サプライヤーの行動規範

EVIDENT

2023年10月Ver.1

目次

3 第1章
はじめに

6 第2章
事業倫理

8 第3章
衛生と安全

10 第4章
環境

12 第5章
労働条件と雇用実務

15 第6章
懸念の報告

17 第7章
参考資料

第1章

はじめに

Evidentは、持続可能で責任ある事業運営に取り組んでいます。また、グローバル行動規範の中で、国際的に認められた人権を尊重し、強制労働、児童労働、違法な差別的行為を禁止することを明確に宣言しています。地球環境を保全し、自然と共生し持続可能な社会を実現することは、当社の責務です。Evidentは、多様性を尊重し、多様な人が受け入れられ、誰もが最大限に力を発揮できる組織文化を目指しています。本規範を採用するにあたっては、事業を行う国の法律や規則を完全に遵守する必要があります[1]。本規範では、法令遵守にとどまらず、国際的に認められた基準を参考に、社会的・環境的責任や企業倫理の向上も目指しています。本規範の内容は、国連のビジネスと人権に関する指導原則に沿っており、国際労働機関（ILO）の基本的労働原則や国連の世界人権宣言などの国際基準を尊重しています。

Evidentのサプライヤーの行動規範（以下「規範」）では、当社のサプライヤーと指定下請業者（以下「サプライヤー」）が、本規範に記載された原則に沿って、すべての適用法規制を完全に遵守し、行動するための最低要件が定められています。

サプライヤーは、自社のサプライチェーン全体にわたり、特に自社のサプライヤー（サービスプロバイダーを含む）に対し、本規範の基準を実施し周知する義務があります。すなわち、サプライヤーは、これらの基準に沿った行動を自社のサプライヤーにも義務付ける必要があります。これには、サプライヤーに対して、サブサプライヤーがリスク分析を実施し、特定された違反やリスクを速やかに報告することが含まれますが、これに限定されません。違反の疑いがある場合は、取られた措置についても報告し、サプライチェーン内で保護される物品の潜在的な違反リスクを即時かつ恒久的に排除するための対応策を共同で決定する必要があります。

[1] 本規範は、作業者を含む第三者に対して、新たな権利や既存の権利に対する追加的権利を付与することを目的としたものではありません。

Evidentは、本規範の違反を一貫して調査し、必要な措置を講じます。Evidentは、最終的な手段として、ビジネス関係を終了する権利も留保しています。もし本規範の基準が地域や国の法律、または国際基準と異なる場合は、より厳しい基準を適用することをサプライヤーに求めます。本規範の基準が地域または国の法令および国際基準と抵触する場合、サプライヤーには当社への速やかな報告と、双方による最適な対応策の協議・決定を推奨しています。

本規範は、5つのセクションで構成されています。セクション2、3、4では、それぞれ事業倫理、健康と安全、環境に関する基準を示しています。セクション5では、労働条件および雇用慣行に関する基準を追加しています。セクション6には、本規範の違反を報告する苦情処理手順が記載されています。

第2章

事業倫理

当社はサプライヤーに対し、最高水準の倫理行動基準を採用して事業を遂行することを求めています。

サプライヤーは、以下を行う必要があります。

- すべてのビジネス活動で最高基準の誠実さに基づき対応し、いかなる形態の贈収賄、汚職、恐喝、横領も一切容認しない方針を徹底する。
- 自社の事業を営む国々で事業に適用される汚職防止と贈収賄防止の法律、指令、規制を遵守する。
- 独占禁止法、公正な取引、広告およびその他の競争法に関する基準を遵守する。
- Evidentに関する利害の潜在的抵触や実際の抵触を開示する。
- 機密保持、匿名性の確保および内部告発者の保護を徹底する。報復の恐れなく懸念を申し立てることができる手続きについて従業員に周知する。
- ビジネス取引は透明に行い、帳簿や記録に正確に反映する。適用規制と主な業界慣行に沿って情報を開示する。サプライチェーンにおける慣行や状況の記録の虚偽または誤表記は許容されず、契約の即時解除につながる可能性がある。
- 知的財産権、技術とノウハウの移転を遵守し、知的財産権と顧客やサプライヤーの情報を保護する方法による当該慣行の遂行を確保する。
- Evidentに供給する製品に、以下を含む武装グループに対する直接的または間接的に金銭や利益を与える紛争領域からの鉱物やその派生物に由来する金属を含まないことを、合理的に確保する。テロ組織、制裁対象組織、反政府武装勢力、傭兵。
- いわゆる紛争鉱物に関するサプライチェーンに沿ったデューディリジェンスと検証のシステムについて適用法的要件を遵守する。
- サプライチェーンにおける潜在的な人権と環境上のリスクを特定し評価することで、影響力のある領域内で責任を持って調達を推進し、適宜、予防措置や緩和措置を実施する。
- 国、会社、個人とのビジネス取引（制裁）、国家間の物品、サービス、ソフトウェア、技術の移転（輸出管理）について、国および国際的な対外貿易の管理法を遵守する。
- 製品の設計、製造、テストで品質と持続可能性のデューディリジェンスを実施（検証、確認、監査、レビュー）する。
- 個人情報の収集、保存、処理、転送、共有および規定された目的の範囲内での使用は、合法的かつ透明で公正な方法で行い、プライバシー保護法および情報セキュリティに関する法令・規制を遵守する。
- 個人データの共有は、アクセスを要する個人のみに限定し、セキュリティ方針に沿った保護、必要な期間の保存、下請処理業者に委託する場合の適切な保護措置を確保する。

