

## 供應商社會責任與道德規範承諾書

為明確 TPK Holding Co., Ltd 及其關係企業（簡稱“TPK”）對供應商的 CSR 管理要求，確保供應商採用符合社會責任的方式生產產品或提供服務，促進產業鏈可持續發展，供應商在此確認並承諾遵守下文所述 TPK 關於供應商社會責任與道德之相關規範：

### 1. 定義

- 1.1 CSR：Corporate Social Responsibility，包括對勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德等要求。
- 1.2 童工：任何十五周歲以下的人。若當地法律所規定最低工作年齡或義務教育年齡高於十五歲，則以較高年齡為準。如果當地法律規定最低工作年齡為十四歲，並符合國際勞工組織第138號公約有關發展中國家的例外規定，則以較低年齡為準。中國法律規定童工工作年齡為小於十六周歲。
- 1.3 未成年工：指年滿十六周歲未滿十八周歲的勞動者。
- 1.4 監獄勞工：指處於受政府或軍隊監禁的人員作為勞動者。
- 1.5 衝突礦物：指錫、鉍、鎢、金等原產於剛果民主共和國及其周邊國家的礦物，這些礦物的銷售可能為這些國家持續的武裝衝突提供了財力支援。

### 2. 承諾

供應商同意作出如下承諾：

#### 2.1 CSR管理體系

##### 2.1.1 CSR體系

供應商應參照 ISO14001、OHSAS18001、SA8000、RBA 和 ISO26000 等國際標準、行業準則及相關法律法規建立並有效運行 CSR 管理體系，並應通過合格的協力廠商機構進行認證並獲得認證證書。

##### 2.1.2 CSR政策

供應商應建立企業社會責任政策，包括遵守相關法律法規、國際標準並承諾持續改進。

##### 2.1.3 管理職責與責任

供應商應建立包括高級管理人員、CSR 專業人員、相關部門主管的專門組織，明確 CSR 管理職責。

##### 2.1.4 法律遵循與客戶要求

供應商應識別、監控並理解運用適用的法律法規和客戶要求。供應商應遵守相關 CSR 國際標準、國家和地方法律法規。若國家法律法規與該國際標準相衝突，則應採用與國家法律法規一致的標準。若法律條款和與本承諾書無衝突但規定的內

容不相同，則要採用更能保護員工利益的條款。

#### 2.1.5 風險評價和風險管理

供方應制定程式以識別與其經營有關的勞工、健康安全、環境和商業道德等方面的風險，並實施適當的程式以確保合規性和風險控制。

#### 2.1.6 附有實施計畫和措施的績效目標

供應商應定期制定 **CSR** 績效目標和實施計畫以提高其社會責任績效並定期對所取得的績效成果進行評估。

#### 2.1.7 培訓

供應商應當建立職業培訓制度，按照國家有關法律規定提取或使用職業培訓經費，根據本單位實際情況，有計劃地對勞工進行職業培訓。

#### 2.1.8 溝通

供應商應制定一套合理的溝通、彙報機制，將供應商 **CSR** 相關績效、**CSR** 報告、**CSR** 事件及時傳遞給 **TPK**。

#### 2.1.9 內審與評估

供應商應定期進行內部稽核和自我評估，以確保符合法律法規、本承諾書的相關要求。

#### 2.1.10 持續改善

- a) 供應商應制定合理機制對內部或外部進行的評估、稽核中發現的不符合**CSR**政策的相關問題，根據其性質和情節，及時制定改進計畫予以有效的補救和糾正。
- b) **TPK**或**TPK**的客戶有權對供應商及其供應商的**CSR**管理體系進行現場稽核，供應商須予以配合與支持。當供應商的**CSR**管理體系不符合本承諾書或**TPK**要求時，供應商應及時按照**TPK**的要求進行整改和糾正。
- c) **TPK**對供應商或其供應商的相關稽核，不影響或免除供應商對**TPK**的責任和義務。

#### 2.1.11 檔案和記錄

供應商應建立完善的檔案記錄和保密機制，確保符合相關法律法規與 **TPK** 的要求。

#### 2.1.12 問題處理及糾正行動

當勞工或 **TPK** 對供應商是否遵守本承諾書提出質疑或檢舉時，供應商應該及時調查、處理並做出書面回應。

## 2.2 勞工權益保障要求：

### 2.2.1 人權

供應商應遵守國際公認的人權標準，不得參與或支持任何侵犯人權的行為。供應商並應尊重每一位勞工的尊嚴、隱私和合法權利。

### 2.2.2 禁止使用童工

- a) 供應商不得雇用童工，並應採取合法有效的具體措施避免誤招童工。
- b) 供應商應根據國家法律建立和維持童工補救程式，並有效地傳達給全體員工。一旦發現使用童工，供應商應支援童工接受學校教育，直到他們超過兒童年齡為止。

