

4 Happy Workplace

幸福職場力

後疫情時代的環境依然充滿多變與不確定性，服務業除了要設法解決長期以來的高流動率問題，還得面對少子化和消費型態改變帶來的缺工海嘯。遠東 SOGO 身為百貨業龍頭，且為零售業永續典範，首重「讓員工安心」，以接軌國際的職安衛管理準則提供安全工作場域，守護顧客與同仁的健康、保障薪資福利共榮共享、協助利害關係人適應新常態，規畫完善的選用育留機制，創造幸福職場。

對應 SDGs



▶ 回應永續議題

- 員工薪酬與福利
- 職業健康與安全
- 人才留任與發展

▶ 重要利害關係人

- 員工
- 承租廠商（專櫃）

獲利與員工共享
連續 2 年平均加薪

4%

月薪平均

46,429 元

超前同業

7.91%

教育訓練經費投入

669 萬

年增

143.29%

全台各店通過
TTQS 評核
高雄、新竹店獲

銅牌

10 年

連續獲臺北市勞動安全獎

安心職場成效領先
全台百貨

4.0 策略成果與規劃

重大主題	員工薪酬與福利	人才留任與發展	職業健康與安全
衝擊說明	遠東 SOGO 針對員工招募狀況與員工福利制度、育嬰留停後的復職和留任比例說明	遠東 SOGO 於績效評核等制度提升員工向心力、公平升遷之相關制度與作為，以及職涯發展規劃和多元的教育訓練方案	遠東 SOGO 針對員工之工作環境與健康相關管理機制與作為
政策承諾	優化勞資關係，塑造組織願景，結合組織目標與員工績效，打造幸福職場，創造比同業更優的薪資與福利	完整的教育訓練，搭配員工協助方案，強化專業能力與心理，並優化員工旅程，解決服務業人才流動問題。透過品牌願景工程的啟動，強化同仁對企業的認知與認同	以與國際接軌的職安衛水準，訂定業界反應最迅速的防疫規範指引，打造安心職場，維護員工身心健康
GRI 主題準則	GRI 401 勞雇關係	GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會	GRI 403 職業安全衛生
SASB 指標對照	勞動條件：CG-MR-310a.1、CG-MR-310a.2、CG-MR-310a.3	職場多元與包容：CG-MR-330a.1、CG-MR-330a.2	-
預防與減緩行動	確保職場多元、包容與平等	規劃內外兼備的人才培力與員工照顧計畫案	以 ISO 45001 精神管理職安衛
管理行動 實際行動方案	<ul style="list-style-type: none"> » 公平、合理的薪酬制度 » 加強母性健康照護 » 研擬人權宣言 » 視障按摩師駐點服務，補足身障進用名額，同時作為員工福利 	<ul style="list-style-type: none"> » TTQS 人才發展管理系統 » EAPs 員工協助方案 » 員工 eWork app 	<ul style="list-style-type: none"> » 確實遵守國內職安衛法規要求，降低違法風險，提升營運效率 » 定期召開勞資會議及職安衛委員會 » 各單位 ISO 推動人員建立風險意識 » 全台各店擁有健康促進標章

重大主題	員工薪酬與福利	人才留任與發展	職業健康與安全
成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 平均薪資超前同業 7.91% 平均每人每年教育訓練時數 11.18 小時 員工整體滿意度 73.1%，較 2021 年（83.9%）下降 10.8 個百分點。 由於 2022 年問卷採新題型且題數減少，與去年成績對比僅為參考，遠東 SOGO 新增工作坊，實際了解基層心聲，持續調查並檢討員工政策。 	<ul style="list-style-type: none"> TTQS 評核成績全台通過，高雄店、新竹店獲銅牌 	<ul style="list-style-type: none"> 台北所有店點完成導入 ISO 45001 失能傷害嚴重率（SR）為 10，低於行業平均值 45 失能傷害頻率（FR）為 0.38，低於行業平均值 10
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> 年度員工滿意度問卷調查 多元意見管道開放同仁反應意見 17 場勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 16 場職業安全衛生委員會議 朝會日報發布勞安相關訊息 教育訓練固定安排職安衛課程
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 員工整體滿意度 8 成以上 鼓勵同仁參加永續活動 2023 年頒布人權宣言 	<ul style="list-style-type: none"> 根據 TTQS 評核成果改善 2023 年員工 eWork app 第二階段功能上線 	<ul style="list-style-type: none"> 全台建置合適之職安衛管理事項或系統 設定「身心健康風險管理指標」、「疾病風險管理指標」
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視獎酬制度，保持薪資市場競爭力 2025 年員工淨推薦值（eNPS）正值 	<ul style="list-style-type: none"> 全台各店 TTQS 銅牌獎以上 建構學習地圖，強化員工職涯發展 2025 年新人事系統上線 	<ul style="list-style-type: none"> 零職災 推動健康管理運動



年度亮點成果



疫情期間，節約費用有成，獲利微幅增加

• 原固定7月調薪，2022年提前至1月執行，全員加薪約4%，將成果與利害關係人分享，振奮員工士氣（2023年3月再次全員加薪約4%，連續2年全員加薪）



平均月薪46,429元，超前同業7.91%



公益假69人次申請

• 共409.5小時，年增97.82%



連續三年獲AREA亞洲企業社會責任獎之人力投資獎



獲TCSA臺灣企業永續獎之人才發展領袖獎



獲1111人力銀行幸福企業金獎



全台各店通過TTQS人才發展品質管理系統評核

• 高雄店、新竹店獲銅牌



連續10年獲臺北市勞動安全獎

• 成效領先全台百貨



總公司、復興館、天母店獲國健署「健康職場」認證

4.1 員工輪廓

4.1.1 員工組成與分布

本公司恪遵國內中央政府及營運據點所在地之地方政府勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。

遠東 SOGO 本著唯才適用精神，對聘任員工一視同仁，不因種族、性別、宗教信仰、國籍、社會背景或身心障礙等因素而有差別待遇或歧視，恪遵勞基法規定，未曾發生雇用童工或違反人權或歧視之員工事件。2022 年因高雄店轉型，執行人力改組，同仁至勞動局檢舉，包括有員工加班與隔日早班未間隔休息 11 小時、休假期間出席週年慶會議、到辦公室處理事務，造成出勤時間未覈實記載與未符合二週二例休假之規定，總公司被裁處罰鍰 17 萬元。遠東 SOGO 已要求落實排假規則，並加強宣導平衡之職場生活，避免再度發生。

截至 2022 年底，遠東 SOGO 台灣全體員工為 1,315 人（正職人員 1,285 人、約聘 4 人、計時 26 人），較前一年減少約 4.08%，年齡以 31~50 歲為主，占全公司 53.16%。基於百貨業特性，遠東 SOGO 女性員工居多，占 67.8%，提出女性福利措施，包含依據性別工作平等法與勞基法保障、育兒減少工時假、哺乳室、生產慶金；針對懷孕同仁適度調整輪調職務；夜間工作提供車費補助。

