



# CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS



# サプライヤー行動規範

2022.01.12

## 前文

STIHLは、会社、従業員、そして一般の人々の利益のために、持続可能で責任あるビジネス慣行に取り組んでいます。STIHLグループは、事業を展開するすべての地域において、社会の一員としての責任を認識しています。家族経営企業として、STIHLは人と自然に対して特別な責任を負っています。私たちは、国際的に宣言された人権、天然資源の保護、社会や国家の文化的、社会的、政治的、法的多様性を尊重し、支持します。

このサプライヤー行動規範は、ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法などの法的規制、国連グローバル・コンパクトの原則、国際労働機関(ILO)の基準、特に労働における基本原則と権利、STIHLの企業文化に概説されているSTIHLの社会的責任原則に基づいています。

この行動規範の義務は2つあり、1つはビジネスパートナーが違反してはならない必須要件(「must」)を定義しています。そして、ビジネスパートナーに対するSTIHLの期待(「prefer」)を記述しています。STIHLは、ビジネスパートナーがこの行動規範に従って行動し、サステナビリティ・パフォーマンスを常に向上させることを期待しています。STIHLは、お取引先のトップマネジメントに対して、この行動規範に従って行動することを求めます。STIHLは一貫してこの行動規範の違反を追求し、適切な措置を講じます。STIHLは、最終的な結果として取引関係を終了する権利を有します。さらに、STIHLは、ビジネスパートナーにもこの行動規範を遵守してもらうよう努力することを求めます。

私たちは、STIHLのサプライヤーネットワークにおいて、責任ある調達と社会的・環境的基準の継続的な改善を推進しています。



マルティン・シュヴァルトツ  
取締役 生産・資材管理  
ANDREAS STIHL AG & Co.KG

# サプライヤー行動規範

2022.01.12

## 目次

<b>1</b>	<b>人権の尊重と公正な労働条件</b> .....	<b>3</b>
11	児童労働の禁止 .....	3
12	強制労働の禁止 .....	3
13	公正な労働条件、報酬、労働時間 .....	4
14	平等と差別の禁止 .....	5
15	結社の自由 .....	5
16	労働安全衛生 .....	6
17	違法な土地収用の禁止 .....	6
<b>2</b>	<b>環境保護</b> .....	<b>7</b>
21	自然基盤へのダメージを避ける .....	7
22	環境に配慮した資源の利用 .....	7
23	温室効果ガス排出量の削減 .....	7
<b>3</b>	<b>コーポレート・ガバナンスとビジネス関係</b> .....	<b>8</b>
31	汚職と反競争的行為との闘い .....	8
32	機密情報の取り扱い .....	8
<b>4</b>	<b>責任ある調達</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>改正事項</b> .....	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>実施</b> .....	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>責任と署名</b> .....	<b>9</b>

## 1 人権の尊重と公正な労働条件

STIHLにとって、従業員に対する社会的責任は極めて重要です。STIHLは、サプライヤーが人権侵害を行わないこと、また人権侵害に加担しないこと、そして法的要件を遵守し、公正かつ適切な方法で労働条件を組織することを求めます。研修、検証(監査)、苦情処理メカニズムなど、職場で社会的に容認される慣行を統合するため、私たちはサプライヤーに対し、国際規格SA8000に準拠した社会的管理システムの導入を奨励しています。

### 1.1 児童労働の禁止

STIHLはいかなる形態の児童労働も厳しく拒否します。サプライヤーは、自らの事業エリアまたはサプライヤーにおいて、児童労働を容認しないことを約束しなければなりません。サプライヤーは、雇用へのアクセスに関する以下の要件を遵守しなければなりません。

- 最悪の形態の児童労働は厳しく禁止されています(ILO182)。
- 就労最低年齢は、適用される国内法の下で義務教育が終了する年齢であり、少なくとも15歳であること(ILO 138)。
- 18歳未満の者は未成年者とみなされるため、保護が必要であること(ILO 182)。彼らは、その性質または実施される状況によって、健康、安全、または道徳を危険にさらす可能性のある労働、例えば時間外労働や夜間シフトを実施してはなりません(ILO 138)。

