

2023年12月20日

「サンコール サプライヤーサステナビリティガイドライン」制定について

サンコール株式会社

代表取締役 社長執行役員 大谷 忠雄

当社は、2023年12月15日開催の取締役会にて「サンコール サプライヤーサステナビリティガイドライン」を決議しました。私たちは、モノづくりを支えていただいている、サプライチェーン全ての皆様方とともに、持続可能な社会の実現を目指し、取組んで参りたいと思います。サプライヤーの皆様には、当社のサステナビリティに対する本ガイドラインの考え方をご理解いただき、持続可能なバリューチェーンの構築を目指す観点で、以下のことにお取組みいただけますようご協力をお願いいたします。

サンコール サプライヤーサステナビリティガイドライン

1) コンプライアンス

<法令およびその精神の遵守>

- 各国・地域の法令、社会規範を遵守する。
- コンプライアンス徹底のための方針や体制、行動規範・通報制度・教育などの仕組みを整備し、実施する。

<契約の遵守>

- 顧客・取引先との契約に従い、自らの責務を的確に果たす。
- 十分なコミュニケーションを行うことにより相互の信頼関係構築、維持に努める。

<競争法の遵守>

- 私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合等）、不公正な取引方法、優越的地位の濫用など、各国・地域の競争法（独占禁止法、不正競争防止法、下請法など）に違反する行為を行わない。
- 健全で公正な商習慣に従い業務を遂行する。

<フェアな門戸開放>

- 取引先および候補先に対し、機会均等・フェアに門戸開放し、定められた手順による調達先選定を行い、公正・公平な取引を行う。

<輸出取引管理>

- 輸出取引管理に関する法令に従い、輸出する製品・技術等について、規制品目かどうかを確認の上、取引する。

<情報セキュリティ対策>

- 情報の漏えい、滅失または毀損の防止など、当該情報の安全管理のために必要な措置を講じ、その状態を適切に維持管理する。

- 情報システムおよび情報通信ネットワークの安全性・信頼性の確保のために必要な措置を講じ、その状態を適切に維持管理する。

<機密情報の管理・保護>

- ノウハウや営業秘密などの、自社の機密情報を厳重に管理し、その利用を適切に行う。
- 他社の機密情報は正当な権限者から正当な方法で入手するとともに、利用範囲その他の条件を確認し、その範囲内においてのみ使用し、機密を保持し、他社の権利等を侵害しない。
- 従業員、顧客や取引先などに関する個人情報、全て正当な方法によってのみ入手するとともに、入手した情報は厳重に管理し、適正な範囲において利用し、保護する。
- 情報セキュリティに関する内部点検を定期的実施し、必要に応じて管理方針を改定する。

<知的財産の保護>

- 自社が保有または自社に帰属する知的財産権等が第三者に侵害されないよう保護し、注意を払う。
- 第三者の特許・実用新案・意匠・商標・著作権等の知的財産の不正入手や不正使用、ソフトウェア・書籍の不正コピーなどの権利侵害を一切行わない。

<腐敗防止>

- 政治献金・寄付等は、各国・地域の法律に従って実施し、政治・行政と透明かつ公正な関係づくりに努める。
- 不当な利益や不当な優遇措置の取得・維持を目的に、顧客・調達先、その他のビジネスパートナーに対し、接待・贈答・金銭の授受・供与は行わない。
- 簿外取引や架空取引その他の虚偽の取引またはその誤解を与えるような取引を行わず、全ての取引および資産の処分につき、合理的に詳細において、正確かつ公正に反映した会計記録（帳票・帳簿等）を作成し、保持する。

<利益相反の禁止>

- 自社の利益に反して、自己、取引先または第三者の利益を図る行為を行わない。
- 利益相反が生じる、またはその恐れがある場合、状況を速やかに報告し、利益相反の回避に努める。

