

3.0 版 (2009)

本準則由興通國際根據 **Electronic Industry Code of Conduct (Version 3.0-2009)** 英文版進行整理。本中文翻譯版準則僅供參考，實際仍應以英文版或以官方版本為主。

電子行業行為準則

電子行業行為準則(**Electronic Industry Code of Conduct, EICC**) 為電子行業的供應鏈，建立了各種標準，以確保工作環境的安全、勞工受到尊重並富有尊嚴、商業營運對環境負責。

原始設備製造商(OEMs)、電子製造服務(EMS)公司和原始設計製造商(ODMs), 以及為生產電子產品提供設計、銷售、製造和/或商品和服務的訂約勞工，都被本準則視之為電子行業的一部份，即本準則的目標對象。電子行業的任何一家企業都可以自願採用本準則，並隨之而應用到其供應鏈和轉包商中。

要採用本準則並成為其中的參與者（下稱「參與者」），企業應當作出支持本準則的聲明，並按照在此提出的管理體系，積極貫徹與此準則標準相同的一致性。

為了使本準則能夠成功推行，參與者必須在整個供應鏈中倡議應用本準則。至少，參與者應該要求下一級的供應商認同並落實執行本準則。

採用本準則的基本原則為：企業的所有活動都必須完全遵守其經營所在國家/地區的法律法規。¹ 本準則鼓勵參與者在遵守法律以外，更利用國際公認的標準，以促進發展社會和環境責任。

在《電子行業行為準則》(EICC)的持續發展和實施過程中，電子行業公民聯盟(**Electronic Industry Citizenship Coalition**) 承諾將定期獲取來自利益相關者的反饋。

本準則由五個部份組成。A、B、C 部份分別概述勞工、健康與安全，以及環境的標準。D 部份則概述了符合本準則之合宜管理體系所需的要素。E部份增加了有關商業道德的標準。

¹本準則無意為第三方（包括員工在內）創造新的、額外的權利。

A. 勞工

參與者應根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，使勞工受到尊重並富有尊嚴。本準則起草時參考了附錄中列出的公認標準，而這些標準同時亦是一種有用的額外信息來源。

勞工標準：

- 1) 自由選擇職業
禁止使用強逼、抵押（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願的監獄勞工。所有工作應當是自願的。在合理通知的情況下，勞工擁有自由離職的權利。不得在作為雇用條件的情況下，要求勞工交出任何由政府簽發的身份證件、護照或工作許可給參與者或是勞動代理/仲介機構。
- 2) 禁止使用童工
不得在任何製造工序中使用童工。「童工」一詞指未滿 15 歲（或在該國家/地區法律許可的情況下，可為 14 歲）、或未滿完成義務教育年齡；或未滿該國家/地區最低就業年齡而被僱傭的人士（三項中取其指定年齡最大的一項）。符合所有法律法規的合法工作場所的學徒見習計劃則不在此列。未滿 18 歲的勞工，不得從事有可能危及到青年勞工身體健康或安全的工作。
- 3) 工作時間
根據商業實踐研究，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明顯的關連。因此，一週的工作時間不應超過當地法律規定的最大限度。此外，除非是緊急或是異常特殊情況，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），每週七天應當允許勞工至少休息一天。
- 4) 工資與福利
支付給勞工的工資應符合所有適用的工資的法律，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，勞工的加班工資應高於正常的每小時工資水平。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。應及時通過薪資條或其他類似文件將工資支付憑據發放給勞工。
- 5) 人道待遇
參與者的懲罰性政策和措施應清楚地界定並傳達給員工。不得殘暴和不人道地對待勞工，包括對勞工有任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵；也不得威脅要進行任何此類行為。

A. 勞工 (續)

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、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，在雇用與實際工作（例如晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。另外，不得強迫勞工或潛在可能的準勞工接受帶有歧視性的醫學檢查。

7) 自由結社

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

B. 健康與安全

參與者應該認可，除了盡量減少與工作有關的事故和疾病外，安全、健康的工作環境有助於提高產品和服務的質量、生產的連貫性以及加強勞工的穩定性和士氣。此外，參與者亦應認知到，持續的勞工投入和教育是鑒別並解決工作場所健康與安全問題的關鍵。本準則在起草時參考了公認的管理體系（如 OHSAS 18001 和 ILO 職業安全與健康指南），這亦是附加信息的有用來源。

