

五鼎生物科技股份有限公司

供應商行為準則

五鼎生物科技股份有限公司(以下簡稱「五鼎生技」)長期關注社會責任、環境保護、商業道德、經營管理等領域，為確保五鼎生技供應鏈(供應商、承攬商及服務供應商)都能提供健康安全的工作環境、員工受到尊重並具尊嚴、商業營運符合環境保護要求並遵守道德操守，五鼎生技以國際社會責任標準為藍本制定了本供應商行為準則(以下簡稱「本準則」)，邀請所有的供應夥伴在永續發展上一齊努力。並在任何情況下，為本公司提供產品或服務時，均應恪遵守法、合乎道德要求及對社會環境負責的承諾，並遵守其經營所在國家與地區的法律和法規。同時，我們也將供應商對本準則的遵循程序，作為採購決策的一個主要評估項目。

1. 童工

- 1.1 供應商不應僱傭或支援使用童工。「童工」指僱傭任何未滿16歲(依據台灣勞基法第44條，此定義可依工廠在地法令定義調整)、或未達義務教育年齡、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)。
- 1.2 如果發現有兒童從事符合上述童工定義的工作，供應商應建立、記錄、保留關於救助兒童的書面政策和書面程序，並將其向員工及利益相關方有效傳達。供應商還應給這些兒童提供足夠財務及其他支持以使之接受學校教育直到超過上述定義下兒童年齡為止。
- 1.3 供應商可以聘用未成年工，但如果法規要求未成年工必須接受義務教育，他們應當只可以在上課時間以外的時間工作。在任何情況下未成年工的上課、工作和交通的累計時間不能超過每天10小時，並且每天工作時間不能超過 8 小時，不可以安排未成年工上晚班或夜班。
- 1.4 無論工作地點內外，供應商均不得將兒童或未成年工置於對其身心健康和發展有危險或不安全的環境中。

2. 強迫或強制性勞動

- 2.1 供應商既不得使用或支援使用第 29 號國際勞工組織(ILO)公約中規定的強迫或強制勞動，包含監獄勞工，也不可要求員工在受雇之時交納“押金”或存放身份證明檔於供應商。
- 2.2 任何供應商或向供應商提供勞工的實體都不可以強迫員工繼續為供應商工作而扣留這些員工的任何工資、福利、財產或文件。
- 2.3 供應商應確保員工不承擔全部或部分僱傭費用或成本。
- 2.4 員工有權利在標準工作時間完成後離開工作場所。只要員工有按照合理

