Asahi GROUP

Asahi Global Procurement

アサヒグループ

グローバルサプライヤー

行動規範

Asahi GROUP
Asahi Global Procurement

目次

1. アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範 4
2. 適用と範囲 5
3. ビジネスにおける誠実さ 6
4. 人権・労働基準 7
4.1. 児童労働 8
4.2. 強制労働 9
4.3. 差別とハラスメント 9
4.4. 安全で適正な労働環境 10
4.5. 責任ある雇用 11
4.6. 公正な賃金 12
4.7. 労働時間 12
4.8. 女性の権利 13
4.9. 結社の自由と団体交渉 13
5. 土地と天然資源に対する権利 14
6. 人権擁護者 14
7. 環境 15
7.1. 環境関連法規制の遵守 15
7.2. 環境への影響の削減 15
8. 責任ある飲酒 17
9. 情報管理 17
10. 製品の品質・安全性 17
11. 原産地の透明性 17
12. グリーバンスメカニズムと救済 18
12.1.報復の禁止 18

13. 下請け契約 18
14. パフォーマンスのモニタリングとコンプライアンス違反 19
15. 方針の見直し 21

発行／作成者
Asahi Global Procurement Pte. Ltd. CEO**適用範囲**
アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範は、アサヒグループ、その子会社、又はアサヒグループが直接的若しくは間接的に所有・管理するその他の会社に対し、商品・サービスを提供する全てのサプライヤー、その役員、従業員、代表者、子会社、代理店、下請け、又は上流サプライヤー（以下「関連当事者」という。）に適用されます。なお、サプライヤーには、アサヒグループに関連する個人・事業体、又はアサヒグループに関連して、若しくはアサヒグループに代わって職務を遂行する個人・事業体が含まれます。

承認者
アサヒグループホールディングス株式会社　取締役 EVP 兼 Group CFO
発行日
2024年8月8日

優先順位
アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範は、現地又は地域の方針よりも常に優先され、アサヒの地域統括会社や現地事業体の調達方針と相違がある場合、アサヒグローバルサプライヤー行動規範が優先されるものとします。

免責事項

アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範は、世界中全てのアサヒグループの全てのサプライヤーに対して、一般的なガイドライン／ルール／インストラクションを提供するものです。本行動規範は、包括的ではありますが、全管轄区域の全ての法的要件を網羅しているわけではありません。サプライヤーは、本行動規範と現地の法令を遵守しなければなりません。両者が矛盾する場合は、現地の法令が優先されます。本行動規範は定期的に見直され、更新される場合があります。

Asahi GROUP
Asahi Global Procurement

1. アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範

アサヒグループ（以下「アサヒ」又は「私たち」という。）は、原則に基づく事業運営にコミットしています。私たちは、人権、環境、コンプライアンス、倫理的行動の分野で責任を果たすように活動し、汚職や企業不正を積極的に防止します。また、私たちは私たちのサプライヤーが同様の基準を満たすことを期待します。

アサヒグループには、直接又は間接の子会社のほか、アサヒグループホールディングス株式会社が最終的に所有又は支配する企業群が含まれます。

サプライヤーとは、アサヒグループが所有・運営する事業に関連して、アサヒグループの企業に対し、特定の商品及び／又はサービスを提供する個人・事業体を指します。

アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範（以下「本行動規範」という。）は、商品及び／又はサービスを提供するサプライヤーに私たちが要求する最低限の遵守要件・基準に基づいています。全世界の全てのサプライヤーの皆様に閲覧いただけるよう、当社のウェブサイドでは本行動規範を複数の言語で掲載しています。

私たちは、サプライヤーに対し、これらの最低限の期待を受け入れ、支援し、実行し、本行動規範の遵守状況に関する継続的なモニタリングに参加することを求めています。サプライヤーは、本行動規範の期待に応えるために、適切な方針、マネジメントシステム、手順、及び人員配置が整備されていることを証明し、それらを遵守しなければなりません。

アサヒは、サプライヤーに対して、本行動規範を彼らの取引先に周知することを期待しています。また、サプライヤーに対して、彼らの取引先が本行動規範の期待に応えられるよう支援することを期待しています。

