

円星科技供货商行为准则

为了确保本公司供应链工作环境的安全、员工的尊严和权利受到保障，并在商业运营中推动环保和遵循道德准则，円星科技制定了本供货商行为准则。我们要求所有供货商遵守该准则，并依照其经营所在国及地区的法律和法规。此外，円星科技亦鼓励供货商要求其下游供货商、承包商和服务提供商认同并采纳本准则。

供货商对此准则的遵守情况将是円星科技进行采购决策的重要考虑因素之一。我们期望通过与供货商的密切合作、沟通、审核及后续评估，推动持续性的改进。未能遵守本准则或不配合本公司稽核工作的供货商，可能面临与円星科技终止业务关系的风险。

本准则的制定以「责任商业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA，前称电子行业公民联盟 EICC) 行为准则」为蓝本，并参照了「联合国企业与人权指导原则」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)。其中的条款来自多项国际人权标准，包括「国际劳工组织工作基本原则与权利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 和联合国「世界人权宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)，以及客户准则要求。

本准则分为五个部分：A、B、C 部分分别概述了劳工、健康与安全，以及环境的标准；D 部分则提供了有关商业道德的标准；E 部分概述了确保准则贯彻实施的管理体系要素。

A. 劳工

供货商应依据国际社会公认的准则，承诺尊重劳工的基本人权，并保障他们的尊严。这一承诺适用于所有直接和间接供货商，以及各类工人，包括临时工、移民工、学生、合约劳工、直接雇员和其他任何类型的劳工。

1) 禁止强迫劳动

供货商不得允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役或契约劳工、非自愿或剥削性监狱劳工、奴役或人口贩运。这包括使用恐吓、强迫、威胁、绑架或欺诈等手段，来运送、招募、调配、窝藏或接收劳工以换取劳动或服务。

供货商应避免对劳工进出工作场所进行不合理限制，也不得无理约束劳工在工作场所内的行动自由，包括在适用情况下，对劳工宿舍或生活住所的限制。作为招聘程序的一部分，供货商必须提供书面雇佣协议，该协议应以劳工母语或其理解的语言书写，并详细说明雇佣的条

款与条件。对于海外移民劳工，雇佣协议必须在其离开原籍国之前提供，并且在抵达接收国后，不得对协议进行任何变更，除非是为了符合当地法律要求，且更改后的条款同等或更佳。

所有工作应基于自愿，工人有权在合理通知后随时离职或终止雇佣关系，且不应受到惩罚，这应在其合约中明确规定。供货商应妥善保存所有离职员工的相关文件。雇主、中介人及二级中介人不得扣留、隐藏、没收或毁坏雇员的身份证明或出入境证件，如政府颁发的身份证、护照或工作许可证。雇主只能在遵守当地法律的前提下保留文件，且必须确保劳工可随时取用其证件。

供货商不得要求劳工支付雇主、中介人或二级中介人的招聘费用或其他与聘用相关的费用。如发现劳工支付了任何此类费用，应立即全额退还给相关劳工。

2) 年轻劳工

供货商不得在任何制造工序中使用童工。童工是指雇佣任何未满 15 岁、未达强制教育年龄或低于该国家/地区最低就业年龄的人（取三者中年龄最大者）。未满 18 岁的劳工（即年轻劳工）不得从事可能危害其健康或安全的工作，包括夜班或加班。

供货商应妥善管理学生工的记录，严格审核教育合作伙伴，并按照相关法例与法规保障学生工的权益，确保对学生工的管理得当。供货商应采取适当的机制来核实劳工的年龄。

合法的职场学习计划，只要符合所有法例与法规，则不在此限制范畴内。供货商应为所有学生工提供适当的支持和培训。如果当地法律没有对学生工、实习生和学徒的薪资水平作出规定，其薪酬应至少与从事同等或相似工作的其他入门级员工相等。若发现童工，供货商应提供协助和补救措施。

