



April 10, 2024

穩懋半導體股份有限公司供應商行為準則

為確保穩懋半導體供應商工作環境的安全、員工受尊重並具有尊嚴、商業營運符合環保並遵守企業倫理，穩懋制定了本供應商行為準則（以下稱「本準則」）。穩懋要求供應商遵守本準則，同時遵守其經營所在國家與地區的法規。穩懋也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用本準則。

供應商是否為本準則的參與者及對本準則的遵守情況將為穩懋採購決策時的考量因素之一。穩懋期待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改善。不遵守本準則或不願與穩懋稽核人員合作可能導致與穩懋終止雙方的業務關係。

本準則中各項規定係以「責任商業聯盟（RBA，前身為EICC）行為準則」為藍本，並參照「聯合國企業與人權指導原則」（the UN Guiding Principles on Business and Human Rights）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 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）及「世界人權宣言」（the UN Universal Declaration of Human Rights）訂定。

本準則由五個部分組成。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。



A. 勞工

供應商承諾尊重員工的人權，並有尊嚴地對待他們。這適用於直接和間接供應商，以及所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、約聘勞工、直接僱用員工和任何其他類型的勞工。

1) 禁止強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於擔保（包括抵債）或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運。包括透過威脅、武力、脅迫、綁架或詐欺手段獲取勞工或服務的方式來運輸、窩藏、招募、轉移或接收人員。不對員工進出公司提供的設施（包括（如適用）工人宿舍或生活區）進行不合理限制，也不會對員工在設施內的行動自由進行不合理的限制。在招募程序中，必須向所有員工提供其母語或員工可以理解的語言的書面僱傭契約，其中明定聘雇條件。外籍員工必須在離開原籍國之前收到僱傭契約，並且在抵達就業國家後，除為符合當地法律要求且提供相同或更佳的勞動條件外，該契約不得修改。所有工作應出於員工自願，員工可以依合理程序，可隨時離開工作或終止僱傭關係，而不會受到處罰，並應在合約中明確規定。公司應保存所有離職員工的文件。雇主、代理人或次要代理人不得持有或以其他方式銷毀、隱藏或沒收身分或移民文件，例如政府核發的身分證件、護照或工作許可證。雇主只能在遵守當地法律所需的情況下持有文件。在這種情況下，任何時候都不得拒絕員工查閱其文件。不得要求員工為其就業支付雇主、代理人或次要代理人招募費或其他相關費用。如果發現員工繳納任何此類費用，須返還員工。

2) 青年勞工

不在任何生產製造僱用童工。「童工」係指未滿 15 歲、或未滿義務教育年齡、或未滿國家規定的最低就業年齡的人（以三者中年齡最大者為準）。未滿 18 歲之員工（青年勞工）不得從事可能危害其健康或安全的工作，包括夜班和加班。青年勞工應當只可以在上課時間以外的時間工作。在任何情況下青年勞工上課、工作和交通的累計時間不能超過每天 10 小時，並且每天工作時間不能超過 8 小時，且不可以安排青年勞工和兒童上晚班、夜班或處於對其身心健康和發展有危險或不安全的環境中。根據適用的法律法規，透過妥善保存學生記錄、對教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查以及保護學生的權利，確保對學生工作者的適當管理。應實施適當的機制來驗證員工的年齡。提供符合所有法律和法規的工作場所學習計劃並提供適當的支援和訓練。除法令另有規範，學生工、實習生和學徒的薪資水準應至少與從事相同或相似工作的其他基層員工相同。如果發現童工，將給予這些兒童足夠的財務支持及其它支援，使兒童得以接受學校教育直到超過上述定義的年齡為止。另外，提供體檢及其他必要的行動，且不會有不利對待，如解雇或處以罰金。待童工年齡到達法令要求後，如有工作意願，不會拒絕其工作申請。



3) 工時

應遵守勞動基準法有關工時之規定，包括每週工時（包括加班）不超過 60 小時，除緊急或特殊情況除外。所有加班都必須是自願行為。連續上班七天員工至少休息一天。

4) 工資與福利

支付給勞工的報酬應遵守所有適用的工資法，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。所有員工應同工同酬，在相同工作條件與相同工作時間下，可獲得相同的工作報酬。員工的加班工費應高於正常工時之時薪。不允許以扣薪作為紀律懲處的手段。並於每個支薪週期，提供員工淺顯易懂之薪資單，其中包含足夠的資訊以核實所從事工作的報酬。所有臨時、派遣和外包勞動力的使用應在當地法律的範圍內。

