



NXP 供給者行動規範

A. はじめに

NXP は持続可能性に対し、強いコミットメントを有する会社である。NXP は当社のサプライヤーが、共有の価値観と原則に基づき、このコミットメントに参加することを奨励する。

NXPは当社のサプライヤーおよび請負業者（「サプライヤー」）との互惠関係を追求しており、適用可能な法を守り、国際的に宣言されている人権の尊重を支援し尊重するため、ステークホルダーに対して公平かつ誠実に行動するサプライヤーに仕事を与え、維持することを目指している。

NXP は、当社のサプライチェーンにおける労働状況の安全確保に努めており、労働者は尊敬と尊厳をもって扱われ、そして製造工程が環境に配慮したものであるようコミットしている。

NXPのサプライヤーは、彼らが事業を行う国の法律、規則、および規制すべてに完全に準拠した活動を行うことをコミットする。これ以外に、サプライヤーは、本書に記載されている供給者行動規範（「規範」）を遵守しなければならない。

本規範は、責任ある企業同盟（以前の電子業界 CSR アライアンス）（"RBA"）行動規範、バージョン 8.0 を具体化したものであり、NXP を含む RBA メンバー企業は、グローバルエレクトロニクスサプライチェーンの影響を受ける労働者とコミュニティの権利と幸福をサポートする。本規範はNXP行動規範（"Code"）に基づいている。いくつかの箇所では、明確さを提供し、規範に対するサプライヤーの順守を評価できるように、本規範はRBA行動規範またはNXP規範よりも詳細である。

NXP サプライヤーは本規範の要件を遵守し、自身のサプライヤーも同様に遵守させなければならない。NXP は本規範への遵守を査定するため供給者の施設を訪問（および/または外部モニターが訪問）することがある。本規範への違反は、NXP との関係の即時終了となりえる。さらに、こうした違反により訴訟を引き起こす恐れがある。この規範の要件と期待は、NXP の社会的責任に関する監査可能な基準によって補足されます。

世界人権宣言（UDHR）、国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）、国際労働機関（ILO）基本条約、経済協力開発機構などの組織によって発行された基準、条約、ガイドラインなどの承認された基準経済協力開発機構（OECD）、社会的説明責任国際（SAI）、および倫理的取引イニシアチブ（ETI）は、このコードを作成する際の参照として使用されており、追加情報の有用な情報源となる可能性があります（セクション7を参照）。NXP はコンプライアンスに対する期待を明らかにする一連の詳細な標準を維持することによって規範を拡張している。

本規範は、従業員のための権利を含む、新規の、そして追加の第三者の権利の作成を意図するものではない。



B. 労働と人権に関する基準

NXP は、国際社会から理解されているように、労働者の人権の尊重を支持し、尊厳と尊敬をもって扱うことにコミットする。これは、臨時、移民、学生、契約、直接雇用の従業員、そしてその他のタイプの労働者を含む、すべての労働者に適用される。

労働基準は以下の通り：

1. 強制労働の禁止

強制労働、隔別された低賃金条件労働（負債による奴隷を含む）もしくは契約労働（年季奉公）、不随意の囚人労働、奴隷制や人身売買等、いかなる形態の強制労働も許可されていません。これには、労働またはサービスのための脅迫、強要、強制、誘拐、または詐欺による人の輸送、収容、採用、移送、または受け入れが含まれます。該当する場合は労働者の寮や居住区を含む、会社が提供する施設への出入りに対する不当な制限に加えて、施設内での労働者の移動の自由に対する不当な制限があってはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者は、雇用条件の説明を含む、労働者が理解できる言語で書かれた雇用契約書を提供されなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が出身国を離れる前に雇用契約を締結する必要があり、代替はありません。

ただし、その変更が地域の法律を満たすために行われ、同等またはより良い条件を提供するものである場合を除く。

すべての労働は自発的なものとし、労働者の雇用契約に明確に記載されている合理的な通知がなされた場合、労働者はいつでも自由に仕事を辞めたり、罰則なしで雇用を終了したりできるものとし、サプライヤーはすべての離職労働者に関する文書を保持するものとし、サプライヤー、代理店およびサブエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証など、従業員の身元や入国管理書類を保持したり、破棄、隠蔽、没収したりすることはできません。上記に関わらず、サプライヤーは、そのような保持が現地の法律で義務付けられている場合にのみ、文書を保持できます。労働者は、雇用主の代理人または再委託業者の斡旋手数料またはその他の関連する雇用手数料を支払う必要はありません。

