

采鈺科技股份有限公司
RBA 責任商業聯盟管理手冊

第一條

RBA 責任商業聯盟承諾 / 政策 RBA Commitment/Policies

采鈺科技一向致力於維持高標準的 RBA 責任商業聯盟，並善盡企業公民角色。我們認為「RBA 責任商業聯盟」包含許多面向，在「道德、商業水準、經濟、法治、平衡生活、關懷、公益」這幾方面能夠落實一己之力，是本公司應負的重要責任與使命；而良好的員工關係、供應商管理、公司治理、商業道德、社會關懷、與環境保護則是采鈺科技永續發展的基石。

采鈺科技堅持誠信正直，反對貪腐，不賄賂、不搞政商關係，並且堅持良好的公司治理，營運透明，信守對所有利益關係人的承諾；我們除了遵守法律、反對貪腐之外，更以最高的倫理和商業道德標準自我檢視和要求。同時，本公司積極鼓勵創新，提供員工優質的待遇與優良的工作環境，重視員工工作與生活的平衡；我們倡導改善作業流程、提高員工工作效率，以提供員工一個平衡健康的工作環境，並予以股東優質的投資回饋，為社會創造價值。此外，我們也由員工自發性組成志工社，積極投入公益，持續參與社區及文化活動。展望未來，采鈺科技將更加深耕並落實上述 RBA 責任商業聯盟的信念，為公司所有關係人開創多贏，為社會創造更美好的將來。

采鈺科技援以企業社會責任政策參酌 RBA 責任商業聯盟行為準則，訂定推動 RBA 責任商業聯盟之政策：

- 一、堅持誠信正直，重視公司治理。
- 二、遵守法律、依法行事、絕不違法。
- 三、反對貪腐，拒絕裙帶關係；不賄賂、也不搞政商關係。
- 四、提供優質工作環境，包括良好待遇、具挑戰性的工作內容，以照顧員工身心需求。
- 五、強調並積極獎勵創新。
- 六、因應氣候變遷，重視並持續落實環境保護措施。
- 七、關懷社區，持續贊助教育及文化活動。

1.1 勞工

采鈺科技相信每位員工皆應受到公平的對待與尊重，除致力維護並尊重國際公認人權(含聯合國世界人權宣言及國際勞動組織基本公約的核心勞動標準)，並且遵守中華民國相關法令規定。詳細作業辦法參閱【A-HRS-0010 工作規則】。

1.1.1 禁止強迫勞動

本公司禁止使用強逼、擔保(包括抵債)或用契約束縛的勞工、非自願或剝

剝性監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接收的勞工或取得的服務。采鈺科技提供的所有工作機會都是自願的，員工可以依照法律規定擁有離職或終止其勞動契約的權利，我們及仲介人不得有處罰、扣款、罰款、其他限制勞工離職或不離職之勞工措施。我們或仲介人不會扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕員工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，惟法律要求公司持有員工的工作許可證則例外。本公司亦不會向員工收取任何不合理的費用，我們收取的所有費用都可以公開並接受查詢。我們也會確保員工其母語書寫的僱傭協議能夠清楚表達聘雇條件。除了禁止對員工出入工作場所、宿舍作出不合理限制外，也不應無理地約束員工在工作場所內的行動自由。我們也會確保協力的招聘機構遵循相同準則和法律規定。

依照【勞動基準法】規定雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

依照【勞動基準法】規定不定期契約勞工或雇主遵照預告條款欲終止契約時，其預告期間如下：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

1.1.2 年輕勞工

本公司禁止在任何單位僱用童工(意指僱傭任何未滿 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) 與未滿十八歲的青年勞工，除了符合法律規定的校園建教合作計畫之外。同時，所有未滿十八歲的員工不會從事有可能危及到未成年人身體健康或安全的工作，包含不得加班與從事夜間工作(22:00~06:00)。校園建教合作計畫應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。校園建教合作計畫應當提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。如果沒有本國法律規定時，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。若員工到職後被發現為童工，將透過以下措施進行改善：

- (1) 立即將該名童工撤離工作崗位。
- (2) 須將童工送至職業勞動健康檢查機構進行體檢，確認其在工作過程中未受到身體健康影響，如有受到影響，產生的醫療和生活費用由工廠全額負擔。
- (3) 須立即聯絡並將該名童工送回家庭，並負擔相關交通費用。
- (4) 須持續支付工資至該童工的法定工作年紀。

