

德州儀器供應商行為規範

在德州儀器 (TI)，我們堅持以正確的方式經營業務，打造更穩健的公司，以因應長遠未來。數十年來，我們秉持三大初衷經營業務，並投資於我們的員工和社區。第一，我們會秉持未來持續擁有公司數十年的擁有者態度。第二，我們會在不斷改變的世界裡努力調整並獲得成功。第三，我們會成為每個人引以為傲的鄰家企業。

TI 期望我們的供應商可實踐前述抱負，並且能夠堅守我們值得信賴、包容、創新、富競爭力和成果導向的價值。供應商亦應在其所有營運區域中善盡環境、社會與治理責任 – 供應商經營業務的方式對我們來說至關重要。

為確保我們 (TI) 在公司、業界和整個供應鏈內採用並落實最佳實務和程序來尊重人權，TI 加入責任商業聯盟 (RBA) 成為其中一員，該聯盟是全球最大的產業聯盟，致力於擔負全球供應鏈中的企業社會責任。

TI 採用的 RBA 行為規範 (「RBA 規範」) 規定了一組產業標準，其中參考國際對人權與勞工權利的期望，而我們使用 RBA 規範做為 TI 供應商行為規範的基礎。

若供應商、經銷商或客戶有理由認為發生違反法律、法令規定、TI 供應商行為規範或企業政策之情事，其應向 TI 代表或 [TI 道德及合規辦公室](#) 報告疑似違規之情事。

概覽

TI 供應商行為規範 (「規範」) 建立的標準可確保工作條件安全、以具尊重和尊嚴的方式對待工作者，且業務營運均負起環保責任並遵守道德標準行事。

TI 要求所有供應商均須遵守我們的標準、了解其業務，並以完全遵循其營運所在國家/地區之法律、規定與法規的方式營運¹。若標準與法律規定之間出現歧異，則適用較嚴格之標準，且應遵循適用法律。

本規範包含五個部分。

- A. 勞工
- B. 健康與安全
- C. 環境
- D. 道德
- E. 管理體系

本規範必須視為整體供應鏈倡議，且將會根據所規定之標準評估供應商，特別是我們的第一層供應商。

本規範之副本和其他 TI 政策可於 [TI 的供應商入口網站](#) 取得。

¹ 本規範不適用於制定新的和額外的第三方 (包括工作者) 權利。

A. 勞工

供應商應堅守工作者的人權，並且以具尊嚴的方式對待工作者。此原則適用於直接與間接供應商以及所有工作者，包括臨時、移工、學生、約聘、直接員工與其他類型工作者在內。

勞工標準如下：

1. 禁止強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於抵債 (包括債務奴隸) 或契約勞動、非自願或剝削性監獄勞動、奴隸或販賣人口。這包括為了勞動或服務而透過威脅、強迫、要脅、挾持或詐騙等方式，運送、窩藏、招募、轉移或接受人員。除了不得對工作者進出公司提供之設施 (適用時包括工作者的宿舍或居住場所) 施加不合理的限制外，亦不得對工作者在設施中的自由行動施加不合理的限制。

在聘僱程序中，需對所有工作者提供使用其母語的書面聘僱協議，或是使用該工作者可理解之語言的書面聘僱協議，且其中包含聘僱條款及條件的說明。外國移居工作者必須在離開其原籍國家/地區前收到聘僱協議，且抵達接收國家/地區後，不允許在聘僱協議中進行替換或變更，除非進行此類變更是為符合當地法律，以及提供同等或更佳的條件。所有工作均應為自願，且工作者應可在已給予合理通知的情況下 (在工作者的合約中應清楚聲明此等事宜)，自由地隨時離職或終止其聘僱，無須受到懲罰。供應商應保留所有離職工作者的相關文件。

雇主、代理人與次代理人不得持有或以其他方式毀壞、隱藏或沒收身分或移民文件，例如政府核發的身分證明、護照或工作許可。儘管有前述規定，雇主僅可在當地法律規定的必要情況下持有文件。在此情況下，任何時候均不得拒絕工作者取得其文件。

不得要求工作者向雇主的代理人或次代理人支付招募費用或與其聘僱相關的其他費用。若發現任何此類費用是由工作者所支付，必須向該工作者償還該費用。

2. 童工

在製造的任何階段均不得使用童工。「兒童」一詞指任何未滿 15 歲或未達完成義務教育年齡的任何人，或是未滿國家/地區最低聘僱年齡的任何人，以其中最大齡者為準。供應商應實施適當機制以確認工作者的年齡。若發現童工，應提供補救協助。

