Samsung Electronics
Global Human Rights Principles

人権とは、すべての人間に備わっている基本的な権利と自由です。サムスン電子株式会社（以下、「サムスン」、「当社」、「私たち」）は、人権はすべての人間に帰属するという基本的かつ根本的な原則を、世界中の価値観と事業活動に統合することに尽力しています。

◇私たちのコミットメント

サムスンのグローバル人権原則（以下「本ポリシー」）は、国際人権章典(世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約で構成）、国際労働機関(ILO)の労働における基本的権利及び原則に関する宣言、国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)、OECD多国籍企業行動指針、国連児童の権利条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(CEDAW)，国連人身取引議定書、そして少なくとも当社が事業を展開する国の法律を含む国際的な原則と基準に反映されているすべての人権と労働基準を尊重するという私たちのコミットメントを表明するものです。国際的に認められた人権と国内法の間に矛盾が生じる場合(国内法が中核的労働基準の遵守を明示的に禁止している場合を含む)、当社は、最高水準を尊重する方法を模索するプロセスに従います。

当社は、国連グローバル・コンパクト(UNGC，世界最大の企業持続可能性イニシアチブ)の署名企業であり、また、グローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任に取り組む業界連合である責任ある企業同盟(RBA)のメンバーとして、当社の事業、戦略、企業文化、および経営慣行の内外において、UNGC に定められた10の原則を適用し、RBA行動規範を遵守することに尽力しています。

当社は、社会的、経済的、政治的要因により人権や適切な労働条件が脅かされる可能性のある地域を含む、広大な地域で事業を展開していますが、人権尊重こそが事業運営の最良の基盤であり、当社に付加価値をもたらすと信じています。私たちは、この点において企業として重要な責任を負っていることを認識しており、提供する製品やサービスを含むすべての事業活動において人権を尊重し、私たちの影響力の範囲内でプラスの影響を与えられる範囲で、人権を害さず、人権を促進するというコミットメントを果たすことに尽力しています。当社は、いかなる人権侵害にも加担せず、また、人権侵害を引き起こさないよう、また、当社の事業に関わるすべての個人および団体の人権を尊重するよう、最大限の努力を尽くします。特に、移民労働者、若年労働者、障がい者、女性、恵まれない人々など、脆弱で社会的に疎外されるリスクの高いグループの人権に配慮します。これは当社自身の事業活動に当てはまるものであり、サプライヤーやパートナーにも同様の高水準を求めています。私たちは、UNGPの精神に沿って、人権への取り組みを継続的に更新・改善していくことをお約束します。

本ポリシーは、サムスンとそのすべての事業体（自社工場およびその他の子会社、すべての正社員および臨時従業員、製品およびサービス、サプライチェーン、第三者請負業者および下請け業者、パートナー、再販業者、そして顧客、製品のエンドユーザー、地域社会を含むその他の関連する利害関係者を含む）に全世界で適用されます。また、サムスンはサプライヤーやその他のビジネスパートナーに対し、人権への悪影響を防止、軽減、対処することを含むこれらの原則を遵守することを期待しており、自社の事業において同じまたは同様の基準とポリシーを採用することを強く奨励しています。

◇顕著な人権リスク

サムスンは、ビジネス関係、事業環境、影響力、そして深刻度に基づき、事業活動による人権への影響管理の優先順位付けに努めています。優先順位は時間の経過とともに変化する可能性があることを認識しており、重点分野を定期的に見直しています。当社の活動は、社内外のステークホルダーとの継続的なエンゲージメント、社内評価、第三者監査、苦情処理チャネル、そして人権リスクと影響の評価を通じて特定した、顕著な人権リスクを中心に構成されています。

