



CHAPTER 4.

幸福職場力

面臨大缺工時代，本公司啟動「願景工程專案」，2024年鎖定數位優化、友善職場、企業文化再造等構面，強化人才照顧與發展，打造幸福企業有成，獲12項人力大獎與認證肯定。



具競爭力的薪資制度

- 連續3年全員加薪
- 月薪平均50,061元，超前同業 9.22%
；薪酬超前同業39.72%
- 職級與薪酬重新設計

深耕全員永續DNA

- 公益假申請年增4成
- 9成年資20年以上員工認同ESG已融入日常營運

強化DEI 實現友善職場

- 性平課程主管100%完訓
- 消除無意識偏見，女性制服新增褲裝

優於法令措施

- 育嬰縮短工時給付8成新
- 育嬰留停職代津貼

4.0 策略成果與規劃

本公司持續推動數位轉型與工作環境優化，透過改善員工體驗、強化專業能力與心理素質，並導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，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，為零售業唯一多次獲「台北市勞動安全獎」、蟬聯「HR Asia亞洲最佳企業雇主獎」，獲台北市「友善育兒事業獎」。

政策承諾	組織願景	重大主題	國際框架與指標	
以接軌國際的職安衛管理，提供安全工作場域；規劃優於業界水準的選用育留及薪酬福利，創造幸福職場。	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。	- 員工薪酬與福利 - 職場安全與健康 - 人才留任與發展	401 勞雇關係 403 職業健康與安全 404 訓練與教育	SASB勞動條件CG-MR-310a.1CG-MR-310a.2CG-MR-310a.3- - -

管理行動	2024行動績效追蹤	達成概況	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 1. 職級與薪酬重新設計 (2025.1.1實施) 2. 連續3年全員加薪	- 員工淨推薦值 (eNPS) 達正值。 - 增進主管領導職能、創新變革及員工互動能力。	- 保持薪資競爭力。 - 人才轉化至高價值服務。 - 強化專業職涯發展。
	eWork第三階段功能上線	達標 ● eWork 3.0於2024.10上線		
建立安全健康的友善職場	兩性平權	達標 ● 女性制服新增褲裝 ● 100%主管完成友善職場課程	- 舉辦課程，消除職場無意識偏見。 - 依過勞量表之負荷等級、健檢總評十大異常項目，進行指標性風險管理。 - 全員急救AED+CPR教育訓練，每2年回訓，持續取得安心場所認證。	- 零職災。 - 推動健康管理運動。 - 建置非員工之職業災害回報機制。 - 打造中高齡友善工作環境。
	優於法令的福利措施	達標 ● 新增育嬰留停職代津貼 (2025.1.1實施)		
	統計非員工數據	進行中 ● 逐年完善非員工公傷數據		

管理行動	2024行動績效追蹤		達成概況	短期目標(1-3年)	中長期目標(3年以上)
建立企業永續文化	擴大社會參與	達標	● 109人申請公益假共649小時，年增逾4成。		
	永續知識賦能	進行中	1. 全台787堂相關課程。 2. 主管永續課程出席率逾八成。 3. 水耕蔬菜架巡迴各店，400人次參加24場員工活動，139人次參加6堂永續課程。	● 全員必修永續課程。 ● 持續辦理每年6小時以上主管永續課程。 ● 定期舉辦各店永續課程。	● 全員具備永續基礎知能，融入日常營運。
	獎勵實踐永續行動	達標	● ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎新增個人獎項。		

利害關係人群組	議合管道	2024年成效
員工 	● 員工參與度暨ESG調查 (每年) ● 永續認知有獎徵答 (每年) ● ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎 (每年) ● 勞資會議 (每季) ● 朝會日報 (每日) ● 教育訓練 (不定期) ● 其他	→ 1,162人填答，回卷率92%，9成年資20年以上的資深員工認同ESG已融入日常營運。 → 900人填答，參與率70%，平均94分。首度開放專櫃填答，158人參與。 → 93人次參與(增加3.3%)，徵得53案、40篇圖文，總獎金162,500元。 → 16場。 → 每日。 → 421場，10,839人次受訓。 → 內部系統ework公告、同仁意見箱、0場制度修改說明會 (2024年無重大人事制度更動)、65場EAPs員工協助方案講座共1,464人次參加、233人次使用 EAPs諮詢服務(年增74%)。

