



# 4. 幸福職場力

面臨疫後缺工及少子化帶來的人力短缺衝擊，遠東SOGO啟動「願景工程」專案，重塑品牌形象，創造幸福職場，留住並吸引人才，進一步解決服務業人才斷層與流動頻繁等問題。2023年改善重點為：優化工作旅程、提升全員永續素養、建立安全與平權的工作環境，獲HR Asia亞洲最佳企業雇主、女人迷最佳DEI企業等年度十大獎項與認證肯定。



本章節對應之SDGs

<p><b>3</b> 良好健康與福祉</p>	<p><b>4</b> 優質教育</p>	<p><b>5</b> 性別平等</p>	<p><b>8</b> 尊嚴就業與經濟發展</p>
-------------------------	----------------------	----------------------	---------------------------



百貨第一 幸福企業

## 年度十大獎項與認證肯定

強化員工職涯發展

教育訓練經費投入1,524萬元，年增 **128%**

具競爭力的薪資制度

月薪平均48,309元，

超前同業 **7.85%**

以人為本 強化DEI

頒布**永續宣言、人權政策**

## 4.0 策略成果與規劃 ▶

持續推動數位轉型與工作環境優化，透過改善員工體驗、規劃完整的教育訓練、強化員工專業能力與心理素質，並以ISO 45001精神管理職場安全衛生，打造幸福且安全的職場，為公司留才、吸引人才，進一步帶動產業共好，解決服務業缺工、人才斷層與流動等問題。



### 組織願景

強化同仁對企業的認知與認同，打造與時俱進、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。



### 重大主題

職場安全健康  
員工薪酬與福利  
人才留任與發展

實際 正面  
▶ 潛在 負面  
潛在 負面



### 國際框架與指標

[GRI]401 勞雇關係、403職業健康與全、404 訓練與教育、405 員工多元化與平等機會  
[SASB] 勞動條件、職場多元與包容



### 定義與衝擊說明

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、工作環境與健康相關管理機制與作為，包含於績效評核等制度提升員工向心力、公平升遷制度與作為，以及職涯發展規畫和多元的教育訓練方案。

管理行動	2023行動績效追蹤	達成情形	達成說明	短期目標(1-3年)	中長期目標(3年以上)
優化員工體驗	保障薪酬與福利。	達標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 加發績效獎金。</li> <li>▶ 全體加薪4%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 員工淨推薦值(eNPS)正值。</li> <li>▶ 依據員工使用習慣開發員工APP第三階段功能。</li> <li>▶ 人事系統更新。</li> <li>▶ 增進主管領導職能、創新變革及員工互動能力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 保持薪資市場競爭力。</li> <li>▶ 人才轉化至高價值服務。強化專業職涯發展。</li> <li>▶ 職級與薪酬重新設計。</li> </ul>
	教育訓練人均成本成長10%。	達標	每人平均受訓成本成長129%。		
	eWork app第二階段功能上線。	達標	增加「員購專區、健檢報名、員工旅遊報名、員工福利公告、課程打卡、新人專區」，整合福利。		
提升員工永續知識素養	擴大員工之社會參與。	達標	73人，共189人次申請公益假，總時數457.5小時，皆較2022年提升。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 全員必修永續課程。</li> <li>▶ 每年主管安排6小時以上永續課程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 全員具備永續基礎知能，融入日常營運。</li> </ul>
	獎勵員工實踐永續行動。	達標	ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎總獎金提升1.5倍。		



管理行動	2023行動績效追蹤	達成情形	達成說明	短期目標(1-3年)	中長期目標(3年以上)
建立安全平權 工作環境	研擬人權政策。	達標	2023年9月由董事長簽署並公告。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 全員CPR+AED課程，持續取得安心場所認證。</li> <li>▶ 女性制服新增褲裝。</li> <li>▶ 打造中高齡友善工作環境。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 零職災。</li> <li>▶ 推動健康管理運動。</li> <li>▶ 建置非員工之職業災害回報機制。</li> </ul>
	舉辦性騷擾防制課程。	達標	三場性別友善職場講座。		
	全台建置合適之職安衛管理事項或系統。	達標	台北所有店點導入ISO 45001，其餘各店因地制宜設計管理系統。		
	增加優於法令的福利措施，兩性育兒平權。	達標	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 縮短工時假給付八成薪。</li> <li>▶ 育兒補助10,000元。</li> </ul>		
	足額進用身心障礙者。	達標	總公司及台北店定期聘僱視障按摩師。		
	統計非員工數據。	達標	已統計非員工組成，並開始蒐集公傷數據。		
	設定「身心健康風險管理指標」、「疾病風險管理指標」。	未達標	調整評估方式： <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 依員工主動回填過勞量表之負荷等級進行指標性身心健康風險管理。</li> <li>▶ 依員工健康檢查總評之十大異常項目進行指標性風險管理。</li> </ul>		

利害關係人群組	員工
議合管道	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 員工滿意度調查(每年)：1,214人受調，填答率95%，員工淨推薦值(eNPS)較前一年進步5.6。</li> <li>▶ 員工永續認知調查(每年)：1,139人受調，參與率87.5%，52%獲滿分，平均95分。</li> <li>▶ ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎(每年)：徵得49件投稿、40篇圖文，發出總獎金149,500元。</li> <li>▶ 勞資會議(每季至少一場)：16場。</li> <li>▶ 職業安全衛生委員會(每季至少一場)：16場。</li> <li>▶ 朝會日報(每日)</li> <li>▶ 教育訓練(不定期)：424場，滿意度皆在4.0以上。</li> <li>▶ 不定期：內部系統公告、同仁意見箱、0場制度修改說明會(2023年無重大人事制度更動)、49場EAPs講座、135人次諮詢EAPs。</li> </ul>