- (5) 須確認該童工完成義務教育，並將相關佐證資料提供給公司。
- (6) 管理代表須通知相關事業單位的最高主管，並商討處理措施。
- (7) 公司將於 6 個月內進行非預先通知的稽核，以確認該單位是否仍存在雇用童工風險。

依照【勞動基準法】規定雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。

1.1.3 工時

本公司工作時間不應超過法令規定的最大限度。此外，除非是緊急或異常情況，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班）。所有加班必須是自願的。每七天應當允許勞工至少休息一天。

1.1.4 工資與福利

本公司提供符合秉持「員工是公司最重要的資產」以及「兼顧員工福利與股東權益」的理念，提供員工最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使人才成為公司永續成長的最佳動力。公司的總體薪酬係依據員工的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期承諾，結合公司營運目標，來決定其總體薪酬，絕不會因為社經階級、家庭狀況、年齡、殘疾、民族、性別、婚姻狀況、國籍、政治面貌、種族、宗教、性取向或加入工會之差異而有所不同。我們提供符合或優於中華民國勞工法令規定的最低工資要求、加班時數薪資計算和員工福利；按月提供薪資明細表並依照薪資表內容按時發放薪資，並且禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。依照【勞動基準法】規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

1.1.5 反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇

本公司承諾並保護員工免受騷擾虐待以及非法歧視的工作場所。在招聘和進行其他僱傭行為時，以員工的工作能力為依歸，不會因為社經階級、家庭狀況、年齡、殘疾、民族、性別、受保護的基因資料或婚姻狀況、國籍、政治立場、種族、人種、膚色、信仰、懷孕、性取向、性別認同及表達、退伍軍人、或加入團體而在招募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。我們會替員工提供適當的場所進行宗教活動，如果員工提出要求。我們不會讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查(如驗孕或童貞測試等)，適用法律法規要求或出於工作場所安全審慎考慮的情況除外，且不會因檢查結果歧視員工。在聘僱政策中亦明確規範，確保應徵者及員工在招募、任用、發展、評核與獎酬等方面均受公平對待。

本公司承諾依照【性別工作平等法】規定雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得因性別或性傾向而有差別待

遇。僱主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。僱主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。僱主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

本公司不會以殘暴、苛刻和人不道的方式對待員工，包括任何形式的性別暴力、性騷擾、性侵犯、性虐待、肢體暴力、體罰、精神脅迫或身體脅迫、欺凌及語言暴力如公眾羞辱或口頭辱罵或威脅進行任何此類行為。明確宣示職場不法侵害零容忍，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。針對職場不法侵害事件，建立標準處置流程，清楚列明事件通報與申訴管道及後續處理機制。我們建立【性騷擾防治政策】及【職場不法侵害防治政策】明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定，並透過員工溝通管道進行說明，以確保員工了解相關政策進而預防職場上性騷擾及不法侵害的發生，員工亦可以透過申訴管道進行必要的檢舉或溝通。

1.1.6 集結自由和集體談判

本公司不干涉亦不資助員工自由組織工會參與社團、集體談判和參加和平集會之權利，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。我們提供多元管道及縝密的溝通網絡，每季舉行勞資會議，與員工進行充分溝通，讓所有員工組織和參與他們所選擇的工會的權利員工和 / 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問題等問題與管理階層溝通以及分享其想法和憂慮，以達到和諧的勞資關係。

1.2 健康與安全

采鈺科技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。我們也意識到持續地在員工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。本公司承諾建立完善的機制以保障勞工安全與健康，防止職業災害，並且遵守中華民國相關法令規定。

在作業安全衛生管理面向，除了有高風險作業管制、承攬商入廠管理及施工安全管制、化學品安全管理及安全稽核制度等外，也妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，務於萬一災害發生時，對公司人員、社會、環境、財務的損傷與衝擊降至最低。

整體作業環境方面，針對一般作業在職員工提供優於法規之健康檢查與管理，也安排從事特殊作業（如輻射、噪音、特定化學物質作業等）員工每年進行特殊健康檢查。若一般及特殊健康檢查報告異常者，將視情況提供同仁必要之健康衛教、複檢或轉介；若有特殊健康檢查異常且被列入三級或四級管理的員工，健康中心將會安排職業醫學專科醫師，參考歷年健檢結果及作業環境測定資料，進行評估與建議。

