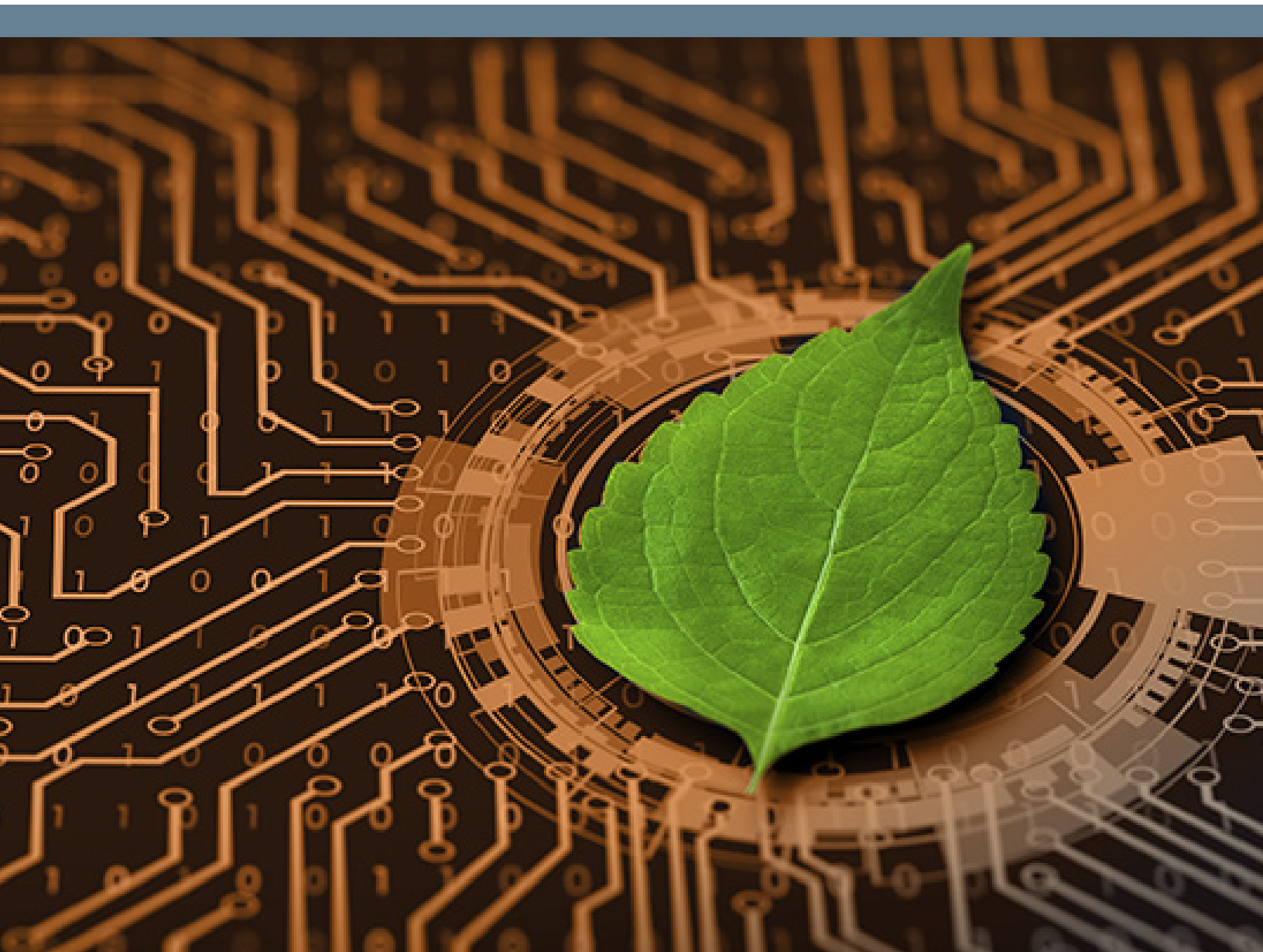


onsemi™

POWERED BY  
**OUR VALUES**

企業行動規範



持続可能な未来という約束を果たすための  
**最先端テクノロジーを推進します。**



[索引に戻る](#)



onsemi™

Intelligent Technology. Better Future.

[索引に戻る](#)

### iii コアバリュー (基本的価値観)

#### はじめに

- 2 コアバリュー (基本的価値観)
  - 2 誠実
  - 2 尊敬
  - 2 イニシアチブ (自主性)
- 3 当社の企業行動規範の目的
- 3 責任と説明責任
- 4 管理職および上司のさらなる責務
- 4 監査、調査、および懲戒処分

#### 助言を求めるには

- 6 指導を求めること
- 7 問題を報告すること
- 7 非報復

#### 当社株主

- 10 オンセミの資産の保護
- 11 機密情報および専有情報
- 12 プライバシー
- 12 ソーシャルメディアとインターネットの使用
- 14 インサイダー情報と証券取引
- 15 企業記録の正確性
- 15 財務情報の提供
- 15 特別な責任
- 16 ビジネスコミュニケーションの記録および保管

#### 従業員と取締役

- 18 常に尊重する
- 18 ハラスメントの回避
- 19 安全衛生

#### 顧客と消費者

- 21 製品の品質と安全性
- 22 営業とマーケティング
- 22 顧客の秘密情報
- 22 政府顧客

#### ビジネスパートナー

- 24 他社とのビジネス遂行
  - 24 エージェントとコンサルタント
  - 24 下請業者
  - 24 合併事業とパートナー企業
- 25 購買活動について
- 25 ビジネスパートナーの機密情報

#### 競合会社

- 27 競合会社の情報
- 28 公正な競争と独占禁止法

#### コミュニティ

- 30 社会奉仕活動
- 30 個人的な社会活動
- 30 オンセミの政治的活動
- 31 環境
- 32 社外とのコミュニケーション

#### 政府

- 34 汚職行為を禁じる法律
- 35 外国との取引引き
- 36 経済制裁とボイコット
- 36 マネー・ロンダリング

#### 利益相反

- 38 一般的な指針
- 38 社外雇用
- 39 取締役会員への就任
- 39 近親者および個人的に親しい関係
- 40 従業員および取締役への貸し付け
- 40 投資活動
- 40 当社の事業機会
- 41 贈答と接待
  - 41 オンセミの従業員および取締役が受け取る贈答品、接待について
  - 42 オンセミが提供する贈答品および接待について
- 43 旅費
  - 43 相手による旅費負担の承認
  - 43 当社による旅費負担
- 43 企業行動規範の適用除外
- 43 解釈について

#### 付録

- 46 選択した国および地域用のアクセスコード



## キャッチフレーズ

Intelligent Technology. Better Future.

## 指針

持続可能な未来という約束を果たすための最先端テクノロジーを推進します。

## 目標

イノベーションを推進して、顧客の最重要課題を解決できるようなインテリジェントなパワー & センシング技術を創出します。当社従業員は、高品質かつ高価値の製品とサービスを通じて利害関係者の価値を高めるべく、日々積極的に取り組みます。



# はじめに

# はじめに

## コアバリュー (基本的価値観)

当社のコアバリュー (基本的価値観) は、私たち個人としてのあり方、そして**オンセミ**の代表としてのあり方を定義します。当社は収益拡大、世界水準の業績、ベンチマークの品質、顧客への価値提供、および株主への利益還元のために全力を尽くす、成果主義の企業です。私たちは、誠実、尊敬、そしてイニシアチブ (自主性) という基本的価値観を実践することで、会社を働き甲斐のある場所にするに我々一人ひとりが貢献することになります。

### 誠実

当社は誠実な会社です。当社は、自社製品および各自の行動に対し、高い基準を設けています。当社の評判は、最高水準の倫理的行動をとることにかかっています。当社には、約束したことを、期日どおりに高品質で届ける責任があります。当社は自由な議論や質問を恐れない職場環境を構築し、事実と建設的な意見をを用いて、客観的な立場から問題に対処します。何らかのが下された場合、当社はその対処を支援します。当社はすべての法的要件を遵守し、最高水準の倫理的企業活動を実践します。

### 尊敬

当社は相手を尊重し、尊厳をもって接します。私たちは情報を共有し、オープンかつ公正な職場環境で異なる意見を奨励します。私たちは多様な背景や経験が強みであると認識し、相手が持つ最も良い点を引き出します。皆が相手をサポートすることが、成功につながります。

### イニシアチブ (自主性)

当社は、成功のために他者と連携しながら、前向きで意欲的な姿勢を示す従業員を尊重します。私たちは、適用される法令及び基準を遵守するという当社の責任を常に維持しながら、緊張感を持ち、賢明な行動を実践します。問題がある場合は、倫理的な行動をとり、迅速に解決されるまで見届けます。私たちは、一人一人が**オンセミ**での職務において、これらの基本的価値観を体現することを求められます。これらの価値観は、従業員や取締役など、全員に等しく適用されます。

## 当社の企業行動規範の目的

本規範は、当社および従業員が自身の高い倫理基準に従うための指針です。オンセミでの職務に適用される法律の多くを網羅しています。また、私たちが共有する倫理的価値観についても説明しています。当然のことながら、法令の遵守は倫理的な職場文化を維持するための一つの側面にすぎません。私たちは、当社の基本的価値観に沿う方法で業務を遂行しなければなりません。

本規範は、日々の業務で遭遇する、あらゆる状況を網羅するものではありません。本規範は、あなた自身およびオンセミが正しい判断を下せるよう、重要な課題に焦点を当て、会社方針やその他の参考情報について説明するものです。私たちには、本規範に記載されたものを含めたすべての会社方針および手続きを理解し、それらに従う責任があります。

## 責任と説明責任

オンセミの従業員と役員、取締役には、各自が本規範および法律を読み、これらに従う責任があります。私たちは、当社の顧客、サプライヤー、エージェント、コンサルタント、ライセンサー、請負業者、サービスプロバイダー、その他ビジネスパートナーが同様の指針に従うことを期待します。したがって、これらの第三者に対し、自身ではできないような行動を依頼することはありません。また、私たちはどの地域でビジネスを行う場合でも、適用される法令及び基準を遵守する必要があります。本規範と現地の法律の間で不一致が生じている場合は、より厳しい方に従うか、行動に移す前に相談してください。違法または非倫理的な疑いのある行動について質問や懸念事項がある場合は、管理職、直属の上司、コンプライアンス・倫理連絡窓口 (Business Ethics Liaison、以下「BEL」)、最高コンプライアンス責任者 (Chief Compliance Officer、以下「CCO」)、または企業倫理と企業の社会的責任担当副社長 (VP, Ethics and CSR、以下「企業倫理と CSR の VP」) に確認してください。本規範または法律の違反やその

