

# 世界人權方針



2021年1月

Givaudan  
Human by nature





## 人権を尊重する当社の取り組み

当社は、自然を愛しみながら、より健やかで、幸せな生活を送るという、確固たる目標を掲げています。共に想像してみてください。世界をよりよくするために、私たちは、自身の行動に責任を持ち、いかなる場合でも共感と謙虚さをもって行動することが求められています。私たちは、その大小問わず、判断が私たちの周りにもたらす影響を慎重に考えなければなりません。これには、人権への影響や、当社の事業に関係する人々への損害を防ぐことも含まれています。

ジボダンは、グループ全体の行動原則1で示しているとおり、労働の権利を含めて人権を尊重することを、明示的に約束しています(1)。この人権を尊重する保護方針は、ステークホルダーおよび当社のビジネスのために、この取り組みをさらに詳しく述べる必要に応えたものです。人権の尊重とは、究極的には、正しい方法でビジネスを行い、また当社の目的を実践するための重要な指針です。従業員、顧客、サプライヤー、コミュニティとのかわりの中で、透明性、誠実性を持ち、高い倫理基準に従った取り組みによってはじめて、当社は責任ある企業市民となることができます。

この方針は、ジボダンの直接の事業と、当社が所有する法人、および当社が管理する施設に適用されます。当社は、労働の権利を含む、サプライヤーに人権の尊重に当社が取り組むことを求めます。これは、この方針とあわせた、別個の当社の責任ある調達先についての方針(2)で概説されます。

当社は人権を尊重し、ビジネスと人権に関する国連フレームワーク、2011年6月の多国籍企業のためのOECDガイドライン、および2017年3月のILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言を全面的に支持し、支援する責任を認識します。

当社は、人権を尊重し、当社自身の活動によって人権侵害を引き起こすことなく、侵害に寄与しないよう適正な注意深さをもって行動し、当社の世界中での事業活動、製品あるいはサービスに関連した人権侵害の防止と対応に取り組みます。

人権とは、当社においては、国際人権章典(世界人権宣言を含む)と、国際労働機関の労働における基本的原則及び権利に関する宣言とそのフォローアップ内で表明された権利を指します。適用のある立法よりも、当社自身の社内規則および慣行がより厳格であり、かつ人権フレームワークにもより適合する場合は、当社はより厳格な社内標準を優先して適用します。

人権を擁護し、また、該当ある場合は促進するための当社の努力は、究極的には、当社が署名した国連グローバルコンパクトの10原則およびWBCSDのCEOのための人権ガイドの下での当社のコミットメントに基づき、これらの実践を支援するものです。ティンkさらにこれはSDGs(持続可能な開発目標)(特に目標2、3、5、6、8および17)を実現する当社の貢献の一部を形成します。

1. 当社の行動原則: [www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct](http://www.givaudan.com/our-company/responsible-business/code-of-conduct)
2. 当社の責任ある調達方針: [www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf](http://www.givaudan.com/files/giv-responsible-sourcing-policy.pdf)





## 重要な人権保護の注目領域

ジボダンは、上に述べた包括的な人権コミットメントの範囲内で、特に次の焦点領域に注力しています。これらは、内部・外部ステイクホルダーとの当社の定期的な進行中のエンゲージメントの一部として認識されています。

### ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の権利、労働安全衛生の権利

当社は、倫理取引イニシアチブ (ETI) の基本規範3に従い、作業条件、労働安全衛生、業務時間、賃金および休憩時間に関するものを含むすべての標準を尊重します。

当社は、地域の妥当な法的基準およびETI基本規範に従って生活賃金を支払い、当社が事業活動を行う地域の基本給のベンチマークテストを定期的に行います。当社は、地域の妥当な法的・業界基準を超えた業務時間を従業員に強要しません。残業はすべて妥当な範囲内で、純粋に任意に行われ、また別途残業代が支払われます。当社は、定期的な休憩・休息時間と、十分な水および衛生施設への適切なアクセスを提供します。

