Supplier checking list

主題	項次	組成成份	檢查項目	供應商自評	eMemory 確認結果	說明
A. 勞工	1	禁止強迫勞動	是否有使用強迫、擔保(包括抵債)或用契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口?			
			是否有對勞工進出入工作場所、勞工宿舍、生活住所做出不合理限制?			
			勞工離開原本的國家前是否有為他們提供以他們母語或工人可以理解的語言的書面僱傭協議,並且在協議中描述僱傭條款、條件?			
			離職時,勞工照勞工協議給予適當的離職理由是否會受到責罰?			
			是否有妥善保存所有離職員工的文件?			
			是否有扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕取用勞工之身分證或出入境證件?			
			是否有要求勞工繳付繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用?			
			若有收取費用,是否有退還給勞工?			
	2	年輕勞工	是否有使用童工?(童工指任何未滿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項)			
			是否有未滿18歲之勞工從事可能危及健康或安全之工作(含夜間值班或加班)?			
			是否依照以下三種方式保障學生勞工之權利? 1.適當地保管學生記錄 2.審核教育合作夥伴 3.按照通用之法律			
			是否有為學生勞工提供適當的支援與培訓?			
			學生勞工及實習生之薪資水平是否與從事相同或相似工作的其他人門級員工相等?			
			如果發現被僱用的童工時,是否採取協助及補救措施?			
	3	工時	是否允許勞工每七天工作至少休息一天?			
			除了緊急或特殊情況以外,勞工每周總工作時間是否超過60小時(包含加班)?			
			勞工加班是否在勞雇雙方合意下進行?			
	4	工資與福利	工資與福利是否符合所有相關的薪酬法令?			
			所有員工在同樣工作和職等上是否獲得同等報酬?			
			勞工的加班工資是否有高於常規時薪水平?			
			每個支薪週期,是否及時提供給勞工簡明的工資單據?			
	5	反歧視 / 反騷擾 / 人道的待遇	是否有對員工或是威脅員工進行苛刻或非人道之行為?(包含暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理逼壓、欺凌、公開羞辱、口頭辱罵)			
			是否有對員工進行騷擾或非法歧視?			
			是否明確規定並向員工傳達支持反歧視、反騷擾、人道待遇這些要求的紀律政策和程序?			
6	集結自由和集體談判	是否有讓員工進行歧視性的醫學檢查(包括驗孕或童貞檢驗)或身體檢查?				
		是否鼓勵或提供管理層與員工之間建立開放式的溝通管道,不用擔心受到歧視、報復、威脅或騷擾? 如果結社自由和集體談判的權利受到適用法律和法規的限制,是否允許員工選擇並加入其他合法形式的員工代表?				