遠東 SOGO 致力營造兩性平等工作環境，2022 年中高階主管男女任用比例相當，女性中高階主管人數約比男性多 2.06%（2021 年修正為女性中高階主管人數約比男性多 7.29%）。



而依據同仁在公司登錄之戶籍地址統計，2022 年總計有 75.28% 之員工為各據點所在城市之居民（台北地區包含台北市、新北市及基隆市），其中高階主管聘用在地居民 69.57%，與歷年約略相等。

管理階層及員工皆以漢民族為最大宗，原住民有 7 名，未特別統計新住民人數。尊重身心障礙者之工作權益，遠東 SOGO 依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，中壢店足額，新竹店、高雄店超額聘僱身心障礙者，惟台北店未僱得合適者，仍缺額 2 名。遠東 SOGO 將善盡調整職務內容及工作環境責任，提供公平多元之就業機會，以達法定應進用人數。規劃於 2023 年起，台北店與伊甸基金會視障按摩師簽訂定期契約，於公司設置健康按摩站，定期為員工提供紓壓服務，達法定進用人數。



2022 年人力概況																				
分類	性別						店別													
	女		男		總數		總公司		台北店 ⁷		天母店		中壢店		新竹店		高雄店		總數	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工人數 (A) ¹	891	67.76%	424	32.24%	1,315	100%	190	14.45%	587	44.64%	127	9.66%	178	13.54%	170	12.93%	63	4.79%	1,315	100%
永久聘僱員工人數 (B) ²	863	67.16%	422	32.84%	1,285	97.72%	188	14.63%	569	44.28%	126	9.96%	178	13.85%	162	12.60%	62	4.82%	1,285	97.72%
臨時員工人數 (C) ³	3	75%	1	25%	4	0.30%	2	50%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	1	25%	4	0.30%
無時數保證的員工人數 (D) ⁴	25	96.15%	1	3.85%	26	1.98%	0	0%	18	69.23%	1	3.85%	0	0%	7	26.92%	0	0%	26	1.98%
全職員工人數 (E) ⁵	866	67.18%	423	32.82%	1,289	98.02%	190	14.74%	569	44.14%	126	9.78	178	13.81%	163	12.65%	63	4.89%	1,289	98.02%
兼職員工人數 (F) ⁶	25	96.15%	1	3.85%	26	1.98%	0	0%	18	69.23%	1	3.85%	0	0%	7	26.92%	0	0%	26	1.98%

註：

- 員工人數 (A)= 永久聘僱員工人數 (B)+ 臨時員工人數 (C)+ 無時數保證的員工人數 (D)= 全職員工人數 (E)+ 兼職員工人數 (F)
- 永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工
- 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任、約聘員工）
- 無時數保證的員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態，例如計時員工、臨時員工、零時契約（zero-hour contracts）員工、待命（on-call）員工
- 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工
- 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工
- 台北店包含忠孝館、復興館、敦化館三個營運據點

2022 年人力組成結構

類別	組別	女性		男性		小計	
		人數 (A)	比例 (D)	人數 (B)	比例 (E)	人數 (C)	比例 (F)
職級	高階主管	11	47.83%	12	52.17%	23	1.75%
	中階主管	88	50.87%	85	49.13%	173	13.16%
	專業人員	792	70.78%	327	29.22%	1,119	85.09%
	小計	891	67.76%	424	32.24%	1,315	100%
年齡	30 歲以下	298	76.61%	91	23.39%	389	29.58%
	31-50 歲	442	63.23%	257	36.77%	699	53.16%
	51 歲以上	151	66.52%	76	33.48%	227	17.26%
	小計	891	67.76%	424	32.24%	1,315	100%
學歷	博士	0	0%	2	100%	2	0.15%
	碩士	23	42.59%	31	57.41%	54	4.11%
	大學	510	68.27%	237	31.73%	747	56.81%
	專科	115	60.53%	75	39.47%	190	14.45%
	高中職以下	243	75.47%	79	24.53%	322	24.49%
	小計	891	67.76%	424	32.24%	1,315	100%
身心障礙		5	38%	8	62%	13	100%

註：1. 本表以 2022 年 12 月 31 日員工人數為統計標準

2. 「高階主管」指協理階以上主管；「中階主管」指經理、副理及課階主管

3. D(%)=A/C；E(%)=B/C；F(%)=C/員工總數（2022 年為 1,315 人）

2022 年身心障礙員工進用數

	女	男	合計	與法規要求人數差距
台北地區	5	2	7	(-2)
中壢	2	0	2	0
新竹	0	2	2	+1
高雄	1	1	2	+2
合計	5	8	13	

4.1.2 員工流動

遠東 SOGO 透過網路人力銀行、校園徵才、就業博覽會、產學合作及獵才公司等多元管道招募人才；也於內部公布職缺，提供多元發展機會。2022 年新進 178 人，新進率 13.54%；因高雄店轉型，調整人事，2022 年全公司離職共 307 人，離職率 23.35%，較去年度高 7.38 個百分點。

2022 年遠東 SOGO 離職原因依序為「轉換跑道」、「工作不適應」、「家庭因素」。離職員工中，30 歲以下約占 65%，主因新進員工多為社會新鮮人，工作一段時間後，決定轉換跑道。遠東 SOGO 除規劃提升整體薪酬，亦推動員工健康管理活動、工作與生活平衡措施等關懷措施。此外，屆齡退休人數增加，遠東 SOGO EAPs 專題講座規劃退休準備相關議題。

單位：人

2022 新進與離職員工結構表

類別	組別	新進員工		離職員工	
		女性	男性	女性	男性
年齡	30 歲以下	110	35	142	60
	31~50 歲	12	21	55	25
	50 歲以上	0	0	20	5
合計		122	56	217	90
新進率與離職率		9.28%	4.26%	16.5%	6%

註：1. 新進率(%)= 新進員工人數(人) / 當年度 12 月底全體員工總數(人)

2. 離職率(%)= 離職員工人數(人) / 當年度 12 月底全體員工總數(人)

3. 2022 年 12 月底全體員工人數為 1,315 人

退離原因	人數	退離原因	人數
工作不適應	36	勤務配班	0
升學	6	試用不合格	1
合約期滿	13	資遣	28
家庭因素	30	薪資	6
退休	16	轉換跑道	151
健康狀況	17	其他	2
死亡	1	總計	307

4.1.3 非員工組成與分布

遠東 SOGO 非員工包含承租廠商聘僱之專櫃人員、透過仲介公司僱用之 IT 派遣人員，以及委外承包服務人員，共 9,104 人。

2022 年非員工組成結構		
類別	女	男
專櫃人員	6,781	1,878
保全人員	23	134
維護人員	243	36
員工餐廳	3	2
停車場收費員	2	0
派遣人員	1	1
合計	7,053	2,051

註：不包含工作不受組織控制的工作者，如定期維護組織設備的供應商工作者、工程需求臨時人員等。

4.2 薪酬福利

4.2.1 薪酬制度

2022 年台灣仍受疫情影響，遠東 SOGO 全年未減薪並啟動調薪計畫，獎金照常發放，保障全體同仁福利與工作權。

遠東 SOGO 規劃公平、合理、具競爭性的薪酬制度，不受性別、年齡、種族等因素影響，由人力資源部與顧問公司合作分析，並與同業交流，參考市場水平制訂。經營管理委員會每年參考同業薪資結構、公務人員年度調幅、物價指數等因素，並依員工專業能力、工作表現、績效成績做適當評核後調薪。