私たちは、サプライヤーが私たちの期待に応える際に課題に直面し、各地の地域的要因が、多様な地域に所在するサプライヤーに様々な影響を及ぼすことを認識しています。私たちの期待は現地法の遵守にとどまりません。私たちは、サプライヤーと協力して、サプライヤーが本行動規範に定められた基準を満たすために事業慣行の継続的な改善に取り組むことにコミットします。ただし、アサヒは、本行動規範の重大な違反又は継続的な違反がある場合、サプライヤーとの関係からの責任ある撤退に関する内部プロセスを遵守することを条件に、サプライヤーとの関係を停止する権利を有します。

私たちのバリューチェーンにおける責任ある事業慣行の推進方法に関するさらなる情報は、以下のアサヒの方針・規程を参照ください。

- アサヒグループ人権方針

- アサヒグループ責任ある調達方針
- アサヒグループ責任ある調達 －サプライヤーガイドライン
- アサヒ Speak Up 規程
- 環境方針・ビジョン

サプライヤーの事業又はアサヒのサプライチェーンにおける本行動規範への違反を発見した場合、誰でもアサヒの「Speak Up」システムに通報することができます。このシステムは、外部の第三者によって独自に運営されており、私たちが事業を展開している国・地域の様々な言語で、24時間365日体制で利用することができます。このシステムでは、匿名で通報することができ、また秘密保持が目的とされています。利用者は、以下のいずれかの方法により、「Speak Up」システムにアクセスすることができます。

- ウェブサイト：asahigroup.ethicspoint.com
- モバイルサイト：asahigroupmobile.ethicspoint.com
- 指定国・地域における無料電話ホットライン（ホットライン番号はアサヒ Speak Up 規程の別紙 1 を参照）

アサヒの「Speak Up」システムの詳細は、アサヒ Speak Up 規程に定められています。

2. 適用と範囲

アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範は、アサヒグループ、その子会社、又はアサヒグループが直接的若しくは間接的に所有・管理するその他の会社に対し、商品・サービスを提供する全てのサプライヤー、その役員、従業員、代表者、子会社、代理店、下請け、又は上流サプライヤー（以下「関連当事者」という。）に適用されます。なお、サプライヤーには、アサヒグループに関連する個人・事業体、又はアサヒグループに関連して、若しくはアサヒグループに代わって職務を遂行する個人・事業体が含まれます。

本行動規範の写しは、全てのサプライヤーに提供されます。サプライヤーは、その関連当事者及び下請け業者も本行動規範に定められた原則を確実に遵守するようにしなければなりません。サプライヤーには、本行動規範に定められた原則と同等の原則を網羅する独自の行動規範又は類似の方針を有することが期待されます。そして、サプライヤーは、こうした方針において、彼らの取引先に対する同様の義務を規定する必要があります。サプライヤーは、必ず、本行動規範に示される期待を彼らの取引先に伝達し、また、この期待事項がサプライチェーン全体を通じて伝達されるようにしなければなりません。

サプライヤーは、アサヒと契約を締結した時点で、契約期間中に本行動規範を遵守することをコミットすることになります。本行動規範は、私たち自身がコミットし、かつ、アサヒに商品及び／又はサービスを提供するにあたり、サプライヤーに遵守又は私たちと協力して誠実に取り組むことを期待する最低限の基準を定めています。本行動規範は、私たち又はサプライヤーがこれらの基準を超えることを妨げるものではありません。サプライヤーには、本行動規範に加えて、事業を実施している国の国内法、国際法、及びその他の適用される法律を遵守することが期待されています。法律と本行動規範の規定が同じ事項を扱っている場合、サプライヤーは、より広範な保護を付与する規定を適用しなければなりません。

3. ビジネスにおける誠実さ

サプライヤーは、倫理的行動、企業不正、禁止されるビジネス慣行、及び贈収賄・汚職防止に関連する全ての関連諸法令、並びに関連する社会規範がより高い基準を示す場合にはそうした規範を遵守し、常に倫理的かつ誠実に行動しなければなりません。

サプライヤーは、商品及びサービスの特徴に基づく合法的かつ自由な競争の原則にコミットしなければならず、サプライヤーが事業を展開する全ての国で適用される関連する全ての独占禁止法、競争法、及び消費者保護法に違反する活動に関与してはなりません。

また、サプライヤーは、取引情報、ビジネスプロセス、及び技術に関する守秘義務を厳守しなければなりません。アサヒ又は第三者の知的財産権の侵害があってはなりません。業務関連情報（従業員情報、技術情報等を含むが、これらに限定されない。）の管理は徹底されなければなりません。

