

|      |         |     |            |      |      |
|------|---------|-----|------------|------|------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 3/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版   |

## 目次

|      |                         |    |
|------|-------------------------|----|
| 第1章  | 総則                      | 5  |
| 第1条  | (目的)                    | 5  |
| 第2条  | (適用対象)                  | 5  |
| 第3条  | (対象となる行動規範)             | 5  |
| 第2章  | 労働                      | 5  |
| 第4条  | (基本方針)                  | 5  |
| 第5条  | (強制労働の禁止)               | 5  |
| 第6条  | (若年労働者)                 | 6  |
| 第7条  | (労働時間)                  | 7  |
| 第8条  | (賃金および福利厚生)             | 7  |
| 第9条  | (差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇) | 7  |
| 第10条 | (結社の自由および団体交渉)          | 8  |
| 第3章  | 安全衛生                    | 8  |
| 第11条 | (基本方針)                  | 8  |
| 第12条 | (労働安全衛生)                | 8  |
| 第13条 | (緊急時への備え)               | 9  |
| 第14条 | (労働災害および疾病)             | 9  |
| 第15条 | (産業衛生)                  | 9  |
| 第16条 | (身体に負荷のかかる作業)           | 10 |
| 第17条 | (機械の安全対策)               | 10 |
| 第18条 | (衛生設備、食事、および住居)         | 10 |
| 第19条 | (安全衛生に関する連絡)            | 10 |
| 第4章  | 環境                      | 11 |
| 第20条 | (基本方針)                  | 11 |
| 第21条 | (環境許可と報告)               | 11 |
| 第22条 | (汚染防止策と省資源)             | 11 |
| 第23条 | (有害物質)                  | 11 |
| 第24条 | (固形廃棄物)                 | 11 |
| 第25条 | (大気への排出)                | 12 |
| 第26条 | (資材の制限)                 | 12 |
| 第27条 | (水の管理)                  | 12 |
| 第28条 | (エネルギー消費および温室効果ガスの排出)   | 12 |
| 第5章  | 倫理                      | 12 |
| 第29条 | (基本方針)                  | 13 |

|      |         |     |            |      |      |
|------|---------|-----|------------|------|------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 4/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版   |

|      |                            |    |
|------|----------------------------|----|
| 第30条 | (ビジネスインテグリティ)              | 13 |
| 第31条 | (不適切な利益の排除)                | 13 |
| 第32条 | (情報の開示)                    | 13 |
| 第33条 | (知的財産)                     | 13 |
| 第34条 | (公正なビジネス、広告、および競争)         | 13 |
| 第35条 | (身元の保護と報復の禁止)              | 14 |
| 第36条 | (責任ある鉱物調達)                 | 14 |
| 第37条 | (プライバシー)                   | 14 |
| 第6章  | マネジメントシステム                 | 14 |
| 第38条 | (基本方針)                     | 14 |
| 第39条 | (企業のコミットメント)               | 15 |
| 第40条 | (経営者の説明責任と責任)              | 15 |
| 第41条 | (法的要件および顧客の要件)             | 15 |
| 第42条 | (リスク評価とリスク管理)              | 15 |
| 第43条 | (改善目標)                     | 15 |
| 第44条 | (トレーニング)                   | 15 |
| 第45条 | (コミュニケーション)                | 16 |
| 第46条 | (労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス) | 16 |
| 第47条 | (監査および評価)                  | 16 |
| 第48条 | (是正措置プロセス)                 | 16 |
| 第49条 | (文書化と記録)                   | 16 |
| 第50条 | (サプライヤーの責任)                | 16 |

|      |         |     |            |      |      |
|------|---------|-----|------------|------|------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 5/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版   |

## 第1章 総則

### 第1条 （目的）

この基本方針は、株式会社マルマエ（以下「当社」という）のRBAで要求される活動方針を定めることを目的とする。

### 第2条 （適用対象）

本基本方針は、当社の業務に従事する役員および社員等（副社員、准社員、パート社員、嘱託社員、季節従業員、アルバイト、派遣社員を含む。）に適用する。

### 第3条 （対象となる行動規範）

本基本方針で定める内容は、Responsible Business Alliance（レスポンシブル・ビジネス・アライアンス、電子業界CSRアライアンス）の行動規範（バージョン8.0）に準ずる内容である。

RBAの行動規範では、電子産業のサプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスが行われることを目的としている。

