

目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

CH 4
人權守護 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。

特定行動與績效

- 共開設 176 堂實體訓練課程、828 堂數位課程，受訓人次 18,038 人
- 員工福利受惠人次達 9,368 人次、共支出新台幣 567,952,311 元

主責單位

人力資源部

未來短期目標

- 2023 年預計對外招聘約 500 個職缺，創造 1,000 個就業機會，重點招募在經營管理人才、資訊研發、商品開發及電話行銷客服人員
- 東森集團全球營運總部預計 2025 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 (較 2022 年預計成長 60%)
- 2023 年維持與 11 家大專院校之實習合作機會，因疫情關係暫不擴大產學合作，待各校園回歸正常上課機制後，再行推廣

未來中長期目標

- 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。人才需求著重在美容美體產業、電子商務、電話行銷等領域，有效整合線上線下經營體系
- 人才儲備上，持續完善 360 度職能評鑑，每半年進行人員評鑑作業，總人數能至 500 人，達員工總數的 10%，並搭配個人發展計畫以搭建接班梯隊



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.1 多元招募

4.1.1 人才招聘與聘用

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。

2022 年東森購物新進員工組成

項目	男		女	
	新進人數	新進率	新進人數	新進率
30 歲以下	95	4.58%	190	9.16%
31-40 歲	106	5.11%	202	9.74%
40-50 歲	54	2.60%	129	6.22%
50 歲以上	6	0.29%	30	1.45%
總計	261	12.58%	551	26.57%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,074 人。

2022 年東森購物離職員工組成

項目	男		女	
	離職人數	離職率	離職人數	離職率
30 歲以下	84	4.05%	196	9.45%
31-40 歲	111	5.35%	194	9.35%
40-50 歲	54	2.60%	145	6.99%
50 歲以上	7	0.34%	27	1.30%
總計	256	12.34%	562	27.10%

註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,074 人。



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.1.2 人才結構概況

2022 年東森購物擁有 2,074 位員工，包括正式員工 2,061 人、非正式員工 13 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，2022 年共雇用原住民 24 人，身心障礙員工共 23 人，並聘有 11 位非台籍員工，多元聘僱之員工占總員工數約 2.7%。2022 年聘用員工未發生違反人權或歧視事件。

2022 年東森購物員工雇用情形

組別	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
正式人員	748	99.73%	1,313	99.17%	2,061
非正式人員 (兼職約聘)	2	0.27%	11	0.83%	13

