

ch5

相伴之情

- 5.1 人才資源與培育 119
- 5.2 員工權益與福利 126
- 5.3 職場安全與健康 130



亮點績效

3 健康與福祉



4 教育品質



8 就業與經濟成長



10 減少不平等



12 責任消費與生產



17 全球夥伴



永續能源研究基金會

**企業永續
管理師證照**

總經理親自帶領

參與累積獲證

23人

桃園市政府勞動局

大園廠成立

**Green
安衛家族**

攜手

18家廠商

辦理

7場活動

累計

280人參與

台灣連鎖暨加盟協會

大園廠、新竹門市同仁

服務天使獎榮獲 **2位****中高齡者暨高齡者
友善企業認證**

榮獲

連續三年 臺北市政府
第一屆 桃園市政府

臺北市商業會 第79屆商人節 榮獲

服務優良從業人員獎 9位同仁

勞動部勞動力發展署 連續三年 榮獲

TTQS 人才發展 品質管理系統 銀牌

打造高齡友善職場

新東陽重視員工關懷，特別是幾十年來一路相伴的夥伴們，是新東陽成長茁壯與穩定營運的重要根基。2025年，新東陽中高齡及高齡員工比例已超過四成，透過推動多元化措施，致力營造中高齡及高齡友善工作環境，具體行動：

人資專責

設立人資管理專責窗口，統籌中高齡友善措施

政策公告

公佈欄張貼禁止年齡歧視與設置意見箱

積極徵才

積極參與地方政府徵才活動，明示歡迎中高齡應徵

專屬訓練

針對新進中高齡員工規劃個別入職訓練與OJT訓練地圖，完整訓練體系與簡化教材設計

輔具導入

導入軟硬體輔具設備，進行職務再設計

師徒傳承

採用『師徒制』傳承模式，鼓勵中高齡／高齡員工分享經驗

退休回聘

提供退休人員回(再)聘機制與兼職經驗傳承

青銀交流

定期辦理「青銀交流日」，促進跨世代合作

友善輔具與設施

鋼片安全鞋



電動拖板車

工廠自動化產品
重量檢測機

折合式斜坡板



2024~2025年，通過桃園市政府
職務再設計服務計畫補助案

共採購5台電動拖板車，用以減輕中高齡工作者之工作負擔，降低肌肉骨骼之傷害。



新東陽將中高齡友善政策全面落實於門市、機場與國道服務區等所有據點；各通路皆有高達四成的樂齡夥伴在一線熱情服務，透過師徒制傳承寶貴經驗，攜手年輕世代打造青銀共創的溫暖職場。

重大主題管理 (GRI 3-3)

政策承諾	重視員工安全、健康與福祉，持續推動安全衛生及健康促進教育訓練，強化員工安全意識，並以零重大職業災害為目標，落實職場安全防護。透過維持ISO/CNS 45001職業安全衛生管理系統運作，結合內部稽核與預防性改善機制，持續管控並降低職業安全風險，致力營造安全、健康與永續之工作環境。	重大主題 3 健康與福祉 8 就業與經濟成長
組織願景	建構「零災害、零事故」之健康友善職場，成為業界永續安全標竿企業，同時強化同仁永續意識與認同，讓永續觀念融入工作與生活。	

GRI 403 職業安全衛生

定義與衝擊說明

職業安全衛生	【定期】 新東陽對於提升職場安全衛生，包含職業安全衛生教育訓練、員工工傷事故率、人因危害訪視、健康講座及節檢等管理作為。	【對組織的意義】 完善的職業安全衛生管理有助降低職災風險與營運中斷，提升員工穩定度與生產效率，並強化企業治理與永續經營基礎。	【對外部影響】 良好的職業安全衛生管理有助提升供應鏈與產業整體安全水準，降低社會與公共風險，並強化利害關係人對企業的信心。
--------	--	--	---

管理行動	2025年目標	2023-2025 累積行動績效	達成 概況	短期目標 (2026年)	中期目標 (2030年)	長期目標 (2050年)
提升職場友善與員工關懷	辦理職業安全教育、健康促進及災害緊急應變訓練9場次	相關訓練與講座合計辦理40場 辦理教育訓練講座共16場 職安衛訓練共21場 災害緊急應變訓練共3場	已達成	- 辦理職安衛相關訓練與講座40場 - 理級以上主管、管理部門與職安衛承辦同仁100%完成友善職場課程 - 預防職場霸凌、歧視與性騷擾等主題課程納入主管及新人到職訓練課程	- 辦理職安衛相關訓練與講座40場 - 課級以上主管100%完成友善職場課程 - 滾動式將最新職場法規與趨勢議題納入教育訓練課程	對員工人權、健康與安全等面向，規畫推動人權盡職調查，打造安心、平等、尊重的職場環境
落實職業安全防護措施	大園廠 無重大職業災害	0件 重大職業災害	已達成	維持 0件重大職業災害	維持 0件重大職業災害	
強化職業安全風險控管	大園廠ISO/CNS 45001證書有效期間重新驗證	通過ISO/CNS 45001職業安全衛生管理系統重新驗證	已達成	結合內部稽核與預防性改善措施，遵循職業安全衛生環境規範	結合內部稽核與預防性改善措施，遵循職業安全衛生環境規範、並通過ISO/CNS 40001證書有效期間重新驗證	
	工安巡檢稽核缺失改善完成率100%。	工安巡檢稽核缺失改善完成率100%。		巡檢稽核缺失改善完成率達95%	巡檢稽核缺失改善完成率達100%	

5.1 人才資源與培育

人才管理策略

人才培育與發展是新東陽永續經營不可或缺的一環，透過選才、用才、育才、留才的管理機制，使每位員工皆能安心工作、持續發揮長才，達到員工長期發展和公司永續經營的雙贏。

人才管理策略



- 依照公司經營策略，招募合適職能之人才
- 掌握人力市場趨勢，推廣雇主品牌、活用中高齡人才。



- 包容員工多元性及尊重員工人權，並確保用人及薪酬制度平等
- 制定與工作目標相結合的績效管理制度，並公開獎勵績優員工。



- 依職級和部門規劃教育訓練、輪調制度和獎勵進修補助，提升員工職能潛力
- 定期與同業共同交流、拓展視野。



- 以新東陽品牌價值-美味、品味、「人情味」，提升同仁連結度與使命感
- 推動職場友善與員工關懷
- 建立職涯升遷發展機制

5.1.1 人才招募與結構 GRI 2-7 GRI 2-8

新東陽依照公司經營策略持續晉用與培育人才，以「雇主品牌推廣」提升僱主品牌形象，吸引優秀人才；以「中高齡人才活用」為中高年齡層設計專屬職務與內容，建構多元與友善的工作環境。2025年新東陽員工總人數為1,073人，男、女性佔比分別為34%、66%，相較2024年員工人數1,070人增加3人，無顯著波動。有關管理階層及工作地區分布、新進及離職人員、非員工統計相關資訊詳見附錄一 表5-1~5-5。

