



改訂： 2022年7月

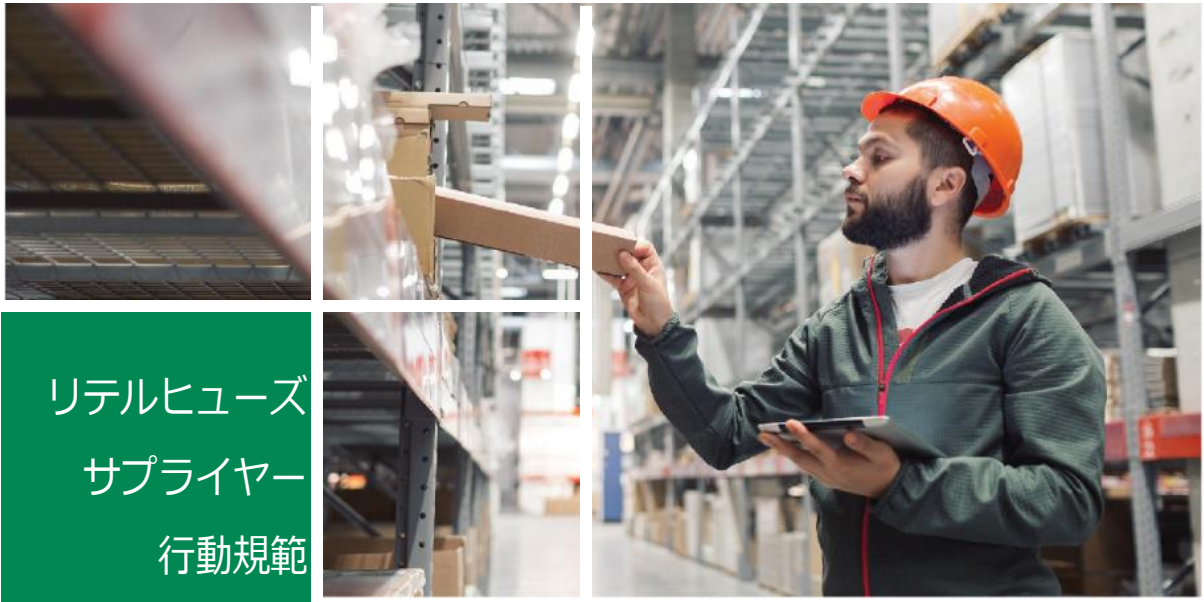
リテルヒューズ
サプライヤー
行動規範



Expertise Applied | Answers Delivered

リテルヒューズサプライヤー行動規範 目次

序文	2
労働	3
安全衛生	5
環境	7
倫理	9
マネジメントシステム	11
倫理ヘルプライン	13



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

序文

リテルヒューズでは、誠実に事業を遂行すること、お客様に高品質の製品とサービスを提供すること、従業員、株主そして私たちが生活し事業を行う地域社会の相互利益に奉仕することをお約束します。

お客様は、最高の品質と性能への信頼性を期待し、世界で最も高精度のアプリケーションを保護、制御そして検出するためにリテルヒューズ製品を選択します。当社は、すべての中核的となる価値観において卓越性を継続して提供するために自らに挑戦を課すことでお客様一人一人の信頼獲得に努めます。

- 顧客重視
- チームワーク
- 結果重視の文化
- 誠実さ
- イノベーション

誠実さこそが、当社がお客様やサプライヤーと築くことを目指す関係性の基盤です。誠実さ、正直であることを約束すること、そして高い倫理的な行動がなければ、当社の他の価値を維持することはできません。