当社は、産業環境での業務および危険化学物質(4)に関連した危険の管理に務めます。ジボダンの目標は、事故をなくし、「毎日すべての人が安全に帰宅できる」ようにすることです。当社は、メンタルヘルスは個人の全面的な健康および福祉の重要な構成要素であり、当社が健康と安全衛生の努力の一環としてこの様相に特別な重点を置くことを認識します。

### 消費者の健康と安全

当社の消費者の人権を尊重することは、特に、当社の製品の安全性および消費者が持つ健康な暮らしの権利への潜在的な影響に関して、当社の努力の重要な部分となっています。当社では意図された消費者による製品の使用において安全であることを保証することに取り組み、あらゆる適用法令を遵守しています。フレグランスとフレーバー事業の重要なプレーヤーとして、当社は、消費者のウェルビーイングに肯定的な影響を及ぼすことができる立場にあり、さらに当社の目的に即したウェルビーイングの面を促進する製品を開発することを目指します。

### 平等と無差別

ジボダンは、組織全体にわたって平等を尊重し、バランスのとれた、多様かつ包摂的な人材と環境を生み出すことにより、平等の原則を尊重することを、全面的に約束します。当社は平等の価値を信じ、また多様性は、革新を推進し、当社の従業員、顧客およびパートナーとのより緊密な接続を生み出すものです。特に当社は、女性と男性の均等な待遇に注目し、女性のためのエンパワーメントは、人権を守り、公正な経済成長を達成し、社会開発を促進するために不可欠であると信じます。

当社は同一労働同一賃金を全面的にコミットします。さらに、直接の営業範囲を超えて、当社は、雇用機会均等および女性のためのエンパワーメントを促進するために、様々な会社制度を通して、サプライ・チェーンを調査し協力を進めます。

当社はいかなる形の差別も受けない権利を尊重し、すべてのバックグラウンドおよびジェンダーの人々の成功に向けた雇用機会均等を保証することに全面的に取り組みます。当社では、従業員の募集、雇用、昇進の決定は、業務に必要な資格と能力のみに基づいて行われ、人種、肌の色、年齢、ジェンダー/性別、国籍、宗教、性的嗜好、また業務遂行と関係しないその他のカテゴリーは考慮されません。また当社では、サプライヤーにも同様の対応を求めています。



### 結社の自由と団体交渉の自由

当社は、すべての個人の結社と団体交渉の自由への権利を尊重します。当社は、雇用者と従業員がよりよく互いの課題を理解し、特に当社のグローバルな人材が国際市場で業務を行い、迅速な変化に適するため、課題の解決方法を見つけられる環境作りを目指しています。これは自由選出された従業員代表との純粋な対話の確立を通して行われます。

### 児童労働の禁止

当社は、いかなる形でも児童労働搾取を実行せず、許容しません。また、当社は義務教育を完了していない児童、さらにいかなる場合であっても15歳未満の児童を雇用しません。これはジボダン社内の雇用に適用され、またパートナーおよびサプライヤーに対しても、同様の対応が求められます。若年の労働者が事業活動にかかわり、かつ法律上は児童労働と見なされていない場合も、当社は、若年労働者が常に保護を受け、教育の権利が侵害されないことを保証するため、ステイクホルダーへのトレーニングと教育の提供を目指します。

### 強制労働、奴隷労働また人身売買の禁止

強制・奴隷労働はいかなる形でも、当社の原則に反します。当社は、刑務所労働、年季労働、債務労働、奴隷労働の任意の形態を含む搾取、強制労働や奴隷労働、あるいは人身売買の一切の形態素を行わず、許容しません。また、当社は、サプライヤーに同じ慣行を期待します。

### 自由な事前同意によるインフォームド・コンセント(FPIC)と地権

当社は、土地が自己認識と文化の源であり、非常に価値のある財貨であると考えています。当社は、文化的権利、自決権、およびこの文脈において差別を受けない権利に加え、先住民または地域コミュニティを含む、任意の個人あるいはグループの敷地および土地への権利および権限を尊重します。したがって当社は、土地の収奪、水資源、森林あるいは鉱物の収奪を行いません。これらは当社にとって組織的人権侵害を意味します。個人あるいはグループの敷地あるいは土地に関する、その使用および移転を含む任意の交渉では、当社は、自由な事前同意によるインフォームド・コンセント(FPIC)と地権の原則、契約の透明性と開示を厳守します。