員工分布

年份	2023			2024			2025		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
員工總人數	357	721	1,078	349	721	1,070	347	726	1,073
永久聘僱員工人數	357	721	1,078	349	721	1,070	347	726	1,073
臨時員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工人數	304	585	889	297	562	859	289	565	854
兼職員工人數	53	136	189	52	159	211	58	161	219

註：1.員工人數係以報導期間結束日（各年度年12月31日）進行統計。

2.員工人數統計涵蓋本報告書報導邊界之76個營運據點。

5.1.2 人才管理

新東陽依據〈勞動基準法〉建立完善人才管理制度，並提供明確職務分工與內部升遷、輪調機會，管理項目與措施內容涵蓋：招募任用、員工教育訓練、職業安全衛生訓練與管理、多元平等面向，強化人才發展與留任，並提供具競爭力的薪酬福利、友善職場與溝通管道，致力營造安全、穩定且具向心力的工作環境。

員工管理制度與措施

人才與組織制度管理	人才培育與發展&職業安全管理	薪酬福利機制	多元友善職場
人事制度管理 1.依勞基法建立完整人事規章 2.明確職務分工與職級制度 3.提供內部升遷與輪調機會 招募與任用 1.多元招募管道 2.標準化甄選流程（履歷、面試、適性評估） 3.落實適才適所配置 績效考核制度 1.建立不同部門KPI績效指標 2.每年定期績效評估 3.考核結果連結獎金與升遷 4.設置考核獎懲制度	教育訓練 1.新人訓練（公司文化、產品知識、服務流程） 2.在職訓練（專業技能、食品安全） 3.主管領導與管理培訓 4.建立推動持續學習機制 職業安全與健康 1.落實職業安全衛生管理 2.定期安全教育訓練 3.建立食品衛生與品質控管制度 4.提供安全工作環境與防護措施	薪酬與福利措施 1.薪資結構：底薪＋績效獎金＋年終獎金 2.三節獎金 3.勞健保與退休金提撥 4.員工產品購物優惠與折扣 員工關懷與福利活動 1.員工聚餐、尾牙活動 2.員工旅遊 3.提供工作與生活平衡措施	多元與平等 1.禁止性別、年齡等歧視 2.提供公平就業機會 3.建立多元友善職場環境 勞資溝通機制 1.設置員工申訴管道 2.每年定期進行員工滿意度調查 3.強化內部溝通資訊透明

■ 績效評核及管理

新東陽績效評核建立在目標、知識、技能、工作狀況和個人職涯發展計劃一致的基礎上。績效評核實施方式如下，在組織目標上分為「個人目標、部門目標、事業目標、總體目標」。未來，我們規劃建立「職能手冊」與「職位評價」，設計涵蓋計畫目標、標準、能力等要求的框架，以利同仁理解和實施管理行為。

績效評核實施方式

1 績效管理制度架構

- 績效管理循環包含：目標設定、執行與追蹤、績效評估、回饋與改善

2 績效指標設定 (KPI)

- 依不同部門特性訂定關鍵績效指標 (KPI)

3 績效評核流程

- 評核週期：以年度或半年度為主
- 評核方式：主管評核、自我評估
- 評核內容：工作成果、工作態度、團隊合作與配合度

4 績效分級與結果應用

- 區分為不同等級
- 並應用於：薪資調整、獎金發放、升遷與職務調整、人才培育與訓練規劃等

5 績效回饋與面談機制

- 定期進行績效面談
- 提供具體回饋與改善建議
- 協助員工設定下一階段目標

6 激勵與獎懲制度

- 設立績優員工表揚制度
- 門市業績競賽與獎勵機制
- 對違規或績效不佳者進行輔導或改善計畫

7 數位化績效管理

- 導入人資管理系統
- 整合門市POS數據進行績效分析
- 提升績效評核透明度



守護人情味的幕後英雄：新東陽「服務天使」

台灣連鎖暨加盟協會（TCFA）主辦的「服務天使獎」，旨在肯定連鎖業基層人員的長期貢獻。新東陽選拔服務滿三年且表現卓越的同仁參與，這些服務天使不論是在一線與顧客互動，或於幕後優化流程，都以專業與真誠的精神，在全台各個角落守護新東陽最引以為傲的人情味。

服務天使歷年獲獎紀錄			
年度	營運據點	服務天使	獲獎說明
2023	財務	郭月香	服務逾 46 年，由門市基層轉任財務，推動提貨券電腦化及保全收款流程，大幅優化收銀稽核效能並降低風險。
	林森門市	葉喬凱	主動服務視障顧客，不僅耐心解說商品細節，更親自陪同行動不便的客戶回工作地，實際行動實踐平權服務。
2024	台灣特色商品館	邱奕勳	於特色商品館服務，致力於提升旅客的購物體驗。
	門市營運部	湯玉英	在營運管理層面默默付出，建構高品質的服務網絡。
2025	新竹門市	何軒	代表第一線門市同仁，以親切服務傳遞品牌溫暖。
	管理課	游秀貞	展現後勤管理的嚴謹與效率。



公開表揚

為了獎勵績效優良同仁，我們提供表揚獎勵予傑出或優良店長、資深員工、績優服務人員等同仁，並於每年春酒晚會公開由董事長表揚。2025年共17位同仁獲頒公司致贈20年資獎項鼓勵，傑出店長更獲得海外見學機會。