### 2.2.3 強迫或強制性勞動

- a) 供應商不得以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫或變相強迫勞工勞動，不得違章指揮或強令冒險作業，也不得扣押勞工的居民身份證和其他證件，不得要求勞工提供擔保、交納“押金”或者以其他名義向勞工收取財物以迫使勞工為其工作。
- b) 供應商不得雇用監獄勞工，也不得將產品外包給監獄勞工進行生產製造。

### 2.2.4 工作時間與休息

- a) 供應商應遵守相關法律法規及行業標準中有關工作時間和休息休假的規定。除非遇到緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內不得超過60個小時，勞工每七天至少休息一天，一周連續工作時間不超過六天。
- b) 供應商無論採用計時、計件或按照當地法律法規認可的綜合工時制度，均應保留真實準確的勞工工時記錄。
- c) 供應商應建立有效的加班控管機制，確保勞工加班是合法自願的，並應建立合理合法的休息休假制度，確保勞工身心健康。

### 2.2.5 基本工資保障與社會保險

- a) 供應商支付勞工的工資應至少達到當地人民政府或相關行業規定的最低工資標準，提供國家法律規定的相關福利。
- b) 供應商應建立並嚴格執行勞動定額標準，不得強迫或者變相強迫勞動者加班。供應商安排勞工加班的，應當按照有關法律規定向勞工支付加班費。
- c) 在雇用勞工時，供應商應事先以通俗易懂的書面形式向勞工如實告知工作內容、工作條件、工作地點、職業危害、安全生產狀況、勞動報酬，發放勞動報酬的週期以及勞動者要求瞭解的其他情況。供應商不得以克扣工資作為懲罰勞工的手段，任何工資款項的扣除均應合法並讓勞工清楚。
- d) 勞工工資的發放應按結算週期以貨幣的形式向勞工本人支付，不得克扣或無故拖欠。
- e) 供應商應依法為勞工提供社會保險，包括工傷保險，並依法繳納相應的保險費。

### 2.2.6 建立保障勞工權益制度

- a) 供應商應依法建立和完善保障勞工權益的規章制度，包括工作時間、休息休假、工資支付、勞動紀律、辭退等事項，並將這些制度通過適當方式公示，使勞工能隨時查閱查詢。
- b) 供應商應建立、健全勞動安全衛生制度，嚴格執行當地勞動安全衛生規程和標準，進行勞動安全衛生教育，防止勞動過程中的事故，減少職業危害。

### 2.2.7 勞動合同

- a) 供應商應當自用工之日起與勞工簽訂勞動合同，勞動合同的訂立和變更應當採用書面形式，並遵循平等自願、協商一致的原則，不得違反法律、行政法規的規定。
- b) 供應商與勞工解除勞動合同應當符合法律規定。

### 2.2.8 未成年工和女職工保護

- a) 供應商可以根據需要聘用未成年工，但應按照相關法律法規的要求進行勞動保護，

包括但不限於：不得安排未成年工從事有可能危及健康或安全的工作、不能安排未成年工加班及上夜班和從事其他法律規定禁忌的勞動等。

- b) 除當地法律規定的不適合婦女的工種或者崗位外，婦女享有與男子平等就業的機會。
- c) 供應商應禁止安排女職工從事法律規定的禁忌勞動，禁止安排女職工在經期或懷孕期間從事高處、低溫、冷水作業和法律規定的其他禁忌勞動。對懷孕七個月以上的女職工，應禁止安排其延長工作時間和夜班勞動。
- d) 供應商應禁止安排女職工在哺乳未滿一周歲的嬰兒期間從事法律規定的禁忌勞動、安排延長工作時間或者夜班勞動。

### 2.2.9 懲戒措施

供方應對所有人員予以尊嚴及尊重，不得從事或支持體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱，也不得以粗暴、非人道的方式對待員工。

