

2023 年 5 月 1 日生效

供應商行為準則

本準則適用與康寧公司及/或其附屬公司（統稱為「康寧」）有業務往來的個人和公司（統稱為「供應商」），且每年應更新一次。供應商（及其各自的員工、分包商和供應商）應遵守本準則和[康寧人權政策](#)，以履行其對康寧的合約義務。供應商必須在其供應鏈協議中納入相當於康寧供應商行為準則和人權政策的條款，並在其整個供應鏈中貫徹同樣的要求。當地法律與我們的供應商行為準則之間有所差異時，我們會採用較高的標準。康寧會監控其供應商以確保對方遵守本準則。

供應商和其他相關外部利害關係者如有任何疑問或需向康寧舉報任何違規行為，可撥打 24 小時、一週 7 天均提供服務的保密和匿名行為準則熱線（國家代碼 1）電話 (888) 296-8173 或透過 www.ethicspoint.com 提出要求。我們絕不容忍對善意舉報不當商業行為的人進行任何形式的報復（包括騷擾）。供應商必須在招聘過程和人員就職期間向所有人員提供這些申訴管道。康寧的申訴管道電話號碼和網站也應清楚張貼在供應商工廠供人員使用。

勞工

康寧的供應商行為準則遵守國際勞工組織 (ILO) 八項基本公約的主要原則，這些公約涵蓋國際勞工組織視為工作基本原則和權利的主題。這些約定是：

1. 結社自由與團結權保障公約，1948 年（第 87 號）
2. 組織權及團體協商之應用公約，1949 年（第 98 號）
3. 強迫勞動公約，1930 年（第 29 號）
4. 廢除強迫勞動公約，1957 年（第 105 號）
5. 最低年齡公約，1973 年（第 138 號）
6. 最惡劣形式的童工勞動公約，1999 年（第 182 號）
7. 同酬公約，1951 年（第 100 號）
8. 歧視（就業和職業）公約，1958 年（第 111 號）

根據國際勞工組織的基本公約，以及下方更全面的規定，供應商應承諾維護工作人員的人權，並按照國際社會普遍的理解，以尊嚴和尊重對待工作人員。該承諾適用所有工作人員，包括臨時工、移工、學生、約聘人員、直接僱員或任何其他工作人員。根據國際勞工組織基本公約，供應商亦應特別尊重與行業相關之弱勢族群的權利，例如，婦女、移民和孩童。

康寧知曉使用招聘服務和人力仲介會增加強迫勞動的風險。所有代表康寧及其供應商的人力仲介必須制定遵守本準則的明確政策。代表康寧的人力仲介必須與相關營運國家/地區的就業和招聘機構以及分代理機構一同進行盡職調查，以落實康寧的供應商行為準則。工作人員聘僱合約必須與供應商直接簽署，工作人員必須由供應商直接僱用和管理。供應商必須在招聘過程中以工作人員的母語向工人提供一份本行為準則的副本。

1. 自由選擇職業

供應商不得使用強迫、抵債（包括抵債勞工）或契約奴工或非自願監獄勞工或剝削性監獄勞工、奴役或販賣人口。所有工作都是自願的，工作人員可在合理通知的情況下自由離職或終止聘僱關係。禁止的行為包括透過威脅、武力、脅迫、綁架或詐欺手段運送、窩藏、招募、轉移或接收人員以獲取人力或服務。所有工作必須出於自願，除了進出公司所提供設施（如適用，包括工作人員宿舍或生活區）的不合理限制外，不得對工作人員在設施內的行動自由施加不合理的限制。於招聘流程的一部份，供應商必須在工作人員啟程離開母國之前，向工作人員（包括移工）提供一份工作人員與供應商之間的書面聘僱協議，該協議需以工作人員的母語書寫，其中包含聘僱條款和條件的說明，並且在工作人員抵達接收國後，聘僱協議不得替換或更改，除非這些更改是為了符合當地法律並提供同等或更好的條件。雇主、仲介和分代理機構（如有）不得持有或以其他方式銷毀、隱藏、沒收或拒絕僱員取得其身份或移民文件，例如，政府簽發的身份證件、護照或工作許可證，除非是依法持有此類文件。在這種情況下，任何時候都不應拒絕工作人員取得其文件。不應要求工作人員支付雇主或代理機構的招聘費或其他相關費用。如發現工作人員支付了任何此類費用，應將這些費用退還。