3. 年輕工作者

未滿 18 歲的工作者 (年輕工作者) 不得執行可能危及其健康或安全的工作，包括夜班與加班。供應商必須妥善維護學生記錄、嚴格執行產學合作夥伴的盡職調查，以及根據適用法律與法規保護學生權利，藉此確保適當管理學生工作者。支持在遵守所有法律與法規的情況下，採用合法的工作場所學習計畫。供應商必須向所有學生工作者提供適當的支援與訓練。若當地法律沒有相關規定，則學生工作者、實習生和學徒的薪資率必須至少與執行同等或類似作業之其他入門級工作者相同。

4. 工時

工時不得超過當地法律所規定上限。此外，工作週的每週時數不得超過 60 小時，包括加班在內，但緊急或特殊情況除外。所有加班均需為自願。必須允許工作者每工作七天至少休息一天。

5. 薪資和福利

支付給工作者的報酬必須遵守所有適用的薪資法律，包括與最低薪資、加班時數和法定福利相關的法律。所有工作者均應同工同酬且同資格同酬。工作者的加班報酬薪資率必須高於一般時薪。

不允許以扣除薪資作為懲處措施。針對每個薪資週期，必須向工作者提供及時且易於理解的薪資單，載明充分資訊，足以確認履職所得報酬準確無誤。對臨時、派遣與外包勞工的所有採用均須符合當地法律的限制。

6. 無歧視/無騷擾/人道對待

TI 不容忍任何騷擾或歧視。工作場所的營運不得有任何騷擾及違法歧視。不得出現任何嚴苛或非人道的對待，包括對工作者的暴力、性別暴力、性騷擾、性虐待、體罰、心理或生理要脅、霸凌、公開羞辱或言語虐待；亦不得威脅進行任何此類對待。

公司不得基於種族、膚色、性別、性向、性別認同或表現、族群或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、工會會員、退伍軍人身分、受保護基因資訊、受保護醫療狀況、婚姻狀態或適用法律保護的其他特徵，在僱用與聘僱實務（例如薪資、晉升、獎勵與獲得訓練）中從事歧視或騷擾行為。必須明定懲處政策及程序以落實上述是規定，並向工作者布達周知。

應向工作者提供合理的便利安排，以因應宗教活動與殘疾所需。此外，不得要求工作者或潛在工作者接受可能以歧視方式使用的醫療檢驗（包括驗孕或貞潔檢驗）或身體檢查。此為考量 ILO《歧視（就業和職業）公約》（第 111 號）所草擬。

7. 自由結社與集體談判

工作者與管理階層間的公開溝通與直接互動，是解決工作場所與報酬問題的最有效方式。工作者與/或其代表應可就工作條件與管理實務，與管理階層公開地溝通並分享想法和疑慮，且無須擔憂受到歧視、報復、恐嚇或騷擾。根據前述原則，供應商應尊重所有工作者組成和參與其自行選擇之工會、集體談判以及參加和平集會的權利，並且也應尊重工作者迴避此類活動的權利。若適用的法律與法規限制自由結社與集體談判的權利，則應允許工作者選舉與加入其他合法工作者代表形式。

B. 健康與安全

供應商將會視需要採取行動以將工作相關傷病事件減至最少，並確保工作環境健康且安全。

健康與安全標準如下：

1. 職業健康與安全

應識別和評估工作者可能暴露在健康與安全危險環境（化學、電氣與其他能源來源、火、車輛與墜落危險等）的情況，並使用控制層級（Hierarchy of Controls）系統加以緩解。若無法以此類措施充分地控制危險，則應向工作者提供適當、妥善保養的個人保護設備，並提供宣導教材說明工作者涉及此類危險的相關風險。

必須採取性別平等措施，例如不可讓孕婦與哺乳期母親處於可能對其本身或其子女造成危害的工作環境中，並且必須為哺乳期母親提供合理的場所。此類場所必須包括非浴室的私人或半私人空間以供集乳，以及可在其輪班結束前存放母乳的安全場所。

2. 緊急情況防備

應識別並評估潛在的緊急情況與事件，且應透過實施緊急應變計畫和應變程序 (包括緊急報告、員工通知與疏散程序、工作者訓練和演習) 以將其影響降至最低。

緊急演習必須至少每年執行一次，或依照當地法律規定執行，以較嚴格者為準。緊急應變計畫也應包括適當的火災偵測與滅火設備、暢通無阻的出口、充足的疏散設施、緊急救援人員的聯絡資訊和復原計畫。此類計畫和程序必須著重於將對生命、環境與財產的傷害降至最低。

