

企業夥伴 行為規範



沃旭能源的願景是打造一個完全以綠色能源運轉的世界。我們活躍于不同的可再生能源平台、不同的地理區位與社區，以發展世界未來的能源系統。我們的企業夥伴在我們實現願景與為利益相關者提供價值的能力方面發揮著至關重要的作用。

我們開展業務所遵循的核心價值觀包括誠信，這反映在我們對以永續的、合乎道德的方式營運的承諾中。我們為企業夥伴制定了本《行為規範》，以概述我們希望企業夥伴遵守的環境、社會與道德要求。我們期待大家承諾遵守這些要求，並努力在我們的合作中達到我們在永續性方面的高標準。

Mads Nipper, 沃旭能源執行長

推進永續的企業夥伴關係

沃旭能源的《企業夥伴行為規範》（以下簡稱《行為規範》）描述了我們承諾並希望與我們的企業夥伴一起促進的標準。沃旭能源尊重地球、個人與整個社區，我們要求我們的企業夥伴以對社會、道德與環境負責的方式行事，從而與沃旭能源以及整個社會建立穩定、長期的業務關係。

《行為規範》是我們與企業夥伴達成的協定的一個組成部分。

就本《行為規範》而言，沃旭能源的企業夥伴是我們的供應商、合資夥伴、合併與收購交易對手，以及在情況允許和適用的情況下，還包括客戶與交易對手。《行為規範》適用於我們的企業夥伴僱用的所有工作人員，包括但不限於全職、兼職、外來與合同工，以及代表我們的企業夥伴行事的任何人員。

《行為規範》的目的

本《行為規範》的目的是定義我們對企業夥伴的要求與期望。

要求是指我們的企業夥伴應尊重與遵守的最低標準，以繼續與沃旭能源開展業務。

期望是指沃旭能源超過最低合規要求的指導方針/建議，以協助我們的企業夥伴提高其永續性績效。

我們遵守《行為規範》中規定的所有適用的國家/地區與國際法律、法規與標準，並希望我們的企業夥伴遵守此類適用的法律、法規與標準。如果任何適用的法律、法規、標準與《行為規範》之間發生衝突，我們希望企業夥伴以最高要求為標準。

我們遵守的主要標準與慣例：

- 《聯合國工商業與人權指導原則》
- 《國際人權公約》
- 《國際勞工組織公約》
- 《經合組織盡職調查指南》
- 《聯合國全球契約十項原則》
- 《海事勞工公約》
- 《美國反海外腐敗法》
- 《英國反腐敗法案》
- 《國際金融公司績效標準》
- 《赤道原則4》
- 其他相關的東道國法律、法規與許可

《行為規範》中規定的要求反映了上述標準與慣例。

有關沃旭能源所承諾的標準的完整清單，請參閱：

<https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

盡職調查方法與合作要求

在沃旭能源，我們採取基於風險的盡職調查方法。我們認識到，對於我們的《行為規範》中規定的期望，我們的企業夥伴可能處於不同的成熟度，因此我們承認過渡可能需要時間。此外，應該注意的是，《行為規範》的某些方面可能與我們所有的企業夥伴無關，具體取決於他們的產品與服務，或他們經營所在的行業，並且，採取的任何措施都必須適合他們的行業與規模。然而，如果企業夥伴有意或一再疏忽，未能遵守《行為規範》的要求，或者如果企業夥伴持續拒絕參與盡職調查活動，或對評估階段所確認的議題缺乏改善承諾時，沃旭能源保留終止業務關係的權利。

我們希望我們的企業夥伴帶著協作的心態與我們合作，並專注于持續改進。我們的企業夥伴必須與沃旭能源合作，進行風險/影響評估、檢查、監測、報告，落實利益相關者參與與申訴機制，而且必須採取措施，減少任何已識別的風險。企業夥伴應在自身的營運中應用適當的政策、程序、管理系統與盡職調查措施，並在其供應鏈中層層落實《行為規範》的要求。我們的企業夥伴必須監督其承包商與分包商遵守《行為規範》，以及遵守適用的國家/地區法律。



人權與勞工權利

我們所有的企業夥伴都有義務展示對工人權利與文化的尊重，並透過其管理系統的實施確保遵守國家/地區法律和國際勞工與人權標準。我們希望我們的企業夥伴在其組織內制定標準，以保護工作人員，確保一個安全健康的工作場所，為工作人員提供相關的培訓機會，以提高其執行日常工作的能力與技能，並確保他們得到尊重與平等對待。

從業標準

我們的企業夥伴的工作環境應顧及工作人員行使職務的權利，並為所有工作人員的身心健康提供支援。我們希望我們的企業夥伴避免並解決對人權與勞工權利的任何不利影響。沃旭能源致力於促進一個安全、多樣、包容的工作場所。沃旭能源對童工與一切形式的強迫勞動零容忍。