此外，我們也設置安全衛生委員會，每月召開會議討論安全衛生相關事項，以提供溝通安全衛生議題的正式管道。同時，進行職業災害統計分析，針對職業災害個案均進行原因分析，研擬與執行改善方案，並且定期統計分析職災發生率較高的單位與職災類型，其為嚴重度相對較高或屬跨單位、重複發生性質者列為教育訓練與管理重點。詳細作業辦法參閱【EQM 環境安全衛生手冊】。

1.2.1 職業健康與安全

本公司以危害分級管控原則進行識別、評估及緩解，其中包括消除危害、替代危害流程或材料等措施，如透過適當的設計、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）和持續性的職業健康與安全知識培訓來識別和評估以及控制工作場所的健康和安全隱患（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／哺乳期女性遠離存在高度危險的工作環境、消除或減少懷孕的婦女和哺乳期女性所承受的任何職業健康和​​安全風險（包括與其工作分派相關的），以及為哺乳期女性提供合理的場所。我們依據作業現場特性，進行工作環境之改善，以提供安全舒適的工作環境，針對危害作業場所，教導並要求員工必須使用個人防護具，以期將暴露的危害減低至可接受的範圍。我們會持續地進行安全知識教育訓練，同時不會使用懲戒的方式來提高員工的安全意識。

依照【職業安全衛生法】規定雇主應有符合標準之必要安全衛生設備；雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。

依照【職業安全衛生法】規定雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練。

1.2.2 應急準備

本公司會確認和評估潛在的緊急情況和事件，並通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、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。這些方案和程序著重盡量減低對生命、環境和財產的危害。

我們設置緊急應變中心，全天候有專職人員值勤。若有異常狀況或意外事故發生，

緊急應變中心獲知後可以立即廣播，通報成立廠區應變小組迅速採取行動。

緊急應變中心配置以下設施：

(1) 應變資訊：包含廠區平面圖、機台分布圖、應變程序圖、ERT 名冊及相關

人員之聯絡資訊等。

- (2) 消防與維生監控：包含消防系統、氣體監測系統、緊急排煙系統、重點區域監視與錄影系統、氣體與化學品供應緊急遮斷系統、廣播系統等。
- (3) 應變器材：包含各式防護衣、個人防護具、自攜式空氣呼吸器、手提偵測器、洩漏處理器材、警示器材等。另外，為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，在適當處所設置第二緊急應變中心，配置較簡易但可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。

我們建立與維護完善的緊急應變程序、計畫與應變小組機制，在發生緊急狀況時會確認並評估緊急情況和事件，接著通過實施緊急應變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。同時，對於半導體工廠可能發生的各種意外狀況如地震、火災、化學物質洩漏、毒性氣體外洩、天然災害，與水、電、空調公用系統突發性中斷等皆訂有詳盡的緊急處置程序與災後復原計劃。廠區也每日排定緊急應變指揮官及應變小組當值人員，隨時應付突發狀況。平日即做好人員訓練以熟悉通報、救災、廠務系統因應、現場管制、傷患救護與救災設施支援等應變技能。訓練種類如下：

- (1) 緊急應變小組訓練：包含基礎、進階、應變指揮官等課程。
- (2) 消防訓練：每年依法舉辦全員消防訓練。
- (3) 年度全員疏散演練：主要針對火災與五級以上地震實施之(含夜間逃生疏散演練)；廠區重大變更時，將於一個月內實施緊急疏散演練。
- (4) 每季主題演練：安排每季演練主題，由各相關部門人員進行演練，熟悉通報流程、應變器材操作與廠內環境。

1.2.3 工傷和職業病

本公司依照法律規定設立了保健中心並配置護理人員、臨廠服務醫師與職安人員來預防、管理、跟蹤和報告員工的職業傷害與疾病。我們鼓勵員工通報；保健中心會歸類和記錄相關案例；也會提供必要的協助；我們會調查案例並執行矯正預防措施以杜絕類似情況；同時也會盡力協助員工返回工作崗位。保健中心備置足夠的急救藥品及器材，工作場所配置有急救合格人員以辦理急救事宜。急救人員，每一輪班次應至少置一人、其每一輪班次勞工人數超過五十人者，每增加五十人，應再置一人。

