

TATAKELAKUAN PEMBEKAL TEXAS INSTRUMENTS

Di Texas Instruments (TI), kami bertekad untuk menjalankan perniagaan dengan cara yang betul dan membina sebuah syarikat yang lebih kukuh untuk jangka masa panjang. Selama beberapa dekad, kami telah menjalankan perniagaan dan melabur dalam kakitangan dan komuniti kami berpandukan tiga cita-cita utama kami. Pertama, kami akan bertindak seperti pemilik yang akan memiliki syarikat selama berdekad-dekad. Kedua, kami akan menyesuaikan diri dan berjaya di dunia yang sentiasa berubah-ubah. Dan ketiga, kami akan menjadi sebuah syarikat yang dapat dibanggakan sebagai warga kerjanya dan ahli dalam tetangga.

TI mengharapkan agar pembekal kami mencontohi cita-cita ini, serta mempertahankan nilai kami yang meliputi kepercayaan, inklusif, inovatif, persaingan dan berorientasikan hasil. Pembekal juga harus menunjukkan tanggungjawab terhadap persekitaran, sosial dan tadbir urus dalam semua bidang operasi mereka – cara mereka menjalankan perniagaan mereka penting bagi kami.

Untuk memastikan bahawa kami (TI) menerima pakai serta menggunakan amalan dan proses terbaik untuk menghormati hak asasi manusia dalam syarikat kami, industri kami dan merentasi rangkaian bekalan kami, TI ialah ahli Perikatan Perniagaan Bertanggungjawab (RBA), gabungan industri terbesar di dunia yang berdedikasi untuk tanggungjawab sosial korporat dalam rangkaian bekalan global.

TI telah menerima pakai Tatakelakuan RBA (Tatakelakuan RBA), yang menyediakan set standard industri yang merujuk kepada jangkauan antarabangsa untuk hak asasi manusia serta buruh, dan kami menggunakan Tatakelakuan RBA sebagai asas bagi Tatakelakuan Pembekal TI.

Jika pembekal, pengedar atau pelanggan mempunyai sebab untuk mempercayai bahawa telah berlaku pelanggaran undang-undang, peraturan berkanun, Tatakelakuan Pembekal TI atau dasar korporat, mereka diharap untuk melaporkan pelanggaran yang disyaki kepada wakil TI atau kepada [Pejabat Etika dan Pematuhan TI](#).

Gambaran Keseluruhan

Tatakelakuan Pembekal TI (Tatakelakuan), menetapkan standard untuk memastikan keadaan kerja yang selamat, bahawa pekerja dilayan dengan hormat dan bermaruah, serta operasi perniagaan bertanggungjawab terhadap persekitaran dan dijalankan dengan beretika.

TI menghendaki semua pembekal kami mematuhi standard kami, memahami perniagaan mereka dan beroperasi dengan mematuhi sepenuhnya undang-undang, peraturan dan pengawalan negara tempat mereka beroperasi¹. Apabila timbul perbezaan antara standard dan keperluan undang-undang, standard yang lebih ketat hendaklah digunakan, dengan mematuhi undang-undang yang terpakai.

Tatakelakuan ini terdiri daripada lima bahagian.

- A. Buruh
- B. Kesihatan dan Keselamatan
- C. Persekitaran
- D. Etika
- E. Sistem pengurusan

Tatakelakuan ini perlu dianggap sebagai inisiatif rangkaian bekalan secara menyeluruh dan pembekal, terutama sekali pembekal peringkat pertama kami, akan dinilai berdasarkan standard yang ditetapkan.

Salinan Tatakelakuan ini dan dasar TI yang lain boleh didapati di [Portal pembekal TI](#).

¹ Tatakelakuan ini tidak bertujuan untuk mencipta hak pihak ketiga yang baharu dan tambahan, termasuk untuk pekerja.

A. BURUH

Pembekal diharapkan untuk mempertahankan hak asasi manusia pekerja, serta melayan mereka dengan bermaruah. Ini terpakai kepada pembekal langsung dan tidak langsung, serta semua pekerja termasuk sementara, migran, pelajar, kontrak, pekerja langsung dan sebarang jenis pekerja lain.

