

鴻準精密工業股份有限公司

行為準則

鴻準公司（以下稱鴻準或本公司）致力於企業永續發展，為協助本公司於經營過程或商業活動能有依循原則，以實踐良好的企業公民及社會責任，特制定本行為準則。

一、範疇

鴻準的企業社會責任（CSR）行為準則，是結合了多方面的要求而制定的。這些要求包括了所屬行業協會與國際組織的規定、營運所在地的法律規範，以及身為業界領導者對自身的期許。

針對這些要求，對所有相關的利害關係人，像是員工、客戶、供應商、社區、投資人及非政府組織，都做出了不同程度的承諾。

二、與其他政策之相關性

本公司營運據點遍布全球，在某些地區或國家，對於上述的企業社會責任議題，可能會存在更為嚴格的指導方針或額外的政策規定。然而，所有這些規範都不得低於本準則所設定的標準。

三、準則規範

本準則主要規範九大面向：道德規範、勞工及人權、健康與安全、環境保護、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策及社區參與。

1、道德規範

誠信廉潔是鴻準的核心價值和經營基石。遵守所有國內外法律，並承諾堅持最高的道德標準。

1-1 誠信經營

所有商業往來都必須遵循最高的誠信原則。對賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污採取零容忍政策。一旦發現任何此類行為，將立即終止合作並採取法律行動。

1-2 資訊公開

依據相關法規和行業慣例，公開公司的員工、健康與安全、環境實踐、業務

活動、組織結構、財務狀況和績效等資訊。嚴禁偽造記錄或虛報供應鏈中的實際營運情況。

1-3 無不正當收益

禁止承諾、提供、授予、給予或接受賄賂，以及任何為獲取非法或不正當利益而提供的其他形式好處。這包括現金或等同於現金的有價物，例如招待、禮品卡、產品折扣及與業務無關的活動等。將實施監控、紀錄保存和執执行程序，以確保符合反腐敗法律。

1-4 公平交易、廣告發佈和競爭

會秉持公平交易、廣告發布和競爭的原則。

1-5 身份保護及不報復政策

除非法律禁止，否則將制定並實施程序，確保供應商和員工檢舉者的身份受到保護，並確保其舉報的機密性。對於線索清楚的不具名申訴，會接受並給予保護。此外，會建立員工溝通機制，讓員工能提出問題而不必擔心遭到報復。

1-6 知識產權

尊重智慧財產權，技術或經驗知識的轉讓會以保護智慧財產權的方式進行，並確保客戶和供應商的資訊安全。

1-7 隱私保護

承諾保護所有的業務往來人士（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資訊，以符合隱私安全。個人資訊的收集、儲存、處理、傳輸和分享，都將遵守與隱私和資訊安全相關的法律法規。

2、勞工及人權

秉持國際公認的人權準則，尊重並維護所有員工的尊嚴。為保障員工權益並有效處理申訴，建立完善的申訴機制。本準則適用於所有類型的員工，包括雇員、臨時工、外籍員工、學徒、合約工、實習生等，並參考了《世界人權宣言》、《國際勞工組織》等標準。

2-1 自由擇業

嚴禁雇用任何形式的強迫勞動者，包括被脅迫、債務束縛、契約約束、非自願監獄勞工、奴隸或人口販運的受害者。這也代表禁止透過威脅、暴力、脅迫、

誘拐或詐欺等手段招募或接收人員。不應對員工在工作場所及公司提供住宿(如宿舍)的行動自由設下不合理限制。

對於外籍員工，在離開原籍國前，必須以其精熟語言或文字提供書面僱傭協議，詳述僱傭條款。抵達後，除非為符合當地法律或提供更好條件，否則不得更改此協議。所有工作都必須是自願的，員工有權在合理通知後隨時離職，不應受到懲罰。

雇主、仲介或二次仲介不得扣留或損毀員工的身份證、護照或工作許可等文件，除非法律要求保留，即使如此，也不得拒絕員工查閱其文件。員工無需為受雇支付任何招聘費或其他相關費用；若已支付應予退還。會確保合作的勞務派遣遵守相關法規。

