

3M Science.
Applied to Life.™

3Mサプライヤー 責任規範



目次

導入	3
労働	6
健康・安全管理	9
環境	11
倫理	14
管理システム	16

導入

3Mでは、当社の人材、製品、業務のすべてが明るい未来にどのように貢献できるかを総合的に考えています。当社は、持続可能性と環境、社会、ガバナンス(ESG)に対する当社の取り組みが自社の事業にとどまらず大きな影響を持つことを理解しており、環境的・社会的ガバナンスに関して当社と同等の基準をサプライヤーが遵守することを期待します。また、サプライヤーが当社の基準を満たし、その点に関する行動について透明性を保ち、当社と共有するバリューチェーンの変革に協力することを望んでいます。

3Mサプライヤー責任規範(以下「本規範」)は、労働、健康と安全性、環境、倫理、管理システムの各分野において3Mがサプライヤーに期待する基本的な事項の概要を示したものです。本規範は、責任ある持続可能なサプライチェーンに関する当社の企業理念に基づいており、3Mが加入している[国連グローバルコンパクトの10原則](#)およびResponsible Business Alliance (RBA) の行動規範に準拠しています

本規範を遵守するうえで重要なのは、企業はそのすべての活動において、事業を行う場所の法律、規則、規制に完全に準拠する必要があるという理解です。サプライヤーは、法令遵守の仕組みを維持し、自らの事業遂行において法律および規制に準拠していることを示す十分な記録を提示できるようにする必要があります。適用される規制に確実に準拠するために、監視、記録保持、および施行のための手順を実施するものとします。また、3Mはサプライヤーに対し、法令遵守にとどまらず、国際的に認められた基準を活用して当社の持続可能性への取り組みをサポートし、社会的・環境的責任とビジネス倫理を推進することを求めます。

本規範およびそのすべての要件は3Mのすべてのサプライヤーが適用対象であり、3Mのサプライヤーになる、またはサプライヤーであり続けるためには、地域や供給する資材・サービスの種類を問わず、本規範を遵守する必要があります。当社のサプライヤーは、自らの下請業者やサプライヤーによる本規範の原則の遵守について責任を負う必要があります。本規範の要件を自らの従業員、代理店、下請業者、サプライヤーに周知し

てトレーニングすることはサプライヤーの責任です。当社はサプライヤーに対し、要求があった場合は適合状況を当社に通知し、完全な適合のために必要な改善を行うことを求めます。サプライヤーは、必要に応じて3Mまたは3Mが指定したサードパーティプロバイダーによる本規範の履行状況の監視(特定の履行情報の要求を含む)をサポートするものとします。当社では、サプライヤーが定期的に自社と自らのサプライヤーの適合状況を評価することを期待します。

本規範への不適合が判明した場合、3Mは関係するサプライヤーと協力して状況を是正するよう努めます。当社はサプライヤーに対し、3Mへの供給を継続できるように、事業を規範に準拠させるための是正措置計画を策定することを求めます。サプライヤーがそのような計画の策定や実施を怠った場合、3Mはビジネス関係を打ち切る可能性があります。

ただし、サプライヤーは、本規範を遵守するだけでなく、自社の事業および3Mに提供する資材の持続可能性とESGの向上にさらに尽力する姿勢を示すことで、競合他社と差別化できる可能性があ

ります。当社は、すべてのサプライヤーが、責任ある持続可能な事業運営への積極的な取り組みの一環として、適切なポリシーとプログラムを独自に策定して実施し、自らのサプライヤーに対しても同様の対応を求めることを望みます。3Mはサプライヤー責任規範で規定するすべての分野の継続的な改善に取り組んでおり、サプライヤーが自らのプログラムにおいて同様のレベルの取り組みを行うことを期待します。

3Mの[持続可能性目標](#)は、当社自身の業務だけでなく、サプライヤーや顧客を含むより広範な当社のバリューチェーンの持続可能性目標とニーズにも重点を置いています。私たちは、直面する課題を理解し、他者と協力して克服することで、はるかに大きな影響力を発揮できます。私たちが共通して抱える環境的、社会的課題とニーズは、私たちにとって共通の機会であり、力を合わせることで、ビジネス、地域社会、すべての人の生活を向上させることができます。

3M





A. 労働

当社はサプライヤーに対し、適用されるすべての労働および人材関連法を完全に遵守することに加え、労働者の人権を守り、国際社会における理解に従って尊厳と敬意を持って労働者を扱うことを求めます。これには、臨時雇い労働者、移民労働者、学生労働者、契約社員、直接雇用社員、その他あらゆる種類の労働者を含みます。

当社のサプライヤーに適用される労働基準は次のとおりです。

1) 強制労働の禁止

いかなる形態の強制労働も許可されません。これには、債務労働（借金による束縛を含む）や年季奉公労働、軍事労働、非自発的または搾取的な囚人労働、人身売買または奴隷労働が含まれますが、これらに限定されません。また、脅迫、強制、強要、拉致、もしくは詐欺により、労働または役務のために人を輸送、隠匿、募集、移送、または受け入れることも含まれます。施設内における労働者の移動

