

仁寶電腦工業股份有限公司供應商行為準則

仁寶電腦工業股份有限公司 (以下簡稱仁寶) 深信企業永續經營的根基, 即為善盡企業之社會責任與環境保護的永續性。供應商為仁寶重要的長期夥伴, 供應商將與仁寶合作, 共同提升整體產業國際競爭力與永續發展並向外界展示雙方所付出的努力與成果。

仁寶供應商應提供健康安全、多元、平等、包容的工作環境、確保員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運中需確實促進環境保護並遵守法律與道德操守, 以及對社會和環境負責的承諾。仁寶依據《責任商業聯盟之行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct, 簡稱「RBA 行為準則」), 並參考《聯合國工商企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)、《世界人權宣言》(The Universal Declaration of Human Rights) 和責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative) 等國際規範, 制定了本供應商行為準則 (以下簡稱本準則)。

仁寶要求供應商遵守本準則, 同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。仁寶也鼓勵供應商要求其下游供應商認同並落實執行本準則。仁寶期望透過與供應商的密切合作、溝通和後續評估, 以推動持續性的改進。供應商對本準則的遵守情況, 將是仁寶評估採購決策的重要考量之一。

本準則由五個部分組成, 其概述分別為: A: 勞工、B: 健康與安全、C: 環境的標準、D: 商業道德的標準; E: 概述能夠貫徹本準則合宜的管理體系所需的要素。

A. 勞工

供應商應根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們。這適用於所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。本準則在編寫時使用了參考資料中列出的公認標準，而這些標準同時亦是一種有用的額外資訊來源。

勞工標準：

A1. 禁止強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役（包括債役）或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運。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。作為招聘程序中的必要部份，必須為所有勞工提供用他們母語或勞工可以理解的語言書寫的僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件。必須在海外移民勞工離開原本的國家前，為其提供僱傭協議，而在其抵達接收國家後，該僱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，則有權終止僱傭關係而不受懲罰，並應在勞工合約中明確規定。供應商應保存所有離職員工的文件。僱主、中介人及二級中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收僱員的身份證或出入境證件，例如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證。僱主只能在法律有要求的情況下才可扣留文件。就算是在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳付僱主的中介人或二級中介人的招聘費用或其他與其聘僱相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

A2. 年輕勞工

不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 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）。符合所有法律法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的勞工（年輕勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。供應商應透過適當地保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴和按照適用的法律法規保障學生的權利，從而確保對學生工的管理得當。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。供應商應當為所有學生工提供適當的支援和訓練。如果沒有當地法律的規管，學生工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。如果發現僱用任何童工，必須提供協助與補救措施。

A3. 工時

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。每週七天應當允許勞工至少休息一天。

A4. 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令，包括有關最低工資、加班和法定福利的法令。所有勞工應獲得平等工作與資格的同等薪酬。勞工的加班工資應高於常規時薪水平。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用臨時工、派遣員和外包員工。最低工資設定應滿足勞工的生活薪資，勞工有權利享受公正和合適的報酬，以保證他本人和家人獲得有尊嚴的生活，包括食物、育樂、住房、醫療和必要的社會資源。

A5. 反歧視／反騷擾／人道待遇

供應商應承諾提供一個無任何形式的騷擾以及無非法歧視以提供公平、安全、多元、共融的工作場所。避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、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，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。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。應為員工提供適當的場所進行宗教活動和殘疾便利設施。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查（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。

A6. 結社自由與集體談判

員工與管理層之間的開放式溝通和直接參與，是解決工作場所和薪酬問題最有效的方法。員工和/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。根據這些原則，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。如果集結自由和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，員工應被允許選擇並加入替代合法形式的員工代表。

B. 健康與安全

供應商應意識到除了盡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地在員工身上投放資源和進行教育是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。本準則在編寫時參考了公認的管理體系（如 ISO 45001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引），此類體系亦是有用的額外資訊來源。

安全與健康標準：

B1. 職業健康與安全

應透過管理層級識別和評估並減少工作環境的健康及安全危害（如化學、電氣和其他能源、火災、運輸工具和墜落危險等），以免危及職工。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適宜的、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。亦必須採取對性別平等的合理措施，讓孕婦和哺乳期女性遠離存在高風險的工作環境、消除或減輕孕婦和哺乳期女性可能面臨的任何（包括與分派予其工作相關的）職業健康和 safety 風險，以提供合理便利的環境。

B2. 應急準備

應辨識和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、員工通報和疏散計劃、員工培訓和演習。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。應急計劃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。

B3. 工傷和職業病

應當制定程序和系統來預防、管理、追蹤和報告工傷和職業病，包括以下規定：鼓勵員工報告；歸類和記錄工傷和職業病案例；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；協助員工返回工作崗位。允許員工遠離即將發生的傷害，且在情況緩解前不得返回，而不必擔心遭受報復。