疑いに気付いた場合は、ただちに管理職、直属の上司、BEL、または企業倫理と CSR の VP に報告する義務を負います。法務部または人事部の担当者に報告することもできます。匿名で問題を報告することを希望する場合、それが法律により認められる国であれば、コンプライアンスおよび企業倫理ヘルプライン (以下「倫理ヘルプライン」) に報告してください。

また、オンセミは Responsible Business Alliance (RBA) のメンバーです。これは、すべての社内業務だけでなくサプライチェーンにおいても、当社が RBA の行動規範を遵守することを意味します。特に管理職および業務担当者は、RBA 行動規範を読み、各分野においてそれを適用することが求められます。RBA 行動規範は、<http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/> から入手できます。



## 管理職および上司のさらなる責務

すべての従業員は、本規範や法律の違反の疑いを報告する義務を負っています。しかし管理職の場合は、本規範の違反の発生を防ぐさらなる責務があります。管理職および上司は、言葉と行動の両方で、当社が定める基準の倫理的行動をとることが求められています。管理職または上司である場合は、責任を持ってオープンで公正なコミュニケーションがとれる職場環境を推進してください。各部下を尊重し、思いやることで、良

い模範とならなければなりません。また、**オンセミ**内で非倫理的または違法行為がないか注意を払い、防止に努める必要があります。管理職や上司は、そのような行為に気づいた場合、または、そのような行為に関する報告を受け取った場合には、ただちにBEL、CCO、企業倫理とCSRのVP、法務部、または人事部へ報告する必要があります。

## 監査、調査、および懲戒処分

当社は、不正行為やその可能性についての報告は、すべて調査します。報告内容は、国の法律で認められる範囲内において、機密として取り扱われます。また当社のCCOおよび企業倫理とCSRのVPは、必要に応じて内部監査部門と協調し、本規範の遵守状況について監査を実施する場合があります。

当規範や法律の違反には、解雇を含めた懲戒処分が科されます。



# 助言を 求めるには

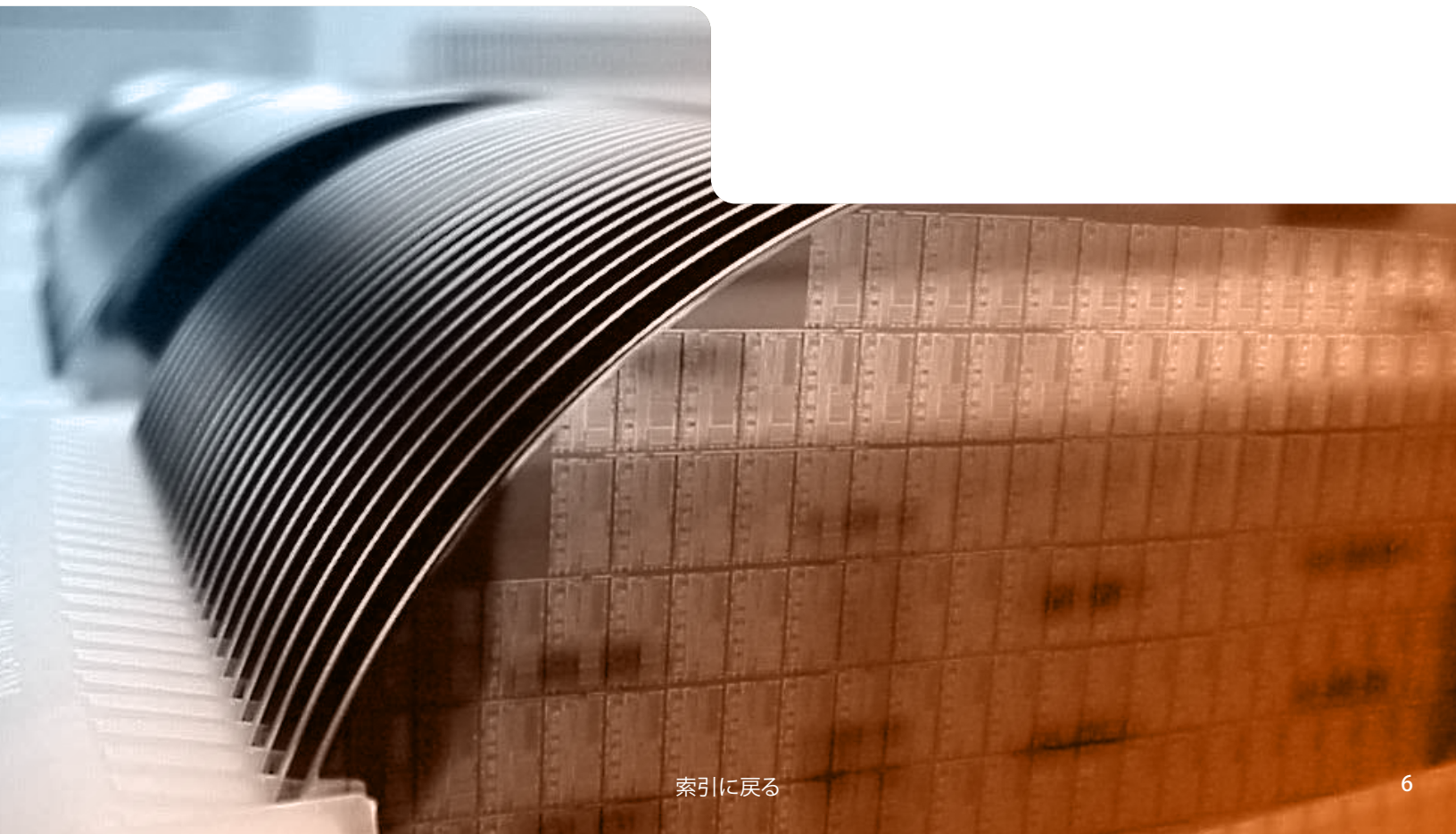
# 助言を求めるには

## 指導を求めること

指導を求めること、また問題を報告することは当社の倫理的な企業文化を守るために重要です。当社のオープン・ドア・ポリシーは、懸念が生じたときに、どのレベルの管理職に相談してもよいことを定めています。当社ではこの他に、電話やオンラインで報告できる倫理ヘルプラインを設けています。倫理ヘルプラインは、国の法律により許されていれば、匿名で利用することもできます。誠意を持って報告した場合は、速やか、かつ適切に処理されます。報復を受ける恐れはありません。

当社のために働く者、または当社の代表者として働く者が本規範、会社方針、または法律に違反していると感じた場合は、誠意を持って報告しなければなりません。違反行為の発生やその可能性に気付いた場合は、次のいずれかに連絡してください。

- 担当の BEL
- CCO
- 法務部または人事部
- 管理職または直属の上司
- 倫理ヘルプライン



## 問題を報告すること

倫理ヘルプラインは、年中無休、1日24時間無料で電話できます。オンセミの従業員および取締役が話す、すべての言語に対応した通訳者が対応しています。または、下記の Web アドレスにアクセスして、倫理ヘルプラインへ質問または報告することもできます。倫理ヘルプラインを利用する場合は、国の法規制の対象となります。

倫理ヘルプラインは、当社の主な拠点がある国から利用できます。ただし、現地法で要求される制限が適用される場合があります。倫理ヘルプラインの利用手続きおよび運営に変更が生じた場合は、全従業員に通知されます。倫理ヘルプラインに関する情報が最新かどうか定かでない場合は、CCO、法務部、または担当の BEL と確認してください。

### 倫理ヘルプライン:

米国: 1-844-935-0213

他のすべての拠点:

国ごとの詳細情報については  
本行動規範の「付録」に記載

オンライン: [helpline.onsemi.com](https://helpline.onsemi.com)

CCO 直通電話: 1-602-244-5226

企業倫理と CSR の VP 直通電話:

1-602-244-6888

## 非報復

法律または当規範違反の疑いがある場合は、いつでも報告してください。それが報告者の雇用に影響する恐れはありません。誠意を持って問題を報告したことへの報復は許されません(「誠意をもって報告する」とは、誠実に正確な情報を提供しようと試みることです)。誠意を持って報告したことに何らかの方法で報復する者

は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。同様に、虚偽の違反報告をすることも許されない行為であり、懲戒処分の対象となる場合があります。

詳細については、当社の「[非報復方針 \(Non-Retaliation Policy\)](#)」を参照してください。





# 当社株主

# 当社株主

オンセミは、当社株主のために当社の資産、情報および書類を保全します。

## オンセミの資産の保護

私たちは会社および当社株主に対する義務として、私たちに託された会社資産を保護しなければなりません。これらの資産を紛失、損害、誤用、または盗難から守る必要があります。その対象には、当社資金、製品、ネットワーク、およびコンピュータシステムが含まれます。これらは、合法的な業務目的がある場合に限り使用するようにしてください。

場合によっては、これらのリソースを偶発的に個人使用する場合がありますが、このような使用は最小限に抑え、当社方針に従わなければなりません。

オンセミは、皆さんが個人的活動に使用するすべての会社リソースにアクセスし調査する権限があります。これには、コンピュータ、サーバ、システム、電話、ボイスメール・システム、机、ロッカー、キャビネット、車、オンセミが所有するその他の設備などが含まれます。

さらに、これらの個人的使用に関して、プライバシーが守られることを期待してはなりません。例えば、電子文書、電子メール、ボイスメール、インスタントメッセージを含め、**オンセミ**のシステムを使って作成または送信したメッセージや記録は、個人のパスワードやファイリングシステムの有無に関わらず、これに該当します。安全上、管理上、セキュリティ上、その他の懸念事項に関する理由により、**オンセミ**は、適用される現地法に従い、従業員や資産をいつでも事前通知なしに調査する権限があります。

**Q:** 私は数年間オンセミの工場の同じチームで働いていて、同僚たちとはとても仲良くしています。しかし、そのうちの一人が会社の貴金属を盗んでいる疑いができました。最初は、彼女が収納庫から何かを盗ったことに気付きました。その時は、大したことでないと思ったので何も言いませんでした。今は、製品残数が実態と合いません。彼女が盗んだかどうかは分かりませんが、彼女かもしれないという気がします。この場合、確信がなくても自分の疑念を報告するべきでしょうか？

**A:** はい。もしこれが本当であれば、当社規範および法律に違反しています。紛失物を盗んだのはあなたの同僚でないかもしれませんが、重要なのは、彼女の行動を管理職、直属の上司または BEL に報告することです。これにより、彼女が助けを必要としていれば彼女をサポートすることができ、当社はさらなる損害を未然に防ぐことができます。誠意を持って報告した場合は、報復を受ける恐れはありません。