2. 年輕工作人員

供應商不得在製造或其他任何階段使用童工。「兒童」係指未滿 15 周歲、未滿完成義務教育年齡、或未滿國家規定最低就業年齡的任何人士，以最大者為準。支持使用符合所有法律法規的合法職場學習計畫。供應商應核實年輕工作人員的年齡，以確保年齡高於最低就業年齡。18 歲以下的工作人員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。供應商應透過適當維護就學記錄、對合作教育機構進行嚴格的盡職調查，以及根據適用法律法規保護學生權利，確保對學生工作人員的適當管理。供應商應為所有學生工作人員提供適當的支持和訓練。在缺法當地法律的情況下，學生工作人員、實習生和學徒的工資率應至少與其他從事相同或類似工作之初級工作人員的工資率相同。如發現童工，需給予幫助/救助。

3. 工時

針對企業實務的研究明確指出工作人員壓力與生產力下降、流動率增加以及傷害和疾病的增加息息相關。因此，每週工作時間不得超過 60 小時，包括加班，緊急或異常情況除外。標準工作週（不含加班）不得超過 48 小時。所有加班必須是自願的。緊急或異常情況：超乎預期且無法預測導致需要加班的情況。這類事件無法計畫或預見。在任何情況下，每週工作時間不得超過適用法律規定的最大值。工作時間應包括法律規定的最短休息時間。每 7 天應至少允許工作人員休息 1 天。

4. 工作和生活條件

工作和生活（如適用）條件必須滿足當地法律規定的最低標準。工作人員不得因工作或生活條件而面臨任何不當的健康或安全風險。前述要求應適用聘僱工作人員所提供的任何住宿。

5. 人道待遇

供應商不得對工作人員施加任何不人道待遇或威脅工作人員，包括暴力、性別暴力、任何性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或辱罵；也不應有任何受到此類待遇的威脅。供應商應明確定義懲處政策和程序，並向其工作人員傳達支持這些要求的懲處政策和程序。

6. 工資與福利

支付給工作人員的報酬應符合所有適用的工資法律法規，包括與最低工資、加班時間和法定福利相關的法律法規。根據當地法律，工作人員的加班工資應高於正常工時的工資。禁止以扣減工資做為管教手段。於每個發薪期，應向工作人員提供及時且易於理解的工資報表明細，其中包含足夠的資訊以驗證所執行工作的準確報酬。所有臨時、派遣和外包人力的使用都需在當地法律的限制範圍內。供應商應確保所有工作人員同工同酬，不分性別。工作人員應被告知從其工資扣除的所有款項。此外，供應商應定期評估工作人員的收入是否足以滿足其基本需求及其家庭的需求。如果工資不能滿足基本需求並提供一些可自由支配的收入，供應商應採取適當行動，逐步實現滿足基本需求的薪酬水準。

7. 無歧視

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、性別認同和表達、種族、國籍、殘疾、懷孕、宗教、政治派別、工會會員、受保退伍軍人身份、受保護的基因資訊，或員工的婚姻狀況，包括但不限於招募和聘僱實務，例如，工資、晉升、獎勵和訓練機會等。供應商應確保所有級別的平等就業機會，並應制定措施消除女性員工之間普遍存在的健康和 safety 問題（例如，人身安全和性騷擾）。不得歧視或報復善意提出申訴的工作人員，包括移工。應為工作人員的宗教儀式提供合理的便利性。此外，不應對工作人員或潛在工作人員進行醫學檢查，包括懷孕或童貞檢查，或歧視性的體檢。此外，康寧不容忍冒犯性、騷擾性或歧視性標識、圖標或符號（包括邦聯旗），並禁止在所有康寧工作區和停車場公開展示此類物品。「公開展示」包括但不限於服裝、馬克杯、海報、旗幟、毛巾、紋身、工具箱、保險槓貼紙、帽子、面罩和裝飾性車牌。任何違反此政策的人都需依指示立即遮蓋或移除康寧場所內的這類物品。