主計處發布 2022 年「批發及零售業」每人每月經常性薪資為 43,026 元，同年遠東 SOGO 員工每月經常性薪資平均為 46,429 元，超前同業約 7.91%。



非主管全時員工人數及年度薪資統計

	2021	2022
非擔任主管職務之全時員工人數	1173	1,093
非主管全時員工薪資平均數 (千元/人)	431	449
非主管全時員工薪資中位數 (千元/人)	430	451

註：1. 薪資指經常性薪資，包括本薪與按月給付之各項固定之津貼
2. 非擔任主管職務之全時員工不包含兼職員工，且職級為專業人員的員工

專業人員起薪與法定最低薪資比（無性別、地區差異）

學歷	遠東 SOGO 給付最低薪資 (元)	2022 年法定最低薪資 (元)	核薪標準優率
大學	31,400	25,250	24.36%
高中職	26,300		4.16%

註：核薪標準優率(%)= 遠東 SOGO 給付最低薪資(元) / 法定最低薪資(元)

遠東 SOGO 規劃兩性公平的升遷與薪酬制度，2022 年高階主管女性人數占比 47.83%，較去年度增加 4.35 個百分點；高階主管的薪資性別比為 1:1.17，逐年接近。中階主管女性占比 50.87%，與 2021 年的 52.84% 相比，差異不大；專業人員女性占 70.78%，與 2021 年的 70.99% 相比，差異也僅 0.21 個百分點。

歷年各職級平均薪酬性別比

	年份	2019		2020		2021		2022		
		性別	女	男	女	男	女	男	女	男
高階主管	人數比例		40.91%	59.09%	47.62%	52.38%	43.48%	56.52%	47.83%	52.17%
	薪酬性別比		1	1.18	1	1.29	1	1.19	1	1.17
中階主管	人數比例		54.29%	45.71%	53.59%	46.41%	52.84%	47.16%	50.87%	49.13%
	薪酬性別比		1	0.96	1	0.98	1	0.97	1	1.003
專業人員	人數比例		69.86%	30.14%	70.71%	29.01%	70.99%	29.01%	70.78%	29.22%
	薪酬性別比		1	1.07	1	1.07	1	1.08	1	1.06

註：1. 薪酬 = 固定薪 + 變動薪 2. 人數比例為該職級男女比 3. 2021 年度各職級男性薪酬性別比勘誤

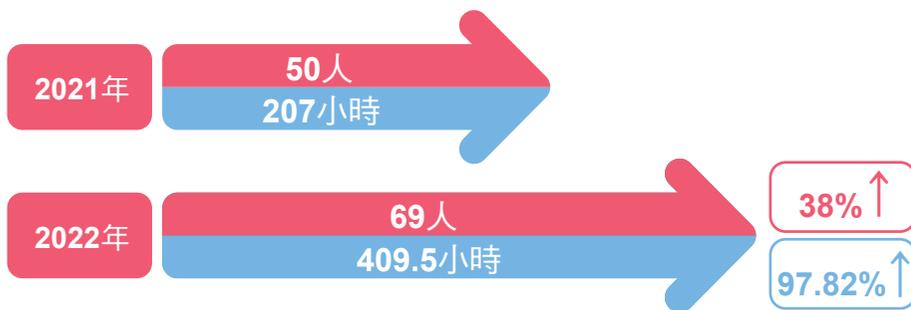
4.2.2 員工福利

福利措施

遠東 SOGO 以各類獎金、津貼、補助等多面向福利，給予同仁友善照顧。員工旅遊受 COVID-19 疫情影響無法成團，職福會改發放電子商品券，福利不縮水。總公司及各分店辦公室增設自助咖啡機及智慧販賣機，選擇多元，同仁可以優惠價格，隨時補充活力。

為鼓勵同仁進行社會參與，遠東 SOGO 志工假自 2021 年起改為公益假，非勤務時間從事公益活動也能申請。2022 年共 69 人次申請，總時數達 409.5 小時，皆較前一年提升。

公益假申請狀況



福利類別	項目說明
獎金發放	年終獎金、紅利獎金、週年慶獎金、特別績效獎金、餘絀代金
福利津貼	三節/生日/結婚/生育慶金、子女獎助學金、通話費補助、油資補助、育兒補助金
娛樂補助	國內外旅遊補助 (最高 15,000 元)、社團經費補助 (每年 32,000 元)、員工聚餐補助 *2022 年旅遊補助以電子商品券代金發放
急難救助與撫卹	住院慰問金、急難救助金、弔金
休假制度	法定休假、生日假、彈性工時、公益假
保險與健康	勞保、健保、團保、母性保護措施、員工健康檢查、推動 EAPs、住院慰問金、重大疾病慰問金
便利設施	員工餐廳、停車位、育嬰室、醫護室
退休福利	依勞退新舊制提撥退休金、退休同仁餐敘補助金 (最高 7,000 元)、開放退休同仁報名員工旅遊等活動
優惠項目	員購優惠、關係企業員工優惠、特約商店優惠
疫苗獎勵	首家提供疫苗獎勵的百貨，劑劑有獎勵；完整接種三劑 COVID-19 疫苗，共可獲 2,500 元獎勵
確診隔離慰問金	本人確診隔離補助 2,000 元，因同住家人確診而被隔離補助 1,000 元

生育補助

遠東 SOGO 依據性別工作平等法與勞基法保障，針對女性同仁提出合法甚至優於法令的福利措施，包括育兒減少工時假、育兒補助金、生產慶金等。為鼓勵生產，減少產婦後顧之憂，遠東 SOGO 提供生產婦女同仁 5,000 元津貼，高於企業平均金額。

津貼項目	遠東 SOGO		104 人力銀行對各企業調查數據
生產	公司	職業福利委員會	平均金額
	3,000 元	2,000 元	3,498 元 (2022 年調查)

為體現對員工育兒辛勞之關懷，遠東 SOGO 自 2023 年 1 月起，除了生育補助 5,000 元外，新增優於法令規定的育兒補助金每胎 1 萬元，男女員工皆適用，新生兒一歲內皆可申請，共 15 位 2022 年生育的員工提出申請。

店別	總公司	忠孝館	復興館 (含敦化館)	天母店	中壢店	新竹店	高雄店	合計
申請育兒補助金人數	1	4	1	4	1	3	1	15

針對懷孕同仁，遠東 SOGO 適度調整輪調職務，提供夜間工作車費補助；遠東 SOGO 總公司辦公室及全台各店營運據點，已全數設有哺集乳室，有需求的女性同仁可就近使用。

