰復職持續工作 1 年	4	8	12
留任率 (%)=F/E	80%	80%	80%

註：

- A. 2023 年符合申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請過陪產假及產假之人數，以及具生育事實符合法規申請條件之人數。
- B. 2023 年實際申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請育嬰留停之人數。
- C. 2023 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 期間之人數。
- D. 2023 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 期間且後來復職之人數。
- E. 2022 年實際育嬰留停復職人數：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數。
- F. 2022 年育嬰復職持續工作 1 年：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停，復職 1 年後仍在職之人數。

退休制度

我們依據勞工退休準備金提撥及管理辦法等相關法令，設置勞工退休準備金監督委員會，按月提撥勞工退休準備金，並於 2017 年起實施員工優惠退休方案。



自請退休申請資格

員工合於下列情事之一者，得自請退休：
1. 服務本公司二十五年以上者。2. 服務本公司十五年以上，年滿五十五歲者。3. 服務本公司五年以上，年滿六十歲者。



放寬退休申請資格

員工如符合下列條件之一者，可申請自願退休，但需經公司同意：1. 服務已滿二十年以上者。2. 服務滿十年以上，年滿五十歲者。3. 服務滿十五年以上，(年資 + 年齡) 達 60 者。

4.3.2 職場健康安全

為建立優質的工作環境與氛圍，我們除了恪遵各項勞動法令規定，成立由勞、資方代表組成之「職業安全衛生委員會」定期召開會議，亦依法為員工安排職業安全衛生教育訓練，將職場健康與安全的正確觀念落實於同仁心中，以減少意外事故的發生率。

根據現行職安法規，東森購物屬於「第三類事業」，且未從事製造、處置或使用危害性物質，故並未設置「職安衛管理系統」，我們仍以謹慎態度面對「職業安全衛生管理」議題，並藉由教育訓練、場地巡檢等方式，致力防範職安事故之發生。未來隨公司營運範圍之改變進化，將適時調整職安運作量能，建置相關的「風險管控系統」，以達到更加全面的安全工作環境。

職安宣導與教育訓練

2023 年東森購物職場安全教育訓練成果

類別	課程名稱	訓練對象	參與人次統計
 防火防災演習	員工消防安全教育訓練	各部門代表	50
	自衛消防編組訓練 (上半年度及下半年度各 1 次)	全體員工	4,010
 職安安全衛生訓練	新進人員職安教育	新進員工	690
	AED 操作人員訓練	各職場 AED 操作人員	7



東森購物於公司場域中具潛在安全威脅之區域 (如變電室) 均有張貼「危險標示」；各密閉聚集場所亦有「防疫告示」。為確保全面安全的工作環境，我們安排固定人力在全區巡檢，以能夠及時發現各區域之潛在危害因子，若有發現便能儘速處理，並且透過公告宣導提醒員工避免可能發生之風險。我們亦依法為員工安排職業安全衛生教育訓練，力求減少意外事故的發生率，將職場健康與安全的正確觀念落實於同仁心中，2023 年共辦理 101 場次職業安全衛生教育訓練課程，參訓人次達 690 人。

2023 年共辦理 **101** 場次職業安全衛生教育訓練課程
參訓人次達 **690** 人

職場安全教育訓練



職業安全衛生委員會

東森購物採用優於職安法規的標準成立「職業安全衛生委員會」，由董事長擔任主任委員，並有各部門之勞、資方代表共計 13 位，每 3 個月固定召開委員會 1 次，就公司各類職安相關作為與職安防護計畫，進行研討、審查，亦以簡易圖表讓員工瞭解自己身、心狀況，防範職場疾病於未然，相關會議紀錄均簽報董事長核示並據以辦理各項職安作業。該委員會以建置「安全、安心工作環境」為期許，以人力巡檢、宣導教育等方式致力達到「職安零事故」、「員工都健康」之目標。2023 年度公司並未發生重大職災事件，且未發生職業病相關案件。

2023 年發生重大職災事件 0 件

2023 年發生職業病相關案件 0 件

2023 年東森購物職業傷害統計結果

性別		男性	女性	總計
職業傷害	A 受傷人數	3	15	18
	B 死亡人數	0	0	0
C 總工作員工數		733	1,280	2,013
D 工傷總數 (=A+B)		3	15	18
E 總工作時數 (=C*8*249)		1,460,136	2,549,760	4,009,896
F 工傷率 (=D/E*200,000)		0.4	1.2	0.9
G 嚴重職業傷害率 (=E/B*200,000)		0	0	0
H 總缺勤天數		5,826	12,466	18,292
I 總工作人天數 (=C*249)		182,517	318,720	501,237
J 缺勤率 (=G/Hx100%)		3%	4%	4%
K 工傷損失天數		47.25	38.5	87.75
L 損失工作日比 (K/E*200,000)		6.47%	3.02%	4.28%