の自由に対する不当な制限や、会社が提供する施設（労働者の寮、居住区、トイレなど該当するもの）への出入りに対する不当な制限があってはなりません。サプライヤーで働くために入国する労働者の雇用プロセスの一環として、外国人移民労働者には、雇用条件の説明を含む、母語または労働者が理解できる言語で書かれた書面による雇用契約が提供されなければなりません。外国人移民労働者は、出身国を出発する前に雇用契約書を受け取る必要があり、出身国を出発した後は、現地の法律を満たし同等以上の条件を提供することを目的とした変更を

除き、雇用契約書の代替または変更は認められません。すべての労働は自主的なものであり、労働者は、合理的な通知の上であればいつでも自由に仕事を辞めたり、罰則なしで雇用関係を終了することができ、該当する場合は労働者の契約書にその旨が明記されるものとします。サプライヤーは、退職するすべての労働者に関する文書を保持し、適用法に準拠した文書保管手順に従う必要があります。雇用主、およびその代理人や下請業者は、現地の法律を遵守するために労働許可証の保持が必要な場合を除き、身分証明や在留関連の文書（政府発行の身分証

明書、パスポート、労働許可証など)を保持したり、破棄、隠匿、没収したりすることはできません。上記の現地の法律を遵守するために労働許可証の保持が必要な場合も、労働者に対し、いかなる際も自らの当該文書への合理的なアクセスを拒否してはなりません。労働者が雇用を得るために、雇用主や代理人の募集手数料またはその他の関連手数料の支払いを求められることがあってはなりません。労働者が当該手数料を支払ったことが判明した場合、当該手数料は労働者に返還されるものとします。

2) 若年労働者

サプライヤーは、従業員の最低雇用年齢に関する現地の適用法を遵守する必要があります。ただし、いかなる場合もサプライヤーは15歳未満の労働者を雇用したり、その役務を利用したりすることはできません。サプライヤーは労働者の年齢を確認するための適切な制度を実施するものとします。労働者が未成年者であると判明した場合は雇用を終了し、当該企業の経営陣は児童の最善の利益を考慮した適切な是正措置を講じる必要があります。18歳未満の労働者(以下「若年労働者」)は、夜間勤務や残業など、健康や安全を危険にさらす可能性のある業務に従事してはなりません。サプライヤーは学生労働者の適切な管理を行うものとし、そのために、学生の記録を適切に保持し、教育機関を厳格に精査し、適用される法律や規制に従って学生の権利を保護するものとします。また、サプライヤーは、すべての学生労働者に適切なサポートとトレーニングを提供するものとします。現地の法律がない場合、学生労働者、インターンシップ生、見習い労働者の賃金率は、同等または類似の業務を行う他の初級労働者と類似した賃金率にするものとします。

3) 労働時間

労働時間は現地の法律で定められた最大時間を超えてはなりません。また、緊急時または非常時を除き、1週間の労働時間は残業時間を含めて60時間を超えてはなりません。すべての残業は自主的なものでなければなりません。労働者には、病気や家族休暇、医療休暇など、法的に権利が認められている、法律で義務付けられた休憩、休日、休暇を認めるものとします。さらに、労働者には7日ごとに少なくとも1日の休日を与えらるものとします。

4) 賃金と福利厚生

労働者に支払われる報酬は、賃金および労働時間に関するすべての適用可能な法律(最低賃金、残業時間、法律で義務付けられた福利厚生に関するものを含む)に準拠するものとします。最低賃金やその他の適用法の要件を遵守することに加えて、サプライヤーは競争力があり公正な報酬の実現を目指し、これに取り組む必要があります。すべての労働者は、業務内容、資格、その他の職務関連の要素を考慮して、公平な賃金を受け取るものとします。労働者の残業に対しては、現地の法律で義務付けられている場合、通常の時給よりも高率の賃金を支払うものとします。停職処分を伴う重大な違反があり、かつ適用法に準拠している場合を除き、懲戒処分として賃金を減額することは許可されません。サプライヤーは給与期間ごとに、適用法に準拠したわかりやすい賃金明細書を遅滞なく労働者に提供し、実施した作業に対する正確な報酬であることを確認するのに十分な情報を記載するものとします。臨時雇い労働者、派遣労働者、および外注労働者のあらゆる利用は、現地の法律の範囲内および/または会社と労働組合もしくは労働協議会の間で合

