

創意電子落實負責任商業聯盟行為守則

創意電子作為全球電子產業供應鏈的一環，期以全球公民自許。自2012年有計畫地提升企業文化與管理制度，並成立RBA 委員會，直屬於營運委員會，以規劃並執行符合RBA負責任商業聯盟行為守則為要務，期善盡企業社會責任，取之社會，用之社會。

此同時，對於與創意電子直接往來的供應商，我們督促並要求其應遵循RBA所發布的負責任商業聯盟行為守則，且本公司供應商認證辦法第5.1.3明文規定新供應商須先取得有效之ISO9001或IATF16949國際標準認證及該供應項目必要之認證，希望透過整體供應鏈共同的力量，一同提升產業的社會責任與世界公民的認知。

如您發現創意電子或其員工有違反RBA規定，請即時與我們聯絡([舉報系統](#))，我們將承諾對您身分的保護，並立刻進行有關舉報事項的調查。

如您想了解更多關於RBA的訊息，請參考RBA網站(www.resonsilbebusiness.org)了解相關要求。





供應商行為準則

為確保創意電子股份有限公司(以下稱「本公司」)供應鏈中的工作環境安全，本公司制定了「供應商行為準則」(以下稱「本準則」)。

供應商對於本準則的遵守情況將是本公司在做出採購決策時的考量之一。本公司期望透過與供應商的密切合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進。不遵守本準則或不願意與本公司稽核人員合作的供應商，可能會導致與本公司業務關係的終止。供應商必須在其整個供應鏈中倡議採用本準則。至少，供應商應要求其下一級供應商認同並落實執行本準則。

本準則的基本原則為其所有商業經營活動都必須完全遵守其經營所在國家適用的法律、法例及法規。為符合本準則參考資料中列出的國際公認標準，並利用全球供應鏈的最佳實務，本準則的要素可能超出法律合規性，以促進社會和環境責任及商業道德。在任何情況下，遵守本準則不會違反適用的法律。但是，如果本準則與適用法律之間存在不同標準，則本準則將遵循定義為滿足最嚴格的要求。

本準則中各項規定乃是以「責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct) Version.8.0 (2024)」為藍本，並參照國際認可的標準所訂定，當中包括：

- 經合組織跨國企業準則
- 聯合國工商業與人權指導原則
- 國際勞工組織關於工作中基本原則與權利聲明
- 國際勞工組織基本公約
- 聯合國《世界人權宣言》

本準則由五節組成：

- 第A、B及C節：分別為勞工、健康與安全，以及環境的標準。
- 第D節：關於商業道德的標準。
- 第E節：用於管理本準則合規性的可接受系統的要素。

A. 勞工

供應商承諾尊重勞工的人權，並令他們有尊嚴。這適用於直接和間接供應商，以及所有的勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接員工以及任何其他類型的勞工。

勞工的標準如下：

1) 禁止強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於擔保（包括抵債）或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、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。作為招聘程序中的必要部分，必須為所有勞工提供其母語或其可以理解的語言的書面僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件。必須在海外移民勞工離開原本的國家前，為其提供僱傭協議，而在其抵達接收國家後，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，則不在此限。所有工作應出於自願，若發出合理通知，勞工可以隨時離開工作或終止僱傭關係，而不會受到處罰，並應在僱傭協議中明確規定。供應商應保存所有離職勞工的文件。雇主、仲介人及二級仲介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收勞工的身分證或出入境證件，比如政府頒發的身分證明、護照或工作許可證。儘管有上述規定，雇主僅可在遵守當地法律所必需的情況下保留文件。就算是在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳付雇主的仲介人或二級仲介人的招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

2) 年輕勞工

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（三項中取年齡最大者）。未滿 18 歲的勞工（年輕勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。供應商應當適當保管學生紀錄、嚴格審核教育合作夥伴，以及按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生工的管理得當。供應商應採取適當的機制核實勞工的年齡。符合所有法例與法規的合法職場學習計畫則不在此列。供應商應當為所有學生工提供適當的支援和培訓。如果沒有當地法律規管，學生工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事同等或相似工作的其他入門級勞工相等。如果發現童工，應提供協助／補救措施。

