

SCSK グループ
サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン

第 1.1 版 2025 年 8 月

【改版履歴】

版数	発行月	内容
第1.0 版	2024 年 3 月	SCSK グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイド ライン制定
第1.1 版	2025 年 8 月	「はじめに」への一部記載の追加

はじめに

SCSK グループでは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の下、成長戦略としてサステナビリティ経営を推進しています。誠実かつ公正な事業活動を通じて社会の持続可能な発展に貢献するため、「SCSK グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは RBA(Responsible Business Alliance)が公表する「RBA 行動規範バージョン 7.0(2021 年)」と JEITA(電子情報技術産業協会)が公表する「責任ある企業行動ガイドライン(2023 年 3 月)」を踏まえて、行動規範をまとめたものになります。SCSK グループでは、サステナビリティ経営推進体制のもと、本ガイドラインを尊重し事業活動を進めてまいります。なお、本ガイドラインが適用ある国・地域の法令に相反する場合は、適用ある法令の違反とならない範囲で、本ガイドラインを最大限尊重する方法を追求するものとします。サプライヤーの皆さんにも本ガイドラインへのご理解とご賛同、その実践をいただけますようお願い申し上げます。

目次

1. 労働	4
2. 安全衛生	7
3. 環境	10
4. 倫理	12
5. 品質・安全性	14
6. 情報セキュリティ	15
7. 事業継続計画	16
8. 管理システム	17

1. 労働

企業は労働者的人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって労働者に接することにコミットします。これは、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。

労働基準は以下のとおりです。

1) 雇用の自由選択

- ・ 強制、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、奴隸労働または人身売買は認められません。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、移動すること、またはその受け入れを含みます。
- ・ 会社が提供する施設(該当する施設には、労働者の寮や住居を含む)への出入りに不合理な制約を与えることなく、施設における労働者の自由な移動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、すべての労働者に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。
- ・ 外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、受け入れ国に到着した時点での雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。
- ・ すべての労働は自発的でなくてはならず、労働者が契約通りに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。
- ・ 雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、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、身分証明書または移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したりしてはなりません。雇用者は、これらの保持が法律で定められている場合にのみ文書を保持することができます。そのような場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。
- ・ 雇用者の人材斡旋業者またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があつてはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

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、または国の雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たな

ければなりません。

- ・正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守されている限り支援されま
す。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りません。企業は、学生労働者の記録の適切
な維持、教育パートナーの厳格なデュー・ディリジェンス、および学生労働者の権利の保護
により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりませ
ん。企業は、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には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

3) 労働時間

- ・ビジネス慣行に関する数々の研究によると、労働者の過労は生産性の低下、離職の増加、
怪我および疾病の増加と明確なつながりがあるとされています。労働時間は現地法で定
められている限度を超えてはなりません。さらに、週間労働時間は、緊急時や非常時を除
き、時間外労働を含めて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。
- ・労働者は7日間に1日以上の休暇の取得が認められなければなりません。

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的に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律を遵守しなければ
なりません。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で
支払われなければなりません。
- ・懲戒処分としての現地法を超えての不当な賃金の控除は認められません。
- ・労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が
記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりませ
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の制限内とします。

5) 人道的待遇

- ・労働者に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、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、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉によ
る虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があつてはならず、またこのような待遇の恐
れがあつてはなりません。

- これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

6) 差別／ハラスメントの排除

- 企業は、ハラスメントおよび非合法な差別のない職場づくりに取り組まなければなりません。
- 会社は賃金、昇進、報酬および教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、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。
- 労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの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(雇用および職業)条約(No.111)をふまえたものです。

7) 結社の自由

- 現地法に従い、企業は、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。
- 労働者および労働者の代表者は、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、共有できなければなりません。

2. 安全衛生

企業は、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着および勤労意欲向上させます。企業は、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識しておかなければなりません。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1) 職務上の安全

