



### Chapter 03

## 永續共好文化 Sustainable Society

新光三越在乎全體員工的權益，建立完善的人才管理政策，從招募、培育、員工薪酬、福利到職場安全衛生，全方位打造健康共融的永續職場，吸引更多對百貨業具有熱情的人才加入新光三越，為顧客提供優質的服務。新光三越也期盼發揮自身力量，善盡企業社會責任，故長年投入社會公益事業，結合百貨營運活動邀請顧客一起貢獻愛心，並致力推動「工藝設計」、「兒童美育」、「影像藝術」等藝術推廣活動，希望促進台灣成為國際知名的藝術國度。

## 第三章 · 永續共好文化

| 重大主題   | 對應SDGs  | 相關利害關係人   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>人才吸引與留任</li> <li>人才培育與發展</li> <li>平等與健康職場</li> <li>社會共好與藝文推廣</li> </ul> |   <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工</li> <li>顧客</li> <li>專櫃人員</li> <li>供應商</li> </ul> |



### 永續亮點



#### 完善人才培育與發展

推出「職能三年計畫」導入全新職能架構與人力發展藍圖。



#### 推動工時/工資調整

勤務工時調整，前場人員每月需排定全班天數從8天降至4天。針對基層人員進行調薪，平均調幅6%。



#### 幸福企業金獎

2022年榮獲1111人力銀行「幸福企業」一般生活服務業金獎。



#### 文化藝術推廣與社會參與

舉辦29屆工藝之夢，21屆新光三越夏日藝術季，16屆新光三越國際攝影系列活動，各式公益活動及空間展，長期投入文化藝術推廣。

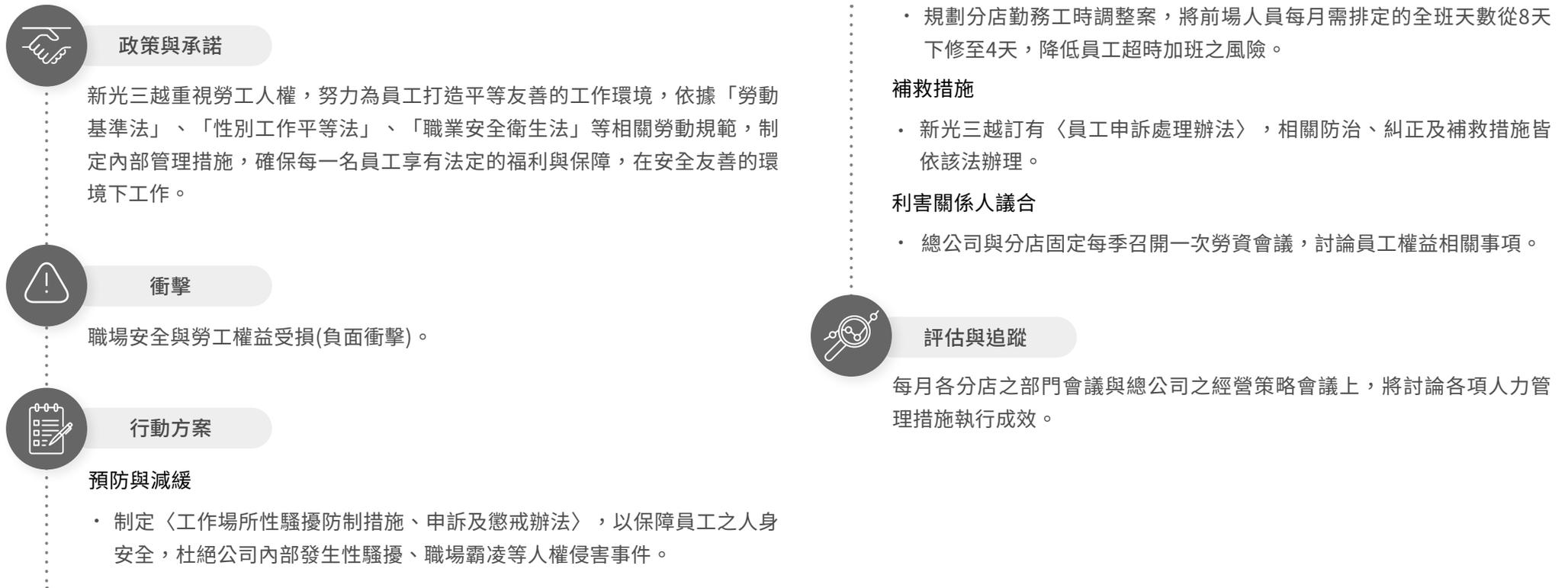
## 3.1 幸福職場

對應 GRI 指標：2-7、2-8、401-1、401-2、401-3、402-1、404-1、404-2、404-3、405-1、405-2、407-1

新光三越在永續趨勢的推動下，視員工為企業最寶貴的資產，積極進行內部人才的培育與任用，盡力招募具備發展潛力的百貨人才，提供完善的薪酬福利與補助措施，以國際接軌的標準為員工打造安全健康的工作環境，鼓勵員工與公司一同成長，邁向友善共融的幸福職場。

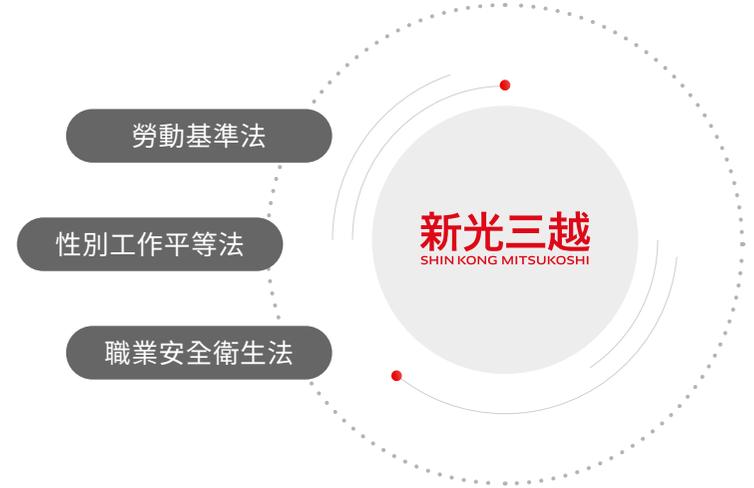
### 3.1.1 職場多元包容與人權

#### 管理方針



新光三越重視勞工人權，努力為員工打造平等友善的工作環境，依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等相關勞動規範，制定內部管理措施，確保每一名員工之勞動條件均符合法令規定，並享有法定的福利與保障，在安全友善的環境下工作。如遭遇重大營運變化致影響同仁權益，新光三越將遵照勞動基準法規定之預告期，最短於十日前告知同仁們相關資訊。

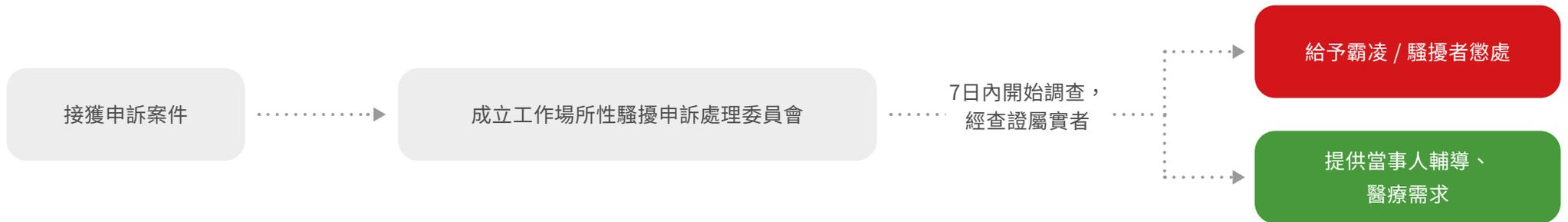
新光三越充分尊重勞工個體人權，對於員工之聘僱與解雇均秉持用人唯才的精神，並於公司內部網站設置員工專區，除了分享員工福利相關訊息，亦加強內部政令宣導職場平等以預防各式不法侵害事件之發生。



### 反騷擾、反霸凌

新光三越十分重視職場性別平等，為求杜絕公司內部發生性騷擾、職場霸凌等人權侵害事件，特別制定〈工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法〉，以保障員工之人身安全，讓員工可以在安穩放鬆的心情中工作。本公司設置性騷擾申訴管道，當接獲申訴案件後，成立工作場所性騷擾申訴處理委員會，於7日內開始調查，經查證屬實者，將視情節輕重依工作規則給予適當懲處，另對於當事人提供輔導、醫療需求等協助。2020年~2022年未發生性騷擾案件申訴。

#### 性騷擾申訴管道

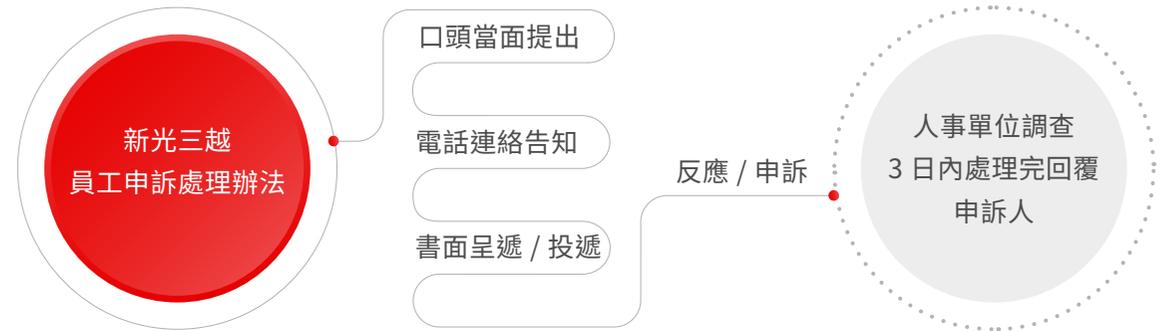


## 員工申訴與意見反映

針對可能發生之員工不法侵害事件，新光三越訂有〈員工申訴處理辦法〉，相關防治、糾正及補救措施皆依該法辦理，及時協助員工解決因工作受到不平等對待、權益受損或情緒不滿之情事。根據該辦法，員工可透過口頭當面提出、電話連絡告知、書面呈遞、書面投遞等管道，向人事單位進行內部意見反應或申訴。一接獲申訴案件，將由人事單位進行調查，於 3 日內處理完畢回覆申訴人。2022 年度並未發生申訴案件。

## 勞資互動關係維繫

新光三越未成立工會，勞資關係溝通上總公司及各分店各有勞資代表，每季定期舉辦勞資會議，雙方共同協商有關勞資關係、促進勞資合作、改善勞動條件、勞工福利籌劃、提高工作效率等勞方權益各事項，藉此互相交流意見以期取得共識，盼與員工建立良好勞資關係。



## 優化排班工時制度

因應百貨業營業高峰時間主要集中在晚上與假日之產業特性，新光三越於各分店針對自營正職人員採用彈性工時與排班制調派人力，並區分為前場營運人員和後場人員進行排班，早班、晚班、全班時數各為 7.5、8 和 9 到 9.5 小時。過去各分店自營正職人員，班別天數與時數均不一致，其中現場營運人員每月需排定 8 天全班。然考量現今就業市場勞工對於工作時間的就業條件越來越重視，以及關心員工體力的負荷，鼓勵兼顧工作與生活的平衡，推動友善職場，新光三越於 2022 年規劃分店勤務工時調整案，下修前場人員每月需排定的全班天數至 4 天，以降低員工超時加班之風險，盼使員工能在身心健康狀態下投入工作，發揮工作效率及創意。

分店勤務工時調整案將從 2023 年開始實施，調整後，各分店自營正職人員之班別天數與時數統一，並且現場營運人員每月須排全班天數減半，再搭配差勤系統以管控整體工時超時的風險。該差勤系統每日、每週、每月都會彙整員工出勤狀況自動派發給主管，主管可透過該系統掌握是否出現工時異常之員工，主動關心並調整班別，以預防超時加班再度發生。



## 員工組成

統計至2022年底，新光三越全台總員工數為2,245人(此為全時員工統計，不包含計時人員、專櫃人員、承攬人員)，其中30至50歲是本公司最主要族群，占全體員工的54.7%；男性與女性的百分比分別是34.61%、65.39%，基於百貨業特性，以女性佔多數，未來新光三越之人才招聘與任用，將秉持多元開放的心態，用人唯才的理念，共創最大的價值。新光三越亦適才任用多元族群，近三年皆無因就業歧視相關的法律訴訟所造成的金額損失；2022年新光三越聘僱身心障礙、原住民、和非本國籍員工，所占全體員工百分比分別為0.71%、0.71%、0.31%，本公司雖身心障礙進用人士百分比低於全體員工數1%，但一直歡迎身心障礙者加入新光三越，未來本公司將持續釋出工作機會，媒合身心障礙人士進本公司發揮所長，持續檢討改善，促進企業的多元組成及社會平等。

### 新光三越近三年員工年齡統計表

| 年齡      | 2020年  |        | 2021年  |        | 2022年  |        |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|         | 男性     | 女性     | 男性     | 女性     | 男性     | 女性     |
| 未滿 30 歲 | 266    | 637    | 228    | 596    | 204    | 571    |
| 百分比     | 10.34% | 24.77% | 9.57%  | 25.01% | 9.09%  | 25.43% |
| 30-50 歲 | 523    | 952    | 477    | 878    | 449    | 780    |
| 百分比     | 20.33% | 37.01% | 20.02% | 36.84% | 20.00% | 34.74% |
| 超過 50 歲 | 104    | 90     | 108    | 96     | 124    | 117    |
| 百分比     | 4.04%  | 3.51%  | 4.53%  | 4.03%  | 5.52%  | 5.22%  |
| 合計      | 893    | 1,679  | 813    | 1,570  | 777    | 1,468  |
| 百分比     | 34.72% | 65.28% | 34.11% | 65.89% | 34.61% | 65.39% |

### 新光三越近三年員工多元化指標統計表

| 多元化指標  | 2020年 |       | 2021年 |       | 2022年 |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    |
| 原住民    | 5     | 8     | 7     | 9     | 7     | 9     |
| 百分比    | 0.19% | 0.31% | 0.29% | 0.38% | 0.31% | 0.40% |
| 身心障礙人士 | 8     | 5     | 8     | 5     | 10    | 6     |
| 百分比    | 0.31% | 0.20% | 0.34% | 0.21% | 0.44% | 0.27% |
| 非本國籍   | 8     | 2     | 9     | 0     | 7     | 0     |
| 百分比    | 0.31% | 0.08% | 0.38% | 0.00% | 0.31% | 0.00% |

註：

- 1.以正職人員且於當年度12/31在職者計數名單。
- 2.今年度調整計算基礎以人資系統抓取之正職人員且於當年度12/31在職者資料為計數名單。(去年度以公司報表基礎統計)

截至2022年底，新光三越所有勞雇類型員工總計2,730人，分別為全時勞工(俗稱全職員工)2,245人、部分工時勞工(俗稱兼職員工、工讀生)485人；按勞雇合約區分則為定期契約勞工492人、不定期契約勞工2,238人。自2020年至2022年，本公司之部分工時勞工與定期契約勞工人數均逐年增長，主要原因在於檔期活動及各部門業務需求考量，配置合宜人力，未來新光三越將持續配合營運計畫隨時檢討人力需求，持續優化人力配置。

新光三越近三年各類別勞工統計

| 台灣    | 性別 | 勞雇類型  |        | 勞雇合約   |         | 承攬                      | 其他                          |
|-------|----|-------|--------|--------|---------|-------------------------|-----------------------------|
|       |    | 全時勞工  | 部分工時勞工 | 定期契約勞工 | 不定期契約勞工 | 無時數保證的員工 <sup>*註1</sup> | 非屬受雇勞工之其他工作者 <sup>*註2</sup> |
| 2022年 | 女  | 1,468 | 354    | 354    | 1,468   | -                       | -                           |
|       | 男  | 777   | 131    | 138    | 770     | -                       | -                           |
|       | 合計 | 2,245 | 485    | 492    | 2,238   | 0                       | 15,662                      |
| 2021年 | 女  | 1,570 | 273    | 273    | 1,570   | -                       | -                           |
|       | 男  | 813   | 100    | 107    | 806     | -                       | -                           |
|       | 合計 | 2,383 | 373    | 380    | 2,376   | 0                       | 17,321                      |
| 2020年 | 女  | 1,679 | 208    | 208    | 1,679   | -                       | -                           |
|       | 男  | 893   | 92     | 100    | 885     | -                       | -                           |
|       | 合計 | 2,572 | 300    | 308    | 2,564   | 0                       | 未統計                         |

註：

1. 無時數保證的員工：為非典型就業，即「接案式」的工作，雇主不保證最低工時。2020至2022年新光三越並無雇用此類型工作者。
2. 非屬受雇勞工之其它工作者：主要為承攬人員、再承攬人員(非常態不列入計算)、專櫃人員。
3. 全時勞工(full-time employees)：依據台灣勞基法第30條第1項，符合每週工時40小時、每日工時8小時的勞工。
4. 部分工時勞工(part-time employees)：工時未達全時勞工的條件(每週工時40小時，每日工時8小時)之勞工，其法定權益與全時勞工一樣者。
5. 定期契約勞工(temporary employees)：與雇主簽訂有期限勞雇合約者，即臨時性、短期性、季節性或特定性的約聘工作，契約到期就須離職或重新簽約。
6. 不定期契約勞工(permanent employees)：即一般全職工作者，與雇主簽訂沒有期限的合約，除非被裁員或自動離職，否則可以持續工作

