

## 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、地域社会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。

### 人権デュー・デリジェンスの実施

#### ■人権尊重を推進する体制とプロセス

サントリーグループでは、人権デュー・デリジェンスにおける活動を以下の体制とプロセスの下、グローバルに推進しています。

#### 推進体制とプロセス

人権デュー・デリジェンスの推進については、活動推進を担う「人権ワーキングチーム」で定期的に戦略策定や活動進捗確認を行っており、適宜グローバルサステナビリティ委員会で進捗を報告しています。グローバルサステナビリティ委員会では、2021年には6月と8月の計2回、社内およびサプライチェーンの人権テーマを取り上げました。その中で、外部有識者や人権NPOとも協議を行い、彼らの意見を考慮した形で社内における議論を行いました。日々のオペレーションに関しては、自社およびサプライチェーンにおいてサステナビリティ経営推進本部副本部長兼サプライチェーン本部副本部長が責任を負っています。推進部署として、サステナビリティ経営推進本部では人権担当グループ（課長＋メンバー）、サプライチェーン本部ではサステナビリティ推進グループ（専任部長＋課長＋メンバー）が推進任務を負って活動しています。

#### 取締役会の監督

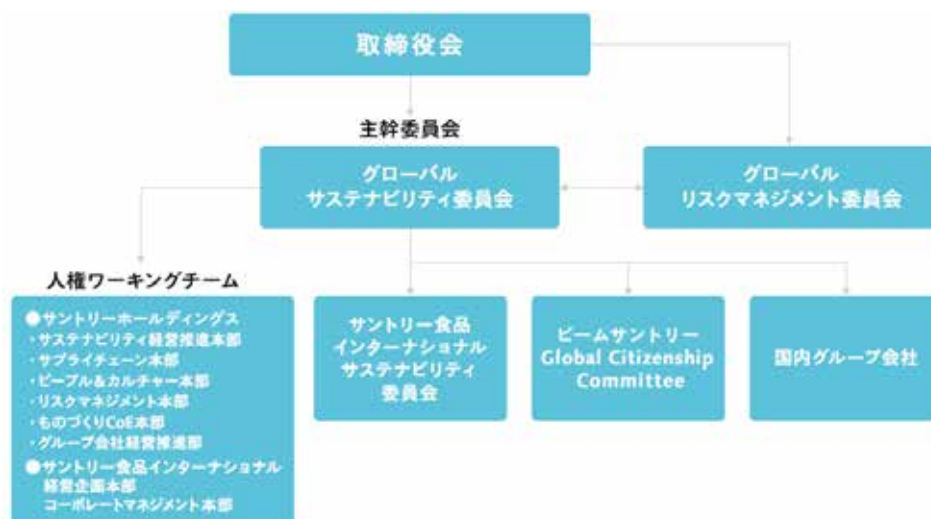
サステナビリティ担当役員が人権テーマに関する責任を負います。サステナビリティ担当役員の評価には、人権テーマにおける活動も含まれており、取り組み推進のインセンティブになっています（特に強制労働と児童労働を重要なテーマとして取り上げています）。同様に、サステナビリティ経営推進本部内にて人権担当のシニアマネージャーは自身の評価に人権テーマにおける活動が含まれており、取り組み推進のインセンティブになっています。

#### 企業のリスクマネジメントへの統合

グループ全体のリスクマネジメントを推進するグローバルリスクマネジメント委員会と連携し、人権リスクについては企業経営における優先順位の高い最重要課題として評価し、定期的な情報共有や議論を行っています。また、必要に応じて人権専門の弁護士など外部有識者との連携・コミュニケーションを図っています。

グローバルサステナビリティ委員会やグローバルリスクマネジメント委員会で議論された内容は、適宜取締役会にて報告を行っています。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」の中で実施しています。

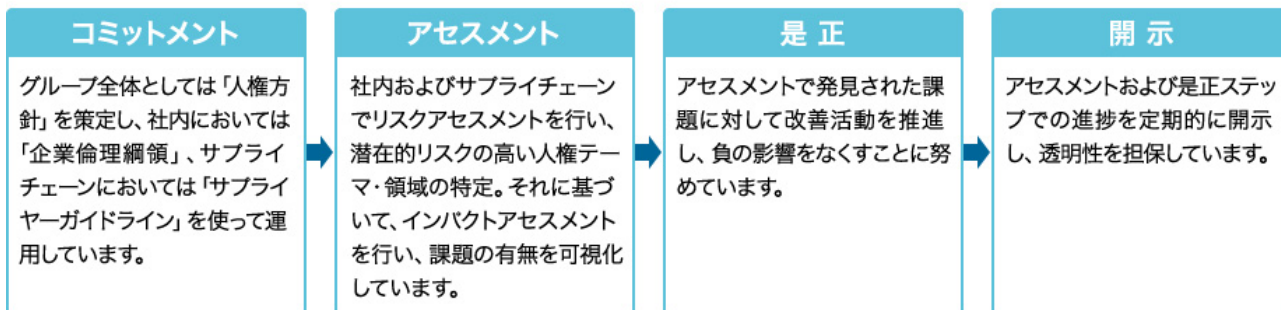
#### ■推進体制



## ■推進プロセス

### サントリーグループの人権デュー・ディリジェンスのプロセス

サントリーグループは、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、社内およびサプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスを以下のプロセスの通り行います。



