

旭然國際股份有限公司

禁用童工及禁止就業歧視作業標準

一. 目的：為保護童工的身心健康維護童工合法權益及禁止各項就業歧視問題並符合永續報告書內涵，參考世界人權宣言、ILO 國際勞工組織公約，制定保障人權政策與具體管理方案並根據勞動基準法童工保護及相關條文，制定本作業標準規定。

二. 範圍：

- 2.1 凡本公司僱用員工均適用不得僱用童工。
- 2.2 本公司依各項法令規定禁止任何就業歧視之舉止及措施。

三. 定義：

- 3.1 依照勞動基準法第44條
 - 3.1.1 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
 - 3.1.2 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。
- 3.2 依照勞動基準法第45條
 - 3.2.1 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。
 - 3.2.2 前項受僱之人，準用童工保護之規定。
 - 3.2.3 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。
 - 3.2.4 未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。
- 3.3 依照勞動基準法第46條：未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。
- 3.4 依照勞動基準法第47條：童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。
- 3.5 依照勞動基準法第48條：童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。
- 3.6 遵守『性別工作平等法』及『就業服務法』等相關法令之規定。

四. 內容：

- 4.1 本公司各單位均不得僱用未滿 15 歲的未成年人童工。
- 4.2 本公司招募員工時，必須核查應徵者之身份証；對不滿 15 周歲的未成年人，一律不得錄用。對於錄用人員的錄用登記、核查資料應當妥善保管。
- 4.3 身份證查核方式，
 - 4.3.1 依照中華民國戶政部門所公佈之『身份證驗證真偽辨方法及程序』進行新進員

工之身份證件真偽辨識。

4.3.2 本公司於面試時或新進員工報到經驗證身份證件，如發現其身份為未滿 15 歲之童工時，立即說明後不予僱用。

4.3.3 如懷疑應聘者身份證件為偽造，公司可與當事人溝通前往當地戶政機關進行核實。

4.3.4 招聘員工必須建立人事檔案且應落實進行個資保護政策，人事檔案內容包括姓名、性別、籍貫、學歷、工作簡歷、婚姻關係、出身年月、身份證號碼、家庭地址、緊急連絡人及員工入廠日期、薪資、離廠日期等。

4.4 本項查核作業由人資管理部人事主辦針對新進人員負責查核，再由單位主管於每次簽核選用人才時再進行覆核。

4.5 各部門/單位主管或相關任用人員如發現有誤用任何未滿 15 歲童工情事之處理程序：

4.5.1 應立即向人資管理部及任用部門主管反應處理，採取適當之處置。

4.5.2 人事主辦應先與其家長或監護人連絡要求到廠親自帶回。

4.6 本公司為員工提供多樣化、平等機會、安全及無迫害的工作環境。保證所有勞工符合本國勞基法及客戶之相關合法要求。

4.7 人道的待遇：指不得殘暴對待任何員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不得威脅進行任何此類行為。

4.8 無強迫性勞工：確保不雇用也不支持使用任何一種形式的強迫性勞工，強迫性勞力也是禁止的。

4.9 無歧視：禁止基於種族、地位、出身、年齡、性別、殘疾、宗教、性取向和政治黨系別之上的歧視。

4.10 最低工資和薪資：最低工資與薪資給付符合本國或當地法律規定。

4.11 工作時間：工作時間與加班安排符合本國勞動基準法及相關法律規定。

4.12 無苛刻或不人道待遇：無肉體懲罰，精神或體力壓迫或口頭辱罵。

4.13 員工溝通政策：公司所有政策儘量以透明化方便員工瞭解，並致力於提供適當的系統及完善的工作環境來達成公司與員工間有效且具建設性的溝通。這個系統以及環境允許藉由直接及間接的溝通，以找出問題的解答及落實能夠幫助公司進步的變革。在間接溝通系統中，員工們得以在保密、不用擔心受到報復的情況下，來表達他們對於公司的建議、要求或提出問題。同時尊重員工組織團體及集體協商的溝通權利。

4.14 本公司所有申訴案件之處理請參照『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』之申訴程序辦理。

申訴專線電話：05-5529180 分機 8320

申訴專用電子信箱：hr.sug@filtrafine.com.tw

4.15 本作業標準經總經理核准公佈實施。