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

人權政策

人權政策目的與範疇

太平洋崇光百貨尊重人權，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

 請至本公司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	2023年9月，由公司最高層級——董事長簽署《人權政策》。本公司除自身積極實踐企業永續及人權保護政策外，並以相同標準期許利害關係人，共同致力於提升對人權議題之關注及風險管理。

本公司本著唯才適用精神，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。

2024年，本公司台灣全體員工為1,297人（正職1,274人、約聘23人），較前一年減少0.61%；年齡以31~50歲為主，占全公司51%；女性員工居多，占65.77%。中高階主管男女任用比例相當，女性占48.1%。依據戶籍地址統計，75.25%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。

管理階層及員工以本國籍占99.92%為大宗，包含原住民5名；另有1人非本國籍；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，合計聘僱身心障礙者12名，除新竹店外，皆為超額進用。

2024年人力概況

分類	性別				店別															
	男性		女性		總數		總公司		台北店		天母店		中壢店		新竹店		高雄店		大巨蛋	
	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)	444	34.23%	853	65.77%	1,297	100%	203	15.65%	566	43.64%	122	9.41%	157	12.10%	163	12.57%	62	4.78%	24	1.85%
永久聘僱 員工人數 (B)	435	34.14%	839	65.86%	1,274	98.23%	201	15.50%	549	42.33%	119	9.18%	157	12.10%	162	12.49%	62	4.78%	24	1.85%
臨時員工 人數 (C)	9	39.13%	14	60.87%	23	1.77%	2	01.5%	17	1.31%	3	0.23%	0	-	1	0.08%	0	-	0	-
無時數保證的員工 人數 (D)	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
全職員工 人數 (E)	444	34.23%	853	65.77%	1,297	100%	203	15.65%	566	43.64%	122	9.41%	157	12.10%	163	12.57%	62	4.78%	24	1.85%
兼職員工 人數 (F)	0	-	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採2024年12月31日員工總數1,297人，含遠東SOGO七店、遠東Garden City（大巨蛋）。

2024年人力組成結構

類別	組別	男性		女性		小計	
		人數 (A)	比例 (D)	人數 (B)	比例 (E)	人數 (C)	比例 (F)
	小計	444	34.23%	853	65.77%	1,297	100%
職級	高階主管	13	54%	11	46%	24	1.85%
	中階主管	96	52%	90	48%	186	14.34%
	專業人員	335	31%	752	69%	1,087	83.80%
年齡	30 歲以下	99	28.21%	262	74.64%	351	27.06%
	31-50 歲	240	36.20%	423	63.80%	662	51.04%
	51 歲以上	105	38.46%	168	61.54%	284	21.90%
學歷	博士	2	100%	0	0%	2	0.15%
	碩士	31	53.45%	27	46.55%	58	4.47%
	大學	260	33.64%	513	66.36%	773	59.60%
	專科	79	41.15%	113	58.85%	192	14.80%
	高中職以下	72	26.47%	200	73.53%	272	20.97%

備註 1. 「高階主管」指協理階以上；「中階主管」指經理、副理及課階。
2. D=A/C；E=B/C；F=C/員工總數。

2024年身心障礙員工進用數

地區/性別	男性	女性	合計	與法規要求人數差距
台北地區	3	5	8 (以10人計)	+1
中壢	2	0	2	+1
新竹	0	0	0	-1
高雄	1	1	2	+2
合計	6	6	12	-

備註 1. 台北地區包含台北店、天母店、大巨蛋。
2. 台北地區應進用9名，因其中2名員工為重度障礙，依法可計為4名，故為超額進用。

4.1.2 員工流動 GRI 401-1

本公司透過網路人力銀行、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，並透過職級再造、整體薪酬提升，推動員工健康管理活動、工作與生活平衡措施等關懷措施，降低離職率。2024年新進139人，新進率10.72%，退離207人，離職率15.96%，皆較2023年略減。離職前三大原因依序為轉換跑道（45%）、工作不適應（15%）、家庭因素（9%）。

2024年新進與離職員工結構表

		新進員工		離職員工	
類別	組別	男性	女性	男性	女性
年齡	30歲以下	28	76	34	106
	31~50歲	11	20	11	38
	50歲以上	2	2	6	23
地區	台北地區	30	80	36	108
	中壢	1	2	2	9
	新竹	6	16	8	35
	高雄	4	0	5	4
合計		41	98	51	156
新進率與離職率		3.16%	7.56%	3.93%	12.03%