・労働時間と適切な生活水準の権利

サムスンは、休息と余暇の権利を認め、労働時間と残業時間に関して適用される現地の法令を遵守することを約束します。週間労働時間に関するILO条約第001号、労働時間と休息に関する条約第14号、第106号を遵守することを約束します。すべての残業は自主的なものでなければならず、現地の法律に従って割増賃金が支払われなければなりません。労働者には、休憩時間、シフト間の休息、休日など、十分な休息が与えられ、7日ごとに少なくとも1日の休日が認められなければなりません。サムスンは、労働時間と適切な生活水準の関連性を認識しており、労働者と、労働者に直接扶養されている家族の基本的ニーズを満たす報酬を提供することに尽力しています。従業員の報酬は、最低賃金、残業時間、法的に義務付けられた給付金など、適用される賃金法を遵守して支払われます。労働者の賃金から不法な控除を行ってはならず、正当に賃金控除が行われる場合、労働者には適切な通知がなされなければなりません。サムスンは、サプライヤーにも同様の基準を遵守することを期待しています。

・強制労働と児童労働の防止

サムスンは、特にサプライチェーンの下流層における強制労働と児童労働のリスクを認識しています。あらゆる形態の児童労働と強制労働を禁止しており、サプライヤーの皆様にも、年齢確認を含むリスクへの対応として、徹底したデューデリジェンスを実施するという当社のコミットメントに賛同していただくよう求めています。特定された事例は、社内規定に基づき、細心の注意を払って対応し、被害を受けた個人の権利回復と救済措置の提供を目指しています。サムスンは雇用主負担原則を遵守し、労働者による採用手数料の支払いやその他のILO強制労働指標の発生を防止するために、サプライチェーンパートナーと積極的に監視・協力しています。違反が発生した場合、サプライヤーと連携し、採用手数料の返還を含む問題の是正に向けて、必要に応じて直ちに措置を講じます。危険な作業、残業、夜勤に従事すべきではない若年労働者には特別な保護が提供されます。サムスンは様々なステークホルダーと協力し、児童労働の根本原因の一つである貧困の連鎖に対処するため、若者が有意義な雇用を見つけられるよう支援するプログラムなど、根本原因と既存のリスクに対処するためのパートナーシップやプログラムを実施しています。

・結社の自由と団体交渉の自由

サムスンは、自社およびビジネスパートナーの従業員が自らの選択により労働組合を結成・加入する権利、団体交渉を行う権利、平和的な集会を行う権利、そしてこれらの活動を控える権利を認めています。サムスンは、この権利を制限し、またはその合法的な行使を妨げるいかなる干渉も行わないことを約束します。これには、労働組合の結成または参加を理由とする差別を固く禁じることも含まれます。サムスンは、表現の自由と結社の自由の権利が持続的な発展に不可欠であることを認識し、従業員が報復を受けることなく、意見、懸念、提案を率直に表明することを奨励しています。

・労働安全衛生(OHS)

サムスンは、健康に関する法律や規制、社内規定を遵守し、従業員、請負業者、その他のビジネスパートナーに対し、安全で健康的な職場環境を提供することに尽力しています。私たちは、あらゆる活動において人々に危害を及ぼすリスクを排除し、人々の健康を維持することに尽力しています。これには、労働災害、怪我、健康への影響(メンタルヘルスを含む)、パンデミックといった内

的および外的要因による健康リスクの低減に向けた取り組みに加え、自然災害などの外的安全上の懸念が発生した場合の緊急対応システムが含まれます。従業員を守るため、堅牢な社内管理システムと緊急対応システムを整備しています。安全な職場環境を確保するために、従業員には個人用保護具(PPE)が無償で提供され、OHSトレーニングが定期的に実施されています。従業員は、危険を感じて職場を離れた場合でも、報復を受けない権利と自由を有しています。

・非差別と多様性
サムスンは、自社の業務においていかなる種類の差別もない、多様性と包摂性を備えた職場の実現に尽力しており、取引先に対しても同様の価値観を重視しています。当社は、男女平等や女性労働者のエンパワーメントへの取り組みを含め、雇用関係の全ライフサイクルを通じて、すべての応募者と従業員に平等な機会を提供することに尽力しています。年齢、障害、民族、性別、ジェンダー(社会的性別)、人種、肌の色、宗教、国籍、性的指向、労働組合の加入、またはその他の地位に基づくあらゆる種類の差別は固く禁じられており、容認されません。