依照【職業安全衛生法】規定事業單位工作場所如發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並實施調查、分析及作成紀錄。

依照【職業安全衛生法】規定健康檢查發現勞工因職業原因致不能適應原有工作者，除予醫療外，並應變更其作業場所，更換其工作，縮短其工作時間及為其他適當措施。

1.2.4 工業衛生

本公司定期進行環境安全衛生考量鑑定、作業環境測定與員工健康檢查，藉

此識別、評估並控制因為接觸化學物品、生物製劑以及物理因素給員工帶來的危險。我們透過適當設計、工程技術和管理手段來消除或控制潛在危險，如這些措施無法有效預防危害，我們會替員工提供和使用適當、妥善維護的個人防護裝備與防護計劃包括有關這些危險相關風險的教材。依照【職業安全衛生法】規定雇主對於經中央主管機關指定之作業場所應依規定實施作業環境測定並將作業環境結果公告於員工知悉；對危險物及有害物應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項(包含加強 IFPCs 物質的管理)。

依照【職業安全衛生法】規定雇主於僱用勞工或勞工轉職前時，應施行一般或特殊體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查；並發放健康檢查報告給勞工，提供必要之健康諮詢及衛教。

1.2.5 體力勞動工作

本公司會針對從事體力勞動工作的員工進行作業面人因工程影響評估，包括人工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，並從中尋找控制與改善的方案。

1.2.6 機器防護

本公司定期針對生產設備和其他機器做危險性評估，並且為可能對員工造成傷害的機械提供適當且維護良好的防護裝置及屏障。

1.2.7 公共衛生和食宿

本公司為員工提供乾淨的衛生設施、清潔的飲用水以及衛生的煮食用具、乾淨的食物存儲設施及餐具。同時，我們也提供乾淨、安全，備有適當的緊急出口、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合理出入方便的員工宿舍。

1.2.8 健康與安全溝通

本公司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、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，並且鼓勵員工提高安全意識。此外，我們也提供員工健全且無須擔心被報復的申訴、檢舉與意見反應管道。

1.3 環境

本公司在生產過程中需使用之製程設備、矽晶片、化學品、氣體及水電能源等，於日常運作管制中不僅須符合安全衛生環保相關法令之規定及環境管制物質規範，並以國際相關規範為標竿，建立本公司良好環安衛管理制度，本公司以「善盡環境保護之責任，達到廢棄物減量、提高能源使用率、污染防治及生產綠色產品」為目標，以達成永續經營發展之宗旨。詳細作業辦法參閱【EQM 環境安全衛生手冊】。

1.3.1 環境許可和報告

本公司已經取得所有法律規定必需的環境許可證和登記證，同時進行維護並時常更新，以遵守相關的操作和報告要求。

1.3.2 污染預防與資源保護

本公司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）的耗費。我們致力於減少和消除用水、能源與資源的浪費，持續推動各項節能減廢措施，例如改進製造方式、替換材料、節約自然資源、材料回收和重用等等。

1.3.3 有害物質

本公司透過建立產品有害物質管理系統 QC 080000，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，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。

1.3.4 固體廢物

本公司實施系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地處置或回收固體廢物（無害的）。因生產製造過程以及衛生設施所產生的固體廢棄物會依照廢棄物種類進行分類，並選擇合格的廢棄物處理廠商進行清運與處理。同時我們持續推動廢棄物減量與回收再生計畫，以期降低廢棄物焚化與掩埋的比例。

1.3.5 廢氣排放

本公司評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施。本公司採用國內外通用之標準或指引(含蒙特婁議定書)，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露，其範疇包括：

(1) 直接溫室氣體排放：溫室氣體排放源為公司所擁有或控制。

(2) 間接溫室氣體排放：外購電力、熱或蒸汽等能源利用所產生者。

本公司統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。本公司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，會先藉由製程合理化減少污染物進入廢氣之中，其次是用高效能設備處理廢排氣中的污染物並針對廢氣排放管制系統的性能進行監控，以確保排入大氣的污染物含量必須少於或符合政府法令的規定。