2024年員工退離狀況

		人數
退離原因	工作不適應	31
	升學	5
	合約期滿	18
	家庭因素	19
	退休	18
	健康狀況	8
	死亡	2
	勤務配班	1
	試用不合格	4
	資遣	1
	薪資	6
	轉換跑道	94
	其他	0
	總計	207

- 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

太百非員工包含承攬商（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9,897人。

- 備註 1. 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。總人數較去年增加8%，主要為大巨蛋（遠東Garden City）開幕，專櫃人員增加所致。
2. 2024年底已無員工餐廳。

非員工組成結構

類別/年度	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
專櫃人員	1,878	6,781	1,855	6,794	2,152	7,261
保全人員	134	23	115	27	134	30
維護人員	36	243	69	238	61	241
員工餐廳	2	3	4	5	0	0
停車場收費員	0	2	17	17	1	15
派遣人員	1	1	2	1	2	0
合計	2,051	7,053	2,062	7,082	2,350	7,547

4.2 薪酬福利

4.2.1 薪酬制度

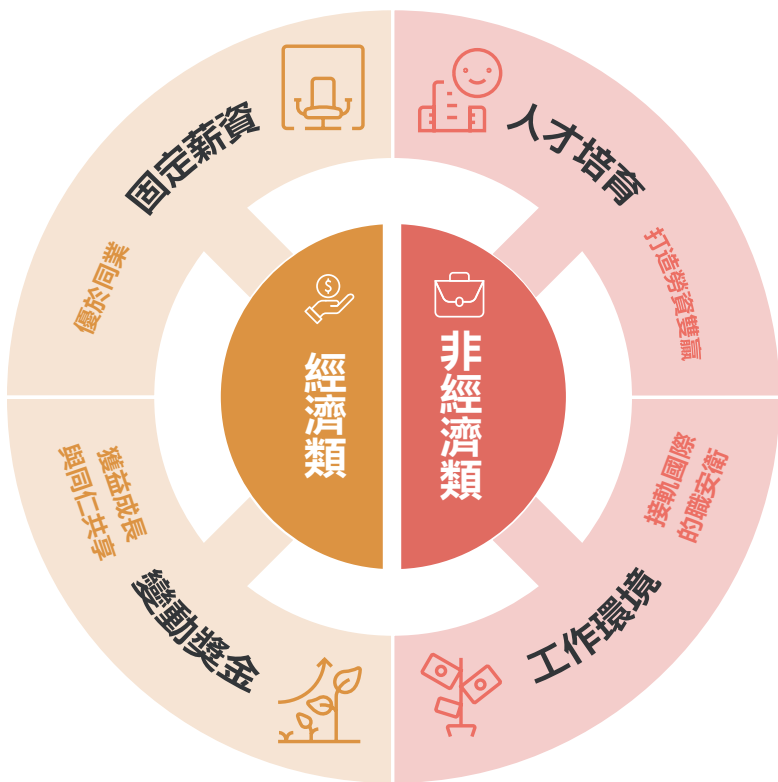
GRI 2-20

GRI 405-2

本公司規劃公平、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。

主計處公布2024年「批發及零售業」每人每月經常性薪資平均45,834元，同年本公司每人每月經常性薪資平均50,061元，超前同業9.22%；含獎金為75,164元，超前同業的53,797元39.72%。2024年本公司雖營收與獲利持平，仍於2025年3月連續四年全體加薪。

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	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數	1,119	1,100	1,087
非主管全時員工薪資平均數(千元/人)	575	653	710
非主管全時員工薪資中位數(千元/人)	585	620	676

- 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，職級為專業人員。
 3. 2022、2023年資料重編，揭露年化數據，對公司營運無影響。

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)	2024 年法定最低薪資(元)	核薪標準優率
大學	32,000	27,470	16.49%

備註 核薪標準優率=（遠東SOGO給付最低薪資-法定最低薪資）/法定最低薪資*100%。

本公司規劃兩性公平的升遷與薪酬制，2024年中、高階主管男女人數差距皆在8個百分點內，薪資比逐年接近，已接近同薪。

各職級性別薪資與薪酬比

年份		2022		2023		2024	
	性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	人數比例	52%	48%	55%	45%	54%	46%
	薪資性別比	1.15	1	1.18	1	1.07	1
	薪酬性別比	1.11	1	1.14	1	1.07	1
中階主管	人數比例	49%	51%	50%	50%	52%	48%
	薪資性別比	1.06	1	1.05	1	1	1
	薪酬性別比	1	1	1.06	1	1.02	1
專業人員	人數比例	29.22%	70.78%	29.91%	70.09%	31%	69%
	薪資性別比	1.06	1	1.03	1	1.05	1
	薪酬性別比	1.06	1	1.04	1	1.05	1

- 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.

