

フォスターグループサプライヤー サステナビリティ行動規範

(サステナビリティ調達ガイドライン)
F3024-2024

2024年7月25日 第9版
フォスター電機 製造本部資材部

はじめに

フォスターグループ（以下、当社と記す）創業以来、社是に「誠実」を掲げてまいりました。

「誠実」とはその言葉どおり、私たちの企業を取り巻く全てのステークホルダーに対して、まごころを持って接するという意味です。表現こそ違うものの、起業の時点から「サステナビリティの思想」を経営の根幹に置き、企業活動を続けて今に至っております。当社は新しい時代の中さらに飛躍するためには今後とも創業以来守り続けてきた「誠実」という「サステナビリティの思想」をもとに行動していくことが何よりも大切であると考えます。

そのため品質、技術、納期に優れているだけでなく、人権、労働安全、環境配慮などサステナビリティに留意されている仕入先様と取引をするように努めております。

そして、購入先様のご協力をいただきながら、持続可能なサプライチェーン構築に取り組んでおります。

この理念に基づき「調達方針」及び「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」を設け、賛同していただき取引基本契約を締結しています。

お取引先様におかれましては、本基本方針及び行動規範の趣旨をご理解いただき、社内での取り組み更に皆様のお取引先様へも同様のご理解と取り組みの要請をお願いいたします。

調達方針

「すべてのお取引先様に対して誠実に対応いたします」

1、 法令順守

事業活動国、地域における法令・規則を遵守し、社会倫理に従って購買業務を行います。法令・社会倫理に反する贈答・接待は一切お受けしません。

2、 公正・公平

すべての企業に対して門戸開放と公平な機会を提供し、合理的な基準に基づいて、公正にお取引先様を評価、選定します。

3、 サステナブル調達

国際規範・社会規範・企業倫理を順守し、社会的責任を果たす調達活動をお取引先様と共に推進致します。

4、 パートナーシップ

お取引先様との相互理解の深化と信頼関係の構築に努めます。

5、 機密保護

お取引上、知り得た機密情報については、厳格な管理を実施します。

フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範目次

A. 労働・人権

- 1) 強制労働の禁止
- 2) 若年労働者
- 3) 労働時間
- 4) 賃金および福利厚生
- 5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇
- 6) 結社の自由および団体交渉
- 7) マイノリティおよび先住民の権利
- 8) 土地の権利と強制退去
- 9) 私営・民営治安部隊

B. 安全衛生

- 1) 労働安全衛生
- 2) 緊急時への備え
- 3) 労働災害および疾病
- 4) 産業衛生
- 5) 身体に負荷のかかる作業
- 6) 機械の安全対策
- 7) 衛生設備、食事、および住居
- 8) 安全衛生に関する連絡

C. 環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 汚染防止と省資源
- 3) 有害物質
- 4) 固形廃棄物
- 5) 大気への排出

- 6) 材料の制限
- 7) 水の管理
- 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出
- 9) 動物福祉（アニマルウェルフェア）
- 10) 生物多様性・土地利用・森林破壊
- 11) 土壌の質
- 12) 騒音の管理

D. 倫理

- 1) ビジネスインテグリティ
- 2) 不適切な利益の排除
- 3) 情報の開示
- 4) 知的財産
- 5) 公正なビジネス、広告、および競争
- 6) 身元の保護と報復の禁止
- 7) 責任ある鉱物調達
- 8) プライバシー
- 9) 輸出管理・貿易
- 10) 偽造品

E. マネジメントシステム

- 1) 企業のコミットメント
- 2) 経営者の説明責任と責任
- 3) 法的要件および顧客要件
- 4) リスク評価とリスク管理
- 5) 改善目標
- 6) トレーニング
- 7) コミュニケーション
- 8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス
- 9) 監査および評価
- 10) 是正措置プロセス
- 11) 文書化と記録
- 12) 上流サプライヤーの責任

「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」

A. 労働・人権

サプライヤーは、労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。また、外部ステークホルダーの人権保護にも努めます。

労働・人権基準は以下のとおりです。

1) 強制労働の禁止

拘束(債務による拘束を含む)または拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認められていません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設(該当する場合、労働者の寮や住居)への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供しなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を出発する前に雇用契約書を受け取らなければならず、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件を提供するために変更される場合を除き、雇用契約書の差し替えまたは変更は認められないものとします。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は、合理的な通告がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができるものとし、その旨は雇用契約に明記されなければなりません。サプライヤーは、退職するすべての労働者に関する書類を保持しなければなりません。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限られます。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはないものとします。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

