



CH4 健康平權 幸福企業

重大性議題：人才管理與員工多元權益



對東森購物的意義

東森購物將人才視為最重要的資產，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。此外，我們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。

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。

主責單位

人力資源部

特定行動與績效

- 共開設 137 堂實體訓練課程、400 堂數位課程，受訓人次 19,865 人
- 共開設 2 場職業安全訓練課程，受訓人次 60 人
- 員工福利受惠人次達 9,828 人次、共支出新台幣 268,978,842 元
- 執行輔導師制度成功降低新人流失率 20%
- 與 11 所大專院校進行產學合作，媒合 44 位學生擔任實習生，全年度實習總時數共約 2.88 萬小時



4.1 多元聘僱

東森購物相信人才的「選、用、育、晉、留」是推動公司持續成長的關鍵，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，營造「打破成規、快速行動」的企業文化，吸引優秀的人才加入。

4.1.1 人才招募與聘用

因應近年東森購物持續擴展創新業務，我們透過各種管道網羅優秀人才加入，使用包含 104 人力銀行、1111 人力銀行、就業服務站、獵人頭公司等徵才平台，廣納適才適所的新血，並持續推動產學合作，每年定期至世新大學、輔仁大學、成功大學、中山大學及高雄科技大學等各大專院校招聘實習生及正職人員。此外，我們亦發展出優化推薦優秀人才獎勵辦法，員工推薦親友任職，可領最高十萬元獎金，更有靈活的內部轉調制度，促進人員發展多樣化的職能，2021 年東森購物共招募 1,043 名新進人員。

2021 年東森購物新進員工組成

項目	新進人數	新進率	新進人數	新進率
性別	♂ 男		♀ 女	
30 歲以下	131	6.33%	295	14.24%
31-40 歲	134	6.47%	258	12.46%
40-50 歲	68	3.28%	132	6.37%
50 歲以上	5	0.24%	20	0.97%
總計	338	16.32%	705	34.04%

備註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,071 人。

建教合作

東森購物與多家學校簽訂實習合約，2021 年與台南應用科技大學、弘光科技大學、台北城市科技大學、健行科技大學...等 11 所大專院校合作，順利媒合 44 位學生實習，全年度實習總時數共 28,812.4 小時。



2021 年東森購物離職員工組成

2021 年度之新進及離職員工組成如下表，此外東森購物員工 2021 年之自願離職率為 94.59%；非自願離職率為 5.41%。

項目	離職人數	離職率	離職人數	離職率
性別	♂ 男		♀ 女	
30 歲以下	132	6.37%	287	13.86%
31-40 歲	139	6.71%	281	13.57%
40-50 歲	58	2.80%	145	7.00%
50 歲以上	10	0.48%	38	1.83%
總計	339	16.37%	751	36.26%

備註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,071 人。



4.1.2 人才結構概況

2021 年東森購物擁有 2,071 位員工，包括正式員工 2,059 人、非正式員工 12 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；為促進弱勢就業及多元聘僱，2021 年共僱用原住民 22 人，身心障礙員工共 26 人，多元聘僱之員工占總員工數約 2.3%。2021 年聘用員工未發生違反人權或歧視事件。

組別	♂ 男		♀ 女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
正式人員	734	35.44%	1,325	63.98%	2,059
非正式人員 (派遣 / 約聘等)	3	0.14%	9	0.43%	12

備註 1：計算基準：2021 年 12 月 31 日在職的全職人數（含正式、非正式人員）。
備註 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。

類別	組別	♂ 男		♀ 女	
		人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	129	6.23%	292	14.10%
	31-40 歲	291	14.05%	514	24.82%
	40-50 歲	255	12.31%	445	21.49%
	50 歲以上	62	2.99%	83	4.01%

備註 1：計算基準：2021 年 12 月 31 日在職的全職人數（含正式、非正式人員）。
備註 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。

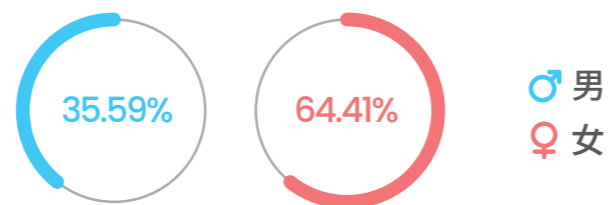
性別 / 年齡	♂ 男			♀ 女			總計	佔總員工 人數比例
	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上		
原住民	3	8	1	1	9	0	22	1.06%
領有身障手冊人數	2	10	3	0	7	4	26	1.26%
總計	5	18	4	1	16	4	48	2.32%