### 3.1.2 員工薪酬與福利

隨著經營版圖不斷擴大，新光三越提供優渥的薪酬與福利，延攬市場上熱情多元的百貨零售人才，透過暢通的升遷管道與公平的績效考核制度，留任優秀人才。2022年更針對基層人員進行調薪，平均調幅6%，並持續推動活潑開放的社團活動，以及各項員工福利措施，2022年成功吸引人才新血加入新光三越的行列，員工新進率達25.21%，未來新光三越將持續提升員工幸福感與向心力，以達成穩定人力結構的目標。

#### 管理方針



#### 政策與承諾

新光三越提供優渥的薪酬與福利，延攬市場上熱情多元的百貨零售人才，透過暢通的升遷管道並訂定績效考核制度，留任優秀人才。



#### 衝擊

吸引與留任優秀人才(正面衝擊)。



#### 行動方案

##### 管理措施

- 每兩年定期委託外部顧問公司調查市場薪資行情，於必要時調整內部薪酬政策。
- 訂有績效考核制度，依照職級不同分別對全體員工擬定明確的績效目標，據此決定晉升與年度固定調薪之幅度。
- 提供員工多元化的福利項目，除了訂定優於法令的健檢補助、個人成長計畫教育補助、托兒/托幼/托老補貼等多達17項福利內容。

##### 利害關係人議合

- 總公司與分店固定每季召開一次勞資會議，討論員工權益相關事項。



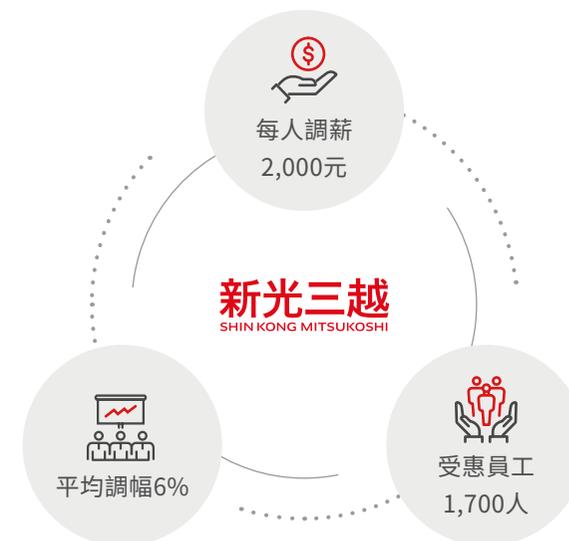
#### 評估與追蹤

每月各分店之部門會議與總公司之經營策略會議上，將討論各項人力管理措施執行成效。

## 定期薪酬調查與調薪

為使本公司薪酬可因應市場變化持續保有競爭力，新光三越不僅每年按照績效考核結果，對全體員工進行幅度不等的調薪，每兩年定期亦委託外部顧問公司調查市場薪資行情，了解同產業薪資水平，並即時調整內部薪酬政策以符合市場趨勢。考量近年通貨膨脹、物價持續上揚等因素影響，使基層員工之實際可支配所得呈下降趨勢，加上薪資調查結果分析，2022年新光三越不但在疫情期間達成零裁員，且全力配合政府政策調整基本工資、並進行年度例行考核調薪，更在第四季時提撥特別預算為基層同仁每人調薪2,000元，受惠員工數共1,700人、大約占員工總數的3/4，平均調幅6%，獲得廣大員工之正向回饋。

平時新光三越也會參加同業公會，定期與百貨同業交流，掌握最新薪酬動態與留才資訊。另外新光三越近三年員工之基本薪資與薪酬，無論管理職或非管理職，女性比男性的基本薪資和薪酬比值均小於1，未來新光三越將以更全方位的薪酬制度，吸引各方優秀人才入職並留任，打造企業核心競爭力。



新光三越近三年女性對男性基本薪資與薪酬比率

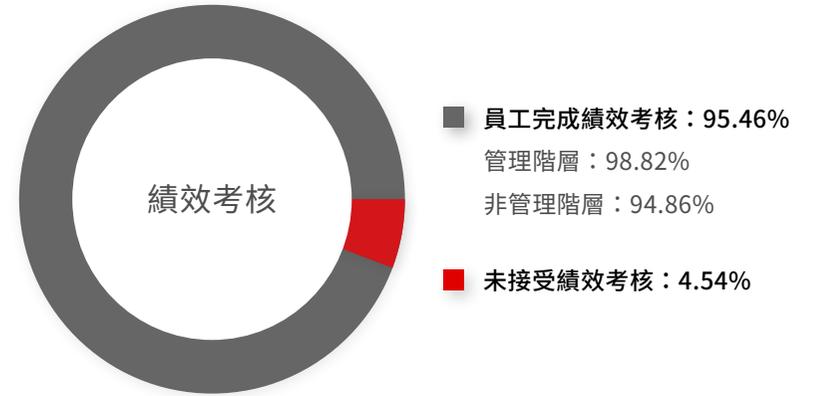
| 項目   | 員工類別 | 2020年 |      | 2021年 |      | 2022年 |      |
|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|      |      | 女     | 男    | 女     | 男    | 女     | 男    |
| 基本薪資 | 管理職  | 1     | 1.14 | 1     | 1.16 | 1     | 1.15 |
|      | 非管理職 | 1     | 1.10 | 1     | 1.10 | 1     | 1.10 |
| 薪酬   | 管理職  | 1     | 1.19 | 1     | 1.21 | 1     | 1.20 |
|      | 非管理職 | 1     | 1.11 | 1     | 1.10 | 1     | 1.12 |

註：

1. 本統計表格涵蓋所有重要營運據點員工之女性對男性的基本薪資比率與薪酬比率。新光三越以台灣地區所有分店據點為重要營業據點。
2. 管理職含組長級以上員工。

## 績效考核制度

新光三越訂有績效考核制度，依照職級不同分別對全體員工擬定明確的績效目標，分為新進人員考核、一般職人員年度考核、主管職每季KPI考核，公司提供完整的培訓計畫及暢通的升遷管道；鼓勵員工良性競爭也勇於挑戰自己，共同提升職場專業性，提供顧客更高品質的服務。2022年新光三越共95.46%的員工完成績效考核，其中98.82%屬管理階層員工，94.86%為非管理階層員工，均接受績效考核與職涯檢核，另有約4.54%未接受績效考核，主要因出勤日數未連續滿3個月者以上，不符績效考核之員工，或因考核月份不在職而無法考核。未來新光三越將持續落實績效考核制度，以幫助員工適情適性發展，在新光三越建立職涯成就。



新光三越近三年定期接受績效考核與職涯發展檢核員工百分比

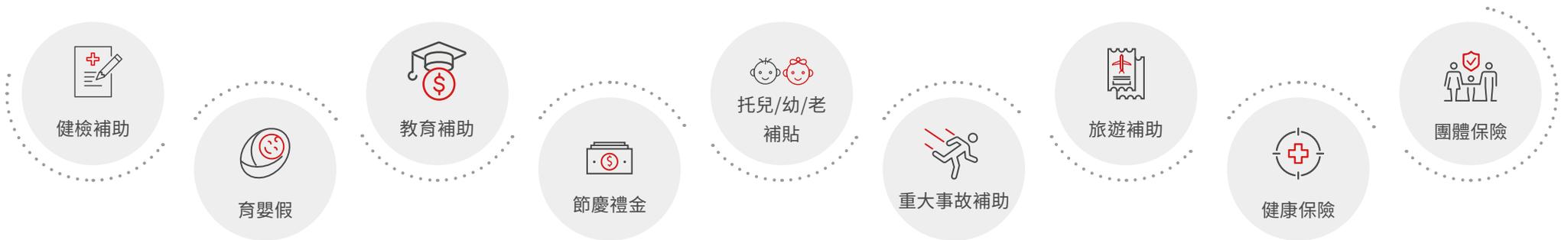
| 項目   | 2020年  |        |        | 2021年  |        |        | 2022年  |        |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      | 男      | 女      | 整體平均   | 男      | 女      | 整體平均   | 男      | 女      | 整體平均   |
| 管理職  | 98.37% | 98.74% | 98.58% | 97.28% | 99.16% | 98.35% | 98.94% | 98.72% | 98.82% |
| 非管理職 | 94.77% | 95.55% | 95.30% | 94.75% | 94.21% | 94.39% | 95.93% | 94.08% | 94.86% |

註：

1. 本表格統計不同員工類別定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比=定期接受績效及職涯發展檢核的員工/總員工數。
2. 管理階層含組長級以上員工。
3. 部分員工未接受績效考核的原因為考核年度實際出勤日數未連續滿3個月者以上、考核月份不在職者。

## 多元員工福利

新光三越提供員工多元化的福利項目，除了訂定優於法令的健檢補助、育嬰假、個人成長計畫教育補助、托兒/托幼/托老補貼等多達17項福利內容，也因應新冠疫情研擬有薪防疫假、確診同仁居家防疫物資包等措施，讓同仁無後顧之憂。2022年新光三越總福利支出為新台幣25,675,684元，其中除包含各項節慶禮金、員工遭遇重大事故補助、旅遊補助等項目，還包括法定健康保險以外各項員工團體保險補助費用。



2022年新光三越自新冠疫情爆發後睽違三年恢復舉辦現場「歲末聯歡餐會暨資深員工表揚活動」，提供各項熱門3C商品、家電商品、禮券等獎項，既促進員工同樂也慰勞感謝所有員工一年來之辛勤。未來新光三越將持續優化各項福利措施，推廣社團活動，提升同仁幸福感，達成工作與生活平衡目標。

| 新光三越近三年福利支出統計 |            |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|
| 年份            | 2020       | 2021       | 2022       |
| 總金額 (新台幣：元)   | 29,789,498 | 27,644,922 | 25,675,284 |

註：本統計表格涵蓋所有重要營運據點對員工福利支出。新光三越以台灣地區所有分店據點為重要營業據點。



## 守護員工健康

為關懷員工健康，創造健康的工作環境，加入「健康促進」的觀念，將消極的疾病防治觀念轉為積極的保持身心健康，提供員工一個安全健康的工作環境，以維護公司企業寶貴的人力資源，新光三越長期推行健康檢查、健康管理、臨場健康服務、健康衛生保健、健康促進活動等五大健康行動，詳見本報告書3.2.2職安衛風險評估與職災預防。

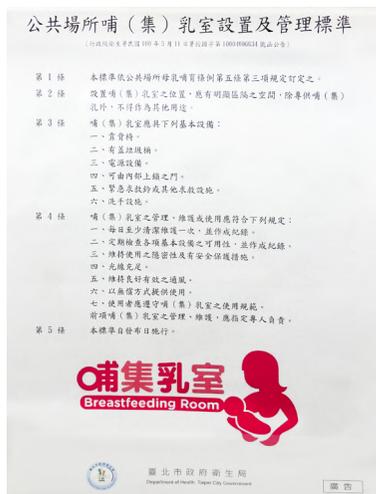
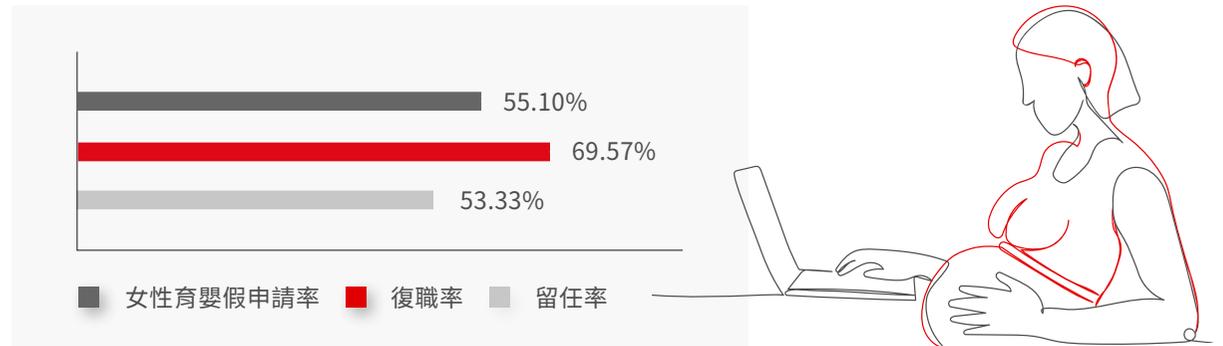
## 員工團體保險

新光三越關心員工健康，並相信健康的員工，才能創造出高品質的服務，除了提供員工健康檢查、相關醫療及住院等費用的補助，也為員工提供團體保險，包含意外失能住院醫療險以及定期壽險，當遭遇意外事故以致失能或罹患重大疾病需要住院及醫療資源時，可以減少同仁醫療花費負擔。

## 安心完善的托嬰托育政策

新光三越全體員工中有65%同仁為女性，相當關切各位員工的家庭、育嬰與托嬰等議題，期望協助每位女性員工取得職涯與家庭的平衡，新光三越也鼓勵女性員工於生育後仍能回歸職場，完成職場成就與夢想，讓個人職涯發展不受限。據此本公司提供了完善的育嬰與托育政策、補助和職場環境，提供男性員工陪產假等。且全台15間分店皆設置育嬰室，其中10店已取得各地衛生局哺集乳室優良認證，為員工與顧客打造友善的親子空間。

2022年新光三越符合育嬰假申請資格人數為90人，其中女性人數為49人，女性育嬰假申請率為55.10%，復職率約69.57%，留任率達53.33%。



### 新光三越近三年育嬰停留統計

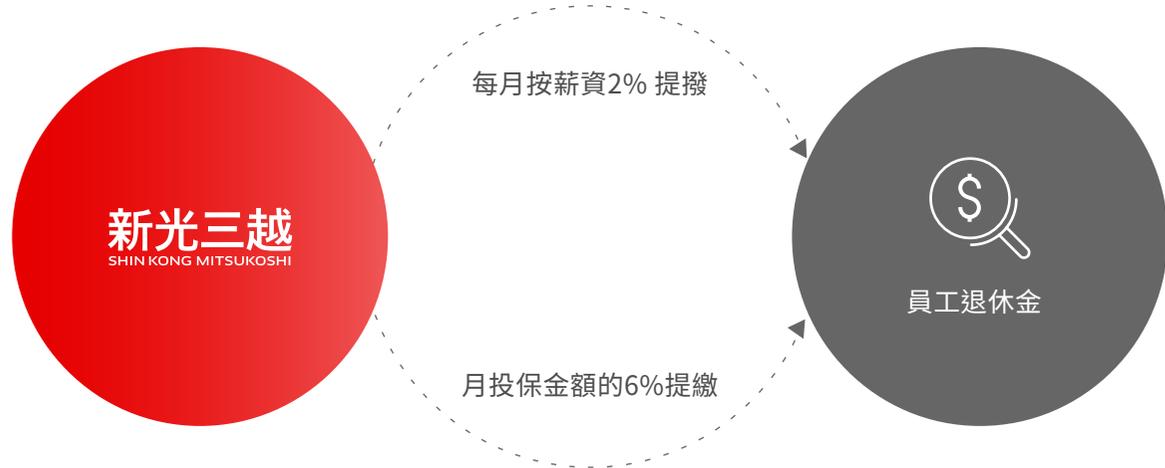
| 項目             | 2020 年 |        | 2021 年 |        | 2022 年 |        |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                | 男      | 女      | 男      | 女      | 男      | 女      |
| 當年度符合育嬰假申請資格人數 | 51     | 110    | 55     | 80     | 41     | 49     |
| 當年度實際育嬰假申請人次   | 3      | 29     | 3      | 20     | 7      | 27     |
| 申請率            | 5.88%  | 26.36% | 5.45%  | 25.00% | 17.07% | 55.10% |
| 請育嬰假者於當年度應復職人數 | 2      | 35     | 3      | 20     | 5      | 24     |
| 當年度實際申請復職人數    | 2      | 19     | 3      | 15     | 4      | 16     |
| 復職率            | 100%   | 54.29% | 100%   | 75%    | 80.00% | 69.57% |
| 上一年度復職人數       | 0      | 22     | 2      | 19     | 3      | 15     |
| 上一年度復職滿一年人數    | 0      | 17     | 1      | 14     | 0      | 8      |
| 留任率            | 0.00%  | 77.27% | 50.00% | 73.68% | 0.00%  | 53.33% |

註：

1. 申請率=當年度實際育嬰假申請人次/當年度符合育嬰假申請資格人數。
2. 復職率=當年度實際申請復職人數/請育嬰假者於當年度應復職人數。
3. 留任率=上一年度復職滿一年人數/上一年度復職人數。

## 退休金制度

新光三越依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，針對符合舊制退休金給付同仁，本公司每月按薪資2%提撥退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會負責管理，並以該委員會名義存入銀行帳戶；符合新制退休金提撥同仁，本公司依月投保金額的6%，按月提繳至勞保局之個人勞工退休金專戶，並每年委任顧問公司進行舊制退休準備金精算，確保所有員工的退休金權利。