2-2 不用童工及未成年工保護

嚴禁使用童工。童工是指未滿15歲、未達義務教育完成年齡或未達該國家/地區最低就業年齡的任何人士(三者取其最大者)。會建立機制驗證員工年齡。未滿18歲的未成年員工不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。對於實習生(含學生工、實習工、學徒工)，會妥善管理，包括維護記錄、對合作夥伴進行盡職調查並依據法規保護其權利。所有實習生都應獲得適當的支持和培訓。且配合當地法律規定，實習生的工資應不低於法定最低工資。若發現童工，須提供協助與補救措施。

2-3 女員工生育及健康保護

承諾保護女員工的權益和健康。提供工作健康保護、產假、社會福利、哺乳假，並禁止因懷孕而解雇或歧視女員工。所有違法行為一律禁止，並依相關法律確保女員工享有不低於法律規定的產假福利，以及在產假結束後返回具有相同福利待遇的相同或相等工作崗位。此外，會採取適當措施，避免孕期/哺乳期員工接觸危險工作環境，消除或降低其工作場所健康安全風險，並為哺乳期員工提供適當設施。

2-4 不歧視/反騷擾

承諾所有員工不受騷擾及非法歧視。在招聘和僱傭過程中(如工資、晉升、獎勵和培訓機會等)，嚴禁因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性

別表達、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、工會成員身份、服軍役狀況、受保護的遺傳基因、婚姻狀況等原因，歧視或騷擾員工。會提供合理的宗教活動場所，且不得強迫員工或應徵者接受可能帶有歧視目的的醫學檢查或體檢，包括童貞及孕婦檢查。

2-5 人道待遇

嚴禁對員工實施任何殘酷或非人道的行為，如暴力、性別暴力、性騷擾及其他類別騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱，也不得威脅實施任何此類行為。會明確制定並向員工傳達支持這些要求的紀律政策和程序。

2-6 工資與福利

支付給員工的薪酬必須符合所有適用的工資法律，包括最低工資、加班費和法定福利。加班應按高於正常小時工資的標準支付。禁止將扣減工資作為紀律處罰。員工應於發薪日獲得清晰易懂的工資單，其內容足以核對薪酬準確性。臨時工、派遣工和外包工的聘用必須符合當地法律。

2-7 工作時間

認知到不合理的超時加班會導致生產力降低、離職率上升以及工傷和職業疾病增加。因此，除非緊急或異常情況，每週工作時間（含加班）不得超過RBA（負責任商業聯盟）標準的60小時，且員工每7天應至少休息一天。會遵循當地法規並持續推動改善計畫，將這些計畫告知各事業群及其子公司的管理層和關鍵利害關係方（包括員工、執法機關及相關客戶），並透過持續審核與溝通，確保符合國際及當地法規標準。員工加班必須遵循自願原則，並依適用法律法規提供假期、休假福利及法定假日。

2-8 自由結社

尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、加入工會、進行集體談判與和平集會，以及拒絕參與此類活動的權利。員工或其代表應能與管理層公開溝通交流工作條件和管理實踐，並表達意見和疑慮，無需擔心受到歧視、報復、威脅或騷擾。

3、健康與安全

深知安全健康的工作環境對提升產品服務品質、促進生產、提高員工留任。定時更新所有必要的健康和安​​全許可，並嚴格遵守相關規定，致力於建立安全、健康的工作環境。本準則參考了 ISO 45001 和《ILO 職業安全與健康指南》等公認管理體系。

3-1 機械安全防護

對生產及其他機械進行風險識別與評估，並定期測試和維護可能對員工造成傷害的防護裝置、聯鎖裝置和屏障。這些安全防護應能保護操作、維修、保養及測試人員。機械設備都應具備安全操作程序、安全警示標示，並對員工進行培訓，確保其充分理解。

3-2 工業衛生

依據「分級管控」原則，識別、評估並控制由化學、生物及物理因素對員工造成的危害。若發現危害將透過適當的設計、工程和管理控制來消除或降低潛在危險。當這些措施不足以有效控制危險時，會為員工配備適當、保養良好且有效的個人防護具，並在工作場所提供足夠的急救物品或設施。防護計畫應包含相關的培訓教育。建立變更管理程序，確保在改變現有工藝、引入生產線或生產新產品時，採取措施防止新的危害。

3-3 職業安全

透過正確的設計、工程和管理控制、預防性維護、安全工作流程以及持續的安全培訓，識別、評估和控制員工可能遇到的潛在健康與安全危險（如化學、電氣及其他能源、火災、車輛及墜落危險）。應使用「分級管控」（包括消除危害、使用替代流程、替代材料等）進行預防；若無法有效控制，則會為員工提供適當、保養良好的個人防護具，並進行持續的風險培訓教育。

