

啓耀光電股份有限公司  
GIO Optoelectronics Corp.

啓耀光電(股)公司供應商社會責任承諾書

Letter of Commitment of supplier of GIO Optoelectronics Corp.  
for Corporate Social Responsibility

We, \_\_\_\_\_(The Company) as one of GIO Optoelectronics Corp.'s suppliers assures that we will comply with all applicable laws and regulations where we conduct our business. In addition, we will embrace high standards of ethical behavior and treat our employees fairly and with dignity and respect, consistent with local laws. Specifically, we will adhere to the following standards :

本公司\_\_\_\_\_公司身爲啓耀光電之供應商一員，已詳細閱讀『啓耀光電社會責任與道德規範行爲準則』，承諾致力符合相關行爲準則，並鄭重承諾符合以下的行爲標準：

**In the area of employee rights and safety...**

**在員工勞動條件方面：**

- **No Discrimination** : Employing units of The Company is prohibited from discriminating against any job applicant or employee of their job application, compensation decision, promotion, training opportunity and other related welfare rights on the basis of race, national origin, religion, caste, gender, sexual orientation, political affiliation, union membership and disability unless the special conditions of working environment and/or other reasonable discretion for employee protection.

反歧視：本公司對於人員的招募、任用、敘薪、晉升、接受教訓練的資格以及其他涉及員工權利福祉之事項，因工作性質本身之特殊條件，以及保護勞工之合理考量之外，絕不因種族、國籍、宗教、社會階層、性別、性傾向、政治黨派或傾向、工會成員身分以及身心障礙等因素而給予不同的待遇。

- **No Forced Labor** : There shall be no forced labor and other related coercion, including but not limited to: corporal punishment, mental or physical coercion, verbal abuse, lodge deposit of money and/or identity cards, passports, or other illegal coercion to work.

反強制勞動：本公司禁止對於員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括但不限於：體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣款或扣押身分證件或其他不合法的強制勞動。

- **No Child Labor** : For the protection of children, it is not allowed to employ a worker below the age of 15 or the country minimum legal age whichever is more stringent; This policy also apply to The Company' s overseas business affiliates.

禁用童工：基於保護兒童身心發展的社會責任，本公司不僱用未滿十五歲之未成年人，本公司或本公司海外機構之所在地法令有較嚴格規定者從其規定。

- **Employee must be entitled to working hours that adhere to local laws and industry standards, but due to demand fluctuation and considered the seasoning factor, partially adhere to law regarding overtime hours may be observed. However, they are surely provided with reasonable time off and overtime compensation.**

每位員工的工時能符合國際與當地法律標準，由於訂單的波動和考慮季節的變化，適當合法調整加班時數是可以考慮的，但無論如何都應提供員工合理的休息時間和加班費。

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

- Every employee must be paid fairly for his or her work.  
每位員工都是公平依照法規及行業、職業標準給付薪水。
- Every employee must be allowed to work in a safe and healthy work environment, consistent with the requirements of related local laws and regulations.  
每位員工都是生活在安全、健康的工作環境中，並能符合當地的法令及規則。

### In the area of ethics :

#### 在道德方面

- As one of GIO Optoelectronics Corp.'s suppliers shall avoid any behaviors against business integrity including bribery, excessive gift-giving and falsification.  
身為啓耀光電之供應商一員,應避免違反商業誠信原則,包含賄賂,送禮及造假等。
- As one of GIO Optoelectronics Corp.'s suppliers assures that we will not publicize, disclose or allow disclosure of any information about GIO Optoelectronics Corp.  
身為啓耀光電之供應商一員,應確保不會公開,揭露或洩露啓耀光電的任何訊息。

