



管理方針

內容說明

政策	平等聘用、唯才適用。
重要性與管理目的	維持良好的勞資溝通及福利政策是三商投控打造幸福職場的關鍵，除了能降低勞資衝突、提升員工滿意度，也能間接提升整體工作績效，實現企業和員工共贏的職場環境。
承諾	三商投控將員工視為最重要的資產，以打造幸福企業為使命，讓員工享有安全健康的職場環境、完善的教育訓練，並提供勞資溝通管道及申訴機制，與利害關係人建立良好溝通。
目標與策略	<ul style="list-style-type: none">嚴守《勞動基準法》、《職業安全衛生法》等相關勞動法令。提供健全的員工薪資／福利制度、透明的勞資溝通管道。依照各子公司業務型態實施多元教育訓練，培育專業管理人才、提高員工素質。以平等雇傭原則，讓不同年齡層與多元族群的員工都有就業機會，促進包容的職場環境。維護職場安全與衛生、促進員工健康，打造零職災職場環境。
責任與制度	<ul style="list-style-type: none">每季召開勞資會議及職安衛委員會，並提供多元溝通管道（如：公司內部網站、例行性會議、董事長信箱等）加強勞資雙方的溝通。薪酬委員會定期審查員工薪資水準。職工福利委員會規劃並提供良好的員工福利制度。人力資源室訂定人事招募及晉用流程、考勤作業，薪資發放作業、離職、留停、退休作業等制度；每年定期規劃與執行員工教育訓練。職業安全衛生管理室訂定年度職業安全衛生管理計畫、執行職安衛教育訓練、健康促進宣導與講座、安排職醫與職護臨場服務、職災分析及預防、作業環境監測等作業。
投入資源	<ul style="list-style-type: none">2024 年子公司旅遊補助達 900 萬元、結婚補助達 12 萬元、生育補助近 6 萬元、喪葬補助達 10 萬元。2024 年子公司職能教育訓練共 11,377 人次參與，男性平均受訓時數 2.83 小時 / 人、女性 4.3 小時 / 人。2024 年子公司職場安全衛生教育訓練共舉辦 996 場實體教育訓練及線上課程，逾 10,322 人次參與；外部證照培訓共 466 人次參與，投入費用達 807,220 元。各子公司每年透過店長／區主任／區督導評鑑等獎項，鼓勵同仁追求成長及挑戰自我。旗下三商餐飲每年舉辦「三商盃運動會」提高公司內部運動風氣。旗下三商行鞋全家福長期配合大專院校提供學生企業實習機會，2024 年配合 7 所大專院校共 23 位學子到門市進行實習。旗下三商餐飲率先在 2022 取得 ISO 45001 職安衛管理系統認證。旗下三商家購總部及龍江門市，於 114 年 1 月 23 日通過職業安全衛生管理系統 ISO 450001 驗證各子公司每年依法舉辦員工健康檢查，2024 年共完成 3,242 人次健檢，投入約 246 萬元；並安排醫師臨場服務，2024 年共辦理 52 場，服務共 623 人次。
申訴機制	人力資源室信箱：3080@merceries.com.tw
2024 年重大事件	<ul style="list-style-type: none">旗下三商餐飲門市 1 名店長榮獲 TCFA 2024 傑出店長獎。旗下三商行、三商餐飲、三商家購共 6 名同仁榮獲 TCFA 2024 服務天使獎。旗下三商餐飲榮獲「1111 人力銀行——2024 幸福企業」。旗下三商餐飲榮獲 TCFA 2024 服務金賞獎。旗下三商餐飲獲得人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核認證。福勝亭北港門市 (店長洪羿鎮)，榮獲雲林縣優良安心標章。旗下三商家購榮獲「113 年 104 人力銀行首辦 -DEI 友善壯世代雇主獎」。

4.1 員工概況

本節員工概況所揭露之內容及說明事項，是以三商投控旗下三商行股份有限公司、三商餐飲股份有限公司及三商家購股份有限公司為主要揭露範疇。

人力組成

截至報導期間 2024 年 12 月 31 日止，員工人數合計為 10,583 人，較去年增加約 5%。人力組成以女性員工居多，約占總人數 59%；年齡別以 30 歲以下員工居多，約占總人數 59%，近三年本公司人力組成穩定，性別與年齡別組成皆無明顯變化。

