

貿聯行為守則

2022年11月10日董事會決議通過修訂

2019年5月2日董事會決議通過制訂

制定本行為守則之目的是為提升全體同仁行為素養、從業道德及專業能力，亦代表公司員工秉持信賴與廉潔，與所有利害關係人一起實踐企業永續發展。

本行為守則對所有員工皆有約束力，全體員工在執行業務活動時，應依循本行為守則做出正確的行為決策，任何同仁都有義務，在合法範圍內，儘量擴大公司之利益；亦都有責任，防止公司利益減損或流失。

本公司期望全體同仁在從事日常工作及執行業務時遵守本行為守則，以維護大眾信任，確保公司得以永續成長與發展，期望透過此「行為守則」的推展，與子公司、合資企業、供應商、客戶及與貿聯有合作發展關係之個體，共同實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。

A. 道德規範

- 1) 公司完全遵守其經營所在國家/地區的法規，支持並尊重相關國際標準，包括國際勞工組織三方原則宣言 (*International Labor Office Tripartite Declaration of Principles*)，OECD 多國企業指導綱領 (*The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*)，聯合國全球盟約 (*The UN Global Compact*)，聯合國世界人權宣言 (*UN Universal Declaration of Human Rights*) 及負責任商業聯盟行為守則 (*Responsible Business Alliance*，簡稱 RBA)。
- 2) 誠信經營為基本原則
 - 所有商業互動關係中應謹守最高誠信標準。
 - 公平競爭為自由市場運作之重要前提。
 - 公司應採取零容忍政策以禁止任何形式之賄賂、貪污、敲詐勒索及挪用公款。
- 3) 禁止任何形式之賄賂或貪腐

- 不得承諾、提供、批准、給予、收受賄賂或其他形式之不正當收益，包括：直接或透過第三方間接承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物，以期獲得或保留業務、轉讓業務給他人或獲取不正當收益。
- 公司承諾實行監控及強制執程序以確保符合反貪腐法規之要求。

4) 禁止非法協議與公司間非法共謀

- 禁止公司之間達成協議及勾結，以防止、限制或扭曲競爭條件，包括價格或其他條件之協議、分配客戶、市場產品或人員。
- 禁止與競爭對手交換上述信息。
- 公司不應以非法方式限制其供應商、客戶及經銷商之市場活動，不應濫用其擁有之市場支配地位。

5) 禁止內線交易

- 內線交易法禁止在知悉重大非公開信息之情況下進行證券交易（包括：購買、短線交易或賣出），並禁止向其他交易對象揭露非公開消息。
- 對公司董事、監事、高級職員、一般員工與從此類人員得到內線消息之人員違反法律之後果包括：內部行政責任、民事責任、刑事罰金與監禁。

6) 資訊透明與公開

- 所有業務往來應透明且準確地記錄於公司帳簿及商業記錄上。
- 不得偽造記錄或虛報供應鏈狀況及實務。
- 公司應當按照適用法規與普遍之行業慣例公開有關參與勞工、健康安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況與業績之相關資料。

7) 智慧財產權

- 應尊重智慧財產權；須以遵守法律及保護智慧財產之方式合法傳遞技術與生產知識。
- 客戶及供應商資料應受到保護。

8) 公司財產保護

- 所有員工均應確保公司資產皆能獲得有效運用。公司之有形或無形資產僅得由獲有授權之員工或其指定之人，於本公司合法營業之範圍內使用之。

9) 公平交易、廣告與競爭

- 應謹守公平交易、廣告與競爭的相關法規。

10) 身份保護及防止報復

- 公司應制定程序以保護供應商及員工檢舉者，並確保其身份之機密性與匿名性。
- 公司應制定溝通程序，使員工可以表達其疑慮，而不用害怕遭到報復。

11) 負責任地採購礦物

- 公司應制定政策以確保其所製造產品中所含有之雲母、鈷、鉍、錫、鎢與黃金不會直接或間接地資助或利於剛果民主共和國及其鄰國內部嚴重侵犯人權之武裝犯罪團體。
- 公司應對上述礦物之採購與產銷監管鏈進行嚴格審核，並於客戶查詢時提供有關審核標準之資料。

12) 隱私

- 公司承諾合理地保護與其業務往來者（包括：供應商、客戶、消費者與員工）的個人資料及隱私。公司在收集、儲存、處理、傳播及分享個人資料時應遵守隱私、資料安全法及監管之要求。