### 2.2.10 人道待遇與反歧視

- a) 供應商應承諾勞工免受任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體上的脅迫和言語侮辱等嚴苛的非人道待遇。
- b) 供應商不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同、種族或民族、身體殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團身份、婚姻狀況等在涉及聘用、發放報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上或實際工作中歧視勞工。同時，應向勞工提供合理的宗教活動安排。
- c) 供方應尊重不同種族和不同宗教信仰的員工，並在習俗上提供必要方便和條件。
- d) 供方不能允許在工作場所、由其提供或管理的住所和其他場所內進行任何威脅、虐待、剝削的行為及強迫性的性侵擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。
- e) 在任何情況下，供應商不得要求勞工做懷孕、童貞測試或任何帶有歧視性的醫學檢查。

### 2.2.11 尊重勞工結社自由和平等協商的權利

- a) 供應商應尊重勞工的結社及參與和平集會的權利，絕不惡意破壞、阻擾勞工成立或參加任何正當組織（例如：工會、職代會、俱樂部等）。
- b) 勞工有權依照法律規定，通過工會、職工代表或者其它形式參與民主管理或就保護勞工合法權益等事項與供應商進行平等協商。
- c) 供應商應保證參加工會的勞工人員及職工代表不會因為加入工會或參與工會活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復。

## 2.3 健康和安全管理要求

### 2.3.1 職業安全

供應商應通過正確的設計、工程和管理控制、預防性維護和安全工作流程（包括上鎖/掛牌）以及持續的安全培訓來控制勞工可能遇到的潛在安全危險（如電器和其他能源、火、車輛及墜落危險）。如果無法通過上述方式有效控制危險，應為勞工提供適當的、保養良好的個人防護裝備和有關上述危險可能導致風險的教育資料。應鼓勵勞工提出安全疑慮。

### 2.3.2 應急準備

供應商應識別並評估緊急情形和緊急事件，並通過實施應急方案及應對程式將其影響降到最低，包括：緊急報告、勞工通知和撤離程式、勞工訓練與演習、適當的火災偵測及撲滅設備、充足的出口設施和復原計劃。此類計畫和程式應盡可能減少對人身、環境和財產的危害。

### 2.3.3 工傷和疾病

供應商應制定程式和體系以預防、管理、跟蹤和報告工傷和疾病，包括以下規定：鼓勵勞工報告；對工傷和疾病案例進行分類和記錄；提供必要的醫療服務；調查案例並採取糾正措施以消除影響；幫助勞工重返工作。

### 2.3.4 工業衛生

供應商應鑒別、評估並控制由化學、生物及物理試劑給勞工帶來的影響。必須採取工程技術或管理手段來控制危險源過度暴露。無法通過這些方法有效控制危險源時，須通過適當的個人防護裝備方案保護勞工健康。

### 2.3.5 強體力型工作

供應商應鑒別、評估並控制從事強體力型工作給勞工帶來的影響，包括人工搬運材料和重複提舉重物、長時間站立、高度重複或強力的裝配工作。

### 2.3.6 機器防護

供應商須對生產設備和其他機械進行安全危害評估。應為可能導致勞工受傷的機械提供物理防護裝置、連鎖裝置及屏障，並正確進行維護。

### 2.3.7 公共衛生、飲食和住宿

供應商應為勞工提供乾淨的衛生間設施、飲用水及潔淨的食物準備、儲藏與用餐設施。若供應商有為勞工提供宿舍，提供的宿舍應保持潔淨安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的供暖和通風，以及合理的出入方便的私人空間。

### 2.3.8 健康與安全溝通

供應商應向勞工提供適當的工作場所健康與安全培訓；應在工作場所清晰張貼健康與安全相關資訊。

## 2.4 環境保護

### 2.4.1 環境許可與報告

供應商應獲取、維護並更新所有必需的環境許可證（如排放監測）、批准文書及登記證，並遵守其運營和報告要求。

### 2.4.2 預防污染和節約資源

供應商應在源頭上或通過實踐（如改進生產、維護和設施工藝，替換材料、節約資源、材料回收和再利用）減少和消除所有類型的資源耗費和污染（包括水和能源）。

### 2.4.3 有害物質

供應商應當識別和控制釋放到環境中會造成危險的化學物質及其他材料，確保其得到安全處理、運輸、存儲、使用、回收或再利用和處置。

### 2.4.4 廢水與固體廢物

供應商應採取系統化的方法來鑒別、管理、減少和負責任地處置或回收固體廢物（非

有害物質)。作業活動、工業流程和衛生設施產生的廢水在排放或處置前，需按要求進行性質識別、監測、控制和處理。此外，還應採取措施減少廢水產生。供應商應對其廢水處理系統性能進行常規監測。