RBAの行動規範は、労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムの5つのセクションに分かれており、本基本方針も同一の構成とする。

## 第2章 労働

### 第4条 （基本方針）

当社は、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する。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る。

2. 労働基準は第5条から第10条のとおりである。

### 第5条 （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

|      |            |     |                 |      |      |
|------|------------|-----|-----------------|------|------|
| 文書名  | R B A 基本方針 | 制定日 | 2015 年 8 月 20 日 | 頁    | 6/16 |
| 文書番号 | MMS－１１９    | 改定日 | 2025 年 7 月 14 日 | 改版番号 | ３版   |

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ない。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る。

2. 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らない。
3. 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らない。
4. 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ない。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する。
5. すべての労働は自発的なものでなくてはならない。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、その旨は雇用契約書に明記されなければならない。
6. 当社は、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らない。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らない。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る。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する。
7. 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する。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する。

## 第6条 （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らない。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す。

2. 18歳未満の労働者（若年労働者）を、夜勤や時間外労働を含む、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らない。
3. 当社は、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らない。
4. 当社は、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らない。
5. 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

|      |         |     |            |      |      |
|------|---------|-----|------------|------|------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 7/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版   |

る。

6. 当社は、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らない。
7. 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らない。
8. 児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとする。

## 第7条 （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らない。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時間を超えてはならない。

2. すべての時間外労働は自発的なものでなければならない。
3. 労働者には7日間に1日以上の日を与えなくてはならない。

## 第8条 （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らない。

2. 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する。
3. 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らない。
4. 懲戒・懲罰処分としての賃金からの控除は認められない。
5. 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らない。
6. 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する。

## 第9条 （差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇）

当社は、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らない。

2. 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らない。
3. 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

|      |            |     |                 |      |      |
|------|------------|-----|-----------------|------|------|
| 文書名  | R B A 基本方針 | 制定日 | 2015 年 8 月 20 日 | 頁    | 8/16 |
| 文書番号 | MMS－１１９    | 改定日 | 2025 年 7 月 14 日 | 改版番号 | 3 版  |

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らない。

4. これらの要件に対応した懲戒方法および手順は、MMS-219 賞罰規程に定める。
5. 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らない。
6. 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らない。これは、ILO 差別待遇（雇用および職業）条約（第 111 号）を考慮して草案したものである。

## 第 10 条 （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ある。

2. 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、共有できるものとする。
3. これらの原則に沿って、当社は、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らない。
4. 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する。

## 第 3 章 安全衛生

### 第 11 条 （基本方針）

当社は、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する。

2. 当社は、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也不可欠であることも認識している。
3. 安全衛生基準は第 12 条から第 19 条のとおりである。

### 第 12 条 （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らない。これらの手段により危険を適切に管理することが

|      |         |     |            |      |      |
|------|---------|-----|------------|------|------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 9/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版   |

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らない。

2. ジェンダーに対応した対策を講じなければならない。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ある。

### 第13条（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らない。

2. 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らない。
3. 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なければならない。
4. 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する。

### 第14条（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らない。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る。

2. 当社は、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らない。

### 第15条（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、管理しなければならない。

2. 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らない。
3. 当社は、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らない。
4. 当社は、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

|      |            |     |                 |      |       |
|------|------------|-----|-----------------|------|-------|
| 文書名  | R B A 基本方針 | 制定日 | 2015 年 8 月 20 日 | 頁    | 10/16 |
| 文書番号 | MMS－１１９    | 改定日 | 2025 年 7 月 14 日 | 改版番号 | 3 版   |

めに、労働衛生モニタリングを実施しなければならない。

5. 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する。

#### 第 16 条 （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、管理しなければならない。

#### 第 17 条 （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る。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らない。

#### 第 18 条 （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する。

2. 当社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らない。

#### 第 19 条 （安全衛生に関する連絡）

当社は、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らない。

2. 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らない。
3. 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する。
4. 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らない。

|      |         |     |            |      |       |
|------|---------|-----|------------|------|-------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 11/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版    |

5. 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る。

## 第4章 環境

### 第20条（基本方針）

すべての事業部門において、当社は、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する。

2. 当社は、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らない。
3. 環境基準は第21条から第28条のとおりである。

