

キリングroup持続可能なサプライヤー規範

制定 2021 年 4 月

改訂 2024 年 1 月



目次

メッセージ	4
キリングroup持続可能な調達方針	5
キリングroup 持続可能なサプライヤー規範	6
はじめに	6
(1) 目的	6
(2) 関連文書	6
(3) 範囲	7
(4) 遵守状況の確認	7
(5) 懸念の提起	7
(6) 継続的改善	7
(7) 適用	7
キリングroup 持続可能なサプライヤー規範 5つの柱	8
1. 安全・安心	8
(1) 製品品質と安全性	8
(2) 原材料の安定調達	8
2. 人権	8
(1) 児童労働（若年労働含む）	8
(2) 強制労働	8
(3) 結社の自由および団体交渉権	9
(4) 公平かつ平等な待遇	9
(5) 人道的な扱い・ハラスメント	10
(6) 労働時間および休日	10
(7) 賃金と手当	10
(8) 脆弱性の高い人たちの権利	10
(9) 土地の権利	11
(10) 苦情処理メカニズムの設置	11
3. 安全衛生・健康	11
(1) 安全な労働環境の提供	11
(2) 住宅状況とプライバシー尊重	11
(3) 防災管理	11
4. 環境	12
(1) 環境保護と再生	12
(2) 持続可能な生物資源の利用	12
(3) 持続可能な水質資源の利用	12
(4) 持続可能な容器包装資源の利用	12
(5) 気候変動への対応	12
(6) 汚染防止と廃棄物削減	12

5. 誠実なビジネス	13
(1) 腐敗行為	13
(2) 贈答品・接待	13
(3) 利益相反	13
(4) 公平な競争	13
(5) 記録・情報公開	13
(6) 情報財産の保護・知的財産の尊重.....	13
懸念事項の報告先	15
(1) 違反報告窓口（サプライヤーホットライン）	15
(2) 苦情処理窓口（JaCER）	15

メッセージ

近年、世の中の期待・関心は、自社のみならず、サプライチェーン上の取組みにも向けられており、「持続可能なサプライチェーン」の実現には、サプライチェーン上の「人権」や「環境」への取組みが一層重要になっています。また、お客様は透明性を期待され、キリングループの製品がどこから来て、どのように作られているのか、強く関心を持たれています。お客様は私たちのブランドに信頼を寄せ、当然、調達領域においても、キリングループの誠実で正しい調達活動を期待されています。私たちはこの信頼を真摯に守る責任を負っています。これには、贈収賄や汚職の防止、利益相反、プライバシーの保護、持続可能な調達慣行の実施、従業員やバリューチェーンに関わる人々の人権の擁護などに、誠実に取組み、企業倫理を守ることが必要です。

しかし、これは私たちだけでは達成できません。私たちは、原材料、パッケージ、その他の商品やサービスを提供して頂いている何千ものサプライヤーの皆様のご協力によって、事業の運営が出来ています。この「キリングループ持続可能なサプライヤー規範」は、人権、環境、企業倫理を含む持続可能な調達慣行に関して、キリングループがすべてのサプライヤーの皆様に期待することを明確に示しています。人権や環境など、社会からの企業への要請は変化が激しく、より厳しいレベルが求められますが、それに対応出来るよう、この規範を定期的に更新し、お客様や地域社会などすべてのステークホルダーの期待に応えらえるようにしていきます。

私たちは皆様と共に、社会に永続的なポジティブインパクトをもたらすことができると信じています。皆様の継続的なパートナーシップと継続的な改善へのコミットメントに感謝すると共に引き続きのご協力をお願い申し上げます。



常務執行役員
SCM 戦略担当
岩崎 昭良

キリングroup持続可能な調達方針

キリングroupでは、調達活動において「キリングroup持続可能な調達方針」を制定しており、キリングroupの重要なパートナーでありますサプライヤーの皆様にも弊社の考え方をご理解いただくと共に、取り組みにご協力いただきますようお願いいたします。