私たちは、サプライヤーやNGOと協力したり、学校を支援するなど、自らの影響力の及ぶ範囲内で児童労働の廃止に向けて取り組んでいるサプライヤーを優先します。

### 1.2 強制労働の禁止

STIHLはいかなる形態の強制労働も厳しく拒否します。サプライヤーは、強制労働やいかなる形態の現代的奴隷制、拘束労働、人身売買、極端な経済的抑圧など、職場環境における支配や抑圧を容認してはなりません。

自社事業およびサプライヤーにおける搾取:

- これには、刑罰の脅威のもとで人に要求され、かつ人が自発的に利用可能な状態にしなかった労働や役務も含まれます(ILO29条)。
- 従業員の募集、採用、雇用において、サプライヤーは、強制、詐欺、脅迫を用いず、過大な料金を要求せず、懲罰として、すなわち政治的見解を主張または表明するために強制労働を用いないことに同意します(ILO 105)。
- 従業員の募集や雇用、または会社の保護のために第三者を雇う場合、サプライヤーはそれらの第三者にもこの禁止事項を遵守させる義務があります。

私たちは、自らの影響力の及ぶ範囲内で強制労働の撤廃に取り組むサプライヤーを優先します(例えば、サプライヤーやNGOと協力するなど)。サプライヤーは、取引関係における次の強制労働の指標に特に注意を払うべきである:賃金の不払い、従業員の移動の自由の制限、パスポートまたはその他の書類の差し止め、従業員またはその近親者への脅迫、容認できない労働・生活条件、過度の過重労働等。

### 1.3 公正な労働条件、報酬、労働時間

サプライヤーは、労働条件、報酬、労働時間が国内法および業界基準（最も厳しい規制が適用される）に準拠していることを保証しなければなりません。労働条件、報酬、労働時間は、書面による合意によって決定されなければならない、雇用時にサプライヤーと従業員との間の契約とみなされます。さらに、STIHLはサプライヤーが従業員に適切な条件を提供することを期待します。

報酬、手当、労働時間に関して、サプライヤーは以下の規定に従わなければなりません：

- サプライヤーは、肉体的・精神的疲労による労働災害を防止し、従業員の健康を維持するような方法で、労働時間（時間外労働および最長労働時間、休憩時間、勤務スケジュール、産前産後休暇、病気休暇、家庭の事情による休暇、有給時間外労働）を編成しなければなりません（ILO 1、ILO 14）。これには、臨時雇用、労働者の出向、業務の外部委託も含まれます。
- すべての時間外労働は強制してはならず、法律で定められた限度を超えてはなりません。法定最低賃金や時間外割増賃金がない場合、賃金は少なくともその業界の平均最低賃金と同等でなければならない、時間外労働は通常の時給を超える率で補償されなければなりません。
- 時間外労働を含む1週間の労働時間は60時間を超えてはならず、時間外労働は恒常的に使用してはならない。例外は緊急時や例外的な状況があるときのみです。
- 従業員には、少なくとも7日ごとに連続24時間の休息を与えなければなりません。
- 賃金は、ILO95号に従って、追跡可能な方法で決められた時期に支払われなければならない、不正な給与控除や懲戒処分としての給与控除は禁止されています。
- 法定社会保険に必要な拠出を行います。
- 社会的給付は、適用される法律に従って従業員が請求できます（病気休暇など）。
- サプライヤーは、あらゆる形態の暴力による嫌がらせ、虐待、処罰を禁じています。