註：

1：計算對象含正式與非正式的全職員工。

2：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」。

3：2023 年以 249 天計。

員工身心靈健康照顧

東森購物按照職安法規，於公司內部設置醫護室，聘請專業護理人員進駐，為員工提供護理協助，亦聘任專業醫師每3個月臨場實施醫療諮詢服務，提供員工健康、保健之專業諮詢。我們持續在各方面提供員工關懷與諮詢，透過E-mail向同仁進行衛教宣導、駐點醫生等資訊，以及以職安會電子公告信箱向員工宣導各類防災、職安防護資訊，亦不定期提供員工健康資訊、衛教講座等。

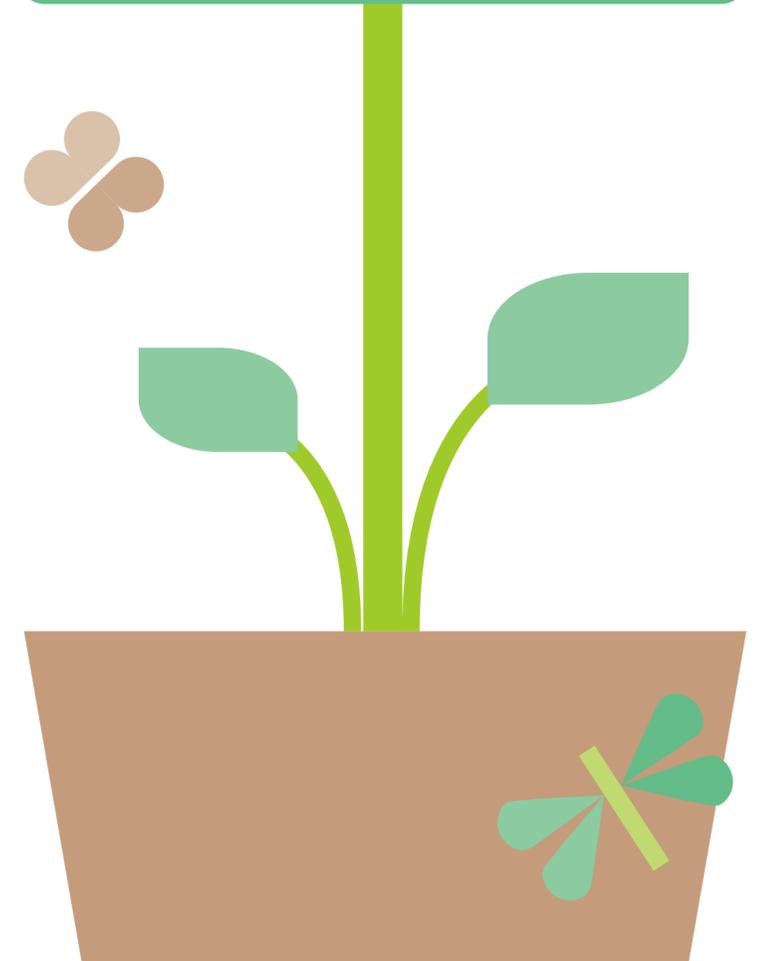
東森禱告殿維護員工身心健康

我們注重員工心理之健康維護，於東森購物總部設立「東森禱告殿」，同仁如遇瓶頸可透過專屬網頁填寫代禱事項，由禱告志工代為禱告，禱告事項會進行保密，為員工提供精神寄託及紓壓管道。東森禱告殿每週做一支禱告影片，發信告知全體員工「有人在為你禱告」，同時接受「個人特別禱告需求」。



活動		
	血壓量測	參加人數 45 人
	外傷處理	參加人數 83 人
	駐廠醫師健康諮詢	參加人數 22 人
	突發疾病照顧	參加人數 45 人
	一般健康諮詢	參加人數 113 人

員工健康關懷 - 血壓量測及一般健康諮詢



4.3.3 有效溝通管道

為提升員工雙向溝通的效率，我們提供包含勞資會議 (勞、資雙方各佔委員數之 50%)、福利委員會會議、員工信箱等多元的溝通管道，並遵循《勞動基準法》，當公司即將發生重大營運變化，影響員工就業權利或各項勞務條件時，東森購物將遵循勞動法規政策執行，以確保守護員工的權利，並建立開放、和諧的企業文化與勞資關係。2023 年收到 3 件員工電子郵件、電話申訴案件，我們積極處理，藉由人員訪談、書面紀錄，進行相關人調查，並經當事雙方協商後，已和平解決糾紛。

東森購物員工溝通管道



01 勞資會議
員工透過勞資會議表達需求與建議



02 福利委員會會議
定期討論與員工福利相關事項



03 360度主管評核
公司定期舉行匿名之評核，進行上對下、下對上及跨公司跨單位之平行考核



04 員工信箱
隨時接受各項需求與建議



05 新人輔導員
單位主管指派輔導員，再由輔導員提供新人輔導回饋予人力資源部門



06 離職面談
離職員工經由人力資源部門、管理部長官簽核、至總經理簽核