意された範囲内(該当する場合)で行うものとします。

5) 差別禁止/ハラスメント禁止/人道的扱い

サプライヤーは、ハラスメントや不法な差別のない職場環境の実現に努めるものとします。

サプライヤーは、すべての雇用慣行(採用、賃金、昇進、解雇を含むがこれらに限定されない)において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認または性表現、民族または国籍、障がい、妊娠、宗教、政治的信条、労働組合への加入、保護対象の退役軍人であるかどうか、保護対象の遺伝情報、婚姻または家族の状況、その他の法的に保護された特性に基づいて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、適用法で定義された宗教的慣習および障がいに対する合理的な配慮を行うものとします。また、労働者または就労候補者に対し、妊娠検査や処女検査、身体検査など、違法な差別的方法で使用される医療検査を受けさせてはなりません。

労働者に対して、過酷または非人道的な扱いは一切行ってはならず、また、そのような扱いを行うよう脅迫してはなりません。これには、敬意を欠いた態度、暴力、性別に基づく暴力、性的またはその他の違法なハラスメント、性的虐待、体罰、精神的または肉体的な強制、いじめ、公衆の面前での辱め、言葉による虐待などが含まれます。これらの要件をサポートする懲戒方針と手順を明確に定義して労働者に伝達し、労働者が不適切な行為を報告できる仕組みを導入するものとします。

6) 結社の自由と団体交渉の自由

労働者および/またはその代表者は、差別、報復、脅迫、ハラスメントを恐れることなく、労働条件や管理慣行に関するアイデアや懸念を経営陣に対して率直に伝達および共有できる必要があります。サプライヤーは、これらの原則に沿って、すべての労働者が自らの選択で労働組合を結成し、加入する権利、団体交渉を行う権利、平和的な集会に参加する権利を尊重するとともに、労働者がそのような活動を控える権利も尊重するものとします。適用法令により結社の自由および団体交渉の権利が制限されている場合、労働者は合法的な代替形態の労働者代表を選出し、参加することが認められるものとします。

3Mは、世界から強制労働、児童労働、人身売買をなくすために、自らの役割を果たすことに尽力しています。この取り組みは、本規範および当社の[人権方針に関する表明](#)に明記されています。当社は、こうした許し難い慣行が当社のサプライチェーンに存在しないことを確認するうえで重要な役割を担っていることを認識しており、サプライヤーに対し、この期待に応えていることを証明できることを求めています。質問や懸念がある場合は、[3MEthics.com](https://www.3methics.com)で当社に伝えることができます。

公認規格(雇用機会均等委員会(EEOC)、経済協力開発機構(OECD)、[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)、[国連グローバルコンパクトの人権と労働に関する原則1〜6](#)、ILOの差別待遇禁止(雇用と職業)条約(第111号)、[SA8000](#)など)は、追加情報の有用な情報源となる場合があります。



B. 健康・安全管理

当社はサプライヤーに対し、健康・安全管理に関するすべての適用可能な法律を完全に遵守することに加え、仕事に関連した偶発的な怪我、死亡、病気の発生を最小限に抑え、安全で健康的な職場環境を育むことを期待しています。サプライヤーは、職場における健康・安全管理の問題を特定し、軽減するための重要な機会として、労働者の意見やトレーニングを継続的に活用する必要があります。

当社のサプライヤーに適用される健康・安全管理の基準は次のとおりです。

1) 労働上の健康・安全管理

労働者が健康・安全上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、過度の騒音、墜落の危険など）にさらされる可能性を特定、評価、および軽減するために、ヒエラルキーコントロールを使用する必要があります。この方法で危険を適切に管理できない場合、労働者には、よく整備された適切な個人用保護具と、そのような危険に関連するリスクに関する教育資料を無料で提供するものとします。

サプライヤーの職場では適切な照明と温度を保つものとします。新生児を養育中の母親や妊婦を本人や子どもにとって危険な労働環境に置かないようにしたり、新生児を養育中の母親に妥当な宿泊施設を提供したりするなど、性差に配慮した措置を講じるものとします。

2) 緊急事態に対する準備

サプライヤーは、緊急的な事態や事象の可能性を特定して評価するとともに、その影響を最小限に抑えるために、緊急時の計画と対応手順（緊急時の報告、従業員への通知と避難手順、労働者のトレーニングと訓練など）を導入する

ものとします。緊急時のための訓練は、少なくとも年に1回、または現地の法律で義務付けられている頻度のいずれか厳しい頻度で実施するものとします。緊急時の対応計画には、少なくとも、適切な火災検知および消火設備（消火器のアクセスとメンテナンスを含む）、適切な出口設備、緊急時対応者の連絡先情報、復旧計画を含める必要があります。こうした計画や手順は、人命、環境、財産への被害を最小限に抑えることに重点を置くものとします。非常出口扉、階段、経路は明確に表示され、障害物がないようにする必要があります。

3) 業務上の傷害および疾病

業務上の傷害および疾病を防止、管理、追跡、報告するための手順およびシステムを備えるものとします。これには、労働者からの報告の奨励、傷害および疾病の事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の調査、その原因を排除するための是正措置の実施、労働者の職場復帰の促進を行うための規定が含まれます。サプライヤーは、労働者が差し迫った危害から逃れ、状況が緩和されるまで職場に戻らないことを許可するとともに、報復を恐れることなく職場に戻れるようになるまで回復する時間を与えるものとします。