2022、2023年數據重編，揭露年化數據，對公司營運無影響。

4.2.2 員工福利

GRI 201-3

GRI 401-2

GRI 401-3

福利措施

本公司提供各式獎金、津貼、補助等多樣員工福利，2024年職福會各項員工福利支出6,334萬元，年增11.41%，其中，旅遊補助便占23%，高達1,485萬元，團體旅遊有842人參加，國外為奧捷、日本、泰國之旅，滿意度高達91%，國內為墾丁及台東，滿意度83%。

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、育嬰留停職代津貼、職福會年度結算餘絀發放、職福會現金股利收入發放
 娛樂補助*	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*(每年10小時)
 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*
 便利設施	員工停車位*、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*
 優惠項目	員購優惠*、關係企業員工優惠*、特約商店優惠*、自助咖啡機及智慧販賣機

備註

*優於法令。

退休福利

依勞動部定義計算，本公司45~65歲中高齡在職502人、逾65歲高齡在職5人，共占員工總數39.09%，年資滿20、30年的分別有405人、70人，依法按月提撥員工退休準備金，員工另可自願提撥1~6%。

推動DEI 打造友善職場

本公司依據性別工作平等法與勞基法保障，提出生產慶金、育嬰縮短工時假、生育補助、育兒津貼等合法或優於法令的福利措施，鼓勵安家生養，2025年起，育嬰留停職務代理人享津貼。為符合社會趨勢，2024年冬季女性制服新增褲裝，打破性別無意識偏見。



性別平等支持措施

- 各店設置友善廁所(2025年新增，包含無障礙、親子、性別友善)。
- 女性同仁夜間工作車費補助。
- 公平的升遷與薪酬制度。
- 女性制服改版，新增褲裝，同仁可自由選擇。



鼓勵結婚生育

- 總公司、各店設置育嬰哺乳室(覆蓋率100%)。
- 適度調整懷孕同仁輪調職務。
- 生育補助5,000元(優於企業)，2024年19人次申請。
- 育兒津貼10,000元(優於法令)，2024年18人次申請。
- 育嬰減短工時假給付8成薪(優於法令)，2024年4人次共申請105小時。
- 結婚慶金8,000元，2024年8人次申請。
- 子女教育補助1,000元/年，2024年295人次申請。



維護身心障礙者就業權益

- 總公司與視障按摩師簽訂定期契約。
- 中壢、高雄超額進用身心障礙者。

育嬰支持措施

2024年有18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82.35%，復職週年留任率為87.5%。

