

Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
LÊ THỊ HUỆ	NGUYỄN THỊ KIM ANH	CHOU CHUN KAI	

## 招募政策

### 共同承諾

佳新責任有限公司承諾不僱用童工或 15 歲以下人員在公司工作。

根據勞動法規定於招募 15 至 18 歲的員工，公司將遵守「對於未成年人勞動之規定」。

招募時，公司不歧視，確保所有應聘者有平等的機會：不論膚色、宗教信仰、性別、年齡、種族、地域、婚姻狀況、政治觀點等。

公司不收關於招募員工的任何費用。

公司不招攬，引誘，承諾，虛假廣告，或使用其他方法來招募，販運人口，剝削，強迫員工，或利用就職服務，將依合約工作的員工送去國外工作，以實行違法行為。

公司招募基於個人能力、工作經驗、專業知識，並滿足公司的要求。不將家庭狀況、懷孕、性別、宗教、種族、地域、政治觀點等因素做為招募的依據，不要求應聘者提供性別、宗教、種族、政治觀點等敏感資訊。

公司招募確保原則：基於工作上實際的要求、招募適合此工作的人員。

政策必須向全體公司幹部人員頒行。總經理部與幹部管理要解釋明確，讓幹部人員瞭解員工執行此政策的政策和責任。

### 1. 勞動招募政策：

- 1.1. 公司致力招聘本地員工。從一般工做到初階、中階和高階管理職位，此外也在公司鄰近地區或其他地區招聘。
- 1.2. 如果需要招聘高齡員工（高齡員工是指依照現行法規的工作年齡之後繼續工作之員工）或殘疾員工（殘疾員工是指受傷或出生缺陷，身體一個或多個功能有缺陷的人，其工作能力已由體檢委員會認證），公司有責任依國家法律執行高齡勞動或殘疾員工的制度與政策。

## Chính sách tuyển dụng

---

- 1.3. 嚴禁人力資源部門因性別、膚色、宗教、種族、地區或政治觀點的差異或由於個人偏見而有不公平對待。
- 1.4. 在個人人事檔案裡，人力資源部門不可因幹部人員參加的團體以及宗教，要求和保留各種團體資料。
- 1.5. 招募過程中，人力資源部門不可要求女員工提供懷孕狀況或進行懷孕檢測，或將此條件做為招募依據。
- 1.6. 嚴禁人力資源部門與幹部管理濫用權限，故意招聘童工。
- 1.7. 各部門分廠配合人資部門定期檢查、追蹤，如果發現部門分廠裡有童工，要即時報告，並將此童工交給人資部門。
- 1.8. 為讓公司僱用，而有偽造文件的情形，如果僱用之後才發現，公司發現時，立即解除勞動合約。解除合約的時候，所有薪資與其他制度(如有)之權利依據勞動法解決。此外，勞動合約結束時，公司派車由人資部門人員或者幹部管理送此童工交給家屬(父親、母親或者監護人)。此童工若滿勞動年齡時，公司會優先聘用。
- 1.9. 童工處理方式：  
公司禁用童工，若有誤用情況發生將以下列方式處理：
  - 與童工監護人聯繫，由監護人帶離工作場所，並解釋原因以及工作停止的意義。
  - 提供經濟支持，或支付學費...等其他支持，允許此童工註冊並繼續上學或者接受職業培訓至滿 15 歲以上(法定勞動年齡)，及在繼續上學過程中支付薪資。
  - 如果此童工可以提供證明已在學校或職業培訓課程中註冊與上課的文件，公司必須持續支付基本薪資，直到此課程完成或者滿 15 歲以上(法定勞動年齡)，取決於哪個時間點後到，並提供公司工作機會。
  - 如果童工自願選擇不參加學校或職業培訓課程，將無法獲得公司經濟補償的權利。該決定必須以書面形式作出。
  - 為童工支付基本薪資直到童工滿 15 歲以上(法定勞動年齡)。
  - 提供工作給童工當他滿 15 歲以上(法定勞動年齡)。
  - 童工離開之前，公司要提供體檢與支付親屬的交通、飲食費，以便帶童工回家。
  - 若員工超過上學年齡，公司舉辦技術培訓，並支付薪資。
- 1.10. 員工要誠實地提供個人資訊，關於姓名、出生日期、性別、居住地址、學歷、技術技能程度、身體狀況，和公司需要結交合約的其他資訊。

## Chính sách tuyển dụng

1.11. 如果員工提供不誠實的資訊，在簽署勞動合約時影響到公司招募的事宜，公司將實行單方終止勞動合約。

### 2. 資料歷史：

- 2.1. 第一次頒行： 16/12/2009
- 2.2. 第二次頒行： 24/05/2011
- 2.3. 第三次頒行： 02/01/2015
- 2.4. 第四次頒行： 20/02/2019
- 2.5. 第五次頒行： 10/12/2019
- 2.6. 第六次頒行： 01/01/2021

修改次數	修改項目	修改內容
6	共同承諾	依照第 45/2019/QH14 號勞動法更改
	1.2	補充高齡員工的定義
	1.10 和 1.11	補充第 1.10 和 1.11 項