これらの賃金と費用は、労働者の採用、処理（雇用のための諸手配）、配置の費用が含まれるが、これらに限定されるものではない。労働者がこのような手数料を支払ったことが分かった場合は、サプライヤーは当該手数料を労働者に返金する責任を追うものとする。

サプライヤーは、採掘、生産、または強制労働の全部または一部で製造された商品で使用される強制労働のリスクについて、サプライヤーおよび下層サプライヤーを監視およびスクリーニングするものとし、サプライヤーは、強制労働の兆候を調査し、そのようなリスクを軽減するために、サプライチェーンに適切なデューデリジェンス措置を講じる必要があります。サプライヤーは、NXP に供給された品目に関連する軽減されていない強制労働リスクを遅滞なく NXP と共有し、要求に応じて、強制労働に関連するデューデリジェンスの調査結果を NXP に提供するものとし、NXP サプライチェーンで強制労働が見つかった場合、NXP はサプライヤーと協力して調査し、適切な是正措置を講じます。

2. 児童労働の回避と若年労働者

児童労働は製造のどの段階でも使用されません。「児童」という言葉は15歳以下、つまり義務教育終了年齢以下のすべての人、もしくはは任意の国の最低雇用年齢に満たない人達を指し、年齢の高いほうを採択する。サプライヤーは、労働者の年齢を確認するための適切な仕組み



を実施するものとします。すべての法律と規則に準拠した合法的な職場見習いプログラムの使用は支持されている。18 歳未満の労働者（若年労働者）は、夜勤および超過勤務を含む、健康および安全を損なう可能性のある労働を行わないものとする。サプライヤーは、学生の記録の適切な管理、教育パートナーの厳格で適切な配慮、および適用法および規則に基づく学生の権利の保護を通して、学生労働者の適切な管理を保証するものとする。サプライヤーはすべての学生労働者に適切な支援と訓練を提供しなければならない。地元の法律がない場合、学生労働者、インターン、および見習い（実習生）への賃金は、同等または同様のタスクを実行する他のエントリーレベルの労働者と少なくとも同じ賃金レートでなければならない。児童労働が特定された場合、支援/改善が提供されるものとする。

3. 労働時間

労働時間は現地の法で定められた最大稼働日数を超えてはならない。さらに、1 週間の稼働時間は、残業も含め、緊急もしくは特別な状況下を除き、週 60 時間を超えてはならない。労働者は 7 日ごとに最低 1 日の予定休日をとるものとし、連続して 6 日を超えて労働しないものとする。すべての超過労働は自発的なものでなければならない。

4. 賃金と福利

NXPIは、すべての労働者が生活賃金を確保することの重要性を認識しています。労働者に支払われる報酬は、最低賃金、超過勤務、そして法定給付にかかわるものを含む、適用可能な賃金法を遵守しなければならない。すべての労働者は、同一労働同一賃金、同一資格を享有する。通常の時給レートより高い残業代を支払われなければならない。懲戒処分として賃金から控除することは許されない。サプライヤーは適用可能な法令法規に沿って、休息时间、休暇、休日を与えなければならない。サプライヤーは適時（すみやかに）労働者に賃金を支払わなければならない。各々の支払い期間で、労働者は行った仕事に対し正確な報酬が支払われたことを確認するための十分な情報が記載された、わかりやすい賃金明細書を適時提供されなければならない。すべての臨時、派遣およびアウトソーシング（外部委託）労働者の使用は現地法の範囲内で行われるものとする。

5. 差別の禁止・ハラスメントの禁止・人道的な扱い

サプライヤーは、ハラスメントや違法な差別のない職場を約束するものとします。暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシュアルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的または肉体的な強制、いじめ、公衆の面前での恥辱、または労働者への言葉による虐待を含む、労働者に対する過酷または非人道的な扱いがあってはなりません。企業は、賃金、昇進、報酬、研修へのアクセスなどの雇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、性自認または性表現、民族または出身国、障害、妊娠、宗教、所属政党、組合員、対象となる退役軍人の地位、保護された遺伝情報、または婚姻状況に基づく差別またはハラスメントに関与してはなりません。これらの要件をサポートする懲戒方針と手順は、明確に定義され、労働者に伝達されなければなりません。労働者は、宗教的慣習および障害に対する合理的配慮を提供されなければならない。さらに、労働者または潜在的な労働者は、妊娠検査や処女検査を含む医学的検査、または差別的な方法で使用される可能性のある身体検査を受けるべきではありません。ILO 差別禁止条約(第 111 号)を考慮して起草されました。