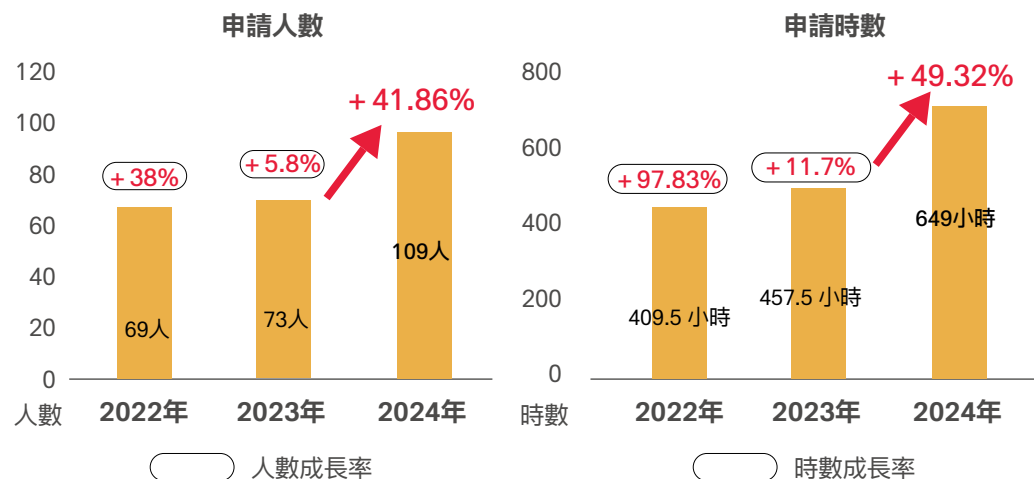
育嬰假留停統計

年份	2022		2023		2024	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰假人數 (A)	48	24	33	24	50	21
申請育嬰假留停人數 (B)	11	3	4	3	18	3
預定該年度復職人數 (C)	9	1	10	3	14	3
預定該年度復職且實際復職人數(D)	6	0	6	2	12	2
前一年實際復職人數 (E)	8	0	6	0	6	2
復職後12個月仍在職人數 (F)	7	N/A	5	N/A	5	2
育嬰留停申請率=(B)/(A)	22.92%	12.5%	12.12%	12.5%	50%	17.65%
留職期滿復職率=(D)/(C)	66.67%	0%	60%	66.67%	85.71%	66.67%
復職週年留任率=(F)/(E)	87.5%	N/A	83.33%	N/A	83.33%	100%

- 備註
- 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。
 - 2022、2023年C、D欄資料重編，調整統計方式，不限留停年度，預定該年復職者皆計入。不影響公司營運。

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，參加人數連年成長。



員工協助方案EAPs

本公司全面推動「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)，提供財務、稅務、居家修繕、健康、退休與保險、法律等諮詢，全年233人次使用此服務，年增74%。各店舉辦65場EAPs主題講座、36場ESG相關課程，共3,291人次參加，堂數與人次與前一年持平。



勞資溝通

本公司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，將遵循勞基法規之最短預告期告知資訊。每季舉辦勞資會議，勞方代表共23人，占全公司1.7%，2024年辦理16場勞資會議，報告員工旅遊、健檢、人事異動、販促活動等重要訊息，揭露獎金發放情形、健檢異常項目分析、工作環境安全等。

人資部及稽核室設置保密且安全的申訴信箱，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，2024年無相關案件發生。

店別	2024 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	3/29、6/28、9/23、12/19
中壢店	3/4、6/17、9/23、12/16
新竹店	3/22、6/28、9/27、12/27
高雄店	3/28、6/17、9/16、12/30

員工參與度

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，本公司自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，並設計工作坊聆聽同仁心聲。2025年初施行的「2024年員工參與度暨ESG調查」回收1,162份問卷，回收率92%，分析員工參與度(包含滿意度、幸福與忠誠度、淨推薦值)及對核心價值與ESG的認同度，整體滿意度3.84分、淨推薦值-26.4，與2023年約略持平，人資部研擬改善對策，主要為提升員工福利、培育人才發展，包括全台各店員工旅遊補助金額統一、提供育嬰留停職代津貼、外語學習補助等。

幸福與忠誠度各項指標自2023年下滑後，2024年部分回升，71.34%以身為公司一份子為榮，66.35%計畫在公司長期發展。本公司也交叉分析員工認為重要與滿意的議題，首要改善的是「健康與幸福」、「領導與溝通」，雖有60.33%認同公司的人力政策，仍有35.8%經常感受到很大的工作壓力，僅55.25%能在工作與生活間取得平衡；最多員工重視「績效評核的公平性並給予合理薪酬」(61.45%)，遠高於居次的「公司重視同仁身心健康，給予適當工作量」(12.48%)，但重要度與滿意度的平均分差異高達0.76，僅次於「公司提供數位學習工具」、「公司分派適當工作量」、「公司重視我的身心健康」。



4.3 多元人才吸引與培育

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。2024年教育訓練經費投入逾873萬元，平均每人受訓成本6,732元，實際受訓人次提升近2成。

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、基礎急救。
	企業文化變革	「乾杯吧」逆向導師課程，打破傳統年資階級界線，由基層主管擔任導師，向中高階主管授課。

教育訓練受訓人次及投入金額

	2022		2023		2024	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
開課次數	310		424		421	
受訓人次	6,581		9,048		10,839	
受訓人數	1,268		1,444		1,450	
員工總數	424	891	433	872	444	853
高階主管平均受訓時數	7.63	9.82	20.75	27.95	19.42	21.05
中階主管平均受訓時數	18.73	15.54	28.59	27.94	27.39	27.74
專業人員平均受訓時數	10.56	10.44	14.74	16.29	17.85	19.50
每人平均受訓時數	12.11	10.94	17.85	17.64	19.96	20.39
	11.32		17.74		20.24	
總投入金額(元)	6,690,513		15,244,792		8,731,352	
每人平均受訓成本(元)	5,087.8		11,681.8		6,732	