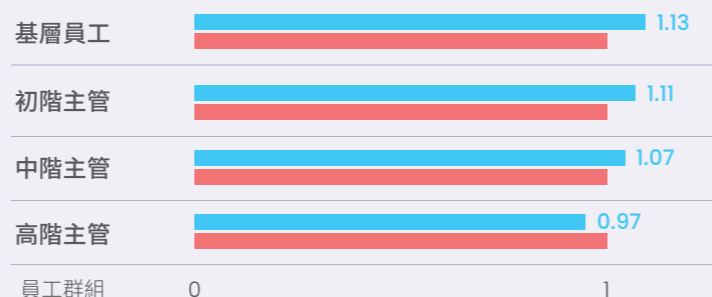
4.1.3 性別平權職場

東森購物為員工提供尊嚴的工作環境，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概念，以確保所有性別之平等工作權及消除性別歧視，並且制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，設置完整的反應管道。2021 年東森購物女性員工佔總員工的 64.4%，管理職位中亦有 58.3% 為女性，其中副總經理以上更有 3 名是女性。公司發放員工之薪酬不因性別而有所不同。

2021 年東森購物男女比例



東森購物男女薪酬比例



2021 年東森購物員工職級及性別分布				
職級	♂ 男		♀ 女	
	人數	比例	人數	比例
行政職位	366	39.40%	563	60.60%
專業職位	266	29.89%	624	70.11%
管理職位 (理級以上)	105	41.67%	147	58.33%

備註：上表比例的計算方式為該類別人數除以該類別總人數。



哺集乳室



備註：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。



4.2 人才培訓與發展

● 4.2.1 訓練發展模組

為培養具多元專業的電商人才，對接公司的發展策略，東森購物綜整集團資源，制定完整的訓練制度，以「管理訓練」、「技能訓練」、「新人訓練」、「通識訓練」等四大模組，妥善規劃員工的發展藍圖，同時透過建置內部線上 E-Learning 課程、提供天下創新學院課程等多元的學習管道，同仁可依需求安排自主學習計畫。

2021 年雖因疫情因素減少實體訓練與外訓次數，數位平台學習使用成效卻大幅增加。數位學習平台 2021 年開設 179 堂員工訓練課程，且截至 2021 年已累計開設 400 門課程、19,865 人次參與受訓，總受訓時數為 11,935 小時，支出費用新台幣 110 萬元。相較於 2020 年，2021 年學習受訓人次成長 70%、受訓時數成長 149%，數位學習平台使用率提升成效卓著。



東森購物四大訓練模組

管理訓練	技能訓練	新人訓練	通識訓練
<ul style="list-style-type: none"> 東森集團經營策略研習營 激勵領導培訓 管理共識營 巔峰領導營 	<ul style="list-style-type: none"> 身心危機處理 創意視覺培訓 社群經營 行銷及銷售技巧 	<ul style="list-style-type: none"> 電銷 / 客服新人訓練課程 Office365 應用技巧 商品新知 	<ul style="list-style-type: none"> 集團新人訓練 法規宣導教育 如：勞動事件法、勞資關係處理 職業安全衛生教育 防火管理人培訓 消防安全訓練激勵營



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2021 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大議題分析

