

百和興業股份有限公司

供貨商行為準則

百和興業股份有限公司(以下稱「百和興業」或「本公司」)致力於企業永續發展，我們深知在追求公司持續成長的過程中，營運策略必須兼顧對社會與環境帶來之影響與衝擊。因此，百和興業的願景是「成為全球知名品牌綠色供應鏈領航者」。我們邀請所有的供應夥伴在永續發展上一齊努力，透過百和興業供貨商行為準則(以下稱「本準則」)的制定，展現出共同的信念，同時我們也將供貨商對本準則的遵循程度，作為採購決策的一個主要評估專案。

本準則參考相關國際倡議與規範，包含 IQNet SR 10 社會責任標準、以及社會責任指引(ISO 26000)及責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)等適用於提供本公司、子公司及本公司具有重要影響力的合資公司之產品與服務的所有供貨商、承攬商、分包商與服務提供商。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體系所需的要素。

A. 勞工

供貨商應根據國際社會公認的準則，承諾尊重勞工的人權，並令他們有尊嚴。這適用於所有勞工，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。

勞工標準如下：

1) 人權風險評估

供貨商應針對營運活動中所有相關的工作人員，進行人權風險評估/盡職調查並建立調查程序，定期評估風險程度，包含各項重大人權議題(如:工時、母性保護等)與受影響對象(如:直接與間接勞工、服務提供商等)，並擬定行動方案與減緩措施。而針對人權事件，需提供補救措施。

2) 禁止強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動包括但不限於債役、抵債勞工或契約勞工、非自願或剝削的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、強逼、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，惟有關更改是為了符合當地法律和提供相同或更佳條款而作出則例外。所有工作應出於自願，若發出合理通知，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利且不受到任何懲罰，並應在勞工合約中明確規定。供貨商應保存所有離職員工的文件。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，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。在此情況下，任何時候都不可拒絕員工查看取用他們證件的需求。雇主、仲介人及二級仲介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。

3) 未成年勞工

不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 16 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)。未滿 18 歲的勞工(未成年勞工)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。供貨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律與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。供貨商應實施適當的機制來驗證勞工的年齡。符合所有法律與法規的合法職場學習計畫則不在此列。供貨商應當提供適當的支持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準應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。如果發現童工，需提供協助/補救措施。

4) 工時

工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。任何加班必須是自願的。每七天應當允許工作者至少休息一天。

5) 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令，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的法令。所有員工應獲得平等工作與資格的同等薪酬。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，內含充足的數據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、派遣員和外派勞工。

6) 反歧視/反騷擾/人道待遇

供貨商應承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。避免苛刻和非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、族群或國籍、身心障礙、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或騷擾員工，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，並向員工清楚地傳達。應為員工提供適當的場所進行宗教活動和無障礙便利設施。此外，不得讓員工或准員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。

7) 自由結社和集體談判

員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。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。供貨商應當尊重所有員工組織和簽署他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工回避這類活動的權利。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，員工應被允許選擇並加入替代合法形式的員工代表。

8) 解雇

無具體合法之理由，不得任意解雇勞工，除非有嚴重違反工作規範或營運緊縮之情事。不得因種族、膚色、性別、婚姻狀況、家庭因素、懷孕、宗教、政治傾向、血統、社會出身、工會會員、參加工會活動、投訴雇主等情況解雇勞工。

B. 健康與安全

供貨商應意識到，除了儘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品質、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。供貨商也應意識到，持續地增強對員工的投入和員工教育是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

安全與健康標準如下：

1) 職業健康與安全

員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。亦必須採取性別平等的措施，例如在工作環境中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條件下，以及為哺乳期母親提供合理的調整。

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、員工通告和疏散計畫、員工培訓和演習。應急演習必須最少每年進行一次，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、應急人員的聯絡資訊和復原計畫。這些方案和程序應著重儘量減低對生命、環境和財產的危害。

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；調查案例並採取糾正措施以杜絕其根源；協助員工返回工作崗位。供貨商應允許員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) 職業衛生

應當根據管控層級識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理作用劑給員工帶來的影響。當無法有效控制危害，應當免費提供勞工並使用適當、妥善保養的個人防護裝備。供貨商應提供員工安全健康的工作環境，且應透過對員工健康和工作環境的持續、

系統性監控來維護。供貨商應提供職業健康監測，以定期評估員工的健康是否因職業暴露而受到傷害。防護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

應當識別、評估並控制工作者暴露於體力要求較高的任務的危險，包括手動材料搬運和重型或重複性提舉、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。

7) 公共衛生和食宿

應當為工作者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。供貨商或勞工仲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、充足的照明和空調通風設備、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。

8) 健康與安全溝通

供貨商應當為工作者提供以其使用的語言或其能夠理解的語言進行的適當職業健康和安全訊息和訓練，以識別工作者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，或將有關資料放在工作者可識別和易於接觸的位置。健康資料和培訓應包括有關相關人口統計學的特定風險內容，例如性別和年齡(如適用)。應在開始工作前和工作後定期向所有工作者提供培訓。同時，應鼓勵工作者提出任何健康和安全方面的疑慮，確保他們不會受到報復。

9) 自然災害風險減緩

供貨商應瞭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

供貨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。供貨商應查明其本身與包含上游原物料製造作業過程對環境的衝擊，並儘量減少該過程對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾的健康和安全。

