

Version 8.0 (2024)

RBA 行為準則

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE - CODE OF CONDUCT 8.0

RBA 行為準則 8.0					Leadership
A. 勞工	B. 健康與安全	C. 環境	D. 道德規範	E 管理系統	
1) 禁止強迫勞動	1) 職業安全	1) 環境許可和報告	1) 誠信經營	1) 公司承諾	
2) 青年勞工	2) 應急準備	2) 預防污染和節約資源	2) 無不正當收益	2) 管理職責與責任	
3) 工時	3) 工傷和職業病	3) 危害物質	3) 資訊公開	3) 法律和客戶要求	
4) 工資與福利	4) 工業衛生	4) 固體廢棄物	4) 智慧財產	4) 風險評估與管理	
5) 人道的待遇	5) 體力勞動工作	5) 廢氣排放	5) 公平交易、廣告和競爭	5) 改進目標	
6) 不歧視 / 不騷擾 / 人道待遇	6) 機器防護	6) 材料限制	6) 身份保護及防止報復	6) 培訓	
7) 自由結社	7) 水資源管理	7) 水資源管理	7) 負責任採購礦物	7) 溝通	
	8) 能源消耗和溫室氣體	8) 能源消耗和溫室氣體	8) 隱私	8) 員工意見、參與和申訴	
				9) 稽核與評估	
				10) 矯正措施	
				11) 文件和記錄	
				12) 供應商責任	

RBA (Responsible Business Alliance, 責任商業聯盟) 行為準則是電子業與電子業供應鏈其制定的規範，目的是確保提供員工安全的工作環境、給予員工尊重與尊嚴、商業營運合乎環保並遵守道德操守。

所有設計、銷售、製造、或為電子產品製造提供商品和服務的機構都視為電子業供應鏈，都是本準則的適用目標。電子產業的任一企業都可自願採用本準則，並應用到其供應鏈和外包商中、人力仲介與派遣公司。

參與RBA計畫的所有企業應支持本準則的聲明，並依本準則建立有效的管理系統。組織必須在其供應鏈中倡議採用本準則，並要求下一級供應商認同並落實執行本準則。

企業採用本準則的基本原則為其所有經營活動都必須完全遵守其所在國家的法律法規。¹本準則鼓勵組織在遵守法律以外更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。本準則之制定乃參考自下列文件：

- [OECD 多國籍企業綱領](#)
- [聯合國企業與人權指導原則](#)
- [ILO 國際勞工組織關於工作中基本原則與權利宣言](#)
- [ILO 國際勞工組織公約](#)
- [UN 聯合國世界人權宣言](#)

本準則由五個部分組成：

- A. 勞工、B. 健康與安全、C. 環保、D. 商業道德、E. 管理系統

A. 勞工

組織應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、直接員工以及任何其他類型的勞工。

1) 禁止強迫勞動

禁止使用強逼、抵債奴工、契約奴工、非自願或剝削性監獄工、販賣的人口。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配取得的勞工或勞力。禁止對勞工出入工作場所、宿舍作出不合理限制外，也不應無理約束勞工在工作場所內的行動自由。在招聘程序中，必須在勞工離開原本的國家前，**提供他們以母語或員工可理解語言之聘僱協議**，而該協議需列明聘僱條款及條件；而在抵達接收國後，該聘僱協議亦不得有任何替換或更改，除非有關更改是為了符合當地法律的要求或提供更佳條件而作出之改變。所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職或終止聘僱關係的權利而不會受到懲罰，組織須保留離職員工之相關文件。僱主或仲介派遣公司不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕員工取用其身份證或簽證，如政府頒發

的身份證、護照或工作許可證，惟法律要求僱主持有其員工的工作許可證則例外。僱主或仲介派遣公司不得要求勞工繳付招聘費用或其他與*其聘用相關的費用。如發現勞工繳付任何上列費用，該等費用須予以返還。

2) 青年勞工

不得在任何製造與服務過程中使用童工。「童工」指聘僱任何未滿 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）。組織應實施適當的機制來驗證勞工的年齡。支持使用符合所有法律和法規的合法工作場所學習計劃。

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。組織應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。組織應當提供適當的支援和訓練予所有學生勞工。如果沒有當地法律規管，學生勞工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事相同或相似工作的其他入門級員工相等。如果發現童工，將提供幫助/補救。

