

矽品精密工業股份有限公司

供應商行為準則

矽品精密工業股份有限公司及其子公司致力落實企業社會環境責任，以確保確誠信穩健經營、勞工權益、工作健康安全、永續環境資源及推動社會公益。並將責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則作為企業社會責任之管理基準。故訂定供應商行為準則(以下稱「本準則」)為遵循依據，要求供應商共同遵守。

本準則由五個部分組成。分別概述勞工的標準、健康與安全的標準、環境永續的標準的標準、道德的標準及概述能夠貫徹本準則的合宜管理體系所需的要素。

一、勞工

1. 自由選擇職業：

- (1) 確保所有工作純屬自願。不販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、抵債、契約束縛或監獄勞工。其中包括通過威脅、強迫、強制、誘拐、欺詐或向控制他人的任何人支付薪酬的方式運輸、藏匿、招聘、轉介或接收人員，以達到剝削之目的。
- (2) 依相關法令規定，且員工在合理的通知情況下擁有自由離職的權利。
- (3) 公司或人力仲介機構不得扣押員工之身分證件/護照/銀行存摺的正本、及印章等資料，員工應自行妥善保管。
- (4) 員工可自由進出廠區；舍員可自由進出宿舍，並可自由使用生活必需的基本設施，如浴室、廁所、飲用水、醫療設施。
- (5) 不得違法或違約向外勞收取費用，並不得直間接地與外勞有金錢借貸交易行為。僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。
- (6) 提供員工以其母語書寫的主要就業條款和條件，及符合法律所規定的雇傭合約，並且口頭解釋讓員工理解合約的內容。

2. 不用童工：

- (1) 不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 16 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（三項中取其指定年齡最大的一項）。建立預防使用童工的政策及誤用童工的補救措施。
- (2) 所有 18 歲以下的員工不能從事可能會危害健康、安全或道德的工作，包括加班或夜班工作。
- (3) 應建立學徒工/實習工/學生工雇用政策和程序，並提供適當的支援和訓練。

3. 工時：

- (1) 總工作時間(包括加班)，不應超過當地法令規定。
- (2) 除非是緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內不應超過 60 小時，且所有加班必須是自願性的；每周七天應當允許員工至少休息一天。

4. 工資與福利：

- (1) 福利、報酬(含勞工加班工資)必須符合所有適用的法令。
- (2) 不以預扣薪資作為違約金或賠償費用，或以扣除工資作為紀律處分手段。
- (3) 應及時透過書面或資訊系統，將薪資明細提供員工或供員工查詢。
- (4) 以符合當地法律來聘用臨時工、派遣工和外包員工。

5. 人道待遇：

- (1) 懲罰性政策和措施應清楚地界定並傳達給員工。
- (2) 應致力於維護一個無騷擾、無虐待的工作環境，不得威脅員工或使其受到嚴酷或不人道的對待，包括但不限於口頭虐待和騷擾、心理騷擾、精神和身體壓迫以及性騷擾。

6. 反歧視/反騷擾(含招募、僱用及實際工作中)：

- (1) 承諾員工免受非法歧視以及職場騷擾。
- (2) 不得因種族、民族、階級、語言、思想、宗教、政治黨派、籍貫、國籍、出生地、性別、性傾向、性別認同、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、懷孕、殘疾、膚色、社團成員(如工會成員身分)或受適用國家或地方法律保護的其他身份等任何員工而有歧視與騷擾。除適用的法律法規有相關要求或出於工作場所安全審慎考慮之外，不得進行驗孕或體檢，且不得根據檢查結果進行不正當歧視。
- (3) 不得強迫員工接受歧視性的醫學檢查(包括驗孕或童貞檢驗)或身體檢查。
- (4) 在宿舍為員工提供適當的宗教場所；當員工提出合理的宗教活動需求時，宿舍管理單位或主管應提供協助，使其需求得到滿足。
- (5) 補救措施：如發現有歧視或騷擾現象時，應執行以下補救措施：
 - 停止行為：立即將停止任何的歧視或騷擾行為，並採取行動。
 - 糾正錯誤：發生歧視或騷擾後，對歧視或騷擾別人的管理幹部或員工做觀念宣導。
 - 心理輔導：對被歧視或騷擾的員工進行心理輔導，緩解其不平情緒。
 - 安全返回：如被歧視或騷擾的員工不願意繼續留在公司工作，應與其協商尊重員工的意見讓他離職。
 - 調查原因：應對出現歧視或騷擾的現象進行原因調查。
 - 給予幫助：應針對被歧視或騷擾的原因給予幫助。

