



京元电子股份有限公司

供货商行为准则

京元电子股份有限公司及其子公司(以下合称「京元电子」)是负责的世界级企业公民，以积极的行动确保商业行为符合专业及道德的最高标准，致力推动企业永续发展及社会责任。

为了确保供应链工作环境的安全、保障员工权益受到尊重并富有尊严、商业营运落实环保并遵守道德操守，京元电子制定了本供货商行为准则(以下称「本准则」)，要求供货商、承包商、服务提供商和分包商(以下合称「供货商」)于劳工、健康与安全、环境、商业道德及管理体系等各方面之商业行为确实遵守本准则，并且完全遵守经营所在国家/地区的法律和法规。供货商应要求其供货商、承包商、服务提供商和分包商采用并遵守本准则。供货商对本准则的遵循情况将是京元电子评估采购决策时的考虑之一。

本准则中各项规定乃是以「责任商业联盟(Responsible Business Alliance, 前身为电子行业公民联盟EICC, 以下简称「责任商业联盟」)之行为准则」为蓝本，并参照「联合国企业与人权指导原则」(the UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、国际劳工组织的「工作基本原则与权利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 及「世界人权宣言」(the UN Universal Declaration of Human Rights) 等国际规范订定。

本准则由五个章节组成。A、B、C 章节分别概述劳工、健康与安全，以及环境的标准。D 章节列举商业道德的标准；E 章节概述贯彻本准则的合宜管理体系之所需要素。



A. 劳工

供货商应根据国际社会公认的准则，承诺维护劳工的人权，并尊重他们。这适用于所有劳工，包括临时工、移民工、学生工、合约劳工、直接雇员以及任何其他类型的劳工。本准则在编写时参考了前述所列出的公认标准，而这些标准都是具有参考价值的额外信息来源。

劳工标准:

1) 自由选择职业

禁止使用强逼、担保(包括抵债)或用契约束缚的劳工、非自愿或剥削性的监狱劳工、奴役或贩卖的人口。这包括为了得到劳工或服务而使用恐吓、强逼、威胁、绑架或诈骗手段运送、窝藏、招募、调配或接收劳工。除了禁止对劳工出入工作场所作出不合理限制外，也不应无理地约束劳工在工作场所内的行动自由，适用时包括劳工宿舍或生活住所。在招聘程序中，必须在海外移民劳工离开原本的国家前，为他们提供以其母语书写的雇佣协议，并且在协议中须明确列明雇佣条款及条件而在抵达接收国家后，该雇佣协议不得有任何替换或更改，除非有关更改是为了符合当地法律的要求和提供相同或更佳条款而作出例外。所有工作应当是自愿的，劳工拥有随时自由离职或终止雇佣关系的权利。如果劳工按照劳工协议给予合理的通知，则有权终止雇佣关系而不受惩罚。供货商或中介人不得扣留或以其他方式毁坏、隐藏、没收雇员的身份证或出入境证件(如政府颁发的身份证明、护照或工作许可证)。供货商只能在法律有要求的情况下才可扣留文件。就算是在此情况下，任何时候也不可拒绝劳工取用其文件。供货商或中介人不得要求劳工就其雇佣缴付招聘费用或其他与其聘用相关费用。若发现劳工已支付任何该等费用，该等费用须偿还予劳工。

2) 青年劳工

不得在任何制造工序中使用童工。「童工」指雇佣任何未满16岁、或未达强迫教育年龄、或该国/地区最低就业年龄的人士(三项中取其指定年龄最大的一项)。供货商应采取适当的机制核实劳工的年龄。符合所有法律法规的合法职场学习计划则不在此列。未满18岁的劳工(青年劳工)不得从事可能会危及他们健康或安全的工作，包括夜间值勤或加班。供货商应当透过适当地保管学生记录、严格审核教育合作伙伴和按照适用的法律法规保障学生的权利，从而确保对学生工的管理得当。供货商应当为所有学生工提供适当的支持和训练。如果没有当地法律的规管，学生工、实习生和学徒的薪资水平应最少与从事相同或相似工作的其他入门级员工相等。如果供货商发现雇用童工，应当提供协助/补救措施。

3) 工时



根据有关的商业实证研究，生产力降低、职员流动率上升以及受伤和患病情况的增多与劳工的疲劳度有显著的关连。因此，工作时数不应超过当地法律规定的最大限度。此外，每周的工作时数不应超过 60 小时(包括加班)，紧急或特殊情况除外。任何加班必须是劳工自愿的行为。每周七天应当允许劳工至少休息一天。

