

企業社會責任

2015年05月11日董事會

| | | | | |
|------|------------|--------|------|--------|
| 發行日期 | 2015/05/11 | 企業社會責任 | 規章編號 | SG-125 |
| 修改日期 | | | 版本 | 3 |

| 項次 | 修正前條文 | 修正後條文 |
|----|---|--|
| 1 | <p>4.3 勞工方面</p> <p>4.3.1 正常的雇用關係 (略)</p> <p>4.3.2 消除童工與禁止超時工作(略)</p> <p>4.3.3 無歧視與禁止不人道待遇 對全體員工應實施平等政策，禁止任何因種族、社會地位、國籍、宗教信仰、年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、性取向、所屬工會或所屬政黨的不同，致聘僱、薪酬、培訓、升遷、續聘與否或退休上的差別待遇。此外，應禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。</p> <p>4.3.4 尊重員工集會結社自由和集體談判權 (略)</p> | <p>4.3 勞工方面</p> <p>4.3.1 正常的雇用關係 (略)</p> <p>4.3.2 消除童工與禁止超時工作(略)</p> <p>4.3.3 無歧視與禁止不人道待遇 對全體員工應實施平等政策，禁止任何因種族、社會地位、國籍、宗教信仰、年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、性取向、所屬工會或所屬政黨的不同，致聘僱、薪酬、培訓、升遷、續聘與否或退休上的差別待遇。此外，應禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等，設置讓員工申訴與溝通之管道。(員工意見箱、專線07-9717707、內線分機66732)</p> <p>4.3.4 尊重員工集會結社自由和集體談判權 (略)</p> |
| | | |
| | | |
| | | |

| 核 准 | 審 查 | 制(修)訂 |
|-----|-----|-------|
| | | |

| | | | | |
|------|------------|--------|------|--------|
| 發行日期 | 2015/05/11 | 企業社會責任 | 規章編號 | SG-125 |
| 修改日期 | | | 頁次 | 1 |

1. 目的及適用對象：

- 1.1 公司本著支持關心道德、勞工、環境與健康安全之社會責任，達成良好道德標準、尊重勞動人權與環境永續的目標。
- 1.2 本準則的目的為利於本公司和子公司遵循，和鼓勵直接間接之供應商也達到應盡企業社會責任標準。

2. 內容範圍：

本準則規範內容包括下列永續發展的面向：

- 2.1 企業方面
- 2.2 道德方面
- 2.3 勞工方面
- 2.4 環境方面
- 2.5 安全與衛生方面

3. 實施策略：

- 3.1 本公司與子公司在實施本準則時將注重與供應商、承包商共同合作、必要時提供教育訓練資料以利提升相關人員的認知與能力。
- 3.2 公司將透過問卷、監督或獨立驗證的方式，評估了解對於本準則的執行結果；公司也將抱持持續改善的精神，以確保未符合相關準則事項，能按部就班履行其改善計畫。
- 3.3 公司對於供應商及承包商達標準的活動，或展現改善的意願者，年度供應商評鑑考核時將增加評鑑得分；反之則降低評鑑得分，以利公司採購人員挑選合格之供應商及承包商持續下單採買，鼓勵共同致力實踐本準則。

4. 準則規範流程：

4.1 企業方面

4.1.1 誠信經營守則

此為本公司和子公司進行所有商業活動之根本原則。主要目的為建立誠信經營之企業文化及健全發展，促進廉潔、透明及負責之經營理念。公司期待供應商採用我們的誠信經營守則，或是自行建立相似的準則，並能夠公開揭示其準則內容。

4.1.2 公司治理

本公司為健全企業社會責任之管理，企業社會責任政策與制度主動提出及執行，並於年報和網站中揭露企業社會責任執行情形。

相關內容，歡迎上本公司的官方網站擷取及瀏覽：

(<http://www.wahhong.com.tw/>)

