

人権に関する方針

目的

この方針の目的は、Entegris, Inc. およびその子会社（以下「インテグリス」または「当社」）の人権に関する原則を定義することです。インテグリスでは、この方針および当社の企業倫理規定を遵守することにより、事業および業務における人権侵害の防止に努めています。

一般原則

インテグリスは事業展開しているすべての国において、人権を認め尊重する努力をしています。当社は、事業所を有する各地において、人権、社会的権利、労働基本権が関わるすべての国内法および国際協定を遵守し、世界各国の主権を尊重しています。インテグリスは、人権尊重の考え方を共有できる取引先とビジネスを行うことを追及しています。

当社の各拠点の従業員は、この方針および当社の企業倫理規定に記載された原則を遵守する責任があり、これらは当社のウェブサイトに掲載され、社内に通達されるとともに、取引先等外部関係者にも共有されています。当社の上層部は、従業員がこの方針を理解し解釈できるよう支援します。インテグリスは、この方針による基準を非常に重要なものと捉えています。従業員によるこの方針の違反は、解雇を含む厳しい懲戒処分につながる可能性があります。

多様性の尊重と差別の排除

インテグリスでは、当社に限らず、取引先の皆様の職場においても、多様性を尊重し、支援し、重視しています。当社ではすべての求職者および従業員に対し、平等な雇用の機会を提供しています。当社は、事業展開している各国の法令遵守を徹底しています。当社では、人種、肌の色、宗教、信条、国籍、民族系統、年齢、身体的または精神的障害、健康状態、遺伝情報、軍人および退役軍人の身分、妊娠状況、性別、性別表現、性自認、性的指向のほか、地域の法規制、条例によって保護対象とされているその他要素の有無を理由とした差別を行いません。

嫌がらせ行為の禁止

インテグリスでは嫌がらせ、差別、および報復行為は不当であり、職場環境を損なうものとして、そのような行為を容認しません。インテグリスではセクシャルハラスメントに限らず、人種、肌の色、宗教、信条、国籍、民族系統、年齢、身体的または精神的障害、健康状態、遺伝情報、軍人および退役軍人の身分、婚姻状況、妊娠状況、性別、性別表現、性自認、性的指向などの要因のほか、地域の法規制、条例によって保護対象とされているその他要素の有無を理由とした嫌がらせが存在しない職場環境の構築に取り組んでいます。

勤務時間および最低賃金の基準

当社の給与および福利厚生は、他社に劣らないものとなるよう努めています。インテグリスでは従業員に対し、法律および労働協約が義務付ける最低賃金額以上の賃金と時間外労働に対する割増賃金を支払っており、また、そうした法律や協約の適用がないケースでは市場の慣行に沿った賃金を支払っています。当社の他社に劣らない給与水準は、職務内容に見合うよう設定されており、従業員の性別、年齢、民族、その他の個人的特徴や信条とは無関係に設定されています。

当社の勤務時間は、現地の法令が定める上限を超過するものではありません。また、緊急時または非常事態の際を除き、1週間の労働時間は60時間を上限としています。インテグリスでは、従業員の連続勤務を6日までとし、7日目は必ず休日とするよう徹底しています。インテグリスは、取引先においても同様の取り組みをされているものと期待しています。

結社の自由

当社の従業員の中には、公認の第三者団体に属する者や従業員代表として選出された者がいます。当社としては、従業員が会社との間に第三者を介在させる必要があるとは考えていないものの、従業員の結社の自由および団体交渉権は尊重しており、事業展開している各国の関連国内法を遵守しています。

インテグリスは、従業員に対して公平であり、個人の尊厳を尊重し、敬意を払うことに努めています。当社では、従業員が自分の意見や懸念、問題について、上司とオープンに話し合い、ともに問題解決に取り組める職場づくりを目指しています。