註 1：計算基準：2022 年 12 月 31 日在職的全職人數 (含正式、非正式人員)。

註 2：目前並無「永久聘僱人員」、「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。

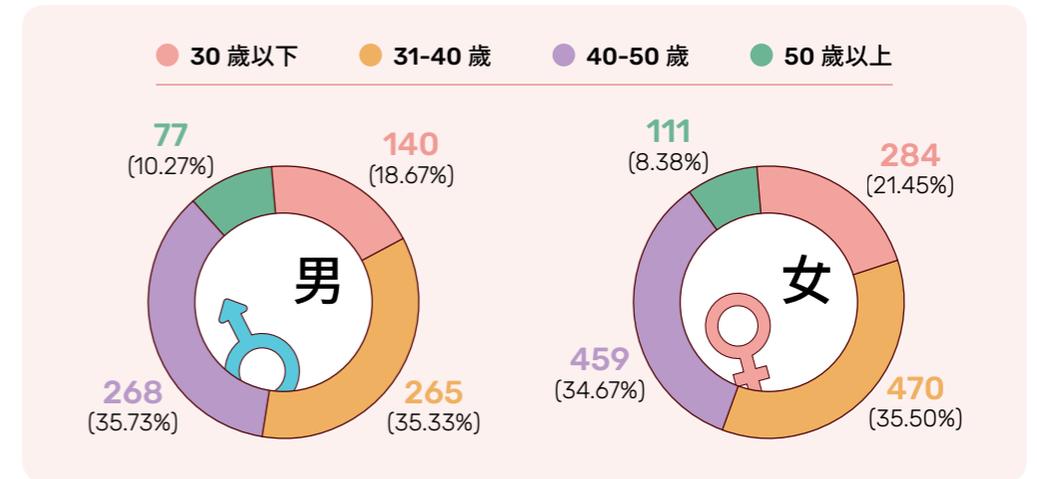
註 3：實習人員若為 7-8 月大專院校暑期配合實習生，不列入總計人數。

2022 年東森購物員工多元聘用情形 (人數及比例)

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	2	10	1	1	8	2	24	1.16%
領有身障手冊人數	2	7	4	0	6	4	23	1.11%
非台籍員工	0	1	0	0	10	0	11	0.53%

註：計算基準：2022 年 12 月 31 日在職的全職人數 (含正式、非正式人員)。

2022 年東森購物員工年齡及性別分布



註 1：計算基準：2022 年 12 月 31 日在職的全職人數 (含正式、非正式人員)。

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。



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.1.3 人權維護

東森購物針對人權之相關規範主要依循東森集團之人權政策及其精神，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」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。為善盡本公司之企業社會責任與保障全體員工基本人權（包含正職員工、工讀生），我們以人權政策作為人權保障的最高指導原則，並依其內容及配合法令規範訂定相關人力資源規章制度，使公司內、外部成員（包括供應商／承攬商）均能獲得合理、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

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。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。

目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

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	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，而為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	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	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	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	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，實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。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，協助員工了解如何申請相關補償。 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	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：2022 年無相關歧視案件發生。



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

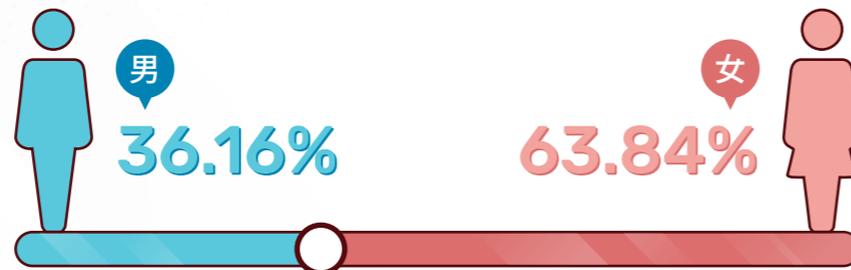
CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

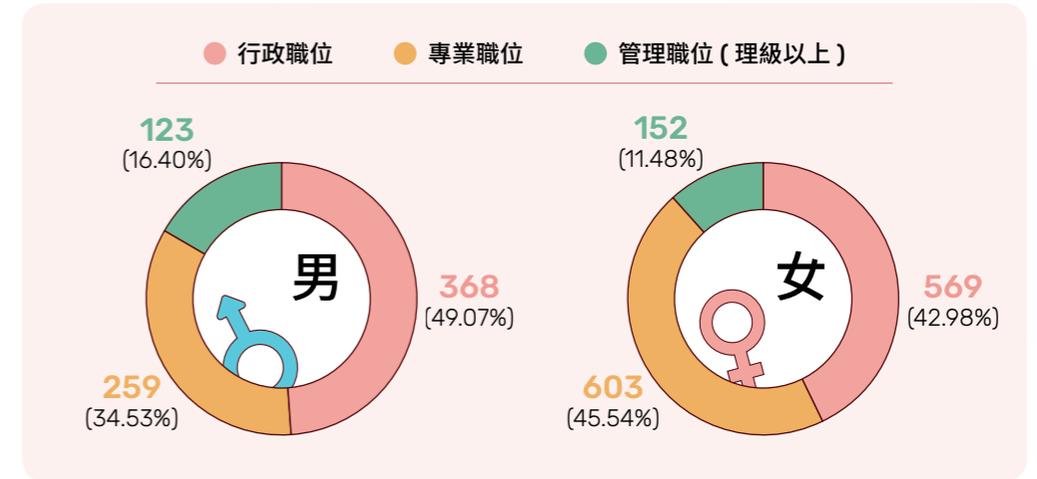
4.1.4 性別平等友善

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概念，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，以確保所有性別之平等工作權及消除性別歧視。2022 年東森購物女性員工佔總員工的 63.84%，管理職位中亦有 55.27% 為女性。公司發放員工之薪酬不因性別而有所不同。

