

漢特威科技股份有限公司

ESG 守則

2026 年 2 月 2 日修訂

漢特威科技股份有限公司(以下簡稱漢特威科技)善盡企業公民責任，重視利害關係人權益，在追求永續經營同時強化高附加價值，厚植公司永續競爭力。為使全球營運據點與勞工均依共同規範標準推動永續營運，漢特威科技整合國際倡議趨勢、當地法令要求、自我鞭策目標等不同規範，制定永續政策。政策內容將公司於治理、社會、環境等相關理念歸納為具體執行方針，指導勞工行為並回應各方利害關係人期待。

本公司「ESG 守則」以《責任商業聯盟（RBA）行為準則》為基礎、符合《SA 8000 社會責任標準》，同時參照《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》與《國際勞工公約》以及經濟合作暨發展組織《負責任商業行為之盡職調查指南》所制訂，適用所有漢特威科技之承攬商和供應鏈，確保企業在履行責任的同時促進永續發展。

本準則由六個部分組成：

第 A、B 及 C 節：勞工、健康與安全，以及環境的標準。

第 D 節：道德規範。

第 E 節：資訊安全

第 F 節：貫徹本守則的合宜管理系統所需的要素。

A. 勞工

本公司奉行責任商業聯盟對人權行為守則與 SA8000 社會責任管理標準之要求，尊重並支持《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》之人權公約精神，制定人權政策，據此提升內部同仁與利害關係人的人權意識，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。本公司承諾尊重勞工的人權，並尊重他們，這適用於所有直接和間接供應商，以及所有的勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。在保障、尊重和補救原則上，採取與 OECD 國際經合組織負責任商業行為盡職調查指南一致之行動，主動建置人權盡職調查程序、進行相關人權議題之辨識與評估，並建立暢通而隱密的內部申訴機制，以確保人權政策之落實，也要求合作供應商承諾符合人權的精神與基本原則。

勞工標準如下：

- (1) **禁止強迫勞動** 不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接收勞工。除了禁止對勞工出入

工作場所作出不合理限制外，也不應無理地約束勞工在工作場所內的行動自由，適用時包括勞工宿舍或生活住所。作為招聘程序中的必要部分，必須為所有勞工提供其母語或勞工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及條件。必須在海外移民勞工離開原本的國家前，為其提供僱傭協議，而在其抵達接收國家後，該僱傭協議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和提供相同或更佳條款而作出則例外。所有工作應出於自願，若發出合理通知，勞工可以隨時離開工作或終止僱傭關係，而不會受到處罰，並應在勞工合約中明確規定。本公司應保存所有離職勞工的文件。僱主、中介人及二級中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收僱員的身份證或出入境證件，比如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證。儘管有上述規定，僱主僅可在遵守當地法律所必需的情況下保留文件。就算是在此情況下，任何時候也不可拒絕勞工取用其文件。不得要求勞工繳付僱主的中介人或二級中介人的招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。

- (2) **年輕勞工** 不得在任何製造工序中使用童工。「童工」指僱傭任何未滿 16 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（三項中取年齡最大者）。未滿 18 歲的勞工（年輕勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。本公司應當適當保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴，以及按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生工的管理得當。本公司應當採取適當的機制核實勞工的年齡。符合所有法例與法規的合法職場學習計劃則不在此列。本公司應當為所有學生工提供適當的支援和訓練。如果沒有當地法律規管，學生工、實習生和學徒的薪資水平應最少與從事同等或相似工作的其他入門級勞工相等。如果發現童工，我們將提供協助/補救措施。
- (3) **工時** 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。所有加班均屬自願性質。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、加班和法定福利的法律。所有勞工應獲得平等工作與資格的同等薪酬。勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣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、派遣員和外派工人。
- (5) **反歧視／反騷擾／人道待遇** 本公司承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。避免苛刻或非人道地對待勞工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。公司致力於營造一個多元、公平和共融的工作環境，確保在招聘及工作場所中，不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、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或騷擾勞工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和接受訓練的機會等。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向勞工清楚地傳達。應為勞