<キリングgroup持続可能な調達方針>

キリングgroupは、自身が署名者である国連グローバル・コンパクトの定める「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」分野における一連の本質的価値観を支持し、この原則とgroup方針に準拠した5つの取り組みテーマに従って調達活動を行い、世界的視野での持続可能性を高めると共に、企業価値を向上させ、社会への貢献を図ってまいります。

1. 品質本位

・キリングgroupの「品質方針」に則り、調達活動において、品質と安全を優先します。

2. コンプライアンス遵守

・キリングgroupの「コンプライアンス・ポリシー」に則り、社会規範、関連する法令およびその精神を遵守し、社会に信頼される良識のある活動を実施します。

3. 人権尊重

・キリングgroupの「人権方針」に則り、その考え方を実践し、サプライヤーと共に人権への取り組みを実施します。

4. 環境保全

・キリングgroupの「環境方針」に則り、環境の保護、汚染の防止に努め、地球環境に配慮した調達活動を実践します。

5. サプライヤーとの共存・共栄

・オープンでフェアな調達活動を通じてサプライヤーと長期的な信頼関係を築き、サプライヤーと共に社会課題解決に向けて行動し、共存・共栄を図ります。

キリンググループ 持続可能なサプライヤー規範

はじめに

(1) 目的

「キリンググループ持続可能なサプライヤー規範」（以下「規範」又は「当規範」という。）は、サプライヤーがキリンググループと業務を遂行するにあたって遵守すべき必要最小限の基準を定めています。当規範は、「国際人権章典（International Bill of Human Rights）」、「国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）」及び、「基本条約（ILO Core Conventions）」、「多国籍企業宣言（MNE Declaration）」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」、「国連グローバル・コンパクト 10 原則（10 Principles of United Nations Global Compact）」、「OECD 多国籍企業行動指針（OECD Guidelines of Multinational Enterprises）」、「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles [WEPs]）」などの国際スタンダードを尊重し、キリンググループ自身の事業だけでなく、サプライチェーン上流のすべての経路が、継続的に適合することを目指しています。

(2) 関連文書

当規範は下記の方針を受け、規定されています。

- ・キリンググループ人権方針

https://www.kirinholdings.co.jp/csv/human_rights/policies.html

- ・キリンググループコンプライアンス・ポリシー

https://www.kirinholdings.com/jp/purpose/files/pdf/compliance_policy.pdf

- ・腐敗防止方針

https://www.kirinholdings.com/jp/purpose/files/pdf/anti-corruption_policy.pdf

- ・キリンググループ品質方針

<https://www.kirinholdings.com/jp/profile/quality/>

- ・アルコール関連問題に対する基本指針・行動指針

https://www.kirinholdings.com/jp/impact/alcohol/0_1/

- ・責任ある飲酒に関するグローバルマーケティング指針

https://www.kirinholdings.com/jp/newsroom/release/2022/0112_02.html

- ・キリンググループ環境方針

https://www.kirinholdings.com/jp/impact/env/e_policy/

- ・キリンググループ環境ビジョン 2050

<https://www.kirinholdings.co.jp/csv/env/policies/vision.html>

- ・キリンプラスチックポリシー

https://www.kirinholdings.com/jp/impact/env/e_policy/

- ・キリンググループ税務方針

<https://www.kirinholdings.com/jp/purpose/governance/taxpolicy/>

- ・キリンググループ持続可能な調達方針

<https://www.kirinholdings.com/jp/impact/procurement/csr/>

(3) 範囲

キリンググループと取引のあるサプライヤーは、当規範の基準を遵守することが求められます。ここでいうサプライヤーとは、その親会社、子会社、関連会社をも含み、そこで働くすべての役員・労働者（正社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー、請負会社従業員、出稼ぎ労働者を含む。）と、サプライチェーン上流のサプライヤーやその関係先（ビジネスパートナー）です。サプライヤーは、労働者、ビジネスパートナー、人材斡旋業者や労働仲介業者も含めて当規範を自身のサプライチェーンに浸透させ、遵守しているか確かめる責任があります。

