

SEMI グローバル行動規範

尊重・包含・寛容

2021年7月作成

CEOからのメッセージ

正しいことを行うことは、SEMIの持つ最も重要な価値のひとつです。グローバルな業界コミュニティの中でSEMIの従業員や管理者として、会員企業のビジネスを高めるサービスを提供できるよう私たちは毎日努力しています。

正しいことを行うと言う時、それが何を意味するかは私たちにとって明白です。正しい倫理観を持って誠実にサービスや支援を提供することばかりでなく、行動規範に則って全体的に事業を行っているかどうかを常に監視することも意味しているのです。

SEMIで働くことは、SEMIの価値観を堅持し本文書に概説されている行動規範に則り行動することに真剣にコミットすることを意味するのです。SEMIの価値観を堅持しSEMIを最高のサービスプロバイダーとすることの一助となっていることに対し、心より皆さんに感謝いたします。



Ajit Manocha
SEMI 会長兼 CEO

はじめに

まず基本的な原則として、グローバルな非営利業界団体であるSEMIは最も高いレベルの倫理的基準に従わなければなりません。SEMIの会員企業やボランティアの方々からSEMIをサポートするのは、SEMIがその使命を果たしリソースの良き管理者となり最高の行動基準を堅持しているという点において、SEMIを信頼しているからです。社会的信頼を維持することは、SEMIの存在の核となるものです。それゆえ、法を遵守することは最低基準の行動と見な

されます。SEMIは、さらに法の精神を捉え、私たちの行動が社会の期待に常に沿うよう務めなければなりません。

SEMIは、従業員全員が尊重と尊厳を持って処遇されるポジティブなプロ集団の職場環境の維持に真摯に取り組んでいます。私たちは、職場におけるオープンで透明度の高いアプローチが重要であると信じており、ポジティブで健康的、安全で安心できる職場環境を提供することに真摯に取り組んでいます。

SEMI の倫理的原則および核となる価値観

- 正直
- 誠実さと透明性
- 信頼
- 他者の尊重
- 順応性
- 責任
- 法の遵守
- 他者への共感
- 協力
- 行動規範へのコミットメント
- 顧客中心主義

判断を下すことと行動規範

判断を下す場合には、以下の点を自問してください。

- 法律に沿っているか？
- SEMI の行動規範に則っているか？
- SEMI の価値観と倫理観を反映しているか？
- 他者の権利を尊重しているか？
- 自分の行動や判断は、人に知られても望ましいか？
- ひとつでも確信が持てない場合は、人事課にご相談ください。

報告する／発言する

SEMI では、従業員全員に対し、疑念があれば質問し報復を恐れることなく問題点を指摘することを奨励するものであり、真剣かつ徹底的にそのような報告を調査することを約束するものです。

従業員は、非倫理的行動や違法行動、疑わしい行動の疑念があれば直ちに報告する義務があります。SEMI は、善意に基づいて不適切だと思われる行動を報告した者や調査や監査を支援した者に対する報復を許容するものではありません。善意に基づき懸念を報告した従業員が雇用に関する不利な取り扱いを受けることは決してありません。不利な取り扱いには以下が含まれます。

- 不公平は解雇・降格・停職
- 昇格・配置転換・その他の雇用手当等の不公平な拒絶
- 直接的であれオンライン上であれ、いじめやハラスメント
- 排他的な行動
- 個人を特定する不公平な取り扱い

懸念を報告するには：

- 上司に相談する
- 人事課まで 408-943-6919 から電話で相談する
- 社外の匿名ホットラインに電話で相談する

ウェブページからアクセスするか、メールや電話でこのサービスを利用することができます。このサービスは複数の言語（中国語、日本語、韓国語、ヒンズー語、ドイツ語、フランス語）で 24 時間利用可能です。

ウェブサイト：

www.lighthouse-services.com/semi

メール：reports@lighthouse-services.com

米国内のフリーダイヤル： 877-472-2110

その他の国からのフリーダイヤル： 800-603-2869

苦情が提出されると、Lighthouse は SEMI の方針に従い、SEMI が指名する調査担当者に報告書を転送します。法的に許される範囲において、Lighthouse は報

告者の身元を保護しますが、提供される情報によっては、調査の段階で身元が判明してしまう場合がある点に留意してください。

平等な機会

SEMI は、相違点があることは当組織および業界の大きな強味となるので、これを歓迎・支援するものです。SEMI は平等な機会を提供する雇用者です。

SEMI は、従業員や就職希望者に対し、人種、民族性、肌の色、宗教、性別・性別表現、年齢、国籍、性指向、結婚歴、軍務経験、妊娠あるいはこれに関する条件（授乳を含む）、障害、LGBTQIA+ アイデンティティ、その他の保護されるべき特性を理由とする差別を決して行うものではありません。