## 機密情報および専有情報

私たち全従業員は、当社の機密情報と専有情報を守る義務があります。このような情報は分類に従って印をつけ、安全な場所に保管し、業務上の必要性のある人のみがアクセスできるようにしなければなりません。これは**オンセミ**の従業員だけでなく、第三者にも適用されます。また、他者に立ち聞きされる公の場所では、このような情報を口にしないように注意する必要があります。機密情報と専有情報には、次のような情報が含まれます。

- 製品やソフトウェアの設計、プロセス、技術、編集、または数式。
- 顧客契約情報や価格情報。
- ビジネスの提案や、提案に対する顧客の要求への応答。
- 会社の予算情報やデータ。
- 未公開の企業財務データや分析、レポート。
- エンジニアリングのログブックやノート、開発フォルダ、図面など、新製品や新規プロセスのために作成された技術データ関連物。
- 市場計画、製品ロードマップ、またはリスク評価。
- プレスリリース（公式発表前）。
- 人事ファイル、従業員の個人情報（給与データ、個人や家族の記録など）、および医療記録。
- 長期事業計画および戦略的事业計画。
- コンピュータのパスワード。

業務上で第三者に機密情報や専有情報を開示する必要がある場合、その第三者は情報を受け取る前に機密保持契約書に署名しなければなりません。私たちには、このような情報を常に保護する義務があります。また、この義務は雇用期間終了後も継続します。

第三者が当社の知的財産権を尊重することを期待すると同様に、私たちも第三者の権利を尊重しなければなりません。これはすなわち、ライセンス供与や同様の対応、機密情報、企業秘密、知的財産に関する第三者の権利を尊重することを意味します。ソフトウェアまたはその他の著作権保護の可能性のある資料（オープンソースのソフトウェアを含む）を業務で使用、またはコピーする権利があるかどうか分からない場合、法務部に相談してください。

詳細については、「[専有情報または機密情報の分類、識別、および保護に関する方針](#)」を参照してください。これらの方針の在り処が分からない場合は、管理職または直属の上司に確認してください。その他の情報開示制限については、本規範の「[外国との取り引き](#)」のセクションをご覧ください。

**Q:** 私は**オンセミ**における職務として、従来のビジネス手法を改善する、新しいエンジニアリング・プロセスの開発とその実行を支援しました私はこの分野で貢献できたことを誇りに思っています。そしてコンサルタントとして、他社にもこのプロセスの導入を勧めたいと考えています。これは許される行為でしょうか？

**A:** いいえ。エンジニアリング・プロセスやその他のプロセスは当社の機密・専有情報とみなされているため、**オンセミ**外に漏らしてはいけません。この情報を第三者に開示した場合、当社の評判や競争力を下げることになるかもしれません。どのような情報が機密・専有情報かについて質問がある場合は、情報を共有する前に、BEL、CCO 企業倫理とCSR の VP、または法務部に相談してください。また、転職を検討する場合は、本規範の「[利益相反](#)」のセクションを参照してください。



## プライバシー

私たちは適切な保護対策をとり、当社従業員、顧客、第三者の個人情報を保護するよう努力します。個人情報にアクセスする者は、個人情報の不適切あるいは不正な使用及び開示が無いようにしなければなりません。また、適用されるすべての会社方針、個人情報を処理する際の安全手順書、また業務に適用されるプライバシーおよびデータ保護法に従う必要があります。

私たちは個人情報を保護しなければならないのと同様、第三者の個人情報および機密情報も保護する責任があります。本人の明示的な許可がない限り、第三者の機密情報を開示してはなりません。このような情報を社外に送信する前に、法務部または人事部に相談してください。

詳細については、当社の「[プライバシー方針](#)」を参照してください。

## ソーシャルメディアとインターネットの使用

当社は、従業員がオンラインのソーシャルコミュニティを探索し、それに参加することを認めています。私たちは、オンラインの世界においても、健全な判断と常識を用いて、当社の価値観である、自主性、誠実、尊敬に従い、実世界と同様の方法でアプローチする必要があります。オンラインソーシャルネットワーク、ブログ、ウィキペディア、及びその他のオンラインでの公開やディスカッションへの参加を選択するかどうかは、各自の判断です。当社は、新しいオンラインコラボレーションのプラットフォームの登場によって個人と企業のコミュニケーション方法が変化していること、またこれらのオンライン上での会話に参加する重要性を認識しています。そのため、すべての従業員が正しい方法でオンラインソーシャルメディアに参加することに努めています。

顧客情報、製品情報、企業秘密、機密性の理由から一般公開できないその他の情報などの機密・専有情報を保護するという取り組みの一環として、私たちはこれらのサイトの使用を通じて機密・専有情報を開示しては

なりません。また、個人的な意見を当社に結びつけないようにし、不適切な内容や攻撃的な内容、当社の方針に違反する内容を投稿しないようにしなければなりません。当社に関連する、許されないメッセージの例は次のとおりです。

- **オンセミ**、その取締役、従業員、または利害関係者に関する誹謗中傷や発言
- 競合会社に関する誹謗中傷や発言
- 人種、宗教、肌の色、年齢、性別、身体障がい、性的指向に基づいた発言
- 当社の製品・サービスに関する不正確、誤解を招く、または虚偽の発言

さらなる詳細については、当社の [ソーシャルメディア方針](#) および関連方針を参照してください。この方針の在り処が分からない場合は、管理職または直属の上司に確認してください。

**Q:** 私はよくソーシャルネットワーキングサイトを利用しています。そして、自分がオンセミの従業員であると公表しています。職場では絶対に Facebook や LinkedIn にアクセスせず、仕事を話題にすることも稀です。この間、長い交渉期間を経て、有名企業から大型の新案件を受注できました。私は Facebook に、自分の懸命の努力が報われたこと、そしてこの企業との契約締結にやっとなぎ着けたことを書き込みました。その会社は上場企業なので社名を隠さず書き込みました。私の Facebook のアカウントはプライベートに設定されています。これは正しい行動でしょうか？

**A:** いいえ。ソーシャルメディアは、**オンセミ**にとって機会を増やすきっかけにはなりますが、業務上の必要性がない人たちに、絶対に当社の機密・専有情報を漏らしてはいけません。ソーシャルネットワーキングサイトのアカウント設定が「プライベート」であっても、おそらく業務上の必要性がない人たちと情報を共有している可能性が高いと言えます。自分が**オンセミ**の従業員であると公表し、一般公開されていない取引情報を開示した場合、あなた自身と**オンセミ**を重大な危険にさらすことになります。この情報は「インサイダー情報」とみなされ、当社のインサイダー取引方針および情報開示方針に加え、証券法にも違反します。さらに契約自体も、開示してはならない守秘義務規定の対象となります。

ソーシャルメディアやソーシャルネットワーキングサイトで機密の会社情報を漏らした場合は、ただちに書き込みを削除し、その出来事を管理職または直属の上司、BEL、または法務部に報告してください。インサイダー情報に何が含まれるかの詳細については、後続のセクションを参照してください。

## インサイダー情報と証券取引

私たちは**オンセミ**の職務を遂行する過程で、インサイダー情報とみなされる当社または他の上場企業に関する情報を知り得る可能性があります。「インサイダー情報」とは、証券を購入、売却、または保持するかどうか判断するときに投資家が重要と考える、重要事実や未公開情報を指します。一般的なインサイダー情報の例としては、次のようなものが挙げられます。

- 未発表の企業買収や企業分割
- 当社の財務実績に関する未公開情報
- 係争中の訴訟または訴訟の恐れ
- 重要な新製品開発の情報
- 経営陣の人事異動

私たちは、インサイダー情報を元に証券の取引やその他の投資をおこなうことができません。このような行為は「インサイダー取引」と呼ばれ、当社が事業を展開する多くの国の法律に違反します。また、インサイダー情報を他者に漏らし、その情報を元に投資判断をさせる行為、つまり「内報」も避けなければなりません。内報も、インサイダー取引法に違反します。

詳細については、当社の「[インサイダー取引方針](#)」を参照してください。**オンセミ**の株式の取引について質問がある場合は、取引をおこなう前に法務部に連絡してください。

**Q:** 当社が主要なビジネスラインの売却を計画しているとある幹部が話しているのを耳にしました。この耳にした情報を元に会社の株を買することは許されますか？

**A:** いいえ。私たちは、インサイダー情報を元に**オンセミ**の株式の取引をおこなうことはできません。この場合、あなたが耳にした情報はおそらく重要事実または非公開情報です。このような状況が生じた場合、**オンセミ**の株式を含む取引をする前に、法務部に連絡しなければなりません。詳細については、当社の「[インサイダー取引方針](#)」を参照してください。

## 企業記録の正確性

当社の会社記録は、決算報告やその他の開示情報の元となる情報です。したがって、責任を持ってビジネス判断を下せるようにするためには、情報を正直かつ正確に記録し報告することが重要です。対象には、すべての財務記録に加え、品質、安全性、人事記録などの業務データも含まれます。上場企業である当社が報告する記録は、完全、適時、正確、かつ誰もが理解できる内容でなければなりません。記録が不完全であったり、適時でない場合は、会社の評判を傷つけ、**オンセミ**および当事者が法的責任を問われる可能性があります。

当社の会計帳簿、記録、および勘定は、実際の取引や出来事を正確に反映していなければなりません。絶対に虚偽または作為的情報を記録してはいけません。なお、私たちは当社の内部統制だけでなく、会計原則にも常に従う必要があります。例えば支払いが発生する場合、その支払いは根拠資料に記された目的のみに限定されます。会計や監査の不正操作などの不正行為を疑う場合は、ただちに報告してください。

## 財務情報の提供

私たちは時々、当社の公的報告のために情報提供を求められることがあります。当社は、従業員が責任を持って真剣に対処することを期待しています。その際、私たちは当社が情報開示しなければならない問い合わせに対して、速やかかつ正確に回答しなければなりません。当社が法律を遵守するためには、完全かつ正確

なビジネス情報および財務情報を入手し、提供する必要があります。

詳細については、当社の「[情報開示方針](#)」を参照してください。

## 特別な責任

財務部、特定の会社役員、および**オンセミ**の取締役には、社内で誠実さを推進する特別な責任があり、当社が開示する情報の正確性および完全性を保証することが求められます。このような特別な役割があるため、次の関係者は各自の業務に適用される、財務情報開示関連の法律を理解する必要があります。

- 取締役会の各役員
- 上級執行役員
- 上級財務役員
- 上級会計役員もしくは経理担当管理者、または類似の職務をおこなう者
- **オンセミ**とその関連会社の財務部担当者

財務情報開示関連の法律への違反は重い罪とみなされ、解雇を含めた懲戒処分が科される場合があります。これには、他者による違反の可能性を報告しないことも含まれます。違反行為があると思う場合は、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に連絡してくだ

