



友達智慧移動 商業夥伴行為準則

業務與採購管理部門前言

作為全球高科技汽車產品供應商，友達智慧移動及其集團公司（定義如下）致力於負責任、透明且永續的商業實務。本行為準則訂定社會、環境與道德標準，作為我們與所有商業夥伴（定義如下）合作之基礎。

本準則之原則係依據國際公認之負責任商業行為架構，行為準則、責任供應鏈倡議（RSCI）、聯合國全球盟約，以及適用之法律要求；亦參考 Drive Sustainability 所制定之「提升供應鏈永續績效之汽車產業指導原則」等產業倡議。如契約義務或法定要求訂有更嚴格標準，應優先適用該等標準。

友達智慧移動 及其集團公司（以下合稱「AUO Mobility Solutions」）亦期望所有商業夥伴尊重國際勞工組織（ILO）核心公約所界定之國際公認人權與勞工權利。SA8000 標準提供負責任工作條件之額外基準。商業夥伴亦須遵守美國《防止強迫維吾爾人勞動法》（UFLPA），確保與強迫勞動相關之商品不進入 AUO Mobility Solutions 供應鏈。

負責任供應鏈盡職調查之期待亦源自重要法規架構，包括英國《現代奴役法》、美國《多德—法蘭克法案》、歐盟《衝突礦產規則》及各國逐步形成之供應鏈相關法律。

履行本準則所列原則，係 AUO Mobility Solutions 商業夥伴遴選與評估流程不可或缺之一部分，並作為建立長期可靠合作關係之基礎。商業夥伴與 AUO Mobility Solutions 達成此等期待，將有助於穩定規劃條件、強化供應鏈連續性，並透過永續且可預期之商業合作創造相互利益。

遵循本準則對所有商業夥伴之初始遴選及持續評估均至關重要。商業夥伴亦應確保其自身供應鏈全程均遵守此等標準。

適用範圍

本行為準則適用於 友達智慧移動 及其集團公司之所有供應商、服務提供者、承包商及其他商業夥伴（合稱「商業夥伴」）。「集團公司」係指 友達智慧移動 直接或間接控制之所有法人實體；所謂控制，係指直接或間接持有超過百分之五十（50%）之表決權，或以其他方式得以指揮該實體之管理與政策。為避免疑義，集團公司不包括友達光電股份有限公司（AUO Corporation）或其未受 友達智慧移動 控制之其他子公司。

各商業夥伴一經接受本行為準則或依契約受其拘束，即同意遵守本準則所載全部原則、要求及期待，並確保該等標準已傳達予其供應商、分包商及服務提供者，且於其整體供應鏈中獲得遵循。商業夥伴應要求其下游供應商亦傳達並施行本行為準則，或採用不低於本準則所載標準之等同標準，以確保整體供應鏈遵循。本準則於全球適用，並構成所有商業夥伴遴選、導入及持續評估之不可分割部分。



1. 勞工與人權

商業夥伴應尊重並保護其營運及供應鏈中所有員工與工作者之基本人權。此義務適用於所有類別工作者，包括正式、臨時、派遣、學生、實習及契約勞工，並應依適用之國家法律及國際公認標準執行。

商業夥伴承諾於所有招募與雇用流程中維護工作者之尊嚴與權利，並採行合乎道德之招募實務。

1.1 自由選擇就業

不得使用強迫、強制、抵債（包括債務束縛）或契約束縛勞動、非自願監獄勞動、現代奴役、奴役狀態或人口販運。此包括以威脅、武力、脅迫、綁架或詐欺方式為勞動或服務目的而運送、窩藏、招募、移轉或接收人員。不得對工作者於設施內之行動自由施加不合理限制，亦不得對進出公司提供之設施施加不合理限制。作為聘僱流程之一部分，工作者於離開其原籍國前，必須取得以其母語書寫、載明雇用條件之書面雇用協議。所有工作均須出於自願，工作者得於任何時間離開工作或終止雇用關係。雇主及代理人不得持有，亦不得毀損、隱匿、沒收或拒絕員工取用其身分或移民文件，例如政府核發之身分證證明、護照或工作許可；但法律要求持有者不在此限。不得要求工作者支付雇主或代理人之招募費或其他與就業相關費用。如發現工作者已支付此等費用，應退還予工作者。

