

TI (テキサス・インスツルメンツ) のサプライヤ行動規範

TI (テキサス・インスツルメンツ) は、正しい方法で業務を進め、長期的な視野でより強靱な企業を作り上げることを決意しています。数十年にわたって、TI は 3 つの大きな目標を念頭に置いて事業を運営し、従業員とコミュニティへの投資を続けてきました。第一に、私たちは、数十年にわたって会社を所有するオーナーと同様の立場で行動します。第二に、私たちは、絶えず変化を続ける世界に適応し、成功を収めます。第三に、私たちは、社員であることを誇りに思える会社、地域の隣人として望ましい会社であることを目指します。

TI は、私たちのサプライヤ各社がこれらと同様の考え方を例示することを期待しています。また、信頼でき、包摂的で、革新を進め、競争力が高く、結果を重視するという TI の価値基準を支持することも期待されます。TI はサプライヤ各社に、その業務の全分野で、環境、社会、ガバナンス (ESG) に関する責任を実証することを求めています。各社が業務を進める方法も TI にとって重要です。

この点を確実にするために、TI は自社内、業界内、また TI のサプライ・チェーン内で人権を尊重するためのベスト・プラクティスとプロセスを策定し、適用しています。RBA (Responsible Business Alliance、責任ある事業同盟) は、グローバル・サプライ・チェーン内で企業の社会的責任に注目する世界最大級の業界団体であり、TI はそのメンバーです。

TI は RBA Code of Conduct (RBA 行動規範) をすでに採択しました。かかる行動規範は、人権と労働者の権利に関する国際的な期待を明示する業界の一連の基準を提示しています。TI は RBA 行動規範を、TI サプライヤ行動規範の基礎として使用しています。

サプライヤ、特約販売店、顧客のいずれかまたは複数が、法、政令や条例、TI のサプライヤ行動規範、または企業ポリシーに対する違反が発生していると確信する場合、そのことを確信している当事者は違反の疑いについて TI の担当者または [TI のエシックスおよびコンプライアンス・オフィス](#) に報告することを期待されています。

概要

TI のサプライヤ行動規範 (以下「本規範」) は、職場環境が確実に安全になり、労働者が敬意と尊厳を持って扱われ、事業運営が環境に責任を持った倫理的な方法で遂行されることを目的として、一連の基準を確立しています。

TI はサプライヤ各社が TI の一連の基準に従い、自社の事業について理解し、操業するすべての国や地域¹ ですべての法令、規則、規制に全面的に準拠する形で事業を進めることを要求します。かかる基準と法的要件の間に違いが存在する場合、該当する法令に準拠することを前提とし、それらのうち、より厳格な基準を適用するものとします。

¹ 本規範は、労働者の権利も含め新規または追加の第三者の権利を作り出すことを意図していません。

本規範は、以下の 5 つのセクションで構成されています。

- A. 労働
- B. 健康と安全性
- C. 環境
- D. エシックス
- E. 管理システム

本規範は、サプライ・チェーン全体の構想、または複数のサプライヤにまたがる構想とみなす必要があります。特に TI のティア 1 サプライヤ (1 次下請け企業) は特に、制定済みの複数の基準に従って評価されるものとします。

本規範や TI の他のポリシーの写しは、次の場所で見つかります。 <https://wpl.ext.ti.com/>

A. 労働

サプライヤ各社は、国際的な委員会で理解されているように、労働者の人権を支持すること、および尊厳と敬意をもって労働者を扱うことが期待されています。これに該当するには、一時雇い、外国人、学生、請負、直接雇用従業員、その他いかなる種類の労働者も含め、労働者全体です。