・ハラスメントの禁止
サムスンの従業員は、同僚およびすべてのビジネスパートナーに対して、尊厳と敬意をもって接することが求められます。あらゆる形態のハラスメント(セクシャルハラスメント、暴力、無礼で不適切な行為、報復、体罰など）は、年齢、障がい、民族、性別、ジェンダー、人種、肌の色、宗教、国籍、性的指向、労働組合員資格、その他の地位など、保護対象特性を持つ人々に対する差別に基づくハラスメントを含め、厳しく禁止されています。

・AI倫理を含む製品責任
革新的な技術は、社会に良い変化をもたらすために生み出されますが、その設計や、本来の意図とは異なる潜在的な誤用によって、マイナスの副作用が生じる可能性があります。サムスンは、AI倫理委員会、公平性、透明性、説明責任に関するAI原則、そして社会的・倫理的責任を果たすための人工知能に関する研修やパートナーシップの支援などを通じて、責任ある製品設計におけるデューデリジェンスを実施し、製品開発前および開発中に潜在的な人権リスクを把握するよう努めています。地域社会や最終消費者を含む一般市民、特に子どもや障がい者など、より高いリスクにさらされている人々は、当社の事業活動や製品によって危害を受けない権利を有しています。サムスンは、これらの人々の権利を尊重することを約束し、製品のいかなる誤用も容認しません。

・プライバシーと表現の自由を含むデジタル責任
サムスンはプライバシーと表現の自由の権利を尊重し、従業員、ビジネスパートナー、そして最終消費者の個人情報およびデータへの不正アクセス、保管、使用、破壊、改ざん、開示から保護するよう努めています。サムスンのすべての製品とサービスは、透明性、セキュリティ、選択肢を含むプライバシー保護原則、および各国の法律と規制を反映した各国固有のグローバルプライバシーポリシーに準拠して提供され、世界中の消費者のプライバシーを保護しています。私たちのアプローチは、政府を含む顧客がセキュリティ機能を回避または侵害して通信を監視または傍受したり、表現の自由の権利を制限したりできないように、自由な表現、情報へのアクセス、アイデアの交換を可能にする製品とサービスを提供することです。

・環境責任
サムスンは、気候変動が深刻な環境、経済、社会課題であることを認識しており、清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利は普遍的な人権であると認識しています。サムスンの環境戦略は、自社製品の運用および使用から生じる環境リスクに排出量の削減、新たなサステナビリティの取り組みの導入、革新的な技術や製品の開発を通じて対処し、廃棄物、排出物、水の使

用や汚染といった地域社会や人々へのリスクに対処します。

・責任ある鉱物調達を含むサプライヤーの責任
当社の製品の大部分は自社で生産されていますが、深刻な違反のリスクの多くは、サプライチェーンの下流層で蔓延していることを認識しています。当社は、こうしたリスクを管理し、サプライヤーと連携するための取り組みの一環として、統合された作業環境管理プロセスを適用し、サプライヤー行動規範の実施状況を確認および監視しています。当社は、紛争地域および高リスク地域の主要サプライヤーを優先的に選定し、移民労働者に対する強制労働や児童労働のリスク、健康・安全基準、環境、労働時間と賃金、責任ある鉱物管理など、最も顕著なリスクに特に重点的に取り組んでいます。サムスンは、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デューデリジェンスガイダンスに基づいて、紛争の無い鉱物管理システムを確立し、RBA責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）などの専門イニシアチブと協力して、現場での課題に取り組んでいます。

◇人権に関するコミットメントの実施
サムスンは、国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）に基づき、以下の労働と人権に関する枠組みを正式に確立しました。この枠組みは、組織内外における人権デューデリジェンスのプロセスを包括的に管理するための統合的な作業モデルを提供し、事業運営および関係全体における人権リスク要因と侵害を特定、防止、軽減するための重要な手順を組み込んでいます。

・人権ポリシー
サムスンの人権関連ポリシー(概要は下記を参照)はすべて、国際的に認められた人権基準を尊重し、支持する責任を果たすという、当社の対外的および経営トップによるコミットメントの表明であり、従業員、ビジネスパートナー、その他の関係者に対する期待と、これらのコミットメントをどのように実施していくかを規定しています。ポリシーは国際基準に基づいており、その策定と修正は、リスク、社内ニーズ、業界の発展に関する総合的な評価に基づいて行われ、ポリシーの実施をサポートするための社内意識向上活動のプロセスと、透明性と説明責任を高めるための利害関係者への外部コミュニケーションのプロセスに従っています。