### 外部ステークホルダーと連携

#### ■ステークホルダーの特定

人権デュー・ディリジェンスを進める上で関連ステークホルダーの特定やエンゲージメントが重要と考えています。こちらで示すステークホルダーとは、負の影響を受け得る人権を有する人(ライツホルダー) およびその他関連ステークホルダー(NGO・NPO、有識者など) も含みます。その特定に当たって、外部の人権有識者と連携し、当社の事業構造を考慮した形での主要なステークホルダーを特定しました。

- ①自社の従業員、製造委託の従業員、工場周辺の地域社会
- ②取引先の従業員(サプライヤー、農園)、取引先の工場・農業周辺の地域社会
- ③投資家、格付け団体
- ④NGO、有識者
- ⑤お客様

## コミットメント

#### ■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。

また、社内においては「企業倫理綱領」、サプライチェーンにおいては「サプライヤーガイドライン」を制定し運用しています。

#### 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、あるいは明らかでは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、性的指向、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

事業活動を行う上で、自社およびサプライチェーンにおいて脆弱な立場の人々（女性、子供、移民労働者等）の人権を特に意識することが重要と考えており、国連グローバルコンパクト署名企業として「女性のエンパワーメント原則」、「子どもの権利とビジネス原則」、「すべ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」などのグローバルな枠組みを意識した人権デュー・ディリジェンスを推進しています。さらに、サントリーグループのサプライヤーについても同様に脆弱な立場の人々の人権の尊重について取り組むことを期待しています。

また、土地の所有権、水アクセスの権利および原住民の権利を守ることも重要と考えており、VGGT（国家の食料安全保障の文脈における土地、漁業、森林の保有に関する責任あるガバナンスのための任意ガイドライン）、IFCフォーメーションスタンダードILO先住民及び種族民条約（第169号）などのグローバルな枠組みを意識して人権デュー・ディリジェンスを推進します。さらに、ILOの労働基準の尊重も含めて、サントリーグループのサプライヤーについても同じように尊重を期待しています。

人権擁護者が果たす重要な役割を理解し、人権擁護者を対象にしたあらゆる差別や暴力を一切認めず、サントリーグループのサプライヤーにも同じ姿勢を要請します。また、人権デュー・ディリジェンスを推進する上で人権擁護者は協働できるステークホルダーとして位置づけています。

## アセスメント

### ■ 人権リスクの課題特定

「サントリーグループ人権方針」の策定に当たり、有識者との協力の元、グローバルにおける事業活動にとって重要な人権テーマを6つ特定しました(上記人権方針に記載)。そのプロセスとして、自社工場の構造、製品の原料となる農産物を中心としたサプライチェーンの特徴を理解し、さらに外部の様々な人権関連報告書からの情報を活用しました。今後の行動計画策定に向け、6つの切り口を中心に社内およびサプライチェーンを対象としたリスクアセスメントを進めています。

また、グローバルにおける継続的な人権リスクの特定を進めるために、2019年と2020年には人権NPO（CRT）、IHRB、デンマーク人権研究所、UNDPなどのグローバル組織の代表者と有識者ダイアログを行い、当社として意識すべき人権リスクについて議論すると共に、当社の人権デュー・ディリジェンス戦略に活かしています。例えば、グローバルにおける移民労働者に関する強制労働リスクの高まりを受け、日本国内においてもリスクを特定すべきというアドバイスを頂き、2021年末に国内グループ会社である井筒まい泉社の移民労働者（外国人技能実習生）の第三者インタビューを実施しました。

上記に加えて、リスク特定の強化を図るために、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社のリスクデータも活用しています。

## ■人権リスクの評価

前述の人権NPO、有識者、グローバルデータから特定した人権リスクについて、具体的な評価を行うためにSedexのSAQおよび評価ツール、SMETA情報、そして第三者インタビューなどを通じてリスクの評価を行っています。その評価の中には、地理的・経済的・社会的観点を考慮し、特定の人権リスクが起きやすい地域やライツホルダーの観点が含まれています。それを元に、リスクの高いところから評価・是正取り組みを推進しています（サプライヤーでの重要指摘事項への是正対応、移民労働者へのインタビューなど）。

### リスクアセスメント

#### ● 社内

人権デュー・ディリジェンスにおける「リスクアセスメント」を推進するために、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社と連携し、一般的な国・業界データを用いて自社のグローバルでの90工場が立地する国における潜在リスク評価を実施しました。