特に、労働時間、母性保護、賃金・収入、雇用保障、仕事と家族、高齢労働者、社会保障、移民労働者などについて、ILOの基準に従って公正な労働条件を推進するサプライヤーを優先します。さらに、サプライヤーに対し、賃金制度の改善や法定を上回る社会的給付を通じて、従業員の生活水準を段階的に向上させるよう求めます。

要件すべての労働者は、通常の週労働に対する生活賃金を得る権利を有します。

## 1.4 平等と差別の禁止

全従業員の均等待遇はSTIHLの中核的価値観です。STIHLは、サプライヤーが従業員の資質と技能に基づいて従業員を選定し、雇用関係のあらゆる面で機会均等を維持することを期待しています。

サプライヤーは、従業員の雇用および就業に関して、以下を遵守しなければなりません：

- 民族的・国籍的出身、市民権、社会的出身、肌の色、健康状態、障害、性的指向、年齢、性別、政治的意見、宗教、信条 (ILO111条)、または国内少数民族の一員であること、妊娠していること、退役軍人であることなど、法律で保護されているその他の特徴に基づくあらゆる差別、排除、または優遇は、雇用の要件によって正当化される場合を除き、禁止されています。
- これには、同一価値労働同一賃金の原則 (ILO100) も含まれます。
- これには、移民労働者、臨時労働者、季節労働者の機会均等と差別のない待遇も含まれます。

私たちは、自らの影響力の及ぶ範囲において多様性の推進に努め (例えば、サプライヤーの慎重な選定を通じて)、従業員の中から弱い立場にあるグループを特定し、均等待遇を強化し、採用や雇用における差別を防止するためのプログラムを実施しているサプライヤーを優先します。

## 1.5 結社の自由

STIHLは結社の自由と団体交渉の尊重を約束します。サプライヤーは、各従業員が自ら選択した組織を設立し、そのような従業員組織や労働組合に加入し、団体交渉を行う基本的権利を尊重しなければなりません (ILO87およびILO98)。サプライヤーは、結社の自由を無視し、結社の自由を妨害するために治安部隊を使用することを禁止しなければなりません。

結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている状況では、従業員の独立した自由な団結のために、団体交渉のための他の機会を与えなければなりません。労働者の代表は差別から保護されるべきであり、合法的かつ平和的な方法で権利を行使できるよう、同僚の職場への自由な立ち入りが認められる必要があります。

さらに、社内の労働争議や従業員の苦情を解決し、労働条件に関する合意を見出すために、従業員、その代表者、経営陣の間で建設的で透明性のある対話を推進するサプライヤーを優先します。

## 1.6 労働衛生と安全

労働安全衛生はSTIHLの最優先事項です。サプライヤーは、少なくとも各国の国内法および基準に準拠した安全で衛生的な労働環境を提供しなければなりません。

業務に関連する健康被害を回避するため、サプライヤーは以下の保護措置を約束しなければなりません：

- 健康に有害な物質や有毒な物質は、ラベル付けされ、安全に保管され、その危険性に応じて取り扱われます。
- 職場、作業設備、工具、機械、装置が安全な状態にあります。
- 必要な個人用保護具と機械上の保護装置はサプライヤーから提供され、使用できる状態になっています。
- 倒壊、火災、予想される環境条件、不正アクセスから建物を保護するための適切な措置が講じられています。
- 応急手当や緊急処置を含む、避難・救助ルートや緊急設備が利用可能で、アクセスしやすい。
- 衛生的な職場環境は、最低限の秩序と清潔さによって確保されます。
- 従業員は十分な訓練を受け、指導されています。
- サプライヤーには、衛生的な職場環境を重視することを求めます。安全な飲料水の供給と衛生施設へのアクセスは、全従業員に保証されなければなりません。
- 従業員用の寝室が提供される場合、サプライヤーはその寝室が清潔で安全であり、各建物の火災安全基準が満たされていることを保証する義務を負います。