3) 工时

根据相关商业实践研究，劳工的疲劳度与生产力下降、员工流动率上升，以及受伤和患病率的增加有显著关联。因此，工作时数不应超过当地法律规定的最大限度。此外，每周的工作时数不应超过 60 小时（包括加班），紧急或特殊情况除外。所有加班必须是自愿的，并且每七天应至少安排劳工休息一天。

4) 工资与福利

供货商应支付符合所有相关薪酬法令的工资，包括最低工资、加班费和法定福利。所有员工应享有平等的薪酬，且相同职位与资历的员工应获得相等报酬。劳工的加班工资应高于常规

工资时薪。禁止以扣除工资作为纪律处分手段。

供货商必须在每个支薪周期，及时为劳工提供简明的工资单据，单据内容应包括足够的信息，以证实支付给劳工的薪酬准确无误。临时工、派遣员和外包员工的聘用应依照当地法律规定进行。

5) 反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇

供货商应承诺提供一个无骚扰、无非法歧视的工作场所。应避免任何苛刻或非人道的对待方式，包括暴力、性暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、心理或生理压迫、欺凌、公然羞辱或口头辱骂，并且不得威胁进行任何此类行为。

在招聘及实际工作中，公司不得基于人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同或表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治立场、社会背景、退伍军人身份、受保护的基因资料或婚姻状况等因素，对员工进行歧视或骚扰。这些因素不得影响工资、晋升、奖励或接受培训的机会。

有关的纪律政策及程序应有清晰的定义，并应向员工明确传达。供货商应为员工提供适当的场所进行宗教活动，并提供无障碍设施以便利残障员工。此外，供货商不得要求员工或准员工接受任何带有歧视性的医学检查（如验孕或处女检查）或身体检查。

本准则根据《国际劳工组织（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）制定。

6) 集结自由和集体谈判

员工与管理层之间的开放沟通和直接参与是解决工作场所及薪酬问题最有效的方法。员工及其代表应能够在不必担心歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，公开表达对工作条件和管理方式的想法及担忧。

根据这些原则，供货商应尊重所有员工组织及参与他们所选择的工会、进行集体谈判和参加和平集会的权利，同时也应尊重员工不参与此类活动的权利。如果集结自由和集体谈判的权利受到适用法律法规的限制，员工应被允许选择并加入合法形式的替代代表。

7) 人权政策

供货商应秉持核心价值，支持《联合国世界人权宣言》（UDHR）及相关国际人权理念，同时恪守所在地法规，尊重并以尊严对待所有员工。供货商应建立适当且有效的流程，以执行本准则，确保所有员工和工作者（包括临时工、派遣工、学生工、中介工及供应链下一层级的主要供货商、驻厂承包商、承揽商）的人权相关议题维持零缺失水平。

供货商应优化训练及管理机制，杜绝性骚扰与权力霸凌、做好工时管理，优化身心障碍者的人权保障，并保护个人隐私。供货商需定期评估与控制人权风险，并对人权政策和管理流程进行稽核与审查，适当地向利害关系者揭露结果，以提升和持续改善供货商的人权绩效。

这包括所有员工和临时工、工作者（包括供应链下一层级的主要供货商、驻厂包商、承揽商），并保障弱势或边缘化团体（如原住民、移工、契约人员、性取向族群、少数族裔、退伍军人、妇女、残疾人士及小型企业）。重大关注议题包括但不限于：在营运中融入对经济、社会、文化、公民及政治权利的尊重、提供安全、健康且无骚扰的工作环境、杜绝不法歧视，确保工作机会均等、禁止强迫劳动与使用童工、恪守所有适用的薪资及工时法规、协助员工维持身心健康及工作生活平衡、负责任的矿产采购、劳动权利的多元化及反歧视骚扰的人权关注事项。

供货商应支持并协助员工维持身心健康及工作生活平衡，提供包括但不限于匿名举报的多元开放式沟通管道，让供货商、商业伙伴及其他利益关系人能够回馈意见或举报疑似违规行为。