4) 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的因子へのばく露は、ヒエラルキーコントロールに従って特定、評価、管理されなければなりません。危険を適切に管理できない場合、労働者には、よく整備された適切な個人用保護具を無料で提供し、使用させるものとします。サプライヤーは労働者に安全で健康的な労働環境を提供し、労働者の健康と労働環境を継続的かつ体系的に監視することでその環境を維持する必要があります。サプライヤーは、業務上のばく露によって労働者の健康が害されているかどうかを定期的に評価するために、労働衛生モニタリングを行うものとします。労働衛生保護プログラムを継続的に実施し、これらの危険に関連するリスクに関する教育資料を当該プログラムに含める必要があります。

5) 肉体的に過酷な仕事

肉体的に負担の大きい作業(手作業による材料の取り扱い、重量物の持ち上げや持ち上げ作業の繰り返し、長時間の立ち作業、何度も反復する作業や力仕事の多い

組み立て作業など)による危険に対する労働者のばく露を特定、評価、管理する必要があります。

6) 機械の安全保護

製造機械およびその他の機械は、安全上の危険性について評価するものとします。機械が労働者に怪我の危険をもたらす場合には、物理的なガード、インターロック、バリアを設け、適切に維持管理しなければなりません。

7) 衛生、食料、住居

労働者が、清潔なトイレ施設、飲料水、衛生的な食品の調理、保管、食事施設(食堂)をいつでも利用できるようにする必要があります。サプライヤーまたは人材派遣会社が提供する労働者の寮は、清潔で安全な状態に維持され、適切な緊急出口、入浴およびシャワー用の温水、十分な照明、適切な空調設備、私物と貴重品を保管するための個別の安全な場所、適切な個人スペース、および適切な入退室権限が提供されるものとします。

8) 健康・安全に関するコミュニケーション

サプライヤーは、職場において労働者がさらされるすべての危険(機械的、電氣的、化学的、火災、物理的危険を含むがこれらに限定されない)を特定し、労働者の言語または労働者が理解できる言語で、職場における健康・安全に関する適切な情報とトレーニングを労働者に提供するものとします。健康・安全に関する情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が識別してアクセスできる場所に配置する必要があります。健康情報およびトレーニングには、性別や年齢など、該当する人口統計的属性に対する特定のリスクに関する内容を含める必要があります(

該当する場合)。トレーニングは、作業開始前および作業開始後も定期的に、すべての作業員に対して行います。労働者に対し、報復を恐れることなく安全上の懸念を表明することを奨励するものとします。

当社は職場における健康・安全管理を重要視しており、サプライヤーにも同様の対応を期待しています。作業現場の安全に関する課題がある場合は、3Mがサポートできる可能性があります。当社は何十年にもわたり、[労働者の健康・安全管理に関するソリューション](#)の開発に取り組んできました。いつでも[ご連絡](#)いただき、より安全な職場を実現するためにどのように協力できるかご相談ください。

[ISO 45001](#)や[労働安全衛生に関するILOガイドライン](#)などの広く認められている管理システムは、追加情報の有用な情報源となる場合があります。



C. 環境

3Mは、世界クラスの製品を生産するうえで、環境に対する責任が不可欠であると認識しています。サプライヤーは、適用されるすべての環境関連法に完全に準拠することに加え、環境に対する責任を業務に組み込むものとします。また、サプライヤーは、環境に対する影響の実態と可能性を特定し、労働者と公衆の健康と安全を守りながら、地域社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑える必要があります。

当社のサプライヤーに適用される環境基準は次のとおりです。

1) 環境に関する許可と報告

環境に関する必要なすべての許可（排出モニタリングなど）、承認、登録を取得し、保持するとともに最新の状態に維持する必要があります。また、サプライヤーは運用および報告の要件を遵守する必要があります。

2) 有害物質

人または環境に危険を及ぼす化学物質、廃棄物、その他の物質は、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用、廃棄を確実にを行うために識別、表示、管理するものとします。また、有害廃棄物のデータを追跡し、文書化する必要があります。

3) 固形廃棄物

サプライヤーは、危険でない固形廃棄物を識別、管理、削減、リサイクルし、責任を持って処分するた

めの体系的なアプローチを実施するものとします。また、廃棄物のデータを追跡し、文書化する必要があります。

4) 大気排出

業務により発生する揮発性有機化学物質、エアロゾル、腐食性物質、粒子状物質、オゾン層破壊物質、燃烧副産物の大気排出は、排出前に特性を評価し、定期的に監視、制御、および必要に応じて処理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って効果的に管理するものとし、サプライヤーは、大気排出制御システムの性能を定期的にモニタリングしなければなりません。