5) 非歧視/非騷擾/人道待遇

承諾工作場所不存在騷擾和非法歧視。不得對工人實施嚴厲或不人道的待遇，包括暴力、性別暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或辱罵；也不存在任何此類待遇的威脅。公司不得基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同或表達、民族或國籍、殘疾、懷孕、宗教、政治派別、工會成員身份、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等，在聘僱過程及實際工作中，影響其工資、晉升、獎勵和培訓機會，而有差別待遇之情況。應明確規定並向工人傳達支持這些要求的紀律政策和程序。為員工提供針對宗教活動和身心障礙的合理措施與空間。此外，不要求員工或準員工接受有歧視性的醫學檢驗或健康檢查，包括懷孕或處女檢查，或可能具歧視性的身體檢查。

6) 自由結社和集體談判

員工和管理階層之間的開放溝通和直接參與是解決工作場所和薪酬問題最有效的方法。員工或其代表應能夠與管理層公開溝通並分享有關工作條件和管理實踐的想法和擔憂，不必擔心歧視、報復、恐嚇或騷擾。根據這些原則，應尊重所有員工有自行選擇和加入工會、集體談判、團體協商、和平集會的權利，同時尊重不參與此類活動的權利。如果結社自由和集體談判的權利受到適用法律和法規的限制，則應允許員工選擇並加入其他合法形式的員工代表組織。



B. 健康與安全

供應商應意識到，除儘量減少與工作相關的傷病發生率外，安全、健康的工作環境有助於提高產品和服務的品質、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。供應商也應意識到持續對員工的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。

1) 職業健康與安全

採用分級控制原則，鑑別、評估和減少員工可能遇到的潛在健康和 safety 危險（化學、電器和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險等事故）。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適當、保養良好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。應採取促進性別平等的措施，例如不讓孕婦和哺乳期婦女處於可能對其或其胎兒(子女)構成危險的工作條件，並為哺乳期女性提供適當的場所。

2) 緊急準備

應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施緊急方案和應變程序將其影響降到最低，包括：緊急廣播、告知員工和疏散程序、員工培訓和演習。緊急應變演練至少應每年進行一次，或按照當地法律的規定（以較嚴格的一方為準），緊急計畫應包括適當的火警偵測和滅火設備、暢通無阻的出口、充足的疏散設施、緊急人員的聯絡資訊和恢復計劃。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。

3) 職業傷害和職業病

應制定程序和系統預防、管理、追蹤和報告職業傷害和職業病，包括以下規定：鼓勵員工報告；歸類和記錄職業傷害和職業病案例；提供必要的治療；調查案例並執行糾正措施以杜絕類似情況；協助員工重返工作崗位。應允許員工遠離立即發生危險之虞的危害，在危害排除之前不要返回工作，亦不必擔心遭受報復。

4) 工業衛生

依據分級控制原則，應識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理暴露給員工帶來的影響。如這些措施無法有效預防危害，應當為員工免費提供和使用適當、妥善維護的個人防護裝備。應為勞工提供安全、健康的工作環境，並透過持續、有系統地監測員工健康和工作環境，來維持此環境。應提供員工免費健康檢查，定期評估員工的健康是否因職業暴露而受損。應制定並執行職業健康保護計畫，制定暴露於工作場所危害風險的教材。

5) 體力勞動工作

應鑑別、評估並控制從事體力勞動工作對員工造成的影響，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。

6) 機器防護

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



7) 公共衛生和食宿

應為員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員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、暖和及通風設備、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。

8) 健康與安全溝通

應當為員工提供以其使用語言或其能夠理解語言進行的適當職業健康和 safety 資料和訓練，使員工瞭解所有工作場所的危害情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所顯眼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接觸的位置。健康資訊和訓練應包括特定對象有關的風險內容，例如從性別和年齡進行考量（如果適用）。應在開始工作前後定期提供訓練予所有員工。應鼓勵員工提出任何健康與安全的相關建議，並確保他們不會遭到報復。

C. 環境

供應商承認環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部份。在製造作業過程中，供應商應鑑別環境衝擊並盡量減少對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾健康與安全。

1) 環境許可和報告

應取得所有必要的環境許可證（如排放監控）、批准和登記文件，亦要對之進行維護並時常更新，以及遵守許可證的操作和報告要求。

2) 預防污染和節約資源

應從源頭或透過實踐（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）儘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、再用、節約、回收或其他方法）減少自然資源（包括水、化石燃料、礦物和原始森林產品）的耗費。

3) 有害物質

應鑑別、標示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、運送、儲存、使用、回收或再用及棄置。應追蹤並記錄有害事業廢棄物的數據。

4) 固體廢物

應採取系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地處置或回收固體廢物（無害的）。應追蹤並記錄一般事業廢棄物的數據。



5) 廢氣排放

於排放營運過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、消耗臭氧層物質以及燃燒副產品前，應按要求對其進行分類、例行監察、控制和處理。消耗臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行查驗。