## 個人成長計畫

新光三越鼓勵員工於下班後持續精進自己、提升工作能力與職涯多元發展，故提供每名員工每年6,000元的教育費用補助，有需求之員工可自行申請使用，用途包含進修語言才藝、電腦訓練、駕訓班等項目，員工可自行決定。2022年新光三越個人成長計畫共計補助92名員工，共37.4萬元。



## 新光三越人力結構

優渥的薪酬待遇與福利措施，加上完整的人才培訓，使新光三越的人力結構維持穩定。人力結構統計涵蓋新光三越總公司以及15家分店，所有員工均位於台灣境內，並不包含合併財報中海外子公司及關聯事業員工統計。2022年新光三越新進員工566名，較前一年度492名成長15.04%，占全體員工百分比為25.21%。新光三越將會持續視員工如親，優化各項福利措施，留下優秀人才與公司邁向永續未來。

| 新光三越近三年新進員工統計 |        |        |        |        |        |        |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 年齡            | 2020年  |        | 2021年  |        | 2022年  |        |
|               | 男      | 女      | 男      | 女      | 男      | 女      |
| 30歲以下         | 91     | 263    | 122    | 301    | 126    | 353    |
| 百分比           | 22.03% | 63.68% | 24.80% | 61.18% | 22.26% | 62.37% |
| 30-50歲        | 31     | 28     | 20     | 43     | 43     | 38     |
| 百分比           | 7.51%  | 6.78%  | 4.07%  | 8.74%  | 7.60%  | 6.71%  |
| 50歲以上         | 0      | 0      | 5      | 1      | 3      | 3      |
| 百分比           | 0.00%  | 0.00%  | 1.02%  | 0.20%  | 0.53%  | 0.53%  |
| 合計            | 122    | 291    | 147    | 345    | 172    | 394    |
| 百分比           | 29.54% | 70.46% | 29.88% | 70.12% | 30.39% | 69.61% |

| 新光三越近三年離職員工統計 |        |        |        |        |        |        |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 年齡            | 2020年  |        | 2021年  |        | 2022年  |        |
|               | 男      | 女      | 男      | 女      | 男      | 女      |
| 30歲以下         | 97     | 266    | 126    | 287    | 119    | 329    |
| 百分比           | 14.52% | 39.82% | 18.64% | 42.46% | 16.98% | 46.93% |
| 30-50歲        | 71     | 163    | 77     | 143    | 76     | 146    |
| 百分比           | 10.63% | 24.40% | 11.39% | 21.15% | 10.84% | 20.83% |
| 50歲以上         | 36     | 35     | 22     | 21     | 14     | 17     |
| 百分比           | 5.39%  | 5.24%  | 3.25%  | 3.11%  | 2.00%  | 2.43%  |
| 合計            | 204    | 464    | 225    | 451    | 209    | 492    |
| 百分比           | 30.54% | 69.46% | 33.28% | 66.72% | 29.81% | 70.19% |

註：新進、離職員工百分比=新進、離職員工數/當年度新進、離職員工數。

### 3.1.3 人力資本管理

#### 管理方針



#### 政策與承諾

新光三越致力發展人才識別制度並依照員工差異性及公司發展策略打造長期職涯發展計畫，使員工能與新光三越共同成長。



#### 衝擊

完善的人才培育與發展制度(正面衝擊)。



#### 行動方案

##### 管理措施

- 針對在職員工、新進員工規劃不同的職能教育訓練課程。
- 積極參與校園徵才博覽會，並提供產學合作實習機會，讓對百貨零售業有興趣之學生提早進入職場實習體驗。
- 推出「職能三年計畫」擬定全新職能架構與教育訓練計畫。

##### 利害關係人議合

- 總公司與分店固定每季召開一次勞資會議，討論員工權益相關事項。



#### 評估與追蹤

每月各分店之部門會議與總公司之經營策略會議上，將討論各項人力管理措施執行成效。

除了訂定績效考核制度，為強化每個職位所需職能，新光三越於2022年導入職能架構與人力發展藍圖，並以職能架構為主軸為在職幹部規劃系列職能提升課程，有效提供員工提升職場所需能力的教育訓練。對外也積極參與各大校園徵才博覽會，於校園供提早識別具百貨零售業潛力之人才，招募入職並給予合適舞台讓人才發揮所長，奠定新光三越永續經營的良好基礎。

2022年新光三越管理階層員工教育訓練總時數為5,471小時，教育訓練內容涵蓋幹部管理職能教育訓練、新晉升幹部訓練、資訊安全教育訓練以及勞安衛生教育訓練；非管理階層員工受訓總時數為12,811小時，教育訓練內容包含資訊安全教育訓練、交通安全教育訓練、服務品質提升教育訓練以及勞安衛生教育訓練。



2022 年不同類別員工教育訓練時數統計

| 項目    | 男     | 女     | 總時數    | 人均時數  |
|-------|-------|-------|--------|-------|
| 管理階層  | 2,586 | 2,885 | 5,471  | 12.93 |
| 非管理階層 | 3,745 | 9,066 | 12,811 | 7.03  |

另外新光三越總公司與各分店，針對專櫃人員亦提供各項服務品質提升、雲端及自打POS機操作、食安衛生、職安衛生、周年慶等教育訓練活動。

### 2022 年總公司及各分店教育訓練

| 課程別               | 訓練對象 |      |     |    | 總人次   | 累積受訓時數    |
|-------------------|------|------|-----|----|-------|-----------|
|                   | 專櫃人員 | 清潔人員 | 工讀生 | 保全 |       |           |
| 服務品質教育訓練          | ✓    | ✓    | ✓   | ✓  | 8,012 | 9,775.8   |
| 食品安全衛生教育訓練        | ✓    |      | ✓   |    | 4,989 | 13,004.94 |
| 健康促進講座            | ✓    | ✓    |     | ✓  | 305   | 396       |
| 職安衛生教育訓練          | ✓    | ✓    |     | ✓  | 1,184 | 1,839.5   |
| 週年慶教育訓練           | ✓    | ✓    | ✓   | ✓  | 9,144 | 14,870.98 |
| 雲端及自打 POS 機操作教育訓練 | ✓    |      | ✓   |    | 6,886 | 18,194.42 |
| 新進專櫃人員教育訓練        | ✓    |      |     |    | 672   | 2,792.5   |

註：

累積受訓時數= 各店受訓人次\*課程時數，即各分店教育訓練總時數之總和。

## 校園人才招募

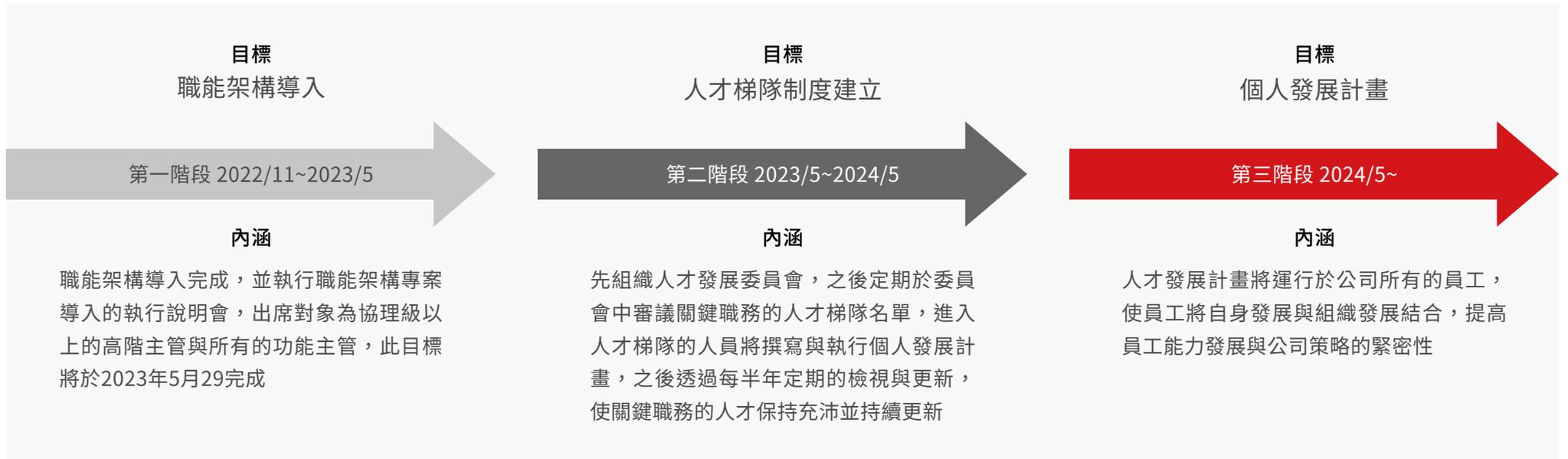
新光三越在2022年共參與8場校園徵才博覽會，於校園中延攬合適人才、提供完善訓練與福利；更秉持回饋教育的精神提供實習機會，給予對百貨零售業有興趣的學子提早進入產業學習的機會。目前實習配合學校有：淡江大學、銘傳大學、致理科技大學、台北城市科技大學。

## 職能三年計畫

新光三越為確保公司人才更有效適應市場變化與激烈競爭，自2022年11月起正式展開「職能三年計畫」，在順應公司未來發展方向的前提下，重新梳理與優化各職級員工(包含管理職)所需要的核心職能，定義出專屬新光三越核心人才的「關鍵DNA」，為新光三越導入全新的職能架構，此架構將使本公司人才對於個人職涯發展的目標與路徑都更為明確，有助於加速員工學習成長，且由於職能項目與組織發展的方向將緊密結合，員工將可以更快地跟上組織的腳步，進而對本公司長遠的人力發展帶來積極的影響。

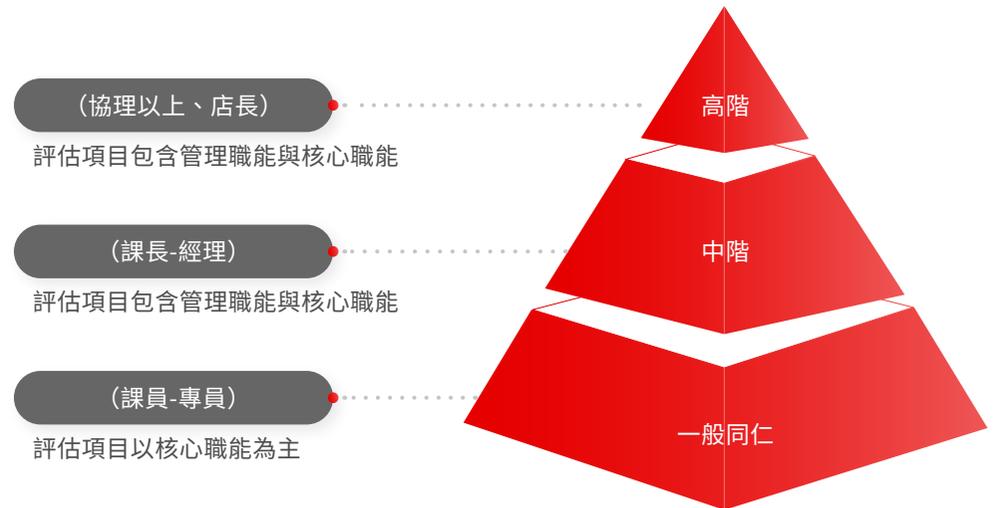


### 「職能三年計畫」主要分為三個階段



全新的職能架構依照職級可分為三大類別：高階(協理以上、店長)、中階(課長-經理)、一般同仁(課員-專員)，分別訂定評估項目，高階與中階人員之評估項目皆包含管理職能與核心職能，一般同仁之評估項目則以核心職能為主。全新的職能架構將影響人才招募、教育訓練和績效考核三大面向。在人力招募上，未來新光三越將依照全新職能架構所規劃的各級職能去篩選人才，以尋找潛能可貼合本公司發展策略的人才加入新光三越。

在績效評估上，全新職能架構將成為各級員工績效考核的目標與評估項目，並透過績效考核來鑑別員工個人能力，按其潛能將員工區分為「未來之星」、「高潛力」、「中堅幹部」、「穩定貢獻」等人才，此為人才梯隊，新光三越將依據人才梯隊特性提供員工客製化的職涯規劃與教育訓練規劃。



建立人才梯隊後，將進一步識別關鍵職務人才梯隊，進入該名單的員工需撰寫與執行個人發展計畫，並定期執行檢核，目標是讓關鍵職務的人力資源保持充沛，並針對不同類別的人才，提供差異化的發展，提供高潛力的人才高強度且高回饋的發展機制。

**新光三越**  
SHIN KONG MITSUKOSHI

客製化的職涯規劃與教育訓練規劃

未來之星

高潛力

中堅幹部

穩定貢獻

截至2022年為止，新光三越人資部透過重新檢視與梳理各職級職能，已完成界定全新職能架構，接下來將實際導入職能架構於現行人力資源管理架構中，並計畫於2023年4/28至5/29間舉辦共6場的職能說明會，邀請協理級以上的高階主管與所有的功能主管出席了解，後正式實施，至此便完成第一階段「職能架構導入」。緊接著新光三越將於2023年首先針對新進幹部、在職幹部制定培訓課綱與年度教育訓練。第二階段「人才梯隊建立」預計於2023年5月提案，第三階段「個人發展計畫」則預計於2024年4~5提案。



### 職能三年計畫之幹部教育訓練計畫

**計畫目標與內涵** 以2023年導入完成的職能架構為基礎出發，規劃新光三越培訓課綱，並以此規劃年度的在職幹部教育訓練與專題講座，同時額外針對新晉升幹部進行 Mindset Change 教育訓練。

| 計畫內容   | 對象        | 課程內容                   |
|--------|-----------|------------------------|
| 新進幹部培訓 | 年度新晉升幹部   | Mindset Change         |
| 在職幹部培訓 | 在職幹部教育訓練  | 職能強化課程                 |
| 專題講座   | 自由報名，不限對象 | 與公司重點政策相關之專題講座(數位、電商等) |

### 員工過渡輔導

對於遭到資遣、即將離職員工，或是屆臨退休員工，新光三越雖暫無例行性輔導措施，仍會視個案需求，提供諮詢、諮商及轉介媒合的協助，例如新光三越桃園大有店規劃2023年結束營業，公司於規劃階段即擬定完整的人員安置計畫，並召開說明會，詳細說明員工的權益，針對選擇不留任的員工，也與當地就業服務站合作，安排就業輔導、媒合及失業給付申請流程說明等協助。

## 3.2 職場健康與安全管理

對應 GRI 指標：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

### 管理方針



#### 政策與承諾

新光三越制定「新光三越股份有限公司職業安全衛生政策」，並按《職業安全衛生管理辦法》與相關細則規定，設定「零傷害、零疾病、零事故」之目標，導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，管理並維持員工優質職場環境。



#### 衝擊

職場安全與勞工權益受損(負面衝擊)。



#### 行動方案

##### 預防與減緩

- 訂定〈風險與機會管理程序〉，每年執行職安衛危害鑑別與風險評估，剩餘風險值超過100分的危害將列入「應處理風險管理措施規劃表」進行風險管控，後續再由職業安全衛生委員會決議，訂出當年度的職安衛方案表，進行改善。
- 商場設備例行性檢查。
- 針對建築物依內政部營建署規範進行建築物公共安全檢查，並訂有「消防防護計畫」，舉辦消防演習，減少緊急突發之火警事故發生可能性。

- 每年補助員工基本健檢。
- 舉辦員工健康促進活動。

#### 補救措施

- 制定火災事故緊急應變流程。
- 訂定職業災害事件調查、處理流程。

#### 利害關係人議合

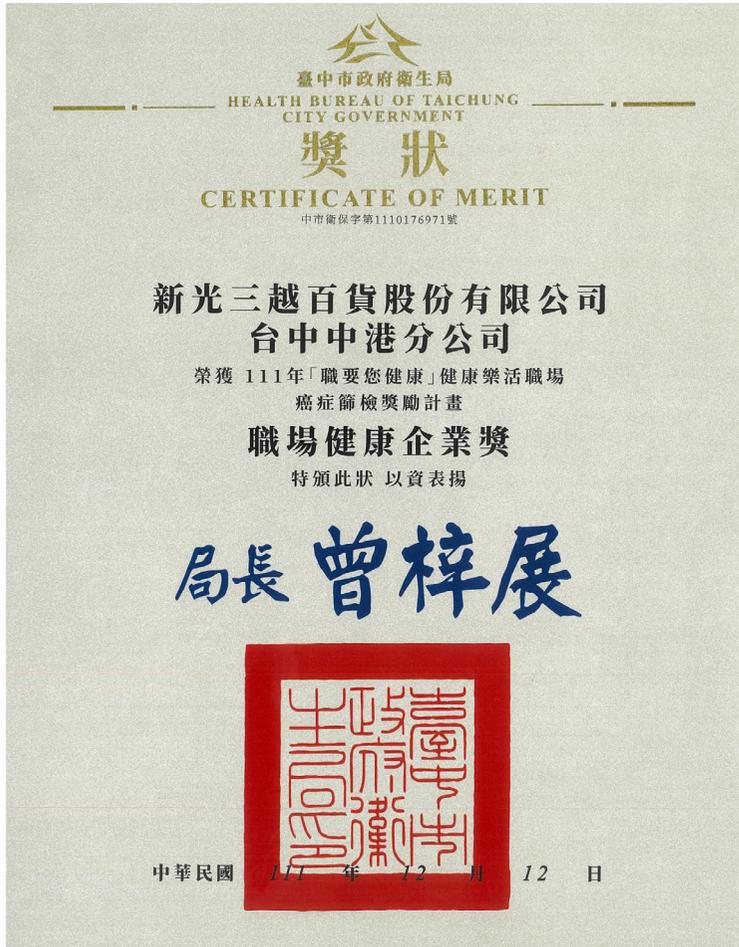
- 針對新進人員、在職人員、專櫃員工、提供專業技術支援的員工或委外包商進行相應的職安衛教育訓練與宣導。
- 各分店發布員工健檢追蹤通知單給自營員工填寫與後續異常追蹤，頻率為每年一次，發放對象為當年接受健檢同仁。