的期限提前通知供應商，員工可以自由終止聘用合約。

2.5 任何供應商或向供應商提供勞工的實體都不可以從事或支援販賣人口。

3. 健康和 safety

- 3.1 供應商應提供一個安全 and 健康的工作環境，並應採取有效的措施防止潛在的健康 and 安全事故 and 職業傷害，或在工作的過程中發生的 or 引起的疾病。基於產業相關的安全與健康的知識以及任何特定的危害，只要是合理可行的，就應當減少 or 消除工作場所的所有危險因素。
- 3.2 對孕婦 and 哺乳期婦女，供應商應評估所有他們所在 work 場所的風險，確保實施所有合理的措施來消除 or 減少任何對他們的健康 and 安全造成傷害的風險。
- 3.3 對於採取有效減少 or 消除了 work 場所的所有危害因素措施後依然存在的風險，供應商應免費向員工提供適當的個人防護設備。如有人員發生工作傷害時，供應商應提供緊急救護並協助工人獲得後續的醫療。
- 3.4 供應商應任命一位高層管理代表，負責確保為所有員工提供一個健康與安全的工作環境，並且負責執行本準則中有關健康與安全的各項要求。
- 3.5 應當建立 and 維護一個由管理者代表 and 工人平衡組合的健康安全委員會。除非法律另有規定，委員會中至少有一名工人代表（如果該代表同意加入委員會）且該代表是被認可的工會代表。在工會未有指定代表 or 供應商尚未成立工會的情況下，應當由工人指定一名他們認為合適的代表來參加。這些決策應當有效地傳達到所有員工。委員會成員應當參加培訓及定期的重新培訓以確保他們能勝任並致力於不斷改善 work 場所的健康 and 安全條件。應當進行正式的、定期的職業健康安全風險評估來確定、解決當前 and 潛在的健康 and 安全危害。這些評估，糾正 and 預防措施的記錄應當妥善保存。
- 3.6 供應商應當定期為員工提供有效的健康 and 安全培訓，包括現場培訓，並在需要的地方安排特定工作訓練。此類培訓應當為新員工及重新分配工作的員工在以下情況下重複進行：事故重複發生的地方，當技術變化 or 引進新設備會對員工的健康 and 安全造成新的風險。
- 3.7 供應商應當建立標準作業程序來檢測、預防、減少、消除 or 應對潛在會對員工的健康 and 安全造成風險的因素。供應商應當保留所有關於發生在 work 場所裡，以及所有在供應商提供的住宅 and 物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合約服務商提供住宅 or 物業）的健康 and 安全事故的書面記錄。
- 3.8 供應商應當為所有的員工免費提供：乾淨廁所設施，飲用水，適合的吃飯及休息空間，在適用情況下提供儲存食物的衛生設備。
- 3.9 無論員工宿舍是否其所擁有、租賃 or 由合約服務商提供，供應商應當確保任何向員工提供的宿舍設施乾淨，安全並滿足員工的基本需求。
- 3.10 無需向供應商申請許可，所有員工都有權利使自己遠離即將發生的危及

自身安全的嚴重危險。

4. 自由結社及集體談判權利

- 4.1 所有員工應當有權利組建、參加和組織自己所選擇的工會，並代表他們自己和供應商進行集體談判。供應商應尊重這項權利，並應當有效地告知員工可以自由加入其所選擇的工人組織以及這樣做不會對其有任何不良後果或受到供應商的不當處理。供應商不應當以任何方式干涉該類工人組織或集體談判的建立、運作或管理。
- 4.2 在自由結社和集體談判權利受到法律限制的情況下，供應商應當允許工人自由選舉自己的代表。
- 4.3 供應商應當保證工會成員、工人代表和任何參與組織工人的員工不會因為其是工會成員，工人代表或參與組織工人的活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復，並且保證這些代表可在工作場所與其所成員保持接觸。

5. 歧視

- 5.1 供應商在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解雇或退休等事務上，不得從事或支持基於種族、民族、區域或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見、年齡或其他任何可引起歧視的情況。
- 5.2 供應商不得干涉員工行使其遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、民族或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見或任何其他可引起歧視的情況所需要的權利。
- 5.3 在所有由供應商提供的工作場所，住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合約服務商提供住宅或物業），供應商不得允許進行任何威脅、虐待、剝削、或性侵犯行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。
- 5.4 供應商不得在任何情況下讓員工接受懷孕或童貞測試。

6. 懲罰措施

- 6.1 供應商應當給予所有員工尊嚴與尊重。公司不得參與或容忍對員工採取體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱的行為，不允許以粗暴、非人道的方式對待員工。

7. 工作時間

- 7.1 供應商應當遵守適用的法律，集體談判協議(如適用)及行業標準中關於工作時間，休息和公共假期的規定。標準工作週(不含加班時間)應當根據法律確定但不可以超過 48 小時。
- 7.2 員工每連續工作六天至少須有一天休息。只有在以下兩種情況同時發生時才允許有例外：

- a) 國家法律允許加班時間超過該規定；及
 - b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許將工作時間平均，並包括足夠的休息時間。
- 7.3 除非符合7.4條，所有加班應當是自願的，並且每週加班時間不得超過12小時，也不可經常性加班。
- 7.4 如供應商與代表眾多所屬員工的工人組織（依據上述定義）通過自由談判達成集體協商協議，供應商可以根據協定要求工人加班以滿足短期業務需要。任何此類協議必須符合上述其他各項工作時間準則要求。