#### 潜在リスク評価の結果（総合※）

Lowリスク	61工場	68%
Midリスク	21工場	23%
Highリスク	8工場	9%
Very highリスク	0工場	0%

※対象人権リスク:児童労働、強制労働、労働時間、適切な賃金と福利厚生、差別・虐待・ハラスメント、結社の自由・団体交渉、救済へのアクセス、健康・安全性

その中でも、児童労働・強制労働の観点でHighリスク地域に立地している工場の国は、インド、ベトナム、メキシコ、タイ、マレーシアでした。

今後はHighリスク地域に立地する工場からスタートし、実態把握を確認するためのインパクトアセスメントを実施していきます。

#### ● サプライチェーン

人権デュー・ディリジェンスにおける「リスクアセスメント」を推進するために、グローバルリスクコンサルティング会社のVerisk Maplecroft社と連携し、一般的な国・業界データを用いて自社が購買する主要原料における潜在リスク評価を実施しました。（主要原料×産地の組み合わせで計124パターン）。

#### 潜在リスク評価の結果（総合※）

Lowリスク	21品目	17%
Midリスク	58品目	47%
Highリスク	37品目	30%
Very highリスク	8品目	6%

※対象人権リスク:児童労働、強制労働、労働時間、適切な賃金と福利厚生、差別・虐待・ハラスメント、結社の自由・団体交渉、救済へのアクセス、健康・安全性

その中でも、児童労働・強制労働の観点でVery highリスクかつVery highインパクト（購買高の多い）品目は下記のとおりでした。

【強制労働】コーヒー、ウーロン茶、エタノール、砂糖

【児童労働】コーヒー、砂糖

今後は児童労働、強制労働においてVery highリスクかつVery highインパクト品目からスタートし、実態把握のためのインパクトアセスメントを実施していきます。

## インパクトアセスメント

### ● 社内

#### 自社工場におけるインパクトアセスメント

自社工場における人権リスクの可視化およびマネジメント強化を行うべく、22年の上半期に日本全20工場（ビール事業、スピリッツ事業、飲料事業）および海外の潜在リスクの高い地域に立地しているスピリッツ・飲料の6工場（インド、メキシコ、ベトナム、タイ、マレーシア）に対してSedexを導入し、①労務管理、②安全衛生、③ビジネス倫理、④環境、の4つのカテゴリーの潜在リスクに対する管理能力を確認しました。

(工場数)

	潜在リスク			管理能力		
	高	中	低	高	中	低
日本	0	2	18	20	0	0
インド	0	1	0	1	0	0
メキシコ	0	1	0	1	0	0
マレーシア	0	1	0	0	1	0
ベトナム	0	1	0	1	0	0
タイ	0	2	0	2	0	0

上の図の通り、26工場中、潜在リスクに対して25工場が「高」管理能力、1工場が「中」管理能力、そして「低」管理能力の工場はなしという結果となりました。

当社が重要人権リスクと位置付けている強制労働と児童労働に関しては、ハイリスク地域として位置づけている「インド、メキシコ、ベトナム、タイ、マレーシア」に立地する工場についてリスクの顕在化を示すデータは見つかりませんでした。

#### ・ 児童労働

15歳未満または18歳未満の労働者がいないため、児童労働のリスクはないと考えています。

#### ・ 強制労働

複数の移民労働者が海外の1工場にいることを確認しました。現在、実態把握を行っています。

「高」管理能力以外の工場については、今後の顕在化リスクを踏まえ、重要人権リスクを意識し、更なるマネジメント強化を推進していきます。また、22年下半期は残り海外全工場（スピリッツ事業・飲料事業）にもSedex導入を拡大し、グローバルの主要事業全工場での展開を目指し、来年以降は継続的なマネジメントにつなげる予定です。

### ● サプライチェーン

サントリーグループは「サステナブル調達基本方針」を制定し、ビジネスパートナーと連携しながら、サプライチェーン全体での人権尊重への取り組みを進めています。

#### Sedexによるインパクトアセスメント

2019年6月、世界最大のサプライヤーエシカル情報の共有プラットフォームである「Sedex」に加入しました。サプライヤーに対してSedexへの加盟、SAQ<sup>※</sup>質問への回答など情報共有の要請を進めています。SAQでは、児童労働や強制労働などを含む人権に関する質問をはじめ、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。2021年11月時点で、1000以上の製造拠点を含む主要サプライヤー約650社のSedex加入を確認しており、今後も全ての主要サプライヤーに対し、Sedexへの加盟案内を進めます。また、SAQによるリスク評価の結果を踏まえ、地域別で取り組みの優先順位を決定した上、行動計画の策定と取り組みの推進を進めます。

※SAQ:Self-Assessment Questionnaire

#### インパクトアセスメント状況

Sedexが提供するツールを活用し、潜在リスクと顕在リスクの特定を行っています。具体的には、SAQでサプライヤーの潜在リスクと潜在リスクの管理能力を評価しています。また、Sedex上で確認出来る第三者監査情報を基に顕在リスクを把握しています。