## 4.1 員工輪廓 ▶

### 4.1.1 員工組成與分布

GRI 2-7 GRI 2-23 GRI 405-1

#### 遠東SOGO人權政策

##### 人權政策目的與範疇

遠東SOGO百貨尊重人權，為保障利害關係人之基本人權，本公司支持並遵循《國際人權法典》(International Bill of Human Rights)、《聯合國世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國全球盟約》(UNGC)等各項國際人權公約，恪守本國勞動法規，制定人權政策。本政策除適用於本公司所有員工，亦適用於商業夥伴、供應商、承攬商及營運據點所在當地社區。

##### 人權政策官網連結

請至遠東SOGO ESG官網「永續承諾與政策」



人權議題	承諾內容
不強迫勞動	遵循政府勞動法規，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件資料。
禁用童工	禁止任何營運據點及供應鏈中僱用未滿16歲之童工。
工時、工資與福利	所有工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件，均嚴格遵循政府勞動法令。
多元、平等與共融	雇用政策落實多元、平等與共融，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、五官、身心障礙、星座與血型等，而為差別待遇，尊重平權，保障同工同酬，並確保工作場所無任何形式之騷擾與霸凌。
母性保護	保障母性權利，建構性別友善的工作制度與環境。
隱私權保護	遵循政府相關法規確保個資安全。
健康與安全	遵循與職場健康安全有關的國際準則與政府法規，制定職業安全衛生管理機制，打造安全職場。
人權政策宣導	本公司除自身積極實踐企業永續及人權保護政策外，並以相同標準期許供應商、承攬商、合作夥伴及顧客等，共同致力於提升對人權相關議題之關注及重視相關風險之管理。

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之員工事件。



2023年，遠東SOGO台灣全體員工為1,305人（正職1,276人、約聘29人），較前一年減少0.76%；年齡以31~50歲為主，占全公司52.03%；女性員工居多，占66.82%。中高階主管男女任用比例相當，女性占49.27%。依據戶籍地址統計，78.85%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），與歷年約略相等。

管理階層及員工以漢民族為大宗，本國籍1,295名，原住民9名，非本國籍1名，未統計新住民人數。依據《身心障礙者權益保障法》第38條規定，提供公平多元之就業機會，足額聘僱身心障礙者。

### 2023年人力概況

分類	性別						店別											
	女性		男性		總數		總公司		台北店		天母店		中壢店		新竹店		高雄店	
	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)	872	66.82%	433	33.18%	1,305	100%	200	15.32%	572	43.83%	128	9.8%	177	13.56%	165	12.64%	63	4.83%
永久聘僱 員工人數 (B)	850	66.61%	426	33.39%	1,276	97.78%	198	15.17%	555	42.53%	126	9.66%	177	13.56%	157	12.03%	63	4.83%
臨時員工 人數 (C)	22	75.86%	7	24.14%	29	2.22%	2	0.15%	17	1.30%	2	0.15%	0	0%	8	0.61%	0	0%
無時數保證的 員工人數 (D)	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
全職員工 人數 (E)	872	66.82%	433	33.18%	1,305	100%	200	15.32%	572	43.83%	128	9.8%	177	13.56%	165	12.64%	63	4.83%
兼職員工 人數 (F)	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-

備註 1. 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)。

2. 永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工。

3. 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）。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

7. 台北店包含忠孝館、復興館、敦化館三個營運據點。

8. 本章人力統計基準皆為2023年12月31日，員工總數為1,305人。

## 2023年人力概況

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)
	小計	872	66.82%	433	33.18%	1,305	100%
職級	高階主管	10	45.45%	12	54.55%	22	1.69%
	中階主管	91	49.73%	92	50.27%	183	14.02%
	專業人員	771	70.09%	329	29.91%	1,100	84.29%
年齡	30 歲以下	279	21.38%	100	7.66%	379	29.04%
	31-50 歲	431	33.03%	248	19.00%	679	52.03%
	51 歲以上	162	10.41%	85	6.51%	247	18.93%
學歷	博士	0	0%	2	100%	2	0.15%
	碩士	28	46.67%	32	53.33%	60	4.6%
	大學	505	67.07%	248	32.93%	753	57.7%
	專科	119	61.66%	74	38.34%	193	14.79%
	高中職以下	220	74.07%	77	25.93%	297	22.76%

備註 1. 「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。  
2. D=A/C；E=B/C；F=C/員工總數。

## 2023 年身心障礙員工進用數

地區/性別	女性	男性	合計	與法規要求人數差距
台北地區	5	3	8	0
中壢	0	2	2	+1
新竹	2	0	2	+1
高雄	1	1	2	+2
合計	8	6	14	

備註 台北地區應進用9名，因其中一名員工為重度障礙，依法可計算為2名，故為足額進用。



## 4.1.2 員工流動 GRI 401-1

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。2023年新進150人，新進率11.49%。

2023年遠東SOGO離職前三大原因依序為轉換跑道（43.8%）、工作不適應、家庭因素。遠東SOGO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。屆齡退休人數較2022年增加1位，遠東SOGO EAPs（Employee Assistance Programs, 員工協助方案）專題講座規劃相關議題。