2) 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、

15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。18歳未満の労働者(若年労働者)を、夜勤や時間外勤務を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。サプライヤーは、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保しなければなりません。サプライヤーは、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備しなければなりません。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されます。サプライヤーは、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなくてはなりません。児童労働が判明した場合、支援/救済措置を講じるものとします。

3) 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えてはなりません。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上上の休日を与えなくてはなりません。

4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守していなければなりません。すべての労働者は、同一労働・同一資格に対して同一賃金を受け取るものとします。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けなければなりません。懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められません。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供しなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

5) 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道的待遇

サプライヤーは、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりにコミットしなければなりません。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを受ける恐れがあってはなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、

軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えなければなりません。労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。これは、ILO差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を考慮して草案したものです。

6) 結社の自由および団体交渉

労使間のオープンなコミュニケーションと直接的な関わりは、職場環境と待遇の問題を解決する最も効果的な方法です。労働者および／またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。これらの原則に沿って、サプライヤーは、労働者が自ら選択した労働組合を結成してこれに参加し、団体交渉を行い、また平和的な集会に参加するというすべての労働者の権利を尊重し、またかかる活動を差し控える権利も尊重しなければなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法令により制限されている場合、労働者は、これらに代わる適法な労働者代表を選出し、これに参加することを認められるものとします。

7) マイノリティおよび先住民の権利

サプライヤーは、地域社会の有する教育、雇用、社会活動といった適正な生活環境に対する権利、並びに地域社会や地域社会の存在する土地に影響するような開発に対する、事前の自由な意思による十分な情報を得た上での合意の権利を尊重しなければなりません。特に社会的弱者の存在について考慮しなければなりません。

8) 土地の権利と強制退去

サプライヤーは、買収、開発、またその他の用途で土地、森林、水を使用する場合、強制退去や土地、森林、水の剥奪といった事態を避けなければなりません。

9) 私営・民営治安部隊

サプライヤーは、事業プロジェクトを保護するために私営・民営の治安部隊に委託・利用する場合、人権侵害に繋がらないよう教育訓練や管理を十分に実施しなければなりません。

B. 安全衛生

サプライヤーは、請負業者を含む業務上の怪我や病気の発生率を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させることを認識します。サプライヤーは、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、労働者からの意見と労働者の教育が今後も不可欠であることも認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、落下物の危険など)に晒される可能性を特定および評価し、ヒエラルキーコントロールを使用して軽減しなければなりません。これらの手段により危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で正しく維持管理された個人保護具および教材を提供しなければなりません。ジェンダーに対応した対策を講じなければなりません。たとえば、妊婦および授乳婦を本人や子供に危険を及ぼす可能性がある労働環境に就かせないこと、授乳婦に合理的な配慮を行うことなどです。

2) 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および事象を特定、評価し、その影響を、緊急事態発生時の報告、従業員への周知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急対策および対応手順を実施することにより、最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法で義務付けられるとおり、いずれかより厳しい頻度で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、および復旧計画なども含まれなければなりません。それらの対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。

3) 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するために、手順および仕組みを整備しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくするための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。サプライヤーは、労働者が報復を恐れることなく、差し迫った危険から離れ、状況が緩和されるまで復帰しないことを許可しなければなりません。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的因子への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。危険を適切に管理することができない場合、労働者には、適切で正しく維持管理された個人保護具を無料で提供するものとし、労働者はこれを使用しなければなりません。サプライヤーは、労働者に安全で衛生的な作業環境を提供し、労働者の健康と作業環境の継続的かつ体系的なモニタリングを通じて、これを維持しなければなりません。サプライヤーは、職業曝露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを実施しなければなりません。労働衛生保護プログラムは、継続的であり、職場における危険な状況に晒されるリスクに関する教材を含むものとします。

5) 身体に負荷のかかる作業

手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露を、特定、評価、管理しなければなりません。

6) 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価する必要があります。機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

7) 衛生設備、食事、および住居

労働者は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食材の調理、保存、食事のための施設を提供されるものとします。サプライヤーまたは人材斡旋会社が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、適切な空調換気、個人の所有物および貴重品を保管するための個別セキュリティ付き収納設備、および合理的に出入りできる適度な広さの個人スペースを備えていなければなりません。

