

2021 年 12 月 15 日起生效

## 供應商行為準則

本準則適用於與康寧及／或其分公司（統稱為「康寧」）有業務往來之人員及公司（統稱為「供應商」），並應每年更新。供應商（與其員工、承包商和供應商）應遵守本準則和康寧之《人權政策》，以履行其對康寧之合約義務。供應商須在其供應鏈協議中納入比照康寧《供應商行為準則》和《人權政策》之相關條款，並確保其合作往來之供應鏈亦落實相同規範。若當地法律與我們的《供應商行為準則》有差異時，則採用較高之標準。康寧會監督往來合作之供應商，確保其遵守本準則。

供應商與其他外部利害關係人可隨時撥打康寧之「行為準則 24 小時專線」：美國（國碼 1）電話號碼：(888) 296-8173，或前往 [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)，以保密匿名方式提出問題、舉報違規事項或申訴。不得對善意舉報不當商業行為者進行何形式的報復（例如：騷擾）。供應商必須在招聘與入職過程中，將這些投訴管道提供給所有員工。康寧之投訴管道電話號碼和網站亦應載明，以供於供應商設施中之員工使用。

## 勞工

康寧《供應商行為準則》遵循國際勞工組織（ILO）八項基本公約之主要原則，此等公約涵蓋國際勞工組織認定之基本工作原則和權利。八項公約如下：

- 1.1948 年結社自由和組織權利保護公約（第 87 號）
- 2.1949 年組織權和集體談判權利公約（第 98 號）
- 3.1930 年禁止強迫勞動公約（第 29 號）
- 4.1957 年廢除強迫勞動公約（第 105 號）
- 5.1973 年准予就業最低年齡公約（第 138 號）
- 6.1999 年禁止及消除最惡劣型態童工公約（第 182 號）
- 7.1951 年男女勞工同工同酬公約（第 100 號）
- 8.1958 年禁止就業與職業歧視公約（第 111 號）

根據國際勞工組織之基本公約與下述準則，供應商應維護員員工權，並以國際公認維護員員工格與尊重之方式對待員工。該承諾適用於所有勞工，包含臨時工、移工、學生、派遣員、直接員工或任何其他勞工。供應商亦應尊重與產業特別相關之弱勢群體之權利，例如：遵循國際勞工組織之基本公約，包括婦女、移民和兒童。

康寧注意到招聘和勞務機構會增加強迫勞動的風險。所有代表康寧及其供應商的勞務機構必須制定遵守本準則的明確政策。代表康寧的勞務機構須於營業地所在國家針對就業和招聘機構及子機構進行盡職調查，以確保符合康寧的《供應商行為準則》。員工僱傭合約必須與供應商直接簽

署，員工必須由供應商直接僱用和管理。供應商必須於招聘過程中，以勞工之母語提供本行為準則之副本。

### 1.自由選擇就業

供應商不得雇用強迫、抵債（包括債役）或用契約束縛的勞工，或非自願監獄勞工，亦不得剝削監獄勞工、奴隸和遭販運者。所有工作均為自願，員工應得於合理通知時間後自願離職或終止聘僱關係。禁止的行為包括以威脅、強迫、強制、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、轉移或接收人員，要求其提供勞動或服務。所有工作均須自願，不得以不合理之方式限制員工之自由，亦不得以不合理之方式限制員工之進出公司之設施，其中亦包括員工之宿舍或生活場所。招聘過程中，供應商須在員工離開原籍國前，向員工（包括移工）提供員工與供應商間之書面聘用協議，當中必須包含聘用條款及細則之描述。聘用協議不得替代或更改。然若更改旨在符合當地法律及提供平等或更好之聘用協議，則不在此限。除法律要求外，僱主和代理人及複代理人（如有）不得持有或以其他方式銷毀、隱瞞、沒收或拒絕員工持有其身分或移民文件，例如政府核發的身分證、護照或工作許可證。在這種情況下，員工應得隨時查閱其文件。員工不需支付僱主或仲介招募費用或其他相關費用。若經查此類費用已由員工支付，則應向員工全額補貼。