要求

童工與未成年工人：確保15歲以下的兒童不從事任何工作（如果因為經濟與教育設施發展不足，適用[法律允許](#)¹，則為14歲）。15歲（或14歲）至18歲的未成年工人不得從事任何危險工作或影響其健康與學校教育需要的工作。確保在僱用未成年工人時定期監測健康、工作條件與工作時間。企業夥伴必須在僱用開始前核實工人的年齡，保留同意書（如果適用），並根據國家/地區法律確定其工作時間。

工作時數：確保正常工作時間、用餐時間、休息時間、加班、休假、產假與陪产假以及事假符合行業標準、營運所在國家/地區的適用法律與法規（例如《[海事勞工公約](#)²》）以及任何適用的集體談判協定。

不得例行要求工人加班。應防止工人在任何七天內工作超過60小時（包括加班），並應有權根據行業標準、營運所在國家/地區的適用法律與法規以及任何集體談判協定享有休息日與補休。

工人自由：允許工人在工作期間自由行動，並在合理的通知期內終止僱傭關係，而不會產生不合理或不合法的處罰。企業夥伴不得保留任何身份證明原件或工人為企業夥伴出具的財務擔保。禁止一切形式的強迫、債役、契約與販運勞動和非自願勞役。開展風險勘測與盡職調查活動，旨在消除供應鏈中任何形式的人口販運或現代奴役。防止任何形式的不當或任意解雇，或任何不公平地阻礙職業發展的行為。

招聘實踐：所有工人都應獲得一份以他們理解的語言簽訂的書面合同。在僱用時應向應聘者提供有關工人合同條款的資訊，並不斷加強有關勞工權利的知識。不向工人收取任何與招聘或僱用有關的費用。如果已經支付了此類款項，則應予以退還。

社團自由與集體談判：工人應享有自由行使組建或參加與工作有關的組織與工會以及集體談判的權利，不必擔心受到歧視或騷擾。企業夥伴應根據行業標準、營運所在國家/地區的適用法律與法規以及任何適用的集體談判協定，與工人及其組織（如適用）進行對話，並且本著誠意進行此類對話。

工資與福利：根據營運所在國家/地區的行業標準、適用法律與法規以及

/或者任何適用的集體談判協定支付工人的工資與福利。付款必須包括工資、加班費（如適用）與帶薪休假。工資/薪酬結構必須允許工人滿足其基本需求，包括為自己及其家屬提供的一些可自由支配收入。工資必須直接支付給工人，而且最好是在預定的日期支付。必須在每個支付期結束時發出工資單，列明薪酬、福利與合法扣除。

歧視與騷擾：有尊嚴地對待所有工人，支援多樣性，絕不讓工人遭受身體、性或心理虐待、騷擾或恐嚇。僱用、晉升或裁員決定應基於與工作要求與需求相關的固有特徵，而不是個人特徵。對任何形式的歧視都應零容忍，包括但不限於基於種族、民族、年齡、性別、殘疾、性取向、宗教、國籍或政治觀點的歧視。

安全措施：根據《[安全與人權自願原則](#)³》或類似原則保護人員，保護權利維護者、相關方與資產。如果企業夥伴打算使用私營保安供應商，請確保此類供應商是《[私營保安服務提供者國際行為規範](#)⁴》或類似準則的簽署方。

健康與安全：為工人提供安全健康的工作環境，同時考慮到相關部門的固有風險與工作地點特定類別危險，包括但不限於物理、化學、生物與放射性危害。採取措施識別風險，防止因工作引起、與工作有關或在工作過程中發生的事故、傷害與疾病，在合理可行的範圍內透過實施安全計畫與培訓實踐，儘量減少危害的原因。如果向工人提供住宿或交通，請遵守[國際金融公司工人住宿標準](#)⁵以及有關住宿與交通的國家/地區法律法規。

期望

- 根據生活工資、貧困線與/或生活成本等指標審查支付給工人的工資。
- 為相關工人，尤其是工人代表提供溝通、領導力、多樣性與包容性等主題的培訓。
- 確保每週正常工作時間不超過48小時，每週加班時不超過12小時。
- 評估性別薪酬差距，實現勞動力性別平衡⁶。
- 記錄並發布有關健康與安全參數的績效資料。

利益相關者互動

與利益相關者的持續接觸對我們的業務非常重要。沃旭能源致力於成為我們經營所在社區值得信賴的合作夥伴，我們期望我們的企業夥伴也能做到這一點。我們努力在專案研發、執行與營運的各個階段與東道社區保持良好關係，並在適用法律允許的範圍內，促進當地企業發展，支援對社區與社會產生積極影響的舉措。

