

前言

新應材股份有限公司（以下稱「本公司」）於社會責任、環境保護、經營管理等領域投入高度關注，為確保本公司供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運促進環保並遵守道德操守，本公司制定了供應商企業社會責任行為準則（以下稱「準則」）。本公司要求供應商的所有業務活動皆應符合本準則以及其經營所在國家的法律和規章的要求。

本準則適用於提供本公司產品或項目的所有供應商/承攬商/分包商/服務提供者，並同樣鼓勵廠商之子公司、關係企業、其下游供應商等遵循之。期望透過與供應商的密切合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進，此為本公司在做出購買決策時的考量之一。

本準則中各項規定乃是以「責任商業聯盟行為準則, RBA」為藍本，並參照「聯合國企業與人權指導原則, UNPGs」及其他國際間普遍採用之人權規章，包括「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言, ILO」及「世界人權宣言, UDHR」所訂定。

本準則包含五個部份：A、B、C 部分分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準。D 部分提供有關商業道德的標準；E 部分概述能夠貫徹本準則的合宜管理體系所需的要素。期許所有合作之供應商夥伴能響應實踐，共同邁向企業永續。

A. 勞工

供應商應根據國際社會公認的準則，承諾維護員工的人權，並給予員工應有的尊重和尊嚴及平等對待，包括所有勞工、臨時工、外籍勞工(移民工)、實習生(學生)、合約聘僱工、直接雇員和任何其他類型的員工。本準則編寫時參考了前言中列出的公認標準，而這些標準同時亦是一種有用的額外資訊來源。

勞工標準：

A.1 自由選擇職業

禁止使用強逼、擔保(包括抵債)或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口(包括北韓公民或美國敵對國家制裁法案 CAATSA 所規定者)。這包括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。

除了禁止對勞工出入工作場所作出不合理限制外，也不應無理地約束勞工在工作場所內的行動自由，適用時包括勞工宿舍或生活住所。作為招募程序中的必要部分，必須為所有勞工提供以其母語書寫的雇傭協議，並且在協議中載明雇傭條款及條件；必須在海外移民勞工離開原本的國家前，為其提供雇傭協議，而在其抵達接收國家後，該雇傭協議不得有任何替換或更改，除非有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作出則例外。所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職的權利，且如果勞工按照勞工協議給予合理的通知，則有權終止雇傭關係而不受懲罰。雇主、仲介人及二級仲介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收雇員的身分證或出入境證件，例如政府頒發的身分證明、護照或工作許可證。雇主只能在法律有要求的情況下才可扣留文件。就算在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳交雇主的仲介人或二級仲介人的招募費用或其他與其聘僱相關的費用。如發現勞工須繳交任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

A.2 青年勞工

不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 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(三項中取年齡最大者)。供

應商應採取適當的機制核實勞工的年齡。符合所有法例與法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的勞工（青年勞工）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。供應商應當適當地保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴，以及按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。供應商應當為所有學生勞工提供適當的支援和培訓。如果沒有當地法律規範，學生勞工、實習生和學徒的薪資水準應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。如果發現僱用童工，必須提供協助與補救措施。

A.3 工時

根據有關的商業實踐研究，生產力降低、職員流動率上升以及受傷和患病情況的增加與勞工的疲勞度有顯著的關連。因此，工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外。任何加班必須是自願的，每七天應當允許勞工至少休息一天。

A.4 工資與福利

支付給勞工的工資應當符合所有相關的薪酬法律，包括有關最低工資、加班和法定福利的法律。根據當地法律的規例，勞工的加班工資應高於常規時薪水準。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，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。必須按照當地法律聘僱臨時工、派遣員和外包工人。

A.5 人道待遇

避免苛刻和非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵，也不得威脅將進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。

