

## 人権の尊重

企業活動のグローバル化が進み、企業の人権への取り組みに対して、社会からの関心が高まっています。また、サントリーグループにとっても、サステナビリティビジョンへの取り組みにあたり、ステークホルダーの人権を尊重していくことが極めて重要だと考えています。人権に配慮した活動を推進するため、人権方針を策定し、従業員やサプライチェーンに対する働きかけを行うなど、従来の取り組みを一層強化しています。

### 人権方針の策定

サントリーグループは、人権についての活動方針を定め、その遵守に努めています。

#### サントリーグループ人権方針

サントリーグループは「人と自然と響きあう」を使命に掲げ、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。

私たちは、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」（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。

#### 1. 基本的な考え方

社会の一員である企業として、すべての活動において人権尊重の重要性を認識しています。私たちは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）を実行の枠組みとしてとらえ、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、以下の国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

- ・ 国連「国際人権章典」
- ・ OECD（経済協力開発機構）「多国籍企業行動指針」
- ・ ILO（国際労働機関）「多国籍企業宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」

#### 2. 適用範囲

本方針は、サントリーグループのすべての役員と従業員に適用します。また、サントリーグループは、自社の製品・サービスに関係するすべての取引関係者に対しても、本方針の理解・遵守を求めます。

#### 3. 人権尊重の責任

サントリーグループの事業活動が社会に負の影響を及ぼす可能性を完全には排除できないことを認識しています。我々は、自らの事業活動において影響を受ける人々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、人権尊重の責任を果せるサプライチェーンを築いていきます。

#### 4. 人権デュー・ディリジェンス・救済

サントリーグループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、サントリーグループ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。また、サントリーグループの事業活動が、人権に対する負の影響を直接に引き起こしたことが明らかとなった場合、または取引関係等を通じた間接的な影響が明らかとなった場合、あるいは明らかでなくとも負の影響が疑われる場合には、国際基準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。

## 5.情報開示

サントリーグループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

## 6.対話・協議

サントリーグループは、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、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

## 7.教育・研修

サントリーグループは、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、適切な教育・研修を行います。

## 8.責任者

サントリーグループは、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。

## 9.人権における重点テーマ

サントリーグループは、サントリーグループ企業倫理綱領に定める項目を人権遵守における重点テーマとして位置づけます（以下サントリーグループ企業倫理綱領を抜粋）。

### ● 児童労働・強制労働

あらゆる企業活動において、児童労働、強制労働その他不当な労働慣行を認めません。

### ● 差別・ハラスメント

個人の人権と人格を尊重し、人種、宗教、性別、年齢、国籍、言語、障がい等を理由とするあらゆる差別およびハラスメントを排除して、公正な処遇がされる職場環境をつくります。人権侵害が発覚した場合には、当事者のプライバシーを守りつつ、再発防止を含め速やかに適切な対応をとります。

### ● 結社の自由

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。

### ● 働きやすい職場環境

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。

### ● 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努めます。また、サントリー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。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長 新浪 剛史により署名されています。