2022 年東森購物男女比例



2022 年東森購物員工性別職位分布



註：計算基準：2022 年 12 月 31 日在職的全職人數 (含正式、非正式人員)。

東森購物男女薪酬比例

員工群組	男	女
基層員工	1.12	1
初階主管	1.10	1
中階主管	1.15	1
高階主管	1.11	1

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。



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.2 策略人才發展

4.2.1 訓練發展模組

為培養具多元專業的電商人才，我們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。

2021-2022 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。2022 年數位學習平台共開設如遠距教學及通識等教育訓練，開課次數達 828 次，並於當年度累計總訓練時數達 17,174 小時、累計受訓人次達 14,637 人。

東森購物四大訓練模組



管理訓練

- 東森集團經營戰略研習營
- 激勵領導培訓
- 管理共識營
- 巔峰領導營



技能訓練

- 身心危機處理
- 創意視覺培訓
- 社群經營
- 行銷及銷售技巧



新人訓練

- 電銷 / 客服新人訓練課程
- Office365 應用技巧
- 商品新知



通識訓練

- 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

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

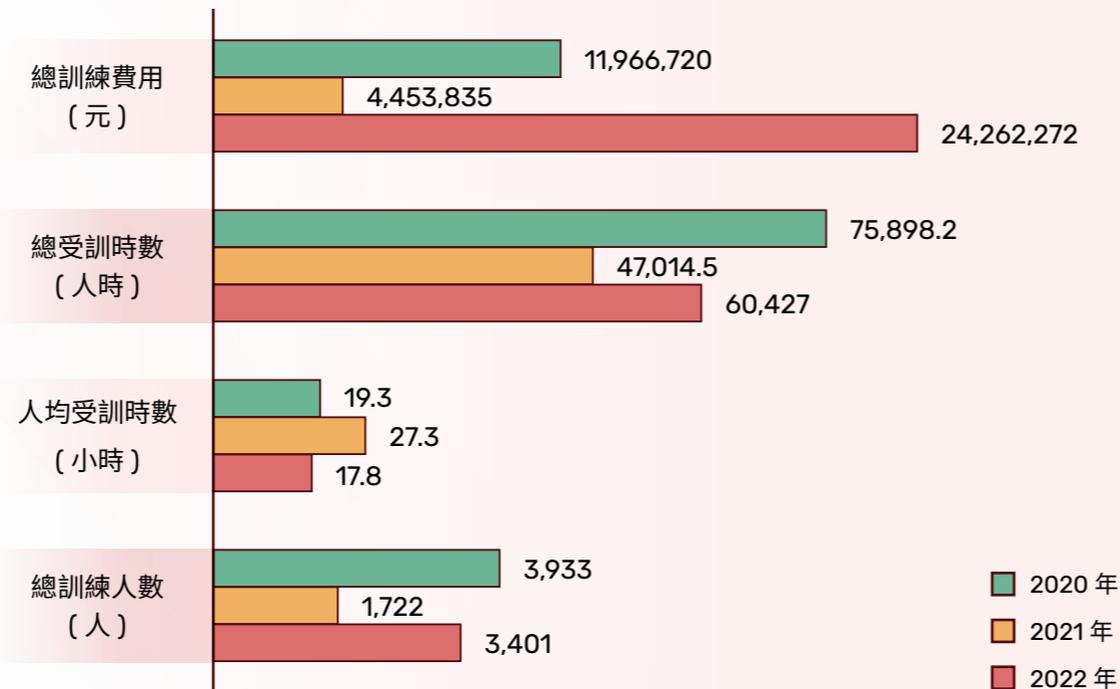
CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

