

## 宏致電子股份有限公司 社會責任行為準則

宏致電子股份有限公司 為響應企業社會責任，以積極的行動確保商業行為符合專業及道德的最高標準。公司長久經營與成功的關鍵在於永續發展及其社會責任的表現，遂制定本「行為準則」。本公司承諾恪遵本行為準則，為了確保供應鏈亦符合社會責任相關要求，亦規範供應商配合執行本行為準則。

本準則的基礎是要理解，企業必須在其任何活動是完全遵守經營所在地的當地法律、規則和法規。1 本準則亦鼓勵參與者在遵守法律合規的大前提下，借鑒國際公認的標準，以促進企業擔負起社會與環境責任及遵守商業道德。在任何情況下，遵守本準則不會違反當地法律。但是，如果 RBA 準則與當地法律有不同的標準，則 RBA 將把遵循最嚴格的要求界定為符合本準則。本準則根據《聯合國企業和人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），其中的規條引申並遵從國際公認的標準，包括國際勞工組織（「ILO」）的《工作基本原則與權利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）和《世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）。

本準則由五個部分組成。

A、B 和 C 部分分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準。D 部分新增有關商業道德的標準。E 部分概述能夠貫徹本準則的合宜管理體系所需的要素。

宏致電子

管理代表



宏致電子

總經理



更新日期: 2023/07/10

### A. 勞工

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、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。

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、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接收的勞工或取得的服務。除了禁止對勞工出入工作場所、員工宿舍或生活區域(若適用)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。在招聘程序中，必須為他們提供其母語書寫的僱傭協議，而該協議中需列明僱傭條款及條件。外籍勞工必須在離開原籍國之前收到僱傭協議；而在抵達接收國家後，該僱傭協議不得有任何替換或更改，除非這些更改是為了符合當地法律的要求和提供相同或更佳條款則例外。所有工作均須出於自願。若勞工按照勞動契約提前通知，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利且不受到任何懲罰。僱主或仲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，如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其僱員的工作許可證則例外，在此情況下，任何時候都不可拒絕員工查看取用他們證件的需求。僱主或仲介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何上述費用，該等費用須交還予勞工。

#### 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 15 歲、或未達義務教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡的任何人（三項中取其指定年齡最大的一項）。參與者應實施適當的機制來驗證勞工的年齡。符合所有法例與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其健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。參與者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例與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。參與者應當提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。如果沒有當地法律規管，學生勞工、實習生和學徒的薪資水準應最少與從事相同或相似工作的其他初階員工相等。如果發現童工，需提供協助或補救措施。

#### 3) 工時

相關業界實務研究指出，生產力降低、職員流動率上升以及受傷和患病情況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。所有加班都必須是自願行為。每七天應當允許勞工至少休息一天。

## 宏致電子股份有限公司 社會責任行為準則

### 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、超時加班和法定福利的法律。根據當地法令的規例，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、派遣工和外派工人。

### 5) 人道的待遇

避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性別暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱及口頭辱罵；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) 不歧視/不騷擾

參與者應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、性別認同及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、服役情況、受保護的遺傳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（包括懷孕或童貞檢查）。本準則依循國際勞工組織（ILO）第111號【就業和職業歧視公約】所編立。

### 7) 自由結社

根據當地法律，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，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。員工和／或他們的代表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。禁止因工會會員或非會員身份而決定其績效、升職、加薪或者中止與其勞動雇傭關係。

## B. 健康與安全

除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。持續地在員工投入和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系統（如 ISO 45001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引），此系統亦是有用的額外資訊來源。

安全與健康標準：

### 1) 職業安全

採用分級控制原則，識別、評估和減少員工可能遇到的潛在健康和 safety 危險（化工、電器和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險等事故），該原則包括消除危險、採用替代流程或替代材料、通過適當的設計、工程和行政管制、防護保養和安全操作程序（包括閉鎖/停工），以及持續性的職業健康與安全知識培訓。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 safety 風險（包括與其工作任務相關的風險），以及為哺乳期女性提供適當的場所。