7. 自由結社：

- (1) 員工及其代表能在不擔心受到干涉、歧視、報復、恐嚇、騷擾或其他不利影響的情況下，就工作條件和管理問題與管理層公開的溝通。供應商應尊重員工自願組建和加入工會、集體協商、和平集會以及拒絕參加此等活動的權利；並秉持誠信善意原則與員工自由組建組織進行互動。如有違反員工及其代表可提出申訴。
- (2) 供應商尊重員工自由組建之任何組織，不得以任何方式(包括使用暴力、破壞)介入其組織之成立和營運或促進掌控、融資或控制該組織的行為。參與任何組織之員工及其代表應有使用正當職能所需設施之權利；於短暫休息期間和下班後，可在

廠內自由集會並討論工作場所事宜。

- (3) 若無員工個人的書面同意，不得從員工的工資中扣除工會會費或任何其他工會經費，經自由協商後在有效的集體協商協議上另有說明的除外。

二、健康與安全

1. 職業安全：

- (1) 透過適當的安全措施與持續的教育訓練，以控制員工工作環境中的潛在危害。
- (2) 若無法有效控制危害，則必須提供員工適當的個人防護具。
- (3) 避免懷孕/哺乳期的女性身處高風險的工作環境，降低職業健康和 safety 風險，並提供哺乳期女性適當的哺乳場所。

2. 應變準備：

應制定緊急應變程序，以確認並評估緊急情況和事件，並藉實施此程式來將其影響降到最低，包括：緊急通報、通知員工和疏散、員工訓練和演練、適當的火災探測和滅火裝置、充足的出口設施和恢復計劃。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。執行方案和程序以減低對生命、環境和財產的危害。

3. 職業傷害與疾病：

應制定程序，以預防、管理、追蹤、報告及控制職業傷害與疾病，並提供醫療處理與協助員工返回工作崗位。

4. 工業衛生：

- (1) 應鑑別、評估和控制會曝露於化學、生物以及物理危害因素之員工。
- (2) 必須透過工程技術和管理手段以控制員工過度暴露於危害因素。
- (3) 當無法透過前述方法有效的控制危害時，必須提供員工適當的個人防護具以保護員工健康。
- (4) 為符合歐盟規範、客戶要求以及國內法規，於原物料開發與製備過程，應尋求低健康危害之材料取代高風險化學成分。

5. 重體力工作：

鑑別、評估和控制重體力工作帶給員工的影響，包括人工搬運和提舉重物、長時間站立和高重複性裝配工作。

6. 機器防護：

對生產設備和其他機器應進行危害評估，並對能造成員工傷害的機械、設備提供實體的防護、連鎖裝置和屏障，並適當地維護。

7. 公共衛生、餐廳和宿舍：

- (1) 為員工提供乾淨的廁所、飲用水和衛生的食物及預備儲存設施和用餐用具。

(2) 宿舍應保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足通風以及合理的私人空間。

8. 健康與安全訊息：

提供員工以母語進行的職業健康和安全教育訓練，並在工作場所的顯眼處張貼健康與安全相關資料。鼓勵員工提出健康與安全疑慮，並確保不受到報復。

三、環境永續

1. 環境許可和報告：

應取得當地法令所要求的環境許可證(如排放監控)、批准文書和登記證，並進行維護及更新，以及遵守該許可的操作和報告要求。

2. 預防污染和節約能源：透過源頭或製程改善，減少和消除水、能源和各種類型的浪費。

3. 有害物質：有害物質應進行鑑別及管理以符合當地法令。

4. 固體廢棄物：

生產作業產生固體廢棄物在排放或處置之前應按照要求進行分類、監督、控制和處理。

5. 廢氣排放：

生產作業產生的揮發性有機物和腐蝕性氣體等空氣排放物，排放前應辨別、監控、控制和處理，以及對防制設備的性能進行例行監控。損耗臭氧層的物質應依照《蒙特利爾議定書》及合適法規進行有效管理。

6. 物質控制：

應遵守有關禁止或限制產品和製造過程中納入特定物質(包括回收和處置的標識)。

7. 水資源管理：

應實施用水管理計畫，並所有污水在排放或處置前，應按照要求進行分類、監督、控制和處理。此外，需採取措施以減少污水的產生，並對污水處理系統的性能進行例行監控。

8. 能源消耗和溫室氣體排放：

供應商應制定全公司性的溫室氣體減排目標，追蹤及記錄能源消耗和溫室氣體排放並公開報告。尋求具成本效益的方法來改善能源利用效率和盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

四、道德

1. 廉潔經營：

(1) 所有商業活動都應遵循最高的誠信標準。

(2) 嚴格禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐、勒索和挪用公款等行為(包括承諾、提供、給予或接受任何賄賂物品)，以免遭受停業和法律制裁。