工提供適當的場所進行宗教活動和殘疾便利設施。此外，不得讓勞工或準勞工接受帶有歧視性的醫學檢查（包括驗孕或處女檢驗）或身體檢查。

- (6) **集結自由和集體談判** 本公司鼓勵勞工與管理層之間的開放式溝通和直接參與，促進勞工和管理代表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。根據當地法律，本公司尊重所有勞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，同時也尊重勞工迴避這類活動的權利。如果集結自由和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，勞工應被允許選擇並加入替代合法形式的勞工代表。

B. 健康與安全

漢特威科技重視每一位勞工，將職場安全與勞工健康視為核心價值，並要求並確保所有承攬商與供應鏈遵循並符合我們的健康與安全方針及安全與健康標準。

健康與安全方針包含：

- (1) 遵循當地安全衛生法規與標準，積極關注全球安全衛生議題，預先評估風險，建構優良工作環境。
- (2) 建構安全衛生管理系統，採取嚴格的安全衛生管控措施，並持續檢視改善，降低職業災害。
- (3) 依規劃進行安全衛生教育訓練，深化全體勞工對安全衛生的認知與責任。
- (4) 透過與供應商、承攬商合作與宣導，強化安全衛生教育，共同降低職安風險。

安全與健康標準為如下：

- (1) **職業健康與安全** 勞工可能暴露於健康和 safety 危機（化學、電氣和其他能源、火災、車輛和墜落危害等），應使用控制階層加以識別和評估，並減輕危機。若無法透過上述方法有效控制危險源，應為勞工提供適宜的、充分保養的個人防護裝備，以及有關這些危險事故和相關風險的訓練。應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他們或其子女構成危險的工作條件，並為哺乳期婦女提供合理的便利。
- (2) **應急準備** 應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低，包括：緊急報告、勞工通告和疏散計劃、勞工訓練和演習。應急演習應最少每年進行一次，或按當地法律要求進行，取較嚴格者。應急計劃亦應包括適當的消防偵測和滅火設備、暢通無阻的緊急出口、充足的逃生出口設施、應急人員的聯絡資料和災難復原計劃。這些方案和程序應著重盡量減低對生命、環境和財產的危害。
- (3) **工傷和職業病** 應當制定程序和體系來預防、管理、追蹤和報告工傷和職業病，包括以下規定：鼓勵勞工報告；歸類和記錄工傷和職業病案例；提供必要的治療；調查案例並採取矯正措施以杜絕其根源；協助勞工返回工作崗位。本公司應允許勞工

遠離即將發生的傷害，且在情況緩解前不得返回，而不必擔心遭受報復。

- (4) **工業衛生** 應當根據管控層級識別、評估並控制因接觸化學、生物以及物理等生產性有害因數給勞工帶來的影響。當危險無法充分控制時，應免費提供勞工並使用適當的、維護良好的個人防護裝備。本公司應提供勞工安全健康的工作環境，且應透過對勞工健康和工作環境的持續、系統性監控來維護。本公司應提供職業健康監測，以定期評估勞工的健康是否因職業暴露而受到傷害。防護職業健康計劃須持續並包括有關暴露於工作場所危害相關風險的訓練。
- (5) **體力勞動工作** 應識別、評估、預防及控制勞工暴露於體力要求較高的任務的危險及其他人因工程危害，包括手動搬運材料、重物或重複性提舉、高強度或高度重複的組裝工作、不良的作業姿勢，或因時間管理不當而引發的肌肉骨骼傷害與疾病等人因性工程危害。
- (6) **機器防護** 應當評估生產設備或其他類型機器的安全防護隱患。為預防機器對勞工可能造成的傷害，應當提供並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** 應當為勞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。本公司或勞工中介人提供的勞工宿舍應當保持乾淨且安全，並提供適當的緊急出口，洗浴熱水、明亮照明和充足的空調通風、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** 本公司應當為勞工提供以其所講語言或其能夠理解之語言進行的適當職業健康和安全資料和訓練，以識別勞工面對的所有工作場所危害情況，包括但不限於機械、電力、化學、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，或將有關資料放在勞工可看清並可取用的位置。健康資料和訓練應包括有關相關人群特定風險的內容。應在開始工作前和工作後定期向所有勞工提供訓練。應鼓勵勞工提出任何健康和安全方面的疑慮，確保他們不會受到報復。