- 労働者の潜在的な安全衛生上の危険源(化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および墜落の危険源)に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順(ロックアウト／タグアウトを含む)の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。
- これらの手段により、危険源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、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教材が提供されなければなりません。
- 妊娠中の女性・育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、および育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

2) 緊急時への備え

- 潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を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、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法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、わかりやす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ます。このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければなりません。

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、および報告する手順および仕組みが運用され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事例の分類

および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定が含まれ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、物理的薬剤への曝露は、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理されなければなりません。
- ・潜在的な危険源が特定された場合は、企業はその潜在的危険源を除去また軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源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が無料で提供され、これが使用されなければなりません。保護プログラムは継続的に実施され、これらの危険源に関わるリスクについての教材を含まなければなりません。

5) 身体に負荷のかかる作業

- ・人力による原材料の取り扱いや重量物の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源への曝露は、特定、評価、管理され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、安全上の危険源が評価されなければなりません。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、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、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供されなければなりません。
- ・企業または人材斡旋業者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、暖房、換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

8) 安全衛生のコミュニケーション

- ・企業は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源(機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源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情報と教育訓練を労働者に提供し

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。
- ・すべての労働者対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練が提供されます。労働者は、報復されることなく安全衛生の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

9)労働者の健康管理

- ・すべての従業員に対し、適切な健康管理を行わなければなりません。適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める健康診断などを実施し、従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指します。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮し、従業員の心身の健康保持増進と、全員が仕事を通じて働きがいや心の豊かさを感じられるWell-Beingの向上に努めます。

3. 環境

企業は、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、公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、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有害事象を最小限に抑え、環境汚染の予防に努めなければなりません。また、自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮し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、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなくてはなりません。

2) 汚染防止と資源削減

- 汚染物質の排出、および廃棄物の発生は発生源、もしくは汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、あるいは他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。
- 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、その使用を抑えなければなりません。

3) 有害物質

- 人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄を確実にしなければなりません。

4) 固形廃棄物

- 企業は、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体系的なアプローチを実施しなければなりません。

5) 大気への排出

- 操業中に発生する揮発性有機化合物(VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に必要な処理を実施し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、効果的に管理されなければなりません。企業は、大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。

6) 物質の制限

- 企業は、特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、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

- 企業は、水源、水の使用・排出を文書化、特性化、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路を制御する水の管理プログラムを実施しなければなりません。
- あらゆる廃水は特性化、監視、制御され、排出または廃棄する前に必要な処理を実施しなければなりません。
- 企業は、廃水処理システムと水槽・タンクの動作を定期的に監視し、最適な動作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

- 企業は全社規模の温室効果ガス削減目標の設定に努めます。
- エネルギー消費およびすべての関連するスコープ1および2の温室効果ガスの排出は、追跡、文書化し、温室効果ガス排出削減目標との比較を外部公表するよう努めます。
- 企業は、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化する方法を追求しなければなりません。

4. 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、企業は、以下を含む最高基準の倫理を遵守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で最高基準のインテグリティ(誠実性)が維持されなければなりません。
- 企業は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を一切許容しないゼロトレラスの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。この禁止事項は、ビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、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。
- 腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視、記録保存、および施行手順が実施されなければなりません。

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、企業の会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。
- 企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、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。
- 記録の改ざんやサプライチェーンにおける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、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、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、および競争の基準が支持されなければなりません。

6) 身元の保護と報復の禁止

- 法律により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*1の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。

*1. 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。

- ・企業は、それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。

7) 責任ある鉱物調達

- ・企業は、自社が製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金の採掘源および管理の連鎖に関し、これらの鉱物が、経済協力開発機構(OECD)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デュー・ディリジェンス・ガイダンス、または同等で認められたデュー・ディリジェンス・フレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デュー・ディリジェンスの実施に努めます。

