

1.0 方針宣言

「当社は、会社、地域社会、サプライチェーンにおける人権を守り、保護する意図をもって行動します。当社は、すべての行動に当社のコアバリューを組み込み、労働者の安全と尊厳を守る意思決定を行います」

Lam Research Corporation(以下、「Lam Research」といいます)は、世界中の適用法令に従い、人権を尊重し、責任ある事業慣行を遵守することを約束します。当社は、尊厳と敬意をもって労働者に接するだけでなく、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーなど、当社が世界中で取引を行う人々にも尊厳と敬意をもって接することを約束します。Lam Researchの人権に関する方針(以下、「本方針」といいます)は、世界人権宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際労働機関の中核的労働基準、経済協力開発機構の多国籍企業行動指針、Responsible Business Alliance(責任ある企業同盟)の行動規範に定められた原則に支えられ、Lamのコアバリューに基づいて推進されています。

当社はまた、私たちが生活し働く地域社会を支援する責任があると考えています。これには、地域社会との関わり合いにおいて人権原則を守ることが含まれます。当社の社会的影響のプラットフォームは、個人とコミュニティが大きく進歩できるように、3つの戦略的重点分野に焦点を当てています。その3つとは、変革的な学習、復元力のあるコミュニティ、インクルーシブな社会です。

2.0 適用範囲

本方針は、Lamが所有する世界中の企業、Lamの全従業員、臨時職員、請負業者およびコンサルタントに適用されます。Lamは、当社のサプライヤーならびに世界中のビジネスパートナーおよびコミュニティパートナーに対し、同様の原則と慣行を採用し、Lamのグローバルサプライヤー行動規範を遵守することを期待しています。Lamのサプライチェーンは、定期的なデューデリジェンスとレビューの対象となっており、継続的に人権リスクの保護と軽減を行う必要があります。

3.0 管理

3.1 決裁権限

Lamの最高コンプライアンス責任者または被指名者は、本方針の管理者であり、本方針の全体的な実施に責任を負います。

3.2 施行

Lamの倫理・コンプライアンス(E&C)チームは、本方針の管理とガバナンスに責任を負います。環境・社会・ガバナンス(ESG)、E&C、およびLam社内のその他の関連部門は、評価、定期的なレビューと監査、および人権リスクの継続的リスク管理など本方針の実施を支援します。

3.3 研修およびローカル言語翻訳

管理者は、該当する従業員にトレーニングを提供する責任を負います。倫理・コンプライアンスチームはトレーニングに関する要件を継続的にモニタリングし、すべてのトレーニング記録を維持管理するものとします。本方針は、マレー語、ドイツ語、日本語、韓国語、繁体字中国語、フランス語、オランダ語、簡体字中国語などの現地の言語でも利用できます。

3.4 外部共有

本方針は、社内および社外の両方で利用することができます。承認者の名前は共有してはならず、承認者の役職だけなら共有することができます。

4.0 定義／頭字語

4.1 人権原則

4.1.1 人身売買、強制労働、違法労働、児童労働

Lamは、あらゆる形態の強制労働、奴隷労働、年季奉公労働、非自主的または搾取的な囚人労働、奴隷制、人身売買、児童労働、またはその他いかなる形態の違法な労働も容認しません。当社は、児童労働による労働力を使用しません。「児童」とは、15歳未満、義務教育を修了する年齢未満、または国内での就業最低年齢未満のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。すべての業務またはサービスは、罰則の脅威に基づくのではなく、自主的かつ自由に提供される必要があります。Lamのグローバルサプライチェーンに属する者は、法律によって求められない限り、身元情報または入国書類(政府発行の身分証明書、パスポート、就労許可など)を保留、破棄、隠匿、没収、またはアクセスを保留したりしてはなりません。Lamは、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法、および必要に応じてその他の類似の報告法に基づき、現代奴隷制に対処する取り組みを報告しています。

