

## エレコム サプライヤー行動規範



版管理：エレコムサプライヤー行動規範\_1.0

発行日：2023年12月15日

発行者：エレコム株式会社 サステナビリティ推進課

エレコム サプライヤー行動規範の策定は、エレコムグループとそのサプライヤーが同じ倫理基準を認識し、サプライチェーン全体の取り組みを改善し、共存共栄することを目的としています。その基準として、電子機器業界で広く採用されているRBA\*行動規範 ver7.0 をベースとすることで、国際基準へ準拠しながらも、関係者の理解と負担の軽減を図っています（RBA\*行動規範との差異は巻末参照）。

\*RBA：Responsible Business Alliance

## 1 法令遵守・国際規範の尊重

### 1) 法令遵守・国際規範の尊重

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、理解するプロセス。

## 2 人権・労働

### 1) 強制的な労働の禁止

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、奴隷労働または人身売買は認められない。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、移動すること、またはその受け入れを含む。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たり、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らない。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理解できる言語で記述された雇用契約書が提供されなければならない。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ない。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る。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らない。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る。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らない。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ってはならない。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らない。

### 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

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、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らない。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る。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。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らない。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らない。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らない。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供する。

### 3) 適切な労働時間への対処

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る。労働時間は現地法で定められている限度を超えてはならない。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時間を超えてはならない。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。労働者は7日間に1日以上以上の休暇の取得が認められなければならない。

### 4) 最低賃金と手当の法令遵守

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らない。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らない。懲戒処分として不当に賃金を控除することは認められない。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らない。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する。

### 5) 非人道的な扱いの禁止

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ってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはならない。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らない。

### 6) 差別の禁止

企業は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに取り組まなければならない。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らない。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らない。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らない。これは、ILO差別待遇（雇用および職業）条約（No.111）をふまえたものである。

## 7) 結社の自由、団体交渉権

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らない。労働者および／または彼らの代表者は、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らない。

## 3 社会との共生

### 1) 地域社会との関係構築・協働

地域社会との健全な関係の構築に努め、協力して課題解決に取り組まなければならない。

### 2) サプライチェーンでの関係構築・協働

サプライチェーン全体で健全な関係の構築に努め、持続可能な社会の実現に向けて、サプライチェーンで一体となって協力して課題解決を進めなければならない。

## 4 安全衛生・環境

### 1) 労働安全

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らない。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る。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らない。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らない。

### 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らない。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らない。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る。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らない。

### 3) 労働災害・労働疾病

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らない。

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らない。潜在的な危険源が特定された場合は、企業はその潜在的な危険源を除去または軽減する機会を模索しなければならない。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らない。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らない。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らない。

### 4) 身体的負荷のかかる作業への配慮

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らない。

### 5) 施設の安全衛生

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らない。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十分な広さの個人スペースを提供しなければならない。

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らない。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らない。

## 6) 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らない。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。すべての労働者に対し、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る。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らない。

## 7) 社員の健康管理

従業員と隣人の生活と健康を保護しなければならない。

## 5 リスクマネジメント

### 1) 社会情勢の変化に対応したリスク管理対応

法令遵守、環境、安全衛生\*1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プロセス。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する。

\*1 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。

### 2) 情報漏洩の徹底

すべての従業員とビジネスパートナーのプライバシーと機密情報を確実に保護するために、適切なシステムおよび手順を備えなければならない。また、国境を超えるデータ送信に関する法律を遵守しなければならない。

## 6 コンプライアンス

### 1) 海外を含めたグループ全体のリスク管理体制の構築と全社員の意識向上

経営層が承認し、現地の言語で施設内に掲示された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、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

## 7 環境対策

### 1) 事業における環境負荷軽減

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らない。

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らない。

### 2) 廃棄物・汚染の適正管理と削減

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る。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らない。

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らない。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らない。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らない。

### 3) 資源・水・エネルギーの効率的利用と削減

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らない。

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らない。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らない。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らない。

### 4) 気候変動対策

企業は全社規模の温室効果ガス削減目標を設定しなければならない。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されなければならない。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らない。

### 5) 生物多様性の保全

調達活動を含む事業活動において、生物多様性の保全に努めるものとする。

## 8 製品の安全性・品質

### 1) 製品品質と安全性

製品の品質と安全性が該当する要件を満たしていることを確認し、プロセスと製品に固有の危険からの公衆の生命と健康の保護を行わなければならない。

## 9 公正取引・倫理

### 1) 腐敗防止

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らない。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ンスの方針を保持しなければならない。

