

## 附件五 114 年度第三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。截至114年度第三季本公司並無發生有違該辦法之情事。
- (3) 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，截至114年度第三季已召開3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10員(倉儲中心3員、總公司7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2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。
- (4) 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。
- (5) 截至114年度第三季：  
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；於第二季：4月、6月共執行2次，每次三小時，共6小時；於第三季：8月共執行1次，每次三小時，共3小時；截至第三季共四次12小時。
- (6) 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。截至114年度第三季未有任何違反勞動法令而被主管機關處罰情事。
- (7) 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，本公司依據身心障礙者權益保障法之規定，進用3位身心障礙同仁(2位男性及1位女性一般人員)，目前持續招聘身心障礙者以符合法規規定之進用身心障礙者名額(4位)。
- (8) 截至114年度第三季針對新進同仁，對於人權政策於報到時執行相關口頭宣導：  
宣導人次：共33人，男性17人，女性16人。
- (9) 本公司114年度由聘僱護理人員，定期辦理講座，截至第三季共9場次，共計12小時。

日期	時數 (小時)	內容	授課 單位	參加人次		
				男性	女性	合計
114/01/16	2	退休生活準備	老玩客股份有限公司	17	40	57
114/02/12	1.5	從飲食出發： 守護肌肉、骨骼與更年期健康	Vivian 李芷薇營養師	25	58	83
114/03/06	1.5	114 年毒品危害防制暨用藥安全宣導講座與指示藥品說明	臺北市立聯合醫院與職業衛生安全部	16	45	61
114/05/22	1	拯救疲勞眼祝您好眼力	臺北市內湖區健康服務中心	20	40	60
114/06/27	1	失智友善職場講座	台灣失智症協會	18	35	53

日期	時數 (小時)	內容	授課 單位	參加人次		
				男性	女性	合計
114/07/10	1.5	職場人際關係與溝通技巧	台北市政府衛生局社區心理衛生中心	25	43	68
114/08/28	1	日常活動運動與訓練	沛力訓練有限公司	9	12	21
114/09/11	1	健康升級不靠意志力：找到屬於你的進步公式	習慣健康國際股份有限公司	9	29	38
114/09/25	1.5	現代文明病的預防保健	劉婷妮營養師	18	39	57
合計	12			157	341	498

(10) 本公司持續推廣中高齡友善職場，於 6 月申請報名參加 114 年度臺北市中高齡者暨高齡者友善企業認證評選，已於 114 年 10 月 22 日獲台北市政府核頒證書。

截至 114 年度第三季，由職業安全衛生部為中高齡員工舉辦與該年齡層關聯之相關主題講座；另外，為關懷中高齡員工身心健康，於 6 月推行 2025 健康體能健康續航力活動，鼓勵員工外出運動、管理身體狀況。預計於 10 月及 11 月接續推出三場健走遊園活動。

2. 本公司設有勞資會議，截至 114 年第三季共召開會議 3 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。