國籍統計方面，其中外籍員工共 219 人（占總員工 2%），擔任管理職¹之外籍員工有 1 人，且從未僱用未滿 16 歲之員工或童工²從事工作。

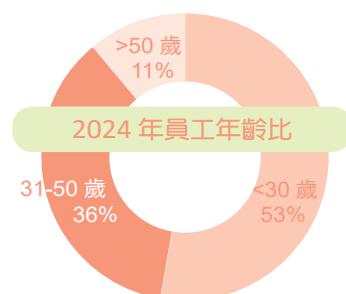
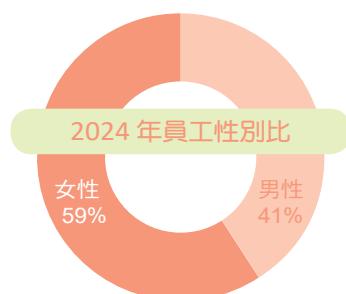
※ 註 1：本章節「管理職」定義：總部管理職為經理職級以上；門市管理職為副店長職級以上。

※ 註 2：依《勞動基準法》定義，童工為十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，不包含建教合作生。

※ 三商家購工作者包括加盟店員工，但因加盟人員變動頻繁、流動性高致統計困難，故加盟店員工暫不納入統計。

年齡	男性	女性	總計
< 30 歲	2,931	2,727	5,658
30 - 50 歲	1,168	2,635	3,803
> 50 歲	234	888	1,122
合計	4,333	6,250	10,583

		台灣		中國、港澳		東北亞		東南亞		其他國籍		總計
	員工類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
全職 員工	不定期契約員工	1,494	2,869	2	11	2	0	92	3	0	0	4,473
	定期契約員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兼職 員工	無時數保證員工	2,716	3,285	1	19	2	1	24	60	0	2	6,110
	合計	4,210	6,154	3	30	4	1	116	63	0	2	10,583





三商投控旗下產業含括連鎖百貨零售業與餐飲業，勞雇類型包含「全職人員」和「兼職人員」。2024年全職人員與兼職人員比例為42%（4,473人）：58%（6,250人）。



非員工的工作者

類型	男性	女性	合計
實習生	0	0	0
三商家購美廉社派遣員工	3	2	5
物流派遣員工	40	42	82
三商餐飲委任	5	0	5
合計	48	44	92

※ 非員工的工作者意指為組織工作但與組織沒有勞雇關係的人。

依勞雇合約及員工類別區分

年齡	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總部管理職	<30 歲	0	0	0	0	0
	30-50 歲	0	0	0	42	42
	>50 歲	0	0	0	46	30
總部一般職	<30 歲	89	103	75	88	103
	30-50 歲	224	312	206	290	189
	>50 歲	78	72	54	53	46
門市管理職	<30 歲	92	149	89	144	163
	30-50 歲	257	495	242	515	309
	>50 歲	23	72	25	85	43
門市一般職	<30 歲	542	785	539	773	423
	30-50 歲	267	741	270	773	197
	>50 歲	32	181	44	201	33
門市兼職	<30 歲	2,029	1,815	2,032	1,827	2,261
	30-50 歲	247	760	349	947	421
	>50 歲	38	253	50	321	57
總計	3,918	5,738	3,975	6,017	4,333	6,250

※ 2022至2024年均未雇用「定期契約員工」。

※ 自2023年起新增「總部管理職」統計，故2021-2022年無蒐集相關數據。

※ 三商餐飲中央廚房員工係計算於總部人員類別。



人員流動

新進人員比率

2024 年全職新進人員占總全職人員比率為 33.9%，較去年下降 8.5%。

全職員工 新進人員							
新進人員	2022 年		2023 年		2024 年		
類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
<30 歲	443	523	478	552	365	385	750 48%
30-50 歲	196	427	194	446	182	411	593 25%
>50 歲	24	71	42	124	43	128	171 34%
合計	663	1021	714	1122	590	924	1514 -
新進率 (依性別)	41%	35%	47%	40%	39%	33%	- 33.9%