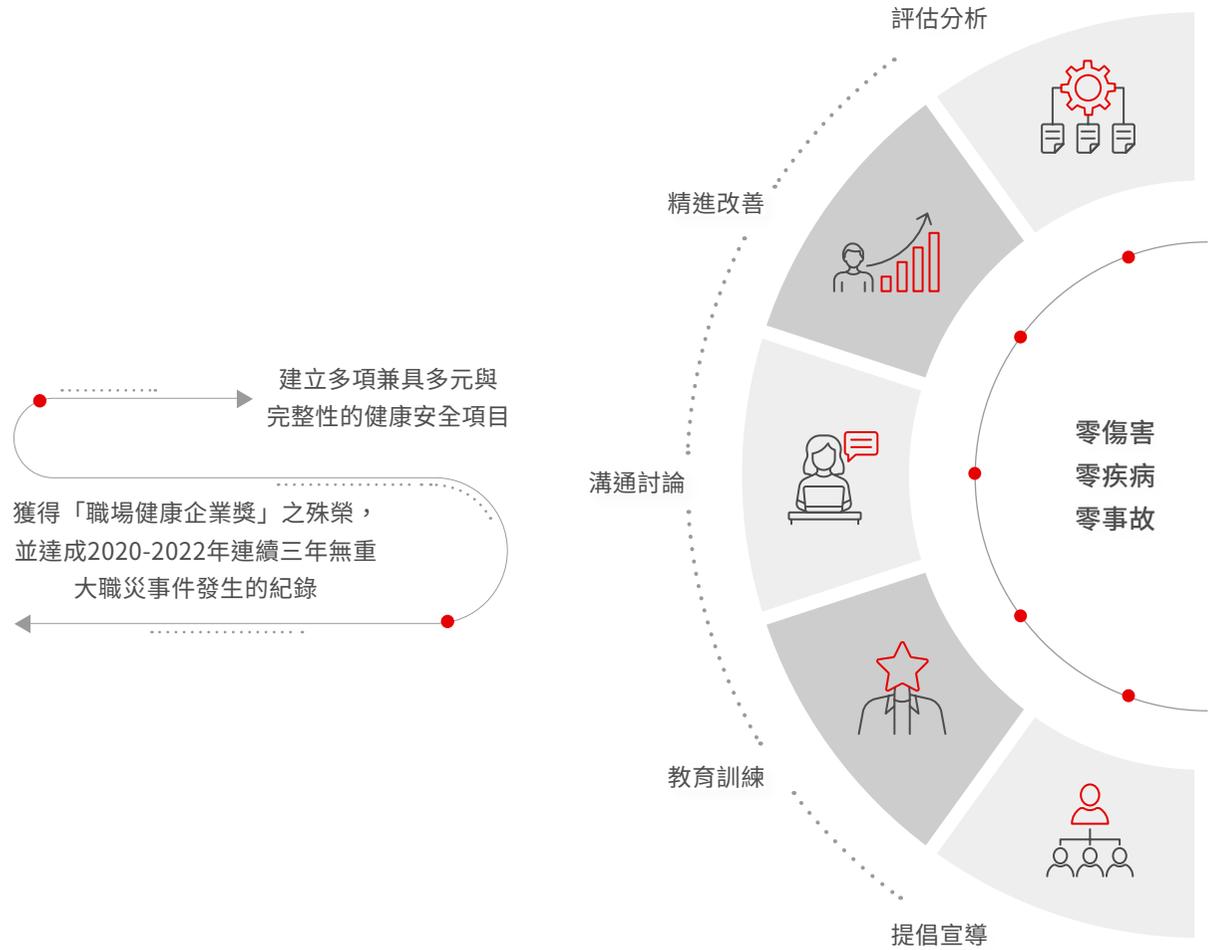
#### 評估與追蹤

總公司與各分店均設有職業安全衛生委員會，每三個月至少召開一次會議，進行職安衛政策與程序審查、提供各部門影響工作場所之職安衛事項建議、風險評估與管理方法制定、參與危害鑑別及風險評估、(職災)事故調查等事項，並確保風險管理目標或活動獲得足夠資源和有效實施。

新光三越將員工視為企業最重要的資產，上下齊心塑造讓同仁能健康安心的工作環境，盡可能避免災害發生。為了達成「零傷害、零疾病、零事故」的目標，新光三越以評估分析、提倡宣導、教育訓練、溝通討論與精進改善五大核心元素作為執行原則，訂定職業安全衛生政策，並導入ISO國際系統驗證，建立多項兼具多元與完整性的健康安全項目。積極主動的安全防護使新光三越在2022年於台中中港店獲得「職場健康企業獎」之殊榮，並達成2020-2022年連續三年無重大職災事件發生的紀錄，未來新光三越將持續精進管理作為維持員工優質職場環境。



2022年於台中中港店獲得「職場健康企業獎」

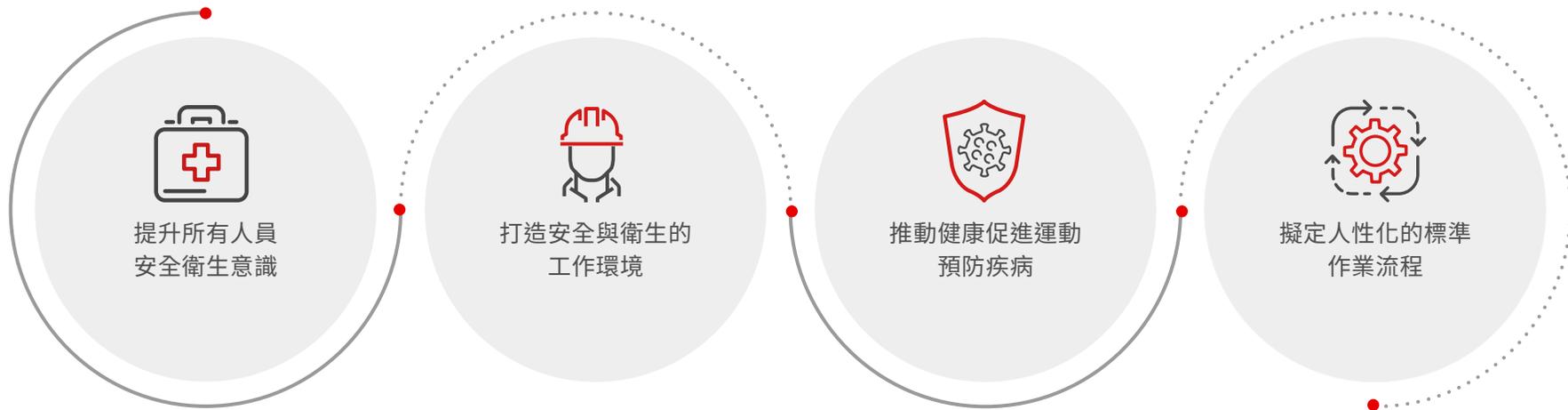


職業安全政策五大核心

### 3.2.1 職業安全衛生管理與推動

新光三越自 2013 年即於內部設立勞工安全衛生部門，負責職業安全衛生業務。並自 2020 年起導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，同年總經理吳昕陽簽署「新光三越股份有限公司職業安全衛生政策」。

#### 新光三越職業安全衛生政策 - 四大策略

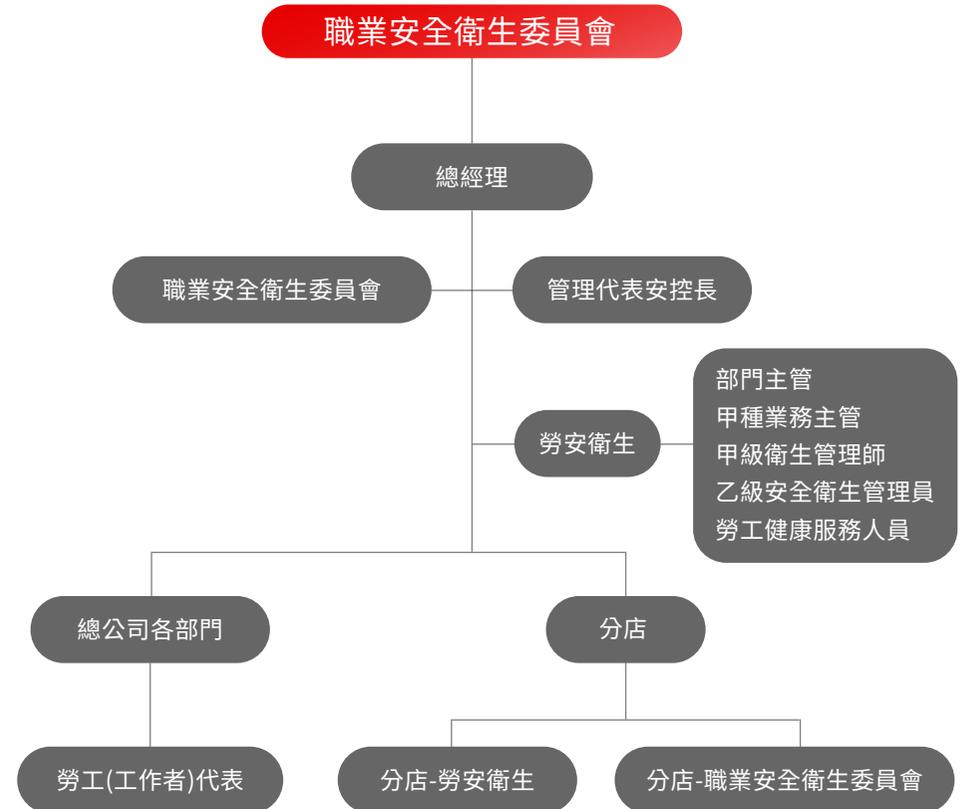
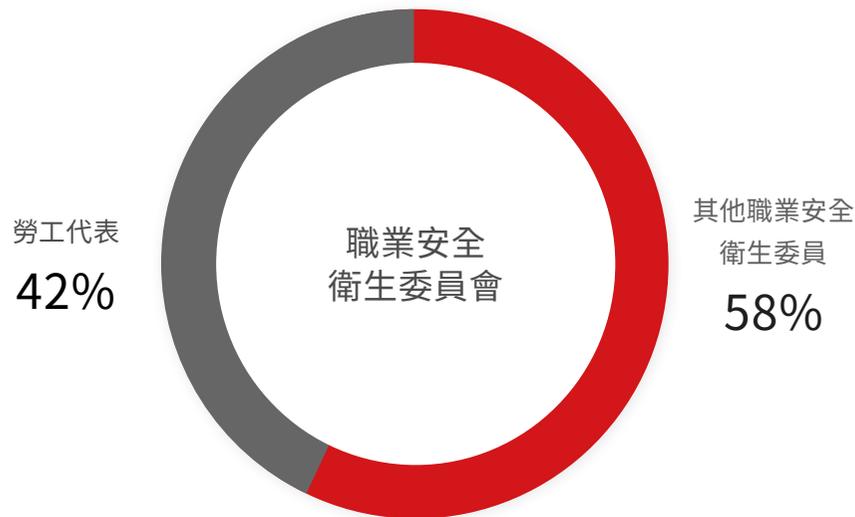


#### 新光三越職業安全衛生政策 - 八項政策

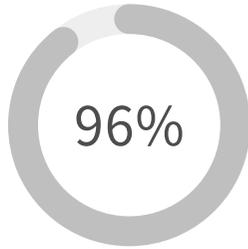
- 建構並維持有效的職業安全衛生管理系統
- 遵守國家法令規章，並定期審查職業安全衛生的遵法性
- 落實計畫執行及風險管理，有效管制職業安全衛生管理目標達成
- 落實教育訓練，以強化所有員工安全衛生觀念與認知
- 消除危害及降低職安衛風險、持續改善職安衛管理系統，以提升職安衛績效
- 承諾提供員工、合作夥伴等利害相關者一個安全健康的場所及工作條件
- 對員工、合作夥伴等利害相關者進行職安衛相關資訊之諮商與宣導
- 鼓勵員工參與並遵守相關義務，以符合安全衛生需求與期待

除了勞工安全衛生部門，新光三越按《職業安全衛生管理辦法》與相關細則規定，於總公司和全台各分店均設有職業安全衛生委員會，組成成員包含來自勞安衛生和各分店之高階主管及員工、共184名委員，其中有77名為勞工代表，比例為42%，依法每三個月至少召開職業安全衛生委員會會議一次，進行職安衛政策與程序審查、提供各部門影響工作場所之職安衛事項建議、風險評估與管理方法制定、參與危害鑑別及風險評估、(職災)事故調查等事項。由總經理指派安控長擔任管理代表，共同負有職安衛管理系統運作之最終責任，確保風險管理目標或活動獲得足夠資源並有效實施。每季職業安全衛生委員會會議作成決議都將以正式簽呈呈報總經理。

往下各分店所設置之分店勞安衛單位與職業安全衛生委員會，由分店長擔任管理代表。總公司與分店皆採分層管理，透過職業安全衛生委員會進行職安衛管理，並以分科會議向包含勞安衛生單位在內的各權責單位傳遞資訊與雙向業務溝通。此外，新光三越總公司尚設有職安衛管理系統推動委員會，促進各單位同仁參與ISO 45001職安衛管理系統之運作。



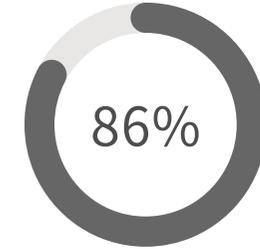
### 新光三越總公司職業安全衛生委員會會議成果摘要



■ 2020年分 會議次數4；平均出席率96%



■ 2021年分 會議次數4；平均出席率91%



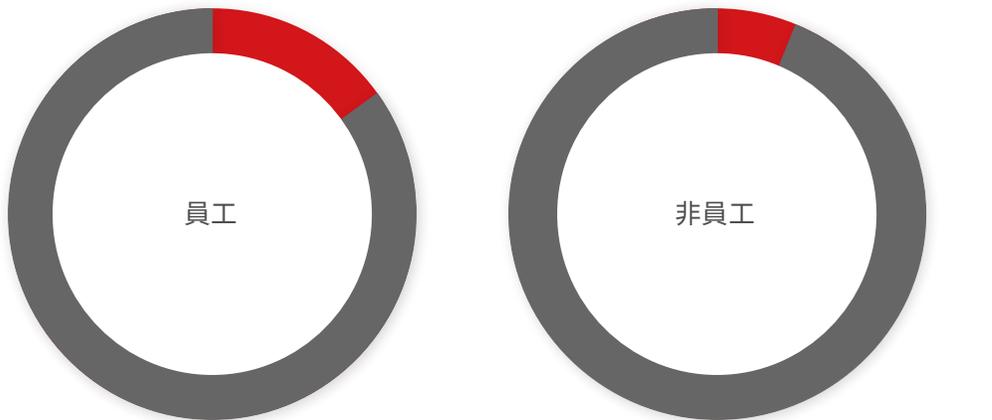
■ 2022年分 會議次數4；平均出席率86%

| 成果  | 成果   | 成果   |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>依全分店共768項作業內容進行風險評估作業，總計51.3%作業內容須納入管理，並將超過風險改善分數門檻者列入職業安全衛生風險與機會措施規劃表持續追蹤。</li> <li>自2017年起與臺北市勞動檢查處結盟為安全伙伴，共同辦理教育訓練及宣導活動、推動職業安全衛生自主管理、分享法令、身心健康保護等資訊持續加強勞動保護，合作展延至2022年。</li> <li>改善職災事件訊息通報流程：建立初報-結報機制、設立LINE官方帳號，強化職災事件通報訊息之即時性與準確性，並加入高階主管權限使其能第一時間接收訊息，便於追蹤管理。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>審議通過「111年度在職人員職業安全衛生教育訓練教材」，依照法規調整為線上3小時課程，訓練完畢由公司學習管理系統進行訓練測驗，從2022年4月份人員異動後開始執行。</li> <li>公告「不法侵害簽署雇主聲明書」宣示不法侵害「零容忍」，並以書面方式公布相關預防政策及作法，預計每年實施一次危害辨識及評估。</li> <li>調整「職業安全衛生自主管理檢查辦法」，改採臺北市勞檢處提供之自主管理稽核表，由職安人員進行專業判斷，落實內部稽核、有效觀察職安缺失並立即改善，以避免職災發生。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>決議2022年中區、南區處ISO 45001導入所執行之工作計畫。</li> <li>提報季度職業安全衛生自主管理稽核進度追蹤、全分店作業環境監測計畫執行結果與改善措施、分店現場安全衛生管理績效與措施。</li> <li>總公司年度稽核分公司，依照ISO 45001執行進度及人員認知進行確認，如有異常狀況皆依「職安衛不符合事項管理程序書」開立職安衛異常處理單，並請分公司擬定改善計畫進行改善後，回覆結果以利總公司追蹤。</li> </ol> |