さい。匿名での報告を希望する場合、それが許される国であれば、倫理ヘルプラインへ報告できます。誠意を持って報告を行った者に報復することは、会社方針に違反します。

**Q:** オンセミにおける私の職務の一つは、顧客の注文情報を入力することです。先日上司から、ある注文内容を修正するよう頼まれました。今四半期の売上を伸ばすために、注文に記載された注文日を早めるという依頼です。私は通常の手続きではないと思いましたが、言われたとおりにしました。この場合、上司に異議を唱えるべきだったのでしょうか？

**A:** はい。異議を唱えるべきでした。依頼主が自分の上司であっても、何かおかしいと感じた場合は、BEL や CCO、法務部、倫理ヘルプラインなど、話しやすい連絡窓口で報告する必要があります。今回の場合、あなたは上司から、顧客の注文内容を不正に記録することを依頼されました。この行為は当社の記録の完全性を損なわせるものであり、あなた自身と上司だけでなく、オンセミも法的責任を問われる可能性があります。報告することは、あなた自身、オンセミ、そして当社の株主にとって正しい行為です。

## ビジネスコミュニケーションの記録および保管

時折、当社の業務記録やビジネスコミュニケーションが開示されることがあります。例えば、訴訟、政府による調査、または報道機関を通して公開されるなどです。私たちは明確、真実、および正確な記録を維持するだけでなく、行動もプロフェッショナルに保つ必要があります。誇張、悪態、憶測、法的結論、軽蔑的な発言、人や会社の描写などは使わないようにしてください。これは電子メールや非公式のメモを含む、あらゆるコミュニケーションに適用されます。記録は、常に当社の記録保管および管理に関する方針に従って管理してくだ

さい。時に、あなたが管理する書類が、訴訟や政府の調査で必要になったという通知を受け取る場合があります。このような通知が来たときは、関連する情報の変更、隠蔽、または破棄を試みてはいけません。その情報が関連するか定かでない場合は、法務部に相談してください。詳細については、当社の「[記録の保管/破棄方針](#)」を参照してください。この方針の在り処が分からない場合は、管理職または直属の上司に確認してください。

A photograph of two men in white lab coats. The man on the left is younger with reddish hair, wearing a white lab coat over a white shirt and a striped tie. The man on the right is older, wearing glasses and a white lab coat over a light-colored shirt. They are both looking down at a tablet computer held by the older man. The background is a blurred laboratory setting with warm lighting.

# 従業員と取締役

# 従業員と取締役

オンセミでは、お互いの尊厳を尊重します。

## 常に尊重する

当社はグローバル企業として、世界中の従業員たちの多様性を重んじます。そして成功するためには、多様な意見、アイデア、信念、および慣行があることが必要だと理解しています。私たちはこのような違いを受け入れ、常に相手を尊重し、公平に取り扱います。そのために、強制労働や人身売買などの慣行の防止に努めています。

オンセミは、当社のために業務を行うあらゆる者に対し、合理的な労働時間、公正な報酬、および人道的待遇を提供します。また、当社の顧客企業、サプライヤー、およびその他のビジネスパートナーに対し、同様の原則に従うことを求めています。それにより、私たちは当社の基本的価値観を体現できます。

また、オンセミは差別を許容しません。当社は資格、能力、および実績のみに基づき雇用判断を下します。法律で保護された特徴は雇用判断の条件とはしません。このような特徴の例としては、人種、宗教、肌の色、国籍、性別、ジェンダー、ジェンダーアイデンティティ、またはジェンダーエクスペッション、年齢、身体障がいの有無、婚姻状況、性的指向、遺伝情報、軍隊履歴や退役軍人履歴、その他法的に保護された特徴があります。当社は、事業を行うすべての地域において、適用される法律、規制、基準、および規則を遵守します。これには、差別、児童労働、および賃金・労働時間に関する法律が含まれます。また当社は必要に応じて、障がい者に対し、また宗教的信念やしきたりの実行のため、合理的な配慮を行っています。

## ハラスメントの回避

相手を一個人として尊重するということは、ハラスメントにも関与しないことを意味します。ハラスメントには性的なもの、そうでないものがあります。また、言葉、身体、または視覚を使ったハラスメントがあり、その定義は国によって異なります。なお、オンセミにおいてハラスメントとは、威圧的、非友好的、または攻撃的な職場環境を作り出そうとする行為やそのような結果を招く行為を指します。一般的なハラスメントの例としては、以下のような行為が含まれます。

- 悪口、誹謗、中傷
- 迷惑な性的誘惑

- 軽蔑的で不快にさせる態度や仕草
- 暴行、いじめ、威嚇、迷惑な身体的接触

いかなる方法であっても、オンセミは、暴力的、嫌がらせ、または相手を不愉快にさせる行為を許容しません。同僚の行為を不愉快に感じる場合は、はっきりと意思表示してください。ハラスメント行為については、管理職、直属の上司、BEL、または倫理ヘルプラインに報告するか、CCO に連絡してください。オンセミは、報告した者に対する罰則は行いません。

---

詳細については、当社の「[人権に関する方針 \(Human Rights Policy\)](#)」および「[奴隷制度および人身売買に関する宣明書 \(Slavery and Human Trafficking Policy Statement\)](#)」を参照してください。

**Q:** 最近、私の母国の政治紛争がニュースでよく取り上げられています。何人かの同僚は、気を遣いながら私の意見を聞いてきましたが、それは気になりませんでした。しかし、ある同僚は私の母国の文化について無神経なことを言い、自分が聞いた話を元に固定観念を持って私に対応します。彼の侮辱行為に反応しないと、彼はさらに悪いことを言い出します。そしてこのことを上司に訴えると彼に言うと、彼はふざけているだけだから、気楽にいこうよと返してきました。彼には何を言っても通じないような気がします。私はこの状況でどう行動すべきでしょうか？

**A:** あなたの同僚はあなたに嫌がらせをし、職場で不快な立場に立たせています。あなたは既に、この同僚に対して、許されない行動だと伝えていますが、したがって今度は行動に移して、直属の上司か、話しやすい別の相談先に状況を伝えるべきです。この同僚に言われて、報告を思いとどまってははいけません。**オンセミ**は職場における悪口やいじめを許しません。そしてハラスメント行為がある場合は、すべての状況に対して適切な対処をします。

## 安全衛生

当社は、危険要素の無い職場を維持するために全力を尽くします。私たち一人一人に、安全な職場環境を維持する責任があります。これは、定められた安全衛生の規則や対策に従うことで実現できます。事故や怪我が発生したときは、報告する責任があります。安全でないと思われる機器、慣行や条件についても同様です。安全衛生の問題を疑う場合は、安全衛生の担当者かBELに連絡してください。

安全で衛生的な職場環境とは、暴力の無い環境でもあります。私たちは、絶対に脅迫的または威圧的な態度をとってははいけません。暴力的または脅迫的な行動がある場合は、ただちに上司、セキュリティ担当者、または人事部に連絡してください。また、あなた自身もしくは同僚に危険が差し迫っている場合は、警察に通報してください。

最後に、当社は安全かつ効率的な業務の遂行を妨げる可能性のある違法薬物やアルコールの使用とは無縁の職場を提供することを約束しています。違法薬物やアルコールを摂取して働いた場合、会社や同僚を危険にさらします。したがって、違法薬物は無論のこと、会社敷地内にいるとき、または業務中は、違法薬物、もしくは不適切な方法で使用する処方薬の所持、配布、摂取が禁じられています。さらに、アルコールの影響を受けた状態で業務を行ってはなりません。



The image features a large, stylized world map in the background, rendered in a golden-brown hue against a sky with soft, glowing light rays. In the foreground, the silhouettes of a man and a woman are shown shaking hands, symbolizing a business agreement or partnership. The man is on the right, wearing a suit and holding a briefcase, while the woman is on the left, wearing a dress. The overall scene is set in a modern, brightly lit environment, possibly a conference room or a corporate office, with other blurred figures in the background, suggesting a busy professional setting.

# 顧客と消費者

# 顧客と消費者

オンセミは、当社顧客の期待に応え、それを上回るという信念に基づいています。

## 製品の品質と安全性

私たちは、安全で高品質の製品を生産することで、我が社の重要な信用を維持していきます。そのために私たちは当社が事業を展開する地域で定められている、すべての品質プロセスや安全基準を守ります。また、当社製品の開発、製造、販売や流通に関する適用基準お

よび規制もすべて遵守します。当社が定める高い基準を満たさない製品やサービスを提供した場合は、会社の信用に傷が付きます。製品の品質および安全性について質問や懸念事項がある場合は、管理職、直属の上司または品質管理部に相談してください。



## 営業とマーケティング

当社は、顧客と正直かつ誠実に対応することにより、長期的な関係を築きます。したがって、当社のマーケティングおよび広告は常に正確で真実の内容でなければなりません。誤解を招くメッセージを意図的に流したり、当社の製品・サービスに関する重要な事実を省略することは絶対にしてはなりません。また、競合会社の製品・サービスに関する虚偽の主張や中傷もしてはいけません。

当社は顧客、サプライヤー、その他のビジネスパートナーと公正に取り引きします。ビジネスの獲得は、合法的かつ倫理的な手段によりおこないます。賄賂やキックバックは絶対に許されません。顧客に関する贈り物、旅費、および接待の詳細については、本規範の「[利益相反](#)」のセクションをご覧ください。

## 顧客の秘密情報

私たちは、自社の個人情報と同様に、顧客および消費者の個人情報についても保護します。機密情報には、業務上知る必要性のある者のみがアクセスできます。

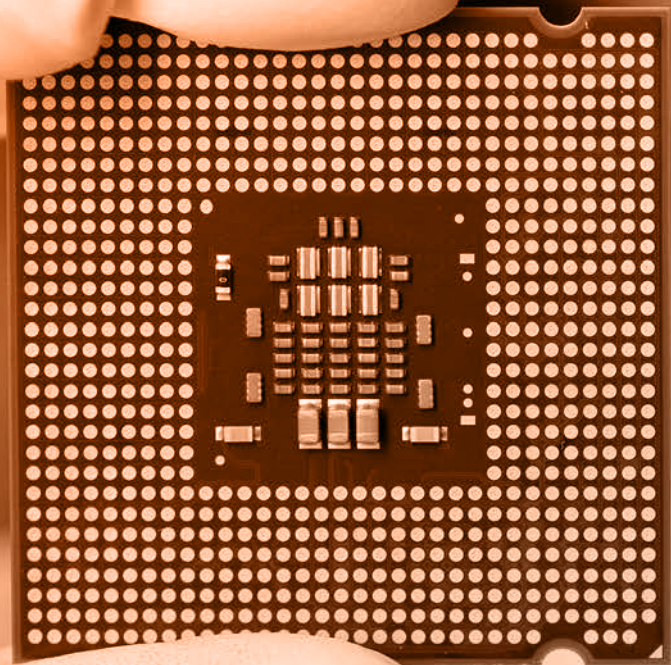
これらの情報は決して濫用しないでください。このトピックに関する詳細は、本規範の「[機密情報と専有情報](#)」のセクションをご覧ください。