### サプライヤーの潜在リスク（2022年4月時点）

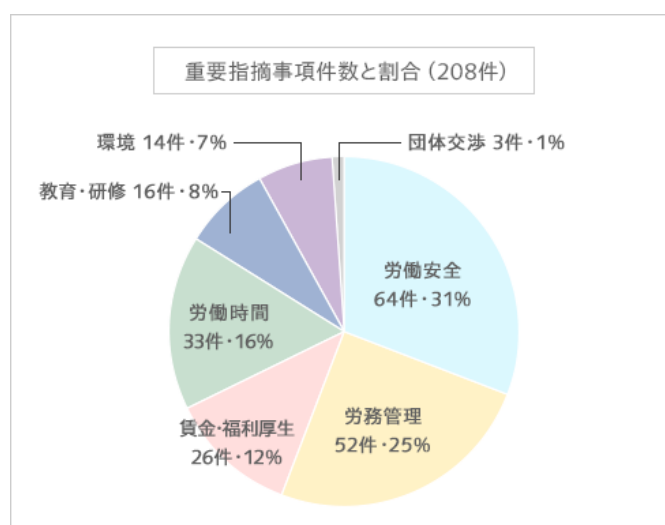
2022年上半期もSedexを通じた評価を進め、潜在リスク評価を実施することができた製造場は1094件となっています（11月と比べて26件増）。

（製造場数・割合）

	2022年4月		変化	2021年11月	
Low	245	22%	42	203	19%
Medium	636	58%	8	628	59%
High	73	7%	-9	82	8%
回答中	140	13%	-15	155	15%
合計	1094		26	1068	

### サプライヤーの顕在リスク（2022年4月時点）

顕在リスクとして特定できた重要指摘事項は累計208件となっています（11月と比べて28件増）。



### アンケートによる確認

上記Sedex未加入のサプライヤーに対しては、サステナビリティ調達アンケートを実施しています。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。

### 移民労働者に関する人権デュー・ディリジェンス実施

2019年にコー円卓会議日本委員会（以下、CRTという）が主催した個社別での海外有識者とのダイアログにおいて助言をいただき、日本における重要な人権問題の一つである外国人技能実習生を含む移民労働者の労働環境について、状況把握を進めています。

グループ会社のうち、外国人技能実習生受け入れを把握した井筒まい泉の都筑工場、高津工場で、第三者の立場としてCRTに依頼し、人権インパクトアセスメントとして、2021年、外国人技能実習生を対象に対面でヒアリングを実施しました。インタビュー相手が外国人かつ女性ということを考慮し、発生し得る特に重要な人権リスクを特定したうえでそれに基づいた直接インタビューを実施し、発言の匿名性を担保する形でライツホルダーが自由に意見を言いやすい形で対話を行いました。その結果、CRTの石田事務局長より、現時点において特段懸念すべき人権課題はなく、家族的な雰囲気での信頼関係が築かれているとの評価コメントをいただきました。更なる職場環境整備をめざし、円滑なコミュニケーションを実施し、今後も良好な体制を継続していきます。

## 是正に向けた取り組み

是正に向けた取り組み推進の一環として、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、あるいは明らかでは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是正に取り組みます。さらに、サントリーグループのサプライヤーにも是正に取り組むことを期待します。また、是正を実施するために、外部人権有識者（NPO）、Sedexなどの外部組織と連携し、発見した課題についてサプライヤーと対話を行い、是正に取り組みます。

### ■是正のプロセス

人権方針に記載しているように、当社にとっての人権における重要テーマの中には児童労働・強制労働、差別・ハラスメント、結社の自由、働きやすい職場環境（安全衛生）が含まれています。SedexのSAQの中で各重要テーマと関連する数多くの設問を特定し、自社工場とサプライチェーンにおける評価と継続的なモニタリングに活用しています。現在は購買高の70%以上を占めるサプライヤーのSedexを通じた継続的なモニタリングを実施しており、顕在リスクを特定できたサプライヤーに対してより強いエンゲージメントを行っています。そのモニタリングプロセスの中には、サプライチェーンに関するSMETA監査情報も含まれており、現地労働者へのインタビューも含まれています。このような形でライツホルダーの声を極力活かす取り組みを行っています。

SedexおよびSMETA情報を活用した当社の是正のプロセスは以下の通りです。

#### 潜在リスクの場合

- 1.目標: 潜在リスクの回避対応が取れている
- 2.指標: Sedexのリスクスコアと管理能力スコア
- 3.納期: 定期的（半年1回程度）に、リスクスコアと管理能力スコアをチェックし、取引先様の改善活動状況を確認する