- 備註
- 每人平均受訓成本=總投入金額/員工總數。
 - 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。

各種課程受訓人次

課程種類 / 年份	2022	2023	2024
管理領導	331	716	464
營業職能	941	370	666
專業職能	2,692	1,500	1,671
訓練專案	183	1,454	224
基礎教育	461	727	723
成長學習	1,046	1,798	1,550
資訊安全	-	58	245
永續相關	-	384	787
其他	927	2,041	4,509
總計	6,581	9,048	10,839

- 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，除原訂有《性騷擾防治辦法》，新增性別友善職場課程，已有842人次完訓，主管完訓率100%，預計2025年全員完課。另於新進人員教育訓練中宣導人權政策，共223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，本公司發展「乾杯吧！」逆向導師課程，取Bottom-up意涵，期望高階主管以開放心態吸收新知。2024年舉辦2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，本公司希望全員提升永續知識素養，為企業文化帶來改變。



對象	課程/活動	頻率	說明
新進人員	新進人員訓練	2-3個月一次 (2、5、7、9、12月)	每期新進人員課程，安排一小時永續基礎知識與公司永續作為介紹。2024年5場共142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。2024年共進行23堂課，787人次參與。
	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，2024年參與率70%。
	ESG最佳貢獻獎暨創新提案獎	一年一次；上半年	表揚永續貢獻卓越團隊或個人，並鼓勵創新發想。2024年徵得21件永續成果、28件創新提案、40篇永續圖文。首度增設個人獎，鼓勵日常營運實踐永續的同仁。
中高階主管、ESG委員會成員	ESG例會	每月一次	與會人員為各部門主管，不定期邀顧問、企業、社創、社福團體分享。2024年舉辦14次會議，共313人次參加，其中7次有外部單位分享。
治理階級與理階主管	提升永續知識	一年3次	比照上市櫃公司董事每年進修6小時，安排永續課程，列為理階以上至董事長必修，出席率高達84.9%。

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 Quality-management System TTQS)，透過5大構面19項指標，建構制度化的教育訓練。

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

通過

天母店

通過

中壢店

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，舉辦多場校園招募說明會，提供營業、顧客服務及行政部門職務，2024年累計與19所大專院校合作，較2023年增加4所，共報到30名實習生。2023年產學合作實習生於2024年轉正職的比率為21.4%。

合作學校一覽

1	聯合大學	11	勤益科技大學
2	淡江大學	12	亞東科技大學
3	台北大學	13	宏國德霖科大
4	實踐大學	14	醒吾科技大學
5	銘傳大學	15	東南科技大學
6	文化大學	16	中華大學
7	輔仁大學	17	中國科技大學
8	臺北城市科技大學	18	明新科技大學
9	德明財經科技大學	19	元培醫事科技大學
10	致理科技大學		

