

所羅門集團 社會責任與道德政策

第一條 訂定目的

所羅門集團(以下稱“本集團”)及全體管理層認識到遵守國際勞工標準和維護勞工權益是一個負責任的企業所具備的基本條件，也是消費者、客戶、公眾和政府等利益相關者的期望。本集團承諾遵守國家勞工、健康、安全、環境、職業道德及永續發展的法律法規、遵守國際公認的相關標準、以及其他適用的行業標準和客戶要求，持續改善工作條件和員工福利。本集團要求全體人員於執行業務範圍內，實施良好的社會責任與道德政策，並將這一要求延伸到供應商。

第二條 公司宣誓

- 一、遵守經營所在地的勞工、健康安全和環境法律法規及相關國際標準。
- 二、禁止雇用童工，不接受任何雇用童工或強迫勞動的供應商。
- 三、尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。
- 四、提供安全衛生的工作條件和工作環境，確保勞工的安全和健康。
- 五、推動勞資合作，尊重勞工的結社自由和集體談判權。
- 六、尊重勞工的基本人權，禁止任何形式的歧視或侮辱人格的行為。
- 七、合理安排生產計畫，合理安排勞工的工作時間和休息休假時間。
- 八、提供合理合法的工資福利，滿足勞工的基本需要。
- 九、建立對內、對外相關溝通管道，確保資訊公平詳實的揭露。

第三條 目標及管理方案

根據本集團社會責任政策及法律法規和相關國際標準的要求，制定公司社會責任，包含確保勞工工作時間、加班時間能符合當地法律規定，並使公司人員瞭解道德政策的內容，以及要求供應商共同來遵循並實踐社會責任承諾。公司指派環境安全部門（總務部）負責分析公司在環境方面的社會責任表現，人力資源部門(人資部)負責分析公司在健康安全、勞工道德方面的社會責任表現，提出實現目標的管理方案，並制定必要的監督檢查要求。總務部和人資部門應定期監督檢查公司社會責任目標和管理方案的實施情況，每年進行一次修訂，確保公司社會責任表現持續改進。

第四條 道德政策

為履行社會職責並創造永續經營之環境，公司須遵循最高標準的道德要求，包括：

- 一、廉潔經營
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、敲詐勒索和挪用公款等行為（掩蓋承諾、捐助、禮物或收受贓物）都必須明令禁止。
- 二、無不正當收益
不得提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。
- 三、資訊公開
依照相關法律法規和主要的行業慣例公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效

的資訊。

四、智慧財產權

應尊重智慧財產權並承諾遵守保護智慧財產權的相關法律法規。

五、公平交易和公平競爭

應制定公平交易和公平競爭的標準，並採取保護客戶資訊的保密措施。

六、身份保密

應制定相關機制確保檢舉之供應商及勞工身份的機密性。

七、秘密

尊重並承諾保護所有業務合作人員（包括供應商、顧客、用戶和雇員）之隱私及個人資料之秘密性，當搜集、處理、利用其個人資料時，符合營業秘密和資訊安全相關法律法規之要求。

八、無報復

應制定合理、有效的勞工溝通、檢舉機制，避免被檢舉者及其他關係人之報復情事。

第五條 童工及未成年工

- 一、公司建立並執行保護未成年工及救濟童工的相關政策，確保公司活動符合相關法規和企業社會責任規範。
- 二、公司禁止雇用童工，堅決反對任何雇用童工的行為，一旦發現童工，必須立即停止其工作，指定專人安排身體健康檢查，並安排專人將其送到父母身邊。公司不與任何故意雇用童工的供應商合作。
- 三、人力資源部門招募時必須依據勞基法要求，採取合理、有效的方法鑒別勞工的真實年齡，確保勞工入職時均滿法定要求年齡，防止因勞工提供虛假年齡而誤用童工。
- 四、人力資源部門建立並保持真實、完整的勞工人事檔案，包括入職日期、出生日期、教育經歷、工作經歷、有效的證件影本、家庭地址及緊急聯絡辦法等。
- 五、根據相關法律法規，安排每年度的定期體檢，不得安排未成年工從事任何可能危害身體健康和安全的的工作。

第六條 強迫勞動

- 一、公司建立並嚴格執行禁止強迫勞動的政策，保障勞工人身自由，確保公司活動符合相關法規和企業社會責任規範。
- 二、人力資源部門負責制定和實施公司禁止強迫勞動的政策，定期調查評估政策的執行效果。
- 三、公司依法建立並完善保障勞工權益的規章制度，包括工作時間、休息休假、工資報酬、勞動紀律、辭退等事項，並將該制度通過適當方式公示，使勞工得隨時查閱查詢。

第七條 工作時間

- 一、公司遵守相關法律法規及行業標準中有關工作時間和休息休假的規定，建立並執行合理合法的政策，保證符合企業社會責任規範之要求。
- 二、人力資源部門負責制定和執行公司工作時間和休息休假的政策，嚴格執行考勤制度。
- 三、生產管理、製造部門負責根據公司工作時間和休息休假政策制定相關生產計畫，合理安排勞工的工作和休息時間。
- 四、公司建立有效的加班控管機制，確保勞工加班是合法自願，並建立合理合法的休息休

假制度，確保勞工身心健康。

- 五、公司無論依照相關法律法規或勞動管理部門批准採用計時、計件或綜合工時制度，均保留真實準確的勞工工時記錄，且勞工每週工作不超過法定工時上限。
- 六、公司嚴格執行考勤制度，勞工工作時間應有真實、準確的完整記錄，包括上班時間、下班時間和加班時間。

