

企業夥伴行為規範

此「企業夥伴行為規範」(「規範」)為我們與企業夥伴，在持續合作方面提供一段基礎，也針對他們在道德、社會與環境方面的表現提供一段善意的對話。此「規範」概述我們對於遵守適用法律、尊重勞工權益及人權、環境管理與反貪腐的期望。此「規範」是我們與企業夥伴在合作關係中不可或缺的一部分，也是所有合約的其中一部分。在沃旭能源 (Ørsted)，我們致力於遵守此「規範」的原則。

就本「規範」之目的而言，企業夥伴在此係指供應商和合資夥伴。此「規範」應涵蓋我們企業夥伴的所有員工，包括固定員工、臨時員工和代理機構提供的員工。

一般期望

我們期待我們的企業夥伴能保持警惕心，並遵守所有適用的國家法律、規則和規定。如這些法律規定與此「規範」中的特定期望有所衝突時，應採用最高標準。

此外，我們藉此期待企業夥伴透過推出政策、程序以及適用於其領域及規模的安全和機密申訴機制，將國際原則 (例如，「聯合國對人權和企業之指導原則」)、慣例 (例如，ILO 慣例) 及指導原則 (例如，「經合組織負責任商業行為盡責管理指南」) 融入到他們的營運中。員工和相關利益持有人都應能使用此申訴機制。

企業夥伴有責任確保遵守此「規範」。此外，也期望企業夥伴能採取適當的盡責措施，以確保具高風險性的沃旭能源承包商亦遵守此一「規範」或類似架構的規則。

我們深知，改善道德、社會和環境表現需要時間和資源。然而，如果企業夥伴以明顯且嚴重的態度，故意或因持續疏忽而無法落實「行為規範」，或如果企業夥伴連續拒絕參與盡責活動，或對於經由評量階段所確認出的議題缺乏改善承諾時，沃旭能源可保留終止與其企業關係之權利。

包含勞工權益之人權

我們期待我們的企業夥伴能夠避免對「國際人權法案」和「國際勞工組織工作權益和基本原則宣言」中列出的人權和勞工權益造成負面影響，當造成此類影響時，應處理得當。

下面重點列出的幾項特定範例是我們對企業夥伴表現的最低期望。

童工

我們期待我們的企業夥伴禁止使用童工，並確保不雇用未滿 15 歲者 (或依國家法律規定為 14 歲者)，或如在生產國要求完成義務教育之年齡高於 15 歲時，低於此年齡者。

企業夥伴應保護法定工作年齡之年輕者至 18 歲，不讓其接受任何可能在工作本質或執行環境上，會導致他們健康、安全或道德受損，或影響他們受教育需求的職業或工作。

如有未成年者為企業夥伴工作，應該該孩童之最大利益來應對，且任何所採取的措施應旨在促進孩童之身心健康。

社區關係

沃旭能源的企業夥伴應與可能會受影響的當地社區交流諮詢，其中包括少數族群，並避免對他們的人權造成或導致負面影響。此包括在文化、環境、自然資源、土地、公共建設上的影響，以及對其他和發揚人權及當地社區 (包括其健康和生活環境) 攸關之因素的影響。

受衝突影響地區與衝突礦產

如果我們的企業夥伴在受衝突影響地區運作或尋求資源，我們期待他們能進行盡責程序，以確保與提供資金或支援給武力活動者沒有關連。

此外，我們期待我們的企業夥伴能確保他們的產品沒有包含來自受衝突影響地區，支援或資金衝突的衝突礦產。

歧視

我們期待我們的企業夥伴公平對待員工，並提供可支援多元性的工作環境，對於雇用、補助、訓練、升遷、終止受雇、退休、工作條件、工作內容、福利和依照個人性質所發展的紀律懲戒沒有歧視。此包括種族背景、人種、宗教、年齡、性別、失能、性向、外貌或社會地位。

