

## 神基投控供應商 ESG 行為守則

2022 年 12 月 26 日修訂

創新、承諾、價值是神基投資控股股份有限公司(以下簡稱神基投控)的核心，在追求業績成長的同時，我們也積極推動永續政策以符合各界的期待。神基投控除了自身貫徹責任商業聯盟(RBA)對永續議題的規範，亦發揮影響力要求供應鏈共同遵循，共同攜手合作善盡企業社會責任。

供應商是否遵守 ESG 行為守則將作為神基投控購買決策之重要依據，供應商應識別並糾正營運過程中已發生的或潛在的未達到守則要求之缺失，進而制定改善方案並保證持續實施與監控。供應商應依神基投控要求，提供改善行動及程序之報告或記錄，以證明供應商達到守則要求。

本守則中各項規定乃是以「責任商業聯盟（RBA）行為準則」為藍本，同時參照《[世界人權宣言](#)》(UN Universal Declaration of Human Rights)、《[聯合國全球盟約](#)》(The UN Global Compact)、[聯合國工商企業與人權指導原則](#)、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)的《[工作基本原則與權利宣言](#)》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 以及[經濟合作暨發展組織負責任商業行為之盡職調查指南](#)(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)所制訂，適用所有神基投控暨子公司<sup>1</sup>之承攬商和供應鏈。

本守則由五個部分組成，分別概述 A.勞工、B.健康與安全、C.環境、D.道德規範、E.貫徹本守則的合宜管理體系所需的要素。

### 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、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。本守則編寫時參考了附錄中列出的公認標準，而這些標準同時亦是一種有用的額外資訊來源。

勞工標準：

---

<sup>1</sup> 子公司係指神基投控所直接或間接控制之下列公司或關聯企業等法人組織：1. 神基科技股份有限公司；2. 漢通科技股份有限公司；3. 漢達精密電子(昆山)有限公司；4. 神訊電腦(昆山)有限公司；5. 蘇州漢揚精密電子有限公司；6. MPT Solution (Vietnam) Company Limited.；7. 吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司；8. 吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司昆山分公司；9. Getac Precision Technology Vietnam Co., Ltd.。供應商同意神基投控有權隨時更新前述所列法人組織。

### 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份，必須為所有勞工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。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例外。

所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職的權利，且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。僱主、中介人及二級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，比如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證。僱主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。不得要求勞工繳付僱主的中介人或二級中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) 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。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。供應商應當提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。如果沒有當地法律的規管，學生勞工、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。如果發現僱用童工，我們將提供協助／補救措施。

### 3) 工時

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。任何加班必須是自願的。每七天應當允勞工至少休息一天。

### 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、超時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。聘用臨時工、派遣員和外包工人必須依循當地法律。

## 5) 人道的待遇

應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；也不得威脅將進行任何此類行為。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

供應商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、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查（包括驗孕或處女檢驗）或身體檢查。本守則根據《國際勞工組織（就業和職業）歧視公約》（111 號）草擬。

## 7) 自由結社

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

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。本守則在編寫時參考了公認的管理體系（如 OHSAS 18001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引），此體系亦是有用的額外資料來源。

安全與健康標準包括：

### 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，以妥當設計加以管控、實行工程和行政管制、防護性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，識別和評估並減輕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。亦必須採取合理措施，讓孕婦和哺乳期女性遠離存在高度隱患的工作環境、消除或減輕孕婦和哺乳期女性所承受的任何（包括與分派予其工作相關的）職業健康和風，以及為哺乳期女性提供合理的住所。

### 2) 應急準備

潛在的緊急情況與事件要加以識別及評估，要實施應急計畫和回應規程來最大程度地減

少其影響，包括應急報告、工人通知和撤離規程、工人培訓和演練。緊急演練必須至少每年進行一次，或按照當地法律的規定（以較嚴格的為準）進行。應急計畫還應該包括適當的火災探測和滅火設備、暢通無阻的離開通道、充足的出口設施、應急人員的聯繫資訊和恢復計畫。此類預案和規程應盡可能地減少對生命、環境和財產的損害。