### In the area of the environment :

#### 在環境方面：

- Share our commitment to GIO Optoelectronics Corp.'s vision of environmental leadership, with a focus on fully integrating environmental stewardship into the business of providing high quality products, best-in-class services and the best customer experience at the best value.  
承諾對啓耀光電在環境投入位於同行業前列之理念,專注於整合環境管理與營運以提供高品質產品服務以及高價值的客戶服務經驗。
- Show industry leadership on environmental responsibility stewardship 。  
能展現在環境保護方面位於同行業前列之相關責任與績效。
- The Company hereby proclaims and commits to implement and comply with the stipulations mentioned above. Any violation herein shall cause irreparable damage to GIO Optoelectronics Corp. and its customers; in this event, GIO Optoelectronics Corp. may at its sole discretion revoke or refuse doing current or further business with The Company without being liable for any expense, costs, or damage arose from or in connection with such violation.  
本公司承諾致力遵守上述各項內容。如有違反上述內容之情事,將導致啓耀光電股份有限公司與其客戶受有無法彌補之損失，故啓耀光電有權自行決定撤銷或拒絕與本公司繼續合作之約定，本公司因此所受之損害將自行承擔，與啓耀光電股份有限公司無涉。

此致 To

啓耀光電股份有限公司 GIO Optoelectronics Corp.

立承諾書人(Company Name) :	
代表人(Representative) :	
日期(Date) :	

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

### 啓耀光電社會責任與道德規範行爲準則

啓耀光電社會責任與道德規範行爲準則，列出了各種標準，對於啓耀光電之供應鏈合作夥伴所從事之活動，能確保工作環境安全，員工受到尊重並富有尊嚴，以及生產流程對環境負責。

本準則所指的供應鏈合作夥伴(簡稱參與者)，包括原始設備製造商(OEM)、電子製造服務(EMS)司和原始設計製造商(ODM)，以及爲生產電子產品提供設計、銷售、製造和/或商品和服務等。啓耀光電將積極推動參與者採用本準則，並應用到其供應鏈和轉包商中。

此外，參與者應公開其承諾與做法，以接受啓耀光電及其他相關利益團體之檢視，包括啓耀光電例行供應商稽核及後續缺失改善監督稽核。

採用本準則的基本原則是：企業的所有活動都必須遵守其經營所在國/地區的法律法規。本準則鼓勵參與者除了遵守法律，更積極邁向國際公認的標準，以承擔更多的社會和環境責任。

在本行爲準則的持續發展和實施過程中，參與者應承諾定期收取來自啓耀光電的訊息。

本準則由五個部份組成。A、B、C 部份分別概述了勞工、健康與安全、以及環境的標準。D 部份提供了有關商業道德的標準。E 部份概述了實施本準則的合宜管理體系所需的要素。

#### A. 勞工

參與者應承諾根據國際社會公認標準，承諾維護員工的人權，並尊重對待他們。

本準則參考了世界人權宣言(UDHR)、國際社會責任(SAI)和道德貿易行動(ETI)等公認標準，而這些標準同時亦是一種有用的額外訊息來源。

勞工標準是：

##### 1) 自由選擇職業

不使用強迫、抵債或強制契約束縛的勞工，或者是非自願的監獄勞工。所有工作應當是自願的，並且員工在合理通知的情況下擁有自由離職的權利。不得要求員工上交政府頒發的身分證、護照或工作許可證作爲雇用的條件。

##### 2) 青年勞工

在製造的任何階段都不得使用童工。“童工”是指未滿 15 歲(或在該國/地區法律准許的情況下可爲 14 歲)、強制完成教育年齡、或該國/地區最低就業年齡而被僱用的人士，以三項規定中的最大年齡限制爲準。符合所有法律法規的合法工作場所學徒計畫則不在此列。然而，所有 18 歲以下的員工不能執行帶有危險性的工作，並且考慮到教育的需要，應限制其進行夜間工作，此外，每日交通、上課和工作所有時間加起來不超過十小時。

##### 3) 工作時間

工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。另外，除非是緊急或異常情況，一周的工作時間包括加班在內不應超過 60 小時。所有加班應屬自願，每週七天應當使員工至少休息一天。

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

### 4) 工資與福利

支付給員工的工資應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利的法律。依據當地法律的規定，員工的加班工資應高於正常的每小時工資水準。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。應及時透過工資存根或其他類似檔案將工資支付依據發給員工。