SEMI は、当組織内および業界内における多様な労働力、包含的な労働力をサポートすることに真摯に取り組んでいます。SEMI は、公正で公平な求人、雇用、新人研修、雇用継続、昇格、解雇を確実に実施するよう努力しています。これには、所属意識を提供するため、連絡や出版物における包含的な表現を用いることが含まれます。

ハラスメントやいじめを許さない

SEMI では、性的ハラスメントやいじめを含め、あらゆるハラスメントを決して許容しません。

SEMI の従業員は、他の従業員、クライアント、ビジネスパートナー、その他の利害関係者を常に尊厳と尊重を持って処遇するものです。

物理的、性的、言語的、その他を含むあらゆる種類のハラスメントが禁じられており、このような行為は解雇を含め懲罰の対象となります。

ハラスメントには、高圧的あるいは敵対的な職場環境を生み出すことになる、実際の行動、言葉、書かれた表現、物品等が含まれ、これには以下のようなものがあります。

- 大声で呼びつける、ばかにする
- 物理的な暴力や脅し
- 求められていない、性的な誘い、招待、コメント
- 人種、性別、その他のアイデンティティのような保護されるべき特性に言及する、求められていないコメント
- 侮蔑的、人種差別的、性的な画像や仕草などの視覚的表示
- 暴力や求められていないのに触れること等を含め、物理的な行動
- 雇用の条件や不利益な結果を避けるために性的な要求に従うよう求める脅しや要求

いじめ

SEMI は、従業員・契約従事者・顧客が、いじめのない安全で互いを尊重する環境で働けるようにすることに真摯に取り組んでいます。いじめには以下が含まれます。

- 悪意あるうわさやゴシップを拡散すること
- 誰かを社会的に疎外・孤立させること
- 実現不可能な成果を求めること
- 必要な情報を隠すことや、誤った情報を意図的に提供すること
- 脅かすこと
- 仕事を妨げること
- 訓練・休暇・昇格を不公平に拒絶すること
- 仕事のガイドラインを常に変更すること
- 侮蔑的なジョークやメールを送ること
- 特定の人物を常に批判したり、けなしたりすること
- 個人の私物や仕事上の機器等を勝手にいじること

利益相反

SEMI の役員、ディレクター、従業員は、自己の利益が SEMI の利益、会員企業／クライアントの利益、関連組織の利益と相反するようにすることや、あるいは相反するように見えることがないようにしなければなりません。SEMI の役員、ディレクター、従業員は、当組織外の組織とのいかなる取引においても SEMI を代表することを避けるよう注意しなければなりません。SEMI の役員、ディレクター、従業員は、個人的な事業や利

益を進めるために、SEMI、その会員企業／クライアント、関連組織との結びつきを利用することを避ける必要があります。

従業員は、見かけ上の利益相反を含め、実際的あるいは潜在的な利益相反を作り出す可能性のある関係・関連性・活動を上司及び SEMI 人事リソース部に開示することが求められます。

SEMI を代表する対外的コミュニケーション

SEMI CEO/ 会長、CFO/ オペレーション担当副会長、CMO のみがマスコミや法規制当局に対して、SEMI を代表する権限があります。情報やインタビ

ューの要請等については、SEMI の最高マーケティング責任者に連絡する必要があります。

守秘義務

SEMI 及びその従業員は、占有情報の機密を守るものです。占有情報には、開示された場合、SEMI、顧客、ビジネスパートナーを害する可能性のある非公開情報全てが含まれます。

機密情報には以下が含まれます。

- 顧客・クライアントの一覧
- サプライヤーの一覧
- 価格情報
- 契約条項
- 企業方針や手続き
- 財務報告書
- マーケティングプランやマーケティング戦略
- 企業秘密
- 開示された場合 SEMI、顧客、パートナーを害する可能性のあるその他の情報

プライバシー

SEMI は、国際的プライバシー保護法ばかりでなく、事業を行う国々の要件も遵守します。従業員は全員、情報の機密性及び非開示の条項を含む同意書に署名します。

SEMI 及びその従業員は、以下の個人情報を開示しません。

- 従業員
- 顧客・クライアント
- サプライヤー
- 競合企業
- サードパーティ

従業員は、個人情報を機密として安全に保管し、収集目的に必要な限りにおいて保存するものとします。

個人情報を提供する場合、従業員は、明確な業務上の必要性を持つ者のみがアクセスできるようにします。

従業員は、個人情報の紛失・盗難・不正アクセスを含めプライバシー違反について上司に報告することが求められます。

公正な取引

SEMI は積極的に新しい事業で競争しますが、ビジネスパートナーとの関係は、信頼と互いの利益、該当する国の法律の遵守に基づくものです。

従業員には、以下が求められます。

- SEMI のサービスを説明する際、公平・正確で関連情報を全て開示するような方法をとる

- SEMI の公正な取引方針に習熟し、公正な取引を統御する手順や法規制に違反した場合の結果を常に意識する
- 事業、顧客、競合企業、ビジネスパートナー、テクノロジートレンド、規制提案、発展を理解するためには、公開されている情報のみを利用する
- 違反の可能性があれば直ちに上司に相談する