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	84	35	125	35
	31~50歲	17	13	34	20
	50歲以上	0	1	8	4
地區	台北地區	79	36	125	42
	中壢	4	3	8	2
	新竹	17	8	33	13
	高雄	1	2	1	2
合計		101	49	167	59
新進率與離職率		7.74%	3.60%	12.80%	4.52%

退離原因	人數	退離原因	人數
工作不適應	34	勤務配班	1
升學	4	試用不合格	1
合約期滿	28	資遣	1
家庭因素	30	薪資	3
退休	10	轉換跑道	99
健康狀況	13	其他	2
死亡	0	總計	226

備註 1.新進率(%)=新進員工人數/當年度12月底員工總數。

2.離職率(%)=離職員工人數/當年度12月底員工總數。

## 4.1.3 非員工組成與分布 GRI 2-8

遠東SOGO非員工包含承攬商（保全、維護、員工餐廳等）、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，共9,144人。

類別/年度	2021		2022		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
專櫃人員	7,219	1,857	6,781	1,878	6,794	1,855
保全人員	未統計		23	134	27	115
維護人員			243	36	238	69
員工餐廳			3	2	5	4
停車場收費員			2	0	17	17
派遣人員			1	1	1	2
合計	7,219	1,857	7,053	2,051	7,082	2,062

備註 數據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 GRI 2-20 GRI 405-2

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，當年度調薪預算於前一年度經董事會同意後編列，由人力資源部與顧問公司分析，參考社會經濟指標、軍公教人員及同業調薪幅度，並依員工專業能力、工作表現、績效評核後擬定，經集團董事長、公司董事長、經營管理委員會同意執行，尚無獨立最高治理單位成員或獨立薪酬委員會監督。顧問公司為獨立於組織之第三方機構，與組織、最高治理單位及高階管理階層無利害關係。

主計處發布2023年11月「批發及零售業」每人每月經常性薪資為44,794元，同年遠東SOGO員工每月經常性薪資平均48,309元，超前同業約7.85%。

疫情趨緩後，百貨業績回復水準，遠東SOGO 2022年營收與獲利雙創新高，2023年三月加發比上一年多兩成的績效獎金，並截至2024年，連續三年全體加薪約4%。

#### 全方位薪酬制度



#### 非主管全時員工人數及年度薪資統計

項目/年份	2021	2022	2023
非擔任主管職務之全時員工人數	1,173	1,093	1,100
非主管全時員工薪資平均數(千元/人)	431	449	460
非主管全時員工薪資中位數(千元/人)	430	451	466

備註 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)	2023 年法定最低薪資(元)	核薪標準優率
大學	31,400	26,400	18.94%

備註 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，2023年中階主管性別人數比例相當，高階主管薪資性別比逐年接近。

各職級性別薪資與薪酬比率							
年份		2021		2022		2023	
性別		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管	人數比例	43.48%	56.52%	47.83%	52.17%	45.45%	54.55%
	薪資性別比	1	1.11	1	1.15	1	1.11
	薪酬性別比	1	1.01	1	1.11	1	1.09
中階主管	人數比例	52.84%	47.16%	50.87%	49.13%	49.73%	50.27%
	薪資性別比	1	0.97	1	0.99	1	1.02
	薪酬性別比	1	0.99	1	1.00	1	1.03
專業人員	人數比例	70.99%	29.01%	70.78%	29.22%	70.09%	29.91%
	薪資性別比	1	1.09	1	1.05	1	1.04
	薪酬性別比	1	1.10	1	1.06	1	1.04

- 備註
1. 薪資（固定薪）=本薪+津貼。
  2. 薪酬=固定薪+變動薪（獎金）。
  3. 人數比例為該職級男女比。

## 4.2.2 員工福利

GRI 201-3

### 福利措施

遠東SOGO提供各類獎金、津貼、補助等員工福利，辦公室設置自助咖啡機及智慧販賣機，員工可以優惠價隨時補充活力。

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、生育補助、育兒津貼*、育嬰縮短工時有薪假*
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
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、EAPs、住院慰問金、重大疾病慰問金



福利類別	項目說明
便利設施	員工餐廳、停車位、哺集乳室、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
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COVID-19疫苗獎勵的百貨，完整接種三劑共獲2,500元(至2023/3/19)
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(至2023/3/19)

備註 \*優於法令。

## 退休福利

依勞動部定義計算，遠東SOGO目前45~65歲中高齡在職485人、逾65歲高齡在職5人，共占總員工數37.55%，服務年資滿20、30年的員工分別有394人、55人，針對擁有豐富工作經驗、忠誠度高的同仁，遠東SOGO研擬打造中高齡友善工作環境，EAPs新增退休理財等講座。遠東SOGO依法按月提撥員工退休準備金，員工另可自願提撥1~6%。

同時，遠東SOGO支持合作夥伴聘用中高齡工作者，例如警備廠商ABV安橋，2023獲台北市第一屆中高齡者暨高齡者友善企業認證。

退休金制度	舊制	NEW 新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
提撥方式	按員工每月薪資總額5%提撥	按員工每月投保薪資6%提撥
提撥專戶	臺灣銀行員工退休準備金專戶	勞工保險局員工個人帳戶