### 2.青少年勞工

供應商不得在任何製造或階段使用童工。「童工」係指任何未滿 15 歲、未達完成義務教育的年齡，或是未滿當地國家／地區最低就業年齡之人士（三項中以取年齡最高者）。支持使用符合所有法律法規的合法產學合作計劃。供應商應確認青少年勞工之年齡，以符合最低就業年齡規定。

未滿 18 歲的員工不得從事可能危及其健康和安全的的工作，包括夜班和加班。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。供應商應為所有學生勞工提供適當的支援和培訓。如果當地法律沒有規定，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。若發現童工，應提供幫助／救助。

### 3.工時

根據商業慣例研究，員工之壓力可能造成生產力低落、離職率升高、傷害和疾病發生率升高。因此每週工時，包括加班時數不得超過 60 小時，緊急或特殊情況則不在此限。每週標準工時（不加班）不得超過 48 小時。加班均須自願執行。緊急或特殊情況：不可預期之事件，需要超時加班。這些事件是無法計劃或預期。無論如何，每週工時均不得超過適用法律所定之上限。工作時數應包括法律規定之最短間斷和休息時間。員工每工作七天得至少休息一天。

### 4.工作及生活環境

工作和生活（如適用）環境必須至少符合當地法律規定的標準。員工的工作或生活環境不得使其面臨任何未知的健康或人身安全風險。上述要求適用作為聘僱的一部分或與聘僱有關而提供給員工的任何住宿。

## 5.人道勞動條件

禁止非人道對待員工，包括暴力、性別暴力、性騷擾、性虐待、體罰、心理或生理強迫、霸凌、公開羞辱或言語虐待，亦不得以此恐嚇員工。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.工資及福利

支付給員工的報酬應遵循所有適用之工資法律，包含最低工資、加班時數與法定福利等相關法律。應根據當地法律以高於正常時薪就加班進行補償。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。發薪期間，應向員工及時提供易於理解的薪資單，其中應包含足夠的資訊，以驗證所從事工作的準確報酬。雇用臨時、派遣工和外包員工均須符合當地法律。供應商應確保所有員工在創造同等價值的工作中獲得均等報酬，不因性別而有所差異。若扣除員工工資，應通知員工本人。

此外，供應商應定期評估員工收入是否能夠滿足其基本和家庭需求。若工資無法滿足基本需求，且提供可支配所得，供應商應採取適當行動，逐漸將薪酬提高至特定程度。

## 7.非歧視原則

供應商應致力於讓員工免於騷擾與違法歧視。供應商不得參與或允許基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同或用語、種族、國籍、殘疾、懷孕、宗教、政治傾向、附屬工會、退伍軍人身分、受保護的遺傳資訊、或婚姻狀況的歧視或騷擾。前述限制適用於包括但不限於招聘和雇傭，如薪資、晉升、獎勵和訓練等活動。供應商應確保所有人就業機會均等，並制定消除健康和安全的相關措施，特別是女性員工容易遭遇之問題（例如：人身安全和性騷擾）。不得歧視或報復員工，包括基於善意提出申訴的移工。應合理滿足員工之宗教需求。此外，不應對員工或潛在員工進行可能導致歧視之醫療檢驗，如：懷孕或處女檢驗，亦不得進行造成歧視之體格檢查。

此外，康寧不允許冒犯性、騷擾或歧視性標誌、圖示或符號（包括聯邦旗幟），並禁止在所有康寧工作空間和停車場公開展示此類物品。「公開展示」包括但不限於衣物、馬克杯、海報、旗幟、毛巾、刺青、工具箱、保險桿貼紙、帽子、口罩和車牌。違反此政策者，均應依照指示，立即將該物品或物品遮蓋或從康寧場址中移出。

## 8.結社自由

供應商應尊重所有員工以下權利：組織和參與所選工會、集體談判及參與和平集會，員工迴避此類活動亦須給予尊重。員工和／或其代表應能夠與管理層公開溝通和分享關於工作條件和管理實踐的想法和擔憂，而不必擔心歧視、報復、恐嚇或騷擾。供應商將確保工作環境，以利員工在結社自由受到法規限制之情況下，尋求替代形式（例如工會或勞資對話）。