反贈収賄、反汚職、贈答、接待

サプライヤーは、直接的又は第三者を通じて間接的に、いかなる形態の贈収賄又は汚職にも関与してはなりません。これは、いかなる者（公務員に限らず、民間の組織及び個人も含む）との間においても、賄賂を贈ったり、受け取ったり、要求したり、関与したり、申し出たり、約

束したり、又は許可したりしてはならないことを意味します。賄賂とは、他者の判断や行為に不適切な影響を与えるために授受される何らかの有価物を意味します。サプライヤーは、現地の法律や規制に違反し、又は一般的に受け入れられている社会通念に反する贈収賄や汚職の外観又はその疑いを生じさせるような行為を回避することが重要です。

サプライヤーは、透明性があり、文化的にも適切な、接待及び贈答に関する方針を整備することにより、汚職のリスクを軽減しなければなりません。いかなる形であれアサヒに関連して贈与又は受領される贈答品は、個人の義務や権限に影響を与えうるものでなく、かつ、各国又は各地域において一般に許容された商習慣の範囲内である必要があります。

利益相反

サプライヤーは、利益相反が生じ得る事態を回避する必要があり、発生した利益相反については、直ちにアサヒに開示しなければなりません。利益相反は、サプライヤーの個人的又は私的な利害が、アサヒの最善の利益のために職務を遂行 する能力を妨げる場合、又は妨げると思われる場合に発生します。これには、サプライヤーがアサヒとの関係から、金銭的なものであろうとそれ以外のものであろうと、何らかの個人的な利益を得る可能性がある場合も含まれます。

4. 人権・労働基準

アサヒは、以下において表明される国際的に認められた人権を尊重することにコミットしています。

- *世界人権宣言（UDHR）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）、市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）からなる国際人権章典*
- *ビジネスと人権に関する国連指導原則*
- *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宣言*
- *国連グローバル・コンパクト*
- *子どもの権利とビジネス原則*
- *女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 （女子差別撤廃条約）*
- *全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（移住労働者権利条約）*

本行動規範は、以下の関連ガイダンスに基づいています。

- *OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針*
- *女性のエンパワーメント国連原則*
- *子どもの権利に関する条約（子どもの権利条約）*
- *ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言*

私たちは、サプライヤーがこれらの国際基準を受け入れ、労働者とコミュニティの人権を尊重し、彼らのバリューチェーン内でも人権を促進することを期待しています。

本行動規範における要求事項は、従業員、契約労働者、その他の正式な雇用契約を結んでいない労働者を対象として設計されています。

4.1. 児童労働

サプライヤーは、児童労働を使用してはならず、自らのサプライチェーンにおける児童労働の使用を固く禁止しなければなりません。ILO の定義によると、児童労働とは、子どもから幼少期、彼らの可能性及び尊厳を奪い、心身の発達に有害な影響をもたらす労働を指します。これは、次のような労働を指します。

- 精神的、身体的、社会的、又は道徳的に子どもにとって危険であり、有害である
- 子どもから学校に通う機会を奪うことによって学校教育を妨害する、子どもに時期尚早に学校を辞めることを強制する、又は、子どもに学校への出席と長時間かつ過酷な仕事の両立を要求する[1]

以下に定める要件を前提として、サプライヤーは、15 歳、適用される法定最低雇用年齢、又は義務教育修了年齢のうち、いずれか最も高い年齢[2]に達していない労働者を雇用してはなりません。18 歳未満の全ての労働者は、その性質や実施状況からみて、若者の健康、安全、又は道徳を危険にさらす可能性のある仕事からは免除されなければなりません。[3]

サプライヤーは、採用手続きにおいて適切かつ検証可能な方法で年齢確認をしなければなりません。サプライヤーが彼らの事業又は彼らのサプライチェーンにおける児童労働を確認した場

[1] 国際労働機関(ILO)、2016年「児童労働とは」

[2] 就業が認められるための最低年齢に関する条約（ILO第138号条約）第2条において定義されています。

[3]就業が認められるための最低年齢に関する条約（ILO第138号条約）第3条において定義されています。

合、サプライヤーは、その子どもを解雇するのではなく、是正又は教育プログラムに子どもを参加させなければなりません。

サプライヤーは、若年者が彼らの事業又は彼らのサプライチェーンで危険有害な労働に従事していることを確認した場合、直ちに若年者による危険労働を中止し、代わりに危険有害でない労働を提供しなければなりません。