#### 顕在リスクの場合

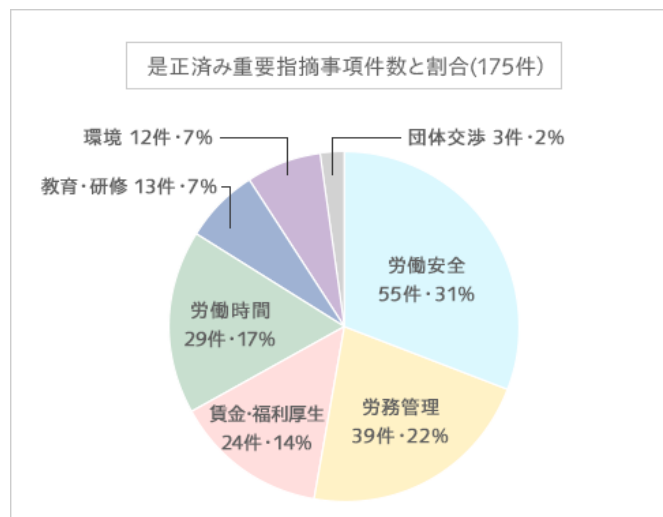
- 1.目標: 顕在化リスクをゼロ化する
- 2.指標: 第三者監査での重要指摘事項
- 3.納期: 6ヶ月以内に、指摘事項が解消されていることを確認する

#### サプライヤーの潜在リスク（2022年4月時点）

上記で示したSedexで確認できる潜在リスクについては、潜在リスクに対する製造場の管理能力も併せて評価し、「高リスク+低管理能力」の製造場を中心に直接的なエンゲージメントを行い、管理能力を上げるための働きかけをしています。その結果として、サプライヤーへ働きかけを開始した2021年1月以降、2022年4月末時点では管理能力が10%～50%向上した製造場数が158件（全体の18%）あり、2021年11月末時点から41製造場増加しています。これからも引き続きサプライヤーとのエンゲージメントを継続しながら管理能力を上げるための改善活動を推進していきます。

#### サプライヤーの顕在リスク（2022年4月時点）

上記で示したSedex上で確認出来る第三者監査結果としての重要指摘事項については、サプライヤーと直接コミュニケーションを取り、指摘された課題が指摘されてから6か月以内に是正されていることの確認を進めています。2022年4月末時点で特定した累計208件のうち、175件が既に是正されたことを確認しました。残件に関しては引き続きサプライヤーとのエンゲージメントを継続しながら改善活動を推進していきます。





以下の人権重要テーマについて、SedexのSAQ回答内容を全て確認し、潜在リスクのある回答内容の確認を行いました。同時に、SMETA監査での指摘事項の確認を行い、潜在リスクが顕在化していないか、顕在化している場合は是正処置の状況をサプライヤーにエンゲージメントを行い、確認しています。

#### ● 児童労働防止の取り組み

児童労働はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、SedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、直接労働者と間接労働者において児童労働に該当する恐れのある労働者がいるか確認を行っています（15才未満労働者）。また、SMETAを通じて実際に行われた現場監査を元に労働者の年齢確認がしっかり行われているかを確認し、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

約1000工場のSAQ回答内容を確認した結果、15歳以下の児童労働はありませんでした。16-17歳の労働者がいる工場は5%ありました。SMETA監査の指摘事項でも17歳の労働者の指摘が1件ありましたが、現地法上問題ないことを確認しました。

その他、労働者の年齢記録の不備の指摘が4件ありましたが、サプライヤーにエンゲージメントを行い、記録方法が是正されている事を確認しています。

#### ● 強制労働防止の取り組み

強制労働はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、SedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。

##### 1) 採用手数料

約1000工場のSAQ回答内容を確認した結果、労働者の採用手数料負担について取組みがない、との回答が1%ありました。また、労働者が何らかの費用負担をしている、との回答が3%ありました。SMETA監査の指摘事項でも、労働者の採用手数料負担に関する指摘が2件ありましたが、規定改定により対応済みである事を確認しました。同様に、賃金減額に関する指摘が3件ありましたが、現地法上問題となる控除はないことを確認しました。

##### 2) 賃金

約1000工場のSAQ回答内容を確認した結果、残業代に課題がある回答が8%ありました。

また間接雇用者の最低賃金の把握に課題がある事も判明しました。SMETA監査の指摘事項でも賃金に関する指摘が21件、残業の管理に関する指摘が25件ありました。

サプライヤーにエンゲージメントを行い、未是正の賃金問題に関する確定事例はない事を確認しています。

##### 3) 行動の自由

SAQ回答からもSMETA監査からも、行動の自由に関するリスク情報は見つかりませんでした。

#### ● 結社の自由と団体交渉侵害防止の取り組み

結社の自由と団体交渉はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、その侵害防止のためにSedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーでの意思決定に反映出来る労働者が参画可能なプロセスや組織の有無、労働組合の有無を確認しています。また、SMETAを通じて結社の自由と団体交渉が遵守されているかを確認し、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

SAQデータの結果、労働者が使用可能な会社の意思決定に反映出来るプロセス、組織、取り決めの有無という重要ポイントについて、整備されていない製造場数は12%でした。また、SMETA監査のデータとして結社の自由と団体交渉に関する指摘事項が3件ありましたが、是正が既に行われていることを確認しています。

#### ● 安全衛生の取り組み

安全衛生はサプライチェーンにおける重要人権リスクの一つと位置づけており、その安全衛生推進のためにSedexおよびSMETA情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、安全衛生に関する方針の有無、重大労災の有無、火災安全訓練の参加者人数、安全衛生強化に向けたサプライヤーの既存取り組みなどを確認しています。また、SMETAを通じて同様の確認を行い、課題が顕在化かつ未是正の場合は是正に向けたエンゲージメントをしています。