リテルヒューズが最高水準の社会的、環境的責任と倫理的行動をお約束しているように、ビジネスパートナーにも同じ要件を受け入れることを期待しています。

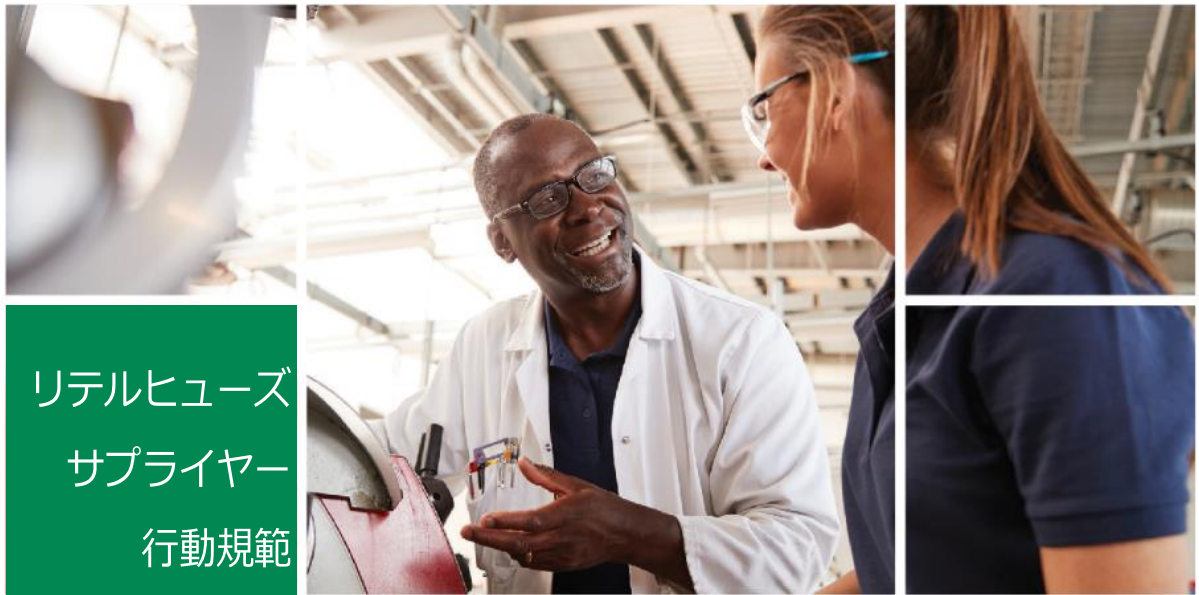
リテルヒューズサプライヤー行動規範は、当社がサービスを提供する事業セグメント全体でお客様によって確立された高い基準に基づいて構築され、責任あるビジネスアライアンス (RBA)、前電子産業市民権連合 (EICC)、行動規範 (CoC) 基準に基づいています。基準と法的要件の間に相違がある場合は、適用法に従ってより厳格な基準が適用されるものとします。

リテルヒューズサプライヤー行動規範は、RBA CoCと同様に5つのセクションに分かれています。

- 労働
- 健康と安全
- 環境
- 倫理
- マネジメントシステム

さらに、サプライヤーが法律、規制、またはポリシー違反の可能性についての懸念を当社の倫理ヘルプラインに連絡して報告するための指示も記載しています。

誠実さへのお約束においてリテルヒューズとのパートナーシップに感謝いたします。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

労働

リテルヒューズのサプライヤーには従業員の人権を尊重し、従業員に対して尊厳と敬意を込めた待遇をすることが期待されています。この指針は臨時雇用者、移民、学生、直接労働者および他のあらゆる形態の従業員に適用されます。当社は労働および人権に関連して、特に以下の原則を支持しています。

自由な選択に基づく雇用

強制、拘束（債務による拘束を含む）または年季奉公性労働、非自発的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力の使用は禁止されています。これは脅迫、強制、強要、誘拐または詐欺により移送、隠匿、採用、移動または受け入れが行われた人員の労働やサービスを含みます。

従業員に対して、施設内での移動の自由に対する不合理な制限、また企業の提供する施設への立ち入りの不合理な制限をしてはなりません。雇用の過程において、従業員に対して雇用条件の記載を含む、従業員の母語による書面での契約書を提供するものとし、これは従業員が母国を離れる前に提供しなければなりません。