要求

當地社區：與沃旭能源積極合作，以結構化的，文化上適當的方式，並以社區偏好的語言，與可能受影響的當地利益相關者（包括原住民、一線社區、婦女、殘疾人、弱勢群體與其他少數群體）進行接觸，協商並做出回應。避免對當地利益相關者的文化、文化遺產、環境、健康、教育、生活或一般生活水準造成負面影響。

財產權：尊重合法權利人與遺產持有人的土地權利。避免給任何人帶來不必要的生計或財產損失，並確保在適用法律認為此類損失不可避免與必要時，進行公正的補償和/或重新安置。

維權人士：確保保護環境人權維護者與其他行使言論自由合法權利的有關各方。

自由事先知情同意：在專案影響或使用原住民的慣有的、祖傳的、集體的土地、地域與資源的情況下，讓原住民參與並建立有意義的協商。

申訴機制：建立所有工人、權利人與利益相關者都可以使用的機制，能夠以安全保密的方式報告與《行為規範》相關的任何問題，無需擔心遭到報復。不要阻礙工人與利益相關者訴諸其他司法/政府申訴機制。應採取緩解行動，及時糾正任何負面影響。制定適當的紀律政策與程序，以解決不合規情況。任何紀律處分均應排除任何形式的體罰或罰款的使用，並且應進行記錄，並送達至任何受影響的工人，最好以書面形式。

期望

- 尋求解決方案，在最大程度上為當地社區（包括婦女、殘疾人與弱勢群體）提供機會。
- 在最大程度上為當地社區提供就業機會與招標機會，並參與企業社會責任活動。
- 改善受搬遷或其他土地相關事項影響的人員的生活水準與生計。



環境

我們的企業夥伴有責任保護其經營所在的环境。在沃旭能源，我們致力於應對氣候變化，並以最高水準的永續性要求開展營運。我們希望我們的企業夥伴採取一切必要措施保護環境，明智地使用自然資源，並在其業務與自己的供應鏈中限制對人員、財產與自然的損害與滋擾。

環境管理

環境管理包括減少營運對環境的影響，並透過持續改進來創造積極的經濟、社會與生態系統，以發展永續業務。環境管理需要保持相關的營業執照，並確保遵守國際與當地環境法標準。環境管理還包括實施相關的管理系統，以記錄環境影響與績效。

要求

許可：獲取與維護持續業務營運所需的所有必需的許可、執照與註冊。

有害物質與排放：管理和披露自身營運中有害材料的使用，並在可行的情況下找到環保的替代品。建立管控機制，防止危險物質、廢棄物、廢液與氣體排放污染。

生物多樣性：保護與加強自然與生物多樣性，促進自然資源與能源的永續高效利用。

廢棄物管理：減少因自身營運造成的任何浪費，並在技術上可行的情況下重新使用或回收。

應急響應：在任何環境緊急情況、火災或異常排放與擴散的情況下，提供應急響應。

期望

- 測量與監測溫室氣體（GHG）排放。根據《巴黎協定》設定減少溫室氣體排放的目標

礦物、金屬與兩用：遵循經合組織關於供應鏈中使用的礦物與金屬的採購、提取與處理的盡職調查要求。根據任何適用的法律要求，記錄並披露任何兩用元件或衝突礦物與金屬的使用。



商業道德

在一個充滿挑戰與競爭的環境中工作時，我們的企業夥伴必須堅持最高的誠信標準，誠實經營，並遵守國際與國家/地區法規，遵守制裁。

反賄賂、腐敗與不當商業行為

商業夥伴應採取負責任的、適當的行為，並採取措施消除與避免不道德行為。沃旭能源對我們企業夥伴的腐敗、欺詐、串通或脅迫行為以及其他形式的不適當或不公平的商業行為採取零容忍態度。

要求

反賄賂與貪腐：不得直接或間接從事與腐敗、欺詐、串通或脅迫行為相關的活動。防止為獲得或保留業務或任何形式的優惠待遇或優勢，而進行任何形式的收款或付款，提供禮品與/或款待。實施法律合規計畫，其中包括在與新的企業夥伴建立關係之前進行盡職調查。

利益衝突：不參與與任何商業、財務或私人利益相關的實際或潛在利益衝突的情況。

帳簿與記錄：保持所有交易的充分的文檔，以確保透明的記錄。

公平競爭：承諾根據任何適用法律進行不扭曲的競爭，並避免任何反競爭行為或其他非法市場行為或操縱行為。

2022年10月

聯絡我們

如對《行為規範》有任何疑問，請傳送郵件至responsiblepartners@orsted.com。

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ 《私營保安服務提供者國際行為規範》 (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) 國際金融公司工人績效標準：https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-1qetNlh-737d0e203475/workers_accommodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-1qetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accommodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-1qetNlh

⁶ 在一些國家/地區還有性別薪酬差距分析與勞動力性別平衡要求，因此應優先考慮遵守當地法規。

⁷ https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2020/december/tradoc_159198.pdf