



PASSIVE SYSTEM ALLIANCE

供货商行为准则

更新日期:2025年2月20日

华新科技股份有限公司、华新科技股份有限公司高雄分公司、华新科技股份有限公司高科分公司、东莞华科电子有限公司、华新科技(香港)公司、苏州华科电子有限公司、开曼华新科技有限公司、广州汇侨电子有限公司、信昌电子陶瓷股份有限公司、华成自动化设备股份有限公司及其集团公司（以下合称「PSA」）。

PSA长期致力落实于社会责任、环境保护、企业道德、经营管理及推动社会公益等领域。因此，PSA制定了本供货商行为准则并要求供货商遵守本准则，同时遵守其经营所在国与地区的法律、法例及法规¹。

PSA也鼓励并要求供货商确保将本行为准则传达给其子公司、下游供货商、承包商、服务提供商、分包商和其他业务合作伙伴（以下统称供货商/参与者），并同意并遵守本准则。PSA承诺定期收集利益相关者(供货商)的反馈，实施和持续发展本准则。

本准则各项规定参照「责任商业联盟（RBA）行为准则8.0版」及国际规范和标准，包括：

- 经合组织跨国企业准则
- 《联合国商业和人权指导原则》
- 《ILO 工作基本原则与权利声明》
- 《ILO 基本公约》
- 联合国世界人权宣言

本准则由五个部分组成：

- 第 A、B 及 C 节：劳工、健康与安全，以及环境的标准。
- 第 D 节：商业道德标准。
- 第 E 节：用于管理本准则合规性的可接受系统的要素。

¹ 本准则无意创造新的和额外的第三方权利，包括工人的权利。

A. 劳工

参与者承诺尊重劳工的人权，并令他们有尊严。这适用于所有直接和间接供货商，以及所有的工人，包括临时工、移民工、学生、合约劳工、直接雇员以及任何其他类型的劳工。

劳工标准如下：

1) 禁止强迫劳动

不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役（包括债役）或契约劳工、非自愿或剥削性监狱劳工、奴役或人口贩运。这包括为了得到劳工或服务而使用恐吓、强迫、威胁、绑架或诈骗手段来运送、窝藏、招募、调配或接收劳工。除了禁止对劳工出入工作场所作出不合理限制外，也不应无理地约束劳工在工作场所内的行动自由，适用时包括劳工宿舍或生活住所。作为招聘程序中的必要部份，必须为所有劳工提供其母语或工人可以理解的语言的书面雇佣协议，并且在协议中描述雇佣条款及条件。必须在海外移民劳工离开原本的国家前，为其提供雇佣协议，而在其抵达接收国家后，该雇佣协议不得有任何替换或更改，除非有关更改是为了符合当地法律的要求和提供相同或更佳条款而作出则例外。所有工作应出于自愿，若发出合理通知，工人可以随时离开工作或终止雇佣关系，而不会受到处罚，并应在工人合约中明确规定。参与者应保存所有离职员工的文件。雇主、中介商及二级中介商不得扣留或以其他方式毁坏、隐藏、没收雇员的身份证或出入境证件，比如政府颁发的身份证明、护照或工作许可证。尽管有上述规定，雇主仅可在遵守当地法律所必需的情况下保留文件。就算是在此情况下，任何时候也不可拒绝劳工取用其文件。不得要求劳工缴付雇主的中介商及二级中介商的招聘费用或其他与其聘用相关的费用。如发现劳工缴付了任何该等费用，该等费用须退还予相关劳工。