サプライヤーは、業務に関連する健康被害の継続的な削減と労働衛生の向上に努めるべきである。そのために、ISO45001に基づき、リスクアセスメント、予防措置、パフォーマンス測定、効果的目標を含む労働安全衛生マネジメントシステムを確立しているサプライヤーを優先します。

## 1.7 違法な土地収用の禁止

当社のサプライヤーは、個人の生活を支える土地、森林、水域の不法な横領、破壊、開墾を行ってはなりません。サプライヤーは、影響を受けるすべての当事者から自由意思に基づく事前通知付き合意(FPIC)を得ること、および土地使用に対する十分な補償を得ることを約束します。

私たちは、人間の生活への潜在的な悪影響に関して事業活動を分析し、特定されたリスクを軽減するための対策を実施し、先住民族の権利に関するILO第169号条約を尊重するサプライヤーを優先します。

## 2 環境保護

STIHLは環境に責任を負っています。私たちは資源の希少性と将来世代に対する責任を認識しています。そのため、私たちはサプライヤーに対し、環境への影響や危険性を常に最小限に抑え、日々の事業活動において環境保護を継続的に改善することを求めます。サプライヤーは、適用されるすべての環境法、基準、その他の規制を遵守しなければなりません。当社は、環境パフォーマンスを継続的に改善し、ISO 14001に基づく環境管理システムを導入しているサプライヤーを優先します。

### 2.1 自然の基盤へのダメージを避ける

供給者は、食料の保存と生産のための自然基盤に著しく影響を与えるような有害な改変、消費、廃棄、汚染、騒音、清潔な飲料水への人のアクセスを拒否するような行為、衛生設備へのアクセスを阻害または破壊するような行為、人の健康を損なうような行為を行ってはなりません。

自然基盤を保護するために、サプライヤーは最低限以下の行動を取らなければなりません：

- 適用されるすべての国際条約、特に水俣条約(水銀の使用)、ストックホルム条約(残留性有機汚染物質)、バーゼル条約(有害廃棄物の越境移動とその処分)の遵守。
- 環境有害物質または毒性物質のラベル表示、および流出を防止する方法での保管、使用、廃棄。
- 禁止物質および制限物質に関するSWN 39003 (REACH & RoHS)規制の遵守。

私たちは、森林などの自然生態系へのダメージを防ぎ、その保護と保全を促進するために、自らの影響力の及ぶ範囲内で対策を講じているサプライヤーを優先します。また、環境に有害な化学物質の使用を代替するか、少なくとも削減するための対策を講じることを奨励します。

### 2.2 資源の環境に配慮した利用

サプライヤーは、資源(エネルギー、水、原材料、一次材料など)を責任を持って取り扱い、無駄を省かなければなりません。私たちは、自らの影響力の及ぶ範囲内でリサイクルを積極的に推進するサプライヤーを優先します。これには、リサイクル素材の使用や製品開発への統合が含まれます。

### 2.3 温室効果ガス 排出量の削減

気候に有害な排出の削減は、STIHLにとって重要な関心事です。サプライヤーは、サプライチェーンを含む自らの事業活動の排出量について透明性を確保するための措置を講じなければなりません。STIHLは、カーボンマネジメントシステムを有し、温室効果ガス排出量を継続的に削減するための措置を講じているサプライヤーを優先します。



### 3 コーポレート・ガバナンスとビジネス関係

STIHLのすべての行動は、誠実、適法、公正という基本的価値観に基づいています。法律を遵守した事業運営はSTIHLにとって不可欠です。サプライヤーは、特に腐敗防止と不正行為防止、マネーロンダリング防止、競争法と独占禁止法、税法、データ保護とプライバシー、輸出管理に関するすべての法的規制を遵守しなければなりません。私たちは、サプライヤーがすべての必須要件を追跡可能な方法で遵守することを期待します。そのため、適切な研修を含め、適切な範囲でコンプライアンスおよびリスク管理システムを導入しているサプライヤーを優先します。

