WT MICROELECTRONICS

社會政策與行為準則

Effective July 2020; last updated March 2025

文曄作出支持這份社會政策與行為準則的聲明，以下簡稱本準則，並積極貫徹本準則及其規範。同時，文曄在整個供應鏈中倡議採用本準則。本守則之適用範圍及於文曄及其子公司(以下簡稱「本集團」)

本集團的所有營運活動皆需完全遵守其經營所在國家的法律、規章及法規，這是採用本準則的基本原則。本準則亦鼓勵本集團除遵守法律以外，更進一步積極利用國際公認的標準推動社會和環境責任以及商業道德。

在任何情況下，遵守本準則均不能導致違反當地法律。然而，如果本準則與當地法律的標準有所不同，本準則將遵從標準界定為符合最嚴格的規定。本準則符合《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，其中的規條引申自不同的關鍵性國際人權標準，包括國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》 (Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)和《世界人權宣言》(UN Universal Declaration of Human Rights)。

本集團在編寫本準則的過程中，參考並使用了以下國際標準與倡議。

- 負責任商業聯盟行為準則負責任商業聯盟(6.0 版)
- 世界人權宣言
- 聯合國反腐敗公約
- 聯合國全球契約
- 國際勞工組織安全與健康施行準則
- 國際勞工組織國際勞動標準
- 經濟合作與發展組織關於來自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
- ISO 45001 職業安全健康標準

A. 勞工

本集團根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們。這適用於所有勞工，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。本準則編寫時參考了附錄中列出的公認標準，而這些標準同時亦是額外的資訊來源。

(1) 自由選擇職業

本集團承諾禁止使用強迫、擔保(包括抵債)或用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受人員用作勞工或取得服務。除了禁止對勞工進出入公司工作場所作出不合理限制外，也不無理地約束勞工在工作場所內走動的自由。

作為招聘程序中的必要部份，必須在勞工離開原本的國家前，為他們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；而在抵達接收國家後，僱傭協議不得有任何替換或更改，惟有關更改是為了符合當地法律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或終止僱傭關係的權利。

僱主或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身分證或出入境證件，如政府頒發的身分證明、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其僱員的工作許可證則例外。僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。

(2) 青年勞工

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(三項中取其指定年齡最大的一項)。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(青年勞工)不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。本集團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例與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。本集團提供適當支援和訓練予所有學生勞工。如果沒有當地法律的規管，學生勞工、實習生和學徒的薪資水準最少與從事相同級別的員工一樣的薪資。

(3) 工時

根據有關的商業實踐研究，生產力降低、職員流動率上升以及受傷和患病情況的增多與勞工的疲勞度有顯著的關連。因此，工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。

(4) 薪資與福利

支付給員工薪資符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的法令。

本集團禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。在每個支薪時刻，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。

(5) 人道待遇

避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓逼或是口頭辱罵；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。

(6) 不歧視

本集團承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、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等在招聘及實際工作中歧視員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。本集團為員工提供適當的場所進行宗教活動。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查。

(7) 自由結社

根據當地法律，本集團尊重所有員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，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。員工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。

B. 健康與安全

本集團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品質、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。本集團也意識到持續地在員工身上投入資源和進行教育，是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。本準則在編寫時參考了國際勞動安全管理體系，如 OHSAS 18001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引。

(1) 職業安全

本集團透過適當的流程設計、工程和行政管制、防護保養。以及公共安全知識培訓，來識別和評估以及監督潛在的職業安全危害，如化學、電力和其他能源、火災、運輸工具和跌倒危險或事故。

本集團提供適當的、保養良好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。亦採取合理的措施，讓懷孕的婦女、餵哺母乳的母親遠離存在高度危險的工作環境，消除或減少工作環境中任何對於懷孕和哺乳需求員工會產生健康或安全風險的因子，包含與其工作內容相關的風險等，同時我們為有需求的員工提供適當的哺乳設施及場所。

(2) 急救措施

本集團確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施緊急應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、員工通告和疏散程序、員工培訓和演習、適當的火警偵測和滅火設備、暢通無阻的出口以及充足的疏散設施和恢復計劃。這些方案和程序盡量減低對生命、環境和財產的危害。

(3) 工作傷害和職災

本集團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、調查案例並執行糾正措施以杜絕類似情況、協助員工返回工作崗位。

(4) 工業衛生

本集團透過國際工業衛生標準，以識別、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。透過適當設計、工程和行政控制消除或控制潛在危險。如這些措施無法有效預防危害，也為員工提供和使用適當、妥善維護的個人防護裝備，防護計劃包括有關這些危險事故相關風險的教材。

