

凱美供應商行為準則

凱美（包含子公司，以及其關係企業）身為負責任的世界級企業公民，秉持「環保節能愛地球」的經營使命，結合致力落實永續發展。近年環境、經濟、社會(ESG)議題備受利害關係人關注，氣候變遷所造成的風險與機會也已開始影響經濟發展，凱美視供應商為長期夥伴，除了需具備競爭力的品質、技術、交期及成本，更重視供應鏈的治理、環境及社會等面向績效，目的不僅是凱美的商業夥伴，更是凱美推動永續發展議題之合作夥伴。

為鼓勵供應鏈提高因應氣候變遷的能力，確保工作環境的安全、業務以負責任、合乎道德的方式執行，並尊重員工權益及環境，並遵守道德操守，凱美參考「凱美集團道德行為準則」、「誠信經營守則」、「責任商業聯盟行為準則」、「經合組織跨國企業準則」、「Universal Declaration of Human Rights (UDHR)」、「國際勞動組織公約」等國際規範，制定了凱美供應商行為準則（以下簡稱「本準則」）。

凱美要求供應商遵守本準則的條文及規範、遵守其經營所在國與地區的法律和法規(本準則無意創造新的和額外的第三方權利，包括工人的權利)，為符合本文件參考資料中列出的國際公認標準，並利用全球供應鏈的最佳實務，本準則的要素可能超出法律合規性，以促進社會和環境責任及商業道德。在任何情況下，遵守本準則不會違反適用的法律。但是，如果RBA 準則與適用法律之間存在不同標準，則RBA將遵循定義為滿足最嚴格的要求。同時凱美供應商應鼓勵其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用本準則。期望透過本準則，定義價值準則與行為標準，奠定與供應商合作，並藉由溝通、評估、稽核，以及標竿學習等方式持續改善，為關鍵利害關係人創造價值。

不遵守本準則或不願意配合凱美供應商ESG評鑑、稽核，以及衝突礦產盡職調查的供應商，可能會導致與凱美業務關係的終止。供應商對本準則的遵守情況將是凱美在做出購買決策時的考量之一。

本準則由七大部分組成。I 部分概述因應氣候變遷的原則；II、III、IV 部分分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準；V 部分提供有關商業道德的標準；VI 部分概述能夠貫徹本準則的合宜管理體系所需的要素；VII 部分則概述以供應鏈為核心之特殊管理議題。

I、《氣候變遷與揭露》

供應商應關注全球氣候變遷趨勢，評估氣候變遷對於其產品、服務、營運等影響，並致力於減少碳足跡，增加對氣候風險的韌性及生物多樣性的相關概念與發展。這包含(但不限)進行溫室氣體盤查與揭露、持續推動組織內節能減碳、評估其環境風險與機會，降低水資源等天然資源耗用，以及投入綠色研發，邁向低碳經濟，並積極與其上下游合作導入氣候變遷之調適作為等。

①溫室氣體盤查與管理

每年盤查溫室氣體排放量，包含二氧化碳CO₂、氧化亞氮N₂O、甲烷CH₄、氫氟碳化物HFCs、全氟碳化物PFCs、六氟化硫SF₆及三氟化氮NF₃等氣體的二氧化碳當量，建立溫室氣體盤查數據清冊，妥善保管與管理。

②減少碳足跡

供應商應追蹤溫室氣體排放量的趨勢，並且鑑別主要排放源及節能減碳空間。為了減少碳足跡，供應商應致力於節能減碳措施，設定節能減碳的短、中、長期目標，以推動及落實各項做法，選擇較低負面衝擊的選項。

③積極因應氣候變遷

關注氣候變遷對於產品、服務，以及自身營運可能產生的衝擊與機會，了解氣候變遷對於自然資源（例

如水資源等、生物多樣性等)之影響，做好氣候風險評估、管理與因應，避免供應鏈中斷。此外，供應商應建立氣候變遷的治理架構與責任單位，以科學減碳方法學訂定氣候變遷管理指標，定期向董事會彙報進展。

④關注氣候變遷對生物多樣性之延伸影響

考量氣候變遷跟生物多樣性之關聯性，於設址、材料選用、生產，以及運輸等過程，應留意對於生物多樣性的依賴及衝擊，包含營運所在地避免座落或鄰近於國際或國家認定之生態敏感地區，以及防止任何損毀原始森林之行為等。

