

 全球政策與準則	核准人	制修人	建立日	修訂日
		劉家傑	2024/12/25	
NO. ESG10000	人權行為準則			

## 1. 前言

隨著自行車產業的蓬勃發展，台灣的自行車企業在秉持誠信經營，以及遵守各地的社會經濟法規的原則下，持續為產業的進步做出貢獻，並維持自由公平的世界貿易。透過企業社會責任等方面的長期深耕，中心廠至供應鏈的夥伴都不遺餘力推動整個產業的可持續發展和長久經營。

為了支持並指導會員履行企業社會責任，中華自行車永續聯盟協會 (Bicycling Alliance for Sustainability, BAS) 制定了《中華自行車永續聯盟人權行為準則》(下稱《行為準則》)。《行為準則》反映了台灣自行車產業對人權價值和勞動權益的基本共識，協會的所有會員都將遵守這些準則，杜絕侵犯和違反人權的行為，確保產業內所有勞工及利害關係人得到合理、公平和有尊嚴的對待。

《行為準則》旨在保障聯盟內的勞動人權，引領企業積極應對全球化經濟和可持續發展的挑戰，為產業的長期繁榮奠定堅實基礎。

本《行為準則》源自於國際認可的勞動人權標準與在地勞動法規，包含：

- 聯合國世界人權宣言
- 聯合國商業與人權指導原則 (UNGPs)
- 聯合國九大核心人權公約：公民與政治權利國際公約 (ICCPR)、經濟社會文化權利國際公約 (ICESCR)、消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)、兒童權利公約 (CRC)、身心障礙者權利公約 (CRPD)、消除一切形式種族歧視國際公約 (ICERD)、保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約 (ICMW)、保護所有人免遭強迫失蹤國際公約 (ICPPED)、禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約 (CAT)
- 聯合國全球盟約 (UNGC)
- 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言
- 國際勞工組織發布之國際人權公約
- 經濟合作暨發展組織跨國企業準則
- 經濟合作暨發展組織責任商業行為盡職調查指南

- 歐盟永續報導準則 (European Sustainability Reporting Standards)
- 台灣勞動法規，如勞動基準法、勞動基準法施行細則、性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、就業服務法、職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生管理辦法、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則、女性勞工母性健康保護實施辦法、妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準等。

## 2. 適用範圍與對象

做為自行車永續聯盟的創始會員，《行為準則》適用於巨大集團總部與子公司（下稱「集團」）之勞工、商業夥伴、供應商、分包商及其他利害關係人。

## 3. 行為準則

### 3-1 強迫勞動。

集團應尊重勞工就業自由，嚴禁各種形式的強迫勞動，不得僱用或允許使用受脅迫或受約束的勞工或質押勞工，禁止對勞工進行無理之勞動約束或限制，及任何形式的侮辱或非人道的方式對待，包括但不限於下列行為：債役（包括抵債勞工）或契約奴工、奴役或人口販運，例如：為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接收勞工等。

集團招募人才時必須為所有勞工提供書面僱用協議，其協議應以勞工可以理解的語言撰寫，並且在協議中描述僱用條款及條件。必須在勞工離開原本的國家/地區前，為其提供此份僱用協議，而在其抵達接收國家後，該僱用協議不得有任何替換或更改，除非相關更改是為了符合當地法律的要求和提供相同或更佳條款而做出則例外。

勞工所有工作應出於自願，若勞工發出合理通知，可以隨時離開工作或終止僱用關係，而不會受到處罰。集團或所屬中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收勞工的身份證或入境證件。儘管有上述規定，集團僅可在遵守各地法律所必需的情況下保留證件或文件。就算是在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其證件或文件

### 3-2 童工

集團應遵循當地聘僱最低年齡的法律和規定，禁止非法僱用童工。雇主不得僱用任何未滿15歲、或未達強迫教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡的人士。未滿18歲的年輕勞工不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。集團應採取正當合法的機制核實勞工的年齡。

### 3-3 工時。

明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關注及管理勞工出勤狀況，並應尊重國家法定假日或宗教節日。所有勞工之延長工時均出於自願，如有符合當地法律所認定之緊急或特殊情況需延長工時或假日工作，須符合當地法律程序要求，且員工每七天應當至少休息一天。

### 3-4 薪酬與福利。

集團應提供公平合理且符合薪酬法律規範的薪資與福利，並按時給付勞工足額薪資，且禁止以扣工資作為紀律處分的手段。支薪時應及時為勞工提供簡明的工資單據，內含充足的資料證實支付給勞工的薪酬準確無誤。