2) 年轻劳工

不得在任何制造工序中使用童工。「童工」指雇佣任何未满 15 岁、或未达强迫教育年龄、或该国/地区最低就业年龄的人士（三项中取年龄最大者）。未满 18 岁的劳工（年轻劳工）不得从事可能会危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。参与者应当适当保管学生记录、严格审核教育合作伙伴，以及按照适用的法例与法规保障学生的权利，从而确保对学生工的管理得当。参与者应采取适当的机制核实劳工的年龄。符合所有法例与法规的合法职场学习计划则不在此列。参与者应当为所有学生工提供适当的支持和培训。如果没有当地法律规管，学生工、实习生和学徒的薪资水平应最少与从事同等或相似工作的其他入门级员工相等。如果发现童工，我们将提供协助 / 补救措施。

3) 工时

工作时数不应超过当地法律规定的最大限度。此外，每周的工作时数不应超过 60 小时（包括加班），紧急或特殊情况除外。所有加班均属自愿性质。每七天应当允许劳工至少休息一天。

4) 工资与福利

支付给劳工的工资应当符合所有相关的薪酬法律，包括有关最低工资、加班和法定福利的法律。所有员工应获得平等工作与资格的同等薪酬。劳工的加班工资应高于常规时薪水平。禁止以扣工资作为纪律处分的手段。在每个支薪周期，应及时为劳工提供简明的工资单据，内含充足的数据证实支付给劳工的薪酬准确无误。必须按照当地法律聘用临时工、派遣工和外包工人。

5) 反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇

参与者应承诺提供一个无骚扰以及无非法歧视的工作场所。避免苛刻或非人道对待员工，包括暴力、性暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、心理或生理压逼、欺凌、公开羞辱或口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同或表现、种族或民族、残疾、怀孕、信仰、政治立场、团体背景、退伍军人身份、受保护的基因资料或婚姻状况等在招聘及实际工作中歧视或骚扰员工，例如因此而影响工资、晋升、奖励和接受培训的机会等。有关的纪律政策及程序必须有清晰的定义，并向员工清楚地传达。应为员工提供适当的场所进行宗教活动和残疾便利设施。此外，不得让员工或准员工接受带有歧视性的医学检查（包括验孕或处女检验）或身体检查。本准则根据《国际劳工组织（就业和职业）歧视公约》（111号）草拟。

6) 集结自由和集体谈判

员工与管理层之间的开放式沟通和直接参与，是解决工作场所和薪酬问题最有效的方法。员工和 / 或他们的代表应当能够在不用担心歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件和管理方法与管理层沟通以及分享其想法和忧虑。根据这些原则，参与者应当尊重所有员工组织和参与他们所选择的工会、集体谈判和参加和平集会的权利，同时也应尊重员工回避这类活动的权利。如果集结自由和集体谈判的权利受到适用法律法规的限制，员工应被允许选择并加入替代合法形式的员工代表。

B. 健康与安全

参与者应意识到，除了尽量减少与工作相关的伤病发生率外，安全、健康的工作环境有助于提高产品和服务的质素、生产的稳定性以及员工的忠诚度和士气。参与者也应意识到，持续地增强对员工的投入和员工教育是辨识和解决工作场所内健康与安全问题的关键。

安全与健康标准为如下：

1) 职业健康与安全

员工可能暴露于健康和安全隐患（化学、电气和其他能源、火灾、车辆和坠落危害等），应使用控制层级加以识别和评估，并减轻危机。若无法透过上述方法有效控制危险源，应为员工提供适宜的、充分保养的个人防护装备，以及有关这些危险事故和相关风险的教材。应采取对性别响应的措施，例如在工作环境下未能让孕妇和哺乳中的母亲处于可能对他们或其孩子有害的条件下，并为哺乳中的母亲提供合理的迁就。

2) 应急准备

应确认和评估潜在的紧急情况 and 事件，并透过实施应急方案和应变程序来将其影响降到最低，包括：紧急报告、员工通告和疏散计划、员工培训和演习。应急演习应最少每年进行一次，或按当地法律要求进行，取较严格者。应急计划亦应包括适当的消防侦测和灭火设备、畅通无阻的紧急出口、充足的逃生出口设施、应急人员的联络资料和复原计划。这些方案和程序应着重尽量减低对生命、环境和财产的危害。