すべての業務は自発的なものでなければならず、従業員はいつでも自由に職場を離れること、または自らの雇用を終了することができなければなりません。雇用者および代理業者は、法律によって要求されている場合を除き、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、従業員の身分証明書または入国管理書類を破棄、隠匿、没収してはなりません。

また、従業員による当該書類の使用を妨害してはなりません。

雇用者は、雇用主または代理業者の採用手数料もしくは雇用に関連するその他の費用を支払う義務を負いません。当該手数料が雇用者によって支払われたことが判明した場合、手数料は雇用者に返済されるものとします。

若年労働者 - 児童労働

製造のどの段階においても児童労働は禁止されています。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育終了年齢、または当該国における雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に達しない者を指します。

すべての法律および規制に適合した、職場における合法的学習プログラムの採用は支持されています。18歳未満の従業員（若年労働者）は健康や安全面で危険のある業務に携ってはなりません。また18歳未満の労働者は、法律が許可している場合を除き、夜間シフトおよび残業での労働をしてはなりません。

サプライヤーは学生労働者の学業記録の適切な維持管理、協力教育機関への厳密な監督、学生労働者の権利の適切な保護により、適用法および規制に従って学生を適切に保護管理しなければなりません。サプライヤーはすべての学生労働者に対して適切なサポートと訓練を与えなければなりません。

現地に適用される法律がない場合、学生労働者、インターンおよび見習い従業員の賃金率は、最低でも同等または類似の業務に従事する新入の労働者と同一でなければなりません。

労働時間

業務活動に関する各種の研究は、労働者の過労が生産性低下、離職率上昇および負傷・疾病の増加と関係していることを明示しています。1週間の労働時間は現地の適用法が定める上限を超えてはなりません。さらに、1週間の労働時間は、緊急時または非常時を除き、残業時間も含めて60時間を超えてはなりません。従業員には7日間に1日以上の休日を許可しなければなりません。

賃金と福利厚生

従業員に支払われる賃金は、最低賃金、残業時間、および法定の福利厚生関連の法律を含め、賃金に関連する適用法すべてに準拠しなければなりません。現地の適用法に従い、従業員の残業に対しては、通常の時給よりも高い報酬率で支払われなければなりません。懲戒手段としての賃金控除は認められません。毎回の支払期日において、従業員へ、果たした業務に対する適正な賃金の支払いを証明するために十分な情報を包含する、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供しなければなりません。臨時、派遣および外部委託による労働者の利用は、すべて現地の法律の認める範囲に制限されます。

人道的待遇

従業員に対する、あらゆる種類のセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは身体的な強要、または言葉による侮辱など、不快で非人道的な待遇、またはそのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの前提条件を支持する規律方針および手続きは、明確に規定し従業員に伝えなければなりません。

差別の禁止

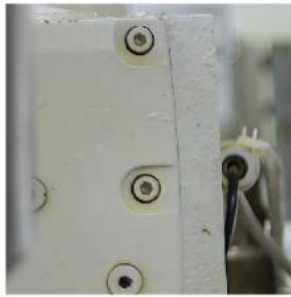
サプライヤーは職場におけるハラスメントおよび違法な差別をなくすために努力を払う必要があります。各企業は、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティおよびその表現、民族または出身国籍、障害、妊娠、宗教、政党への加入、組合員かどうか、従軍経歴、保護されている遺伝情報、または婚姻状況によって、賃金、昇進、報酬、および訓練への参加など、雇用および雇用慣行における差別をしてはなりません。

従業員に対して、宗教的な慣行に従えるよう合理的な配慮がなされるものとします。

加えて、法律が許可している場合を除き、従業員および採用予定の従業員に対して、差別的な方法で使用される恐れのある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

結社の自由

現地法に従い、サプライヤーは、全従業員に対し、自らの選択により労働組合を結成して加入し、団体で交渉し、平和的集会へ参加する権利、またそのような活動に参加しない権利を尊重しなければなりません。従業員および/またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントの恐れなく、経営陣と自由に意思の疎通を図り、考えを共有できるものとします。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範