第八條 薪資報酬

- 一、公司建立並執行合理、合法的薪資福利政策，保證符合相關法律法規和企業社會責任規範。
- 二、人力資源部門負責制定並實施公司薪資福利政策，核定工資報酬並依規定發放工資報酬和福利。
- 三、工資支付制度：工資應按月以貨幣的形式向勞工本人支付，不可預扣或無故拖欠。
- 四、公司依法為勞工提供團保及勞、健保，並依法繳納相應的保險費。
- 五、公司向勞工支付的工資應至少達到法定的最低基本工資，並提供法定的相關福利。
- 六、勞工不論何種原因離職時，在未造成公司損害情形下，公司將依法給予工資。

第九條 勞動紀律懲戒性措施

- 一、公司根據相關法律法規建立並完善合理合法的勞動紀律懲戒政策，警示、教育和幫助違反勞動紀律的勞工並及時採取糾正行動。
- 二、公司懲戒措施應以書面形式通知本人。公司對勞工採取懲戒措施前時必須由人力資源部門查清事實與證據，並按照規定的流程執行懲戒措施。
- 三、公司建立有關勞動紀律懲戒的投訴和申訴機制，員工發現不當懲戒行為，可以直接向人力資源部門投訴、申訴。
- 四、員工若有發現違反本準則事件之具體事證，應向 119@solomon.com.tw 提出檢舉，此檢舉信箱由董事長親自收件並對檢舉人身份保密。

第十條 禁止歧視與不人道待遇

- 一、公司建立並完善禁止歧視的相關政策，確保公司活動符合法律法規和企業社會責任規範。
- 二、人力資源部門負責制定和執行公司禁止歧視的相關政策，調查有關歧視方面的投訴、舉報並及時採取糾正行動。
- 三、公司禁止一切形式的歧視行為，不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、身體殘疾、懷孕、信仰、政治派別、婚姻狀況等在涉及勞工 聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上或實際工作中歧視勞工。不得強迫勞工或應聘者接受帶有歧視性的醫學檢查。
- 四、公司尊重並且確保勞工免受禁止任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神上或肉體上的脅迫以及言語侮辱，也不得以任何粗暴、非人道的方式對待勞工。
- 五、公司建立並完善反歧視的申訴和投訴機制，發現有歧視行為，勞工可以直接向人力資源部門或相關管理層投訴；公司將成立調查專案小組，協助執行調查作業與風險防制事宜，查清事實和證據及時採取糾正行動。

第十一條 自由結社

- 一、公司尊重勞工的結社權利，絕不惡意破壞、阻撓勞工成立或參加任何合法組織（例如：工會、社團等）。
- 二、勞工有權依照法律規定，通過工會、職工代表或其他形式參與民主管理或就保護勞工合法權益等事項與公司平等協商。
- 三、公司保證參加工會的勞工以及職工代表不會因為加入工會或參與工會活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復。

第十二條 健康安全、環境

- 一、公司建立並完善健康、安全的工作環境政策。
- 二、公司應為勞工提供安全、健康的工作場所和環境，並通過切實可行的具體措施減少勞動過程中和工作環境中的安全隱患，防止或減少勞動過程中的事故或人身傷害。
- 三、公司應對勞工進行勞動安全衛生教育，以便其能充分認識到勞動過程和工作環境有關的危險因素，以及如何最大限度地降低減少職業危害。
- 四、公司應建立檢測、防範及應付可能危害勞工健康與安全的一套機制並且例行化執行。
- 五、公司應提供符合當地法律規定的個人防護用品和保護措施，對從事有職業危害作業的勞工定期進行健康檢查，對從事特殊作業的勞工進行專門培訓並要求取得特殊作業資格。
- 六、公司應確保勞工在勞動過程中嚴格遵守安全操作規則，不得違反規章或強制冒險作業。勞工在勞動過程中發生意外事故或工傷時，公司將提供緊急救助並協助勞工獲得應有的補償。
- 七、公司應定期對勞動過程中和工作環境中可能出現的緊急情況和意外事故進行風險評估，通過實施相應的安全控管措施將事故的影響降到最低。
- 八、公司應依法對勞工在勞動過程中發生的傷亡事故和勞工的身體異常狀況建立統計、報告、處理制度，降低工傷事故和職業病發生率。

第十三條 供應商管理

- 一、公司建立並持續完善供應商管理政策，將要求供應商承諾遵守公司相關社會責任與道德政策，確保供應商採用符合社會責任的方式生產產品或提供服務，促進產業可持續發展。
- 二、公司將指派相關部門負責執行供應商管理機制，監督並要求供應商遵守公司相關的社會責任與道德政策，並且每年度至少安排一次對供應商是否遵循相關法律法規和社會責任規範的情況進行評核，一旦發生違反規定之情形，將依供應商管理政策進行處置。
- 三、公司要求所有供應商在與公司進行合作前均必須簽署《供應商/承包商社會責任規範》，遵守相關法律法規以及企業社會責任規範。公司並保留相關稽核評估結果以及供應商採取改善措施的證據和記錄。

第十四條 訂定、修訂與實施

- 一、本政策經董事會決議通過後實施，並應於公司網站上揭露；修正時亦同。
- 二、本政策訂定於民國 103 年 11 月 12 日；第一次修訂於 111 年 0 月 0 日。