8. 結社自由

供應商應尊重所有工作人員選擇組建和加入工會、或不組建或加入工會、集體談判和參與和平集會的權利，並尊重工作人員不參加此類活動的權利。工作人員及/或其代表應能就工作條件和管理做法與管理階層公開交流和分享想法和疑慮，而不必擔心歧視、報復、恐嚇或騷擾。供應商將確保在工作場所的環境中，工作人員能夠在結社自由受到監管限制的情況下尋求替代組織形式（例如，職工委員會或工作人員-管理階層對話）。

道德與安全

供應商應堅持最高道德標準，以履行社會責任並在市場上獲得成功。

1. 企業誠信

供應商應在與康寧的所有互動中保持最高標準的誠信。供應商應制定零容忍政策，嚴禁任何及所有形式的賄賂、貪腐、敲詐勒索和挪用公款。供應商不得透過濫用秘密或專有資訊、扭曲重要事實或任何其他不公平或不誠實的做法，不公平地利用康寧或任何其他人士。違反本準則可能導致立即終止合作及法律訴訟。

2. 未收受不當利益；贈與

不得承諾、提供、授權、給予或接受賄賂或其他方式以獲取不正當或不當優勢。該禁令涵蓋直接或透過第三方間接承諾、提供、授權、給予或接受任何有價物，以獲得或留住業務、將業務介紹給任

何人或以其他方式取得不正當優勢。應落實監督和執法程序，以確實遵守反腐敗法。供應商不得向任何康寧員工提供任何贈禮、款項、費用、服務、折扣、有價值的特權或其他好處，如這些會或可能不當地影響員工履行其在康寧的職責。可向康寧員工提供一般被接受之商業慣例相關的常見禮遇，只要這些禮遇是公開提供，且不是可能被解讀為賄賂、回扣或秘密補償的形式。除非康寧其他政策可能有更嚴格的限制，否則來自供應商的個人贈禮每件價值不得超過 100.00 美元，並且一個日曆年從單一供應商接受的所有贈禮總價值不得超過 100.00 美元。無論價值違和，被視為不可接受的物品包括贈禮或抽獎券或體育賽事門票、個人購物折扣、禮券、旅費或其他昂貴贈禮。如為由康寧和供應商輪流支付且不過於鋪張的商務午餐或晚餐，則可以被接受。無論如何，運用賄賂、秘密獎酬 (包含金錢餽贈或同等形式) 或回扣為不當行為，且可能導致立即終止合作及法律訴訟。

3. 慈善捐贈

康寧對其供應商的業務選擇完全基於投標價格、品質、工作能力和可用性，以及供應商以往符合康寧需求方面的表現。上述商業考量不受供應商是否捐獻任何特定慈善團體影響。康寧不向其他公司或供應商索取慈善捐款。嚴禁康寧員工透過暗示此類捐贈可能影響他們在康寧的業務或未來而要求供應商進行慈善捐贈。供應商應拒絕這類捐款要求。供應商如有任何問題或舉報任何這類捐款給康寧的要求，請撥打一周 7 天、每天 24 小時熱線，美國 (國家代碼 1) 號碼 (888) 296-8173 或前往 www.ethicspoint.com

4. 其他利益衝突

康寧員工及其直系親屬 (包括其配偶、同居伴侶、父母、子女、兄弟姐妹和配偶，以及未列出的任何其他居住在員工家庭中的人) 不得擔任高級職員、董事、員工、代理人，或供應商的顧問，除非得到適用之康寧業務經理和康寧法律總顧問或指定人員的同意。如供應商和任何康寧員工或家庭成員存在任何這類關係，未向康寧披露且可能導致實際或可能被視為利益衝突，供應商應撥打 (888) 296-8173 或透過 www.ethicspoint.com 向康寧行為準則熱線披露該關係。

5. 資訊揭露

所有業務交易都應透明，並準確反映在供應商的業務帳簿和記錄中。有關勞工、健康和 safety、環境實務、業務活動、結構、財務狀況和績效的資訊將依據適用法規和現行行業慣例加以披露。偽造記錄或扭曲供應鏈中的條件或做法是不被接受的。有關供應商和康寧員工的資料隱私權將依適用法律獲得尊重。