5) 物質に関する制限

サプライヤーは、製品および製造における特定の物質の禁止または制限に関するすべての適用法、規制、および3Mの要件（リサイクルおよび廃棄のための表示を含む）を遵守するものとします。サプライヤーは、詳細なレポート（全組成、規制情報、物質の認証を含む）を3Mに提供する必要があります。この情報は、3Mが物質に関して必要な法規制上の分析を実行し、3M社内の製品管理および化学物質管理方針に準拠するために必要です。

6) 水管理

サプライヤーは、水源、水の使用、排水について文書化、特性評価、およびモニタリングを行い、汚染経路を管理する水管理プログラムを実施するものとします。すべての廃水は、排出または処分する前に、必要に応じて特性評価、モニタリング、制御、および処理する必要があります。サプライヤーは、廃水処理および封じ込めシステムの性能を定期的にモニタリングし、最適な性能と適切な規制遵守を実現するものとします。

7) エネルギー消費と温室効果ガスの排出

エネルギー消費量と、スコープ1および2のすべてのカテゴリとスコープ3の重要なカテゴリの温室効果ガス排出量を追跡、文書化、報告する必要があります。サプライヤーは、企業全体としての温室

効果ガス削減絶対量の目標を設定して報告するとともに、エネルギー効率を改善し、エネルギー消費量と温室効果ガスの排出量を最小限に抑える方法を実施するものとします。

8) 汚染防止と資源保全

汚染物質の排出および放出、ならびに廃棄物の発生は、発生源において、または汚染防止装置の追加、製造/保守/施設におけるプロセスの変更、その他の手段により、最小限に抑えるか、排除する必要があります。天然資源（水、化石燃料、鉱物、原生林産物など）の使用は、循環型経済を支援する慣行によって削減するものとします。これは、製造/保守/施設におけるプロセスの変更、材料の代替、再利用、使用量の節約、リサイクル、その他の正当な手段によって達成するものとします。



9) 輸送

サプライヤーは、商品および資材の輸送に適用されるすべての法律を遵守するものとします。危険物*を取り扱う場合、サプライヤーは、航空、海上、または陸上貨物に適用される輸送規制についてトレーニングを受け、それに従うことが求められます。サプライヤーは、汚染を削減し、エネルギー効率を向上させる輸送プログラムを実施する必要があります。

*危険物とは、規制当局（米国運輸省、国際海事機関の国際海上危険物規程など）によって、商業輸送時に健康、安全、財産に大きなリスクをもたらすと判断され、そのように指定された物質または材料を指します。

10) 再生可能材料の責任ある調達

サプライヤーは、原産国から合法的に伐採/抽出、調達、輸送、輸出された森林由来の製品および材料のみを3Mに提供するものとします。サプライヤーは、適用される世界的規制に準拠し、[3M林産物調達方針](#)の要件を満たす方針と管理システムを採用し、自社のサプライヤーにも同様の対応を求める方法を策定するものとします。これには、収穫/抽出源まで遡ることができるサプライチェーンの完全なトレーサビリティに関する情報（産物が収穫/生産されるすべての土地区画の地理的位置に関するデータ、工場の識別、サプライチェーン内の材料と処理の第三者認証など）を維持し、要求に応じて3Mに提供することが含まれます。

11) 鉱物の責任ある調達

サプライヤーは、懸念鉱物（タンタル、スズ、タングステン、金、コバルト、雲母、その他の高リスク鉱物など）を含む製品と材料を調達す

るための方針および精査管理システムを採用するものとします。これには、鉱物が、経済協力開発機構（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ィリジェンスガイダンスなどの広く認められている精査の枠組みに加え、[3Mの責任ある鉱物調達方針](#)に従って調達されていることを合理的に保証するための、採掘源まで遡ることができる加工流通過程の管理が含まれます。

気候変動、水質と水不足、エネルギーの入手可能性などの地球規模の環境問題は、地球上のすべての企業とすべての人々に影響を及ぼします。3Mは、[持続可能性目標](#)を通じて、原材料の使用/廃棄、水とエネルギーの使用、温室効果ガスの排出量の削減に取り組んでいます。同様に、当社はサプライヤーに対し、責任ある方法で環境への影響を削減する機会を見つけ、そのために行動することを期待します。当社は、サプライヤーと協力して世界に好影響を与える機会を喜んで受け入れます。サプライヤーは、3M調達カテゴリ責任者と協力して潜在的な機会について取り組む必要があります。

[ISO 14001](#)や[国連グローバルコンパクトの環境に関する原則7～9](#)などの広く認められている管理システムは、追加情報の有用な情報源となる場合があります。



D. 倫理

当社のサプライヤーとその代理店は、適用されるすべてのビジネス倫理関連法に完全に準拠することに加え、社会的責任を果たし、市場で成功を収めるために、最高水準の倫理規範を遵守するものとします。