永續價值與策略

CH1 穩健治理 永續經營

CH2 嚴選品質 創新體驗

CH3 綠色營運 低碳家園

CH4 健康平權 幸福企業

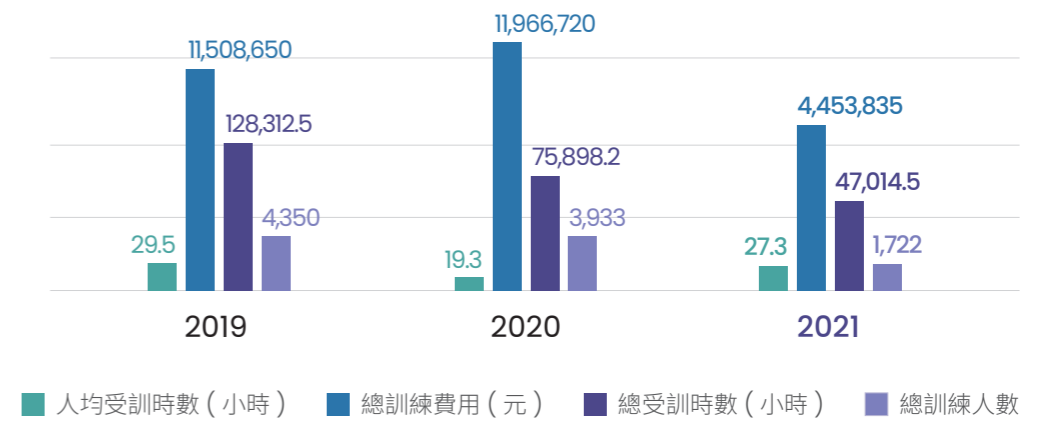
CH5 熱心公益 共融社會

附錄

2021 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	21	533	5,388.5
技能訓練	2	60	242
新人訓練	111	959	38,880
通識訓練	3	170	2,504
總計	137	1,722	47,014.5

近三年東森購物教育訓練受訓情形



2021 年東森購物數位學習課程

課程類別	開班次數 (堂)	受訓人次	總受訓時數 (小時)
銷售技巧、業務拓展	203	8,473	4,521
知識技術、專業領域	26	2,549	1,918
商品服務、內容說明	117	5,024	3,075
管理職能、領導統御	54	3,819	2,421
總計	400	19,865	11,935





4.2.2 人才培育計畫

東森購物員工可享有東森集團內部所有的學習資源，集團設有「十七大中心」，召集跨組織、跨職能的人才，建構全面的職涯發展支持架構，積極發展接班人計劃，確保專業知識能在世代之間傳承，同時定期邀請外部講師授課，鼓勵員工開創「斜槓人生」，透過全面的人才培育計畫持續成長，並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	2021 人才培育成果
東森集團 十七大中心	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。	2021 年發放 17 大獎勵金共新台幣 1,064.8 萬元。
跨集團研習營	每年舉辦 3 場次戰略研習營，針對參與之績優新進同仁給予獎金獎勵。	2021 年舉行 2 場研習營競賽，共發放新台幣 37 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。	執行輔導師制度成功降低新人流失率 20%；2020 年任職未滿一年即離職之人數為 860 人，2021 年降至 692 人。
專案與產學合作	透過與阿里巴巴、華碩、廣達及臺灣大學等知名企業與學校合作，提升專業職能與個人視野。	持續與各大專院校進行產學合作，2021 年與台南應用科技大學、弘光科技大學、台北城市科技大學、健行科技大學…等 11 所大專院校合作，順利媒合 44 位學生實習。



● 4.2.3 多元發展機會

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，東森購物為員工提供多元的發展機會，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，提升員工專業職能、獎勵工作貢獻、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，2021 年度東森績效出色，年終獎金總計發放約新台幣 3 億元。

東森購物獎金制度



集團十七大中心獎勵

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，個人獎勵最高可達一個月薪資。

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，特優者獲頒一個月薪資，優等半個月薪資，特殊表現者可更高，不在此限。

2021 年東森購物員工獎金發放

東森購物於 2021 年度獲得出色的績效成果，因此亦決定大幅獎勵表現優秀的員工。該年度年終獎金基礎 5 個月，而表現績優者最高獲得 6 個月的年終獎金，公司合計發放約新台幣 3 億元之獎金。對於薪資較低之員工，則依年資發放新台幣 1 萬元獎金，並於年底調薪。此外，為鼓勵留才與推薦員工之成果，發放 285 人次的新人輔導師獎金共新台幣 51.1 萬元，也發放 125 人次的員工推薦獎金共新台幣 92.4 萬元。

績效考核

東森購物落實績效管理，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，評核之結果可作為員工輪調、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。2021 年接受績效考核的正式員工比例為 91%（任職未滿三個月人員不參與年度績效考核）。此外，我們亦自行進行「360 度評量」，針對經理至總經理層級、96 位的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。

2021 年東森購物依性別及職級進行績效評估的職員比例

項目	管理人員	非管理人員	男	女
接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	242	1,640	668	1,214
接受定期績效及職涯發展檢視的人數 %	13%	87%	35%	65%

