



# 禁用童工政策

Child Labor Prohibition Policy

亮雲科技股份有限公司

## 前言／目的與適用範圍

亮雲科技股份有限公司重視人權保障、合法聘僱及未成年人之身心健康，並承諾於公司營運、人才招募、勞動管理及供應鏈合作過程中，確實遵循相關法令與社會責任要求，嚴格禁止任何形式之童工使用。

本政策旨在建立明確之預防、查核、通報及補救機制，以避免未滿法定最低工作年齡之人員進入本公司工作場所或透過供應商、人力仲介及其他合作夥伴從事與本公司相關之工作。凡本公司各單位主管、人力資源人員、用人單位、供應商、人力仲介及其他受本公司委託或於本公司場域內提供服務之合作對象，均應遵循本政策辦理。

## 童工預防計畫

1. 本公司禁止雇用未滿十六歲之人士從事任何工作。各用人單位於提出人力需求及面談甄選時，應將法定最低工作年齡要求納入招募條件，並確保聘僱流程符合相關法令及本公司內部管理規範。
2. 招募甄選初期，人力資源單位及用人單位應依履歷資料、學歷資訊、畢業年度、工作年資及其他可得資訊，進行年齡之初步辨識；如有年齡疑義、資訊不完整或顯有不合理之情形，應先行查明，不得逕行進入錄用程序。
3. 在正式聘用任何求職者前，人力資源單位應採取有效措施核實其年齡，並留存具相當證明力之文件，經確認無誤後始得辦理聘僱。可供查核之文件，包



括但不限於：

- 附有照片之政府核發身分證明文件；
  - 出生證明、戶口名簿或戶籍相關證明文件；
  - 其他足以證明出生日期之有效官方文件。
4. 人力資源單位於建立員工人事資料、完成報到及建檔作業時，應再次核對年齡及身分資訊，確認文件內容與招募階段所提供資料一致，並依個人資料保護及內部文件管理規範妥善保存。
  5. 各部門主管於日常管理、工作指派或相處觀察過程中，如發現工作者之實際年齡可能與提供資料不符，或對其年齡真實性有合理懷疑時，應立即通報人力資源單位進行查核，以確保任何未被及時識別之不當聘僱狀況能獲得迅速處理與保護。
  6. 本公司應透過招募作業管理、報到查核程序、主管教育宣導及內部稽核或抽查機制，持續強化禁用童工之管理措施，並確保相關人員瞭解其責任與處理程序。

## 誤用童工補救計畫

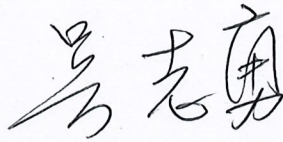
1. 一旦發現或合理懷疑有誤用童工之情形，本公司應立即停止其工作或使其退出工作場所，並由人力資源單位會同相關主管就其工作內容、工時、工作環境及可能健康風險進行即時評估，以避免對其身心健康造成進一步危害。
2. 如經評估認有危害其身心健康之虞，本公司應立即安排適當之醫療檢查或必要之健康評估；如確認因工作而導致疾病、傷害或其他健康損害，其相關醫療與處置費用由本公司負擔，並依法提供必要之協助與保護。
3. 經確認不符聘僱資格者，本公司應依內部管理程序辦理停止聘僱、離職、保護及後續安置等事宜，並視需要與其法定代理人或監護人聯繫，確保處理過程兼顧其安全、尊嚴及最佳利益。
4. 發生誤用童工事件時，本公司應即刻檢討招募、審核、報到及管理流程中可能存在之缺失，查明原因，提出矯正與預防措施，並追蹤改善成效，以防止類似事件再次發生。
5. 本公司應明確要求供應商、人力仲介及其他合作夥伴遵循本政策及相關法令，不得直接或間接使用童工。倘發現合作對象有重大違規情事，本公司得要求其限期改善；如未於期限內完成改善、拒絕配合查核，或情節重大者，本公司得依契約、採購或合作管理規範，終止或停止雙方合作關係。

6. 本政策之執行應結合本公司人力資源管理、採購管理、供應商管理及內部通報程序辦理。任何人員知悉疑似違反本政策之情事，均應立即向主管或人力資源單位反映，以利本公司即時處理。

---

核准簽署：

總經理 吳志勇



---

亮雲科技股份有限公司 | Child Labor Prohibition Policy