

全球商業與道德行為準則

本《全球商業與道德行為準則》（以下簡稱「本準則」）由譜瑞科技股份有限公司（及其關聯公司，統稱「譜瑞」）制定，闡明譜瑞對高標準道德行為以及環境和社會責任的承諾。譜瑞依照誠信、公平和透明的原則，並致力於全面遵守適用的法律、規則和法規，尊重基本人權，以對社會和環境負責的方式開展業務。我們同樣致力於履行自身的義務，並尊重其他各方的權利，包括智慧財產權。我們進一步以持續改進的承諾來支持這些原則。本準則適用於譜瑞及其關聯公司的所有員工，以及譜瑞及其關聯公司的高級管理人員、董事、臨時工和合同工。我們期望我們的經銷商及其他業務夥伴（包括其自身的員工、關聯公司、子公司、代理人及分包商，統稱「業務夥伴」）與我們共同秉持這些原則。如果當地法律、譜瑞其他政策與本準則之間的標準不同，應適用較高的標準。

A. 勞工

譜瑞致力於尊重其所有員工（無論何種類型或類別）以及其供應商員工的權益，並致力於以尊嚴對待之。具體標準包括以下內容：

1) 禁止強迫勞動

不允許以任何形式使用強迫勞動，包括但不限於債務勞役（包括債務奴役）或契約勞動、非自願或剝削性監獄勞動、奴役或人口販賣。這包括通過威脅、武力、脅迫、綁架或欺詐手段運送、藏匿、招募、轉移或接收人員以從事勞動或服務。除對進出公司提供的設施（如適用，包括員工宿舍或生活區）的不合理限制外，不得對員工在設施內的行動自由施加不合理限制。作為招聘流程的一部分，所有員工必須獲得以其母語或員工能夠理解的語言書寫的書面僱傭協議，其中包含僱傭條款和條件的說明。外籍務員工員必須在離開原籍國之前收到僱傭協議，且在抵達工作地國家後，除非為符合當地法律並提供同等或更優條件而作出變更，否則不允許對僱傭協議進行替換或更改。所有工作均應是自願的，員工應可隨時離職，或在給予合理通知（該通知應在員工合同中明確規定）的情況下終止僱傭而不受處罰。譜瑞應保留所有員工（包括離職員工）的相關文件記錄。譜瑞人員不得扣留或以其他方式銷毀、隱藏或沒收身份或移民證件，如政府簽發的身份證件、護照或工作許可證。儘管有上述規定，如為遵守當地法律所必需，譜瑞人員可保管此類證件，但在任何情況下均不得拒絕員工查閱其證件。員工不得被要求向譜瑞的代理人或次級代理人支付招聘費或其他與僱傭相關的費用。若發現員工已支付此類費用，應將費用退還給該員工。

2) 青年員工

在製造流程的任何階段或業務的任何其他環節，均不得使用童工。「童工」一詞指任何未滿 15 歲，或未達到完成義務教育年齡，或未達到所在國家最低就業年齡（以三者中最高者為準）的人員。未滿 18 歲的員工（「青年員工」）不得從事可能危害其健康或安全的工作，包括夜班和加班。若譜瑞僱用學生，譜瑞人員應通過妥善維護學生記錄、對教育合作方進行嚴格的盡職調查，以及依照適用法律法規保護學生權利，來確保對學生工的適當管理。譜瑞應採用適當機制核實員工年齡。此外，譜瑞將支持使用符合適用法律法規的合法職場學習項目，並為任何學生工提供適當的支持與培訓。在無當地法律規定的情況下，學生、實習生和學徒的工資標準應至少與從事同等或類似工作的其他初級員工相同。如發現童工，應提供協助/整改措施。

3) 工作時間

工作時間不得超過當地法律規定的最高時限。此外，除緊急或特殊情況外，每周工作時間（包括加班）不得超過 60 小時。所有加班均應為自願。員工每七天應至少享有一天休息。