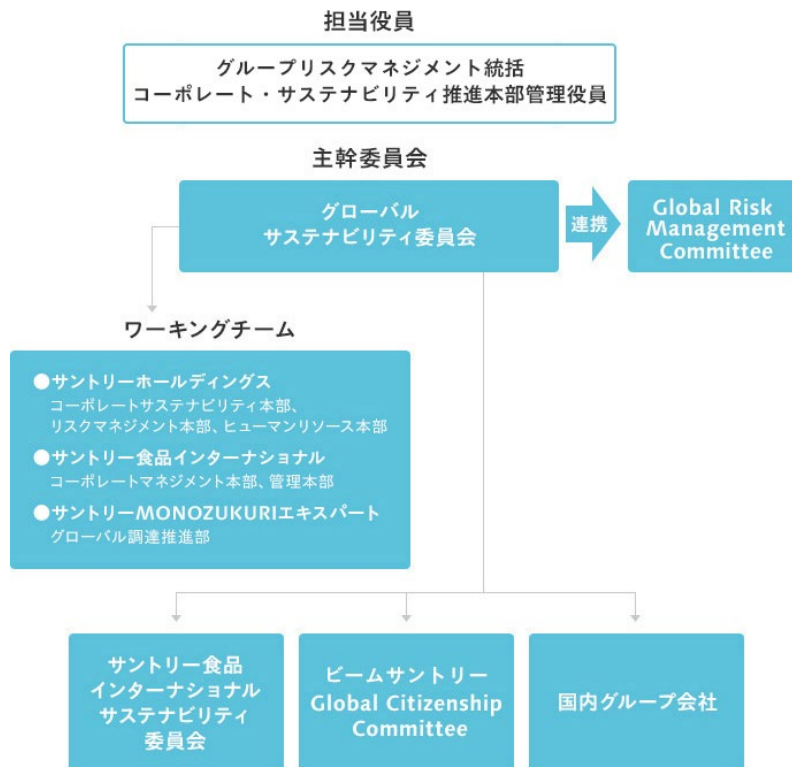
2019年7月10日

以上

## 人権尊重を推進する体制

サントリグループ人権方針の策定を受けて、人権デューデリジェンスにおける活動を下記体制の下、グローバルに推進していきます。また、従来の国内人権課題への対応については引き続き中央委員会と各事業所の人権推進委員で構成する「人権教育推進委員会」の中で実施していきます。

### ■推進体制



## ハラスメントの防止

「従業員意識調査」には、ハラスメントに関する項目を組み入れ、現状を把握し、取り組みの改善につなげています。さらに、内部通報制度「コンプライアンス・ホットライン」の窓口を社内外に設置。国内の通報窓口には女性担当者も配置し相談しやすい環境を整え、「企業倫理綱領」に反するハラスメントや労務問題の通報を受理し、問題の早期発見、解決に取り組んでいます。

### ■意識啓発を徹底しセクシュアルハラスメントを防止

サントリーグループでは、国内において「セクシュアルハラスメント防止マニュアル」を作成し、イントラネットを通じて従業員に周知徹底しています。また、新任マネジャー研修やeラーニングを実施し、セクシュアルハラスメントに対する注意を継続的に喚起しています。

### ■パワーハラスメント禁止を従業員に徹底

職権や力の差などを背景にした威圧的な言動（パワーハラスメント）をなくすよう、従業員に徹底しています。国内においてはパワーハラスメントに関しても、新任マネジャー研修やeラーニングを実施し、正しい理解と意識啓発に取り組んでいます。また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに限らず、あらゆるハラスメントを排除すべく取り組みを進めています。

## 従業員の意識向上に向けた取り組み

サントリグループにおける人権意識の向上や人権尊重の企業風土づくりの実践に向けて、啓発・教育活動を推進しています。

### ■外部有識者を交えた社内向け人権ワークショップの実施

2019年4月、外部有識者（Caux Round Table Japan）の指導のもと、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」の承認等の世界動向や国内外の企業の取り組みについて学び、現代における人権の意味合いやサントリーグループにとっての重点テーマについて関連各部署で議論しました。



### ■「職場を元気にする人権」をテーマに人権講演会を展開

サントリーグループでは、国内において新任マネジャーや新入社員などを対象とした階層別の人権研修に加え、部門単位でも人権講演会やセミナーを実施しています。2016年は「人口変動・人工知能と企業経営～人権の視点を踏まえて～」と題した人権講演会を実施。今後の人口変動がもたらす社会的課題、人工知能の進化に伴う倫理観との共存などについて、人権の視点から考える良い機会となりました。また、講演会を収録したDVD視聴を中心に全国の営業拠点にてセミナーを実施しました。



人権セミナー

### ■ハラスメントeラーニングの実施

国内における新人教育プログラムの一環として、新卒社員、経験入社員を対象にハラスメントeラーニングを毎年実施し、ハラスメントの基本の理解につなげています。また2019年には、国内のサントリーグループ全従業員を対象に、ハラスメントeラーニングを実施しました。

## サプライヤーとのサステナブル調達

### ■アンケートによる確認

サントリーグループは、原料部・包材部・物流部の主要取引先を対象に、サステナビリティ調達アンケートを実施しています。アンケートでは、人権の尊重、労働環境や安全衛生に配慮しているかを中心にサプライチェーンに潜在する社会リスクの評価を行っています。既存のサプライヤーに限定せず、新規に取引を開始するサプライヤーにも同様に確認しています。

また、サントリーグループでは、海外グループに対して「サントリーグループ・サプライヤーガイドライン」を共有するとともに、海外グループ会社が参加する「グローバル調達会議」で各社のサステナビリティに対する取り組みを確認しています。また、2014年から、児童労働・強制労働などの人権課題に関して、海外の調達先を訪問してヒアリングを開始しました。