



京元電子股份有限公司

供應商行為準則

京元電子股份有限公司及其子公司(以下合稱「京元電子」)是負責任的世界級企業公民，以積極的行動確保商業行為符合專業及道德的最高標準，致力推動企業永續發展及社會責任。

為了確保供應鏈工作環境的安全、保障員工權益受到尊重並富有尊嚴、商業營運落實環保並遵守道德操守，京元電子制定了本供應商行為準則(以下稱「本準則」)，要求供應商、承包商、服務提供商和分包商(以下合稱「供應商」)於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實遵守本準則，並且完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規。供應商應要求其供應商、承包商、服務提供商和分包商採用並遵守本準則。供應商對本準則的遵循情況將是京元電子評估採購決策時的考量之一。

本準則中各項規定乃是以「責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，前身為電子行業公民聯盟EICC，以下簡稱「責任商業聯盟」)之行為準則」為藍本，並參照「聯合國企業與人權指導原則」(the 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」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)及「世界人權宣言」(the UN Universal Declaration of Human Rights)等國際規範訂定。

本準則由五個章節組成。A、B、C 章節分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準。D 章節列舉商業道德的標準；E 章節概述貫徹本準則的合宜管理體系之所需要素。



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、學生工、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。本準則在編寫時參考了前述所列出的公認標準，而這些標準都是具有參考價值的額外資訊來源。

勞工標準：

1) 自由選擇職業

禁止使用強逼、擔保(包括抵債)或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性的監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、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。在招聘程序中，必須在海外移民勞工離開原本的國家前，為他們提供以其母語書寫的僱傭協議，並且在協議中須明確列明僱傭條款及條件而在抵達接收國家後，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或終止僱傭關係的權利。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。供應商或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(如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證)。供應商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。供應商或中介人不得要求勞工就其僱傭繳付招聘費用或其他與其聘用相關費用。若發現勞工已支付任何該等費用，該等費用須償還予勞工。

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)。供應商應採取適當的機制核實勞工的年齡。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(青年勞工)不得從事可能會危及他們健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。供應商應當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。如果供應商發現僱用童工，應當提供協助/補救措施。

3) 工時



根據有關的商業實證研究，生產力降低、職員流動率上升以及受傷和患病情況的增多與勞工的疲勞度有顯著的關連。因此，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。任何加班必須是勞工自願的行為。每週七天應當允許勞工至少休息一天。

4) 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律，包括有關最低工資、加班和法定福利的法律。根據當地法律的規例，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。

5) 人道的待遇

避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。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

供應商應承諾提供一個免受騷擾以及非法歧視的工作場所。供應商不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或民族、國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資訊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（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。

7) 自由結社與集體談判

供應商須有集會結社與集體談判的相關政策、流程或系統，能夠滿足相關法律、規範及國際勞動及人權倡議，以及京元電子的供應商行為準則。根據當地法律，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。員工及/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。

在結社自由和集體談判權利受到法律限制時，供應商應提供其他方式讓勞工能夠以個人或集體的方式與供應商議合，包含勞工申訴的管道，以及保障勞工工作和雇用條件相關的權利。



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質素、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)，這些都是具有參考價值的額外資訊來源。

安全與健康標準：

1) 職業安全

應透過管控層級識別，包括消除危害、替代流程或材料，以適當的設計加以管控、實行工程和行政管制、防護保養和安全操作程序（包括上鎖掛牌程序）和持續性的安全知識培訓等，來識別和評估及控制工作場的健康及安全隱患（如化學、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。亦必須採取合理的措施，從而讓懷孕的婦女/哺乳期女性遠離存在高度危險的工作環境、消除或減少懷孕的婦女和哺乳期女性所承受的任何職業健康和​​安全風險(包括與其工作分派相關的)，以及為哺乳期女性提供合理的哺乳場所。

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，包括：緊急報告、員工通告和疏散計劃、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火警偵測和滅火設備、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。

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、生物以及物理危害因子給員工帶來的影響。如果發現任何隱患，供應商應尋找機會消除和/或減少該隱患。如果無法消除或減輕危害，則應透