3. 職業傷病

應訂立程序與系統以防止、管理、追蹤與報告職業傷病，且包括以下規定：鼓勵工作者報告、分類與記錄傷病案例、提供必要的醫療、調查案例並實施糾正措施以杜絕其根源，以及協助工作者返回工作。供應商應允許工作者離開迫近的傷害，且在情況緩解之前無須返回。

4. 工業衛生

應根據控制層級，識別、評估工作者暴露在化學、生物與物理因子下的情況，並進行控制。若無法充分地控制危險，則應備妥適當、妥善保養的個人保護設備免費供工作者使用。供應商應向工作者提供安全且健康的工作環境，且必須持續採取系統化監控措施，妥善維護工作者的健康及其工作環境。供應商必須提供職業健康監測，以定期評估工作者的健康是否因職業暴露而受到損害。必須持續進行保護性職業健康計畫，包括提供宣導教材，說明暴露在工作場所危險下的相關風險。

5. 體力勞動工作

應識別、評估與控制工作者暴露在體力勞動作業危險下的情況，包括以人工搬運物料與提舉重物或重複提舉、長時間站立，以及高度重複性或高強度的組裝作業。

6. 機器防護

必須評估生產及其他用途機械之安全危險。若機械對工作者造成傷害危險，則應提供並適當維護實體防護裝置、連鎖與屏障。

7. 衛生、食物和住宿

應向工作者提供隨時可使用的乾淨洗手間設施、飲用水，以及衛生的食物準備、儲存與飲食設施。供應商或勞工代理人提供的工作者宿舍應進行維護、保持潔淨且安全，且設有適當的緊急出口、可供洗浴的熱水、充足的照明，以及充足的空調通風、可存放個人和貴重物品的安全場所、合理的私人空間以及合理的出入權。

8. 健康與安全溝通

供應商必須針對已知可能危及工作者的所有工作場所危險，使用工作者的母語或工作者可理解的語言，向工作者提供適當的工作場所健康與安全資訊以及訓練，前述危險包括但不限於機械、電氣、化學、火災與實體危險。健康與安全資訊必須清楚地張貼在設施內，或放置在工作者可識別與取得的位置。健康資訊與訓練應包括如性別與年齡 (如適用) 等相關人口群體的特定風險內容。應向所有工作者提供訓練，且此等訓練必須於開始工作前進行，並於之後定期實施。應鼓勵工作者提出任何健康與安全疑慮，並保障不受報復。

C. 環境

供應商應了解，在所有業務職能中善盡環境責任，是生產世界級產品不可或缺的一環。供應商應識別環境衝擊，並將對社區、環境與自然資源的不利影響降至最低，同時保護公眾的健康與安全。

環境標準如下 (應酌情實施)：

1. 環境許可和報告

應取得、維護所有必要的環境許可 (例如排出監控)、核准與登記文件並保持為最新狀態，且需依循其作業與報告要求。

2. 預防汙染與節約資源

應於來源或透過實務 (例如增添汙染控制設備、修改生產、維護與設施程序或透過其他方式)，將汙染物之排放與排出以及廢棄物之產生降至最低或加以消除。應透過如修改生產、維護與設施程序、替代材料、再利用、節約、回收或其他方式等實務，節約使用自然資源，包括水、化石燃料、礦物和原始林產物等。

3. 有害物質

應識別、標記並管理會對人類或環境造成危害的化學物、廢棄物和其他材料，以確保安全地處理、搬運、儲存、使用、回收或再利用與棄置。必須追蹤與記錄有害廢棄物資料。應執行適當的訓練，以確保安全地處理與棄置有害物質。

4. 固體廢棄物

供應商應實施系統化方法，以識別、管理、減少並負責任地棄置或回收 (無危害的) 固體廢棄物。應追蹤與記錄廢棄物資料。

5. 氣體排放

營運過程產生之揮發性有機化學物、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、破壞臭氧層之物質與燃燒副產品的氣體排放前，應在排出前依規定進行特徵分析、例行監控、控制和處理。應根據《蒙特婁議定書》與適用法規，有效地管理臭氧層破壞物質。供應商應例行監控其氣體排放控制系統的性能。