20年年資獎



10年年資獎



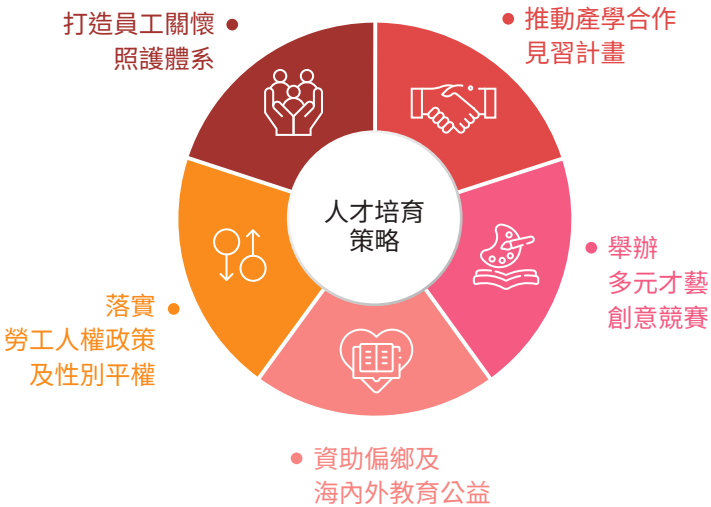
5年年資獎



傑出店長獎

5.1.3 人才培育與發展

新東陽重視員工職能發展，依職級及各部门能力需求建立分層培訓體系，並以「新進時期培育、職務核心與專業職能、管理職能」作為核心培訓方式。新東陽所有員工均遵循「創新求變、誠信正直、客戶導向、品質管理」核心職能推動人才培訓，且各部门每年推行人才年度訓練計畫，使員工更適應其職並發揮潛能。2025年外部培訓時數約佔37%。於自我進修方面，新東陽鼓勵員工提升外語能力及最高學歷，制定「外語檢定獎勵辦法」及「員工在職期間學歷變更核敘辦法」，強化新東陽整體人才培訓績效量能。2023-2025年教育訓練資訊詳見附錄一 表5-6、員工教育訓練時數統計。



人才培育策略與面向

階層別	新進時期	核心職能	專業職能	管理職能	輪調	自我進修
高階 + 儲備	新人訓練	創新求變 誠信正直 客戶導向 品質管理 + 講師培訓	依各部门 年度訓練 計畫	■ 危機處理 ■ 變革管理 ■ 經營管理 ■ 策略規劃	人員及 主管輪 調計畫	員工在 職期間 學歷變 更核敘 辦法
中階 + 儲備				【通識班】 ■ 時間管理類 ■ 溝通表達類 ■ 專案管理類 ■ 團隊合作類 ■ 目標管理類		
基層 + 儲備				【核心職能班】 市場定位與產品 導向的能力	MTP管理才能培訓 課程	
一般人員				【基礎通識】 ■ 時間管理類 ■ 溝通表達類	-	

教育訓練措施與管理體系

2023-2025【大園廠】在職人才培育

培育面向	培訓方案說明	培訓成果
永續人才核心素養培訓—TTQS培訓	為提升綠色轉型動能，新東陽大園廠結合勞動部勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」，全面導入「人才發展品質管理系統(TTQS)」。從人才管理制度建立、講師遴選、課程規劃到學習效果的移轉評估，建構出一套嚴謹的教育訓練體系，讓永續觀念與專業技能融入員工的職涯發展。	於工廠進行全系列培訓，亦推動多項減碳專案。因此榮獲多項永續獎項，涵蓋： ■ 2020年 AREA 亞洲企業社會責任獎「綠色領導獎」 ■ 2021年經濟部能源局「節能標竿獎-銀獎」 ■ 2021年環保署「國家企業環保獎-銀獎」 ■ 2025年第4度榮獲勞動部「TTQS 評核-銀牌」 ■ 截至2026年4月共累計完成6項產品碳/水足跡盤查並取得證書，更取得碳足跡標籤。

永續人才培育

新東陽深信「美味，可以傳承 | 永續，更要實踐」，面對氣候變遷與永續轉型之挑戰，我們將核心價值「ICAS」（誠信、創新、靈活、永續）導入永續意識，轉化與實踐永續人才培育具體行動。



誠信 Integrity

培育具專業倫理的人才，**確保ESG資訊揭露透明**，落實對利害關係人的承諾



創新 Creativity

運用**永續思維推動循環經濟**，開發永續、友善、樂齡產品，提升產業競爭優勢



靈活 Agility

通過專業課程**掌握氣候風險趨勢**，超前部署應對方案，**提升組織韌性**



永續 Sustainability

透過種子人才在各部門的日常決策，將**環境保護與社會參與轉化為具體行動**

2021年，新東陽成為台灣永續能源研究基金會（TAISE）所轄台灣企業永續研訓中心（TCCS）企業會員。2025年正式啟動第一屆「企業永續管理師」永續人才賦能計畫，由總經理親自領軍，展現高層帶動全公司由上而下推動綠色變革的決心，2025年累積共23人取得「企業永續管理師證照」。對新東陽而言，這不僅是一張證照，更是一份企業提升永續轉型的責任與態度。

人才培育策略與面向

高層領軍由上而下導入綠色轉型培訓

推行台灣永續能源研究基金會TAISE「企業永續管理師」認證培訓課程，由總經理親自帶領跨部門之中高階主管與關鍵同仁受訓，更率先考取永續管理師證照，帶動全公司永續學習風氣。

2025年執行成效

第一屆培訓總人數
達**21**人



員工永續成果具體實踐

為使員工感受永續佳績，同仁們參與「2025亞太永續博覽會」，並由TAISE董事長簡又新大使親自授證。這榮譽肯定新東陽在永續職能轉型的行動力，提醒我們日後對社會責任的具體實踐。