2022 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	11	1,104	17,344
技能訓練	60	1,227	10,201
新人訓練	100	874	32,384
通識訓練	5	196	499
總計	176	3,401	60,427

近 3 年東森購物教育訓受訓練情形



新人訓練情形



網紅行銷策略課程



- 目錄
- 關於本報告書
- 董事長的話
- 東森購物大事紀
- 2022 年度永續亮點績效
- 利害關係人議合及重大議題分析
- 永續願景
- CH1 誠信經營 穩健治理
- CH2 嚴選品質 安心消費
- CH3 綠色營運 減碳實踐
- CH4 人權守護 幸福企業
- CH5 傳遞關懷 共善社會
- 附錄

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，積極發展接班人計劃，以東森集團「18 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。

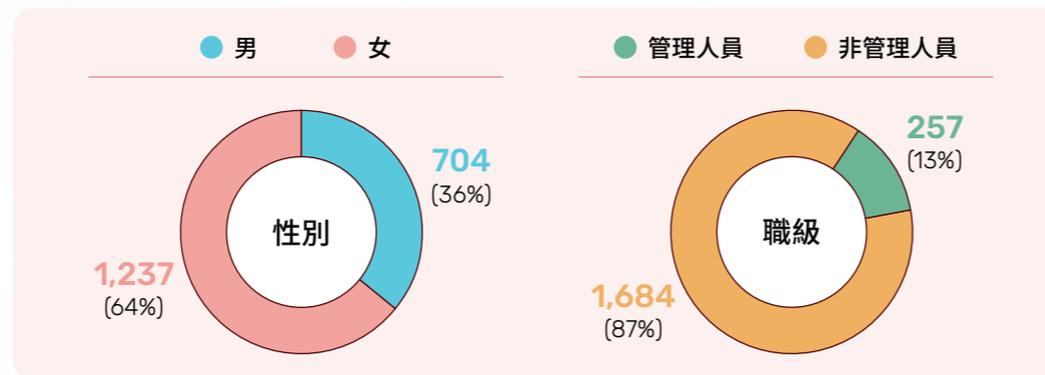
人才培育計畫	計畫說明	2022 年人才培育成果
東森集團 18 大中心	集團總管理處召集跨公司的研發、業務、宣傳、法務、管理等職能專長共 400 多位人才，形成跨公司支援的架構，提供人才更大的發展舞台與多元的歷練機會	2022 年發放 18 大獎勵金共新台幣 1,332 萬元
跨集團研習營	每年舉辦 3 場次戰略研習營，針對參與之績優新進同仁給予獎金獎勵	2022 年舉行 2 場研習營競賽，共發放新台幣 52.5 萬元之獎金
輔導人獎勵金	導入輔導員機制，並於新人試用期過後獎勵 3,000、5,000 元，透過此計畫增加新進員工定著率	執行輔導師制度成功降低新人流失率 24%；2021 年任職未滿一年即離職之人數為 692 人，2022 年降至 521 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。2022 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。

2022 年東森購物依性別及職級進行績效評估的職員比例



註：計算範圍為 2022 年東森購物之正式員工。

東森購物獎金制度

東森購物提供多元的留才與激勵措施，幫助員工在提升員工專業職能之餘，更以各項獎勵員工優異的工作貢獻，進而留住優秀的人才，此外，特優及優等員工之工作獎金亦依季考核發放，2022 年度東森購物年終獎金總計發放約新台幣 3.5 億元。



集團 18 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。

目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.3 職場幸福感

4.3.1 優渥福利待遇

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 2.2 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 1.3%。

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	2022 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	1,471,362
非主管全時員工人數 (B)	1,799
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	817.878
非主管之全時員工「薪資中位數」	697.890