当社のサプライヤーに適用される倫理基準は次のとおりです。

1) 誠実なビジネス

すべてのビジネス上のやり取りにおいて、最高水準の誠実さを維持しなければなりません。サプライヤーは、あらゆる形態の贈収賄、汚職、強要、横領を禁止する方針を定めるものとします。すべての商取引は透明性を持って行われ、サプライヤーの会計帳簿および記録に正確に反映されるものとします。汚職防止法（英国賄賂防止法、米国海外腐敗行為防止法、ブラジル腐敗防止法を含むがこれらに限定されない）を確実に遵守するために、監視および執行手順を実施するものとします。サプライヤーは、請負業者またはその

他の第三者と契約する前に、リスクベースの適切な精査を実施し、当該第三者が本規範および汚職防止法に準拠していることを確認する必要があります。

2) 汚職防止

サプライヤーは、3Mに代わって業務を行う際、適用されるすべての贈収賄防止法を遵守するものとします。サプライヤーは、いかなる形態の贈収賄、キックバック、汚職、強要、マネーロンダリング、横領にも関与しないものとします。賄賂または不当もしくは不適切な利益を得るためのその他の手段は、約束、申し出、許可、贈与、または受領してはなりません。この禁止事項には、ビジネスを獲得または維持するため、任意の個人

にビジネスを誘導するため、任意の個人の雇用を誘導するため、またはその他の方法で不適切な利益を得るために、直接的または第三者を介して間接的に、価値のあるものを約束、申し出、許可、贈与、または受領することが含まれます。

3) 贈答品および接待

サプライヤーは、3Mの従業員によるサプライヤーに関する決定に影響を与える、または影響を与えと思われるような贈答品、食事、または接待を、3Mの従業員に提供してはなりません。ビジネス上の意思決定は公正かつ客観的な基準に基づいて行う必要があります。3Mの従業員への贈答品、食事、または接待の提供は、控え

めな金額で、頻度が低く、現金または現金同等物ではなく、評判を傷つけない場所で行われ、不適切な影響力があるようには見えず、慣習的なビジネス慣行に準拠しており、そのような贈答品、食事、または接待がサプライヤーの社内方針や法律に違反しない場合に限ります。

4) 利益相反

サプライヤーは、実際の利益相反または利益相反とみなされる可能性のある取引を3Mの従業員と行ってはなりません。利益相反とは、個人の利益または関係が、3Mのために個人が下す決定に不適切な影響を与える、または不適切な影響を与えるように見える状況を指します。3Mの従業員とサプライヤーの間で利益相反が生じているとみなされるだけでも、3Mのビジネス上の利益と評判に悪影響を及ぼす可能性があります。

5) 情報の開示

すべての商取引は透明性を持って行われ、サプライヤーの帳簿および記録に正確に反映されるものとします。サプライヤーは、適用される規制および業界の慣行に従って、労働、健康・安全管理、環境対策、事業活動、体制、財務状況および業績に関する情報を開示するものとします。記録の偽造、または状態や慣行の虚偽の表明は認められません。

6) 知的財産

サプライヤーは、知的財産権を尊重するとともに、知的財産権を保護しながら顧客とサプライヤーの情報が確実に保護される方法で技術とノウハウが移転されるようにするものとします。

7) 公正なビジネス、広告、競争

公正なビジネス、広告、競争の基準を守るものとします。

8) 報告、身元の保護、報復の禁止

サプライヤーは、従業員の懸念や苦情に対処するための適切なプログラムを備えるものとします。このプログラムは周知され、機密性が保護され、法律で禁止されていない限り懸念の提起や報告の匿名性が認められ、従業員を報復から保護するものとします。