※ 因兼職員工異動頻繁，故目前僅統計全職員工之總新進率。

※ 新進率 (%) = 當年度該類別 (勞雇類型 + 性別 / 年齡) 新進人數 ÷ 當年度該類別 (勞雇類型 + 性別 / 年齡) 年底員工總人數。

※ 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 ÷ 當年度年底員工總人數。



離職人員比率

2024 年全職離職人員占總全職人員比率為 37.3%，較去年下降 8.5%。

全職員工							
離職人員	2022 年		2023 年		2024 年		
年齡	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
≤ 30 歲	491	644	514	585	402	417	819 53%
31~50 歲	2536	504	247	488	227	448	675 29%
≥ 51 歲	31	68	38	115	40	131	171 34%
合計	778	1216	799	1188	669	996	1665 -
離職率	41%	35%	47%	40%	42%	35%	- 37.3%

※ 因兼職員工異動頻繁，故目前僅統計全職員工之總離職率。

※ 離職率 (%) = 當年度該類別 (勞雇類型 + 性別 / 年齡) 離職人數 ÷ 當年度該類別 (勞雇類型 + 性別 / 年齡) 年底員工總人數。

※ 總離職率 (%) = 當年度總離職人數 ÷ 當年度年底員工總人數。



育嬰留停

2024 年新生兒數共 91 名



項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度具申請育嬰假資格人數	27	196	30	163	26	155
當年度實際申請育嬰假人數	3	93	6	67	6	71
育嬰假申請率 (%)	11%	47%	20%	41%	23%	46%
當年度預定應復職之人數	0	64	0	38	14	81
當年度實際復職之人數	0	45	0	29	10	38
復職率 (%) ^{註 1}	-	70%	-	76%	71%	47%
上年度實際復職人數	1	36	0	42	0	23
上年度復職後持續工作滿一年人數	0	25	0	30	0	17
留任率 (%) ^{註 2}	0%	69%	-	71%	-	74%

※ 註 1：復職率 = (育嬰留停實際復職的員工人數) ÷ (育嬰留停預定應復職的員工人數) × 100%

※ 註 2：留任率 = (上年度育嬰留停復職員工持續工作滿一年之人數) ÷ (上年度育嬰留停實際復職員工人數) × 100%



4.2 勞雇關係與員工福利

薪資結構

三商投控提供員工具競爭力及彈性的薪資制度，人資處會定期蒐集參考同業間的敘薪制度資訊，並遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等勞動法規聘僱員工。同時，依據公平性確保同工同酬，僱用員工之敘薪標準以職位、專業能力、年資與經驗為依據，避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。薪資調整方面則依據每季度考核標準實施彈性調整，鼓勵同仁設定工作目標、追求成就突破，績效也可同步反映在薪資成長中。

非擔任主管職之員工薪資

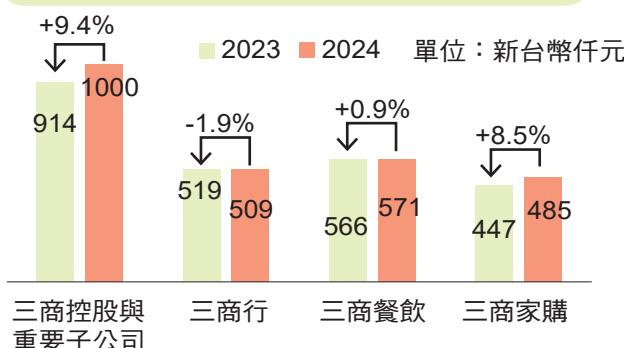
非擔任主管職務^{註1}之全時員工薪酬資訊（單位：新台幣仟元）

總公司	項目	2022 年	2023 年	2024 年
三商投控與 重要子公司 ^{註2}	非擔任主管職務之全時員工人數	1,578 人	1,655 人	1,612 人
	非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	947	914	1,000
	非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	814	786	863
各別子公司	項目	2022 年	2023 年	2024 年
三商行	非擔任主管職務之全時員工人數	954 人	932 人	917 人
	非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	487	519	509
	非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	403	427	433
三商餐飲	非擔任主管職務之全時員工人數	524 人	910 人	1,187 人
	非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	404	566	571
	非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	383	493	469
三商家購	非擔任主管職務之全時員工人數	2,276 人	2,174 人	2,101 人
	非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	426	447	485
	非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	358	375	414