各營運據點哺集乳室位置



總公司	忠孝館	復興館	敦化館
芙蓉大樓14F	15F	4F	2F
天母店	中壢店	新竹店	高雄店
3F	6F	5F	6F

育嬰支持措施

2022 年有 11 位女性、3 位男性同仁申請育嬰留停；育嬰留職停薪復職率為 66.67%，復職周年留任率為 100%，皆較去年成長。

百貨服務業多採排班制，相較於其他業種，更顯著影響家有新生兒的同仁復職及長期留任意願。遠東 SOGO 彈性開放育嬰縮短工時，並規劃自 2023 年起，育嬰縮短工時假從無薪調整為給八成薪，協助同仁兼顧育兒與維持穩定收入。

育嬰假留停統計								
	2019		2020		2021		2022	
	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰假人數 (A)	84	29	69	23	67	23	58	21
申請育嬰假留停人數 (B)	14	0	14	1	14	0	11	3
預定該年度復職人數 (C)	17	0	20	1	14	0	9	0
實際復職人數 (D)	15	0	14	0	8	0	6	0
前一年實際復職人數 (E)	24	0	15	0	14	0	8	0
復職後 12 個月仍在職人數 (F)	16	0	9	-	9	-	8	-
育嬰留停申請率 =(B)/(A)	16.67%	0	20.29%	4.35%	20.90%	0	18.97%	14.29%
留職期滿復職率 =(D)/(C)	88.24%	N/A	70%	0	57.14%	0	66.67%	0
復職週年留任率 =(F)/(E)	66.67%	N/A	60%	N/A	64.29%	N/A	100%	N/A

註：1. 申請育嬰假資格為育有三歲以下幼兒之同仁，以過去三年生育津貼申請人數計算
2. 2021 年享有育嬰假人數資訊勘誤

推動DEI政策打造友善職場 加速實現多元、平等、共融



性別平等支持措施

- 總公司、全台各店設置育嬰哺乳室(覆蓋率100%)
- 育嬰假、母性保護措施
- 適度調整懷孕同仁輪調職務
- 女性同仁夜間工作車費補助
- 公平的升遷與薪酬制度
- 2022年女性中高階主管較男性+2.06%
- 高階主管性別平均薪資差距1:1.12



優於法令福利措施

- 生育補助5,000元(PR75%為4,000元)
- 2023年新增育兒補助10,000元
- 育嬰減短工時假由無薪改為八成薪



維護身心障礙者就業權利

- 總公司與視障按摩師簽訂定期契約
- 2023年身心障礙進用人數達標
- 新竹、高雄超額進用

遠東 SOGO 期望建立良善的勞資互動關係，透過內部網站、布告欄公告、員工意見箱、說明會、行政通報、朝會日報等多元機制強化溝通，人資部設置常態性員工意見信箱，稽核室亦設有申訴信箱，提供保密且安全之申訴機制。

若營運遇重大變化，影響擴及同仁，遵循勞基法規定之最短預告期告知相關資訊，以保障其權益。遠東 SOGO 為落實性別平等精神，訂有《性騷擾防治辦法》公告於內部網站，各店亦張貼性騷擾防治海報，公告通報信箱與電話，以維護當事人隱私進行處理，2022 年無相關案件發生。

權責部門

溝通管道與頻率



內部內部E-HR網站、EIP網站、員工意見電子信箱（公布於ESG網站利害關係人專區hr@mail.sogo.com.tw）

即時

同仁意見箱

即時

朝會日報

每天

勞資會議

每季

同仁滿意度調查、同仁永續認知調查

每年

制度修改說明會

不定期

遠東 SOGO 每季舉辦勞資會議，協商勞方權益事項，全台各據點勞方代表共 23 人，約占全公司正職人數 1.79%。台北店三館和天母店共同舉行，新竹店、中壢店及高雄店則分別舉行，2022 年共舉行 17 場勞資會議。

會議中報告公司內部重要活動，如員工旅遊、員工健檢、人事異動、販促活動等，同時揭露各項獎金發放情形、員工健檢異常項目分析報告、工作環境安全等。

店別	2022 勞資會議日期
總公司、台北店 (忠孝館、復興館含敦化館)、天母店	3/21、6/28、9/28、12/20
中壢店	3/21、6/20、9/9、12/12
新竹店	3/28、6/22、9/29、12/28
高雄店	2/10、5/27、8/26、9/23、12/24

員工滿意度

為了解員工對於各項制度、措施、福利滿意度以及對公司政策瞭解程度，遠東 SOGO 自 2020 年起，展開為期 5 年的「願景工程」專案，委託顧問公司進行員工意見調查，同時蒐錄「員工淨推薦值」（Employee Net Promoter Score, eNPS），了解同仁工作概況。調查結果數值偏低，有鑑於此，遠東 SOGO 提出「員工體驗優化」與「EAPs 員工協助方案」兩個改革面向。

方案	目的	2022 成效	未來目標
員工體驗優化	2020 年起執行員工滿意度訪談，聆聽基層同仁真實心聲，並開發專屬 APP，活化組織氣氛	<ul style="list-style-type: none"> 辦公環境改善，汰換老舊辦公座椅 為提升操作便利性，與廠商進行新人事系統採購的前置作業評估與規劃，預算獲董事會支持通過 推動員工 eWork APP 第二階段升級與新功能開發 	<p>員工 eWork APP 新增功能，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人專區－入職手續線上化、新人手冊、必修課程、新進同仁 PAIR 負責人輔導工具 在職人員－朝報申請與查詢、課程線上簽到與課後問卷 離職人員－離職手續線上化 職工福利－員工購資訊查詢、健檢與旅遊報名
EAPs 員工協助方案	提供協助，預防及解決可能導致同仁生產力下降的問題，使同仁以健康身心投入工作，企業提升競爭力，塑造勞資雙贏	<p>性別平等</p> <ul style="list-style-type: none"> » 全台各店設哺集乳室；總公司設哺集乳室與諮商室 <p>多元溝通</p> <ul style="list-style-type: none"> » 諮詢領域包括：法律、財務、稅務、居家修繕、職安 / 健康、保險 / 退休金。94 人次接受 EAPs 協助，需求最高為 74% 健康諮詢，其次為 10% 法務諮詢 <p>教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> » 舉辦主題講座，讓同仁瞭解 EAPs 概念。2022 年著重健康職場、自我成長議題，31 場計 906 人次參與 <p>健康職場</p> <ul style="list-style-type: none"> » 與伊甸基金會合作，提供同仁舒壓按摩，同時照顧社會弱勢，提供身心障礙者工作機會 	<ul style="list-style-type: none"> » 增加不同講座，例如退休準備主題，協助同仁更多需求 » 持續宣導內部各領域諮商窗口以服務更多同仁

2022 年員工滿意度暨永續認知調查，共回收 1,227 份問卷，回收率 94.4%，以重要度與滿意度衡量企業、環境、個人驅動力等三大構面，分析員工參與度（包含幸福度、忠誠度、eNPS），以及對於核心價值與 ESG 的認同度，並舉行三場工作坊聆聽同仁心聲，作為未來擬定員工策略之方向參考。