贈収賄及び便宜を図ることの報酬

SEMI は、賄賂やキックバックを支払うことにより信頼される立場にある個人の判断や行動に影響を与えようとする事は決してありません。これは、政府関係者にも一般企業の個人にも当てはまります。

SEMI は、日常的な活動の確保や迅速処理を求めて政府関係者や一般企業に対し行われる、「円滑化のための支払い(つまり「袖の下」)」を許可するものではありません。

従業員は以下が求められます。

- 第三者の選択は、注意深く行い、SEMI の贈収賄禁止方針を確実に遵守できるよう常に監視する
- 帳簿や記録は正確に保ち、資金が賄賂や「円滑化のための支払い」などに使われないよう常に監視する
- 違法な支払いの提供や要請は拒絶し、このような場合は直ちに SEMI CFO に報告する

贈り物や接待

事業関係者間の贈り物や接待が絆を強化しのれんを構築する上で適切な場合もありますが、業務上の判断に影響すると見られることもあります。SEMI は、製品・サービス・従業員の優秀さによってのみ業務を獲得することに真摯に取り組んでおり、贈り物や接待の授受に関する法的要件を遵守するものです。

従業員は以下が求められます。

- 健全な判断を使い、贈り物やその他の便宜に関する法規制や SEMI の方針を遵守する
- 判断に影響を与えるかビジネス関係の誠実さを崩すような贈り物、接待、その他の個人的便宜を決して認めない

- 違法あるいは公序良俗に反したり、SEMI にマイナスの評価を与えるような贈り物や接待は決して受けない

- 現金、現金相当物、証券等は決して受け取らない
従業員は、販促物品のような名目価値の個人的贈り物であれば、受け取ることも、また顧客・クライアントやビジネスパートナーに提供することもできます。

判断に迷う場合、授受の前に SEMI の CFO に確認しなければなりません。

政治的寄付

SEMI は政治的寄付を行いません。従業員は、個人的レベルであればいかなる政党・組織を自由に支援することができます。しかしながら、これは SEMI の事業とは区別しなければなりません。

慈善寄付

SEMI は、政治的な繋がりのない主張や組織に対して慈善寄付を行う場合があります。SEMI 名義で慈善寄付を行う場合は事前に CFO に確認する必要があります。

記録の管理

SEMI は、帳簿、記録、口座、財務明細書等を完璧・公正・正確で理解可能な形式でタイムリーに管理するものです。

SEMI の文書類、データベース、音声メッセージ、モバイル機器メッセージ、デジタル文書類、ファイル、写真はすべて SEMI の記録です。

従業員には、以下が求められます。

- このような記録類を適切に管理し、必要な限りにおいて完全な状態に保つ

- 公式の記録管理システムを適切に管理し、事業・財務・財務・研究・記録保管所の目的に必要な記録を保持しファイルする
- SEMI の記録保管廃棄スケジュールに則り自分が管理する記録を廃棄する
- 従業員は、捜査や監査に対して、あるいはこれを予想して文書類を廃棄することは許されません

SEMI の資産の保護及び適切な使用

SEMI は従業員全員に対して、SEMI の資産を保護することを求めます。全ての資産は、正しい目的のために効率よく SEMI の業務に関してのみ使用することができます。

資産には、施設、装置、コンピュータ・情報システム、電話、従業員の時間、機密情報・占有情報、企業

の機会、資金が含まれます。

不正・盗難・怠慢・無駄の発生が疑われる場合は、SEMI の CFO に報告しなければなりません。

マネーロンダリング

SEMI はマネーロンダリング禁止法を遵守するものです。マネーロンダリングとは、違法な出所を隠すために、違法な資金を合法的な企業を通して移動させることにより出所を隠すプロセスです。

従業員は、それと知ってマネーロンダリングやテロリストの資金調達に加担することは許されません。従業員は、SEMI の事業活動がこのような目的に利用されないよう予防手段を講じる必要があります。従業員は、次のような不自然あるいは不審な活動や取引があれば直ちに報告することが求められます。

- 現金あるいは不自然な資金源からの支払い
- 取引や顧客とは関連のない国や組織との間の資金移動を含む取り決め
- 実際の業務目的を反映しない不自然で複雑な取引
- 記録保持や報告要件を避けようとするような試み