同时，供货商应根据内外部情势及利害关系人的需求，定期检视和评估相关风险和做法，并建立申诉、调查及补救流程，适时采取行动以减轻任何不利的人权影响。

8) 多元与共融文化

供货商应坚信多元职场的价值，在相互包容的前提下培育未来人才，使产业能够充分受益于全球人才资源的潜力。公平的就业机会是公司竞争力的来源，供货商应尊重差异，无论在聘用或晋升过程中，均不受性别、宗教、种族、国籍或政治倾向的影响。

9) 无障碍文化

供货商应致力于建立一个无障碍文化的职场，为各种能力的工作人员营造一个包容的就业环境。这包括保障残障人士、弱势或边缘化团体的劳动权利，支持和授权具有不同能力及工作需求的求职者和员工。供货商应致力于创造无障碍的工作环境，并设计与建立无障碍文化的职能团队。

B. 健康与安全

供货商应认识到，除了尽量减少与工作相关的伤病发生率外，安全且健康的工作环境对提高产品和服务质量、生产稳定性以及员工的忠诚度和士气至关重要。供货商也应持续增强对员工的投入和教育，这是辨识和解决工作场所内健康与安全问题的关键。

健康与安全标准如下：

1) 职业健康与安全

供货商应识别和评估员工可能面临的健康与安全危机（如化学品、电气及其他能源、火灾、车辆及坠落等危害），并采取控制措施以减轻这些危机。如果无法通过上述方法有效控制危险源，应为员工提供适宜且充分保养的个人防护装备，以及有关这些危险事故和相关风险的教材。此外，应采取对性别敏感的措施，例如确保孕妇和哺乳期的母亲不会处于可能对其自身或孩子有害的工作环境中，并为哺乳期母亲提供合理的工作调整。

2) 应急准备

供货商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将其影响降至最低。这包括紧急报告、员工通告和疏散计划，以及员工培训和演习。应急演习至少应每年进行一次，或根据当地法律要求进行，以较严格的标准为准。应急计划亦应包括适当的消防侦测和灭火设备、畅通无阻的紧急出口、充足的逃生出口设施、应急人员的联络资料和复原计划。这些方案和程序应着重减少对生命、环境和财产的危害。

3) 工伤和职业病

供货商应制定程序和系统，以预防、管理、追踪和报告工伤和职业病，并包括以下规定：鼓励员工报告工伤和职业病；对工伤和职业病案例进行归类 and 记录；提供必要的治疗；调查案例并采取纠正措施以杜绝其根源；以及协助员工返回工作岗位。供货商应允许员工在面临即将发生的伤害时暂时离开工作岗位，且在情况缓解前不得返回工作岗位，员工不必担心因此遭受报复。

4) 工业卫生

供货商应根据控制层级识别、评估并控制因接触化学、生物及物理作用剂对员工健康带来的影响。当无法充分控制这些危害时，应免费为工人提供适当且维护良好的个人防护装备。供货商应提供员工安全健康的工作环境，并通过对员工健康和工作环境的持续、系统性监控来维护这一环境。供货商还应提供职业健康监测，定期评估员工的健康状况，以确保职业暴露不对其健康造成损害。此外，防护职业健康计划应持续进行，并包括有关工作场所危害及相关风险的教育和培训。

5) 体力劳动工作

供货商应识别、评估和控制工人暴露于体力要求较高的任务的危险，包括手动搬运材料、重

型或重复性提举、长时间站立以及高度重复性或高强度的组装任务。这些评估应考虑到工作环境的特性及工人的健康状况，以减少工人受伤和过劳的风险。

6) 机器防护

供货商应评估生产设备或其他类型机器的安全隐患。为预防机器对职工可能造成的伤害，应提供并正确维护物理防护装置、连锁装置和屏障，确保所有操作均在安全范围内进行。此外，供货商应定期检查机器的安全性，并为员工提供必要的安全培训。