2025年執行成效

累積共**23**人取得企業永續管理師證照，課級以上主管證照持有率達**25%**^{註1}



實質福利激勵專業

為鼓勵同仁精進永續職能，建立「永續證照職務加給」獎勵機制，獎勵已考取證照之同仁，具體將專業能力與職務待遇掛鉤，以此轉化為職涯成長的動能。

2025年執行成效

共**23**人
獲得永續證照職務加給



註：證照持有率(%)計算方式，2025年員工持有證照張數23張／2025年報導結束時間（12月31日）在職課級以上主管共90人。

接班發展計畫建置與關鍵人才盤點

新東陽為提升關鍵人才培育量能，建置「接班人發展計畫」機制，強化管理階層實務能力。

接班人發展計畫人才發展流程圖



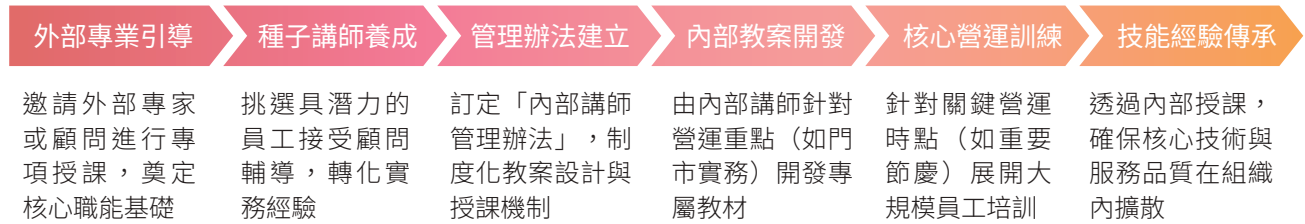
接班人發展計畫推動措施與執行成效

發展階段	推動內容說明	關鍵里程碑/預期成果
人才標準與盤點	針對關鍵管理職位建立「職位典範標準」，並對儲備人選進行管理與領導能力盤點及組織診斷。	- 完成50位部級主管管理能力盤點及評測報告分析與訪談。 - 完成10個指定管理職位標準建立及儲備人選管理領導能力與組織診斷分析。
測評工具應用	導入外部客觀管理評測工具，包含領導力潛質與人格特質測驗。	透過數據化分析，掌握人才庫之強項與待發展領域。
發展計畫與梯隊	依據盤點結果進行現職主管訪談、對焦職位標準、人選排序，並制定「個人發展培訓計畫(IDP)」。	- 預計於2026年上半年完成處級職位接班梯隊人選及發展排序並完成30份個人發展計畫。 - 規劃2026年下半年展開課級人員管理能力盤點及特定部級職位人選排序。
長期人才策略	結合人才庫現況，界定未來之招募方向與關鍵培訓資源投入。	建立穩定的人才供應鏈，降低關鍵職位之營運風險，朝向人才永續、企業永續之長期目標。

建構知識傳承與核心技能培訓機制

新東陽除培訓關鍵人才外，亦規劃內部知識及經驗傳承機制，藉由結合外部專業資源與內部管理機制，建立系統化的技能轉移路徑，同步提升本公司「人力資本開發」及「專業經驗傳承」量能。

培訓與經驗傳承流程圖



培訓與經驗傳承實施概況



■ 產學與建教合作計畫

新東陽提供餐飲科系在校學生累積實務經驗的管道，自1999年起參與建教合作、產學攜手合作、校外實習等計畫，提供大專院校學生見習機會，讓行銷、流通、企管、餐飲等相關科系學生們能從做中學，累積職場經驗與能力。26年來，新東陽與11所學校合作，共累積培訓638位學生。針對表現優良的學生，不僅頒發優異或全勤獎學金外，更提供畢業後留任的機會。2025年新參與計畫之學生為27位，未來新東陽將持續參與相關計畫，協助學生職涯接軌，並為食品產業人才培育盡一份心力。

蒐集項目	2023年	2024年	2025年
合作計畫類型	建教合作/產學攜手合作、校外實習		
合作學校總數	累計8所	累計9所	累計11所
合作學校	中山工商、屏東大學、正修大學、景文技術學院、育達科技大學、致理科技大學、德明技術學院、醒吾科技大學、敏實科技大學、開南大學、東泰高中		
年度培訓學生數	35位+15(桃機僑生)	20位+5(桃機僑生)	25位+2(桃機僑生)
累計培訓學生數	586	611	638
合作對象系所	行銷、流通、企管、國貿、餐飲		
實習/見習地點	國道服務區、門市、機場商場		
獎勵方案內容	■ 實習期間免費供膳宿 ■ 代表企業至母校擔任招募與經驗分享代表 ■ 畢業生獎勵金 ■ 企業內部升遷與輪調機會		
留任激勵機制	畢業後留任年資合併計算		
畢業留任人數	4	5	3



5.2 員工權益與福利

5.2.1 員工權益

新東陽秉持「以人為本」的管理思維與「以家為概念」的關懷精神，建立完善的員工照護與溝通管理體系。勞資溝通方面設置有「職工福利委員會」；另每年召開4次「安全衛生委員會」，由總經理直接與員工代表進行溝通與意見交流。員工關懷方面，2020年已針對全職員工及外籍工作夥伴發布員工關懷手冊，提供多項員工福利與健康促進等項目，強化整體照護機制。期許透過提供安全工作環境、多元勞資溝通管道、健全福利制度，支持員工安心投入工作，與企業共同成長。

福利類別	福利推動項目	方案內容說明
生活關懷	- 員工旅遊補助 - 結婚、生育賀禮 - 員工住院傷病慰問金 - 員工宿舍	- 滿3個月年資，即可享有每年一場員工旅遊福利。 - 大園廠、服務區提供免費員工宿舍
節慶關懷	- 三節及生日禮券 - 春酒聚餐及摸彩	- 節慶發放禮券 - 春酒表揚久任員工，增加抽獎機會
健康關懷	- 年度免費健檢 - 職護臨場健康諮詢 - 健康講座	- 職護健康諮詢方案說明：每月皆有醫師及護理師駐點提供諮詢服務。 - 不定期舉辦健康主題講座內容。
保險關懷	勞、健保 - 團體保險 - 員工誠實保險	新東陽自2023年起依職等簽核投保員工誠實保險，分散經營風險。
身後關懷	- 員工傷病慰問金 - 因公傷殘、死亡慰問金	公司主管代表獻花及給付慰問金。
休假制度	- 育嬰假 - 留職停薪 - 家庭照顧假	依「勞動基準法」規定實施完善休假制度，並列入「員工工作守則」。對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，可申請留職停薪。
退休制度	- 提供中高齡專屬退休理財講座 - 退休回聘制度	- 不定期舉辦中高齡主題及退休規劃講座 - 提供退休人員回(再)聘機制與兼職，鼓勵中高齡／高齡員工分享經驗 - 設立人資管理專責窗口，統籌中高齡友善措施



註：外籍同仁皆享有同等福利

員工育嬰假申請及復職概況									
項目	2023			2024			2025		
	女性	男性	總計	女性	男性	總計	女性	男性	總計
可申請育嬰假之員工總數 ^{註1}	21	4	26	5	4	9	4	2	6
實際申請育嬰留停人數	4	0	4	0	0	0	3	0	3
當年度應復職人數 ^{註2} (A)	2	0	2	1	0	1	2	0	2
當年度申請復職人數 ^{註3} (B)	2	0	2	0	0	0	0	0	0
復職率 (%) (B/A)	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任人數 ^{註4}	0	0	0	2	0	2	1	0	1
留任率 (%) ^{註5}	0%	0%	0%	100%	0%	100%	50%	0%	50%