2022 年，eNPS 為 -31.2，較 2020 年上升 3，批評者減少 2.7 個百分點，雖有進步，整體仍有成長空間，遠東 SOGO 持續深化改革方案，推動數位轉型與工作環境優化，結合外部專業顧問，進行員工訪談與改善建議、薪酬與考核制度調整，針對第一線主管的授權、溝通、員工留任等管理能力進行主題培訓，希望讓同仁實質感受到公司的改變。目標於 2025 年達成 eNPS 正值，推薦者比例大於批評者。

最多員工認為「公司在績效評核具公平性，且給予合理的薪酬」是最重要的，有 56.61%，其次是「公司重視同仁的身心健康，給予適當的工作量」，有 12.56%。

交叉分析重視度和滿意度，可發現兩者差異最小（員工重視且滿意度高）的整體構面為「企業驅動力」下的「價值及策略」，其中「我的公司注重對於 ESG 的責任」分數差異僅 0.18 為所有問題中最小，且為滿意度最高的項目，其次為「我的公司有良好的雇主品牌力及聲譽」，顯示同仁多數認同遠東 SOGO 的核心價值與經營理念。

兩者差異較大的構面（重要度高、滿意度低）則列為優先改善項目，包括「個人驅動力」下的「健康與幸福」、「環境驅動力」下的「數位賦能」，以及「企業驅動力」下的「創新」。遠東 SOGO 將朝優化薪酬升遷及考核方案、加班合規性檢核、協助員工規劃職涯發展路徑圖、簡化合約流程、優化作業系統等方向努力，進而提升員工整體幸福度與忠誠度。

員工認為重要並覺得滿意 TOP3



企業驅動力

- 1 公司注重 ESG 責任
- 2 公司有良好的雇主品牌力及聲譽
- 3 時常聆聽顧客聲音並進行改變



環境驅動力

- 1 公司提供安全工作環境，確保同仁於工作場所的人身安全
- 2 主管總是展現誠信與道德的行事準則
- 3 主管針對我的工作表現予以關心回饋



個人驅動力

- 1 公司具有設定目標思維，包括設定營運目標與延伸目標
- 2 公司提供良好的福利制度
- 3 在工作中可以不斷地學習新的事物

4.3 專業培育

4.3.1 員工培育

教育訓練

遠東 SOGO 針對不同部門、不同職階之管理職能與專業職能規劃完整課程，包含新進訓練、職能培訓、管理職能培訓及成長學習課程。歷年來持續投入教育訓練資源，作為同仁學習成長之動力。2022 年教育訓練經費投入 669 萬元，較 2021 年教育訓練經費投入 275 萬元，增加 143.29%；平均每人受訓成本 5,087.8 元，較 2021 年的 2005.8 元增加 153.65%。

2022 年，原因疫情取消或轉線上的課程逐步恢復實體授課，共 487 人次完成人權課程，83 人次參與性別平權課程。

呼應國際永續趨勢，2022 年起，遠東 SOGO 將永續視為通識教育，於新進人員訓練安排一堂課，由永續發展辦公室介紹遠東 SOGO 自 2015 年的推動歷程；ESG 例會不定期邀請外部顧問或社團團體分享永續議題，全年辦理 11 場共 200 人次；社團活動亦結合體驗式環境教育，共舉辦 6 場次，100 人次參加。2023 年將持續並擴大辦理。

根據 2022 年員工滿意度調查結果，93% 認同永續，89% 願意在工作中實踐永續，顯示永續已成為遠東 SOGO 的企業 DNA。

教育訓練內容	
新進訓練	協勤 / 營業單位皆進行 2 日新進人員訓練
職能培訓	販促計畫、賣場規劃、人力管理、工作效能、服務禮儀、姿態訓練、強化外語、提升外籍顧客服務品質
管理領導	強化經營策略、團隊領導等相關管理職能
成長學習	永續趨勢、人際溝通、流行新訊、健康管理
職業安全衛生	新進同仁一般職安衛教育、現場工作者職安衛教育（合梯使用安全）、活動進場申請作業流程、職安衛危害鑑別及風險評估、職場不法侵害、心血管疾病及肌肉骨骼疾病預防
企業文化變革	「逆向導師」課程，內容不受限

教育訓練受訓人次及投入金額				
年份	2019	2020	2021	2022
開課次數 (次)	331	351	239	266
受訓人次 (人次)	6,926	5,732	4,675	6,569
總受訓人數 (人)	1,541	1,474	1,352	1,249
員工總數 (人)	1,388	1,397	1,371	1,315
總投入金額 (元)	3,326,564	3,110,000	2,750,000	6,690,513
每人平均受訓成本 (元 / 人)	2,396.7	2,226.2	2,005.8	5,087.8

註：1. 每人平均受訓成本 = 總投入金額 (元) / 員工總數 (人)

2. 2022 年度教育訓練會計帳目總金額為 9,224,544 元，其中 6,690,513 元為 2022 年實際執行項目，故以此為總投入金額進行計算。其餘 2,534,031 元之使用狀況將整併於 2023 年永續報告書揭露。

單位：小時

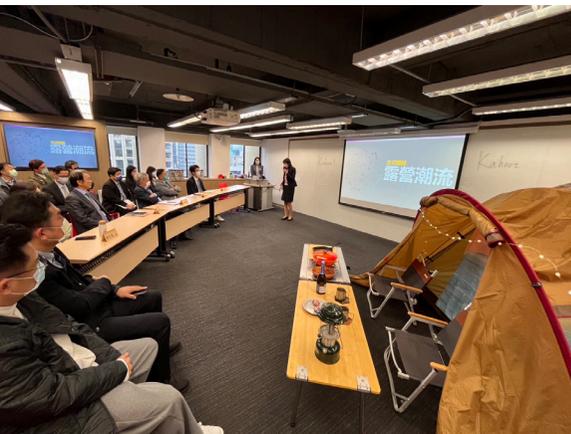
歷年平均教育訓練時數					
年份		2019	2020	2021	2022
每名員工接受訓練的平均時數		13.38	9.22	6.74	11.18
性別	女	13.69	8.99	6.63	10.76
	男	12.72	9.70	6.97	12.06
職級	高階主管	2.44	1.86	1.93	8.67
	中階主管	24.38	13.07	5.12	17.11
	專業人員	11.58	8.48	7.08	10.31

註：平均教育訓練時數 = 該類別之員工受訓總時數（時數 * 場次 * 該類別員工受訓人次） / 該類別員工人數

單位：人次

依類別統計受訓人次列表					
課程種類 / 年份		2019	2020	2021	2022
管理領導		457	527	51	331
營業職能		720	406	470	941
專業職能		1,107	718	819	2,692
訓練專案		243	1,155	225	183
基礎教育		1,392	552	547	461
成長學習		935	1,148	1,011	1,034
其他		2,072	1,226	1,552	927
總計		6,926	5,732	4,675	6,569

註：其他類型包含讀書會、宅配包裝教育、新系統教學、健康管理與促進等



「乾杯吧！」逆向導師課程

為打造年輕企業文化，遠東 SOGO 發展「逆向導師」課程，取名「乾杯吧！」以英文乾杯的 Bottoms-up 賦予 Bottom-up 文化的意涵，第一屆於 2022~2023 年初舉辦 4 堂課，分別由副理、課長分享數位、時尚、露營知識，79% 理階主管參與，治理階層主管亦出席聽課，世代交流輕鬆融洽。