3) 工伤和职业病

应当制定程序和体系来预防、管理、追踪和报告工伤和职业病，包括以下规定：鼓励员工报告；归类和记录工伤和职业病案例；提供必要的治疗；调查案例并采取纠正措施以杜绝其根源；协助员工返回工作岗位。参与者应允许员工远离即将发生的伤害，且在情况缓解前不得返回，而不必担心遭受报复。

4) 工业卫生

应当根据管控层级识别、评估并控制因接触化学、生物以及物理作用剂给员工带来的影响。当无法充分控制危害时，应免费提供工人并使用适当的、维护良好的个人防护装备。参与者应提供员工安全健康的工作环境，且应透过对员工健康和工作环境的持续、系统性监控来维护。参与者应提供职业健康监测，以定期评估员工的健康是否因职业暴露而受到伤害。防护职业健康计划须持续并包括有关暴露于工作场所危害相关风险的教材。

5) 体力劳动工作

应识别、评估和控制工人暴露于体力要求较高的任务的危险，包括手动材料搬运和重型或重复性提举、长时间站立和高度重复性或高强度的组装任务。

6) 机器防护

应当评估生产设备或其他类型机器的安全隐患。为预防机器对职工可能造成的伤害，应当提供和正确地维护物理防护装置、连锁装置以及屏障。

7) 公共卫生和食宿

应当为员工提供干净的洗手间设施、清洁的饮用水、以及卫生的煮食用具、食物储存设施和餐具。参与者或劳工中介人提供的员工宿舍应当保持干净且安全，并提供适当的紧急出口、

洗浴热水、充足的照明和充足的空调通风、独立安全的场所以供储存个人和贵重物品，以及适当且出入方便的私人空间。

8) 健康与安全沟通

参与者应当为员工提供以其所讲语言或其能够理解之语言进行的适当职业健康和安全教育及培训，以识别员工面对的所有工作场所危害情况，包括但不限于机械、电力、化学、火灾和物理危害。在工作场所的显眼处张贴健康与安全相关数据，或将有关数据放在员工可看清并可取用的位置。健康资料 and 培训应包括有关相关人口统计学的特定风险内容，例如性别和年龄（如适用）。应在开始工作前和工作后定期向所有工人提供培训。应鼓励员工提出任何健康和安全的疑虑，确保他们不会受到报复。

C. 环境

在所有业务职能中，参与者承认环境保护责任是生产世界一流产品不可或缺的一部份。参与者应辨识环境影响，尽量减少对小区、环境和自然资源的不利影响，同时保障民众的健康和安全。

环境标准如下：

1) 环境许可和报告

应获取所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准和登记文件，亦要对之进行维护并时常更新，以及遵守许可证的操作和报告要求。

2) 污染预防与资源保护

应在源头上或透过实践（如增设污染控制设备；改良生产、维修和设施程序；或其他方法）尽量减少或杜绝排出和排放污染物以及产生废物。应节约和实践（如改良生产、维修和设施程序、替换材料、再用、节约、回收或其他方法）节约自然资源（包括水、化石燃料、矿物和原始森林产品）的消耗。

3) 有害物质

参与者应当识别、标签和管理对人类或环境造成危害的化学品、废物及其他物质，从而确保这些物质得以安全地处理、运送、储存、使用、回收或再用及弃置。应加以追踪与记录危险废弃物数据。

