

112 年度保障職工人權政策執行情況

1. 制定及修訂保障人權政策

本公司為維護職工基本人權，基於踐行社會責任並支持『聯合國世界人權宣言』、『聯合國全球盟約』、『國際人權兩公約-公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約』及『國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言』等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司職工均能獲得公平而有尊嚴的對待，特訂定『保障人權政策』已於110年6月29日經董事會決議通過，復於111年12月28日及112年1月13日分別經永續發展委員會及董事會修訂通過該政策，內容涵蓋：(1) 遵守本公司集團各經營區域之當地相關勞動及環境法規與國際標準、(2) 選任人才之多元包容性與勞動權益平等機會、(3) 薪資與福利、(4) 人道待遇及(5) 健康安全職場。

2. 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。112年度本公司並無發生有違該辦法之情事。
- (3) 本公司依據職業安全衛生法規相關規定，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，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)，預計完成外部驗證及取得證書將在113年第一季間。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。
- (4) 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，112年度已召開四次會議，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2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。
- (5) 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，確保候母體與胎兒、嬰兒之健康。
- (6) 112年度:
 - A. 指定亞東紀念醫院於112/5/18及112/5/25蒞廠進行員工年度健康檢查，員工參與檢查率92.62%(不含派駐海外同仁)；
 - 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，分別於2月、4月、6月、8月、10月及12月共執行6次，每次三小時，共18小時；
 - C. 基於強化員工醫療需求，本公司投保之員工團體醫療險，同意以增加保費方式，要求保險公司修訂理賠條款，從111年10月6日起，放寬住院醫療團體健康保險可檢附副本收據即可申請理賠，讓員工可彈性兼顧自己及公司的保險涵蓋範圍；112年度本公司員工之團體意外/住院/癌症醫療保險理賠金額佔該保費支出比率為65.11%，已讓員工之醫療保障獲得公司一定程度之支援；
 - D. 公司致力推動職場菸害防制暨健康促進，經衛生福利部國民健康署評定符合健康職場認證-健康啟動標章(證書編號:HPAB1110793，有效期間112年1月1日至114年12月31日)。
- (7) 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。112年度，未有任何違反勞動法令而被主管機關處罰情事。
- (8) 員工薪酬、福利及友善職場，為本公司所重視與關心。本公司之薪酬(薪資、獎金及酬勞)政策已與員工之績效考核相互連結，加上包括但不限於勞保、健保、退休金、醫療保險及福利委員會等相關福利事項支出，皆已充分揭露員工薪酬福利資訊於本公司財務報告書、年報及TWSE申報系統。

- A. 於112年6月8日，本公司再度被台灣指數公司發佈之『台灣高薪100指數』列為成分股，以及1111人力銀行於112年11月頒發本公司為『貿易流通』業之幸福企業金獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利是獲得外部機構認可的；
- B. 112年平均每人每月薪資(未含獎金及酬勞之月薪)較111年度增加1.71%，加計酬勞及年終、業績獎金之員工薪資，112年度員工薪資總額達NT\$631,509仟元，較111年度減少18.90%(主係因112年度稅前淨利減少51.70%，致當年度依公司章程提撥之員工酬勞，以及預算編列之獎金數額減少所致)，但111年度依公司章程規定所提撥之員工酬勞可分配金額NT\$189,923仟元，已於112年7月28日依員工績效考核分配完竣；若以員工人數計算，112年度平均員工薪資達NT\$1,271仟元，較111年減少18.05%；
- C. 再加計勞保、健保、退休金、醫療保險、職工福利等福利支出，112年度員工福利費用總額達NT\$747,766仟元，較111年度減少15.48%；若以員工人數計算，平均員工福利費用達NT\$1,505仟元，相較111年減少14.59%；
- D. 為營造全齡友善的職場環境，本公司做出努力，於112年9月，獲台北市政府頒發『112年度第一屆台北市中高齡者暨高齡者友善企業』之認證。
- (9) 本公司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，且對於職工之勞務提供安排皆符合法令規範，未有包括但不限於體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣押身分證件或其他不合法的強迫勞動行為。
- (10) 本公司112年度針對新進同仁，對於人權政策執行如下訓練：