1.2 童工

製造任何階段均不得使用童工。「兒童」係指未滿十五歲、未達完成義務教育年齡，或未達所在國最低就業年齡者，以其中年齡最高者為準。

商業夥伴應採取主動且具針對性之措施，防止其營運中出現任何形式之剝削性童工。此義務延伸至其供應商及次級供應商，並包括有效年齡查驗程序、定期監控及以風險為基礎之預防措施，以確保商品之生產與加工完全排除任何形式之童工。

支持符合法律法規之合法職場學習計畫。未滿十八歲之工作者（青年工作者）不得從事可能危害其健康或安全之工作，包括夜班及加班。商業夥伴應妥善維護學生紀錄、對教育合作夥伴進行嚴謹盡職調查，並依法保護學生權利，以確保學生工作者受到適當管理。商業夥伴應向所有學生工作者提供適當支持與訓練。如當地法律未規定，學生工作者、實習生及學徒之工資率至少應與從事相同或類似工作之其他初階工作者相同。

1.3 工時

工時應符合所有適用法律及國際標準。正常每日工作時間不得超過八小時，標準每週工時不得超過四十八小時。加班僅得於例外情況下允許，必須出於自願，並應依法給付加班報酬。於正常情況下，包括加班在內之總工時每週不得超過六十小時；緊急或特殊情況除外。員工連續工作六日後應至少享有一日休息。工作日中之休息時間應遵循法律要求，以保障健康與福祉。

1.4 工資與員工福利

薪酬應符合所有適用工資法律，包括最低工資、加班費及法定福利相關規定。報酬並應使員工得以參與社會、文化及政治生活。應確保同工同酬，亦即於類似條件下從事相同或等值工作之員工，不論性別、族裔或任何其他受保護特徵，均應獲得同等報酬。工資須準時支付，並附清楚易懂之薪資明細，使員工得以驗證已依其工作取得正確報酬。禁止以扣薪作為懲戒措施。如經要求，應提供組織內及分包鏈中遵守最低工資要求之證明；該證明得包括由具資格之獨立外部專家



或稽核人員（例如會計師）出具之最新確認，或其他適當文件。

如因違反規定（例如未支付最低工資）而依相應法律基礎，使商業夥伴或其分包商之員工得以向作為商業夥伴客戶之 AUO Mobility Solutions 主張請求，商業夥伴承諾於 AUO Mobility Solutions 首次要求時，就所有因該違規而衍生且向 AUO Mobility Solutions 提出之相應請求，對 AUO Mobility Solutions 予以賠償並使其免受損害。

1.5 人道待遇

任何情況下均不得使員工遭受嚴苛或不人道待遇。此包括但不限於性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、言語辱罵，以及對上述待遇之威脅。支持此等要求之懲戒政策與程序應明確訂定、傳達予所有員工，並一致執行。嚴禁任何形式之過度嚴厲或貶抑性待遇，確保每位員工始終受到有尊嚴且尊重之對待。

1.6 禁止歧視

嚴禁工作場所內所有形式之非法騷擾及歧視。招募、雇用及晉升實務，包括薪酬與訓練機會之取得，均應遵循尊重公平、平等、多元及少數群體保護原則之道德標準。不得因族裔出身、膚色、國籍、年齡、外貌、性別、性傾向、性別認同或表達、種姓、身心障礙、懷孕、宗教、政治信念、工會會員身分、家庭狀況、受保護退伍軍人身分或受保護之基因資訊，而歧視員工或求職者。雇用決策應僅以資格、技能、經驗、能力及績效為依據。

商業夥伴應透過確保平等機會、防止性別歧視及騷擾，並保護女性免受任何形式之職場相關不利待遇，積極保障女性權利。為進一步支持公平且包容之工作環境，任何既有歧視性實務均應消除，阻礙平等機會及包容之結構或文化障礙亦應移除。

應為工作者之宗教實踐提供合理便利。此外，不得要求工作者或潛在工作者接受可能被歧視性使用之醫療檢測或身體檢查。

1.7 結社自由

在符合當地法律之前提下，商業夥伴應尊重所有工作者自行選擇籌組及加入工會、進行集體協商、參與和平集會之權利，並尊重工作者不參與此等活動之權利。工作者及 / 或其代表應得以就工作條件及管理實務與管理階層公開溝通、分享意見與關切，而無須擔心遭受歧視、報復、恐嚇或騷擾。