註：1.「可申請育嬰假之員工總數」：有生育紀錄（或曾申請產假/陪產假）之員工總數。

2.當年度應復職人數：係指當年度育嬰留停預計復職人數，不包含於當年度連續申請留停人員。

3.當年度申請復職人數：係指當年度育嬰留停預計復職，並於當年度實際（或提前）復職人數。

4.留任人數：係指復職12個月後仍在職人數。

5.留任率：係指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率。

5.2.2 薪酬福利

GRI 2-21

GRI 2-30

高階經理人總薪酬比

整體薪資狀況，基層人員起薪為31,500元，為「勞動基準法」設定最低薪資之1.07倍。所有員工薪資水準逐年成長，2025年中位數為560,943元，薪酬最高個人相對其他員工年度總薪酬比率約在7.92至10.7間，過去兩年最高個人年度總薪酬增加百分比之倍數分別為6.81、4.31、2.09。

2023~2025年度總薪酬比		
年度	年度總薪酬比率	年度總薪酬增加倍數
2025	10.7	6.81
2024	9.25	4.31
2023	7.92	2.09

註：1.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（不包括該薪酬之最高個人）之年度總薪酬中位數。

2.年度總薪酬報酬變化倍數：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比／所有員工（不包括該薪酬之最高個人）之年度總薪酬中位數增倍數。

員工薪酬

新東陽採行透明且公平合理的薪資制度，依據每位員工學、經歷背景、工作經驗、專業能力及職位需求等因素，予以核薪，且不受性別而有所差異。另制訂績效獎金管理制度，若公司當年度獲利，將依員工績效表現，提撥一定比例之員工酬勞與同仁分享，鼓勵同仁重視公司經營目標亦激勵同仁優秀的工作表現。

2023~2025年薪資平均數與中位數			
年度	2023	2024	2025
非擔任主管職務員工人數（人數）	601	580	591
非單位主管職務員工薪資平均數（新臺幣元／年）	454,823	469,790	480,611
非單位主管職務員工總薪酬中位數（新臺幣元／年）	495,200	518,353	531,412

2023~2025年薪資平均數與中位數						
年度	2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女
高階主管	1.43	1	1.47	1	1.34	1
中階主管	0.98	1	1	1	1.02	1
基層主管	1.09	1	1.09	1	1.01	1

註：男女性員工薪酬比計算方式：該職級、職等男性薪酬(含獎金)／該職級、職等女性薪酬(含獎金)

團體協約

新東陽目前未簽訂團體協約，2025年受團體協約涵蓋之員工比例為0%。未受團體協約涵蓋之員工，其工作條件與聘僱條件亦非依據本公司其他員工或其他組織之團體協約所訂定，主要係依循勞動法令、公司內部人事規章及相關管理制度辦理。未來將依公司營運發展逐步規劃導入團體協約簽訂事項。

5.2.3 多元平等

人權政策

新東陽遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範與原則，制定人權政策並揭露於新東陽官方網站「永續專區」，承諾尊重員工權益、平等對待多元夥伴，杜絕任何侵害人權之情事發生，並要求業務夥伴及供應商共同遵循。各營運據點均遵守所在地法令與勞動規範，依法訂定工作規則並公告於公司內部網站，並透過內部郵件及部門會議宣導，落實相關管理措施。

人權政策	
政策項目	政策說明
恪遵勞動法令	恪守各營運據點所在國家或地區適用之法律或法規，確保公司或業務夥伴及供應商在營運過程中絕不僱用童工或囚犯，也絕不會強迫勞動和使用體罰。協助員工維持身心健康，工作4小時，至少休息0.5小時。
職場人權保障	包容全體員工的多元化特徵，不得因任何特徵而歧視受法律保護的任何員工或求職者。包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場，落實工作平權。
反對職場歧視、霸凌及騷擾	為保障性別工作平等、消除歧視並防治性騷擾事件發生，訂定並於內部網站發布「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，持續辦理相關宣導課程，2025年共124人次參加宣導講習。
和諧勞資關係	▪ 每年召開4次勞資會議及依法改選勞資會議代表、僱用身心障礙、原住民、二度就業及中高齡。 ▪ 積極參與中高齡聯合就業博覽會，於各招募管道宣示「友善僱用中高齡」政策與字眼，並優先開放職缺予該族群。更於2025年再次取得臺北市及桃園市「中高齡者暨高齡者友善企業認證」。 ▪ 訂定員工「溝通與申訴管道」辦法，可透過員工電子申訴信箱、專線電話收集意見。
健康安全職場	▪ 依據職業安全衛生法規規範，定期檢視員工健康、工作環境安全風險及遵守職安衛政策，並及時糾正或報告任何可能的威脅。 ▪ 推動友善職場，進行職務再設計並規畫配置省時省力輔具。 ▪ 擔任批發及零售業等供應商之職務再設計指引手冊企業代表，分享企業推動經驗。

多元平等政策

新東陽重視多元、平等與共融，提供性別平等的發展與晉升機會，落實適才適所。2025年全體員工中女性員工佔67%，女性主管佔全體主管人數69%。在人才招募方面，新東陽透過多元管道延攬人才，本國籍員工涵蓋原住民、身心障礙者、在學實習生等族群，亦聘僱不同國籍之多元人才，如中國、日本、馬來西亞、越南、菲律賓等外籍員工，營造多元平等且穩定的就業環境。有關多元族群人數分布詳見附錄一表5-7、員工多元族群人數統計。