4) 工资与福利

支付给劳工的工资应当符合所有相关的薪酬法律，包括有关最低工资、加班和法定福利的法律。根据当地法律的规例，劳工的加班工资应高于常规时薪水平。禁止以扣除工资作为纪律处分的手段。在每个支薪周期，应及时为劳工提供简明的工资单据，内含充足的数据证实支付给劳工的薪酬准确无误。必须按照当地法律聘用临时工、派遣员和外包员工。

5) 人道的待遇

避免苛刻和非人道对待员工，包括任何形式的暴力、性暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、精神或身体压逼、欺凌、公开羞辱或口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为。有关的纪律政策及程序必须有清晰的定义，并向员工清楚地传达。

6) 反歧视/反骚扰

供货商应承诺提供一个免受骚扰以及非法歧视的工作场所。供货商不得因人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同及表达、种族或民族、国籍、残疾、怀孕、信仰、政治立场、团体背景、退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况等在招聘及实际工作中歧视或骚扰员工，例如因此而影响工资、晋升、奖励和受训机会等。应为员工提供适当的场所进行宗教活动。此外，不得让员工或准员工接受带有歧视性的医学检验或身体检查（包括验孕或处女检验）或身体检查。。本准则根据《国际劳工组织（就业和职业）歧视公约》（111 号）草拟。

7) 自由结社与集体谈判

供货商须有集会结社与集体谈判的相关政策、流程或系统，能够满足相关法律、规范及国际劳动及人权倡议，以及京元电子的供货商行为准则。根据当地法律，供货商应当尊重所有员工组织和参与他们所选择的工会、集体谈判和参加和平集会的权利，同时也应尊重员工回避这类活动的权利。员工及/或他们的代表应当能够在不用担心歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件和管理方法与管理层沟通以及分享其想法和忧虑。

在结社自由和集体谈判权利受到法律限制时，供货商应提供其他方式让劳工能够以个人或集体的方式与供货商议合，包含劳工申诉的管道，以及保障劳工工作和雇用条件相关的权利。



B. 健康与安全

供货商应意识到，除了尽量减少与工作相关的伤病发生率外，安全、健康的工作环境有助提高产品和服务的质素、生产的稳定性以及员工的忠诚度和士气。供货商也应意识到，持续地在员工身上投放资源和进行教育是辨识和解决工作场所内健康与安全问题的关键。

本准则在起草时参考了公认的管理体系(如ISO 45001 和国际劳工组织职业安全健康管理指引)，这些都是具有参考价值的额外信息来源。

安全与健康标准：

1) 职业安全

应透过管控层级识别，包括消除危害、替代流程或材料，以适当的设计加以管控、实行工程和行政管制、防护保养和安全操作程序（包括上锁挂牌程序）和持续性的安全知识培训等，来识别和评估及控制工作场的健康及安全隐患（如化学、电力和其他能源、火灾、运载工具和跌倒危险或事故），以免危及职工。若无法透过上述方法有效控制危险源，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备以及有关这些危险事故和相关风险的教材。亦必须采取合理的措施，从而让怀孕的妇女/哺乳期女性远离存在高度危险的工作环境、消除或减少怀孕的妇女和哺乳期女性所承受的任何职业健康和安全风险(包括与其工作分派相关的)，以及为哺乳期女性提供合理的哺乳场所。

2) 应急准备

应确认和评估潜在的紧急情况 and 事件，并透过实施应急方案和应变程序来将其影响降到最低，包括：紧急报告、员工通告和疏散计划、员工培训和演习。应急演习必须最少每年进行一次，或按当地法律要求进行，取较严格者。应急计划亦应包括适当的火警侦测和灭火设备、畅通无阻的紧急出口、充足的逃生出口设施、应急人员的联络资料和复原计划。这些方案和程序应注重于尽量减低对生命、环境和财产的危害。

3) 工伤和职业病

应当制定程序和体系来预防、管理、追踪和报告工伤和职业病，包括以下规定：鼓励员工报告；归类和记录工伤和职业病案例；提供必要的治疗；调查案例并执行纠正措施以杜绝类似情况；协助员工返回工作岗位。

4) 工业卫生

应当根据管控层级识别、评估并控制因接触化学、生物以及物理危害因子给员工带来的影响。如果发现任何隐患，供货商应寻找机会消除和/或减少该隐患。如果无法消除或减轻危害，则应透过适当的设计、工程和行政控制措施来消除或控制隐患。如这些措施无法有效预防危害，应当免



