

腾龙供应商行为准则

第 5 版

TAMRON

腾龙供应商行为准则（第5版）

<定义>

对本行为准则中使用的术语规定如下。

“本行为准则”：腾龙供应商行为准则

“RBA 行为准则”：RBA (Responsible Business Alliance 责任商业联盟)规定的电子等行业的行为规范
(URL : <https://www.responsiblebusiness.org/>)

“腾龙”：株式会社腾龙、其直接或间接持有过总体半数的议决权的法人, 以及腾龙另行指示的其它关联法人。

“供应商”：(1)向腾龙提供物品的交易商；

(2)上述(1)的交易商无制造物品, 因而承担物品制造的法人

(3)腾龙指定的其它法人

<正文>

在本行为准则中, 腾龙以遵守本公司开展事业活动的所在国家和地区的所有现行法律法规, 开展诚实而符合道德伦理的事业活动为基本方针。与此同时, 我们也期待各供应商赞同关于遵守相关法令、尊重人权、保护环境以及产品和服务安全的腾龙的基本方针。

基于这一基本方针, 腾龙认为在腾龙的事业领域中, 各供应商将RBA行为准则作为履行自身的社会及环境责任之高效率有效果的框架是很有意义的。因此, 我们以供应商的物品制造过程为对象, 将附录的RBA行为准则作为本行为准则, 加以运用。

腾龙在本公司遵守的同时, 也请求各供应商遵守本行为准则及作为本行为准则中顾客要件的环境品质伙伴认定制度以及腾龙冲突矿物方针中所规定的要求事项。

<改订>

当RBA修改RBA行为准则时, 修改后的RBA行为准则将作为本行为准则运用实施。



7.0 版（2021 年）

责任商业联盟行为准则

责任商业联盟（RBA，即前电子行业公民联盟[EICC]）的行为准则旨在建立各种标准，以确保电子行业或以电子产品为关键要素的行业及其供应链的工作环境安全，工人受到尊重并享有尊严，且经营活动符合环保和道德要求。

本准则所指电子行业包含为生产电子产品而设计、营销、制造或提供商品和服务的所有组织。电子行业的任何一家企业都可以自愿采用本准则，并应用到其供应链和转包商中，包括合同劳工的提供方。

要采用本准则并成为参与者（“参与者”），企业应声明其支持本准则，并积极按照本文所述管理体系与本准则及其标准保持一致。

参与者必须将该准则视为一个全面的供应链倡议。参与者还应至少要求其下一级供应商认同并执行本准则。

采用本准则的基础是理解企业的所有活动必须完全遵守其经营所在国家/地区的法律、规范和法规。¹本准则还鼓励参与者比法律规定做的更好，借鉴国际公认的标准，以促进社会和环境责任以及商业道德。绝不可因遵守本准则而违反当地法律。RBA 准则中的标准若与当地法律有异，RBA 在界定合规性时以最严格的要求为准。与《联合国商业与人权指导原则》相符，本准则中的规定源自并尊重国际公认的标准，包括国际劳工组织 (ILO) 《关于工作中的基本原则和权利宣言》以及联合国《世界人权宣言》。

RBA 承诺在本行为准则的持续制定和执行过程中定期征求利益相关者的意见。

本准则由五个部分组成。A、B 和 C 部分分别概述了劳工、健康与安全以及环境的标准。D 部分描述了商业道德相关标准。E 部分概述了符合本规范管理的体系所需具备的要素。

¹ 本准则无意创造新的和额外的第三方（包括工人）权利。



A. 劳工

参与者承诺维护工人的人权，并以国际社会理解的尊严和尊重对待他们工人。此规定适用于所有工人，包括临时工、外籍劳工、学生工、合同工、直接雇员和任何其他类型的工人。本准则在起草过程中参考的公认标准（列于参考资料中），这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

劳工标准为：

1) 自由择业

不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不得以威胁、暴力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于工人在工厂内的行动自由及进出公司提供的工人宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以工人的母语向所有工人提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣的条款和条件的说明。外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。所有工作均须出于自愿，工人可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照工人合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证或移民文件，例如，政府签发的身份证明、护照或工作许可。只有法律要求时，雇主才可持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝工人访问其文件。工人无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现工人支付过任何上述费用，应将该费用返还给工人。