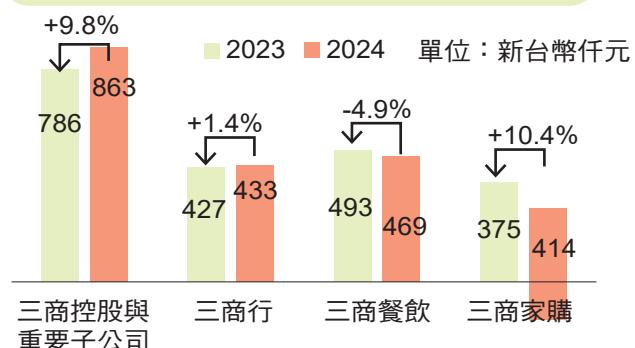
※ 註 1：所稱「非擔任主管職務」之定義為排除經理人（依據主管機關相關函令規定之經理人解釋）。

※ 註 2：重要子公司揭露範圍：依照「會計師查核簽證財務報告規則」為三商投控及其子公司三商美邦人壽全職員工（不定期契約人員）。

非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」



非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」



※ 註：上圖為非擔任主管職務之全時員工於 2023 年與 2024 年的薪資平均數及中位數之比較，相關數據與前一年度之變動情形，亦可至公開資訊觀測站依索引方式查詢。



勞資溝通

三商投控旗下子公司每季定期舉辦勞資會議，由勞資雙方協商權益事項，並於會議中報告公司營運動態、內部教育訓練活動、勞動條件修正、員工健檢及健康照護、工作內容建議調整、推動成立職工福利委員會等議題。

為保障同仁權益，本公司也建置內部多元溝通管道，如：公司內部網站、員工服務電話、各部門公佈欄、例行性會議、總經理信箱等方式，強化勞資雙方溝通。若公司在營運上遇到困難或發生需終止勞動契約之情事時，將遵循《勞動基準法》規定之最短預告期^{註1}通知同仁相關資訊，以保障同仁權益。

※ 註 1：勞基法規定之最短預告期：

- (一) 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- (二) 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- (三) 繼續工作三年以上，於三十日前預告之。

勞動相關法規遵循

三商投控為保障勞資雙方的權利義務，恪守國內勞動相關法令，如勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、中高齡者及高齡者就業促進法等相關法律。2024年三商投控及旗下零售業子公司共發生6件違反法規之情事，罰款總金額為31萬元，後續各權責部門皆針對不合規事件深究原因與檢討、並提出改善對策限期改善完成，避免類似事件再次發生。2024年皆未發生勞動相關法規重大裁罰事件^{註1}。

年度裁罰損失總額	2022 年	2023 年	2024 年
違反勞基法	450,000 元	80,000 元	310,000 元
違反勞工退休金條例	5,000 元	0 元	0 元

處分日期	公司別	違反法條	違規內容	改善措施與結果	罰鍰金額
2024/07/12	三商 餐飲	勞動基準法第 30 條第 6 項	出勤記錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。	1. 已繳清罰鍰新台幣 2 萬元整 2. 優化員工出勤打卡系統請營業主管督促並落實排班打卡 3. 加強教育訓練	20,000
2024/09/11	三商 家購	勞動基準法第 30 條第 6 項	出勤記錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。	1. 已繳清罰鍰新台幣 4 萬元整 2. 優化員工出勤打卡系統請營業主管督促並落實排班打卡 3. 加強教育訓練	40,000
2024/11/14	三商 餐飲	勞動基準法第 35 條	雇主使勞工繼續工作四小時未給予至少 30 分鐘之休息	人資部門立即介入，積極與員工溝通，了解事件發生起因，最終達成協議後結案	50,000