9) プライバシー

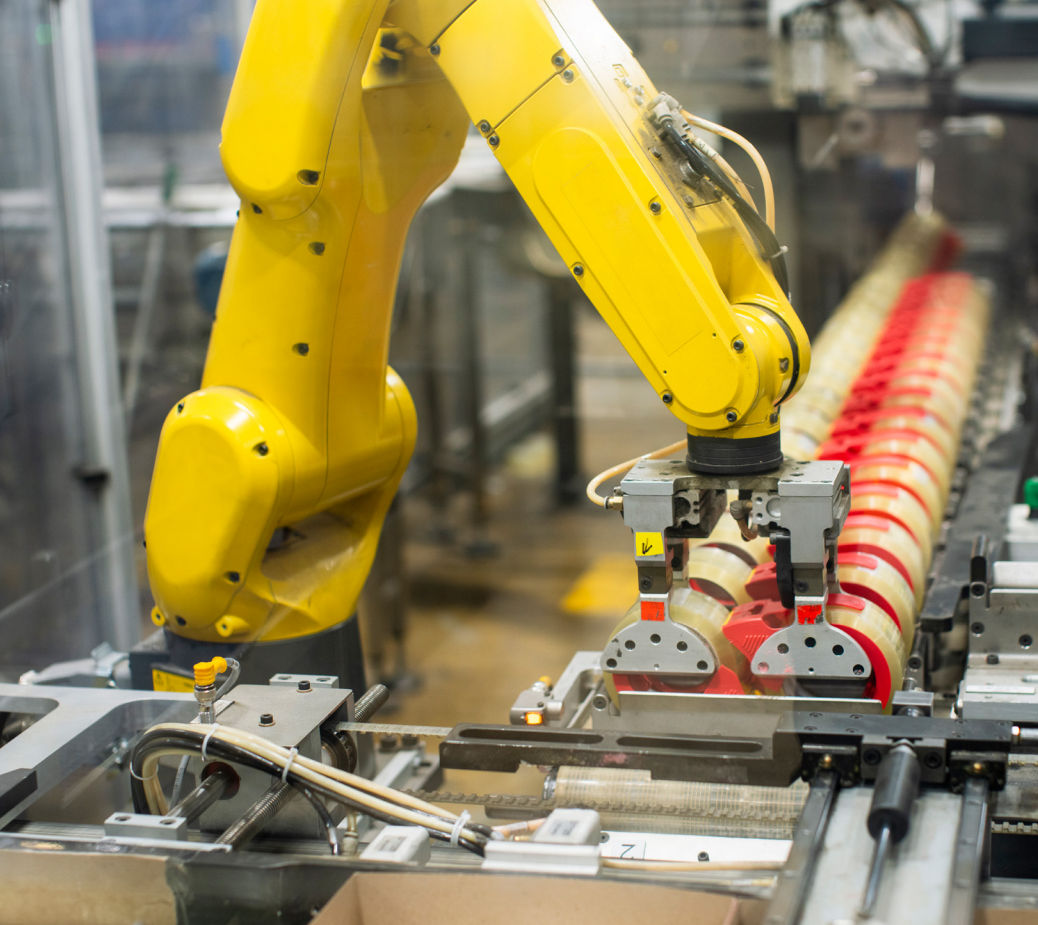
サプライヤーは、自社のサプライヤー、顧客、消費者、従業員など、取引を行う相手全員の個人情報保護を保護するものとします。サプライヤーは、個人情報を収集、保存、処理、転送、共有する際には、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法律と規制要件を遵守するものとします。

10) 人工知能 (AI)

サプライヤーは、AIの使用 (収集、処理、使用、または保持するデータ、使用するAIツールまたはモデル、それらのAIツールの出力と使用を含む) に関して透明性を保つものとします。サプライヤーは、AIの使用に際して、適用される法律および規制要件、ならびに本3Mサプライヤー責任規範に規定されている適用される3Mの基準を遵守するものとし、3Mからの事前の書面による同意がある場合にのみ、3Mへのまたは3Mに代わる材料またはサービスの供給にAIを利用するものとします。

3Mは、あらゆる業務において妥協のない誠実さと正直さを持って業務に取り組んでいます。3Mを代表するすべての従業員とその他個人に期待される内容については、[3M行動規範](#)に明確に定義されています。当社がサプライヤーである貴社と取引することを選択した場合、両社の行動と評判は関連付けられます。したがって、最高水準の倫理観を保つことは、両組織にとって最大の利益となります。

[腐敗の防止に関する国際連合条約](#)および[国連グローバルコンパクトの腐敗防止に関する原則10](#)は、追加情報の有用な情報源となる場合があります。



E. 管理システム

サプライヤーは、(a) サプライヤーの業務、製品、サービスに関連して適用される法律、規制、顧客要件への準拠、(b) 本規範の遵守、および(c) 本規範に関連するリスクの特定と軽減を確実に行うために設計された管理システムを採用または確立するものとします。また、当該管理システムは、本規範のあらゆる面において継続的な改善を促進する

管理システムには以下の要素を含めるものとします。

1) 会社のコミットメント

サプライヤーの精査と継続的改善への取り組みを確認し、経営幹部によって承認された、人権、健康・安全管理、環境、倫理に関する方針の表明です。方針の表明は公表され、アクセス可能なチャネルを通じて労働者が理解できる言語で労働者に伝えられるものとします。

2) 経営責任と説明責任

サプライヤーは、管理システムとその関連プログラムを実施する責任を負う上級管理職および会社

代表者を明確に特定するものとします。上級管理職は、管理システムの状況を定期的にレビューします。サプライヤーは、自社のサプライヤー責任規範に十分かつ適格なリソースが割り当てられていることを評価するプロセスを備えるものとします。

3) 法的要件および顧客要件

本規範の要件を含む、適用される法律、規制、および顧客要件を特定、監視、追跡、および理解するためのプロセス。

4) リスクアセスメントとリスク管理

サプライヤーの業務に関連する、法律、コンプライアンス、環境、健康・安全管理、労働慣行、および倫理上のリスク(人権や環境への悪影響のリスクを含む)を特定するプロセスです。サプライヤーは、各リスクの相対的な重要性を判断し、適切な手順を策定し、特定したリスクを管理するための規制を実施し、規制準拠と本規範の遵守を確実に行うものとします。サプライヤーは、製造拠点、供給元、材料を含むサプライチェーンの変更について3Mに通知するものとします。

