

# グローバル 人権に関する方針



## 人権と当社

人権の尊重は、ザ コカ・コーラ カンパニーの基本的な価値です。それは社員との関係、サプライヤーやボトラーへの期待、そしてコミュニティや消費者との関わりを形作るものです。当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が当社の企業精神、使命、ビジョンに合致していることから、この原則をいち早く取り入れた企業の1つです。当社はグローバル企業であり、影響を与える人々の生活を向上させるよう努めています。

当社の人権方針は、当社の価値観を反映しており、今後も当社の人権への取り組みの指針となるものです。本方針は、ザ コカ・コーラ カンパニー(当社)、当社が所有する事業体、当社が過半数の持分を保有する事業体、および当社が管理する施設に適用されます。また、当社は独立系ボトラーおよびサプライヤーに対しても、当社の「サプライヤー指導原則」に沿って当社の人権基準を尊重することを期待しています。

## 当社のコミットメント

当社は、当社の事業活動およびバリューチェーン全体にわたって、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および「OECD多国籍企業行動指針」を遵守します。当社は、国際人権章典、国際労働機関の中核的条約、および労働における基本的原則及び権利に関するILO (国際労働機関 / International Labour Organization) 宣言に明記されている、国際的に認められたすべての人権を尊重します。

当社は、とりわけ、少数派コミュニティ、女性、移民労働者、子どもたちなど、最も弱い立場にあるステークホルダーに対する責任が高まっていることを認識しています。当社は、当社の事業とバリューチェーン全体にわたる顕著な人権リスクを特定し、対処するよう努めています。当社はデューデリジェンスを実施し、ステークホルダーと連携してリスクの予防と軽減に取り組んでいます。当社は、必要に応じて救済措置へのアクセスを提供し、協力しています。

## 以下の原則は、当社のグローバルプログラムの根幹をなすものです：

### 安全かつ健全な職場

従業員は、安心、安全、かつ健全な職場に対する権利を有します。当社は、自社事業において、事故、傷害、健康リスクにさらされるリスクを最小限に抑えるよう努めています。当社は、威圧的または敵対的な職場環境を生み出す、歓迎されない言動的、身体的、性的な行為、またはその他の行為を含むハラスメントを容認しません。

### 多様性と受容性を重視する

すべての従業員は、尊厳と敬意をもって平等に扱われる権利があります。当社は、人種、性別、肌の色、国籍もしくはは社会的出自、民族性、宗教、年齢、障害、健康状態、性的指向、配偶者の有無、妊娠、性的同定または表現、政治的意見、またその他の適用法により保護されるその他のカテゴリーに基づく差別のない、多様で公平かつ包括的な職場の育成に積極的に取り組んでいます。

### 結社の自由

従業員は、報復、脅迫、暴力、ハラスメントを恐れることなく、労働組合に加入する権利、または労働組合を結成する権利を有します。国内法が結社の自由を不当に制限している場合、当社は従業員の集団的な対話と経営陣とのエンゲージメントを可能にする代替的なプラットフォームを支持します。

### 強制労働からの解放

当社は、囚人労働、年季奉公労働、債務労働(債務奴隷)、軍による強制労働、奴隷労働などの、あらゆる強制労働の使用またはあらゆる形態の人身売買を禁止します。労働条件は、従業員一人一人が理解できる言語で、真実かつ明確に示されるべきものです。雇用を確保するために、何人も強要されたり、騙されたり、料金の支払いを要求されたり、個人書類の引き渡しを強要されたりすることはありません。

### 児童労働からの解放

当社は、15歳未満、または法定就労年齢もしくは義務教育年齢のいずれか高い方の年齢に満たない児童の雇用を禁止しています。いかなる例外も合法的でなければならず、ILO第138条約第7条に基づく許容される「軽作業」の定義に合致していなければなりません。ILOが危険とみなす仕事に従事する者については、18歳未満の者の雇用を禁止しています。当社では、採用時に全社員の年齢を確認しています。

### 賃金と労働時間

従業員は、国内法、業界基準、現地の労働市場に沿い、適用される団体協約の条件に従って、公正に報酬を受け取らなければなりません。すべての時間外労働には適切な割増賃金が支払われ、すべての従業員には合理的な休憩時間と休日を取得する権利があります。

