

衛采全球商業夥伴行為準則

為實現企業理念，衛采制定了《商業行為憲章》和《行為準則》，以指導員工在商業往來中遵守所有相關法律和道德標準，並支持可持續經濟發展與提供社會問題解決方案。同樣地，衛采亦建立了一套我們對商業夥伴行為期望的標準。

衛采全球商業夥伴行為準則（以下簡稱「本準則」）適用於所有商業夥伴及其員工，包括承包商、代理商、供應商、廠商，及所有代表其在全球執行業務的本地與外國實體（以下簡稱「商業夥伴」）。

衛采已簽署聯合國全球盟約（「UNGC」），該盟約提出支持人權、勞工權益與環境保護，並反對現代奴隸制與貪腐的原則。衛采亦為製藥供應鏈倡議（「PSCI」）之成員，該組織是由全球製藥公司共同組成的非營利組織，我們支持其負責任供應鏈管理的原則（PSCI原則）。本準則以PSCI原則為基礎，闡明我們期望商業夥伴在法律合規、道德、人權、健康與安全、環境保護及相關管理制度方面應遵循之標準。

衛采期望商業夥伴符合本準則所訂定之要求。此外，衛采亦期望商業夥伴配合評估、稽核與處理任何與本準則所述事項相關之問題。我們期望透過持續改善，使本準則更具實用性，並促進商業夥伴共同提升企業價值。

1. 法律合規

商業夥伴應識別並遵守所有適用之法律、規範及標準。

2. 管理制度

商業夥伴應建立管理制度以維持營運持續性，促進持續改善並確保符合本準則對法律合規、商業道德、人權、健康安全及環境保護之要求。

2.1. 文化建設、責任承諾與問責機制

商業夥伴應分配適當資源並指派高階負責人員，展現對本準則所述理念之承諾，進而建立負責任實務與治理文化。

2.2. 風險管理

商業夥伴應具備機制，持續識別並管理本準則所涵蓋各領域之風險。

2.3. 永續採購與可追溯性

商業夥伴應建立制度以定期針對其供應鏈執行盡職調查，促進合法且永續之採購行為。

2.4. 培訓與能力建構

商業夥伴應制定並實施培訓計畫，確保管理階層與員工具備本準則期望的適當知識、技能與能力。

2.5. 文件管理

商業夥伴應維護必要文件，以證明其符合本準則及相關法規的要求。

2.6. 持續改善

商業夥伴應透過設定績效目標、執行實施計畫，並針對內部或外部評估、檢查與管理審查所發現之缺失採取必要矯正措施，以達成持續改善。

2.7. 緊急應變準備

商業夥伴應具備有效之緊急應變計畫與回應程序。

2.8. 疑慮通報（申訴機制）

商業夥伴應致力建立申訴機制，使內外部利害關係人得以在無報復、威脅或騷擾之虞慮下，舉報工作場所中的疑慮、違法行為或違反本準則之情事。

2.9. 回應與補救措施

商業夥伴應適當調查並回應與本準則相關之事件或疑慮，採取必要矯正措施，並於必要時提供補救措施。

2.10. 有效溝通

商業夥伴應建立有效制度，將本準則內容傳達給相關利害關係人，包括員工、承包商及供應商。

3. 商業道德

商業夥伴應以符合道德之方式經營業務，並秉持誠信原則行事。

3.1. 病患安全與資訊取得

商業夥伴應建立適當管理流程，以降低對患者權利產生負面影響之風險，包括其健康權及直接取得資訊之權利。

3.2. 反賄賂與反貪腐

禁止所有形式之賄賂、貪腐、勒索及挪用公款，包括疏通費。商業夥伴不得在商業或政府關係中支付或接受賄賂，或參與任何形式之貪腐，亦不得透過中介機構來獲取不正當利益。商業夥伴應確保具備適當政策與制度以防止賄賂並遵守適用法律。

3.3. 公平競爭

商業夥伴應以符合公平積極競爭之方式進行業務，並遵守所有適用之反壟斷法律。商業夥伴應採用公平商業作法，包括準確且真實之廣告。

3.4. 動物福利

若商業夥伴於其商業活動中使用動物，應給予動物人道對待，最大限度降低其痛苦與壓力。動物試驗應僅在考慮替代方法(以替代動物、減少使用數量或改良程序以減少痛苦)後方可進行。當科學上有效且為監管機關所接受時，應使用替代方法。

