



ENTRUST

世界的な反人身売買
および現代人
奴隷政策

分類	パブリック
文書バージョン	1.7
発行日	2025年05月01日

目次

1. はじめに.....	3
2. 目的.....	3
3. ポリシーの要件.....	3
4. ポリシー.....	3
4.1 定義.....	4
4.2 責任.....	4
4.3 インシデントの報告.....	5
5. 例外.....	5
6. 所有権および審査.....	5
所有権と改訂履歴.....	6

1. はじめに

Entrust Corporation（以下「当社」）は、人身売買および現代の奴隷制度について一切許容しない方針を採用しています。また、当社の業務やサプライチェーンのいかなる部分においても、人身売買および現代の奴隷制度を発生させないよう、すべての商取引および関係において倫理的かつ誠実に行動し、効果的な制度と管理を実施することに取り組んでいます。

2. 目的

人身売買と現代の奴隷制度は、地球全体で脆弱な人々を苦しめる深刻な人権侵害です。本方針は、Entrust の人身売買と現代の奴隷制度を一切許容しない方針を伝達し、確実に実施するためのものです。

3. ポリシーの要件

Entrust は、安全な物理的およびデジタル ID ソリューションのサプライヤーです。Entrust Corporation の本社は米国ミネソタ州にあります。世界各国の子会社や関連会社（以下、本書では「Entrust」または「当社」）を含めると、この組織には世界中に 3,000 人を超える従業員が、4 つの主要な地域、つまり、EMEA、APAC、LATAM および北米で業務に従事しています。本方針は、適用される法的要件、政策、業務上の必要性、および実務と整合性のある範囲において、世界中の Entrust のすべての事業体の全社員に適用されます。このポリシーとローカルポリシーの間に矛盾がある場合は、ローカルポリシーが優先します。

4. ポリシー

本文 人身売買と現代の奴隷制度に強く反対することは、Entrust の方針です。したがって、当社は以下を含む措置を講じています：

- 当社は、人身売買や現代の奴隷制度を自社業務のいかなる面においても容認せず、また今後も容認しません。
- 当社は、必要に応じて他の組織と協力し、より広範な労働環境における人身売買と現代の奴隷制度に、一致協力して反対します。
- 当社は必要に応じて従業員をサポートし、人身売買と現代の奴隷制度の危険性を認識し、該当する法的要件と現地の慣行に従い、本方針とその要件に関する適切な研修を提供することを含め、そのような危険性が判明した際、適切に行動するようにします。

- また、当社は同様に強制労働、賦役、人身売買労働を禁止する規定をサプライヤー契約に盛り込むことに務め、サプライヤーが自社のサプライヤーを同じ高水準に保つことを期待しています。
- 当社は、該当する法的要件に従って、この方針に準拠しない個人または組織との関係を終了することがあります。

4.1 定義

人身売買：人間が搾取されるような形で他人の移動を手配または促進すること。その人がその移動に同意したかどうかは関係ありません。搾取が実際に行われる必要はありません。

搾取：関連する脆弱性のない人が拒否するのを期待することが妥当とされる、奴隷的、懲役、または強制的な労働、特に児童が関わる売春および性的犯罪を含むがこれらに限らない、性的搾取、関係当局により適切に承認された場合を除いた臓器の切除、暴力、脅迫、あるいは欺瞞によりサービス、もしくは他者の利益や利点を確保すること、子どもや精神的または身体的疾患または障害のある人からのサービスを確保すること。

現代奴隷法：英国の 2015 年現代奴隷法、オーストラリアの 2018 年現代奴隷法、およびカナダの 2023 年サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律を含むがこれに限定されない、奴隷制の防止に関連するすべての適用法。

4.2 責任

当社業務またはサプライチェーンのあらゆる部分における現代の奴隷制度の防止、検出および報告は、全社員の責任です。

- Entrust は、該当するあらゆる場所でこの方針および関連する地域方針を確実に実装する必要があります。
- あらゆるレベルの管理者は、自分の部下が、この方針および部門内の関連する地域方針を確実に理解し、かつ遵守するのを徹底する責任を負います。
- また、社員には、Entrust がこの方針に違反することのない職場の提供を支援するよう期待されています。従って、本方針および関連する地域方針に対する違反または違反の疑いがある場合、速やかに懸念事項を提起することが各社員の責任です。

4.3 インシデントの報告

本方針に対する違反の疑いがあるインシデントは、直ちに報告する必要があります。従業員は、最初に従業員直属の上司または次のレベルのマネージャーにその事件を報告することを選択できます。管理者およびマネージャーは、すべての事件を人事部に報告すること必要があります。

何らかの理由で職員が監督的な役割を有する職員に事件を報告することができないか、または当該報告をすることについて気が進まない場合、職員は、当該事件を事業単位人事部門のビジネスパートナーに報告すべきです。また、従業員は、entrust.ethicspoint.com の倫理ホットラインから懸念事項を匿名で報告することも可能です。倫理ホットラインの詳細については、倫理規定および Entrust のコンプライアンスに関するウェブページを参照してください。

本ポリシーの違反の可能性についての報告は、適用される現地の法令およびポリシーと整合的な態様で、かつ、報告された違反の性質に適した方法で調査されます。秘密は、十分な調査を実施し、適切な是正措置を講じることと整合する限りにおいて、かつ、適用される現地の法令およびポリシーと整合する限りにおいて、調査全体を通じて維持されます。当社は率直であることを奨励し、たとえ誤りであったことが判明した場合においても、本方針に基づいて誠実に真実の懸念を提起する人をサポートします。

違反の疑いを報告した個人に対する報復は固く禁じられており、報復を行う人は解雇を含む懲戒処分の対象となります。

5. 例外

本ポリシーに例外はありません。

6. 所有権および審査

本ポリシーの所有権は、全社的なコンプライアンスを保証する責任を負う副社長、コンプライアンスに帰属します。本ポリシーは、グローバルポリシーの作成および管理に関するグローバルポリシーに従って毎年審査レビューされ、また、現代奴隷法の下に適用される要件に従うものとします。

所有権と改訂履歴

Jenny Carmichael, コンプライアンス部長

Jenny.carmichael@entrust.com

文書承認		
承認者名	役職	日付
Beth Klehr	最高人事責任者	2023年04月24日
Jessica Edwards	企業弁護士	2023年04月24日
作業評議会	作業評議会	2023年05月11日
ポリシー管理委員会	ポリシー管理委員会	2023年05月11日

改訂履歴と次回のレビュー予定			
バージョン	日付	変更の説明	改訂者
1.0	2018年01月29日	初期 ISO バージョン	Emily Ehlebracht
1.1	2020年01月29日	方針を新しい形式に更新： セクション4で追加された若干の変更	Christine Blessing/Tom Finn
1.2	2020年06月10日	追加の法的レビュー、英国の要件を組み込むための改訂	Anjali Doherty
1.3	2020年09月10日	新しいポリシーテンプレートに更新	Aileen Havel
1.4	2020年12月28日	現代奴隷法の定義を追加	Aileen Havel
1.5	2023年04月24日	新しいポリシーテンプレートと軽微な更新を配置	Christine Blessing、 人事部長
1.6	2024年02月02日	カナダの現代奴隷法および軽微な変更を追加。	Andrew Thomas
1.7	2025年05月01日	グローバル従業員数を更新、軽微な更新	Andrew Thomas
次回のレビュー予定：		2026年	