### 土地の権利

当社は、コミュニティの法的および慣習的な財産権を尊重します。当社は土地収奪を容認しません。また、先住民コミュニティは、「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意」の原則に沿って、土地取得のプロセスにおいて十分な情報を提供され、適切に相談されなければなりません。

### 水と環境の管理

当社は、現地の水に関するリスクを評価し、水ストレス ソリューションを開発するために政府、コミュニティ、およびその他のステークホルダーらと協議の上で提携し、また必要に応じて資源水保護計画を実施することによってそのリスクを低減させるという、水に対する人権に基づいたアプローチを採用しています。当社は環境への影響を最小限に抑え、科学的根拠に基づいた目標を通じて二酸化炭素排出量を削減するために積極的に取り組んでいます。また、衝撃や長期的な気候ストレス要因に対する回復力を高めるアプローチなどを通じて、自然の生息地、保護地域、生物多様性の促進と保護にも貢献しています。

### プライバシー

当社は、個人情報のプライバシーの権利を尊重し、当社のプライバシー方針に従って、当社が委託を受けた個人情報および機密情報を保護するための合理的な保護措置を講じます。当社は、質問や意見を共有するための専用の窓口を設けており、個人情報の思慮深く慎重な取り扱いの実践を継続的に強化しています。

### 消費者ウェルビーイング

人権に対する当社のコミットメントは、当社のカスタマーや消費者にも及びます。当社は、責任あるマーケティングに努め、消費者が情報に基づいて健康的な生活習慣に見合った選択を行えるように、透明性のある利用しやすい栄養情報と様々な飲料の選択肢を提供しています。

## 実施原則

### ガバナンスと実施

本方針は、当社のグローバル人権・労働・従業員関係担当シニアバイスプレジデントによって監督され、最高経営責任者(CEO)および取締役会に定期的に報告されます。グローバル人権部門(GHR)は、当社の人権戦略と人権プログラムの陣頭指揮を執り、当社の顕著なリスク、業績、およびグローバルなバリューチェーン全体にわたって変化する期待について、取締役会に定期的な最新情報を提供しています。

GHRはネットワーク化された組織として、方針とプログラムの策定、人権デューデリジェンスの実施、ステークホルダーのエンゲージメント、人権研修の実施に全社的に取り組んでいます。GHRはまた、当社の独立系ボトラーおよびサプライヤーに対する人権への期待を明示した「サプライヤー指導原則」の実施を監督し、年次指標を通じてプログラムの有効性を監視および報告しています。

### サプライヤーとボトラーに対する期待

サプライヤーに対する当社の要件は、「サプライヤー指導原則」および「持続可能な農業のための原則」を通じて契約および運用されています。当社は、サプライヤーとボトラーがこれらの人権要件を確実に満たすように、厳格なプログラムを維持しています。当社は、ボトラーやサプライヤーと協力して人権問題への対処や被害の救済を支援しますが、必要に応じて人権上の懸念を理由にサプライヤーとの関係を終了します。

### ステークホルダーのエンゲージメント

当社は、コミュニティ、従業員、人権擁護活動家、その他のステークホルダーと定期的に対話し、彼らの視点が当社の意思決定に反映されるようにします。また、当社が関与する人権擁護活動家やその他のステークホルダーを暴力、脅迫、その他の報復行為から守るために、あらゆる合理的な措置を講じます。当社は、こうした関係が当社の成功と原則に基づく世界とのエンゲージメントにとって極めて重要であると考えています。

### クレームと救済

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、当社は、当社の事業に関連して人権への悪影響を被った人が適切な救済を受けられるように取り組んでいます。当社のKO Ethics Lineでは、社員、当社のサプライチェーンで働く従業員、影響を受けるコミュニティのメンバー、またはその他のいかなる人であっても、誰でも人権や倫理に関する懸念を報告することができます。23か国語でオンラインおよび電話でアクセス可能です。苦情やクレームは匿名で提出できます。当社は違反があった場合には調査を行い、適切な是正措置を講じます。当社は、苦情申立者による法的権利の放棄を、当社のクレームチャネルの利用条件とすることは決してありません。

当社は本方針を随時改定する権利を留保します。本方針の遵守は、ザ コカ・コーラ カンパニーでの雇用継続を保証するものではありません。