18 歳未満の若年者は、通学が妨げられない場合には、研修生としての業務、家族経営の農場・牧場での作業といった特定の定義・保護された状況で働く権利があります。若年者による労働は、ILO 条約や関連する管轄区域で適用される国内法の要件に沿って実施され、若年者の健康や通学、個人の成長を妨げないようにするための適切な措置が講じられている限りにおいて許容されます。

4.2. 強制労働

サプライヤーは、強制労働、囚人労働、年季奉公労働、債務労働、奴隷労働、その他のあらゆる非自発的労働の形態を含め、いかなる形態の現代奴隷制も禁止しなければならず、また、故意にその利益を享受してはなりません。現代奴隷制を使用せず、故意に現代奴隷制から利益を得ないという期待は、サプライヤーのバリューチェーン全体に及びます。

サプライヤーは、人身売買に加担してはならず、サプライチェーン全体で人身売買を禁止しなければなりません。これには、ある者を搾取することを目的として、直接的若しくは間接的にその者の移動を手配又は手助けすることが含まれます。

労働者は、合理的な通知をした後に自由に離職することができ、また、日々のシフト後には制限なく自由に仕事場を離れることができ、提供された居住施設を離れることができなければなりません。

サプライヤーは、労働者の移動の自由を制限したり、身分証明書、渡航文書、銀行のカード等の労働者の個人的な書類・貴重品を保持したりしてはなりません。

4.3. 差別とハラスメント

サプライヤーは、労働者に対するあらゆる過酷な又は非人道的な扱いを含め、職場における差別、ハラスメント、セクシャルハラスメント、いじめ、中傷、又は虐待を禁止しなければなりません。

サプライヤーは、国籍、人種、民族、宗教、思想、性別、年齢、障がい、性自認、性的指向、政治的見解、労働組合への加入、カースト、健康、妊娠若しくは雇用形態、その他各国・各地

域の法令で保護されている属性に基づく差別や、個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。

4.4. 安全で適正な労働環境

サプライヤーは、労働環境が安全、健康的かつ安心なものであることを確認し、全ての安全衛生法とその他の関連する義務を遵守すると同時に、従業員や請負労働者、訪問者に、安全衛生に関する責任を理解し遵守するための情報、研修、及び監督を提供しなければなりません。サプライヤーは、安全衛生に関する危険性を定期的に特定・評価し、リスクを排除する又は最小限に抑えるための措置を講じる必要があります。

サプライヤーは、労働者が飲料水や適切な照明、衛生設備、換気を使用できるよう手配しなければなりません。必要に応じて、サプライヤーは労働者に個人用保護具も提供しなければなりません。

安全で適切な居住施設

サプライヤーは、労働者が居住施設を自由に選択できるようにしなければならず、労働者が提供された宿泊施設を自由に出入りできるようにする必要があります。サプライヤーが労働者に提供する居住施設は、現地の合法的な住宅基準を満たし、少なくとも清潔で安全であり、労働者の基本的なニーズを満たさなければなりません。これには、各労働者の個別のベッドの提供、居住者一人あたりの最低限の部屋のスペースに関する国際的なガイドライン[4]の遵守、適切な調理・衛生設備の提供、防火基準の遵守、電話又はその他の通信手段への合理的なアクセスの提供、及びその地域で他に利用できる場所がない場合には共有のレクリエーションスペースの提供が含まれますが、これらに限定されません。サプライヤーは、労働者に不利益をもたらす過度なローン返済プログラムに労働者を貶めるような賃貸慣行を禁止し、家賃が労働者の収入の合理的な割合を超えないようにしなければなりません。

危険物

サプライヤーは、危険な物質及び化学物質を特定し、適用される法令を遵守して、それらの安全な取り扱い、移動、保管、リサイクル、再利用、及び廃棄を確実にしなければなりません。

[4] 欧州復興開発銀行（EBRD）及び国際金融公社（IFC）による労働者の宿泊施設：プロセスと基準のPart II chapter i 労働者の宿泊施設の基準によります。

Asahi GROUP
Asahi Global Procurement

4.5.責任ある雇用

アサヒのサプライヤーは、ILO の「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」に則り、採用手続きの人権デューデリジェンス評価等を通じて、労働者の採用にあたって人権を尊重し、サプライヤーが関与する人権への負の影響に対処する必要があります。