A.6 不歧視

供應商應承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。公司不得因人種、

膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，影響其工資、晉升、獎勵和受訓機會等。應為員工提供適當的場所進行宗教活動。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗（包括驗孕或處女檢驗）或身體檢查。本準則根據《國際勞工組織（就業和職業）歧視公約》（111 號）草擬。

A.7 自由結社

根據當地法律，供應商應當尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

B. 健康與安全

供應商應認知除了盡量減少發生與工作相關的傷病發生率外，安全、健康的工作環境有助提高產品和服務的素質、生產的穩定性以及勞工的忠誠度和士氣。供應商也應意識到持續地在勞工投入和教育是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。本準則在起草時參考公認的管理體系（如 ISO 45001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引），此系統亦是有益的額外資訊來源。

健康與安全標準：

B.1 職業安全

應透過分級控制原則，識別，包括消除危害、替代流程或材料，以妥當設計加以管控、實行工程和行政管制、防護性保養和安全操作程序（包括上鎖掛牌程序）和持續性的安全知識培訓等，識別和評估並減輕工作場所的健康及安全危害（如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故），以免危及職工。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為勞工提供適宜的、充分保養的個人防護裝備，以及有關這些危險事故和相關風險的教材。亦必須採取合理措施，讓孕婦和哺乳期女性遠離存在高度危害的工作環境、消除或減輕孕婦

和哺乳期女性所承受的任何（包括與分派予其工作相關的）職業健康和安​​全風險，以及為哺乳期女性提供合理的場所。

B.2 緊急應變準備

應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並通過實施緊急應變方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：應急報告、勞工通告和疏散計劃、勞工培訓和演習。應急演習必須最少每年進行一次，或按當地法律要求進行，取較嚴格者。應急方案亦應包括適當的消防偵測和滅火設備、暢通無阻的緊急出口、充足的逃生出口設施、應急人員的聯絡資料和復原計劃。這些方案和程序應著重盡量減低對生命、環境和財產的危害。

B.3 職業傷害與職業病

應建置適當的程序和系統來預防、管理、追蹤和通報職業傷害職業病，包括以下規定：鼓勵員工通報、歸類和記錄職業傷害和職業病案例；提供必要的治療；調查案例並採取糾正措施以杜絕其根源；協助勞工返回工作崗位。

B.4 工業衛生

應透過分級控制原則，識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理因素給勞工帶來的影響。如果發現任何危害，參與者應尋找機會消除和／或減少該危害。如果無法消除或減輕危害，則應透過適當的設計、工程和行政控制措施來消除或控制危害。如這些措施無法有效預防危害，應當免費為勞工提供和使用適當、妥善保養的個人防護裝備。防護計劃須持續並包括有關這些危害的風險教材。

B.5 體力勞動工作

應當識別、評估並控制從事體力勞動工作給員工帶來的危害，包括以人力搬運物料或重複提舉重物、長時間站立和高度重複性或高強度的組裝工作。

B.6 機器防護

應當評估生產設備或其他類型機器的安全隱患。為預防機器對員工可能造成的傷害，應當提供和正確地維護物理防護裝置、連鎖裝置以及屏障。

B.7 公共衛生和食宿

應當為勞工提供乾淨的洗手間設施、清潔的飲用水、以及衛生的煮食用具、食物儲存設施和餐具。供應商或勞工仲介人提供的勞工宿舍應當保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明供暖和通風設備、獨立安全的場所以供儲存個人和貴重物品，以及適當且出入方便的私人空間。針對傳染病，供應商應擬定並實施計畫，採取合理的步驟來防範、預防及應變勞工之間可能出現傳染病的情況。

B.8 健康與安全信息

供應商應當以勞工使用的語言或其能夠明白的語言，提供適當的職業健康和安​​全資料和培訓，鑑別員工面對的所有工作場所危險情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所的醒目處張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放在員工可識別和易於取用的位置。在開始工作前及之後定期培訓所有勞工。應鼓勵勞工提出任何健康和​​安全方面的疑慮，並確保不會受到報復。