4.3.3 職涯發展

GRI 404-3

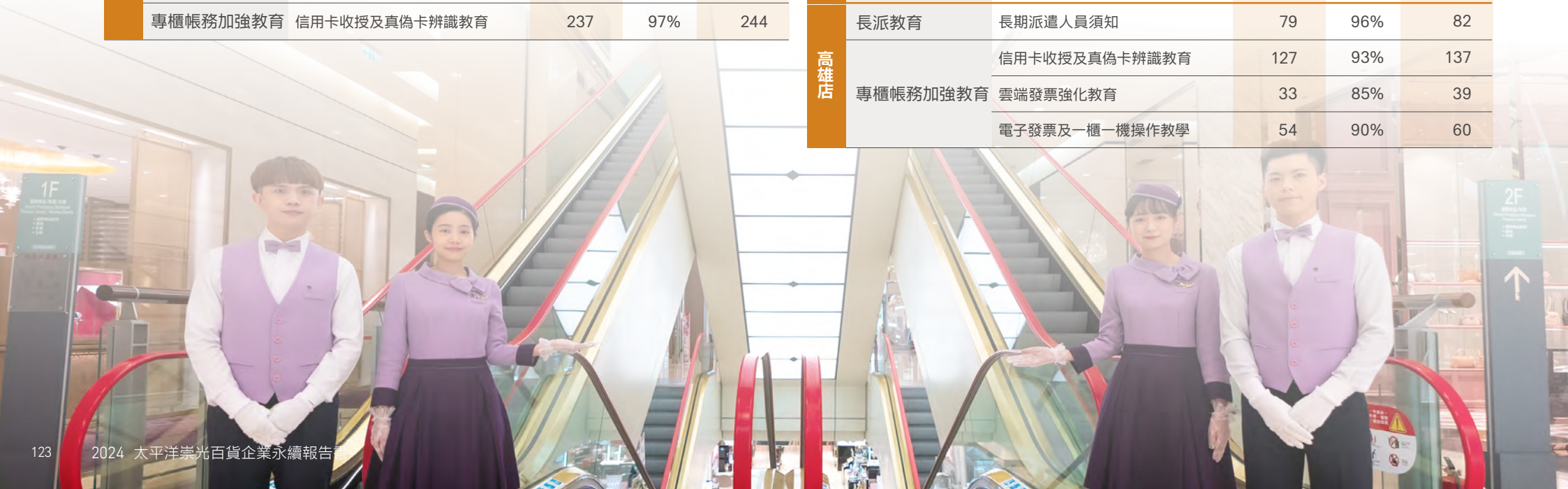
本公司透過即時雙向溝通與年度績效面談，識別潛力人才並給予發展舞台，培育所需技能。年終評核項目包含業績達成率、顧客服務滿意度、專業職能績效及出勤表現等，管理職另有管理職能績效評核項目，作為獎金、晉升參考。2024年在職員工扣除特別聘僱之身心障礙人士、因同仁育嬰留停聘僱之定期人力不受考核，考核率98.2%。

	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	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、跨機能研習
	二級主管	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	課階	管理工具運用、管理與授權能力培養	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	專員	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、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，本公司依各據點規模，每一至三週舉辦教育訓練，講授服務精神、賣場設施、安全防護機制等。針對客訴，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。

店名		類別	課程名稱	受訓人數(人)	受訓比率(%)	備註：應訓人數	店名		類別	課程名稱	受訓人數(人)	受訓比率(%)	備註：應訓人數	
忠孝館 復興館(含敦化館)	長派教育	長期派遣人員須知		671	87%	767	中壢店	長派教育	長期派遣人員須知		475	88%	542	
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育		425	86%	496		職業安全衛生教育	滅火器&水錨操作		365	98%	374	
	長派教育	長期派遣人員須知		581	85%	681		專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育		372	94%	394	
	長派FOLLOW教育	顧客應對技巧 &如何贏得顧客心		203	71%	286		全員教育	週年慶全員教育		377	95%	397	
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育		370	87%	426			長派教育	長期派遣人員須知		401	95%	421
	服務強化教育	服務強化教育		3	100%	3			專櫃帳務加強教育	收銀機操作教學		180	91%	197
天母店	長派教育	長期派遣人員須知		206	90%	229	新竹店		信用卡收授及真偽卡辨識教育		327	98%	335	
	職業安全衛生教育	簡易式消防滅火設備		93	97%	96		盤點教育	年中盤點注意事項		3	100%	3	
	食品安全衛生教育	食品業者法規制度管理及落實自主衛生管理(含預防食物中毒)		48	96%	50		職業安全衛生教育	消防安全宣導		30	100%	30	
	全員教育	週年慶行前教育		381	98%	387			消防器材實務操作		379	95%	397	
	專櫃帳務加強教育	信用卡收授及真偽卡辨識教育		237	97%	244			長派教育	長期派遣人員須知		79	96%	82
						高雄店		信用卡收授及真偽卡辨識教育		127	93%	137		
							專櫃帳務加強教育	雲端發票強化教育		33	85%	39		
								電子發票及一櫃一機操作教學		54	90%	60		



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

本公司2017年即制定並由董事長簽署〈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，管理範疇為太百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。多次獲台北市勞動安全獎，領先零售與服務業。

2024年無因公死亡人員

職業安全衛生委員會

2024 年度運作情形

會議召開頻率 3個月一次

會議召開情形 2024年共召開16次

委員組成	人數	出席率
主任委員(行政總經理/店長)	4人	100%
職業安全衛生人員	9人	100%
各部門主管	22人	89%
醫護人員	3人	100%
職業安全衛生相關工程技術人員	3人	100%
勞工代表	23人	100%

