



英特尔全球人权原则

2009 年 2 月生效；上次更新时间为 2019 年 11 月

我们的人权保障方法

人权是所有人当然拥有的根本权利、自由和待遇标准。尊重人权源于我们的价值观，并适用于我们开展业务的所有地方。英特尔的《全球人权原则》（以下简称“政策”）正式体现了英特尔尊重人权的承诺，并涵盖了《联合国 (UN) 全球契约》、《世界人权宣言》、《联合国企业与人权指导原则》、《国际劳工组织公约》核心原则、《经济合作与发展组织跨国企业准则》等通用原则以及我们经营所在国家/地区的相关法律。

该政策于 2009 年首次颁布，适用于所有英特尔正式员工和临时员工、子公司员工、英特尔产品和服务以及各相关业务方，包括我们的供应链。该政策已被纳入 [《英特尔行为准则》](#) 和相应的年度员工培训材料。英特尔在供应链、环境健康与安全以及隐私等具体方面也制定了多个相关政策。这些政策在 [英特尔的企业责任网站](#) 上发布。

在英特尔，我们致力于维护和改进制度及流程，以避免在涉及我们自身运营、供应链和产品的侵犯人权行为中成为共犯。英特尔建立了一套综合有效的方法，以管理企业的人权相关工作。除了设立董事会级别的监督机制和高级管理层审核委员会之外，我们还建立了跨职能人权指导委员会。组织中的多个团队将负责进行尽职调查并落实执行相关政策和程序，以解决我们面临的重大人权风险并为我们遵守该政策提供支持。

我们会定期评估与人权相关的风险和潜在影响，审查我们的政策和管理流程，并寻求利益相关人员的意见和建议。我们还致力于在全球范围内推进人权相关工作，以帮助弥合数字鸿沟、扩大教育和技术获取范围、促进社会创新以及改善供应链中的人权状况。我们致力于成为我们生活和工作所在社区有责任担当的一员。

我们的原则

- **多样性和非歧视性**：英特尔重视员工、客户、供应商及其他各方的多样性。我们为所有求职者和员工提供平等的机会。我们不会针对种族、肤色、宗教信仰、宗教教义、性别、国籍、血统、年龄、身体或精神残疾、疾病状况、遗传信息、军人和退伍军人身份、婚姻状况、怀孕状况、性别表达、性别认同、性取向或任何其他受当地法律、法规或条例保护的個人特征做出歧视性行为或发表歧视性言论。

- **禁止骚扰**：英特尔员工应尊重同事、客户和供应商。英特尔致力于构建平等的工作场所，并消除针对任何群体的歧视性行为，包括种族、肤色、宗教信仰、性别、国籍、血统、年龄、身体或精神残疾、疾病状况、遗传信息、军人和退伍军人身份、婚姻状况、怀孕状况、性别表达、性别认同、性取向或任何其他受当地法律、法规或条例保护的个人信息。英特尔决不容忍管理人员、同事或我们的供应商对员工进行的骚扰行为。
- **工作场所安全**：英特尔致力于为我们的员工、承包商和社区提供安全、健康的工作场所。英特尔致力于提供一个安全的业务环境，从而保护我们的员工、产品、材料、设备、系统和信息。我们致力于遵守所有适用的法规要求，并以更高标准要求自己，在适当的情况下实行相关计划和流程来提供更有力的保护。
- **防止人口贩运、强迫劳动和童工**：英特尔不会在我们的业务或供应链中使用或容忍使用受到强迫、基于债务抵押，签订卖身契约的劳工、非自愿监狱劳工、受奴役的劳工或来自贩运的劳工。（请参阅[《英特尔公司反奴隶制和人口贩运声明》](#)）。我们禁止严酷或不人道的待遇，包括体罚或体罚威胁。另外，英特尔不会为任何职位雇用任何 16 岁以下的人员，并且 18 岁以下的员工不得从事危险的工作、加班或夜班工作。英特尔希望我们的供应商能够遵守这些规定。
- **工作时间和最低工资标准**：工作时间不得超过当地法律规定的上限或每周不超过 60 小时，以较严格者为准。员工的连续工作时间不得超过 6 天，必须有至少 1 个休息日。英特尔在制定员工的薪酬标准时，致力于符合适用的相关薪资法律，包括与最低工资、加班时间和强制性福利相关的法律要求。英特尔希望我们的供应商能够遵守这些规定。
- **入会自由/劳资谈判**：英特尔认同，在我们业务运营的许多地区，员工有权根据当地法律自由加入或不加入劳工组织等第三方组织，以及进行或不进行劳资谈判。英特尔尊重上述权利，并进一步承诺以尊严和尊重的态度对待我们的员工，创建开放式的交流环境，鼓励员工与管理人员谈论自己的想法、顾虑或问题，并共同解决在职场中发生的问题。我们鼓励员工通过相互协作与团结合作的环境，分享他们的想法、顾虑或建议。
- **产品责任**：随着我们所提供产品和服务的范围不断扩大和变化，我们会评估技术产品用于侵犯人权的潜在可能性。这些挑战包括：产品滥用和言论自由限制，以及新技术可能引起的健康和安全问题。大多数英特尔产品都属于通用计算产品，可以集成到无数系统和应用程序中，并由分销商、系统制造商和其他机构出售给最终用户，而非英特尔直接出售。尽管我们无法完全了解或者控制客户开发的产品或最终用户开发的应用，但英特尔并不支持或容忍我们的产品被用于侵犯人权。如果我们注意到业务合作伙伴使用英特尔产品来开展侵犯人权的活动，我们将限制或停止与该第三方的业务往来，直到并且除非我们高度确信英特尔的产品不会被用于侵犯人权的活动。