### 2) 不適切な利益供与および受領の禁止

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る。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らない。

### 3) 適切な情報開示

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る。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らない。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ない。

### 4) 知的財産の尊重

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らない。

### 5) 公正なビジネスの遂行

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らない。

### 6) 通報者の保護

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\*2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らない。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、保持する必要がある。

\*2 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

### 7) 適切な輸出入管理

公正かつ活発な競争の元で適用される国内外の輸出入関連法規制を遵守し、適切な輸出入管理を行う。

### 8) 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・ディリジェンスを実施しなければならない。

## 10 情報セキュリティ

### 1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とされるサイバー攻撃に備えて、危機管理を行い、ステークホルダーへの影響を最小限に抑える必要がある。

### 2) 個人情報の漏洩防止

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係するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければならない。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らない。

### 3) 秘密情報の漏洩防止

すべての従業員とビジネスパートナーのプライバシーと機密情報を確実に保護するために、適切なシステムおよび手順を備えなければならない。また、国境を超えるデータ送信に関する法律を遵守しなければならない。

エレクトロニクスグループ行動規範	RBA行動規範
<b>全般</b>	
企業	参加企業
<b>2 人権・労働</b>	
<b>1) 強制的な労働の禁止</b>	
<p>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、奴隷労働または人身売買は認められない。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、移動すること、またはその受け入れを含む。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たり、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らない。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理解できる言語で記述された雇用契約書が提供されなければならない。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ない。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る。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らない。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る。そのような場合も、労働者が常にこ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らない。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なくてはならない。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らない。</p>	<p>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、奴隷労働または人身売買は認められない。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、移動すること、またはその受け入れを含む。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たり、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らない。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らない。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ない。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る。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らない。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る。そのような場合も、労働者が常にこ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らない。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なくてはならない。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らない。</p>
<b>4) 最低賃金と手当の法令遵守</b>	
<p>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らない。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らない。懲戒処分として不当に賃金を控除することは認められない。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らない。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する。</p>	<p>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らない。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らない。懲戒処分としての賃金の控除は認められない。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らない。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する。</p>
<b>3 社会との共生</b>	
<b>1) 地域社会との関係構築・協働</b>	
<p>地域社会との健全な関係の構築に努め、協力して課題解決に取り組まなければならない。</p>	(新規追加)
<b>2) サプライチェーンでの関係構築・協働</b>	
<p>サプライチェーン全体で健全な関係の構築に努め、持続可能な社会の実現に向けて、サプライチェーンで一体となって協力して課題解決を進めなければならない。</p>	(新規追加)
<b>4 安全衛生・環境</b>	
<b>7) 社員の健康管理</b>	
<p>従業員と隣人の生活と健康を保護しなければならない。</p>	(新規追加)
<b>5 リスクマネジメント</b>	
<b>2) 情報漏洩の徹底</b>	
<p>すべての従業員とビジネスパートナーのプライバシーと機密情報を確実に保護するために、適切なシステムおよび手順を備えなければならない。また、国境を超えるデータ送信に関する法律を遵守しなければならない。</p>	(新規追加)
<b>7 環境対策</b>	
<b>5) 生物多様性の保全</b>	
<p>調達活動を含む事業活動において、生物多様性の保全に努めるものとする。</p>	(新規追加)
<b>8 製品の安全性・品質</b>	
<b>1) 製品品質と安全性</b>	
<p>製品の品質と安全性が該当する要件を満たしていることを確認し、プロセスと製品に固有の危険からの公衆の生命と健康の保護を行わなければならない。</p>	(新規追加)
<b>10 情報セキュリティ</b>	
<b>1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御</b>	
<p>コンピュータ・ネットワーク上の脅威とされるサイバー攻撃に備えて、危機管理を行い、ステークホルダーへの影響を最小限に抑える必要がある。</p>	(新規追加)
<b>3) 秘密情報の漏洩防止</b>	
<p>すべての従業員とビジネスパートナーのプライバシーと機密情報を確実に保護するために、適切なシステムおよび手順を備えなければならない。また、国境を超えるデータ送信に関する法律を遵守しなければならない。</p>	(新規追加)