SAQデータの結果、過去12か月間における記録された事故数が100件を超えた製造場は2%でした。また、重大事故が20件以上発生した製造場は1%でした。このようなハイリスク製造場に対して労働安全強化に向けたエンゲージメントを行っていきます。また、SMETA監査のデータとして、指摘事項が64件ありましたが、その中で55件が既に是正が行われていることを確認しています。未是正の9件に関しては引き続きサプライヤーへのエンゲージメントを行います。SedexのSAQ回答とSMETAの指摘事項から分かった安全衛生に関するリスクについての是正対応を他のサプライヤーにも情報共有し、安全衛生の管理強化を図ります。

#### ● 土地の権利への取り組み

土地の権利に関する人権リスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。具体的には、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーの製造場を建設する前にその土地が住宅として利用されていたかを確認しています。SAQの結果、工業用サイトに転換する前は住宅用建物として利用されていた土地が1%ありました。その転換が土地の権利侵害につながった可能性があるかについてサプライヤーをエンゲージして確認を行っていきます。

#### ● 水アクセス・衛生への取り組み

現地の地域社会の水アクセス・衛生の権利に関するリスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、サプライヤーのオペレーションによる様々な汚染リスク（土壌、河川など）、水の使用量、排水管理の有無、現地地域への水質影響に対するマネジメントなどを確認しています。SAQの結果、排水品質を管理していない製造場は2%ありました。SMETA監査のデータとしては2件の指摘事項が確認されており、そのうちの1件は既に是正が行われています。残り1件はサプライヤーに対して是正に向けたエンゲージメントを行います。

#### ● 女性の権利の取り組み

女性の権利に関するリスクを把握するためにSedex情報を通じてサプライヤーとのマネジメントを強化しています。例えば、Sedexでの設問を活用し、労働者の男女比率、女性管理職比率、差別防止に関する方針の有無、女性労働者の欠勤率・離職率などを確認しています。SAQの結果、洗身設備は男女別になっていない製造場は5%、女性労働者の過去1年間の離職率が50%以上だった製造場は5%、女性労働者の過去1年間の欠勤率が30%以上だった製造場は2%でしたが、SMETA監査のデータとしては顕在化した指摘事項が確認されませんでした。

### ■ 実行したアクションの効果測定

自社工場およびサプライチェーンにおけるSedexを通じた評価・是正取り組みの中で、発見したリスクに対する是正取り組み後に、実行前と実行後の改善度合いをSedexの評価ツールを通じて複数項目（安全衛生、労働者年齢、差別、自由選択に基づいた労働など）で確認し、効果測定を行っています。Sedex上の評価の場合、項目によって潜在リスクを下げるのが難しい場合がありますが、潜在リスクが高くともその管理能力が十分に高ければ結果的に潜在リスクが顕在化するリスクが低いという認識のもと、自社工場およびサプライヤーを対象にした是正取り組みを行う上では特に管理能力を意識して取り組んでいます。

さらに、上記一連の流れの中で、効果測定の結果についてステークホルダーにフィードバックし、改善活動に繋がる直接的なエンゲージメントを行っています。

### ■ 今後のアクションプラン

上記プロセスで見えてきたリスクなどを考慮し、今後のアクションプランとして以下の重点取り組みを実施していきます。

#### ● 自社工場

22年下半年に残りグローバル自社工場でのSedex展開を進め、人権リスクの有無を特定します。

#### ● サプライチェーン

一次サプライヤーに関しては、Sedexを通じて現在可視化している顕在リスク「重要指摘事項」のゼロ化推進を継続すると共に、潜在リスクについてはサプライヤーの管理能力を上げるための働きかけを継続していきます。さらに、主要原料のサプライチェーン上流サプライヤーへのインパクトアセスメントを推進します。

#### ● 移民労働者

自社工場以外で移民労働者（特に技能実習生）がいる現場を特定し、重要なリスクである「強制労働」の度合いに応じて必要な取り組みを検討します。

## 救済へのアクセス

### ■社内苦情処理について

#### ● ホットライン

サントリーグループでは「企業倫理綱領」に反する行為があることを従業員が知った場合、まず上司に報告・相談することを基本としています。しかしそうした報告・相談が適さない場合に問題を早期に発見し解決するために以下の仕組みを設けています。

国内については、グループ全体の共通窓口としてコンプライアンス室および社外法律事務所に「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。それぞれは、日本語を母国語としない外国籍の従業員もストレスなく利用できるように、多言語で受付可能にしています。

グローバルについては、グローバルリスクマネジメント体制の一環として、海外グループ会社も包括した全世界共有の通報受付窓口「グローバル・ホットライン」も設置しています。このホットラインは、英語、中国語、スペイン語等の多言語に対応しており、様々な国の方から報告・相談を受けられるようにしています。また、技術的や経済的な課題が理由で利用できないことを避けるために、スマートフォン含むWeb、固定電話、郵便等の経路を用いて、あらゆる従業員にとってアクセス可能な受付体制を整えています。