2) 未成年的工人

在生产任何阶段均不得使用童工。术语“儿童”是指任何未满 15 岁、或低于完成义务教育年龄，或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。参与者应实施适当的机制，以核实工人的年龄。支持遵守所有法律和法规的、合法利用工作场所的学习计划。不满 18 岁的工人（未成年的工人）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。参与者应通过合理维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对学生工进行适当的管理。参与者应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到履行同等或类似岗位的初级工人的工资水平。如果发现童工，将提供协助/补救措施。



3) 工作时间

商业实践研究表明，工人过劳与生产力下降、人员流动性升高、伤病人数增加等情况明显相关。工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。而且，除非紧急或异常情况，每周的工作时间包括加班不应超过 60 小时。所有加班都必须是自愿行为。工人每七天应至少休息一天。

4) 工资和福利

向工人支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向工人支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向工人提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

5) 人道待遇

不得对工人实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给工人。

6) 不歧视/不骚扰

参与者应承诺提供不受骚扰及非法歧视的工作场所。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程中（如工资、晋升、奖励和培训机会等）歧视或骚扰工人。应向工人提供合理的宗教活动场所。此外，不应强迫工人或潜在工人接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这是根据国际劳工组织 (ILO) 的歧视（就业和职业）公约（第 111 号）起草的。

7) 自由结社

根据当地法律，参与者应尊重所有工人自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。工人和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。



B. 健康与安全

参与者应了解，除了有助于减少与工作相关的伤害与疾病外，安全健康的工作环境还可以提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高工人留任率并提升工人士气。参与者还应了解持续的工人投入和教育对于发现和解决工作场所中的健康与安全问题的至关重要。

本准则在起草时参考了环境管理体系标准 45001 和《ILO 职业安全与健康指南》等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

健康与安全标准为：

1) 职业安全

应采用分级控制原则，识别、评估和减少工人可能遇到的潜在的健康和安全危险（化工、电器和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等），该原则包括消除危险、替代工艺或材料、通过适当的设计进行控制、实施工程和管理控制措施、预防性维护和安全的工作程序（包括闭锁/停工），以及提供持续的职业健康和安全培训。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为工人提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的危险的教育资料。此外，还必须采取适当的措施，避免让孕妇和哺乳期妇女接触高危工作环境，消除或降低工作场所带给孕妇/哺乳期妇女健康与安全方面的风险（包括与其工作任务相关的风险），同时为哺乳期妇女提供适当的设施。

2) 应急准备

潜在的紧急情况与事件要加以识别及评估，要实施应急计划和响应规程来最大程度地减少其影响，包括应急报告、工人通知和撤离规程、工人培训和演练。紧急演练必须至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行。应急计划还应该包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的离开通道、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应尽可能地减少对生命、环境和财产的损失。

3) 工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励工人报告，对工伤和疾病案例进行分类和记录，提供必要的医疗服务，调查案例并采取纠正措施以消除其事故源头，帮助工人重返工作。



4) 工业卫生

根据分级控制原则，应当识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给工人带来的危险。如果发现了任何潜在的危险，参与者应寻找机会消除和/或减少潜在的危险。如果消除或减少危险不可行，则要通过适当的设计、工程和管理控制措施来控制潜在的危险。当无法通过这些措施充分控制危险时，应为工人免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。防护计划应持续存在并包含与这些危险有关的风险教育材料。

5) 强体力型工作

应当识别、评估和控制工人从事强体力型工作给工人带来的影响，包括人工搬运/装卸材料和重复搬举重物、长时间站立以及高度重复或强力的装配工作。

6) 机器安全防护

应当对生产机械和其他机械进行安全危险评估。应当对可能对工人造成伤害的机械装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

7) 公共卫生、饮食和住宿

应向工人提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施。参与者或劳工代理机构提供的工人宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的光热和通风、用于存放个人和贵重物品的独立安全柜，以及出入方便的合理私人空间。