申訴與懲戒機制

建立嚴謹的申訴與懲戒機制，禁止任何形式的歧視或霸凌行為。



同工同酬

確保招募、晉升與薪酬不因性別、性傾向或年齡等因素而有差別待遇。



友善職場環境

設置無障礙設施、提供彈性工時制度、哺乳室或育嬰假，兼顧工作與家庭平衡。



教育訓練

舉辦「無意識偏見」訓練或多元文化活動，提升同仁對性別平等與多樣性的認知。



多元化目標

主管職位的性別佔比目標，並積極晉用弱勢族群或身心障礙者。

多元平等實施概況

外籍員工		
項目	實施政策	推行措施
福利項目	基本薪資與法定保障	■ 依照《勞動基準法》提供基本工資、加班費與休假制度 ■ 投保勞保、健保及勞退金提撥 ■ 提供職業安全衛生教育與保護措施 ■ 協助提供跨國轉帳必要文件
	生活照顧與住宿支持	■ 提供員工宿舍供外籍同仁居住 ■ 協助辦理居留證、工作證等行政事項 ■ 提供生活適應協助 ■ 設有機車、電動機車停車棚及停車格
	餐飲與健康照護	■ 提供員工餐或餐費補助 ■ 員工餐依不同國籍飲食文化調整，避免外籍同仁因飲食習慣致身體不適 ■ 每年定期健康檢查、提供必要醫療協助與就醫指引
	教育訓練與發展	■ 提供職前訓練與在職教育訓練 ■ 提供技能提升機會
溝通管道	多語言溝通機制	■ 提供母語版本之員工手冊（如越南文、英文） ■ 工作現場配置多語主管 ■ 使用圖像化SOP降低語言隔閡
	關懷與面談	■ 不定期召集外籍同仁開大會，按國籍集合宣布外籍同仁相關規定事項 ■ 外籍大會上亦會收集外籍同仁意見及需求 ■ 外籍同仁若有問題及狀況可向主管及管理課尋求第一線幫助 ■ 仲介公司及管理課主管會主動關懷與面談有需要之外籍同仁
	意見反映與申訴管道	■ 設置申訴信箱（實體或線上） ■ 提供匿名申訴機制
	數位與即時溝通工具	■ 使用通訊軟體（如LINE群組）發布公告 ■ 建立外籍員工專屬群組 ■ 提供即時翻譯工具輔助溝通
	勞資溝通與代表機制	■ 透過勞資會議反映意見 ■ 保障外籍員工參與權益
員工照護機制	打造多元共融職場	透過完善的生活照顧、文化尊重及多語言溝通機制，協助外籍員工快速融入工作與生活環境，並建立暢通的意見反映管道，致力於營造公平、安全且具包容性的職場環境。



外籍同仁參與員工旅遊之合影

外籍同仁參與教育訓練
簡報增設當國文字(菲律賓/越南)，
以利同仁閱讀及溝通外籍同仁參與
年度春酒/摸彩/表演

多元夥伴故事

中高齡再就業
經驗傳承價值

新東陽積極打造中高齡友善職場，提供同仁展現經驗的舞台。有位邁入70歲的機場餐飲夥伴，主動察覺日籍旅客的麥麩過敏需求，即時協調內外場打造專屬無麩質餐點，憑藉細心傾聽與同理心，成功展現品牌溫度，體現中高齡同仁的獨特價值。

女性員工發展
打造平等職場

新東陽長期重視性別平等，提供女性員工公平的升遷與發展機會。一位從門市基層做起的女性同仁，透過內部培訓與績效表現，逐步晉升為管理職。成為「店長」後不僅帶領團隊達成業績目標，也致力於營造支持與合作的工作氛圍。

多國籍同仁融入職場
促進文化多元

公司提供多國籍員工就業機會，並透過同仁支持與培訓協助其適應工作環境。一位來自東南亞的新住民夥伴，透過語言與服務訓練，逐步提升溝通能力，成功融入門市團隊。其親切服務與多語優勢，亦幫助公司服務更多元的顧客族群。

故事說明

ESG意義

促進高齡就業、強化世代共融、提升組織知識傳承。

落實性別平權、提升女性管理職比例、打造包容性職場。

促進文化多樣性、提升組織包容性、強化顧客服務能力。

多元夥伴故事文章報導—<增聘中高齡員工對付缺工！新東陽如何助「資深打工族」上手數位設備、減少體力負擔？>



5.3 職業安全與健康

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-6

GRI 403-7

GRI 403-8

GRI 403-9

GRI 403-10

5.3.1 職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

新東陽大園廠依《職業安全衛生管理辦法》第12-2條第1項建置職業安全衛生管理系統，明確建立資訊諮詢、勞工參與、教育宣導及內外部溝通之管理機制，且該管理系統由職業安全衛生委員會、安全衛生室、廠務部、勞工代表及各權責單位依權責分工執行。大園廠自2019年即取得ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統暨TOSHMS查驗證，並定期進行認證維護管理，系統適用範圍涵蓋所屬人員包含員工272人（82.4%）、非員工58人（17.6%），內外稽核範疇均一致。



大園廠職業安全衛生管理系統規範說明

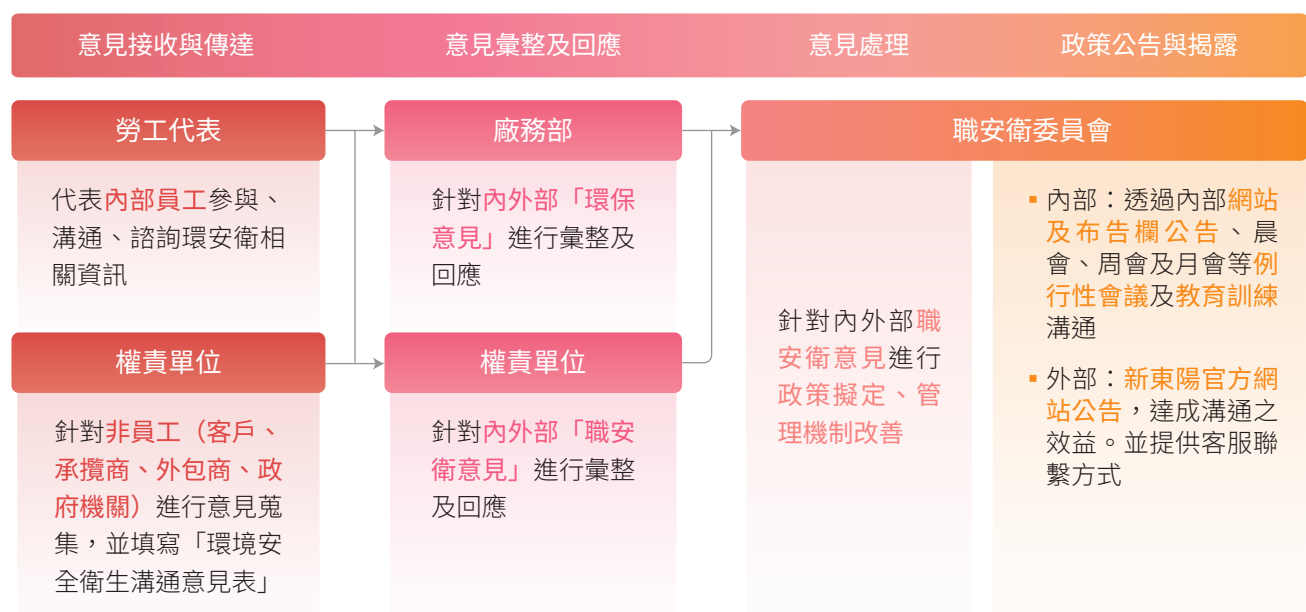
適用場域範圍	大園廠
涵蓋對象與人數比例	員工（272人／82.4%）、非員工（58人／17.6%）
管理資訊與作業事項	建立環安衛政策及目標等方案、危害鑑別與風險評估、法規遵循、外包與承攬管理、績效監督與量測、內部稽核實施與規劃、管理審查及持續改善等作業事項。
內部員工參與機制	由勞方代表出席每季1次職安衛委員會，評估與討論事項包含：勞方參與及諮詢機制、危害鑑別及衝擊評估、環安衛風險機會之措施規劃、評估教育訓練需求有效性、決定需要溝通的事項和執行之方式及調查不符合事件之原因並決定矯正措施。
內部員工溝通機制	■ 環境安全衛生溝通意見表：員工可透過「環境安全衛生溝通意見表」表示意見，公司統一於「環境安全衛生內外溝通一覽表」回饋，並作為環境安全衛生管理系統改善參考。 ■ 由勞工代表統一於委員會提出：透過勞工代表出席每季1次之職安衛委員會時統一提出。 ■ 例行性會議、政策宣導公告：相關權責單位經由政策公告、晨會、周會及月會等例行性會議進行公告，亦透過教育訓練等場合與各單位溝通。
非員工溝通機制	■ 意見蒐集方式：透過「環境安全衛生溝通意見表」，由權責單位進行意見彙整。 ■ 政策揭露方式：將職安衛政策公告於公司官網，並透過客服信箱、電話、傳真等方式進行溝通。