B.9 自然災害風險減緩

應了解工廠所在地可能遭遇的自然災害，如地震、旱災、水災、颱風等，評估人員傷害、財產損失與營運中斷的可能性與嚴重度，根據評估結果，透過建立硬體防護、發展應變程序、培訓與演習、執行應急方案，以減緩自然災害風險。

C. 環境

供應商承認環境保護責任是生產產品不可或缺的一部份。供應商應確認其製造營運過程對環境的衝擊，並盡量減少該過程對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾的健康和安全。本準則在起草時參考了公認的管理體系（如 ISO 14001 和生態管理及審核體系（EMAS）），此類體系亦是有用的額外資

訊來源。

環境標準：

C.1 環境許可及報告

應獲取所有必需的環境相關許可證（如排放監控）、批准和登記文件，亦要對上述文件進行維護並更新，以及遵守許可證的操作和報告要求。

C.2 防治污染和節約能/資源

應在源頭或透過實踐（如增設污染控制設備；改良生產、維修和設施程序；或其他方法）盡量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。應節約或透過實踐（如改良生產、維修和設施程序、替換材料、再利用、節約、回收或其他方法）節約自然資源（包括水、化石燃料、礦物和原始森林產品）的消耗。

C.3 有害物質

應當識別、標籤和管理對人類或環境造成危害的化學物質、廢棄物及其他物質，從而確保這些物質得以安全地處理，包含生產，運送、儲存、使用、回收、廢棄或再使用及棄置。

C.4 固體廢棄物

供應商應實施系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地處理或回收固體廢物（有害與無害的）。

C.5 廢氣排放

在排放營運過程中產生的揮發性有機化學物質、噴霧劑、腐蝕性物質、懸浮微粒、耗蝕臭氧層物質以及燃燒副產品前，應當按照要求對其進行分類、例行監視、控制和處理。破壞臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。供應商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監視。

C.6 材料控制

供應商應當遵守所有適用法律法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定之物質（包括回收和棄置標籤）。

C.7 水資源管理

供應商應當實施水管理計劃，以記錄、分類和監視水資源之使用和排放；尋求機會節約用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或棄置前，應當按照要求對其進行分類、監視、控制和處理。供應商應當對污水處理和控制系統的性能進行例行監視以確保達致最佳性能和符合法規要求。

C.8 能源消耗和溫室氣體排放

供應商須訂立公司的溫室氣體減排目標。應當追蹤及記錄、盤查工作場所內或企業層面的能源消耗和所有相關範疇 1 和 2 的溫室氣體排放。供應商應當尋求具成本效益的方法來改善能源利用效率，盡量減少能源消耗和溫室氣體排。

D. 道德規範：

為履行社會責任並在市場上取得成功，供應商及其代理商必須謹守最高的道德標準。

道德規範標準：

D.1 誠信經營

於所有商業互動中應秉持最高的誠信標準，供應商應以零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪污、舞弊、敲詐勒索和挪用公款。

D.2 無不當利益

不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益，包括承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物（無論是直接還是透過第三方間接地進行），以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益。業務往來應推行監控、保留紀錄和強制執行政序以確保符合反腐敗法的要求。

D.3 資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在供應商的賬簿和商業記錄上。應當按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料。不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

D.4 智慧財產

應尊重智慧財產權，在其受到保護的情況下移轉技術和生產(專業)知識，同時須保護客戶與供應商的資料。

D.5 公平交易、廣告與競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

D.6 保護身份與杜絕報復

除非受法律禁止，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者（任何揭露公司員工、主管或公務員和政府機構的不正當行為者），並確保其身份的機密性和匿名性。供應商也應制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

D.7 負責任地採購礦物

供應商應當制定政策並進行盡職調查，以合理地確保他們製造的產品中所含有的鈮、錫、鎢和金的來源與供應鏈，與經濟合作暨發展組織（OECD）關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。