サプライヤーは、次のことを行わなければなりません。

- 労働者のパスポート、契約書、その他の身分証明書を保持しない
- 労働者の秘密性を尊重し、労働者に関するデータを確実に保護する
- 書面による雇用契約が労働者に提供され、契約内容に透明性があり労働者が理解していることを確認する
- 労働者が雇用される労働条件と生活条件が、労働者に対して約束されたとおりであることを確認する
- 採用プロセスにおける虐待が疑われる場合のグリーバンスメカニズムと適切な救済への効果的なアクセスを提供する
- 採用される労働者の結社の自由と団体交渉の権利が採用プロセスにおいて尊重されるようにする
- 移民労働者の離職、転職、母国への帰国の自由を尊重する

具体的には、サプライヤーは、雇用又は雇用の維持のために、斡旋手数料又はその他の同様の手数料や費用が労働者によって支払われることがないようにしなければなりません。これには、労働者に不利益をもたらし、債務による束縛となる可能性のある過度のローン返済プログラムの禁止が含まれます。サプライヤーは、労働者が斡旋手数料又はその他の関連手数料や費用を支払っている事案を特定した場合、労働者への全額払い戻しを保証し、速やかに全ての適切な救済措置を実施し、影響を受けた労働者が他にいないかについて調査しなければなりません。

サプライヤーが人材斡旋会社やブローカーを利用する場合、不正な採用慣行が行われていないことを確認するために、適切なデューデリジェンスと継続的な管理を実施する必要があります。これには、雇用条件としての、義務的な健康診断・妊娠検査の禁止、債務による束縛の禁止等が含まれますが、これらに限定されません。サプライヤーは、本行動規範に定められているように、全ての個人の尊厳と権利を尊重する責任ある採用慣行を遵守しなければなりません。

Asahi GROUP
Asahi Global Procurement

4.6.公正な賃金

サプライヤーは、少なくとも、現地の最低賃金法、その他の賃金及び労働時間に関する法令、適用される労働協約に準拠し、公正な賃金と福利厚生を従業員に提供しなければなりません。法律で定められた最低賃金が、労働者とその家族の人間らしい生活や尊厳を保つ水準を下回って設定されている国では、サプライヤーは、生活賃金[5]を支払う必要があります。

雇用契約には、雇用条件を明確に記載しなければならず、労働者は記録のために、彼らの理解できる言語で記載され、雇用主が保管しているものと一致する雇用条件が記載された写しを受け取らなければなりません。これには、入社前の雇用条件や給与期間毎の賃金の計算方法に関する情報が含まれます。賃金と福利厚生を含む報酬は、関連する全ての法的要件と拘束力のある労働協約を遵守しなければなりません。これには、時間外労働やその他の割増賃金の取り決めに関する規制の遵守が含まれます。

サプライヤーは、懲戒処分としての賃金控除や、当該労働者の明示的な許可なしに、国内法で認められていないその他の賃金控除を行ってはなりません。

サプライヤーは、労働契約に記載されているとおり、労働者に対し、直接、定期的に、全額を、認められた通貨で、期限内に支払わなければなりません。派遣された労働者がいる場合には、これらの要求事項が満たされていることを確認するため、サプライヤーは適切なデューデリジェンスを実施しなければなりません。

4.7.労働時間

サプライヤーは、労働時間に関する国際基準、及び事業活動を行う国・地域において適用される労働時間に関する全ての法令を確実に遵守しなければなりません。また、サプライヤーは労働者が十分な休息をとることができるよう過重労働の抑制に努めなければなりません。

サプライヤーは、以下を含む労働時間及び休日に関する国際基準を満たすよう努めなければなりません。

(i) 週当たりの所定労働時間が 48 時間を超えず、任意の時間外労働が 12 時間を超えないこと

(ii) 時間外労働には割増賃金が支払われること

[5] 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会的規約）第7条に定義されています。

(iii) 労働者は、緊急時や異常な状況を除き、最低でも 7 日毎に 1 日の休日が与えられること

(iv) 21 日以上連続して休日なく勤務しないこと

サプライヤーにおける慣行がこれらの労働及び休日に関する国際的基準を満たさない場合、サプライヤーはその慣行を是正・改善し、影響を受ける労働者に救済を提供しなければなりません。

4.8. 女性の権利

サプライヤーは、適用ある法令に従い、あらゆる職階における同一労働同一賃金の提供、及び平等な機会の提供を通じた女性に対する差別撤廃の措置を講じるよう努めなければなりません。

サプライヤーは、適用ある法令に従い、特に女性労働者が該当する安全衛生に関する懸念を排除するための対策を実施するよう努めなければなりません。これらの懸念には、セクシャルハラスメント、身体的安全、妊娠中・育児中の労働者の保護や配慮が含まれますが、これらに限定されません。

4.9. 結社の自由と団体交渉

サプライヤーは、事業を行う国や地域で適用される法令に従って、結社の自由を認め、団体交渉権を効果的に承認しなければなりません。サプライヤーは、従業員が、脅迫や報復、外部からの圧力を恐れることなく、法的に認められた労働組合に加入するか否かを選択する権利を尊重しなければなりません。

国際人権基準に違反して国内又は地域の法律の下で結社の自由と団体交渉の権利が制限されている場合であっても、サプライヤーは、従業員と対話するための代替手段を確立することにより、これらの権利を尊重する必要があります。

5. 土地と天然資源に対する権利

サプライヤーは、サプライヤーが所有・取得・管理する全ての土地に対する法的・慣習的な所有権又は土地利用権を証明できなければなりません。

サプライヤーは、国家の食料安全保障の文脈における土地所有、漁業、森林の責任あるガバナンスの任意のガイドライン(VGGT）及び国際金融公社（IFC）パフォーマンススタンダードに定められているように、土地所有権と天然資源を尊重しなければなりません。

サプライヤーは、サプライヤーが事業を行う全ての地域において、個人や先住民族、地域社会の財産と土地に対する権利・所有権を尊重しなければなりません。土地の利用方法の変更や譲渡を含め、財産や土地に関する全ての交渉は、影響を受ける地域社会及び先住民族コミュニティの自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意、契約の透明性や開示に関する原則を遵守しなければなりません。サプライヤーは、コミュニティに対して、土地の所有権や利用に関するあらゆる紛争を解決するため、グリーバンスメカニズムへのアクセスを提供しなければなりません。

サプライヤーは、各地域内・地域間で、土地に対する先住民族の権利、利益、及び伝統的な関係の独自性を認識し、影響を受ける先住民族の権利を考慮しながら、全ての事業活動を行わなければなりません。サプライヤーは、事業を行う土地の過去、現在、そして今後現れうる伝統的な所有者と管理者について、彼らの文化とアイデンティティを尊重し、敬意を持って認識する必要があります。

サプライヤーは、全ての個人が水にアクセスする権利を尊重しなければなりません。

6. 人権擁護者

サプライヤーは、人権擁護者の権利を尊重しなければなりません。人権擁護者に対するいかなる形態の虐待、脅迫、威嚇、報復も禁止されています。

Asahi Global Procurement

7. 環境

アサヒグループ環境方針・環境ビジョン 2050 に基づき、私たちの目標には、事業活動に伴う環境リスクや影響の管理を含め、バリューチェーン全体においてサステナビリティを実現することが含まれています。

アサヒのサステナビリティに対するコミットメントは当社ウェブサイトで確認できます：Sustainability | ASAHI GROUP HOLDINGS (asahigroup-holdings.com).

私たちは、サプライヤーに対して、気候変動や容器包装、農産物原材料、及び水資源に関してアサヒグループが掲げる目標やコミットメントをサプライヤーが受け入れ、支持し、目標の実現に向けて協力することを求めます。

7.1. 環境関連法規制の遵守

サプライヤーは、環境に関する全ての法令、並びに製品又はサービスの環境パフォーマンス、マネジメント、及び報告に関するその他全ての義務を遵守しなければなりません。また、サプライヤーは、全ての環境許認可・登録が常に法に準拠していることの確認を含め、重大な環境への影響を特定し、管理し、軽減するための方針、手順、及び関連する環境マネジメントシステムを確実に整備しなければなりません。

7.2. 環境への影響の削減

サプライヤーは、契約期間中はいつでも、環境パフォーマンス指標・データに関する必要かつ要求された情報を全て提供するために取り組みます。これには、気候、容器包装、農産物原材料、水資源、森林破壊、生物多様性、汚染、廃棄物、資源管理に関連するデータが含まれますが、これらに限定されません。

下記の各分野について、サプライヤーは個々の状況・リスクに応じて、以下を実施しなければなりません。

- 環境の取り組みを定期的に監視するためのマネジメントシステムを構築する
- 従業員が積極的に環境の取り組みを推進し意識の向上を図ることを奨励する

- イノベーションに基づく環境価値を創造・推進し、シナジーを創出するため、地域社会を含む多様なステークホルダーとエンゲージメントし、協業する

農業

- 生物多様性を尊重し、生物多様性に配慮しながら事業活動を行う
- 製造過程における森林破壊[6]を予防する
- よりレジリエントな作物の品種の開発及び／又は使用に積極的に取り組む
- 環境再生型農業に移行できるよう最善を尽くす
- 適切な土地管理を実施できるよう最善を尽くす

気候変動

- 科学的に認められた方法で温室効果ガス（GHG）排出量を計算し、明確で野心的な気候変動の目標を設定するよう最善を尽くす
- 私たちの 2040 年までのネットゼロの目標に沿って、直接的及び間接的な事業における脱炭素化に取り組み、直接的及び間接的な GHG 排出量を軽減するよう最善を尽くす
- 開示が要求される場合、脱炭素化の進捗状況について透明性を持って開示するよう最善を尽くす
- 私たちのチームやその他バリューチェーン上のチームと協力して、気候変動に対応する

水

- 水使用に関する目標・計画を定め、水の使用量を測定し、水の使用効率を向上させる
- 国連の持続可能な開発目標（SDGs）や国連グローバル・コンパクトの「The CEO Water Mandate」に従って、安全な水へのアクセスに対する負の影響を予防する

容器包装・廃棄物

- 廃棄物を削減し、埋立処分量を抑え、容器包装の削減・再使用・リサイクルを促進することに努める
- 環境への影響を削減するための技術を開発・促進する。

[6] 農業又はその他の土地利用への転換や植林地への転換、深刻で持続的な劣化の結果としての自然林の喪失（自然林とは、原生林、又は伐採や山火事等により原生林が破壊された後に再生した森林を指します）。

8. 責任ある飲酒

サプライヤーは、従業員の責任ある飲酒を奨励しサポートしなければなりません。

不適切なアルコール摂取は、飲酒した状態での運転、未成年者の飲酒、妊娠中・授乳中の飲酒、大量飲酒等の問題を引き起こす可能性があることを認識する必要があります。責任ある飲酒とは、健康の観点から適度な飲酒を促進しつつ、法令や地域のルールを遵守し、安全で適切な状況においてのみ飲酒することを指します。さらに、アルコール摂取が事業運営の品質や安全性、信頼性に影響を与え得る場合、サプライヤーには、従業員が責任ある適切な行動をとるよう奨励し、サポートすることが要求されます。

9. 情報管理

サプライヤーは、適用される全てのデータ保護法を遵守し、効果的なデータの保護、プロセス、取り扱い、その他の厳格な管理を実施しなければなりません。このような情報管理は、サプライヤーのデータの不正な開示や侵害を防ぐために必要です。

10. 製品の品質・安全性

サプライヤーは、製品の安全性に最大限配慮した商品及びサービスの提供を優先しなければなりません。万が一、事故や商品の欠陥が発生した場合には、情報開示、関係当局への連絡、製品の回収、サプライチェーン全体の安全対策の実施等を含む措置を講じなければなりません。

11. 原産地の透明性

サプライヤーは、アサヒに供給する原料の主要な原産地（原産国を含む）に関する情報をアサヒに開示できなければなりません。

アサヒは、選定された原料のサプライヤーに対し、サプライチェーンの上流のコンプライアンスに関する評価を進めるために、サプライチェーン上で原産地を特定するよう要請する場合があります。

12. グリーバンスメカニズムと救済

サプライヤーは、その業務に従事する全ての労働者（請負労働者及び正式な雇用契約の対象とならない労働者を含む。）が利用できる正式なグリーバンスメカニズムを整備しなければなりません。グリーバンスメカニズムは、アクセスしやすく、理解しやすく、正当かつ安全で、公平かつ権利に適合しており、予測しやすく、透明性と秘匿性があり、さらには継続的に改善されなければなりません。サプライヤーは、彼らの取引先がグリーバンスメカニズムを確立することを期待していることを方針で述べる必要があります。彼らの取引先がグリーバンスメカニズムを確立していない場合には、サプライヤーは、取引先の労働者に自らの正式なグリーバンスメカニズムへのアクセスを提供し、グリーバンスメカニズムへのアクセス方法を周知しなければなりません。 グリーバンスメカニズムは、調査期限を明確にし、明確なエスカレーション手順を含み、救済を提供しなければなりません。グリーバンスメカニズムを利用する労働者に対する脅迫又は報復は禁止されています。

サプライヤーは、彼らの事業又はサプライチェーンにおいて裏付けのある通報を特定した場合、速やかにアサヒの担当者に通知し、アサヒと協力して救済措置を実施しなければなりません。

12.1. 報復の禁止

アサヒは、サプライヤーが、彼らの行為について通報し懸念を表明した個人・団体に対して報復することを禁止します。報復には、身体的、心理的、経済的、又は法的危害が含まれますが、これらに限定されません。

13. 下請け契約

アサヒは、商品及び／又はサービスの生産を下請けに出すことを制限することがあります。合理的な場合、アサヒはすべての下請けについて事前の書面による承認を求めるか、下請けを禁止することがあります。アサヒは下請けを制限又は禁止する権利を留保していますが、そのような措置はケースバイケースで考慮されます。

合意された条件に基づき下請けが行われる場合、下請け契約先は本行動規範の期待を満たすことが期待されます。また、サプライヤーは下請け業者に対して本行動規範を提供する必要があり、アサヒは下請け業者が本行動規範を遵守することを期待します。

14. パフォーマンスのモニタリングとコンプライアンス違反

サプライヤーは、アサヒから要請があった場合には、その要請の要求事項を満たす形で本行動規範の遵守を実証できなければなりません。

アサヒは、サプライヤーによる本行動規範の遵守状況を評価するために、独立した監査人を活用することがあります。これらの評価には、アンケート調査の実施、経営陣との面談、施設の訪問、現場の労働者との秘匿性のある面談、及び文書のレビューが含まれる場合があります。また、アサヒは、代理業者や仲介業者と契約する際であっても、製造業・農産業に従事するそうした業者のサプライヤーをコンプライアンス評価の対象とする場合があります。

サプライヤーは、潜在的な現代奴隷リスクの評価及び査定のために必要かつ要求された全ての情報を提供し、契約期間中はいつでも、監査による本行動規範の遵守に関する確認依頼に応じなければなりません。アサヒより助言を受けた場合、サプライヤーは SEDEX（Supplier Ethical Data Exchange）に登録し、SEDEX の質問票を定期的に記入し、レビューし、内容を更新することが推奨されます。アサヒは、その他の第三者による自己評価票（SAQ）や、その他の承認された SAQ 及び監査スキーム（アサヒグループ責任ある調達―サプライヤーガイドラインを参照）を受け入れる場合があります。また、アサヒは、サプライヤーに対し、独立した第三者による倫理監査の実施を要請することがあります。サプライヤーは、事業を行う全ての国において、関連する全ての現代奴隷法を確実に遵守しなければなりません。

本行動規範の受諾、又は自社で定めている同等の規範がある場合の当該規範の遵守は、アサヒグループのサプライヤーになる際、又は既存のサプライヤー契約を更新する際の前提条件です。契約書への署名及び／又は本行動規範に言及した発注書の受諾を通じて、サプライヤーは、その業務において本行動規範に含まれる規定を遵守することをコミットします。

全てのサプライヤーと従業員は、個々の事業体又はビジネスパートナーとしての活動における様々な立場において適用される法令、及びその他の関連する義務を遵守します。

本行動規範を遵守できないことが判明した場合、サプライヤーは、アサヒの担当者に不遵守について速やかに報告しなければなりません。本行動規範に基づく義務と責任について疑問がある場合には、アサヒの担当者又はあなたの上司に相談してください。

アサヒは、サプライヤーが本行動規範を遵守していないことが判明した場合、（違反の性質と状況を考慮しつつ、）アサヒが定める合理的な期間内に是正措置の実施を求めることがあります。アサヒグループは、不遵守の性質に応じて、本行動規範を遵守するための是正に取り組むサプライヤーを支援する場合があります。

本行動規範への違反は、アサヒとサプライヤーとの契約の終了又は停止に繋がることがあります。

ASAHI GLOBAL PROCUREMENT

15. 方針の見直し

所有者：	承認者／発行者:	文書管理者:	発効日:
Tomas Veit – Asahi Global Procurement Pte. Ltd. CEO	アサヒグループホールディングス株式会社　取締役 EVP 兼 Group CFO /AGPRO CEO	Morgan Cleland – Asahi Global Procurement Pte. Ltd. Global Sustainability Lead（責任ある調達）	2024年8月8日
改訂予定			
No:	**日付：**	**内容**	**改訂者**
1.	2026年8月8日		