## 政府顧客

政府顧客と取り引きするときは、公共事業契約に適用される法律、規制、および手続きに従うことが重要です。これらの法律は一般的に、政府官僚に提供できる贈り物、接待および旅費の厳しい規制を定めています。またこれらはよく、現役の政府官僚、退職した直後の政府官僚、またはそれらの家族の雇用にも適用されます。さらに、不適切な影響を与える行為、またはそのように見られる行為も規制しています。その他の多くの法律は、公共事業契約および下請け契約の履行に適用される会計・請求手続きに厳格な規定を設けていま

す。当社は世界中の拠点で当社に適用される、すべての法律上および契約上の義務を守ります。契約を履行するためにサプライヤーや下請け業者を使用するときは、当社に対する要件をこれらの会社にも伝えます。

政府官僚や政府契約に関わる場合は、適用される法律および規制を理解し、それらを遵守する責任があります。質問がある場合は、管理職、直属の上司、BEL、または法務部に相談してください。



# ビジネスパートナー

# ビジネスパートナー

オンセミは、共通のビジョンを持つ企業と良いビジネス関係を築くことで競争的優位を得ます。

## 他社とのビジネス遂行

私たちは当社の信用を強化し、当社株主に価値を与えるビジネスパートナーとのみビジネスを行います。そのため、当社は同様の価値観をもつ会社とのみ取り引きをします。違法または非倫理的な手段を用いる第三者とは取り引きしません。当社はビジネスパートナーに対して、現地の環境、雇用、安全性、および汚職防止関連の法律を遵守することを求めます。また**オンセミ**のビジネスパートナーにも、本規範を適用して従っていただきます。

## エージェントとコンサルタント

当社はディーラー、代理店、代理業者、斡旋人、およびコンサルタントに対して、適正な報酬や手数料を支払っています。これは当社が受け取る製品やサービスの対価が、公正に、偏見なく支払われていることを意味します。当社は、賄賂、または賄賂になるとと思われる手数料や報酬を支払うことはありません。

## 下請業者

下請業者は、当社が多くの契約案件を履行する上で重要な役割を果たしています。当社が選定する下請業者は、本規範に沿って行動することで、当社の評判を維持し、向上させなければなりません。

## 合併事業とパートナー企業

**オンセミ**は、当社の倫理観への取り組みに共感する企業とのみ提携します。

**Q:** 私は**オンセミ**のサプライヤー数社との取引を担当しています。最近、そのうちの一家が、有害物質を不適切に廃棄した疑いで調査を受けていることを知りました。そこで公開情報を調べたところ、このサプライヤーは過去にも似たような案件で罰金を科されていたことが分かりました。この会社との関係を続けることは、当社の評判に悪影響をもたらす可能性があると思われます。この場合、私はどうすればいいのでしょうか？

**A:** 心配するのはもっともなことです。このサプライヤーは、過去に違法かつ非倫理的な行動に関与したことがあるようです。この件に関して**オンセミ**が徹底的な調査ができるよう、あなたはこの事実を当社グローバル・サプライ・チェーンの部門長、担当の BEL、倫理ヘルプライン、CCO または企業倫理と CSR の VP に報告してください。**オンセミ**は事実関係を確認した後に、この会社とのビジネス関係を絶つかどうかを決定します。いずれにせよ、懸念を問題提起することで、あなたは正しいことを行っていることになります。

## 購買活動について

購買決定は、当社にとっての最大利益のみを基準におこなう必要があります。当社が取り引きするサプライヤーは、製品・サービスの品質、価格、および納期を元に選定されています。購買契約などの合意はすべて文書化します。また購買上の責務を担っている場合は、次のすべてを明確にしなければなりません。

- 提供されるサービスまたは製品
- 支払いの根拠
- 適用料金

当社は、実際に提供されたサービスまたは製品に相当する対価のみを支払います。賄賂は許されません。

## ビジネスパートナーの機密情報

ビジネスパートナーの社外秘、秘密、または機密情報は、当社の情報と同じように保護する必要があります。機密情報は、業務上知らなければならない正当な必

要性のある人とのみ共有できます。またビジネスパートナー側にも、当社から受け取った機密情報を保護するよう求めます。



# 競合会社

# 競合会社

当社は積極的に、誠実性をもって競い合います。

## 競合会社の情報

当社は、競合先情報を獲得する価値を理解しています。ただし、このような競合先情報を収集するときは、合法的かつ倫理的な手法のみを用いなければなりません。つまり、次のようなことはしてはいけないことを意味します。

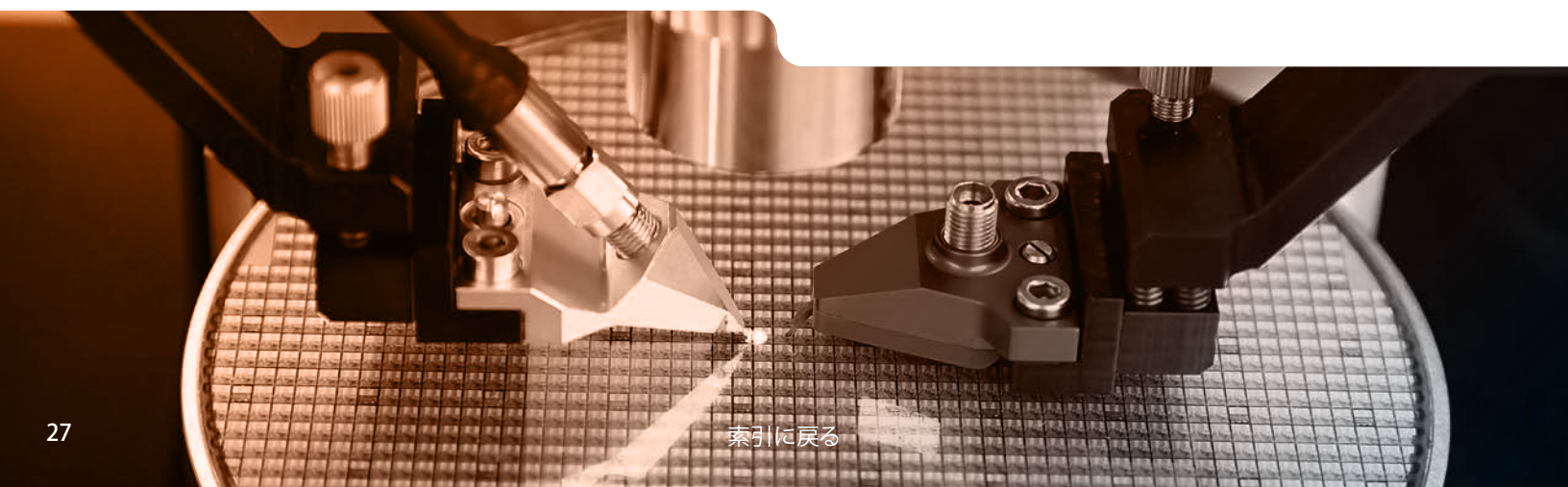
- 専有情報を盗む
- 企業秘密を、情報所有者の承諾を得ることなく獲得する
- 競合会社の従業員または元従業員に、同社の機密情報を聞く

- 未公開情報にアクセスするために、自分の身元や意図をごまかす

他社の企業秘密や機密情報を知り得た場合は、ただちに管理職または直属の上司に報告してください。その情報を利用したり、他の社員に話してはいけません。あなた自身の情報収集方法が合法的または倫理的かどうか質問がある場合は、管理職、直属の上司、BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。または倫理ヘルプラインを使って質問することもできます。

**Q:** 私は先日、業界団体の会合に参加し、そこには**オンセミ**の競合会社の担当者も多数来ていました。その会合は、私の勤務先から遠く離れた、国内の高級ホテルリゾートで開催されました。ビジネスセンターへ行き、帰りの飛行機の搭乗券をプリントアウトしていたところ、周りにいた数人が新製品の開発情報の話をするのを聞いてしまいました。私は彼らが**オンセミ**の競合先の従業員であることに気がりましたが、相手は私が誰なのか分かっていません。私が聞いた話は、**オンセミ**にとって有用な情報かもしれません。この場合、私はどうすればいいのでしょうか？

**A:** 競合先の情報が聞こえる状況に置かれた場合は、立ち止まって聞かないでください。それが機密であり、あなたが聞いてはいけない情報の可能性があります。話を偶然聞いてしまったことを相手に伝え、誰にも聞かれない場所で話を続けて欲しいと言うべきです。会合から会社に戻ったら、この出来事を管理職、直属の上司、または BEL に報告し、文書化してください。最も大切なことは、機密情報であった場合、それを利用したり、他の社員へ教えないことです。そのような行動は非倫理的であり、違法の可能性もあります。





## 公正な競争と独占禁止法

私たちは、当社が事業を展開する国の多くで施行されている「競争」法や「独占禁止」法を遵守します。競争法は市場の自由競争を保護します。そして、消費者が高品質の製品・サービスを公正な価格で入手できるようにします。これらの法律は複雑であり、国によって内容が異なります。その多くは、競争を制限する公式または非公式の合意を競合会社と締結することを禁じています。これには以下が含まれます。

- 顧客、契約、テリトリー、または製品・サービスの配分や制限
- 価格やその他の販売条件の設定
- 生産または研究開発の制限
- 顧客またはサプライヤーとの取り引きの拒否、すなわち「ボイコット」
- 製品・サービスの機能の標準化
- 特定の製品・サービスを販売、マーケティングすることの自粛
- 市場の独占、または競争の排除

重要なのは、競合会社と合意しているとみられるだけでも、競争法違反の可能性があるということです。**オンセミ**の競合会社が同席する可能性がある業界団体の会合や、その他のイベントに参加するときは、注意を払ってください。上記のいずれかの話題を競合会社の担当者が持ち出してきた場合は、ただちに会話を止めてください。その競合会社とはいかなる合意もしないことを明確に意思表示し、その後、速やかに報告してください。

競争法についての質問や、自分の職務にどう適用されるかの質問がある場合は、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。

**Q:** 私は最近、当社の競合会社の1つで働いている大学時代からの友人に偶然出会いました。彼女は**オンセミ**について、ここで働きたいのかと思うようなことを聞いてきました。驚いたことに、彼女は**オンセミ**が価格を上げたら、彼女の会社も自社製品の請求額をさらに上げる余地があるだろうと言うのです。この場合、私はどうすべきでしょうか？