## 道德規範

根據當地法律，供應商應尊重所有員工組織和參與他們所選工會、集體談判及參與和平集會的權利，並尊重員工迴避此類活動的權利。

## 1.商業誠信

供應商須恪守最高誠信標準，與康寧進行業務往來。供應商應採取零容忍政策，嚴禁任何形式之賄賂、貪腐、勒索、侵佔公款。供應商不應濫用特許保密或專利資訊、不實陳述重大事實，或採取任何其他不正當或不誠實手段，不當利用康寧或他人達成目的。任何違反此標準的行為皆可能導致合作立即終止和採取法律行動。

## 2.嚴禁任何形式的賄賂、勒索及侵吞公款。

供應商不應承諾、提供、授權、給予或收受賄賂或以其他形式取得不當利益。這項禁令包括直接或間接透過第三方許諾、提供、授權、給予或接受任何有價值的物品，以獲得或保留業務、將業務引介給任何人或以其他方式獲得不正當之利益。應實施監督和執行情序，確保遵守反腐敗法。供應商不得向康寧員工提供將會或可能不正當影響員工履行其對康寧的職責的任何禮品、付款、費用、服務、折扣、有價值的特權或其他好處。康寧員工可以收受符合商業慣例之常見餽贈，但須公開餽贈，且不得造成賄賂、回扣、秘密獎酬之嫌。供應商提供的個人禮品價值不得超過 100 美元，且一曆年內從單一供應商接受之所有禮品的總價值不得超過 100 美元，若其他康寧政策之標準較為嚴格，則以該政策為準。無論價值如何，被視為不可接受的物品包括禮品或抽獎活動或體育賽事門票，個人購物折扣，禮券，旅行費用或其他昂貴禮品。如果次數不過多，且由康寧與供應商輪流付款，則可接受商業午餐或晚餐。無論如何，運用賄賂、秘密獎酬（包含金錢饋贈或等價禮品）或回扣為不當行為，可能導致立即終止合作及法律訴訟。

## 3.慈善捐助

無論價值多寡，不可接受之項目包含運動賽事禮品、摸彩、票券、個人購物折扣、禮券、旅費，或其他昂貴贈與物。如果次數不過多，且由康寧與供應商輪流付款，則可接受商業午餐或晚餐。無論如何，運用賄賂、秘密獎酬（包含金錢饋贈或同等形式）或回扣為不當行為，且可能導致立即終止合作及法律訴訟。慈善捐贈康寧不會向其他公司或供應商進行慈善募款。嚴禁康寧員工以暗示慈善捐款可能影響供應商與康寧目前或未來業務，要求供應商捐款。嚴禁康寧員工以暗示慈善捐款可能影響供應商與康寧目前或未來業務，要求供應商捐款。供應商應拒絕這類捐款要求。供應商可致電康寧美國的全天候保密匿名行為準則專線美國（國碼 1）電話號碼 (888) 296-8173，或造訪 <http://www.ethicspoint.com>，以提出任何疑問或檢舉相關捐款要求。

## 4.其他利益衝突

其他利益衝突康寧員工及其家屬（包括配偶、伴侶、雙親、子女、兄弟姊妹及其配偶，以及任何其他居住在員工家中但未列出的人員）除經相關康寧業務主管、康寧的法律顧問或指定人同意外，不得擔任供應商主管、總監、員工、專員或顧問。如果供應商與任何康寧員工或其家人間有此類關係，而未向康寧揭露，且可能導致實際或主觀利益衝突，供應商則應致電康寧的行為準則專線 (888) 296-8173 或造訪 <http://www.ethicspoint.com> 以揭露關係。

## 5.資訊揭露

所有業務往來均應透明進行，並準確反映在供應商的業務賬簿和記錄中。應依照適用法規與普遍業界做法，揭露勞動、健康、環境做法、商業活動、組織架構、財務狀況與績效相關資訊。不得偽造記錄或不實見告供應鏈狀況或做法。依照適用法律，尊重供應商與康寧員工的資料隱私。