8. 薪酬

- 8.1 供應商應當尊重員工獲得生活工資的權利，並保證一個標準工作週(不含加班時間)的工資總能至少達到法定、集體談判協定(如適用)或行業最低工資標準的要求，而且滿足員工的基本需要，以及提供一些可隨意支配的收入。
- 8.2 供應商應當保證不以懲罰目的而扣減工資，除非同時滿足以下條件：
- a) 這種出於懲罰而扣減工資是國家法律允許的；及
 - b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許以扣減工資方式進行懲罰。
- 8.3 供應商應當確保每一個工資支付週期向員工的工資和福利組成解釋得清楚詳細，並定期向員工以書面形式列明工資、待遇構成。供應商應當依法並以方便工人的方式為所有工人支付工資和福利，但在任何情況下工資不能被推遲支付或以某些限制形式支付，比如抵用券，優惠券或本票。
- 8.4 所有加班應按照國家或集體談判協議規定的倍率支付加班工資。若在某些國家沒有法律或沒有集體談判協議規定加班工資倍率，則加班費應當以供應商規定的額外的倍率或根據普遍接受的行業標準中最高的計算。
- 8.5 供應商不應當採用純勞務性質的合約、連續的短期合約、和虛假的學徒工方案，或其他方案來逃避勞動法規、社會保障法規中所規定的供應商對員工應盡的義務。

9. 管理系統

9.1 政策、程式和記錄

- 9.1.1 高階管理層應當以適當的語言寫出政策聲明並通知所有員工，告知已經選擇遵守本準則要求。
- 9.1.2 該政策聲明應包括供應商的以下承諾：符合所有本準則的要求、國家法律、其他適用的法律和其他需要遵守的要求。
- 9.1.3 在供應商的工作場所，住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合約服務商提供住宅或物業），這個政策聲明和本準則應當以適當的和可理解的形式、突出和明顯地被表達出來。

- 9.1.4 供應商應當制定政策和程式來實施本準則。
- 9.1.5 這些政策和程式應當以所有適當的語言有效地同所有員工溝通且讓他們有管道瞭解。這些溝通也應當清晰地與客戶，供應商、分包商和次級供應商進行分享。
- 9.1.6 供應商應當保持適當的記錄以證明本準則的實施及合規性。這些記錄包括管理系統這個要素中所列明的要求。應保留相關記錄，並以書面或口頭總結方式提供給工人代表(們)。
- 9.1.7 為了持續改善，供應商應當定期對政策聲明、方針、執行本準則的作業程式及執行結果進行管理評審。
- 9.1.8 供應商應當以有效的形式和方式對利益相關方公開其政策聲明。

9.2 社會責任績效團隊

- 9.2.1 應當建立一個社會責任績效團隊來執行所有本準則的所有要求。這個團隊應當由以下代表均衡構成：
- a)工人代表(們); 和
 - b)管理人員
- 高層管理應當完全承擔實現標準合規性的責任。
- 9.2.2 在已經成立工會的供應商，社會責任績效團隊中的工人代表應當為工會代表(們)(如果他們同意)。在工會未有指定代表或供應商尚未成立工會的情況下，員工可以在他們中間自由選擇一個或多個工人代表(們)。在任何情況下，不得將工人代表視為工會代表的替代。

9.3 風險識別和評估

- 9.3.1 社會績效團隊應當對不符合本準則的實際或潛在項進行定期書面風險評估並確定優先改善項。還應當向高層管理人員推薦改善行動計畫以解除這些風險。解除這些風險的行動優先次序根據其嚴重程度或延遲回應將使其無法解決的情況來決定。
- 9.3.2 社會績效團隊應當基於推薦的資料、資料收集技巧，並通過與利益相關方之間有意義的磋商來進行風險評估。