1.8 私人或公部門安全力量

商業夥伴應確保任何用於保護其營運之私人或公部門安全力量尊重國際公認人權。僅於保全人員已受充分訓練並受監督時，方得聘用。

商業夥伴不得與不尊重人權或其部署可能導致侵害之私人保全服務提供者簽約，亦不得仰賴此類公部門安全力量。必須採取適當措施，以預防並處理潛在不當行為。



2. 健康與安全

商業夥伴認知安全且健康之工作環境有助於提升商品及服務品質，並提高員工士氣。

2.1 職業安全

商業夥伴應確保已建立組織制度、流程及 / 或措施，以遵守國家健康與安全法規。潛在危害，包括與電氣系統、機械、化學品、火災、車輛及墜落風險相關者，均須透過適當之設計、工程及行政措施予以識別、評估及控制。若危害無法消除，應提供員工合適且維護良好之個人防護具，並訓練其正確使用。應告知員工潛在風險，並指導安全工作實務。此外，應鼓勵工作者通報安全疑慮，而無須擔心遭受報復。

2.2 緊急應變準備

應識別並評估潛在緊急狀況與事件，並透過實施緊急計畫及應變程序將其影響降至最低，包括：緊急通報、員工通知與疏散程序、工作者訓練與演練、適當之火災偵測與滅火設備、足夠出口設施及復原計畫。該等計畫與程序應著重於將對生命、環境及財產之危害降至最低。所有工作者均應以其主要語言接受適當之職場健康與安全訓練。健康與安全相關資訊應清楚張貼於設施內。

2.3 職業傷害與疾病

應建立程序及系統以預防、管理、追蹤及通報職業傷害與疾病，包括：鼓勵工作者通報；分類並記錄傷害與疾病案例；提供必要醫療；調查案例並實施矯正措施以消除原因；以及協助工作者重返工作。

2.4 工業衛生

應識別、評估並控制工作者暴露於化學、生物及物理因子之情形。必須使用工程或行政控制以控制過度暴露。若危害無法透過此等方式充分控制，應透過適當之個人防護具方案保護工作者健康。

2.5 體力負荷工作

應識別、評估並控制工作者暴露於體力負荷工作危害之情形，包括人工搬運物料、重物或重複性搬運、長時間站立，以及高度重複或需用力之組裝作業。

2.6 機械安全防護

應評估生產及其他機械之安全危害。當機械對工作者造成傷害風險時，應提供並妥善維護實體防護裝置、連鎖裝置及屏障。

2.7 衛生、食品與住宿

應提供工作者便利取得乾淨廁所設施、飲用水，以及衛生之食品準備、儲存及用餐設施。由商業夥伴或勞務代理提供之工作者宿舍應維持清潔與安全，並提供適當緊急出口、沐浴與淋浴熱水、足夠暖氣與通風，以及合理個人空間與合理進出權限。



3. 環境

商業夥伴認知環境責任係產品製造不可或缺之一部分。商業夥伴對自然資源保育與環境保護負責，並努力於營運流程設計中避免或降低負面環境影響。

3.1 環境保護

應取得、維持並更新所有必要之環境許可、核准及登記。必須遵循與該等許可相關之營運及申報要求。應實施設度、流程及措施，以確保遵守法定環境規範。應指導員工如何避免環境風險。若業務活動可能影響自然棲地或涉及動物來源材料，亦包括維護生物多樣性及動物福利。

商業夥伴應採行負責任之資源管理實務，包括減少能源、水及其他自然資源消耗，促進回收與再利用，以及降低廢棄物產生。應實施措施以防止資源過度開發，並支持環境保育努力，包括節能及減碳措施。

3.2 污染預防與資源效率

各類資源使用及廢棄物產生，包括水及能源，應於源頭減少或消除，或透過修改生產、維護及設施流程、材料替代、節約、回收及再利用等實務達成。持續改善方案應以降低環境影響並促進循環經濟原則為目標。

3.3 禁用與有害物質

商業夥伴應遵守所有適用法律、法規及客戶要求，特別遵循國際標準，且不得使用受限制或受管制之化學品及物質。對於一旦釋放至環境中即可能造成風險之有害化學品及其他材料，應予以識別並管理，以確保其安全處理、運輸、儲存、使用、回收或再利用及處置。應維持適當標示及文件。