## 國際驗證系統導入

新光三越自2020年7月起執行導入ISO 45001職業安全衛生管理系統相關準備工作，並在2021年1月首次取得認證且持續進行監督與稽核，每年均會召開一次ISO 45001年度管理審查會議，並由總公司對各分店進行每年兩次自主性職業安全衛生業務查核及驗證前一年進行外部模擬稽核，作為2024年將全數分店通過管理系統驗證的準備。迄今驗證範圍涵蓋總公司及台北信義新天地A4分店所有員工含派遣人員，佔總人數20.5%，其他非員工佔6.18%。

未來新光三越除了維持現有驗證外，亦將繼續擴大驗證範圍，展現建立職場安全的決心，首先預計2023年延伸至台北信義新天地A11、台北信義新天地A8、台北信義新天地A9、台北南西店、台北站前店、台北天母店等六家分店，2024年再納入中南區共七家分店，目標是在2024年前通過全台所有營運據點的ISO 45001驗證，全面防範職災發生。



- 認證範圍：458人；佔總人數20.5%
- 非認證範圍：1,773人；佔總人數79.4%
- 認證範圍：968人；佔總人數6.18%
- 非認證範圍：14,694人；佔總人數93.8%

註：

1. 員工包含正式員工、計時人員；非員工包含承攬人員、再承攬人員(非常態不列入計算)、專櫃人員。
2. 有關非員工之資料統計由各分店營業單位彙整統計人數，因專櫃人員排班於各店舖，具流動性，難以確實計算，有重複計算導致誤差的可能。
3. 資料統計日期：2022年12月底

### ISO 45001推行計畫時程



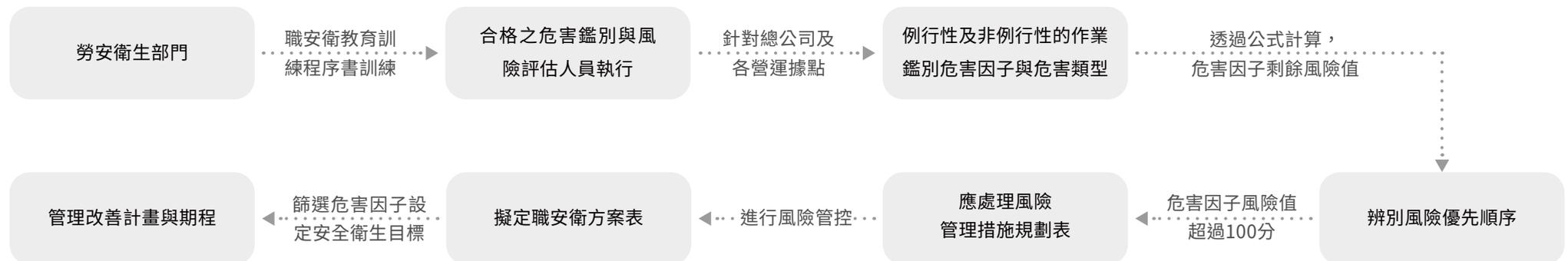
### 3.2.2 職業安全衛生風險評估與職災預防

#### 職業安全衛生危害鑑別與風險管理

為了鑑別作業活動中的職業安全與衛生潛在危害、評估其風險，據以制訂管理或改善計畫，以預防危害發生，新光三越訂定〈風險與機會管理程序書〉，由勞安衛生部門中按照「職安衛教育訓練程序書」訓練合格之危害鑑別與風險評估人員執行，針對總公司及各營運據點內，例行性及非例行性的作業生產活動鑑別危害因子與危害類型，透過公式計算出各危害因子在現有防護措施管控下的剩餘風險值，進一步辨別風險優先順序，超過 100 分，將列入「應處理風險管理措施規劃表」進行風險管控，後續再由職業安全衛生委員會決議，訂出當年度的職安衛方案表，進行改善，並在考量法律規定和利害關係人意見後，篩選危害因子設定安全衛生目標、管理改善計畫與期程。



#### 風險與機會管理程序書



## 新光三越職安衛危害與風險評估流程

為確保職業安全衛生危害鑑別與風險評估流程的品質，新光三越以定期教育訓練及會議檢討方式，確認進行危害鑑別與風險評估人員的能力及評估結果的妥當性，並藉由總公司勞安衛生部、各營運據點勞安衛生單位及職業安全衛生委員會分責合作，維持風險評估的有效性。具體實施則依新光三越訂定之〈危害鑑別評估管理程序〉執行，根據該程序，危害鑑別與風險評估的情境可分為定期性與臨時性兩種情況：

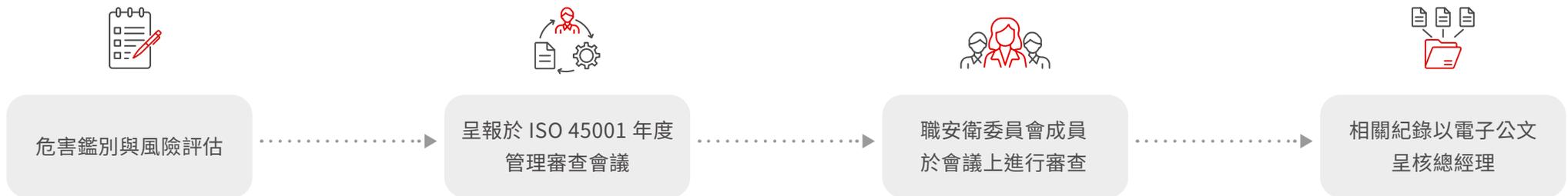
| 危害鑑別與風險評估情境     |   |
|-----------------|---|
| 情況              | 說明  |
| 定期性 - 危害鑑別與風險評估 | <p>每年一次，包括總公司在內之各營運據點應於ISO 45001年度管理審查會議前，完成各營運據點之危險鑑別與風險評估作業，以利各分店職安衛管理方案規劃表進度追蹤，最後由總公司之勞安衛生部彙整資料，於管理審查會議中報告。</p>  |
| 臨時性 - 危害鑑別與風險評估 | <p>有以下情形時，由各需求單位提出進行臨時性危害鑑別與風險評估作業：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>當設備有更換、工作內容及文件等有調整、或符合『變更管理程序書』之變更範圍時</li> <li>因指定職安衛異常改善而提出矯正及預防措施時</li> <li>發生職安衛虛驚事件、公傷或符合『職業災害通報處理流程及調查分析要點』之異常狀況或範圍時</li> <li>其他如作業場所變動、常態作業改變、化學品用量增加等有影響安全衛生之虞，經管理代表認為有必要時，由指定權責部門執行</li> </ul> |



新光三越經各營運據點辦理危害鑑別與風險評估後，呈報於ISO 45001年度管理審查會議，並由職安衛委員會成員於會議上進行審查，相關紀錄以電子公文呈核總經理。2022年職業安全衛生危害鑑別及風險評估表共約6,997項風險；其中約有2,733項風險因剩餘風險值大於100分，納入職安衛應處理風險與機會管理措施規劃表，經判斷其重大性和可行性後共設定67項管理方案，分別於各對應之營運據點推行，由各分店勞安衛生單位人員定期追蹤查核，隨時掌握進度，一同守護全體員工與商場顧危預防危害事故的發生。



### 新光三越經各營運據點辦理危害鑑別與風險評估流程



### 風險值大於 100 分職安衛應處理風險與機會管理措施規劃流程



例如2022年危害鑑別結果，其中台北南西分店鑑別出潛在化學性危害因子：在空調機房恐有與化學藥劑接觸、皮膚過敏風險之虞。故於當年度5月完成建立相關管理方案，增設沖身洗眼器，且每月檢查設備，以預防化學品意外事故發生，並達成當年度空調機房操作人員化學品操作意外零事故；後進一步擬定4項2023年的延伸方案目標，包含：一、訂定化學品與有機溶劑管理辦法，二、預防洩漏現場設置安全資料表及防溢槽，三、完成空調機房沖身洗眼器設置，並新增其自動檢查表，進行每月檢點，四、列入分店自主管理稽查項目，進行定期巡檢。



沖身洗眼器

備註：設置空調機房沖身洗眼器之分店：台北信義新天地(A4,A8,A9,A11)、台北南西店

保存年限：三年 新光三越百貨股份有限公司  
沖身洗眼器定期檢查紀錄表

店別： 型式規格： 檢查日期： 年 月 日

| 項目   | 檢查部份(項目)                           | 檢查方法 | 檢查結果 | 依檢查結果採取改善措施 | 備註 |
|------|------------------------------------|------|------|-------------|----|
| 設置場所 | 周圍 1.5 公尺內或通道無阻塞，地面堅實平坦。           |      |      |             |    |
| 機體   | 無銹蝕、損壞、變形、組件(零件)欠缺鬆動，各功能正常，無漏水。    |      |      |             |    |
| 水管   | 入水閥保持常開，接頭密合，不漏水，開閉無損壞、變形。         |      |      |             |    |
| 水源   | 控制閥(長柄或腳踏)機能正常，噴灑調整潔淨無阻塞，破損、無雜物阻塞。 |      |      |             |    |
| 排水管  | 確認水壓、水溫均適當。                        |      |      |             |    |
| 排水管  | 確認水質無污濁情形。                         |      |      |             |    |
| 排水管  | 保持順暢。                              |      |      |             |    |

注意事項：  
1. 依職業安全衛生管理辦法第三十二條實施。  
2. 檢查日期：每月一次。  
3. 檢查結果應詳實記錄，檢查結果正常狀態打(√)，異常狀態打(X)，無此項目打(/)，若有異常結果應立即報修，未表自修於各實施單位。  
4. 以上所列項目及內容，各單位得視現場情況自行增加或修訂其項目並應詳實記錄。

檢查人員： 單位主管： 職安人員： 職安業務主管：



## 職業安全衛生教育訓練

為了深化員工職業安全衛生觀念，讓同仁能在安穩的工作環境中提供顧客細緻周到的服務，新光三越各分店均定期舉辦職安衛相關教育訓練。2022年新光三越總公司共針對285名新人辦理職安衛教育訓練，扣除其中5人因到職不久即離職以外，完訓率為100%。其餘分店則對自營事業人員，依各分店規範對新進人員與在職人員進行職安衛相關教育訓練。2022年新光三越全公司(含總公司及各分店)對在職人員辦理1小時「交通安全講習」及3小時「在職人員職業安全衛生訓練」，分別有1,822名及1,455名同仁訓練完成。另外台北信義新天地A8對於提供特殊專業支援的員工或委外包商人員，亦設有相對應的職安衛課程。



| 課程項目           | 實施對象 |         |      |            | 實施人次  | 備註        |
|----------------|------|---------|------|------------|-------|-----------|
|                | 新進人員 | 全公司正職同仁 | 指定同仁 | 分店電機同仁及承攬商 |       |           |
| 新進人員訓練 - 線上課程  | ✓    |         |      |            | 280   | 總公司       |
| 新進人員訓練 - 實體課程  | ✓    |         |      |            | 285   | 總公司       |
| 交通安全講習         |      | ✓       |      |            | 1,822 | 全公司       |
| 在職人員訓練         |      | ✓       |      |            | 1,455 | 全公司       |
| 醫療急救訓練         |      |         | ✓    |            | 1,040 | 各分店       |
| 其他(感電、化學品、砂輪機) |      |         |      | ✓          | 76    | 台北信義新天地A8 |

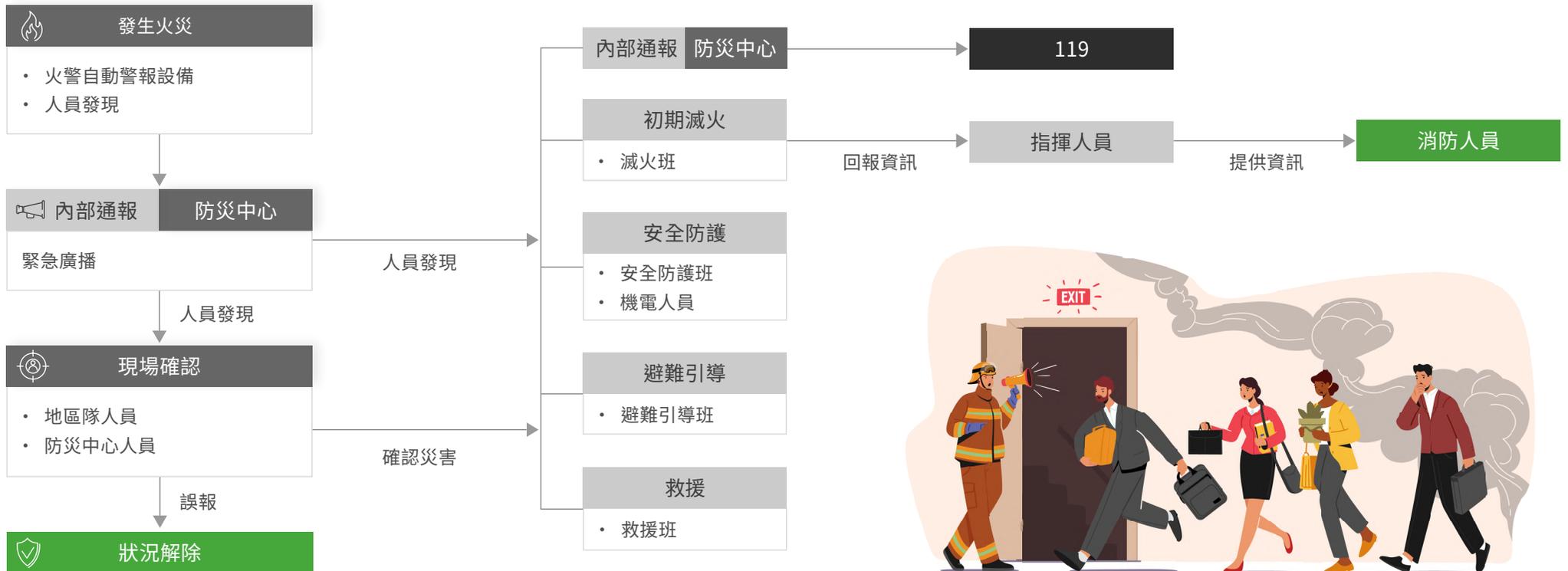
## 保障職安相關例行設備檢查

新光三越秉持安全必須落實於每個營運細節的精神，推展安全措施至公司與商場每個角落，依據《職業安全衛生管理辦法》與其他施行細則，定期檢查並維護保養各適用場所之機械、設備及器具，如有缺失即刻改善，以確保各項裝置具備高度安全性。且包含檢查日期、方法、檢查部位、結果、實施檢查之人員姓名、按檢查結果應採取之改善措施在內的檢查紀錄項目，均依法保存三年，確實追蹤，減緩且降低工作環境可能帶給員工的職安與衛生負面衝擊。

## 消防事故預防與應變

為減少可能緊急突發之火警事故發生機率，新光三越除就建築物特性訂有「消防防護計畫」，於全台15間分店內均設置合格消防安全設備及防火避難設施，並定期檢驗合格，讓員工或顧客在特殊情況下，可快速分流逃生或操作消防器材；也依據計畫實施自衛消防編組演練，增進全體員工防火警覺、熟練救火、逃生等技能。此外，新光三越亦制定「火災消防應變流程」，於災難發生時第一時間啟動事件通報、避難引導、初期滅火與救護等措施，讓意外事件造成的傷害降至最低。

火災事故緊急應變流程圖

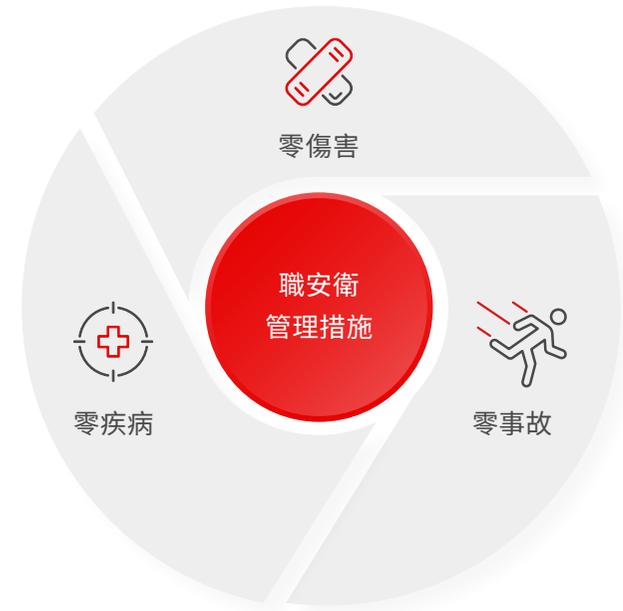


## 職業災害事件調查、處理、與預防

依據新光三越〈職業災害通報處理流程及調查分析要點〉，若本公司人員、專櫃人員、承攬人員或工作者發生任何職災事件，事故單位應於24小時內依流程通報各分店勞安衛生單位，必要時可先以電話或口頭通知，讓流程保有彈性；如為重大職業災害事件，勞安衛生單位將依《職業安全衛生法》規定在8小時內通報勞檢機構，同時新光三越也要求勞安衛生單位主管應於事故發生後4小時內召集相關人員展開調查，並召開調查會議，相關調查結果亦將於職業安全衛生委員會及安控會議呈報。



