

創意電子股份有限公司

負責任商業聯盟(RBA)行為守則

民國一〇七年七月十七日修訂

一、RBA 行為守則訂定之目的及其適用範圍

- (一) 本守則之訂定係為確保本公司供應鏈提供安全的工作環境，員工獲得尊重和尊嚴，並且在經營中承擔環保責任並遵守道德規範。
- (二) 本守則係依據負責任商業聯盟(RBA)於西元 2017 年一月發布之行為守則修訂版本所訂定，適用範圍為本公司及各子(孫)公司；有關承擔社會和環境責任並遵守企業道德規範之所有規範，均應遵循本守則。

二、RBA 行為守則之內容

本守則包括五個部分。分別為勞工、健康與安全以及環境的標準、企業從業道德以及管理本守則合乎法令規範的相關元素。

A. 勞工

本公司承諾支持勞工的人權，使他們得到國際社會所共識的尊重和尊嚴。此處的勞工包括所有臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接雇員和任何其他類型的勞工。

勞工標準如下：

- (一) 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、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作勞工或取得服務。除了禁止對勞工進出公司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走動的自由。作為招聘程序中的必要部份，必須在勞工離開原本的國家前，為他們提供用他們母語書寫的僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件；而在抵達接收國家後，僱傭協議不得有任何替換或更改，[惟有關更改是為了符合當地法律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。本公司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。本公司或中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該等費用，該等費用須交還予有關勞工。
- (二) 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)。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。本公司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。本公司應當提供適當的支援和訓

練予所有。

- (三) 工作：根據有關的商業實踐研究，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。每週七天應當允許勞工至少休息一天。
- (四) 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令，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的法令。根據現有法律的規例，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。必須按照現有法律聘用臨時工、派遣員和外派工人。
- (五) 人道待遇：避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；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。
- (六) 不歧視：本公司承諾員工免受騷擾以及非法歧視。不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視員工，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。
- (七) 自由結社：本公司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。

B. 健康與安全

本公司為了儘量減少與工作有關的事故和疾病外，同時亦注重為員工提供安全、健康的工作環境，因為這將有助於提高產品和服務的品質、保證生產的連貫性以及加強員工的穩定性和鼓舞士氣

健康與安全標準如下：

- (一) 職業安全：透過適當的設計、工程和行政管制、防護保養和安全操作程序（包括上鎖掛牌程序）和持續性的安全知識培訓來識別和評估以及控制工作場的安全隱患（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／餵哺母乳的母親遠離存在高度危險的工作環境、消除或減少懷孕的婦女和餵哺母乳的母親所承受的任何職業健康和​​安全風險（包括與其工作分派有關者），以及為餵哺母乳的母親提供合理的場所。
- (二) 應急準備：應先確認並評估緊急情況和事件，再通過實施應急方案和應變流程來將緊急情況和事件的負面影響降至最低，包括：緊急報告、員工通告和疏散程序、員

工培訓和演習、適當的火警偵測和滅火設備、暢通無阻的出口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。

- (三) 工傷和職業病：應當制定規範和體系來預防、管理、跟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消除類似情況；協助員工返回工作崗位。
- (四) 工業衛生：應當根據控制層級識別、評估並控制因接觸制化學、生物以及物理作用劑給員工帶來的影響。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，應當為員工提供和使用適當、妥善維護的個人防護裝備。防護計劃須包括有關這些危險事故相關風險的教材。
- (五) 體力勞動工作：應當鑒別、評估並控制從事高體力勞動工作給員工帶來的影響，包括人力搬運材料和重複提舉重物、長時間站立和高度重複或強力的裝配工作。
- (六) 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。
- (七) 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。本公司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。
- (八) 健康與安全資料：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安全資料和訓練，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。應當鼓勵員工提高安全意識。

C. 環境

本公司承認環境保護責任是生產世界級產品不可或缺的一部份。在製造過程中，應儘量減少對社會、環境和自然資源造成的不利影響，同時保護公眾的健康和安全。

環境標準如下：

- (一) 環境許可和報告：應獲得所有必需的環境許可證（例如，排放監控）、批准文書和登記證，亦要對其進行維護並時常更新，以及遵守許可證的操作和報告要求。
- (二) 預防污染和節約資源：應在源頭上或通過實踐（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）。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。
- (三) 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及其它物質，以確保這些物質得到安全的處理、運輸、存儲、使用、回收或重用和處置。
- (四) 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）。

- (五) 廢氣排放：在排放運營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、耗蝕臭氧層化學品以及燃燒副產品前，應按照要求對其進行分類、例行監察、控制和處理。
- (六) 物質控制：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）。
- (七) 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。本公司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例。
- (八) 能源消耗和溫室氣體排放：應當追蹤及記錄工作場所內和/或企業層面的能源消耗和所有相關範圍(一)和(二)溫室氣體排放。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獲取成功，本公司及代理商必須謹守最高標準的道德要求，包括：

- (一) 誠信經營：所有商業的互動關係中都應謹守最高的誠信標準。本公司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。
- (二) 無不正當收益：不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其它形式之不正當收益。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。應推行監控和強制執执行程序以確保符合反腐敗法的要求。
- (三) 資訊公開：所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在本公司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。
- (四) 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；並必須保護客戶和供應商的資料。
- (五) 公平交易、廣告和競爭：應謹守公平交易、廣告和競爭的標準。
- (六) 身份保護及防止報復：除非受法律禁止，公司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。公司也應制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。
- (七) 負責任地採購礦物：本公司應當制定政策來合理地確保他們製造的產品中所含有的鈿、錫、鎢和黃金不會直接或間接地資助或有利剛果民主共和國及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝團體。本公司應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，並在客戶查詢時提供有關審核標準的資料。

- (八) 隱私：本公司承諾合理地保護任何與公司有業務往來者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。本公司在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守私隱和資料安全法律及監管要求。

E. 管理體系

本公司在設計該管理體系時，應確保：(a) 符合與本公司營運和產品相關的適用法例、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。

該管理體系應包含以下要素：

- (一) 公司的承諾：本公司的社會與環境責任政策，聲明確認守法與持續改善的承諾，並由行政管理層簽署，並以當地語言張貼於工作場所內。
- (二) 管理職責與責任：本公司明確指定高級主管和公司代表，負責保證管理體系和相關計劃的實施；高階管理層應定期檢查管理體系之運作狀況。
- (三) 法律和客戶要求：制定程序識別、監察並了解適用之法律法規（包括本守則的規定）和客戶要求。
- (四) 風險評估和風險管理：制定程序識別與公司經營相關的守法、環境、健康與安全以及勞工活動及道德風險。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。
- (五) 改進目標：應制定書面績效目標、指標和實施計畫，以提高本公司的社會與環境責任績效，包括對公司為達成這些目標所取得的成效進行定期審核
- (六) 培訓：應為管理層及員工制定培訓計畫，以落實本公司之政策、程序及改善目標，同時滿足適用之法例與法規的要求。
- (七) 溝通：應制定程序將本公司的政策、實踐、預期和績效，清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。
- (八) 員工意見、參與和申訴：制定持續進行的程序（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。
- (九) 審核與評估：定期進行自我評估，以確保能符合法例與法規要求、本守則內容以及客戶合約中的社會與環境責任要求。
- (十) 糾正措施：應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。
- (十一) 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本公司要求，同時應保障私隱的機密性。
- (十二) 供應商責任：應制定程序將本守則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本守則的遵守情況。