4) 工資與福利

支付給員工的報酬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規定。所有員工在從事同等工作並具有同等資質的情況下應獲得同等報酬。員工的加班報酬應高於正常時薪。不得以扣發工資作為懲戒手段。在每個薪酬週期，應向員工提供及時且易於理解的工資單，其中應包含足以核實其所完成工作報酬準確性的資訊。所有臨時工、派遣工和外包勞工的使用均應在當地法律允許的範圍內進行。

5) 不歧視/不騷擾/人道待遇

譜瑞致力於營造一個沒有騷擾和非法歧視的工作場所。所有為譜瑞工作或與譜瑞合作的人員都必須受到人道和尊重的對待。不得存在任何苛刻或不人道的待遇，包括暴力、基於性別的暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、欺凌、公開羞辱或言語虐待，亦不得存在此類待遇的威脅。譜瑞人員在招聘和僱傭實踐（如工資、晉升、獎勵和培訓機會）方面，不得基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同或表達、族裔或民族血統、殘疾、懷孕、宗教、政治派別、工會會員身份、受保護的退伍軍人身份、受保護的基因資訊或婚姻狀況進行歧視或騷擾。譜瑞應維持明確界定的紀律政策和程序以支持上述要求，並就此類政策和程序與員工進行清晰溝通。在適當情況下，應為宗教活動和殘疾提供合理便利。此外，不得對員工或潛在員工進行可能被以歧視方式使用的醫學檢測（包括懷孕或處女膜檢測）或體檢。

6) 結社自由與集體談判

譜瑞認為，員工與管理層之間的公開溝通和直接接觸是解決工作場所和薪酬問題最有效的方式。員工和/或其代表可就工作條件和管理實踐與管理層公開溝通、分享意見和關切，而不必擔心遭受歧視、報復、恐嚇或騷擾。基於這些原則，譜瑞尊重所有員工自由選擇組建和加入工會、進行集體談判以及參加和平集會的權利，同時也尊重員工不參與此類活動的權利。若適用法律法規對結社自由和集體談判權利有所限制，員工可選擇並加入其他合法形式的員工代表組織。

B. 健康與安全

譜瑞認識到，除了降低與工作相關的傷害和疾病發生率外，安全健康的工作環境還能提升產品和服務質量、生產的一致性以及員工的留任率和士氣。譜瑞進一步認識到，員工的持續參與和教育對於識別和解決工作場所健康與安全問題至關重要。基於這些原則，譜瑞致力於提供安全的工作環境，並尊重適用的健康與安全法律，包括與危害、潛在危險工作和傳染病相關的法律。具體的健康與安全措施包括以下內容：

1) 職業健康與安全

譜瑞致力於運用控制層級方法(Hierarchy of Controls)識別、評估並緩解員工可能面臨的健康與安全危害（化學、電氣及其他能源、火災、車輛和跌落危害等）的暴露風險。若上述方式無法充分控制危害，應為員工提供適當且維護良好的個人防護裝備，以及有關這些危害相關風險的教育材料。在適當情況下，應採取回應性別需求的措施，例如為哺育期女性提供合理便利，並避免讓孕婦或哺育期女性處於可能對其本人或子女造成危害的工作條件下。

2) 應急準備

應識別和評估潛在的緊急情況和事件，並通過實施應急計劃和響應程序（包括緊急報告、員工通知和疏散程序、員工培訓和演練）將其影響降至最低。應急演練應至少每年進行一次，或按照當地法律要求進行，以更嚴格者為準。應急計劃還應包括適當的火災探測和抑制設備、清晰且不受阻礙的疏散通道、充足的出口設施、應急響應人員聯繫資訊以及恢復計劃。此類計劃和程序應側重於最大限度地減少對生命、環境和財產的損害。

3) 職業傷害與疾病

應建立相應的程序和體系，以預防、管理、追蹤並報告職業傷害和疾病，包括鼓勵員工報告、對傷病案例進行分類和記錄、提供必要的醫療救治、調查案件並採取糾正措施以消除其成因，以及協助員工重返工作崗位的相關規定。員工有權在面臨即時危險時自行撤離，並在情況得到緩解之前無需返回工作崗位，且不必擔心遭受報復。