備註：計算範疇為 2021 年東森購物之正式員工。



4.3 幸福職場

東森購物將員工視為最重要之資本，即便新冠疫情持續蔓延，東森購物仍率先宣布調薪，針對表現優秀之員工，依年資調薪 2% 至 7%。此外，為保護員工安全，配合新北市政府「安心企業快篩計畫」，首創業界全體員工 PCR 檢測、免費疫苗險等多項創舉。同年更調整內部獎勵辦法，每月舉辦部門激勵活動、獎勵方案、感恩餐會等，打造「有快樂的員工，才有滿意的客戶」職場環境，2021 年榮獲 IIII 人力銀行評鑑幸福企業獎之殊榮。

● 4.3.1 優渥薪酬福利

東森購物提供最具競爭力的薪酬，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 1.43 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 2.6%。

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	2019	2020	2021
非主管之全時員工薪資總額 (A)	64,546	65,937	66,375
非主管全時員工人數 (B)	1,862	1,854	1,819
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	34.67	35.56	36.49
非主管之全時員工「薪資中位數」	30	32	34

2021 年東森購物調薪資格與標準

調薪資格

- 行政幕僚同仁，且月總薪 5 萬元 (含) 以下之員工
- 109 年 06 月 30 日 (含) 前到職員工，年資滿一年以上者
- 109 年終考核等第甲等以上之員工，且一年內無調整薪資者
- 非上述條件，但表現優異，經主管特殊提報之員工

調薪標準

- 年資 1-3 年者，調加 2% 薪資
- 年資 3-5 年者，調加 3.5% 薪資
- 年資 5-10 年者，調加 6% 薪資
- 年資 10 年以上，調加 7% 薪資



2021 年東森購物員工調薪

東森購物於 2021 年度獲得出色的績效成果，因此亦決定大幅獎勵表現優秀的員工。2021 年七月年度調薪時，共有 529 人獲得調薪，每人平均調加新台幣 2,305 元，平均調幅為 5.7%，調薪總額近新台幣 122 萬元。對於薪資較低之員工，除了依年資發放獎金，亦於年底進行調薪約 2% 至 7% 不等。






多元的福利制度

東森購物提供員工福利制度類型包括健康檢查、員工旅遊、節慶禮金、員工保險、活動獎勵、急難救助等，2021 年因疫情因素，雖暫時未提供員工健康檢查及員工旅遊，但是公司替全體員工投保防疫險、提供 PCR 檢測服務，全額皆由公司負擔。2021 年員工福利使用人次達 9,828 人，支出費用合計新台幣 268,978,842 元。

東森購物的員工享有以成本優惠價購買公司商品的福利，可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。此外，透過東森購物 2020 年底收購的熊媽媽買菜網，提供員工多元且價格實惠之生鮮食材與民生用品，讓員工即時購物並將商品送至公司，以減少同仁外出之疫情接觸風險。

東森購物福利制度

類型	福利內容	人次	金額 (元)
 節慶禮金	每年端午、中秋及農曆春節與生日發放同仁慰勞禮金	7,669	7,669,000
 員工保險	勞保、全民健保、團體保險 (涵蓋壽險、意外險、住院醫療險、意外醫療險等)	2,057	260,521,042
 其它補助	針對員工結婚、生育及喪葬等提供禮 (慰助) 金	99	488,800
 急難救助	員工 (眷屬) 發生重大事件對家庭經濟影響至鉅者，提供適當補助款，予以協調	3	300,000
總計		9,828	268,978,842



電銷單位年度獎勵旅遊團



電銷單位年度獎勵旅遊榮譽晚宴



電銷2021年度獎旅榮譽晚宴

目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2021 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續價值與策略

CH1 穩健治理 永續經營

CH2 嚴選品質 創新體驗

CH3 綠色營運 低碳家園

CH4 健康平權 幸福企業

CH5 熱心公益 共融社會

附錄

舒適的工作空間

為了幫助員工釋放工作壓力、激發創造力、提升工作效率，我們精心打造了如同新創公司的辦公空間。總部辦公區塊設有員工休息室、按摩室、K 歌間、淋浴間，廁所更全面裝設免治馬桶；而在辦公大樓外廣場，我們則設置了投幣式 7-11 便利店，引入 Knock Knock 咖啡廳，讓員工可以隨時享用香濃咖啡與小點心。

此外，我們亦獨步業界提供東森獨家的「4 美服務」，包含：自然美 SPA「美容」、「美睫」、「美甲」，以及名留「美髮」等服務，員工可在上班時間使用這些服務、不需請假，便捷貼心的服務有效提升員工的幸福感和生產力。



