

艾爾斯公司供應商行為準則

(更新於 2025 年 3 月 18 日)

為確保艾爾斯公司供應鏈工作環境的安全、勞工受到尊重並具有尊嚴、商業營運促進環保、遵守道德操守，並尊重人權及環境。艾爾斯公司制定了本供應商行為準則（“準則”）。艾爾斯公司要求供應商遵守本準則，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。艾爾斯公司也鼓勵供應商要求其上游供應商、承包商和服務提供商認同並採用本準則，艾爾斯公司承諾定期收集利益相關者的反饋，實施和持續發展本準則。

供應商對本準則的遵守情況將是艾爾斯公司在做出購買決策時的考量之一。艾爾斯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、不願意與艾爾斯公司或第三方稽核人員合作或不配合限期完成所要求改善措施（CAR）的供應商，其表現將作為供應商年度考核之重要依據，且艾爾斯公司保留取消和調整訂單權利，最終可能會導致與艾爾斯公司業務關係的終止。

本準則中各項規定乃是以「責任商業聯盟（RBA, 前身為 EICC）行為準則」為藍本，並參照國際公認的標準所訂定，並利用全球供應鏈的最佳實務，包括：

- 經合組織跨國企業指南（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 聯合國工商業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）
- 國際勞工組織關於工作中基本原則和權利的宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）
- 國際勞工組織基本公約（ILO Fundamental Conventions）
- 聯合國《世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）

本準則由五個部分組成。

- A、B、C 部分分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準。
- D 部分提供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系統所需的要素。

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。這適用於所有直接和間接供應商，及所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接雇員以及任何其他類型的勞工。

勞工標準：

1) 禁止強迫勞動

禁止任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、現代奴役或人口販運（包括北韓公民或美國敵對國家制裁法案 CAATSA 所規定者）。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其母語或勞工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，並應在勞工合約中明確規定。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、沒收雇員的身份證或出入境證件，例如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證。儘管有上述規定，雇主只能在遵守當地法律要求的情況下才可扣留文件。就算在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳交雇主的仲介人或二級仲介人的招募費用或其他與其聘僱相關的費用。如發現勞工須繳交任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

2) 青年勞工

不應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（青年勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。供應商應當適當地保管學生記

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，從而確保對學生勞工的管理得當。供應商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。供應商應當為所有學生勞工提供適當的支援和訓練。如果沒有當地法律規範，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入門級勞工相等。如果發現僱用童工，必須提供協助與補救措施。

3) 工時

工作時數不應超過當地法律及 ILO 國際勞工組織規定的最大限度。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，每七天應當允許勞工至少休息一天。

4) 工資與福利

支付給勞工的最低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。供應商應認識到所有勞工通過衡量和記錄任何差距來賺取生活工資的重要性。所有勞工應獲得平等工作與資格的同等薪酬。勞工的加班工資應高於常規時薪水準。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。應按照當地法律聘僱臨時工、派遣員和外包勞工。

5) 反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇

供應商應承諾工作場所不存在騷擾和非法歧視。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、心理或生理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、身心障害、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募及實際工作中歧視或騷擾勞工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。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、身心障礙者合理的調整。此外，不得讓勞工或準勞工接受帶有歧視性的醫學檢驗（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

勞工和管理層之間的開放溝通和直接參與，是解決工作場所和薪酬問題的最有效方法。勞工和/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。根據這些原則，供應者應當尊重所有勞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，同時也應尊重勞工迴避這類活動的權利。如果集結自由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。

7) 人權政策

供應商應秉持核心價值，支持《聯合國世界人權宣言（UDHR）》及 ILO 國際勞工組織所宣布的相關國際尊重人權理念及議題，同時恪守所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有勞工。供應商應建立適當有效的流程，以執行本準則，對於所有勞工和工作人員（包括臨時工、派遣工、學生工、仲介工及供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商）的「人權相關議題」應維持零缺失水準，除了優化「杜絕性騷擾與權力霸凌、做好工時管理、優化身心障礙者人權、保護個人隱私」之訓練及管理機制，供應商應定期評估與控制相關的人權風險評估及管理，稽核及審查人權政策和管理流程，並適當揭露予利害關係者，以提升與持續改進供應商的人權績效，包括所有勞工和臨時工、工作人員（包括供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商）及保障弱勢或邊緣化團體（包括原住民、移工、契約人員、性取向族群、少數族裔、退伍軍人、婦女、身心障礙者及小型企業），這些重大關注議題包括但不限於在營運中融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利以及發展的尊重，提供職場安全與健康且零騷擾的工作環境、杜絕不法歧視以確保工作機會均等、禁止強迫勞動與禁用童工、恪守所有適用的薪資及工時法規、協助勞工維持身心健康及工作生活平衡、負責任的礦產採購、勞動權利多元化及不歧視騷擾的人權關注事項與做法，支持並協助勞工集會結社自由、維持身心健康及工作生活平衡，提供包括但不限於匿名舉報方式在內的多元開放式溝通管道，讓供應商、