SOGO ESG 最佳貢獻獎暨創新提案獎

遠東 SOGO ESG 最佳貢獻獎於 2015 年開辦，徵選過去一年同仁執行過具永續意涵的專案，7 年來徵得 113 件提案。為提高員工的 ESG 參與度，2022 年新增創新提案獎，號召同仁以公司發展與社會永續為考量提出想法，每位同仁都有機會參與公司決策，最後共徵得 28 件創意提案，其中，新竹店人事教育課提案獲採納，2023 年正式公告施行「育嬰縮短工時假」給予 8 成薪。

TTQS 人才發展品質管理系統

為確保公司營運策略能確實與人力政策結合，進而強化組織競爭力，遠東 SOGO 於 2021 年起推動「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System, TTQS)，透過 5 大構面 19 項指標，持續改善並建構制度化教育訓練。2022 年，全台各店「通過」評核，高雄店和新竹店獲銅牌獎。遠東 SOGO 將繼續強化人才訓練品質，針對評核結果之建議事項改進，提升成績與等級，期盼透過 TTQS 系統性規劃課程，加強企業文化的形塑與傳遞，達成願景工程目標。

2022 年各店評核成績				
總公司、台北三館	天母店	中壢店	新竹店	高雄店
通過	通過	通過	銅牌	銅牌

4.3.2 外部人才培育

產學合作

遠東 SOGO 自 2015 年起與大專院校進行產學合作，招募學生於各單位實習，讓學生應用在校所學，體驗百貨工作，提升就業競爭力。2022 年累計與 8 所大專院校合作，辦理多場校園招募說明會，提供職務包含營業單位、顧客服務及行政各部門，共報到 34 名實習生。2021 年產學合作實習生於 2022 年轉為正職員工的比率為 17.65%。

合作學校一覽

1	實踐大學	5	東南科技大學
2	台北城市科技大學	6	德明財經科技大學
3	臺北科技大學	7	宏國德霖科技大學
4	華夏科技大學	8	亞東技術學院

4.3.3 職涯發展

遠東 SOGO 每年績效評核項目包含業績達成率、顧客服務滿意成績、專業職能績效及出勤表現等，評核結果須交由受評者確認，以瞭解主管建議；管理職另有管理職能績效評核項目。2022 年在職員工不含見習期，接受評核率為 100%。

員工接受年度績效評核率									
年份		2019		2020		2021		2022	
性別		女	男	女	男	女	男	女	男
職 級	高階主管	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	中階主管	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	專業人員	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合計		100%		100%		100%		100%	

發展階段		對應遠東 SOGO 職階	培訓目標	受訓內容
專業精進	經營主管	總經理以上	策略領航者	跨機能研習、專題講座
	一級主管	高階主管：協理階以上	策略規劃、變革管理、營運方針擬定	新任部門主管訓練、中階主管跨機能研習
	二級主管	中階主管：理階	加強市場敏感度、主管領導力	主管儲備訓練、跨機能訓練、新任主管研習、職務專業訓練
	基層主管	中階主管：課階	管理能力的培養、管理工具的運用、授權能力	職務專業訓練、主管儲備訓練、職務訓練認證
基礎扎根	基層人員	專業人員：專員	著重於專業能力的培養與提升	職務基礎、職務專業訓練、職務訓練認證
	新進人員	新進人員	瞭解公司簡介、規章制度、自己工作範圍	新進人員訓練

專櫃人員培訓與考核

針對非直接雇用之專櫃新進人員，遠東 SOGO 依各據點規模，每 1 至 3 週舉辦教育訓練，講授遠東 SOGO 服務精神、賣場常態設施、安全防護機制等。針對客訴案件，依個案情形進行強化教育。不定期執行服務流程與系統操作之教育訓練，如收銀系統操作、專櫃帳務、信用卡專業知識等，以提供最好的服務品質。

店別	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	備註：應訓人數
復興館 (含敦化館)	長派教育	長期派遣人員須知	673	68.3%	2022 年到職人數 986 人
	長派 FOLLOW 教育	顧客應對技巧 & 如何贏得顧客心	177	13.1%	1,350 人
	信用卡專業知識教育	信用卡收授及真偽卡辨識	394	90.8%	434 櫃
忠孝館	長派教育	長期派遣人員須知	682	79.7%	2022 年到職人數 856 人
	專櫃帳務加強教育	專櫃帳務加強課程	253	44.9%	564 櫃
	信用卡專業知識教育	信用卡收授及真偽卡辨識	446	79.1%	564 櫃
天母店	長派教育	長派教育 & 職業安全衛生教育及一櫃一機	187	80.6%	2022 年到職人數 232 人
	職業安全衛生教育	職業安全衛生教育 - 消防安全	291	90.1%	323 櫃
	信用卡專業知識教育	信用卡辨識教育	320	99.1%	323 櫃
中壢店	長派教育	服務精神、賣場設施、安全防護機制、收銀系統操作要領。	622	45.5%	2022 年到職人數 1,367 人
	週年慶全員教育	週年慶激勵、服務重點摘要、贈獎活動說明。	373	27.3%	393 櫃
	信用卡專業知識教育	信用卡收授要領、真偽卡辨識、週年慶結帳注意事項。	370	27.1%	393 櫃
新竹店	長派教育	長期派遣人員須知	436	32.2%	2022 年到職人數 1,353 人
	長派教育	一櫃一機 & 雲端發票收銀相關教育	163	27%	2022 年到職人數 1,353 人
	職業安全衛生教育	消防安全宣導	20	1%	2022 年到職人數 1,353 人
	信用卡專業知識教育	偽卡辨識教育	365	117.3%	311 櫃
	職業安全衛生教育	勞工安全教育 消防器材實務操作 (餐飲課)	20	9%	222 人
高雄店	長派教育	長期派遣人員須知	188	77.7%	2022 年到職人數 242 人
	長派教育	一櫃一機課程	94	38.8%	2022 年到職人數 242 人
	信用卡專業知識教育	信用卡偽卡辨識課程	135	96.4%	140 櫃

註：1. 各項比率之分母於備註說明

2. 標示櫃位數之課程為每櫃派一名代表受訓

4.4 職場安全與健康

4.4.1 職場安全管理

遠東 SOGO 將職業安全衛生視為重要管理環節，惟有打造重視安全衛生管理的工作環境，才能為顧客提供最優質的服務。遠東 SOGO 連續 10 年獲《台北市勞動安全獎》，2022 年獲「績優單位」、「優良人員」、「大心老闆」三重肯定，領先全台零售業與服務業，在大型企業中亦名列前茅。

遠東 SOGO 自 2017 年即由黃晴雯董事長簽署〈職業安全衛生政策〉，從上而下落實安全衛生願景及承諾，最高決策單位為「職業安全衛生委員會」，主任委員為行政總經理，管理範疇為遠東 SOGO 工作場所內所有工作人員；設有一級單位勞安室，負責各項事務與專案之推動、管理與追蹤。近年全體工作者無發生法定嚴重職業災害。