(4) 遵守状況の確認

キリンググループは、サプライヤーが当規範に記載されている各内容と、適用されるすべての法律および規律を遵守し、さらに国際基準、業界基準、国連による貿易制裁や制限を遵守することにも最善を尽くすことを期待します。加えて、キリンググループは、当規範の遵守状況に関して、サプライヤーに自己評価アンケート、内外の監査機関による監査、ならびにサプライヤーからのその他の情報により、本規範に規定された要件への適合性を検証します。是正が必要な場合、キリンググループは、サプライヤーが、キリンググループとの間で、要件を満たす効果的かつ迅速に不遵守を改善するための期限付き是正措置計画に合意し、同計画に基づき是正措置を実施することを期待します。容認できない事項に対し、サプライヤーが是正する意思を示さない場合、キリンググループは、取引中止を含めサプライヤーとの取引を見直す可能性があります。

(5) 懸念の提起

キリンググループは、サプライヤーの労働者が報復を受けることなく本規範に関わる懸念事項を経営者や外部ホットラインなどに提起・相談し、対応を受けることができるよう、サプライヤーが適切な仕組みを整えることを期待します。

(6) 継続的改善

キリンググループは、当規範に記載された基準に到達するには不断の取り組みが必要であると認識しており、サプライヤーの業務の継続的改善を期待します。改善が必要な場合、確実かつ継続的に改善されるように管理方法や手順を設けることをキリンググループが支援します。

(7) 適用

当規範に対する承諾はキリンググループとの全取引の前提条件となります。キリンググループから求められた場合、当規範への承諾書を提出しなければなりません。当規範自体、もしくは当規範を遵守することが、サプライヤーに何らかの権利を付与するものではありません。規範にある基準は、サプライヤーとキリンググループの契約もしくは法的合意事項への追加であって、それらにとって代わるものではありません。

キリンググループ 持続可能なサプライヤー規範 5つの柱

1. 安全・安心

(1) 製品品質と安全性

原材料の調達から商品の研究・開発・製造・物流・販売後において、安全性確保を最優先として科学的データの適正な扱いと厳正さを担保し、各国の法令などで定める安全基準およびキリンググループ各社の要求基準を満たすことを保証する。

<実践のための取り組み>

国際標準（例：ISO9001・ISO22000^{※1}、GFSI に承認された認証スキーム^{※2}、GMP^{※3}など）の考え方などを取り入れたマネジメントの仕組みを構築し、運用する。

※1 ISO9001・ISO22000：品質マネジメントシステム・食品安全マネジメントシステムに関する国際規格

※2 GFSI に承認された認証スキーム：食品安全マネジメントシステム、フードチェーンに関わる組織に対する要求事項の国際標準規格として、世界食品安全イニシアティブ（Global Food Safety Initiative：GFSI）の要求事項、或いは GFSI の要求事項を満たすとして GFSI に承認されたスキーム（FSSC22000 等）

※3 GMP：Good Manufacturing Practice の略で、医薬品の製造と品質管理に関する国際基準

(2) 原材料の安定調達

自社および上流のサプライチェーンを把握すると共に、サプライチェーン上のハザードおよび供給途絶リスクを把握し、対処する。

2. 人権

(1) 児童労働（若年労働含む）

国内法が例外を認めていない限り、ILO 第 138 号条約および第 182 号条約に則り、最低就業年齢（15 歳、一部途上国では 14 歳）または、義務教育を修了する年齢のいずれか高い方の年齢に満たない児童を雇用しない。18 歳未満の若年労働者については肉体的、精神的発達を損なうような就労をさせてはならず、就学機会を奪ってはならない。