### 5) 人道的待遇

不得殘暴的和無人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。

### 6) 不歧視

參與者應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、種族、生理殘障、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在雇用及實際工作（例如晉升、獎勵和受培養訓練等）中歧視員工。另外，除按照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查，不得強迫員工或准員工接受帶有歧視性的醫學檢查。

### 7) 自由結社

員工與管理層之間公開直接的溝通是解決工作場所問題和賠償問題的最有效方法。參與者應尊重員工的權利，包括依據當地法律自由結社、參加或不參加工會、尋求代表、參加工人委員會。員工應能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

## B. 健康與安全

參與者都應該知道安全、健康的工作環境能夠提升產品和服務的質量、生產的連貫性以及工人士氣。另外，持續的工人投入和教育是鑑別並解決工作場所健康與安全問題的關鍵。

此部份準則參考了公認的管理體系（如 OHSAS 18001 和 *國際勞工組織職業安全健康管理系統指引*），這亦是有用的額外訊息來源。

健康與安全標準是：

### 1) 職業安全

應透過積極規避、正確的設計、工程技術和管理控制、預防保養和安全操作程式（包括鎖死/標出）去控制員工在工作場所會遇到的潛在危險（如電器和其他能源、火、車輛、滑倒、絆倒和墜落危險）。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適當的個人防護裝備。不得透過懲戒來提升員工的安全意識。

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

### 2) 緊急應變

應確認並評估緊急情況和事件，以及透過實施應急方案和應變程式來將其影響降到最低，包括：緊急報告、通知員工和撤離步驟、員工培養訓練和演練、適當的火災探測和滅火裝置、充足的逃生門出口設施和恢復計畫。

### 3) 職業傷害與疾病

應當製定程序和體系來管理、追蹤和報告職業傷害與疾病，包括以下規定：

- a) 鼓勵員工報告；
- b) 歸類和記錄傷害和疾病案例；
- c) 提供必要的治療；
- d) 調查案例並執行糾正措施以消除類似情況；
- e) 協助員工返回工作崗位。

### 4) 工業衛生

應當鑑別、評定並控制由化學、生物以及物理因素給員工帶來的影響。當無法透過工程技術和管理手段有效控制危險源，應該為員工提供適當的個人防護裝備。

### 5) 高體力需求工作

應當鑑別、評估並控制從事高體力勞動工作給員工帶來的影響，包括人工搬運材料和提舉重物、長時間站立和高度重複或強力的裝配工作。

### 6) 機器防護

應當為工人所使用的機械提供物理防護裝置、聯動裝置以及屏障，並正確地進行維護。

### 7) 公共衛生、宿舍和食宿

應為員工提供乾淨的衛生間設施、飲用水以及清潔的食物預備和存儲設施。參與者或勞工代理機構提供的員工宿舍應當乾淨、安全，並提供緊急逃生口、充足的供暖和通風以及合理的私人空間。

### 8) 健康與安全信息

應當為員工提供以他們母語進行的職業健康和安全教育，並在工作場所的顯眼處張貼健康與安全相關資料。

## C. 環境

參與者都應該知道，環境責任是生產世界級產品的重要部份。在製造操作中，應盡量減少對環境和自然資源造成的不利影響，同時保護公眾的健康和安全。

本部份準則參考了公認的管理體系（如 ISO14001 和環境管理與審核體系（EMAS）），這亦是有用的額外訊息來源。

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

環境標準是：

### 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）並登記，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) 預防污染和節約資源

應在源頭上或透過實踐（如改進生產、維護和設施工藝、替換材料、節約自然資源、材料回收和重用）減少和消除所有類型的耗費（包括水和能源）。

### 3) 有害物質

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物質，以確保這些物質得到安全的處理、運輸、存儲、回收或重用和處置。

### 4) 廢水及固體廢物

營運、工業加工以及衛生設施所產生的廢水和固體廢物，在排放或處置之前應按照要求進行監控、控制和處理。

### 5) 空氣排放

在營運過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、微粒、臭氧消耗化學品以及燃燒副產品等空氣。排放物，在排放之前應按要求辨別、監控、控制和處理，