職業安全衛生委員會

- 會議召開頻率：3 個月一次
- 委員組成

主任委員（行政總經理）	1 人
職業安全衛生人員	4 人
各部門主管	23 人
醫護人員	3 人
職業安全衛生相關工程技術人員	1 人
勞工代表	23 人

- 委員任期：2 年一任

會議事項：

- » 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- » 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- » 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- » 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- » 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- » 審議各項安全衛生提案
- » 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- » 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- » 審議職業災害調查報告
- » 考核現場安全衛生管理績效
- » 審議承攬業務安全衛生管理事項
- » 其他有關職業安全衛生管理事項
- » 決議涵蓋遠東 SOGO 工作場所內所有工作人員，包含員工與非員工

2022 年度運作情形

- 會議召開情形：2022 年共召開 16 次
- 委員出席率

主任委員（行政總經理）	100%
職業安全衛生人員	100%
各部門主管	93.4%
醫護人員	100%
職業安全衛生相關工程技術人員	50%
勞工代表	97.8%

重大決議事項：

- » 2023 年起，員工健康檢查更改各職級檢查預算及實施週期，原每年一次，更新為兩年一次。

註：2022 年委員勞工代表 23 人，包含台北 8 人、桃園 5 人、新竹 5 人、高雄 5 人。

註 1：委員將於 2026 年 4 月 5 日卸任改選

註 2：出席率 = 實際參與次數 / 辦理次數

ISO 45001 職場安全衛生管理

2020年遠東SOGO啟動職安衛系統驗證計畫，頒布〈職業安全衛生工作守則〉，忠孝館領先全台百貨通過ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統驗證，正式與國際接軌。後續將ISO 45001精神推展至各分店，台北各店已完成導入，2023年將持續以此標準，於全台所有據點建置合適之職安衛管理系統。

遠東SOGO職安衛管理涵蓋所有工作者，包括員工1,315人，占12.62%，以及非員工9,104人，占87.38%，未排除任何作業活動，依據標準條文制訂22項職安衛管理程序，公告於內部系統，並挑選各單位種子同仁參與「危害鑑別暨風險評估」、「內部稽核員」教育訓練。近5年全體工作者無發生法定重大職災，亦無因公死亡之人員。



SOGO百貨
職業安全衛生政策
Occupational Safety and Health Policy

我們的願景 / VISION

遠東SOGO誓願成為「與時俱進、友善共好，為社會大眾提供全方位時尚生活體驗」的零售標竿企業。在致力於企業永續經營、提升顧客服務品質的過程中，將職業安全衛生視為責無旁貸的重要環節。因為，惟有打造重視安全衛生管理的工作環境，才能讓同仁們安心、安全地為顧客提供最優質的服務。

我們的承諾 / PROMISE

1. 全員參與落實工作場所自主管理，提升職業安全衛生績效。
2. 提供安全、衛生、健康的勞動環境，避免職業災害發生。
3. 確保符合政府法規標準，落實勞動場所安全衛生管理政策。
4. 重視防災管理系統，不斷改善與精進，以達到永續發展之目標。

遠東SOGO百貨 / 董事長
黃晴雯
2023年 3月 1日

安全不打折

遠東SOGO各店導入ISO45001時程

台北店忠孝館	台北店復興館（含敦化）	天母店	中壢店	新竹店	高雄店	總公司
2020 通過驗證	2021 完成導入	2022 年完成導入	以導入為目標，建置管理項目			
2,539 人	2,571 人	1,218 人				
涵蓋率 40.12%	涵蓋率 40.63%	涵蓋率 19.25%				
ISO45001 總涵蓋率 60.74%						

職場安全風險管理

遠東 SOGO 依據職業安全事件「發生前」、「發生時」、「發生後」三個階段，建立各階段管理作為，所有同仁皆可依此進行職安風險管理。2022 年遠東 SOGO 未發生重大職安事件。

職業安全衛生管理流程		
發生前	危害辨識	<ul style="list-style-type: none"> 建立危害辨識意識：教育訓練課程辦理「危害鑑別與風險評估」主題，由內部職安衛管理員擔任講師 日常溝通：勞安室定期於朝會日報發布訊息，由營業樓管、各部門主管於朝會宣讀
	風險評估	<ul style="list-style-type: none"> 作業場所風險評估：每年一次 風險發生型態：常態性發生（例：長期職業傷害風險） 評估參與層級：部門主管、非管理職代表、專員
	專案改善	<ul style="list-style-type: none"> 建立管理方案：逐年稽核檢討，災害演習辦理，追蹤頻率 / 指標 建立應變流程：決議層級
發生時	緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> COVID-19 確診： <ol style="list-style-type: none"> 訂定員工及專櫃人員確診（含快篩陽性及 PCR 篩檢確診）通報程序、加強消毒機制，以及恢復上班的時程，確保符合規定，以及工作與消費場域的衛生安全。 秉持共同抗疫立場，遠東 SOGO 對需要快篩的員工及專櫃人員支付費用，也對確診或需要隔離的員工及專櫃人員提供慰問金。 員工退避權：依據〈職業安全衛生法〉，工作者可自行離開其認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，且免予處分
	職安通報	<ul style="list-style-type: none"> 通報流程 通報對象：組織內上級層級、組織外單位（當地勞動檢查機構）
發生後	事故調查	<ul style="list-style-type: none"> 參與單位：勞安室會同相關部門及勞工代表，實施調查、分析並做成紀錄。 調查報告：事故類別、風險類別
	檢討改善	<ul style="list-style-type: none"> 檢討方案 改善方案：負責單位、檢核頻率
	成效追蹤	<ul style="list-style-type: none"> 方案追蹤成果 追蹤結案：重新評估風險→回到「風險評估」階段、風險降至可接受程度→結案

專案改善成效追蹤		
2021 年主要危害項目	2022 年改善情況	2023 年改善目標
1 上下班交通事故 4 起	製作交通安全資料公告，於朝會日報宣導，並在職業安全衛生教育訓練課程內容。2022 年上下班交通事故降為 3 起，下降 1 起。	持續交通安全宣導等防禦性觀念，目標將上下班交通事故降至 2 起。
2 取貨時跌倒事故 1 起	<ul style="list-style-type: none"> 汰換及清理貨架，增加放置貨物空間。 調整貨物存放位置，避免同仁需上下移動搬運。 	透過安全宣導，強化各單位安全衛生管理觀念，並透過定期 / 不定期走動管理，目標將事件發生件數降至 0 件。

職業安全衛生管理成果

2022 年遠東 SOGO 失能傷害嚴重率為 10，嚴重傷害頻率則為 0.38，遠低於行業平均值。

		2019	2020	2021	2022
失能傷害嚴重率 (SR)	遠東 SOGO	2	18	6	10
	行業平均值	54	43	43	45
失能傷害頻率 (FR)	遠東 SOGO	1.07	2.18	0.38	0.38
	行業平均值	2.42	2.80	3.11	3.00