### 2) 應急準備

應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施緊急方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、員工通知和疏散程序、員工培訓和演習、緊急演練必須至少每年進行一次，或按照當地法律的規定（以較嚴格的一方為準），並進行適當的火警偵測和滅火設備、暢通無阻的出口、緊急人員的聯絡資訊以及充足的疏散設施和恢復計劃。這些方案和程序應著重盡量減低對生命、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件；提供必要的治療；調查案件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

依據分級控制原則，應識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理暴露給員工帶來的影響。如果鑑別出任何潛在危害，公司應尋找機會消除或減少危害發生之可能性。如果消除或減少危險不可行，透過適當設計、工程和行政控制消除或控制潛在危險。如這些措施無法有效預防危害，應當為員工免費提供和使用適當、妥善維護的個人防護裝備。防護計劃須持續運行包括與這些危害相關的風險教材。

## 宏致電子股份有限公司 社會責任行為準則

### 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。公司或勞工仲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、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

參與者應當為員工提供以其使用的語言或其能夠明白的語言進行的適當職業健康和 safety 資料和訓練，以識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、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識別和易於接觸的位置。在開始工作前及之後定期提供訓練予所有員工。應鼓勵員工提出健康與安全的相關建議，無需擔心遭到報復。

### C. 環境

參與者承認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，參與者應鑑別環境衝擊並盡量減少對社區、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系統（如 ISO 14001 和生態管理及審核系統（Eco Management and Audit System, EMAS）），此系統亦是有用的額外資訊來源。

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

應在源頭上或透過實踐（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）盡量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。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）的耗費。

#### 3) 有害物質

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

#### 4) 固體廢物

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、消耗臭氧層物質以及燃燒副產品前，應當按照要求對其進行分類、例行監察、控制和處理。消耗臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。參與者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

應當遵守所有適用法令法規和客戶要求，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。

## 宏致電子股份有限公司

### 社會責任行為準則

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監管規範。

#### 8) 能源消耗和溫室氣體排放

參與者應制定公司的溫室氣體減量排放目標；應對照溫室氣體減量排放目標追蹤及記錄並公開報告能源消耗和所有相關範疇 1 和 2 溫室氣體排放情況。參與者應當尋求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

公司及具關連的供應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。此禁令包括承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物（無論是直接還是透過第三方間接地進行），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、紀錄保留和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) 知識產權

應當尊重知識產權，須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識。應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。

### 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<sup>2</sup>，並確保其身份的機密性和匿名性。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。

<sup>2</sup>檢舉者的定義：任何揭露公司員工、主管或公務員和政府機構的不正當行為者。

### 7) 負責任地採購礦物

參與者應當制定政策，對其製造的產品中含有鈮、錫、鎢和黃金的來源和產銷監管鏈進行盡職調查，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指南》或同等公認的盡職調查框架。

### 8) 隱私

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料安全法律及監管要求。

## E. 管理體系

應採用或建立範圍與本準則內容相關的管理體系。

### 1) 公司承諾

企業的社會及環境責任政策聲明應確定企業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

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令法規和客戶要求（包括本準則的要求）。

### 4) 風險評估和風險管理

制定程序識別與經營相關的守法<sup>3</sup>、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

應制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高參與者的社會、環境、健康及安全績效，包括對參與者為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。

<sup>3</sup> 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／餐廳和員工宿舍都應納入環境健康與安全風險評估的範圍內。

### 6) 培訓

應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施社會責任政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法例與法規的要求。

### 7) 溝通

制定程序將社會責任政策、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、參與和申訴

制定持續可行的程序（包括有效的申訴機制）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，使其能夠在不擔心被報復的情況下提供申訴和意見反饋。

### 9) 審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法例與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會與

## 宏致電子股份有限公司 社會責任行為準則

環境責任相關要求。

### 10) 矯正措施

制定程序以確保能及時矯正在內外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

### 11) 文檔和記錄

建立並保存文檔和記錄，從而確保符合監管規範與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。

### 12) 供應商的責任

盡力將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。