Standard buruh adalah seperti yang berikut:

1. Larangan Buruh Paksa

Buruh paksa dalam sebarang bentuk, termasuk tetapi tidak terhad kepada, terikat (termasuk ikatan hutang) atau buruh kontrak, buruh penjara tanpa rela atau eksploitatif, perhambaan atau pemerdagangan orang adalah tidak dibenarkan. Ini termasuk mengangkut, melindungi, merekrut, memindahkan atau menerima orang dengan cara ancaman, kekerasan, paksaan, penculikan atau penipuan untuk buruh atau perkhidmatan. Dilarang menyekat secara tidak munasabah kebebasan pergerakan pekerja di kemudahan dan juga sekatan yang tidak munasabah untuk masuk atau keluar dari syarikat- kemudahan yang disediakan termasuk, jika berkenaan, asrama pekerja atau tempat tinggal.

Sebagai sebahagian daripada proses pengambilan pekerja, semua pekerja mesti diberikan perjanjian pekerjaan bertulis dalam bahasa ibunda mereka, atau dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja, yang mengandungi perihalan terma dan syarat pekerjaan. Pekerja migran asing mesti menerima perjanjian pekerjaan sebelum pekerja berlepas dari negara asalnya dan tidak boleh ada penggantian atau pertukaran yang dibenarkan dalam perjanjian pekerjaan semasa tiba di negara penerima, melainkan perubahan ini dibuat untuk memenuhi undang-undang tempatan dan memberikan terma yang sama atau lebih baik. Semua kerja hendaklah secara sukarela, dan pekerja bebas untuk meninggalkan kerja pada bila-bila masa atau menamatkan pekerjaan mereka tanpa penalti jika notis yang munasabah diberikan, yang akan dinyatakan dengan jelas dalam kontrak pekerja. Pembekal harus menyimpan dokumentasi tentang semua pekerja yang meninggalkan pekerjaan.

Majikan, ejen dan subejen tidak boleh memegang atau sebaliknya memusnahkan, menyembunyikan atau merampas dokumen pengenalan diri atau imigresen, seperti pengenalan diri, pasport atau permit kerja yang dikeluarkan oleh kerajaan. Walaupun begitu, majikan hanya boleh memegang dokumentasi jika diperlukan untuk mematuhi undang-undang tempatan. Dalam kes ini, pekerja tidak akan dinafikan akses kepada dokumen mereka pada bila-bila masa.

Pekerja tidak boleh diminta untuk membayar fi pengambilan pekerja bagi ejen majikan atau subejen atau fi lain yang berkaitan untuk pekerjaan mereka. Jika mana-mana fi tersebut didapati telah dibayar oleh pekerja, fi tersebut hendaklah dibayar balik kepada pekerja.

2. Buruh Kanak-kanak

Dilarang menggunakan khidmat buruh kanak-kanak tidak pada mana-mana peringkat pembuatan. Istilah “kanak-kanak” merujuk mana-mana orang yang berumur bawah 15 tahun, atau di bawah umur untuk menamatkan pendidikan wajib, atau di bawah umur minimum untuk pekerjaan di negara tersebut, mana-mana yang lebih besar. Pembekal hendaklah melaksanakan mekanisme yang bersesuaian untuk mengesahkan umur pekerja. Jika buruh kanak-kanak dikenal pasti, bantuan pemulihan hendaklah disediakan.

3. Pekerja Muda

Pekerja yang berumur bawah 18 tahun (Pekerja Muda) tidak boleh menjalankan kerja yang boleh membahayakan kesihatan atau keselamatan mereka, termasuk giliran malam dan kerja lebih masa. Pembekal harus memastikan pengurusan pekerja pelajar yang betul melalui penyelenggaraan rekod pelajar yang betul, usaha wajar yang rapi bagi rakan kongsi pendidikan, serta perlindungan hak pelajar mengikut undang-undang dan peraturan yang dikenakan. Penggunaan program pembelajaran tempat kerja yang sah, yang mematuhi semua undang-undang dan peraturan, adalah disokong. Pembekal mesti menyediakan sokongan dan latihan yang sesuai kepada semua pekerja pelajar. Sekiranya tiada undang-undang tempatan, kadar gaji untuk pekerja pelajar, pelatih dan perantis mestilah sekurang-kurangnya mempunyai kadar gaji yang sama seperti pekerja peringkat permulaan lain yang menjalankan tugas yang sama atau serupa.

4. Waktu Bekerja

Waktu bekerja hendaklah tidak melebihi had maksimum yang ditetapkan oleh undang-undang tempatan. Selain itu, minggu kerja tidak seharusnya melebihi 60 jam seminggu, termasuk kerja lebih masa, kecuali dalam keadaan kecemasan atau luar biasa. Semua kerja lebih masa mestilah secara sukarela. Pekerja harus diberikan sekurang-kurangnya satu hari cuti setiap tujuh hari.