## 推動DEI政策 打造友善職場

為鼓勵安家生養，遠東SOGO依據性別工作平等法與勞基法保障，提出合法甚至優於法令的福利措施，包括生產慶金、育兒減少工時假、生育補助等；新增優於法令規定的育兒津貼每胎1萬元，新生兒一歲內皆可申請，男女員工皆適用。

全台員工撫育0~6歲孩童共118名，新竹店與高雄店與鄰近幼兒園合作，提供註冊費、教材費、月費減免優惠，台北及桃園地區洽談中。



伊甸視障按摩師定期駐點服務

類別	行動說明
 性別平等支持措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>總公司、各店設置育嬰哺乳室(覆蓋率100%)</li> <li>女性同仁夜間工作車費補助</li> <li>育嬰假、母性保護措施</li> <li>適度調整懷孕同仁輪調職務</li> <li>公平的升遷與薪酬制度</li> <li>中高階主管男女任用比例相當</li> </ul>
 鼓勵結婚生育	<ul style="list-style-type: none"> <li>生育補助5,000元(優於企業)，2023年20人次申請</li> <li>育兒津貼10,000元(優於法令)，2023年30人次申請</li> <li>育嬰減短工時假給付八成薪(優於法令)，2023年4人次申請，共請假46小時</li> <li>結婚慶金8,000元，2023年26人次申請</li> <li>子女教育補助1,000元/年，2023年320人次申請</li> </ul>
 維護身心障礙者就業權	<ul style="list-style-type: none"> <li>總公司與視障按摩師簽訂定期契約</li> <li>新竹、高雄超額進用</li> </ul>



## 育嬰支持措施

2023年有4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100%，復職週年留任率為83.33%。服務業多採排班制，相較於其他業種，顯著影響家有新生兒的同仁復職及長期留任意願，遠東SOGO自2023年起，育嬰縮短工時假從無薪調整為給八成薪。

育嬰假留停統計						
年份	2021		2022		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰假人數 (A)	43	26	48	24	33	24
申請育嬰假留停人數 (B)	14	0	11	3	4	3
預定該年度復職人數 (C)	14	0	9	0	1	2
實際復職人數 (D)	8	0	6	0	1	2
前一年實際復職人數 (E)	14	0	8	0	6	0
復職後12個月仍在職人數 (F)	9	N/A	7	N/A	5	N/A
育嬰留停申請率=(B)/(A)	32.56%	0	22.92%	12.50%	12.12%	12.50%
留職期滿復職率=(D)/(C)	57.14%	0	66.67%	0	100%	100%
復職週年留任率=(F)/(E)	64.29%	N/A	87.5%	N/A	83.33%	N/A

備註 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.享有育嬰假人數，資格計算基準修正為天。2021、2022年數據重編。

## 公益假與公益點數

遠東SOGO員工每年享10小時公益假，非勤務時間從事公益活動，可申請補休。遠東SOGO設計志工任務，鼓勵同仁參與公司舉辦的公益活動。2023年底，邀請同仁一人一信勉勵弱勢學童，降低參與門檻，提升同仁參與意願。2023年73人、共189人次申請公益假，總時數457.5小時，皆較前一年成長。



## 員工協助方案EAPs

遠東SOGO全面推動「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)，同仁遇到工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等狀況，可向窗口尋求協助，全年度135人次諮詢，年增44%。同時，各店舉辦49場EAPs主題講座、58場ESG與職場健康相關課程，全台共計3,600人次參加，堂數與人次都是前一年的兩倍。

此外，全台各店皆獲勞動部「工作與生活平衡補助」，用於友善家庭措施或員工紓壓課程，新竹店另獲勞動部企業人力資源提升計畫補助，增加員工安心感、企業競爭力。



EAPs安排多項身心主題課程，協如同仁紓壓

## 勞資溝通

遠東SOGO透過多元機制強化溝通，建立良善的勞資互動，若營運遇重大變化，影響擴及員工，將遵循勞基法規定之最短預告期告知資訊。

人資部及稽核室設置申訴信箱，保密且安全。為落實性別平等精神，遠東SOGO訂有《性騷擾防治辦法》，公告通報信箱與電話，以維護當事人隱私為原則進行處理，2023年無相關案件發生。

遠東SOGO每季舉辦勞資會議，全台各據點勞方代表共23人，占全公司1.78%，2023年辦理16場勞資會議及16場職業安全衛生委員會，報告重要活動，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	2023年勞資會議及職業安全衛生委員會日期
總公司、台北店(忠孝館、復興館含敦化館)、天母店	3/17、6/27、9/27、12/25
中壢店	3/10、6/13、9/11、12/11
新竹店	3/30、6/30、9/22、12/22
高雄店	3/27、6/26、9/28、12/28

## 員工滿意度

為了解員工對各項制度、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。2024年初施行的「2023年員工滿意度暨永續認知調查」回收1,214份問卷，回收率95%，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、員工淨推薦值 eNPS)。eNPS -25.6較前一年進步5.6，對績效及獎金制度(58.9%)、工作量的重視度(14.58)占比提升，72.9%以身為遠東SOGO一份子為榮，多為在職五年以上的同仁。