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)	12.42%
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)	84.20%

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 (不包括該薪酬最高個人) 之年度總薪酬中位數。

註 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，2022 年員工福利使用人次達 9,368 人，支出費用合計新台幣 567,952,311 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。



自營員工福利商品



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

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。



舒適休憩空間



員工專用按摩室



K 歌間



會談交流區

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及生產力。



東森集團寵物日



員工美甲服務



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

鼓勵生育

為鼓勵員工生育，東森購物不論性別，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。2022 年共有 19 名女性申請育嬰留停，共 24 位同仁請領生育補助，並發放生育補助津貼。

2022 年東森購物員工申請育嬰假情形

項目	男性	女性	合計	說明
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	16	46	62	A. 2022 年符合申請育嬰留停人數： 於 2022/01/01-2022/12/31 間申請過陪產假及產假之人數。 B. 2022 年實際申請育嬰留停人數： 於 2022/01/01-2022/12/31 間申請育嬰留停之人數。 C. 2022 年預計育嬰留停復職人數： 育嬰留停到期日為 2022/01/01-2022/12/31 期間之人數。 D. 2022 年實際育嬰留停復職人數： 育嬰留停到期日為 2022/01/01-2022/12/31 期間且後來復職之人數。
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	5	19	24	
申請率 (%)=B/A	31%	41%	39%	
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	4	19	23	
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	4	12	16	
復職率 (%)=D/C	100%	63%	70%	
E. 2022 年實際育嬰留停復職人數	0	17	17	
F. 2022 年育嬰復職持續工作 1 年	0	5	5	
留任率 (%)=F/E	0%	29%	29%	

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

目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

4.3.2 健康安全職場

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」定期召開會議外，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。

儘管根據現行職安法規，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」，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。

職安宣導與教育訓練

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，2022 年共辦理 90 場次職業安全衛生教育訓練課程，參訓人次達 812 人。

2022 年東森購物職場安全教育訓練成果

類別	課程名稱	參與人次統計
防火防災 演習	員工消防安全教育訓練	53
	自衛消防編組訓練(上半年度及下半年度各 1 次)	53
	員工消防逃生演練	2,074
職安訓練	新進人員職安教育	812



職場安全教育訓練



消防逃生演練



職場安全教育訓練



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

附錄

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實施各項職安作業。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。2022 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。

2022 年東森購物職業傷害統計結果

項目		男性	女性	總計
職業傷害	A 受傷人數	11	0	11
	B 死亡人數	0	0	0
C 總工作員工數		1,324	750	2,074
D 工傷總數 (=A+B)		11	0	11
E 總工作時數 (=C*8*249)		2,637,408	1,494,000	4,131,408
F 工傷率 (=D/E*200,000)		0.83	0.00	0.53
G 嚴重職業傷害率 (=E/B*200,000)		0	0	0
H 總缺勤天數		17,587.125	7,714.000	25,301.125
I 總工作人天數 (=C*249)		329,676	186,750	516,426
J 缺勤率 (=G/Hx100%)		5.33%	4.13%	4.90%
K 工傷損失天數		104.25	0	104.25
L 損失工作日比 (K/E*200,000)		7.91	-	5.05

註 1：計算對象含正式與非正式的全職員工。

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」。

註 3：2022 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，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」。

2022 年度

員工接受關懷
超過 1,555 人次

Email 代禱的共計
超過 31,000 封



目錄

關於本報告書

董事長的話

東森購物大事紀

2022 年度永續亮點績效

利害關係人議合及重大
議題分析

永續願景

CH1 誠信經營 穩健治理

CH2 嚴選品質 安心消費

CH3 綠色營運 減碳實踐

CH4 人權守護 幸福企業

CH5 傳遞關懷 共善社會

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。



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。



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。



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。



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。

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，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，並建立開放、和諧的企業文化與勞資關係。2022 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