5. Gaji dan Manfaat

Pampasan yang dibayar kepada pekerja mesti mematuhi semua undang-undang gaji yang berkenaan, termasuk yang berkaitan dengan gaji minimum, jam kerja lebih masa dan manfaat yang diwajibkan oleh undang-undang. Semua pekerja harus menerima bayaran yang sama untuk kerja dan kelayakan yang sama. Pekerja harus diberi pampasan lebih masa pada kadar bayaran yang lebih tinggi daripada kadar bayaran biasa secara jam.

Potongan gaji sebagai tindakan disiplin tidak dibenarkan. Untuk setiap tempoh bayaran, pekerja hendaklah diberikan penyata gaji yang tepat pada masanya dan mudah difahami yang mengandungi maklumat yang mencukupi untuk mengesahkan pampasan yang tepat bagi kerja yang dilakukan. Semua penggunaan buruh sementara, penghantaran dan penyumberan luar hendaklah dalam had undang-undang tempatan.

6. Tanpa Diskriminasi/Tanpa Gangguan/Layanan Berperikemanusiaan

TI tidak bertolak ansur dengan sebarang gangguan atau diskriminasi. Tempat kerja harus beroperasi bebas daripada gangguan dan diskriminasi yang menyalahi undang-undang. Tiada layanan kasar atau tidak berperikemanusiaan termasuk keganasan, keganasan berasaskan jantina, gangguan seksual, penderaan seksual, hukuman dera, paksaan mental atau fizikal, pembulian, memalukan dalam khalayak ramai atau penderaan secara lisan terhadap pekerja; malah ancaman untuk melakukan layanan sedemikian juga tidak dibenarkan.

Syarikat tidak boleh terlibat dalam diskriminasi atau gangguan yang berdasarkan bangsa, warna kulit, umur, jantina, orientasi seksual, identiti atau ekspresi jantina, etnik atau negara asal, ketidakupayaan, kehamilan, agama, hubungan politik, keahlian kesatuan, status veteran yang dilindungi, maklumat genetik yang dilindungi, keadaan perubatan yang dilindungi, status perkahwinan atau ciri-ciri lain yang dilindungi oleh undang-undang yang berkenaan dalam pengambilan pekerja dan amalan pekerjaan seperti gaji, kenaikan pangkat, ganjaran dan kemudahan kepada latihan. Dasar dan prosedur tatatertib yang menyokong keperluan ini hendaklah ditakrifkan dengan jelas dan dimaklumkan kepada pekerja.

Pekerja hendaklah diberi tempat tinggal yang sesuai untuk amalan keagamaan dan ketidakupayaan. Selain itu, pekerja atau bakal pekerja tidak sepatutnya diminta menjalani ujian perubatan, termasuk ujian kehamilan atau kedaraan, atau pemeriksaan fizikal yang boleh digunakan dengan cara yang menimbulkan diskriminasi. Ini disediakan dengan mempertimbangkan Konvensyen Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Jawatan) (No.111).

7. Kebebasan Berpersatuan dan Perundingan Kolektif

Komunikasi terbuka dan penglibatan langsung antara pekerja dan pengurusan merupakan cara paling berkesan untuk menyelesaikan isu tempat kerja dan pampasan. Pekerja dan/atau wakil mereka hendaklah boleh berkomunikasi secara terbuka serta berkongsi idea dan kebimbangan dengan pihak pengurusan tentang keadaan kerja dan amalan pengurusan tanpa berasa takut akan diskriminasi, tindakan balas, ugutan atau gangguan. Sejajar dengan prinsip ini, Pembekal hendaklah menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka sendiri, untuk membuat tuntutan secara kolektif dan untuk terlibat dalam perhimpunan aman serta menghormati hak pekerja untuk menahan diri daripada aktiviti sedemikian. Jika hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif dihadkan oleh undang-undang dan peraturan yang dikenakan, pekerja hendaklah dibenarkan untuk memilih dan menyertai bentuk perwakilan pekerja yang sah ganti.

B. KESIHATAN DAN KESELAMATAN

Pembekal akan mengambil tindakan, jika perlu, untuk meminimumkan kejadian kecederaan dan penyakit yang berkaitan dengan kerja, dan memastikan persekitaran kerja yang selamat dan sihat.