7) 公共卫生和食宿

供货商应为员工提供干净的洗手间设施、清洁的饮用水、卫生的煮食用具、食物储存设施和餐具。供货商或劳工中介人提供的宿舍应保持干净、安全，并配备适当的紧急出口、热水浴室、充足的照明和良好的通风系统。此外，宿舍应有独立安全的存储空间，供员工存放个人和贵重物品，并提供便捷的私人空间以确保员工的隐私和舒适。

8) 健康与安全沟通

供货商应为员工提供以其所讲语言或其能够理解的语言进行的适当职业健康和安全数据及培训，以识别员工面对的所有工作场所危害情况，包括但不限于机械、电力、化学、火灾和物理危害。健康与安全相关数据应张贴在工作场所显眼处，或放置在员工可清晰可取用的位置，确保信息的可见性和可及性。

健康资料和培训内容应包括有关特定人口统计学的风险（如性别和年龄）的信息（如适用）。所有工人应在开始工作前及定期接受培训，以确保他们熟悉可能面对的危险。供货商应鼓励员工提出任何健康和安全方面的疑虑，并确保他们在提出疑虑后不会受到报复。

9) 自然灾害风险减缓

供货商应了解工厂所在地可能遭遇的自然灾害风险，如地震、旱灾、水灾和台风等，并评估这些灾害对人员伤害、财产损失和营运中断的可能性与严重性。根据评估结果，供货商应建立相应的硬件防护、发展应变程序、进行培训与演习，并执行应急方案，以减缓自然灾害带来的风险，确保员工的安全及持续的营运能力。

C. 环境

在所有业务职能中，供货商承认环境保护责任是生产世界一流产品不可或缺的一部分。供货商应辨识环境影响，尽量减少对小区、环境和自然资源的不利影响，同时保障民众的健康和

安全。

环境标准如下：

1) 环境许可和报告

供货商应获取所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准和登记文件，并对其进行维护和定期更新。此外，供货商必须遵守许可证的操作和报告要求，以确保符合当地和国际环境法规。

2) 污染预防与资源保护

供货商应在源头上或透过实践（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）尽量减少或杜绝排出和排放污染物以及产生废物。供货商应通过改良生产、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，进一步保护环境。

3) 有害物质

供货商应识别、标签和管理对人类或环境造成危害的化学物质、废物及其他物质，从而确保这些物质得以安全地处理、运送、储存、使用、回收或再用及弃置。供货商必须加以追踪与记录危险废弃物的数据，以确保遵循相关环境法规和最佳实践。

4) 固体废物

供货商应实施系统性的措施来识别、管理、减少和负责任地弃置或回收固体废物（无害的）。此外，供货商需持续追踪与记录危险废弃物的数据，以确保所有固体废物的管理符合环保标准。

5) 废气排放

在营运中产生的挥发性有机化学物质、气雾剂、腐蚀性物质、微粒、臭氧消耗物质和燃烧副产品的空气排放，应在排放前按照要求进行特性分析、例行监测、控制和处理。供货商必须依照《蒙特娄议定书》和适用的法规来有效管理耗损臭氧层的物质，并定期对废气排放管制系统的性能进行监察，确保符合环境保护的要求。

6) 材料限制

供货商应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）。这些限制应涵盖所有可能影响人类健康和环境的材料，以确保产品

的安全性和可持续性。

7) 水资源管理

供货商应实施水管理计划，以记录、分类和监察水资源的使用和排放，并寻求机会节约用水及控制污染渠道。所有污水在排放或弃置前，应按照要求进行特性分析、监测、控制和处理。供货商需定期对污水处理和控制系统的性能进行监察，以确保符合最佳操作性能和监管要求。

8) 能源消耗和温室气体排放

供货商应建立全公司的绝对温室气体减量目标并作出报告。供货商需追踪、记录和公开报告范围 1、2 及重要类别的范围 3 温室气体排放的所有能源消耗。供货商应致力于改善能源利用效率，并尽量减少能源消耗和温室气体排放，以支持可持续发展的环境目标。

D. 道德规范

1) 诚信经营

在所有商业互动中，供货商应谨守最高的诚信标准。供货商应采取零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈和挪用公款，并遵循円星科技的诚信经营及从业道德守则。