處分日期	公司別	違反法條	違規內容	改善措施與結果	罰鍰金額
2024/01/18	三商家購	性別平等工作法第 21 條第 2 項	申請育嬰留職停薪遭不利處分	1. 進行勞資爭議調解會議 2. 加強各主管宣導「育嬰留職停薪復職同仁」之相關程序 3. 提供申訴專線 3385 的多元溝通管道，促使勞資雙方有效地溝通與表達想法，達成勞資共好的雙贏局面。	100,000
2024/02/26	三商家購	勞基法第 24 條第 1 項	延長工作時間未依規定給付	公司已向員工宣導申請加班規定及流程，以確保勞工權益。	50,000
2024/03/13	三商家購	勞動基準法第 22 條第 2 項	工資應全額直接給付勞工	公司立即改善並調整制度。	50,000

※ 註 1：參考《金融監督管理委員會處理違反金融法令重大裁罰措施之對外公布說明辦法》，本公司「勞動法規重大裁罰事件」之定義為單一違法行為處罰且符合下列情形之一：（一）新臺幣三百萬元以上之罰鍰。（二）未達三百萬元而達法定罰鍰最高額二分之一以上之罰鍰，但法定罰鍰最高額未逾一百萬元者，不在此限。

員工福利



正職員工福利

獎金	福利補助	職工福利委員會	教育訓練
<ul style="list-style-type: none"> 年終獎金 員工分紅獎金 各種績效達成獎金 十年員工久任獎金 	<ul style="list-style-type: none"> 一般定期健康檢查 團體保險（意外傷害 / 意外醫療險） 勞工退休金提撥 婚喪喜慶、生育等補助 外縣市員工宿舍 員工購物折扣 / 員工餐 	<ul style="list-style-type: none"> 年度員工旅遊補助 三節禮金 / 券 年度尾牙、春酒 社團補助 	<ul style="list-style-type: none"> 新進 / 在職教育訓練 外部訓練補助 透明晉升管道 共學專案分享 內部講師培訓

兼職員工福利

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 團體保險（意外傷害／意外醫療險） 公司不定期聚餐及康樂活動 員工購物折扣 / 員工餐 | <ul style="list-style-type: none"> 實習生留任獎金 實習生獎學金獎勵 兼職人員晉升培訓計畫 |
|--|---|

※ 員工福利可能因不同旗下子公司的治理政策有些許差異，詳細內容請參閱該公司網站。

補助項目	活動內容	2024 年	
		受惠人次數	總補助金額 (元)
旅遊補助	符合年資資格或績效優異之員工，可申請國內旅遊補助。	2,055	4,798,933
結婚補助	結婚禮金等	37	124,610
生育補助	生育禮金、育嬰津貼、托兒補助等	38	67,612
喪葬補助	慰問金等	73	102,016
喪葬補助	子女獎學金等	2	90,000
喪葬補助	員工購物折扣	2,181	2,832,022



員工旅遊

為獎勵績效優良員工，三商投控旗下各子公司每年定期舉辦員工旅遊或發放旅遊獎勵金，國內外旅遊皆歡迎同仁攜眷參加。前幾年因受到 Covid-19 疫情影響，各子公司暫時取消員工旅遊，而今年則陸續恢復舉辦，或彈性調整為發放旅遊獎勵金等方式以茲鼓勵。2024 年參加海外員工旅遊的員工及眷屬有 558 人，其中員工總補助金額逾 900 萬元。



日本五天四夜



東京五天四夜

三商餐飲三商盃運動會

旗下三商餐飲每年定期舉辦三商盃運動會，由主管帶領全國門市同仁一同參與，讓員工們於繁忙的工作中不忘動一動身體，迄今已舉辦第 13 屆。2024 年三商盃運動會於 10 月 26 日在竹南運動公園舉辦，集結了 409 名同仁共襄盛舉。我們未來也會持續推動體育活動，藉由團隊合作、趣味競賽提升企業的運動風氣，並增進員工對公司的向心力與認同感。