6. 団結権（結社）の自由と団体交渉

労働者と経営者とのオープンなコミュニケーションと直接的な関与は、職場と報酬の問題を解決するための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、労働条件および管理慣行に関するアイデアや懸念を経営陣とオープンに伝達し、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、すべての労働者が自ら選択した労働組合を結成し、これに加入し、団体交渉を行い、平和的な集会を行う権利を尊重するとともに、労働者がそのような活動を控える権利を尊重しなければなりません。結社の自由と団体交渉の権利が適用法令によって制限されている場合、労働者は、代替の合法的な形態の労働者代表を選出し、参加することを許可されるものとします。

サプライヤーは、- 法規法令、および一般的な労使関係と雇用慣行の枠組みの中で - 労働組合やその他の従業員団体によって代表される従業員の権利を尊重しなければならない。サプライヤーは、自身のためであれ、従業員団体を通じたものであれ、雇用条件に関する合意に達するための交渉に係る。

7. 多様性（ダイバーシティ）

NXP は、多様な従業員の包括的なチームを育成することにより、革新を促進し成長を加速させ、チームの多様なバックグラウンド、経験、および考えが、NXP の成功にとって不可欠であることを認識しています。NXPの社員採用においてNXPが関与する サプライヤー（エージェントもしくは人材紹介会社）は、それゆえ、それぞれの職位の為の多様な候補者リストを、人種、性別、年齢、その他の職位を遂行するための能力とは無関係の要素にかかることなしに、提供するためのあらゆる努力をしなければならない。これらのサプライヤーはNXPの要求に応じて、彼らの努力を文書化し、証拠をNXPに提供します。



C. 健康と安全のための基準

NXP は、仕事に関連する怪我や病気の発生率を最小限にする事に加え、安全で健康的な職場環境は製品とサービスの質や、生産の整合性、労働者の残存やモラルを向上させると認識する。NXP はまた、継続的な労働者の参加と教育は職場における健康と安全の問題を特定して解決するには不可欠だと認識している。

健康と安全のための基準は以下の通り：

1. 労働衛生と安全

潜在的な健康と安全の危険(化学、電気、その他のエネルギー源、火災、車両、および転倒の危険)にさらされる可能性のある労働者は管理階層を使用して特定および評価され、軽減されるものとします。これらの手段で危険を適切に制御できない場合、労働者には、これらの危険に関連する危険に関する適切で手入れの行き届いた個人用保護具と教育資料を提供する必要があります。妊娠中の女性や授乳中の母親/が、その子供に危険を及ぼす可能性のある労働条件に置かれないようにしたり、授乳中の母親に合理的配慮を提供したりするなどジェンダーに対応した措置が講じられなければならない。労働者は、安全上の懸念を提起したことを理由に懲戒処分を受けず、経営陣が懸念に適切に対処するまで、報復を恐れることなく、安全でない労働条件を拒否する権利を有するものとします。

2. 非常時対策

潜在的な緊急事態や事象は、緊急事態の報告、従業員への通知と避難手順、労働者の訓練と訓練を含む緊急計画と対応手順を実施することにより、特定および評価され、その影響を最小限に抑える必要があります。緊急訓練は少なくとも年に一度、または現地の法律で義務付けられている方のいずれか厳しい方で実施するものとします。緊急時計画には適切な火災検知および消火設備、明確で遮るものない出口、適切な出口施設、緊急対応要員の連絡先情報、および復旧計画を含めるものとします。このような計画と手順は、人命、環境、財産への危害を最小限に抑えることに焦点を当てなければなりません。

3. 職業性の怪我と病気(労災)

労働者が負傷や疾病を報告、分類、記録し、必要な治療を提供し、事案を調査し、その原因を取り除くための是正措置を実施し、労働者の職場復帰を促進することを奨励する規定を含め、労働災害や疾病を予防、管理、追跡、報告するための手順とシステムを整備しなければならない。サプライヤーは、労働者が差し迫った危害から身を引くことを許可し、報復を恐れることなく、状況が軽減されるまで戻らないものとします。