8) 適切な輸出入管理

- ・法令などで規制される技術や物品の輸出入に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行わなければなりません。
- ・法令などで規制される技術や物品とは、国際合意など(ワッセナー・アレンジメントなど)に基づく法規制などで輸出入に関する対象となる部品・製品・技術・設備・ソフトウェアなどを指します。なお、輸出入に関しては監督官庁などに対して、許可取得などの手続きが必要な場合があります。

9) AI倫理

- ・AIの利活用においては、法令を遵守し、人権を尊重するとともに、第三者の権利を侵害することがないよう努めます。公正で信頼感のあるAIの実現に向けて、不当な差別を起こさないよう配慮し、AIの判断結果が説明可能となるようなAIの設計・開発を目指します。

5. 品質・安全性

企業は、提供する製品やサービスの安全性ならびに品質の確保を行い、正確な情報を提供する必要があります。

1) 製品の安全性の確保

- ・ 製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する必要があります。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要があります。

2) 品質管理

- ・ 企業は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築する必要があります。

3) 正確な製品・サービス情報の提供

- ・ 企業は、顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する必要があります。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供してはなりません。

6. 情報セキュリティ

企業は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図る必要があります。

1) サイバー攻撃に対する防御

- ・企業は、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理する必要があります。

2) 個人情報の保護

- ・企業は、サプライヤー、顧客、消費者、および従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関するプライバシーへの合理的な期待に添うよう取り組まなければなりません。
- ・企業は、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければなりません。

3) 機密情報の漏洩防止

- ・企業は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する必要があります。
- ・機密情報を管理するための適切な仕組みやマネジメントシステムを構築するとともに、情報管理レベルの設定や従業員の教育・研修を実施します。

7. 事業継続計画

企業は、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備する必要があります。

1) 事業継続計画の策定と準備

- ・企業は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画(BCP)を策定することが必要です。
- ・必要な事前対策には、想定される被害をどのように生産拠点の個々の要素を防御・軽減・復旧するかという現地復旧戦略が必要です。被害によるダメージからの復旧が長期化することを想定した代替手段の確保に努めることも重要です。
- ・実際に事業が停止した際に、BCP に記述されている内容に従って事業を早期に復旧するためのマニュアルを策定し、実際の災害などに対応できるよう、従業員に継続的な教育・訓練を提供する必要があります。

8. 管理システム

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構築しなければなりません。管理システムは、以下を確保することを目的としなければなりません：(a)業務および製品に関連する適用法、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。また管理システムによって継続的改善を促進します。

管理システムには以下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

- 経営層が承認した企業の社会・環境責任に関するコンプライアンスおよび継続的改善への企業のコミットメントを確認する方針は、現地の言語で施設内に掲示する必要があります。

2) 経営者の説明責任と責任

- 本規範に関する管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定します。責任者は、定期的に管理システムの状況を報告します。

3) 法的および顧客の要求事項

- 本規範の要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解する仕組みがなければなりません。

4) リスク評価とリスク管理

- 法令遵守、環境、安全衛生*2および企業の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定する仕組みがなければなりません。特定されたリスクを管理し規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定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。

*2.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

- 企業の社会、環境、安全衛生のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲットおよび実施計画がなければなりません。また、このような目標達成に対するパフォーマンスに関する定期的な評価を含みます。

6) トレーニング

- 管理職および労働者が企業の方針、手続きおよび改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラムを実施しなければなりません。

7) コミュケーション

- 企業の方針、実践、期待および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仕組みがなければなりません。

8) 労働者のフィードバック、参加、苦情

- 本規範の対象となる慣行および条件に関して、労働者の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的な仕組みが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が与えられなければなりません。

9) 監査および評価

- 本規範に関する項目の法規制の要求事項、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求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価をしなければなりません。

10) 是正措置プロセス

- 本規範に関する項目の社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対する適時の是正の仕組みがなければなりません。

11) 文書化と記録

- 本規範に関する項目の規制の遵守、会社の要求事項への適合およびプライバシーを保護する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、維持しなければなりません。

12) サプライヤーの責任

- 本規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの本規範への遵守を確認するための仕組みがなければなりません。