如有任何突發事故發生於本公司人員、專櫃人員、承攬人員及工作者，勞安衛生單位人員都需在48小時內根據調查結果提出「職災事故調查報告單」，防止事故再度發生。對於受災員工新光三越將由職護進行生命狀態評估，若有必要做進一步處置，將由同仁陪同就醫並重新審視危害鑑別與風險評估之發生頻率及嚴重度，判斷是否需進行更多改善。當同仁為(職業)意外傷病或長期傷病後返回工作崗位前，會由職醫進行復工評估，以確認員工身體恢復情況良好。未來新光三越將持續推動環安衛各項設備檢查、升級，滾動式精進職安衛管理措施，朝向「零傷害、零疾病、零事故」邁進。



## 新光三越職業災害處理流程圖

## 執行重點

發生或發現事故



現場及傷患處理

- 依據事故處理流程實施緊急處理。
- 控制現場並預防二次災害。
- 傷者急救並保持現場完整。

現場及傷患處理



職災事故之通報

- 填寫突發事件報告書。
- 如為職災應立即通報勞安衛生(部)單位。
- 應依據職業安全衛生法及職業災害通報處理流程通報。

職災事故之通報



職災事故之調查

- 如為職災，勞安衛生(部)單位應實施調查並填寫職災事故調查報告單(SKM-0-錄(26)-00)。
- 重大職災則由勞安衛生主管召集成立調查小組進行調查。
- 事故發生後48小時內完成職災事故調查報告單。

職災事故之調查



調查報告之呈核

- 分店重大職災之職災事故調查報告單呈核至處長，再回傳總公司勞安衛生部用印至總經理；總公司呈閱總經理。
- 分店一般職災之職災事故調查報告單呈核至店長，再回傳總公司，總公司依事故單位用印至業務本部長或營業本部長。

調查報告之呈核



改善措施之落實

- 改善前應進行風險評估。
- 由事故單位依勞安衛生(部)單位之改善建議執行改善。
- 由勞安衛生(部)單位負責追蹤改善事項。

改善措施之落實



事故調查報告之結案

- 職災事故調查報告單於改善完成後結案歸檔，保存十年。
- 事故調查結果得加以宣傳或是納入安衛訓練教材。
- 事故調查報告正本由勞安衛生單位保存，影本由事故單位存檔。

事故調查報告之結案

## 新光三越職安衛管理中長期目標



## 員工健康管理與促進

新光三越考量零售百貨業之業務特性，員工常需久坐使用電腦、亦或久站、搬移貨品等，鑑別出員工可能較易罹患之職業疾病包含職業性腕隧道症候群、腱鞘炎及肌腱炎。為預防職業疾病發生，新光三越依員工年齡級距及職等提供優於法規的健康檢查，還訂定「人因性危害預防措施」據以改進相關設備、辦理健康促進相關活動與課程，維護員工健康。統計2020至2022年間，皆無發生職業疾病案例，凸顯新光三越致力減緩員工職業疾病風險之成效。

未來新光三越擬按「人因性危害預防措施」引進職醫資源，若經肌肉骨骼症狀調查表判斷為職業疾病患病高風險族群者，將優先安排臨場服務職醫面談，提供人因性危害指導等協助；另針對辦公室員工因人因工程危害預防，同仁亦可主動尋求職醫面談評估，經職醫建議後，新光三越將提供輔具一例如滑鼠墊、靠背墊等，以預防職業疾病發生。2022年新光三越共推行健康檢查、健康管理、臨場健康服務、健康衛生保健、健康促進活動等五大健康行動。



## 新光三越推行員工五大健康行動

| 類別     | 項目  |
|--------|---|
| 健康檢查   | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年安排員工健檢，優於法令規範(45歲以下每3年檢查一次，45歲以上每2年檢查一次)，依年齡及作業內容提供不同頻率及健檢方案供員工選擇，守護員工健康。</li> </ul>   |
| 健康管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>職場母性健康保護措施：由保護需求者(妊娠及分娩後) 提出需求，護理人員對需求提出對象實施初步風險評估，臨場醫師應依評估結果進行危害控制及改善建議。</li> <li>異常工作負荷預防措施：由護理人員及職業安全衛生人員對員工實施異常工作負荷風險評估，由臨場醫師及護理人員針對本公司歸類之潛在風險族群，篩選是否為異常工作負荷促發疾病之高風險族群並進行分級，最後由臨場醫師判定個案是否需接受過負荷諮詢。</li> <li>人因性危害(肌肉骨骼傷病) 預防措施：由護理人員進行肌肉骨骼傷病調查，職業安全衛生人員依調查結果實施評估將其中之主要危害因子找出，針對評估結果擬定改善方案，實施改善措施。</li> <li>職場暴力預防措施：由職業安全衛生人員進行職場暴力風險評估，護理人員針對評估需求辦理相關教育訓練。</li> <li>心理衛生關懷措施：心理健康促進，提供員工各面向的講座、紓壓活動、課程，以讓員工瞭解當面對壓力時應如何尋找資源、如何面對處理。</li> </ul> |
| 臨場健康服務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康諮詢門診：特約職業醫學科醫師臨場執行諮詢服務。</li> </ul>   |
| 健康衛生保健 | <ul style="list-style-type: none"> <li>配置急救人員，依各店總人數計算，配置急救人員，急救人員需取得「急救人員安全衛生教育訓練」證照。</li> <li>安心場所認證(AED+CPR)：勞安衛生單位定期開辦AED 及CPR 訓練課程，AED 專責人員定期檢查AED 設備。</li> <li>疫情防治措施：針對每年傳染性疾病高峰期間(好發期間)，規劃對員工進行健康管理及追蹤，與加強賣場清潔衛生，確保提供顧客一個安全舒適的購物場所。</li> </ul>  |
| 健康促進活動 | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康需求調查：職業安全衛生人員調查、評估、擬訂並辦理合適之健康職場活動及規劃辦理員工健康管理事項。</li> <li>健康活動辦理：提供健康促進相關資訊(辦理燃脂肌力有氧、放鬆伸展瑜珈、舒壓按摩、萬步健走等健康促進活動)，形成健康職場氛圍。</li> <li>自主認證方案：定期辦理健康職場「健康促進標章」認證，獎勵符合健康職場「健康促進標章」認證之店舖。</li> </ul>  |

## 心理衛生諮詢

百貨業員工常態面對巨大顧客服務壓力，新光三越預計於2023年實施全體員工心理健康狀況問卷調查，依據調查結果，分析異常追蹤，為高心理壓力同仁安排一對一的諮詢，若有高風險個案，將提供心理諮詢服務、心理相關衛教、專業機構或醫療單位的連絡資訊。

## 百萬步健走活動

新光三越考量總公司員工多為辦公室工作型態，易有久坐、缺乏運動等問題，為促使同仁建立健康自主管理觀念，新光三越以獎勵同仁參與此次健走活動，盼能養成運動習慣，促進員工擁有良好身心健康。本活動於2022年6月至8月舉辦，提供i Watch、小米手環，最大獎為6000元商品禮券，期間計單人賽51名、團體賽12組參加，20萬步目標達成率為100%，獲得眾多迴響。新光三越並於活動結束後進行員工滿意度分析，針對活動方式(每月走路總步數)、活動時程(本次總共3個月)、活動抽獎次數計算方式(單人20萬步數、團體100萬步數)、活動執行難易度等項目進行評估，以提供隔年度健走活動方案進行調整及優化。

## 職場母性保護計畫

妊娠中、產後一年、哺乳及育齡期女性員工，如對於職場健康與自身需求有所疑慮，皆可提出申請成為保護對象，申請後將由勞安衛生人員協同醫護人員一同訪視保護對象之作業環境與流程，以『作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表』評估並分級其風險。保護對象填寫『妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表』，且安排職醫面談。若經職醫評估需進行工作或工時，亦應尊重保護對象意願並告知結果措施。



**職業醫學科醫師臨場諮詢服務**

- ◆ 精神倦怠報告上的紅字是身體出問題了嗎？
- ◆ 突然感到胸口小窩痛好煩躁，這跟看醫生有關嗎？
- ◆ 工作壓力大該如何調適？
- ◆ 如何避免職業傷害？
- ◆ 職業醫師到公司駐診提供醫療服務。
- ◆ 歡迎同仁參加利用(免費掛卡、免診費)。

服務時間：週一至週五  
 職任：新光三越總公司醫院 職業醫學科/ 家庭醫學 科主任  
 本公司全體員工  
 健康諮詢及慢性病管理、職業病預防及救治、工作場所環境改善、職業健康檢查及配鏡、職業社壓力及職業預防等工作相關諮詢  
 111年01月26日(四) 14:30-17:30  
 服務地點：015會議室(資訊部對面)  
 新光三越百貨總公司職業醫學科  
 (由職業醫學科醫師、再安排一對一醫療諮詢)  
 科醫師黃永宏、護理師李金華 醫師諮詢時間(分機 886/9)



### 3.2.3 職業傷害與職業病統計

統計2022年新光三越員工職業災害類型，全體工作者(員工與非員工)共發生6件職業災害事故，其中因職災死亡人數、嚴重職業傷害件數、嚴重職業疾病件數均為0，嚴重職業傷害頻率及可記錄之職業傷害比率分別為0、0.47。過去一年發生較多事故為交通事故，針對經常發生的類型、發生路段等重點加強提醒、宣導及教育訓練，以利增加公司新舊同仁之交通安全意識。

| 2022年職業傷害統計         |           |                               |                                       |           |            |            |
|---------------------|-----------|-------------------------------|---------------------------------------|-----------|------------|------------|
| 項目                  | 員工        |                               |                                       | 非員工       |            |            |
|                     | 男性        | 女性                            | 合計                                    | 男性        | 女性         | 合計         |
| 職業傷害死亡人數            | 0         | 0                             | 0                                     | 0         | 0          | 0          |
| 職業傷害死亡率             | 0         | 0                             | 0                                     | 0         | 0          | 0          |
| 嚴重職業傷害數<br>(排除死亡事件) | 0         | 0                             | 0                                     | 0         | 0          | 0          |
| 嚴重職業傷害頻率 (FR)       | 0.00      | 0.00                          | 0.00                                  | 0.00      | 0.00       | 0.00       |
| 嚴重職業傷害率 (SR)        | 0.00      | 0.00                          | 0.00                                  | 0.00      | 0.00       | 0.00       |
| 可記錄職業傷害件            | 1         | 5                             | 6                                     | 0         | 0          | 0          |
| 可記錄之職業傷害比率          | 0.65      | 1.73                          | 1.35                                  | 0.00      | 0.00       | 0.00       |
| 工作時數 (損失工時)         | 64        | 64                            | 128                                   | 0         | 0          | 0          |
| 總經歷工作時數             | 1,545,792 | 2,898,360                     | 4,444,152                             | 3,846,552 | 12,571,512 | 16,418,064 |
| 職業傷害類型              | 其他*1      | 跌倒*3<br>物體倒塌、<br>崩塌*1<br>捲夾*1 | 其他*1<br>跌倒*3<br>物體倒塌、<br>崩塌*1<br>捲夾*1 |           |            |            |

註：

- 員工包含:正式員工與工讀生，非員工包含:專櫃人員、承攬人員與再承攬人員。不包含專櫃員工
- 總經歷工時數據來源=人資部提供法定工時: 2022年為1992。再乘上 12月份 全公司人數。
- 各項數據皆拆分男性及女性進行計算，例如：男性嚴重職業傷害頻率以男性總人數計以此類推。
- 可記錄的職業傷害=跌倒、夾捲、壓傷、砸傷。
- 各項統計數據皆依據「勞動部職業安全衛生署」所定義之職災受傷/ 死亡人數、損失日數、失能傷害頻率/嚴重率計算：
  - 職業傷害死亡率=職業傷害死亡人數\*1,000,000/總經歷工作時數
  - 嚴重職業傷害頻率(FR)=失能傷害次數\*1,000,000/總經歷工作時數
  - 嚴重職業傷害率(SR)=失能傷害損失日數\*1,000,000/總經歷工作時數
  - 可記錄之職業傷害比率=可記錄職業傷害件數\*1,000,000/總經歷工作時數
  - 工作時數(損失工時)=人資部門提供之工時
- 有可能造成嚴重職業傷害的職業危害決定方式有二：
  - 定期統計FR & SR計算人員傷害情形。
  - 執行危害鑑別及風險評估後，職安衛委員會以剩餘風險分數決定應處理風險項目，即決定嚴重職業傷害的職業危害項目。
- 目前新光三越訂定職業危害風險分級管控之分數為100分，剩餘風險值超過100分者將列入「應處理風險管理措施規劃表」進行風險管控，後續再由職業安全衛生委員會決議，訂出當年度的職安衛方案表，進行改善；剩餘風險值低於100分將繼續採現有管控措施管控並維持其有效性。
- 2022年度新光三越嚴重的職業傷害人數為0。

新光三越鑑別出零售百貨業常見職業疾病類型，包含職業性腕隧道症候群、腱鞘炎及肌腱炎。可能造成職業疾病的職業危害判斷，是在執行危害鑑別及風險評估後，職安衛委員會以剩餘風險分數決定應處理風險項目，並透過職業安全衛生危害鑑別及風險與機會評估表，將可能發生職業病的的作業依照：工作頻率、過去發生的頻率、現有管制文件及措施，以嚴重度、發生機率及風險控制成效決定剩餘風險值，當風險值大於100分時，將列入「應處理風險管理措施規劃表」進行風險管控，後續再由職業安全衛生委員會決議，訂出當年度的職安衛方案表，進行改善。

2022年新光三越全體員工、非員工，因職業病死亡人數、可記錄之職業疾病件數均為零，其員工包含正式員工及計時人員，非員工包含專櫃人員、承攬人員及再承攬人員。相關計算範疇並未包含專櫃之員工，主要係因各分店管理須遵循各地方政府規範，各地勞動檢查員對於勞工之定義相同、要求的事項也不盡相同，難以彙整統計。

### 2022 年職業傷害統計

| 項目         | 員工   |      |      | 非員工  |      |      |
|------------|------|------|------|------|------|------|
|            | 男性   | 女性   | 合計   | 男性   | 女性   | 合計   |
| 職業病死亡人數    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 職業病死亡人數    | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 可記錄之職業疾病件數 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 職業疾病類型     | -    | -    | -    | -    | -    | -    |

註：

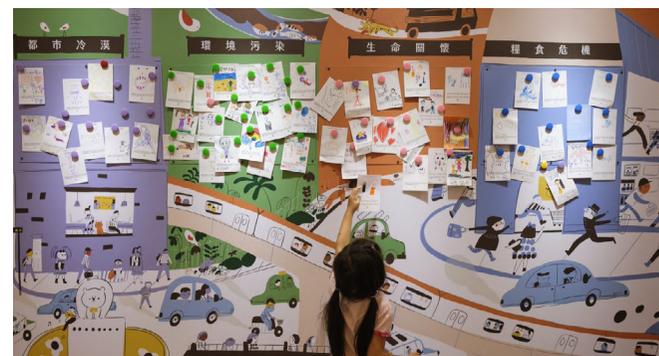
1. 職業疾病主要類型=新光三越鑑別出零售百貨業常見職業疾病類型，包含職業性腕隧道症候群、腱鞘炎及肌腱炎。
2. 各項統計數據皆依據「勞動部職業安全衛生署」所定義，本公司統計2022年間可記錄之職業病件數為0。

### 3.3 社會參與及藝術美育推廣

新光三越秉持真心誠意的經營理念，期許能為人們帶來更愉悅美好的生活，長期投入社會公益關懷，多年來對多項國內外災難均伸出援手，且持續關注偏鄉孩童資源獲取、動物權益、環境生態保護等議題，並積極尋求台灣防止虐待動物協會、兒童福利聯盟等外部非營利團體合作，提升社會民眾對相關議題的重視。此外，新光三越定期針對「工藝設計」、「兒童美育」、「影像藝術」三大領域舉辦常態性展演活動，不遺餘力推廣台灣藝術；每年更跨界網羅台灣藝術家運用不同媒材創作表述這片土地發生的故事，在全台各分店巡迴展出，用藝術的力量與大眾共創美好社會。



