

Ennostar 供货商/外包商行为准则

第一条 订定目的及适用范围

富采投资控股股份有限公司、晶元光电股份有限公司、隆达电子股份有限公司、晶成半导体股份有限公司、及其关系企业(以下合称「富采集团」)身为负责任的世界级企业公民，秉持「环保 节能 爱地球」的经营使命，结合致力落实永续发展。

富采集团视供货商为长期伙伴，除了需具备竞争力的质量、技术、交期及成本，更重视供应链的治理、环境及社会等面向绩效，目的不仅是富采集团的商业伙伴，更是富采集团推动永续发展议题之合作伙伴。

为鼓励富采集团供应链提高因应气候变迁的能力，确保工作环境的安全、员工受到尊重并具有尊严、商业营运促进环保，并遵守道德操守，并确保工作环境安全无虞、员工权益受到保障与尊重、制程与产品落实污染预防，及善尽社会责任。

为建立符合国际大厂要求、国内员工法令及合乎富采集团企业精神的企业社会责任政策，我们综合考虑国际相关标准，包含「气候相关财务揭露(Task force on Climate-related Disclosures)建议书」，社会责任标准(SA8000)，世界人权宣言(the Universal Declarations of Human Rights)、责任商业联盟行为准则(RBA)，以及全球苏利文原则(Global Sullivan Principles)，「联合国企业和人权指导原则」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、国际劳工组织的「工作基本原则与权利宣言」(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等国际规范制定了富采集团供货商行为准则(以下简称「本准则」)

订定富采集团企业永续政策。



1. 追求企业永续，重视公司经济、环境、社会之经营
2. 严守诚信原则，拒绝不当利益、贪腐、贿赂等行为
3. 关注机会风险，创造客户、股东、员工及相关利害关系人之最适利益
4. 力守法规承诺，落实国际倡议及标准
5. 卓越技术发展，促进产品创新及升级
6. 强化伙伴合作，发挥价值链之加值影响
7. 提升资源使用，创造循环经济利基
8. 降低环境负荷，减缓气候变迁及维持生态平衡
9. 尊重维护人权，重视机会平等、多元发展及员工权益
10. 提供友善职场，活化人才及营造健康安全之工作环境
11. 深根公益活动，落实社会关怀
12. 建构互信对话，重视信息揭露及传递

我们的供货商/外包商必须了解和遵守「责任商业联盟准则(Responsible Business Alliance, RBA)」的内容，必要时须提供改善行动或进度报告。所有的供货商/外包商应遵守「Ennostar 供货商/外包商行为准则」，其目的除了让供货商/外包商清楚地了解富采集团的供货商/外包商行为准则要求外，并且必须遵守责任商业联盟准则行为准则及当地法令，同时确保本身及其供货商/外包商之营运符合性。

第二条 气候变迁与揭露

供货商应关注全球气候变迁趋势，评估气候变迁对于其产品、服务、营运等影响，并致力于减少碳足

迹，增加对气候风险的韧性。这包含(但不限于)进行温室气体盘查与揭露、持续推动组织内节能减碳、评估其环境风险与机会，降低水资源等天然资源耗用，以及投入绿色研发，迈向低碳经济，并积极与其上下游合作导入气候变迁之调适作为等。

1. 温室气体盘查与管理

每年量化组织的温室气体排放量，包含二氧化碳CO₂、氧化亚氮N₂O、甲烷CH₄、氢氟碳化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆及三氟化氮NF₃等气体的二氧化碳当量，建立温室气体盘查数据清册，妥善保管与管理。

2. 减少碳足迹

每年盘查后，必须追踪温室气体排放量的趋势，分析温室气体变化的原因，并且鉴别主要排放源及节能减碳空间。为了减少碳足迹，供货商应致力于评估节能减碳措施，设定节能减碳的短中长期目标，并推动及落实各项做法。若再生电力为减碳方案之一，应综合考虑再生电力来源对环境、社会，以及生物多样性的影响，选择低负面冲击的选项。

3. 积极因应气候变迁

关注及评估气候变迁对于产品、服务，以及自身营运可能产生的风险与机会，并针对评估结果做好评估方案的管理与因应，避免供应链中断。此外，建议建立气候变迁的治理架构与责任单位，订定气候变迁管理指标，定期向高阶经理人汇报进展。

4. 沟通与揭露

应配合富采集团对于产品碳足迹等需求，提供必要之产品型温室气体数据。若有官网等公开平台，则应每年于公开平台揭露其组织型温室气体排放量，以及节能减碳目标之绩效与进度。

第三条 劳工

供货商应根据国际社会公认的准则，承诺维护劳工的人权，维持其尊严，并承诺遵守SA 8000社会责任标准及责任商业联盟(RBA)行为准则，包含但不限于防止维吾尔族强迫劳动法(UFLPA)之要求。

1. 自由选择职业 (禁止强迫劳动)

禁止使用强逼、担保（包括抵债）或用契约束缚的劳工、非自愿的监狱员工、奴役或贩卖的人口。这包括用恐吓、强逼、威胁、绑架或诈骗手段运送、窝藏、招募、调配或接受人员用作员工或取得服务。除了禁止对员工进出公司工作场所作出不合理限制外，也不应无理地约束员工在工作场所内走动的自由，适用时包括劳工宿舍或生活住所。作为招聘程序中的必要部份，必须在员工离开原本的国家前，为他们提供用他们母语或工人可以理解的语言的书面雇佣协议，并且在协议中描述雇佣条款及条件，而在其抵达接收国家后，该雇佣协议不得有任何替换或更改，除非有关更改是为了符合当地法律的要求和提供相同或更佳条款而作出则例外。所有工作应当是自愿的，员工拥有自由随时离开工作或终止雇佣关系的权利。雇主或中介人不得扣留或以其他方式毁坏、隐藏、没收或拒绝员工取用他们的身份证或出入境证件，如政府颁发的身份证明、护照或工作许可证，除非法律要求雇主必须保留上述文件。不得要求员工向雇主或代理支付招聘费或其他相关费用。若发现员工支付该等费用，费用必须返还给员工。

2. 青年劳工

不得在任何制造工序中使用童工。「童工」指雇佣任何未满 15 岁、或未达强迫教育年龄、或该国/地区最低就业年龄的人士（三项中取其指定年龄最大的一项）。符合所有法律法规的合法职场学习计划则不在此列。未满 18 岁的员工（青年劳工）不得从事可能会危及健康或安全的工

作，包括夜间值勤或加班。应当合理维护学生工记录、严格审核教育合作伙伴和按照适用的法律法规保障学生工的权利，从而确保对学生工的管理得当。应当为所有学生工提供适当的支持和训练。如果没有当地法律的规定，学生工、实习生和学徒的薪资水平应最少与从事相同或相似工作的其他入门级员工相等。如果发现童工，我们将提供协助 / 补救措施。

3. 工时

一周的工作时间不应超过当地法律规定的最大限度。此外，每周的工作时数（包括加班）不应超过 60 小时，紧急或特殊情况除外。员工每七天应当至少休息一天。

4. 薪资与福利

支付给员工的工资应当符合所有相关的薪酬法令，包括有关最低工资、加班时间和法定福利的法令。根据当地法律，员工的加班工资应高于常规工资水平。禁止以扣减工资作为纪律处分的手段。在每个支薪周期，应及时为员工提供清晰易懂的工资单，内含充足的数据证实支付给员工的薪酬准确无误。必须按照当地法律聘用临时工、派遣员工和外包员工。

5. 人道的待遇

避免苛刻和非人道对待员工，包括任何形式的性骚扰、性侵犯、体罚、精神或身体压逼或是口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为。有关的纪律政策及程序必须有清晰的定义，并向员工清楚地传达。

6. 反歧视 / 反骚扰

承诺员工免受骚扰以及非法歧视。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同及表达、种族或国籍、残疾、怀孕、信仰、政治立场、团体背景、退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况等在招聘及实际工作中歧视员工，例如因此而影响工资、晋升、奖励和受训机会等。

应为员工提供适当的场所进行宗教活动。此外，不得让员工或准员工接受带有歧视性的医学检验或身体检查。

7. 自由结社

根据当地法律，应当尊重所有员工组织和参与他们所选择的工会、集体谈判和参加和平集会的权利，同时也应尊重员工回避这类活动的权利。员工和/或他们的代表应当能够在不用担心歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件和管理方法与管理层沟通以及分享其想法和忧虑。

第四条 健康与安全

应意识到，除了尽量减少与工作相关的伤病发生率外，安全、健康的工作环境有助于提高产品和服务的素质、生产的稳定性以及员工的忠诚度和士气。参与者也应意识到，持续地增强对员工的投入和员工教育是辨识和解决工作场所内健康与安全问题的关键。本准则在起草时参考了公认的管理体系（如 ISO 45001 和国际劳工组织职业安全健康管理系統指引），此类体系亦是有益的额外信息来源。安全与健康标准：

1. 职业安全

应透过适当的设计、工程和行政管制、防护保养、安全操作程序（包括上锁挂牌程序）和持续性的安全知识培训来控制工作场的安全隐患（如电力和其他能源、火灾、运载工具和跌倒危险或事故），以免危及职工。若无法透过上述方法有效控制危险源，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备以及有关这些危险事故和相关风险的教材。应鼓励员工提出安全疑虑。