遠東SOGO就調查結果設計工作坊聆聽同仁心聲，作為擬定策略之參考，針對提升員工的健康與幸福、數位賦能、加強主管領導與溝通等三大構面，持續深化改革方案。目標於2025年達成eNPS正值，推薦者比例大於批評者。

### 員工認為重要並覺得滿意(重要度與滿意度差異最小) TOP3



#### 企業驅動力

- ▶ 公司注重ESG責任
- ▶ 公司有良好的雇主品牌力及聲譽
- ▶ 公司時常向同仁傳遞願景與使命\*



#### 環境驅動力

- ▶ 跨部門間有良好的團隊合作\*
- ▶ 公司定期舉辦領導與溝通方面的學習課程\*
- ▶ 公司倡導使用數據來洞察及決策\*



#### 個人驅動力

- ▶ 在工作中可以不斷學習新事物
- ▶ 公司具有設定目標思維
- ▶ 公司提供良好的福利制度

備註 有\*者表示2022年未上榜。





## 4.3 專業培育 ▶

### 4.3.1 員工培育 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 403-5

#### 教育訓練

遠東SOGO針對不同部門、職階規劃課程，包含新進訓練、職能、管理及成長學習課程。2023年教育訓練經費投入逾1,524萬元，較2022年增加128%；平均每人受訓成本11681.8元，較2022年增加129%。

教育訓練內容	
新進訓練	協勤及營業單位皆進行 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	「乾杯吧」逆向導師課程，內容不受限

教育訓練受訓人次及投入金額						
	2021		2022		2023	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
開課次數	239		310		424	
受訓人次	4,675		6,581		9,048	
受訓人數	1,357		1,268		1,444	
員工總數	436	935	424	891	433	872
高階主管平均受訓時數	1.81	2.10	7.63	9.82	20.75	27.95
中階主管平均受訓時數	5.26	4.96	18.73	15.54	28.59	27.94
專業人員平均受訓時數	7.56	6.87	10.56	10.44	14.74	16.29
每人平均受訓時數	6.95	6.63	12.11	10.94	17.85	17.64
	6.73		11.32		17.74	
總投入金額(元)	2,750,000		6,690,513		15,244,792	
每人平均受訓成本(元)	2,005.8		5,087.8		11681.8	

- 備註
- 1.每人平均受訓成本=總投入金額/員工總數。
  - 2.2023年總投入金額，加計「2022年度帳目於2023年實際執行項目」2,534,031元。
  - 3.平均教育訓練時數=該類別員工之受訓總時數(時數\*場次\*該類別員工受訓人次)/該類別員工人數。
  - 4.2021、2022年受訓人數、人次勘誤，計入實習生受訓時數。

各種課程受訓人次列表		單位：人次		
課程種類 / 年份	2021	2022	2023	
管理領導	51	331	716	
營業職能	470	941	370	
專業職能	819	2,692	1,500	
訓練專案	225	183	1,454	
基礎教育	547	461	727	
成長學習	1,011	1,046	1,798	
資訊安全	-	-	58	
永續相關	-	-	384	
其他	1,552	927	2,041	
總計	4,675	6,581	9,048	

備註 1.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。  
2.2023年起獨立統計資安、永續課程。

## 提升人權意識、杜絕性騷擾

因應社會#Me Too風潮、行政院通過「性平三法」修法，遠東SOGO強化雇主防治意識及責任，將性騷擾列為重要議題，尤其關注「權勢性騷擾」，優先為關鍵角色賦能，2023年針對主管開設性騷擾防治課程，提升職場性別平等敏感度，面對相關案件時能做出適當處置，在保護被害人安全及隱私的前提下，積極處理申訴，甚至遏止、進一步防止案件發生，120人次，約等於9.21%員工已完訓。2024年起擴大範圍，目標全員完成性別友善職場課程。另於新進人員教育訓練課程中宣導人權政策，全年共189人次完成人權課程。

## 「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！」賦予Bottom-up意涵，期望高階主管以開放心態吸收新知。2023年舉辦3場。



## 永續教育內化

據國內外多項研究，品牌「永續度」影響消費者購買意願及年輕工作者的任職意願，遠東SOGO希望全員提升永續知識素養，為企業文化帶來改變。



全台理階以上必修永續課程

對象	課程/活動	頻率	說明
新進人員	新進人員訓練	1/4/6/8/10/12月	每期新進人員課程，安排半小時永續基礎知識與公司永續作為介紹。2023年6個場次，161人受訓。
全員	永續知識課程	不定期	傳遞新知與公司永續政策，開放全員報名。2023年共進行5堂課，158人參與。
全員	永續有獎徵答	一年一次/年底	向全體員工調查永續知識素養，2023年參與率87.5%，較2022年的47%大幅提升，平均95分，同仁對永續敏感度提高。
經理階(含)以下	ESG最佳貢獻獎與創新提案獎	一年一次/上半年	設有獎勵機制，表揚永續貢獻卓越團隊或個人，並鼓勵發想。2023年徵得20件永續成果、29件創新提案，最高獎金2萬元，另舉辦永續徵文，擇優35位分別獎勵500元禮券。獲獎提案視可行性執行。
中高階主管、ESG委員會成員	ESG例會	平均每月一次	與會人員為各部門主管，不定期邀請外部顧問或社創團體分享。2023年辦理10次共211人次參加，創造多次商業與永續結合的創新合作模式。
董事、理階以上主管	提升永續群體智識	一年3次	2023年起，比照上市公司董事每年進修6小時，課程著重於企業永續發展，董事長親自出席，各店包括總公司，理階以上主管列為必修課程，第一屆邀請E、S、G領域三位權威授課，出席率高達87%，培養主管關注永續趨勢的習慣，把觀念帶回部門。