8) 健康与安全沟通

参与者应为工人提供工作场所的健康与安全信息，并为工人提供以工人母语或工人可以理解的语言进行的培训，使其正确认知其所接触的工作场所危险标识语，包括但不限于机械、电器、化学、火灾和物理性危害。应在工厂清楚地张贴健康与安全的相关信息，或在工人能看到的显眼位置。应在工作开始之前为工人提供岗前培训并在工作后定期对工人进行培训。应鼓励工人提出任何健康和安全问题，而无需担心遭到打击报复。



C. 环境

参与者应认识到环境责任是生产世界一流产品的重要部分。参与者应在其生产经营中，发现对环境产生的影响并尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保障公众的健康和安全。本准则在起草时参考了环境管理体系标准 14001 和《生态管理与审核体系》(EMAS) 等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

环境标准为：

1) 环境许可证与报告

应取得、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准文书和登记证，并且遵循其操作和报告要求。

2) 预防污染和节约资源

应当采取措施从源头上降低或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生，例如增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程，或采取其他措施。应当采取措施有节制地使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材，例如改进生产、维护和设备工艺，使用替代性材料，重复利用、保护资源、回收利用的策略或其他方法。

3) 有害物质

应当识别、标记和管理会对人类或环境造成危险的化学品、废弃物及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。

4) 固体废弃物

参与者应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。

5) 废气排放

对于生产经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、消耗臭氧层物质及燃烧副产品，应在排放之前按要求进行分类、常规监测、控制和处理。消耗臭氧层物质应按照《蒙特利尔议定书》和适用的条例进行有效管理。参与者应对其空气排放物控制系统的运行状况进行常规监控。



6) 限用物质

参与者应当遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的相关法律、法规和客户要求。

7) 水资源管理

参与者应实施水资源管理计划，以记录、分类和监测水资源及其使用和排放情况；寻求保护水资源以及控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，需按要求对其进行分类、监测、控制和处理。参与者应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和合规性。

8) 能源消耗与温室气体排放

参与者应制定公司的温室气体减排目标。应对照温室气体减排目标，跟踪、记录和公开报告能源消耗和所有相关的 1 类和 2 类温室气体的排放情况。参与者应探索开发方法以提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。



D. 道德

为履行社会责任并确立市场成功地位，参与者及其代理机构应遵循最高标准的道德要求，包括：

1) 商业诚信

在所有商业交往中都应秉承最高的诚信标准。参与者应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。

2) 无不正当优势

不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。该禁令包括直接或间接地通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价值的东西，以获得或保留业务、或直接向任何人提供业务或以其他方式获得不正当利益。。应实施监控、记录保留与执行规程，确保符合反腐败法律。

3) 信息披露

所有业务往来均应透明，并且准确地记录在参与者的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关参与者的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不允许伪造记录或虚报供应链中的各种实际运营情况。

4) 知识产权

应尊重知识产权，技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，并且应保护客户和供应商的信息安全。

5) 公平交易、广告和竞争

应秉持公平业务、广告发布和竞争的标准。



6) 身份保护和反报复政策

除非法律禁止，否则应制定并实施各项规程，确保向供应商和工人检举者²提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。参与者应为其工人制定沟通过程，使工人能够提出任何问题，而不担心遭到打击报复。

7) 负责任的矿产采购

参与者应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨和金的来源和监管链进行尽职调查，以合理确保其来源符合经济合作与发展组织 (OECD) 《受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。

8) 隐私

参与者应承诺保护与其有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和工人）的个人信息，以满足上述相关人士的保护其合理隐私的期望。收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，参与者应遵守与隐私和信息安全有关的法律和法规的要求。

² 举报者定义：揭发某公司的某位工人或官员，或者某公务人员或官方机构的不当行为的任何人。



E. 管理体系

参与者应采用或建立与本准则范围相关的管理体系。在设计该管理体系时，应确保：**(a)** 符合与参与者的经营和产品相关的法律、法规及客户要求；**(b)** 符合本准则；以及**(c)** 识别并降低与本准则相关的经营风险。该体系还应促进持续改进。