4. 産業衛生

化学的、生物学的、および物理的物質への労働者の曝露は、管理の階層に従って特定、評価、および管理されるものとします。危険を適切に制御できない場合、労働者は適切で手入れの行き届いた個人用保護具を無料で提供し、使用しなければなりません。サプライヤーは、労働者の健康と労働環境を継続的かつ体系的に監視することにより、労働者に安全で健康的な労働環境を提供するものとします。サプライヤーは、労働者の健康が職業曝露によって害を及ぼ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提供するものとします。保護的な労働衛生プログラムは継続的であり、黄土の危険への曝露に関連するリスクに関する教育資料を含むものとします。



5. 肉体的に負荷のかかる作業

労働者が晒される物理的に厳しい作業による安全上の問題 -- 手作業での材料処理や重量のある、もしくは繰り返しの持ち上げ、長時間の立ち仕事、極めて反復性の高い、もしくはきつい組立作業を含む -- が存在するかを特定し、査定し、統制されなければならない。

6. 機械の安全防護対策

生産ならびにその他の機械は、安全上の問題のために査定されなければならない。物理的なガード、インターロック、そして防壁は、機械が労働者に怪我をさせる危険性を呈した場合、提供され、適切に保全されなければならない。

7. 衛生、食糧および住居

労働者は容易にアクセスできる清潔なトイレ、飲料水、衛生的な食品調理、倉庫、そして食事施設を提供される。サプライヤーもしくは労働仲介業者から提供される従業員寮は、清潔で安全に保たれ、適切な非常口、入浴やシャワーのための温水、適切な照明、熱源と換気、個人所有物および貴重品を保管するための個別に安全性が保証された宿泊設備、妥当な個人空間ならびに理にかなった出入りの特権が提供される。

8. 健康および安全コミュニケーション

サプライヤーは労働者に対し、労働者がさらされるすべての特定された職場の危険に関して、適切な職場の健康・安全情報とトレーニングを、労働者の言語または労働者が理解できる言語で提供するものとする。これには機械的、電氣的、化学的、火災、および物理的な危険が含まれるがこれに限らない。安全性データシートをはじめとする健康と安全に関する情報、および警告は施設に明確に掲示するか、または労働者が特定できアクセスできる場所に設置するものとする。

健康情報とトレーニングには、該当する場合、性別や年齢など、関連する医療機器に対する特定のリスクに関するコンテンツを含めるものとします。

トレーニングは、作業開始前とその後定期的なすべての労働者に提供されます。労働者は、報復を恐れることなく、健康と安全に関する懸念を提起することが奨励されます。

9. 労働者の健康と安全委員会

サプライヤーは、継続的な健康と安全に関する教育を強化し、労働者に職場における健康と安全問題を入力することを勧めるために労働者の健康と安全委員会を立ち上げ、それを支援することが奨励される。



D. 環境のための基準

NXP は、環境責任は世界クラスの製品を生産する上で不可欠なことを認識する。製造作業において、コミュニティ、環境、そして天然資源に与える悪影響を、公衆の健康と安全を保護しながら最小化する。

環境基準は以下の通り：

1. 環境許可と報告

必要なすべての環境許可（排出量の監視など）、承認、および登録を取得、維持、および最新の状態に保ち、それらの運用および報告の要件に従う必要があります。

2. 汚染防止および省資源

汚染物質の排出および放出と、廃棄物の生成は、汚染管理機器の追加、生産、メンテナンス、および設備プロセスの変更などの実践、またはその他の手段によって、発生源で最小化または排除されるものとする。水、化石燃料、鉱物、原生林産物などの天然資源の使用は、生産、保守、施設のプロセスの変更、材料の代替、再利用、節約、リサイクル、またはその他の手段によって保全されなければならない。

サプライヤーは、生物多様性に関する方針を確立し、脆弱な生息地、生態系、絶滅危惧種、森林に悪影響を与える可能性のある事業運営を回避するために、地域への影響とリスク評価を考慮する必要があります。

