

Ennostar 供應商/外包商行為準則

第一條 訂定目的及適用範圍

富采投資控股股份有限公司、晶元光電股份有限公司、隆達電子股份有限公司、晶成半導體股份有限公司、及其關係企業(以下合稱「富采集團」)身為負責任的世界級企業公民，秉持「環保 節能 愛地球」的經營使命，結合致力落實永續發展。

富采集團視供應商為長期夥伴，除了需具備競爭力的品質、技術、交期及成本，更重視供應鏈的治理、環境及社會等面向績效，目的不僅是富采集團的商業夥伴，更是富采集團推動永續發展議題之合作夥伴。

為鼓勵富采集團供應鏈提高因應氣候變遷的能力，確保工作環境的安全、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，並確保工作環境安全無虞、員工權益受到保障與尊重、製程與產品落實污染預防，及善盡社會責任。

為建立符合國際大廠要求、國內員工法令及合乎富采集團企業精神的企業社會責任政策，我們綜合考慮國際相關標準，包含「氣候相關財務揭露(Task force on Climate-related Disclosures)建議書」，社會責任標準(SA8000)，世界人權宣言(the Universal Declarations of Human Rights)、責任商業聯盟行為準則(RBA)，以及全球蘇利文原則(Global Sullivan Principles)，「聯合國企業和人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際規範制定了富采集團供應商行為準則(以下簡稱「本準則」)

訂定富采集團企業永續政策。



1. 追求企業永續，重視公司經濟、環境、社會之經營
2. 嚴守誠信原則，拒絕不當利益、貪腐、賄賂等行為
3. 關注機會風險，創造客戶、股東、員工及相關利害關係人之最適利益
4. 力守法規承諾，落實國際倡議及標準
5. 卓越技術發展，促進產品創新及升級
6. 強化夥伴合作，發揮價值鏈之加值影響
7. 提升資源使用，創造循環經濟利基
8. 降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡
9. 尊重維護人權，重視機會平等、多元發展及員工權益
10. 提供友善職場，活化人才及營造健康安全之工作環境
11. 深根公益活動，落實社會關懷
12. 建構互信對話，重視資訊揭露及傳遞

我們的供應商/外包商必須瞭解和遵守「責任商業聯盟準則(Responsible Business Alliance, RBA)」的內容，必要時須提供改善行動或進度報告。所有的供應商/外包商應遵守「Ennorstar 供應商/外包商行為準則」，其目的除了讓供應商/外包商清楚地了解富采集團的供應商/外包商行為準則要求外，並且必須遵守責任商業聯盟準則行為準則及當地法令，同時確保本身及其供應商/外包商之營運符合性。

第二條 氣候變遷與揭露

供應商應關注全球氣候變遷趨勢，評估氣候變遷對於其產品、服務、營運等影響，並致力於減少碳足

跡，增加對氣候風險的韌性。這包含(但不限)進行溫室氣體盤查與揭露、持續推動組織內節能減碳、評估其環境風險與機會，降低水資源等天然資源耗用，以及投入綠色研發，邁向低碳經濟，並積極與其上下游合作導入氣候變遷之調適作為等。

1. 溫室氣體盤查與管理

每年量化組織的溫室氣體排放量，包含二氧化碳CO₂、氧化亞氮N₂O、甲烷CH₄、氫氟碳化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆及三氟化氮NF₃等氣體的二氧化碳當量，建立溫室氣體盤查數據清冊，妥善保管與管理。

2. 減少碳足跡

每年盤查後，必須追蹤溫室氣體排放量的趨勢，分析溫室氣體變化的原因，並且鑑別主要排放源及節能減碳空間。為了減少碳足跡，供應商應致力於評估節能減碳措施，設定節能減碳的短中長期目標，並推動及落實各項做法。若再生電力為減碳方案之一，應綜合考量再生電力來源對環境、社會，以及生物多樣性的影響，選擇低負面衝擊的選項。