4) 固体废物

参与者应实施系统性的措施来识别、管理、减少和负责任地弃置或回收固体废物（无害的）。应加以追踪与记录一般废弃物数据。

5) 废气排放

在营运中产生的挥发性有机化学品、气雾剂、腐蚀性物质、微粒、臭氧消耗物质和燃烧副产品的空气排放应在排放前按要求进行特性分析、例行监测、控制和处理。应依照《蒙特利尔

议定书》和适用的法规来有效管理耗损臭氧层的物质。参与者也应当对废气排放管制系统的性能进行例行监测。

6) 材料限制

参与者应当遵守所有适用法律法规和客户要求，禁止或限制在产品和制造过程中纳入特定物质（包括回收和弃置标签）。

7) 水资源管理

参与者应当实施用水管理计划，以记录、分类和监察水资源、使用和排放；寻求机会节约用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或弃置前，应当按照要求对其归纳特征、监察、控制和处理。参与者应当对污水处理和控制系统的性能进行例行监察，以确保达致最佳性能和符合监管规例。

8) 能源消耗和温室气体排放

参与者应建立全公司的绝对温室气体减量目标并作出报告。应追踪、记录和公开报告能源消耗以及所有范围 1、2 和范围 3 重要类别的温室气体排放。参与者应当找到方法来改善能源利用效率并尽量减少能源消耗和温室气体排放。

D. 道德规范

为履行社会责任并在市场上取得成功，参与者及其代理商必须谨守最高的道德标准，包括以下：

1) 诚信经营

在所有商业互动关系中都应谨守最高的诚信标准。参与者应采取零容忍政策来禁止任何形式的贿赂、贪污、敲诈勒索和挪用公款。

2) 无不正当收益

不得承诺、提供、批准、给予或收受贿赂或其他形式的不正当收益。此禁令包括承诺、提供、批准、给予或收受任何有价之物（无论是直接还是透过第三方间接地进行），以期获得或保留业务、将业务转让他人或获取不正当收益。应推行监控、记录留存以及强制执行程序以确保符合反腐败法的要求。

3) 资料披露

所有的业务来往应具透明度，并准确地记录在参与者的账簿和商业记录上。应当按照适用法规和普遍的行业惯例公开有关参与劳工、健康与安全、环保活动、商业活动、组织架构、财务状况和业绩的资料。不得伪造记录或虚报供应链的状况或惯例。

4) 知识产权

应尊重知识产权。技术和专有技术的转移应以保护知识产权的方式进行，并应保护客户和供

货商的数据。

5) 公平交易、广告和竞争

应谨守公平交易、广告和竞争标准。

6) 身份保护及防止报复

除非受法律禁止，参与者应当制定程序来保护供货商和员工检举者²，并确保其身份的机密性和匿名性。参与者也应制定沟通过程，让员工可以表达他们的疑虑，而不用害怕遭到报复。

7) 负责任地采购矿物

参与者应就其制造的产品成份中钽、锡、钨、金、钴及云母的来源及供应链，采纳政策并进行尽职调查，以合理保证其来源与经济合作暨发展组织(Organizing Co-operating and Development, OECD)关于对出自冲突影响及高风险区域之矿石实施负责任供应链的指引，或同等及认可的尽职调查框架一致。

8) 私隐

参与者承诺合理地保护任何与其有业务来往者（包括供货商、客户、消费者和员工）的个人资料和私隐。参与者应当在收集、储存、处理、传播和分享个人资料时遵守私隐和数据安全法律及监管要求。

E. 管理体系

参与者应采用或建立一个其范畴与本准则内容相关的管理体系。管理体系的设计应确保：(a)符合与参与者营运和产品相关的适用法例、法规及客户要求；(b)符合本准则；以及(c)识别并减轻与本准则有关的经营风险。管理体系也应当推动持续改进。

管理体系应包含以下要素：

1) 公司承诺

参与者应建立人权、健康和安、环境和道德政策声明，确认参与者承诺执行管理层认可的尽职调查和持续改善。政策声明应公开，并透过无障碍管道及可理解的语言传递予员工。

²检举者的定义：任何揭露公司员工、主管或公务员和政府机构从事不当行为的人。

2) 管理职责与责任

参与者应明确指定高级主管和公司代表来负责保证管理体系和相关计划的实施。高级管理层应定期检查管理体系的运行情况。

3) 法律和客户要求

参与者应采用或制定程序识别、监察并理解适用的法律法规和客户要求（包括本准则的要求）。

4) 风险评估和风险管理

参与者应采用或建立流程，以识别与参与者营运相关的法律合规、环境、健康与安全³以及劳工实务和道德风险，包括与参与者的营运相关的严重人权和环境影响的风险。参与者应确定每项风险的相对重要性，并实施适当的程序和物理控制，以控制已识别的风险并确保监管合规。