⑤溝通與揭露

應配合凱美對於產品碳足跡等需求，提供必要之產品型溫室氣體數據，並每年建立全公司的絕對溫室氣體減量目標並作出報告，提供全組織溫室氣體盤查資料及驗證書。

II、【勞工】

供應商應根據國際社會公認的準則，維護勞工的權益，並尊重他們。這適用所有直接和間接供應商，以及於所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。勞工標準如下：

①禁止強迫勞動

禁止任何形式的強迫勞動，包括但不限於擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、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、強迫、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用他們母語書寫的僱傭協議，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，除非有關更改是為了符合當地法律的要求和提供相同或更佳條款而作出則例外。所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職的權利，且如果勞工按照勞工協議給予合理的通知，則有權終止僱傭關係而不受懲罰，並應在工人合約中明確規定。供應商應保存所有離職員工的文件。僱主、中介人及二級中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收僱員的身份證或出入境證件，比如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證。僱主只能在法律有要求的情況下才可扣留文件。就算是在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳付僱主的中介人或二級中介人的招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

②年輕勞工

不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿15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（三項中取年齡最大者）。供應商應採取適當的機制核實勞工的年齡。符合所有法例與法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿18歲的勞工（年輕勞工）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。供應商應當適當保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴，以及按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生工的管理得當。供應商應當為所有學生工提供適當的支援和培訓。如果沒有當地法律規管，學生工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事同等或相似工作的其他入門級員工相等。如果發現僱用童工，必須提供協助與補救措施。

③工時

工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外，任何加班必須是自願的。

④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律，包括有關最低工資、加班和法定福利的法律。供應商應認識到所有勞工通過衡量和記錄任何差距來賺取生活工資的重要性。所有勞工應同工同酬、同值同酬。根據當地法律的規定勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣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，內含充足的資料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、派遣員和外派工人。

⑤預防和緩解不穩定就業

供應商應向所有勞工提供以其母語或勞工可以理解的語言寫成的書面僱傭協議，其中包含僱傭條款和條件的說明，作為招聘過程的一部分。外國移民工人應在離開原籍國之前收到就業協議，並且在抵達接收國後不得對就業協議進行任何替換或更改，除非這些更改是為了滿足當地的法律要求，並提供平等或更佳的條件。供應商不得對勞工使用會導致社會或經濟不安全方式的僱傭協議，例如：濫用連續短期合約、純勞務合約、分包或家庭工作安排。

⑥不歧視／不騷擾／人道待遇

供應商應承諾工作場所不存在騷擾和非法歧視。不得對勞工實施嚴厲應避免苛刻或非人道地對待勞員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。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。承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、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或家庭責任等在招募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。應明確規定並向勞工傳達支持這些要求的紀律政策和程序。應為員工提供適當的場所進行宗教活動、殘疾和家庭責任（例如工作護理人員）。此外，不得讓員工或準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。本準則根據《國際勞工組織（就業和職業）歧視公約》（C111 號）草擬。

⑦自由結社和集體談判

勞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。勞工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。根據當地法律，供應商應當尊重所有勞工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重勞工迴避這類活動的權利。如果集結自由和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，勞工應被允許選擇並加入替代合法形式的勞工代表。

⑧員工權益政策

供應商應秉持核心價值，支持《Universal Declaration of Human Rights (UDHR)》及相關國際尊重員工權益理念，同時恪守所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有員工。供應商應建立適當有效的流程，以執行本準則，對於所有員工和工作人員（包括臨時工、派遣工、學生工、仲介工及供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商）的「員工權益相關議題」應維持零缺失水準，除了優化「杜絕性騷擾與權力霸凌、做好工時管理、優化身心障礙者權益、保護個人隱私」之訓練及管理機制，供應商應定期評估

與控制相關的員工權益風險評估及管理，稽核及審查員工權益政策和管理流程，並適當揭露予利害關係者，以提升與持續改進供應商的員工權益績效，包括所有員工和臨時工、工作者（包括供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商）及保障弱勢或邊緣化團體（包括原住民、移工、契約人員、性取向族群、少數族裔、退伍軍人、婦女、殘疾人士及小型企業），這些重大關注議題包括但不限於在營運中融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利以及發展的尊重，提供安全與健康且零騷擾的工作環境、杜絕不法歧視以確保工作機會均等、禁止強迫勞動與禁用童工、恪守所有適用的薪資及工時法規、協助員工維持身心健康及工作生活平衡、負責任的礦產採購、勞動權利多元化及不歧視騷擾的員工權益關注事項與做法，支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供包括但不限於匿名舉報方式在內的多元開放式溝通管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以回饋意見或舉報疑似違規行為。同時供應商應因應多變的內外部情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法，並建立申訴、調查與補救流程，適時採取行動減輕任何不利員工權益的影響。