2) 无不正当收益

供货商不得承诺、提供、批准、给予或收受贿赂或其他形式的不正当收益给本公司相关业务承办人员。不正当收益系指依法或依商业伦理不应取得的利益，此禁令包括承诺、提供、批准、给予或收受任何有价值之物（如回扣、佣金、利润、股份等），无论是直接或透过第三方间接进行，目的是获得或保留业务、将业务转让他人或获取不正当收益或不当馈赠。

若礼品往来价值不高于新台币 3,000 元或等值外币者（以取得时为准），则不在此限。若本公司员工对供货商要求以期约、交付贿赂或给予其他不正当利益或礼品价值超过新台币 3,000 元或等值外币者（以取得时为准），或供货商人员主动给予本公司人员不正当利益或礼品价值超过新台币 3,000 元或等值外币者，供货商应于知悉后 7 日内检附相关证据，主动向本公司检举。供货商应推行监控、纪录和强制执行程序，以确保符合反腐败法的要求。

3) 信息披露

所有的业务来往应具透明度，并准确地记录在供货商的账簿和商业记录上。供货商应依照适

用法规和普遍的行业惯例，公开有关参与劳工、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。供货商不得伪造记录或虚报供应链的状况或惯例。

4) 知识产权

供货商应尊重知识产权；技术和专有技术的转移应以保护知识产权的方法进行，并应保护客户和供货商的数据。

5) 公平交易、广告和竞争

供货商应谨守公平交易、广告和竞争的标准。

6) 身份保护及防止报复

除非受法律禁止，供货商应当制定程序来保护供货商和员工检举者的身份，并确保其机密性和匿名性。供货商还应制定沟通程序，让员工可以表达他们的疑虑，而不用害怕遭到报复。检举者的定义：任何揭露公司员工、主管或公务员和政府机构从事不当行为的人。

7) 负责任地采购矿物

供货商提供给本公司的产品成分中所含的金、钽、锡、钨、钴，皆应来自业界公认具权威性组织（例如 RMI 的 **Responsible Minerals Assurance Process**）所认证的供应非冲突金属的冶炼厂。供货商应制定政策并进行尽职调查其制造的产品成分的来源及供应链，以合理保证其来源与经济合作暨发展组织（OECD）关于对出自冲突影响及高风险区域之矿石实施负责任供应链的指引，或同等及认可的尽职调查框架一致。

供货商应遵守三星科技禁用冲突矿产政策，所有产品不得采购来自冲突地区（冲突地区包括：刚果民主共和国或相邻国家，如苏丹、乌干达、卢旺达、布隆迪、坦桑尼亚联合共和国、赞比亚、安哥拉、刚果共和国和中非共和国）。

供货商应要求其供应链内的其他供货商拒绝采购冲突矿产，并揭露使用的金属矿产来源及产销链，并于本公司或客户要求时，立即提供进行尽职调查的相关证据与所取得之信息。

8) 私隐

供货商承诺合理地保护与其有业务来往者（包括供货商、客户、消费者和员工）的个人资料和私隐。供货商在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时，应遵守私隐和数据安全法律及监管要求。

9) 避免利益冲突

供货商与円星科技之间的商业往来应避免任何可能的利益冲突。可能的利益冲突情形包括（但不限于）円星科技公司内部员工或其近亲（父母、子女、配偶或兄弟姐妹）在供货商任职，或对供货商（非公开发行公司）有重要投资利益。供货商与円星科技公司对口人员不必要或过度频繁的社交往来也可能构成利益冲突的疑虑或外观。因此，供货商与円星科技公司人员的任何接触必须谨守一般商业往来的分际；一旦发现利益冲突情形，必须立刻报告円星科技公司。供货商如发现任何潜在的利益冲突，必须立即通报円星科技公司，并采取适当措施以防止可能导致的不当行为。

