

欣欣大眾市場股份有限公司員工照護政策

欣欣大眾市場股份有限公司(以下簡稱本公司)致力於打造員工友善的工作環境，協助員工創造幸福，照護員工三安(安心、安家、安眷)為本公司最終目標。本公司透過法規研訂及開設相關職能訓練課程，打造一個三安的職場環境，期望讓每一位員工都能在平等、尊重的工作職場，充分發揮才能，讓員工創造自我價值，與公司一同成長，達到企業、員工及家庭三贏的局面，邁向健康永續的幸福職場。

壹、設置福委會保障員工福利

本公司為照顧員工各項福利，依據職工福利金條例，訂定本公司「職工福利委員會組織章程」，設立「福利委員會」負責員工各種福利事項及改善員工生活，藉以提高工作情緒，培養專業精神，促進以公司為家之意念；另併訂定「職工福利委員會福利金作業辦法」，使員工福利法制化，在結婚、子女教育、喪葬、重大災害、醫療及退休(含資遣)等補助得以保障，落實員工照護政策。

貳、勞資會議促進勞資和諧

本公司重視員工權益，依照勞動部所頒「勞資會議實施辦法」，由勞方票選出代表，為員工發聲爭取權益，並藉由每季定期召開勞資會議，如有必要依照勞工需求亦可臨時加開會議，透過此窗口讓資方代表即董事長了解員工心聲，對於各項疑義進行溝通，藉以相互交流想法與意見，增進勞資關係和諧。

參、訂定解聘程序保障工作權

工作權的內涵在人人應有機會憑其自由選擇和接受的工作，以求謀生的權利，其中解聘(雇)必須有正當與合法之理由，遇有不公正或違法解雇的情況，員工均有權訴諸法律或其他救濟；本公司為符合前開工作權內涵，茲訂定員工解聘(任)

之條件，使員工有充分的認知，且嚴定解聘(任)程序及救濟，以實踐國際公約對員工就業中的保障。

肆、嚴禁強迫勞動人性調整班時

為能兼顧顧客服務及員工照護，本公司依照勞動法令規範，訂定員工每日工作時間，如因工作需要或特殊情形必須延長工作時間，應視為加班及限定每月工作總時數。在執行面上，本公司遇有重要活動皆事先調整與安排班表，適度調配人力，避免肇生強迫勞動情事，更嚴格禁止以威脅、騷擾或不人道待遇強制員工勞動，落實國際勞工組織禁止強迫勞動精神。

伍、強調績效與報酬相輔相成

本公司為使員工績效能適時反映在報酬上，訂定「獎金發放辦法」及「員工酬勞分配計算準則」等作法，對於員工年度內對公司所作貢獻，除依分配酬勞外，並依實際在職人天數，從優計發，及將獎金區分績效獎金及超盈餘獎金，保證員工努力工作達成公司年度盈餘目標，即可分配績效獎金，如營業目標超逾 10%以上有功人員或費用目標節省達 5%以上有功人員，亦將績效獎金提列 20%作為額外獎金發放，以鼓勵員工積極爭取業績，將績效充分反映在報酬上，增進工作效率，提昇工作士氣。

陸、依法建立員工退休制度

本公司依勞基法等相關規定訂定員工退休作法，在自請退休之年齡及條件上，強調未年滿 65 歲及心智喪失或身體殘廢不堪勝任者，均不得強制其退休；對於員工退休金給與標準，本公司依照勞動基準法規定，於「工作規則」內訂定年資合併計算方式及基數算法，按月提撥勞工退休準備金專戶存儲，並成立勞工退休準備金監督委員會監督，提醒員工自領退休金之權利，自退休之次月起，5 年內可向本公司請求，以保障員工權益。

柒、杜絕歧視符合國際價值

1979（民國 68）年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，確定保障婦女權益已成國際人權主流價值，本公司為落實性別平等，積極杜絕、防範任何歧視、霸凌與性騷擾等事件發生，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及每年實施相關課程訓練，讓員工了解遭受性騷擾時如何處理申訴，傳達以尊重及公平方式對待所有員工。

