



ENTRUST

グローバルな人身売買防止と 現代奴隷制政策

文書のバージョン	1.6
日付	2024年2月1日

目次

1. はじめに	3
2. 目的	3
3. コプト語	3
4. ポリシー	3
4.1 定義	4
4.2 責任	4
4.3 インシデントの報告	4
5. 例外	5
6. 所管および審査	5

1. はじめに

Entrust Corporation（以下「当社」）は、人身売買および現代の奴隷制度について一切許容しない方針を採用しています。また、当社の業務やサプライチェーンのいかなる部分においても、人身売買および現代の奴隷制度を発生させないよう、すべての商取引および関係において倫理的かつ誠実に行動し、効果的な制度と管理を実施することに取り組んでいます。

2. 目的

人身売買と現代の奴隷制度は、地球全体で脆弱な人たちを苦しめる深刻な人権侵害です。本方針は、Entrust の人身売買と現代の奴隷制度を一切許容しない方針を伝達し、確実に実施するためのものです。

3. コプト語

Entrust は、セキュアな物理的およびデジタル ID ソリューションのサプライヤーです。Entrust Corporation の本社は米国ミネソタ州にあります。世界各国の子会社や関連会社（以下、本書では「Entrust」または「当社」）を含めると、この組織には世界中に 2,900人を超える従業員が、4つの主要な地域、つまり、EMEA、APAC、LATAMおよび北米で業務に従事しています。

本方針は、適用される法的要件、政策、業務上の必要性、および実務と整合性のある範囲において、世界中の Entrust のすべての事業体の全社員に適用されます。このポリシーとローカルポリシーの間に矛盾がある場合は、ローカルポリシーが優先します。

4. ポリシー

人身売買と現代の奴隷制度に強く反対することは、Entrust の方針です。したがって、当社は以下を含む措置を講じています：

- 当社は、人身売買や現代の奴隷制度を自社業務のいかなる面においても容認せず、また今後も容認しません。
- 当社は、必要に応じて他の組織と協力し、より広範な労働環境における人身売買と現代の奴隷制度に、一致協力して反対します。
- 当社は必要に応じてスタッフをサポートし、人身売買と現代の奴隷制度の危険性を認識し、該当する法的要件と現地の慣行に従い、本方針とその要件に関する適切な研修を提供することを含め、そのような危険性が判明した際、適切に行動するようにします。
- また、当社は同様に強制労働、賦役、人身売買労働を禁止する規定をサプライヤー契約に盛り込むことに務め、サプライヤーが自社のサプライヤーを同じ高水準に保つことを期待しています。
- 当社は、該当する法的要件に従って、この方針に準拠しない個人または組織との関係を終了することがあります。

4.1 定義

人身売買： 人間が搾取されるような形で他人の移動を手配または促進すること。 その人がその移動に同意したかどうかは関係ありません。 搾取が実際に行われる必要はありません。

搾取： 関連する脆弱性のない人が拒否するのを期待することが妥当とされる、奴隷的、懲役、または強制的な労働、特に児童が関わる売春および性的犯罪を含むがこれらに限らない、性的搾取、関係当局により適切に承認された場合を除いた臓器の切除、暴力、脅迫、あるいは欺瞞によりサービス、もしくは他者の利益や利点を確保すること、子どもや精神的または身体的疾患または障害のある人からのサービスを確保すること。

現代奴隷法： 2015 年英国現代奴隷法、2018 年オーストラリア現代奴隷法、カナダのサプライチェーンにおける強制労働および児童労働との戦いに関する法律を含むがこれらに限定されない、奴隷制の防止に関連するすべての適用法。 2023年。

4.2 責任

当社業務またはサプライチェーンのあらゆる部分における現代の奴隷制度の防止、検出および報告は、全社員の責任です。

- Entrust は、該当するあらゆる場所でこの方針および関連する地域方針を確実に実装する必要があります。
- あらゆるレベルの管理者は、自分の部下が、この方針および部門内の関連する地域方針を確実に理解し、かつ遵守するのを徹底する責任を負います。
- また、社員には、Entrust がこの方針に違反することのない職場の提供を支援するよう期待されています。 従って、本方針および関連する地域方針に対する違反または違反の疑いがある場合、速やかに懸念事項を提起することが各社員の責任です。

4.3 インシデントの報告

本方針に対する違反の疑いがあるインシデントは、直ちに報告する必要があります。 社員は、最初に直属の上司、または次のレベルの管理者に対し、該当するインシデントを報告することができます。 管理者およびマネージャーは、すべての事件を人事部に報告すること必要があります。

何らかの理由により、管理を行う者にインシデントを報告できない、または報告することに消極的である場合、該当従業員はインシデントを人事 BU のビジネスパートナーに報告することができます。 また、従業員は、entrust.ethicspoint.com の倫理ホットラインから懸念事項を匿名で報告することも可能です。 倫理ホットラインの詳細については、倫理規定および Entrust のコンプライアンスに関するウェブページを参照してください。

本ポリシーの違反の可能性についての報告は、適用される現地の法令およびポリシーと整合的な態様で、かつ、報告された違反の性質に適した方法で調査されます。 秘密は、十分な調査公開

を実施し、適切な是正措置を講じることと整合する限りにおいて、かつ、適用される現地の法令およびポリシーと整合する限りにおいて、調査全体を通じて維持されます。 当社は率直であることを奨励し、たとえ誤りであったことが判明した場合においても、本方針に基づいて誠実に真実の懸念を提起する人をサポートします。

違反の疑いを報告した個人に対する報復は固く禁じられており、報復を行う人は解雇を含む懲戒処分の対象となります。

5. 例外

本ポリシーに対する例外はありません。

6. 所管および審査

このポリシーは、全社的なこのポリシーの遵守を保証する責任を負うコンプライアンス担当副社長が所有します。 これは、グローバル ポリシーの作成と管理に関するグローバル ポリシーおよび現代奴隷法に基づく適用要件に従って、毎年見直されます。