6. 材料限制

供應商應遵守所有適用法律、法規與客戶要求，以禁止或限制產品與製造 (包括回收與棄置標記) 中的特定物質。

7. 水資源管理

供應商應實施水資源管理計畫，以記錄和監控水的來源、使用與排出發並進行特徵分析；尋求可節約用水的機會；以及控制汙染管道。在排放或棄置前，應依照規定對所有廢水執行特徵分析、監測、控制與處理。供應商應例行監控其廢水處理與圍阻系統性能，以確保具備最佳性能且符合法規規範。

8. 能源消耗與溫室氣體排放

供應商應建立全企業的絕對溫室氣體減量目標，並進行相關報告。應追蹤、記錄並公開報告能源消耗以及所有範疇 1、2 和範疇 3 之重要類別的溫室氣體排放。供應商應尋找方法以提高能源效率，以及將其能源消耗與溫室氣體排放降至最低。

D. 道德

為滿足社會責任並在市場上獲致成功，供應商與其代理人必須堅守最高的道德標準，包括下列項目：

1. 業務誠信

在所有業務互動中，均應堅守最高的誠信標準。供應商必須採用零容忍政策，以禁止任何形式的賄賂、貪腐、勒索和挪用公款。

2. 無不正當利益

不得承諾、提供、授權、給予或接受賄賂或其他取得不當或不正當利益的手段。此禁令包含承諾、提供、授權、給予或接受任何有價物（無論是直接或透過第三方間接進行），藉此獲得或保留業務、將業務轉給任何人士，或是以其他方式獲得不正當優勢。應實施監控、記錄留存與強制執程序，以確保符合反貪腐法律規範。

3. 資訊揭露

所有業務往來都應透明地執行，並準確記錄於參與者的業務帳冊和記錄上。關於參與者之勞工、健康與安全、環境實務、業務活動、結構、財務情況與績效的資訊，應依照適用法規與現行產業慣例加以揭露。偽造記錄或虛假陳述供應鏈的狀況或實務，均是不可接受的行為。

4. 智慧財產

必須尊重智慧財產權。技術和知識之轉讓應妥為保護智慧財產權，且應保障客戶與供應商的資訊。

5. 公平交易、廣告與競爭

應堅守公平交易、廣告與競爭標準。

6. 身分保護與禁止報復

除非受到法律禁止，否則應維護適當計畫，以確保供應商與員工檢舉者²之機密性、匿名性和安全保障。供應商應為其人員設有溝通程序，以便提出任何疑慮，且無須擔憂受到報復。

7. 負責任的礦物採購

根據德州儀器的《盡責礦物政策聲明》，所有供應商均必須對其製造產品中的鉍、錫、鎢、金與鈷的來源及供應鏈，採用相關政策並實行盡職調查，以合理確保其採購方式符合經濟合作暨發展組織 (OECD)《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈指導方針》，或是符合同等且受認可的盡職調查框架。

8. 隱私權

對於與供應商有業務往來的所有人士，供應商應承諾保護對其個人資訊的合理隱私權期望，前述人士包括供應商、客戶、消費者與員工等。在收集、儲存、處理、傳輸與分享個人資訊時，供應商應遵守隱私權與資訊安全法律和法規要求。

² 檢舉者」定義：任何揭露公司員工或主管之不當行為的人士，或是任何揭露公務員或政府機構之不當行為的人士

E. 管理體系

供應商必須採用或建立管理體系，且其範疇應與本規範內容相關。管理體系應設計為可確保：**(a)** 符合與參與者之營運和產品相關的適用法律、法規和客戶要求規範；**(b)** 符合本規範；以及 **(c)** 識別並緩解與本規範相關的營運風險。其亦應有助於持續改善。

管理體系應包含下列要素：

1. 公司承諾

企業人權、健康與安全、環境與道德政策聲明，以確認貴公司致力進行盡職調查和持續改善，且此承諾已取得高階管理階層的背書認可。政策聲明應透過公開可及的管道，以工作者可理解的語言向其布達周知。

2. 管理職責與責任

此文件載明負責確保實施管理體系與相關計畫之資深管理階層與公司代表。資深管理階層必須定期審查管理體系的狀態。

3. 法律與客戶要求

此程序旨在可識別、監控與理解適用之法律、法規和客戶要求 (包括本規範的要求)。

4. 風險評估與風險管理

此程序旨在可識別法律合規性、環境、健康與安全³、勞工實務與道德風險，包括與營運相關聯之嚴重人權與環境衝擊的風險。供應商應判斷每項風險的相關重要性，並實施適當的程序與實體控制措施，以控制已知風險並確保符合法規規範。