「参考文献」で提示の各種認知済み基準は、本規範を準備する際に使用されたものであり、追加情報に関する有用な情報源として使用できることがあります。

労働に関する各種基準は以下のとおりです。

1. 自由選択による雇用関係

強制労働、拘束を伴う労働 (借金による拘束を含む)、年季奉公 (契約に基づく労働だが、賃金は支払われないか、ごくわずか)、自発的ではない、または搾取を伴う刑務所での労働、奴隷労働、人身売買に基づく労働は禁止されています。労働または役務の提供を目的とした脅迫、暴力、強制、誘拐、または詐欺を通じた、人材の輸送、隠匿、徴募、移籍、身柄引き受けもこれらに該当します。会社側が提供する施設への出入りに関する不当な制約に加え、施設内での労働者の移動に対して不当な制約を課してはならないものとし、該当する場合は労働者の寄宿舍や居住区に関してもこれらの規定を適用します。

雇用プロセスの一部として、すべての労働者は自らの母国語ですべての雇用契約条項を記した書面形式の雇用契約書を支給される必要があります。外国人労働者は、自らの出身国または地域を出発する前に、かかる労働契約書を受け取る必要があります。また、地元の法令に適合させるための変更や、同等またはより良い条項を適用するための変更を除き、受け入れ先の国または地域に到着した後で契約の置き換えを行うことは許容されません。すべての労働は自発的であることが必要であり、労働者の契約書に従って妥当な通知が記載されていない限り、各労働者はいつでもその労働を自由に去ることができる、または労働を終了することができるものとします。

雇用主、斡旋業者、下請け斡旋業者はいずれも、政府発行の身元証明書、パスポート、労働許可証などの身分証明書または移民証明書を預かる、または破棄する、隠ぺいする、没収することを許可されません。雇用主がかかる書類を預かることができるのは、かかる預かり対応が法令によって求められている場合のみです。この場合、労働者はいかなる時でも自らのかかる書類へのアクセスを拒否されるものとします。

労働者に対して、雇用主の斡旋業者または下請け斡旋業者への募集料金や、その他の雇用関連料金の支払いを要求してはなりません。労働者がかかる料金を支払った場合、かかる料金を労働者に返却しなければなりません。

2. 児童労働

児童労働は、製造のいかなる段階でも使用してはなりません。「児童」労働という用語は、15 歳以下、または義務教育を完了するための年齢以下、または国や地域で雇用の最小年齢以下、という各条件のうち、最も高い値を満たしていないあらゆる人物を指します。サプライヤ各社は、労働者の年齢を検証する適切なメカニズムを実装しなければなりません。児童労働が確認された場合、サプライヤ各社は直ちに事態を是正し、その他の支援を提供する必要があります。

3. 若年労働者

18 歳以下の労働者 (若年労働者) は、夜勤や残業を含め、自らの健康または安全性を損なう可能性のある業務を遂行してはなりません。関係するすべての法令と規制に準拠する、合法的な職場での各種教育プログラムで採用することは支持されます。サプライヤ各社は、学生の記録の適切な維持、教育パートナーに対する厳格な注意義務、該当する法令と規制に従った学生の権利の保護を通じて、学生労働者の適切な管理を確実に実施します。サプライヤ各社は、すべての学生労働者に対して適切なサポートとトレーニングを提供する必要があります。地元の法令が欠落している場合、学生労働者、インターン、見習い労働者に対する賃金は、同じまたは類似の業務に携わっている他の入門レベルの労働者に対する賃金と少なくとも同じ値にしなければなりません。

4. 勤務時間数

勤務時間数は、地元の法令で制定されている最大値を上回らないものとします。さらに、緊急時や通常ではない事態を除き、残業時間を含めた 1 週間あたりの労働時間は 60 時間を上回らないようにします。残業時間は自発的であることが必要です。労働者は 7 日ごとに少なくとも 1 日の休日を付与される必要があります。

5. 賃金と給付

各労働者に対して支払われる報酬は、最小賃金、残業時間、法的に義務付けられた給付に関係する各種法令を含め、該当するすべての賃金法に準拠していなければなりません。地元の法令に準拠する形で、各労働者は通常の時間給を上回る賃金の残業時間手当を給付される必要があります。