<実践のための取り組み>

・最低年齢を定めた雇用方針を文書化し、効果的な手順での年齢確認の手段を定める。また、この方針に対する違反が確認された場合は、直ちに責任ある是正措置を講じる。

・若年労働者を守るための方針を文書化する。方針には、労働時間の制限をすること、夜勤、重労働や危険な作業、学期中の労働時間などを禁止することに関して明確に記載する。また、関連するすべての労働者に、若年労働者を守るための方針を尊重するよう教育を行う。

(2) 強制労働

ILO 第 29 号条約および第 105 号条約に則り、すべての労働者をその自由意思の合意のもと、文書化された雇用条件に基づいて雇用すると共に賃金の留保および不払いを行わない。また労働者に強制労働、奴隷労働、債務労働、囚人的労働など、あらゆる形態の現代奴隷に関与させてはならない。また、労働者には自由に離職する権利、移動す

る権利があり、彼らが適切な通知を行えば雇用を終了させることができないなければならない。労働者に、雇用者、または採用プロセスに関与する個人、企業、人材斡旋業者や労働仲介業者に対し、雇用の獲得に関連した不当な手数料や保証金を支払わせてはならない。

＜実践のための取り組み＞

- ・強制労働の禁止に関する雇用方針を文書化する。方針には、労働者による斡旋手数料の支払いの禁止や、労働者が自由に離職する権利、雇用主や人材斡旋業者による身分証明書の留保の禁止等に関して明確に記載する。また、この方針に対する違反が確認された場合は、直ちに責任ある是正措置を講じる。
- ・労働条件や権利について労働者に理解できる言語で労働者に通知し、契約を行う。
- ・国外からの労働者を雇う場合、就労 VISA を取得していることを確認し、国内の労働者と同様の権利を確保する。
- ・労働者にパスポートなどの法令で認められた身分証の預託を要求せず、会社が提供する宿泊施設の利用を強制しない。

(3) 結社の自由および団体交渉権

各国の労働法規（ない場合はILOの定め）に従い、結社の自由と団体交渉権を尊重する。また、組合員やその代表者を含む人権擁護者に対する報復や脅迫、威嚇、物理的または法的な攻撃を容認しない。現地法で結社や団体交渉が認められていない場合は、雇用者は同等の活動を可能とする評議会の設置をする。

＜実践のための取り組み＞

- ・結社の自由と団体交渉に関する方針を文書化する。方針には、労働者が労働組合を結成または加入することを選択しても、平等な待遇（雇用、懲戒、昇進、賃金、労働時間、苦情、解雇に関する待遇を含む）が損なわれないことを明確に記載する。
- ・労働者の代表者に対して、給与や諸手当の減少を伴うことなく、その代表機能の遂行や、労働組合の会合への出席に必要な時間だけ業務を離れる許可を与えるなど、団体交渉協定の策定を支援するための適切な便宜を提供する。

(4) 公平かつ平等な待遇

ILO 第 111 号条約に則り、求人・雇用面で、人種、肌の色、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、障害の有無、健康状態、宗教、思想、信条、性的指向、性自認、年齢、妊娠、婚姻状況、労働組合へ加入の有無、出身国および職種や雇用形態の違いなどに基づくあらゆる差別を行わず、機会均等と処遇における公平の実現に努め、尊厳と尊敬をもって労働者を扱う。

＜実践のための取り組み＞

- ・採用、報酬、教育受講、昇進、解雇、退職のプロセスにおいて、いかなる形態の差別も禁止する方針と手順を定め、それらを、管理職を含むすべての労働者に明確かつ定期的に周知する。
- ・すべての人事決定における選考基準を客観的で透明性のあるものとし、これらの基準が守られるよう管理する。
- ・労働者の雇用、支払い、訓練、昇進、懲戒、解雇の経営者・管理者に対して、職務遂行における差別を避けるための定期的な教育を実施する。

