

勞工及道德：

1. 勞工

我們大新企管公司承諾遵循下列適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準，包括法律涉及結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當的聘僱歧視的有關法規。

A 自由選擇職業：我們不使用任何的強迫勞動且工作皆是出於自願，員工在合理通知的情況下，擁有自由離職的權利。

B 不雇用童工及保護未成年工：在製造的任何階段都不得使用童工。

“童工”是指未滿 15 歲（或在該國/地區法律准許的情況下可為 14 歲）抑或可能較高年齡，屬於該國/地區最低就業年齡或是完成義務教育之年齡。符合所有法規的建教計劃則不在此列。然而，所有 18 歲以下的工人不得從事有可能危險性的工作，及應禁止可能影響其教育需求的夜間及加班工作。

C 工作時間規定：

除非是緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內不應超過 60 小時。工作超時必須出於自願，且應當針對超過當地法規的超時工作，嘗試進行有效的管理。每週七天應當安排工人至少休息一天。

D 健全薪資與福利：支付給員工的工資符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。依據當地法律的規定，員工的加班工資應高於正常的每小時工資水準。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段及時通過工資存根或其他類似文件將工資支付依據發給員工。

E 落實人道待遇：我們承諾不得殘暴和不人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵。

F 禁止非法歧視：我們承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況、受保護的退伍軍人身份或受保護的基因資訊等在雇用及實際工作（例如晉升、獎勵和受培訓等）中歧視員工。另外，不強迫員工或准員工接受帶有歧視性的醫學檢查。公司充分尊重員工宗教信仰，對員工提出合理的宗教活動需求時，管理部應依該宗教教規，向員工提供合理的宗教活動安排。

G 結社自由：我們尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、參加或不參加工會、尋求代表資格、參加勞工委員會。員工能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

H 建立良好溝通管道

我們鼓勵員工運用各種管道（意見箱、電話、mail 及員工座談會）與管理階層互動溝通，使公司上下意見交流暢通無阻。

2. 商業道德

大新企管同仁為善盡社會責任並在市場上取得成功，我們承諾遵守並維護最高標準的道德標準，包括：

A 經營誠信：所有商業的互動關係中都應遵循最高的誠信標準。任何及所有形式的貪污、勒索和盜用公款等行為當被嚴格禁止，如有違反將受到立即解除勞動合同或報告司法機關處理。

B 無不正當的利益：不得承諾、提供、授予、給予或接受賄賂或其他形式的不適當或不正當利益。

C 信息公開：依照適用法規和主要的行業慣例公開有關勞工、健康與安全、環境實踐、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。

D 知識產權保護：尊重和保護知識產權，技術和訣竅的轉讓須根據相關法律規定保護知識產權。

E 公平交易、廣告和競爭：應制定公平交易、廣告和競爭的標準，並且要有保護客戶資訊的措施。

F 身份保密和無報復政策：應制定程式，以保護檢舉的供應商和員工並確保其身份的機密性和匿名性，除非法律明令禁止。參與者應制定溝程式，讓員工能夠提出疑慮而無需擔心遭到報復。

G 隱私：

我們應承諾保護所有業務相關人員，包括供應商、客戶、消費者和員工的個人信息的合理隱私期望。在收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時應遵守隱私和資訊安全法律及法規要求。

3. 管理系統

採取或建立一個管理系統，管理系統應設計至確保

- (1) 符合與企業的經營和產品相關的法律法規及客戶要求。
- (2) 符合 EICC 準則或相關社會責任準則。
- (3) 識別並降低與相關法規與準則有關的經營風險。另外，管理體系應當推動持續改進。

A 公司承諾：公司的社會及環境責任政策聲明應由高階管理層簽署並確認守法以及有持續改善的承諾。

B 管理職責與責任：明確指定負責確保管理體系實施及定期審查進度的管理代表。

C 法律和客戶要求：建立了法規鑑別、監控並理解適用的法律

D 風險評估和風險管理：大新制定了一套程式，以識別和公司經營有關的環境、健康與安全以及勞工道德實踐風險。確定每項風險的級別，實施適當的程式和實質控制，以確保合規性並對已識別出來的風險實施控制。