

村田機械 商業合作夥伴行為準則

(Ver.1.1)

2024年7月5日

村田機械株式會社

目次

1	前言	1
1.1	國際建制	2
1.2	管理體制	3
1.3	導入與遵守	3
1.4	監控	3
2	遵守法令	4
3	人權與勞工權益	5
3.1	人權盡職調查	5
3.2	僱用童工	5
3.3	強迫勞動、奴隸勞動	6
3.4	歧視、騷擾、苛刻且不人道的待遇	7
3.5	工作時間與報酬	8
3.6	結社及團體協商的自由	9
4	勞動安全衛生與健康	10
5	環境	11
6	企業倫理	12
6.1	貪腐防制	12
6.2	競爭法	13
6.3	保護個人資料	13
7	持續營運計畫（BCP）	14

關於修訂本準則

本準則可能因應時代與環境變遷、社會要求等，進行適當之修訂。

制訂初版：2023年7月3日

修訂：2024年7月5日

<修訂記錄>

修訂年月	Ver.	主要修訂內容
2023/07/03	1.0	制訂「村田機械 商業合作夥伴行為準則」
2024/07/05	1.1	<ul style="list-style-type: none">第 1 頁：新增註明關於遵守最新版 RBA 行為規範之同意內容 伴隨前項修訂重新評估用語附件資料：①將標題「商業合作夥伴行為準則確認書」修正為「商業合作夥伴行為準則同意書」 ②將本文中的「確認」變更為「同意」

1 前言

村田機械訂定了村田機械行為規範，作為實踐村田機械集團之企業理念的具體行為準則。此規範的基本方針在於，遵守開展事業活動之各國及地區之法令，並進行誠實且符合倫理的事業活動。

根據此基本方針，村田機械將確保安全且衛生的勞動環境、有尊嚴地對待及尊重勞工、關懷環境並採取負責任的行為，同時贊同「責任商業聯盟(RBA: Responsible Business Alliance)行為規範(※)」的理念，以進行誠實且符合倫理之事業活動為目標，並致力於實踐負責任的企業活動。

※Responsible Business Alliance (RBA) 係指為推廣全球供應鏈之企業社會責任的企業聯盟(推廣團體)，並訂定了一套關於安全衛生、勞動常規、環境及倫理等領域的共同價值及行為規範。

村田機械認為此 RBA 行為規範，將有助於供應鏈之交易廠商及業主等所有人(商業合作夥伴)，善盡自身對於經濟、環境、社會影響層面的責任。為此，村田機械擬定並公布了綜合性準則《村田機械商業合作夥伴行為準則》(以下簡稱「商業合作夥伴行為準則」)，以囊括上述規範及本公司所重視的觀點與要素等。

敬請商業合作夥伴在理解下方連結網頁之 RBA 行為規範(最新版)，以及本公司的商業合作夥伴行為準則內容後，同意相關內容並付諸實行，採取與之相符的行為。不論交易關係及企業規模，相關 RBA 行為規範與商業合作夥伴行為準則，均適用於村田機械之商業合作夥伴(意指交易廠商及服務提供者，以下簡稱「交易廠商」)。

RBA 行為規範 (RBA 網站)

<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>

村田機械期待透過與商業合作夥伴攜手合作，遵守 RBA 行為規範與本商業合作夥伴行為準則，以促進提升整體供應鏈的永續性 (Sustainability) 與附加價值，更進一步鞏固共存共榮的合作關係。

- 遵守法令
- 尊重人權及多樣性 (Diversity)
- 公正交易
- 勞動安全衛生與健康
- 抑制氣候變遷與建構循環型社會
- 擬定 BCP (持續營運計畫)

1.1 國際建制

村田機械理解並尊重聯合國的「國際人權法典」及「工商企業與人權指導原則」、國際勞工組織(ILO)的「工作基本原則與權利宣言」，以及村田機械集團進行事業活動的各國法令。此外，若背離各國法令與國際規範所認定之人權時，村田機械將優先尊重國際規範，並謀求遵從該規範的方法。我們期待交易廠商亦能以同樣的方式思考及行動，並贊同此活動。

1.2 管理體制

村田機械期望交易廠商力求持續改善，並確立、實施及維持商業合作夥伴行為準則所記錄之相關領域中，經管理階層認同的管理體制及標準。為遵守本商業合作夥伴行為準則，其重要的基礎將包括風險評估、所導入的準則、流程及手續、適當的例行事務、明確傳達的職務與責任、相關訓練與指示、設定與評估可測量的目標，以及能夠發揮功能的管理體制。