4) 工業衛生

在適用於譜瑞辦公環境的範圍內，應根據控制層級方法識別、評估並控制員工對化學、生物和物理因素的暴露。若危害無法得到充分控制，應免費向員工提供並要求其使用適當且維護良好的個人防護裝備。譜瑞應為員工提供安全健康的工作環境，並通過對員工健康狀況和工作環境進行持續、系統的監測來維持該環境。譜瑞應提供職業健康監測，以定期評估員工的健康是否因職業暴露而受到損害。防護性職業健康項目應持續進行，並包含有關工作場所危害暴露相關風險的教育材料。

5) 高強度體力勞動

在適用於譜瑞辦公環境的範圍內，應識別、評估並控制員工因高強度體力任務（包括人工物料搬運和重複性或重物搬運、長時間站立以及高度重複或用力的裝配任務）而面臨的危害暴露。

6) 機器防護

在適用於譜瑞辦公環境的範圍內，應對生產及其他機械設備進行安全隱患評估。凡機械設備對員工存在傷害風險的，應提供物理防護裝置、聯鎖裝置和防護屏障，並妥善維護。

7) 衛生、飲食、住宿與疫情應對

應為員工提供便利使用清潔的衛生設施、飲用水以及衛生的食品製備、儲存和用餐設施。譜瑞不為員工提供住宿，但要求其供應商所提供的任何員工宿舍均應保持清潔與安全，並配備適當的緊急疏散通道、可供沐浴使用的熱水、充足的照明和適當的空調通風設施、可單獨上鎖存放個人及貴重物品的空間，以及合理的個人空間和合理的出入自由。若發生傳染病疫情，譜瑞將依照相關主管部門的指示採取適當措施，以確保員工安全。

8) 健康與安全溝通

譜瑞致力於以員工能夠理解的語言，就所有已識別的工作場所危害（包括但不限於機械、電氣、化學、火災及物理危害，如適用）向員工提供適當的工作場所健康與安全資訊和培訓。譜瑞的做法包括在其場所內清晰張貼健康與安全相關資訊，和/或將其放置在員工可識別和可及的位置。健康資訊和培訓應包含針對特定人群（如性別和年齡，如適用）特定風險的內容。應在員工開始工作前以及此後定期為其提供培訓。鼓勵員工在不受報復的情況下提出任何健康與安全方面的關切。

9) 運營

各地辦事處應針對安全管理、應急協定、事件跟進等制定具體且適當的措施。員工應熟悉當地的相關做法、疏散路線等資訊。員工還應立即向當地設施經理報告危險情況和緊急事件。

C. 環境

在所有業務職能中，譜瑞認識到環境責任是生產世界一流產品不可或缺的一部分。因此，譜瑞會考慮其運營對環境的影響，並努力將對社區、環境和自然資源的不利影響降至最低，同時保障公眾的健康與安全。譜瑞支持減少和/或最小化其對環境影響的各項努力，包括與其供應鏈就可持續發展問題展開合作，並與明確承諾支持可持續發展和環境責任的供應商建立合作關係。在適當且適用於其業務的情況下，譜瑞將努力應對（或促使其夥伴關係應對）諸如能源使用、溫室氣體排放、可燃粉塵、危險廢棄物、廢水、雨水、邊界噪音、大氣排放等環境風險，以及其他可能影響對當地社區環境責任的事項。具體的環境相關措施包括以下內容：

1) 環境許可與報

譜瑞的政策是取得、維持並及時更新所有必需的環境許可（例如排放監測許可）、批准和登記，並遵循其運營和報告要求。

2) 污染防治與資源節約

在適用於譜瑞辦公環境的範圍內，應通過添加污染控制設備、改進生產、維護及設施流程或其他方式，從源頭上最大限度地減少或消除污染物排放及廢棄物產生。在適用於譜瑞運營的範圍內，應通過改進生產、維護及設施流程、材料替代、再利用、節約、回收利用或其他方式，節約包括水、化石燃料、礦產和原生林產品等自然資源的使用。