Standard kesihatan dan keselamatan adalah seperti berikut:

1. Kesihatan dan Keselamatan Pekerja

Potensi pekerja untuk terdedah kepada bahaya kesihatan dan keselamatan (bahan kimia, elektrik dan sumber tenaga lain, kebakaran, kenderaan dan bahaya jatuh, dll.) hendaklah dikenal pasti dan dinilai, dikurangkan dengan menggunakan Hierarki Kawalan. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan secukupnya melalui cara ini, pekerja hendaklah diberi peralatan perlindungan diri yang diselenggarakan dengan baik dan sesuai, serta bahan pendidikan tentang risiko yang dihadapi oleh mereka berkaitan dengan bahaya ini.

Langkah peka jantina hendaklah diambil, seperti tidak meletakkan wanita hamil dan ibu yang menyusukan dalam keadaan bekerja yang boleh membahayakan mereka atau anak mereka, dan untuk menyediakan kemudahan yang munasabah untuk ibu yang menyusukan. Kemudahan ini hendaklah termasuk ruang persendirian atau separa persendirian untuk memerah susu, selain bilik mandi, dan tempat yang selamat untuk menyimpan susu sehingga tamat syif mereka.

2. Kesiediaan Kecemasan

Potensi situasi dan kejadian kecemasan hendaklah dikenal pasti dan dinilai, serta kesannya diminimumkan dengan melaksanakan pelan kecemasan dan prosedur tindak balas termasuk pelaporan kecemasan, prosedur pemberitahuan dan pemindahan pekerja, latihan pekerja dan latihan tubi.

Latihan kecemasan hendaklah dilaksanakan sekurang-kurangnya setiap tahun atau seperti yang dikehendaki oleh undang-undang tempatan, yang mana lebih ketat. Rancangan kecemasan juga hendaklah merangkumi peralatan pengesanan dan pencegahan kebakaran yang sesuai, jalan keluar yang jelas dan tidak terhalang, kemudahan keluar yang mencukupi, maklumat hubungan untuk penggerak balas kecemasan dan rancangan pemulihan. Pelan dan prosedur yang sedemikian hendaklah menumpukan usaha untuk meminimumkan kemudaratan kepada nyawa, persekitaran dan harta benda.

3. Kecederaan dan Penyakit Pekerja

Prosedur dan sistem hendaklah diwujudkan untuk mencegah, mengurus, menjejak dan melaporkan kecederaan dan penyakit pekerja, termasuk peruntukan untuk menggalakkan pekerja membuat laporan, mengklasifikasikan dan merekodkan kes kecederaan dan penyakit, menyediakan rawatan perubatan yang diperlukan, menyasat kes dan melaksanakan tindakan pembetulan untuk menghapuskan punca dan membantu proses pekerja kembali bekerja. Pembekal hendaklah membenarkan pekerja mengeluarkan diri mereka daripada bahaya yang akan berlaku dan tidak kembali sehingga keadaan dikurangkan.

4. Kebersihan Industri

Pendedahan pekerja kepada agen kimia, biologi dan fizikal perlu dikenal pasti, dinilai dan dikawal mengikut Hierarki Kawalan. Apabila bahaya tidak dapat dikawal dengan sewajarnya, pekerja hendaklah disediakan dan dilindungi dengan penggunaan peralatan pelindung diri yang sesuai dan diselenggarakan dengan baik secara percuma. Pembekal hendaklah menyediakan pekerja dengan persekitaran kerja yang selamat dan sihat, yang mesti dikekalkan melalui pemantauan berterusan dan sistematik terhadap kesihatan pekerja dan persekitaran kerja. Pembekal hendaklah menyediakan pemantauan kesihatan pekerja untuk menilai secara rutin jika kesihatan pekerja terjejas akibat pendedahan pekerjaan. Program perlindungan kesihatan pekerja hendaklah diteruskan dan termasuk bahan pendidikan tentang risiko yang berkaitan dengan bahaya tempat kerja.

5. Pekerjaan yang Menuntut Tenaga Fizikal

Pendedahan pekerja terhadap bahaya tugas yang menuntut tenaga fizikal, termasuk pengendalian bahan secara manual dan mengangkat barangan yang berat atau berulang, berdiri dalam tempoh yang lama dan tugas pemasangan yang sangat kerap berulang atau menggunakan tenaga hendaklah dikenal pasti, dinilai dan dikawal.