8) 安全衛生に関する連絡

サプライヤーは、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が晒されることになるあらゆる特定済みの職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生に関する情報とトレーニングを労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。健康に関する情報およびトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する特性に特有のリス

クに関する内容が含まれるものとします。トレーニングは、すべての労働者に対し、実務の開始前に、それ以降は定期的に提供しなければなりません。労働者は、報復を受けることなく安全衛生に関する懸念を提起することが奨励されます。

C. 環境

すべての事業部門において、サプライヤーは、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識します。サプライヤーは、公衆の安全衛生を守りながら、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への弊害を最小限に抑えなければなりません。

環境基準は以下のとおりです。

1) 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証(例:排出のモニタリング)、認可書、および登録書を取得・維持し、最新の状態で保持し、その運用および報告に関する要件を遵守しなければなりません。

2) 汚染防止と省資源

汚染物質の排出・放出ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、その他手段などの実践により、最小限に抑えるか除去する必要があります。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源に関しては、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、再利用、保全、リサイクル、その他手段などを実践することで、その使用を抑えるものとします。

3) 有害物質

人体や環境に対して有害な化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベリングを行い、安全な取り扱い、輸送、保管、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にするよう管理しなければなりません。有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

4) 固形廃棄物

サプライヤーは、固形廃棄物(有害物以外)の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施しなければなりません。廃棄物データは追跡し、文書化しなければなりません。

5) 大気への排出

稼働により発生する揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副産物は、大気に排出する前に、必要な特性評価、定期的な監視、

制御、および処理を受けなければなりません。オゾン層破壊物質は、モントリオール議定書および適用される規制に従い、効果的に管理されるものとします。サプライヤーは、大気排出管理システムのパフォーマンスを定期的に監視しなければなりません。

6) 資材の制限

サプライヤーは、製品および製造(リサイクルおよび廃棄物のラベリングを含む)における特定の物質の禁止または制限に関する、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

7) 水の管理

サプライヤーは、水源、水の使用・排出を文書化し、特性評価し、監視するほか、節水の機会を模索し、汚染経路を制御する水の管理を実施しなければなりません。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、処理を実施しなければなりません。サプライヤーは、廃水処理システムと抑制システムのパフォーマンスを定期的に監視し、最適なパフォーマンスと規制の遵守を確保しなければなりません。

8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

サプライヤーは、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告しなければなりません。エネルギー消費ならびにすべてのスコープ1、2およびスコープ3の重要なカテゴリーである温室効果ガス排出量を追跡し、文書化して、公表しなければなりません。サプライヤーは、再生可能エネルギーの使用およびエネルギー効率の改善を促進し、エネルギー消費および温室効果ガスの排出を最小限に抑える方法を追求しなければなりません。

9) 動物福祉(アニマルウェルフェア):

サプライヤーは、動物福祉に関し、国際獣疫事務局(OIE)が定めた動物の5つの自由¹を尊重しなければなりません。いかなる動物も製品(自動車部品等)に使用する為のみに飼育、殺害してはなりません。

10) 生物多様性・土地利用・森林破壊

サプライヤーは、特に自社のオペレーションの影響を受ける主要生物多様性エリアのエコシステムを保護し、IUCN(国際自然保護連合)²を含む国際的な生物多様性規制に基づき森林保護に努めなければなりません。

¹ 5つの自由:<https://www.woah.org/en/what-we-do/animal-health-and-welfare/animal-welfare/>

² IUCN(国際自然保護連合)のURL:<https://www.iucn.org/>

11) 土壌の質

サプライヤーは、土壌侵食、土壌劣化、地盤沈下、土壌汚染を防ぐため、必要に応じて自社が土壌の質に与えるインパクトの監視並びに管理を実施しなければなりません。

12) 騒音の管理:

サプライヤーは、騒音公害を防ぐため、必要に応じ工場騒音レベルの監視並びに管理を実施しなければなりません。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、サプライヤーおよびその委託先は、以下を含む最高水準の倫理を維持しなければなりません。

1) ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりにおいて、最高水準のインテグリティを維持しなければなりません。サプライヤーは、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切容認しない方針を保持しなければなりません。

2) 不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、取引を発注する、あるいはその他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。また、利益相反を起こすような活動をしてはなりません。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手順を整備するものとします。

3) 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。サプライヤーの労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って、開示されなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