应采取对性别响应的措施，例如在工作环境下未能让孕妇和哺乳中的母亲处于可能对他们或其孩子有害的条件下，并为哺乳中的母亲提供合理的迁就。

2. 应急准备

应确认和评估潜在的紧急情况 and 事件，并透过实施应急方案和应变程序来将其影响降到最低，应急演练应最少每年进行一次，或按当地法律要求进行，取较严格者。应急计划亦应包括：紧急报告、员工通告和疏散计划、员工培训和演习、适当的火警侦测和灭火设备、充足的逃生出口疏散设施、应急人员的联络资料和恢复计划。这些方案和程序应注重于尽量减低对生命、环境和财产的危害。

3. 工伤和职业病

应当制定程序和体系来预防、管理、追踪和报告工伤和职业病，包括以下规定：鼓励员工报告；归类和记录工伤和职业病案例；提供必要的治疗；调查案例并执行纠正措施以杜绝类似情况；协助员工返回工作岗位。参与者应允许员工远离即将发生的伤害，且在情况缓解前不得返回，而不用担心遭受报复。

4. 工业卫生

应当根据管控层级识别、评估并控制因接触化学、生物以及物理媒介给员工带来的影响。必须透过工程和行政管制来防止员工过度接触这些作用剂。如这些措施无法有效预防危害，应当采用适当的个人防护装备计划来保障员工的健康。

参与者应提供员工安全健康的工作环境，且应透过对员工健康和工作环境的持续、系统性监控来维护。参与者应提供职业健康监测，以定期评估员工的健康是否因职业暴露而受到伤害。防护职业健康计划须持续并包括有关暴露于工作场所危害相关风险的教材。

5. 体力劳动工作

应当识别、评估并控制从事体力劳动工作给员工带来的影响，包括以人力搬运物料或重复提举重

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。供貨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安全管理數據和培訓，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數據，或將有關數據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安全管理方面的疑慮，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。供貨商應了解其製造過程對環境的衝擊，並盡量減少該過程對小區、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体系（如 ISO 14001 和生態管理及審核体系（Eco Management and Audit System，EMAS）），此類体系亦是有用的額外信息來源。環境標準：

1. 环境许可和报告

应取得符合法规之相关环境许可证（如排放监控）、批准和登记文件，并针对相关文件进行维护及更新，以及遵守许可证的操作和报告要求。

2. 预防污染和节约资源

应在源头管制或透过实践工程改善（如增设污染控制设备；改良生产、维修和设施程序；或其他方法）尽量减少或不排放污染物/废弃物。透过节约和实践工程改善或不排放污染物/废弃物。透过节约和实践工程改善（如改良生产、维修和设施程序、替换材料、再用、节约、回收或其他方法）节约自然资源（包括水、化石燃料、矿物和原始森林产品）的消耗。

3. 有害物质

依相关法规识别和管理释放到四周环境中会造成危害的化学物质及其他物质，从而确保这些物质得以安全地并符合法规进行处理、运送、储存、使用、回收或再用及弃置。

4. 固体废物

应依相关环保法规针对厂内无害废弃物进行管理，并依相关管理措施来识别、管理、减少和处置或回收废弃物。

5. 废气排放

在营运过程中产生的挥发性有机化学物质、气雾剂、腐蚀性物质、微粒、温室气体相关化学品以及燃烧产生之副产物，应当按照相关法规、管理系统要求对其进行分类、例行监督、控制和处理，也须对废气排放管制系统的性能进行例行监控。

6. 物质控制

应当遵守所有适用法律法规和客户要求，禁止或限制在产品和制造过程中纳入特定物质（包

括回收和弃置标签)。

7. 水资源管理

应当实施水管理计划，以记录、分类和监控水资源、使用和排放；寻求机会节约用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或弃置前，应当按照要求对其进行分类、监察、控制和处理。供货商应当对污水处理和控制系统的性能进行例行监察以确保达致最佳性能和符合相关控管绩效。

8. 能源消耗和温室气体排放

应当追踪及记录全公司和/或企业层面的能源消耗和温室气体排放。参与者应当寻求具成本效益的方法来改善能源利用效率和尽量减少能源消耗和温室气体排放。

第六条 道德规范

为履行社会责任并在市场上取得成功，参与者及其代理商必须谨守最高的道德标准，包括：

1. 诚信经营

在所有商业互动关系中都应谨守最高的诚信标准。采取零容忍政策来禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈勒索和挪用公款。