3. 積極因應氣候變遷

關注及評估氣候變遷對於產品、服務，以及自身營運可能產生的風險與機會，並針對評估結果做好評估方案的管理與因應，避免供應鏈中斷。此外，建議建立氣候變遷的治理架構與責任單位，訂定氣候變遷管理指標，定期向高階經理人彙報進展。

4. 溝通與揭露

應配合富采集團對於產品碳足跡等需求，提供必要之產品型溫室氣體數據。若有官網等公開平台，則應每年於公開平台揭露其組織型溫室氣體排放量，以及節能減碳目標之績效與進度。

第三條 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，維持其尊嚴，並承諾遵守SA 8000社會責任標準及責任商業聯盟(RBA)行為準則，包含但不限於防止維吾爾族強迫勞動法(UFLPA)之要求。

1. 自由選擇職業 (禁止強迫勞動)

禁止使用強逼、擔保 (包括抵債) 或用契約束縛的勞工、非自願的監獄員工、奴役或販賣的人口。這包括用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作員工或取得服務。除了禁止對員工進出入公司工作場所作出不合理限制外，也不應無理地約束員工在工作場所內走動的自由，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，必須在員工離開原本的國家前，為他們提供用他們母語或工人可以理解的語言的書面僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件，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，員工擁有自由隨時離開工作或終止僱傭關係的權利。僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕員工取用他們的身份證或出入境證件，如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證，除非法律要求僱主必須保留上述文件。不得要求員工向僱主或代理支付招聘費或其他相關費用。若發現員工支付該等費用，費用必須返還給員工。

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 歲的員工 (青年勞工) 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。應當合理維護學生工記錄、嚴格審核教育合作夥伴和按照適用的法律法規保障學生工的權利，從而確保對學生工的管理得當。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定，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。如果發現童工，我們將提供協助 / 補救措施。

3. 工時

一週的工作時間不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數（包括加班）不應超過 60 小時，緊急或特殊情況除外。員工每七天應當至少休息一天。

4. 薪資與福利

支付給員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、加班時間和法定福利的法令。根據當地法律，員工的加班工資應高於常規工資水平。禁止以扣減工資作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，應及時為員工提供清晰易懂的工資單，內含充足的資料證實支付給員工的薪酬準確無誤。必須按照當地法律聘用臨時工、派遣員工和外包員工。

5. 人道的待遇

避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。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。

6. 反歧視 / 反騷擾

承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因信息或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視員工，例如因此而影響工資、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或身體檢查。

7. 自由結社

根據當地法律，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。

第四條 健康與安全

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質素、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。參與者也應意識到，持續地增強對員工的投入和員工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信息來源。安全與健康標準：

1. 職業安全

應透過適當的設計、工程和行政管制、防護保養、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來控制工作場的安全隱患（如電力和其他能源、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，應為員工提供適當的、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。應鼓勵員工提出安全疑慮。

應採取對性別回應的措施，例如在工作環境下未能讓孕婦和哺乳中的母親處於可能對他們或其孩子有害的條件下，並為哺乳中的母親提供合理的遷就。

2. 應急準備

應確認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，應急演習應最少每年進行一次，或按當地法律要求進行，取較嚴格者。應急計劃亦應包括：緊急報告、員工通告和疏散計劃、員工培訓和演習、適當的火警偵測和滅火設備、充足的逃生出口疏散設施、應急人員的聯絡資料和恢復計劃。這些方案和程序應注重於盡量減低對生命、環境和財產的危害。

3. 工傷和職業病

應當制定程序和體系來預防、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。參與者應允許員工遠離即將發生的傷害，且在情況緩解前不得返回，而未必擔心遭受報復。

4. 工業衛生

應當根據管控層級識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理媒介給員工帶來的影響。必須透過工程和行政管制來防止員工過度接觸這些作用劑。如這些措施無法有效預防危害，應當採用適當的個人防護裝備計劃來保障員工的健康。

參與者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。參與者應提供職業健康監測，以定期評估員工的健康是否因職業暴露而受到傷害。防護職業健康計劃須持續並包括有關暴露於工作場所危害相關風險的教材。