環境標準如下：

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) 污染預防和資源保護

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)儘量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。應節約和實踐(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。

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。應加以追蹤與記錄危險廢棄物數據。

4) 固體廢物

供貨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)。應加以追蹤與記錄廢棄物數據。

5) 廢氣排放

在營運中產生的揮發性有機化學品、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、臭氧消耗物質以及燃燒副產品的空氣排放應在排放前按照要求進行特性分析、例行監測、控制和處理。消耗臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。供貨商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。

6) 材料限制

供貨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

供貨商應當實施用水管理計畫，以記錄、分類和監測水資源、使用 and 排放；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，應當按照要求對其特性分析、例行監測、控制和處理。供貨商應當對污水處理和控制系統的性能進行例行監察，以確保達至最性能和符合監管規例。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

供貨商應制定並報告全公司範疇的絕對溫室氣體減排目標。應追蹤及記錄並公開報告能源消耗和所有範疇 1 和 2 和範疇 3 的重要類別溫室氣體排放。供貨商應當尋求方法來改善能源利用效率和儘量減少能源消耗和溫室氣體排放。

9) 生物多樣性、防止任何濫伐森林行為或土地保護

供貨商應保護或促進自然棲息地、生物多樣性或土壤管理以避免養分流失、侵蝕和土地污染。包括 A) 通過設定目標來抵消任何損失(淨零損失)或實現對生物多樣性的淨正向影響，從而管理生物多樣性風險；B) 禁止供貨商在包含全球或國家重要生物多樣性的地點開展業務；C) 於營運據點、產品設計開發、原物料採購執行生物多樣性與砍伐森林之風險評估，採取避免、最小化、恢復、抵銷的手段緩解對生物多樣性的影響；D) 土地保護工作，包括等高耕作、覆蓋等各種技術、輪作等。

D. 道德規範

為履行社會責任並在市場上取得成功，供貨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。供貨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、記錄留存以及強制執执行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，並準確地記錄在供貨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簽署勞工、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。技術和專有技術的轉移應以保護知識產權的方式進行，並應保護客戶和供貨商的數據。

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，供貨商應當制定程序來保護供貨商和員工檢舉者，並確保其身份的機密性和匿名性。供貨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) 隱私

供貨商承諾合理地保護任何與其有業務來往者(包括供貨商、客戶、消費者和員工)的個人資料和隱私。供貨商應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和數據安全法律及監管要求。

8) 避免利益衝突

供貨商與本公司之間的商業往來，應避免任何可能的利益衝突。可能的利益衝突情形包括(但不限於)本公司內部員工或其近親(父母、子女、配偶或兄弟姊妹)在供貨商任職，或對供貨商(非公開發行公司)有重要投資利益。供貨商與本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觀感。所以供貨商與本公司人員的任何接觸必須謹守一般商業往來的分際。供貨商若有發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報本公司，並採取適當措施以防止所可能導致的不當行為。

9) 未經授權轉包之禁止

本公司員工在未經特別授權下，不得要求供貨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。故供貨商若接到類似要求，應立即主動舉報。

10) 謹守合約規定

對於本公司期待供貨商親自履約(包括合約或採購單)的事項，非經本公司同意，供應商不得轉包或令第三方代為履行。供貨商不得在未經與本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本公司。

11) 遵循進出口相關法規

供貨商應瞭解並遵循進出口及運送貨品予本公司或代本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。供貨商應向其員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. 管理體系

供貨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) 符合與供貨商營運和產品相關的適用法律、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) 公司承諾

供貨商應建立人權、健康和 safety、環境和道德政策聲明，應確定供貨商承諾執行管理層認可的盡職調查和持續改善，政策聲明應公開，並以員工透過無障礙管道理解的語言傳遞予員工。

2) 管理職責與責任

供貨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

供貨商應採用或建立程序以識別、監察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

供貨商應採用或建立程序以識別與供貨商經營相關的法律合規、環境、健康與安全及勞工活動及道德風險，包括與供貨商的營運相關的嚴重人權和環境影響的風險。供應商應確定每項風險的相對重要性，並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

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

6) 培訓

供貨商應為管理層及工作者制定培訓計畫，從而實施供貨商的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法律與法規的要求。

7) 溝通

供貨商制定程序將供貨商的政策、實踐做法、期望和績效清晰準確地傳達給員工、供貨商和客戶。

8) 員工/利害關係人的參與和補救措施

供貨商應建立與員工、員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。此流程旨在獲取有關本準則所涵蓋的營運實務和條件的回饋，進而推動持續改進。應提供員工安全的環境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

供貨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) 糾正措施

供貨商應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) 文件和記錄

供貨商應建立並保留文件和記錄，從而確保符合法規與公司的要求，並適當保密以保護隱私。

12) 供貨商的責任

供貨商應制定程序來將本準則的要求傳達給供貨商，並監管供貨商對本準則的遵行情況。

本《供貨商行為準則》由行政中心擬定，經董事長核准後實行，修訂時亦同。

A handwritten signature in black ink, consisting of three characters: '鄭', '國', and '煙'.

百和興業股份有限公司董事長鄭國煙

2025 年 01 月 20 日