6. Penjagaan Mesin

Mesin pengeluaran dan mesin lain hendaklah dinilai bagi bahaya keselamatan. Pengadang fizikal, kunci keselamatan dan penyekat hendaklah disediakan dan diselenggarakan dengan baik di tempat yang terdapat

pendedahan bahaya kecederaan kepada pekerja.

7. Sanitasi, Makanan dan Perumahan

Pekerja hendaklah diberi akses yang mudah kepada kemudahan tandas yang bersih, air yang boleh diminum dan kemudahan penyediaan, penyimpanan dan tempat makan yang bersih. Asrama pekerja yang disediakan oleh Pembekal atau ejen tenaga kerja hendaklah diselenggarakan agar bersih dan selamat, dan disediakan dengan jalan keluar kecemasan yang sesuai, air panas untuk mandi dan pancuran, pencahayaan dan pemanasan serta pengudaraan berhawa dingin yang mencukupi, tempat yang selamat secara individu untuk menyimpan barang peribadi dan bernilai dan ruang peribadi yang mencukupi di samping keistimewaan masuk dan keluar yang munasabah.

8. Komunikasi Kesihatan dan Keselamatan

Pembekal hendaklah menyediakan maklumat kesihatan dan keselamatan tempat kerja yang bersesuaian untuk pekerja, di samping latihan dalam bahasa pekerja atau dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja bagi semua bahaya tempat kerja yang terdedah kepada pekerja, termasuk tetapi tidak terhad kepada bahaya mekanikal, elektrik, kimia, kebakaran serta bahaya fizikal. Maklumat berkaitan kesihatan dan keselamatan hendaklah disiarkan dengan jelas di kemudahan atau diletakkan di lokasi yang boleh dikenal pasti dan diakses oleh pekerja. Maklumat dan latihan kesihatan hendaklah termasuk kandungan tentang risiko khusus kepada demografi yang berkaitan, seperti jantina dan umur, jika berkenaan. Latihan hendaklah disediakan kepada semua pekerja sebelum permulaan kerja dan seterusnya secara berjadual tetap. Pekerja hendaklah digalakkan untuk membangkitkan sebarang kebimbangan kesihatan dan keselamatan tanpa tindakan balas.

C. PERSEKITARAN

Pembekal haruslah sedar bahawa tanggungjawab persekitaran adalah penting dalam pengeluaran produk yang bertaraf dunia merentasi semua fungsi perniagaan. Pembekal akan mengenal pasti kesan persekitaran dan meminimumkan kesan buruk terhadap masyarakat, persekitaran dan sumber semula jadi asli, sambil melindungi kesihatan dan keselamatan orang awam.

Standard persekitaran adalah seperti yang berikut (dan hendaklah digunakan apabila berkenaan):

1. Permit dan Pelaporan Persekitaran

Semua permit persekitaran yang diperlukan (contoh, pemantauan buangan), kelulusan dan pendaftaran hendaklah diperoleh, diselenggarakan serta dipastikan terkini, dan keperluan operasi dan laporan hendaklah dipatuhi.

2. Pencegahan Pencemaran dan Pemuliharaan Sumber

Pelepasan dan buangan bahan cemar dan penjana sisa hendaklah diminimumkan atau dihapuskan daripada sumber atau melalui amalan seperti menambah peralatan kawalan pencemaran; mengubah suai proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan; atau dengan cara lain. Penggunaan sumber semula jadi termasuk air, bahan api fosil, galian dan produk hutan dara, hendaklah dipelihara oleh amalan seperti mengubah suai proses pengeluaran, penyelenggaraan dan kemudahan, penggantian bahan, penggunaan semula, pemuliharaan, kitar semula atau cara lain.

3. Bahan Berbahaya

Bahan kimia, sisa dan bahan lain yang menimbulkan bahaya kepada manusia atau persekitaran hendaklah dikenal pasti dan diuruskan untuk memastikan pengendalian, pergerakan, penyimpanan, penggunaan, pengitaran semula atau penggunaan semula dan pelupusan yang selamat. Data sisa berbahaya hendaklah dijejaki dan didokumenkan. Latihan yang sesuai perlu dijalankan untuk memastikan pengendalian dan pelupusan bahan berbahaya dengan selamat.

4. Sisa Pepejal

Pembekal harus melaksanakan pendekatan sistematik untuk mengenal pasti, mengurus, mengurangkan dan secara bertanggungjawab melupuskan atau mengitar semula sisa pepejal (tidak berbahaya). Data sisa harus dijejaki dan didokumenkan.