美容



美甲



美髮



辦公室



咖啡廳



便利商店



淋浴間



會談區



K 歌間



按摩室



鼓勵生育

東森購物為鼓勵員工生育，提供生育補助津貼、產假及陪產假，同時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。2021 年共有 27 名女性申請育嬰留停，共 32 位同仁請領生育補助，並發放 11.5 萬元的生育補助津貼。



2021 年東森購物員工申請育嬰假情形

項目	男性	女性	合計	說明
2021 年符合申請育嬰留停人數	18	56	74	<ul style="list-style-type: none"> • 2021 年符合申請育嬰留停人數：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請過陪產假及產假之人數 • 2021 年實際申請育嬰留停人數：於 2021/01/01~2021/12/31 間申請育嬰留停之人 • 2021 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 期間之人數 • 2021 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2021/01/01~2021/12/31 期間且後來復職之人數 • 2020 年實際育嬰留停復職人數：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數 • 2020 年育嬰復職持續工作一年：於 2020/01/01~2020/12/31 期間育嬰留停，復職一年後仍在職之人數
2021 年實際申請育嬰留停人數	0	27	27	
申請率 (%)=B/A	0.00%	48.21%	36.49%	
2021 年預計育嬰留停復職人數	2	26	28	
2021 年實際育嬰留停復職人數	1	14	15	
復職率 (%)=D/C	50.00%	53.85%	53.57%	
2020 年實際育嬰留停復職人數	2	17	19	
2020 年育嬰復職持續工作一年	2	13	15	
留任率 (%)=F/E	100.00%	76.47%	78.95%	



東森購物退休制度

東森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 健康安全職場

東森購物恪遵各項勞動法令規定，以建立優質的工作環境與氛圍，採用優於職安法規的標準成立「職業安全衛生委員會」，由勞、資方代表組成，定期召開會議。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，2021 年共辦理 86 場次職業安全衛生教育訓練課程，參訓人次達 1,043 人。

根據現行職安法規，東森購物屬於「第三類事業」，亦未從事製造、處置或使用危害性物質，故未設置「職安衛管理系統」。不過，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能量，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，每三個月固定召開委員會一次，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實施各項職安作業。

「職業安全衛生委員會」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。2021 年度公司未發生重大職災事件，疫情事件為 0 件，且未發生職業病相關案件。

職安宣導

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。

2021 年東森購物職場安全教育訓練成果

類別	課程名稱	辦理次數	參與人次統計
 防火防災演習	員工消防安全教育訓練	2	40
	員工消防逃生演練	2	全體員工 (2,071 人)
	自衛消防編組訓練 (上半年度及下半年度各一次)	2	40
	防火管理人講習訓練複訓班	1	1
 職安訓練	職安人員專業教育訓練	1	1
	新進人員職安教育	86	1,043
	在職人員職業安全衛生教育訓練	2	60



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2021 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續價值與策略

CH1 穩健治理 永續經營

CH2 嚴選品質 創新體驗

CH3 綠色營運 低碳家園

CH4 健康平權 幸福企業

CH5 熱心公益 共融社會

附錄

2021 年東森購物職業傷害統計結果

性別		女	男	總計
職業傷害	A 受傷人數	11	4	15
	B 死亡人數	0	0	0
C 總工作員工數		1,334	737	2,071
D 工傷總數 (=A+B)		11	4	15
E 總工作時數 (=C*8*249)		2,657,328	1,468,104	4,125,432
F 工傷率 (=D/E*200,000)		0.8	0.5	0.7
G 嚴重職業傷害率 (=E/B*200,000)		-	-	-
H 總缺勤天數		12,894.875	5,558.25	18,453.125
I 總工作人天數 (=C*249)		332,166	183,513	515,679
J 缺勤率 (=G/Hx100%)		3.88%	3.03%	3.58%
K 工傷損失天數		338.75	21	359.75
L 損失工作日比 (K/E*200,000)		25.5	2.9	17.4

備註 1：計算對象含正式與非正式的全職員工。

備註 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」。

備註 3：2021 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，亦聘任專業醫師每三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。2021 年因疫情未安排員工體檢，但是我們持續在各方面提供員工關懷與諮詢，因應疫情時事演變、節氣變化等因素，透過 E-mail 向同仁進行疫情期間之衛教宣導、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疫、防災等職安防護資訊，亦不定期提供員工健康資訊、衛教講座，並將相關活動改以線上方式進行。