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，應當提供和正確地維護物理防護裝置、連鎖裝置以及屏障。

7. 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、供暖和通風設備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所講語言或其能夠理解之語言進行的適當職業健康和 safety 資料和培訓，以識別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可看清並可取用的位置。健康資料和培訓應包括有關相關人口統計學的特定風險內容，例如性別和年齡（如適用）。應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，確保他們不會受到報復。

第五條 環境

遵循環保法規是生產世界一流產品不可或缺的一部份。供應商應了解其製造過程對環境的衝擊，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 safety。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（Eco Management and Audit System, EMAS）），此類體系亦是有用的額外信息來源。環境標準：

1. 環境許可和報告

應取得符合法規之相關環境許可證（如排放監控）、批准和登記文件，並針對相關文件進行維護及更新，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

應在源頭管制或透過實踐工程改善（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）盡量減少或不排放污染物/廢棄物。透過節約和實踐工程改善或不排放污染物/廢棄物。透過節約和實踐工程改善（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）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。

3. 有害物質

依相關法規識別和管理釋放到四周環境中會造成危害的化學物質及其他物質，從而確保這些物質得以安全地並符合法規進行處理、運送、儲存、使用、回收或再用及棄置。

4. 固體廢物

應依相關環保法規針對廠內無害廢棄物進行管理，並依相關管理措施來識別、管理、減少和處置或回收廢棄物。

5. 廢氣排放

在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、溫室氣體相關化學品以及燃燒產生之副產物，應當按照相關法規、管理系統要求對其進行分類、例行監督、控制和處理，也須對廢氣排放管制系統的性能進行例行監控。

6. 物質控制

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物質（包

括回收和棄置標籤)。

7. 水資源管理

應當實施水管理計劃，以記錄、分類和監控水資源、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、監察、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察以確保達致最佳性能和符合相關控管績效。

8. 能源消耗和溫室氣體排放

應當追蹤及記錄全公司和/或企業層面的能源消耗和溫室氣體排放。參與者應當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。

第六條 道德規範

為履行社會責任並在市場上取得成功，參與者及其代理商必須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的誠信標準。採取零容忍政策來禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。

2. 無不正當利益

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。此禁令包括無論是直接還是透過第三方間接地承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物，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执行程序以確保符合反腐敗法的要求。

3. 資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在參與者的賬簿和商業記錄上。應按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與員工、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。

4. 知識產權

尊重知識產權；須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識；並必須保護客戶的資料。

5. 公平交易、廣告和競爭

謹守公平交易、廣告和競爭標準。必須遵守所有應適用的競爭法令，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。

6. 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，應當制定程序來保護供應商/外包商和員工檢舉者，並確保其身份的機密性和匿名性。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。

7. 負責任的礦物採購

供應商應當制定政策來合理地確保他們製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢、金及鈷不會直接或間接地資助或有益於受衝突影響及高風險區域內(如剛果民主共和國及其鄰國、)內嚴重侵犯人權的犯罪武裝集體(以下稱「非衝突礦產」)。應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，並在富采集團及其客戶查詢時提供有關審核標準的資料。遵守富采集團衝突礦產採購管理政策，並在富采集團及其客戶要求時提供其盡責調查之相關資訊。若供應之產品所含礦產非屬非衝突礦產(以下稱「衝突礦產」)，同意立即將衝突礦產存在之事實通知富采集團。

8. 隱私

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

第七條 管理體系

參與者應採用或建立一個其範疇與本準則內容相關的管理體系。管理體系的設計應確保：(a) 符合與營運和產品相關的適用法例、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。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，確定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

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

制定程序識別與參與者經營相關的守法、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

制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高參與者的社會和環境責任績效，包括為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。

6. 培訓

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

7. 溝通

制定程序將政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商/外包商和客戶。

8. 員工意見和參與

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。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。

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，同時應保障私隱的機密性。

12. 供應商責任

制定程序來將本準則的要求傳達給供應商/外包商，並監管供應商/外包商對本準則的遵行情況。



供應商應制定企業的採購政策以確保致力於負責任之採購與供應鏈的永續性，並應建立程序來將本準則的要求傳達給其供應商，並監管其供應商對本準則的遵行情況。