(5) 人道的な扱い・ハラスメント

労働者の人権を尊重し、体罰や懲戒処分への脅し、あるいは肉体的、性的、人種的、心理的、言葉によるものを含め、労働者に対するあらゆる種類のハラスメント（嫌がらせ）、脅迫、いじめ、虐待を厳しく禁止する。人権擁護者に対する虐待、脅迫、威嚇、報復を容認しない。また、ハラスメントや虐待を行ったすべての労働者、特に経営者・管理者に適切な懲戒処分を科す。

<実践のための取り組み>

- ・あらゆる形態のハラスメントや虐待を禁止する方針と手順、懲戒手続きを文書化し、すべての労働者に明確かつ定期的に周知する。
- ・すべての労働者に対して、ハラスメントや虐待に関する定期的な教育を実施する。

(6) 労働時間および休日

労働者が、関連する法令および業界標準に基づいて就業を行うことや、休憩・休暇・休日を取得することを保証する。該当する労働法がない場合、ILO の定めに従い通常の労働時間は、週当たり最大 48 時間、または時間外労働を含めて、週当たり最大 56 時間を超えてはならない。すべての時間外労働は、労使の合意のもと行わなければならない、割り増し賃金を支払う。労働者に 7 日ごとの勤務に少なくとも 1 日の休日を与えることや、法定の有給休暇の取得、休日出勤に対する振替休日・代休の提供を行う。

<実践のための取り組み>

- ・通常の労働時間と時間外労働に関する方針を文書化し、労働者に理解できる言語で労働者と合意する。
- ・従来の賃金体系や契約形態に関係なく、すべての労働者の労働時間と時間外労働を記録、文書化、監視するための明確で効果的な仕組みを講じる。

(7) 賃金と手当

各国の法定最低基準に合致あるいは上回る賃金を確保し、生活賃金の達成に努める。また、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当を支払い、労働法規などに違反する賃金減額を行わない。労働者に対し、控除を含めた賃金の内容が明確に分かる給与明細書を発行する。また、すべての賃金は、期限内に全額を労働者に直接支払う。

<実践のための取り組み>

- ・賃金と報酬に関する方針を文書化し、透明性があり、労働者に理解できる言語で労働者と合意する。
- ・賃金、時間外手当、福利厚生、休日、控除に関する法的要件を理解し、変更があった場合には、反映を行う。
- ・労働者に正確な賃金が支払われていることを証明する記録を保持する。

(8) 脆弱性の高い人たちの権利

女性や未成年者を含む子ども、障害者、少数民族、先住民族、LGBTQ+ 等の脆弱性の高い人たちの権利を保護し、差別やハラスメント等の人権侵害を防止する。また、同一労働同一賃金、同一機会の提供のほか、女性に特化した健康・安全リスクの除去など、権利を尊重する取り組みを推進する。

(9) 土地の権利

事業の影響を受ける先住民・小規模農家を含む各国・地域社会の人々の土地の権利を尊重する。特に土地の取得、水源の利用においては、地域コミュニティに自由意思による、事前かつ十分な情報に基づいた上で合意形成する。

(10) 苦情処理メカニズムの設置

アクセスしやすく、信頼できる公正な苦情処理プロセスを通じて、従業員、契約社員、業務委託先従業員など、自社のサプライチェーン、地域住民などのすべてのステークホルダーのために救済の権利を提供する。また、報復行為を禁止し、通報者は報復行為から保護される。

<実践のための取り組み>

- ・苦情処理プロセスを文書化し、経営者・管理者がその方針と手順を理解する。
- ・通報者が不利益な取り扱いを受けたり、脅迫や報復行為を受けたりすることのないよう、報復防止方針を文書化し、報復から告発者を保護するための具体的な措置を講じる。また、特に経営者・管理者に対して、報復をしないための教育を実施する。

3. 安全衛生・健康

(1) 安全な労働環境の提供

職場の安全に対するリスクを定期的に評価し、また、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また、適切な対策を講じる。最低限、飲料に適した水、適切な照明、温度、換気、水道と石鹼を備えた衛生設備、個人用防護具等の備品が整った職場を提供する。

