

禁用童工政策

1. 明确年龄限制规定：

在本公司的员工招聘制度中，明确规定禁止招用不满 16 周岁的未成年人。招聘制度中写道：“本公司严格遵守国家法律法规，坚决不录用年龄未满 16 周岁的人员，在招聘过程中，人力资源部门必须仔细核查应聘者的身份证等有效证件，以确认其年龄符合要求。”

2. 建立身份核查机制：

企管部在招聘时，务必仔细核查求职者的身份信息，包括身份证、户口本等，确保求职者的年龄达到法定工作年龄。招聘人员在面试时，要现场查看应聘者的身份证原件，并留存身份证复印件作为档案保存，对于身份信息存疑的人员，需进一步向公安机关核实。

3. 培训与宣传：

对内部的招聘人员、管理人员等进行相关政策培训，使其充分了解禁用童工的重要性和法律责任。每年定期组织人力资源团队培训，重点讲解禁用童工政策以及违反规定的后果，培训后还会进行考核，确保相关人员牢记政策要求。

在本公司内部宣传栏、员工手册等渠道宣传禁用童工政策，提高全体员工的法律意识。在员工手册中专门设置了禁用童工的章节，详细阐述了政策内容和本公司的执行措施，同时在工厂的宣传栏张贴相关宣传海报，时刻提醒员工。

4. 责任追究制度：

内部制定严格的责任追究制度，对于违反禁用童工政策的行为，追究相关人员的责任。如果发现某个项目部招用了童工，不仅要对该项目部的负责人进行严厉的经济处罚，还会视情节轻重给予降职、撤职等处分。

5. 供应商管理：

对于本公司的供应商和合作伙伴，也要求其遵守禁用童工政策。对供应商签订的合同中明确规定，供应商不得使用童工，并且本公司会定期对供应商进行审核，一旦发现供应商存在使用童工的情况，将立即终止合作关系，并追究其法律责任。

6. 监督与举报机制：

建立内部监督机制，鼓励员工对违反禁用童工政策的行为进行举报，并对举报人给予保护和奖励。设立了举报邮箱和热线电话（0512-80667798），员工如果发现有疑似童工的情况，可以匿名或实名进行举报，公司承诺对举报人的信息严格保密，对于举报属实的员工给予一定的奖励。