⑨多元與共融文化

供應商應堅信多元職場的價值，在相互包容的前提下培育未來人才，使產業得以受益於全球人才資源的最大潛能。公平的就業機會是公司競爭力的來源；供應商應尊重差異，無論在聘用或晉升流程中，皆不受其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向影響。

⑩無障礙文化

供應商應致力於建立一個無障礙文化的職場，為各種能力的工作人員營造一個包容的就業環境，包括為殘障人員、弱勢或邊緣化團體的勞動權利，支持和授權具有不同能力和功能或工作需求的求職者和員工，營造一個無障礙機能的職場、設計與建立無障礙文化的職能團隊。

III【健康與安全】

供應商應意識到除了盡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質素、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。供應商也應意識到，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

供應商應透過分級控制原則，識別評估和減輕工作場所的健康及安全危害（如化學、電氣和其他能源、火災、車輛和跌倒墜落危害等），以免危及職工。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。應採取對性別回應的措施，例如讓孕婦和哺乳期女性遠離存在高度隱患的工作環境、消除或減輕孕婦和哺乳期女性所承受的任何（包括與分派予其工作相關的）職業健康和 safety 風險。

②應急準備

供應商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、員工通告和疏散計劃、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。應急計劃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、應急人員的聯絡資料和復原計劃。這些方案和程序應著重盡量減低對生命、環境和財產的危害。

③職業傷害和職業病

供應商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。供應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工業衛生

供應商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。當無法充分控制危害時，應免費提供工人並使用適當的、維護良好的個人防護裝備。供應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。供應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。防護計劃須持續並包括有關這些危害相關風險的教材。

⑤體力勞動工作

供應商應當識別、評估並控制從事重體力勞動給員工帶來的危害，包括以人力搬運物料或重複提舉重物、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

供應商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

供應商應當為員工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。供應商或勞工仲介人提供的勞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、充足的照明供暖和空調設備、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。針對傳染病，供應商應擬定並實施計畫，採取合理的步驟來防範、預防及應變勞工之間可能出現傳染病的情況。

⑧健康與安全溝通

供應商應當為員工提供以其所講語言或其能夠理解之語言進行的適當職業健康和 safety 資料和培訓，以識別員工面對的所有工作場所危害情況，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，或將有關資料放在員工可看清並可取用的位置。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）。在開始工作前及之後定期培訓所有員工。應鼓勵員工提出任何健康和 safety 方面的疑慮，確保他們不會受到報復。

⑨自然災害風險減緩

供應商應了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。

IV【環境】

供應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。供應商應查明其製造作業過程對環境的衝擊，考慮到土地、森林和水權等生態和環境因素，確保其活動不會對當地社區的居民、環境和自然

資源造成不可逆的影響，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預防污染和資源保護

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）盡量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢棄物。同時應致力於節約自然資源，包括水、化石燃料、礦物和森林產品，以保護我們的環境。

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、廢棄物及其他物質，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固體廢棄物

供應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棄物(非有害)。應加以追蹤與記錄固體廢棄物(非有害)數據。

⑤廢氣排放

在排放營運過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、耗蝕臭氧層的物质以及燃燒副產品前，應當按照要求對其歸納特徵、例行監察、控制和處理。應依照《蒙特婁議定書》和適用的法規來有效管理耗損臭氧層的物质。供應商也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。

⑥材料控制

供應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之物質（包括回收和棄置標籤）。

⑦水資源管理

供應商應當實施用水管理計劃與考量訂立水資源相關目標，以記錄、分類和監察水資源、使用和排放；尋求機會節約用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或棄置前，應當按照要求對其歸納特徵、監察、控制和處理。供應商應當對污水處理和控制系統的性能進行例行監察，以確保達最佳性能和符合監管規例。