3.5. 資料隱私與安全

商業夥伴應遵守適用之隱私與資料保護法律，並確保個人資料的保護、安全與合法使用。

3.6. 利益衝突之避免與管理

商業夥伴應合理識別、避免及管理利益衝突。若存在重大或潛在利益衝突，商業夥伴應通知衛采及其他受影響方。

3.7. 產品保護與品質

商業夥伴應建立管理與安全制度，以保護產品、組件及成分免受摻假、偽造或盜竊之風險，並避免其被非法轉售。

4. 人權

商業夥伴應尊重內外部利害關係人之人權，確保以尊嚴與尊重的方式對待所有人。

4.1. 自由選擇就業

商業夥伴不得使用強迫勞動、抵押勞動或契約束縛勞動、非自願監獄勞動，也不得參與人口販賣或任何形式之現代奴隸制。任何勞工均不應為獲得工作支付費用或被剝奪行動自由。

4.2. 童工與未成年工

商業夥伴不得使用童工。僱用18歲以下未成年勞工僅限從事非危險工作，且必須符合該國法定就業年齡、或已超過完成義務教育年齡。

4.3. 禁止歧視

商業夥伴應致力實現平等，提供免於歧視之工作環境，不得因種族、膚色、年齡、懷孕狀況、性別、性傾向、族群、身心障礙狀況、宗教、政治立場、工會會員身份或婚姻狀況而有歧視行為。

4.4. 公平對待

商業夥伴應提供免於騷擾、苛刻及不人道對待之工作環境，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫、或言語虐待，並不得有任何此類之威脅。

4.5. 工資、福利與工作時間

商業夥伴應依據適用的工資法律支付員工薪資，包括最低工資、加班時數及法定福利。商業夥伴應及時向員工說明其薪酬計算基礎。商業夥伴亦應與員工溝通是否需要加班、及此類加班應支付之工資。加班應符合適用之國家及國際標準。

4.6. 結社自由與集體談判權

我們鼓勵商業夥伴與員工進行公開溝通及直接交流，以解決工作場所及薪酬問題。商業夥伴應尊重員工依當地法律所享有之權利，包括自由結社、加入或不加入工會、尋求代表及加入勞工委員會，以及集體談判之權利。當結社自由與集體談判權受法律限制時，雇主（即商業夥伴）應促進並不得妨礙替代方式的發展，以保障員工能獨立且自由地結社與談判。員工應能就工作條件與管理階層進行開放溝通，無須擔心遭受報復。

4.7. 當地社區

商業夥伴應尊重其營運場所周邊當地社區之權利，包括享有清潔與健康環境之權利。

5. 健康和安全

商業夥伴應提供安全健康之工作環境，並促進員工福祉。健康安全措施應延伸至商業夥伴場所內之承包商及分包商。

5.1. 工作環境安全

商業夥伴應建立適當風險評估與緊急應變計畫以確保工作環境安全。危險物質相關安全資訊—包括藥品化合物及藥品中間體材料—應可供查閱並用於教育、訓練、及保護員工免受危害。商業夥伴應展現良好整理作業與安全文化。

5.2. 員工保護、健康與福祉

商業夥伴應保護員工免於過度暴露於化學、生物及物理危險。應提供適當個人防護設備、設施及服務以維護員工安全、健康與福祉。

5.3. 製程安全

商業夥伴應建立管理流程以識別化學及生物製程風險，並防止化學或生物製劑災難性釋放至環境中。

6. 環境保護

商業夥伴應以對環境負責且高效率之方式營運，以減少對環境之不利影響，並協助其商業夥伴採取相同作法。我們鼓勵商業夥伴保護自然資源，減少溫室氣體（GHG）排放，保護生物多樣性與清潔水源，並減少及控制有害物質使用。

6.1. 環境授權與報告

商業夥伴應遵守所有適用環境法規。必須取得所有必要環境許可證、執照、完成資訊登記並遵守相關限制性要求，同時遵循其營運與報告要求。

6.2. 廢棄物與排放管理

商業夥伴應建立流程或制度以確保廢棄物、空氣排放及廢水排放之安全處理、運輸、儲存、處置、回收、再利用或管理。任何可能對人類健康或環境產生不利影響之廢棄物或廢水排放，必須在釋放至環境前經適當管理、控制及處理。此項要求亦包括管理活性藥物成分釋放至環境中的過程。

6.3. 氣候變遷

商業夥伴應監測並減少其溫室氣體排放，並協助其商業夥伴採取相同作法。

6.4. 資源高效利用

商業夥伴應致力實現循環利用，從設計階段即避免廢棄物產生，採取措施提升效率並減少資源消耗（包括水資源），優先選用可再生及永續來源。商業夥伴亦應採取再利用及回收措施，

6.5. 生物多樣性保護

商業夥伴應了解其對生物多樣性之影響，並盡可能減少及減輕其環境足跡。

6.6. 洩漏與釋放預防

商業夥伴應建立制度以防止並減少對環境的意外洩漏與釋放，以及對當地社區之不利影響。

（文件結束）