6. 智慧財產權

尊重知識產權；技術和專門知識的轉讓應以保護智慧財產權的方式進行；客戶和供應商資訊將受到保護。供應商應制定程序，以合理確保康寧機密資訊不會被不當使用或披露。

7. 公平交易、廣告和競爭

應恪守公平交易、廣告和競爭的競爭標準。

供應商應遵循適用於其商業活動的反托拉斯法。因此，對於與康寧的任何業務，供應商不得：與其任何競爭對手就價格、銷售條款或條件、生產、分銷、領域或顧客；與其任何競爭對手交換或討論

定價、行銷計劃、製造成本或其他競爭資訊。違反上述法律，供應商將面臨立即終止合作及法律訴訟。

8. 隱私

供應商應致力於保護與他們有業務往來之每個人個人資訊的合理隱私期望，包括供應商、客戶、消費者和員工。供應商應遵守與蒐集、儲存、處理、傳輸和共用個人資訊相關的隱私和資訊安全法律和法規要求。請參閱[供應商隱私聲明 | 康寧](#)。

9. 資訊和網路安全

所有供應商都將採取一切適當的措施對抗針對他們的系統以及與康寧資訊系統或資料連結之系統的網路安全攻擊。這包括實施控制措施和流程，以保護供應商或其分包商控制下的康寧資訊。供應商必須立即向康寧通報發生的任何資料或系統危害，包括他們的補救計畫，並以其他方式遵守[康寧供應商網路安全風險管理要求](#)和 [GSM IS 供應商訓練](#)。

10. 身份保護和反報復計畫

除非法律禁止，否則應制定確保供應商和員工舉報人的機密性、匿名性和保護計畫。供應商應有溝通的流程，讓員工能夠提出任何疑慮且不必擔心受到報復。

11. 負責任的礦物採購

供應商應落實政策和盡職調查，以確保其供應鏈中源自受衝突影響和高風險地區 (CAHRA) 的礦物不會直接或間接資助或有利於武裝暴力或助長侵犯人權行為。此類政策和盡職調查的範圍應包括但不限於受管制的「衝突礦產」（鉬、錫、鎢和金）和鈷，包括在受衝突影響和高風險地區負責任地採購所有礦產 (CAHRA)。供應商應制定盡職調查框架，該框架應符合經濟合作與發展組織 (OECD) 受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南 ([連結](#))。供應商應依要求向客戶提供其負責任礦物採購政策和盡職調查措施。供應商亦應將這些期望擴展到自己的供應商。

健康與安全

供應商應盡量減少與工作有關之傷害和疾病的發生，以幫助實現安全健康的工作環境，提高產品和服務的品質、生產一致性、員工留職率和士氣。供應商應確認知曉持續的員工意見反饋和教育對識別和解決健康和安全問題至關重要。

1. 職業安全

工作人員暴露於安全危害（例如，化學、電力和其他能源、火災、車輛和墜落危險等）的可能性需加以識別和評估，使用控制等級加以減緩，包括消除危險、替代流程或材料，透過適當的設計進行控制、實施工程和管理控制措施、預防性維護和安全工作程序（包括上鎖/掛牌），以及持續的健康和安全訓練。如果無法透過這些方法充分控制危害，則應為工作人員提供適當、維護良好的個人防護設備和教材，讓他們瞭解與這些危害相關的風險。此外還需採取合理措施，讓孕婦/哺乳母親遠離高危險工作條件、消除或減少孕婦和哺乳母親的任何工作場所健康和 safety 風險，包括與其指派工作相關的風險，並為哺乳母親提供合理的便利性。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，並採取緊急計畫與應變流程。

2. 緊急應變準備

應識別和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施緊急計畫和應變程序（包括緊急通報、員工通知和疏散程序，以及工作人員訓練和演習）將其影響降至最低。緊急演習必須至少每年進行一次，或依當地法律的要求進行，以較嚴格者為準。緊急計畫還應包括適當的火災偵測和滅火設備、暢通無阻的出口、充足的逃生設施、緊急應變人員的聯絡資訊以及復原計畫。此類計畫和程序應著重於盡量減少對生命、環境和財產的危害。

3. 職業傷害與疾病

供應商應制定預防、管理、追蹤和通報職業傷害和疾病的程序和系統，包括鼓勵工作人員通報的規定；分類和記錄傷害和疾病案例；提供必要的醫療；調查案件並採取矯正措施以消除其原因；並幫助工作人員重返工作崗位。

