台灣農林股份有限公司
TAIWAN TEA CORPORATION

「勞工人權政策」

107.03.16制定

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，爰依社會責任國際標準 SA8000，制定本勞工人權政策，制定從九大面向為企業的社會責任表現提供了透明、可衡量、可鑒定的審核標準，九大面向包括：童工、強制勞動、健康與安全、結社自由與集體談判權力、歧視、懲罰性措施、工作時間、薪資及管理制度，以使全公司在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為原則有所遵循，以下分別說明其政策內容。

一、童工

本公司恪遵勞動基準法，不聘雇或不支持雇用未滿十六歲童工之行為。

二、強制勞動

1. 本公司不使用或不支持使用強迫性勞動，也不得要求員工在受雇起始時繳納押金或寄存身分證件。
2. 本公司絕不扣留員工的部分工資、福利、財產或證件，以迫使員工在公司連續工作。
3. 員工有權在完成標準的工作時間後離開工作場所。員工在給公司的合理通知期限後，可以自由終止聘用合約。

三、健康與安全

1. 本公司應提供一個安全、健康的工作環境，並採取必要而有效的措施，在可行條件下，儘可能地降低工作環境中的危害隱患，以避免員工在工作中或由於工作發生的事故或與工作有關的事故，產生對健康的危害。
2. 定期提供員工有效的健康與安全訓練，對於新進、調職、與發生事故場所的員工也要進行培訓。
3. 建立機制來檢測、防範及應對可能危害員工健康與安全的潛在威脅。公司應保存任何發生在所有工作場所、公司可控制範圍內的居所與財產的事故的所有書面記錄。
4. 本公司應為員工在工作時提供適當的個人保護裝置。員工因工作受傷時，公司應提供急救並協助其獲得後續的治療。
5. 提供員工清潔的衛廁、定期檢測安全的飲用水，必要時提供儲藏食品的衛生設施。
6. 如提供員工宿舍，保證宿舍設施乾淨、安全且能滿足員工基本需要。
7. 所有員工即使在未經公司准許下，應有權利離開或消除即將發生在自身工作上的可能嚴重危險。

四、結社自由與集體談判權利

1. 尊重所有員工自由組織與參加工會、以及集體談判之權利。本公司應尊重這項權利，並應切實告知員工可自由加入所選擇的組織，員工不會因此而有任

何不良後果或受到公司的報復。公司不會以任何方式介入這種組織或集體談判的建立、運作或管理。

2. 在結社自由和集體談判權利受到法律限制時，本公司應允許員工自由選擇自己的工會代表，並儘量協助所有員工得以獨立自由結社以及集體談判。

3. 公司應保證參加工會組織的人員及工會代表不會因參與工會活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復，工會代表可在工作地點與其所代表的員工保持接觸。

五、歧視

1. 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、年齡或其它任何的歧視。

2. 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。

3. 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。

4. 本公司不得在任何情況下要求員工做懷孕測試。

六、懲戒性措施

本公司應尊重所有員工與維護其尊嚴，並不得從事或支持體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱，也不得以粗暴、非人道的方式對待員工。

七、工作時間

本公司遵守相關勞動法律有關工作時間的規定，並定期舉辦勞資會議，於工作規則明訂工作時間與延長工時之規範，為確保員工不陷於工時過長之風險中，定期關心及管理員工出勤狀況。

八、報酬

1. 本公司應保證所付工資至少能達到法定或行業最低工資標準，並滿足員工基本需要。

2. 本公司應保證不因懲戒目的而扣減工資，除非符合相關法律許可、或獲得員工的同意。

3. 本公司應定期向員工清楚詳細地列明工資、待遇結構，以及保證工資、待遇與所有適用法律完全相符。

4. 所有加班應依勞動相關法律規定支付加班津貼或與依員工意願選擇協商補休。

九、管理制度

本公司提供良好工作環境、保障員工人權，為了持續改善，定期對政策、方針、執行的程序及執行結果進行管理評審。