B4. 工業衛生

應當根據管控層級辨識、評估並控制因接觸化學、生物以及物理物質給員工帶來的影響。如這些措施無法有效控制危害，應免費提供員工並使用適當的、維護良好的個人防護裝備。供應商應提供員工安全健康的工作環境，且應透過對員工健康和工作環境的持續、系統性監控來維護；並提供職業健康監測，以定期評估員工的健康是否因職業暴露而受到傷害。保護職業健康計劃須持續並應包括有關員工暴露於工作場所危害相關風險的教材。

B5. 體力勞動工作

應當辨識、評估並控制從事重體力勞動工作給員工帶來的影響，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。

B6. 機器安全防護

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

B7. 公共衛生和食宿

應當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。供應商或勞工中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、充足的照明和空調通風、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。

B8. 健康與安全溝通

供應商應當為員工提供適當的職業健康和 safety 資料和訓練，並使用員工所使用的語言或其能夠理解的語言，以辨識員工面對的所有工作場所危害情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所的顯眼處張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放在員工易見並可取用的位置。健康資料和培訓應包括有關特定對象的風險內容，例如性別和年齡（如適用時）。在開始工作前及之後定期培訓所有員工。應鼓勵員工提出任何健康和 safety 方面的疑慮，並確保其不會受到報復。

B9. 自然災害風險減緩

供應商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

供應商認可環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部份，應鑑別製造作業過程對環境實際和潛在的衝擊，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。

環境標準：

C1. 環境許可和報告

應獲取所有必需的環境許可證（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，遵守許可證的操作和報告要求。

C2. 污染防治與資源保護

污染物的排放和廢棄物的產生應於源頭減量或消除，透過增加污染控制設備及、調整生產、維護和設施流程或其他手段來實現。自然資源的使用，包括水、化石燃料、礦物和原生森林產品，應透過調整生產、維護和設施流程、材料替代、再利用、節省、回收或其他手段進行保護。致力於提高原物料和產品的永續性和再生材料的使用比例，推動環境友善產品的研發和循環經濟。實施綠色運輸和物流，優化包裝設計，減少包材用量體積和去塑化，提升運送效率。

關於本公司綠色產品原物料政策，請參考本公司網站的說明。

<https://www.compall.com/ESG/Upload/ArticleImages/2024/08/13/2024081313494610.pdf>

C3. 有害物質

遵循國際有害物質環境管理標準及客戶規範，確保產品設計及製造符合相關管制要求。對人類或環境構成危害的化學品、廢棄物和其他材料應進行識別、標記和管理，以確保安全處理、移動、儲存、使用、回收或再利用和處置，並應追蹤並記錄危險廢物數據。

C4. 固體廢棄物

供應商應實施系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地棄置或回收一般固體廢棄物，並應追蹤並記錄廢棄物數據。

C5. 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、消耗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、例行監測、控制和處理。破壞臭氧層的物質應依照《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控。

C6. 材料限制

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使用特定物質（包括回收和棄置標籤）。

C7. 水資源管理

供應商應當實施用水管理計劃，以記錄、分類和監測水資源、使用和排放，尋求節約用水的機會，以及控制污染管道。所有污水在排放或處置前，應當按照要求對其進行鑑別、監測、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測，以確保達致最佳性能和符合法規要求。

C8. 能源消耗和溫室氣體排放

供應商應訂立並報告公司層級的溫室氣體減排目標。應追蹤、記錄和公開報告能源消耗和範疇 1、2 及範疇3中重要類別的溫室氣體排放。尋求具成本效益的方法，提高能源使用效率，減少能源消耗和溫室氣體排放。

C9. 生物多樣性，不毀林與土地保育：

供應商於設廠或從事營運活動前，應規劃並進行生物多樣性風險評估，若鄰近關鍵生物多樣性區域，應以淨零損失為目標，採取迴避、縮小、減輕、補償等措施，降低對生態與環境的衝擊。供應商應遵守國際及營運所在地的森林與環境相關法律和規範，以零淨砍伐為原則，不濫伐森林，致力於全球生態環境的保育與維護，並透過技術提升土地保育，促進土地永續利用。同時，供應商應推

廣生物多樣性觀念，提升大眾生態保育意識，促進生態保育行動，並積極響應聯合國《生物多樣性公約》(CBD) 等維護生物多樣性的國際倡議。

C10. 產品生命週期評估

為了更全面地評估產品對環境的影響，供應商將逐步完善其產品生命週期評估。識別和優化整個產品生命週期中的碳排放熱點，進而提高生產效率並減少環境衝擊。

D. 道德規範

為履行社會責任並永續成長，供應商及其代理商必須謹守最高的道德標準，包括：

D1. 誠信經營與反貪腐

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

D2. 無不正當收益

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。此禁令包括承諾、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。應推行監控、記錄留存以及強制執行程序以確保符合反腐敗法律的要求。

D3. 資訊披露

所有的業務來往應具透明度和合規性，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、財稅務管理狀況和業績的資料。不得偽造記錄或虛報供應商的狀況或慣例。