健康與安全標準：

- 1) 職業安全
應通過正確的設計、工程技術和管理控制、預防保養、安全操作程序（包括鎖死/上鎖掛牌）和持續性的安全知識培訓，去控制勞工在工作場所會遇到的潛在危險（如電器和其它能源、火、車輛和墜落危險）。若無法通過上述方法有效控制危險源，應為勞工提供適當的、保養良好的個人防護裝備。不得通過懲戒來提高勞工的安全意識。
- 2) 應急準備
應先確認並評估緊急情況和事件，再通過實施應急方案和應變流程來將緊急情況和事件的影響降至最低，包括：緊急報告、勞工通知和撤離步驟、勞工培訓和演練、適當的火災探測和滅火裝置、充足的出口設施和恢復計劃。
- 3) 職業傷害與疾病
應當制定程序和體系來預防、管理、追蹤和報告職業傷害與疾病，包括以下規定：**a)** 鼓勵找勞工對職業傷害與疾病進行報告；**b)** 歸類和記錄傷害和疾病案例；**c)** 提供必要的醫學治療；**d)** 調查案例並執行矯正措施，以消除引起職業傷害與疾病的情況因素；**e)** 協助勞工返回工作崗位。
- 4) 工業衛生
對於因化學性、生物性以及物理性等媒介而帶給勞工的危險，應當鑑別、評定並加以控制。必須通過工程技術和管理手段來控制勞工過度暴露在在危險源中。當無法通過這些方法有效控制危險源時，應該藉由適當的個人防護裝備計畫來保護勞工的健康。
- 5) 體力需求高的工作
對於高體力勞動需求的工作，包括人工搬運物料和重複性提舉重物、長時間站立，和高度從事重複性或需要強力進行裝配的工作，應當鑒別、評估並控制其為勞工帶來的影響。
- 6) 機器防護
應當對生產設備和其它機器做安全危險性評估。對於會對勞工造成傷害的機械，應提供實體的物理防護裝置、聯動裝置以及屏障遮蔽，並對此類機械正確地進行維護。

B. 健康與安全 (續)

7) 公共衛生、食物和宿舍

應為勞工提供乾淨的衛生間設施、飲用水、衛生的食物預備儲存措施及用餐用具。參與者或勞工代理/仲介機構所提供的勞工宿舍應當保持乾淨、安全，並具備適當的緊急出口、洗浴時所需要的熱水、充足的供暖和通風、合理的個人空間以及合理的出入權限。

C. 環境

參與者都應該認可，環境責任與生產世界級產品是密切聯繫的。在製造過程中，應盡量減少對社會、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。本準則在起草時參考了公認的管理體系（如 ISO 14001 和生態管理與審核體系（EMAS）），這亦是附加信息的有用來源。

環境標準：

- 1) 環境許可和報告
應獲取所有必需的環境許可證（例如，排放監控）、核准文件和登記證，亦要對該許可證或登記證件進行維護並更新至最新版，以及遵守該許可證與登記證的操作和報告要求。
- 2) 預防污染和節約資源
應在源頭上或通過實踐如改進生產過程、維護和設施工藝、替換材料、節約自然資源、材料回收和再次利用等的措施，來減少和消除所有類型的耗費（包括水和能源）。
- 3) 有害物質
對於釋放到環境中會造成危險的化學物質及其它物質，應當加以識別和管理，以確保這些物質得到安全的處理、運輸、儲存、使用、回收或再次利用和處置。
- 4) 廢水及固體廢棄物
對於在營運、工業加工以及衛生設施中所產生的廢水和固體廢棄物，在排放或處置之前應按照要求進行分類、監控、控制和處理。
- 5) 空氣排放
在運營過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕劑、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分類、監控、控制和處理。
- 6) 產品含量限制
所有關於禁止或限制特定物質(包括有關再生和處置的標識)，參與者應當遵守適用的法律法規和客戶要求。

D. 管理體系

參與者應採用或建立與本準則內容相關的範圍之管理體系。在設計該管理體系時，應確保：**(a)** 符合與參與者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，應當推動持續改進管理體系。