## TTQS人才發展品質管理系統

為確保營運策略確實與人力政策結合，強化組織競爭力，遠東SOGO推動「人才發展品質管理系統」(Talent ualitymanagement System, TTQS)，透過5大構面19項指標，建構制度化的教育訓練，全台各店通過評核。

### 各店評核成績

新竹店

(2022~2024)

銅牌

高雄店

(2021~2025/11)

銅牌

總公司、台北三館

(2021~2023)

通過

天母店

(2021~2023)

通過

中壢店

(2021~2023)

通過



## 4.3.2 外部人才培育

### 產學合作

遠東SOGO自2015年起招募實習生，2023年累計與15所大專院校合作，較2022年增加7所，辦理多場校園招募說明會，提供營業單位、顧客服務及行政部門職務，共報到50名實習生。2022年產學合作實習生於2023年轉正職的比率為26%。

#### 合作學校一覽

1	政治大學	9	醒吾科技大學
2	聯合大學	10	東南科技大學
3	淡江大學	11	中華大學
4	實踐大學	12	中國科技大學
5	銘傳大學	13	明新科技大學
6	臺北城市科技大學	14	元培醫事科技大學
7	德明財經科技大學	15	玄奘大學
8	亞東科技大學		

## 4.3.3 職涯發展 GRI 404-3

遠東SOGO透過即時雙向溝通與年度績效面談，識別潛力人才並給予發展舞台，培育所需技能。年終評核項目包含業績達成率、顧客服務滿意度、專業職能績效及出勤表現等，管理職另有管理職能績效評核項目，作為獎金、晉升參考。2023年在職員工扣除特別聘僱之身心障礙人士、因同仁育嬰留停聘僱之定期人力不受考核，考核率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

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，講授服務精神、賣場設施、安全防護機制等。針對客訴案件，依個案情形強化教育。不定期執行服務流程與系統操作教育訓練。

忠孝館	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	614	90%	684
	專櫃帳務加強教育	專櫃帳務加強課程	630	88%	713
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	440	91%	481
	職業安全衛生教育	全員急救AED+CPR教育訓練	51	81%	63
	職業安全衛生教育	緩降機實際操作課程	500	93%	536

天母店	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	275	96%	286
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	316	97%	326
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	293	99%	296
	宣導課程	綠色百貨	302	96%	313

新竹店	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	447	95%	473
	專櫃帳務加強教育	專櫃帳務加強課程	199	82%	242
	盤點教育	年終盤點注意事項	25	93%	27
	職業安全衛生教育	全員急救AED+CPR教育訓練	370	90%	410
	職業安全衛生教育	消防安全宣導	40	74%	54
	職業安全衛生教育	濃煙逃生體驗&地震防災知識宣導	416	99%	420
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	367	94%	391
	服務大評鑑	服務基本心態建立	370	97%	383

復興館 (含敦化館)	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	610	85%	721
	專櫃帳務加強教育	專櫃帳務加強課程	489	82%	600
	長派FOLLOW教育	顧客應對技巧&如何贏得顧客心	270	85%	319
	職業安全衛生教育	全員急救AED+CPR教育訓練	42	81%	52
	職業安全衛生教育	滅火器/消防栓實際操作課程	568	88%	643
專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	394	90%	440	

中壢店	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	448	85%	524
	職業安全衛生教育	全員急救AED+CPR教育訓練	359	96%	374
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	367	94%	389
	全員教育	週年慶全員教育	358	89%	404

高雄店	類別	課程名稱	受訓人數 (人)	受訓比率 (%)	應訓人數
	長派教育	長期派遣人員須知	123	91%	135
	專櫃帳務加強教育	電子發票及一櫃一機作教學	42	91%	46
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育	124	94%	132
	專櫃帳務加強教育	雲端發票強化教育課程	20	87%	23
	職業安全衛生教育	B1F餐廳消防編組種子教學	13	68%	19
	職業安全衛生教育	15F施舒雅消防編組演練	5	100%	5
	職業安全衛生教育	全員急救AED+CPR教育訓練	157	90%	174
	職業安全衛生教育	全體員工安全衛生教育	157	90%	174



## 4.4 職場安全與健康 ▶

### 4.4.1 職場安全管理 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10

遠東SOGO 2017年即由黃晴雯董事長簽署〈職業安全衛生政策〉，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；一級單位勞安室負責各項事務與專案之推動、管理與追蹤。

遠東SOGO近年全體工作者無發生法定嚴重職業災害，連續10年獲台北市勞動安全獎，領先零售業與服務業，2023年獲優良人員肯定。

- 備註
- 2023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。
  - 委員將於2024年3月於勞資會議，除當然委員外由資方及勞方代表推選之。
  - 出席率=實際參與次數/辦理次數。

