

責任ある調達取り組み

<取引先企業の皆様へのお願い>

エステ株式会社およびグループ会社（以下「当社グループ」という）は、「調達方針」で制定した責任ある調達活動を推進するために、当社グループの商品・サービスに関わるすべての取引先企業とともに遵守いただきたい指針として、「エステグループ責任ある調達ガイドライン」（以下「本ガイドライン」という）を策定しました。取引先企業の皆様におかれましても、本ガイドラインの趣旨と内容をご理解の上、当社グループとともに持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいただきますよう、ご協力をお願いします。

【運用】

- ・取引先企業の皆様には、本ガイドラインを遵守する為に社内における理解、浸透および継続的な改善が実現できるよう、方針とマネジメント体制の構築をお願いします。
- ・当社グループのサービス・製品を再委託している場合、再委託先におきましても、本ガイドラインの理解、浸透への取り組みをお願いします。また当社グループが必要と判断した場合、再委託先の遵守状況を確認できるようにご協力をお願いします。
- ・本ガイドラインと国際的に認識された基準や原則および各国の法令・規制などの間に矛盾がある場合には、より厳しい要求が求められる基準を最大限に尊重するための方法を追求します。
- ・当社グループでは、取引先企業の皆様との取引継続の際には、本ガイドラインの遵守状況を判断基準の一つとします。

【遵守状況の確認】

・取引先企業の皆様には、本ガイドラインの遵守状況を確認できるよう、アンケートへの回答や、当社グループまたは第三者による監査の実施を要請する場合があります。また、監査の実施について、製品に係る生産、居住・宿泊施設、食堂、廃棄処理施設などを含むすべての施設への立ち入り、関連資料や記録の閲覧、その施設内で働く正規・非正規労働者を含むすべての労働者への質問・インタビューをお願いする場合があります。この一連の確認作業は、再委託先も含みます。

【報告と是正措置】

- ・本ガイドラインに反した行動が認められた場合は、速やかに当社グループに報告をお願いします。
- ・取引先企業へのアンケートや実地監査を通じて、対処すべき課題が明らかになった場合、改善に向けた是正措置計画の作成をお願いします。また進捗状況および結果を当社グループに随時報告をお願いします。
- ・重大な違反を報告しない場合や、違反に対して是正措置計画が全く実行されない場合、当社グループとの契約が破棄されることがあります。

<エステージグループ責任ある調達ガイドライン>

1. 品質の確保と事業継続計画

1.1. 品質の確保と品質管理体制の確立

- ・製品・サービスの安全性と品質の確保

品質マネジメントシステム、第三者認証制度などを活用して、製品・サービスの安全性、品質を確保します。また、製品・サービスに関する正確な情報を提供します。

- ・品質管理体制の確立

製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応、事故や不良品が発生した場合に行うべき情報開示、関係当局への連絡、製品回収、供給先への対策などを実施する体制を整備します。

1.2. 事業継続計画

・事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備します。自然災害、気候変動の影響、病気の蔓延、政治的な混乱などの予測できない状況についても、被害を最小化する対策と対応手順を策定するとともに、事業の継続および早期復旧の体制を整えます。

2. 法令遵守と腐敗防止

2.1. 法令遵守

- ・事業活動を行う各国・地域の法令および規制を遵守します。
- ・コンプライアンスを徹底するための方針やマネジメント体制、通報制度、教育などの仕組みを整備します。

2.2. 公正な取引

- ・公正・公平・透明・自由な競争を阻害する行為は行いません。
- ・私的独占や不当な取引制限（カルテル、入札談合など）は行いません。
- ・優越的地位を利用して、取引を自社に一方的に有利に決定し、取引先に不利益を与える行為を行いません。
- ・従業員の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的利益を享受することを禁止します。
- ・上場会社の関係者などが、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式などを売買することを防止します。

2.3. 贈収賄・汚職などの防止

- ・不適切な利益や不当な優遇措置の取得や維持の目的のため、顧客、仕入先、その他の取引関係者に対して、社会通念の範囲を超える接待・贈答や便益の授受や供与を行いません。
- ・事業活動を行う各国・地域の政治家および公務員と透明かつ公正な関係を保ち、贈賄・違法な献金などを行いません。