1.3.6 材料限制

本公司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)。我們持續確保所生產製造的產品均符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求，包括歐盟的有害物質限用指令 (EU RoHS)、電子產品無鹵素要求、全氟辛烷磺酸 (PFOS) 限制標準、歐盟化學物質登錄與管制法令 (EU REACH) 所公布的危險性物質及陸續公告之高關注物質 (SVHC, Substance of Very High Concern) 本公司的產品均可符合前述要求。

1.3.7 水資源管理

本公司實施水資源管理並尋求機會節約用水；以及控制污染管道。所有污水在排放或棄置前，均按照法令規定要求對進行分類、監察、控制和處理。我們對污水處理和控制系統的性能進行監控以確保達致最佳性能和符合監管規例。

本公司因生產製造過程以及衛生設施所產生的廢水會分流收集至廠內廢水處理設施，並且將廢水處理至符合科學工業園區管理局規定之納管標準後，排放至科學工業園區污水處理廠做更進一步的處理。廢水經過這些綜合處理程序，確認符合河川排放標準，才由園區污水處理廠排放入河川。

1.3.8 能源消耗和溫室氣體排放

本公司已導入能源管理系統以監控能源消耗與溫室氣體排放。我們承諾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，我們將定期公開相關報告資訊。

1.4 道德規範

本公司一向承諾秉持誠信從事所有業務活動，並隨時自我警惕以誠信、正直、準確且透明的精神，實踐我們所說及所從事之作為。維護公司之道德價值及名譽，並遵守法令規定，是采鈺公司每一份子的重要責任。因此，本公司從業道德規範要求每一個員工必須做到：避免造成因個人利益而犧牲公司利益或與公司利益有所衝突；迴避任何賄賂、不公平競爭、舞弊、浪費及濫用公司資源情形；不得從事任何不利於公司、環境及社會的行為；遵守所有法令之立法精神及規範；避免任何不當影響任何人決定之行為，任何人包括政府官員、機構、法院、客戶、供應商及承包商。為了持續建立一個創新環境、技術領先以及維持獲利成長，我們致力於倡導在一個絕對尊重公司及客戶等之智慧財產權、機密資訊以及營業秘密的基礎上，建立業務關係，並適當使用公司資產，不移作個人用途。本公司所有員工、經理人和董事會成員均應信奉及實踐從業道德規範，經營階層必須建立一重視道德誠信從業行為之良好典範。在董事會之監督下，本公司所有公開對外溝通及揭露之財務會計資訊是完整、公允、準確、及時且可了解的。

我們期待客戶、供應商、承包商、顧問及其他與本公司有契約關係者了解並尊重本公司的道德標準及文化。為鼓勵公開透明之從業道德文化，我們提供員工及告發者檢俱相關證據舉報任何財務、法律、不正當的從業行為之管道。當員工發現或合理

懷疑有任何違反本規範之情形時，必須立即根據違反情形向直屬主管、人力資源最高主管報告。

為提倡並宣導從業道德行為，我們除將相關規範公佈在公司內部網站供員工隨時查詢，同時對每位員工均進行公司核心價值及遵循制度之宣導。為防止貪瀆、保護智慧財產權及其他有關從業道德行為之重要主題，亦提供相關教育訓練課程。我們亦要求供應商其他合作者遵守相同之道德標準，例如要求供應商提供其不會從事任何違法之商業行為，及不會向員工提供不當利益或賄賂等之書面承諾；同時設置違反從業道德舉報系統，任何相關人員可以利用此系統舉報任何不正當的從業行為，並由公司指定資深管理階層親自處理。

采鈺科技所有的商業互動關係中都遵循最高的誠信標準，透過內控內稽制度確保符合廉潔經營的要求。內稽核制度藉調查、檢查公司內部控制制度是否充分與有效，以協助管理階層，確保下述事項：

- ✓ 財務、管理、營運資訊之正確性、可靠性與及時性。
- ✓ 營運之效果及效率。
- ✓ 相關法令之遵循。

為達成上述目標，內部稽核人員會擬訂並呈核年度稽核計劃，並於完成稽核後定期呈報管理階層相關之稽核結果與後續改善進度。簡而言之，本公司絕不允許任何違反從業道德相關規範之行為，任何員工經理人或員工，不論其年資，任何違反我們的從業道德標準的行為，將根據公司獎懲辦法受到嚴厲懲處，包括解僱處分，若有違反法律情形，亦會採取法律行動。詳細作業辦法參閱【A-HRS-0018 從業道德規範】。