B. 勞工

1) 自由選擇職業

- 公司禁止僱用強逼、擔保（包括抵債）或以契約束縛之勞工、非自願或剝削之監獄勞工、奴役或販賣之人口。包括：用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配、接受人員用作勞工或取得服務。

- 公司禁止對勞工進出入工作場所作出不合理之限制，禁止約束勞工在工作場所內活動之自由。
- 所有工作應當為自願的，勞工擁有隨時自由離職或依據當地法規終止僱傭關係之權利。
- 僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身份證或出入境證件，如：政府頒發之身份證明、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其僱員工作許可證除外。

2) 避免童工

- 公司不得在任何製造工序中使用童工。僱員僱用政策明確規定禁止僱用 16 歲以下童工並禁止任何可能導致使用童工之做法。

3) 工時

- 每週工作時間不應超過當地法律規定之最大限度。
- 員工每週（七天）應至少休息一天。依據當地法規，緊急情況下無法提供休息日之特殊情況下，員工將獲得額外休息日作為替代。

4) 工資與福利

- 公司給付勞工之工資應符合相關薪酬法令，包括有關最低工資、超時加班與法定福利之相關法令。
- 依據當地法律規定，勞工加班工資應高於常規時薪水平且符合公司與勞工之合約協議。禁止以扣除工資作為紀律處分之手段。每一個支薪週期，公司應及時提供員工簡明工資單據，須包含充足之資料以證實給付員工之薪酬準確無誤。

5) 人道待遇

- 公司及其利害關係人應尊重人權保護並支持其應用於日常業務。
- 禁止苛刻及非人道地對待員工，包括任何形式之性騷擾、性侵害、體罰、身心壓迫與口頭辱罵，亦不得以此類行為威脅員工。
- 相關紀律政策及程序須有明確定義，並向員工清楚地傳達。

- 基於公司之理解與權利，應避免如第一節所示各種強迫勞動之受益行為。
- 公司進行各項業務行動，應積極關注並考慮其關係人人權之潛在影響。
- 基於公司之理解與權利，人權受到侵犯之事實一經確認，應即刻避免並立即採取行動，禁止間接或默許侵犯人權。

6) 禁止歧視

- 禁止以工作無關之特徵歧視員工。公司政策規定，不得以人種、膚色、性別、年齡、性傾向、殘疾、國籍、種族、工會成員資格、婚姻狀況、政治立場或宗教信仰等，於招聘及實際工作中歧視員工，如：因此類特徵而影響考核與晉升、薪酬、工作休息時間、任期保障、工作分配、培訓機會、就業前景、社會保障、職業安全與健康等。

7) 自由結社

- 依據當地法規，公司應當尊重員工組織及參與其選擇之工會、集體談判及參與和平集會之權利，依據國家法律，應尊重員工迴避此類活動之權利。
- 不得歧視參加工會之員工。
- 工會應可影響公司對員工之就業申請、晉升、解僱或轉移之決議。
- 在不影響公司正常運營為前提下，公司不應干預工會活動。
- 員工與（或）其代表應在無須擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件及管理方法，與管理階層溝通並分享其想法及憂慮。
- 為達到集體協商之目的，代表組織應於協商會議上取得認可。意見討論、資訊交換及協商應以有效之形式進行。集體談判的重點在於解決工作及就業條件，並確保公司與員工之間的溝通效率。
- 協商過程的目的是在處理、審議及解決以下領域問題，包括：重組、培訓、裁員程序、安全與健康議題、申訴與糾紛、結算程序、紀律規則、家庭與社區福祉等。

C. 健康與安全

1) 職業安全

- 須遵守區域工作安全要求。
- 公司應透過適當之設計、工程及行政管制、防護保養、安全操作程序 (包括上鎖掛牌程序) 與持續性安全知識培訓，以識別、評估及控管工作場所之安全隱患 (如：化學、電力與其他能源、火災、運載工具、跌倒危險及事故等)，避免危及職工。
- 若無法透過上述方法有效控管危險源，公司應為員工提供適當、保養良好之個人防護裝備、有關此類危險事故與相關風險之教材。
- 須採取合理之措施，使孕婦或有哺乳需求之職工遠離高度危險之工作環境，消減其所承受之安全風險 (包括與其工作分派有關者)，並為有哺乳需求之職工提供合理之哺乳場所。

2) 應急準備

- 公司應確認並評估潛在之緊急情況與事件，並透過實施應急方案及應變程序將影響降至最低，包括：緊急報告、員工通告、疏散程序、員工培訓、演習、適當之火警偵測及滅火設備、暢通無阻之出口、充足之疏散設施及災後復原計劃等。