3) 危險物質

在譜瑞場所內存在對人類或環境構成危害的化學品、廢棄物及其他材料的範圍內，應對此類物品進行識別、標記和管理，以確保其安全處理、運送、儲存、使用、回收或再利用及處置。在適用範圍內，應對危險廢棄物數據進行追蹤和記錄。

4) 固體廢棄物

在適用於其場所的範圍內，譜瑞應採用系統化方法識別、管理、減少並負責任地處置或回收固體廢棄物(非危險性)。在適用範圍內，應對廢棄物數據進行追蹤和記錄。

5) 大氣排放

在適用於譜瑞辦公環境的範圍內，應對運營中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、顆粒物、消耗臭氧層物質以及燃燒副產物的大氣排放進行特徵描述、常規監測、控制，並在排放前依要求進行處理。同樣，在適用於譜瑞環境的範圍內，應依照《蒙特婁議定書》及適用法規對消耗臭氧層物質進行有效管理，且譜瑞應對其維護的任何大氣排放控制系統的性能進行常規監測。

6) 材料限制

譜瑞致力於遵守所有適用的法律法規，以及雙方共同接受的客戶要求，涉及在產品和製造中禁止或限制特定物質的使用，包括回收和處置標識。

7) 水資源管理

在適用於其辦公環境的範圍內，譜瑞應維持一項水資源管理計劃，對水源、用水和排水進行記錄、特徵描述和監測；尋求節約用水的機會；並控制污染途徑。在適用範圍內，廢水應在排放或處置前依要求進行特徵描述、監測、控制和處理。在適用範圍內，譜瑞應對其廢水處理和容納系統的性能進行常規監測，以確保最佳性能和法規合規性。

8) 能源消耗與溫室氣體排放

譜瑞應持續按照公司整體的絕對溫室氣體減排目標進行報告。譜瑞將通過追蹤、記錄並公開報告能源消耗以及範疇一、範疇二和重大類別的範疇三溫室氣體排放，來支持這一努力。此外，譜瑞將尋求提升能源效率、並最大限度減少能源消耗和溫室氣體排放的方法。

D. 道德規範

為履行社會責任並在市場中取得成功，譜瑞及其代理人應在業務實踐中秉持最高標準的道德操守。譜瑞要求遵守所有適用的法律、法規、規則和監管命令(包括但不限於與勞工、僱傭、出口和洗錢相關的規定)。具體措施包括以下內容。

1) 商業誠信

在所有業務往來中，應秉持最高標準的誠信。任何形式的賄賂、腐敗、勒索和挪用行為均被禁止；譜瑞對此類事項採取零容忍政策。未經 CEO 或相關部門負責人批准，員工不得從事可能與其在譜瑞的職責相衝突的活動。

2) 禁止不當利益

不得承諾、提供、授權、給予或接受賄賂或其他獲取不當利益的手段。此禁令涵蓋直接或通過第三方間接地承諾、提供、授權、給予或接受任何有價值的物品，以獲取或保留業務、將業務導向任何人，或以其他方式獲得不當利益。應實施監督、記錄保存和執行程序，以確保遵守反腐敗法律。特別是，譜瑞要求遵守譜瑞《全球反賄賂政策》、美國《反海外腐敗法》、經濟合作與發展組織《反賄賂公約》、英國《反賄賂法》以及譜瑞開展業務所在任何國家的適用反腐敗法律。

3) 資訊揭露

譜瑞致力於準確、真實地進行記錄保存和報告。所有業務往來均應透明進行，並準確反映在譜瑞的帳簿和記錄中。業務記錄（包括財務、勞工、健康、安全和環境記錄）應做到準確、保密和完整。有關譜瑞的勞工、健康與安全、環境實踐、業務活動、組織結構、財務狀況和經營業績的資訊，應按照適用的法律、規