安全衛生

リテルヒューズのサプライヤーには、安全で衛生的な業務環境を提供することが期待されています。安全で衛生的な業務環境は、業務に関連する負傷や疾病の発生を最小限に抑制するだけでなく、製品およびサービスの品質、ならびに製造の一貫性および従業員の定着率と士気を向上させます。従業員への継続的な情報提供および教育は、職場における安全衛生上の問題を特定し解決するために不可欠です。

本規範の制定に際しては、ISO45001やILO労働安全衛生ガイドラインなど広く認められたマネジメントシステムを参照しており、これらのシステムから有益な付加的情報を得られる可能性があります。

労働安全

潜在的な安全上の危険（例：電源および他の動力源、火気、車両、落下の危険）にさらされる従業員に対して、適切な設計、エンジニアリング、および管理者による管理、予防保守および安全作業手順（ロックアウト/タグアウトを含む）、および継続的な安全訓練によるコントロールが行われなければなりません。上記の手段ではコントロールが不十分な場合、適切でよくメンテナンスされた個人保護装具および上記の危険に関連した教材を提供しなければなりません。従業員に対し、安全上の懸念事項を提起するよう奨励しなければなりません。

緊急時への備え

緊急事態および事件の潜在的な危険を特定、評価し、その影響を最小化するため、緊急事態発生報告、従業員への通知と避難手順、従業員への訓練と演習、適切な火災探知器と消火設備、適切な避難設備と復旧計画を含む、緊急事態対処計画および対処手順を制定しなければなりません。上述の計画や手順は、主に生命、環境および資産への損害を最小限にとどめることに焦点を合わせなければなりません。

業務上の負傷と疾病

業務上の負傷および疾病を防止、管理、追跡、および報告するための手順およびシステムが実施されていなければならず、負傷と疾病の原因の除去と従業員の業務復帰の促進を目的とし、従業員からの報告の奨励、負傷・疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の調査および是正措置の実行といった対策が盛り込まれていなければなりません。

産業衛生

従業員の化学的、生物的、物理的薬剤への暴露は、特定、評価および管理しなければなりません。エンジニアリングおよび管理者による管理によって過度の暴露を防止しなければなりません。上記の手段によって危険を適切にコントロールすることができない場合、適切な個人保護装具プログラムによって従業員の健康を保護しなければなりません。

身体的負荷のかかる作業

身体的に負担のかかる作業は、特定、評価、およびコントロールしなければなりません。これには手作業による原材料取り扱い、重量物の持ち上げ、または繰り返される持ち上げ、長時間の立ち作業、および繰り返しの非常に多い作業、または力を必要とする組み立て作業が含まれます。

機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全面での危険を評価しなければなりません。従業員が機械によって何らかの負傷を負う危険がある場合、物理的ガード、インターロック、バリアを設置し、適切なメンテナンスを行う必要があります。

衛生設備、食事、住居

サプライヤーは従業員に対し、清潔なトイレ施設、飲用水、衛生的な食品の調理、保管、および食事のための施設を提供しなければなりません。サプライヤーまたは従業員仲業者が従業員に提供する居住設備は、清潔で安全な状態にメンテナンスされ、適切な非常口、入浴・シャワー用の温水、適切な空調と換気、個人スペースならびに入退室の権利が提供される必要があります。

安全衛生に関するコミュニケーション

サプライヤーは、職場での安全衛生に関する適切な訓練を従業員の主要言語で提供しなければなりません。安全衛生に関する情報は施設内にはっきりと表示しなければなりません。

薬物のない職場

当社は、サプライヤーが違法薬物のない職場を維持することを期待しています。違法薬物のない職場は、規制物質または違法物質の違法な使用、所持、販売、流通を防止しなければなりません。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

環境

当社は、サプライヤーが人や環境への危険を避け、環境への影響を最小限に抑え、資源を経済的に使用する方法で操業することを期待しています。環境に対する責任を果たすことは、世界規模の製品生産に欠かせません。製造業務においても、地域、環境、および天然資源への有害な影響を最小限に抑えながら、公衆の安全衛生を保護する必要があります。