3.4 廢棄物、排放、水與能源管理

商業夥伴應實施全面性環境管理方法，確保負責任處理資源並將環境影響降至最低。此包括保護土壤、空氣及水質，並透過物種及動物保護支持生物多樣性。

應識別、減量並以負責任方式處置或回收廢棄物。空氣排放於排放前應依要求進行特性鑑別、監測、控制及處理。水資源管理方案應記錄、監測並控制水源、使用及排放，確保廢水於處置前經處理，以防止污染生態系。

能源消耗及溫室氣體 (GHG) 排放應於設施及 / 或公司層級追蹤並記錄，並實施有效措施以提升能源效率、降低能源消耗及減少排放。作為其環境管理系統之一部分，商業夥伴應監測並報告溫室氣體排放，並計算及揭露其範疇一、範疇二及範疇三排放。此外，商業夥伴承諾制定二氧化碳中和路徑圖，明列達成氣候中和之具體措施、時程與里程碑。

營運流程應納入永續實務，例如使用再生能源、材料再利用與回收、去碳化策略、避免或減少廢棄物、有效利用土地、水及能源，以及防止噪音排放與森林砍伐之措施。

3.5 自然生態系與森林保護

商業夥伴應確保其商業活動不促成或受益於自然生態系之非法轉換。此包括非法砍伐森林，或將天然林轉換為農業或其他可利用區域。商業夥伴應識別並減緩其營運及供應鏈中因土地使用變更所造成之負面環境影響風險。

若商業夥伴之價值鏈涉及天然林或其他自然生態系轉換相關風險，應進行適當盡職調查措施，以支持該等生態系之長期保護。此包括維護自然與文化資產，以及保護受影響區域之生物多樣性及環境完整性。

商業夥伴應採取必要之預防與矯正措施，確保供應予 AUO Mobility Solutions 之材料、零組件或產品並非源自涉及非



法生態系轉換之活動。

4. 商業道德

商業夥伴及其代表應在所有商業活動中秉持最高誠信與道德行為標準。道德行為對履行社會責任、維持永續商業關係，以及確保符合國際標準至關重要。以下原則適用：

4.1 遵守法律

所有商業活動應始終遵守適用之國家及國際法律、法規與標準。商業夥伴必須維持流程，以識別、監控並理解與其營運相關之法律及客戶要求。

4.2 商業誠信

所有商業往來均應維持最高誠信標準。商業夥伴及其代表必須誠實、透明地從事商業活動，並遵守所有適用法律法規。嚴禁任何形式之賄賂、貪腐、勒索、詐欺、侵占或洗錢。商業夥伴應對此等實務採取零容忍政策，並實施有效之監控及執行程序，以確保遵守反貪腐法律及財務誠信要求。

所有商業交易均必須準確記錄、形成文件，並反映於商業夥伴之帳冊與紀錄中。

4.3 禁止不當利益

任何情況下均不得承諾、提供、授權、給予或接受賄賂或任何其他取得不當或不正利益之手段。商業夥伴不得為取得或維持業務、影響決策或獲得任何形式之不公平利益，而直接或透過第三方間接提供或收受任何有價物。

此包括各類不當影響，例如可能損及公正判斷或造成利益衝突之禮品、款待、娛樂或其他利益。嚴禁任何透過此等實務扭曲公平競爭或商業誠信之企圖。

商業夥伴應實施明確之內部政策與控制，以防止不當利益，並確保遵守適用之反貪腐法律及道德標準。

4.4 公平競爭

商業夥伴應遵守所有與公平競爭相關之適用法律法規，並依適用反壟斷法律及規定從事所有商業活動，且不得從事任何反競爭行為，包括但不限於合謀行為、價格固定、市場分割或其他不公平交易行為。必須具備適當方法以保護客戶資訊。

4.5 避免利益衝突

決策僅應基於客觀且與業務相關之考量，不得受個人利益影響。

4.6 機密資訊保護、資料保護與隱私

營業秘密及個人資訊僅得於必要且被允許之範圍內使用，並應受到適當保護。商業夥伴承諾保護與其往來之所有人對個人資訊之合理隱私期待，包括供應商、客戶、消費者及員工。必須遵守資料保護、資訊安全、隱私之適用法律，以及相應官方規定及監管要求。