第3章

衛生と安全

当社はサプライヤーに対し、自社の全従業員に対して安全で安心かつ衛生的な作業環境を提供することを求めます。これにより、作業関連の負傷を減少させるとともに、安全かつ衛生的な作業環境が製品・サービスの品質向上、生産の安定、従業員の定着および士気の向上に寄与します。継続的な従業員への情報提供および教育は、職場の衛生・安全課題の特定と解決に不可欠です。

本規範の作成にあたり参照したILOの労働安全衛生ガイドラインは、追加の情報源として使用できます。

サプライヤーは、以下を行う必要があります。

- 適用法規制とEvidentのサプライヤー要件の遵守を確保すること。
- 人および資産を危害や損傷から守るため、安全対策を積極的に推進すること。
- 潜在的な安全上のリスクを特定、評価、緩和し、有効な衛生安全管理システムを実施すること。
- 安全管理システムでリスクの特定、性能の測定と監視、継続的な改善の推進をサポートし、事業から生じる衛生安全リスク（物理的に厳しい作業や、機械を使う作業）の緩和や最小化を実施すること。
- 作業者を保護するため、作業内容に適した基本的な個人保護具を提供し、作業者の母語または理解可能な言語で衛生安全システムおよび作業者が曝露される職場のリスクについて説明を行うこと。衛生安全に関する情報は、作業者が容易に特定・アクセスできる場所に掲示または配置すること。作業開始前および以降の定期的なトレーニングを全作業者に対して提供すること。
- 潜在的な緊急の状況を特定し評価し、緊急の報告、スタッフへの通知、避難手順、スタッフのトレーニング、ドリルの実施を含む、緊急時の計画と対応手順の実施で影響を最小化すること。
- 作業の割り当てに関する妊婦や授乳婦に対する職場の衛生安全上のリスクを除去または低減し、授乳に適した場所を提供すること。
- 清潔なトイレ施設、飲料水、衛生的な食品の調理と保存や食事施設を作業者に提供すること。
- 報復を恐れずに、作業者が危険な慣行を報告できる環境を整備すること。

第4章

環境

当社はサプライヤーに対し、自社の事業活動に環境への配慮を組み込み、環境への悪影響を緩和・最小化するため継続的に改善を図ることを求めます。

サプライヤーは、以下を行う必要があります。

- 関連する地域と国の環境法や国際的な基準をすべて遵守し、必要な環境上の許可、承認、登録をすべて取得および維持すること。
- リスクの特定、性能の測定と監視、継続的な改善の推進をサポートし、事業やサプライチェーンにわたり生じる環境上の影響の緩和や最小化に有効な環境管理システムを開発および実施すること。
- 生産工程、保守、施設の運用方法の見直し、材料の代替、再利用、保全、リサイクルその他の手段によって、水、化石燃料、鉱物、原生林由来製品などの天然資源を保全すること。
- 人々と環境に対するリスクになる化学薬品、廃棄物、その他の材料を特定、ラベル付け、管理し、安全な取り扱い、輸送、保存、使用、リサイクル、再利用、廃棄を確保すること。
- 事業活動により発生する揮発性有機化学物質、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼副生成物の大気排出について、成分の特定・評価、定期的な監視・管理を行い、排出前に必要な処理を実施すること。
- 製品および製造における特定物質の禁止・制限に関する法令および顧客要求（リサイクル・廃棄ラベルを含む）をすべて遵守すること。
- 事業活動に伴う環境への害や劣化から保護するため、積極的な取り組みを行い、気候変動の緩和および生物多様性の保全に努めること。

第5章

労働条件と雇用実務

当社は、労働者が尊厳と敬意をもって扱われる職場環境の創出と維持に努めています。当社はサプライヤーにも同様の職場慣行の採用および実施を求めます。地域の法律で追加の要件を定める場合、以下に示す要件と共に適用されます。