此外，作為建構上述活動基礎的前提，請各位交易廠商在公司內部及組織，提供員工「可向雇主提報有關遵守法律要件或公司方針及規則的疑慮，而毋須害怕報復的機制及機會」。此項目亦包含培養在公司及組織內部得以「自在發言」及具有「心理安全感」的環境氛圍及組織風氣。

1.3 導入與遵守

村田機械在評估交易廠商對於商業合作夥伴行為準則之遵循情形時，將連同交易廠商的商業性質及相關風險，考量必要條件之範圍與合適性。因此，我們可能於各契約中，請求交易廠商針對其既有的永續性及風險管理，新增要求事項及推動相關措施。若有抵觸商業合作夥伴行為準則內容之可能性，村田機械期盼能夠與貴公司協商後，合作解決相關問題。

若交易廠商不願配合村田機械確認其商業合作夥伴行為準則之遵循情形，抑或無法於合理期限內改正經確認之不合格事項，將視作抵觸商業合作夥伴行為準則之內容。此結果下，村田機械可能會從與交易廠商建構合作夥伴關係之觀點，重新評估交易及今後的往來關係。

商業合作夥伴行為準則的各節，將記錄為以下形式。

必要條件

交易廠商有責任要求自身組織及供應鏈，符合記錄於商業合作夥伴行為準則中的必要條件。

準則

記錄為符合必要條件的案例。

確認遵循情形的方法

記錄顯示已遵循要求事項的證明(證據)範例。其他資料及措施內容也可能作為考量時的驗證依據。

1.4 監控

村田機械與交易廠商之間的所有商業關係，均須奠基於誠實、信賴性與相互合作。期待交易廠商透過理解並遵守本商業合作夥伴行為準則，於自身業務與供應鏈之範圍內主動採取行動，以符合相關之必要條件。

此項目必須透過村田機械與交易廠商之間，確保公開透明的合作方可達成。此外，交易廠商必須因應要求提供證明（證據），以資證明遵循必要條件及合適性。村田機械可能透過對話、問卷調查、現場稽核（友善稽核）等各種方法之溝通，確認交易廠商遵循商業合作夥伴行為準則之必要條件。此舉將包含取得對員工實施聽取意見的許可，以及存取有關商業合作夥伴行為準則之正確且充分的文件及記錄。村田機械向交易廠商之相關業主所進行的稽核及確認，是基於與交易廠商之同意而進行。此外，關於遵循情形之驗證，將由村田機械之員工，或必要時由村田機械指定之獨立第三方機構進行。

交易廠商有責任確認其相關業主均遵守商業合作夥伴行為準則及相關必要條件，以及評估、監督（交易廠商自身的）供應鏈之遵循情形。

若察覺交易廠商發生未遵循商業合作夥伴行為準則及法律之情形，必須儘速提報村田機械之負責人，或透過村田機械提供的通報窗口，向村田機械提報。村田機械期望與各交易廠商積極對話，內容包含對於本準則的疑問，以及有關供應鏈之永續性等其他相關意見。

村田機械將針對本公司所取得之所有交易相關資訊及個人資料，肩負起處置的責任，並採取適當的方法保持該等資訊之機密性。

2 遵守法令

掌握並遵守相關法律要件，係遵守商業合作夥伴行為準則的基本。

必要條件

應時刻掌握並遵守國家及地區的法律，以及有關且適用於商業合作夥伴行為準則之領域的國際規定及國際協定。

應尊重勞工人權，有尊嚴地對待及尊重勞工，促進相關利害關係人之理解。

若商業合作夥伴行為準則或當地法律規定之間產生衝突時，應適用較嚴格的必要條件。

準則

應掌握並遵守與事業相關的既有法律要件，並時刻獲取相關變更之最新資訊。

應取得法律上所需之所有許可、證照、登錄，並定期確認其有效性。

確認遵循情形的方法

村田機械將詢問交易廠商其活動方式為何，以及公司內部所建構及運用之機制為何，以確認法令遵循情形，並以下列領域為主。

- 人權
- 勞動權
- 勞動條件、勞動常規
- 勞動安全衛生與健康
- 環境
- 貪腐防制
- 保護個人資料
- 消防措施、設備管理上的許可及認可

3 人權與勞工權益

尊重人權與勞工權益，對村田機械至關重要。此項目包含公正地、有尊嚴地對待及尊重每一位員工，以及不引發、不助長人權及勞工權益之濫用。

3.1 人權盡職調查

必要條件

應認知交易廠商自身即為原因所在，或有助長之情形，抑或對與事業、產品、服務直接相關的人權產生影響，並予以處理。

準則

應實施人權盡職調查等，以便找出、防止、減緩、說明商業活動上對於人權的影響，並針對人權採取積極的措施。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 確認人權盡職調查的實施結果。