## 6. 尊重智慧財產權。

尊重智慧財產權；技術和專門知識的移轉應以保護智慧財產權的方式進行；客戶和供應商的資訊應得到保障。供應商應保持採取合理確保康寧機密資訊不會被不正當使用或披露的程序。

## 7. 公平業務、廣告和競爭

適用公平業務、廣告和競爭之競爭標準。

與任何康寧競爭對手達成價格、銷售條款或條件、生產、經銷、銷售區域或客戶相關協議、非正式協議或計畫（書面或口頭）；或與任何競爭對手交換或討論價格、行銷計劃、製造成本或其他競爭資訊。有鑑於此，任何與康寧相關的業務，供應商不應：與任何康寧競爭對手達成價格、銷售條款或條件、生產、經銷、銷售區域或客戶相關協議、非正式協議或計畫（書面或口頭）；或與任何競爭對手交換或討論價格、行銷計劃、製造成本或其他競爭資訊。違反上述法律的供應商將面臨立即終止合作和法律起訴。

## 8. 隱私

供應商致力於確保業務往來對象，包括供應商、客戶、消費者和員工之個人資料之合理隱私期望。供應商從事收集、儲存、處理、傳輸和分享個人資料時，應遵守個人隱私與資訊安全相關法規。（[供應商下載資料庫](#)）

## 9. 資訊安全

供應商在存取康寧任何資訊系統、電子資料和任何存在資安風險的資料時，應遵守供應商下載資料庫中的《康寧供應商資訊安全》要求。

## 10. 身分保護和不報復計劃

除非法律禁止，否則此計劃應維護供應商和舉報人之身分、姓名。供應商應能透過溝通流程，以便其人員提出任何疑慮，而不必擔心遭到報復。

## 11. 責任採購礦物

供應商應採取政策，盡職調查，確保受衝突影響地區和高風險地區的所有礦物不直接或間接資助武裝暴力，亦不得迫害人權。此類政策和盡職調查的範圍應包括但不限於「衝突礦物」（鈹、錫、鎢、金）和鈷，亦應負責任地採購受衝突影響地區和高風險地區的所有礦物。供應商即應制定盡職調查架構，符合經合組織 (OECD) 《負責任的供應鏈對內戰衝突和高風險地區所產礦物履行

盡職調查之準則》(Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)。並依據客戶之要求，供應商應說明其實施之責任礦物採購政策與盡職調查措施。供應商對其供應商亦應有相同之期望。

## 健康與安全

供應商應盡量減少與工作相關的傷病情事，以利打造安全健康的工作環境、提高產品和服務的品質、生產作業的穩定性，以及員工的忠誠度和士氣。供應商瞭解，持續收集員工意見和投入員工教育是找出解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

### 1. 職業安全

暴露於潛在安全隱憂之下的員工（例如：化學、電氣與其他能源、火、車輛與墜落危險）應透過適當之設計、工程和行政控制、預防性維護和安全工作流程（包括安全上鎖／掛牌）、持續健康與安全訓練等控制層級，加以辨識、評估、減緩。如果無法透過前述方法充分控制危害，員工應有適當維護之個人防護裝備與教材，瞭解這些危害之風險。還必須採取合理步驟，使孕婦／哺乳期母親遠離高危工作條件，消除或減少工作場所對孕婦和哺乳期母親的健康和安全風險，包括與其工作任務有關之風險，並合理滿足哺乳期母親之需求。員工不應因提出安全疑慮而遭懲處。供應商在作業時應辨識潛在緊急狀況，並採取緊急計劃與應變流程。

### 2. 緊急準備

透過緊急計劃和因應措施，包括：緊急通報、員工通知和疏散程序、撤退計劃，辨識和評估潛在的緊急情況和事件，並將其影響降至最低。緊急訓練必須至少每年執行一次，或按當地法律要求執行，以較嚴格者為準。緊急計劃也應包括適當之火警偵測和滅火裝備、清晰和暢通之門口裝置、緊急應變人員之聯絡資訊和恢復計劃。這些計劃和程序應著重於儘量減少對生命、環境和財產之損害。