3) 工時

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。所有加班均屬自願性質。每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。所有勞工應獲得平等工作與資格的可比薪酬。勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣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、派遣員和外包勞工。

5) 反歧視／反騷擾／人道待遇

供應商應承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。避免苛刻或非人道地對待勞工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。供應商不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身分、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或騷擾勞工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向勞工清楚地傳達。應為勞工提供適當的場所進行宗教活動和殘疾便利設施。此外，不得讓勞工或準勞工接受帶有歧視性的醫學檢查（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。

6) 自由結社和集體談判

勞工與管理層之間的開放式溝通和直接參與，是解決工作場所和薪酬問題最有效的方法。勞工及／或其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。根據這些原則，供應商應當尊重所有勞工組織和參與其所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重勞工迴避這類活動的權利。如果自由結社和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，勞工應被允許選擇並加入替代合法形式的勞工代表。

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、生產的穩定性以及勞工的忠誠度和士氣。供應商也應意識到，持續地增強對勞工的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。

安全與健康的標準如下：

1) 職業健康與安全

勞工可能暴露於健康和 safety 危機（化學、電氣和其他能源、火災、車輛和墜落危害等），應使用控制階層加以識別和評估，並減輕危機。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為勞工提供適宜的、充分保養的個人防護裝備，以及有關這些危險事故和相關風險的教材。應採取對性別回應的措施，例如不讓孕婦和哺乳中的母親處於可能對他們或其孩子有害的工作條件下，並為哺乳中的母親提供合理的場所。

2) 應急準備

應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、勞工通告和疏散計畫、勞工培訓和演習。應急演習應最少每年進行一次，或按當地法律要求進行，取較嚴格者。應急計畫亦應包括適當的消防偵測和滅火設備、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畫。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) 職業傷害和職業病

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：鼓勵勞工報告、歸類和紀錄工傷和職業病案例、提供必要的治療、調查案例並採取糾正措施以杜絕其根源、協助勞工返回工作崗位。供應商應允許勞工遠離即將發生的傷害，且在情況緩解前不得返回，而不必擔心遭受報復。

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、生物以及物理媒介給勞工帶來的影響。當無法充分控制危害時，應免費提供勞工並使用適當的、維護良好的個人防護裝備。供應商應提供勞工安全健康的工作環境，且應透過對勞工健康和工作環境的持續、系統性監控來維護此一環境。供應商應提供職業健康監測，以定期評估勞工的健康是否因職業暴露而受到傷害。防護職業健康計畫須持續，並包括有關暴露於工作場所危害相關風險的教材。

5) 體力勞動工作

應識別、評估和控制勞工暴露於體力要求較高的任務的危險，包括以人力搬運物料或重複性提舉重物、長時間站立和高度重複性或高強度的組裝任務。

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。為預防機器對勞工可能造成的傷害，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

應當為勞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。供應商或勞工仲介人提供的勞工宿舍應當保持乾淨且安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明和充足的空調通風、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

供應商應當為勞工提供以其母語或其能夠理解之語言進行的適當職業健康和 safety 資料和培訓，以識別勞工面對的所有工作場所危害情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所的顯眼處張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放在勞工易見並可取用的位置。健康資料和培訓應包括相關特定群體的風險內容，例如性別和年齡（如適用）。應在開始工作前和在職定期向所有勞工提供培訓。應鼓勵勞工提出任何健康和 safety 方面的疑慮，並確保不會受到報復。

C. 環境

在所有業務職能中，供應商承認環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部分。供應商應辨識環境影響，盡量減少對社區、環境和自然資源的不利影響，同時保障民眾的健康和 safety。