規律違反への懲戒行動として支払いを減額することは許容されません。支払期間ごとに、推敲した労働に対応する高精度の給付であることを確認するための十分な情報を掲載した、時宜にかなった理解可能な賃金明細書を各労働者に付与する必要があります。一時雇い、派遣労働、外注労働のどれを使用する場合でも、地元の法令による制限内にとどめるものとします。

6. 人道的な扱い

サプライ・チェーン内で人権を見守り、保護するものとします。暴力、性別に基づく暴行、セクシャル・ハラスメント (性的嫌がらせ)、性的虐待、精神的または物理的な威圧、いじめ、公然での侮辱、労働者の乱用を含めた過酷または非人道的な取り扱いがあってはならず、かかる取り扱いに関連する脅威が存在していてもなりません。

懲戒処分に関する方針と手順はこれらの要件に基づくものとし、明確な形で定義、文書化、および労働者に通知しなければなりません。

7. 差別といやがらせの排除

TI は、あらゆるハラスメントや差別を一切許容しません。労働環境では、いやがらせと不法な差別なしで運営しなければなりません。各社は、賃金、昇進、報酬、トレーニングへのアクセスなど雇用と募集の慣行として、人種、肌の色、年齢、性別、性的嗜好、性同一性と表明、民族または国家や地域の出自、障害、妊娠の有無、宗教、政治的所属、労働組合への加入状況、職を割り当てられた退役軍人、保護対象の遺伝学的情報、または婚姻状況に基づく差別またはいやがらせに関与してはなりません。

各労働者は宗教的な慣行に対する妥当な寛容性を許容される必要があります。加えて、各労働者または見込み労働者は、妊娠の有無や性的純血性に関する試験や、差別的な方法で称することを意図した身体的試験を含め、各種医療検査を課されません。本条項は、ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111) (ILO の雇用と職業についての差別に関する条約 (No.111)) に基づく草案です。

8. 団結の自由

地元の法令に準拠するために、サプライヤ各社はすべての労働者が自ら選択した労働組合を結成および加入し、集団的な契約や集会の開催を平和裏に実施する権利、およびかかる行動を免除される権利を尊重するものとします。労働者やその代表者が、労働条件や経営の慣行について、差別、報復、脅迫、またはいやがらせを恐れずに経営陣との間で開かれたコミュニケーションを実施し、アイデアと懸念事項を共有できるものとします。

B. 健康と安全性

サプライヤ各社は業務に関連する事故や負傷を最小化し、安全で健康的な労働環境を保証するために、必要に応じて行動を起こすものとします。

ISO 45001 や、ILO Guidelines on Occupational Safety and Health (職場の安全税と健康に関する ILO のガイドライン) など、本規範を準備する際に参考文献として使用した各種認知済み管理システムは、追加情報に関する有用な情報源として使用できることがあります。

健康と安全性に関する基準：

1. 職場の安全性

件子と安全性に対する危険 (化学薬品、電気的エネルギー、およびその他のエネルギー源、火災、自動車、落下の危険など) にさらされる可能性のある各労働者は、管理階層を使用して特定、評価、軽減されるものとし、これらの階層に該当するのは危険の排除、プロセスまたは材質の置き換え、適切な設計を通じた制御、工学面と管理面での制御の実装、予防保守、安全な労働慣行 (ロックアウトやタグアウトを含む)、職場の健康と安全性に関する継続的なトレーニングの提供です。これらの手段を使用しても危険を適切に制御することができない場合、各労働者は適切で良好に保守されている個人向けの保護機器と、かかる危険に関連するリスクを取り扱う教育資料を提供されるものとします。