5. 改善目標

書面明定的績效目標、目的和實施計畫，旨在改善貴公司的社會、環境以及健康與安全績效，包括對貴公司實現前述目標之績效進行定期評估。

6. 訓練

此計畫旨在訓練主管與工作者，以實行政策、程序與改善目標，以及滿足適用法律和法規的要求。

7. 溝通

此程序旨在可向工作者、供應商與客戶清楚且準確傳達貴公司或 TI 之政策、實務、期望和績效資訊。

8. 工作者/利害關係人議合及救濟途徑

此程序旨在與工作者、其代表及其他相關或必要的利害關係人持續進行雙向溝通。此程序應就本規範所涵蓋之營運實務與條件尋求相關意見回饋，以及促進持續改善。應向工作者提供可提出申訴與意見回饋的安全環境，且無須擔憂受到報仇或報復。理想狀況下應提供匿名申訴管道，，但並非強制規定。

³ 應列為環境健康與安全風險評估項目的區域為：生產區域、倉庫和儲存設施、工廠/設施支援設備、實驗室和測試區域、衛生設施 (浴室)、廚房/餐廳，以及工作者住宿/宿舍。

³應列為環境健康與安全風險評估項目的區域為：生產區域、倉庫和儲存設施、工廠/設施支援設備、實驗室和測試區域、衛生設施(浴室)、廚房/餐廳，以及工作者住宿/宿舍。

9. 稽核與評估

此程序旨在定期執行自我評估，以確保符合法律與法規要求、本規範內容，以及與社會和環境責任相關的客戶合約要求。

10. 糾正措施流程

此程序旨在及時糾正經內部或外部評估、檢查、調查和審查所識別之缺陷。

11. 文件與記錄

此程序旨在建立和維護文件與記錄，以確保符合法規規範、遵守公司要求，且具備適當的保密性以保護隱私權。

12. 供應商責任

此程序旨在向供應商傳達本規範要求，並監控供應商是否符合本規範規定。

參考資料

本規範編製所參考的資料如下，可作為實用的補充資訊來源。

標準與公約：

- [ILO 基本公約](#)
 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (結社自由及組織權保障公約)，1948 年 (第 87 號)
 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention (組織及集體談判權公約)，1949 年 (第 98 號)
 - Forced Labour Convention (強迫勞動公約)，1930 年 (第 29 號)
 - Abolition of Forced Labour Convention (廢除強迫勞動公約)，1957 年 (第 105 號)
 - Minimum Age Convention (最低年齡公約)，1973 年 (第 138 號)
 - Worst Forms of Child Labour Convention (最惡劣型態童工公約)，1999 年 (第 182 號)
 - Equal Remuneration Convention (男女勞工同工同酬公約)，1999 (第 100 號)
 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention (歧視 (就業和職業) 公約)，1958 年 (第 111 號)
 - Occupational Safety and Health Convention (職業安全與健康公約)，1981 年 (第 155 號)，以及 Promotional Framework (促進架構)，2006 年 (第 187 號)
- [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas](#) (OECD 受衝突影響和高風險地區之礦產的負責任供應鏈盡職調查指引)
- [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) (OECD 跨國企業準則)
- [United Nations \(UN\) Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (聯合國 (UN) 工商企業與人權指導原則)
- [Universal Declaration of Human Rights](#) (世界人權宣言)
- [United Nations Convention Against Corruption](#) (聯合國反貪腐公約)
- [United Nations Convention on the Rights of the Child](#) (聯合國兒童權利公約)
- [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women](#) (聯合國消除對婦女一切形式歧視公約)
- [United Nations Global Compact](#) (聯合國全球盟約)

其他實用參考資料：

- [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#) (陶德-法蘭克華爾街改造與消費者保護法案)
- [Eco Management & Audit System](#) (生態管理和稽核體系)
- [道德貿易聯盟](#)
- [ILO Code of Practice in Safety and Health](#) (ILO 安全與健康實施規範)
- ISO 14001 與相關標準 - Environmental management (環境管理)
- ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems (職業健康與安全管理系統)
- [美國消防協會](#)
- 社會責任國際組織 (SAI)
 - SA 8000
- [United States Federal Acquisition Regulation](#) (美國聯邦採購法規)