B. 健康與安全	1	職業健康與安全	<p>是否有使用控制階層加以識別和評估，並且減輕員工可能暴露於健康和安全的危機（化學、電氣和其他能源、火災、車輛和墜落危害等）？</p> <p>若無法透過上述方法有效控制危險源，是否已經為員工提供適宜的、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教材？</p> <p>是否有採取促進性別平等的措施，例如不讓孕婦和哺乳期婦女處於可能對她們或孩子存在危險的工作條件？以及提供哺乳期女性合理的場所(哺乳室)使用？</p>			
	2	應急準備	<p>是否有確認及評估潛在之緊急情況和事件，並實施緊急方案和應變程序(包括：緊急報告、員工通告和疏散計劃、員工培訓和演習、適當的消防偵測和滅火設備、暢通無阻的緊急出口以及充足的逃生出口設施、應急人員聯絡資料和復原計劃)，以減低生命、環境和財產的危害？</p> <p>是否有執行每年一次或依照當地法律要求之應急演習？</p>			
	3	工傷與職業病	<p>是否有制訂程序和體系來預防、管理、追蹤及報告工傷及職業病？</p> <p>發生工作危害時，是否允許員工進行避難逃生且在危害情況未緩解前不需返回，也不用擔心遭到報復？</p>			
	4	工業衛生	<p>是否有建立管控層級原則，識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理作用劑給員工帶來的影響？</p> <p>如上述，措施無法充分控制危害時，是否有為員工免費提供使用適當、維護良好的個人防護裝備？</p> <p>公司是否有提供而且透過持續、有系統地監測員工健康和安全的健康的工作環境？</p> <p>公司是否提供職業健康監測，以定期評估員工的健康是否因職業暴露而受到傷害？</p> <p>是否有持續防護職業健康計劃？</p> <p>包括有關暴露於工作場所危害相關風險的教材</p>			
	5	體力勞動工作	<p>是否有管制措施以識別、評估並控制工人暴露於體力要求較高的任務的危險？</p>			
	6	機器防護	<p>是否未評估生產及機械所造成的安全隱患及為員工提供保護的方法？</p>			
	7	公共衛生和食宿	<p>是否未提供乾淨清潔及安全的設施和供給，以維護員工的健康？</p> <p>是否有提供乾淨、安全、適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明、空調通風設備、獨立安全的員工宿舍及供儲存個人和貴重物品以及適當且出入方便的私人空間？</p>			
	8	健康與安全溝通	<p>是否有為員工提供以其使用的語言或其能夠理解的語言進行的適當職業健康和安全的資料和培訓，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、化學、火災和物理危害？</p> <p>是否有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看清楚並可取用的位置？</p> <p>在規劃健康資訊和訓練的素材時，是否有包括特定對象的風險內容？</p> <p>例如從性別和年齡進行考量。</p> <p>是否有在開始工作前及之後提供所有員工定期培訓？</p> <p>是否有鼓勵員工提出任何對健康與安全方面的疑慮，無須擔心遭到打擊報復？</p>			
	9	自然災害風險減緩	<p>是否了解工廠所在地可能遭遇的自然災害，如地震、旱災、水災、颱風等？</p> <p>是否有評估人員傷害、財產損失與營運中斷的可能性與嚴重度？</p> <p>是否有建立硬體防護、發展應變程序、培訓與演習、執行應急方案，以減緩自然災害風險？</p>			

C. 環境	1	環境許可和報告	是否有獲得更新環境許可證（如排放監控）、批准及註冊，並維護更新？			
	2	污染預防與資源保護	是否未實踐、節約、減少資源消耗及廢物產生的方法？			
	3	有害物質	是否有將對人類或環境造成危害的化學物質、廢棄物及其他物質進行識別、標籤及管理，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？			
			是否有追蹤與記錄危險廢棄物數據			
	4	固體廢物	是否有系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地棄置或回收固體廢物（無害的）？			
			是否有追蹤與記錄危險廢棄物數據			
	5	廢氣排放	排放前，是否有針對排放的廢氣進行特性分析、監測、控制及處理，並對排放系統進行例行監察？			
			是否依照《蒙特利爾議定書》和適用的法規管理耗損臭氧層的物质？			
6	材料限制	是否有遵守所有法律、法規及客戶的要求，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	是否有實施水管理計劃，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，是否按照要求對其歸納特徵、監察、控制和處理？				
		是否對污水處理和控制系統的性能進行例行監察以確保達到最佳性能和符合監管規例？				
8	能源消耗與溫室氣體排放	是否設定溫室氣體排放減量目標？ 是否有追蹤、記錄及公開報告能源消耗以及溫室氣體盤查數據，其中溫室氣體盤查數據應揭露所有範疇1、2、3之重大類別？				
D. 道德規範	1	誠信經營	在所有商業互動關係中是否有謹守最高的誠信標準？			
			是否有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	過去一年內是否曾經承諾、提供、批准、給予、收受賄賂或其他形式的不正當收益給本公司相關業務承辦人員或提供超過2,000元/等值外幣之禮品？ 若有，請詳述禮品明細及狀況(此說明會保密，請放心填寫)			
	3	資訊披露	是否有紀錄及按照相關法規及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？			
			是否有偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例？			
	4	知識產權	是否有保護知識產權的方法？			
			依上述，是否有保護客戶及供應商資料的方法？			
5	公平交易、廣告和競爭	是否謹守公平交易、廣告和競爭標準？				
6	身份保護及防止報復	是否有制定程序保護供應商和員工檢舉者的身份機密和匿名性？				
		是否有制定溝通程序，使員工可以表達疑慮而不用害怕遭到報復？				
7	負責任地採購礦物	是否有制定政策並進行調查，確保其產品中所含有之金、鈹、錳、鎳、鈷來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)之『衝突影響及高風險區域之礦石負責任供應鏈的指引』，或同等及認可的盡職調查？				
		是否遵守力旺電子禁用衝突礦產政策？ (所有產品不採購來自衝突地區(衝突地區:民主剛果共和國或相鄰的國家，其中包括：蘇丹、烏干達、盧旺達、布隆迪、坦桑尼亞聯合共和國、贊比亞安哥拉、剛果和中非共和國(統稱為“剛果民主共和國和鄰近國家”)的衝突礦石。) 貴司是否同意配合力旺電子，要求供應商拒絕採購使用來自衝突地區的衝突礦石(衝突地區:民主剛果共和國或相鄰的國家，其中包括：蘇丹、烏干達、盧旺達、布隆迪、坦桑尼亞聯合共和國、贊比亞安哥拉、剛果和中非共和國(統稱為“剛果民主共和國和鄰近國家”)，並依RBA、或CMRT report揭露礦產來源和產銷鏈盡職調查，並且為力旺電子及客戶要求提供調查之證據與取得之資訊？				