5. Pelepasan Udara

Pelepasan udara bagi bahan kimia organik yang meruap, aerosol, bahan kakis, zarah, bahan susut ozon dan hasil sampingan pembakaran yang dihasilkan daripada operasi hendaklah dicirikan, dipantau secara rutin, dikawal dan dirawat seperti yang diperlukan sebelum dilepaskan. Bahan susut ozon diuruskan secara efektif selaras dengan Protokol Montreal dan peraturan yang berkenaan. Pembekal harus menjalankan pemantauan prestasi sistem kawalan pelepasan udara mereka secara rutin.

6. Sekatan Bahan

Pembekal hendaklah mematuhi semua undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkenaan tentang larangan atau sekatan bahan tertentu dalam produk dan pembuatan, termasuk pelabelan untuk kitar semula dan pelupusan.

7. Pengurusan Air

Pembekal harus melaksanakan program pengurusan air yang mendokumenkan, mencirikan dan memantau sumber air, penggunaan dan pelepasan; mencari peluang untuk memulihara air; dan mengawal saluran pencemaran. Semua air buangan hendaklah dicirikan, dipantau, dikawal dan dirawat seperti yang diperlukan sebelum dibuang atau dilupuskan. Pembekal harus menjalankan pemantauan rutin terhadap prestasi rawatan air buangan dan sistem pembendungan untuk memastikan prestasi optimum dan pematuhan kawal selia.

8. Penggunaan Tenaga dan Pelepasan Gas Rumah Hijau

Pembekal hendaklah menubuhkan dan melaporkan terhadap matlamat pengurangan gas rumah hijau seluruh korporat mutlak. Penggunaan tenaga serta semua Skop 1, 2 dan kategori penting pelepasan gas rumah hijau dalam Skop 3 hendaklah dijejaki, didokumenkan dan dilaporkan secara terbuka. Pembekal hendaklah mencari kaedah untuk meningkatkan kecekapan tenaga serta meminimumkan penggunaan tenaga dan pelepasan gas rumah hijau mereka.

D. ETIKA

Demi memenuhi tanggungjawab sosial dan untuk mencapai kejayaan dalam pasaran, Pembekal dan ejen mereka hendaklah mendukung standard etika tertinggi termasuk yang berikut:

1. Integriti Perniagaan

Standard integriti tertinggi hendaklah didukung dalam semua interaksi perniagaan. Pembekal mesti mempunyai dasar toleransi sifar untuk melarang sebarang dan semua bentuk sogokan, rasuah, pemerasan dan penyelewengan.

2. Tiada Kelebihan Tidak Wajar

Sogokan atau cara lain untuk mendapatkan kelebihan yang tidak wajar atau salah tidak boleh dijanjikan, ditawarkan, dibenarkan, diberikan atau diterima. Larangan ini meliputi tindakan menjanjikan, menawarkan, membenarkan, memberikan atau menerima sebarang benda yang mempunyai nilai, sama ada secara langsung atau tidak langsung melalui pihak ketiga, untuk mendapatkan atau mengekalkan perniagaan, perniagaan langsung kepada mana-mana orang atau sebaliknya memperoleh kelebihan yang tidak wajar. Pemantauan, penyimpanan rekod, dan prosedur penguatkuasaan harus dilaksanakan untuk memastikan pematuhan undang-undang antirasuah.

3. Pendedahan Maklumat

Semua urusan perniagaan harus dijalankan dengan telus dan dicatat dengan tepat pada buku dan rekod perniagaan Peserta. Maklumat berkaitan dengan buruh, kesihatan dan keselamatan, amalan persekitaran, aktiviti perniagaan, struktur, situasi kewangan dan prestasi peserta hendaklah didedahkan selaras dengan peraturan yang berkenaan dan amalan industri yang lazim. Pemalsuan rekod atau salah nyataan keadaan atau amalan dalam rantaian bekalan tidak boleh diterima.

4. Harta Intelektual

Hak harta intelektual hendaklah dihormati. Pemandangan teknologi dan pengetahuan perlu dilakukan dengan cara yang melindungi hak harta intelektual, dan maklumat pelanggan serta pembekal perlu dilindungi.

5. Perniagaan, Pengiklanan dan Persaingan yang Adil

Standard perniagaan, pengiklanan dan persaingan yang adil hendaklah dipatuhi.