4.1.2 ハラスメント防止とインクルーシブな職場環境

当社は、職場において平等な機会を確保し、インクルーシブな文化を促進することを重要と捉え、取り組んでいます。当社は、オープンなコミュニケーション、相互の信頼と尊敬、インクルージョンとダイバーシティというコアバリューに基づいて業務を行い、従業員が尊重され、一員となり、権限が与えられていると感じる文化の醸成に努めています。当社は、差別、報復、脅迫、ハラスメントを恐れることなく、従業員、労働者、およびマネージャーが関わり合うことを奨励し、促進します。当社は、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認または性表現、民族性、国籍、市民権、障害の有無、退役軍人の地位、または適用法で保護されている特質や特性に基づく差別を行いません。

4.1.3 労働時間および賃金

Lamでは、労働者に適切な労働条件、競争力のある報酬、および合理的な労

働時間を提供するよう努めています。労働時間は、現地法で定められた最大要件を超えないものとします。1週間に60時間を超えて労働することは認められていません。ただし、緊急事態や通常とは異なる一時的な状況は例外とします。Lam Researchは、最低賃金、残業、福利厚生、給与計算書類などに関して適用される賃金法を遵守しています。

4.1.4 健康および安全

Lamでは、職場における健康と安全は基本的な権利であると考えています。当社のコミットメントと慣行は、Lam Researchの環境・健康・安全に関する方針に定められています。さらに、当社は、該当する安全衛生に関する法令を遵守します。当社の健康と安全に関するコミットメントは、従業員、請負業者、訪問者、またはパートナーであるかを問わず、Lamの施設に立ち入るすべての人に適用されます。当社は、個人に対する脅迫、脅迫行為、暴力行為を容認しません。

4.1.5 結社の自由と団体交渉

Lam Researchは、労働組合を結成する、または労働組合に加入するかどうか、また団体交渉を希望するかどうかを選択する労働者の権利を尊重しています。Lam Researchは、労働組合を結成しない、または労働組合に加入しない、また団体交渉を希望しないことを選択する労働者の権利も尊重しています。

4.1.6 責任ある調達と紛争鉱物

Lam Researchは、「紛争鉱物」の採掘と生産によって発生する人権侵害について認識しています。当社は、責任を持って調達した鉱物のみを当社製品に使用するよう努めています。当社のコミットメントと慣行は、[紛争鉱物に関する対応方針](#)に記載されています。

4.1.7 プライバシーの保護

当社は、労働者および従業員のプライバシーを尊重し、業務上、法律上、その他の許容される目的のためにのみ個人情報を収集し、維持することに努めています。Lam Researchが個人情報を収集、保存、処理、送信、および共有する場合、適用されるプライバシーおよび情報セキュリティに関する法律および規制要件を遵守します。

4.1.8 環境上の責任

当社は、事業運営、当社が設計・製造する製品、提供するサービスなどの当社のビジネスに、環境への配慮を組み入れることを目指しています。当社は、汚染の防止、資源の保全、廃棄物削減の戦略を実施することにより、当社の事業が環境に与える影響と、それに関連する人権への影響を軽減することに尽力しています。当社のコミットメントと慣行は、当社の環境・健康・安全に関する方針に定められています。

4.2 ガイダンスおよび懸念の報告

Lamでは、報復を恐れずに内密に助言を求めたり、懸念を提起したり、本方針の違反の可能性または実際の違反を報告したりすることができる、誰でも容易にアクセス可能な機密システムを提供しています。質問や懸念がある場合は、倫理・コンプライアンスチーム(ethics@lamresearch.com)、またはLam Researchの[倫理ヘルプライン](#)に問い合わせることができます。ヘルプラインは、独立したサービスによって運営されており、24時間年中無休および複数の言語で利用できます。Lam Researchは、人権への悪影響が報告された場合、軽減および/または是正するための措置を速やかに講じるか、または適切な当事者による適切な是正措置を要請します。