⑧能源消耗和溫室氣體排放

供應商須訂立全公司的絕對溫室氣體減量目標並作出報告。應追蹤、記錄和公開報告能源消耗以及符合 ISO14064-1 要求之範疇 1、2 及顯著相關範疇 3 的溫室氣體排放。供應商應當找到方法來改善能源利用效率並盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

⑨生物多樣性

供應商應遵守生物多樣性保育相關法規，避免營運影響重要棲地，並參與對於自然生態系統保育行動，減緩生物多樣性的喪失。

V【道德規範】

為履行社會責任並在市場上取得成功，供應商及其代理商必須謹守最高的道德標準，包括：

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。供應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。供應商應接受凱美反貪腐暨反賄賂之風險評估與盡職調查程序，並建置反貪腐暨反賄賂相關規範。

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，亦不得有透過捐贈、捐獻或贊助等變相行賄之行為，以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益。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任何第三方間接地進行）。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律的要求。

③資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在供應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參與勞工、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；須以嚴謹保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識；並應保護客戶和供應商的資料。

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，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者（任何揭露公司員工、主管或公務員和政府機構從事不當行為的人），並確保其身份的機密性和匿名性。供應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私隱

供應商承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。供應商應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守私隱和資料安全法律及監管要求。

⑧檢舉管道

凱美設有檢舉制度，供應商於交易議約及履約過程中，若發現凱美員工、凱美關聯人員有貪污、竊盜、侵占、營私、舞弊或其他不道德及不誠信的行為時，應依凱美檢舉與申訴管理程序提出檢舉。

檢舉信箱：discipline@jamicon.teapo.com

VI【管理體系】

供應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

與供應商營運和產品相關的適用法例、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管理職責與責任

供應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劃的實施。高級管理層應定期檢查管理體系的運行情況。

②法律和客戶要求

制定程序識別、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）。

③風險評估和風險管理

制定程序識別與供應商經營相關的守法、環境、健康與安全及勞工活動及道德風險。評定每項風險的級別，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，包括發展且定期檢視營運持續性計畫(BCP)，應積極評估可能影響供應鏈穩定性的潛在威脅(自然災害、人為事故、緊急狀況..等)，並制定BCP為員工提供定期演練，以確保面臨不可預測事件時能迅速恢復並繼續提供服務。

④改進目標

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

⑤培訓

應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施供應商的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法例與法規的要求。

⑥溝通

制定程序將供應商的政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

⑦員工意見、參與和申訴

制定持續可行的程序（包括有效的申訴機制）以評估員工對本準則所涵蓋之實踐或違反情況和條件的認知度，並獲取員工在這方面的意見，進而推動持續改進。必須為員工提供一個安全的環境，讓其安心地提出申訴和意見而不必擔心受到報復。

⑧審核與評估

定期進行自我評估，從而確保符合法例與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會與環境責任相關要求。

⑨糾正措施

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。

⑩文檔和記錄

建立並保留文檔和記錄，從而確保符合監管規例與公司的要求，同時應保障私隱的機密性。

VII【供應鏈管理】

供應商應制定程序將本準則的要求傳達給其供應商，並監管其供應商對本準則的遵行情況：

①公司承諾

企業的社會及環境責任政策聲明應確定供應商對守法以及持續改進的承諾，並由行政管理層簽署，並以當地語言張貼於工作場所內。

②材料使用與資源使用效率

為遵守各國所有適用法律法規和客戶要求，供應商應減少原物料於環境面(減少取水、能耗、廢棄物製造等)與社會面(員工權益、社區與鄉村發展等)等負面之衝擊並優先採用有第三方驗證之原料。供應商得考量提升回收料比例並訂定產品及包裝使用回收料等目標，並建議追蹤與保留記錄。供應商得於技術品質可行下盡量提高回收料等相關材料使用比例，以及產品回收率。應提高資源使用效率，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)的消耗。

③負責任地採購礦物

供應商應就其製造的產品成份中鈮、錫、鎢、金、鈷及雲母的來源及供應鏈，採納政策並進行盡職調查，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。

④供應商的責任

制定程序來將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。

各供應商應遵守、履行本準則的條文及規範，我司(凱美包含子公司，以及其關係企業)將隨時到貴公司進行核查行動，需要得到緊密的配合和協助。

供應商名稱：

主要業務：

聯絡人：

地點：

電話：

【施行生效日】

自 2024 年 9 月 01 日生效