D.8 隱私權

供應商承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。供應商應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

D.9 防止利益衝突

供應商與本公司之間的商業往來，應避免所任何可能的利益衝突。可能的利益衝突情形包括(但不限於)本公司內部員工或其近親(父母、子女、配偶或兄弟姊妹)在供應商任職，或對供應商(非公開發行公司)有重要投資利益。供應商與本公司對口人員不必要或過度頻繁的社交往來也可能構成利益衝突的疑慮或外觀。所以供應商與本公司人員的任何接觸必須謹守一般商業往來的分際，且一旦有利益衝突的情形必須立刻報告本公司。供應商若有發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報本公司，並採取適當措施以防止因此所可能導致的不當行為。

D.10 未經授權轉包之禁止

本公司員工在未經特別授權下，不得要求供應商將依約應提供的產品或服務轉包給特定第三方，或指定應向特定第三方購料或採購。故供應商若接到類似要求，應立即通報本公司。(申訴專線：(03) 4072100)

D.11 遵循進出口相關法規

供應商應瞭解並遵循進出口及運送貨品予本公司或代本公司進出口及運送貨品所涉及的相關法令，包括原出口國的出口管制與海關法規、目的地國家的進口和海關法規、支付法令要求的關稅和其他稅賦、以及當地運輸的相關法令。供應商應向其員工和外包商提供運作程序及教育訓練，以確保他們對前述法規的遵循。

E. 管理體系

供應商應採用或建立一個其範疇與本準則內容相關的管理體系。在設計該管理體系時，應確保：

- (a) 符合與供應商營運和產品相關的適用法律、法規及客戶要求；
- (b) 符合本準則；
- (c) 識別並減輕與本準則有關的經營風險。管理體系也應當推動持續改進。

管理體系要素:

E.1 公司承諾

企業的社會及環境責任政策聲明應確定供應商對守法以及持續改進的承諾，並由行政管理層簽署，並以當地語言張貼於工作場所內。

E.2 管理職責與責任

供應商應明確指定高級主管和公司代表來負責保證管理體系和相關計劃的實施。高級管理層應定期檢查管理體系的運作情況。

E.3 法律和準則(客戶)要求

供應商應遵守所有的品質、健康、安全及環境法規。應取得、維護更新必要的所有許可、和登記，監視並理解適用的法律法規和客戶要求(包括本準則的要求)。

E.4 風險評估和管理

供應商應有適當的程序來辨認與營運有關的環境、健康、安全與勞工實務和道德風險。判定各項風險相關的重要性並實施適當的程序及實際控制，以控管已辨認的風險和確保遵行法規。

E.5 改善目標

供應商應設立書面的績效目標、指標和施行計劃來提昇社會、環境、健康及安全的績效表現，包括定期審核上述項目之執行成效。

E.6 培訓

供應商應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施相關政策、程序及改進目標，並滿足適用之法例與法規的要求。

E.7 溝通

供應商將制定程序之政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工和客戶。

E.8 勞工意見與參與和申訴

制定持續可行的程序（包括有效的申訴機制）以評估員工對本準則所涵蓋之實踐或違反情況和條件的認知度，並獲取員工在這方面的回饋意見，從而推動持續改進。必須為員工提供一個安全的環境，讓其安心地提出申訴和意見而不必擔心受到報復。

E.9 審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法例與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中對社會和環境責任相關要求。

E.10 矯正措施

制定程序以確保能及時糾正在內外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

E.11 文件保密與資訊安全

建立並保留文件檔案記錄，從而確保符合監管規例與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。須善盡資訊保護之責，包含未經授權之進入、使用、披露、破壞、修改、檢視、記錄及銷毀等確保往來資訊無洩露之虞。

E.12 供應商的責任

制定程序將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。

本準則未列舉事宜，均應遵循政府相關法規。

新應材股份有限公司