本規範の制定に際しては、ISO14001や環境管理監査制度 (Eco Management and Audit System: EMAS) など広く認められたマネジメントシステムを参照しており、これらのシステムから有益な情報を得られる場合があります。

当社は環境に関連して、特に以下の原則を支持しています。

環境許可と報告

要求されるすべての環境許可 (例: 排出監視)、認可、および登録を取得・維持し、最新の状態に保ち、その操業と報告に関する要件に従う必要があります。

汚染防止と省資源

水とエネルギーを含めた各種資源の使用および各種廃棄物の発生は、発生源で削減・防止するか、または生産方法、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、節約、リサイクル、材料の再使用等を常に行うことによって削減・防止する必要があります。

有害物質

環境に放出された場合に危険な化学物質および他の物質は、安全な取り扱い、移動、保管、リサイクルまたは再使用および廃棄を確実にできるよう、特定し管理しなければなりません。

排水と固形廃棄物

サプライヤーは固形廃棄物 (非危険物) について、その特定、管理、削減、責任ある廃棄、または再利用のため、体系的なアプローチを実施しなければなりません。操業、製造過程および汚物処理施設から発生した排水は、廃棄または処分の前に、必要に応じて特性評価、監視、制御、および処理を実施しなければなりません。排水の発生を削減する手段も取らなければなりません。サプライヤーは、廃水処理システムの性能を定期的に監視しなければなりません。

大気への排出

揮発性有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質および操業によって発生する燃焼副産物は、廃棄前に、必要に応じて特性評価し、定期的に監視、制御、処理しなければなりません。サプライヤーは排気制御システムの性能を定期的に監視しなければなりません。

材料の制限

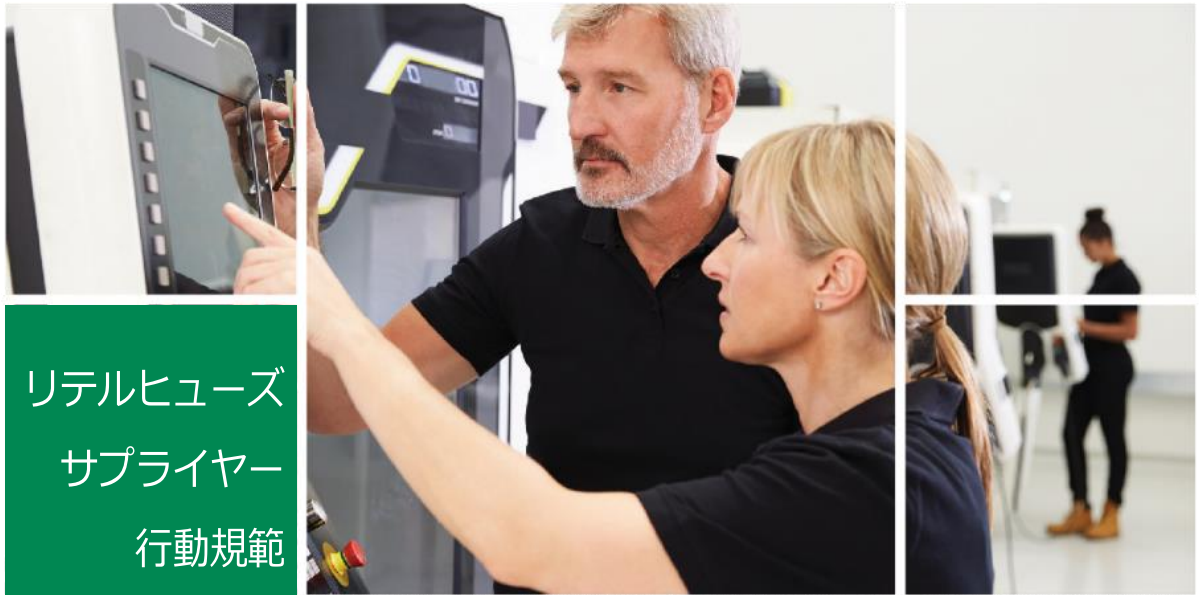
サプライヤーは、製品中および製造過程 (再利用、排気のためのラベリングを含む) での特定物質の禁止、制限に関し、適用されるすべての法律、規制、顧客の要求事項を遵守しなければなりません。