6. Perlindungan Identiti & Tiada Tindakan Balas

Program yang memastikan kerahsiaan, ketanpanamaan dan perlindungan pemberi maklumat bagi pembekal dan pekerja² hendaklah dikekalkan, melainkan dilarang oleh undang-undang. Pembekal hendaklah mempunyai proses komunikasi supaya kakitangan mereka boleh mengemukakan sebarang kebimbangan tanpa berasa takut akan menerima tindakan balas.

7. Pencarian Sumber Mineral yang Bertanggungjawab

Selaras dengan Pernyataan Dasar Mineral Bertanggungjawab Texas Instruments, semua Pembekal mesti mengamalkan dasar dan menjalankan usaha wajar terhadap sumber dan rantaian jagaan tantalum, timah, tungsten, emas dan kobalt dalam produk yang mereka keluarkan untuk memastikan secara munasabah bahawa semua bahan ini diperolehi dengan cara yang konsisten dengan Panduan Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) untuk Rantaian Bekalan Mineral yang Bertanggungjawab daripada Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi atau rangka kerja usaha wajar yang setara dan diiktiraf.

8. Privasi

Pembekal hendaklah komited untuk melindungi jangkaan wajar privasi maklumat peribadi setiap orang yang mempunyai urusan perniagaan dengan mereka, termasuk pembekal, pelanggan, pengguna dan pekerja. Pembekal hendaklah mematuhi undang-undang privasi dan keselamatan maklumat serta keperluan kawal selia apabila maklumat peribadi dikumpul, disimpan, diproses, dihantar dan dikongsi.

E. SISTEM PENGURUSAN

Pembekal mesti mengguna pakai atau mewujudkan sistem pengurusan dengan skop yang berkaitan dengan kandungan Kod ini. Sistem pengurusan hendaklah direka bentuk untuk memastikan: (a) pematuhan undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkenaan yang berkaitan dengan operasi dan produk peserta; (b) pematuhan dengan Kod ini; dan (c) pengenalan dan pengurangan risiko operasi yang berkaitan dengan Kod ini. Ia juga harus memudahkan penambahbaikan berterusan.

Sistem pengurusan harus mengandungi elemen yang berikut:

1. Komitmen Syarikat

Pernyataan dasar hak asasi manusia, kesihatan dan keselamatan, persekitaran dan etika korporat yang mengesahkan komitmen syarikat anda terhadap usaha wajar dan peningkatan berterusan, yang disahkan oleh pengurusan eksekutif. Pernyataan dasar harus didedahkan kepada umum dan dimaklumkan kepada pekerja dalam bahasa yang mereka fahami melalui saluran yang boleh diakses.

2. Akauntabiliti dan Tanggungjawab Pengurusan

Dokumentasi yang mengenal pasti eksekutif kanan dan wakil syarikat yang bertanggungjawab untuk memastikan pelaksanaan sistem pengurusan dan program yang berkaitan. Pengurusan kanan mesti menyemak status sistem pengurusan secara berkala.

² Takrifan pemberi maklumat: Sesiapa yang membuat pendedahan tentang kelakuan tidak wajar oleh pekerja atau pegawai syarikat, atau oleh pegawai awam atau badan rasmi.

3. Keperluan Undang-undang dan Pelanggan

Proses untuk mengenal pasti, memantau dan memahami undang-undang, peraturan dan keperluan pelanggan yang berkenaan, termasuk keperluan Kod ini.

4. Penilaian Risiko dan Pengurusan Risiko

Proses untuk mengenal pasti pematuhan undang-undang, alam sekitar, kesihatan dan keselamatan³, risiko amalan buruh dan etika, termasuk risiko hak asasi manusia dan kesan persekitaran yang teruk, yang berkaitan dengan operasi anda. Pembekal harus menentukan kepentingan relatif bagi setiap risiko dan melaksanakan kawalan prosedur dan fizikal yang sesuai untuk mengawal risiko yang dikenal pasti dan memastikan pematuhan kawal selia.

5. Objektif Penambahbaikan

Objektif prestasi bertulis, sasaran dan rancangan pelaksanaan untuk meningkatkan prestasi sosial, persekitaran, serta kesihatan dan keselamatan syarikat anda, termasuk penilaian berkala prestasi syarikat anda dalam mencapai objektif tersebut.

6. Latihan

Program untuk melatih pengurus dan pekerja untuk melaksanakan dasar, prosedur, dan objektif penambahbaikan serta untuk memenuhi keperluan undang-undang dan kawal selia yang berkenaan.