ホットライン窓口の社内における周知状況については、毎年「従業員意識調査」の機会等を通じて測定をしており、常に9割を超える認知率を確保しているとともに、グループの経営層に向けて前年比較も含めたその結果をフィードバックし対話する機会を持つことで、窓口の認知率及びユーザビリティの維持と向上に努めています。

2021年の国内グループ各社窓口と海外グループ窓口の通報合計件数は181件でした（内サントリー食品インターナショナルグループへの通報は89件）。件数のうち約6割は労務・人事ならびにマネジメントに関するもので、人権に関する内容も含まれています。

通報の内容について、コンプライアンス違反が疑わしい事案の場合は、サントリーグループ内部通報制度規定に従って当該案件関係者すべてのプライバシー保護に配慮したうえで対応を進めています。その際には、通報者が置かれる事情を尊重し、速やかにコンプライアンス担当者が社内にて極秘調査を行うとともに、当該関係者の担当経営幹部を巻き込みながら是正を速やかに求め、対処が成されたことを見届けています。また、調査結果については、通報者ならびに経営層へそれぞれフィードバックを行い、問題の改善や再発防止策につなげています。さらには、対処後一定の期間を置いた段階で、フォローアップとして変化の様子を経営層幹部から報告をもらうことで当該事案のクロージングとするフローで運用しています。

一方で、重点課題である「ハラスメント」への対策については、多くの場合が同僚や関係者との価値観の違いが根底にあることから、その違いを双方が認めあえる風土を目指して「アンコンシャスバイアス」について学ぶ機会を設けることで、寛容的な組織づくりのセミナーを随時展開を開始しています。

#### ● 通報者の保護

サントリーグループでは「コンプライアンス・ホットライン」の設置と同時に、就業規則で通報者が報復行為や噂の拡散等による不利益を被るような取り扱いを禁止しています。それらを防止するための方策として、コンプライアンス室が調査を行う際には、その開始時に関係者・対象者を特定したうえで都度「内部通報制度規定」の確認を行うことで、通報者としての権利を阻害しないように配慮しています。

加えて、調査事案のクロージングの際に通報者へのフォローアップをする際に不利益を被っていないかを確認しています。

さらには「内部通報制度規定」を日常から積極的に社内周知することで、当該関係者のみならず職場全体として通報者等の保護が成される風土づくりに努めています。

### ■社外苦情処理について

サントリーグループは、創業以来、お客様満足度を第一に考え、お客様との双方向コミュニケーションを大切にしています。また、すべての人々をお客様と捉えるという考えのもと、サプライヤーは大事なお客様と捉えており、人権デュー・ディリジェンスを進める上で自社社員だけでなく、サントリーが直接取引をしているサプライヤー、そしてさらにその先のサプライヤーや関係者の方（コミュニティ）に対しても人権課題も含めた通報窓口を設定することが重要だと思っています。さらに、サプライヤーガイドラインでも記載している通り、サプライヤーに対しても報復防止対策を取ったうえでの同様の救済メカニズムの設置を期待しており、それによってサプライチェーン上流での救済の確保に努めています。

現在は、サプライヤーやその関係者の方（コミュニティ）が利用できる通報窓口として、「お客様センター」の仕組みを設けています。お客様センターでは、すべてのお客様からのお問い合わせを受け付けています。

サプライヤーからの人権課題やその他問い合わせの場合は下記フォームよりお問い合わせ下さい（日・英対応可能）

## ステークホルダーエンゲージメント

負の影響を受けるステークホルダー（ライツホルダー）をエンゲージするための重要なプロセスとして「Sedexを通じた情報収集」および「第三者インタビュー」を活用しています。

「Sedexを通じた情報収集」の事例として、自社工場でのSedex展開を進めるに当たり各工場の事務長と直接コミュニケーションを行い、人権リスクの観点での意見交換を行っています。また、「第三者インタビュー」の事例として、2021年末に当社グループ会社である井筒まい泉の移民労働者（外国人技能実習生）に対する第三者（CRT）インタビューを実施しています。その中で、移民労働者の人権に関わる問題（コミュニケーション、異文化理解、より快適な職場の実現）に対する視点に耳を傾け、当社の今後の人権デューデリジェンスに活かす重要な情報として位置付けています。

### ■ステークホルダーコミュニケーション

ステークホルダーエンゲージメントでは、人権リスク・インパクトにおけるステークホルダーとのコミュニケーションが重要と考えています。例えばライツホルダーを意識した形での直接的なコミュニケーション（前述した井筒まい泉社の移民労働者インタビュー）やサプライヤーに対する説明会でのコミュニケーション（サプライヤーガイドライン遵守）を実施しています。

一方で、サプライチェーン上流のライツホルダーを特定し、アプローチすることは非常に重要なステークホルダーとのコミュニケーションではあるものの、課題となるべきチャレンジングな活動領域でもあります。当社は昨年末に特定した「潜在リスク高・高インパクト原料」の原料を対象に今後ステークホルダーを特定し、コミュニケーションを図っていく予定です。