### 第21条（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求を遵守しなくてはならない。

### 第22条（汚染防止策と省資源）

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る。

2. 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する。

### 第23条（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らない。

2. 有害廃棄物データは追跡し、文書化しなければならない。

### 第24条（固形廃棄物）

当社は、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

|      |         |     |            |      |       |
|------|---------|-----|------------|------|-------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 12/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版    |

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らない。

2. 廃棄物データは追跡し、文書化しなければならない。

## 第25条（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らない。

2. 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する。当社は、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らない。

## 第26条（資材の制限）

当社は、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らない。

## 第27条（水の管理）

当社は、水源、水の使用・排出を文書化、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らない。

2. 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らない。
3. 当社は、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らない。

## 第28条（エネルギー消費および温室効果ガスの排出）

当社は、全社規模の温室効果ガス総量削減目標を設定し、報告しなければならない。

2. 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、公表しなければならない。
3. 当社は、エネルギー効率を改善し、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らない。

## 第5章 倫理

|      |         |     |            |      |       |
|------|---------|-----|------------|------|-------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 13/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版    |

## 第29条 （基本方針）

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、当社およびその委託先は、第30条から第37条を含む最高水準の倫理を維持しなければならない。

## 第30条 （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らない。

2. 当社は、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らない。

## 第31条 （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らない。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る。

2. 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する。

## 第32条 （情報の開示）

すべての商取引は、透明性をもって実施され、当社の会計帳簿や記録に正確に反映される必要がある。当社の労働、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らない。

2. 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ない。

## 第33条 （知的財産）

知的財産権を尊重しなければならない。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らない。

## 第34条 （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らない。

|      |         |     |            |      |       |
|------|---------|-----|------------|------|-------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 14/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版    |

### 第35条（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らない。

2. 当社は、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る。

### 第36条（責任ある鉱物調達）

当社は、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、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らない。

### 第37条（プライバシー）

当社は、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らない。

2. 当社は、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らない。

## 第6章 マネジメントシステム

### 第38条（基本方針）

当社は、本基本方針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らない。

2. 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する。
  - (a) 当社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) 本基本方針への適合
  - (c) 本基本方針に関連した運用リスクの特定と軽減
3. また、継続的改善を促進するものであることも必要である。
4. マネジメントシステムには、第39条から第50条の要素が含まれていなければならない。

|      |         |     |            |      |       |
|------|---------|-----|------------|------|-------|
| 文書名  | RBA基本方針 | 制定日 | 2015年8月20日 | 頁    | 15/16 |
| 文書番号 | MMS－119 | 改定日 | 2025年7月14日 | 改版番号 | 3版    |

### 第39条 （企業のコミットメント）

当社は、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当社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らない。

2. 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らない。

### 第40条 （経営者の説明責任と責任）

当社は、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らない。

2. 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する。

### 第41条 （法的要件および顧客の要件）

当社は、本基本方針の要件を含めて、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らない。

### 第42条 （リスク評価とリスク管理）

当社は、当社の業務に関連する法令遵守、環境安全衛生、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らない。

2. 当社は、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らない。

### 第43条 （改善目標）

当社は、当社の社会・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（当社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らない。

### 第44条 （トレーニング）

当社は、当社の方針、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らない。

|      |            |     |                 |      |       |
|------|------------|-----|-----------------|------|-------|
| 文書名  | R B A 基本方針 | 制定日 | 2015 年 8 月 20 日 | 頁    | 16/16 |
| 文書番号 | MMS－１１９    | 改定日 | 2025 年 7 月 14 日 | 改版番号 | ３ 版   |

#### 第 4 5 条 （コミュニケーション）

当社は、当社の方針、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、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らない。

#### 第 4 6 条 （労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス）

当社は、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らない。

2. このプロセスは、本基本方針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らない。
3. 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る。

#### 第 4 7 条 （監査および評価）

当社は、法令要件、本基本方針の内容、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らない。

#### 第 4 8 条 （是正措置プロセス）

当社は、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らない。

#### 第 4 9 条 （文書化と記録）

当社は、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、保持しなければならない。

#### 第 5 0 条 （サプライヤーの責任）

当社は、本基本方針の要件をサプライヤーに伝達し、サプライヤーによる本基本方針の遵守を監視するためのプロセスを確立しなければならない。

- 附 則
1. この基本方針の所管は管理本部管理部総務課とする。
  2. この基本方針の改正は、執行役会の決議による。
  3. この基本方針は、2025 年 7 月 14 日より実施する。