3) 工時

根據有關的商業實踐研究，生產力低、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。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時(包括加班)，緊急或特殊情況除外。所有加班必須是自願的。每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當符合所有相關的薪酬法律，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的法律。根據當地法令的規例，勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，應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無誤。必須按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外派員工。

5) 不歧視/不騷擾 /人道的待遇

組織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、性別認同及表現、種族或民族、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與騷擾員工，如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。**紀律政策與程序應被明確定義並傳達給員工**。應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如懷孕或童貞體檢。本準則考慮了國際勞工組織《(就業和職業)歧視公約》(No. 111)。避免苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓逼、霸凌、公開羞辱或是口頭辱罵；也不得威脅進任何此類行為。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) 自由結社

根據當地法律，組織應當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，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和/或他們的代表應當

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和憂慮。

B. 健康與安全

組織應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質素、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。組織也應意識到持續地在員工投入和教育是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

本準則在起草時參考 **OSHA** 已公認的管理系統(如 ISO 45001 和國際勞工組織職業安全健康管理系統指引)，此系統亦是有益的額外資訊來源。

安全與健康標準：

1) 職業安全

應透過適當的設計、工程和行政管制、防護保養和安全操作程序(包括上鎖掛牌程序)和持續性的安全知識培訓來識別、評估以及控制工作場所的健康與安全隱患(如化學、電力和其他能源、火災、運載工具和跌倒危險或事故)，並使用“危害控制層級”(包括危害消除、危害替代、工程控制、行政控制、個人防護裝備等)進行緩解以免危及職工。如無法透過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適當的、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持續訓練。亦必須採取合理的措施，從而讓懷孕或哺乳期女性遠離高度危險的工作環境、消除或減少懷孕或哺乳期女性所承受的任何職業健康和安​​全風險(包括與其工作分派相關的)，以及為哺乳其女性提供合理的場所。

2) 應急準備

緊急應變演練必須至少每年執行一次，或按照當地法律的要求執行，以較嚴格者為標準。應急計劃還應包括適當的火災探測和滅火設備、暢通的出口、足夠的出口設施、應急人員的聯繫資訊以及恢復計劃。此類計劃和程序應著重在以最大程度地減少對生命、環境和財產的損害。

3) 工傷和職業病

應當制定程序和系統來預防、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件；提供必要的治療；調查案件並執行矯正措施以杜絕類似情況；協助員工返回工作崗位。組織應允許員工遭遇立即危害時行使退避權，在危害排除之前不須返回工作、亦不需擔心遭受報復。

4) 工業衛生

應根據危害控制層級識別、評估並控制因接觸制化學、生物以及物理藥劑給員工帶來的影響。如鑑別了特定危害，組織應尋求機會以消除或降低潛在危害。如果降低或消除潛在危害是不可行的，應透過適當設計、工程和行政控制消除或控制潛在危險。當這些措施無法有效預防危害，應當為員工提供適當、免費、堪用的個人防護具。組織應為員工提供安全健康的工作環境，並透過持續、有系統地監測員工的工作環境。組織應提供員工免費健康檢查，定期評估員工的健康是否因職業暴露而受損。應制定並執行職業健康保護計畫、制定暴露於工作場所危害風險的教材。

5) 體力勞動工作

應當識別、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

應當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，應當提供和正確地維護物理防護裝置、連鎖裝置以及屏障。

7) 公共衛生和食宿

應當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。組織或仲介公司提供的員工宿舍應當保持乾淨、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) 健康與安全溝通

組織應當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 safety 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、學、火災和物理危害。在工作場所的顯眼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。在開始工作前及之後定期提供訓練予所有員工。應當鼓勵員工提出與健康安全相關的建議，並保護其不被報復。

C. 環境

組織承認環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部份。在營運過程中，組織應鑑別環境衝擊並將其最小化以減少對社區、環境和自然資源造成不良影響，同時保障公眾的健康和安全。本準則在起草時參考公認的管理系統(如 ISO 14001 和生態管理及審核系統(Eco Management and Audit System, EMAS))，此系統亦是有益的額外資訊來源。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(如排放監控)、批准和登記文件，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(如增設污染控制設備;改良生產、維修和設施程序;或其他方法)盡量

減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。應節約或透過實踐(如改良生產、維修和設施程序、替換材料、再利用、節約、回收或其他方法)節約自然資源(包括水、化石燃料、礦物和原始森林