### 6) 物質控制

參與者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物質（包括回收和棄置標籤）。

### 7) 雨水管理

應當實施系統性的措施來預防雨水徑流受到污染。參與者應當預防非法排放或洩漏物進入雨水渠。

### 8) 能源消耗和溫室氣體排放

應當追蹤及記錄工作場所內和/或企業層面的能源消耗和溫室氣體排放。參與者應當尋求具成本效益的方法來改善能源利用效率和盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

### D. 道德規範

為履行社會職責並在市場上獲取成功，參與者及其代理商須遵循最高標準的道德要求，包括：

# 啓耀光電股份有限公司

## GIO Optoelectronics Corp.

### 1) 誠信經營

所有商業的互動關係中都應遵循最高的誠信標準。任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行爲都必須明令禁止，以免立即被令停業和受到法律制裁。

### 2) 無不正當收益

不得提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。

### 3) 訊息公開

依照適用法規和主要的行業慣例公開有關商業活動、組織架構、財務狀況和績效的訊息。

### 4) 智慧財產權

應尊重智慧產權；技術和生產經驗的轉讓要妥善保護智慧財產權。

### 5) 公平交易、廣告和競爭

應製定公平交易、廣告和競爭的標準，並提供保護客戶訊息的措施。

### 6) 身份保密及防止報復

應當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。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) 負責任地採購礦物

企業應有政策去確保直接或間接用在產品上的礦產，例如：金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)金屬及其衍生物是否來自剛果等非法礦區。企業應基於客戶要求下監督並追溯礦產的來源。

### 8) 隱私

企業應承諾尊重個人隱私，包括供應商、客戶、消費者、員工，當個人資料被收集、儲存、轉交、分享時應符合隱私及資訊安全法令規定。

## E. 管理體系

參與者應採用或建立範圍與本準則內容相關的管理體系。在設計該管理體系時，應確保：(a) 符合與參與者的經營和產品相關的法律法規及客戶要求；(b) 符合本準則；以及(c) 識別並降低與本準則有關的經營風險。另外，管理體系應當推展持續改進。

該管理體系應包含以下要素：

### 1) 公司的承諾

公司的社會及環境責任聲明，應確實參與者守法以及持續改善的承諾。

# 啓耀光電股份有限公司

GIO Optoelectronics Corp.

## 2) 管理職責與責任

明確指定公司代表去負責保證管理體系的實施並定期檢查的有關狀況。

## 3) 法律和客戶要求

鑑定、監控並理解適用的法律法規和客戶要求。

## 4) 風險評價和風險管理

應製定一套程序，以識別和參與者經營有關的環境、健康與安全(註)以及勞工實踐風險。確定每項風險的級別，實施適當的程序和實質控制，以確保合規性並對已識別出來的風險實施控制。(註)健康和安全的評估範圍是：倉庫和貯存設施、廠房/設施的支架設備、實驗室和測試區，衛生設施（浴室），廚房/餐廳和員工住房/宿舍。

## 5) 改進目標

應製定書面標準、績效目標、指標和實施計畫，包括依據這些目標對參與者的績效進行定期評估。

## 6) 培養訓練

應為管理層及員工製定培養訓練計畫，以落實參與者的政策、程式及改善目標。

## 7) 溝通

應製定一套程序，將參與者的績效、實踐和預期目標清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶。

## 8) 員工回饋和參與

製定方案持續評估員工對本準則的理解並獲取對本準則所覆蓋的實踐和條件的回饋意見。

## 9) 審核與評估

定期進行自我評估，以確保符合法律法規的要求、本準則內容以及客戶合約中的社會與環境責任要求。

## 10) 矯正措施

製定程序，以及時糾正在內、外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

## 11) 檔案和記錄

建立文件檔案和記錄，以確保符合法規與公司的要求，同時應妥善保護機密。

## 12) 供應商責任

進行與供應商溝通本行為準則，並監督供應商符合本準則要求。