3) 工傷與職業病

- 公司應制定程序與體系以預防、管理、追蹤及報告工傷與職業病，包括以下規定：鼓勵員工報告；歸類並記錄工傷與職業病案例；提供必要治療；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等。

4) 工業衛生

- 公司應按照控管之層級識別、評估及監管員工因接觸化學、生物及物理作用藥劑導致之影響。透過適當設計、工程及行政控管以消滅潛在危險。
- 若上述措施無法有效預防危害，應提供職員使用適當、妥善維護之個人防護裝備。防護計劃須包括有關此類危險事故風險之教材。

5) 體力勞動工作

- 公司應識別、評估並控管員工因從事體力勞動工作導致之影響，包括以人力搬運物料、重複提舉重物、長時間站立、高度重複性或高強度之組裝工作。

6) 機器防護

- 公司應評估生產設備或其他類型機器之安全隱患。為預防機器可能對職工造成危害，公司應正確地維護並提供員工物理防護裝置、連鎖裝置及安全屏障。

7) 健康與安全資料

- 公司應當為員工提供以其使用之語言或其能夠明白之語言進行適當之職業健康、安全資料及訓練，以識別員工面對所有工作場所之危險情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災及物理危害等。
- 公司應於工作場所顯眼處張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放置於員工可識別且易於接觸之位置。於工作開始前及工作結束後定期提供訓練予所有員工。應鼓勵員工提高安全意識。

D. 環境

1) 環境許可與報告

- 公司應獲取所有必要之環境許可證（如：排放監控）、批准及登記文件，對其之維護須時常更新，以遵守許可證之操作與報告要求。

2) 預防污染及節約資源

- 公司應於源頭或透過實踐（如：增設污染控管設備；改良生產及維修設施程序；或其他方法等）盡量減少、杜絕排放污染物及產生廢物。

3) 有害物質

- 公司應識別、標籤及管控對人類或環境造成危害之化學物質與其他物質，以確保此類物質得以安全地處理、運送、儲存、使用、回收、再使用或棄置。

4) 廢氣排放

- 公司於營運過程中產生之廢棄排放 (如：揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、耗蝕臭氧層化學物品及燃燒副產品等) 應當按照要求對其進行分類、例行監察、控管與處理。

5) 物質控管

- 公司應遵守所有適用法律規定及客戶要求，禁止或限制於產品與製造過程中納入特定物質 (包括回收及棄置標籤) 。

6) 能源消耗與溫室氣體排放

- 公司應當追蹤及記錄工作場所內與 (或) 企業層面之能源消耗及所有相關範圍 1 與範圍 2 之溫室氣體排放。公司應持續尋求具成本效益之方法以改善能源利用效率，並盡量減少能源消耗及溫室氣體排放。

E. 管理體系

公司於設計該管理體系時，應確保：(a) 符合與公司營運及產品相關之適用法律、法規及客戶要求；(b) 符合本守則；及(c) 識別並減輕與本守則相關之企業經營風險。管理體系也應當推動持續改進。該管理體系應包括以下要素：

1) 公司承諾

- 企業社會與環境責任政策聲明公司應確定遵守法律並持續改進之承諾，應由高階管理層簽署，並以當地語言張貼於工作場所內。

2) 管理職責

- 公司應明確指定高級主管與公司代表以確保管理體系及相關計劃之實施。高級管理層應定期檢查該管理體系之運作情況。

3) 風險評估與管理

- 公司應制定程序識別與經營相關之守法、環境、健康、安全、勞工活動及道德風險。評定每項風險之層級，實施適當之程序與實質管制以控管已識別之風險，並確保遵行監管規例。

4) 培訓

- 公司應為管理階層及普通職員制定培訓計劃，以實施公司政策、程序及改進目標，並滿足適用之法律要求。

5) 溝通

- 公司應制定程序將政策、實踐、預期及績效清晰且準確地傳達予員工、供應商及客戶。

6) 員工意見、參與及申訴

- 公司應制定持續進行之程序（包括有效之申訴機制）以評估員工對本守則所涵蓋之實踐、違反情況與條件之認知度，並獲取員工對於此行為守則之意見，以推動持續改進。

7) 審核與評估

- 公司應定期進行自我評估，以確保符合法律規定、本守則內容、客戶合約內容、社會與環境責任等相關要求。

8) 檔案與記錄

- 公司應建立並保留檔案與記錄，以確保符合監管規例及要求，亦應保障隱私之機密性。

9) 供應商責任

- 公司應制定程序將本守則之要求明確傳達予供應商，並監管其對本守則之遵行情況。