

# 臨時勞工行為守則

## 簡介

惠普致力於秉持最高商業道德及法規遵從標準。我們待人誠實、尊重和公平，並以此贏得信任。我們必須於日常互動過程中彰顯這些價值觀。

## 適用範圍

本政策適用於在惠普營運場所為惠普提供服務之所有非惠普員工，或者代表惠普與惠普顧客接洽之人（「臨時勞工」），以及惠普的所有臨時工供應商。此外，本政策亦適用於管理契約與外勞的惠普員工。

## 政策

所有臨時勞工必須在各自僱主的指導及管理下，遵守本《臨時勞工行為守則》條款。臨時勞工亦須遵守其所在地區適用於惠普的所有法律、規則和政府條例。惠普的所有臨時勞工供應商必須遵守並確保其臨時勞工瞭解、接受訓練和遵守本《臨時勞工行為守則》，以及其所在地區適用於惠普的所有法律、規則和政府條例。

我們必須確保臨時勞工及臨時勞工供應商亦致力於誠信經營。

臨時勞工必須秉持最高的商業道德標準，不得從事任何欺詐、非法或不道德的行為。

除了本《臨時勞工行為守則》之外，臨時勞工亦須遵守任何聲明適用於臨時勞工的惠普政策。

## 機會均等

嚴禁工作場所出現非法歧視行為。任職於惠普時，臨時勞工不得因性別、膚色、種族、族群、國籍、宗教、年齡、婚姻狀況、性取向、性別認同與表達、殘障、懷孕、榮民身份、受保護之遺傳資訊以及政治黨派或受法律保護之任何特徵而歧視任何人。

## 工作環境

惠普致力於維護一個無歧視與騷擾，且員工享有尊嚴與尊重的工作環境。嚴禁工作場所出現騷擾行為。任職於惠普時，臨時勞工不得有任何不敬、敵視、暴力、恐嚇、威脅或騷擾行為。

儘管性騷擾有許多種形式，但所有形式的性騷擾均是不可接受的。這包括經理或同事對任何員工實行涉及不受歡迎的性挑逗、性招待請求以及展示色情露骨海報、圖片、漫畫或圖畫的實際或電腦圖像的任何行為，以及任何性本質的其他口頭性騷擾或身體接觸。

臨時勞工必須遵守環境、健康和安全管理政策與程序，並更正或舉報任何環境、健康或安全威脅。惠普對工作場所暴力行為零容忍。工作場所暴力包括身體暴力行為或威脅，以及任何可導致其他人對其自身安全，或者其家庭或財產安全感到相當恐懼或憂慮的足夠嚴重的冒犯或恐嚇行為。

## 反貪腐

臨時勞工不得行賄，提供回扣或從事貪腐行為。臨時勞工須遵守惠普營運所在國家的所有道德標準與適用法律。

反貪腐：臨時勞工不得行賄，提供回扣，或者贈送禮品，以贏得或保留業務，或者不當影響業務決策。嚴禁臨時勞工直接或間接透過惠普員工或其他相關方提供或承諾提供金錢或任何有價值之物給任何人，以在任何國家取得或保留業務，或者以其他方式取得商業優勢。

《美國反海外貪腐法》(FCPA) 和《英國反賄賂法》(UKBA) 嚴禁以贏得或維持業務為目的，向政府官員與僱員、政黨、公共或政治職位候選人或皇室成員支付款項或贈送禮品。這包括政府擁有超過 50% 所有權，或以其他方式控制的任何實體。《英國反賄賂法》亦嚴禁以贏得或維持業務為目的，向商業實體支付款項或贈送禮品。

- 《美國反海外貪腐法》與《英國反賄賂法》適用於所有惠普員工、惠普附屬公司、合資經營企業、臨時勞工、代理商和代表的行為。
- 簡言之，反貪腐意味著不得收取或提供：
  - 以贏得或維持業務為目的而提供的任何有價值之物
  - 任何形式的賄賂或回扣

**疏通費：**除非受到脅迫，否則臨時勞工不得因正常政府行為而直接或間接向任何政府官員提供疏通費。當臨時勞工因未提供疏通費而擔心受到人身傷害或監禁，且除了按要求提供疏通費之外，無任何安全替代方案時，即構成脅迫。脅迫例外僅適用於一次性付款，且通常是小額付款。不允許提供重複性疏通費或高額疏通費。任何索取或支付疏通費的行為均必須在付款後 24 小時內向惠普法律部舉報。