妊娠中の女性や育児に携わっている母親を危険性が高い労働条件から除外するために、適切な手順を実施しなければなりません。妊娠中の女性や育児中の母親を、リスクを伴う業務割り当てへの関連付けも含め、職場における健康と安全性に対するあらゆるリスクから遠ざけることに加えて、育児中の母親に対する免除、軽減、適切な便宜を取り計らう必要があります。かかる取り計らいに、浴室とは異なる授乳のためのプライベート空間または半ばプライベートな空間や、かかるシフトが環境するまでの期間は母乳などを安全に保管できる場所を含める必要があります。

2. 緊急事態に対する準備

潜在的な緊急事態と出来事を特定し、評価するほか、緊急報告、従業員への通知、教育プログラムと避難手順、労働者のトレーニングと訓練を含め、緊急計画と対応手順を策定する形で、それらによる影響を最小化するものとします。

緊急事態訓練は、少なくとも年に 1 回、または地域の法令による要求回数のうち、どちらか厳格な方に合わせて実際に実施しなければなりません。緊急計画も、適切な火災検出機器と消火機器、明快で妨げられないことのない脱出経路、適切な避難施設、緊急事態への対応に関する緊急事態担当者の連絡先情報、復旧計画を含める必要があります。かかる計画と手順は、人命、環境、資産の損害を最小化することを重視したものにしなければなりません。

3. 職場での負傷と病気

手順とシステムは、負傷と病気の事例に関する報告、分類と記録を実施するよう労働者を促すための準備も含め、職場での負傷と病気の防止、管理、追跡と報告を実施できるように整備しておくものとします。また、必要な医学的治療を準備し、事例を調査するほか、それらの事例の原因を取り除くための是正措置を策定し、該当する労働者が業務に復帰できるようにするための対処法も策定するものとします。

4. 産業分野での衛生

管理階層に従って、化学物質、生物学的、および物理的要因にさらされる労働者を特定、評価、管理するものとします。何らかの潜在的な危険が特定される場合、サプライヤ各社はかかる潜在的な危険を排除または軽減する機会を探し求めるものとします。かかる危険の排除または軽減が実行可能ではない場合、適切な設計、エンジニアリング、および管理階層を通じて潜在的危険を制御するものとします。

かかる手段を使用してもかかる危険を適切に制御することができない場合、各労働者は適切で良好に保守されている個人向けの保護機器を無償で提供されるものとします。保護プログラムは継続的なものとし、かかる危険に関連付けられるリスクに関する教育資料を含めるものとします。

5. 身体的な条件が厳しい労働

手動の原材料の取り扱い、重量物または反復的な持ち上げ作業、長期にわたる立ち仕事、非常に反復性の高いまたは力を要する組み立て作業を含め、物理的な要求の厳しい業務にさらされる労働者を特定、評価、管理するものとします。

6. 機械の安全保護

製造用機械や他の機器を、安全性に対する危険の点で評価しなければなりません。かかる機械が労働者の負傷という危険を発生させる場合、物理的な保護策、インターロック、バリアを提供、および適切に保守するものとします。

7. 衛生、食料、住宅

労働者に対して、すぐに使用できる清潔なトイレ施設、移動可能な水と衛生的な食事の準備施設、保管場所、食事施設を提供するものとします。サプライヤ各社または労働斡旋業者が提供する労働者の寄宿舍は、保守され、清潔で、安全、かつ適切な緊急脱出経路、入浴とシャワーで利用できる温水、適切な照明と加熱と通気が利用でき、個人用の物品や貴重品を格納するための安全な保管場所、妥当な個人用スペースと、妥当な入出場の権限も付与されているものとします。

8.健康と安全性に関する情報発信

サプライヤ各社は、職場の健康と安全性に関する適切な情報やトレーニングを、労働者の言語または労働者が理解できる言語で提供し、職場で労働者がさらされる可能性のある特定済みの危険を対象にしなければなりません。この中には以下のものが含まれますが、これらに限定されません。機械的、電氣的、化学的、火災、または物理的な危険。健康と安全性に関連する情報は、施設に明確な方法で掲載するか、労働者から識別可能かつアクセス可能な場所に配置しなければなりません。業務を開始する前、およびその後は定期的に、すべての労働者にトレーニングを提供するものとします。報復なしで、健康や安全性に関する懸念を報告するように労働者を促す必要があります。