2.4. 反社会的勢力との関係根絶

- ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を排除します。

2.5. 知的財産権・機密情報・個人情報管理と保護

- ・第三者の知的財産権を尊重し、侵害しません。
- ・当社グループおよび自社が取り扱う営業秘密などの機密情報、顧客や従業員の個人情報を厳重に管理・保護し、不当な目的で利用しません。また、再委託先にも同様の機密保持義務を課します。
- ・コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社・取引先・顧客・第三者に被害を与えないように管理します。

2.6. 不正行為の予防と早期発見

- ・不正行為を予防・発見するための体制を構築し、通報者のプライバシーを保護するとともに、不正行為の改善に向けて迅速かつ適切に対処します。

2.7. 内部統制の構築

- ・健全な企業経営のため、企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令などの遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを構築します。

3. 労働基準

3.1. 人権尊重と差別排除

- ・国際的に認められている人権を支持し尊重します。
- ・賃金、昇進、報酬、退職などのあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入などに基づく不当な差別行為を行いません。
- ・操業する国や地域の伝統や慣習、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重します。特に、従業員が宗教上の慣習を行うように適度な範囲で便宜を図ります。

3.2. 虐待およびハラスメントの排除

- ・身体的、精神的な虐待、性的嫌がらせ、暴言による非人道的な待遇など、個人の尊厳を傷つける、または不快な職場環境を生み出す行為は行いません。これらに対して懲戒などを行う場合は、方針や手続き方法を定め、従業員に周知し運用します。

3.3. 強制労働の撤廃

- ・すべての従業員に対して本人の意に反する労働、離職の自由が制限される労働を行いません。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制などを行いません。
- ・雇用者は、採用時や雇用過程において、パスポート、公的な身分証明書または労働許可証の引渡しや雇用に関する手数料や預り金の支払いを義務付けるなど、従業員の離職および移動の自由の権利を侵害する行為は行いません。また、採用や雇用過程においてエージェント（人材斡旋業者）を利用する場合は、同等の基準を適用します。

3.4. 児童労働の撤廃

- ・何人も、15歳未満、義務教育を修了する年齢、または現地法令が定めた雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を労働に従事させません。
- ・18歳未満の従業員を夜勤や残業を含む、健康、安全、道徳を損なうおそれのある業務またはそのようなお

そのある状況下で行われる業務に従事させません。

3.5. 適切な労働時間の管理

- ・一週間の労働時間は 40 時間を超えない範囲で、現地の法律で定められている限度を超えないよう、従業員の労働時間を適切に管理します。
- ・一週間に最低 24 時間連続する休日および現地法令に定められた年次有給休暇を付与します。

3.6. 賃金と福利厚生

- ・現地法令に基づいて従業員と雇用契約を締結し、最低賃金、超過勤務、法定給付などの支払いおよび各種の控除を行います。
- ・賃金の金額と支払日については、本人に一定の期日に所定の全額を付与します。また、控除項目の掲載がある給与明細書を渡します。
- ・当該賃金は現地法令が定める最低賃金、または業界の一般的賃金のいずれか高い金額を支払います。従業員とその家族が、彼らの経済圏において、基本的なニーズを満たせるに十分な賃金を支払うように努めます。
- ・超過勤務に対しては現地法令が定めた割増率による割増賃金を支払います。

3.7. 結社の自由と団体交渉権の尊重

- ・従業員が自由に結社し、労働組合に加入し、抗議行動を行い、団体交渉できる権利を認め、尊重します。
- ・従業員および彼らの代表者が、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく、労働条件や経営慣行について、経営陣と自発的に協議や交渉が行えるように配慮します。

3.8. 外国人や移住労働者の尊重

- ・外国人および移住労働者を公正に扱い、透明な雇用条件や良好な労働条件、生活条件を提供します。また、外国人および移住労働者の違法な雇用は行わず、公的な身分証明書または労働許可証の引渡しや雇用に関する手数料や預り金の支払いなどを要求しません。

3.9. 人権侵害への加担の回避

- ・自社の意思決定や事業活動が、第三者による人権侵害に関与（加担）しないよう十分に配慮します。

4. 安全衛生

4.1. 安全かつ衛生的な職場環境の確保

- ・関連法令を遵守して従業員の安全衛生が配慮された適切な建物を設計・建設するとともに、建物の定期的な点検を実施して、その安全性を確保します。
- ・従業員の年齢、性別や各人が持つ特性に配慮します。また、就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じ、安全で健康的な職場環境を提供・維持することで労働災害、職業的疾病预防に努めます。
- ・従業員に対して十分な数の清潔なトイレ施設、安全な飲料水や食事、休憩場所、適切な照明や換気および空調など、衛生で快適な環境を整えます。また、社員寮などの居住施設を提供している場合、これらの施設についても同等の基準を適用します。
- ・適切な健康管理を実施して従業員の健康状態を把握し、職業的疾病预防と早期発見に努めます。また、過重