## 反人口販運

惠普不允許在公司運營過程中使用童工、監獄勞工、強制勞工或販運勞工。嚴禁臨時勞工供應商及臨時勞工從事任何人口販運活動，包括但不限於非法人口流動、人口販運、性剝削以及使用任何形式的強制勞工或童工。

嚴禁惠普及其員工、承包商、轉包商（包括供應商與代理商）以及臨時勞工與其他代表惠普辦事之人：

- 在履行契約期間從事「嚴重形式的人扣販運」；
- 在履行契約期間嫖娼；
- 在履行契約期間使用強制勞工；
- 銷毀、隱瞞、沒收或以其他方式拒絕員工存取員工身份或移民文件；
- 使用誤導性或欺詐性招募，例如在員工招募期間拒絕披露關於關鍵僱用條款與條件（包括工資與額外津貼），以及（若適用）工作的危害性的基本資訊，或作出嚴重不實陳述；
- 向員工或候選人收取招募費；
- 僱用關係結束時拒絕安排回程或支付回程費用（若適用）；
- 提供或安排不符合所在國住房與安全標準的住房；以及如若需要，未能於員工調離前至少 5 天提供以員工可理解的語言書寫的僱用契約、招募協議或類似工作文件。

臨時勞工須遵守惠普誠信，待人公平、尊嚴和尊重。惠普致力於採取行動防範在公司運營過程中

使用人口販運勞工、童工和強制勞工。若發生該等活動，惠普可能採取的因應措施包括終止僱用契約與其他相關措施，以確保不會再發生任何不當活動。

任何自認為是人口販運勞工、童工或強制勞工受害者的臨時勞工，或任何瞭解該等犯罪行為的臨時勞工均應按照《惠普開誠佈公政策》，向其經理、上一級管理層、人力資源部或道德與法規遵從辦公室舉報該等事件。

### **公平就業**

臨時勞工供應商招募員工時，須如實向潛在候選人提供關於未來工作的資訊，且不得向候選人收取申請費或招募費。臨時勞工供應商須遵守適用工資及工時法律，通常定期支付員工工資，且間隔時間不得超過一個月\*；按照適用的地方與國家工資法規支付工資，不得扣減工資以作為紀律處分措施；不得妨礙員工控制或查閱其身份文件或護照；以及員工可隨時辭職。

*\*所有地方與國家法律及工人理事會協議將適用。*

### **結社自由**

臨時勞工供應商須尊重員工按照地方法律及慣例成立工會與集體談判的權利。

### **商務禮品與款待**

若有可能造成不當影響，則臨時勞工不得提供或接受商務禮儀（禮品、服務、款待或任何其他有價值之物）。此項限制適用於惠普代表或惠普現有或潛在的顧客、通道夥伴、供應商、其他商業夥伴或競爭者提供或接受的商務禮儀。若有任何疑問，請聯絡您的僱主，或傳送電子郵件至 [amenities@hp.com](mailto:amenities@hp.com)。

### **引薦費**

除非根據書面協議，否則臨時勞工不得與誠實的商業經銷商、銷售代表、代理商或顧問簽訂任何傭金或費用安排協議，且任何該等傭金或費用安排協議必須預先取得惠普法律部核准。

### **利益衝突**

任職於惠普時，臨時勞工必須始終根據與其僱主簽訂的契約，做出符合惠普最大利益的決策。除了僱主支付的薪酬之外，臨時勞工不得從涉及惠普的任何交易中，謀取任何私利。

臨時勞工不得從事：

- 任何與其僱主及/或惠普構成利益衝突的活動
- 任何可能被視為與其僱主及/或惠普構成潛在利益衝突的活動

臨時勞工僅可於下列場所或場合使用惠普產品：(1) 任何惠普運營場所，(2) 任何惠普運營場所外會議，及/或 (3) 臨時勞工代表惠普參加，或應惠普要求參加的任何活動或會議。