费为员工提供适当、妥善维护的个人防护装备。防护计划须持续并包括与这些危险有关之风险的教材。

5) 体力劳动工作

应当识别、评估并控制从事体力劳动工作给员工带来的影响，包括以人力搬运物料或重复提举重物、长时间站立和高度重复性或高强度的组装工作。

6) 机器防护

应当评估生产设备或其他类型机器的安全隐患。为预防机器对员工可能造成的伤害，应当提供和正确地维护物理防护装置、连锁装置以及屏障。

7) 公共卫生和食宿

应当为员工提供干净的洗手间设施、清洁的饮用水、以及卫生的煮食用具、食物储存设施和餐具。供货商或劳工中介人提供的员工宿舍应当保持干净、安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的照明、供暖和通风设备、独立安全的场所以供储存个人和贵重物品以及适当且出入方便的私人空间。

8) 健康与安全沟通

供货商应当为员工提供以他们母语或其能够明白的语言，提供适当的职业健康和安全数据和训练，以鉴别员工面对的所有工作场所危险情况，包括但不限于机械、电力、化学、火灾和物理危害。在工作场所的醒目处张贴健康与安全相关数据，或将有关数据放在员工可识别和易于接触的位置。在开始工作之前及之后定期提供训练予所有员工。应当鼓励员工提高安全与卫生意识，并确保他们不会受到报复。

C. 环境

供货商应认同环境保护责任是生产世界一流产品不可或缺的一部份。在制造作业过程中，应尽量减少对小区、环境和自然资源造成的不良影响，同时保障公众的健康和安全。本准则在起草时参考了公认的管理体系(如ISO 14001 和生态管理及审核体系(Eco Management and Audit System, EMAS)，这些都是具有参考价值的额外信息来源。

环境标准：

1) 环境许可和报告



应获取所有必需的环境许可证(如排放监控)、批准和登记文件，亦要对之进行维护并时常更新，以及遵守许可证的操作和报告要求。

2) 预防污染和节约资源

应在源头或透过实践（如增设污染控制设备、改良生产、维修和设施程序或其他方法）尽量减少排出或杜绝排放污染物以及产生废弃物。应节约或透过实践（如改良生产、维修和设施程序、替换材料、再利用、节约、回收或其他方法）节约自然资源（包括水、化石燃料、矿物和原始森林产品）的消耗。

3) 有害物质

供货商应当识别、标签和管理对人类或环境造成危害的化学品、废物及其他物质，从而确保这些物质得以安全地处理、运送、储存、使用、回收或再利用及弃置。

4) 固体废弃物

供货商应实施系统性的措施来识别、管理、减少和负责任地弃置或回收固体废弃物(无害的)。

5) 废气排放

在排放营运过程中产生的挥发性有机化学物质、气雾剂、腐蚀性物质、微粒、耗蚀臭氧层化学物品以及燃烧副产品前，应当按照要求对其进行分类、例行监察、控制和处理。应依照《蒙特利尔议定书》和适用的法规来有效管理耗损臭氧层的物质。供货商也应当对废气排放管制系统的性能进行例行监察。

6) 材料控制

供货商应当遵守所有适用法律法规和客户要求，禁止或限制在产品和制造过程中纳入特定物质(包括回收和弃置标签)。

7) 水资源管理

供货商应当实施水管理计划，以记录、分类和监察水资源、使用和排放；寻求机会节约用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或弃置前，应当按照要求对其进行分类、监察、控制和处理。供货商应当对污水处理和控制系统的性能进行例行监察以确保达致最佳性能和符合法规要求。

8) 能源消耗和温室气体排放

供货商须订立公司级别的温室气体减排目标。能源消耗和所有相关1级与2级范围的温室气体排放，应追踪、记录及公开报告，以达到温室气体减排的目标。供货商应当寻求具成本效益的方法来改善能源利用效率和尽量减少能源消耗和温室气体排放。



D. 道德规范

为履行社会责任并在市场上取得成功，供货商及其代理商必须谨守最高的道德标准，包括：

1) 诚信经营

在所有商业互动关系中都应谨守最高的诚信标准。应采取零容忍政策来禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈勒索和挪用公款。

2) 无不正当收益

不得承诺、提供、批准、给予或收受贿赂或其他形式的不正当收益。此禁令包括无论是直接还是透过第三方间接地承诺、提供、批准、给予或收受任何有价之物，以期获得或保留业务、将业务转让他人或获取不正当收益。应推行监控、记录留存以及强制执行程序以确保符合反腐败法律的要求。

3) 信息公开

所有的业务来往应具透明度，并准确地记录在供货商的账簿和商业记录上。应当按照适用法规和普遍的行业惯例公开有关参与劳工、健康与安全、环保活动、商业活动、组织架构、财务状况和业绩的资料。不得伪造记录或虚报供应链的状况或惯例。