工藝設計



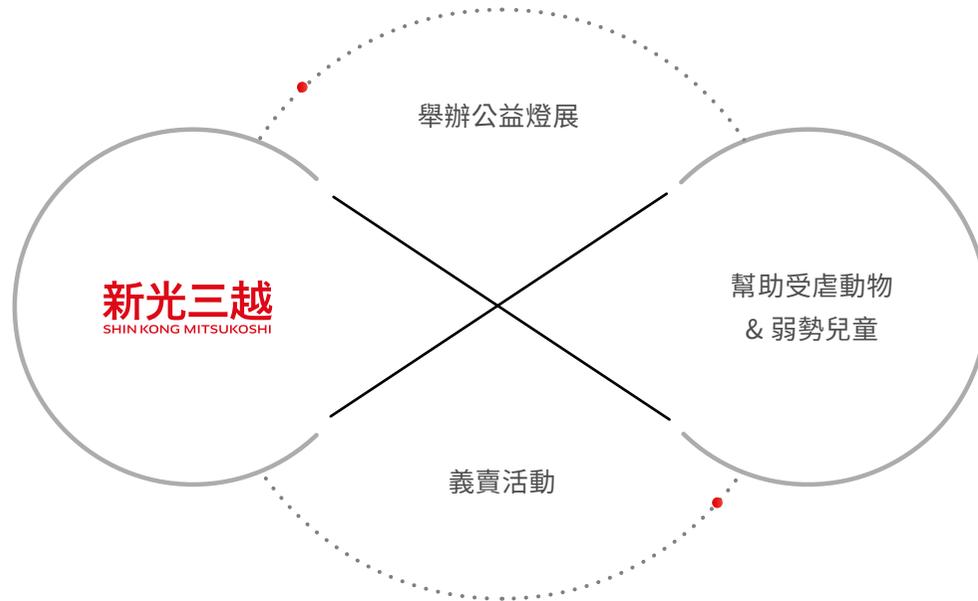
兒童美育



影像設計

### 3.3.1 社會共好參與

新光三越2022年上半年與台灣防止虐待動物協會共同推出春季公益卡友禮，下半年則和兒童福利聯盟一起舉辦聖誕活動，用創意為受虐動物和弱勢兒童發聲；自2014年起每年固定舉辦公益燈展與義賣活動，雖因新冠疫情衝擊停辦兩屆，將於2023年重新回歸。此外，新光三越亦持續關注國內或國際上發生的大小災害，不定期捐出部分營業所得，為社會貢獻綿薄之力。



### 春季公益卡友禮 - 寵物情人杯墊

隨著新冠疫情爆發，人們的生活習慣與周遭環境出現巨大改變，永續發展概念持續燃燒，全球各大知名品牌紛紛開始反思生命永續與時尚的關係。新光三越以「疫情增加人們的居家時光，使人們與寵物間有了更多的情感交流」為出發點，在2022年春季新品上市時發想出「動物調色盤PET MATCHING FASHION」之穿搭提案，從動物身上的花紋延伸挑選當季單品元素。

為了呼籲大眾在追求時尚的同時，抱有生命永續關懷的理念，不僅要愛護身邊的毛小孩，也別忘了關切其他動物生命的權益，新光三越與台灣防止虐待動物協會合作，邀請協會照護的狗狗作為「毛明星」，與模特兒一同拍攝春季上市形象照。



……「動物調色盤 PET MATCHING FASHION」新光三越 X 台灣防止虐待動物協會

另外，新光三越更與曾獲3x3國際插畫大賞的當代插畫家，愛貓人「朱緹DEE CHU」獨家合作授權時尚動物插畫共創「時尚寵物情人杯墊」，全台限量1,490份，活動期間民眾只要開啟skm app，扣除skm points 50點並以skm pay支付100元，即可獲得該杯墊，藉此邀集民眾一同響應受虐動物救援與醫療中途計畫。該活動自2022年2月18日至3月20日為止，杯墊銷售127份，義賣所得點數回收6,550點，銷售收入12,700元，其金額收入已全數捐贈台灣防止虐待動物協會。



**新光三越**  
SHIN KONG MITSUKOSHI

扣除skm points 50點並  
以skm pay支付100元

TAIWAN  
**SPCA**  
台灣防止虐待動物協會

獲得時尚寵物情人杯墊  
響應受虐動物救援與醫  
療中途計畫



2022年2月18日至3月20日時尚寵物情人杯墊響應受虐動物救援公益回饋



愛貓人「朱緹DEE CHU」獨家合作授權時尚動物插畫共創「時尚寵物情人杯墊」

## 點亮暖心耶誕 - 認購耶誕禮物

每年耶誕節期間，新光三越都會在各分店場館外豎起巨大的耶誕樹，打造專屬各店、獨一無二的耶誕打卡景點，廣受民眾喜愛。2022年新光三越與兒童福利聯盟合作發起「認購耶誕禮物」活動，號召會員一起讓點數變愛心。自2022年11月18日起到12月11日為止，民眾開啟skm app 點數專區，選取「點亮暖心公益」分類，可選擇贈送手錶、保溫瓶、後背包、籃球等多項不同的商品，依據各式禮物扣除指定skm points點數後，即可認購耶誕禮物。活動期間會員總計認購63項耶誕許願禮，價值約75,790元，並由新光三越把禮物送交兒童福利聯盟志工後分至小朋友手中，讓會員協助小朋友一起歡渡聖誕節。



63項耶誕許願禮



點亮暖心公益



其中新光三越台南新天地更在商場外規劃每周聖誕系列活動，該系列活動由12月1日的「點亮暖心之耶誕公益音樂會」拉開序幕，音樂會上邀請兒童福利聯盟代表，和其他合作夥伴一起徜徉在溫馨動人的音樂演出中，在寒冬中留下溫暖的聖誕節回憶。



點亮暖心耶誕 - 認購耶誕禮



點亮暖心之耶誕公益音樂會

## 元宵公益燈展與義賣

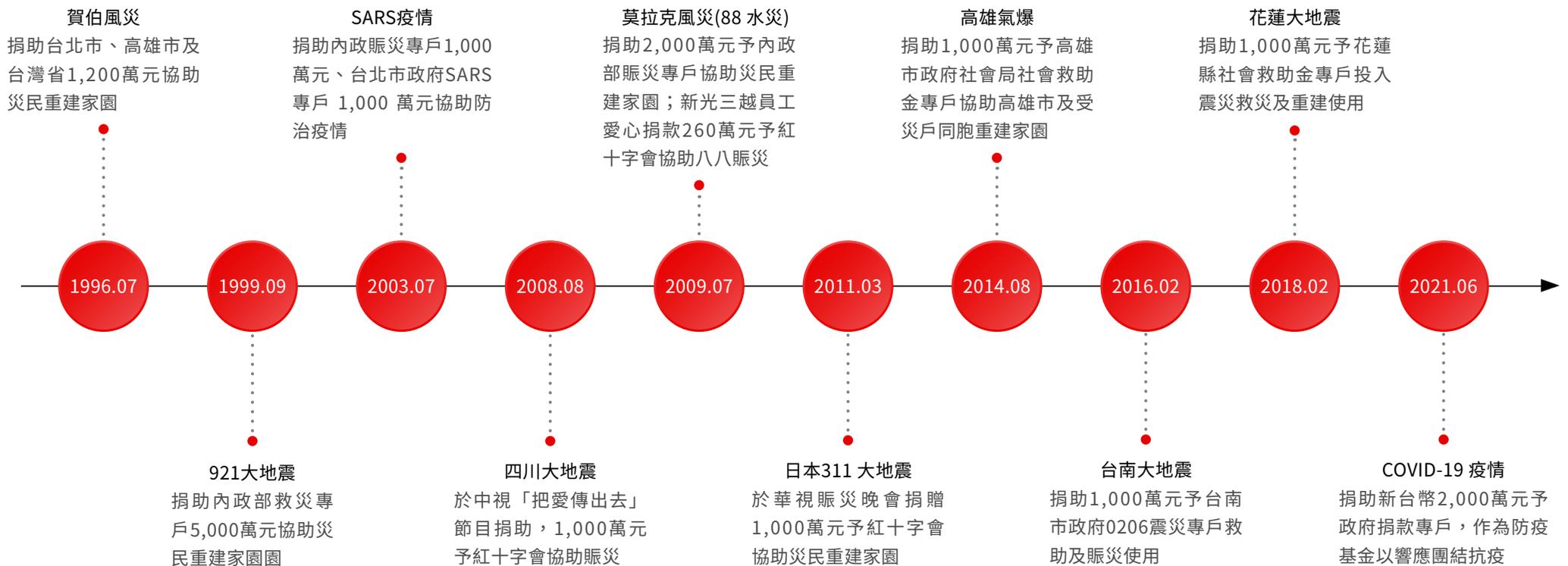
新光三越早在2014年便開始定期舉辦公益燈展與義賣，每年皆邀請超過百位藝術家、藝人、品牌等名人跨界參與，透過網路電商平台進行展品公益拍賣後，再將義賣所得與展品捐予不同社福單位和偏鄉學校。然而近年受到新冠疫情影響，故於2021、2022年接連停辦兩屆公益燈展與義賣活動。如今隨著疫情趨緩，新光三越也計畫在2023年重啟該活動，要號召會員一起用skm points做愛心公益，1/20(五)至2/19(日)，會員開啟新光三越APP扣除skm points 100點，新光三越就捐10元給需要關懷的公益單位；扣除3,900點將可兌換台灣之心義賣品「背心帆布袋一狗款」或「票卡夾」，義賣所得點數之等值金額，新光三越將全數捐贈給台灣之心愛護動物協會「紫浪浪計畫」，邀請會員將skm points轉化為溫暖的擁抱，一起成為支持他們的力量。

### 義賣活動款項捐贈用途說明

| 年份   | 2019  | 2020  | 2023  |   |
|------|---|---|---|---|
| 受贈單位 |  <p>東基醫療財團法人 TAITUNG CHRISTIAN HOSPITAL<br/>台東基督教醫院</p>                          |  <p>有成基金會<br/>慈兒謝謝您</p>                                       |  <p>台灣之心<br/>愛護動物協會</p>  |  <p>World Vision<br/>台灣世界展望會</p>                             |
| 活動概述 | <p>捐贈所有拍賣所得款項，協助東基醫療財團法人台東基督教醫院「行動早療團隊」深入台東偏鄉弱勢家庭，治療照護更多無力取得所需醫療資源的發展遲緩兒童</p>  | <p>捐贈所有拍賣所得款項，協助有成基金會持續投入智能障礙者終老與兒童早期療育照護，或提供成人職業重建等服務</p>  | <p>將捐出所有義賣/點數所得，該款項預計用於協助合作捐款將投入「流浪犬貓絕育行動」(勸募字號：衛部救字第1111363680號)</p>  | <p>將捐出所有點數所得，合作捐款將投入「國內孩童助學行動」(勸募字號：衛部救字第1111362912號)</p>  |
| 義賣成果 | <p>2019年總計賣出22件商品，共捐出新台幣573,999元</p>  | <p>2020年總計賣出11件展品，共捐出新台幣234,999元</p>  | <p>成果於2023說明</p>  | <p>成果於2023說明</p>  |

## 歷年捐款大事記

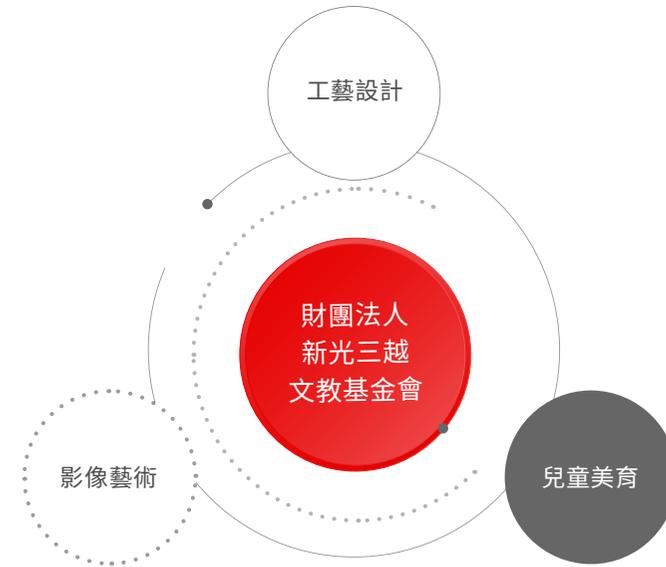
新光三越以善盡企業社會責任為使命，對於台灣或國際上發生的大型災害，均主動伸出援手，在第一時間捐出部分營業所得，回饋社會，以期能幫助受災民眾更快走出困境。從1996年肆虐台灣的賀伯風災、1999年921大地震、到2018年花蓮大地震，新光三越都未曾缺席。於此次的新冠疫情中，新光三越基於團結防疫的精神，在2021年捐助新台幣2,000萬元給予政府捐款專戶做為防疫基金，用行動支持醫護、與全民一同抗疫。



### 3.3.2 藝術美育推廣

新光三越自創立初期便定下開創台灣美學新紀元的理想，於 1995 年贊助成立「財團法人新光三越文教基金會」，長年投入推廣藝術文化發展，並逐漸聚焦於工藝設計、兒童美育、影像藝術三大主軸。如今新光三越每年都會利用百貨商場作為展演場域，為三大領域舉辦常態性展覽或活動，除了邀請國內外企業品牌、專家和藝術家共襄盛舉，同時提供競賽獎金，獎勵扶植台灣優秀的藝術創作者。

每年新光三越還會網羅跨界藝術家一起用創作說故事，舉辦「這夏系列」巡迴展，至今已吸引超過 500 萬人參與，成效卓著。此外，2022 年，新光三越更主動邀請國外創作者合作，運用空間藝術裝置妝點商場，讓藝術融入生活日常。未來新光三越將繼續推動各項藝文活動，打開普羅大眾親近藝術的大門，也讓社會上廣大的人才有更多被看見的機會。



#### 新光三越文教基金會系列活動

1-3 月 新光三越兒童創意繪畫比賽

7-8 月 新光三越夏日藝術季

新光三越為培育美術創作人才、激發孩童無限創意，與 Pentel 飛龍文具合作贊助每年「兒童創意繪畫比賽」約 120 位得獎小朋友 \$800 至 \$3,000 不等的獎金與禮品，「新光三越夏日藝術季活動」於 2002 創辦至今已舉辦 21 屆。

Discover the best  
**Pentel**

2-4 月 新光三越國際攝影系列活動

9-10 月 新光三越國際攝影大賽

新光三越為培育攝影創作人才、活絡影像藝術市場，與 Epson 合作贊助每年「新光三越國際攝影大賽」20 ~ 30 位得獎者 \$4,000 至 \$120,000 不等的獎金與禮品，「SKM PHOTO 新光三越國際攝影系列活動」於 2007 創辦至今已舉辦 16 屆。

**EPSON**  
EXCEED YOUR VISION

5-8 月 法雅客城市 24 小時馬拉松  
數位攝影競賽

新光三越期望透過鏡頭向大眾展示各城市的晝夜之美，贊助「法雅客城市 24 小時馬拉松數位攝影競賽」每年 36 萬元，於 2016 至今共贊助 144 萬元（惟 2020、2021、2022 因疫情停辦）。



5 月 臺灣工藝競賽

12-1 月 工藝之夢

新光三越為傳承台灣傳統工藝、鼓勵工藝設計人才持續投入產業發展，提供「臺灣工藝競賽」贊助金一年 50 萬元，總贊助金額達 990 萬元；另舉辦「工藝之夢」巡迴展覽，自 1994 年至今已舉辦 29 屆（2022 年舉辦回顧展，未辦工藝競賽）

 國立台灣工藝研究發展中心  
NATIONAL TAIWAN CRAFT RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE

## 工藝設計—臺灣工藝之夢

科技日新月異，為人們的生活帶來許多便利，卻影響許多工藝技術漸漸沒落。為了保存台灣原有的多元工藝文化，新光三越於1992年創辦，1994年臺灣工藝研究發展中心加入合作辦理「臺灣工藝競賽」，獎掖台灣在地傳統與新銳工藝創作者，其中新光三越自1994年起每年提供特別獎1名與贊助20萬元獎金，2007年起更提高獎勵額度至50萬元。「台灣工藝競賽」累積至2022年共舉辦29屆(包含28屆競賽與1屆回顧展)，募集超過1.3萬件參賽作品，平均每年約有480件作品參賽，至今已有28名新光三越特別獎得主，總贊助金額達990萬元。

# 29

舉辦次數

# 13k

件累積參賽作品

# 480

年平均參賽作品件

# 28

名特別獎得主

# 9,900k

累積總贊助金額

每年年底新光三越與臺灣工藝研究發展中心還會規劃「工藝之夢特展」，展出由「臺灣工藝競賽」遴選出的優秀得獎作品，並邀請國內外工藝設計師共同參與，以全台北、中、南的新光三越百貨為據點，在每年12月到1月間巡迴展出。

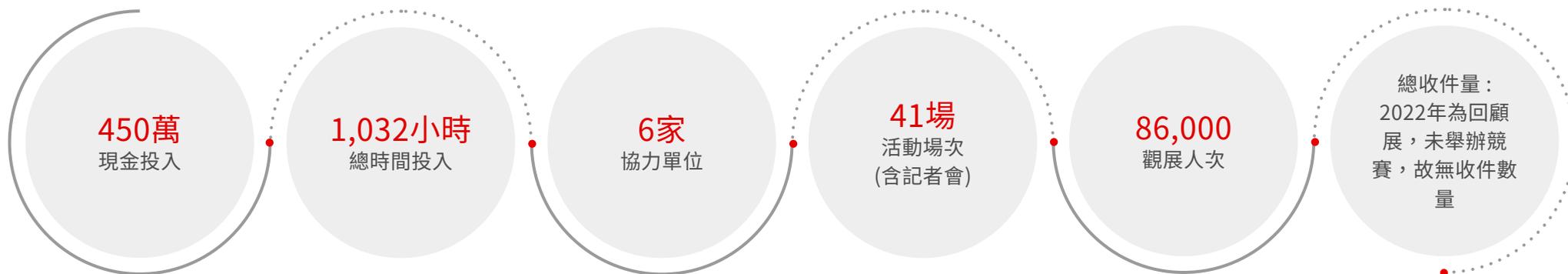
展場上不僅彙集木工、編織、金工、陶藝等各式各樣的創作品，展期間也會規畫工藝體驗課程和講座，並搭配「新藝商號選物店」提供台灣在地工藝設計品牌與社創品牌銷售管道，讓喜愛工藝品的民眾有機會將工藝美學帶入生活之中。