環境的標準如下：

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) 預防污染與節約資源

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

應當識別、標籤和管理對人類或環境造成危害的化學品、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。應加以追蹤與紀錄有害事業廢棄物的數據。

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）。應加以追蹤與紀錄一般事業廢棄物的數據。

5) 廢氣排放

在排放營運過程中產生的揮發性有機化學品、噴霧劑、腐蝕性物質、懸浮微粒、破壞臭氧層物質和燃燒副產品前，應當按要求進行分類、例行監測、控制和處理。破壞臭氧層物質應依照《蒙特婁議定書》和適用的法規進行有效管理。供應商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監管。

6) 材料限制

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

供應商應當實施用水管理計畫，以紀錄、分類和監管水資源、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，應當按照要求對其分類、監管、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管，以確保達致最佳性能和符合監管要求。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

供應商應制定溫室氣體絕對減量目標並作出報告。應追蹤、紀錄和公開報告能源消耗、所有範疇1、範疇2及顯著相關範疇3的溫室氣體排放。供應商應當找到方法來改善能源利用效率並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，包括以下：

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。供應商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

不應承諾、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、紀錄留存以及強制執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，並準確地紀錄在供應商的賬簿和商業紀錄上。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。不得偽造紀錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

4) 知識產權

應尊重知識產權。應以保護知識產權的方式傳遞技術和生產知識，並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) 身分保護及防止報復

除非受法律禁止，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者，並確保其身分的機密性和匿名性。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

供應商應當制定政策並進行盡職調查，以合理地確保其製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢、金和鈷的來源及供應鏈，與經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operating and Development, OECD)關於對出自衝突影響及高風險區域之礦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。

8) 隱私

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。供應商應當在收集、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

供應商應採用或建立一個其範疇與本準則內容相關的管理體系。管理體系的設計應確保：(a)符合與供應商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。

管理體系應包含以下要素：

1) 供應商承諾

供應商應制定人權、健康和環境、環境和道德政策聲明，確認其對盡職調查和持續改善的承諾，並由行政管理層簽署。政策聲明應公開，並透過無障礙管道以勞工理解的語言傳遞予勞工。

2) 管理職責與責任

供應商應明確指定高級主管和代表來負責保證管理體系和相關計畫的實施。高級管理層應定期檢查管理體系的運行情況。

3) 法律和客戶要求

供應商應採用或制定程序識別、監管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

供應商應採用或制定流程，以識別與供應商營運相關的法律合規、環境、健康與安全以及勞工實務和道德風險，包括與其營運相關的嚴重人權和環境影響的風險。供應商應評定每項風險的相關重要性，並實施適當的程序和物理控制，以控制已識別的風險並確保監管合規。

5) 改進目標

供應商應制定書面績效目標、指標和實施計畫來提高其社會、環境、健康及安全表現，包括對在實現這些目標中取得的成效進行定期審核。

6) 訓練

供應商應為管理階層和勞工制定訓練計畫，從而實施其政策、程序和改進目標，並滿足適用的法律和監管要求。

7) 溝通

供應商應制定程序，將其政策、實踐、期望和績效清晰準確地傳達給勞工、供應商和客戶。

8) 勞工/利害關係人的參與和補救措施

供應商應制定與勞工、勞工代表以及其他相關或必要的利害關係人進行持續雙向溝通的流程。該流程旨在取得本準則所涵蓋的營運實踐與意見回饋，並促進持續改善。應提供勞工安全的環境來提出申訴和意見回饋，而不必擔心遭到打擊報復。

9) 審核與評估



供應商應定期進行自我評估，從而確保符合法律與監管的要求、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

供應商應制定程序以確保能及時糾正透過內部或外部評估、檢查、調查和審查中所發現的不足之處。

11) 文檔和記錄

供應商應制定並保留文檔和紀錄，從而確保遵守法規和要求，同時應保障隱私的機密性。

12) 供應商的責任

供應商應制定程序以將本準則的要求傳達給其供應商，並監管其供應商對本準則的遵循情況。