**A:** まずこの会話を止めてください。友人に、自分は反競争的な話はしないことを明確に伝えます。たとえ競合会社との非公式の同意であっても、当社の規範、方針、および競争法に違反する可能性があることを覚えておいてください。次に、この状況について法務部または CCO に報告し、フォローアップを依頼してください。



# コミュニティ

# コミュニティ

オンセミは、事業を営むすべてのコミュニティで、責任のある市民として行動します。

## 社会奉仕活動

当社は、エネルギー効率の高いイノベーションを提供することで、社会に奉仕します。また当社が拠点を置くコミュニティにおいて積極的に支援をおこないます。私たちは世界中のコミュニティに恩返しをすることが会社の倫理的な職場文化を育み、オンセミを働

きがいのある会社にすると考えています。会社主催の活動やボランティア活動の詳細については、現地の助成金アドバイザー ([リストはこちら](#)) まで、またはメール ([foundation@onsemi.com](mailto:foundation@onsemi.com)) でお問い合わせください。

## 個人的な社会活動

オンセミは多くの社会奉仕活動や組織を支援することに加え、私たちが個人的に重要と考える活動に貢献することも奨励しています。私たちは自由にコミュニティ団体、慈善団体、および政治団体を支援することができます。ただしその際は、あなたの意見がオンセミの意見とは別であると明確にする必要があります。また社外での活動が職務の遂行の妨げになったり、当社の評

価を損なうものであってはいけません。ある組織や活動を個人的に支援する場合は、同僚に対して、支援または貢献するよう圧力をかけてはいけません。これは活動の内容が政治的、宗教的、または慈善目的であっても同様です。なお、オンセミの他の同僚や取締役をそそのかして、自分の意見を彼らの口から言わせようとするのもしてはいけません。

## オンセミの政治的活動

政治的活動への参加は注意が必要であり、非常に複雑な要素がからんできます。また会社として政治的活動に関わる場合は、厳しい法律が適用されます。このため、オンセミは候補者個人に対する政治献金を行っていません。個人的に、会社の社名、資金、業務時間、資産、機器、またはサービスを使って、候補者個人、候補者個人を支援する委員会、または候補者個人に対立する委員会を支援することもできません。従業員個人の政治的見解および政治活動がオンセミのものとして認識されることが決してないように十分注意してください。

政党や政治委員会を支援する政治献金の依頼、あるいは投票の勧誘や誘導を支援したり、それに反対するための政治献金の依頼については、CCO、企業倫理とCSRのVP、または法務部に問い合わせる必要があります。会社の代表者としてロビー活動をしたり、政府担当者に会うときは、法務部の政府業務部門長と調整した上でおこなってください。

## 環境

私たちは、自らが生活し、働く環境を尊重します。つまりこれは、当社が事業を営むすべての国で、適用されるすべての環境保護法を遵守することを意味します。また当社事業による環境への影響を最小限に抑えることで、環境の保護に努めます。私たちは世界の天然資源の持続的利用を支えられる方法で、事業を展開します。**オンセミ**の従業員および取締役は、会社の環境保護方針およびプログラムを遵守することで、この取り組みを推進します。

有害物質の環境への流出、または有害物質の不適切な取り扱いや廃棄を疑う場合は、ただちに安全衛生部門代表者に通知してください。または担当の BEL、倫理ヘルプライン、CCO、または企業倫理と CSR の VP に、このようなインシデントについて報告することもできます。

詳細については、当社の「[気候変動ポリシー \(Climate Change Policy\)](#)」を参照してください。

**Q:** 私は**オンセミ**の製造施設で働いており、そこでは有害物質が取り扱われています。当社では、このような物質の取り扱い手順が明確に取り決められています。しかし、昨日休憩時間に外に出た時に、二人の同僚が有害物質を直接ゴミコンテナに捨てているのを目撃しました。これは社内手順に従っていません。彼らがなぜあのようなことをしたのか分かりません。このことを、誰かに通知すべきでしょうか？

**A:** はい。目撃したことをただちに報告すべきです。同僚の行為は危険だけでなく、違法でもあります。有害物質は厳しく規制されているため、適切な方法で廃棄しなければなりません。それを守らない場合は、周辺の環境、コミュニティ、および同僚を含む会社そのものを危険にさらす可能性があります。

## 社外とのコミュニケーション

当社の職場文化および業務運営のためには、私たち**オンセミ**として意見を一つにまとめることが重要です。それにより、世界中でプロフェッショナルかつ一貫性のあるコミュニケーションを実現できます。そのため、報道機関、業界アナリスト、金融アナリスト、投資家といった社外とのコミュニケーションに対応できるのは、会社が指定した広報担当者のみとします。広報担当者を置くことで、報道記者やその他の社外組織の関係者に、私たちの言葉の文脈を無視して解釈されることを防げます。

報道機関から情報提供、インタビュー、または技術記事や論文の執筆を求められた場合は、その依頼を広報部担当者に転送してください。広報部が依頼に対応するか、支援や指導を皆さんに提供します。詳細については、当社広報部のサイト

を参照してください。同様に、金融アナリストや株主から依頼を受けた場合は、投資家対応部門長に転送してください。社外とのコミュニケーションにおいては、各自に当社の「[情報開示方針](#)」を遵守する責任があります。

政府機関や規制当局が情報の提供を依頼してきたときは、協力しなければなりません。提供する情報は、真実かつ正確である必要があります。捜査やその他の法的な要求がある場合は、絶対に文書または記録を改ざん、破棄してはいけません。

通常とは異なる依頼を受けた場合は、それに応じる前に、CCO、企業倫理とCSRのVPまたは法務部に相談してください。迷った場合は、いずれかの相談窓口ご連絡し、指示を仰いでください。

**Q:** 私は**オンセミ**の従業員です。私は空いた時間を使って、業界関連のブログに記事を投稿しています。内容は市場動向の予測および説明や、研究開発の状況です。その際に根拠としているのは公開情報だけであり、**オンセミ**の機密・専有情報を漏らさないように注意しています。先日記事を投稿した後、係争中の訴訟への**オンセミ**の関与について、ジャーナリストから連絡がありました。私はこの申し立てが真実でないことをたまたま知っていました。私はそのことをジャーナリストに伝え、会社のことで私に直接電話してほしくないことも伝えました。この出来事を誰かに通知する必要があるでしょうか？

**A:** はい、あります。あなたのジャーナリストへの対応は、適切ではありませんでした。**オンセミ**の件で報道機関から直接質問を受けた場合は、答えてはいけません。あなたは、このジャーナリストがなぜ直接連絡してきたかの経緯を広報（社外コミュニケーション）部に説明する必要があります。**オンセミ**はあなたが情報開示方針および関連方針に従って行動していることを確認できます。権限がないのにジャーナリストと応対すると、誤った情報が伝わる可能性があります。迷った場合は、行動する前に尋ねてください。また、ソーシャルメディアの適切な利用方法の詳細については、本規範の「[ソーシャルメディアとインターネットの使用](#)」のセクションをご覧ください。



# 政府

# 政府

当社は事業を展開する国の法律を遵守します。

## 汚職行為を禁じる法律

私たちは、事業を営むすべての国で、例外なく、腐敗行為を禁じる法律に従わなければなりません。これには、当社の世界中の事業に適用される米国の海外汚職行為防止法 (FCPA)、および当社が事業を行う各国で施行されている汚職防止法が含まれます。一般的に、汚職行為を禁じる法律は、公務の遂行を左右させるため、またはビジネスの獲得、維持のために、政府官僚に対して現金、贈り物、旅費、食事、接待など価値あるものを提示、提供することを禁止しています。公務員や、労働組合、政党、国営企業、政府管理の企業、政治的官職候補者などを含むいかなる役職の職員も「政府官僚」とみなされます。

また当社の代理店、代理業者、コンサルタント、その他のビジネスパートナーについても、当社の代表者として汚職行為に関与しないようにしなければなりません。禁止されていることへの使用が最終目的であれば、ビジネスパートナーやその他の第三者への支払いは行えません。ビジネスパートナーと関わる時は、相手が高い水準の倫理的な行動をとるよう最大限の努力をします。

多くの汚職防止法では、正確かつ透明性の高い帳簿と記録を保つことを定めています。私たちは、どの国で働いているかに関係なく、一人一人がこれらの要件に従う必要があります。汚職行為が求められたり慣習である国においても同様です。

もちろん、当社は相手が政府官僚の場合だけでなく、あらゆる形態の賄賂を禁じています。詳細については、本規範の「[営業、マーケティング](#)」、「[他社とのビジネス遂行](#)」、「[購買活動](#)」、および「[贈答と接待](#)」のセクションをご覧ください。

**Q:** 私は現在、オンセミの新しい製造施設をアップグレードするチームを管理しています。しかし建設作業は、作業許可の失効という理由で地元の当局に差し止められました。当局の主張は正当でないと考えていますが、本プロジェクトを進行させるためにはこれを解決しなければならないので、許可の更新に行きました。すると当局の担当者には、許可を更新したければ謝礼を支払えと言われました。この場合、私はどうすればいいのでしょうか？

**A:** 担当の BEL、CCO、または法務部に相談するまでは、謝礼を渡してはいけません。あなたは賄賂の支払いを要求されているようですが、この行為は FCPA および当社がビジネスを行う多くの国の汚職防止法によって禁じられています。政府当局の担当者は政府官僚とみなされており、政府官僚との関わりについては法律によって厳しく規制されています。政府官僚に対する贈賄は非倫理的なだけでなく、違法でもあります。この出来事を直ちに報告すれば、オンセミの法務部から適切な指示を得られます。

## 外国との取引

当社はグローバル企業として、世界中に製品を提供しています。輸出入に携わるときは、米国およびその他の国の国内法および国際法、規制、規則を遵守します。製品、サービス、技術、または情報を他国の人に送る場合、所在地がどこにあるかに関わらず、それは「輸出」にあたります。技術、技術情報、またはソフトウェアが、口頭を含む何らかの方法で、他国の人に渡る場合も輸出です。輸出に携わる場合は、出荷先と受取人について、輸出が許可されているかどうかを事前に確認してください。また、輸出に必要なライセンスや許可をすべて得て、適用される関税をすべて支払う必要もあります。

他国から購入した物品・サービスを別の国に持ち込む場合は、「輸入」となります。これもさまざまな法規制の対象となります。特に輸入の場合は、関税や税金を支払い、決められた書類の提出が必要となる可能性があります。

他国へ出張する場合は、輸出入に関する法律に従わなければなりません。私たちには、各自が適用される法律を理解する責任があります。迷った場合は、輸出入コンプライアンス・マネージャー、または法務部に相談してください。