C. 環境保護

本公司致力於創新研發，替客戶創造最大價值，同時也作為企業公民積極關注全球氣候變遷趨勢，採取環境友善行動，持續提升能資源耗用效率、廢棄物管理與污染防治績效，除了深化全體勞工對環境保護的認知與責任外，並積極與客戶、供應商合作，共同建立綠色永續供應鏈。

環境政策包含：

(1) 遵循法規 風險預防

主動關注全球氣候變遷趨勢，評估相關風險與機會，預先進行管理防範，掌握法規動態，確保營運遵循國內外環保法規，如歐盟 RoHS、WEEE、REACH 等；秉持清潔生產原則嚴格落實產品與環境管理，建置綠色產品平台，組織綠色供應鏈管理，以滿足客戶要求。

(2) 節能減碳 循環創新

響應將地球升溫控制在攝氏 1.5 度內的減碳行動，訂定能資源減量(水、能源、碳排放、廢棄物)政策與目標，並逐步將再生能源納入公司減碳策略規劃中，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊；投入資源執行有效的節能與節水，將能資源使用效率最大化；透過綠色製程、創新技術，降低碳排放；持續提昇廢棄物與污染管理績效，以避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，降低每一生產環節的排放與浪費，達到永續發展，資源循環再利用的目標。

(3) 綠色產品 環境友善

推動產品環保設計，限用有毒有害物質，選用環境友善化材料，如符合歐盟 RoHS 及無添加溴化耐燃劑之塑膠外殼。產品能耗設計符合國際能源標章要求，如能源之星(Energy Star)，並且達到包裝輕量化、材料種類最少化與體積最適化。在符合客戶要求前提下，鼓勵使用再生原料與環境友善材料，並且減少包材使用，延長產品之耐久性，降低環境衝擊。

(4) 資訊透明 溝通倡議

建立溝通與諮詢管道，公開環境相關資訊，將環境政策與利害關係人溝通。針對永續議題主動倡議與宣導，提昇利害關係人環境意識，發揮企業影響力共同促進環境保護。

(5) 持續改善 有效管理

透過環境管理系統，制定環境目標定期審查，並透過適當宣導、訓練，落實於日常管理中，持續改善環境管理績效。除了深化全體勞工對環境保護的認知與責任外，並積極與客戶、供應商合作，共同建立綠色永續供應鏈。

環境標準如下：

- (1) **環境許可和報告** 本公司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) **污染預防與資源保護** 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。應節約和實踐（如改良生產、維修和設施程序、替換材料、再用、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）的消耗。
- (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。應加以追蹤與記錄危險廢棄物數據。
- (4) **固體廢物** 本公司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固體廢物（無害的）。應加以追蹤與記錄危險廢棄物數據。
- (5) **廢氣排放** 在營運中產生的揮發性有機化學品、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、臭氧消耗物質和燃燒副產品的空氣排放應在排放前按要求進行特性分析、例行監測、控制和處理。應依照《蒙特利爾議定書》和適用的法規來有效管理耗損臭氧層的物質。本公司也應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。
- (6) **材料限制** 本公司應當遵守所有適用法律法規和客戶要求，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** 本公司應當實施用水管理計劃，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，應當按照要求對其歸納特徵、監察、控制和處理。本公司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** 本公司應建立全公司的絕對溫室氣體減量目標並作出報告。應追蹤、記錄和公開報告能源消耗以及所有範疇一、範疇二以及範疇三重要類別的溫室氣體排放。本公司應當找到方法來改善能源利用效率並盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。
- (9) **生物多樣性與不毀林** 本公司確保其營運活動不涉及任何形式的森林毀壞或森林濫伐，且不於全球或國家級關鍵生物多樣性鄰近區域從事營運活動。此外，本公司亦要求所有承攬商及供應鏈夥伴避免參與任何毀林活動，並避免於全球或國家級關鍵生物多樣性鄰近區域從事營運活動，若營運活動位於鄰近關鍵生物多樣性區域，應遵循營運所在地國家相關法規，進行環境影響評估，並採取適當的預防、減緩及恢復措施，以減少對生態的衝擊，共同維護生物多樣性。