雨水管理

サプライヤーは雨水の流出による汚染を防ぐため、体系的なアプローチを実行しなければなりません。サプライヤーは雨水排水管への混入によって起きる違法な排出・漏出を防止しなければなりません。

エネルギー消費と温室効果ガス排出

エネルギー消費および温室効果ガス排出は、施設および/または企業レベルで追跡し、文書化しなければなりません。サプライヤーは、エネルギー効率を向上し、エネルギー消費・温室効果ガス排出を最小化するための経済的な方法を探求しなければなりません。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

倫理

リテルヒューズのサプライヤーにはビジネスを倫理的に行い、誠実さをもって行動することが期待されています。当社は以下の倫理的な原則を支持しています。

ビジネス上の誠実性

ビジネス上のあらゆるやり取りにおいて最高レベルの誠実性を保持しなければなりません。サプライヤーは、あらゆる形の贈収賄、汚職、恐喝、マネーロンダリング、横領に対し、ゼロトレランスポリシーを保持するものとします。リテルヒューズに代わっての取引を含むすべての取引は、透明性をもって行い、サプライヤーの事業文書および記録に正確に記載しなければなりません。腐敗防止に関する法律の遵守を確実にするための監視・実施手順を満たさなければなりません。

不当利益の排除

賄賂、または不正・不適切な利益を得るための他の手段の、約束、提案、認可、受領、または受入は禁止されています。この禁止事項には、事業の獲得または保持、いずれかの人物への事業の誘導、またはその他の不適切な利益獲得を目的として、直接的または間接的な手段で第三者を通して、何らかの有価物を約束、提案、認可、供与、または受領することが含まれます。

情報開示

サプライヤーの労働、安全衛生、環境への取り組み、ビジネス活動、構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則および一般的な業界慣行に従って開

示しなければなりません。サプライチェーンにおける記録の改ざん、もしくは現況または慣行に関する虚偽表示は容認されません。

資産の保護

サプライヤーには、リテルヒューズの資産を維持、保護し、責任を持って使用することが期待されています。これには有形の資産、ならびに当社のブランド、技術、事業情報、および知的財産など無形の資産が含まれます。

知的財産

知的財産権を尊重しなければならず、技術およびノウハウの移転は知的財産権を保護する方法で行われ、顧客情報は安全に保護されなければなりません。

公正なビジネス、広告、競争

公正なビジネス、広告および競争の規範を保持しなければなりません。顧客情報を保護するための適切な手段を取らなければなりません。

贈答品

ビジネス上の贈答品、便宜提供、および接待は、健全で客観的なビジネス関係を阻害する可能性があります。どんな状況下においても、リテルヒューズのアソシエイトに対しビジネス上の不正な行動を不当に促す目的があると合理的に判断されるいかなる出費や支出も行ってはなりません。リテルヒューズはあらゆる形の賄賂またはキックバックの提案、提供、要求、または受取を固く禁止しています。

反トラスト

サプライヤーは有効かつ適用される競争法規および反トラスト法を遵守しなければなりません。これには競合他社、サプライヤー、顧客または他の第三者との反競争的約定の締結、競合情報の不適切な交換、価格操作、談合、または不正な市場割当などのビジネス慣行を避けることが含まれます。

輸出入管理

サプライヤーは、商品やサービスを輸出入する際に、すべての有効かつ適用される法律を遵守しなければなりません。サプライヤーは、事業を行う国の貿易法および規制を確実に遵守する責任があります。

