未成年工用工合规管理手册

生效日期 2020 年 2 月 1 日

第一章 总则

2020 年 2 月 1 日

1.1 目的

为严格遵守《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》《未成年人保护法》等相关法律法规，履行企业社会责任，保护未成年人的身心健康，杜绝任何使用不满 18 周岁未成年人的可能性（包括不满 16 周岁的童工及 16 周岁以上不满 18 周岁的未成年工），结合 PCB（印制电路板）行业生产特点，特制定本手册，旨在建立"零容忍"管控体系，确保公司在用工方面完全合规。

1.2 适用范围

本手册适用于公司所有经营主体、所有部门（包括但不限于人力资源部、各生产部门、EHS 部、供应链管理部、行政部等）及公司全体管理人员与员工。

本手册适用于所有用工环节与用工形式，包括：

直接用工：全部正式员工、临时工、实习生、季节性用工。

间接用工：全部劳务派遣人员、外包服务人员、项目合作方派驻现场人员、供应商驻场人员。

其他形式：任何在公司场所内提供劳动或服务的人员。

1.3 核心禁止原则与基本原则

绝对禁止原则：公司严禁以任何理由、任何形式招用或使用不满 18 周岁的未成年人。

无例外原则：本禁令适用于所有岗位、所有用工急迫情形及所有合作形式，不存在任何豁免。

延伸责任原则：公司对自身用工行为承担主体责任，同时对劳务派遣、业务外包等合作方的用工合规承担审慎审核与持续监督责任。

全员责任原则：全体员工均有遵守并监督本禁令执行的义务；各级管理人员对所辖部门/班组的执行情况承担直接管理责任。

第二章 全面禁止管控体系

2.1 招聘与入职环节的绝对禁止

招聘宣传：所有招聘广告、宣传册及公告必须明确载明"公司严禁使用不满 18 周岁人员，此类人员投递一律不予录用"。

年龄门槛设置：在招聘系统及求职登记表中，最低年龄要求强制设定为"18 周岁及以上"。

面试筛查：面试人员应对应聘者年龄作出初步判断；对明显年轻或年龄存疑者，须先行核验年龄。经确认不满18周岁的，应立即终止面试流程并做好记录。

2.2 强制双重身份核验程序

所有人员（含合作方人员）入职公司上岗前，必须通过以下核验：

第一重：证件原件核验

必备证件：《中华人民共和国居民身份证》原件（其他证件不得作为年龄的主要证明）。

核验流程：a. 人证比对：由指定的"合规核验员"将证件照片与本人外貌进行比对。b. 信息审核：逐位读取身份证号码中的出生日期段，准确计算是否已满18周岁，并对"临界年龄"情形保持警惕。c. 防伪识别：借助专用核验台的身份证阅读器、紫外灯等设备核验证件真伪。d. 签字确认：核验通过后，核验员在《入职人员年龄合规核验声明表》上签字，并承担核验责任。

第二重：系统联网核验

所有通过初审人员的身份证信息，必须通过公司人力资源系统对接的官方数据接口或经授权的合规平台进行二次核验。

刚性拦截：经核验年龄不满18周岁的，系统应自动并永久终止流程，同时向人力资源总监、EHS总监及法务负责人发出最高级别预警。

2.3 合作方管理与延伸管控

合同约束：所有相关合同必须设置"禁止使用未成年人"的强制条款，明确合作方的承诺、报备义务、公司的抽查权，以及违约时立即终止合作并追究责任的权利。

入场审核：合作方人员入场前，必须提交人员名单及身份证复印件备案，并接受与正式员工相同的双重核验。

现场抽查：EHS部与人力资源部有权对合作方人员的身份证件进行不定期现场抽查。

第三章 监督、检查与持续验证

3.1 常态化监督检查机制

日常复核：人力资源部主管每日复核全部入职/入场人员的核验记录。

月度排查：每月初通过系统对全体人员（含合作方人员）进行年龄数据筛查与异常排查。

季度检查：由人力资源部、EHS部、行政安保部组成联合小组，每季度开展现场专项检查，包括证件随机抽检、员工外貌观察、排班记录检查等。

年度审计：聘请外部专业机构开展年度合规审计，并将"禁止使用未成年人"列为首要审计项目。

3.2 举报与举报人制度

渠道公开：设立并公布专用举报热线、电子邮箱及实体举报箱，确保可匿名举报。

范围明确：鼓励举报任何疑似使用不满 18 周岁人员的行为（含合作方行为）。

保护与受理：由法务部或审计部安排专人受理举报，确保调查独立、保密。严禁任何形式的打击报复，违者从严处理。

第四章 发现违规的应急处置程序

一旦发现疑似或确认违规情形，必须立即启动以下应急程序：

4.1 第一步：立即隔离与初步处置（24 小时内）

现场停工：立即责令疑似未成年人停止工作，并带离作业区域。

紧急报告：立即同时报告人力资源总监、EHS 总监、法务负责人及总经理。

初步询问：在人力资源部与法务部人员在场的情况下进行核实询问与情绪安抚，并做好详细记录。

4.2 第二步：调查确认与法定报备（72 小时内）

全面调查：封存全部相关记录，访谈相关人员，查清事实。

最终核实：联系公安机关或监护人，对年龄作最终确认。

政府报备：经确认使用童工（不满 16 周岁）的，必须在 24 小时内向劳动监察部门书面报告；存在违法使用未成年工（16 周岁以上不满 18 周岁）情形的，还须提交备案说明。

4.3 第三步：妥善处置与全面整改

人员安置：将未成年人安全护送返乡，通知其监护人，并依法结清劳动报酬。

承担法律责任：做好准备接受行政处罚，并承担可能的医疗及赔偿责任。

内部从严问责：对直接责任人及管理责任人给予最高处罚（解除劳动合同）；立即终止与违规合作方的合作并追究其责任。

制度整改：通报事件情况，修补制度漏洞，并对全体员工开展强化培训。

第五章 培训、承诺与企业文化

5.1 全员强制培训

新员工培训：入职培训必须包含本禁令专题课程，时长不少于 1 小时，并进行考试；考试不合格者不予录用。

管理人员培训：每年对管理人员开展专题强化培训，明确管理责任与后果。

合作方告知：每年向合作方发送本禁令政策，并要求书面确认签收。

5.2 书面承诺

员工承诺：全体员工入职时必须签署《年龄合规及禁止使用未成年人承诺书》。

管理责任书：各部门主管及以上人员必须签署《禁止使用未成年人管理责任书》。

5.3 企业文化建设

将"守法用工、坚决杜绝童工"纳入公司核心价值观，通过多渠道宣传，营造人人有责、自觉守规的合规文化氛围。

第六章 附则

6.1 手册效力

本手册是公司用工管理的红线文件，其规定为最低合规标准；公司内部任何与之冲突的规定自动失效。

6.2 解释与修订

本手册由公司人力资源部与法务部共同负责解释，并根据法律法规及公司需要及时修订。

6.3 生效日期

本手册自发布之日起生效。