### **與家人或朋友做生意**

凡在惠普任職期間，若臨時勞工可能與家庭成員、朋友或個人關係密切的其他人做生意，則須向其僱主與惠普揭露所有該等事宜。若對可能造成利益衝突的情況有任何疑問，臨時勞工應諮詢其經理或惠普聯絡人。

## 與第三方合作

第三方係指惠普競爭者、通道夥伴、供應商（臨時勞工僱主除外）以及其他惠普商業夥伴與顧客。

若與僱主簽訂的契約有規定或說明，則在惠普任職期間，臨時勞工不得為任何第三方工作。惠普與臨時勞工僱主簽訂的契約必須明確釐定與任何其他第三方（例如契約中未定義的通道夥伴、競爭者和顧客）關係的規則。

## 使用惠普資源

惠普資產、資源或設備（包括惠普公司的電腦與資訊系統）必須僅限用於惠普營業用途，且其使用必須符合所有惠普政策與指南。臨時勞工不得違法使用任何惠普資源，亦不得允許其他人（包括家人與朋友）使用惠普資源。臨時勞工須避開任何可能導致損失或損壞的使用，包括引入病毒或破壞惠普 IT 系統安全。嚴禁盜竊或未經授權持有或使用惠普資產。

不得出於下列目的使用惠普資源建立、傳輸、儲存、複製或展示消息、圖像或資料：

- 謀取私利
- 教唆
- 連鎖信
- 威脅、色情、色情露骨、騷擾、貶損或其他冒犯行為

在適用的地方法律許可情形下，惠普可存取及檢查臨時勞工可能使用的所有惠普資源，包括惠普電腦、伺服器與系統、電話、語音信箱與電子郵件系統、辦公桌、儲物櫃、機櫃、儲藏區、車輛和歸屬惠普的其他設備。在適用的地方法律許可情形下，惠普可隨時出於安全、監督、安全和其他有關原因，檢查惠普經營場所內的人員與財產，恕不另行通知。

就使用惠普系統建立、傳輸或儲存的任何消息或記錄而言，臨時勞工不應期望享有個人隱私權。使用惠普設備儲存或傳輸的所有商業電子郵件、語音信箱和任何其他非個人資料均歸惠普所有。在適用的地方法律許可情形下，惠普可隨時存取或檢索該等資料。

## 保密

臨時勞工必須熟悉且遵守其僱主與惠普商定的任何特定保密條款。若無涉及機密資訊保護的協議，臨時勞工必須假定可供其在任職於惠普時使用的所有資訊均為機密資訊。這包括惠普可能收到的第三方資訊，例如惠普供應商、顧客或商業夥伴傳送的資訊。機密資訊僅限用於有效營業用途，且臨時勞工須像對待其僱主的機密資訊一樣小心謹慎，不得向第三方透露機密資訊。

臨時勞工必須瞭解且遵守惠普關於機密資訊保護與社群媒體（包括用戶論壇、博客、聊天室和佈告欄）使用的政策，決不能在社群媒體上討論惠普智慧財產權、商業秘密和其他公司機密資訊。

## 第三方機密資訊

- 前僱主：臨時勞工須遵守現時僱主或前僱主的任何具法律效力的機密資訊揭露或使用限制。事先未經前僱主書面同意，不得將任何有形或可讀形式的該等機密資

- 訊帶至惠普運營場所。
- 競爭者：臨時勞工不得請求給予、接受、使用或共用惠普競爭者的機密資訊。
  - 其他第三方：臨時勞工不得揭露顧客、商業夥伴或供應商的機密資訊，包括非公開定價資訊。
  - 臨時勞工決不能誘使任何人違反保密義務。

## 記錄

任職於惠普時建立的所有記錄必須完整且準確，且必須根據惠普政策予以保留、保護和處理。代表惠普支付的所有真實付款均須妥當記錄。臨時勞工不得出於任何目的簽訂任何附屬條款或附屬協定，或建立任何未揭露或未記錄的惠普資金或資產。記錄包括電子郵件與其他通訊，且臨時勞工須以專業方式進行通訊。

## 灰色行銷

臨時勞工必須進行盡職調查，以防出現可能導致惠普產品灰色行銷的情況。灰色行銷是指非官方、未經惠普授權或惠普無意使用的分銷通道進行的產品交易。臨時勞工必須立即向其僱主以及惠普道德與法規遵從辦公室舉報任何可疑的灰色行銷活動。