### 当社が事業を行うコミュニティの権利

当社の事業により影響を受けるコミュニティの住民の人権を尊重し、脆弱で社会から疎外されたグループに対して特別な配慮が必要であることを認識します。当社は、人権への負の影響を識別し、かつこのような影響を回避し、最小限に抑制または軽減する適切な対応を取るよう努めます。当社は、ステイクホルダーとの対話からよりよくニーズを理解することを含め、定期的かつ系統的にコミュニティとかがかわります。当社のコミュニティの取り組みおよび様々な会社制度(5)によって、当社が事業を行うコミュニティに住む住民の人権にも肯定的な影響を及ぼせるようさらに努めます。

3. 当社の社会的責任に関する立場の声明: [www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf](http://www.givaudan.com/files/giv-ps-social-responsibility.pdf)
4. 当社の安全衛生方針: [www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf](http://www.givaudan.com/files/giv-ps-environment-health-safety.pdf)
5. コミュニティに対する当社の取り組み: [www.givaudan-foundation.org/](http://www.givaudan-foundation.org/)







## 当社の実装過程

### デューディリジェンスおよびステイクホルダーエンゲージメント

この方針を実行するために、当社は、人権への負の影響を継続的に識別し、回避し、対処し、継続的に当社の手段の有効性を監視し、定期的に当社のパフォーマンスについて報告を行います。

当社は、当社が継続した改善の過程にあることを理解します。当社が事業活動を行う環境は絶えず変化していることを踏まえ、当社では、その対応の方法を定期的に調査する必要があります。さらに当社は、人権は、当社が単独で取り組める問題ではないことを認識します。当社は、政府、民間組織、従業員、サプライヤー、顧客、コミュニティおよび他のすべての関連するステイクホルダーと協力する必要があります。既に、当社の責任ある調達方針では、当社のサプライヤーも、この方針と同じ原則を厳守することを保証するための取り組みを定めています。

当社は、グループ全体にわたる人権保護制度を実行しており、これらはさらに人権評価、またステイクホルダーとの対話の一部として、脆弱なあるいは社会から疎外されたグループを認識し、協力への参加を促す施策が含まれています。



## 方針の違反状態の改善

当社は、いかなる形でも人権侵害を一切許容しません。また当社の原則とコミットメントのコンプライアンスを保証するための厳格な企業統治、通報および改善制度が適用されます。

当社は懸念の通報について、様々な制度を提供しています。従業員は、この方針に関する懸念があった場合、地域の監視指導官、企業監視指導官あるいは法務部に対して、あるいは当社の内部コンプライアンス電話相談によって機密で報告することができます。第三者からの懸念の場合、グループ倫理およびコンプライアンス責任者に、次の宛先に電子メールを送信することにより、機密で報告することができます：

[global.compliance@givaudan.com](mailto:global.compliance@givaudan.com)。

すべての問題は、ジボダン社内での調査の必要ならびに法定事項に従い、また必要に応じて捜査当局と協力し、機密として扱われます。ジボダンは、善意での相談あるいは不正行為の報告を行った場合、いかなる形態であっても報復行為を許容しません。

## 企業統治

個別の人権注目領域に対する当社の取り組みの実行に対する責任は、社内の経営陣によって管理されます。当社の最高経営責任者は、執行委員会の支援を受け、当社による人権コミットメント支持の確保に対する全体的な説明責任を負います。

この人権の管理に関する幅広い企業統治構造は、ビジネスのあらゆる部分が自らの責任を理解し、人権の尊重に向けた貢献を支持することを保証するものです。

## 接触

Givaudan SA

Chemin de la Parfumerie 5  
1214 Vernier  
Switzerland

一般情報:

T + 41 22 780 9111  
E [global.sustainability@givaudan.com](mailto:global.sustainability@givaudan.com)



カルヴァン・グリーダー / Calvin Grieder  
会長



ギレス・アンドリエ / Gilles Andrier  
最高経営責任者