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政策聲明，應確認參與者遵守法律以及持續改善的承諾，並由經營管理層簽署。
- 2) 管理職責與責任
參與者應明確指定公司代表，負責保證管理體系和相關方案的實施。高階管理層應定期檢查管理體系運行狀況。
- 3) 法律和客戶要求
應鑒定、監控並理解適用的法律法規（包括本準則的規定）和客戶要求。
- 4) 風險評估和風險管理
應制定一套程序，以識別和參與者經營有關的環境、健康與安全²以及勞工道德實踐風險。應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進行控制。
- 5) 改進目標
應制定績效目標、指標和實施計劃，以提高參與者的社會環境責任績效，包括對參與者為達成這些目標所產出的績效去進行定期評估。
- 6) 培訓
應為管理層及勞工制定培訓計劃，以落實參與者的政策、程序及目標改善，同時滿足適用之法規的要求。
- 7) 溝通
應制定一套程序，將參與者的政策、實踐、預期目標和績效，清晰準確地傳達給勞工、供應商和客戶。
- 8) 勞工反饋和參與
制定方案持續評估員工對本準則的理解，並獲取對本準則下所覆蓋的實踐和條件之反饋意見，從而促進持續改進。

² 環境健康和安​​全風險評估中，包括的區域為生產區域、倉庫和儲存場所、工廠/特定場所的支援設備、實驗室和測試區、衛生場所（浴室）、廚房/餐廳和勞工住房/宿舍場所。

D. 管理體系 (續)

- 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對社會與環境責任的相關要求。
- 10) 矯正措施
制定程序，以對正在內、外部的評估、檢查、調查和評論中所發現的不足之處，進行及時的矯正。
- 11) 文件和紀錄
建立並保留文檔和記錄，以確保符合法規與公司的要求，同時應妥善保護隱私的機密性。

E. 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/仲介商須遵循最高標準的道德要求，包括：

- 1) 廉潔經營
所有商業的互動關係中，都應遵循最高的誠信標準。參與者應禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。應實施監控和執程序，以確保符合廉潔經營的要求。
- 2) 無不正當收益
不得提供、接受賄賂或其它形式的不正當收益。
- 3) 資訊公開
依照適用法規和主要的行業慣例，公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。
- 4) 知識財產權
應當尊重知識產權；在轉讓技術和 know-how 生產經驗知識時，應妥善保護知識財產權。
- 5) 公平交易、廣告和競爭
必須維持公平交易、廣告和競爭的標準。參與者必須制定保護客戶信息的適當措施。
- 6) 身份保密
應制定程序，以保護供應商和員工檢舉者³，並確保其身份的機密性。

³ 檢舉人定義：任何披露關於公司員工、公司主管、或公職人員與官方機購之所為不當行為之人員。

參考資料

在起草本準則的過程中，使用了以下標準，可作為有用的附加信息來源。每位參與者可以贊成和不贊成以下標準。

國際勞工組織安全與健康施行準則

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

美國國家消防組織 www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

國際勞動標準 www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

經合組織跨國公司行為準則 www.oecd.org

聯合國反腐敗公約 www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

聯合國全球盟約 www.unglobalcompact.org

世界人權宣言 www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001 www.iso.org

SA 8000 www.cepaa.org/

SAI www.sa-intl.org

道德貿易組織 www.ethicaltrade.org/

OHSAS 18001 www.bsi-global.com/index.xalter

生態管理及審核體系 www.quality.co.uk/emas.htm

文檔歷史紀錄

1.0 版本 – 2004 年 10 月發布。

1.1 版本 – 2005 年 5 月發布。將文檔轉換為 EICC 格式，頁面布局有細微修改；內容無變更。

2.0 版本 – 2005 年 10 月發布，修訂了多個條款。

3.0 版本 – 2009 年 6 月發布，修訂了多個條款。

《EICC 電子行業行為準則》由多家從事電子產品生產的公司，在 2004 年 6 月至 10 月期間聯合起草。我們邀請並鼓勵不同的公司採用本準則。您可以登錄 www.eicc.info 以獲取額外的信息。