3.2 僱用童工

必要條件

村田機械不接受僱用童工。應致力於防止自身公司之事業及供應鏈等僱用童工，並確保少年勞工的合法勞動條件。

若確認有僱用童工之情形，應實施合乎兒童最佳利益的改善措施。

員工不得未滿 15 歲（或於該國法律認可之下未滿 14 歲），若當地法律所規定之最低僱用年齡高於該限制，則應屆滿符合該法律之最低僱用年齡。

不得使少年勞工（未滿 18 歲）從事於精神、肉體、社會、道德上具危險性，或妨礙其接受義務教育之工作。不得使少年勞工從事夜班工作。

準則

應保留關於全體員工之法定勞動年齡的記錄，例如年齡證明文件之副本等。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 所有作業皆應由已達法定勞動年齡的員工進行。
- 應具備得以證明未僱用未成年勞工的制度。
- 應提供少年勞工合法的勞動條件。

3.3 強迫勞動、奴隸勞動

村田機械不接受現代奴隸制，包含強迫性、拘禁式、義務性勞動、從屬、利用詐欺手段聘僱與招募人力，以及人口販賣。此項目不單指非自願進行的所有勞動，亦包含強迫、精神或肉體上的脅迫及虐待、濫用權力、詐欺等案例，以及移送、藏匿、聘僱、移動或接收該等相關人員。

必要條件

交易廠商及其人力派遣公司，不得參與或容許下列行為。

- 限制移動
- 徵收過高的求職仲介費用及現金代管
- 沒收身分證明文件及護照
- 扣留薪資
- 虐待性質的勞動條件
- 債務束縛
- 暴力行為

除上述內容外，亦包含進行各種型態的強迫勞動、義務勞動、非法勞動及其他各種類及型態的剝削及虐待，例如人口販賣、受刑人勞動、兒童奴隸、以債務拘禁勞動等。

準則

應認知國際社會上助長強迫勞動、奴隸勞動的風險，並以嚴正拒絕參與該等行為的態度，表明自身之方針並實施預防措施。

應避免向交易廠商、承包商等自身公司的相關業主過度施加壓力，進而造成或助長可能導致強迫勞動、奴隸勞動的商業常規。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 除根據當地法律定為必要且負有義務之情況外，超時工作應於雙方合意下進行。
- 員工應擁有在休假時自由離開宿舍、員工住宅用地及作業場所的權利。
- 員工不需將個人證明文件的正本、政府發行的身分證明文件、護照、工作許可證等身分證明文件交付雇主，以作為僱用條件。
- 未使用違法的懲戒行為及金錢相關的罰則作為懲戒處分，例如不當或違法扣除薪資、扣留給付薪資、停止給付補助金等。
- 未以債務負擔（借款、手續費、罰金、貸款、還款契約）妨礙員工經合理通知後之離職。
- 還款契約應為可預見、內容合理並定有期限之契約。
- 移民勞工應與當地員工獲得同樣公平且平等的待遇。

3.4 歧視、騷擾、苛刻且不人道的待遇

村田機械不接受職場上的歧視。具有綜合性與多樣性的團隊，有助於提升公司績效與成果。

必要條件

應尊重每一位員工的個人尊嚴、隱私、權利，不容許以言語或言語以外的方式，進行肉體上或精神上的騷擾及虐待。

應禁止關於性、強逼、脅迫、虐待、剝削的行為、言語及肢體接觸。

不論積極作為或消極不作為，均不得以年齡、國籍或種族、宗教、政治立場、性傾向、性別認同或表現、身體能力及其他受法律保護的特性為理由，於僱用及僱用生命週期進行不當歧視。

