

長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン

長谷川香料グループは社会の一員として各ステークホルダーとの信頼関係を構築・強化し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決し、豊かな社会づくりに貢献することを目指しています。この取り組みをお取引先様と協働しながら推進するべく、この度お取引先様へ期待する事項を明文化した「長谷川香料グループ・サプライヤーガイドライン」を制定いたしました。サプライチェーン全体において責任ある調達を推進するにはすべての購買取引において原料やサービスを提供して下さるサプライヤー様に長谷川香料グループの定めるサプライヤーガイドラインをご理解いただき、ご協力いただくことが不可欠と考えます。このサプライヤーガイドラインは「長谷川香料企業行動規範」および「長谷川香料グループ調達方針」に基づいて、作成したものです。このガイドラインの社内への周知と遵守、あわせて協力業者様へも遵守を求めていただくようお願いいたします。

《 1. 法令遵守 》

・法令の遵守

事業活動を行う各国・各地域における法令・社会規範を遵守し、サプライヤー様とともに高い倫理観と社会的良識をもった調達活動を推進します。

・贈収賄の禁止

誠実かつ公平・公正な態度で企業活動を行い、節度を保ち、贈賄賂を含むあらゆる形態の腐敗に関与しません。

・競争制限行為、優越的地位の濫用の禁止

購買取引は誠実かつ公平・公正に行い、談合、カルテル、優越的地位を濫用するような行為を行いません。

・反社会的勢力との関係根絶

反社会的勢力との関係を断固として排除します。

・利益相反行為の禁止

社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。

《 2. 人権の尊重 》

・ 児童労働の禁止

16歳、またはその現地法令で定められた就業最低年齢のうちいずれか高い年齢に満たない児童を雇用しません。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせません。

・ 強制労働の禁止

本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働をさせません。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行いません。

・ 差別、ハラスメントの禁止

人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民族、貧困者、HIV/エイズ感染者等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行います。採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしません。また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等、人権を侵害する言動を一切認めません。

・ 結社の自由と団体交渉権の尊重

従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設けます。

・ 人権侵害の加担（助長）の回避

自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や先住民を含む地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮します。

《 3. 環境保全 》

・ 環境マネジメントシステムの運用

環境負荷低減に向けて継続的な改善を図る為に、定期的実施状況を確認し、解決を行う仕組みを構築・運営します。

・ 化学物質管理

製造工程、製品およびサービスにおいて、法令等で指定された化学物質を適切に管理します。

- ・排水、汚泥、排気の管理

法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な環境負荷削減目標を定めます。また、公害の発生を予防し、排水、汚泥、排気等の監視、制御を実施し、流出量の削減に取り組みます。

- ・資源の持続可能で効率的な利用

省資源・省エネルギーを実行する為の自主目標を設定し、継続的な資源・エネルギーの有効活用を図ります。

- ・温室効果ガスの排出量削減

気候変動への対応として、二酸化炭素、メタン、フロン類等の温室効果ガスについて、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組みます。

- ・廃棄物の特定、管理、削減、責任ある廃棄およびリサイクル

廃棄物について、自主的な削減目標を設定し、削減に取り組みます。

- ・生物多様性に関する取り組み

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。

- ・原料調達における取り組み

原料調達においてはトレーサビリティを確認し、生産地域における環境や生態系、生物多様性に関する状況の把握に努めます。

《 4. 労働環境および安全衛生 》

- ・過重労働の防止と適切な賃金・手当

労働時間を管理し、加重労働を防止するとともに、各国・地域で適用される労働時間・賃金法令に従って、最低賃金、時間外労働の賃金、割増賃金を従業員に支払います。また、最低賃金の支払いとともに生活賃金の支払いに配慮します。従業員が自身の契約(手当、休暇等)に関する諸規則を知り得る環境を整備します。

- ・職場の安全確保

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ます。

- ・職場環境の管理

清潔なトイレや休憩室を整備し、働きやすい衛生環境を提供します。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じます。

《 5. 品質安全 》

・製品の安全性の確保

カスタマーサクセスへの取り組みを推進するにあたり、関連する法律、規制を遵守し、安全で高品質の製品・サービスを提供できる品質保証システムを確立し、継続的に改善して、安心、安全な製品を提供いたします。

・品質、サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応

事故や不良品流通の発生時には顧客や関連省庁へ適切な情報を提供し、回収等の迅速な対応を行います。原因と対策は関連部署へ水平展開を図り、再発防止に役立てます。

《 6. 情報セキュリティ 》

・コンピューターネットワークへの攻撃に対する防御

コンピューターネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他社に被害を与えないように管理します。

・個人データおよびプライバシー保護

顧客・第三者・従業員の個人情報適切に管理、保護します。

・知的財産の保護

特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重します。

・機密情報の不正利用防止

顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理、保護します。

《 7. 地域社会への貢献、地域社会との共生 》

・生産プロセスや製品による地域社会や住民への健康・安全衛生等の被害を防止する取り組みを行います。

・雇用創出やサプライヤーの育成など、持続可能な発展に向けた地域との取り組みを行います。

制定 2022 年 4 月 11 日