過適當的設計、工程和行政控制措施來消除或控制隱患。如這些措施無法有效預防危害，應當免費為員工提供適當、妥善維護的個人防護裝備。防護計劃須持續並包括與這些危險有關之風險的教材。

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。為預防機器對員工可能造成的傷害，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、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。

8) 健康與安全溝通

供應商應當為員工提供以他們母語或其能夠明白的語言，提供適當的職業健康和 safety 資料和訓練，以鑑別員工面對的所有工作場所危險情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所的醒目處張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放在員工可識別和易於接觸的位置。在開始工作之前及之後定期提供訓練予所有員工。應當鼓勵員工提高安全與衛生意識，並確保他們不會受到報復。

C. 環境

供應商應認同環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部份。在製造作業過程中，應盡量減少對社區、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。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)，這些都是具有參考價值的額外資訊來源。

環境標準：



1) 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，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

應在源頭或透過實踐（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）盡量減少排出或杜絕排放污染物以及產生廢棄物。應節約或透過實踐（如改良生產、維修和設施程序、替換材料、再利用、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

供應商應當識別、標籤和管理對人類或環境造成危害的化學品、廢物及其他物質，從而確保這些物質得以安全地處理、運送、儲存、使用、回收或再利用及棄置。

4) 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固體廢棄物(無害的)。

5) 廢氣排放

在排放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、耗蝕臭氧層化學物品以及燃燒副產品前，應當按照要求對其進行分類、例行監察、控制和處理。應依照《蒙特利爾議定書》和適用的法規來有效管理耗損臭氧層的物質。供應商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。

6) 材料控制

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納入特定物質(包括回收和棄置標籤)。

7) 水資源管理

供應商應當實施水管理計劃，以記錄、分類和監察水資源、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法規要求。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

供應商須訂立公司級別的溫室氣體減排目標。能源消耗和所有相關1級與2級範圍的溫室氣體排放，應追蹤、記錄及公開報告，以達到溫室氣體減排的目標。供應商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。

D. 道德規範

為履行社會責任並在市場上取得成功，供應商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。應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行政程序以確保符合反腐敗法律的要求。

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) 智慧財產權

應當尊重智慧財產權；須以保護智慧財產權的方法傳遞技術和生產知識；並必須保護客戶和供應商的資料。

5) 公平交易、廣告和競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。必須制定保護客戶資料的恰當措施。

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和員工檢舉者，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。

7) 負責任地採購礦物

提供給京元電子產品中所含的鈹、錫、鎢、金及鈷需來自於業界公認之組織(如Responsible



Minerals Initiative)所認證之非衝突礦產的冶煉廠。供應商應就其提供的產品成份中鈮、錫、鎢、金及鈷的來源及供應鏈，採納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 (Organising Co-operating and Development, OECD) 關於對出自衝突影響及高風險區域之鑽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。供應商應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，並在京元電子及客戶查詢/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出自衝突影響及高風險區域，應立即將衝突礦產存在之事實通知京元電子。

8) 私隱

供應商承諾合理地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。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法律及監管要求。

9) 避免利益衝突

供應商與京元電子之間的商業往來，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)京元電子內部員工或其近親(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。供應商與京元電子對口人員不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外觀。所以供應商與京元電子人員的任何接觸必須謹守一般商業往來的分際，且一旦有利益衝突的情形必須立刻報告京元電子。供應商若有發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報京元電子，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法律法規及客戶要求；(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) 公司承諾

企業的社會及環境責任政策聲明應確定供應商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

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。



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

制定程序識別與供應商經營相關的守法、環境、健康與安全以及勞工活動及道德風險。(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)。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

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、健康及安全表現績效，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。

6) 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，同時滿足適用之法律法規的要求。

7) 溝通

制定程序將供應商的政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

8) 員工意見、參與與申訴

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或違反情況和條件的認知度，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，同時應保障隱私的機密性。



12) 供應商的責任

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上游供應商，監管上游供應商對本準則的遵行情況。