1.4.1 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。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。

1.4.2 無不正當收益

不得承諾、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。應推行監控和強制執程序以確保符合反腐敗法的要求。

1.4.3 資訊披露

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在公司賬簿和商業記錄上。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。

1.4.4 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。

1.4.5 公平交易、廣告和競爭

謹守公平交易、廣告和競爭標準，如本公司誠信經營守則及其他內部規章所規範。

1.4.6 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，本公司已制定程序以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。同時也已制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

1.4.7 負責任地採購礦物

本公司已制定無衝突礦物政策來合理地確保我們製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢、金和鈷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，以合理確保其礦產來源符合 OECD(經濟合作組織)衝突影響區域或高風險地區的礦產負責任供應鏈的開發與發展指南，並在客戶查詢時提供有關審核標準的資料。本公司針對此議題通知相關供應商承諾與揭露其礦源，對於仍不願揭露相關資訊之廠商，則持續要求其改善，盡可能尋找第二供應商，以確實做到符合客戶與未來法規要求。

1.4.8 私隱

本公司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）的個人資料和私隱。本公司應當在收集、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。我們遵守有關隱私和資訊安全的法規，制定了【VisEra PIP (Proprietary Information Protection) Policy】及【個人資料保護管理規範】並且依照法令規定在收集、儲存、處理、傳輸和共用個人資訊時，對於與本公司有業務往來的所有人士（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資訊保密。依照【個人資料保護法】規定個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。

第二條 RBA 責任商業聯盟管理體系

由總經理指派人力資源處最高層級主管為本公司 RBA 責任商業聯盟管理系統之管理代表，負責保證 RBA 責任商業聯盟管理系統和相關方案的實施，並且定期向董事會報告 RBA 責任商業聯盟管理系統之運行狀況。

2.1 公司承諾

本公司的 RBA 責任商業聯盟及環境政策已明確宣告本公司對守法以及持續改進的承諾，並由總經理簽署後公告於公司內部網站中。

2.2 管理職責與責任

2.2.1 總經理：

- ✓ 負責執行 RBA 責任商業聯盟政策，遵循法令規定及客戶的要求，建立良好的員工關係、供應商管理、公司治理、商業道德、社會關懷、與環境保護，領導公司善盡企業公民角色。
- ✓ 負責公司的策略決策，制訂 RBA 責任商業聯盟政策，並確認各項管理目標。
- ✓ 任命管理代表。
- ✓ 建立適當的內外部溝通方式，確保對 RBA 責任商業聯盟管理的有效溝通。

2.2.2 管理代表：

- ✓ 確保 RBA 責任商業聯盟管理系統是遵循法令規定及客戶要求而建立與運作。
- ✓ 向高階主管報告 RBA 責任商業聯盟管理系統的運作狀況和改善的需求，以便審查和改善系統。
- ✓ 組織各部門及有關人員編寫 RBA 責任商業聯盟管理手冊及程序書。
- ✓ 在整個組織內推動 RBA 責任商業聯盟的意識。
- ✓ RBA 責任商業聯盟管理系統有關的外部聯絡窗口。

2.2.3 人力資源處：

- ✓ 監督 RBA 責任商業聯盟管理系統運作與實施的正確性和有效性。
- ✓ 部門程序書和規範、規定及辦法等文件的制訂修改。
- ✓ 公司人資、勞資管理。
- ✓ 員工技能素質提升的訓練工作。
- ✓ 員工溝通制度的建立和實施，並促進公司內的有效溝通。
- ✓ 人力資源程序及人事規章及相關辦法的建立。
- ✓ 員工服務與總務管理及相關辦法的建立。
- ✓ 核准發行 RBA 責任商業聯盟管理手冊並進行宣導。

2.2.4 財務處：

- ✓ 財務運作與管理。

2.2.5 資材處：

- ✓ 建立原物料採購管理相關辦法。
- ✓ 協同各單位進行供應商的評估和選擇。
- ✓ 對供應商的評價和選擇，並監督供應商的品質管理狀況。

2.2.6 工安環保部：

- ✓ 生產線的製造安全管理及檢查監督。
- ✓ 健康安全與環境相關程序書、作業規範及規定辦法的制訂。
- ✓ 建立並維護環境安全與衛生管理系統。
- ✓ 建立並維護有害物質減免管理系統。