サプライヤーは、以下を行う必要があります。

- 労働慣行および人権保護に関する国連グローバルコンパクトおよびILOの原則に基づく国際基準ならびに適用される法令を尊重し遵守すること。
- 平等な待遇を確保し、ハラスメントや違法な差別のない職場環境を維持すること。当社は、採用や報酬、昇進、賞与、研修機会の提供において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認・表現、民族、国籍、障害、妊娠、宗教、政治的所属、組合員資格、退役軍人の身分、保護された遺伝情報、婚姻状況に基づく差別やハラスメントを一切行いません。作業者は、地域の法律に従い、宗教的慣行に適した場所を提供される必要があります。さらに、作業者または潜在的な作業者には、妊娠検査、処女検査、差別的に使用可能な身体検査など医学的な検査を受けさせてはなりません（適用法で許可される場合を除く）。本書は、ILO差別待遇（雇用および職業）条約を考慮して作成されました（No.111）。
- ハラスメント、虐待、体罰、精神的・身体的強要、性的嫌がらせおよびそのような脅迫を一切禁止すること。これらの要件を支える懲戒方針および手続きは明確に定め、従業員に周知徹底すること。
- 公正な懲戒、苦情処理、解雇手続きを確立すること。
- 15歳未満、もしくは地域の法定最低年齢（より厳しい方）に満たない者を雇用しないこと。
- 18歳未満の従業員（研修生を含む）には、夜間勤務や残業、身体的・精神的成長に有害または危険な業務を行わせないこと（適用法令で許可される場合を除く）。
- 強制労働や非自発的労働の使用や、それらから利益を得ることを禁止し、採用手数料や保証金（人材紹介会社を含む）、または従業員が自由に雇用を終了できなくなる可能性のあるその他の慣行の使用を禁止すること。
- 権利に対するリスクにさらされる可能性または基本公共サービスへのアクセスを欠く可能性のある出稼ぎ労働者の権利や福祉を尊重するため、慎重な注意を払うこと。
- 国の法律や国際的な条約に基づき、集会の自由、労働組合や従業員代表会議の参加有無、団体交渉権に関する社員の権利を尊重すること。

- 最低でも本規範の規定および地方の規制に基づき、雇用条件について作業者が明確に理解するように作業者の理解する言語で口頭や書面による契約で必ず説明すること。
- 国の法律、関連する労働協約および国際基準に基づく、超過勤務、休憩、休日を含む適切な労働時間要件を遵守すること。作業者には原則として7日ごとに少なくとも1日の休日を与えること。
- 最低賃金、時間外賃金、法定社会給付に関する法律および基準を遵守すること。
- 従業員の個人情報の収集・処理は適用されるプライバシー法に準拠して行うこと。

第6章

懸念の報告

Evidentでは、本規範に定める要件の違反（の可能性）について把握するため、苦情処理手順を設けています。

本規範の潜在的または実際の違反を疑ったり知ったりした場合、Evidentの内外を問わず、どなたからの懸念の報告も歓迎します。誠実に報告を行った方に対する報復行為は、一切容認しません。

Evidentでは、懸念の報告を望むすべての社員、ビジネスパートナー、および第三者が利用可能な報告システムを提供しています。Evidentのインテグリティヘルプラインは、Evidentから独立した第三者企業であるConvercent（OneTrust）社が管理を行っています。Evidentのインテグリティヘルプラインは、24時間365日いつでも利用可能で、オンラインまたは電話でアクセスできます。報告を行う際には、現地の法律により可能な範囲で、匿名性を保つことができる場合があります。インテグリティヘルプラインへの電話やウェブサイトからの問い合わせを追跡することはできません。

懸念をオンラインで報告するには、以下のサイトをご覧ください。
https://integrityhelpline.evidentscientific.com

電話で懸念を報告する場合は、お住まいの国の無料通話番号を以下のサイトで確認してください。
https://integrityhelpline.evidentscientific.com。

第7章

参考資料

本規範を作成する際に使用した以下の基準は、追加の情報源として使用できます。以下の基準は、サプライヤーによって支持される場合もあれば、そうでない場合もあります。

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act
www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf

Eco Management & Audit System
ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethical Trading Initiative
www.ethicaltrade.org

ILO Code of Practice in Safety and Health
www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--en/index.htm

ILO International Labor Standards
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001
www.iso.org

National Fire Protection Association
www.nfpa.org

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High-Risk Areas
www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf

OECD Guidelines for Multinational Enterprises
www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf

Universal Declaration of Human Rights
www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

United Nations Convention Against Corruption
www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC

United Nations Convention on the Rights of the Child
www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

United Nations Global Compact
www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation
www.acquisition.gov/far

SA 8000
sa-intl.org/programs/sa8000

Social Accountability International (SAI)
www.sa-intl.org

Responsible Business Alliance (RBA)
www.responsiblebusiness.org/code-standards-and-accountability

EVIDENT