4) 知的財産

知的財産権を尊重しなければなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を守る形で実施し、また顧客およびサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

5) 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準を維持しなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

法律で禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者³の機密性、匿名性、保護を確保するプログラムを維持しなければなりません。サプライヤーは、自社の従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

サプライヤーは、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タンゲステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」または同等に認知されたデューディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューディリジェンスを実施しなければなりません。

8) プライバシー

サプライヤーは、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行う者すべての個人情報に関してそれらを保護するための合理的な措置を確保しなければなりません。サプライヤーは、個人情報を収集、保管、処理、移転、共有する場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守しなければなりません。

9) 輸出管理・貿易

サプライヤーは、物品、ソフトウェア、サービス、テクノロジーの輸出・再輸出に関する該当規制、ならびに特定の国、地域、会社または事業体、個人がかかわる取引に関する該当規制を遵守しなければなりません。

10) 偽造品

サプライヤーは、偽造されたまたは無断で転用された部材が納品物に使用されるリスクを最小限に抑えるように、製品設計のプロセスにおいて関連技術基準を遵守しなければなりません。

³ 内部告発者の定義: 会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

E. マネジメントシステム

サプライヤーは、本規範の内容に関連する範囲でマネジメントシステムを導入、または構築しなければなりません。マネジメントシステムは、以下を確保するために設計されるものとして、(a) サプライヤーの業務および製品に関連する適用法令、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 本規範への適合、および(c) 本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。また、継続的改善を促進するものであることも必要です。

マネジメントシステムには、以下の要素が含まれていなければなりません。

1) 企業のコミットメント

サプライヤーは、経営層によって承認された、デューディリジェンスと継続的な改善に対するサプライヤーのコミットメントを確約する人権、安全衛生、環境と倫理に関する方針声明を策定しなければなりません。方針声明は公開し、労働者が理解できる言語で、利用可能な手段で伝達しなければなりません。

2) 経営者の説明責任と責任

サプライヤーは、マネジメントシステムと関連プログラムの確実な実施に責任を持つ上級管理職および会社の責任者を明確に特定しなければなりません。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状況をレビューします。

3) 法的要件および顧客の要件

サプライヤーは、本規範の要件を含めて、適用される法令要件および顧客要求事項を特定、監視、認識するプロセスを導入または確立しなければなりません。

4) リスク評価とリスク管理

サプライヤーは、サプライヤーの業務に関連する法令遵守、環境安全衛生⁴、および労働慣行および倫理リスク(人権と環境に深刻な影響を与えるリスクを含む)を特定するプロセスを導入または確立しなければなりません。サプライヤーは、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順による管理および物理的制御を実施しなければなりません。

⁴ 環境安全衛生のためのリスク評価に含まれるべきエリアは、生産現場、倉庫および保管施設、工場/施設支援機器、研究所および試験エリア、公衆衛生施設(トイレ)、キッチン/カフェテリア、および労働者の住宅/寮である。

5) 改善目標

サプライヤーは、サプライヤーの社会・環境・安全衛生面のパフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、および実施計画(サプライヤーが目標を達成するため、パフォーマンスを定期的に評価することを含む)を策定しなければなりません。

6) トレーニング

サプライヤーは、サプライヤーの方針、手順、および改善目標を実施し、適用される法令要件を満たすために、管理者および労働者を教育するプログラムを確立しなければなりません。

7) コミュニケーション

サプライヤーは、サプライヤーの方針、取組、期待事項、パフォーマンスに関する明確で正確な情報を労働者、上流サプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセスを確立しなければなりません。

8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

サプライヤーは、労働者、その代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立しなければなりません。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものでなければなりません。労働者は、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えられる必要があります。

9) 監査および評価

サプライヤーは、法令要件、本規範の内容、および社会的・環境的責任に関連する顧客の契約上の要件への適合を確保するため、定期的な自己評価を実施しなければなりません。

10) 是正措置プロセス

サプライヤーは、社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不適合をタイムリーに是正するためのプロセスを確立しなければなりません。

11) 文書化と記録

サプライヤーは、規制の遵守、内部要件への適合、ならびにプライバシー保護のための

適切な機密性を確保するための文書および記録を作成し、保持しなければなりません。

12) 上流サプライヤーの責任

サプライヤーは、本規範の要件をさらに上流サプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本規範の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければなりません。