

サントリー食品インターナショナルグループ人権方針

サントリーグループは、「人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、『人間の生命の輝き』をめざす」企業として、人々の豊かな生活を創造していくと同時に、社会や自然との共生、そして人間の生命が輝く社会の実現に貢献します。

サントリー食品インターナショナルグループ（以下、当社グループ）は、サントリーグループの一員として、事業を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、「サントリーグループ人権方針」に則り、「サントリー食品インターナショナルグループ人権方針」（以下、本方針）をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。本方針は、当社グループにおける人権に関する最上位の指針として位置づけます。

1. 基本的な考え方

当社グループは、社会の一員として、すべての事業活動における人権尊重の重要性を認識し、以下の国際的な人権の原則を尊重します。

- ・ 国際連合（UN）「国際人権章典」
- ・ 国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「多国籍企業宣言」
- ・ 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」
- ・ 国際連合（UN）「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」
- ・ 国際連合（UN）「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」
- ・ 子どもの権利とビジネス原則
- ・ 女性のエンパワーメント原則

当社グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における関係法令を遵守します。国際的な人権の原則と国または地域の法令が相反する場合には、国際的な人権の原則において認められた人権を最大限に尊重するための方法を追求します。また、国際的な人権の原則と国または地域における関係法令に差がある場合は、より高い基準の尊重に努めます。

更に、国連グローバル・コンパクトの署名企業であるサントリーホールディングス株式会社とともに、当社グループはグローバル・コンパクト 10 原則を支持しています。

2. 適用範囲

当社グループは、本方針を、当社グループのすべての役員と従業員に適用します。また、当社グループの事業、製品またはサービスに関係するすべての取引先に対しても、本方針が定める原則の理解・遵守を求めます。本方針に基づき、取引先に対する具体的な要求事項を別途定めるものとします。

3. 人権尊重の責任

当社グループは、自らの事業活動に関わる全ての人の人権を侵害しないことに努め、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、バリューチェーン全体を通して、人権の尊重に取り組みます。

4. 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、自らが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。人権デュー・ディリジェンスを通じて、バリューチェーンにおいてリスクの高い人権テーマ・領域を特定・評価し、それらの課題に対して改善活動を行うことで、人権への負の影響の是正に取り組みます。また、取引先との標準的な契約書式に、人権デュー・ディリジェンスへの協力を取引先に求めることを含む人権尊重に関する条項を導入し、人権の尊重に取り組みます。

5. 是正・救済

当社グループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしている、または、助長していることが明らかになった場合には、国際的な人権の原則に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。さらに、当社グループの事業、製品またはサービスと人権に対する負の影響が直接関与している場合、取引先と協力し、その影響の是正を図ります。当社グループは、人権に対する負の影響を受けた人々が司法的または非司法的な苦情処理メカニズムを利用することを妨げず、必要に応じて、それらの苦情処理メカニズムと協働し、救済に取り組みます。

6. 苦情処理メカニズム

当社グループでは、国内外の役員及び従業員から人権に関する報告・相談を受け付ける各種ホットラインや、サプライヤーの労働者や地域社会、お客様等からの人権に関する懸念や問い合わせを受け付ける窓口を設置しています。当社グループは、通報者に対する報復行為や不利益を被るような取り扱いを禁止します。苦情処理メカニズムは、継続的な見直しを行い、より実効的な仕組みの構築のため、改善・強化に努めます。

7. 情報開示

当社グループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況をウェブサイト等で適時、適切に開示します。

8. 対話・協議

当社グループは、本方針を実行する過程において、独立した外部の専門家からの助言を受け、内外のステークホルダーとの対話と協議を真摯に行い、事業活動により生じる、または生じる可能性がある人権への負の影響を理解し、その影響への対処に取り組みます。

9. 教育・研修

当社グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、すべての役員及び従業員に対して適切な教育・研修を行います。当社グループの取引先対しても、必要に応じて、教育・研修を提供します。

10. 責任者

当社グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実効性を担保します。本方針の遵守・実施状況は、当社の取締役会が監督責任を負います。

11. 人権における重点テーマ

当社グループは、サントリーグループ企業倫理綱領に基づき、働きがいのある企業グループの実現を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンおよび人権を尊重するとともに、以下の項目を人権尊重における重点テーマとして位置づけます。

● 強制労働・人身取引

人身取引を含む、いかなる形態の強制労働も認めません。また、強制労働と人身取引の要因となる労働慣行※1を禁止します。

● 児童労働・若年労働者による危険有害労働

国または地域の法令が定める最低就労年齢を下回る児童による労働を一切認めません。また、18歳未満の若年労働者による深夜・危険有害労働も認めません。従業員を新たに雇用する場合には、年齢確認を実施し、児童労働に該当する児童・若年労働者に対し、救済措置を提供します。

● 差別

個人の人権と人格を尊重し、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、言語、障がい、社会的出身、財産、門地等、その他本人の適性や能力に関係ない地位・状況を理由とした採用・雇用におけ

る差別を排除して、公正な処遇がされる職場環境をつくります。また、従業員の宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮に努めます。

● 個人の尊厳を脅かす行為

身体的、性的、人種的、心理的、言語的、またはその他のあらゆる形態のハラスメント、いじめ、虐待を含む個人の尊厳を脅かす行為を許容しません。

● 結社の自由・団体交渉権

結社の自由と団体交渉に関する、従業員の基本的権利を尊重します。また、労働組合員および労働者代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力を禁止します。

● 労働安全衛生

労働安全衛生に関する法令を遵守し、労働安全衛生マネジメントシステムに基づく管理を行います。心身ともに健康で、安全かつ安心していきいきと働くことができる職場環境を築くとともに、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進します。

● 労働時間

国または地域の法令を遵守し、適切な労働時間と休日・休暇の管理を行います。国または地域における関係法令が国際基準と相反する場合もしくは基準を満たしていない場合は、国際基準の尊重に努めます。時間外労働は合意の上で、適切な賃金で支払われるように努めます。

● 賃金

法定の最低賃金以上の賃金の支払いや、時間外労働に対する適切な賃金の支払い等、賃金に関する国または地域の法令を遵守します。また、従業員とその家族が適切な生活水準を維持することができる賃金(生活賃金)の支払いに努めます。従業員に対する賃金は、労働者に直接、遅滞のなく、全額を支払い、不当な控除等がなされないよう、適切な給与明細を提供します。

● 外国人・移民労働者の権利

全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約に定められる人権を尊重し、外国人・移民労働者の適正な労働条件・労働環境を確保し、差別的な扱いを禁止します。

● 先住民を含む地域住民の権利

先住民の権利に関する国際規範※2に基づき、先住民の権利並びに土地及び天然資源の所有権・使用权に関する正当な所有権を尊重します。また、水や土地、天然資源を取得する場合には、それらのアクセスへの負の影響を回避し、「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意 (FPIC)」を実施します。

● 人権擁護者の人権

人権擁護者に対する脅威、脅迫、攻撃(物理的および法的なものを含む)を容認せず、また、それらに加担することを禁止します。人権擁護者と協力し、地域、国家、または国際レベルでの市民参加と人権尊重を実現するための安全で有効な環境を作り出すことに取り組みます。

● 風通しの良い職場風土

多様な個性を持つ、すべての人が率直に意見や行動を示せるよう、互いの考え方や立場を尊重し、自由闊達で風通しの良い職場風土の醸成に取り組みます。また、当社グループ内の活発なコミュニケーションを通して、一体感のある協調的な関係を構築します。

● 挑戦と成長

一人ひとりが仕事に誇りと責任を持ち、自律的に目標にチャレンジし、自身の成長を実現します。

※1 強制労働と人身取引の要因となる労働慣行とは以下を指します。

- ・ 雇用者または事業主による身分証明書原本の保持、労働者からの斡旋手数料の徴収、移動の自由の制限、労働条件を書面で明示しない、会社が提供する宿泊施設の利用の強要等
- ・ 人材斡旋事業者による身分証明書原本の保持、労働者からの斡旋手数料の徴収

※2 先住民の権利に関する国際規範とは以下を指します。

- ・ 国際金融公社（IFC）のパフォーマンス・スタンダード
- ・ 先住民族及び種族民に関する ILO 条約第 169 号

制定：2024年6月7日

本方針は、当社の取締役会の承認を得ています。