4) 知识产权

应当尊重知识产权；须以保护知识产权的方法传递技术和生产知识；并必须保护客户和供货商的数据。

5) 公平交易、广告和竞争

应谨守公平交易、广告和竞争标准。必须制定保护客户数据的恰当措施。

6) 身份保护及防止报复

除非受法律禁止，应当制定程序来保护供货商和员工检举者，并确保其身份的机密性和匿名性。供货商也应制定沟通过程，让员工可以表达他们的疑虑，而不用害怕遭到报复。

7) 负责任地采购矿物

提供给京元电子产品中所含的钽、锡、钨、金及钴需来自于业界公认之组织(如Responsible Minerals Initiative)所认证之非冲突矿产的冶炼厂。供货商应就其提供的产品成份中钽、锡、钨、



金及钴的来源及供应链，采纳政策并进行尽职调查，以合理保证其来源与经济合作暨发展组织 (Organising Co-operating and Development, OECD) 关于对出自冲突影响及高风险区域之矿石实施负责任供应链的指引，或同等及认可的尽职调查框架一致。供货商应对这些矿物的采购和产销监管链进行严格的审核，并在京元电子及客户查询/要求时提供其尽责调查之相关信息。若供应之产品所含矿产出自冲突影响及高风险区域，应立即将冲突矿产存在之事实通知京元电子。

8) 私隱

供货商承诺合理地保护任何与其有业务来往者(包括供货商、客户、消费者和员工)的个人资料和隐私。应当在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时遵守隐私和信息安全法律及监管要求。

9) 避免利益冲突

供货商与京元电子之间的商业往来，应避免所任何可能的利益冲突。可能的利益冲突情形包括(但不限于) 京元电子内部员工或其近亲（父母、子女、配偶或兄弟姐妹）在供货商任职，或对供货商（非公开发行公司）有重要投资利益。供货商与京元电子对口人员不必要或过度频繁的社交往来也可能构成利益冲突的疑虑或外观。所以供货商与京元电子人员的任何接触必须谨守一般商业往来的分际，且一旦有利益冲突的情形必须立刻报告京元电子。供货商若有发现任何潜在的利益冲突，必须立即通报京元电子，并采取适当措施以防止因此所可能导致的不当行为。

E. 管理体系

供货商应采用或建立范围与本准则内容相关的管理体系。在设计该管理体系时，应确保：**(a)**符合与供货商营运和产品相关的适用法律法规及客户要求；**(b)**符合本准则；以及**(c)**识别并减轻与本准则有关的经营风险。管理体系也应当推动持续改进。

管理体系应包含以下要素：

1) 公司承诺

企业的社会及环境责任政策声明应确定供货商对守法以及持续改进的承诺并由行政管理层签署，并以当地语言张贴于工作场所内。

2) 管理职责与责任

供货商应明确指定高级主管和公司代表来负责保证管理体系和相关计划的实施。高级管理层应定期检查管理体系的运作情况。



3) 法律和客户要求

制定程序识别、监察并理解适用的法律法规和客户要求(包括本准则的要求)。

4) 风险评估和风险管理

制定程序识别与供货商经营相关的守法、环境、健康与安全以及劳工活动及道德风险。(生产区域、仓库和储存设施、厂房/工作场所支持设备、实验室和测试区域、卫生设施(浴室)、厨房/食堂和员工住房/宿舍都应纳入环境健康与安全风险评估的范围内)。评定每项风险的级别，实施适当的程序和实质管制来控制已识别的风险并确保遵行监管规例。

5) 改进目标

应制定书面绩效目标、指针和实施计划来提高供货商的社会、环境、健康及安全表现绩效，包括对供货商为达成这些目标所取得的成效进行定期审核。

6) 培训

应为管理层及员工制定培训计划，从而实施供货商的政策、程序及改进目标，同时满足适用之法律法规的要求。

7) 沟通

制定程序将供货商的政策、实践、预期和绩效清晰准确地传达给员工、供货商和客户。

8) 员工意见、参与与申诉

制定持续可行的程序(包含有效的申诉机制)以评估员工对本准则所涵盖之实践或违反情况和条件的认知度，并获取员工在这方面的意见，从而推动持续改进。必须为员工提供一个安全的环境，让其安心地提出申诉和意见而不必担心受到报复。

9) 审核与评估

定期进行自我评估，从而确保符合法律法规的要求、本准则内容以及客户合约中与社会与环境责任相关要求。

10) 纠正措施

制定程序以确保能及时纠正在内外部的评估、检查、调查和审核中所发现的不足之处。

11) 文文件和记录

建立并保留文文件和记录，从而确保符合监管规例与公司的要求，同时应保障隐私的机密性。



12) 供货商的责任

供货商应制定企业的采购政策以确保致力于负责任之采购与供应链的永续性, 并应建立程序来将本准则的要求传达给上游供货商, 监管上游供货商对本准则的遵行情况。