5) 改进目标

参与者应制定书面绩效目标、指针和实施计划来提高参与者的社会、环境、健康及安全绩效，包括对参与者在实现这些目标中取得的成效进行定期审核。

6) 训练

参与者应制定培训经理和工人的计划，以实施参与者的政策、程序和改进目标，并满足适用的法律和监管要求。

7) 沟通

参与者应建立程序，向工人、供货商和客户传达有关参与者政策、实践、期望和绩效的清晰准确的数据。

8) 工人/利害关系人的参与和补救措施

参与者应建立与工人、工人代表以及其他相关或必要的利害相关者进行持续双向沟通的流程。该流程应旨在取得有关本准则涵盖之营运实务与条件意见，并促进持续改善。应提供员工安全的环境来提出申诉和意见回馈，而不必担心遭到打击报复。

9) 稽核与评估

参与者应定期进行自我评估，从而确保符合法律与监管的要求、本准则内容以及客户合约中与社会与环境责任相关要求。

³ 生产区域、仓库和储存设施、厂房 / 工作场所支持设备、实验室和测试区域、卫生设施（浴室）、厨房 / 食堂和员工住房 / 宿舍都应纳入环境健康与安全风险评估的范围内。

10) 矫正措施

参与者应建立及时矫正透过内部或外部评估、检查、调查和审查发现的缺陷的流程。

11) 文档和记录

参与者应创建和保留文件和记录，以确保遵守法规和公司要求，并适当保密以保护私隐。

12) 供货商的责任

参与者应制定程序来将本准则的要求传达给供货商，并监管供货商对本准则的遵循情况。

参考

在准备本准则时使用了以下参考数据，这些参考数据可能是额外数据的有用来源。每位参与者可以支持或不支持以下参考：

标准与公约：

- 《ILO 基本公约》
 - 《集结自由与组织权保护公约》，1948年（第 87 章）
 - 《组织和集体谈判的权利》，1949年（第 98 章）
 - 《强迫劳动公约》，1930年（第 29 章）
 - 《废除强迫劳动公约》，1957年（第 105 章）
 - 《最低年龄公约》，1973年（第 138 章）
 - 《最恶劣形式的童工公约》，1999年（第 182 章）
 - 《平等薪酬公约》，1999 年（第 100 章）
 - 《歧视（就业和职业）公约》，1958年（第 111 章）
 - 《职业安全卫生公约》，1981年（第 155 章）及 2006 年（第 187 章）宣传框架
- 经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南
- 经合组织跨国企业准则
- 联合国（UN）商业和人权指导原则
- 世界人权宣言
- 联合国反腐败公约
- 联合国儿童权利公约
- 联合国消除歧视妇女公约
- 联合国全球契约



其他有用的参考数据：

- 多德-弗兰克华尔街改革与消费者保护法案
- 生态管理及审核体系
- 道德贸易组织
- 国际劳工组织安全与健康施行准则
- ISO 14001 及相关标准 - 环境管理
- ISO 45001: 2018 - 职业健康与安全管理系统
- 美国消防协会
- 社会责任国际组织（社会责任国际组织（Social Accountability International, 简称 SAI）
 - SA 8000
- 美国联邦采购法规

RBA 行为准则最初由多家从事电子产品制造业的公司在 2004 年 6 月至 10 月期间联合编写。我们邀请和鼓励不同的公司采用本准则。您可以从以下网站获得额外数据：
<https://www.responsiblebusiness.org>