6) 材料控制

應遵守所有適用法令和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質（包括回收和處置標籤）。

7) 水資源管理

應當實施水資源管理計劃，以記錄、分類和監察水資源、使用和排放；尋求機會節約用水；以及控制污染管道。所有污水在排放或棄置前，應當按照要求對其進行分類、監察、控制和處理。應當對污水處理和控制系統的性能進行例行監察以確保達成最佳性能並符合監管規範。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

應制定並報告公司的溫室氣體絕對減量目標。應追蹤、記錄及公開報告能源消耗及所有範疇 1、範疇 2 及範疇 3 中顯著性的溫室氣體排放。應當尋求方法來改善能源效率，並盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

9) 維護森林與生物多樣性

應遵守生物多樣性保育相關規定，避免選擇在國際或國家重要生物多樣性區域從事營運及設廠。避免毀損原始森林之行為，以不濫伐森林及零淨砍伐為目標。若對自然生態產生影響時，應採取減緩衝擊行動（避免、最小化、修復、抵銷等方式），守護生態環境。

D. 道德規範

為履行社會責任並在市場上獲得成功，供應商及其代理商應謹守最高的道德標準，包括：

1) 誠信經營

在所有商業互動關係中都應謹守最高誠信標準。應採取零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪汙、敲詐勒索和挪用公款。

2) 無不正當收益

不得承諾、提供、核准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。此禁令包括承諾、提供、核准、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。應執行監控、紀錄保留和強制執行程序以確保符合反貪腐法規的要求。



3) 資訊公開

所有業務來往應具透明度，並準確地記錄在供應商的帳冊和商業記錄上。應當按照適用法令和行業慣例公開有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和營運績效的資料。不得偽造記錄或對供應鏈的狀況或實務做不實陳述。

4) 智慧財產權

應當尊重智慧財產權；須以保護智慧財產權的方法傳遞技術和營業秘密；並必須保護客戶和供應商的資料。

5) 公平交易、廣告和競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

6) 身份保護及防止報復

除非法律禁止，應制定程序保護供應商和員工檢舉者*，並確保其身份的機密性和匿名性。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。

註：檢舉者的定義：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。

7) 負責任地採購礦物

應當制定政策，對其製造的產品中含有鈮、錫、鎢、黃金和鈷的來源和供應鏈進行盡職調查，確保其來源符合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，或同等且公認的盡職調查框架。

8) 隱私

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）的個人資料和隱私。在收集、儲存、處理、傳遞和分享個人資料時應遵守隱私和資訊安全法律及規範要求。

E. 管理系統

供應商應採用或建立範圍與本準則內容相關的管理系統。在設計管理系統時，應確保：
(a) 符合與營運和產品相關的適用法規及客戶要求；(b) 符合本準則；以及(c) 鑑別並減少與本準則有關的經營風險。管理系統也應當推動持續改進。

該管理系統應包含以下要素：

1) 公司承諾

人權、健康安全、環境及商業道德之政策聲明應確保對法遵以及持續改進的承諾，由管理階層簽署後以員工可理解的語言於工作場所內發布。

2) 管理職責與責任

應明確指定高階主管和公司代表負責確管理系統和相關計劃的執行。高階主管應定期審查管理系統的運作情況。



3) 法律和客戶要求

制定程序識別、控管並確認適用的法令和客戶要求（包括本準則的要求）。

4) 風險評估和風險管理

制定程序鑑別與供應商經營相關的法遵、環境、健康與安全*以及勞工實務及道德風險，包含嚴重的人權風險及環境影響。評定每項風險的級別，實施適當的程序和實質控制來管控已識別的風險和確保符合法令規定。

註：生產區域、倉庫和儲存設施、廠房／工作場所支援設備、實驗室和測試區域、衛生設施（浴室）、廚房／餐廳和員工住房／宿舍都應納入環境健康與安全風險評估的範圍內。

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、環境、健康及安全績效，包括對為達成這些目標之績效進行定期評估。

6) 培訓

應為管理階層及員工制定培訓計劃，從而落實公司政策、程序及改進目標，並符合法令要求。

7) 溝通

制定程序將公司的政策、實踐、期望和績效清楚準確地傳達給員工、供應商和客戶。

8) 員工/利害關係人的參與和補救措施

應建立與員工、員工代表以及其他相關或必要的利害關係人進行持續雙向溝通的流程。此流程旨在獲取有關本準則所涵蓋的營運實務和條件的回饋，並促進持續改進。應提供員工一個安全的環境來提出申訴和回饋，而不必擔心遭到打擊報復。

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，從而確保符合法令規定與公司的要求，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。