2) 人権・労働

◆サンコールグループ人権方針を理解、支持し、実行に努める。

【リンク先】<https://www.suncall.co.jp/sustainability/human-rights/>

<差別の禁止、多様性の尊重・受容>

- 役員・従業員の人権を尊重し、採用・処遇などのあらゆる雇用の場面において、地位・身分、年齢、国籍・本籍、性別（LGBTQ+等）、未婚・既婚、宗教、身体的障害の有無などによるいかなる差別、不利益な対応を認めない。また、不当差別を招くような医療検査、身体的検査を一切認めない。
- D&I を重要な経営基盤の一つとして位置づけ、取組みを推進する。

<ハラスメントの禁止>

- セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等あらゆる形態のハラスメントや、個人の尊厳を傷つける行為を認めない。
- 個人の属性、人格などに対し、不快感や不利益を与え、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為をハラスメントとみなす。
- 通報制度により、いかなるハラスメントの苦情に対しても、直ちに報告・調査・是正を行い、通報者などに対していかなる不利益な取り扱いも行ってはならない。

<児童労働>

- 教育機会を奪い、子どもの発達を阻害するような早い年齢から仕事をさせる児童労働を認めない。
- 就労可能年齢は、15 歳、各国・地域該当法令等による就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のもとする。
- 18 歳未満の従業員（若年労働者）を危険有害業務に従事させない。また、夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させない。
- 職業訓練や見習については、各国・地域該当法令等が認めている範囲のみで就労可能とする。

<強制労働>

- 暴力、脅迫、債務等によるあらゆる強制労働や、人身取引を含むいかなる形態の奴隷労働を認めない。
- 全ての労働は自発的であること、および従業員が自由に離職できることを確実に保証する。
- 雇用の条件として、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を従業員に要求しない。尚、従業員は合法的に雇用されていなければならない。採用手数料など、国際規範上において不当とみなされる費用を本人に負担させない。

<賃金>

- 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域該当法令等を遵守して従業員に給与を支払う。
- 法定必須給付を支給する。
- 給与その他給付、福利厚生および控除は、各国・地域該当法令等を遵守して適時明確に従業員に明細を伝える。

<労働時間>

- 従業員の労働時間（超過勤務を含む）の決定および休日・年次有給休暇の付与、その他を規定する各国・地域の該当法令等に従う。

<結社の自由>

- 従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を、事業活動を行う国・地域の該当法令等に基づいて認める。
- 従業員が経営層へ、報復、脅迫や嫌がらせをおそれずに、オープンで直接コミュニケーションできる権利を保障する。

＜安全・健康な労働環境＞

- 誰もが安心して働けるよう、職務上の安全・健康の確保を最優先とし、事故・災害の未然防止に努める。
- 職場での健康増進活動や疾病予防のための指導などを通じて、従業員の健康づくりを支援する。
- 事故・災害などが発生したときの対応マニュアルを整備し、定期的に訓練を実施する。

3) 環境

＜環境マネジメントシステム＞

- ISO14001 および『グリーン調達ガイドライン』に準拠した環境マネジメントシステムの構築と運用を通じて、人と環境に優しい「ものづくり」を推進する。
- 各国・地域の環境関係法令等の遵守はもとより、地球温暖化防止、省資源、リサイクル性など環境に配慮した優れた性能の製品開発・製造に努める。

＜温室効果ガスの排出削減＞

- 温室効果ガス排出量を削減する製品・サービスの開発や、事業拠点をはじめとしたライフサイクル全体での温室効果ガス排出量の削減に取り組む。
- カーボンニュートラルを目指し、排出量の把握はもとより、課題工程・課題材料など詳細の実態把握に努め、皆様のサプライヤーとも一体となり、省エネ・設備改善・材料置換・再生可能エネルギーの導入など、あらゆる削減方策の立案と推進に取り組む。

＜水環境インパクトの削減＞

- 各国・地域の水環境を考慮し、継続的にインパクトを評価しながら、徹底的な使用量の削減と排水管理に取り組む。

＜大気・土壌等の環境汚染防止＞

- 大気、土壌等の汚染防止に関する各国・地域の法令等を遵守するとともに、継続的な監視と汚染物質の削減を行い、環境汚染を防止する。

＜化学物質の管理＞

- 各国・地域の関連法令等を遵守し、化学物質を管理（廃止、削減等）するとともに、製品および製造工程等において禁止された物質を使用しない。また、『グリーン調達ガイドライン』にて定める化学物質について管理を行い、法令等に基づき、行政へ適切に報告する。

