

達新工業股份有限公司

反強迫勞動及反歧視準則

2022 年 4 月 14 日

第一章 總則

- 第1條：強迫勞動是指人們在違背自己的意願下，被以懲罰或暴力威脅等方式強迫執行任何工作或提供勞務，以及以不合理標準或手段限制勞工自由及權利，包括所有的奴隸制做法、童工、人口販運、抵押勞工、債奴、監獄勞動等。
- 第2條：本公司為善盡社會責任並保障全體員工之人權，基於國際強迫勞動公約精神及台灣《勞動基準法》，及達新公司訂定之《反奴役與人口販運政策》、《達新工業股份有限公司工作規則》等規定，以延伸說明及強調「反強迫勞動」相關概念之內涵訂定此準則。
- 第3條：本準則適用於本公司及其集團企業之整體。

第二章 禁止強迫勞動和非法對待勞工

- 第4條：本公司所有工作必須在勞工自願主動的意願下進行，確保勞工並沒有受到威脅。
- 第5條：本公司不得強迫勞工保留薪資、財務擔保，且不得扣押勞工身分證明文件(護照、身分證等)並以此強迫勞工勞動或限制勞工之進出工作場所之自由。
- 第6條：依照勞基法第5條規定：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強迫勞工從事勞動」，本公司亦不得對勞工採取任何非法且暴力之懲處手段或行為如虐待、施暴、恐嚇、威脅等，並不得以此強迫勞工進行勞動。
- 第7條：本公司不得因任何原因而強迫勞工孤立於偏僻地區進行勞動，或使其處於人際關係孤立之處境。
- 第8條：依照勞基法第6條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以為之工作者，雇主不得強制其工作」，因此勞工倘有正當理由，本公司不得以任何方式要求其於正常工作時間外延長工作。
- 第9條：本公司不得利用所雇用勞工所處之較弱勢處境或地位，強迫其超時工作或扣發薪資。

第三章 保護童工

- 第10條：公司必須符合國家或當地最低就業年齡要求或其他明確之規定以保護未達成年之技術實習生。
- 第11條：公司須符合勞基法第四十四條規定，繁重及具危險性之工作不得僱用十五歲以上未滿十六歲之童工。
- 第12條：童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作，亦不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。
- 第13條：未滿十六歲之受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書與年齡證明文件，以供查核。

第四章 反歧視

- 第14條：在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，公司不得從事或支援基於種族、社會等級、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治歸屬、或其它任何的歧視。
- 第15條：本公司不干涉員工行使遵奉信仰和風俗的權利，也不會因種族、社會階層、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治歸屬或其它任何原因給予歧視對待。
- 第16條：本公司不允許在工作場所、員工宿舍和其他場所內有任何威脅、虐待、剝削的行為及強迫性的性侵擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。

第五章 附則

- 第17條：本準則未詳盡規範或與較高位階之法律條文牴觸者，以較高位階之法律條文或先前訂定並公告之規則為準，包括《勞動基準法》及《達新工業股份有限公司工作規則》、《反奴役與人口販運政策》等。
- 第18條：本準則所列條文若有與原先之公司政策或規定如：《達新工業股份有限公司工作規則》、《反奴役與人口販運政策》重複者，在不牴觸《勞動基準法》或位階較高之法律之情況下，其公司查證、檢舉處理或違規罰則相關事宜以原先之政策或規定明文規範為主。
- 第19條：本準則自民國 111 年 4 月 20 日起生效

董事長 吳子聰