

寶成國際集團供應商永續發展行為準則

為深化合作夥伴關係並共同推進永續發展，寶成國際集團（以下稱「本集團」）謹參考下列國際準則與標準，包括但不限於《聯合國全球盟約 UN Global Compact》、《聯合國工商企業與人權指導原則 UN Guiding Principles on Business and Human Rights》、《世界人權宣言 Universal Declaration of Human Rights》、《OECD 多國企業指導綱領 The OECD Guidelines for Multinational Enterprises》、《國際勞工組織 (ILO) 核心公約與工作基本原則 The ILO Core Conventions and Fundamental Principles and Rights at Work》、《FLA 公平勞動和負責任採購原則 Principles of Fair Labor & Responsible Sourcing》、《ISO 14001：環境管理系統》、《ISO 45001：職業安全衛生管理系統》等，並參照本集團所公布之行為準則、誠信經營守則、永續發展實務守則、氣候變遷調適政策、供應商友善職場指南等，制定供應商永續發展行為準則（以下稱「本行為準則」），致力於確保本集團營運與供應鏈行為符合法規、品牌客戶要求並尊重國際人權與永續原則，積極實踐企業社會責任、推動環境永續及保障勞工基本權益。

本集團期許合作之供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任，特籲請本集團之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在地的法令規範並遵循本行為準則。供應商違反本行為準則經查證屬實者，本集團將於評估情節之嚴重性後，要求改善或停止與該供應商商業往來，以及採取相關法律行動，以積極落實本集團之企業社會責任。

一、負責任交易與誠信經營：

供應商應建立誠信、透明、合規的企業文化及商業運作模式，涵蓋反貪腐、資料保密、產品安全與原物料管理制度，並避免產品對環境與人權產生負面影響：

- (1) 原料合法溯源與風險管控：應確保供應來源合法且可追溯，避免涉及非法伐林、違反人權或非永續之來源。
- (2) 持續改善與外部認證：鼓勵遵循行業準則參與包含但不限於永續成衣聯盟(Higg Index)、有害化學物質零排放組織(ZDHC)、皮革工作組(LWG)、公平貿易認證(Fair Trade Certified)、藍色標籤(Bluesign)、森林管理委員會認證(FSC)、全球有機紡織品標準(GOTS)、全球回收標準(GRS)等外部永續評估或認證，定期檢視自有政策並精進執行力。
- (3) 供應商不得基於任何理由，以直接或間接方式，要求、行求、期約、給付或收受佣金、回扣或任何不當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為（以下稱「不誠信行為」）。供應商知悉有人員從事不誠信行為時，應立即據實將此等人員之身分，以及其不誠信行為之方式、金額等相關事宜告知本集團（HQ@pouchen.com），並應提供相關證據及配合本集團進行調查。

二、環境保護與氣候行動：

供應商應重視環境管理與自然資源永續，從生產設計、能源/資源運用至廢棄物處理等各面向減少對生態系統的影響：

- (1) 環境合規與監管：應依當地法令取得並維持所有環境許可，並如實提交排放與處理報告。
- (2) 污染防治與廢棄物管理：應有效防止水、空氣、土壤污染，採用清潔生產技術與最佳可行操作實務，落實廢棄物分類、源頭減量、再利用與無害化處置，並確保不得有非法棄置、傾倒或露天堆置行為。
- (3) 水資源管理：應落實節水與再利用，確保廢(污)水處理合規，並鼓勵推動水資源風險識別與水體保護行動。
- (4) 零毀林與生物多樣性保育：應確保原料來源不得涉及非法毀林，並尊重當地生態系統，保護瀕危物種與棲地。

- (5) 能源轉型：應積極推動能源轉型，優先採用再生能源，導入高效節能設備，持續提升能源使用效率，降低對環境之衝擊。
- (6) 科學減碳與氣候治理：鼓勵依循 ISO14064-1、GHG Protocol、當地政府法規執行溫室氣體盤查與揭露，進行外部第三方查驗以提高數據準確性，同步鼓勵依循科學基礎減碳目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）設立可衡量的減碳目標；並配合在地法規與產業標準，揭露環境與氣候的依賴、衝擊、風險、機會與績效，提升治理透明度與調適韌性。減碳轉型鼓勵納入「公正轉型」（Just Transition）原則，兼顧勞動權益、社區福祉與經濟公平，確保環境永續與社會正義並行。