捌、共同維護專櫃人員權益

為促進商場共同繁榮及永續經營，維護欣欣商圈整體形象，落實以客為尊、品質優異、心的服務以及欣的營運管理理念，使顧客感受店員的熱情服務，本公司除訂定「商場營運管理標準作業程序」，使專櫃員工執行工作有所依循外，與供應商簽約設櫃時，亦要求廠商應保障專櫃員工權益，並適時掌握專櫃員工權利及尊嚴，協助設櫃廠商照顧本公司的每一位合作夥伴。

玖、推動員工職場知能及健康管理

- 一、配合職業安全衛生教育訓練，本公司於 111 年 1 月 26 日實施年度員工安全教育訓練，強化春節期間防災應變觀念與措施。
- 二、111 年 4 月 25 日責派專人參加臺北市政府所辦職業安全衛生課程訓練，俾利員工執行專責工作維護職安
- 三、依據內政部訂頒「自衛消防編組應變能力驗證要點」，本公司於 111 年 5 月 18 日辦理「自衛消防編組應變能力驗證」，建立員工「自己財產，自己保護」觀念，透過模擬核算起火等區劃的界限時間與實測應變行動所需時間相較，驗證自衛消防編組應變能力，強化職場知能。
- 四、公司為深植員工防災避難觀念，結合職業安全衛生教育實施員工訓練，於 111 年 10 月 20 日假影城 4 樓辦理 111

年度下半年消防及防範線交易講習，由尤董事長全程督辦，並商請台北市消防局蒞部指導授課；課程內容除教授防災避難相關作為外，並於課後實施滅火器及室內消防栓等消防器材實做訓練，以強化全體員工防災救災能力；防範內線交易課程內容以禁止提供或收受不正當利益、利害關係人利益迴避、確遵保密責任、嚴禁員工從事不公平競爭行為及員工涉不誠信行為之處理等，授課資料並公告於公布欄。

五、為深植員工及各合作櫃商公安維護觀念，於112年1月5日假公司會議室辦理112年度安全衛生教育訓練，邀請台北市消防局蒞部指導，授課課程內容包括消防安全設備檢查、歷年公安事件、相關案例等，計參加人員54人。

六、

導事會提報及督導	執行情形	備考
112年8月10日提報董事會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 112年6月14日辦理員工健康檢查，委請亞東醫院至公司實施體檢，除避免員工舟車勞苦，並強化員工健康管理，總計健檢員工25人，落實公司員工照護作為；另亦邀請設櫃人員參加，計有金酒及OTTO。 2. 公司考量近日ME TOO案媒播效應，為使員工了解本公司性騷擾相關規定，於112年6月5日將公司性騷擾申訴電話及程序等規定傳送員工，提供員工申訴管道，藉以強化公司防治意識及責任，增加員工保護及扶助。 3. 辦理員工職業訓練 <ol style="list-style-type: none"> (1) 112年3月9日擇派管理部王庸康參加台灣消防公共安全促進協會所辦「防火管理人複訓」，強化專業防火管理員觀念，確保公安風險管控。 	

	<p>(2)112年4月27日擇派甘組長參加財團法人中華專業人才協會所辦「契約審閱課程」，強化公司契約審查，落實法遵精神。</p> <p>(3)112年4月27日擇派人事專員曾陽玲參加台北市勞動處所辦「勞動基準法教育訓練」，加強人事行政法規觀念，確保員工權益。</p> <p>(4)112年6月9日擇派人事專員曾陽玲參加財團法人中華專業人才協會所辦「勞資勞檢相關課程」，加強人事行政法規觀念，確保員工權益。</p>	
<p>112年11月9日提報董事會</p>	<p>1.112年8月31日本公司邀請台北市政府衛生局委託專業團隊派遣教官實施急救教育訓練，召集本公司員工及各專櫃、餐廳、影城等專櫃人員一同施訓，以強化員工於公共場所必要緊急救護能力。</p> <p>2.考量本公司辦公室桌椅老舊，地板、壁紙已多處脫落不平，為落實員工照護，預劃於112年11月27日實施辦公室整建，以建構優質辦公環境，提升員工工作效能。</p>	