

永旺供應商行為準則

1. 法令與規則

在從事事業活動之國家或地區，遵守當地適用之一切法令或條例、規則，並要求所屬公司之供應商或下包廠商、發包對象，遵守該等法令及永旺之供應商行為準則。

2. 僱用兒童

以 15 歲或該國法令允許聘僱使用之年齡孰高者為準，尚未達到該等年齡之兒童，不得聘僱使用，亦不得用以支援適齡勞工之聘僱使用。未滿法令允許聘僱使用或受僱之年齡、或在該等年齡以上但未滿 18 歲者，倘屬義務教育法之適用對象，則應使其優先就學，不得令其暴露於有害或危及身心健康或發展之狀態。

3. 強制勞動

錄用或僱用之過程，不得藉由暴力、脅迫、監禁或其他不當限制精神、身體與行動自由之手段，違反勞動者之意思強制予以僱用或命其勞動，或者助長該等情事。

4. 勞動時間

遵守勞動時間、休息時段以及休假日所涉之法令與業界基準。於法定時間外之勞動應出於自發，且不得定期要求勞工配合。超出法定時間之勞動，按規定給付法定時間外勞動之津貼。

5. 工資與福利

遵守國家有關工資與福利之法令。根據相關法令規定，進行工資與各種津貼之給付及各項扣除，並留存記錄。工資應在滿足從業人員基本需求以上。所給付之工資內容，包含法定時間外勞動之比例增加津貼在內，以從業人員得以理解之方法，向從業人員說明之。

6. 虐待與騷擾

不得對於從業人員從事體罰、施以精神上或肉體上之強制、以及言語虐待，亦不得牽涉或助長該等情事。事業活動之所有場合，一概不容許任何騷擾行為，包含肢體動作、語言、身體接觸在內。

7. 歧視

不得以人種、國籍、民族、性別、年齡、出生成長地、宗教、學歷、身心障礙、性取向與性認同等為理由，於錄用、工資、升遷、訓練、離職、退職等僱用相關事宜施以歧視，或者助長歧視之情事。僱用所涉之一切判斷，皆以必要機能之實行能力為準。

8. 結社自由與進行團體交涉之權利

尊重從業人員依其自身選擇組織、加入、經營工會，以及由從業人員之代表與公司進行團體交涉之權利。法令對於結社自由與團體交涉之權利設有限制時，則設立向經營階層或從業人員代表提出顧慮之申訴處理制度作為替代手段，並予誠實應對。

9. 安全衛生

提供從業人員符合適用法令與規則之安全健康職場環境，並採取有效處置，以防潛在之安全衛生相關事故或受傷、或包含精神層面在內之各種疾病。提供從業人員之宿舍或餐廳，亦同樣適用安全衛生基準。

10. 環境

在從事製造活動之國家與地區，不僅遵守涉及當地環境之一切法令等，更以最大範圍留意環境保護。確認所使用之原材料與零件，均符合來源國家或地區之法令或規制、國際條約、議定書，並符合永旺所定之環境相關方針。

11. 商業交易

在最終產品及其構成要素之原產國、輸出國與地區，遵守當地商業交易所涉之法令。

12. 誠實與透明

一切事業活動絕對不得有違反倫理之行為，諸如行賄收賄之行為、偽造、竄改與隱匿記錄、物證或證言之行為等。事業活動之相關資訊，遵照所適用之規制與一般之業務習慣正確揭露。

13. 參與度

將永旺供應商行為準則所要求之內容，納入所屬公司與所屬組織之管理體系，以組織整體之力量，解決全體供應鏈中的社會性課題。