3. 有害物質（製造工程で用いる化学物質の管理）

人体や環境に危険を及ぼす化学物質、廃棄物、その他の物質は安全な取り扱い、移動、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ために、識別、ラベル付け、および管理する必要があります。有害廃棄物データは追跡され、文書化され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（非有害物質）の識別、管理、削減、ならびに廃棄やリサイクルを行うための体系的なアプローチをしなければならない。廃棄物データは追跡され、文書化されなければなりません。

5. 大気への排出

揮発性有機化学物質、エアロゾル、腐食性物質、粒子状物質、オゾン層破壊物質、および運転から発生する燃焼副産物の大気放出は、排出前に必要に応じて特性評価、定期監視、制御、および処理する必要があります。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って効果的に管理する必要があります。サプライヤーは、その大気放出制御システムの性能を定期的に監視する必要があります。

6. 資材の制限

サプライヤーは、リサイクルおよび廃棄のラベル表示を含め、製造および製品材料における特定の物質の使用および取り扱いを禁止または制限するすべての適用法および規制を遵守するものとします。

NXPの最終製品の一部となる材料の製造に従事するサプライヤー、およびNXPブランド製品の製造に従事するサプライヤー、は、NXPの製品およびパッケージに含まれる有害物質のリストの最新版に準拠する必要があります。NXPの要求に応じて、サプライヤー、NXP材料宣言フォ



ームおよび/または製品安全データシートを使用して、完全な材料コンテンツ情報をNXPに提供するものとします。

サプライヤーは、環境に害を及ぼす製品物質を特定および管理し、最新バージョンのNXP ECO-製品およびパッケージの製品物質管理に準拠することにより、リサイクルに適用されるラベル表示法および規制に準拠するものとします。

法令順守には次のものが含まれます。

- ・ 欧州連合および中国における有害物質 (RoHS) の制限
- ・ 化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規制 (REACH)
- ・ 廃電気電子機器 (WEEE)
- ・ 欧州連合 (ELV) の使用済み自動車指令
- ・ NXPが事業を行っている国および地域におけるその他の規制

NXPの要求に応じて、被監査者は、業界標準のIPC-1752AXMLクラスD形式を使用して完全なマテリアルコンテンツ宣言をNXPに提供するものとします。IEC62321規格に従って実行され、ISO / IEC 17025に認定されたサードパーティの研究所によって実行される、RoHS物質、ハロゲン、およびアンチモンの年次テストレポートの形式で追加の証拠が必要です。

7. 水の管理

サプライヤーは、水源、使用、および廃棄を文書化/特徴付け/モニターし、水を節約する機会を求め、汚染のチャンネルを管理する、水管理プログラムを実装するものとする。すべての廃水は、排出または廃棄される前に、適用される法令法規の規定に従って特性を明らかにされ、モニターされ、制御され、処理されるものとする。参加者はその廃水処理システムの性能を日常的にモニターしなければならない。サプライヤーはNXPの要求に従い、CDPウォーター開示および/またはRBA環境報告に参加するものとする。

8. エネルギー消費量および温室効果ガスの排出量

サプライヤーは、全社的な温室効果ガス削減目標を設定し、それに対して報告するものとします。エネルギー消費量、すべてのスコープ1および2、およびスコープ3の温室効果ガス排出量の重要なカテゴリは、追跡、文書化、および公に報告する必要があります。サプライヤーは、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費と温室効果ガスの排出を最小限に抑える方法を模索する必要があります。NXPの要求に応じて、サプライヤーはCDPサプライチェーン開示および/またはRBA環境報告に参加するものとします。

9. 認証

NXPブランド製品の一部となる材料の製造または提供に関与するサプライヤーは、ISO14001認証(または同等のもの)を取得しているか、認証取得を計画しているものとする。あるいは、材料を供給する業者は文書化された運用環境管理システムの客観的証拠を提供し、同等性を示さなければならない。



E. ビジネス（企業）倫理基準

サプライヤーは、労働者、仕入れ業者、および顧客を扱うときに、最高水準の倫理的な行動にコミットしなければならない。

1. ビジネスの公平性

最高水準の公平性をすべてのビジネス活動で維持されなければなりません。サプライヤーは、あらゆる形のわいろ、汚職、強要、着服を禁止するために、ゼロ容認ポリシーを持つものとする。