內容	時數 (人次小時)	男性(人)	女性(人)	總數(人)
人權政策教育訓練	16.5	16	17	33

- (11) 本公司112年度由聘僱護理人員，定期辦理安全衛生講座，共4場次，3.5小時。

日期	時數 (小時)	內容	授課 單位	參加人次		
				男性	女性	合計
112/2/10	1	如何預防代謝症候群	康寧醫院營養師	28	44	72
112/8/10	1.5	快樂工作，活出健康-淺談職場壓力調適與身心健康	亞東醫院-桃園市生命線協會主任	15	27	42
112/10/13	0.5	健康衛教影片宣導 - 三高防治	護理師	14	21	35
112/11/10	0.5	認識肌少症	護理師	15	10	25
合計	3.5			72	102	174

- (12) 為讓員工了解自己之職場能力與發展規劃，並鼓勵參與進修、訓練或取得相關專業證照。於112年度，同仁參與公司或外部機構所舉辦之訓練或進修課程，共有2,344人次及6,178人次小時。(更新下表)

分類	人次(人次)			人次*時數(小時)		
	男	女	合計	男	女	合計
人權及永續發展相關訓練	62	36	98	173.5	123.5	297
工作技能精進	250	296	546	753	561.5	1314.5
其他教育訓練	0	0	0	0	0	0
新人教育訓練	245	251	496	247.5	265	512.5
領導統御訓練	88	28	116	396	126	522
環境安全衛生	268	270	538	628.5	642	1270.5
外部機構課程	432	118	550	1999	262.5	2261.5
			2,344			6,178

3. 本公司最近二年度在職場多元化與促進性別工作平等訴求上，已反映在員工結構上，如下表所示：
(更新下表)

分類	年度	112年		111年	
		人數	%	人數	%
協理級(含)以上	男	62	91.18	56	91.80%
	女	6	8.82	5	8.20%
	小計	68	100.00%	61	100.00%
部經理級(含)以上	男	95	89.62	90	90.91%
	女	11	10.38	9	9.09%
	小計	106	100.00%	99	100.00%
經理級(含)以上	男	150	82.87	151	84.83%
	女	31	17.13	27	15.17%
	小計	181	100.00%	178	100.00%
全公司	男	268	54.92	278	55.38%
	女	220	45.08	224	44.62%
	小計	488	100.00%	502	100.00%

4. 為保障所有員工於執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，本公司於112年度新增『預防職場不法侵害政策』，藉以保障員工之身心健康權益；另本公司亦於112年度修訂『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』，以保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。

5. 為保障勞工生活，促進社會安全，本公司依法參加勞工保險及全民健保，另為提供友善職場環境，公司亦替員工投保團體意外、住院、癌症之醫療保險及員工出差平安保險；基於上述，112年度，本公司相關保費支出金額如下表：

項目	保費支出 (新台幣仟元)	備註
勞工保險及全民健保	51,764	112年度員工醫療保險理賠金額佔醫療保險支出比率達65.11%
員工團體意外/住院/癌症醫療保險	1,482	
員工出差平安保險	92	
合計	53,338	

6. 本公司依法令規定訂有員工退休辦法，屬於享有舊制勞工退休金者，依勞工每月薪資總額之2%按月提撥至台灣銀行勞工退休準備金專戶，截至112年12月底止，該帳戶餘額計新台幣140,863仟元，

該金額係符合勞動基準法規定之次年度年底前可退休人數之足額提撥數；屬於新制勞工退休金者，則依個人薪資所屬勞工退休金月提繳分級表提撥6%至勞工保險局的個人退休金帳戶，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排。

7. 本公司設有勞資會議，112年共召開會議4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。
8. 本公司重視員工福利措施、提供安全與健康之工作環境、鼓勵員工參與進修訓練提升工作價值、強調公平對待，設置員工申訴機制及管道，並依法執行退休制度，讓員工權益得以彰顯於威健集團體系內。
9. 本公司依據性別工作平等法、勞動基準法、政府的人口政策及家庭政策等，以執行公司照顧員工同仁之服務地圖，包括促進性別工作平等、職場性騷擾防治、員工緊急協助方案推動、企業托兒措施、職場母性健康諮詢、推動建立家庭友善措施、推動工作與生活平衡措施、育嬰/留職停薪/復職協助等項目，以建立友善職場，成為公司競爭優勢之一，此將有助於提升員工組織承諾與工作績效。

上述保障人權政策 112 年度之相關執行狀況，提報 113 年 1 月 31 日永續發展委員會及董事會。