9.4 監督

- 9.4.1 社會績效團隊應當有效地監督工作場所活動以確保：
- a) 符合本準則；
 - b) 落實解除由社會績效團隊識別的風險；
 - c) 系統可以有效運行，實現符合供應商政策及本準則的要求。
- 在執行監督過程中，社會績效團隊有權收集資訊，或邀請利益相關方參與其監督活動。還應當與其他部門研究、定義、分析或解決任

何可能與本準則不符合項目。

9.4.2 社會績效團隊也應當推動日常內部審核，並將標準執行情況、改善行動的益處，以及糾正和預防措施的記錄以報告形式提交給管理高層。

9.4.3 社會績效團隊應定期舉行會議，回顧進展和識別進一步加強標準實施的潛在行動。

9.5 內部參與和溝通

9.5.1 供應商應當證明員工有效地理解本準則的要求，並應當通過日常溝通定期將本準則的要求傳達給員工。

9.6 投訴管理和解決

9.6.1 供應商應建立書面申訴程序，確保員工以及利益相關方可以在保密、公正、無報復的情況下對工作場所和／或本準則的不符合項目進行評論、建議、報告或投訴關切。

9.6.2 供應商應當制定關於對工作場所和/或不符合本準則或實施的政策和程序所進行的投訴的調查、跟蹤和結果溝通的作業流程。這些結果應當可以被所有員工及利益相關方自由獲取。

9.6.3 供應商不得對向提供本準則符合性及投訴工作場所的任何員工及利益相關方進行紀律處理、解雇或其他歧視性的懲罰。

9.7 外部審核和利益相關方參與

9.7.1 對於驗證供應商是否符合本準則要求的審核，無論是在通知或不通知審核日期的情況下，供應商均應當全力配合外部審核員確定導致不符合本準則的問題的嚴重性和頻率。

9.7.2 供應商應當邀請利益相關方參與，以達到可持續符合本準則。

9.8 糾正和預防措施

9.8.1 供應商應當提供足夠的資源並制定政策和程序以確保及時實施糾正和預防措施。社會績效團隊應確保這些行動計畫有效實施。

9.8.2 社會績效團隊應當至少保持以下記錄：時間表、本準則不符合項目，根本性原因，糾正及預防措施，改善結果。

9.9 培訓和能力建設

9.9.1 供應商應當根據風險評估的結果，對所有員工實行有效執行本準則的培訓計畫。供應商應定期衡量培訓的有效性和記錄培訓內容和頻率。

9.10 供應商和分包商的管理

9.10.1 供應商應針對準則執行合規性對其供應商/分包商、私營就業服務機構和次級供應商進行盡職調查。同樣的調查方法適用於新的供應商/分包商，私營就業服務機構和次級供應商的篩選。

供應商應當至少以下行動以確保符合此要求，並進行記錄：

- a) 向供應商/分包商、私營就業服務機構和次級供應商的高層核心管理層有效傳達本準則的要求；
- b) 評估供應商/分包商、私營就業服務機構和次級供應商不合規項目帶來的重大風險；

備註：“重大風險”的解釋可在指導檔中獲得。

- c) 作出合理努力確保這些重大風險已得到供應商/分包商、私營就業服務機構和次級供應商的充分解決。供應商應當根據其能力、資源及優先程度在適當的時間及地點來影響這些實體。

備註：“合適的努力”的解釋可在指導檔中獲得。

- d) 進行監督和可追蹤記錄確保供應商/分包商、私營就業服務機構和次級供應商解除重大風險及改善情況，確保這些重大風險項被有效地解決。

9.10.2 供應商在同供應商/分包商或次級供應商處接收，處理推廣商品或服務的過程中，如發現有家庭工被使用，供應商應當採取有效行動確保那些家庭工獲得一定程度上的保護（相同於在本準則下供應商內部員工所獲得的保護）。