註：

- FR 與 SR 是依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標（以百萬工時為基準）計算，相關指標公式如下：
 - SR = (公傷損失天數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000
 - FR = (公傷件數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000
- 行業平均值參考「勞動部職業安全衛生署 - 職業安全衛生管理系統資訊暨申請平台」數據
- 遠東 SOGO 計算方式不包含上下班交通意外，調整與業界一致
- 指標名稱調整為與勞動部職業安全衛生署公告一致

2022 年遠東 SOGO 發生嚴重職業傷害 0 件，可記錄職業傷害 1 件，為踩空跌倒，公司協助就醫，給予公傷病假及團體保險理賠給付，並再度向同仁宣導職安衛工作安全。為精準掌握所有工作者的職場健康狀況，遠東 SOGO 正研擬非員工之職業災害回報機制，預計於 2023 年企業永續報告書開始逐步揭露。

遠東 SOGO 屬百貨零售業，無直接暴露於高風險因子之疑慮，2022 年未發生「職業醫學科醫師」認定之職業病案例。較常見員工因久站造成肌肉骨骼不適，故遠東 SOGO 設置專屬用餐休息區、於各專櫃提供安全且舒適之坐具、周年慶期間發放貼布，讓同仁緊繃身心獲得舒緩。

歷年員工性別職業傷害統計								
年份 性別	2019		2020		2021		2022	
	女	男	女	男	女	男	女	男
總人數	936	452	944	453	935	436	891	424
嚴重職業傷害	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	3	0	3	3	1	0	1	0
失能傷害頻率 (FR)	1.59	0	1.61	3.37	0.56	0	0.56	0
失能傷害嚴重率 (SR)	4	0	5	46	9	0	16	0

註：

- 嚴重職業傷害定義為職業安全衛生法第 37 條第 2 項，發生死亡災害、發生災害之罹災人數在三人以上或發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 可記錄之職業傷害定義依據職業安全衛生法第 38 條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。
- 依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標，以百萬工時為基準計算，公式如下：
 - FR = (公傷件數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000
 - SR = (公傷損失天數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000
- 2021 年女性 FR 與 SR 勘誤
- 勞工總工時為 40(小時)*50(週)*該性別員工人數

歷年各地區員工職業傷害統計					
區域	項目	2019	2020	2021	2022
台北	失能傷害頻率 (FR)	1.64	2.18	0.57	0.55
	失能傷害嚴重率 (SR)	4	21	9	16
桃園	失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0
	失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0
新竹	失能傷害頻率 (FR)	0	2.87	0	0
	失能傷害嚴重率 (SR)	0	5	0	0
高雄	失能傷害頻率 (FR)	0	5.10	0	0
	失能傷害嚴重率 (SR)	0	45	0	0

註：

1. 台北含總公司、台北店忠孝、復興、敦化館及天母店；桃園指中壢店

2. 依據勞動部職業安全衛生署規範之職業安全指標，以百萬工時為基準計算，公式如下：

FR = (公傷件數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000

SR = (公傷損失天數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000

3. 勞工總工時為 40(小時) × 50(週) × 該地區員工人數

合作夥伴勞動安全推動與管理

遠東 SOGO 非員工類別包含保全、維護、員工餐廳工作人員、專櫃人員、派遣人員等，2022 年總人數為 9,104 人，以勞動部最新公布 2021 年台灣勞工平均年總工時 2,000 小時計算，總工作時數為 18,208,000 小時。

遠東 SOGO 不僅照顧同仁，也關心供應商夥伴，2019 年起，合約增加〈企業社會責任條款〉（2022 年修改為永續條款），明訂「勞工權益和人權保護條款」，要求保障勞工合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則。2022 年承攬商與承租廠商皆未發生台灣職安法定重大職災。

非遠東 SOGO 直接聘雇人員，亦可享大部分員工福利，包含健檢及旅遊優惠方案、駐診醫師諮詢、健康管理課程、社團活動等。

更多勞工權益條款請見：<https://esg.sogo.com.tw/7-4.php>

4.4.2 員工健康管理

遠東 SOGO 致力於提供員工身心健康之工作環境，全台各店（忠孝館納入總公司範疇）均擁有衛福部國民健康署「健康促進標章」，2023 年將針對中壢店、高雄店申請展延。

員工健檢

為照顧同仁健康，遠東 SOGO 於職業安全衛生委員會決議，2023 年起，員工健康檢查更改各職級檢查預算及實施週期，調整為兩年一次，頻率優於法規規定 39 歲以下每 5 年一次，40~64 歲每 3 年一次。

遠東 SOGO 與勞動部認可醫院合作，依年齡、職階、職場特性、工作型態等，規劃多元檢查，提供優惠加選項目及眷屬健檢優惠，每年提高規格；另針對 55 歲以上同仁增列心血管、骨密度及婦科等檢查，落實健康風險分級制度。

所有同仁檢查項目		免費加選健檢項目			
		#	一般員工	55歲以上員工	課階以上
心血管功能檢查	防癌篩檢	1	婦女	女性專案	愛心
血液常規檢查	電解質	2	愛肝	愛肝甲狀腺	顧肺
X光檢查	身體脂肪分布指標	3	心血管	肺癌篩檢	婦女
肝功能檢查	理學檢查	4	顧骨	消化道心血管	無痛胃鏡
腎功能檢查	聽力檢查	5	甲狀腺	顧骨荷爾蒙	無痛全大腸鏡
糖尿病篩檢	視力檢查	6	上消化道		腦血管
尿液常規檢查	一般檢查				

健康促進

遠東 SOGO 2022 年於各店安排 EAPs 健康促進講座共 14 場，共 405 人次參加，涵括改善腿部循環、健康飲食、伸展、紓壓等身心靈照護內容；台北地區根據同仁健檢結果，與勞工健康服務醫師討論後，針對三高（血壓、血脂、血糖）、身體質量指數（BMI）等問題，和台北市大安區健康服務中心合作開設拳擊有氧等健康促進課程。

肌肉骨骼疾病預防

遠東 SOGO 提供舒適的員工用餐休息區，並於各櫃位設置座椅，以緩解現場服務人員久站不適；醫務室提供健康護理服務，不定期邀請職安及健康促進專家宣導。



用餐休息區



各櫃設置座椅

醫師臨場服務

遠東 SOGO 各據點視員工人數雇用 1~3 名專任健康服務護理師，依法令安排每 2 個月一次醫師諮詢。項目包含預防保健、健康管理、健檢諮詢、常見疾病問診、慢性病控制管理、旅遊醫學諮詢、疫苗衛教等。



總公司設健康專區，可測量血壓、體脂、體重。



駐診醫師諮詢實況

遠東 SOGO 重視顧客安全，同仁緊急應變處理亦為服務訓練之重點。若賣場內發生意外事件，由現場同仁協助並安撫顧客，立即通報權責主管。通報程序啟動後，醫務室、警備課與工務課同步展開應變。所有顧客受傷案件皆須填報電子表單，列案管理，由客服中心追蹤，持續關心並給予協助，店長確認事件處理完善，並依據顧客受傷類型，進行檢討及改善作業，2022 年發生 447 起顧客受傷至護理站尋求協助之事件，已全數結案。

顧客受傷處理流程圖