商業夥伴及其他等利益關係人得以回饋意見或舉報疑似違規行為。同時供應商應因應多變的內外部情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法，並建立申訴、調查與補救流程，適時採取行動減輕任何不利的人權影響。

8) 多元與共融文化

供應商應堅信多元職場的價值，在相互包容的前提下培育未來人才，使產業得以受益於全球人才資源的最大潛能。公平的就業機會是公司競爭力的來源；供應商應尊重差異，無論在聘用或晉升流程中，皆不受其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向影響。

9) 無障礙文化

供應商應致力於建立一個無障礙文化的職場，為各種能力的工作人員營造一個包容的就業環境，包括為殘障人員、弱勢或邊緣化團體的勞動權利，支持和授權具有不同能力和功能或工作需求的求職者和勞工，營造一個無障礙機能的職場、設計與建立無障礙文化的職能團隊。

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素質、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在勞工參與和訓練是持續改善工作場所內職業健康與安全問題的關鍵。

安全與健康標準：

1) 職業健康與安全

供應商應透過分級控制原則，識別、評估和減輕工作場所的健康及安全危害（如化學、電力和其他能源、火災、運輸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。應採取促進性別回應的措施，例如不讓孕婦和哺乳期婦女處於可能對其或其胎兒構成危險的工作條件，以及為哺乳期女性提供合理的場所，以符合法規的要求。

2) 應急準備

供應商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：應急報告、勞工通告和疏散計劃、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。應急方案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) 職業傷害和職業病

供應商應當制定程序和系統來預防、管理、追蹤和報告職業傷害與職業病，包括以下規定：鼓勵勞工報告；歸類和記錄職業傷害和職業病案例；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立即發生危險之虞的危害，並且在情況緩解之前不得返回，而不必擔心遭到報復。

4) 工業衛生

供應商應透過分級控制原則，識別、評估和控制因接觸化學、生物以及物理因素給勞工帶來的影響。如這些措施無法有效預防危害，應當免費為勞工提供和使用適當、妥善保養的個人防護裝備。供應商應為勞工提供安全、健康的工作環境，並通過持續、系統地監測勞工的健康和工作環境來維護此環境。供應商應提供職業健康監測，定期評估勞工的健康是否因職業暴露而受到傷害。防護職業健康計劃須持續進行，並包括有關與暴露於工作場所危害相關的風險的教育教材。

5) 體力勞動工作

應當識別、評估並控制從事體力勞動給勞工帶來的危害，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危害。為預防機器對勞工可能造成的傷害，應當提供和正確的維護物理防護裝置、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、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明和適當的空調通風設備、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。針對傳染病，供應商應擬定並實施計畫，採取合理的步驟來防範、預防及應變勞工之間可能出現傳染病的情況。

8) 健康與安全溝通

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一流產品不可或缺的一部份。供應商應確認其製造營運過程對環境的衝擊，並盡量減少該過程對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時維護民眾的健康和安全。

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（如廢棄物清運計畫書、固定汙染源設置操作許可等）、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) 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，以避免及減少使用為原則，並確保這些物質得以安全的處理、運送、儲存、使用、回收或再使用及棄置。應追蹤並記錄有害事業廢棄物的數據。

3) 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）。應追蹤並記錄一般事業廢棄物的數據。

4) 廢氣排放

在排放營運過程中產生的揮發性有機化學物質、噴霧劑、腐蝕性物質、懸浮微粒、破壞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、例行監視、控制和處理。破壞臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。供應商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監控。

5) 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、監視、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視以確保達到最佳性能和合法性。供應商應評估營運所在地缺水與水災風險，推動節水與水回收措施，以及面對缺水與水災緊急應變準備與訓練，增加強氣候韌性。

6) 能源消耗和溫室氣體排放

供應商應訂立公司的絕對溫室氣體減量目標，且應追蹤、記錄及公開報告能源消耗及所有範疇

1、範疇 2 及範疇 3 重大類別的溫室氣體排放，以達到溫室氣體減排目標。供應商應配合艾爾斯公司所實施的溫室氣體管理政策，積極尋求可行的措施（如改善能源利用效率、使用再生能源或使用低碳足跡原物料…等）以達成艾爾斯公司對供應商的溫室氣體減排要求。

7) 保護生態資源（生物多樣性、森林零砍伐及土地保育）

供應商應遵守生物多樣性保育相關法規，避免營運影響重要棲地，並參與對於自然生態系統保育行動。供應商應承諾在供應鏈開發及營運中實現零砍伐，確保所有原材料來源於可永續復育管理的森林，避免任何形式的非法伐木活動。供應商應定期審查和監控供應鏈，確保其符合環保法規標準。供應商積極參與和支持各類土地生態調查與保育活動，與當地社區、非政府組織及其他利益相關者合作，推動土地永續管理，提升生態系統的韌性。