C. 環境

サプライヤ各社は、世界トップクラスの製品を製造するうえで、環境に対する責任が不可欠であることを認識する必要があります。サプライヤ各社は、環境への影響を特定し、自らの製造事業の枠内にあるコミュニティ、環境、自然資源への悪影響を最小化するとともに、公共の健康と安全性を保護するものとします。

ISO 14001 や、Eco Management and Audit System (エコ管理および監査スキーム、EMAS) など、本規範を準備する際に参考文献として使用した各種認知済み管理システムは、追加情報に関する有用な情報源として使用できることがあります。

各種環境基準は (であり、該当する場合は適用する必要があります)。

1.環境許可と報告

必要なすべての環境許可 (たとえば、放出状況の監視)、承認、および登録を取得、維持し、それらを最新の状況に保つとともに、運用と報告の要件に従うものとします。

2.汚染の防止とリソースの節減

排出物、汚染物質の放出、廃棄物の生成は排出元で最小化または排除するか、汚染制御機器の追加、製造、保守、施設の各プロセスの修正、または他の手段などの慣行を採用するものとします。

水、化石燃料、鉱物、原生林生産物を含め、自然資源の使用は、製造、保守、施設の各プロセスの修正、原材料の置き換え、再使用、節減、リサイクル、または他の手段などの慣行を通じて節約するものとします。

3.危険物質

化学物質、廃棄物、人体や環境にとって危険をもたらすその他の物質は、特定、ラベル付与、管理を通じて、それらの安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再使用、廃棄を確実にを行うものとします。危険物質の安全な取り扱いと廃棄を確実に遂行できるように、適切なトレーニングを実施する必要があります。

4. 固形廃棄物

サプライヤ各社は固形廃棄物を特定、管理、低減、廃棄または (危険のない方法による) リサイクルを実施するために体系的なアプローチを策定する必要があります。

5. 気体排出物

気体排出物とは、揮発性の有機化学薬品、エアゾル、腐食剤、粒子、オゾン層破壊物質、および操業によって生成された燃焼の副産物であり、特性評価、定期的な監視、制御、放出に先立って要求されている取り扱いを実施するものとします。

オゾン層破壊物質は、モントリオール条約および該当する各種規制に調和する形で効果的に管理するものとします。サプライヤ各社は、自社の気体排出物管理システムの性能を定期的に監視する必要があります。

6. 原材料の制約

サプライヤ各社は、リサイクルと廃棄に関するラベル付与も含め、該当するすべての法令、規制、製品および製造工程での特定の物質の禁止または制限に関する顧客の要件に従うものとします。

7. 水管理

サプライヤ各社は、水源、使用と放出に関する文書化、特性評価、監視を実施する水管理プログラムを策定し、水を節約する機会を探し求め、汚染のチャネルを制御する必要があります。

すべての排水は、放出または廃棄する前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、および後処理を実施するものとします。サプライヤ各社は、最適な性能と規制準拠を保証できるように、自社の排水後処理システムと封じ込めシステムの性能を定期的に監視する必要があります。

8. エネルギー消費と温室効果ガス (GHG) 排出物

サプライヤ各社は、会社全体で温室効果ガスの低減目標を確立するものとします。エネルギー消費量と Scope 1 および 2 に該当するすべての温室効果ガス排出量の追跡、文書化、および温室効果ガス低減目標との比較を公的に報告するものとします。サプライヤ各社は、エネルギー効率の改善方式を探し求め、自社のエネルギー消費量と温室効果ガス排出量を最小化するものとします。