D. 道德規範

秉持廉潔、透明，以及負責任的經營理念，本公司致力建立正直誠信的企業文化，依循相關法令規範，制定良好之公司治理與風險控管機制，於內部管理及商業活動中確實執行，杜絕違反從業道德之行為，創造永續發展之經營環境。

本公司及其代理人應堅持最高的道德標準，包括以下：

- (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。本公司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，禁止提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、防範侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權，以及防範因產品或服務缺失損害利害關係人。
- (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。應推行監控、記錄留存以及強制執执行程序以確保符合反腐敗法的要求。
- (3) **資料披露** 所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在本公司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) **知識產權** 本公司尊重知識產權。技術和專有技術的轉移應以保護知識產權的方式進行，並應保護客戶和供應商的資料。
- (5) **公平交易、廣告和競爭** 本公司應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

- (6) **身份保護及防止報復** 除非受法律禁止，本公司應當制定程序來保護供應商和勞工檢舉者，並確保其身份的機密性和匿名性。本公司也應制定溝通程序，讓勞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** 本公司承諾願與供應商共同負起社會與環境保護的責任，支持並遵照責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative）不採用透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產，針對金(gold) (Au)、鉭 tantalum (Ta)、鎢 tungsten (W)、錫 tin (Sn)、鈷 cobalt (Co)等礦產或其衍生產品，亦要求供應商履行前述聲明，並願通知及提供證據協助查察礦產來源及產銷監管流程，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。
- (8) **隱私** 本公司承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和勞工）的個人資料和隱私。本公司應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。
- (9) **法令遵循** 遵守營運所在公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市相關規章或其他商業行為有關法令，接受政府主管機關監理。

E. 資訊安全

為秉持本公司作業環境之資訊安全，對於公司資訊安全作業應作周全保護與防範，以杜絕毀損、失竊、洩漏、篡改、濫用與侵權等事故。本公司制訂相關資訊安全政策並貫徹執行，且藉由 PDCA 精神，持續提昇資訊作業之機密性、完整性與可用性，以保障本公司與外部單位之資訊作業安全。

本公司資訊安全政策聲明如下：

- (1) 本公司所有員工與外部人員，均應遵守資訊安全政策及相關安全規定，如違反者將視情節追訴其法律與合約責任，本公司員工並依所屬公司人事規章議處。
- (2) 員工、廠商及客戶個人資料依照所在地政府相關個資法令，未取得個人同意前不得進行利用外，其他資訊資產係屬本公司擁有，本公司有權於符合法令內，進行查看、儲存、傳輸、交換、複製等相關作業。
- (3) 本公司所有員工與外部單位人員，凡使用本公司資訊資產，均有責任及義務保護該資訊資產，以防止未經授權存取、篡改、破壞及不當揭露。所有資訊資產的存取與使用，應遵守本公司資訊安全相關規定。
- (4) 本公司員工有義務保護所知悉之商業機密及智慧財產；嚴禁員工將所知悉之商業機密及智慧財產揭露、告知予與業務無關之第三人。
- (5) 嚴禁所有人員於公司資訊資產上安裝、使用、下載非法或未授權之軟體。
- (6) 為確保本公司業務資料之安全，對於員工之工作職掌須作適當區隔，並僅授予完