報告、報復の禁止

サプライヤーは自社従業員に向け、報復を心配せずに法的または倫理的な懸念を提起するための手続きを制定しなければなりません。

責任ある材料調達

サプライヤーは、製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、および金が、コンゴ民主共和国またはその周辺国において深刻な人権侵害の加害者となっている武装グループにとって、直接的または間接的に、資金または利益をもたらしていることを合理的な範囲で確認するためのポリシーを有していなければなりません。サプライヤーは、上記鉱物の供給元および保管過程について十分な調査を実施し、顧客の要求に応じて自社の調査基準を提供しなければなりません。

プライバシー

サプライヤーは、事業に関係するすべての人（サプライヤー、顧客、消費者、および従業員を含む）の個人情報について、合理的に期待されるプライバシー保護を行わなければなりません。サプライヤーは、個人情報の収集、保存、処理、送信、および共有に際して、プライバシーおよび情報のセキュリティに関する法律と規制の要件を遵守しなければなりません。

多様性

リテルヒューズにとって、多様なサプライヤーから製品やサービスを購入することは非常に重要です。

そのため、サプライヤーは、リテルヒューズとの契約に基づいて提供される購入品およびサービス、またはサプライヤーが事業全体の一部として行う購入品のうち、報告すべき割合をMinority-owned Business Enterprises (マイノリティ経営企業 - 略称 MBE) および Woman-owned Business Enterprises (女性経営企業 - 略称WBE) から購入するよう誠実に努力しなければなりません。

MBEとは、人種的および/または民族的な少数派が所有および管理するビジネスです。WBEとは、1人または複数の女性が所有および管理するビジネスです。

偽造品

サプライヤーには、偽造された部品や材料を製品に使用してしまうリスクを最小限に抑えるため、自社の製品およびサービスに適した効果的な防止方法とプロセスを開発、実施、および維持することが期待されています。さらに、サプライヤーは、偽造品の混入が確認されたとき、関係製品の受領者に通知し、該当製品を流通から除外しなければなりません。

利益相反

サプライヤーは、利益相反を引き起こす可能性のある決定に参加、または決定に影響を与えようとしてはなりません。潜在的な相反の例として以下が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- リテルヒューズの従業員またはリテルヒューズの従業員の家族に直接持ち株を提供または提案すること
- リテルヒューズの従業員を、リテルヒューズの職位の範囲外での仕事に従事させること
- リテルヒューズとの関係を通じて知ったリテルヒューズに帰属するビジネスチャンスを利用すること
- リテルヒューズとの関係を通じて知ったビジネスチャンスに関する情報を提供すること
- ビジネス上の意思決定に不適切な影響を与える目的で贈答品や接待を提供すること

サプライヤーが実際の、または潜在的な利益相反に気付いた場合、サプライヤーは倫理ヘルプライン（[Ethics Helpline](#)）を通じて直ちにリテルヒューズに通知する必要があります。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

◆ マネジメントシステム ◆

リテルヒューズのサプライヤーは、その範囲が本規範の内容に関係するマネジメントシステムを採用または制定するよう期待されています。

このマネジメントシステムは以下の点を確実に網羅するよう設計しなければなりません: (a) サプライヤーの操業および製品に関連して適用される法律、規制および顧客からの要件遵守 (b) 本規範への準拠 (c) 本規範に関連する操業リスクの特定および軽減。またこのシステムは継続的な改善を促すものでなければなりません。

マネジメントシステムには以下の要素を含める必要があります。

企業のコミットメント

社会・環境に対する企業の責任に関するポリシーの表明で、法令遵守と継続的な改善に関するサプライヤーのコミットメントを確認するものであり、経営幹部の承認を得て現地の言語で施設に掲示します。

マネジメントの説明責任と責任の所在

マネジメントシステムおよび関連プログラムの実行に責任を負うシニアエグゼクティブおよび企業代表者の明示。シニアマネジメントは、定期的にマネジメントシステムの実行状況を見直さなければなりません。

法的要求と顧客の要件

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

リスク評価とリスク管理

サプライヤーの操業に関連する法令遵守、安全衛生、労働慣行、および倫理上のリスクを特定するプロセス。それぞれのリスクの相対的重要度を見きわめ、特定されたリスクを制御し、規制を確実に遵守するための適切な手順と物理的制御の実施。