4.2 道德方面

| | | | | |
|------|------------|--------|------|--------|
| 發行日期 | 2015/05/11 | 企業社會責任 | 規章編號 | SG-125 |
| 修改日期 | | | 頁次 | 2 |

應遵守法律，遵循各級政府頒布的相關法令規章。當公司內部的行為準則與法令規章相抵觸時，公司應採用符合國家法令的最高標準；當行為準則和法令規章未衝突的情況下，公司應採用能提供員工最大保障的標準。

4.3 勞工方面

4.3.1 正常的雇用關係

所有員工之解雇與資遣，應符合當地國家相關法律條文或準則。不得強制僱用、壓榨勞工或僱用非自願囚工，也不得任意片面解除僱傭契約。員工被雇用之前，應提供薪資等僱傭條件說明，並於支付期間提供工資明細，不應將工資扣除視為處罰員工的手段之一。在海外地區子公司，工資給付應符合當地國家法律的最低規定。

4.3.2 消除童工與禁止超時工作

不得非法雇用童工，且絕對禁止童工於午後八時至翌晨六時之時間內工作或從事繁重、危險性的工作，以符合國際勞工組織公約規定和聯合國兒童權利公約的規範內容。

標準工時應符合當地國家法律及所屬產業訂定的標準，並不得要求所屬員工常態性超時工作，員工加班應為員工自願性，且應提供對等的加班費用。

4.3.3 無歧視與禁止不人道待遇

對全體員工應實施平等政策，禁止任何因種族、社會地位、國籍、宗教信仰、年齡、殘疾、性別、婚姻狀況、性取向、所屬工會或所屬政黨的不同，致聘僱、薪酬、培訓、升遷、續聘與否或退休上的差別待遇。此外，應禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等，**設置讓員工申訴與溝通之管道。(員工意見箱、專線07-9717707、內線分機66732)**

4.3.4 尊重員工集會結社自由和集體談判權

尊重員工集會結社自由和集體談判權，依當地國或地區相關工會法規規定，員工有組織與加入工會的權利，公司謹守工會法上規定事項外，也尊重工會相關活動。

4.4 環境方面

4.4.1 在公司的營運作業與提供的產品及服務中，應遵守當地國或地區的環境相關法規與準則規範，和積極採取實際行動，以避免造成任何形式的污染，並規劃實施改善的行動計畫暨具有環境改善績效的良好方案。

4.4.2 公司已建置環境管理作業系統和ISO-14000認證，確保相關的規劃、營運、控管及紀錄等事宜有效地進行。

4.4.3 本公司總管理處廠務部為環境管理專責單位，負責維護環境管理相關系統，並舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。

4.4.4 本公司考慮對生態效益之影響，並教育員工永續消費之概念，並依下列

| | | | | |
|------|------------|--------|------|--------|
| 發行日期 | 2015/05/11 | 企業社會責任 | 規章編號 | SG-125 |
| 修改日期 | | | 頁次 | 3 |

原則從事研發、生產及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境之衝擊：

- 一、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
- 二、安置綠能裝置(ex: 節能燈管、太陽能發電...等)。
- 三、增進原料或產品之可回收性與再利用(ex: 辦公用紙二面利用、資源回收利用、二手商品交換活動...等)。
- 四、研究開發節能、環保原材料，行銷推廣予客戶使用。

4.5 安全與衛生方面

- 4.5.1 遵守所處國家國內、國際有關勞工安全、衛生的相關規範，及提供所有員工安全及衛生的工作環境，確保其營運活動不會導致員工或他人直接或間接的危險。
- 4.5.2 提供員工相關教育訓練、指導及監督，並採取所有必要的預防措施，防止意外或事故的發生。
- 4.5.3 因執行與本公司的契約內容，致引發任何工安意外或事故時，應立即回報予本公司。
- 4.5.4 提供員工適當和足夠的福利設施，並備有改善安全與衛生績效的方案，和展現其持續改善的承諾，以具體行動落實相關策略。

5. 實施與揭露方式：

本準則呈送董事會通過後實施，並於年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露，修正時亦同。