**Q:** 現在、他国への大口注文の出荷準備をしています。出荷前に話をした顧客の担当者によると、当社から製品を受け取った後、別の地域に配送するとのこと。具体的には、他国にいる別の顧客に輸出するようですが、私はたまたまその国がブラックリストに載っていることを知っています。私は驚きましたが、何も言いませんでした。当社はブラックリストに載っている国へ直接出荷するわけではなく、当社には影響がありませんから。私の行動は正しかったですか？

**A:** いいえ、この場合は正しくありません。輸出業務に携わる時、私たちには当社の製品がどこへ、誰の元に届けられるかを知る責任があります。今回の場合、当社が取引できない国へ発送しようとしていることを顧客から聞いているので、あなたは誰がエンドユーザーなのかを知っています。これを知っていて直ちに報告しないということは、**オンセミ**が責任を問われる可能性があります。たとえ、製品をブラックリストに載っている国に直接輸出しなかった場合でも同様です。



## 経済制裁とボイコット

当社には、どの国で事業を遂行している場合でも、経済制裁や禁輸措置に従う義務があります。このような制裁措置は、一般的に政府によって、外交政策や国の安全保障政策を進めるために用いられています。自分の輸出入業務が経済制裁や禁輸措置に従っているかどうか定かでない場合は、輸出入コンプライアンス・マネージャーまたは法務部の指示を仰いでください。

また多くの国では、無認定の国際ボイコットに**オンセ**ミのような企業が参加または協力することを禁じる法律があります。重要なのは、私たちの業務に適用されるすべてのボイコット禁止法を遵守することです。個人または国に対するボイコットを要請された場合は、ただちに輸出入コンプライアンス・マネージャーに報告してください。

## マネー・ロンダリング

当社がすべての法律を遵守する義務を果たすということは、すなわちマネー・ロンダリングに対するグローバルな戦いに挑むことを意味します。「マネー・ロンダリング」とは、個人やグループが違法な資金を隠蔽しようとするプロセス、または違法な資金源を正当なものに見せようとするプロセスを指します。マネー・ロンダリングを回避するには、顧客やサプライヤー、当社とのビジネスを希望するその他のビジネスパートナーの適正評価を実施し、「顧客をよく知る」ことが重要です。

特に、業務上第三者の選択や第三者からの調達に関わる場合、マネー・ロンダリングの可能性を示す危険信号に注意してください。例えば、共にビジネスを行う第三者、およびその管理組織が物理的に存在し、合法的ビジネスに従事し、適切なコンプライアンスのプロセスがあることを確認してください。(多額の現金支払いなど) 異常な取引に注意し、不審な行動があれば、相手に警告することなく、法務部、CCO、または企業倫理と CSR の VP に報告してください。



# 利益相反

# 利益相反

ビジネス判断は、当社にとっての最大利益を基準におこなう必要があります。

## 一般的な指針

ビジネス判断を下すときは、当社にとっての最大利益を基準にする必要があります。個人的な活動、投資、または関係によって、**オンセミ**の利益と対立する状況を作り出してはいけません。私たちは客観的に職務を遂行するために、このような「利益相反」が発生することを積極的に避けなければなりません。

発生のある利益相反には、さまざまなタイプがあります。以下にその一般的な例をいくつか挙げます。なお、利益相反は本規範に違反するとは限りませんが、利益相反を開示しないことは違反となります。そのため、利益相反が発生している場合は、管理職、直属の上司、BEL、または CCO に開示する義務があります。

## 社外雇用

当社は、場合によって副業に携わることを認めています。ただし、**オンセミ**の競合会社、顧客、代理店、またはサプライヤーで働いたり、これらから報酬を受け取ることは、事前の承認が無い限り、認められません。承認を得られた場合でも、当社における業務と社外活動を切り離すべく、適切な措置をとる必要があります。副業によって、**オンセミ**における職務が妨げられることがあ

ってはなりません。また、副業のために当社の資産や時間を使ってもいけません。副業を検討していて、承認が必要かどうか定かでない場合は、管理職、直属の上司、BEL、人事部、企業倫理と CSR の VP、または法務部に確認してください。このトピックについて従業員ハンドブックが用意されている国では、そちらもご覧ください。

**Q:** 私は長年**オンセミ**で働いてきました。そこで、**オンセミ**の仕事を通して獲得したスキルや知識を活かして、当社の既存顧客に付加価値サービスを提供することを検討しています。この個人的なビジネスは勤務時間にはおこなわず、自分の利益のために会社の資産を使うこともまったく考えていません。これは許される行動でしょうか？

**A:** いいえ。**オンセミ**の既存顧客にサービスを提供する副業は、利益相反です。顧客から報酬を受け取ると、あなた自身と**オンセミ**の双方にとって問題となります。あなたのビジネスが当社のサービスと競合する場合はなおさらです。当社とビジネス関係がある第三者に対して、事前承認無しに、仕事を遂行することは許されません。行動に移す前に利益相反の可能性を開示することで、全関係者にとって最善の決断をあなたが下せるよう、**オンセミ**は手助けします。

## 取締役役員への就任

副業の場合と同様に、社外取締役役員に就任する場合も開示することが重要です。当社以外の会社または政府機関の取締役または同様の役職に就任する場合は、事前に CCO、法務部、または**オンセミ**の取締役会承認を得る必要があります。非営利団体やコミュニ

ティ団体の役員に就任して社会に貢献することは当社が奨励する活動であり、事前の承認は必要ありません。このトピックに関する詳細については、企業統治原則を参照してください。

## 近親者および個人的に親しい関係

利益相反は、あなたの親族や親しい友人と働く場合にも発生します。特に、親族とは上下関係になってはいけません。親族や親しい友人に関する人事評価、昇進、雇用判断をおこなう立場になると、えこひいきや優遇の疑いを持たれる可能性があります。このような上下関係が発生した場合は、直ちに管理職または直属の上司に伝えてください。「親族」には、配偶者、子供、継子、親、継親、兄弟姉妹、義理の家族、叔父、叔母、姪、甥、およびこれらの配偶者が含まれます。親族にはまた、職場で優遇する可能性がある、恋愛関係や親しい関係、個人的関係にある相手、または生活上重要な関係や財政上、ビジネス上関係がある相手が含まれます。親族と働くことの詳細については、「[親族の雇用に関する方針](#)」を参照してください。また、個人的な影響力を利用して、当社が、家族や友人が

利害関係を持つ会社と取引引きするように誘導してはいけません。**オンセミ**と取引関係がある会社で親族や親しい友人が働いている場合は、ただちに管理職または直属の上司にそのことを伝えてください。発生する可能性のある問題がある場合はそのことを話し合い、利益相反を最小限に抑えるために適切な措置をとってください。

なお、見込みまたは既存のサプライヤー、請負業者、顧客、競合会社、または規制当局との関係によって、当社の代表としておこなう自主的かつ正しい判断が影響されることがあってはなりません。重要なのは、判断に偏りがあると見られることもないようにすることです。このような状況が起きた場合は、ただちに管理職または直属の上司にその事実を伝えてください。

## 従業員および取締役への貸し付け

利益相反は、従業員、取締役、またはその家族が、**オンセミ**での立場を利用して、個人的に利益を不正受領した場合にも発生します。同僚に貸し付けをおこなう場合や、個人的な理由で他者の債務を保証する場合も、

利益相反が発生するかもしれません。実際、取締役および役員への貸し付けの多くは、法律により禁じられています。このような貸し付けまたは保証を承諾する場合は、事前に法務部に相談してください。

## 投資活動

時々、私たちの個人的な投資により、当社の代表として偏りのないビジネス判断を下せない、またはそのような状況があると見られる場合があります。私たちが競合会社、サプライヤー、顧客、代理店、または**オンセミ**が取り引きするその他の組織に対して投資している場合は、利益相反があると見られる可能性が高くなります。

このような企業には、当社に関わる判断に影響を与えている、または与えていると見られるような多額の投資をおこなってははいけません。あなたの投資活動がどのように解釈されるか不安がある場合は、そのことを管理職、直属の上司または BEL に開示し、CCO、企業倫理と CSR の VP または法務部に相談してください。

## 当社の事業機会

**オンセミ**で仕事を遂行する中で、当社に興味を持つかもしれない事業機会の情報を知り得る場合があります。このような事業機会を、個人的な利益のために利用してはいけません。そのようなことをすると、重大な利益相反となります。あなた自身のために事業機会を

利用してはならないのと同じように、あなたに代わって他者に事業機会を差し向けることもできません。また、当社が事業機会に興味を持っている場合は、それに関係する土地や材料の権利を直接的または間接的に購入してもいけません。

## 贈答と接待

私たちが仕事をする多くの土地では、贈答品の授受や接待が慣習となっています。業務目的がある適切なやりとりは、当社と取引関係がある会社や個人との良好な関係を育みます。贈答品は物理的な物とは限りません。サービス、便宜、その他の価値あるものも含まれます。接待は、**オンセミ**と相手の双方が参加する食事、スポーツ観戦、その他のイベントです。贈答や接待は要求したものであってはならず、提供者と受取人の両方の企業方針に従わなければなりません。

### オンセミの従業員および取締役が受け取る贈答品、接待について

**オンセミ**の従業員または取締役として働いているときは、過度な贈答品を受け取ってははいけません。過度の贈答品を提示または提供された場合は、管理職、直属の上司、BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。可能であれば、このような贈答品を受け取る前に承認を得てください。なお、賄賂、キックバックやリベートは受け取ってははいけません。他者からこのような不適切な支払いを受けることは、違法かつ非倫理的です。

また過度な接待も受けてはいけません。多くの場合、ビジネス上適度で慣習的な接待であり、頻度が高くない場合、受けても構いません。これには、仕事の相手と共に文化行事、スポーツ観戦、または会食に行くことが含まれます。自主的な判断に影響を受ける可能性のある、またはそのように見られる可能性のある接待を受ける前に、管理職、直属の上司、担当の BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。

接待を受けると、**オンセミ**の代表として行う自主的な判断に影響があると見られる、または不適切だと見られる場合は、誘いを断るか、自分の分を支払うか、または管理職、直属の上司、担当の BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。

場合によっては、接待を断ったり贈答品を返すことが非現実的または悪影響であることが稀にあります。このような状況が生じたときは、管理職、直属の上司、担当の BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。相手とのビジネス関係だけでなく、あなた自身と**オンセミ**にとっても最善の対処方法を行うようサポートします。