工藝之夢特展

2022年「工藝之夢特展」主題為「臺灣工藝演譯28+」，以「舞臺」概念回顧臺灣工藝競賽28年來諸多創作面貌，吸引約8.6萬人次參觀，歷年觀展人次累積近156萬。新光三越期盼藉此活動傳遞台灣的職人精神與精湛技藝讓更多民眾認識，促成社會共融的良善循環。2023年起「臺灣工藝競賽」將轉型為「台灣工藝獎」，從更宏觀的視野提供工藝相關貢獻者舞台，不只獎勵個人創作，亦將表彰有益於工藝產業生態發展的研究者、教育者以及協作者等，並轉由新光三越文教基金會負責巡迴展出。

## 2022年 [第29屆] 工藝之夢特展 - 臺灣工藝演譯 28+



• 展覽店別：台北信義新天地 台中中港店 台南新天地



工藝之夢特展

## 兒童美育—新光三越夏日藝術季

新光三越為培育美術創作人才、激發孩童無限創意，並促進家長與孩子對於未來從事美術行業的可能性有更多想像，自2002年起，每年與Pentel飛龍文具合作舉辦「新光三越兒童繪畫比賽」獎勵台灣國小以下學童用繪畫展現自我。每年提供約120位得獎小朋友獎金獎品、實體展覽與參加國際競賽的機會，至今已舉辦過21屆比賽，累積募集超過23.7萬件參賽作品。得獎作品將隨每年暑假期間所舉辦的「新光三越夏日藝術季」，於全台北、中、南新光三越百貨公開展演，還有機會參加「日本世界兒童畫巡迴展」比賽，讓全世界欣賞到台灣小朋友的優秀作品。

Discover the best  
**新光三越** × **Pentel**  
 SHIN KONG MITSUKOSHI

新光三越兒童繪畫比賽

21

舉辦比賽屆數  
(累積)

237K

件參賽作品  
(累積)

120

提供得獎獎金/品名額  
(每年)



人權



糧食



暖化



生命關懷



環境



能源



都市冷漠

「新光三越夏日藝術季」每年均邀請眾多國內外繪畫藝術專家共同參展，同時也關心環境保護、弱勢偏鄉孩童教育等議題推動，例如2020年新光三越文教基金會與小人小學合作策劃主題展區，特別邀請知名繪本作家創作大型插畫牆，用充滿繽紛的色彩的插畫呈現人權、環境、糧食、能源、暖化、都市冷漠及生命關懷等七大社會問題，兼具童趣與教育意義，廣受好評。

2022年新光三越則利用迷宮式設計，規畫集結漫畫、動畫和繪本的五大展區，並設置互動小遊戲，讓參加民眾可以一邊觀展、一邊進行互動體驗，共吸引約10.7萬觀展人次，從2002年累積至今觀展人次已突破170萬（唯2021年因疫情嚴峻取消實體展覽，改為線上展出）。

## 2022年 [第21屆] 新光三越夏日藝術季



- 活動場次：87場 (含記者會)
- 觀展人次：107,000
- 總收件量：4,859件
- 總得獎數：123件

• 展覽店別：台北南西店 台中中港店 高雄左營店

其中新光三越文教基金會，更發起「skm 美感藝術提案」，預計從2023年起讓展覽走出展區，前往更遠的縣市，從藝術美感師資培訓課程、志工培力課程、藝術美感工作坊三大方向，傳播美感深入校園中，讓更多地區的孩子們，能夠體驗美感教育所帶來的樂趣與溫暖。



夏日藝術季

## 影像藝術－ SKM PHOTO 新光三越國際攝影系列活動

新光三越站在以人為本的角度，期待培育更多不同風格的攝影專才，提升台灣影像藝術於國際間的能見度，故於2007年起創辦「SKM PHOTO新光三越國際攝影系列活動」。每年9到10月透過「新光三越國際攝影大賽」，頒發獎項獎勵攝影專才，提供20-30位得獎者獎金獎品與實體展出機會，累積至今共舉辦16屆比賽，募集近10萬件參賽作品、贊助近480名獎項；並於2到4月舉辦「SKM PHOTO新光三越國際攝影系列活動」，規劃主題式巡迴展覽與活動，在全台北、中、南新光三越百貨輪番展出，邀請國內外知名攝影師共同參展，16屆以來累積超過123萬觀展人次。

在「2022 SKM PHOTO新光三越國際攝影系列活動」中，新光三越文教基金會與美國紐約Anastasia Photo藝廊攜手合作，邀請英國紀實攝影師克萊爾·托馬斯(Claire Thomas)首度來台展出三大系列與全球首度發表新作，其作品主要圍繞政治和軍事衝突、人道主義、環境危機等議題；還有以極境旅行攝影揚名、國際競賽獲獎無數的台灣攝影師馬賽(Kyo)參與展出；現場同步展出2021新光三越國際攝影大賽年度首獎得主一童立攝影個展與該屆其他精彩得獎作品。

SHIN KONG MITSUKI | SKM PHOTO

SKM PHOTO新光三越國際攝影系列活動

16

舉辦比賽屆數  
(累積)

100K

募集參賽作品數  
(累積)

480

贊助獎項名額  
(累積)

1,230K

觀展人次  
(累積)



攝影展

全場共展出25位攝影師、223幅精彩影像故事，讓民眾得從攝影師的鏡頭探尋自然美景，走訪世界的每個角落，新光三越也期盼透過影像藝術凝聚社會的力量，號召大家一起關注國際社會、全球暖化、動保關懷等議題。未來新光三越計畫透過策畫綜合性的主題展區，邀請國內外影像界各世代創作者參展進駐，目標涵蓋多元影像媒材，並結合藝術品販售推廣。

## 2022年 [第16屆] SKM PHOTO 新光三越國際攝影聯展系列活動



- 活動場次：30場 (含記者會)
- 觀展人次：89,000
- 總收件量：925組
- 總得獎數：23組

• 展覽店別：台北信義新天地 台中中港店 台南新天地



攝影展

## 「這夏系列」巡迴展

新光三越抱持藝術源於生活，與關懷人文土地的精神，自2011年開始啟動「這夏系列」巡迴展，網羅台灣跨界藝術家創作者一起來說台灣的故事、散播這片土地的溫暖，期待結合不同面向的議題與觀點來詮釋當代文化之美，秉持共創、共享、共好的理念讓文化融入日常生活之中。12年來從「這夏很有戲」、「這夏玩吉他」、「這夏來玩偶」、「這夏瘋馬戲」、「這夏團團讚」，到新光三越25歲的「這夏玩什麼」、橫跨2017到2018年的「這夏動物趴趴走」、「這夏有木憩」，再到迴響熱烈、從2020年延續至2022年的「是誰切洋蔥」，每年5月都在全台北、中、南新光三越百貨巡迴盛大展出。至今已經邀集超過500組台灣在地視覺藝術、表演藝術及生活藝術創作者，一同參與，並陪伴500萬名以上消費者度過盛夏時光。



2011年



2012年



2013年



2014年



2015年



2017年



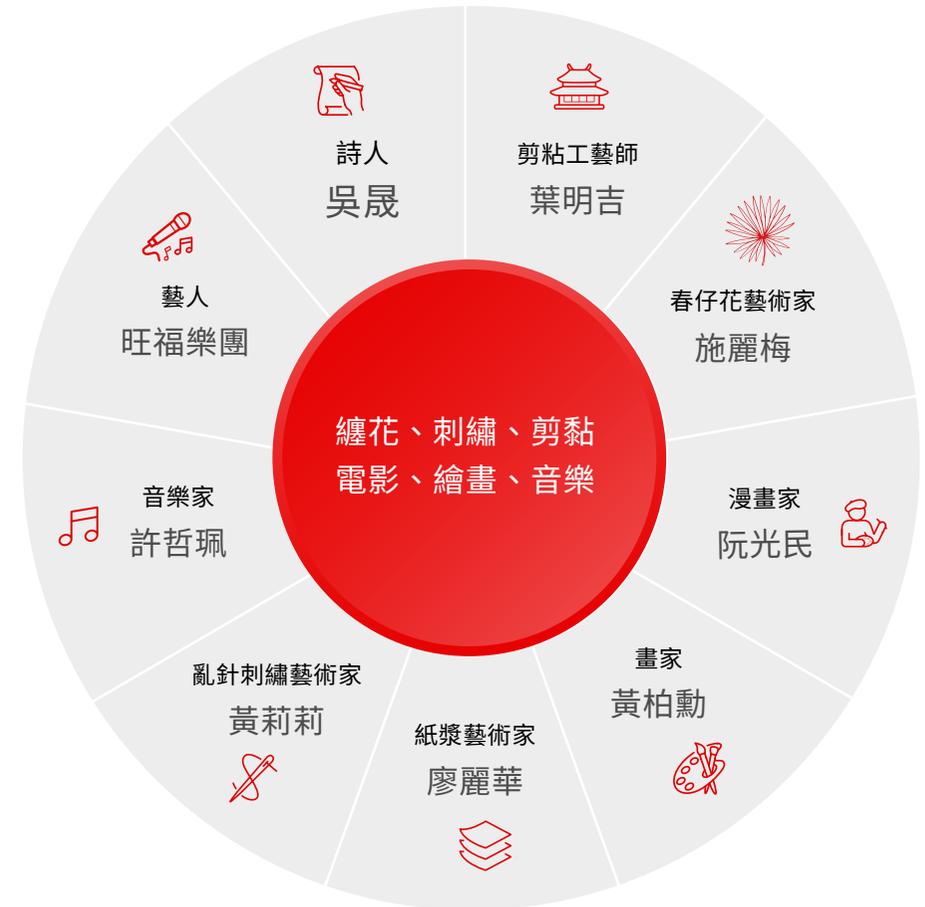
2019年



2020年

其中「是誰切開洋蔥」起源於2020年，旨在挖掘潛藏於內心深處的「愛」的故事，2022年希望藉由「愛」的故事介紹藝術作品創作的謬思或契機，引起觀展人的共鳴，讓觀展人從中體悟在生活中是誰為自己帶來幸福美好。這也象徵「這夏」策展方向邁入第二階段的「是誰」系列，未來將朝向以創作者的創作核心發展作品故事，更加深入發掘台灣藝術家更多元的創作面向、展示題材，提供創作者與民眾一個有趣多元的分享平台，觸發不分年齡、性別的社會大眾建立生活「藝」識流。

「是誰切開洋蔥」巡迴展於2022年共集結詩人吳晟、剪粘工藝師葉明吉、春仔花藝術家施麗梅、漫畫家阮光民、畫家黃柏勳、紙漿藝術家-廖麗華、亂針刺繡藝術家-黃莉莉、音樂家許哲珮 PEGGY HSU、旺福樂團等跨世代且跨領域的藝術家，透過纏花、刺繡、剪黏、電影、繪畫、音樂等各式媒材，交織重現舊時代工藝與新生代創作的詮釋，在全台6間分店巡迴展出。展期間規劃週週大師活動，帶領民眾近距離與老師們互動，例如施麗梅老師與三昧堂創意木偶團隊合力創作的百合小姐與鳳冠霞帔版新光三越小姐現場演繹展示；35釐米傳統電影放映，重新連結世代情感，讓現代人體驗到原汁原味的現場氛圍。成功吸引15萬以上觀展人次、獲得社群媒體上1,000多則分享等熱烈迴響。



6

間分店巡迴展出

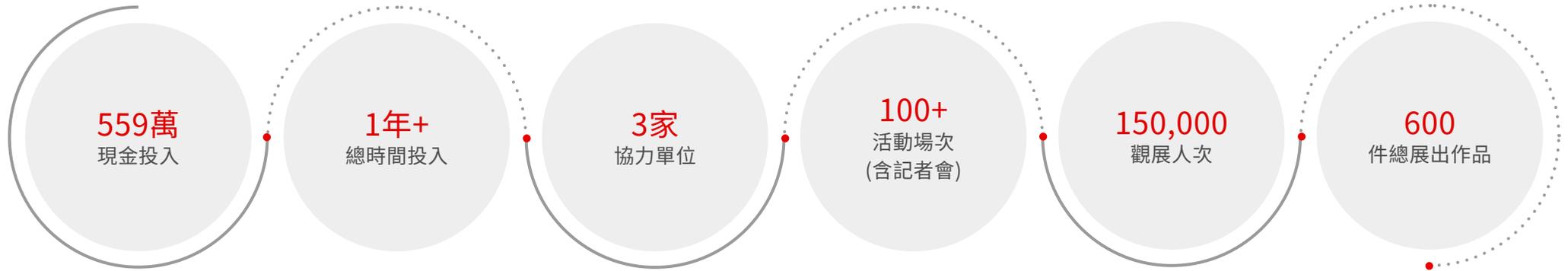
1,000

則社群媒體分享

150,000

觀展人次

### 2022 年這夏系列「是誰切開洋蔥」巡迴展



• 展覽店別：台北站前店 桃園站前店 桃園大有店 台中中港店 嘉義垂楊店 高雄左營店



是誰切開洋蔥

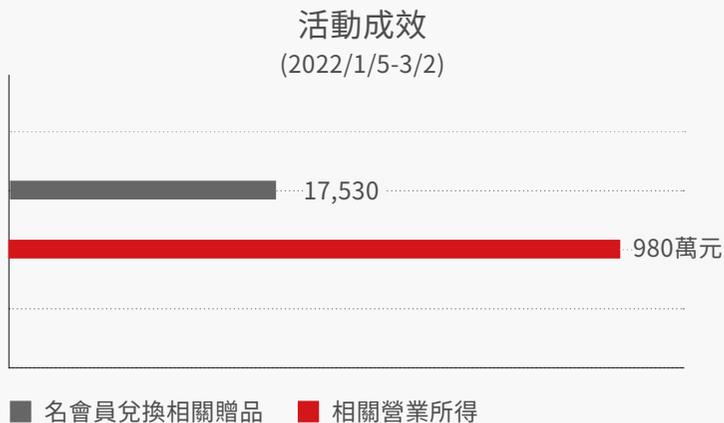
## 其他藝術推廣專案

除了每年固定舉辦的藝術競賽與巡迴展演活動，新光三越亦固定於北中南分店中發起限時的空間藝術裝置展覽活動。2022年新光三越販促部考量時序進入後疫情時代，各地經濟、生活漸漸復甦，但短時間內國內對於出國旅行仍趨保守，民眾心中亦懷有不安，故以溫暖且療育人心的藝術為策展主軸，分別在Q1(1-3月)和Q2(4-6月)邀約不同創作者合作話題性快閃活動。

### Q1 藝術空間展—虎虎生豐

新光三越販促部從「療癒且令人充滿幸福感的當代國際藝術」角度出發，選定藝術家不二馬所創作的「胖虎」角色為合作對象，從2021年5月起開始與不二馬和藝術家代理商洽談，耗時8個月推出不二馬未曾在台展示過的「胖虎」大型立體裝置，結合春節生肖「虎年」話題，以生活化、趣味感、親和力貼近大眾，將令人畏懼的百獸之王，轉化為溫馨可愛的裝置藝術品。

2022年01/05至03/02，分別在新光三越台北信義新天地、台中中港店、台南新天地戶外展出，免門票即可拍照打卡，並呼應農曆春節氣氛於桃園站前店、台中中港店、台南新天地三間分店內設置快閃店、以及skm points集點贈品，供消費者購買或兌換「胖虎」周邊紅包袋、春聯和福袋。活動成效超出預期，短短兩個月便擄獲超過17,530名會員兌換相關贈品，相關營業所得約980萬元，不僅帶動百貨營收，也療癒了民眾因疫情鬱悶的心。



- 宣傳影片：1則 (共取得觀看次數875次)
- 社群讚數：7,158
- 周邊商品營業所得：980萬元

## Q2 藝術空間展—暖心治癒所

承襲Q1獲得治癒、感到溫暖的初心延伸，新光三越販促部接著以「回歸真我」為Q2主題，邀請香港藝術家章柱基共同策畫展出。新光三越自2021年12月起與章柱基、其經紀人和策展公司洽談合作事項，耗時4個月完成授權、規劃、與布置，並調查各分店展售意願，最後在台北信義新天地、台中中港店、台南新天地推出展示。

這也是章柱基首度大型立體翻製展出其作品，為增加展覽的精彩度，新增規劃繪畫作品授權運用於櫥窗及周邊贈品，例如社群打卡活動贈品種子書籤、skm points集點贈品口罩與環保袋。新光三越盼能透過章柱基色彩繽紛且富有情感的特色作品，向來訪民眾傳遞溫暖人心的正面意義，在活動期間(3/17-6/30)相關戶外藝術展示裝置成功吸引許多人流駐足觀賞、拍照留念，共吸引1,230萬人次民眾與會員累積1,274次贈品兌換。

### 2022 年藝術空間展—暖心治癒所 2022/3/17-6/30



累積1,274次贈品兌換



吸引1,230萬人次民眾



- 宣傳影片：1則 (共取得觀看次數206,936次)
- 社群讚數：7,152
- 共吸引1,230萬人次來訪，累積1,274次贈品兌換