則、法規和主流行業慣例予以揭露。在適當情況下，任何此類揭露還必須準確無誤，並經譜瑞相關權責機構授權。偽造記錄或揭露資訊，或對供應鏈中的狀況或做法進行不實陳述，均屬不可接受的行為。

4) 智慧財產權

應尊重智慧財產權。技術和專有技術的轉讓應以保護智慧財產權的方式進行，客戶和供應商資訊應予以妥善保護。

5) 公平經營、廣告與競爭

應秉持公平經營、廣告和競爭的標準。譜瑞 要求遵守所有適用的反壟斷法律以及針對不正當競爭的保護規定。員工必須維護 譜瑞 作為合法競爭者的聲譽以及市場的完整性。員工不得與競爭對手討論以下任何事項：譜瑞產品或競爭對手產品的價格、價格水平或價格變動；與競爭對手瓜分市場和/或客戶；或協調競標程序或提交欺詐性投標。

6) 身份保護與禁止報復

譜瑞應維持相關項目，在事實情況可行或適當的範圍內，為供應商和員工舉報人（定義為就公司員工或高管、或公共官員或官方機構的不當行為作出揭露的任何人）提供保密和匿名保護，除非法律禁止此類保護。譜瑞 還將維持已傳達的流程，使其人員能夠在不擔心遭受報復的情況下提出任何關切。

7) 礦產的負責任採購

譜瑞致力於負責任地採購材料，並對其生產的產品中所含的鈹、錫、鎢、金和鈷的來源及監管鏈進行盡職調查，以合理確保這些材料的採購方式符合經濟合作與發展組織(OECD)《受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南》或同等且被認可的盡職調查框架。

8) 隱私

譜瑞致力於保護與其開展業務往來的所有各方（包括供應商、客戶、消費者和員工）對其個人資訊隱私的合理期望，並致力於在收集、儲存、處理、傳輸和共享個人資訊時遵守隱私和資訊安全相關的法律法規及監管要求。

9) 保密

員工必須保護譜瑞的所有資產，包括其技術、專有技術、個人數據以及機密資訊（無論該資訊為譜瑞所有還是由其他方託予譜瑞）。員工應以維護其機密性的方式使用和保護機密資訊。員工只能向譜瑞揭露和/或代表譜瑞使用其擁有完全權利揭露和/或使用的資訊或資產。員工還應尊重其他各方的權利。此外，譜瑞致力於維持與其業務相適應的資訊安全措施。

10) 禁止內幕交易

譜瑞要求遵守所有適用的證券法律，包括禁止對譜瑞或任何其他方的任何類型證券（無論是股票、期權、認沽權、認購權、衍生工具或其他形式）進行內幕交易。任何譜瑞或第三方提供的機密資訊，就美國、台灣或其他司法管轄區的證券法而言，可能構成公司和/或該第三方的重大非公開資訊（「內線消息」），基於內線消息進行交易屬於犯罪行為。任何員工，以及此類人員的配偶、未成年子女、家庭成員，或由此類人員控制的信託或其他實體，均不得在持有與任何一方（包括譜瑞）相關的內線消息期間，交易該方的任何證券；此類人員也不得在持有與任何證券交易相關的內線消息期間，向他人建議或推薦任何證券交易。若對員工是否掌握內幕資訊，或擬議交易是否符合適用法律存在任何疑問，員工應聯繫譜瑞財務負責人或法務部門，並在獲得指導之前不得進行交易。

E. 管理體系

譜瑞致力於通過與本準則內容相關的管理體系來支持本準則中所述的各項原則。該體系旨在確保：(a)遵守與譜瑞運營和產品相關的適用法律、法規和客戶要求；(b)符合本準則；以及(c)識別並緩解與本準則相關的運營風險。該體系還旨在促進持續改進。譜瑞的管理體系應包括以下要素：