- (3) 應推行監控和強化程序以確保符合廉潔經營的要求。
- (4) 所有交易應在透明的狀態下完成，並在帳目和記錄上正確反映。
- (5) 實施監控和執行程式，以確保遵守反貪腐法律。

2. 無不正當收益：

- (1) 不得提供或接受賄賂或任何形式的不正當利益。
- (2) 應推行監控、記錄留存和強制執行程序以確保符合反腐敗法的要求。
- (3) 不得誘騙、脅迫或利用其他任何方式使矽品人員接受或共同編造虛假議價資料、不當洩漏足以影響交易價格或交易達成之業務資訊，或其他違背職務或有損害矽品利益之虞之行為。
- (4) 若發現矽品人員有任何索收賄或不誠信之行為，供應商應抵制並主動向矽品進行舉報。

3. 資訊公開：依照適用法規和主要的行業慣例公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。在供應鏈中偽造記錄或對情況或操作進行虛假陳述都是不可接受的。

4. 智慧財產：

- (1) 應尊重及保護智慧財產權。
- (2) 技術和專有資訊的移轉應以保護智慧財產權之方式進行。

5. 公平交易、廣告和競爭：

- (1) 應制定公平交易、廣告和競爭的標準，禁止聯合壟斷、價格共謀、不實廣告或任何不正當競爭行為。
- (2) 必須有保護客戶資訊的措施。

6. 身份保密：違規糾舉程序應確保供應商和員工檢舉者身份的機密性。

7. 衝突金屬：

承諾產品不會直接或間接使用來自剛果民主共和國或其周邊國家/地區踐踏人權的武裝組織所生產的鈹、錫、鎢和金。如客戶有的調查需求，配合向上追溯產品中所含金屬材料的源頭。若供應之產品含有屬衝突金屬之實情時，同意立即通知矽品。

8. 隱私：

對與其有業務往來的所有人士（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資訊保密。收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時，應遵守與隱私和資訊安全有關的法規。

9. 避免利益衝突

- (1) 避免與矽品之間有任何可能的利益衝突。可能的利益衝突情形包括(但不限於)矽品內部員工或其近親(二親等親屬)在供應商任職，或對供應商有重要投資利益。
- (2) 避免與矽品人員有過度頻繁的社交往來，供應商必須謹守一般商業往來的分際，一

旦有利益衝突的情形必須立刻報告矽品。

- (3) 供應商若有發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報矽品，並採取適當措施以防止不當行為發生。

10. 遵循進出口相關法規

- (1) 應瞭解並遵循進出口及運送貨品予矽品或代矽品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。
- (2) 相關法規應向其員工和外包商提供運作程序及教育訓練。

11. 遵守保密義務

- (1) 對於在交易洽談、合約締結和交易履行過程中之非公開資訊(包括矽品及客戶之資料)均為機密資料，供應商承諾嚴守保密義務，絕不得對外公開、洩漏、散佈或揭露予任何第三者。
- (2) 供應商及其員工出入矽品廠區須遵守門禁與資安管理之規定，並接受矽品警衛及相關人員監督檢查。

12. 遵守誠實守信原則

- (1) 供應商與矽品交易洽談、合作締結和交易履行過程中，保證所提供的文件資料均為真實，絕無虛假、欺瞞、偽造、變造行為。
- (2) 若提供的文件資料如有變更，應在合理的時間盡快通知品，將誠信原則始終貫徹於交易合約履行的各階段。

13. 杜絕打擊報復：

制定溝通流程，確保員工能夠提出任何問題，不必擔心遭到打擊報復。

五、管理體系

供應商應採用或建立範圍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；以及(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。

該管理體系應包含以下要素：

1. 公司的承諾

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。

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。

3. 法律和客戶要求

制定程序識別、監察並理解適用的法律法規和客戶要求(包括本準則的要求)。

4. 風險評估和風險管理

制定程序識別與供應商經營相關的守法、環境、健康與安全以及勞工活動及道德風險。評定每項風險的級別，實施適當的程序和實質管制來控制已識別的風險和確保遵行監管規例。

5. 改進目標

應制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高供應商的社會和環境責任績效，包括對供應商為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。

6. 培訓

應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施供應商的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法律法規的要求。

7. 溝通

制定程序將供應商的政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

8. 員工意見、參與與申訴

制定持續可行的程序(包含有效的申訴機制)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意見，從而推動持續改進。

9. 審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法律法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會與環境責任相關要求。

10. 糾正措施

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。

11. 文檔和記錄

建立並保留文檔和記錄，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。

12. 供應商的責任

制定程序來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。