7. Komunikasi

Proses untuk menyampaikan maklumat yang jelas dan tepat tentang dasar, amalan, jangkaan dan prestasi syarikat atau TI anda kepada pekerja, pembekal dan pelanggan.

8. Penglibatan Pekerja/Pihak Berkepentingan dan Akses kepada Remedi

Proses berterusan untuk komunikasi dua hala dengan pekerja, wakil mereka dan pihak berkepentingan lain jika berkaitan atau perlu. Proses ini harus bertujuan untuk mendapatkan maklum balas tentang amalan operasi dan syarat yang dilindungi oleh Kod ini, serta untuk memupuk penambahbaikan berterusan. Pekerja mesti diberi persekitaran yang selamat untuk memberikan rungutan dan maklum balas tanpa rasa takut terhadap tindakan balas atau pembalasan. Pilihan untuk melaporkan rungutan secara tanpa nama diutamakan, tetapi tidak diperlukan.

9. Audit dan Penilaian

Proses untuk melaksanakan penilaian sendiri secara berkala bagi memastikan pematuhan kepada keperluan undang-undang dan kawal selia, kandungan Kod dan keperluan kontrak pelanggan yang berkaitan dengan tanggungjawab sosial dan persekitaran.

10. Proses Tindakan Pembetulan

Proses untuk pembetulan tepat pada masanya bagi kekurangan yang dikenal pasti oleh penilaian dalaman atau luaran, pemeriksaan, penyiasatan dan semakan.

11. Dokumentasi dan Rekod

Proses untuk mencipta dan menyelenggara dokumen dan rekod untuk memastikan pematuhan kawal selia dan pematuhan kepada keperluan syarikat seiring dengan kerahsiaan yang wajar untuk melindungi privasi.

12. Tanggungjawab Pembekal

Proses untuk menyampaikan keperluan Kod kepada pembekal anda dan memantau pematuhan pembekal kepada Kod ini.

³ Kawasan yang perlu dimasukkan dalam penilaian risiko untuk kesihatan dan keselamatan persekitaran ialah kawasan pengeluaran, gudang dan kemudahan penyimpanan, peralatan sokongan loji/kemudahan, makmal dan kawasan ujian, kemudahan pembersihan (bilik air), dapur/kafeteria dan perumahan/asrama pekerja.

RUJUKAN

Rujukan yang berikut telah digunakan dalam menyediakan Kod ini dan mungkin merupakan sumber maklumat tambahan yang berguna.

Standard dan Konvensyen:

- [Konvensyen Asas ILO](#)
 - Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Menganjur Konvensyen, 1948 (No.87)
 - Hak untuk Menganjur dan Konvensyen Perundingan Kolektif, 1949 (No.98)
 - Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No.29)
 - Pemansuhan Konvensyen Buruh Paksa, 1957 (No.105)
 - Konvensyen Umur Minimum, 1973 (No.138)
 - Konvensyen Bentuk Buruh Kanak-Kanak Terburuk, 1999 (No.182)
 - Konvensyen Ganjaran Sama Rata, 1999 (No.100)
 - Konvensyen Diskriminasi (Pekerjaan dan Jawatan), 1958 (No.111)
 - Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1981 (No.155), dan Rangka Kerja Promosi, 2006 (No.187)

- [Panduan Usaha Wajar OECD untuk Rantainya Bekalan Mineral Bertanggungjawab dari Kawasan Terjejas Konflik dan Berisiko Tinggi](#)
- [Garis Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional](#)
- [Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu \(PBB\) tentang Perniagaan dan Hak Asasi Manusia](#)
- [Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat](#)
- [Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu Menentang Rasuah](#)
- [Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu tentang Hak Kanak-Kanak](#)
- [Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita](#)
- [Global Compact Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu](#)

Rujukan Lain yang Berguna:

- [Dodd-Frank Wall Street Reformasi dan Akta Perlindungan Pengguna](#)
- [Eko Pengurusan & Sistem Audit](#)
- [Inisiatif Perdagangan Beretika](#)
- [Tataamalan ILO dalam Keselamatan dan Kesihatan](#)
- ISO 14001 dan standard berkaitan – Pengurusan persekitaran
- ISO 45001:2018 - Sistem pengurusan kesihatan dan keselamatan pekerjaan
- [Persatuan Perlindungan Kebakaran Negara](#)
- Akauntabiliti Sosial Antarabangsa (SAI)
 - SA 8000
- [Peraturan Pemerolehan Persekutuan Amerika Syarikat](#)