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) 商業誠信和無不正當利益

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、貪腐、舞弊、敲詐勒索和挪用公款。

不應承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的的正當收益。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、保留紀錄和強制執执行程序以確保符合反腐敗法的要求。

2) 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，向供應商及其價值鏈中的人員公開有關參與勞工、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。

3) 智慧財產權

應當尊重知識產權；須以保護知識產權的方法轉移技術和生產知識；並應保護客戶和供應商的資料。

4) 公平交易、廣告和競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

5) 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勞工檢舉者（任何揭露公司勞工、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，讓勞工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

6) 隱私保護

供應商應承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和勞工）的個人資料和隱私。供應商應當在收集、儲存、處理、傳輸和分享個人資料時遵守隱私保護和資料安全法律及監管要求。

7) 避免利益衝突

供應商與艾爾斯公司之間的商業往來，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）艾爾斯公司內部勞工或其近親（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。供應商與艾爾斯公司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。所以供應商與艾爾斯公司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艾爾斯公司。供應商若有發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報艾爾斯公司，並採取適當措施以防止因此所可能導致的不當行為。

若目前或潛在供應商之員工曾經任職於艾爾斯公司，在該員工自艾爾斯公司離職日起一年內，倘供應商擬指派該員工與任何艾爾斯員工連繫或交流，或以任何方式對艾爾斯公司相關業務提供協助，供應商應立即通知艾爾斯公司採購接觸窗口。為避免潛在之利益衝突，艾爾斯公司得拒絕該員工參與業務協商。前述規範亦適用於包括但不限於供應商之顧問、代表或代理人。

8) 遵循進出口相關法規

供應商應瞭解並遵循進出口及運送貨品予艾爾斯公司或代艾爾斯公司進出口及運送貨品所涉及的相關法令，包括原出口國的出口管制與海關法規、目的地國家的進口和海關法規、支付法令要求的關稅和其他稅賦、以及當地運輸的相關法令。供應商應向其勞工和外包商提供運作程序及教育訓練，以確保他們對前述法規的遵循。

E. 管理系統

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系統。管理系統的設計應確保：（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。管理系統也應當推動持續改進。

該管理系統應包含以下要素：

1) 公司承諾

供應商應制定人權、健康與安全、環境和道德政策聲明，確定供應商承諾執行管理階層認可的盡職調查和持續改善，政策聲明應公開，並通過無障礙管道以勞工理解的語言傳達給勞工。

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系統和相關計劃的實施。高級管理層應定期檢查管理系統的運作情況。

3) 法律和客戶要求

供應商應採用或制定程序識別、監視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程序識別與供應商經營相關的守法、環境、健康與安全（包括生產區域、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、勞工住所 / 宿舍都應納入環境健康與安全風險評估的範圍內）、勞工活動以及道德風險，包括與供應商的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符合法律法規。

5) 改進目標

供應商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、健康及安全的績效表現，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) 訓練

供應商應為管理階層及勞工制定訓練計劃，從而實施供應商的政策、程序以及改進目標，同時滿足適用之法律與法規的要求。

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勞工、供應商和客戶。

8) 勞工 /利害相關者參與和獲得補救措施

供應商應制定與勞工、勞工代表以及相關或必要的其他利害相關者進行持續雙向溝通的流程。該流程旨在取得有關本準則所涵蓋的運營實務和條件的反饋意見，並促進持續改進。應為勞工提供一個安全的環境來提出申訴和意見反饋，而不必擔心遭到打擊報復。

9) 稽核與評估

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) 矯正措施

供應商應制定及時矯正在內外部的評估、檢查、調查和審核發現的缺失改善的流程。

11) 文件和記錄

供應商應制定並保留文件和記錄，從而確保符合法律規定與公司的要求，並適當保密以保護私隱。

12) 供應商的責任

供應商應制定程序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行情況。

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之物質（包括回收和棄置標籤）。

供應商應當制定政策並進行盡職調查，以合理地確保他們製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢、金和鈷的來源與供應鏈，與經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation 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。

艾爾斯公司勞工在未經特別授權下，不得要求供應商將依約應提供的產品或服務轉包給特定第三方，或指定應向特定第三方購料或採購。故供應商若接到類似要求，應立即透過艾爾斯官網舉報管道 <https://www.rs-tec.tw/tw/> 通報艾爾斯公司。

對於艾爾斯公司期待供應商親自履約（包括合約或採購單）的事項，非經艾爾斯公司同意，供應商不得轉包或令第三方代為履行。供應商不得在未經與艾爾斯公司簽訂有效之合約或採購單的情形下提供任何產品或服務予艾爾斯公司。

艾爾斯公司採購人員為供應商業務人員唯一的業務接觸窗口。非經艾爾斯公司採購人員同意、安排或參與，供應商業務人員不能與艾爾斯公司的非採購人員進行業務接觸，也不能與其討論任何商業條款相關內容，包括但不限於價格、付款條件、交期、獎勵、賠償、免費商品、測試或服務、技術規格或工程改善。