・人権教育
組織全体の特定の機能・階層を対象とした定期的な人権研修を通じて、全従業員に人権の重要性を周知し、従業員の権利、従業員の権利を尊重するための会社の取り組み、そして人権侵害の防止と管理のために講じるべき措置について教育を行っています。当社従業員および選定されたサプライチェーンパートナーに研修を提供することで、人権意識の向上と、当社およびビジネスパートナーの事業および企業文化の不可欠な要素となる文化の構築を目指しています。

・人権デューデリジェンス
サムスンは、継続的な改善の原則に基づき、常に変化する社内外の事業環境を考慮しながら、2013年以来、定期的かつ継続的に人権デューデリジェンスを実施しており、今後もこれを継続していくことを約束しています。当社のアプローチには以下が含まれます。

✓社内外のステークホルダーとの連携、社内人権チームによる責任ある企業同盟（RBA）の方法論に基づいた評価と対象調査、RBA の第三者監査、および、影響の大きい市場や当社の影響力が大きい顕著な問題における外部機関主導の人権リスクと影響の評価など、さまざまな手段を通じて、当社の事業活動によって影響を受ける個人やグループに対する当社の事業活動の潜在的および実際の悪影響を評価します。

✓リスクに優先順位を付け、短期、中期、長期の行動計画、専用の社内プログラム、再発防止策などのその他の対策を通じて、組織全体でギャップと発見事項を解消するための手順を実行します。

✓影響評価と第三者監査を通じてポリシーの実施状況を監視し、必要に応じて是正措置を講じることで、講じられた措置が有効であり、危害の防止と良好な結果につながるかどうかを特定します。

✓人権デューデリジェンスの実践を、責任ある調達に努めるサービスプロバイダーやサプライヤーを含むビジネスパートナーにも拡大します。この目標達成に向けて、サプライヤー行動規範の原則に基づいた管理プロセスとシステムを運用しており、このプロセスとシステムは、取引開始前のサプライヤーの人権パフォーマンス評価、ギャップを埋めるための道筋、管理システムの能力強化のための能力構築支援、パフォーマンスの継続的な社内および第三者による検証、そして優れた人権パフォーマンスに対するインセンティブを導入しています。

✓調査結果や外部の動向、ベストプラクティスの進化に応じて、管理システム、プロセス、範囲を定期的に見直し、更新し、拡張します。

・救済のためのアクセス

サムスンは、事業活動における人権侵害への直接的または間接的な加担を防止するため、徹底したデューデリジェンスを実施することに尽力しています。人権侵害が発生し、個人または集団が、当社の行為または不作為により、全部または一部を問わず、当社によって引き起こされた、または直接的に寄与した実際の悪影響を被った場合、当社は、申し立てを速やかに調査し、当社自身または他のステークホルダーと協力して、効果的かつ満足のいく救済措置へのアクセスを提供することに尽力します。重大なケースは、上級管理職にエスカレーションされ、協議されます。再発防止のため、サムスンは根本原因を調査し、必要に応じてシステム、プロセス、および慣行に変更を加えます。サムスンはまた、サプライヤーが悪影響を引き起こした、または助長した場合には、従業員やその他の影響を受けた個人に対する是正措置を実施または協力することを期待しています。サムスンは、合理的な範囲内でサプライヤーやその他のビジネスパートナーと協力し、違反の是正に努め、サムスンの事業に関連する場合には指導とサポートを提供します。サムスンは、UNGPsの有効性基準に基づき、タイムリーなフォローアップ、苦情申立人への苦情処理の進捗状況の報告、異議申し立ての機会の提供など、様々な苦情・フィードバックチャネルを提供しており、サプライヤーやパートナーにも同様の対応を求めています。これらのチャネルは、サプライチェーンの労働者、市民社会、その他の関係するステークホルダーを含む、社内外のステークホルダーに開放されています。当社のチャネルのほとんどは企業レベルで運営されていますが、一部の国では第三者機関と提携し、従業員に追加のチャネルを提供しています。苦情処理チャネルは、年次の従業員満足度調査や、労働組合、委員会、その他のエンゲージメント会議を通じたエンゲージメントなど、当社が運営する他のエンゲージメント・フォーラムのエコシステムを補完するものであると考えています。サムスンは、従業員またはステークホルダーに対するいかなる形態の報復も禁止しており、司法的および非司法的メカニズムへの(従業員またはその他のステークホルダーの)参加やその結果に協力し、妨げないことを約束します。