4.7 出口 / 進口法規

應遵守與出口及進口管制以及海關相關之適用法律與法規。此包括遵守跨境移轉貨物、技術及服務之限制，以及遵守相關機關所施加之制裁與禁運。



4.8 資訊揭露

有關公司參與者勞工、健康與安全、環境實務、商業活動、組織架構、財務狀況及績效之資訊，應依適用規定及該產業通常商業實務揭露。偽造紀錄及不實陳述供應鏈之狀況與實務，均不可接受。

4.9 智慧財產權

應尊重智慧財產權 (例如不得未經授權使用第三方權利，亦不得使用仿冒零件 / 產品) ; 技術及專門知識之移轉必須以保護智慧財產權之方式進行，並應保護客戶資訊。

4.10 原住民族 / 在地社群權利

商業夥伴應尊重可能受其商業活動影響之在地社群及原住民族之權利、利益與文化遺產。商業夥伴應採取適當預防措施，以避免對其健康、安全、生活條件造成不利影響，或剝奪其土地、自然資源或生計方式。不得從事或促成任何強迫或非自願遷移在地社群或原住民族之行為。

若商業活動可能影響原住民族或其土地、領域或資源，商業夥伴應確保取得其自由、事先且知情之同意 (FPIC)。商業夥伴應尊重其與土地、傳統生計及自然資源之連結，以及其社會、文化、環境及經濟利益。

4.11 負責任原物料採購

商業夥伴應依其所知所信採取適當措施，確保用於製造其產品之原物料，特別是鉍、錫、鎢、金 (3TG，通常稱為衝突礦產)，不會直接或間接作為資助或支持私人或公部門武裝團體之手段，亦不會促成嚴重人權侵害。此包括酷刑、殘忍、不人道或貶抑待遇、體罰、性暴力、戰爭罪及危害人類罪。

為履行此責任，商業夥伴應為其礦產供應鏈建立並維持有效之盡職調查制度。此包括書面政策及以風險為基礎之流程，用以識別、評估、排序並減緩實際或潛在不利影響，特別是材料源自或途經受衝突影響或高風險地區時。

商業夥伴應透過識別並揭露與 3TG 材料相關之所有冶煉廠及精煉廠，並驗證該等實體是否進行充分盡職調查，以確保供應鏈透明。作為最低要求，應採用責任礦產保證流程 (RMAP) 等受認可產業程序，且所使用之所有冶煉廠及精煉廠於量產開始時均應符合 RMAP 要求。

商業夥伴應依要求提交完整之衝突礦產報告範本 (CMRT)，並於必要時揭露其他相關礦產之使用及來源。若冶煉廠或精煉廠未符合要求標準，商業夥伴應依要求採取適當措施將其自供應鏈移除。

此外，從事原物料開採、貿易或加工之商業夥伴，應依採掘產業透明期待，揭露向政府或政府相關實體支付之任何款項。

4.12 人工智慧之負責任使用

商業夥伴應確保其於產品、服務或流程中使用之任何人工智慧 (AI) 系統，均符合所有適用法律、法規、道德標準及相關汽車產業指引。AI 應以負責任方式開發及部署，以確保安全、透明及公平。



5. 管理系統

5.1 公司承諾

商業夥伴應建立、實施並維持涵蓋人權、勞工標準、健康與安全、環境保護及商業道德之政策聲明。該等政策聲明應確認商業夥伴對盡職調查、負責任商業行為及持續改善之承諾。政策聲明必須經高階管理階層核准、公開提供，並以工作者易於理解之語言及形式傳達。商業夥伴應確保該等政策可透過適當管道取得，並整合至營運實務，以展現組織對本行為準則所列原則之明確承諾。

5.2 管理責任與職責

商業夥伴應指定高階主管及具能力之公司代表，明確負責管理系統之實施與維護。該等人員應確保系統有效性、監督相關方案執行，並於組織各層級對合規負責。高階管理階層應定期審查管理系統之狀態、績效及適足性，以確保其持續符合法律要求、客戶期待及本行為準則所載承諾，同時評估持續改善機會。

5.3 法律與客戶要求

商業夥伴應維持書面化流程，以識別、監控並理解與其營運、產品及供應鏈活動相關之所有適用法律、法規及客戶特定要求。此流程應確保法律及客戶義務受到系統性追蹤、正確解釋並完全整合至內部程序。商業夥伴亦應確保法律變更、新興監管期待或更新之客戶要求能迅速於組織內傳達並適當實施，使合規得以持續維持，並於 AUO Mobility Solutions 要求時可加以證明。

