



## 勞工人權道德與管理體系規範

文件編號： ST-HR-017

擬案單位： 人資部

發行日期： 109.4.1

版次： V1.0

發行章：

核 准	審 查	審 查	擬 案
			張志鵬



旭東機械工業股份有限公司	編 號	ST-HR-017	版次	V1.0
	制修訂日期	109年4月1日		共6頁
勞工人權道德與管理體系規範	生效日期	109年4月1日		第2頁

## 一、目的

依負責任商業聯盟(RBA)行為準則制訂，為確保勞工受到尊重與尊嚴並遵守道德操守及貫徹合宜得管理體系提升營運績效與減低經營風險，特訂本辦法規範之。

## 二、適用範圍

凡本公司全體主管與員工(含契約人員)皆須從此規定。

## 三、政策理念

本公司作為社會公民的一份子，落實企業社會責任，秉持永續經營的理念，持續對勞工人權、道德及管理體系的推動。

## 四、權責區分

由人資部負責推動，結合新人訓練與一般訓練課程，使全員了解與遵循，各部門須配合實施與維持。

## 五、總則

5-1. 勞工人權：根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權並尊重他們。包含如下：

5-1-1. 自由選擇職業：禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作勞工或取得服務。除了禁止對勞工進出入公司工作場所作出不合理限制外，也不應無理地約束勞工在工作場所內的行動自由。在招聘程序中，必須在勞工離開原本的國家前，為他們提供其母語書寫的聘僱協議，而該協議裏需列明聘僱條款及條件；而在抵達接收國家後，該聘僱協議不得有任何替換或更改，除非有關更改是為了符合當地法律的要求和提供相同或更佳條款之例外。所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職或終止聘僱關係的權利。僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身份證或出入境證件，如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其僱員的工作許可證則例外。僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。

旭東機械工業股份有限公司	編 號	ST-HR-017	版次	V1.0
	制修訂日期	109 年 4 月 1 日		共 6 頁
勞工人權道德與管理體系規範	生效日期	109 年 4 月 1 日		第 3 頁

5-1-2. 未成年勞工：不得使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 15 歲、或未達國家法定規定者。符合所有法例與法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的勞工不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。參與者應當透過適當地保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴、和按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。參與者應當提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。學生勞工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。

5-1-3. 工時：根據研究，生產力降低、職員流動率上升以及受傷和患病情況的增多與勞工的疲勞度有顯著的關連。因此，工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外。每七天應當允許勞工至少休息一天。

5-1-4. 工資與福利：支付給勞工的工資應當符合所有相關的薪酬法律，包括有關最低工資、超時加班和法定福利。根據法律，勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，應及時為勞工提供簡明的薪資單據，內含充足的資料證實支付給勞工的薪酬準確無誤。必須按照當地法律聘用臨時工、派遣員和非正職工人。

5-1-5. 人道的待遇：避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序與調查機制流程必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。

5-1-6. 不歧視：參與者應承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同、同性婚姻及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。應為員工提供適當的場所進行宗教活動。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查。

旭東機械工業股份有限公司	編 號	ST-HR-017	版次	V1.0
	制修訂日期	109年4月1日		共6頁
勞工人權道德與管理體系規範	生效日期	109年4月1日		第4頁

5-1-7. 自由結社：根據當地法律，參與者應當尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工及他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

5-1-8. 女性勞工：依據法律規定和女性員工之特殊需要，採取有效的女工及母性健康安全保護措施。

**5-2. 道德規範：為履行社會責任並在市場上取得成功，參與者及其代理商必須謹守最高的道德標準。包含如下：**

5-2-1. 誠信經營：在所有商業互動關係中都應謹守最高的誠信標準。參與者應採取零容忍政策來禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。

5-2-2. 無不正當收益：不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的的正當收益。此禁令包括承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物（無論是直接還是透過第三方間接地進行），以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益。應推行監控和強制執行程序以確保符合反腐敗法的要求。

5-2-3. 依法訊息揭露：公司所有的營運活動應準確紀錄與保存。應當按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料。不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

5-2-4. 知識產權：應當尊重知識產權；須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識；並必須保護客戶和供應商的資料。

5-2-5. 公平交易、廣告和競爭：應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

旭東機械工業股份有限公司	編 號	ST-HR-017	版次	V1.0
	制修訂日期	109年4月1日		共6頁
勞工人權道德與管理體系規範	生效日期	109年4月1日		第5頁

5-2-6. 身份保護及防止報復：除非受法律禁止，參與者應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者，並確保其身份的機密性和匿名性。參與者也應制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

5-2-7. 負責任地採購礦物：參與者應當制定政策來合理地確保他們製造的產品中所含有的鈿、錫、鎢和黃金不會直接或間接地資助或有利剛果民主共和國及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝團體。參與者應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，並在客戶查詢時提供有關審核標準的資料。

5-2-8. 隱私：參與者承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和隱私。參與者應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

5-3. 管理體系：參與者應採用或建立範圍與本準則內容相關的管理體系。在設計該管理體系時，應確保：(a) 符合與參與者營運和產品相關的適用法例、法規及客戶要求；(b) 符合本準則；以及 (c) 識別並減輕與本準則有關的經營風險。管理體系也應當推動持續改進。包含如下：

5-3-1. 公司承諾：企業的社會及環境責任政策聲明應確定參與者對守法以及持續改進的承諾，並由高階管理層簽署，並以當地語言張貼於工作場所內。

5-3-2. 管理職責與責任：參與者應明確指定高級主管和公司代表來負責保證管理體系和相關計劃的實施。高級管理層應定期檢查管理體系的運作情況。

5-3-3. 法律和客戶要求：制定程序識別、監察並理解適用的法律法規和客戶要求（包括本準則的要求）。

旭東機械工業股份有限公司	編 號	ST-HR-017	版次	V1.0
	制修訂日期	109年4月1日		共6頁
勞工人權道德與管理體系規範	生效日期	109年4月1日		第6頁

5-3-4. 風險評估和風險管理：制定程序識別與參與者經營相關的守法、環境、健康與安全以及勞工活動及道德風險。評定每項風險的級別，實施適當的程序和實質管制來控制已識別的風險和確保遵行監管規例。

5-3-5. 改進目標：應制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高參與者的社會和環境責任績效，包括對參與者為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。

5-3-6. 培訓：應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施參與者的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法例與法規的要求。

5-3-7. 溝通：制定程序將參與者的政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

5-3-8. 員工意見、參與和申訴：制定持續可行的程序（包括有效的申訴機制）以評估員工對本準則所涵蓋之實踐或違反情況和條件的認知度，並獲取員工在這方面的意見，從而推動持續改進。

5-3-9. 審核與評估：定期進行自我評估，從而確保符合法例與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會與環境責任相關要求。

5-3-10. 糾正措施：制定程序以確保能及時糾正在內外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

5-3-11. 文檔和記錄：建立並保留文檔和記錄，從而確保符合監管規例與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。

5-3-12. 供應商的責任：制定程序來將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。