・透明性のある開示

サムスンは、人権尊重の責任をどのように果たしているか、ポリシーへのコミットメント、そして人権活動の改善・強化のためにどのような取り組みを行ってきたかについて、社内外を問わず、様々なチャネルを通じて定期的に情報開示とコミュニケーションを行っています。これにより、社内外のステークホルダーに対する企業の説明責任が確立されるとともに、当社の情報を評価し、当社と連携し、パフォーマンス向上に向けた取り組みを支援してくれる外部ステークホルダーとのフィードバックループが生まれます。

・ステークホルダーエンゲージメント

私たちは、事業を展開するエコシステムの一部であり、そこに住む人々や地域社会に影響を与えていることを認識しています。そのため、事業活動における人権尊重の推進の一環として、ステークホルダーの皆様とのオープンで積極的かつ直接的なコミュニケーションに尽力しています。この目的のため、当社は、当社の活動によって影響を受ける可能性のある関係者（当社従業員、サプライヤー、地域社会、顧客、株主、政府、投資家、国際機関、市民社会関係者など）を含む幅広い関係者とコミュニケーションを図り、彼らの意見に耳を傾け、関わり、学び、当社の事業運営に彼らの意見を取り入れています。サムスンは、同業他社、市民社会、その他のステークホルダーと連携し、根本原因の解決、解決策の実施、人権擁護の推進を図る様々なマルチステークホルダー・イニシアチブに取り組んでいます。特に深刻な人権侵害には、協働的な取り組みと革新が不可欠であることを認識し、その実現に取り組んでいます。当社従業員、サプライチェーン従業員、移民労働者を含む脆弱な立場にあるグループなどの権利保有者は、監査や(影響)評価インタビュー、そして社内従業員代表との正式なエンゲージメントプロセスを通じて、選定されたプロジェクトに直接、または正当な代表者を通じて関与しています。地域に特化したプロジェクトは、地域レベルの課題への取り組みと経済的機会の創出を目指しています。

◇ガバナンスと説明責任

サムスンは、持続可能な方法で事業を運営し、事業活動において人権へのコミットメントを適切に実行するための社内ガバナンス体制を構築しています。最高意思決定機関である取締役会は、サステナビリティ経営活動を監督し、労働と人権、倫理・コンプライアンス経営、社会貢献、安全衛生、気候変動、環境保護などに関する主要な課題について議論します。取締役会で議論される議題の範囲には、サムスン自身の事業運営だけでなく、サプライチェーンも含まれます。CEOを議長とし、主要な役員で構成されるサステナビリティ経営会議は、持続可能な経営を推進するため、少なくとも年2回開催されます。サムスンのグローバル労働・人権委員会は、社内の8つの機能組織*の幹部と実務担当者で構成され、毎月人権問題について議論しています。議論された事項のうち、優先事項については、主要な経営幹部レベルで決定するため、サステナビリティ経営会議に付議します。経験豊富な上級人権専門家を含む、複数のチームが、この方針の実施に関する日々の責任を管理し、当社の事業およびサプライチェーンにおける違反やギャップに適切に対処しています。

*People Team, Legal Team, IR Team, Corporate Sustainability Center, Partner Collaboration Center, Global EHS Center, Global Technology Research Center, Vendor Operation Improvement TF

本ポリシーは社内外のステークホルダーからの情報に基づいて策定されており、業界のベストプラクティスとステークホルダーの期待に基づいて継続的に更新されます。サムスンは、自社の従業員とサプライチェーンパートナーが当社の原則に準拠する最高水準の行動をとることを期待しています。経営陣は、従業員に期待される水準を伝え、それに沿った行動を確保する責任を負います。

Samsung Electronics