(5) 負重之勞動工作

本集團識別、評估並控制從事體力勞動工作給員工帶來的影響，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

本集團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，本集團提供和正確地維護物理防護裝置、防呆裝置以及緩衝裝置。

(7) 公共衛生和食宿

本集團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。本集團提供的員工宿舍當保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充

足的照明、供暖和通風設備、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。

(8) 健康與安全素材

本集團為員工提供以其使用的語言或其能夠明白的語言進行的適當職業健康和安全資料和訓練，以識別員工面對的所有工作場所危險情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。在工作場所的明顯處，張貼健康與安全相關資料，或將有關資料放在員工可識別和易於接觸的位置。在開始工作前、中後，定期提供訓練予所有員工。

C. 道德規範

為履行社會責任並在市場上獲得道德聲譽，本集團及其代理商謹守最高的道德標準，包括:

(1) 誠信經營

本集團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。本集團在全體營運過程中皆謹守最高的誠信標準。

(2) 無不正當收益

本集團持續的監督和強制執行程序以確保符合反腐敗法的要求。包括提供、核准、給予或收受任何有價之物，無論是直接還是透過第三方間接地進行。以期獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益。

(3) 資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在本集團的商業記錄上。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、財務狀況和營收的資料。不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況。

(4) 智慧財產權

本集團尊重知識產權；須以保護智慧財產權的方法傳遞技術和生產知識；並保護客戶和供應商的資料。

(5) 公平交易

本集團謹守公平交易、廣告和競爭標準。

(6) 吹哨者之身份保護

除非受法律禁止，本集團制定程序來保護供應商和員工檢舉者 ，並確保其身份的機密性和匿名性。本集團也制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。吹哨者的定義：任何揭弊公司員工、主管或公務員和政府機構的行為者。

(7) 負責任地採購礦物

本集團制定政策來合理地確保他們製造的產品中所含有的鉭、錫、鎢和黃金不會直接或間接地資助或有利剛果民主共和國及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝團體。本集團對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，並在客戶查詢時提供有關審核標準的資料。

(8) 隱私

本集團承諾合理地保護任何與其有業務來往者，包括供應商、客戶、消費者和員之個人資料和隱私。本集團在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時，遵守隱私和資訊安全法律及監管要求。

D. 管理體系

本集團採用或建立範圍與本準則內容相關的管理體系，以確保：(a) 符合與本集團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。管理體系也推動持續改進。

(1) 我們的承諾

本集團的社會政策與行為準則，明文規定對於全體營運活動的合法性，以及持續改進的承諾，並由最高管理階層簽署。

(2) 管理職責與責任

本集團指定當責高階主管，以負責管理體系和相關計劃的實施。高階管理層定期檢視管理體系的運作情況。

(3) 法律和客戶要求

本集團制定程序識別、內部稽核並理解適用的法律法規和客戶要求，包括本準則的要求。

(4) 風險評估和風險管理

本集團制定程序識別與本集團經營相關的守法、環境、健康與安全以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。

(5) 改進目標

本集團制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高本集團的社會和環境責任績效，包括對本集團為達成這些目標所取得的成效進行定期審核。生產區域、倉庫和儲存設施、廠房/工作場所支援設備、實驗室和測試區域、衛生設施、廚房和員工宿舍都納入環境健康與安全風險評估的範圍內。

(6) 培訓

本集團為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施本集團的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法律與法規的要求。

(7) 溝通

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

(8) 員工意見、參與和申訴

本集團制定持續進行的程序，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，從而推動持續改進。

(9) 審核與評估

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

(10) 持續改善措施

本集團制定持續改善措施，以確保內部稽核時所發現的不足之處。

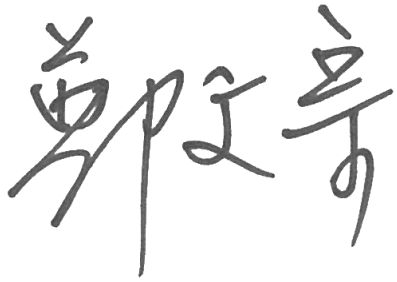
(11) 文件紀錄

本集團建立並保留文件和記錄，從而確保符合本準則的要求，同時也依據文件機密等級，提供相對應的資訊安全維護機制。

(12) 供應商的責任

本集團將本準則的要求傳達給供應商，並適時的監督供應商對本準則的遵守情形。

簽名



董事長
文曄科技股份有限公司