5.4 風險評估與風險管理

商業夥伴應建立並維持系統性、書面化方法，以識別、評估並管理與其營運及供應鏈相關之風險。此包括法律及法規遵循、人權、勞工實務、職業健康與安全、環境保護、商業道德，以及潛在嚴重人權或環境影響相關風險。商業夥伴應評估此等風險之發生可能性及潛在嚴重性，並判斷其相對重要性，以優先採取適當減緩措施。

基於該評估，商業夥伴應實施旨在預防、減緩或消除已識別風險之控制措施。該等控制措施必須與風險程度相稱，並符合適用法律、國際標準及本行為準則所定期待。商業夥伴應定期審查及更新其風險評估與風險管理活動；如營運、法規要求或供應鏈發生重大變更，亦應即時更新，以確保風險減緩策略之持續有效性。

5.5 改善目標

商業夥伴應建立書面績效目標、可衡量指標及實施計畫，以持續改善其社會、環境、道德及職業健康與安全績效。該等目標應與本行為準則原則一致，並獲適當資源及明確職責分派支持。

應透過適當指標及內部審查定期監控目標進展。商業夥伴應定期評估其績效，於必要時調整目標，並實施矯正措施以確保持續改善。商業夥伴應於其營運及供應鏈中推動持續改善文化。

5.6 訓練

商業夥伴應向所有經理、主管及工作者提供有效訓練，使其理解本行為準則之要求，並能應用於日常工作。訓練應涵蓋商業夥伴之政策與程序，以及所有相關法律、法規及客戶義務。訓練內容必須適合各職務，以員工易於理解之形式與語言提供，並於法律、風險或期待變更時定期更新。



為協助維持價值鏈中之一致標準，商業夥伴亦應於相關時確保重要訓練內容傳達予其供應商及服務提供者。應定期審查訓練有效性，以確保員工具備依 AUO Mobility Solutions 期待負責任行動所需之知識與意識。

5.7 溝通

商業夥伴應維持有效流程，以就其與本行為準則相關之政策、實務、期待及績效，傳達清楚且準確之資訊。此等資訊應以工作者、供應商及客戶易於理解之語言與形式，透過適當溝通管道傳達。商業夥伴應確保所有相關方取得其理解並符合本準則要求所需之資訊。

5.8 工作者回饋與參與

商業夥伴應維持流程，使工作者得就本行為準則涵蓋之職場實務分享回饋、提出問題並參與討論。該等流程應支持開放之雙向溝通，使工作者得表達觀點及疑慮，而無須擔心遭受報復。工作者應可使用安全且保密之管道，就人權、工作條件、道德及健康安全相關議題提供回饋。回饋應受到認真對待、及時處理，並用於支持商業夥伴營運及供應鏈之持續改善。此等參與及回饋管道係補充而非取代本行為準則第 6 章所述之正式申訴及吹哨機制。

5.9 稽核與評估

商業夥伴應定期進行自我評估，以驗證其符合適用法律、法規及本行為準則要求。該等評估應評估內部流程、控制及實務是否有效支持負責任商業行為及風險管理。商業夥伴應確保此等自我評估形成文件、以適當謹慎執行，並於營運、法律義務或供應鏈條件發生重大變更時更新。

商業夥伴應採取主動方式識別缺口或需改善領域，並利用稽核結果強化其管理系統與合規績效。此等內部評估係補充而非取代本行為準則第 7 章所述 AUO Mobility Solutions 之外部稽核及驗證權。商業夥伴應準備於有正當理由之要求下向 AUO Mobility Solutions 分享其內部稽核相關結果，並視需要參與產業標準評估，以證明合規。

5.10 矯正措施流程

商業夥伴應建立並維持結構化之矯正措施流程，以確保對透過內部評估、外部稽核、檢查、調查或其他合規評估所發現之任何不符合事項及時補救。此流程應包括判定根本原因、定義適當矯正及預防措施、指派負責人員，以及建立實際可行實施時程之機制。

矯正措施應形成文件、受監控並評估其有效性，以確保已識別缺失得以永續解決且不再發生。若缺失涉及法律、法規或客戶特定要求，商業夥伴應依問題嚴重程度立即採取相應行動。

於有正當理由之要求下，商業夥伴應向 AUO Mobility Solutions 提供矯正措施實施及進度狀態之證據。AUO Mobility Solutions 得於必要時要求額外說明、強化控制或後續行動，以確保完全遵守本行為準則及相關義務。