5) 改善目標

サプライヤーは、本規範に対するサプライヤーの遂行実績を向上させるために、書面による遂行目的、遂行目標、実施計画(目標達成に向けたサプライヤーの遂行実績の定期的な評価を含む)を確立するものとします。

6) トレーニング

サプライヤーの方針、手順、改善目標を実施し、適用法および本規範の要件を満たすためのトレーニングプログラムです。すべての新入社員に対してトレーニングを実施し、関連情報とスキルを常に最新の状態に維持できるように継続的なプログラムを実施するほか、管理者向けに対象を絞った特定のトレーニングも実施するものとします。

7) 伝達

サプライヤーは、サプライヤーの方針、慣行、期待、パフォーマンスに関する明確かつ正確な情報を労働者、サプライヤー、顧客に伝達するためのプロセスを確立するものとします。

8) 労働者/利害関係者の関与と救済措置の提供

サプライヤーは、関連する場合または必要な場合に、労働者、その代表者、およびその他の利害関係者との継続的な双方向コミュニケーションのプロセスを確立するものとします。このプロセスは、本規範に規定する運用慣行と条件に関するフィードバックを得ることで、本規範の遵守を支援し、継続的な改善を促進することを目的とします。従業員/労働者には、仕返しや報復を恐れることなく苦情やフィードバックを提供できる安全な環境を与えるものとします。

9) 監査と評価

サプライヤーは少なくとも2年ごとにESG評価を実施するものとします。評価の目的は、法的および規制上の要件と本規範の内容の適合（社会的・環境的責任、健康・安全上の責任、および倫理的責任に関連する顧客の契約上の要件を含む）を確認することです。サプライヤーは、このような自己評価を少なくとも2年に1回実施するものとします。3Mは、リモート監査またはオンサイト監査を通じてサプライヤーの施設を評価する権利を留保します。これには、3M主導の監査および/または3Mが承認したサードパーティ主導の監査が含まれる場合があります。関連する自己評価を完了して提出することをサプライヤーに要求する場合があります。サプライヤーはこれに協力し、リソース/施設を利用できるようにする必要があります。3Mは、監査プロセス中の完全な透明性、つまりすべての文書と情報の正確かつ誠実な開示を要求します。あらゆる形態の贈収賄、汚職、詐欺、記録の改ざんは固く禁止されています。

10) 是正措置プロセス

内部または外部の評価や監査、検査、調査、レビューによって特定された欠陥を適時に修正するプロセスです。是正措置は、欠陥がいつどのように是正されたか、改善を継続するための適切な計画、および監視の責任者を示す行動計画として文書化するものとします。欠陥が修正され、行動計画が維持されていることを確認するために、3Mまたは3Mの担当者がフォローアップのリモート評価またはオンサイト監査を実施する場合があります。

11) 文書と記録

正確な帳簿と記録を保つためのプロセスと管理、および規制準拠と会社要件への適合を確実に行うための文書と記録の作成と維持、さらにプライバシーを保護するための適切な機密保持が求められます。文書には、ライセンス、許可証、認証、方針と手順、従業員と施設の記録などが含まれますが、これらに限定されません。必要な文書は保管され、3Mまたは3Mが任命した担当者からの要求に応じて提供されるものとします。この要件は、施設が使用する第三者の雇用代理業者にも適用されます。

12) サプライヤーの責任

3Mサプライヤー責任規範の要件を上流層のサプライヤーに伝達し、サプライヤーに対して本規範または本規範と実質的に一致する要件に準拠するための管理システムと慣行の採用を要求するプロセスです。

3Mは、あらゆる複雑なプログラムの管理を達成し維持するには、堅牢で包括的な管理システムが必要であると考えています。このような期待事項を一度確認して実装するだけでは、継続的な適合性を確保するには不十分です。当社の最も有力なサプライヤーは、これらの慣行を自社の文化と日常の行動へと制度化して取り入れ、実施状況を継続的に監視して改善するシステムを導入するとともに、自社のサプライヤーも同様の取り組みを行っていることを保証することで、本規範の遵守に対する責任を実証します。

[OECD多国籍企業行動指針と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ド](#)は、強力な管理システムの構築、実装、維持をサポートする有用な情報源です。

ご不明な点は、3M.comの[サプライヤーリソースページ](#)を参照してください。

3Mでは、すべての従業員および3Mと関わりのある個人に対し、[3MEthics.com](#)で不正行為の疑いを報告したり、コンプライアンスに関する質問をしたり、声を上げたりすることを奨励しています。懸念を報告しても報復を受けることはありませんので、ご安心ください。大半の国では、このシステムを使用して懸念事項を匿名で報告できます。