2. 无不正当利益

不得承诺、提供、批准、给予或收受贿赂或其他形式的不正当收益。此禁令包括无论是直接还是透过第三方间接地承诺、提供、批准、给予或收受任何有价之物，以期获得或保留业务、将业务转让他人或获取不正当收益。应推行监控、记录留存以及强制执行程序以确保符合反腐败法的要求。

3. 信息公开

所有的业务来往应具透明度，并准确地记录在参与者的账簿和商业记录上。应按照适用法规和普遍的行业惯例公开有关参与员工、健康与安全、环保活动、商业活动、组织架构、财务状况和业绩的资料。不得伪造记录或虚报供应链的状况或惯例。

4. 知识产权

尊重知识产权；须以保护知识产权的方法传递技术和生产知识；并必须保护客户的数据。

5. 公平交易、广告和竞争

谨守公平交易、广告和竞争标准。必须遵守所有应适用的竞争法令，不得进行围标、联合订价、歧视性定价及其他违反竞争法之行为。

6. 身份保护及防止报复

除非受法律禁止，应当制定程序来保护供货商/外包商和员工检举者，并确保其身份的机密性和匿名性。制定沟通程序，让员工可以表达他们的疑虑，而不用害怕遭到报复。

7. 负责任的矿物采购

供货商应当制定政策来合理地确保他们制造的产品中所含有的钽、锡、钨、金及钴不会直接或间接地资助或有益于受冲突影响及高风险区域内(如刚果民主共和国及其邻国、)内严重侵犯人权的犯罪武装集体(以下称「非冲突矿产」)。应对这些矿物的采购和产销监管链进行严格的审核，并在富采集团及其客户查询时提供有关审核标准的数据。遵守富采集团冲突矿产采购管理政策，并在富采集团及其客户要求时提供其尽责调查之相关信息。若供应之产品所含矿产非属非冲突矿产(以下称「冲突矿产」)，同意立即将冲突矿产存在之事实通知富采集团。

8. 隐私

供货商应承诺合理地保护任何与其有业务来往者(包括供货商/外包商、客户、消费者和员工)的

个人资料和隐私。在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时遵守隐私和信息安全法律及监管要求。

第七条 管理体系

参与者应采用或建立一个其范畴与本准则内容相关的管理体系。管理体系的设计应确保：(a) 符合与营运和产品相关的适用法例、法规及客户要求；(b) 符合本准则；以及 (c) 识别并减轻与本准则有关的经营风险。管理体系也应当推动持续改进。管理体系应包含以下要素：

1. 公司的承诺

企业的社会及环境责任政策声明，确定对守法以及持续改进的承诺并由行政管理层签署，并以当地语言张贴于工作场所内。

2. 管理职责与责任

明确指定高级主管和公司代表来负责保证管理体系和相关计划的实施。高级管理层应定期检查管理体系的运作情况。

3. 法律和客户要求

制定程序识别、监察并理解适用的法律法规和客户要求（包括本准则的要求）。

4. 风险评估和风险管理

制定程序识别与参与者经营相关的守法、环境、健康与安全以及劳工活动及道德风险。

评定每项风险的级别，实施适当的程序和实质管制来控制已识别的风险并确保遵行监管规例。

5. 改进目标

制定书面绩效目标、指针和实施计划来提高参与者的社会和环境责任绩效，包括为达成这些目标

所取得的成效进行定期审核。

6. 培训

为管理层及员工制定培训计划，从而实施参与者的政策、程序及改进目标，同时满足适用之法律法规的要求。

7. 沟通

制定程序将政策、实践、预期和绩效清晰准确地传达给员工、供货商/外包商和客户。

8. 员工意见和参与

制定持续可行的程序(包含有效的申诉机制)以评估员工对本准则所涵盖之实践和条件的认知度，并获取员工在这方面的意见，从而推动持续改进。必须为员工提供一个安全的环境，让其安心地提出申诉和意见而不必担心受到报复。

9. 审核与评估

定期进行自我评估，从而确保符合法律法规的要求、本准则内容以及客户合约中与社会与环境责任相关要求。

10. 纠正措施

制定程序以确保能及时纠正在内外部的评估、检查、调查和审核中所发现的不足之处。

11. 文文件和记录

建立并保留文文件和记录，从而确保符合监管规例与公司的要求，同时应保障私隐的机密性。

12. 供货商责任

制定程序来将本准则的要求传达给供货商/外包商，并监管供货商/外包商对本准则的遵行情况。

供货商应制定企业的采购政策以确保致力于负责任之采购与供应链的永续性，并应建立程序来将



本准则的要求传达给其供货商，并监管其供货商对本准则的遵行情况。