<実践のための取り組み>

- ・労働者と経営者・管理者が安全衛生を理解し、現場の規模やリスクに応じた役割を担うために、効果的な安全衛生委員会を設置する。委員会は、労働者を業務上の事故、傷害、疾病から守るため、安全衛生リスクを低減するための改善計画を特定、監視し、実施する。
- ・すべての労働者、訪問者、および業務上のサービスを提供したり製品を取り扱ったりするために施設内に立ち入る人々に対して、適切な訓練を実施し、安全衛生上の事故が発生した場合に取るべき適切な行動について周知する。
- ・すべての労働者に対し定期的な安全教育を繰り返し実施するとともに、安全計画の有効性を検証する。

(2) 住宅状況とプライバシー尊重

労働者に提供される住宅・寮の施設は、関連法規や条例に定められた基準に沿って建設・維持され、衛生的で安全な環境とプライバシーの確保が担保されるものでなければならない。

(3) 防災管理

生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故・感染症などを想定の上、緊急時の対応策（避難手順、緊急時訓練、適切な救急用品、防火設備、出口設備）を準備し、また、職場内に周知徹底する。

4. 環境

(1) 環境保護と再生

環境、自然、生物多様性の保護に関して、すべての必要な認可、登録を取得・維持し、その報告ガイドラインに従い、いかなる時も遵守の状態を保つ。

<実践のための取り組み>

国際基準（例：ISO14001^{※1}）をベースとして環境に配慮したマネジメントの仕組みを構築・文書化し運用する。

※1 ISO14001：環境マネジメントシステムに関する国際規格の総称。

(2) 持続可能な生物資源の利用

持続的な生物資源利用について目標を設定し、持続可能な農業・林業等の拡大や利用に努める。キリンググループから要請があった場合、国際的な目標達成に向けて、キリンググループおよび生産地域と連携し取り組む。

(3) 持続可能な水質資源の利用

製造・生産における節水など、持続的な水利用について目標を設定してその達成に努める。キリンググループから要請があった場合、国際的な目標の達成に向けて、キリンググループおよび地域・関係者と連携した自社及びバリューチェーン・流域全体で取り組む。

(4) 持続可能な容器包装資源の利用

キリンググループプラスチックポリシーに資するプラスチック容器包装、キリンググループ持続可能な生物資源利用行動計画に資する紙製容器包装（FSC 認証^{※1}紙または古紙）等、持続可能性の高い原料を使用する。リサイクル性が高く、LCA^{※2}の低い容器包装での提供に努め、環境負荷を低減することで持続可能な容器包装の利用に協力する。

※1 FSC 認証：Forest Stewardship Council（森林管理協議会）が環境や社会に配慮された持続可能な森林管理のもと製造された製品を認証する制度。

※2 LCA：Life Cycle Assessment（ライフサイクルアセスメント）の略語で、ある製品やサービスのライフサイクル全体（資源採取、原料生産、製品生産、流通・消費、廃棄・リサイクル）における環境負荷を定量的に評価する手法。

(5) 気候変動への対応

自らおよび関連するサプライチェーン上流からの温室効果ガス排出量の把握と削減に努める。

国際的に要求される目標水準（例：SBTi^{※1}）を踏まえた全社規模の温室効果ガス削減目標を設定し、最新の取組状況および排出量データをキリンググループの要請に応じて提供する。これら一連の取り組みを通じて、サプライチェーンの脱炭素化にキリンググループと連携し取り組む。

※1 SBTi：Science Based Targets initiativeの略で、気候変動を防ぐとともに、ネットゼロ経済における企業の競争力を高めることを目的としたイニシアティブ。