4. 工業衛生

供應商應根據控制等級識別、評估和控制工作人員接觸化學、生物和物理製劑的情況。透過適當的設計、工程和管理控制措施消除、控制和/或減少潛在的危險。當無法透過此類方式充分控制危害時，應免費為工作人員提供並使用適當、維護良好的個人防護設備。保護計畫應持續進行，包括與這些危害相關風險有關的教材。

5. 高體力需求工作

應依適用法律識別、評估和控制從事體力勞動的工作人員，包括人工搬運物料和重物或重複性提舉、長時間站立和高度重複性或用力的組裝工作。

6. 機械防護裝置

應對生產和其他機械進行安全危害評估。供應商應提供並妥善維護實體防護裝置、聯鎖裝置和屏障，以防止工作人員使用機械時發生危害。

7. 衛生、飲食和住宿

應為工作人員提供隨時可用且乾淨的廁所設施、飲用水和衛生飲食、儲存和用餐設施。供應商或人力仲介應為工作人員提供清潔且安全的宿舍，並提供適當的緊急出口、洗澡和淋浴熱水、充足的照明、暖氣和通風設備、可安全收納個人及貴重物品的設備，以及合理的進出權。

8. 健康與安全溝通

供應商應以工作人員的語言或工作人員可以理解的語言為其提供適當的工作場所健康和 safety 資訊和訓練，以瞭解工作人員接觸的所有已識別工作場所危害，包括但不限於機械、電氣、化學、火災和生理危害。與健康和 safety 相關的資訊應清楚地張貼在設施中或放置在工作人員可以識別和取用的位置。在工作開始之前和之後定期向所有工作人員提供訓練。應鼓勵工作人員提出任何健康和 safety 問題，且不須擔心受到報復。

環保

供應商應在其製造過程識別並盡量減少其對社區、環境和自然資源的不良影響，同時保護大眾的健康和安全。供應商必須確認知曉環境責任是生產世界級產品和服務不可或缺的一部分。

1. 環境許可和報告

應取得、維護和更新所有必要的環境許可（例如，排放監測）、核准和註冊，並應遵守其營運和報告要求。

2. 污染防治與資源減用

透過增設汙染控制設備等措施，從源頭盡量減少或消除污染物的排放和排出；修改生產、維護和設施流程；或透過其他方式。自然資源（包括水、化石燃料、礦物和原始森林產品）的使用應透過改進生產、維護和設施流程、材料替代、再利用、保護、回收或其他方式等做法加以保護。

3. 危害物質

化學品、廢棄物和其他對人類或環境構成危害的材料應依適用法律和標準加以識別、標記和管理，以確保其安全處理、移動、儲存、使用、回收或再利用和處置。

4. 固體廢棄物

供應商應實施系統方法識別、管理、減少和負責任地處置或回收固體廢棄物（非危害廢棄物）。

5. 廢氣排放

揮發性有機化學品、氣溶膠、腐蝕性物質、微粒、臭氧消耗物質和製程所產生燃燒副產品的廢氣排放應在排放前按要求進行分類、例行監測、控制和處理。臭氧消耗物質需依據《蒙特婁議定書》和適用法規加以有效管理。供應商應對其廢氣排放控制系統的性能進行例行監控。

6. 材料限制

供應商應遵守所有適用的法律法規和客戶要求，禁止或限制產品和製程中的特定物質，包括回收和處置的標籤。

7. 水資源管理

供應商應實施水資源管理計畫、記錄、描述和監測水源、使用和排放；尋找節水機會；污染的控制管道。所有廢水在排放或處置之前都應按要求加以分類、監測、控制和處置。供應商應對其廢水處理和控制系統的性能進行例行監控，以確保最佳性能和合規性。

8. 能耗和溫室氣體排放

供應商應根據領先的行業做法（例如，GHG 協議）透過 CDP 或雙方議定的替代方式披露有關其永續發展做法的完整和準確資訊，包括，範圍 1、2 和 3 溫室氣體排放資料，披露頻率不少於每年。供應商應根據最新的氣候科學建立並達成全公司的溫室氣體減排目標。每年公開報告溫室氣體減排目標的進展。供應商應尋找提高能源效率的方法，並結合永續發展做法將能耗和溫室氣體排放減至最少。供應商合約或與康寧的其他書面溝通中可能會規定資料披露、第三方排放驗證、減排目標和計畫減排成果的具體額外要求。