D. エシックス

社会的責任を果たし、市場での成功を達成できるように、サプライヤ各社とその斡旋業者はエシックスに関する最高水準の基準を支持するものとします。

倫理基準には、以下のものを含める必要があります。

1. 事業の誠実性

誠実性に関する最高の基準は、業務のあらゆる相互作用で維持するものとします。サプライヤ各社は、あらゆる形態の汚染、腐敗、搾取、着服をすべて禁止するためにゼロ・トレランスのポリシーを策定しなければなりません。

2. 不適切な利益の防止

賄賂や過度または不適切な利益を得るためのその他の手段の約束、提示、承認、授与、または受け入れを実施しないものとします。この禁止は、事業を獲得またはつなぎとめ、任意の人物に業務を振り向け、または不適切な利益を得られるようにする目的で、直接的であれ、第三者を介する間接的であれ、何らかの財物の約束、提示、承認、授与、または受け入れを対象にしています。腐敗防止法例に確実に準拠できるように、監視、記録の維持、適用に関する手順を策定しなければなりません。

3. 情報の開示

すべての業務上の取引はすべて透明性をもって行い、サプライヤ各社の会計帳簿と記録に正確に記載する必要があります。参加者の労働、健康と安全性、環境に関する慣行、業務上の活動、構造、財務状況、業績に関連する情報は、該当する規制と普及している業界の慣行に合わせて開示するものとします。記録の偽造または各種条件や慣行に関する不実な表示は受け入れ不可能です。

4. 知的財産

知的財産権を尊重するものとし、テクノロジーやノウハウの転移は知的財産権を保護する方法で行うものとするほか、顧客およびサプライヤ各社の情報を保護するものとします。

5. 公正な取引、広告、および競争

公正な取引、広告、および競争に関する各種基準を支持するものとします。

6. 身元情報の保護と報復防止

法令で禁止されていない限り、サプライヤと従業員の告発者²の機密性と匿名性を確保し、告発者を保護するプログラムを維持するものとします。サプライヤ各社は、従業員が報復を恐れることなく問題を提起できる伝達プロセスを用意しておく必要があります。

7. 鉱物の責任ある調達

Texas Instruments Conflict Mineral Policy Statement (TI の紛争鉱物ポリシー表明内容) に調和して、すべてのサプライヤは 1 つのポリシーを採択し、自社で製造する製品が含有しているタンタル、錫、タングステン、金の調達と保管のチェーンに対する注意義務を払い、OECD (経済協力開発機構) の Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (紛争地域及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) または同等かつ認知された注意義務の枠組みと整合性のある方法で自社が調達を行っているという妥当な保証を実施しなければなりません。加えて、コバルトや雲母 (マイカ) を含め、新規に登場する紛争鉱物の使用も監視するものとします。

² 告発者の定義：ある会社の従業員または役員、あるいは公務員または公的機関の不適切な行為を開示する任意の人物。

8. プライバシー

サプライヤ各社は、サプライヤ、顧客、コンシューマ、従業員を含め、事業に関係する全員の個人情報に関する妥当なプライバシーの期待の保護に取り組むものとします。サプライヤ各社は、個人情報の収集、保管、処理、移転、共有を実施する場合、プライバシーと情報セキュリティ関連の法令や規制の要件に準拠するものとします。

E. 管理システム

サプライヤ各社は、本規範の内容に関連する範囲で、管理システムを採用または確立しなければなりません。かかる管理システムは、以下のことを保証できるように設計する必要があります。(a) 事業と製品に関連する該当法令、規制、顧客の要件に準拠。(b) 本規範に適合。(c) 本規範に関連する事業リスクの特定と低減。また、継続的な改善も実施する必要があります。

かかる管理システムに、以下の要素を含める必要があります。

1. 会社の取り組み

社会的責任と環境的責任に関する会社のポリシーの表明内容は、かかるサプライヤが準拠と継続的な改善に取り組んでいることを確認し、役員からの支持を得て、施設内に地元の言語で掲示するものです。

2. 経営陣の説明責任と責任体制

かかる管理システムおよび関連プログラムの実装を保証するために、役員と会社の代表者を特定します。役員はかかる管理システムのステータスを定期的に確認しなければなりません。