健康と安全

SEMI は、安全で健康的な職場を提供することに真摯に取り組んでいます。

SEMI は、該当する健康及び安全要件に沿って事業を行い、健康及び安全方針や手続きのたゆまぬ改善に努力しています。

従業員は全員、該当する健康及び安全法規制、方針、手順に準拠して業務を行い、どこでも常に安全な作業を行うことが期待されています。

該当する健康及び安全要件は、SEMI 施設内における訪問者、顧客、契約作業員にも周知しなければなりません。

従業員は、ニアミスを含め、職場でのケガ、病気、危険な状態等を職場のリソースディレクターまたはグローバル人事ディレクターに報告することが求められます。

環境

SEMI は、クライアントにサービスを提供するすべての活動に関して、環境に対する影響を最小にすることに真摯に取り組んでいます。

SEMI は、商品・サービスの提供からオフィスや施設の運用、サプライヤーの選択、その他の業務活動全般に

おいて環境に対して責任ある方法により事業を行うことに真摯に取り組んでいます。

SEMI は該当するすべての環境法規制を遵守するものであり、持続可能な方策と環境保護に積極的に取り組んでいます。

情報テクノロジー

SEMI は、従業員がコンピュータ機器やデータを当組織内外の個人による意図的な悪意ある行動から保護することを期待するものです。サイバーセキュリティトレーニングが、コンピュータセキュリティ方針に確実に沿うことができるよう従業員全員に提供されています。

SEMI は、SEMI の方針や手続きの正しいトレーニングを受けていない個人またはグループによる不正アクセスに対して防護策を講じるものです。

SEMI は、許諾されていないソフトウェアは使用しません。

インターネットの利用

SEMI は、勤務時間内であっても時折個人的にインターネットを使用したいことは合理的な要求であることを理解するものであり、妥当な範囲内においてこれを許容するものです。従業員は、疑念があれば上司に質問することができます。

しかしながら、SEMI は、個人的なビジネスや政治的活動をサポートするため、あるいは顧客を困惑させるためのインターネットの使用は許容しません。

ソーシャルメディアの利用

ソーシャルメディアは、ネットワーキングの機会を提供し、SEMI 及びそのブランドの認知度を高めます。しかしながら、従業員がこれを利用する場合にはリスクが伴います。

従業員は、ソーシャルメディアでコミュニケーションを行う際、SEMI の方針及び手続きに従う責任があります。従業員は、オンラインで公開する情報に対して責任があります。

従業員には、以下が求められます。

- SEMI に関連する問題についてオンラインでコメントする場合は、SEMI との関係を明白にする
- 他の従業員のプライバシーを尊重し、同意なしに他の従業員の写真等を公開しない

- SEMI に関連して掲示する情報が正確であることを確認する

• 利用するソーシャルメディアのルールに従う
従業員は以下を行うことは許されません。

- “Pretext (プリテキスティングを行う)” つまりオンライン上で自分以外の別人であると偽る
- 明示的に承認されない限り、SEMI に代わって発言する
- SEMI、そのクライアント、利害関係者、サプライヤーに関する機密情報を共有する
- SEMI のブランド、評判、商業的利益を損なう可能性のあるコメントや写真を掲載する

企業の社会的責任

SEMI は、企業の社会的責任が SEMI のサプライチェーン全体にも関わるものと理解しています。これは、SEMI 及びそのサプライヤーの、提供する商品・サービス、人権、倫理、社会慣行等を含むものです。

企業の社会的責任獲得プログラムの目標のひとつは、最も環境／ワークフォースにやさしいビジネスパートナーを積極的に探し求めることで、同じ志の組織との間にパートナーシップを構築することです。

強制労働: SEMI 及びそのサプライヤーは、従業員をその自由意志により雇用するものであり、労働を強制するものではありません。この方針は、SEMI と関連あるサプライヤーの事業運営及びサプライヤーのネットワークにも適用されるものです。

児童労働: SEMI 及びそのサプライヤーは、事業を行う国の最低就業年齢未満の者を雇用することはできません。

SEMI は、これをサポートする地域社会を奨励・支援するものです。これには、現地の商品やサービスを利用すること、SEMI のパブリックスペースにおいて現地のアーティストの作品を展示するなど、現地の事業や才能ある人々の支援が含まれます。

行動規範の承諾

SEMI の行動規範を承諾することにより、以下を同意するものです。

- 行動規範全体を熟読し、これに関連する自分の責任を理解しています。
- 行動規範の不明な点を明白にするための質問の機会がありました。
- 行動規範の原則に従うことに同意します。
- 行動規範の違反行為を SEMI に報告することに同意します。
- 行動規範の違反の調査に協力することに同意します。

署名

日付

氏名（活字体）