## 全球貿易法規遵從

臨時勞工必須完成全球貿易、海關和出口法規遵從訓練，瞭解且遵守惠普的全球貿易政策與程序，以確保合法進口、出口或轉移惠普產品、服務和技術。

## 內線交易

臨時勞工有時可能會存取重要的非公開資訊，這些資訊是關於惠普業務、財務或策略的機密資訊，且尚未向公眾發表（對於決定是否購買、出售或持有證券的理性投資者而言，這些資訊很重要）。根據重要的非公開資訊交易股票或導致交易股票，不論交易量多大或交易者身在何處，均違反了美國證券法，以及其他國家的法律（視情況而定）。任何違反這些法律的人均有可能受到嚴厲的民事與刑事制裁。

## 在其他國家工作

臨時勞工在非居住國任職於惠普時，臨時勞工必須確保遵守移民法律，且在其履行職責或工作的每個國家取得適當授權（包括工作許可證與簽證）。

## 與媒體討論

臨時勞工未被授權代表惠普向媒體發言。所有與投資者、分析師和媒體進行關於惠普業務的通訊均須首先取得惠普投資者關係部、企業通訊部或適當的惠普通訊傳播專家核准。若有新聞媒體與您聯絡，請直接聯絡惠普公司媒體關係部：[mediarelations@hp.com](mailto:mediarelations@hp.com)

## 隱私權

「任職於惠普，以及使用線上與離線系統、流程、產品和服務（涉及使用、儲存或傳輸惠普顧客、商業夥伴、員工和其他個人的任何個人資料）時，臨時勞工必須遵守惠普隱私與資料保護政策、標準和規範，以及惠普要求遵守的任何外部行為守則或標準。個人資料係指與已識別之



人有關的任何資訊，或可導致直接或間接識別某人的資訊。

### 非教唆

臨時勞工不得在惠普員工工作期間，出於與其惠普工作無關的目的請求任何惠普員工給予幫助。臨時勞工不得在惠普工作區域內分發文獻或其他資料，或者因任何與惠普工作無關的原因而索取或分發資料，包括慈善目的。

### 配合調查與稽核

臨時勞工必須配合惠普所有的內部調查與稽核，亦須在配合調查或稽核時說實話，並提供所有適用文件。臨時勞工不得銷毀或更改任何記錄，不得與惠普內部或外部任何人討論內部調查，但已取得內部調查人員許可，或依照當地法律與政府機構接洽的情況除外。

### 附加原則

臨時勞工必須認真閱讀並遵守本《臨時勞工行為守則》，以及臨時勞工僱主的適用行為守則與政策（若有）。此外，上述規定並未涵蓋一切相關情況。嚴禁任何可能引起有關惠普致力於秉持最高的商業道德和法規遵從標準的問題的行為。

若對本《臨時勞工行為守則》有任何疑問，臨時勞工應聯絡其僱主、惠普管理層或惠普道德與法規遵從辦公室。

### 舉報違規行為

臨時勞工有義務立即舉報任何所謂的不當行為，包括惠普員工、顧客、承包商、合作夥伴和供應商的不當行為。提出與本《臨時勞工行為守則》有關的問題，或遵循本《臨時勞工行為守則》時，臨時勞工應始終秉持誠實、善意，且以尊重的方式行事。

臨時勞工應向其僱主、惠普管理層或惠普道德與法規遵從辦公室舉報。惠普決不容忍任何對誠實善意地提出疑慮或問題的人實行報復的行為。

惠普道德與法規遵從辦公室的聯絡方式如下所示：

- **電話：**在全球任何地方，均可撥打國內電話線路，報告關心的事項。國內電話號碼清單可在[此處](#)存取。該電話線路全天 24 小時可用，並支援匿名報告。
- **Web 表單：**使用 Web 表單提交工具，報告關心的事項，[網址為](#)。此方法支援匿名報告。
- **郵政：**  
HP Inc.  
Ethics and Compliance Office  
Mailstop 1560  
1501 Page Mill Road  
Palo Alto, CA 94304-1112  
United States

此為 HP001-04 版本《臨時勞工行為守則》，專為惠普入口網站編制。