労働による健康障害やメンタルヘルス不調を未然に防ぐよう対策を講じます。

4.2. 労働災害・事故への対応

・危険を回避できる手順の採用、リスクアセスメント（潜在危険の洗い出し）の実施と特定されたリスクへの対応策の構築、機械・設備の定期的な点検と維持、使用する機械の安全対策（物理的な保護やインターロックなど）、防護服や保護具の提供、化学物質の安全管理、安全対策に関する教育の実施などを通じて、労働災害や事故を未然に防ぐ対策を講じるよう努めます。

4.3. 緊急時への対応

・災害や事故などの緊急事態発生に備え、事前に緊急事態対策を構築し、職場内に周知徹底します。

・緊急事態対策とは、緊急事態発生報告、緊急警報、労働者周知、避難手順、避難訓練や衣料品備蓄、火災探知器および消火器、障害物のない避難口、外部通信手段の確保、復旧計画などであり、緊急事態発生による影響を最小限に抑えます。

4.4. コミュニケーションの推進

・従業員の母国語または理解できる言語で、労働災害や事故の防止および緊急事態に対応できるよう、職場での安全衛生情報と訓練や教育を提供します。

5. 環境

5.1. 環境マネジメントシステムの構築

・環境関連の法令や規制を遵守するだけでなく、自主的に環境マネジメントシステムを構築・運用し、継続的改善を図りながら、環境保全活動を推進します。

5.2. 気候変動・生物多様性への対応

・気候変動の影響を軽減するため、事業活動全般における温室効果ガス排出の把握と削減に取り組みます。

・事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組みます。

5.3. 資源、エネルギー、水の効率的な利用の推進

・省資源、省エネルギー、節水などの環境負荷を低減する取組みを実施し、事業活動の効率化を図ります。

5.4. 化学物質の管理

・研究開発、製造工程で取り扱う、法令などで指定された化学物質は適正に管理を行います。

5.5. 汚染や公害発生の抑制

・操業地域の人々の健康と生活環境に負の影響を与える排水、排気、廃棄物、騒音、悪臭、振動、光などは、現地法令に従い適正に抑制および管理し、公害発生の予防に努めます。

5.6. グリーン調達

・資材調達にあたっては、環境への負荷ができるだけ小さい資材、製品の調達および、3R活動（リデュース、リユース、リサイクル）を推進します。

6. 地域社会への貢献

6.1. 地域社会

・事業活動による地域社会や人々への健康に与える負の影響を最小化するとともに、それぞれの地域が抱える課題の解決に向けて協力して取り組み、地域社会の発展に貢献するよう努めます。

6.2. 先住民族の権利の尊重

・先住民族の土地の権利、文化、慣習、宗教を尊重し、事業活動を行います。先住民の伝統的知識や遺伝資源の権利を尊重し、利益を一方的に搾取するような行為を行わないよう努めます。

7. 持続可能で責任ある原材料調達の取り組み

当社グループでは、原材料の調達において、原産国の人権・環境・生物多様性などの問題を認識し、持続可能で責任ある調達を行います。

- ・紛争鉱物について、その購入・使用を防止し、取引先様企業への調査・確認を行います。
- ・商品に使用されるパーム由来の原材料や商品・容器包装やカタログ・オフィス用品などに使用される紙・パルプなど、原産国での人権・環境問題などが懸念される原材料について、持続可能性に配慮された認証を受けた原材料または再生材の調達に取り組みます。

8. 情報の開示

社内外に対して自社の情報（財務と非財務）を正しく開示して透明性と説明責任を確保し、オープンな姿勢を持ってステークホルダー（利害関係者）との健全な関係の構築・維持に努めます。

*「エステグループ責任ある調達ガイドライン」は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「世界人権宣言」、「国際人権規約(市民的及び政治的権利に関する国際規約および経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約)」や、国際労働機関（ILO）「労働における基本原則と権利に関するILO宣言」による中核的労働基準に加え、「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際規範を参照しています。