5.11 文件與紀錄

商業夥伴應建立、維持並保存足以證明其遵守本行為準則、適用法律及法規要求與相關客戶期待之文件與紀錄。所有紀錄均應準確、完整、即時更新，並以確保完整性、可追溯性及於必要保存期間可取得之方式儲存。

文件應包括但不限於政策、程序、稽核結果、訓練紀錄、矯正措施計畫、營運資料，以及符合環境、勞工、道德及管理系統要求之證據。紀錄應受到保護，避免未經授權存取、變更、遺失及毀損。

於有正當理由之要求下，商業夥伴應向 AUO Mobility Solutions 提供相關文件，以驗證其符合本行為準則。機密資訊



應依適用資料保護及隱私法律安全處理。

商業夥伴應維持真實、完整且可靠之財務及營運紀錄，包括銷售、採購、成本、付款及庫存資料。所有紀錄必須準確反映實際情況，並依適用會計準則及法律要求保存。商業夥伴同意於 AUO Mobility Solutions 合理要求時提供必要財務稽核資料，並配合相關檢查。

6. 違反本行為準則原則與吹哨者保護

商業夥伴應實施並提供適當申訴管道及補救機制，確保疑慮、不當行為或申訴得以在安全且可近用之方式下提出與處理，且無須擔心遭受報復。此等機制必須清楚傳達予員工及相關利害關係人。

商業夥伴如發現任何與本行為準則原則相牴觸之事件或情況，應主動通知 AUO Mobility Solutions。此外，透過 AUO Mobility Solutions 網站提供之 AUO Mobility Solutions 吹哨系統，使商業夥伴、其員工及所有第三方得隨時通報違反國家法律、適用法規及本行為準則規定之情事，不論該問題係涉及 AUO Mobility Solutions 內部、商業夥伴本身，或供應鏈任何環節之不當行為。

商業夥伴應維持確保吹哨者保密、匿名及受保護之方案與流程，法律禁止者除外。該等方案必須確保人員得提出疑慮，而無遭受歧視、恐嚇或任何形式報復之風險。此包括內部申訴管道及 AUO Mobility Solutions 吹哨系統。

商業夥伴必須確保 AUO Mobility Solutions 吹哨系統已主動傳達並可供其自身員工、供應商、分包商及服務提供者使用。整體供應鏈中每一個人均應被允許不受限制地使用 AUO Mobility Solutions 吹哨系統。

為消除違規或防止未來違規所需之措施，應立即或於 AUO Mobility Solutions 所定合理期間內實施。發生違規時，商業夥伴必須提供可信證據，證明有效對策及預防措施已啟動且正受有效性監控。

如發生嚴重違規，AUO Mobility Solutions 保留對所有既有商業交易行使特別終止或撤回權，並終止任何進行中協商之權利。AUO Mobility Solutions 主張進一步請求之權利不受影響。

7. 遵循行為準則之確認與稽核

商業夥伴應基於自我評估，每年主動提供確認，證明其已完全遵守本行為準則之要求。商業夥伴應確保本行為準則之要求於其自身營運及整體供應鏈中得到適當傳達、知悉、理解及尊重。現行 AUO Mobility Solutions 自我評估表或相應線上問卷必須填寫完成，且如 AUO Mobility Solutions 要求，應附於相應年度確認文件。

商業夥伴必須保存證明其遵守本行為準則所需之文件，並於有正當理由之情況下向 AUO Mobility Solutions 提供該等文件之存取權。在此等情況下，AUO Mobility Solutions 亦有權於事先通知後，依適用法律於正常營業時間由專家現場查核商業夥伴遵守本行為準則之情形。

若與商業夥伴之商業關係成為官方調查或初步程序之標的，商業夥伴應提供適當支持，並向受 AUO Mobility Solutions 指定且依法或職業上負有保密義務之人員提供必要資訊之存取。

此外，商業夥伴應於產業慣常之商業夥伴稽核架構下，或於事件使之有必要時，定期回答有關商業夥伴合規之問題，並向 AUO Mobility Solutions 提供其遵守政府命令、法律或契約揭露要求所需之完整資訊。若此等要求或稽核與問題涉及商業夥伴之供應鏈，商業夥伴應提供必要支持，尤其應揭露（次級）供應商及服務提供者之名稱。