

附件五 113 年度第一季保障職工人權政策執行情形

1. 本公司依據『保障人權政策』，相關具體執行摘要如下：
 - (1) 依據最新之勞動法令制定符合保護人權之工作規則，保障職工之平等工作權且不受非法侵害。
 - (2) 本公司自民國96年起依據勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，上開辦法並依據政府單位更新的準則適時修改以符合最新法令依據，並公告公司內部網站及公告欄。藉由上開辦法提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。113年度第一季本公司並無發生有違該辦法之情事。
 - (3) 為能將 ISO 品質及環境系統標準的管理方法應用在職業安全衛生管理，以降低職業危害和風險，提高營運效率，本公司已於 112 年 8 月間向永續發展委員會報告，擇定輔導廠商(聯晟環安管理顧問股份有限公司／聯安工業安全衛生聯合技師事務所)開始規畫建置職業安全衛生管理系統(ISO45001-2018)，已完成外部驗證並於 113 年 2 月 6 日取得由亞瑞仕國際驗證股份有限公司核發之 ISO45001:2018 證書(證書編號:ARES/TW/I2402011S)，證書有效期至:116 年 2 月 5 日。冀望藉由職業安全衛生管理系統推動與建立，以落實『遵循法令』、『危害預防』、『能力認知』、『持續改善』及『全員參與』的職業安全衛生政策。職業安全衛生管理系統涵蓋據點為台北總公司及台北潭美倉，其他據點因其配置員工人數尚少，考量公司資源運用尚不列入，另上述涵蓋據點包含其據點之所有工作者，承攬商等。
 - (4) 本公司今年度針對職業安全衛生管理系統續評，擬增加桃園厚生倉儲中心為 ISO45001-2018 新增驗證地點，預計於 113 年 5 月 15 日委由輔導廠商(聯晟環安管理顧問股份有限公司／聯安工業安全衛生聯合技師事務所)先行廠勘後，規劃相關驗證，擬於 114 年 1 月 15 日前完成 ISO45001-2018 年度驗證(原驗證地點:台北總公司、台北潭美倉儲中心；增加驗證地點:桃園厚生倉儲中心)
 - (5) 本公司已設置職業安全衛生委員會，每三個月召開一次委員會議，113年度第一季已召開1次會議，報告或討論相關職安衛議題，公司治理組織架構亦設有職業安全衛生部，其相關執掌係由領有證照資格之編制人員據以執行職業安全事務；在職安相關人員編制，有甲種職業安全衛生業務主管3員、甲級職業衛生管理師1員、乙級職業安全衛生管理員1員、丙種職業安全衛生業務主管1員、勞工健康服務護理人員(專職護理師)1員、防火管理人3員(倉儲中心2員、總公司1員)及符合急救資格人員9員(倉儲中心3員、總公司6員)，另倉儲中心具有符合危險貨物訓練課程(IATA)1員及一公噸以上堆高機操作人員1員，執行相關日常職業安全衛生業務及公務，藉以提供員工同仁安全職場環境。
 - (6) 本公司於民國109年起依據職業安全衛生法規相關規定制定母性健康保護計畫，對從事有母性健康危害之虞之工作者，規劃及採取必要之安全措施，確保母體與胎兒、嬰兒之健康。
 - (7) 113年度:
 - A. 指定亞東紀念醫院於113/5/3及113/5/14蒞廠進行員工年度健康檢查；
 - B. 與國泰醫院合作，延請醫師進行員工健康關懷與諮詢服務，於第一季:2月共執行1次，每次三小時，共3小時；
 - (8) 本公司支付給員工的工資依據各經營區域之當地法令皆符合所有適用的相關工資的法令，包括有關最低工資、加班時間和法定福利。員工若有加班工資應依各區域相關勞動法令規定給付加班費。113年度，雖有未有任何違反勞動法令而被主管機關處罰情事。
 - (9) 基於保護兒童身心發展之責任，不任用15歲以上未滿16歲之童工，同時為保障弱勢及相關族群平等就業機會，目前進用2位身心障礙同仁(皆為男性一般人員)，目前依據身心障礙者權益保障法之規定，仍尚有不足進用2人，已積極依法招募聘用中，在未補足進用前，每月依法繳納差額補助費。
 - (10) 本公司113年度第一季針對新進同仁，對於人權政策於報到時執行相關口頭宣導:
宣導人次: 共 6人，男性: 3人，女性 3人。
 - (11) 本公司113年度由聘僱護理人員，定期辦理安全衛生講座，第一季共2場次，共計1小時。

日期	時數 (小時)	內容	授課 單位	參加人次		
				男性	女性	合計
113/1/19	0.5	降低心血管風 險，從自我檢 測開始	衛生福利部 國民健康署 TheHealth99	11	7	18
113/3/15	0.5	改善脖子疼 痛，從維持正 確姿勢做起	衛生福利部 國民健康署- TheHealth99	10	16	26
合計	1	-	-	21	23	44

2. 本公司設有勞資會議，113 年第一季共召開會議 1 次，勞方代表可以會議中表達勞方之意見，以作為與管理階層之溝通橋樑，近年來並無因勞資糾紛之情事。

上述 113 年度第一季保障職工人權政策執行情形，擬提報 113 年 5 月 6 日永續發展委員會及董事會。