應禁止在公眾面前進行警告及懲罰之制度。

準則

培養無歧視的職場環境及風氣等。

培養在公司及組織內部得以「自在發言」及具有「心理安全感」的環境氛圍及組織風氣。

應致力於發展可安心地良性競爭並充滿挑戰的職場，具多樣性的團隊與個人能夠互相認同、接受並尊重彼此的差異。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應實施並推廣關於聘僱、報酬、僱用、無歧視、機會平等及 D&I（多元共融）的常規。
- 對於歧視或騷擾行為，應具備實施調查、提報、處分以及保護受害人與通報人不受報復或反擊之機制。

3.5 工作時間與報酬

合理的工作時間與公正的報酬，係提供適當勞動條件的核心要素。充分的休息與抽離工作的時間，可防範勞動災害於未然，並為人心帶來豐足安寧，有助於提升員工的幸福感。

必要條件

關於工作時間、超時工作、休息、休假，應遵從相關的法律要件或適用的勞動協約。

不應使過度的超時工作成為常態。

至少應遵從相關的法律要件或適用的勞動協約，給付員工報酬與職工福利。

應以員工之母語或可理解的語言，例如以勞動契約之書面文件等方式，告知包含其權利與義務的僱用條件。

建議提供員工得以確保工作生活平衡的勞動條件。例如考量員工須進行看護及照護年長或傷病親人的情況，或是舉辦加強職場聯繫、鼓勵創新思考的活動等。

準則

應遵守法定工作時間，並以正確的方式進行確認。

應保持所有的薪資均有正確的記錄。

應提供所有員工明確記錄薪資全部內容的薪資明細，包含延時工資、出勤時間、職工福利、法定扣除額、獎金等。

應告知員工其僱用條件，並保留簽名後的勞動契約書副本等以留存記錄。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 若雙方未特別合意，則實際工作時間應以一般工作時間與加班時間分別記錄。
- 員工應保有至少每週一天的休假，以及在輪班之間充分休息的權利。
- 薪資應定期於雙方合意之時期，按該期間內的工作時數，直接給付全額予員工。
- 確認已簽名的勞動契約書與薪資明細。
- 員工應可取得有薪法定休假、有薪病假及育嬰假等法律所規定之休假，而不受任何不利之處分。

3.6 結社及團體協商的自由

村田機械支持結社自由，以及以合法且和平的方式結社、組織，並進行團體協商的權利。我們鼓勵各交易廠商與員工進行對話，以提升員工的動力，並實現富有員工敬業精神（※）的職場。

※員工敬業精神係指對工作本身感受到成就感、意義與價值，進而所自發湧現的「幹勁」。在敬業精神較高的職場，因員工對組織及職場懷有情感，故工作時會抱持著「想為這間公司奉獻心力」的想法。其根基即是企業與員工之間穩固的信賴關係。

必要條件

應遵從員工所受僱之國家的法律，認同並尊重自由結社，並進行團體協商的權利。

應認同員工與管理階層之間，進行開放性的協商與直接聯繫的重要性。

應認同員工在無須害怕騷擾、脅迫、罰則、干擾、報復等的情形下，選任獨立的工會代表人，並與管理階層針對勞動條件進行坦率的協商。

反之，對於選擇不加入工會的員工，亦應尊重其選擇。

準則

應儘可能避免非必要的對立，並打造員工與管理階層之間得以有建設性交流的職場環境。

應與員工針對勞動條件進行對話，並留存已舉行之會議及溝通記錄。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 員工應保有集結組織並進行團體協商之權利。
- 員工應保有選任獨立的職場代表人，並與管理階層進行對話之權利。
- 勞工代表應受到管理階層之承認。
- 重新評估勞動協約等（適用此情形時）。
- 提供證據證明勞工與管理者之間的對話機制可正常運作。