2.2.7 資訊暨品保組織：

- ✓ 生產品質管理。
- ✓ 外來文件和內部文件的存檔和發放。
- ✓ 原物料供應商提出檢討與改善。
- ✓ PIP 委員會的運作與管理。

2.2.8 稽核：

- ✓ 年度稽核。

2.2.9 法務處：

- ✓ 智慧財產權及營業秘密保護、公平交易及其他權責業務的法遵事宜。
- ✓ 依各單位需求對其所進行的法規鑑別提供法遵諮詢。

2.2.10 事業發展組織：

- ✓ 確認符合法律。
- ✓ 面對客戶要求進行溝通與改善。

2.2.11 所有員工

- ✓ 遵守公司所訂定相關人事管理規定與工作安全、環境保護管制事項。
- ✓ 監督公司對於員工權益、工作安全、環境保護議題和商業道德合法性之管制要求落實狀況。

2.3 法律和客戶要求

本公司遵守中華民國政府勞工、安全衛生、污染防治法等相關法律規定；符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求；符合責任商業聯盟 Responsible Business Alliance (RBA)、前身為電子行業公民聯盟 Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)、行為準則及特定的客戶要求。我們透過定期法規審查活動，檢視與確認公司所有活動均符合最新的法令規定要求；除上述的政府法律、國際法令與客戶要求外，我們亦持續關注未來可能新增的法規要求，做好因應準備。如果發生因不合法令規定而招致政府或監管單機關發出違規通知或罰款，權責單位必須提出適當的矯正行動以消除不符合事項，並且應該積極尋找預防措施以避免再發。

2.4 風險評估和風險管理

本公司依據 RBA 責任商業聯盟行為準則，建立風險評估與風險管理機制，定期執行風險鑑別與評估，除識別與勞工、健康與安全、環境及道德規範相關之風險外，亦納入內/外部利害關係人之識別。內/外部利害關係人包含直接雇傭的員工、間接雇傭的員工、年輕勞工、學習者、外籍移民員工、本國移民員工、員工代表、幕僚 / 支持性職能人員、現場服務提供者、供應商、客戶、訪客、與受審核方直接相鄰的利害關係人，以及易受傷害族群。並針對已識別之風險，本公司實施適當之管制與改善措施，並持續追蹤其執行成效，以確保各項作業符合相關法令與 RBA 要求。

2.5 改進目標

本公司透過制定績效目標、指標和實施計劃來提高本公司的社會、環境、健康與安全

責任績效，包括對為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。同時，持續檢討 RBA 責任商業聯盟政策的適切性，審視外部客戶/廠商與內部員工的溝通狀況。

2.6 培訓

本公司針對員工權益、從業道德準則、職業安全衛生規範等面向，持續在內部網站進行宣導與資訊揭露，並且提供足夠的教育訓練課程以建立員工正確理解以利施行相關政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法令與法規的要求。

2.7 溝通

本公司透過內外部公司網站揭露 RBA 責任商業聯盟的相關訊息與資訊，並且定期舉行面對面的溝通會議以收集評估員工對於各項規範措施的理解、需求與想法。

溝通對象	員工	客戶	供應商
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 面對面溝通會議 公司內部網頁 電子郵件 & 公佈欄 	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件 公司網站
負責人	各級主管 / 人力資源處	事業發展組織	資材處 / 品保處

2.8 工人 / 利害關係人的參與和補救措施

2.8.1 我們透過各類溝通會議宣達公司的 RBA 責任商業聯盟政策與各項實施計劃，並且持續在會議中回應與追蹤員工的回饋。此外，我們也提供員工健全且無須擔心被報復的申訴、檢舉與意見反應管道。