(6) 汚染防止と廃棄物削減

水や土壌、海洋、大気などの汚染や健康被害を防止し、廃棄物、排水、排出ガスの量を最小限にするべく、適切な措置を講じ、法規に従って処理する。

5. 誠実なビジネス

(1) 腐敗行為

直接・間接を問わず、権限を濫用して不正な利益を得るあらゆる行為（贈収賄、不正な利益を得るためのファシリテーション・ペイメント、過剰な接待・贈答品の授受、リベートやキックバックの不正收受等の横領行為、談合や癒着等の不正競争、強要、詐欺、資金洗浄、脱税等）に関与・加担しない。

<遵守に向けた取り組み>

- ・コンプライアンス担当部署や内部通報窓口の設置、あらゆる不正行為を予防・早期発見するため適用される法律を遵守し、適切なシステムを構築する。
- ・倫理意識の更なる浸透、および体制の維持・改善のため、役員、従業員に対する定期的な教育・研修を行う。
- ・マネーロンダリング、租税回避、経済制裁活動違反の疑いのある行為の特定を容易にするために、適切な内部統制システムのもと、支出に関する承認書面、会計帳簿等を事実に基づき正確に記録し、関連帳票を適正に保管する。
- ・定期的な自己点検および内部監査を行い、腐敗防止体制が機能しているかを確認する。またその結果を踏まえ、必要に応じて本方針とその遵守手続について改正・改善を行う。
- ・ビジネスや政治・行政の関係において、健全かつ正常な関係を保ち、贈収賄や違法な政治献金などを行わない。

(2) 贈答品・接待

キリングroupを含むステークホルダーとの関係において、過剰な接待・贈答品の授受などの利益の供与や受領を行わない。

(3) 利益相反

キリングroupとの取引において、自らの役員・従業員とキリングroupの役員・従業員との間に利益相反関係（所属組織よりも相手方または自身個人の経済的利益を優先するおそれのある関係を指す。）があることを知った場合、サプライヤーホットラインなどを通じてキリングgroupに通知する。なお、いずれの役員・従業員についても、取引条件の決定に関与、または影響力を有する者に限る。

(4) 公平な競争

いかなる状況であっても、不正な手段をもってカルテルなどの独占禁止法違反となる行為は行わず、公平・公正・透明・自由な競争を行う。

(5) 記録・情報公開

すべての取引を透明性をもって実施し、適用される法律や規制を遵守し、正確に記録し更新を行う。また、法令などで公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う。

(6) 情報財産の保護・知的財産の尊重

適用されるデータプライバシー法および規制の要件を満たし、顧客・第三者・自社の労働者の個人情報並びに機密情報を適切に管理・保護する。自社の知的財産を適切に利用し、キリングgroupおよび他社の知的財産権を尊重し侵害

しない。キリンググループの事前の許可なく第三者にキリンググループの機密情報を開示しない。実際にデータ侵害が発生した場合、あるいはキリンググループの機密情報が許可なく第三者に開示された場合、直ちにキリンググループにその旨を通知する。

懸念事項の報告先

(1) 調達お取引に関するコンプライアンス上の通報窓口（サプライヤーホットライン）

サプライヤーの皆様がキリンググループとの調達取引において、キリンググループ役員・社員などによる、法令・規則や「キリンググループコンプライアンス・ポリシー」「腐敗防止方針」「キリンググループ持続可能な調達方針」の遵守事項などの違反行為（または、そのおそれがある行為）を認識した場合に情報提供ができる窓口を設置しています。

当窓口については、調達に関わる部署からは完全に独立しており、情報提供されたサプライヤーの皆様に対して不利益な取り扱いが行われないことを保証します。

https://faq.kirin.co.jp/form/kh_12.html

(2) 苦情処理窓口（JaCER）

キリンググループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しており、この対話救済プラットフォームにて、サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象として、人権に関わる苦情・通報を受け付けております。第三者を介して苦情を受付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、適切に苦情・通報に対応していくことで、人権における本質的な課題解決に取り組みます。通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。JaCERを通じた通報については、JaCERのホームページ上にて定期的に匿名で情報開示を行います。

<https://jacer-bhr.org/application/index.html>



よろこびがつなぐ世界へ

Joy brings us together