＜循環型社会・自然共生社会の構築＞

- 資源循環対応、環境に配慮したモノづくりに取り組み、技術の開発・応用による課題解決を図る。
- 枯渇性資源の使用削減や再生材の活用に取り組み、廃棄時の適正処理・リサイクル性にも配慮する。また、事業拠点や物流における廃棄物の削減やリサイクルに取り組む。
- 生物の多様性が企業活動の存続の前提であるという認識に基づき、人と自然が共生する持続可能な社会の実現に取り組む。

4) 安全・品質

- 消費者・顧客のニーズを把握して、社会的に有用な製品を開発・提供する。
- 各国・地域ごとに定められた安全法規等を満たした製品・サービスを生産・提供する。
- 品質を確保する全社的な仕組みを構築・運用する。

5) 責任ある資源・原材料の調達

- 人権侵害・環境破壊などの社会問題を引き起こす原因となり得る原材料、コンゴ産紛争鉱物（コンフリクトミネラル【3TG：スズ、タンタル、タングステン＋金の4つの鉱物資源】とコバルト等）、天然ゴムなどの使用による地域社会への影響を考慮した調達活動を行い、懸念のある場合は、使用を回避する。

6) リスクマネジメント

- 緊急事態に対する基本方針や行動指針を整備し、様々な緊急事態への対応方法を事前に検討し、有事に対する責任と権限を明確にする（BCPの策定）。
- 緊急事態が発生した場合の報告フローが明確になっており、適時適正に情報を伝達し、これらをもとに速やかに対策が検討・決断され、重要業務を中断させない、または中断しても可能な限り短期間で再開させる仕組みを構築する（BCMの構築）。
- 緊急事態収束後に活動の実績に対する評価・分析が実施され、ノウハウが蓄積され、PDCAを展開する仕組みを構築する。

7) 地域・グローバル社会

<地域社会への貢献>

- 地域の歴史・文化・慣習などを尊重した事業展開を心掛け、地域との共存を図る。地域社会の発展に向け、それぞれの地域が抱える社会的課題に目を向け、地域社会と協力しながらその解決につながる社会貢献活動を目指す。

<ステークホルダーへの情報開示>

- 経営・財務・環境・社会・社会貢献に関連する情報など、ステークホルダーに有用な情報を正しく適時に開示するとともに、オープンで公正なコミュニケーションを通じて、社会からの声に十分に耳を傾け、事業活動に反映させるよう努める。

8) 皆様のサプライヤーへの展開

- 皆様のサプライヤーに対しても、上記の趣旨を踏まえた各社のサステナビリティ方針・ガイドラインを展開し、啓発活動を通じ、皆様のサプライヤーにおけるサステナビリティへの取組みを周知徹底する。
- 浸透・普及にあたっては、サプライチェーン全体を意識し、これを行い、また、必要に応じたフォロー・是正対応を行う。

9) サプライヤーサステナビリティガイドラインの遵守

- サンコールは、モノづくりを支えていただいているサプライチェーン全体で、本ガイドラインの遵守に取り組めます。

サプライヤーの皆様には、本ガイドラインを熟読・理解いただき、さらに皆様のサプライチェーンへの浸透にもお取り組みいただきたいと考えております。本ガイドラインに合意できた証として、添付のサンコール サプライヤーサステナビリティガイドライン合意確認書にご署名、ご提出いただきたく、お願いいたします。

- 本ガイドラインの遵守状況の確認、相互コミュニケーションのため、必要に応じて、皆様の工場等の現場にお伺いしてヒアリングする場合がございます。その際には、ご協力をよろしくお願いいたします。
- もし、本ガイドラインに反するようなことが発生した場合には、迅速にご報告いただくとともに、改善に取り組むいただくようお願いいたします。

以上