- **隐私权和言论自由**：英特尔致力于保护隐私权和言论自由，并防止他人擅自访问、使用、破坏、修改或披露个人信息和数据。这一点也在英特尔的[《隐私权政策》](#)中进行了相关规定。英特尔在技术开发方面严肃正视自己的角色，并努力通过数据保护和最小化潜在威胁来保护个人隐私和安全。英特尔利用并倡导“从设计上注重隐私”的方法，包括将隐私作为产品和服务开发过程的基本组成部分。依据英特尔的政策，我们将隐私根植于任何产品的设计中，从而防止包括政府在内的客户规避安全功能，或损害英特尔技术安全性并将其用于侵犯隐私或限制言论自由（或其他人权）。此外，我们倡导全球政策和标准，以建立全球数字基础设施之间的信任，保护数据隐私和数据安全，并将其纳入我们的公共政策行动中。
- **环境管理**：我们支持对产品所用材料采取预防措施，努力节约能源、水和其他自然资源，并且努力减少废弃物及其排入空气、水以及土地造成的环境污染。我们对环境管理的承诺也纳入了[英特尔的《环境、健康与安全政策》](#)和[《英特尔行为准则》](#)的相关规定中。英特尔认识到，水是至关重要的自然资源，对我们的业务和运营所在社区具有重要的战略意义。英特尔对与水资源相关的人权承诺在[英特尔的《水资源政策》](#)中进行了相关规定。我们认为，气候变化对环境、经济和社会构成了严峻的挑战，因此[《英特尔气候变化政策》](#)概述了我们在气候变化方面的正式立场，并详细描述了我们在该领域所采取的措施。
- **供应商责任**：正如我们在[supplier.intel.com](#) 网页详述的立场，英特尔希望我们的供应商能够秉持发挥积极作用的就业、环境、健康和安全以及道德规范，以达到或超过所有适用法律和相关外部法规（例如：[《责任企业联盟 \(RBA\) 行为准则》](#)、[《英特尔行为准则》](#)以及本《人权原则》）要求。关于负责任的矿产资源采购，英特尔的目标是：在我们的产品中所使用的钽、锡、钨和金等产品不会直接或间接为刚果民主共和国或邻国的武装团体提供资金或使他们受益，并同时继续支持对该地区负责任矿产资源的采购。英特尔希望我们的供应商制定适当的政策和尽职调查措施来协助我们实现这一目标，此外，我们的承诺也已纳入[《英特尔冲突矿产政策》](#)。

我们的申诉和补救程序

我们制定了正式的申诉和补救程序，以使任何人员（包括英特尔雇员、英特尔供应商的雇员以及其他外部利益相关方）都可以通过第三方运营的[道德问题举报网站](#)举报人权相关问题。对于所举报的问题，我们将及时展开调查，并采取行动以减轻任何人权相关问题所带来的负面影响。英特尔绝不容忍对下述行为的打击报复：善意举报涉嫌违反法律、《英特尔行为准则》、公司其他政策或程序、讨论中或拟议的行为规范，以及参与内部调查的行为。

总结

该政策旨在简要概述英特尔在全球范围内尊重人权的承诺。有关我们利益相关方参与流程、管理系统和绩效的更多信息，请参阅英特尔的[《企业责任报告》](#)。本原则每年进行审校，并根据需要进行更新。我们致力于持续改善企业绩效，倡导透明沟通，并与利益相关者（包括员工、客户、供应商、股东以及我们生活和工作的社区）共享我们所获得的知识。

英特尔、英特尔标志以及其他英特尔商标是英特尔公司或其子公司在美国和/或其他国家（地区）的商标。

* 其他名称和品牌可能是其他所有者的资产。