2. 不当な利益や利害関係者の禁止

賄賂または不当または不適切な利益を得るための他の手段は、約束、提供、承認、付与、または受け入れられるべきではありません。この禁止事項は、ビジネスを獲得または維持するため、他の人に直接ビジネスを行うため、またはその他の方法で不適切な利益を得るために、第三者を通じて直接的または間接的に価値のあるものを約束、提供、承認、付与、または受け入れることを対象としています。腐敗防止法の遵守を確実にするために、監視、記録保持、および執行手順を実施するものとします。

サプライヤーは、サプライヤー自身およびその従業員の行為が、NXP またはその従業員を、利益相反または潜在的な利益相反がある、または存在する可能性のある立場に置かないようにするための適切な措置を講じるものとします。このような利益相反は、サプライヤーおよび/またはその従業員が具体的な個人的利益を提供または提供したり、不適切な利益を得たり、NXP および/または NXP に代わって健全、公平、または客観的な決定を下す NXP および/またはその従業員の能力に不適切な影響を与えたりした場合、または NXP の従業員がサプライヤーの事業に関心を持っている場合に発生します。サプライヤーはさらに、NXP が実際のまたは潜在的な競合を認識した場合、NXP に開示することに同意します。

3. 情報公開

すべての商取引は透明に行われ、サプライヤー帳簿と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、健康と安全、環境慣行、事業活動、構造、財務状況、または業績に関する情報は、適用される規制および一般的な業界慣行に従って開示されます。

記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況や慣行に関する虚偽表示は容認されません。

4. 知的財産

知的財産権は尊重します。技術およびノウハウの移転は、知的財産権を保護する方法で行われるものとする。顧客およびサプライヤーの情報は保護されなければならない。

5. 公正な事業、広告、競争

公正な事業、広告、競争の基準が守られなければならない。



6. 身元の保護と報復の禁止

サプライヤーは、機密性、匿名性、内部告発を行ったサプライヤーと従業員の保護を保証するプログラムを、法に禁止されない限り維持するものとする。サプライヤーは、善意から内部告発に参加した労働者、またはNXP サプライヤー行動規範に違反する命令を拒否した労働者に対する報復を禁止するものとする。サプライヤーは、労働者が現地の法律と規則に従って職場に抗議を提出するための匿名による告発体系を提供するものとする。サプライヤーは、すべての従業員が報復の禁止という方針を通知され、理解することを保証する公式の伝達プログラムをもつものとする。

7. 鉱物の責任ある外部調達

サプライヤーは、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、および金の供給元と管理過程についてポリシーを採用し、デューデリジェンスを実施して、経済共同組織と一致する方法で供給されていることを合理的に保証するものとします。紛争の影響を受けた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運用および開発（OECD）ガイダンス、または同等の認識されたデューデリジェンスフレームワーク。サプライヤーは、これらの鉱物の供給源と管理過程についてデューデリジェンスを実施し、NXPの要求に応じてNXPがデューデリジェンス措置を利用できるようにするものとします。

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、従業員を含め、ともに事業を行っているすべての者の個人情報のための、合理的なプライバシーの可能性を保護することを誓うものとする。サプライヤーは、個人情報を収集、保存、処理、伝達、共有される場合には、プライバシーと情報の安全に関する法律および法的を順守するものとする。



F. 管理システムの基準

サプライヤーは、本規約の内容に関連した管理システムを採用または確立させるものとする。管理システムは、次の事項を保証するように設計されること。(a) 人権と環境を尊重するコミットメントを確保するように設計されなければならない。(b) デューデリジェンスプロセス (c) サプライヤーが人権および環境への悪影響を引き起こした、または助長した場合、またはこの規範に関連する範囲で、救済策へのアクセスまたは内部および外部の利害関係者へのアクセス。です。また、継続的な改善を促進します。

管理システムには、次の要素が含まれます。

1. 会社の貢献

サプライヤーは、人権、健康と安全、環境、倫理に関するポリシーステートメントを制定し、デューデ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認し、経営陣によって承認されるものとします。ポリシーステートメントは公開され、アクセス可能なチャネルを介して労働者が理解できる言語で伝達され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、上級管理者と管理システムと関連プログラムの実施を保証することに責任をもっている会社の代表者を明確に認定するものとする。上級管理者は、管理システムの状態を定期的に調査する。