4 勞動安全衛生與健康

「安全第一」、「安心」、「健康為重」是村田機械最重要的工作原則。

必要條件

應提供安全且健康的就業勞動環境，施行各種可行之措施以預防事故及受傷。

應以全體員工得以理解之形式，導入基於風險所制定之適當的健康及安全工作計畫，例如安全、安心、健康之準則、相關指示及訓練等。

經合理判斷對自身安全及健康將造成重大風險時，員工應保有拒絕執行該業務之權利。

應定期檢查所有作業設施，包含住宿設施及餐廳，並防範日常災害及事故、火災發生，維持安全與衛生的標準。

準則

應定期實施有關事業及作業場所之安全衛生風險評估，同時評估預防措施及緩和措施之有效性與效率。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應依規劃目的使用建築物，並得以透過營業許可證進行確認。
- 電氣配線、照明、瓦斯器具應設置於適當位置並施行維護。
- 應依設施規模備妥功能正常的火災警報器、適當的消防設備、明確標示且實際可通行之逃生路線，以及災害時同樣可確實逃脫之逃生口。
- 應定期實施因應災害及火災之逃生訓練，並明確訂定緊急情況時的計畫與應對流程及手續。
- 應找出妨礙作業場所安全衛生與阻礙維持健康的潛在危險或有害事物，並採取將其清除、降低之適當管理措施。
- 對於未能完全清除、降低之風險，員工應得以無償使用乾淨、功能正常且尺寸合適的個人護具及防護服等。
- 應導入用於管理、追蹤、提報勞動災害及疾病之手續與系統。
- 相關緊急應變用品應設置於可立即取用之處，且員工應接受緊急應變訓練。
- 作業場所環境應維持作業設備乾淨、明亮、空氣充分流通、可容許的溫度、舒適的室溫與作業環境。
- 應可自由使用安全的飲用水、乾淨的用餐場所、衛生的廁所，以及依需求提供之淋浴設備等。

5 環境

關懷環境、減緩氣候變遷，以及建構循環型社會，對於村田機械至關重要。必須將事業對環境產生的影響減至最低，並持續改善有關環境之績效。此項目包含保護生物的多樣性及生態系，以及促進資源永續利用。

必要條件

為將因事業活動、產品及服務而對環境所產生之壞影響減輕或減至最低，應確立、實施及維持風險基礎方法的程序。

若某行為可能損害環境及公共衛生，應立即採取預防措施，同時在產品、流程、設計、材料的選擇方面，致力推行友善環境之技術開發與支援。

交易廠商在其事業對環境造成傷害時，應支付所產生的社會、環境、經濟成本。

尤其對於下列領域，為將事業對環境產生的影響減至最低，應實施作業管理、測量、書面化與計畫。

- 溫室氣體排放量與能源消耗
- 資源循環性
- 化學物質及有害物質
- 廢棄物
- 水資源的消耗
- 其他排放至空氣、水、土壤中之物質

準則

應定期實施企業價值鏈之環境風險評估，並評估預防措施與緩和措施之有效性。

應以轉換為循環系統為目標，力求節約有限資源的消耗。處置與處理使用後的廢棄產品時，應透過查明材料的所有內容與資訊，確實執行產品廢棄時的處置與處理。

應盡可能選擇可重複使用、可回收的素材及資源。應將掩埋廢棄物之排出量減至最低。

應從原材料乃至使用後的生命週期之觀點，於產品開發時加入對環境層面的考量（推廣產品與服務的環保設計）。

應積極推動可取代有害化學物質、更加安全的替代品。

應積極推動能源與資源的效率化。應增加溫室氣體排放量較少之能源比例。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 為將事業對環境產生之負面影響減至最低的措施內容，以及其進展情形與結果。
- 包含於交易廠商產品中的毒性化學物質相關資訊。

6 企業倫理

村田機械尊重不正競爭防止法及獨占禁止法等競爭法、致力於保護個人隱私權等，以高標準的倫理觀進行商業活動。我們期待交易廠商亦能抱持相同的態度。

6.1 貪腐防制

必要條件

交易廠商應遵守當地法律及國際性的貪腐防制公約，不得涉及收受賄賂、利益衝突、詐欺行為、侵占、違法回扣、恐嚇、裙帶關係等任何型態的貪腐行為，亦不得使村田機械涉及相關行為。

不得提供村田機械的員工及相關業主，或公務員等第三方，會產生商業上之不當影響的有價事物。

應留意村田機械的員工均不會直接或間接地，提供交易廠商超出必要程度之協助，以作為個人任何利益之回報。尤其對於下列行為不論公私場合，均應保證其透明性，避免遭誤認有利害關係之往來。

- 接受金錢或物品
- 提供飲食招待
- 高爾夫等所有招待行為

與村田機械之交易的過程中，應迴避所有的潛在利益衝突，並告知村田機械無法迴避的潛在利益衝突案例。

準則

應確立防制貪腐的相關流程，例如實施貪腐防制方針，以及提供工作人員相關訓練等。

應認知以下所列舉的行為，或與其類似之行為，即是商業上的貪腐行為與不當行為。

- 故意不實記錄官方的公司內部記錄
- 偽造憑證文件、蓄意請求過高款項、轉嫁支付
- 不當使用、侵占公司資金
- 行賄及收賄、強取或不適當的酬金
- 偷竊、挪用公司資產
- 明知適用法令仍故意違背
- 擅自洩漏不可外洩之公司機密資訊（他廠價格資訊、將圖面／規格書攜出公司）
- 隱瞞違反職務的假冒行為