重大決議事項

- 職業安全衛生委員會勞工代表推派確定
- 2025年度員工健康檢查項目提案確認

確定

確認

備註

- 2024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。
- 出席率=實際參與次數/辦理次數。

委員任期

2年一任

會議事項

- 季度執行成果
- 對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
- 其他有關職安衛管理事項



本公司 連續 12 年獲台北市勞動安全獎。

ISO 45001 職場安全衛生管理

2020年本公司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，2024年再度通過驗證，台北各店完成導入。

本公司持續以此標準，於所有據點建置合適之管理辦法，涵蓋所有工作者，包括員工1,297人，占11.6%，以及非員工9,897人，占88.4%，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。

職安衛政策詳見本公司ESG官網 → 「永續承諾與政策」

職場安全風險管理

本公司依據職業安全事件「發生前」、「發生時」、「發生後」三個階段，建立管理流程。2024年本公司發生1件法定須通報之職業災害。

職業安全衛生管理流程

發生前	危害辨識	▶ 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。	發生時	緊急應變	▶ 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。	發生後	事故調查	▶ 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。
	風險評估	▶ 作業場所風險評估：每年一次。 ▶ 風險發生型態：常態性發生。 ▶ 評估參與層級：部門主管、非管理職代表、專員。					檢討改善	▶ 檢討方案。 ▶ 改善方案：負責單位、檢核頻率。
	專案改善	▶ 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。		職安通報	▶ 依流程通報。 ▶ 通報對象：組織內上級層級、組織外單位（當地勞動檢查機構）。		成效追蹤	▶ 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

主要危害項目	改善情況	改善目標
法定職災事件(工務課捲夾)。	1.舉辦各店工務單位全員職業安全衛生教育訓練課程。 2.於2025年辦理進階急救技能課程。	1.強化工務單位專業技能及安全觀念。 2.提升同仁緊急救護技能。

職業安全衛生管理成果

2024年遠東SOGO失能傷害嚴重率為12，失能傷害頻率為1.15，皆優於行業平均值。

- 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. $SR = (\text{公傷損失天數} \div \text{該性別或該地區的勞工總工時}) \times 1,000,000$ 。
 - 3. $FR = (\text{公傷件數} \div \text{該性別或該地區的勞工總工時}) \times 1,000,000$ 。
 - 4. 行業平均值參考最新數據，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。

		2022	2023	2024	
失能傷害嚴重率 (SR)	遠東 SOGO	10	81	12	優於平均值
	行業平均值	42			
失能傷害頻率 (FR)	遠東 SOGO	0.38	2.33	1.15	優於平均值
	行業平均值	3.02			

百貨零售業無直接暴露於高風險因子之疑慮，2024年遠東SOGO發生法定重大職業傷害1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3件，分別為跌倒、墜落踩空、被捲夾各1件。

員工職業傷害統計（性別）

年份	2022		2023		2024	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性
總人數	891	424	872	433	853	444
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	0	0	1
可記錄之職業傷害件數	1	0	6	0	2	1
失能傷害頻率(FR)	0.56	0	3.5	0	1.17	1.11
失能傷害嚴重率(SR)	16	0	122	0	5	24

- 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：
 $FR = (\text{公傷件數} \div \text{該性別勞工總工時}) \times 1,000,000$ 。
 $SR = (\text{公傷損失天數} \div \text{該性別勞工總工時}) \times 1,000,000$ 。

員工職業傷害統計（地區）

區域	項目	2022	2023	2024
台北	失能傷害頻率(FR)	0.55	1.68	1.65
	失能傷害嚴重率(SR)	16	6	17
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	9.28	0
	失能傷害嚴重率(SR)	0	615	0
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
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

本公司2024年非員工總人數9,897人，以勞動部最新公布2023年台灣勞工平均年總工時2,020小時計算，總工時為19,991,940小時。

太百與廠商簽訂之合約內含「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2024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，2024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本公司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	2024	
性別	女性	男性
總人數	7,547	2,350
死亡傷害數量	0	
死亡傷害比率	0	
嚴重職業傷害 (排除死亡人數)	0	
可記錄之職業傷害件數	0	
失能傷害頻率(FR)	0	
失能傷害嚴重率(SR)	0	

4.4.2 員工健康管理

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-7

本公司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」，2024年通過訪視，持續提供身心健康之工作環境，非直接聘雇人員亦可享大部分福利，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

本公司2年舉辦一次健康檢查，頻率優於法規每3~5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，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306場，共2,505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，本公司設置休息區、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僱用勞工健康服務護理人員及依法定頻率駐廠醫師諮詢。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。