3. 法的要件およびNXPの要件

サプライヤーは、本規約の要件を含む、有効な法律、規則、顧客の要件を認定、モニター、理解する方法をもつものとする。

4. リスク評価とリスク管理

サプライヤーは、サプライヤーの事業に関連する法令遵守、環境、健康と安全、労働慣行と倫理のリスク(深刻な人権および環境への影響のリスクを含む)を特定するためのプロセスを採用または確立するものとします。サプライヤーは、各リスクの相対的な重要性を判断し、特定されたリスクを管理し、規制遵守を確保するために、適切な手続き上および物理的管理を実施するものとします。

5. 改善目標

サプライヤーは、サプライヤーの社会的、環境的、健康および安全に関するパフォーマンスを向上させるための書面によるパフォーマンス目標、ターゲット、および実施計画を確立し、これらの目標の達成におけるサプライヤーのパフォーマンスの定期的な評価を含むものとします。

6. トレーニングとコンピテンシー

サプライヤーは、サプライヤーの方針、手順、改善目標を実施し、適用される法的および規則要件を満たすように、管理者と労働者に研修を行うプログラムを確立するものとする。

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、慣行、期待、業績に関する明確で正確な情報を労働者、供給者、顧客に伝達するための方法をもつものとする。



8. 労働者/利害関係者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、および関連性または必要に応じてその他の利害関係者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するものとします。このプロセスは、このサプライヤー行動規範の対象となる運用慣行と条件に関するフィードバックを取得し、継続的な改善を促進することを目的としています。労働者は、報復や報復を恐れることなく、苦情やフィードバックを提供するための安全な環境を与えられなければなりません。

9. 監査および評価

サプライヤーは、法的および規制上の要件、規範の内容、および社会的および環境的責任に関連する顧客の契約上の要件に適合していることを確認するために、定期的な自己評価を実施するものとします。

10. 是正措置プロセス

サプライヤーは、内部および外部の評価、検査、調査によって特定された欠陥を時宜是正するためのプロセスを確立するものとする。

11. 書類の提出と記録

サプライヤーは、プライバシーを保護する適切な機密性に加え、規則への順守と要件に対する一致を保証するために、書類と記録を作成し、維持するものとする。

12. サプライヤーの責任

サプライヤーは、NXP サプライヤー行動規範もしくはそれに相当するものの要件を自社と次の層のサプライヤーに伝達し、サプライヤーが要件に準拠していることを監視するプロセスを確立するものとする。



G. 文書情報

1. 参照

次の基準は、本規約を作成する際に用いられたものであり、追加情報を得る上で有益と思われる出典である。

- ILO基本条約
 - 結社の自由と団結権の保護 1948年大会(No.87)
 - 1949年団結権及び団体交渉権条約(第98号)
 - 1930年強制労働条約(第29号)
 - 1957年強制労働条約廃止条約(第105号)
 - 1973年最低年齢条約(第138号)
 - 1999年最悪の形態の児童労働条約(No.182)
 - 1999年同一報酬条約(第100号)
 - 1958年差別(雇用及び職業)条約(No.111)
 - 1981年労働安全衛生条約(No.155)、2006年推進枠組み(No.187) •
- その他の関連するILO条約
 - 1919年母性保護条約(第3号)
 - 母性保護条約(改正)、1952年(第103号)
 - 2000年母性保護条約(第183号)
 - 2019年暴力及びハラスメントに関する条約(No.190)
- 金融規制改革法(ドッド・フランク法)
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>
- エコマネジメン&監査システム www.quality.co.uk/emas.htm
- 倫理的取引イニシアチブ www.ethicaltrade.org/
- ILO安全衛生
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf 行動規範
- ISO14001認証取得
www.iso.org
- 国家防火庁
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp
- OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス:紛争地域および高リスク地域における鉱物の責任あるサプライチェーン
www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm
- OECD多国籍企業行動指針 www.oecd.org/mne/
- OHSAS規格18001号
www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/
- 責任のある事同盟(以前はザ電子産業市民権連合)



<http://www.responsiblebusiness.org/> 行動指針

- SAの8000
www.cepaa.org
- ソーシャル・アカウンタビリティ・インターナショナル(SAI) www.sai-intl.org
- 世界人権宣言 www.un.org/Overview/rights.html
- 国連腐敗防止条約 www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/
- 国連グローバル・コンパクト www.unglobalcompact.org
- 米国連邦調達規則 www.acquisition.gov/far/