### ■有識者ダイアログ

サントリーグループの人権に関する取組みを強化するためCRT日本委員会のご協力のもと、日本及び海外の人権課題の有識者とダイアログを定期的実施しています。2020年度のダイアログを10月にオンライン形式で実施しました。このダイアログでは、サントリーの人権活動に関する取り組み進捗を有識者と共有し、コロナ禍の中での人権デュー・デリジェンスについて協議を行いました。

2019年のダイアログでは、自社生産拠点におけるエシカルな生産活動と移民労働者問題の二つの切り口でリスクアセスメントを行うべきと助言をいただきました。それを受け、自社工場および移民労働者に関するリスクアセスメントの取り組みを始めたことを2020年のダイアログで有識者に共有しました。また、2020年に始めた原材料と移民労働者に関するリスクアセスメントについて、コロナ禍における効率かつ効果的な進め方について協議を行いました。

今回のダイアログでの気づきも含めて、サントリーグループの人権に関する活動の質を上げると共に、今後も幅広いステークホルダーとの対話を続け、活動を推進していきます。

有識者：Neill Wilkins氏（人権ビジネス研究所IHRB）、Tulika Bansal氏（デンマーク人権研究所）

ファシリテーター：石田寛氏（CRT日本委員会）

### ■社内及び社外啓発

#### 意識向上に向けた取り組み

サントリーグループでは毎年、約2万人の従業員を対象に人権を含む世界のESG動向や自社の取り組みについて学ぶサステナビリティeラーニングを実施しています。また、サントリーグループの全役員・従業員に対して「企業倫理綱領」の理解を促進し、日々の行動の中で実践していけるよう、サントリーグループの理念体系をまとめた小冊子に「企業倫理綱領」を掲載し、配布しています。また、グローバルでの理解を促すために、この冊子は11か国語に翻訳されており、毎年1度内容を読み、署名する形で周知しています。海外グループ会社も各地で同様の理解促進の取り組みを行っています。

また、マネージャー層に関しては毎年、新任マネージャー研修の中でマネージャーに対して人権も含めたサステナビリティに関する説明を設けています。さらに、人権取り組みと密接に関わっている調達部門に関しては、メンバー・マネージャー層とも人権も含めたサステナビリティに関する説明を設けています。

外部ステークホルダーへの共有に関しては、人権方針を当社の公式ウェブサイトに掲載すると共に、原料・包材・物流サプライヤーに対しては人権コミットメントを含むサプライヤーガイドラインを使って毎年のサプライヤー説明会で説明しサントリーグループ全体で購買高の98%以上をカバーしています。

### 従業員の意識向上に向けた取り組み（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。

### 「職場における人権」をテーマに人権研修を展開

サントリーグループでは、国内において新任マネー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。2018年は「セクシュアルマイノリティを巡る企業の人権課題」と題した人権講演会を実施し、その講演会を収録したDVD視聴を中心に全国の営業拠点にてセミナーを展開しています。2020年からは職場における人権問題にさらに直結した人権啓発セミナーをリアルとオンラインで展開しています。

## 新型コロナウイルス感染拡大への取り組み

### ■サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン全体の安全を守るべく、各地域のサプライヤーとともに新型コロナウイルス感染拡大の防止に取り組んでいます。サプライヤー側の対策を把握するため、Sedex上の感染拡大防止対策に関するSAQへの回答を促しています。また、マスクの提供や対策導入のサポートなど、サプライヤーの感染拡大防止対策強化に取り組んでいます。

### ■新型コロナウイルス感染症拡大に対する社会貢献

新型コロナウイルス感染が世界に広がる中、私たちは創業以来の利益三分主義の精神に基づき、企業市民として、この困難を乗り越えるための社会貢献活動を進めていきます。全世界のサントリーグループが、それぞれの地域において、地域社会や医療関係の方々、飲食業界に様々な支援活動を展開しています。

### ■従業員と自社拠点労働者の労働安全衛生

新型コロナウイルス対策本部を設置し、社員の安全を最優先に、サプライチェーン、業績影響などの情報を集約し、迅速に意思決定を行い、対策を講じています。在宅勤務ができる制度、環境については、コロナウイルス感染前から整備していたこともあり、感染拡大時もスムーズに社員が在宅勤務を実現できています。また、入社時には安全と安心を守るため、従業員向けのPCR検査実施、検温器の設置、アクリルボードや消毒液を各所に設置するといった施策を実施しています。

## 人権デュー・ディリジェンスの法制化に伴う各国グループ会社の対応(Statement)

- ・ビームサントリー
- ・サントリー食品ヨーロッパ
- ・フルコアサントリー

## その他人権の取り組み

### ■社内

- ・サントリーグループの健康経営
- ・ダイバーシティの推進
- ・労働安全
- ・ハラスメント、ホットライン

### ■サプライチェーン

- ・サステナブル調達
- ・公正公平な取引