環境、健康、安全のリスク評価に含まれるエリアは、生産エリア、倉庫と保管施設、工場/施設サポート設備、研究・実験エリア、衛生設備（トイレ）、キッチン/カフェテリア、および従業員住居です。

改善の目的

サプライヤーの社会面、環境面でのパフォーマンスを改善するためのもので、その目的、目標、実施計画を書面にしたものの。目的達成に向けたサプライヤーのパフォーマンスの定期的な評価を含みます。

イノベーション

製品のパフォーマンス向上、製造の改善による製品寿命の延長、職場の生産性、安全性、効率の改善をもたらす技術革新および顧客への洞察。

トレーニング

サプライヤーのポリシー、手順、改善目標を実行に移し、適用される法律および規制要件を適用するため、マネージャーと従業員を訓練するためのプログラム。

すべての従業員に対し、いつでもサプライヤーの行動規範の参照を可能にする手段を備え、従業員は自身の権利と責任について理解できるようにしなければなりません。

コミュニケーション

従業員、他のサプライヤー、および顧客に対するサプライヤーのポリシー、慣行、期待、およびパフォーマンスについての明確で正確な意思伝達のプロセス。

従業員によるフィードバックと共有

本規範が取り扱う慣行および条件について、従業員の理解を評価し、フィードバックを取得して、継続的な改善を図っていく進行中のプロセス。

監査と評価

社会面、環境面での責任に関連する、法律および規制の要件、本規範および顧客との契約上の要件への適合性を確認するための定期的な自己評価。

改善行動プロセス

内部または外部評価、検査、調査、監査およびレビューによって特定された問題を適切な時に改善するための行動プロセス。

文書と記録

規制事項の遵守、企業要件への適合、さらにプライバシー保護のための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と保持。

サプライヤーの責任

サプライヤーに本規範の要件を伝達し、本規範に対するサプライヤーの準拠を監視するプロセス。



リテルヒューズ サプライヤー 行動規範

倫理ヘルプライン

当社は顧客およびサプライヤーとの間に誠実性に基づく関係を築くことを希望しています。そのため、当社とカスタマーの間に築かれてきた相互の誠実性および信頼関係を脅かす何らかの行動に気づいた場合、サプライヤーが当社の法律部門に知らせるための手段について確実に把握するよう希望します。

サプライヤーがリテルヒューズ倫理ヘルプラインに連絡する際に利用できる選択肢を以下に記します。当社倫理ヘルプラインに寄せられた問い合わせおよび報告は機密事項とされ、リテルヒューズと顧客の保護と有効化のために重要なものとなります。

リテルヒューズ倫理ヘルプライン

サプライヤーは、法律、規制、またはポリシーへの違反に関する懸念について、リテルヒューズ倫理ヘルプラインに連絡することで報告することができます。倫理ヘルプラインは、オンラインまたは電話により10以上の言語で利用することができ、24時間、年中無休で対応しています。倫理ヘルプラインに連絡する際、サプライヤーは匿名を選択することができます。

倫理ヘルプラインへの3種類の連絡方法:

1. Eメール: Helpline@Littelfuse.com へEメールを送信する
2. ウェブサイト: <https://littelfusehelpline.alertline.com/gcs/welcome> からオンラインで報告する
3. 電話: 独立した第三者機関が管理する電話番号1-800-803-4135 (米国から) へ連絡する
国際フリーダイヤルの電話番号リストは上記ウェブサイト上に掲載されています

当社の価値観または法律に違反する何らかの状況に気づいた場合、声を上げるのは私たち各個人の責任です。潜在的な倫理的問題を明らかにしてくださること、あらゆる点でリテルヒューズが誠実さの価値を守るために協力してくださることに感謝いたします。

Littelfuse, Inc.
8755 W. Higgins Road
Suite 500
Chicago, IL 60631 USA

1 773-628-1000
www.littelfuse.com

改訂: 2022年7月