產品)的耗費。

3) 有害物質

應當識別、標籤和管理對人類或環境造成危害的化學品、廢棄物及其他物質，從而確保這些物質得以安全地處理、運送、儲存、使用、回收或再用及棄置。**有害廢棄物處理應加以追蹤並記錄。**

4) 固體廢物

組織應實施系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地棄置或回收一般固體廢棄物。**廢棄物處理應加以追蹤並記錄。**

5) 廢氣排放

在排放營運過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、耗蝕臭氧層化學物品以及燃燒副產品前，應當按照要求對其進行分類、例行監察、控制和處理。臭氧層破壞物質應根據《蒙特婁議定書》和適用法規得到有效管理。組織也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。

6) 材料控制

組織應當遵守所有適用法令法規和客戶要求，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) 水資源管理

組織應當實施水管理計劃，以記錄、分類和監察水資源、使用和排放；尋求機會節約用水；以及控制污染渠道。所有污水在排放或棄置前，應當按照要求對其進行分類、監察、控制和處理。組織應當對污水處理和控制系統的性能進行例行監察以確保達致最佳性能和符合監管規例。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

組織應建立公司範圍內的溫室氣體減量排放目標。能源消耗以及所有範疇1、範疇2、**範疇3之重大排放源**相關的溫室氣體排放均應按照減少溫室氣體目標進行跟踪、記錄並公開報告。組織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

為提倡社會責任並在市場上取得成功，組織及其代理商必須謹守最高的道德標準，包括：

1) 誠信經營

在所有商業互動關係中都應謹守最高的誠信標準。組織應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。

2) 無不正當收益

不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。此禁令包括承諾、提供、批

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。應執行監控、紀錄、強制執行等程序以確保符合反腐敗法的要求。

3) 資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在組織的賬簿和商業記錄上。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、財務狀況和業績的資料。不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

4) 智慧財產

應當尊重知識產權；須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識；並必須保護客戶和供應商的資料。

5) 公平交易、廣告和競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

6) 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，組織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²和匿名性。組織也應制定溝通程序，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

組織應當制定政策來合理地確保他們製造的產品中所含有的鈹、錫、鎢、黃金、鈷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。組織應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，以合理確保其礦產來源符合OECD(經濟合作組織)衝突影響區域和高風險地區的礦產負責任供應鏈的開發與發展指南，或同等且公認的調查框架。

8) 隱私

組織承諾合理地保護任何與其有業務來往者(包括供應商、客戶、消費者和員工)的個人資料和隱私。組織應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全

法規要求。

E. 管理系統

組織應採用或建立範圍與本準則內容相關的管理系統。在設計該管理系統時，應確保：(a)符合與組織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。管理系統也應當推動持續改進。

該管理系統應包含以下要素：

1) 公司承諾

組織應制定**人權**、**健康安全**、**環境**、**商業道德**之政策聲明，承諾遵守法規以及持續改善，政策應由高階管理簽署，並以員工可理解語言逕行傳達公告。

2) 管理職責與責任

組織應明確指定高級主管和公司代表來負責保證管理系統和相關計劃的實施。高級管理層應定期檢查管理系統的運作情況。

3) 法律和客戶要求

組織應制定程序識別、追蹤、理解適用的法令法規和客戶要求(包括本準則的要求)。

4) 風險評估和風險管理

組織應制定程序識別與組織經營相關的適法性、勞工、健康與安全、環境以及道德有關之風險。評定每項風險的級別，實施適當的程序和措施來控制已識別的風險和確保符合相關法規。

5) 改進目標

組織應制定書面績效目標、指標和實施計劃來提高組織的社會、環境、健康與安全績效，組織須定期審核這些目標成效。

6) 培訓

組織應為管理層及員工制定培訓計劃，從而實施組織的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法例與法規的要求。

7) 溝通

組織應制定程序將組織的政策、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

組織應制定持續有效的雙向溝通程序(包括有效的申訴機制)以評估勞工對本準則之符合或違反情形，並獲取員工在這方面的意見，從而推動持續改進。應提供勞工一個安全、不需擔心被報復的反饋環境。

9) 稽核與評估

組織應定期進行自我評估，從而確保符合法例與法規的要求、本準則內容以及客戶合約中與社會與環境責任相關要求。

10) 矯正措施

組織應制定程序以確保能及時矯正在內外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

11) 文件和記錄

組織應建立並保存文件和記錄，從而確保符合法規與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。

12) 供應商的責任

組織應制定程序來將本準則的要求傳達給供應商，並監管供應商對本準則的遵行情況。