成工作所需之必要權限與必要資訊。

- (7) 所有人員對於有發生資訊安全事件及違反安全政策與程序顧慮者，應隨時保持警戒，並應及時向當地資訊管理單位反映。
- (8) 本公司應依業務需求訂定持續運作計劃，並每年定期測試演練以維持其適用性。

本政策聲明之頒布，明確宣示維護資訊安全的重要性，各單位應確實瞭解資訊安全政策，並遵循相關管制作業程序，以維護本公司所有業務之資訊安全與永續經營。

F. 管理系統

漢特威科技採用與本守則內容相關的管理系統，在設計該管理系統時，應確保：(a) 符合與營運和產品相關的適用法例、法規及客戶要求；(b) 符合本守則；以及 (c) 識別並減輕與本守則有關的經營風險，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** 本公司訂定人權、健康與安全、環境及道德政策聲明，並承諾依據管理層認可的標準執行盡職調查，持續推動改善工作。我們的政策聲明將公開發佈，並透過無障礙的溝通管道，以勞工能理解的語言清楚傳達，確保全體勞工充分了解並遵循相關規範。
- (2) **管理職責與責任** 本公司應明確指定相關之權責單位負責保證管理系統和相關計劃的實施，並成立社會責任績效小組，進行永續營運措施之推行成效管理、監控、改善。管理層亦應定期檢查管理系統的運作情況，並對於運作績效肩負責任。
- (3) **法律和客戶要求** 本公司應制定程序識別、監察並理解適用的法律法規和客戶要求（包括本守則的要求）。
- (4) **風險評估和風險管理** 本公司應制定程序識別與公司經營相關的法遵、環境、健康與安全以及勞工活動及道德風險。評定每項風險的級別，實施適當的程序和實質管制來控制已識別的風險和確保遵行監管規例。
- (5) **改進目標** 本公司應制定書面績效目標、指標和實施計畫，並定期評估本公司擬定的這些目標、計畫的執行進展情況，從而提高本公司的社會、環境以及健康和安全績效。
- (6) **訓練** 本公司應為管理層及勞工制定訓練計劃，從而實施永續政策、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** 本公司應制定程序將公司的永續政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給勞工、供應商與客戶。
- (8) **勞工/利害關係人的參與和補救措施** 本公司應制定勞工、勞工代表、以及利害關係人持續可行的程序（包括有效的申訴機制）以評估勞工對本準則所涵蓋之實踐或違反情況和條件的認知度，並獲取勞工在這方面的意見，進而推動持續改進。必須為勞工提供一個安全的環境，讓其安心地提出申訴和意見而不必擔心受到報復。

- (9) **審核與評估** 本公司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** 本公司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) **文檔和記錄** 本公司應建立並保留文檔和記錄，從而確保符合監管規例與公司的要求，同時應保障隱私的機密性。
- (12) **供應商責任** 本公司應制定程序將本準則要求傳達給下一級供應商並監督他們遵守準則。

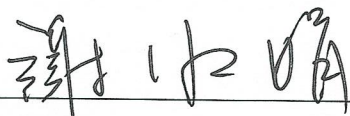
訂定暨修訂日期

本守則於中華民國 114 年 8 月 1 日訂立。

本守則於中華民國 115 年 2 月 2 日修訂。

參考資料

1. 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則
2. SA 8000 社會責任標準
3. 聯合國全球盟約
4. 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言
5. 國際勞工組織國際勞工公約
6. 世界人權宣言
7. 經濟合作暨發展組織負責任商業行為之盡職調查指南
8. 聯合國工商企業與人權指導原則


謝淑娟

漢特威科技股份有限公司董事長