3-4 應急準備

依據當地政府要求，設置如火災預警及自動滅火設施等防止災害擴大的設備，並確保其維護良好且功能正常。會制定災害應急救援預案和處置方案，並每年至少進行一次應急演練（或依當地法律要求，以較嚴格者為準）。

此外，會識別和評估潛在的緊急情況，並透過實施應急預案及應對程序將其影

響降到最低，包括緊急通報、通知與撤離程序、員工訓練與演習、適當的火災探測與撲滅設備、明確暢通的逃生通道、充足的逃生出口設施、應急人員聯繫與復原計畫等。這些預案與規程應盡可能減少對生命、環境和財產的損害。

3-5 工傷與疾病

制定程序與體系，以預防、管理、追蹤和報告健康與安全事故及意外事件，包括但不限於工傷和疾病。具體規定為：

- 鼓勵員工通報事件或案例。
- 對事件或案例進行分類和記錄。
- 提供必要的醫療服務。
- 調查案例並採取預防措施以消除事故源頭。
- 協助員工重返工作崗位。

3-6 傳染病準備及應對

制定並實施計畫，採取合理步驟預防及應對員工中可能出現的傳染病情況。

3-7 人因工程

識別、評估並控制從事高體力勞動（包括人工搬運材料和提舉重物、長時間站立、高度重複或強力的裝配工作）對員工的影響。透過合理的評估並整合人因工程，以提高人員效率及減少工傷事故。

3-8 公共衛生、飲食和住宿

為員工提供乾淨的洗手間設施、飲用水和衛生的廚房用具、食物儲存設施和餐具。員工宿舍應保持潔淨安全，並提供符合國際及國家安全標準的緊急出口淋浴熱水、充足的照明供暖和通風設備，用於存放個人和貴重物品的獨立置物櫃，以及出入方便的合理私人空間。

3-9 健康與安全溝通

向員工提供工作場所的健康與安全資訊，並以員工母語或其能理解的語言進行培訓，使其正確識別所接觸的工作場所危險標識語，包括但不限於機械、電氣、化學、火災和物理性危害。健康與安全相關資訊應清晰張貼於工廠內，或發布在員工能看到的顯眼位置。員工上崗前及工作中應定期接受培訓。鼓勵員工提出與健康安全相關的建議，並保護其免受報復。

4、環境保護

所有營運活動都將以環境友善為核心，識別並盡可能減少對環境、社區和自然資源的不利影響。這裡的「環境」涵蓋產品、園區及周遭生態環境。產品與園區已受本行為準則規範，而針對周遭生態環境的影響，也規劃了與本準則一致的環保計畫。本準則參考了 ISO 14001 和《生態管理與審核體系》(EMAS) 等公認管理體系。

4-1 環境許可與報告

必須取得、維護並更新所有必要的環境許可證（如排污許可證）、批准文書和登記證，並遵守其操作與報告要求

4-2 材料限制

遵守所有關於產品及製造過程中禁用或限用特定物質的相關法律、法規和客戶要求。

4-3 有害物質

應識別、標記和管理所有可能對人類或環境造成危害的化學品、廢棄物及其他物質，確保這些物質得到安全處理、移動、儲存、使用、回收再利用和處置。

4-4 一般廢棄物

採用系統化方法，對一般廢棄物（無害廢棄物）進行識別、管理、減少、負責任地處置或回收。

4-5 廢氣排放

對於生產過程中產生的揮發性有機化學物質、氣膠、腐蝕性氣體、微粒、消耗臭氧層物質及燃燒副產品，排放前必須按要求進行分類、常規監測、控制和處理。消耗臭氧層物質應依據《蒙特婁議定書》和適用法規有效管理，並監控空氣污染防制系統的運作狀況。