#### 2.4.5 廢氣排放

供應商經營過程中，若有產生的揮發性有機化學物質、氣溶膠、腐蝕物、粉塵、消耗臭氧層的化學品和燃燒副產物等廢氣排放，需在排放前按要求進行性質識別、常規監測、控制及處理。供應商應對其廢氣排放控制系統性能進行常規監測。

#### 2.4.6 材料限制

- i. 供應商應遵守所有關於禁止或限制在產品和製造過程中使用特定物質（包括有關回收和處置的標識）的適用法律法規和客戶要求。
- ii. 所有產品應滿足RoHS、REACH、WEEE、綠色包裝等環保指令以及目標市場國家、地區的環保法規要求。
- iii. 所有產品生產應推行無鉛化和低毒害性控制，滿足相關法規關於化學品管理、有毒有害物質管制要求。
- iv. 供應商應實施綠色採購，對其提供的物料應進行環保核對總和管理。

#### 2.4.7 暴雨管理

供應商應採取系統化的方法來預防暴雨徑流污染。供應商應防止非法的排放和洩漏物質進入排水渠。

#### 2.4.8 能源消耗和溫室氣體排放

供應商應在工作場所級和/或企業級對能源消耗和溫室氣體排放進行跟蹤和記錄。供應商應尋求具有成本效益的方式以提高能源效率並盡可能減少能源消耗和溫室氣體排放。

### 2.5 商業道德要求

#### 2.5.1 商業誠信

供應商的所有商業活動均應遵循誠信標準，禁止任何形式的貪汙、腐敗、敲詐勒索和挪用公款、洗錢等行為。所有業務交易均應確保透明並應在供應商業務帳目和記錄中準確反映。

#### 2.5.2 無不正當利益

供應商不得主動或被動、直接或間接地向TPK人員本人或與其本人有聯繫的第三人，通過給付或接受禮物、金錢（包括但不限於現金、支票、信用卡等）、宴請或其他利益等手段，不正當地謀求與TPK有關的交易機會、探知交易價格或取得其他商業利益等不廉潔行為。

#### 2.5.3 資訊披露

依照適用法規和主要的行業慣例公開有關勞工、健康與安全、環境實踐、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。不允許偽造記錄或虛報供應鏈中的條件或實踐。

#### 2.5.4 智慧財產權

供應商應尊重智慧財產權，遵守國際保護智慧財產權的相關法律法規。

- 2.5.5 公平交易、公平競爭和廣告發佈  
供應商應制定公平交易、公平競爭、廣告發佈的制度，並應採取保護客戶資訊的保密措施。
- 2.5.6 身份保護及無報復政策  
供應商應制定相關機制確保檢舉之供應商及其勞工身份之機密性和匿名性。供應商應制定溝程式，讓勞工能夠提出疑慮而無需擔心遭到報復。
- 2.5.7 隱私  
供應商應保護所有業務相關人員，包括客戶、供應商和勞工的個人資訊的合理隱私期望。供應商在收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時應遵守隱私和資訊安全相關法律及法規要求。
- 2.5.8 負責任地採購採購礦物  
制定“無衝突礦物”政策，供應商不得採購或使用衝突礦物，並要求其下級供應商不得採購衝突礦物，必要時供應商應對這些礦物的來源和監管鏈實施盡職審查，並提供盡職審查的具體措施。

## 2.6 供應商社會責任管理

- 2.6.1 供應商應對其供應商/分包商進行 CSR 管理，包括但不限於建立供應商 CSR 管理體系、CSR 風險評估、CSR 績效管理，CSR 現場稽查及問題跟蹤改善。
- 2.6.2 供應商應與其供應商簽訂CSR承諾書，以促使其供應商加強社會責任管理。

## 3. 違反本承諾書的責任

- 3.1 若供應商行為不符合本承諾書的約定，則供應商應在TPK指定的合理期限內以費用自擔的方式糾正其與本承諾書約定不符的行為，直至符合本承諾書要求。
- 3.2 供應商應積極採取措施，確保TPK的客戶稽查一次性通過，如果TPK因供應商或其供應商/分包商不合格而未能一次性通過TPK客戶或第三方的稽查，導致需要再次進行現場稽查，後續客戶現場稽查的所有費用由供應商承擔，包括但不限於：TPK、TPK的客戶、第三方現場稽查人員的差旅費和稽查期間的工資¥1500元/人/天人民幣，及支付給第三方的稽查費用。
- 3.3 如TPK發現供應商或其供應商/分包商存在違反《TPK供應商CSR紅線要求》的情形，TPK有權立即單方面解除與供應商之間已簽訂的所有採購合同且不需承擔任何賠償或補償責任，並向TPK支付過去12個月交易總金額（包括已支付+未支付）的百分之八（8%）作為違約金。
- 3.4 違約金的收取並不解除供應商對TPK損失的賠償責任。如因供應商或其供應商/分包商違反本承諾書的行為給TPK造成損失的，供應商應對TPK予以賠償。