3. 法的要件と顧客側の要件

本規範の要件を含め、該当する法令、規制、顧客の要件を特定、監視、理解するためのプロセス。

4. リスク評価とリスク管理

サプライヤの事業に関連する法令準拠、環境、健康、安全性³ および労働慣行とエシックスのリスクを特定するプロセスです。各リスクと、特定したリスクを制御するための適切な手順と物理的な管理の実装に関する相対的な重要性を決定し、規制準拠を保証します。

5. 改善の目的

社会、環境、健康、安全性に関するサプライヤ各社の業績を改善することを目的とした、書面による業績目標、ターゲット、実装計画。かかる目標の達成実績に関する定期的な評価を含む。

³ 環境、健康、安全性のリスク評価に含めるべき領域は、生産領域、倉庫と保管の施設、機器をサポートするプランと施設、ラボとテスト領域、衛生施設 (浴室)、キッチンとカフェテリア、および労働者の住まいや寄宿舎です。

6. トレーニング

ポリシー、手順、改善に関する目標を策定し、該当する法令と規制による要件に適合できるように、マネージャと労働者を訓練するための複数のプログラム。

7. 通知

サプライヤ各社または TI のポリシー、慣行、期待、業績に関する明確で正確な情報を、労働者、サプライヤ、顧客に通知するためのプロセス。

8. 労働者からの意見と関与と苦情

本規範が対象としている慣行や条件に対する、労働者の理解度を評価し、意見や違反を取得することや、継続的な改善の促進を目的として、実質的な苦情メカニズムを含めた継続的なプロセス。

仕返しや報復を恐れずに、苦情や意見を提起することができる安全な環境を労働者に提供しなければなりません。苦情を匿名で報告するためのオプションが望まれますが、必須ではありません。

9. 監査と評価

法令や規制による要件や、本規範の内容、または社会的責任や環境的責任に関連する顧客からの契約上の要件に適合していることを保証することを目的とする、定期的な自己評価と、TI または第三者による監査または評価。

10. 是正行動プロセス

社内または社外の評価、検査担当者、調査担当者、レビュー担当者が特定した欠点を時宜にかなう方法で是正するプロセスです。

11. 文書化と記録

記録と文書の作成と保守を実施すると、会社の規制準拠状況と、規制の準拠状況、会社の要件への適合譲許に加え、プライバシーを保護するという適切な機密保持を実施できます。

12. サプライヤ各社の責任

サプライヤ各社に物品などを供給する他のサプライヤや、本規範に対する各社サプライヤの機密保持、本規範を補完する要件の準拠状況に関してサプライヤに規範の要件を伝達するプロセスのことです。

参考文献

以下の各種基準は、本規範を準備する際に使用されたものであり、追加情報に関する有用な情報源として使用できることがあります。サプライヤ各社は、以下の各種基準を採択することも採択しないこともあります。

Responsible Business Alliance (責任ある事業同盟、RBA)、または追加の言語の RBA Code of Conduct (RBA 行動規範) にアクセスするには、RBA の Web サイトを参照します。

<http://www.responsiblebusiness.org/>

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (ドッド・フランク・ウォール街改革・消費者保護法) <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System (エコ管理および監査スキーム、EMAS)
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Ethical Trading Initiative
www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health (安全性と健康に関する ILO 行動規範)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards (国際労働機関 (ILO) の国際労働基準)
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

National Fire Protection Association (全米防火協会) www.nfpa.org

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (OECD紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライ・チェーンのためのデュー・ディリジェンス) <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD 多国籍企業行動指針)
<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Universal Declaration of Human Rights (世界人権宣言) <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Convention Against Corruption (国際連合腐敗防止条約)
<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

United Nations Convention on the Rights of the Child (国際連合の児童の権利委員会)
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

United Nations Global Compact (国連グローバル・コンパクト) www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation (米国連邦調達規則) www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>