4-6 周界噪聲管理

將識別、控制、監測和降低工廠產生的周界噪音級別。

4-7 污染預防和節約資源

採取措施從源頭上降低或消除污染物排放和廢棄物產生，例如增加污染控制設備、改進生產設施流程或其他措施。同時也會採取措施有節制地使用自然資源，

例如改進生產製程、使用替代材料、重複利用、保護資源、回收利用策略或其他方法。

4-8 水資源管理

實施水管理計畫，記錄、分類和監測水資源及其使用和排放情況，並尋求保護水資源及控制污染管道。所有廢水在排放或處置前，都需按要求進行分類、監測、控制和處理。常規監控廢水處理和控制系統的運作狀況，以確保最佳性能和合規性。同時，應避免違法排放和溢流產生的廢水進入雨水排放管道、公共供水系統或公共水域。

4-9 能源消耗和溫室氣體排放

將建立公司範圍內的能源消耗與溫室氣體減量排放目標，並對能源消耗和溫室氣體排放進行追蹤、記錄並公開報告。會尋求具成本效益的方式，提高能源效率並盡可能減少能源消耗和溫室氣體排放。

5、管理系統

建立與本行為準則相關的管理系統。這個系統的目的是：確保符合法規與客戶要求、遵守本準則，並降低營運風險。同時，管理系統也會持續推動改進。

5-1 公司承諾

社會及環境責任政策聲明，必須經由高階主管核准，並以當地語言公布在工作場所，以展現合規與持續改進的承諾。

5-2 管理職責與責任

指定專人負責管理系統的執行與相關計畫的推動，並定期檢查進度。高階管理層也會定期審查管理系統的運作情況。

5-3 法律要求與客戶要求

建立一套流程，用來識別、監控並理解所有適用的法律法規和客戶要求。

5-4 風險評估和風險管理

制定程序來識別與營運相關的法律合規、環境、健康與安全、員工活動及道德風險。接著，評估這些風險的重要性，並實施適當的控制措施，以有效管理風險並確保合規。

5-5 改進目標

設定書面績效目標、指標與實施計畫，並定期評估其進展，以提升社會、環境、

健康與安全表現。

5-6 培訓

為管理層及員工規劃培訓課程，以落實公司的政策、程序和改進目標。新進員工需參加職前訓練與行為準則等核心課程；現職員工則每年至少接受2小時的行為準則培訓。

5-7 溝通

建立溝通機制，確保政策、實務、期望和績效能清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

5-8 員工回饋、參與和申訴

建立可行的持續性程序（包含有效的投訴機制），用來評估員工對本準則內容的理解程度、收集回饋，以及處理違規情況，同時促進持續改進。必須提供安全的環境，讓員工提出申訴和回饋，且無須擔心遭受報復。

5-9 審核與評估

定期進行自我評估，確保符合法律法規、本準則內容以及客戶合約中與社會環境責任相關的要求。

5-10 糾正措施

制定程序，以確保能及時糾正在內外部評估、檢查、調查和審核中發現的任何缺失。

5-11 文件與紀錄

建立並維護文件與紀錄，以確保符合法規、要求，並遵守保護隱私的相關保密條款。

5-12 供應商責任

制定程序，向供應商傳達本準則的要求，並監管其遵守情況。

6、負責任的礦物採購

嚴格遵守國際組織和行業規定，承諾不使用來自衝突地區的礦物，包括金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）。要求供應商對產品中的這些「衝突礦物」進行盡職調查，追溯其來源，以符合《經濟合作與發展組織關於受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》或其他同等公認的框

架。此外，要求上游供應商也必須遵守相關的衝突礦物法規。

7、反貪瀆政策

堅守誠信經營的文化，承諾完全遵守國際及當地所有反貪瀆與反賄賂的法律法規，對任何違規行為採取零容忍政策。嚴格禁止一切貪污、賄賂、盜用公款及其他不正當收益活動。所有員工每年都必須接受至少2小時的反貪瀆訓練。此外，要求上游供應商、廠商及客戶將嚴格執行最高標準的反貪瀆政策作為合作的前提。

8、反奴役人口政策

在此聲明，不從事也不接受人口販運，並且不使用或支持使用任何形式的強迫勞動。這包括：奴隸、受強迫、抵債、契約或監獄勞工。禁止透過威脅、強迫、強制、誘拐、欺詐或支付報酬給控制他人者，來運輸、藏匿、招聘、轉崗或接收人員以達到剝削目的。同時也不要求員工在受僱時繳納任何押金或將身份證明原件存放於公司。

9、社區參與

作為企業公民，應努力促進社會和經濟發展，並為營運所在社區的永續發展貢獻一份力量。

董事長：

發行日期：

陳國寶
2025 年 08 月