### 3-5 平等、反歧視、反騷擾。

集團應始終遵循就業機會和待遇平等原則，確保在執行業務時尊重不同人口族群的權力，認同尊重文化差異，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、以往工會會員身分，或任何其他受適用的國家或地方法律保護的身分，在招聘和其他僱用實務中歧視或騷擾任何勞工。除非因應適用法律或工作場所特有之安全考量，否則不得讓勞工或待聘勞工接受帶有歧視性的醫學檢測或身體檢查，亦不得因測試結果，而有不當的差別待遇。此外，應為勞工提供適當的場所進行宗教活動和無障礙設施設備。

集團應提供無騷擾以及無歧視的工作場所，有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向勞工清楚地傳達。避免苛刻或非人道地對待勞工，包括但不限於暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。嚴格禁止任何形式之騷擾行為，包括但不限於，口頭騷擾、精神騷擾以及性騷擾。

集團應保障勞工之個人隱私，不得非法侵害勞工之隱私權，收集或處理個人資料時，應依所有適用法律及法規規定，提

供清晰準確之隱私權注意事項。例如在蒐集勞工個人資料前應告知、負擔保護與管理責任，並保障勞工處理其個人資料的權利與自由。

### 3-6 集結自由與集體談判權。

集團應尊重勞工集會結社與集體協商的權利，重視所有勞工組織並促進勞資合作。勞工和勞工組織代表能夠在不用擔心遭受歧視、解僱、騷擾、列入黑名單、報復、威脅或其他不平等對待的情況下，與管理層雙方公開地就工作條件和管理方法良善溝通。

集團應當尊重所有勞工組織與加入工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重勞工迴避這類活動的權利。如果集結自由和集體談判的權利受到適用法律及法規的限制，勞工應能自由制訂其章程和規則、選擇其勞工代表、組織其行政單位和活動。

### 3-7 職業健康與安全。

集團應遵守國家和國際職業健康安全標準，提供勞工安全、健康、衛生之職場環境，消弭工作環境中可能影響勞工安全健康之因素，以降低事故、職業傷害、職業病發生之風險。應定期對工作場所進行風險評估，實施適當的危險防護、預防措施與教育訓練。推動環境安全政策及宣導相關法規，提升全員安全意識。

為避免勞工可能暴露於健康和 safety 危機，集團應以程序識別和評估並降低風險，或為勞工提供適宜的防護裝備，以及與危險事故和相關風險的教育訓練。應採取對性別回應的措施，例如提供孕婦和哺乳中的母親合理的工作環境。

集團應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、勞工通告和疏散計劃、勞工培訓和演習。集團應提供勞工所講語言或其能夠理解之語言進行的適當職業健康和 safety 資料和訓練。

集團應制定程序和體系來預防、管理、追蹤和報告職業傷害和職業病，若發生相關事件，應提供必要的治療。調查職業傷害和職業病案例並採取改善措施以降低風險。

集團應當為勞工提供乾淨的洗手間設施、清潔的飲用水等環境設備。集團或其勞工中介人應為勞工提供住宿設施應當保持乾淨且安全，並提供適當的緊急出口、盥洗用熱水、充足的照明、適當之空氣調節設施、提供獨立安全的場所以供儲存個人和貴重物品，以及設置適當且出入方便的私人空間。

#### 4. 行為準則實施

集團遵守此為準則及其所有標準。集團應實施或維護管控制度，以促進遵守此準則與法律、識別及降低相關的營運風險，並促進持續改進。集團應以適當的方式記錄其在企業內部的實施情形，並保留相關文件與紀錄。

##### 4-1 溝通與培訓。

集團應將《行為準則》的內容傳達給勞工、商業夥伴和其他主要利害關係人，並根據需要對勞工進行教育訓練。

##### 4-2 對商業夥伴的期待。

《行為準則》的內容反映了自行車產業對商業夥伴的期望，期待商業夥伴以《行為準則》內容為指導，或採用類似的行為準則，並鼓勵他們對其供應鏈中的合作對象也採取同樣的要求。集團原則上重視長期業務關係。因此，在建立長期合作關係之前，集團應檢查與評估潛在商業夥伴之人權執行情況。

##### 4-3 關於違規的說明。

將認真看待任何違反《行為準則》的行為。如果出現違規情況，我們將採取適當保密的評估或檢查措施，必要時亦將採取適當的補救或預防措施。

#### 5. 附則

本辦法經呈董事長核准後實施，修訂時亦同。