D4. 智慧財產權

供應商應當尊重智慧財產權與需以保護智慧財產權的方法取得/傳遞技術和生產知識；並應保護客戶和供應商的資料。

D5. 反競爭/反壟斷

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。供應商應遵守所有適用的競爭法令，不得進行圍標、聯合訂價、歧視性定價及其他違反競爭法之行為。

D6. 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，供應商應當制定程序來保護檢舉任何揭露不正當行為的供應商和員工，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。

D7. 負責任地採購礦物

供應商應就其製造的產品成份中鉍、錫、鎢、金、鈷和雲母等金屬的來源及供應鏈，制定政策並進行盡職調查，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, 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。

仁寶要求供應商簽署禁用/不支持/不使用衝突礦產宣告書，以確保提供的產品符合國際法規及客戶之要求，供應商應對這些礦物的採購和產銷鏈進行嚴格的審核。並於本公司或其客戶查詢/要求時立即提供其進行盡職調查的相關證據與所取得之資訊。

關於本公司對於不使用衝突礦產的聲明，請參考本公司網站的說明。

<https://www.compall.com/ESG/ZH/page.aspx?id=29>

D8. 隱私保護與資訊安全

供應商承諾合理地尊重並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）的個人資料和隱私安全。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訊安全相關法律規定及監管要求，並避免未經授權的數據使用和分享。供應商應有資通安全管理體系，定期彙報相關風險、議題及管理成效，並積極通過相關認證（如：ISO 27001），致力於擴大認證範圍，透過資通安全管理系統之導入，同時保護公司與客戶，持續強化資通安全事件之應變處理能力，以因應資訊安全提升需求。

D9. 避免利益衝突

供應商與仁寶之間的商業往來，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）仁寶內部員工或其近親（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。供應商與仁寶對應人員非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觀感。所以供應商與仁寶人員的任何接觸，必須謹守一般商業往來的分際。供應商若有發現任何可能潛在的利益衝突，必須立即通報仁寶，並採取適當措施以防止因此所可能導致的不當行為。

E. 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條例、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：

E1. 公司的承諾

公司應建立人權、健康和環境、道德政策聲明，確認承諾執行管理層認可的盡職調查和持續改善。政策聲明應公開，並透過員工可接收管道、理解的語言傳達給員工。

E2. 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。

E3. 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)。

E4. 風險評估和風險管理

供應商應採用或建立流程，以識別與營運相關的法律合規、環境、健康與安全以及勞工實務和道德風險，包括與營運相關的嚴重人權和環境影響的風險。應確定每項風險的相對重要性，並實施適當的程序和物理控制，以控制已識別的風險並確保監管合規。

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／食堂和員工住房／宿舍都應納入環境健康與安全風險評估的範圍內。

E5. 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、健康及安全的績效表現，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。

E6. 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，並同時滿足適用之法律和監管要求。

E7. 溝通

應建立程序，向員工、供應商和客戶傳達有關公司政策、實踐、期望和績效的清晰準確的資料。

E8. 員工/利害關係人的參與和獲得補救措施

應建立與員工、員工代表以及其他相關或必要的持份者進行持續雙向溝通的流程。該流程應旨在取得有關本準則涵蓋之營運實務與條件意見，進而推動持續改進。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回饋而不必擔心受到打擊報復。

E9. 審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法律與監管的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會和環境責任相關要求。

E10. 糾正措施

制定程序以確保能及時糾正在內部或外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的缺陷的流程。

E11. 文檔和記錄

建立並保留文檔和記錄，從而確保符合法規與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。

E12. 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。供應商應根據本準則，制定永續採購相關政策和落實永續供應商管理作為，並應建立程序來將本準則的要求傳達給上游供應商，管理上游供應商遵循對本準則之情形。

附錄：

- RBA 責任商業聯盟行為準則

Code of Conduct (responsiblebusiness.org)

- 仁寶企業永續發展組織與目標

仁寶ESG (compal.com)

- ILO 國際勞工組織 基本公約

Conventions, Protocols and Recommendations | International Labour Organization (ilo.org)

- 聯合國 (UN) 商業和人權指導原則

GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (ohchr.org)

- 世界人權宣言

Stories - South-South Cooperation Day | United Nations

- 聯合國反腐敗公約

Learn about UNCAC (unodc.org)

- 聯合國兒童權利公約

Convention on the Rights of the Child | OHCHR

- 聯合國消除歧視婦女公約

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979 | OHCHR

- 聯合國全球契約

首頁 | 聯合國全球契約 (unglobalcompact.org)

- 生態管理及審核體系

Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) (europa.eu)

- 道德貿易組織

Home | Ethical Trading Initiative (ethicaltrade.org)

- 責任礦產倡議組織

<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

- 經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南

Responsible business conduct | OECD

- ISO 14001

www.iso.org

- ISO 45001

<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>