### 3. 職業傷害及疾病

供應商應有流程與系統預防、管理、追蹤與回報職業傷害與疾病，鼓勵員工通報、針對傷害和疾病進行分級與紀錄、提供必要醫療處置、調查案例並進行矯正移除原因、協助員工重返崗位。

### 4. 工業衛生

員工暴露於有害化學、生物與物理介質時，供應商應依據控制層級加以辨識、評估與控制。潛在危害應透過適當的設計、工程和行政控制消弭、管控且／或降低。如果無法透過前述方法充分控制危害，應提供適當、妥善維護之個人防護裝備，以供員工免費使用。防護計劃應持續進行，包括解說這些危害風險之教育資源。

### 5. 高勞力需求工作

根據適用法律規定，員工進行高勞力需求工作時，包括徒手處理材料、耗力或反覆搬運、久站、高度重複或高強度之裝備工作，其過程應加以辨識、評估與控制。

## 6.機械防護裝置

對生產等機械進行安全危害評估。供應商應提供實體防護裝置、連鎖裝置與圍柵，並適當維修，防止員工使用機械時發生危害。

## 7.衛生、飲食和住宿

提供員工乾淨的衛生設施、飲用水，以及乾淨衛生的食品、儲存和用餐設施。供應商方或勞務仲介提供之員工宿舍應保持清潔和安全，並設有適當的緊急出口、提供沐浴用熱水、充足的照明、暖氣和通風設備、存放個人和貴重物品之獨立安全住宿、合理之個人空間以及合理之出入權利。

## 8.健康與安全溝通

供應商應以員工的語言或員工能夠理解的語言向員工提供適當的工作場所健康和 safety 資訊和訓練，讓員工理解暴露之危害，其中包括但不限於機械、電氣、化學、火災和物理危害。健康和 safety 相關的資訊應明示於設施中或放置在員工可識別和前往處。提供職前訓練，之後定期提供訓練。鼓勵員工提出健康和 safety 疑慮，且不得就此報復。

## 環境

供應商應辨識，盡量減少對其製造場所內之社區、環境和自然資源造成不良影響，亦應保障公眾健康和 safety。供應商務必瞭解，肩負環境責任，才能夠提供世界級產品與服務。

### 1.環境許可證和報告

須取得與更新所有必要環境許可證（例如排放監測）、批准和登記，並應遵守其操作和報告要求。

### 2.污染防治與資源消耗

污染物排放以及廢料，應透過新增之污染控制設備、製程改善、維護、設施流程或其他方式，於源頭降低或消弭。天然資源，包括水、化石燃料、礦物和初始森林產品，應透過製程改善、維護和設施流程、材料替代、再利用、保護、回收或其他方式予以保護。

### 3.危險物質

根據適用法律與準則，辨識、標記、管理會造成環境危害的化學物質、廢物與其他物質，確保其獲得安全處理、運送、儲存、回收或再利用及棄置。

### 4.固體廢棄物

供應商應採用系統性方法，以辨識、管理、減少等負責之方式，處置或回收固體廢棄物（非危險物質）。

### 5.氣體排放

操作產生之揮發性有機化學品、氣溶膠、腐蝕物、微粒、臭氧消耗物質和燃燒副產物應進行分類、例行監測、控制和處理，使得排放。應按照《蒙特婁議定書》和適用條例，對有效管理臭氧消耗物質。供應商應例行監控其大氣排放控制系統的性能。

#### 6.原料限制

供應商應依循所有適用產品和生產（包括回收與棄置之標誌）禁止或限制物質之法規與客戶要求。

#### 7.水資源管理

供應商應實施水資源管理計劃，記錄、描述和監控水源、使用和排放，尋找節水機會，管制污染管道。在排放或處置廢水之前，應按要求進行分類、監測、控制和處理。供應商應定期監控污水處理及圍阻系統之性能，以確保最佳性能和遵循法令。

#### 8.能源消耗和溫室氣體排放

供應商應制定適用全公司之溫室氣體減排目標。能源消耗及所有相關範圍 1 和 2 之溫室氣體排放均需追蹤、記錄，並與溫室氣體減排目標對照公開報告。供應商必須尋找方法，提高能源效率，盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。