類別	類別說明	Reference OI
反貪腐	違反從業道德規範舉報：財務(會計、稽核等)問題、公司內部疑似不法之事件	從業道德規範 (A-HRS-0018)
職場不法侵害	員工於執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、職場性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。	職場不法侵害防治政策 (A-HRR-0105)
性騷擾申訴	包含敵意環境性騷擾、交換性騷擾、權勢性騷擾、持續性騷擾；任何違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求。	性騷擾防治政策 (A-HRR-0104)
PIP 違規	發現任何違規，機密資訊遺失，未經授權就揭露等情事(含個資保護)。	VisEra PIP (Proprietary Information Protection) policy (A-PIP-0003)
一般申訴	員工福利、個人權益、行政管理缺失、勞資爭議。	檢舉辦法 (A-HRR-0106)
意見反應	員工食、住、行、工作環境工作流程相關之問題改善或建議。	內部溝通管理程序 (A-HRR-0100)
本公司設置內/外網申訴管道，員工均得提出通報或申訴，公司確保通報人或申訴人身份的機密性，並接受匿名通報或申訴，不用害怕遭到報復。		

2.8.2 社區發展

本公司評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。並經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業

服務參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。

2.9 審核與評估

我們秉持這持續改善的精神透過【環安衛內部稽核】與【內控稽核】等活動，以確保公司所有作業活動符合相關法規、RBA 行為準則以及客戶特定的社會與環境責任要求。

2.10 糾正措施

除了如 2.9 所述等稽核活動，若【違反利害關係人提出守規性義務時】與【內部運作發現不符合相關規範時】，所發現任何不符合事項，必須提出書面的矯正預防計畫，藉以說明發生原因、提出矯正預防措施、追蹤並確認矯正預防措施的實行狀況。

2.11 文檔和記錄

本公司依照品質管理系統要求建立【文件與資料管制程序】與【品質紀錄管理程序】，明確定義文件資料與紀錄的管理機制，以確保相關作業符合法規與公司的要求，同時能夠妥善管理機密文件與資料，如 RBA 系統執行紀錄與 ISO 45001 等其他系統可共用時，則免侷限於單一格式。

2.12 供應商的責任

本公司積極建立完善的供應商管理機制，透過要求供應商完成「VisEra's Supplier Code Of Conduct」，以及對直接原物料供應商另完成「品質管理系統評鑑表」、「無衝突礦源宣告」、「VisEra 綠色採購問卷」。對於上述調查/宣告的回收與填寫內容進行確認，若發現有未遵循之情節，將要求供應商提出檢討與改善。依據最新版次調查/宣告表，重新檢視供應商對準則的遵循情況。

2.12.1 綠色採購

我們推動「綠色採購」，要求製程原物料的供應商提供「VisEra 綠色採購問卷」，保證其產品不含對環境有害之國際禁用物質，確保產品符合客戶與如歐盟 RoHS 法令等的要求。

2.12.2 RBA 責任商業聯盟

過去數年，國際間持續關注電子業供應鏈的勞工人權。我們也積極採用 RBA 行為準則，要求自身供應鏈的廠商需符合其在環保、安全衛生、勞工人權與勞動條件的要求。

2.12.3 衝突礦源管理

采鈺科技支持責任商業聯盟 (RBA)，及建立符合經濟合作暨發展組織 (OECD) 所發布之受衝突影響和高風險區域礦物供應鏈指引的調查架構，並要求所有相關供應商配合禁用「來自衝突區域的金屬礦源」，所有相關供應商必須揭露其熔煉廠商的資訊才能通過新材料認證並得以進行交易，對於揭露資訊不完整或是來自非合格熔煉廠者，采鈺科技持續要求供應商改善，並且不排除尋找替代方案。

第三條 參考資料

- 3.1 ISO 9001 ; IATF16949 ; OHSAS 18001 ; ISO 14001 ; IECQ QC080000
- 3.2 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)
- 3.3 Apple 供應商行為準則 (<https://www.apple.com/tw/supplier-responsibility/>)
- 3.4 勞動基準法 (Labor Standards Act)
- 3.5 性別平等工作法 (Act of Gender Equality in Employment)
- 3.6 職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act)
- 3.7 個人資料保護法 (Personal Information Protection Act)
- 3.8 國際勞工組織安全與健康施行準則(ILO Code of Practice in Safety and Health)
- 3.9 國際勞動標準(ILO International Labor Standards)
- 3.10 經合組織跨國公司行為準則(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 3.11 聯合國反腐敗公約(United Nations Convention Against Corruption)
- 3.12 聯合國全球契約(United Nations Global Compact)
- 3.13 世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)
- 3.14 道德貿易倡議(Ethical Trading initiative)