東森禱告殿維護員工身心健康

我們亦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」，2021 年禱告皆以線上方式進行，視情況用電話、line 或 Email 禱告。

2021 年度員工接受關懷超過 1,140 人次，Email 代禱的共計超過 20,800 封。



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2021 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大議題分析

永續價值與策略

CH1 穩健治理 永續經營

CH2 嚴選品質 創新體驗

CH3 綠色營運 低碳家園

CH4 健康平權 幸福企業

CH5 熱心公益 共融社會

附錄

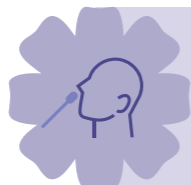
防疫措施

東森購物在疫情期間非常重視同仁健康安全，謹慎訂定防疫措施，並透過各項防疫政策宣導、防疫及健康資源的提供，讓員工受到全方位的照顧並在疫情之下安心工作。



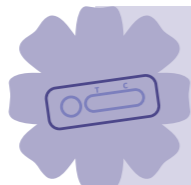
防疫資訊宣導

透過職業安全衛生委員會之電子信箱持續向同仁宣導政府宣布及公司訂定之最新防疫政策等相關資訊，持續提供員工防疫關心與健康叮嚀。



員工 PCR 檢測

聘請「桃園榮民總醫院團隊」為公司全體員工實施「PCR 檢測」，並且事先規劃若發生員工染疫情形之送醫就診照顧事宜，所有費用均由公司負擔。



快篩劑檢測服務

醫護室提供員工新冠肺炎「快篩劑檢測」之服務，指導或協助同仁操作快篩檢測，為有染疫疑慮之員工進行篩檢，藉此讓公司達到及時掌握疫情案件並儘速隔絕傳染的能力。



防疫酒精

於公司各區域準備充足之「防疫酒精」等防疫物資，提供員工隨時使用，保護自身安全。



定期環境消毒

每週固定實施各區域之全面性殺菌與消毒作業，為員工建置一個安全、衛生之工作環境。



保健食品發放

為全體員工發放「東森倍護膠囊」防疫保健品，提升員工健康與抗疫能力。

東森購物為全體員工實施 PCR 檢測

在疫情期間，為確保同仁之健康安全，東森購物為全體員工舉辦北、中、南共 5 場次之 PCR 檢測，檢測費用由公司全額支付，受檢人數總計 4,636 人，支出費用共新台幣 1,298 萬元。



職場消毒

提供酒精防疫

保健食品發放



4.3.3 暢通溝通管道

東森購物對於維護員工權益不遺餘力，重視勞資和諧，為提升員工雙向溝通的效率，我們提供包含勞資會議、福利委員會會議、員工信箱等多元的溝通管道，建立開放、和諧的企業文化與勞資關係。我們亦遵守《勞動基準法》，當公司即將發生重大營運變化，將影響員工就業權利或各項勞務條件時，皆會進行事前預告，以確保守護員工的權利。2021 年度無發生透過內部管道進行員工申訴之案件。

東森購物員工溝通管道

 <p>勞資會議 員工透過勞資會議表達需求與建議。</p>	 <p>福利委員會會議 定期討論與員工福利相關事項。</p>	 <p>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。</p>
 <p>員工信箱 隨時接受各項需求與建議。</p>	 <p>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。</p>	 <p>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。</p>

勞資委員會

東森購物之勞資委員會由勞、資雙方各佔委員數之 50%，針對多項勞資相關議題舉行會議。為保障員工權益，東森購物亦開放非勞、資代表之員工參加會議。

委員組成狀況	勞工佔比	2021 年討論事項
7 位資方代表 7 位勞工代表	50%	員工獎懲制度公告、彈性工時規範布達、選舉日薪資給付辦法說明、育嬰假辦法說明、基本工資調整、性騷擾防治懲戒辦法、勞動事件法規範

申訴案件

2021 年，東森購物共發生五件申訴案件，其中包含三項勞資爭議類及二項勞動檢查類之案件，爭議事件包含生理假、加班費、獎金等爭議，東森購物盡全力與利害關係人調解及溝通；一件案件由申訴人撤銷，一件調解結果成立，一件調解結果不成立，其餘二件東森購物接受申訴之結果，支付行政罰鍰共新台幣 14 萬元（含性平案件罰鍰新台幣 2 萬元）。