三、人權與勞工權益：

供應商應依據國際公認之勞動與人權標準，建立勞工行為準則，確保所有勞工（含正式員工、臨時工、派遣工、移工、實習生等）均獲得公平、尊嚴、安全的對待：

- (1) 禁用童工與補救措施：不得雇用當地國家勞動法規標準或寶成國際集團行為準則所規範之童工（以要求最高者為標準）；若經發現，應立即將童工撤離崗位、妥善交付其家庭，並應立即啟動補救機制，且應採取因應措施以防止再次發生。
- (2) 禁止強迫勞動與非法限制行動自由：不得存在任何形式的強迫勞動，包括但不限於：債役、契約束縛、非法扣押、扣留身分證明文件、收取聘僱費用等行為，並應允許勞工在工作時間內，於指定的工作區域內自由行動，或在下班後自由離開工作場所。所有勞動關係應建立於自由意志基礎上。
- (3) 防止職場不法侵害，不允許任何形式之騷擾、歧視、虐待：供應商應提供安全、無歧視與性別友善的工作環境與設施，設有防治職場不法侵害的制度，包括申訴處理機制、內部調查流程及保護申訴者與受害人措施，禁止任何對申訴者不利處分之保護行為；並定期提供勞工相關教育訓練。
- (4) 工時與薪資：工時應符合法定標準，每週正常工作時數不得超過 48 小時，一般狀況下一週內正常與加班時間的總和不得超過 60 小時，超時工作應為自願並給予合法報酬，勞工每 7 天內應至少享有 24 小時的連續休息時間。薪資不得低於法定最低工資，並應按時發放。
- (5) 無歧視與公平待遇：應確保勞工不會因為性別、性傾向、年齡、種族、階級、宗教、性取向、國籍、籍貫、出生地、語言、政治立場、黨派、思想、婚姻與懷孕狀態、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、工會會員身分及其他方面，而在招募、任用、薪酬、晉升、接受教育訓練、紀律處分、協議終止、退休，以及其他涉及勞工權利福祉之事項，受到任何形式之歧視、騷擾、侮辱、虐待或其他不利之處分。
- (6) 結社自由及集體談判：不得阻礙或打壓勞工依法組織、加入工會或參與集體談判之權利。
- (7) 弱勢勞工保護：對於未成年工、孕婦、哺乳勞工與身心障礙者，應提供合理工作安排與必要保護，並遵守當地國家法律有關工作時間、假勤及危險工作崗位的規定。
- (8) 申訴與溝通機制：應設立保密且無報復風險的申訴管道，並及時受理與回應，致力申訴溝通的透明和無障礙，建立定期溝通平台促進勞資互信。

四、健康與安全衛生：

供應商應致力於提供安全、衛生的工作環境，落實風險管理及預防措施，降低職業傷害與職業病風險：

- (1) 職安制度與風險評估：應恪守當地各項法令規範，建立完整之職業安全衛生管理機制，針對機械、重物、高空、局限空間、化學品、人因工程及生物危害等進行風險辨識與預防。
- (2) 化學品與危害物管理：所有化學品應依據 GHS 化學品全球調和制度 (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) 規範進行清楚標示，並提供可理解之安全資料表 (SDS, Safety Data Sheet)，禁限用物質應依據各國法規、品牌客戶要求、ZDHC MRSL 或 REACH 等國際規範進行

管控。

- (3) 消防與緊急應變：應依法規配置足夠消防設備、安全出口與逃生路線，並定期進行火災搶救/逃生演練及消防設備/系統檢修；另應訂定火災、化學品洩漏與自然災害等應變計畫。
- (4) 醫療急救與衛生設施：應提供適當醫療急救設備與服務，確保勞工能即時獲得醫療處置；廠區與宿舍須符合基本公共衛生標準。
- (5) 職業傷害與職業病防治：應建立職業傷害與職業病預防機制，落實事故通報與調查程序，定期舉辦勞工安全與衛生訓練，並依規進行在職勞工特殊作業健康檢查。