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應確認方針及相關溝通記錄、研修記錄、餽贈與招待記錄，以及利益衝突申報表。

6.2 競爭法

必要條件

進行契約談判時，不論其契約型態，應時刻遵從公正的競爭原理，並予以最高級別的關注。

不得簽訂意圖防止或限制競爭，或將導致防止或限制競爭的官方或非官方之契約或協定，抑或違反關於競爭或公正交易之適用法規的契約或協定。

準則

應向相關員工宣傳不正競爭防止法及獨占禁止法等競爭法的相關方針。

應保留參加競爭法相關研修之員工記錄。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應有證明實施公正的競爭政策及原則，以及實施相關工作人員研修之記錄及文件。

6.3 保護個人資料

必要條件

應遵從適用於保護個人資料的所有原則，並僅限於為達成合法且正當的事業目的之下，於必要時使用個人資料。

準則

保護資料隱私的原則：

- 應盡可能通知該個人，將於何時基於何種理由使用其個人資料。
- 應於為達成合法且合理的目的時，僅使用絕對必要之種類的個人資料。
- 應僅限於為達成上述目的之必要期間，以及法律規定之必要期間內，保存其個人資料。
- 應透過採取適當技術性及組織性安全措施，保護受管理的個人資料，並於受到法律要求時，將個人資料侵害之情事通報有關當局。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應確認有證實組織採取上述資料隱私保護原則，並運用於組織內部的相關文件及證明。

7 持續營運計畫 (BCP)

村田機械為了在遭遇自然災害、大規模火災、傳染病擴散等緊急情況時，核心事業仍得以持續營運或及早復原，訂定為了在平時活動及緊急情況時持續營運的計畫及程序(持續營運計畫※：BCP)。為了維持供應鏈的聯繫並使其創造價值，交易廠商所擬定的持續營運計畫與體制的整頓，為不可或缺的關鍵。

※持續營運計畫 (BCP： Business Continuity Plan) 係指企業在遭遇阻礙其持續營運的風險時，將損害減至最低，同時得以維持營運或及早復原的計畫。

必要條件

為因應交易廠商遭遇阻礙持續營運的風險，應透過擬定持續營運計畫 (BCP)，整頓體制使其得以穩定供應產品與服務。

應透過訓練並在管理階層的指示下，反覆對體制進行詳細的重新評估與持續改善，藉此整頓高成效的體制，以期在緊急情況發生時，企業仍得以持續營運。

關於阻礙企業持續營運的現象，列舉事件如下。

- 大規模自然災害 (例如：地震、海嘯、洪水、豪雨、豪雪、龍捲風)
- 伴隨上述災害所發生的停電、停水、交通癱瘓等基礎建設之故障等
- 事故 (例如：火災、爆炸)、大規模流行病與傳染病等疾病擴散
- 供應鏈方面零組件及構件等的供需壓力
- 因網路攻擊等所導致的系統故障

應掌握產品之組成零組件的採購管道。應優先調查組成零組件中的重要構件 (將大幅影響構件規格、功能之組成零組件)。

準則

應定期實施阻礙持續營運之風險評估，同時評估計畫及流程之有效性，包含預防措施、緩和措施，以及後續對策與復原程序。

確認遵循情形的方法

檢核點如下所示。

- 應完成持續營運計畫之體制建構，且員具有相關認知
- 應定期實施因應火災及災害之逃生訓練。
- 應能掌握產品之組成零組件的採購管道 (以重要構件為優先)。應能掌握產品之重要構件 (以貴公司為起點) 的二、三階供應商 (交易廠商之相關業主)。
- 應能確保組成零組件有多個採購管道。
- 應能建構足以掌握最終產品庫存、構件庫存、在製品庫存的機制。
- 應建構於大規模地震、火災、事故等發生時，交易廠商立刻回報損害情形等的體制。
- 應針對不可預測之情況 (大規模地震、火災、事故等)，備有用以恢復生產的各種對策 (亦包含於替代生產據點進行生產)。