	8	私隱	是否未依法保護任何有業務往來者的個資及私隱?			
	9	避免利益衝突	貴司與力旺電子之間的商業往來，是否避免所任何可能的利益衝突? 若發現任何潛在的利益衝突，是否立即通報力旺電子公司，並採取適當措施以防止因此所可能導致的不當行為?			
	10	遵循進出口相關法規	是否瞭解並遵循進出口及運送貨品予力旺電子公司 或代力旺電子公司進出口及運送貨品所涉及的相關法令? (包括原出口國的出口管制與海關法規、目的地國家的進口和海關法規、支付法令要求的關稅和其他稅賦、以及當地運輸的相關法令。) 是否有向其員工和外包商提供運作程序及教育訓練，以確保他們對前述法規的遵循?			
	11	謹守合約規定	是否有發生未經力旺電子公司同意，轉包或令第三方代為履行情況? 是否有發生未與力旺電子公司簽訂有效之合約或採購單的情形下，提供任何產品或服務予力旺電子公司?			
E. 管理體系	1	公司的承諾	是否有建立人權、健康和 safety、環境和道德政策聲明，確認公司對盡職調查和持續改進的承諾，得到公司管理層的認可? 政策聲明是否公開並透過無障礙管道，以員工理解的語言傳達給員工?			
	2	管理職責與責任	是否有高級主管及公司代表負責執行相關的管理體系和相關計畫的實施，並定期審核管理體系運行情況?			
	3	法律和客戶要求	是否有採用或制定程序 識別、監察和理解適用的法律法規及客戶要求 (包括力旺電子供應商行為準則)?			
	4	風險評估和風險管理	是否有採用或建立流程以識別、控制公司經營相關的法律規定、環境、健康、安全、勞工實務及道德風險，包括嚴重的人權和道德風險與公司營運相關的環境影響? 依上述，例如是否要求員工簽署“員工從業道德條款”?			
	5	改進目標	是否未制定書面績效目標、指標和實施計畫以改善社會、環境、健康及安全表現，並作出定期審核?			
	6	培訓	是否有為管理層及員工制定培訓計畫?			
	7	溝通	是否有建立程序，將有關於政策要求、實際情況，期望和績效資料提供給工人、供應商和客戶?			
	8	工人/利害關係人的參與和補救措施	是否有建立持續雙向溝通的流程 (包括有效的申訴機制) 以評估工人/利害關係人對本準則所涵蓋之營運實務與條件的意見，並獲取在這方面的意見，從而促進持續改善? 是否為員工在保密前提下提供一個安全、安心提出申訴和意見並且不必擔心受到報復的管道?			
	9	審核與評估	是否有定期進行企業的自我評估以確保符合法律、監管、本準則內容及客戶合約中社會與環境責任的相關要求?			
	10	糾正措施	是否有建立流程確保能及時糾正內外部的錯誤?			
	11	文檔和記錄	是否有遵從法規、公司要求創建、保留必要的文件和記錄，同時保護私隱的機密性?			
	12	供應商的責任	是否有制定程序來將本準則之要求傳達給供應商，並監督其遵循狀況?			

[eM-4-2-10-60-01(11A6)]