- 3.5 上述违约金、赔偿金、供应商应付稽查费用，TPK有权直接从任何对供应商的应付货款中扣除。

## 4. 参考文件

### 4.1 國際公約與法規

- 4.1.1 《世界人權宣言》
- 4.1.2 《兒童權利公約》
- 4.1.3 國際勞工組織公約第29和105條（強迫性和奴役性勞動）
- 4.1.4 國際勞工組織公約第87條（組織工會的自由）
- 4.1.5 國際勞工組織公約第98條規（集體談判的權利）
- 4.1.6 國際勞工組織公約第100和111條規定（男女同工同酬；歧視）
- 4.1.7 國際勞工組織公約第135條規（工人代表公約）
- 4.1.8 國際勞工組織公約第138條和建議款第146條規（最低年齡和建議）
- 4.1.9 國際勞工組織公約第155條和建議條款第164條（職業安全 and 健康）
- 4.1.10 國際勞工組織公約第159條（職業訓練與雇用／傷殘人士）
- 4.1.11 國際勞工組織公約第182條（最惡劣形式的童工勞動）

### 4.2 國際標準和行業標準

- 4.2.1 ISO14001：2015環境管理體系標準
- 4.2.2 OHSAS18001：2007職業健康安全管理體系標準
- 4.2.3 SA8000：2014社會責任國際標準
- 4.2.4 RBA 6.0 責任商業聯盟行為準則
- 4.2.5 聯合國全球盟約10原則
- 4.2.6 ISO26000：2010社會責任指導國際標準

## 5. TPK 供應商 CSR 紅線要求

### 5.1 禁止使用童工

供應商必須採取有效的措施鑒別工人年齡，所有工人，包括學生工、派遣工和臨時工，至少應達到當地法定的童工年齡（如中國 16 周歲以上，印度 15 周歲以上），有效保護未成年工。

### 5.2 禁止使用監獄勞動力或強迫勞動

供應商不得使用監獄或類似機構作為供應商或分包商，不得使用監獄工或其他強迫勞工，不得扣留或代管任何工人的身份證明檔，工人通過合理通知後可以自由離職，不得強迫加班。

### 5.3 禁止非法的僱傭歧視

包括但不限於種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、

家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見和年齡等，禁止性騷擾或懷孕測試。

#### **5.4 禁止使用暴力**

供應商必須人性化對待工人，尊重工人的人格尊嚴，禁止辱罵、體罰或非法搜查，禁止異性搜身。

#### **5.5 工作時間記錄必須真實可信**

供應商必須嚴格監控工人工作時間，保存真實完整的工作時間記錄。

#### **5.6 不得低於當地法律規定的最低工資標準**

供應商必須確保所有工人（包括學生工、派遣工和臨時工）及時收到約定的工資，至少達到當地最低工資標準和法律規定的加班費，不得無故扣減工人的工資。

#### **5.7 保障工人的安全和健康**

供應商必須提供安全健康的工作和生活設施，有效監控高風險的作業和機器設備，預防工傷事故，預防食物中毒、職業中毒或職業病。

#### **5.8 有效控制消防風險**

供應商必須妥善管理易燃易爆物品，有效控制火源，定期維護消防設備和疏散通道，定期組織疏散演習，禁止員工宿舍設在廠房或倉庫建築，預防火災事故。

#### **5.9 禁止非法排放有毒有害廢棄物**

供應商必須遵守適用的環境法律法規，禁止違法排放廢水、廢氣或廢渣，定期監測污染排放物。

#### **5.10 禁止任何形式的商業賄賂**

供應商應遵守最高的誠信廉潔標準，禁止任何形式的行賄或受賄。

供應商(蓋章)： \_\_\_\_\_

授權代表（簽字）： \_\_\_\_\_

授權代表職務： \_\_\_\_\_

日期：【     】年【     】月【     】日