### **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；提供必要的治療協助；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**

根據分級控制原則，應當識別、評估並控制化學、生物及物理等因素給工人帶來的危險。如果發現了任何潛在的危險，參與者應尋找機會消除和/或減少潛在的危險。如果消除或減少危險不可行，則要通過適當的設計、工程和管理控制措施來控制潛在的危險。當無法通過這些措施充分控制危險時，應為工人免費配備並讓其使用適當的、保養良好的個人防護用品。防護計畫應持續存在並包含與這些危險有關的風險教育材料。

### **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。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。

### **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**

供應商應為工人提供工作場所的健康與安全資訊，並為工人提供以工人母語或工人可以理解的語言進行的培訓，使其正確認其所接觸的工作場所危險標識語，包括但不限於機械、電器、化學、火災和物理性危害。應在工廠清楚地張貼健康與安全的相關資訊，或在工人能看到的顯眼位置。應在工作開始之前為工人提供崗前培訓並在工作後定期對工人進行培訓。應鼓勵工人提出任何健康和 safety 問題，而無需擔心遭到打擊報復。

### **9) 自然災害風險減緩**

應了解工廠所在地可能遭遇的自然災害，如地震、旱災、水災、颱風等，評估人員傷害、財產損失與營運中斷的可能性與嚴重度，根據評估結果，透過建立硬體防護、發展應變

程序、培訓與演習、執行應急方案，以減緩自然災害風險。

## C. 環境

供應商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。本守則在編寫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）），此體系亦是有用的額外資料來源。

### 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、再使用、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

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。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) 限用物質

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監管規例。

#### 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。能源消耗及所有相關範疇 1 與範疇 2 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。參與者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：

### 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。參與者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、授予、給予或接受賄賂以及為取得非法或不正当優勢而提供的其他形式的利益。該禁令包括直接或間接地通過協力廠商承諾、提供、授權、給予或接受任何有價值的東西，以獲得或保留業務、或直接向任何人提供業務或以其他方式獲得不正当利益。應實施監控、記錄保留與執行規程，確保符合反腐敗法律。

### 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) 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。

### 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，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者（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），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

供應商者應採取政策，對其生產的產品中的鈮、錫、鎢、金、鈷、雲母的來源和監管鏈進行盡職調查，以合理確保其來源符合經濟合作與發展組織 (OECD) 《受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》或同等和公認的盡職調查框架。

### 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。

## 9) 避免利益衝突

供應商必須避免所有導致與神基投控利益衝突的活動，任何涉及期約行為的協定或協議均須禁止

## E. 管理體系

供應商應採用或建立範圍與本守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例、法規及客戶要求；(b) 符合本守則；以及 (c) 識別並減輕與本守則有關的經營風險。管理體系也應當參照 OECD 經合組織負責任商業行為盡職調查指南框架推動持續改進。

該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（包括本守則的要求）。

### 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。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、指標和實施計畫，並定期評估參與者擬定的這些目標、計畫的執行進展情況，從而提高參與者的社會、環境以及健康和 safety 績效。

### 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 policy、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

制定程序將供應商的 policy、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）以評估員工對本守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，進而推動持續改進。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，從而確保符合法例與法規的要求、本守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，同時應保障私隱的機密性。

## 12) 供應商的責任

制定程序來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行情況。

## 訂定暨修訂日期

本守則於中華民國 110 年 11 月 1 日訂立。

第一次修正於民國 111 年 3 月 18 日。

第二次修正於民國 111 年 12 月 26 日。

## 參考資料

1. [責任商業聯盟 \(RBA\) 行為準則](#)
2. [世界人權宣言](#)
3. [聯合國全球盟約](#)
4. [聯合國企業與人權指導原則](#)
5. [國際勞工組織工作基本原則與權利宣言](#)
6. [經濟合作暨發展組織負責任商業行為之盡職調查指南](#)



黃明漢

神基投控董事長暨總經理