10) 遵循进出口相关法规

供货商应了解并遵循与向円星科技公司或代円星科技公司进出口及运送货品相关的法令，包括原出口国的出口管制与海关法规、目的地国家的进口和海关法规、支付法令要求的关税和其他税赋，以及当地运输的相关法令。供货商应向其员工和外包商提供运作程序及教育训练，以确保他们对上述法规的遵循。

11) 谨守合约规定

供货商应亲自履行与円星科技公司之间的合约或采购单约定的事项，非经円星科技公司同意，供货商不得转包或让第三方代为履行。供货商不得在未经与円星科技公司签订有效合约或采购单的情况下，提供任何产品或服务予円星科技公司。

E. 管理体系

供货商应采用或建立一个与本准则内容相关的管理体系。该管理体系的设计应确保：

- (a) 符合供货商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；
- (c) 识别并减轻与本准则有关的经营风险。

此外，管理体系应推动持续改进，并包含以下要素：

1) 公司的承诺

供货商应建立人权、健康和安全、环境和道德政策声明，确认供货商承诺执行管理层认可的尽职调查和持续改善。该政策声明应公开，并以员工能够理解的语言透过无障碍管道传递予所有员工。

2) 管理职责与责任

供货商应明确指定高级主管和公司代表，负责确保管理体系及相关计划的实施。高级管理层应定期检查管理体系的运行情况，以确保其有效性和持续改进。

3) 法律和客户要求

供货商应采用或制定程序，以识别、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。这应涵盖所有业务操作及产品相关的合规性。

4) 风险评估和风险管理

供货商应建立流程，以识别与其经营相关的法律合规、环境、健康与安全以及劳工实务和道德风险。特别应考虑与供货商运营相关的严重人权和环境影响风险。供货商需确定每项风险的相对重要性，并实施适当的程序和物理控制，以管理已识别的风险，并确保符合监管要求。

安全范畴：生产区域、仓库和储存设施、厂房/工作场所支持设备、实验室和测试区域、卫生设施（如浴室）、厨房/食堂和员工住宿等，都应纳入环境健康与安全风险评估的范畴内。

5) 改进目标

供货商应制定书面绩效目标、指针和实施计划，以提升其在社会和环境、健康及安全方面的表现。这些目标应该可量化，并且供货商应定期进行审核，评估在实现这些目标方面的成效。

6) 培训

供货商应为管理层及员工制定培训计划，以实施公司的政策、程序和改进目标，并满足适用法律法规的要求。这些培训应涵盖相关的法律要求及最佳实践，以提高员工的合规意识和技能。

7) 沟通

供货商应建立程序，清晰准确地向工人、供货商和客户传达有关供货商政策、实践、期望和绩效的信息。有效的沟通有助于确保所有相关方理解供货商的社会责任和环保承诺。

8) 工人/利害关系人的参与和补救措施

供货商应建立与工人、工人代表及其他相关利害关系者进行持续双向沟通的流程。该流程旨在收集有关本准则涵盖的营运实务与条件的意见，并促进持续改进。供货商应提供员工一

个安全的环境，以提出申诉和意见反馈，确保他们不会因为表达意见而遭受报复。

9) 审核与评估

供货商应定期进行自我评估，以确保其符合法律与监管要求、本准则内容及客户合约中与社会与环境责任相关的要求。这些评估应包括对合规性和绩效的全面检查，以识别改进的机会。

10) 纠正措施

供货商应建立一套程序，及时纠正内外部评估、检查、调查和审核发现的缺陷。这些程序应该包括缺陷的识别、分析根本原因、实施改进措施及后续的跟进检查，以确保问题不再发生。

11) 文件和记录

供货商应创建和保留相关文件和记录，以确保符合法规和公司要求，同时适当保密以保护个人隐私。文档应清晰明了，便于检查和审核。

12) 供货商的责任

供货商应制定程序，将本准则的要求有效传达给其下游供货商，并监管这些供货商对本准则的遵循情况。这包括对下游供货商进行定期评估和检查，确保其在社会责任和环境保护方面达到相同的标准。