註：1.目前僅大園廠制定職業安全衛生管理系統與機制並取得ISO45001證書。

2.非員工包含承攬商、外包商。

新東陽設置職業安全衛生委員會，每年至少召開4次，2025年委員共24名，其中勞方代表8名，占委員總數三分之一。勞工代表透過職安衛委員會參與危害鑑別、風險評估、控制措施、不符合事件調查及矯正改善等決策過程，亦經由「職業安全衛生溝通意見表、例行會議、政策公告及教育訓練」等多元管道給予意見反饋。針對承攬商與外包商，若發生緊急意外事件，由權責單位立即向相關單位通報，並透過危害告知、協議組織會議等機制啟動後續緊急流程，落實內外部工作者之安全衛生管理。

職業安全衛生委員會組織架構及權責



職業安全衛生風險管理

為避免對員工的健康安全與財務造成損失，依「環境考量面及危害鑑別風險機會評估程序」定期進行危害鑑別與風險評估，辨識過去、現在、未來之作業活動可能對員工產生的健康安全風險，以及環境及營運面向上風險，並採取預防及控制措施，將風險控制於可接受範圍。大園廠設定每3年定期啟動危害與風險評估鑑別作業，並依評估結果檢討控制措施有效性，透過工程改善、行政管理、教育訓練及程序修正，持續降低職業安全衛生風險並預防事故發生。

職業安全衛生風險評估與管理流程

鑑別頻率：每3年定期更新鑑別

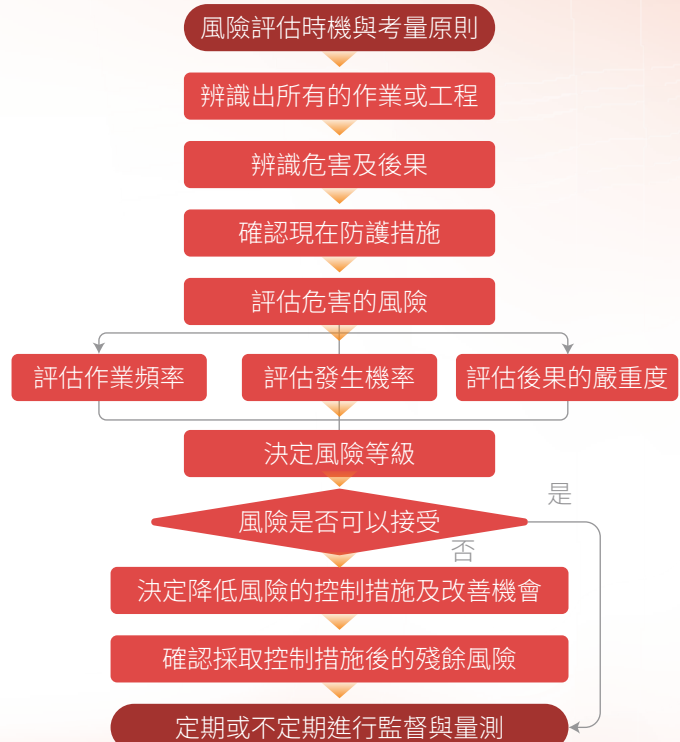
鑑別時機

- 得因「作業環境變動、常態作業改變、化學品增加、可燃性氣體改變等有影響環境及安全衛生」等變動。
- 環安衛法令變更影響到廠內作業管理。
- 相關利害團體提出回饋意見。
- 因目標方案造成「機台/設備/器具/管理規章制訂」衍生新的環安衛風險評估。
- 因特定環安衛異常提出改善措施。

事故通報與調查流程

建立「事故通報流程」，若發生重大職災，需於8小時內完成主管機關通報，並啟動事故調查小組分析原因。

評估流程



新東陽致力打造安全營運場域，全台各營運據點及營業場域皆依規制定逃生計畫。當異常事件發生時，由合格領證主管與同仁執行緊急應變流程，相關證照資格均納入年度定期審核。為強化同仁防災意識，各場域每半年辦理消防自衛編組及 CPR+AED 教育訓練，透過實作演練確保同仁熟稔應變流程，維護場域安全。

新東陽參照勞動部所提供之「職業病參考指引」五大分類，並依公司「環境考量面及危害鑑別風險機會評估程序」及食品業特性，歸納「社會心理性」、「物理性」、「化學性」、「生物性」及「人因工程」危害因子可能導致的職業疾病等風險類型。對於所鑑別之風險議題，新東陽根據不同族群採取相對應的預防或減緩措施，以此降低職業傷害及疾病風險發生。