職業安全衛生委員會		2023 年度運作情形	
會議召開頻率		會議召開頻率	
3 個月一次		2023 年共召開 16 次	
委員組成		委員出席率	
主任委員(行政總經理)	1人	主任委員(行政總經理)	100%
職業安全衛生人員	4人	職業安全衛生人員	100%
各部門主管	23人	各部門主管	98%
醫護人員	3人	醫護人員	83%
職業安全衛生相關工程技術人員	3人	職業安全衛生相關工程技術人員	83%
勞工代表	23人	勞工代表	100%
委員任期			
2年一任			
會議事項		重大決議事項	
<ul style="list-style-type: none"> <li>對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。</li> <li>協調、建議職業安全衛生管理計畫。</li> <li>審議安全、衛生教育訓練實施計畫。</li> <li>審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。</li> <li>審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。</li> <li>審議各項安全衛生提案。</li> <li>審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。</li> <li>審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。</li> <li>審議職業災害調查報告。</li> <li>考核現場安全衛生管理績效。</li> <li>審議承攬業務安全衛生管理事項。</li> <li>其他有關職業安全衛生管理事項。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>重新驗證審查忠孝館ISO45001職業安全衛生管理系統(2023~2026)。</li> <li>各店持續取得健康職場認證。</li> <li>增修訂危險性施工規範。</li> <li>辦理工作者AED+CPR急救技能訓練，並取得安心場所認證。</li> <li>配合國家放寬防疫政策，取消佩戴口罩規範(2023年2月16日遠東SOGO店內口罩規定調整指引)；惟餐飲從業人員仍依食品安全衛生法令配戴口罩。</li> <li>法定每半年執行作業環境監測(二氧化碳+照度)</li> <li>春節、週年慶等大型活動行前安全檢查。</li> <li>全員健康促進課程宣導。</li> </ul>	



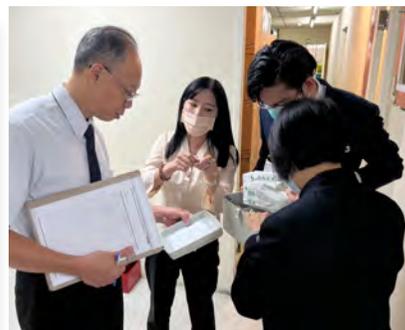
# ISO 45001 職場安全衛生管理

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，與國際接軌，2023年再度通過驗證，台北各店完成導入，持續以此標準，於所有據點建置合適之管理辦法。

遠東SOGO職安衛管理涵蓋所有工作者，包括員工1,305人，占12.49%，以及非員工9,144人，占87.51%，未排除任何作業活動，依據標準條文訂訂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。



職安衛政策詳見遠東SOGO ESG官網「永續承諾與政策」



遠東SOGO以國際標準，積極預防職災。

## 遠東SOGO各店導入ISO 45001狀況

台北店忠孝館

通過驗證

850人

台北店復興館 (含敦化)

完成導入

231人

天母店

完成導入

131人

中壢店

新竹店

高雄店

總公司

以導入為目標，建置管理項目

ISO 45001 總涵蓋率100%



## 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，建立管理流程。2023年遠東SOGO無發生重大職安事件。

職業安全衛生管理流程								
發生前	危害辨識	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 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。</li> </ul>	發生時	緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> </ul>	發生後	事故調查	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 調查報告：事故類別、風險類別。</li> </ul>
	風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 作業場所風險評估：每年一次。</li> <li>▶ 風險發生型態：常態性發生。</li> <li>▶ 評估參與層級：部門主管、非管理職代表、專員。</li> </ul>					檢討改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 檢討方案。</li> <li>▶ 改善方案：負責單位、檢核頻率。</li> </ul>
	專案改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建立管理方案：逐年稽核檢討，災害演習辦理，追蹤頻率/指標。</li> <li>▶ 建立應變流程：決議層級。</li> </ul>	職安通報	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 依流程通報。</li> <li>▶ 通報對象：組織內上級層級、組織外單位（當地勞動檢查機構）。</li> </ul>	成效追蹤		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 方案追蹤成果。</li> <li>▶ 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。</li> </ul>	

### 專案改善成效追蹤

2022 年主要危害項目	2023 年改善情況	2024 年改善目標
同仁使用不合格合梯(故障)造成風險	<p>加強宣導職安衛觀念(課程、晨會宣導)及管理措施(定期檢查、合格標準)</p> <p>無發生同仁使用不合格合梯事件。</p>	<p>透過多元課程宣導、現場警示、現場管理等，目標將事件保持0起。</p>



## 職業安全衛生管理成果

2023年遠東SOGO失能傷害嚴重率為81，失能傷害頻率為2.33，皆較前兩年提升，主因為新竹店三名員工公傷假合計199天，傷害類型為跌倒2件，為上下樓梯分心導致，後續改善措施為內部宣導上、下樓梯及行走時注意安全，不可使用手機並減少交談；貨物砸傷1件，原因為單人作業或物品堆疊重心不穩，後續要求應使用適合個人防護具（如：防滑手套）、雙人作業、使用適當輔助工具（如：油壓車等）、安全教育（穩固物品堆疊方式）等。

		2021	2022	2023
失能傷害嚴重率 (SR)	遠東 SOGO	6	10	81
	行業平均值	42		
失能傷害頻率 (FR)	遠東 SOGO	0.38	0.38	2.33
	行業平均值	3.02		