**Q:** 数社のサプライヤー候補が提案書を提出してきました。私はサプライヤー選定プロセスで重要な役割を担っています。そのサプライヤー候補の一家が、私宛てにスポーツ観戦チケットを送ってきました。付属のカードには、「今後、貴社とのお取引引きができることを願っております」と書かれています。私は、このスポーツ観戦に家族を連れていきたいと考えています。この贈答品を受け取っても、自分が不公平な判断をするとは思いません。このチケットを受け取ってもいいでしょうか？

**A:** 許されない可能性が高いです。この場合、この贈答品を受け取ったことをただちに管理職、直属の上司または BEL に報告して、適切な対応を求めるべきです。汚職防止法は、不公平な判断と見られるだけの場合にも適用されます。あなたがこの贈答品を受け取り、そのサプライヤーが結果的に選定された場合、あなたは賄賂を受け取ったと見られる可能性があります。もう一つ考慮すべき点は、サプライヤーがスポーツ観戦に同席しないことです。これにより、ビジネス目的があるかどうかの可能性が排除されます。

## オンセミが提供する贈答品および接待について

ビジネスの状況によっては、贈答品の提供が必要になることがあります。当社が提供する贈答品は合法的かつ適度なものであり、管理職または上司の事前承認を得ていなければなりません。賄賂は受け取ってはいけないのと同時に、相手に渡してもいけません。

接待は、ビジネス上適度で慣習的なものであり、頻度が高くない場合、提供しても構いません。接待の提供が適切かどうか不安な場合は、事前に管理職、直属の上司、担当の BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部に相談してください。

贈答品や接待の提供に関する慣習は、文化によって異なることを理解することが重要です。当社の贈答と接待に関する方針および指針は、この点が反映されています。自社版があるかどうかについては、管理職、直属の上司、または BEL に確認してください。

当社は違法の接待は提供しません。また、相手の政府または組織の方針に違反する接待も提供しません。世界中の多くの政府機関職員が、贈答品や接待を受け取ることを禁じられています。このため、政府官僚を接待する前、または政府官僚を含む第三者に贈答品を提供する前に、管理職または直属の上司の承認を得なければなりません。少額を超える贈答品や接待については、BEL、CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部の承認を得てください。詳細については、当社の「[贈答品および接待方針](#)」を参照してください。

**Q:** 私は今度の祝日に合わせて、いくつかの重要顧客に感謝の印としてギフトバスケットを送る予定です。このギフトバスケットは低額であり、多目的のギフト券を付けたいと思っています。ある顧客は贈答品の受け取りについて厳格な方針を定めていますが、私はこの顧客だけを公平でない形で差別したくありません。この場合、私はどうすればいいのでしょうか？

**A:** オンセミの方針では、現金や、ギフト券などの現金と同等の贈り物を渡すことを禁じています。したがって、多目的のギフト券を付けることは不適切にあたります。例外としてこの方針が適用されないのは、現地の慣習で現金の授受を行う結婚式や葬式の場合のみです。このような場合、現金の授受の禁止に対する適用除外を申請する必要があります。詳細については、規範の巻末にある「[企業行動規範の適用除外](#)」セクションを参照してください。贈答品がオンセミの方針では許されているものであっても、受取人の組織の方針も尊重しなければなりません。すなわち、方針で許されない顧客にギフトバスケットを贈ることは控え、相手に受け入れてもらえそうな別の選択肢について、管理職、直属の上司、または BEL に相談してください。詳細については、当社の「[贈答品および接待方針](#)」を参照してください。

## 旅費

### 相手による旅費負担の承認

通常、サプライヤーまたはその他の第三者が、当社従業員の旅費および宿泊費を負担することについては、正当なビジネス目的があり、自主的な判断に影響しない、またはそのように見られない場合、承認できます。また、このような旅費や宿泊費の負担について、管理職または直属の上司から事前承認を得ていなければなりません。相手が負担した旅費は、あなたの出張経費記録に正確に記録されなければなりません。

### 当社による旅費負担

オンセミの施設や製品設置場所を訪問するために生

じた顧客、エージェント、またはサプライヤーの旅費や宿泊費については、法律または相手組織の方針により禁じられていなければ、当社が負担することができます。この訪問にはビジネス目的がなければなりません。例えば、機器を調査しに行ったり研修へ参加することなどが含まれます。

特に、当社が負担した政府官僚の旅費については、記録を保管する必要があります。このような当社による旅費負担は、事前に CCO、企業倫理と CSR の VP、または法務部およびオンセミのシニアバイスプレジデント以上の役職の承認を得なければなりません。

## 企業行動規範の適用除外

適用除外については、慎重に検討され、稀なケースでのみ認められます。本規範が定めるいずれかの指針の適用除外が検討されるべきだと考える場合は、直属の上司に相談してください。直属の上司が適用除外の検討の必要性に同意する場合、その上司は BEL に連絡し指示を仰いでください。必要な場合は、BEL は CCO、企業倫理と CSR の VP、および取締役会と協議

をします。上級執行役員、上級財務役員、上級会計役員もしくはコントローラー、同様の役職、またはオンセミのその他の執行役員に対する適用除外、および当社の取締役に対する適用除外を認めることができるのは、取締役会のみです。このような適用除外は、法律および米国証券取引委員会 (SEC) と NASDAQ の規則に従い、公開されます。

## 解釈について

問題が発生した場合、その状況について本規範の指針を解釈および適用できるのは、取締役会が指名した CCO、企業倫理と CSR の VP です。オンセミの従業員は、本規範に関連するコンプライアンスおよび倫理の問題がある場合、指定された BEL に連絡してください

い。または匿名で利用できるコンプライアンスおよび企業倫理ヘルプラインに電話するか (本規範の冒頭の「問題を報告すること」のセクションを参照)、CCO または企業倫理と CSR の VP に直接連絡することもできます。



# オンセミ従業員および取締役 企業行動規範承認書

私は企業行動規範を読み、以下の事項について承認します。

- 私は企業行動規範の内容を理解しました
- 私の知る限り、私は企業行動規範を遵守しています
- 私は今後も企業行動規範およびその改訂版を遵守し続けます
- すべての利益相反は、管理職、直属の上司、BEL、人事部、最高コンプライアンス責任者、または企業倫理とCSRのVPに開示しました(詳細については、企業行動規範の「利益相反」セクションを参照)。

この承認書に署名しない場合、または企業行動規範を遵守しない場合は、現地法令規則に従い、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があることを理解しました。また、毎年企業行動規範を読み、遵守の確認を行わなければならないことも理解しました。

氏名 (楷書)

署名

従業員 ID または契約番号

日付

# CEO からの挨拶

**オンセミ**は、持続可能なより良い未来をつくるために最先端のイノベーションを推進しています。これは、大きな目標であり、日々の業務における基本理念でありながらも、私たちの確固たる倫理基盤を尊重し続けることが大切です。半導体業界と当社が事業を展開する市場は非常に競争が激しい分野です。新しい従業員の方にとっても、長年**オンセミ**で働いている方にとっても、私たちが誰であり、働く中でどのように行動するかを定期的に振り返ることが大切です。私たちが誰であり、何を代表する者であるかを忘れてはなりません。

私たち**オンセミ**です。オンセミは、誠実、尊敬、そしてイニシアチブ（自主性）という基本的価値観を実践する、才能ある人材が集うチームです。これはただの言葉ではなく、会社を代表して私たちが取る行動や判断の軸となるマインドセットです。

当社の企業行動規範（「本規範」）は、当社が掲げる法的および倫理的ビジネス行動のさまざまな原則を定めたものです。本規範には、倫理的な問題または懸念事項に直面した際に手助けとなる情報や資料も記載されています。**オンセミ**では、私たちは本規範に忠実に従い、世界中の取引関係者にも同様に要件を守っていただきたいと考えています。当社の倫理ヘルプラインを通じて匿名で懸念事項を報告した人の情報は保護されるよう最大限の措置が取られます。誠意を持って指導を求めた、または問題を提起した従業員への報復行為は許されません。

本規範は、私たち一人一人が日々の業務取引において従うべき倫理的および法的ガイドラインのほか、会社に関わる個人の活動について定めています。起こりうるすべての法的または倫理的状況を網羅しているわけではありませんが、当社が事業を展開する国において理解し、従うべき法律の多くをまとめています。こうした法律を遵守していないことが懸念される状況はすべて最高コンプライアンス責任者または法務部に報告してください。毎年本規範を確認することにより、私たちは皆、お互いに等しく高い倫理基準に従うことができます。

私たちは皆、会社、当社の製品、評価、正直かつ誠実に業務を行う責任に誇りを持っています。今年度改訂された本規範を守り、私や取締役会と共に前進しましょう。

本規範をお読みになり、**オンセミ**の従業員として日々の業務に活用してください。

**Hassane El-Khoury**

社長兼 CEO

# 付録

国	ヘルプライン番号	英語ガイダンス
オーストラリア	1-800-94-8150	
ベルギー	0-800-748-19	
カナダ	1-844-935-0213	
中国	400-120-0176	
チェコ共和国	800-142-490	
フィンランド	0800-41-3682	
ドイツ	0-800-0010086	
香港	800-964-146	
インド	000-800-9191055	
アイルランド	1-800-851-150	
イスラエル	1-809-477-265	
イタリア	800-761697	
日本	0800-123-2333	
韓国	00798-11-003-9294	
マレーシア	1-800-81-9976	
オランダ	0800-0224703	
フィリピン (アラバン、カルモナ、セブ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定電話または携帯 (Smart、Digitel/Sun): 1800-1322-0333</li> <li>携帯 (Globe): 105-11、英語ガイダンス: 844-935-0213</li> <li>施設の固定電話: 4567</li> </ul>	
フィリピン (タルラック)	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定電話または携帯 (Smart、Digitel/Sun): 1800-1322-0333</li> <li>携帯 (Globe): 105-11、英語ガイダンス: 844-935-0213</li> <li>施設の固定電話: **123</li> </ul>	
ルーマニア	0800-890-295	
ロシア	8-800-301-83-98	
シンガポール	800-492-2389	
スロバキア	0800-002-591	
スロベニア	080-688802	
スペイン	900-999-372	
スウェーデン	020-88-15-32	
スイス	0800-000-092	
台湾	00801-49-1584	
タイ	18-0001-4543	
トルコ	0800-621-2119	
英国	0800-098-8332	
米国	1-844-935-0213	
ベトナム (VNPT)	1-201-0288	844-935-0213
ベトナム (ベトテル)	1-228-0288	844-935-0213
ベトナム (ベトテル)	1-228-0288	844-935-0213

**2021** | **WORLD'S MOST** <sup>TM</sup>  
**ETHICAL**  
**COMPANIES**®  
[WWW.ETHISPHERE.COM](http://WWW.ETHISPHERE.COM)  
**6-TIME HONOREE**

[www.onsemi.com](http://www.onsemi.com)

**onsemi** <sup>TM</sup>