社團自由與集體談判權利

我們的企業夥伴應尊重員工和其他工作者，加入或退出任何法定勞工社團組織的權利，或選擇集體談判組織，或在有所限制時，對於獨立和自由工作者代表替代形式的權利。

企業夥伴不應歧視工作代表和選擇聯盟與否的員工。我們期待我們的企業夥伴以善意與員工代表進行談判。

侵害、虐待和懲戒措施

應以尊嚴且尊重的態度對待員工。

我們期待我們的企業夥伴禁止使用人身處罰方式，並禁止肢體、性、心理、言語或任何其他形式的侵害、虐待或壓制。

企業夥伴應執行與員工進行過充分溝通的懲戒行動，且任何懲戒行動應由所接受的員工以書面方式紀錄及確認。企業夥伴應禁止使用金錢罰款。

健康與安全

我們期待我們的企業夥伴能提供安全與健康的工作條件，並採取適當的預防措施，保護員工在工作環境中不致遭受與工作相關的傷害和預期性危險。企業夥伴應遵守適用的當地法律和規定，以避免與工作相關或因工引起，或操作設備所導致的事故或對健康的傷害。

我們期待我們的企業夥伴持續改善工作條件，降低與工作環境相關的風險危險，可經由例如推廣書面安全方案、確保健康安全事項之管理責任、設定目標，和進行適當訓練的方式。

雇用方式和強迫勞動

我們期待我們的企業夥伴為所有員工提供書面雇用契約，以員工所瞭解的語言概述雇用條件。

我們期待我們的企業夥伴進行盡責程序，以期消除直接和/或間接參與販運人口之事，並禁止所有形式的強迫性、擔保性或契約性勞動，以及非自願性監獄勞動。此適用於所有勞工，不論是直接或由承包商雇用，或經由人力仲介商雇用的方式。

員工在受雇期間應享受可自由行動的權利。員工應受准在進行合理的通知後終止受雇，且企業夥伴不應扣留原始身分文件、押金或保證金，或在法定契約同意書外壓扣工資。

薪資

我們的企業夥伴應遵守所有工資和福利法律規定，包括與最低工資、加班費、病假、計件酬勞比例，以及與其他補助項目相關的部分。企業夥伴應遵守針對工資與福利的法定集體協議。企業夥伴在給付工資時應對每一名員工核發薪資單，至少註明給薪期間內的所有工作時數以及薪資費率。

安全措施

我們期待我們的企業夥伴依據相關的人權原則，保護員工的人身及財產安全，其方式可避免或降低對勞工和社區的傷害風險。

工作時數

我們期待我們的企業夥伴防止員工每週工作超過 60 小時（包括加班），或超過法律、業界標準或集體協議對正常時數與加班時數的適當限制。勞工應有權依法、業界標準或集體協議享受休息時間和休假。勞工不應被要求常態加班。

環境

我們期待我們的企業夥伴在營運時能關懷環境，遵守所有相關的當地或全國環境規定，並維持所有適用的執照、註冊或許可證。

環境影響

企業夥伴應致力於減少，在他們產品或服務的整體生命週期內，對環境、人身健康和生活品質的負面衝擊，可藉由的方式為：

1. 針對氣候變遷問題，為相關活動、產品或服務，採取預防性做法，
2. 在使用資源和材料（包括危險性材料）時，盡可能採取預防性作法，並尋找對環境友善的替代事物，
3. 在使用、循環和拋棄危險性材料時，公開使用該種材料的資訊，促進協助對於產品的安全管理，
4. 保護生物多元性，並對於土地、自然資源和能源之使用提倡永續發展和效率，
5. 對於危險性物質、廢棄物、液體和氣態揮發物的污染預防問題，建立管控機制，
6. 提供緊急應變的管道，包括環境、火災，和異常揮發及傳播之狀況、超標空氣品質，
7. 提供立即性措施的管道，以保護人身健康及環境，並
8. 尊重污染者付費原則。

反貪腐

沃旭能源對於所有活動的層面都提倡廉潔和道德，並對貪污採取零容忍政策。我們期待我們的企業夥伴勿直接或間接涉入任何形式的貪污情事，包括敲詐、詐騙、賄賂、支付便利性款項，或洗錢。

我們期待我們的企業夥伴維持採取適當步驟，以預防任何員工、供應商、代理商或其他企業夥伴，以任何方式進行違反所適用之反貪污法、條款或規定的行為。

我們期待我們的企業夥伴能確保其進行商業的方式，不違反聯合國、歐盟、英國或美國的貿易制裁，並在其受到國際制裁支配時知會沃旭能源。

2019 年 9 月