- 備註 1.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：  
 2.SR = (公傷損失天數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000。  
 3.FR = (公傷件數 ÷ 該性別或該地區的勞工總工時) × 1,000,000。  
 4.行業平均值參考勞動部職業安全衛生署2024年1月25日發布之「前三年度各行業總合傷害指數」。  
 5.計算方式與業界一致，不包含上下班交通意外。

百貨零售業無直接暴露於高風險因子之疑慮，2023年遠東SOGO發生法定重大職業傷害0件、「職業醫學科醫師」認定之職業病案例0件、可記錄職業傷害6件，皆為跌倒或貨物墜落砸傷。

### 員工職業傷害統計 (性別)

年份	2021		2022		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
總人數	935	436	891	424	872	433
死亡傷害數量	0		0		0	
死亡傷害比率	0		0		0	
嚴重職業傷害(排除死亡人數)	0		0		0	
可記錄之職業傷害件數	1	0	1	0	6	0
失能傷害頻率(FR)	0.56	0	0.56	0	3.5	0
失能傷害嚴重率(SR)	9	0	16	0	122	0

- 備註 1.法定重大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。  
 2.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。  
 3.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 ÷ 該性別勞工總工時) × 1,000,000  
 · SR = (公傷損失天數 ÷ 該性別勞工總工時) × 1,000,000



### 員工職業傷害統計(地區)

區域	項目	2021	2022	2023
台北	失能傷害頻率(FR)	0.57	0.55	1.68
	失能傷害嚴重率(SR)	9	16	6
桃園	失能傷害頻率(FR)	0	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0
新竹	失能傷害頻率(FR)	0	0	9.28
	失能傷害嚴重率(SR)	0	0	615
高雄	失能傷害頻率(FR)	0	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0

- 備註**
- 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。
  - 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 ÷ 該地區的勞工總工時) × 1,000,000
    - SR = (公傷損失天數 ÷ 該地區的勞工總工時) × 1,000,000

## 合作夥伴勞動安全推動與管理

遠東SOGO非員工2023年總人數為9,144人，以勞動部最新公布2022年台灣勞工平均年總工時2,007.6小時計算，總工時為18,357,494.4小時。

遠東SOGO與廠商合約內含〈永續條款〉，明訂保障勞工合法權益，尊重勞動人權原則，勞安室於2023年會同工務部、法務室，修訂承攬管理程序，增加安全衛生管理事項、違規罰則、風險評估、巡檢查核、危害告知、協議組織等。為精準掌握所有工作者的職場健康狀況，遠東SOGO已開始建立非員工之職業災害回報機制，2023年承攬商與承租廠商無發生公傷與法定重大職災。

更多勞工權益條款請見遠東SOGO ESG官網「永續承諾與政策」及「幸福職場力」

### 非員工性別職業傷害統計

年份	2023	
	女性	男性
總人數	7,082	2,062
死亡傷害數量	0	0
死亡傷害比率	0	0
嚴重職業傷害(排除死亡人數)	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0

## 4.4.2 員工健康管理 GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7

遠東SOGO擁有衛福部國民健康署「健康促進標章」，2023年再度獲教育部體育署「運動認證企業」，致力於提供員工身心健康之工作環境，非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。

### 員工健檢

遠東SOGO 2023年起，提升員工健康檢查預算及變更實施週期，調整為兩年一次，頻率優於法規每三~五年一次，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，提供加選項目及眷屬健檢優惠；55歲以上同仁增列心血管、消化道及腦血管等檢查，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	理階
心血管功能檢查	防癌篩檢	1	女性-新薄式抹片	愛心	愛心鼻咽鏡	心肺腦血管
血液常規檢查	電解質	2	女性-HPV	顧肺	顧肺鼻咽鏡	消化道
X光檢查	身體脂肪分布指標	3	肺癌篩檢	婦女	婦女	心血管
肝功能檢查	理學檢查	4	顧骨荷爾蒙	無痛胃鏡	消化道	婦女
腎功能檢查	聽力檢查	5	愛肝甲狀腺	腦血管	腦血管	全脊椎骨質密度
糖尿病篩檢	視力檢查	6	消化道心血管			
尿液常規檢查	一般檢查					



### 健康促進

勞安室會同各店教育訓練單位，推動員工健康與安全教育，包括心血管及肌肉骨骼疾病預防、職場不法侵害預防、職場情緒壓力管理、課階主管風險管理、百貨業防災實務，全年舉辦149場，共3,265人次參與。針對員工健檢結果十大異常項目，規劃職業病預防、動態課程如燃脂有氧、特約勞工健康服務之醫師、雇用勞工健康服務之護理人員提供健康衛教、諮詢等專業服務。

序	項目名稱	比例	序	項目名稱	比例
1	體重	48.75%	6	胸部X光	19.86%
2	舒張壓	27.00%	7	低密度脂蛋白膽固醇	19.83%
3	腰圍	25.45%	8	血色素	19.00%
4	總膽固醇	24.01%	9	三酸甘油脂	17.32%
5	肌酸酐	23.54%	10	尿潛血	16.53%

### 肌肉骨骼疾病預防

百貨零售業無直接暴露於高風險因子之疑慮，較常見員工因久站造成肌肉骨骼不適，故遠東SOGO設置專屬休息區、各專櫃提供安全舒適坐具、周年慶發放貼布；醫務室提供健康護理，不定期邀請職安及健康促進專家宣導。

### 醫師臨場服務

遠東SOGO各據點雇用1~3名專任健康服務護理師，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。