人身売買の防止

インテグリスは、自社事業だけでなく、サプライチェーンにおいても、強制、拘束(債務による拘束を含む)または年季契約労働、非自主的な囚人労働、奴隷や人身売買による労働力を禁止し、一切容認しません。詳細は、当社の「California Transparency in Supply Chains Act Disclosure Statement (カリフォルニア州サプライチェーン透明法に基づく開示宣言)」を参照してください。また、体罰や体罰を用いるとの脅しを含む、辛辣なまたは非人道的な待遇も禁じています。

児童労働

インテグリスでは、職種を問わず、16歳未満の個人を雇用しておらず、また、18歳未満の従業員が危険な作業や時間外労働、夜間勤務に従事することは禁止しています。当社は、取引先においても同様の取り組みをされているものと期待しています。

強制労働

インテグリスでは、従業員の公文書原本 (政府が発行する身分証明書、パスポート、就労許可証など) を会社として保持することはありません。ただし、従業員から要請があった場合、または、法律で義務付けられている場合には、いつでも返却できる状態でこれを保持することがあります。

当社では従業員が雇用を得るために雇用手数料やその他の関連手数料を支払うことを認めていません。そのような慣行は、従業員が雇用を確保するために発生した負債を返済するため、労働を強制される原因になる可能性があるからです。従業員が雇用を確保するために手数料の支払いを求められた場合、その手数料は従業員に払い戻されるものとします。

紛争鉱物

インテグリスでは、サプライチェーン全体を通して、「紛争鉱物 (コンフリクト・ミネラル)」の責任ある調達が行われていることを約束します。詳細については、当社の「Conflict Minerals Policy (紛争鉱物 (コンフリクト・ミネラル) に関する方針)」をご覧ください。

環境衛生と安全性

インテグリスでは、環境に配慮した事業活動と従業員、訪問者、契約業者、地域その他の関係者にとって安全かつ健全な職場を提供することに努めています。詳細については、インテグリスの「環境・衛生・安全 (EHS) に関するグローバルポリシー」をご覧ください。

実施と申告手順

この「人権に関する方針」は全従業員に通達されており、全従業員が閲覧可能になっています。

この方針に違反する事由があったと考えられる場合は、所定の窓口を通じてそれを報告する必要があります。通報窓口には次のようなものがありますが、これらに限られません。

- 違反が発生した部門のマネージャー
- HRビジネスパートナーまたは人事担当者
- インテグリスの上層部
- 以下のいずれかの方法を利用する:

方法	連絡先
ウェブ ポータル: MySafeWorkPlace	www.mysafeworkplace.com
電話: MySafeWorkPlace	1 800 461 9330
所在地 (米国)	Entegris Compliance Officer P.O.Box 305 Billerica, MA 01821
電子メール	compliance@entegris.com

インテグリスでは、真実との認識を持って誠実に情報提供を行った従業員に対する報復行為を明示的に禁止しています。

当社では、人権に関する取り組みを促すため、取引先に対し、事業展開されている各国および管轄区内で効力を有するすべての法規制に準拠していることを証明するか、または、これに準拠することを契約上合意して頂くことを、定期的に求めています。また、取引先に対して、この方針を遵守することに同意するか、または、独自の方針により人権に関するコミットメントを示して頂くよう求めることがあります。

管理

当社のシニアバイスプレジデント、ゼネラルカウンセル、コンプライアンス統括責任者 (CCO)、および総務部長は、この方針および企業倫理規定の管理、ならびに、報告を受けた違反事由に対する適切な対処について総合的な責任を負います。

人事部および監督者、マネージャーの立場にある者は、職位レベルを問わず、この方針を周知徹底し、公正で安全な職場づくりに向けたインテグリスの取り組みを全面的に支援し、適切な言動を示すとともに、この方針に違反する事由について報告する責任を負っています。

環境と安全衛生部門の監督者、マネージャーは、職位レベルを問わず、この方針の安全面に関する要素を周知徹底し、安全な職場環境を維持するための努力を支援し、適切な言動を明示するとともに、この方針に違反する事由について報告する責任を負っています。