

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括：

## 1. 童工

- 1.1 公司不可僱用國家法律定義童工為本公司員工。
- 1.2 公司若僱用童工時，將建立、記錄、維持有關拯救童工的政策和程序，並有效的傳達這些政策和程序給員工和其他利害相關者團體，且提供足夠的支援來促使童工接受學校教育，直到他們超過兒童年齡為止。
- 1.3 公司若有僱用童工，將建立、記錄、維持有關推廣兒童教育和青少年工人教育的政策和程序，並有效的傳達這些政策和程序給員工和其他利害相關者團體。
- 1.4 公司不可置兒童或青少年工人於工作環境內外任何具危險性、不安全性或不健康的情況之下。

## 2. 強迫性勞動

- 2.1 公司各部門不可有僱用強迫性勞工的行為，也不可要求的員工在受僱時扣押押金或身份證件於公司。
- 2.2 公司各部門不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法的方法，強制員工從事工作。

## 3. 組織工會的自由與集體談判的權利

- 3.1 公司將尊重所有員工自由成立職工福利委員會以及集體談判的權利。
- 3.2 當職工福利委員會和集體談判的權利受到法律限制的時候，公司將協助員工採用類似的方法來達到獨立和自由的聯合和談判的目的。
- 3.3 公司各部門對於福委會代表在工作環境中不得有歧視行為，並應確保其能夠接觸工會的會員。

#### 4. 歧視

- 4.1 公司在聘僱、薪酬、訓練機會、升級、解僱或退休等事務上，不可有或支持任何基於種族、社會階級、國籍、宗教、殘廢、性別、性別取向、福委會代表資格或政黨的歧視行為。
- 4.2 公司員工享有遵奉涉及種族、社會階級、國籍、宗教、殘廢、性別、性別取向和福委會的信條、規範或要求的權利，各部門不得干涉之。
- 4.3 公司不允許各部門以帶有性方面的強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性行為，包括姿勢、語言和實際的接觸。

#### 5. 懲戒性措施

- 5.1 公司各部門不可有或支持肉體上的懲罰、心理或生理上的壓力，和語言上的凌辱。
- 5.2 公司各部門不得以扣減工資做為懲戒的手段。

#### 6. 工作時間與休假

- 6.1 公司應該遵守適用國家勞動基準法律規定下的工作時間及休假要求；在任何情況下，不可經常要求員工一星期內的工作時間超過四十二小時，並且應該提供員工每七天之內至少有一天的休息時間，除非在特殊和短期的業務情形之下，公司不要求員工超時工作，並且對超時工作付出額外津貼。
- 6.2 尚在读夜校之工讀生，應儘可能安排不影響上課權益下的時間工作。
- 6.3 其他相關規定，應依公司制定請假規則執行。

#### 7. 薪資報酬

- 7.1 公司確保所給付給員工的標準工資能夠達到法律規定的最低基本工資標準，其他有關制度，應由管理部以薪資作業規則定之。
- 7.2 公司應定期和清楚地列明工資和福利的組成成份，並由

人事課製作成員工資清冊，此清冊由人事課保存。

- 7.3 公司應確保給付的工資和福利合乎適用的法律，而且薪酬支付的形式，無論是現金或支票或銀行轉帳，都必須合乎方便工人的原則。
- 7.4 對於員工加班之工資給予方式，應依政府法令訂之。
- 7.5 工資給付原則應本著同工同酬原則，不可因性別而有差別待遇。若因績效顯著表現者，得由廠區主管特允。
- 7.6 各部門不得預扣員工工資做為違約金或賠償費作為。
- 7.7 公司營業在年度終了，經結算如有盈餘，其年終獎金或分配紅利多少，應依公司內規處理。
- 7.8 公司不採用純勞力性質的合約安排和虛假的見習期辦法，來逃避保障勞工和社會安全相關法規中明定的公司對員工應盡之義務。