1) 公司承諾

譜瑞應維持積極的人權、健康與安全、環境和道德政策聲明，以確認其對盡職調查和持續改進的承諾（該承諾經高層管理層認可），包括但不限於本準則中所述的聲明。這些聲明應公開，並通過員工能夠理解的語言，經由可及的渠道向員工提供。對該等政策聲明有任何疑問的員工，均可依照本準則尋求指導。

2) 管理層的問責與責任

為支持其各項承諾，譜瑞已指定特定的高級管理人員及公司代表，負責實施和運營其管理體系及相關項目，包括財務部門、法務部門和運營部門的負責人。高層管理層定期審查管理體系的運行狀況。

3) 法律與客戶要求

譜瑞應維持相應流程，以識別、監測和了解適用的法律、法規、客戶要求及其他相關標準，包括其變更情況。

4) 風險評估與風險管理

譜瑞應維持相應流程，以識別與其運營相關的法律合規、環境、健康與安全、勞工實踐和道德風險，包括嚴重人權和環境影響的風險。作為這些流程的一部分，譜瑞應評估每項風險的相對重要性，並實施適當的程序性和實體性控制措施，以控制已識別的風險並確保法規合規。

5) 改進目標

譜瑞應維持書面的績效目標、指標和實施計劃，以改善其社會、環境以及健康與安全方面的表現，包括定期評估其在實現這些目標方面的績效。

6) 培訓

譜瑞應提供持續的培訓項目，培訓管理人員和員工落實其政策、程序和改進目標，並滿足適用的法律法規要求。所有員工均應完成譜瑞可能要求的此類培訓。

7) 溝通

譜瑞的做法是就其政策、實踐、期望和績效，向員工、供應商和客戶傳達清晰、準確的資訊。

8) 員工/利益相關方參與及救濟渠道

譜瑞應維持與員工、其代表和/或其他相關利益相關方(如相關或必要)持續進行雙向溝通的流程。這些流程旨在就本準則所涵蓋的運營實踐和條件獲取反饋，並促進持續改進。特別是，譜瑞應為員工提供一個安全的環境，使其能夠在不擔心遭受報復或打擊報復的情況下提出申訴和反饋。依照公司的「開放門政策」，鼓勵員工就其可能有的大任何問題、關切、投訴、議題或建議，聯繫其主管或人力資源部門或法務部門。此外，任何違反本準則的行為都必須直接向 CEO 或法務負責人報告。當需要尋求指導時，同樣可以使用上述渠道；若對任何行動存有疑問，員工應暫緩行動並尋求指導。譜瑞還將維持一個匿名渠道，用於報告問題；員工或其他方可致電 (888) 423 8013 或線上報告，網址為 <https://www.mycompliancereport.com/report?cid=PARAT>。譜瑞意識到員工可能會擔心提出投訴。對於任何本著善意就本準則所涉事項進行舉報的人，譜瑞不會容忍任何對其進行之歧視或報復。試圖進行報復的員工將受到紀律處分，直至並包括解除僱傭關係。提出舉報並不必然能保護舉報人免受其自身不當行為所產生後果的影響。

9) 審計與評估

譜瑞應進行定期自我評估，以確保符合法律法規要求、本準則的內容，以及與社會和環境責任相關的客戶合同要求。

10) 糾正措施流程

譜瑞的政策是支持及時糾正內部或外部評估、檢查、調查和審查中所發現的缺陷。譜瑞人員應按照譜瑞相關權責機構的要求，協助此類工作。

11) 文件與記錄

譜瑞的政策是創建並保存足以支持法規合規和符合公司要求的文件和記錄，同時給予適當的保密措施以保護隱私。

12) 供應商責任

譜瑞期望其製造合作夥伴、經銷商以及其他協助其業務運營的各方，共同秉持本準則中所述的各項原則。特別是，我們期望所有供應商遵守本準則，包括所有材料、設備和製造服務供應商，以及為我們業務提供支持性商品和服務的供應商。譜瑞應維持相應流程，向其製造合作夥伴傳達這些原則，並將採取適當的後續跟進措施，以監督供應商與本準則原則的一致性。