風險鑑別結果				
風險議題	影響對象	影響程度	預防/減緩措施	預計導入 / 執行成效
人因工程危害 (肌肉骨骼傷害)	搬運與包裝人員	中度風險	提供輔助搬運工具、實施職務輪調避免長時間重複動作、安排人因危害預防講座。	■ 針對高風險族群進行健康關懷訪談。
社會心理性 危害因子	全體人員、門市人員、管理職	中度至高度風險 (壓力、焦慮、倦怠、離職)	建立員工協助方案(EAP)、心理健康諮詢機制、合理工時管理、職場霸凌防治措施、主管關懷訓練。	■ 降低員工壓力與離職 ■ 提升工作滿意度與敬業度 ■ 減少職場衝突與申訴案件
物理性危害因子	工廠作業員、設備操作人員、門市後場人員	中度至高度風險 (聽力受損、熱傷害、跌倒或撞擊)	噪音防護、高溫作業管理、設備安全防護裝置、定期設備檢查、工作場所照明改善、防滑措施。	■ 各據點皆已導入相關預防措施，保障同仁安全。
化學性危害因子	清潔人員、生產線員工、品管人員	中度至高度風險 (中毒、呼吸道刺激、皮膚傷害)	化學品標示與SDS管理、通風設備設置、個人防護具(手套、口罩)、教育訓練、替代低毒性物質。	■ 降低化學暴露風險 ■ 避免職業病發生
生物性危害因子	食品作業人員、倉儲人員、清潔人員	中度風險 (引發感染、過敏或食品污染風險)	個人衛生管理、作業區清潔消毒、病媒防治、健康檢查、食品安全管理制度(如HACCP)。	■ 低感染與污染風險

職業安全衛生教育訓練

新東陽著重職業安全衛生教育訓練，透過教育訓練取得職安衛證照者，大園廠具備：乙級職業安全衛生管理員共2名、甲種職業安全衛生業務主管共4名、丙種職業安全衛生業務主管共9名。近三年職業安全衛生教育訓練概況、緊急災害應變教育訓練概況詳見附錄一 表5-8~5-9。

2024年成立新東陽Green安衛家族，以大園廠為核心企業，攜手18家廠商共同成立。2024年辦理新東陽Green安衛家族活動4場，共118人次參與；2025年辦理新東陽Green安衛家族活動3場，共162人次參與。



2024年成立新東陽Green安衛家族：
大園廠 紀坤榮廠長領證

避免執行職務遭受不法侵害之預防管理計畫

新東陽重視員工身心健康發展，對不法侵害堅定保持「零容忍」之立場，建立尊重、無歧視且安全的管理機制與預防措施，確保職場零不法侵害等事件發生。新東陽工作場所內之員工、承攬商或參訪者等人員於職務執行時發現有立即危害之情勢發生，在不危及其他人員安全下，受侵害之人員基於安全考量可自行停止作業並退避至安全場所，且向相關管理人員報告進行改善，以降低危險與預防事故發生，且不因此進行解雇、懲處、調職、扣薪等處分，以保障員工及廠內相關人員可行使「退避權」。

員工職業傷害統計

新東陽事先規劃緊急應變計畫並每年進行演練，預防並降低人員、設備及財產損失。2025年總公司發生2件通勤交通意外（共2人），失能傷害頻率控制0.19%，優於原定目標（0.2%）。大園廠職業傷害比率為0，當年度記錄虛驚事件4件與輕傷害3件（摔傷/碰傷2件、夾傷1件），截至2025年12月31日累計無損失工作日數達1,230天。因應人因肌肉骨骼職業傷害風險，同步推動職務再設計改善方案。近三年職業傷害統計詳見附錄一表5-10至5-11。



5.3.2 員工關懷與溝通

新東陽提供員工及協力廠商臨場健康服務，由專業職業衛生醫師及護理人員至各營運據點進行健康關懷、健康諮詢及衛教宣導等服務，協助員工辨識工作場所可能影響安全健康等風險。針對健康促進方面，提供「全方位職場健康守護計畫」，每月安排專業職護人員提供臨場健康服務，包含：異常健檢報告一對一諮詢、肌肉骨骼不適預防指導、母性健康保護評估等。透過定期與密集的专业照護，促使同仁參與職護服務並提升健康照護意識，作為預防職業健康風險及持續改善職場健康環境的重要基礎。

員工健康服務

風險鑑別結果		
總公司	臨場健康服務	聘請專職醫師及護理人員，每月至各廠區及營運據點進行臨場服務。服務頻率為每月2-4次，每次至少2小時，2025年職護服務時數共計1,440小時、員工關懷諮詢服務共計36場次。
	健康檢查	每年提供一次健康檢查額度。
	肝病防治健康檢查	年度免費提供同仁特殊項目健檢
大園廠	臨場健康服務	聘請專業職業衛生護理人員（職護），每月至大園廠進行臨場服務。每月6次、每次2小時之服務頻率，2025年共累計服務時數144小時。
	健康講座	年度提供不定期健康相關主題講座免費參與

大園廠 職護臨場服務升級—全方位職場健康守護計畫						
年份/執行項目	選配勞工從事適當之工作(人次)	健康檢查異常追蹤及健康指導(人次)	母性保護(人數)	人因性危害預防(人數)	異常工作負荷預防(人數)	中高齡工作適能(人數)
2023	5	185	3	1	32	16
2024	7	151	4	14	11	12
2025	4	163	3	3	7	15

哺(集)乳室設備

總公司

設有完整哺育設備及設施，提供同仁安心的環境。



大園廠

通過桃園市政府勞動局_114年補助事業單位設置哺(集)乳室與托兒設施升級，提供更好的環境供同仁使用。



員工餐廳與休憩場域

新東陽總公司及大園廠皆設置專屬員工餐廳，提供同仁外食以外的優質選擇。由專業廚師每日現煮「四菜一湯」營養餐食，確保同仁能以優惠價格享有均衡營養。餐廳內部全面採用環保餐具，守護同仁健康的同時也落實日常減廢，營造健康且永續的用餐環境。大園廠的員工宿舍配有交誼廳及撞球桌，戶外有籃球場等設施，提供員工休憩放鬆的場域。



性騷擾申訴處理

新東陽為保障同仁、求職者、承攬商及外包商之工作權益，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並採取適當性騷擾預防、懲戒及處理措施，致力提供和諧安全且友善的工作環境。若同仁於工作場所中遇有性騷擾等情事，可透過人力資源部提出申訴，公司內部更設有員工信箱及「員工申訴處理流程」，作為同仁反映意見、提出申訴及尋求協助之管道，持續保障同仁權益與強化職場和諧。

性騷擾申訴處理流程