该管理体系应包含以下要素：

1) 公司承诺

公司社会和环境责任政策声明确认参与者对合规和持续改进所作的承诺，且经执行管理层批准，以当地语言在工厂发布。

2) 管理层问责和责任

参与者应明确指定负责确保实施管理体系和相关计划的高级执行管理人员和公司代表。高级管理层应定期审查管理体系的状态。

3) 法律要求与客户要求

用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户的要求（包括本准则的要求）的程序。

4) 风险评估与风险管理

用以识别与参与者经营相关的法律合规性、环境、健康与安全³及劳工实践和道德风险的程序。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别风险并确保合规。

5) 改进目标

应制定书面绩效目标、指标和实施计划，并定期评估参与者拟定的这些目标、计划的执行进展情况，从而提高参与者的社会、环境以及健康和安全的绩效。

³ 环境健康与安全风险评估应包括的区域有生产区域、仓库与仓储设施、工厂/工作场所辅助设施、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/餐厅和工人住所/宿舍。



6) 培训

培训管理层和工人，以实施参与者的政策、规程和改进目标，并满足适用的法律和法规的要求。

7) 沟通

用以向工人、供应商和客户清晰准确地传达有关参与者政策、实践、期望和绩效信息的程序。

8) 工人反馈、参与和申诉

持续的过程，包括有效的申诉机制，以评估工人对本规范所涵盖的实践和条件的理解，并获得反馈或违反行为，以促进持续改进。工人。必须为工人提供安全的环境，让他们能在不担心打击或报复的情况下表达不满和提供反馈意见。

9) 审核与评估

定期的自我评估，确保符合与社会责任和环境责任有关的法律法规要求、本准则的内容的要求及客户合同要求。

10) 纠正措施流程

用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷的程序。

11) 文件和记录

创建并维护文件和记录，确保遵循法规并符合公司的要求及符合保护隐私的相关保密条款。

12) 供应商责任

用以向供应商传达本准则要求并监督其遵守本准则情况的程序。



参考资料

本准则在起草时参考了以下标准，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。以下标准可能会被各参与者认可或不予认可。

《多德-弗兰克华尔街改革和消费者保护法》

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

生态管理和审核体系 http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

道德贸易倡议 www.ethicaltrade.org/

国际劳工组织 (ILO) 安全与健康实践准则

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

国际劳工组织 (ILO) 国际劳工标准

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

环境管理体系标准 14001 www.iso.org

美国消防协会 www.nfpa.org

《经合组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

经合组织跨国企业指南

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

《世界人权宣言》 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

《联合国反腐败公约》 <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

《联合国儿童权利公约》

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

联合国的《消除对妇女一切形式歧视公约》

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

联合国全球契约 www.unglobalcompact.org

美国的《联邦采购条例》 www.acquisition.gov/far/

社会责任标准 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

社会责任国际组织 (SAI) www.sa-intl.org



文档历史记录

1.0 版 - 于 2004 年 10 月发布。

1.1 版 - 于 2005 年 5 月发布。将文档转为 RBA 格式，进行了细微的页面布局调整；未更改内容。

2.0 版 - 于 2005 年 10 月发布，对多项条款进行了修改。

3.0 版 - 于 2009 年 6 月发布，对多项条款进行了修改。

4.0 版 - 于 2012 年 4 月发布，对多项条款进行了修改。

5.0 版 - 于 2014 年 11 月发布，对多项条款进行了修改。

5.1 版 - 于 2015 年 3 月发布，对 A1 部分进行了修改，且于 2016 年 1 月 1 日生效。

6.0 版 - 于 2018 年 1 月发布，对多项条款进行了修改。

7.0 版 - 于 2021 年 1 月发布，对多项条款进行了修改。

RBA 行为准则最初由多家电子产品制造公司于 2004 年 6 月至 10 月期间制定。我们邀请并鼓励各公司采用本准则。您可访问以下网址获取更多信息：

<http://www.responsiblebusiness.org>。

RBA 行为准则的正式版本为英文。本翻译版本仅出于善意提供。