#### 3.1 汚職と反競争的な行動との闘い

強要や贈収賄を含むいかなる形態の汚職も、STIHLは容認しません。サプライヤーは汚職の禁止を約束しなければならず、そのため、社内での（有形および非有形の）贈収賄に関するガイドラインを含む、汚職の回避に関する規制を実施しなければなりません。加えて、公正な競争は、私たちと同様にサプライヤーにとっても重要であり、サプライヤーが第三者と反競争的な協定を結んだり、市場支配的な地位を乱用したりしないことを期待します。

#### 3.2 機密情報の取り扱い

サプライヤーは、保護が必要な機密情報を保護するために、機密保持を維持しなければなりません。この目的のため、サプライヤーはSTIHLと秘密保持契約を締結することに同意します。

### 4 責任ある調達

STIHLにとって持続可能な調達とは、製品、サービス、サプライヤーを選択する際に、環境や社会への影響に注意を払うことを意味します。STIHLは、サプライヤーが自らの調達活動をこれらの原則に合致させることを期待します。サプライヤーは、原材料の調達または生産を含む調達活動において、適用されるすべての法律と規制を遵守することを保証しなければなりません。いわゆる紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステンおよびその鉱石、金）を使用するサプライヤーは、サプライチェーンに沿ったデューデリジェンスと検証システムに関して適用される法的要件（EU紛争鉱物規制、ドッド・フランク法第1502条）を遵守しなければなりません。

サプライヤーは、本行動規範の要求事項をビジネス・パートナーに伝えるための適切な手段を講じなければならない。私たちは、サプライチェーンにおける潜在的な人権・環境リスクを特定・評価し、必要であればそれを回避・軽減する措置を講じることで、その影響力の及ぶ範囲内で責任ある調達を推進するサプライヤーを優先します。特に、鉱物（コバルト、銅、リチウム、アルミニウム、鉄鋼など）のような原材料の採掘、生産、輸送、取引、加工、輸出には、そのようなリスクが含まれている可能性があります。そのため、透明性を高め、管理するための措置を実施することで、特別な配慮がなされるべきです。

## 5 修正

本行動規範に定める要件は、STIHLが継続的に実施するリスク分析の結果に応じて、随時調整されることがあります。サプライヤーは、調整が発効する1ヶ月前にSTIHLから通知されます。

## 6 実施

本行動規範の実施を促進するために、以下の措置を講じている：苦情処理本行動規範に記載された要求事項の違反(の可能性)を知るために、STIHLは**苦情処理機関**(<https://stihl.integrityline.com/>)を設置しています。

エスカレーションプロセスSTIHLのサプライヤーマネジメントには、明確なエスカレーションプロセスが含まれています。持続可能性要件はこのプロセスに統合されています。エスカレーションは、定期的なサプライヤー評価やイベント関連など、特定の値に達した場合に開始されます。

実施の検証本行動規範に規定された要求事項の遵守を確認するため、STIHLはサプライヤーに自己評価を求める権利、監査を実施する権利、または第三者に監査を委託する権利を有します。これらの措置は、行動規範と同様に共同改善を促進するためのものです。STIHLは、サプライヤーがこのような措置を実施する際に、適宜、STIHLを支援することを期待します。

## 7 責任と署名

サプライヤーの署名により、サプライヤーはSTIHLサプライヤー行動規範のすべての原則と規則を認識し、遵守することを約束します。この義務は、サプライヤーの全拠点およびサプライヤーの関連会社の全拠点に適用されます。

納入業者の関連会社とは、納入業者によって直接的または間接的に支配されている会社を指します。本規定における支配とは、納入業者が関連会社の株式または議決権の50%以上を直接的または間接的に所有していることを意味します。本規約に署名することにより、納入業者は、本規約で定義される関連会社を代表して実質的に本約束を行うことができるよう、必要なすべての委任状を有していることに同意します。

---

場所、日付

---

サプライヤー名

---

名、姓、役職

---

署名