

「ANA グループサプライヤー行動指針」

ANA グループは、「ANA グループ調達基本方針」の制定に伴い、グループのサービス・製品に関わるすべてのサプライヤーの皆様に、ANA グループと共に遵守頂きたい指針として、「ANA グループサプライヤー行動指針」を策定しました。

サプライヤーの皆様におかれましても、「ANA グループサプライヤー行動指針」の趣旨と内容をご理解の上、ANA グループと共に持続可能な社会の実現に向けて取り組んで頂きますよう、ご協力をお願い致します。

1. 品質の確保と事業継続計画

1.1. 品質の確保と品質管理体制の確立

- 製品・サービスの安全性と品質の確保
品質マネジメントシステム、第三者認証制度等を活用して、製品・サービスの安全性、品質を確保します。また、製品・サービスに関する正確な情報を提供します。
- 品質管理体制の確立
製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応、事故や不良品が発生した場合に行うべき情報開示、関係当局への連絡、製品回収、供給先への対策等を実施する体制を整備します。

1.2. 事業継続計画

- 事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備します。自然災害、気候変動の影響、病気の蔓延、政治的な混乱等の予測できない状況についても、被害を最小化する対策と対応手順を策定するとともに、事業の継続及び早期復旧の体制を整えます。

2. 法令遵守と腐敗防止

2.1. 法令遵守

- 事業活動を行う各国・地域の法令及び規制を遵守します。
- コンプライアンス遵守を徹底するための方針やマネジメント体制、通報制度、教育などの仕組みを整備します。

2.2. 公正な取引

- 公正・公平・透明・自由な競争を阻害する行為は行いません。
- 私的独占や不当な取引制限（カルテル、入札談合等）は行いません。
- 優越的地位を利用して、取引を自社に一方的に有利に決定し、取引先に不利益を与える行為を行いません。

- 従業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。
 - 上場会社の関係者等が、未公表の会社情報を利用して当該企業の株式等を売買することを防止します。
- 2.3. 贈収賄・汚職等の防止**
- 不適切な利益や不当な優遇措置の取得や維持の目的のため、顧客、仕入先、その他の取引関係者に対して、社会通念の範囲を超える接待・贈答や便益の授受や供与を行いません。
 - 事業活動を行う各国・地域の政治家及び公務員と透明かつ公正な関係を保ち、贈賄・違法な献金などを行いません。
- 2.4. 反社会的勢力との関係根絶**
- 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を排除します。
- 2.5. 知的財産権・機密情報・個人情報の管理と保護**
- ANA グループ及び第三者の知的財産権を侵害しません。
 - ANA グループ及び自社が取り扱う営業秘密等の機密情報、顧客や従業員の個人情報を厳重に管理・保護し、不当な目的で利用しません。また、再委託先にも同様の機密保持義務を課します。
 - コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社・取引先・顧客・第三者に被害を与えないように管理します。
- 2.6. 不正行為の予防と早期発見**
- 不正行為を予防・発見するための体制を構築し、通報者のプライバシーを保護するとともに、不正行為の改善に向けて迅速かつ適切に対処します。
- 2.7. 内部統制の構築**
- 健全な企業経営のため、企業としての業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを構築します。
- 3. 労働基準**
- 3.1. 人権尊重と差別排除**
- 国際的に認められている人権を支持し尊重します。
 - 賃金、昇進、報酬、退職等のあらゆる雇用実務において、人種、国籍、民族、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害の有無、婚姻状況、妊娠、所属政党、組合への加入等に基づく不当な差別行為を行いません。
 - 操業する国や地域の伝統や慣習、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重します。特に、従業員が宗教上の慣習を行うように適度な範囲で便宜を図ります。

3.2. 虐待及びハラスメントの排除

- 身体的、精神的な虐待、性的嫌がらせ、暴言による非人道的な待遇など、個人の尊厳を傷つける、または不快な職場環境を生み出す行為は行いません。これらに対して懲戒等を行う場合は、方針や手続き方法を定め、従業員に周知し運用します。

3.3. 強制労働の撤廃

- すべての従業員に対して本人の意に反する労働、離職の自由が制限される労働を行いません。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。
- 雇用者は、採用時や雇用過程において、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や雇用に関する手数料や預り金の支払いを義務付けるなど、従業員の離職及び移動の自由の権利を侵害する行為は行いません。また、採用や雇用過程においてエージェント（人材斡旋業者）を利用する場合は、同等の基準を適用します。

3.4. 児童労働の撤廃

- 何人も、15歳未満、義務教育を修了する年齢、または現地法令が定めた雇用最低年齢の内、いずれか最も高い年齢に満たない者を労働に従事させません。
- 18歳未満の従業員を夜勤や残業を含む、健康、安全、道徳を損なうおそれのある業務又はそのようなおそれのある状況下で行われる業務に従事させません。

3.5. 適切な労働時間の管理

- 一週間の労働時間は 48 時間を超えない範囲で、現地の法律で定められている限度を超えないよう、従業員の労働時間を適切に管理します。
- 一週間に最低 24 時間連続する休日及び現地法令に定められた年次有給休暇を付与します。

3.6. 賃金と福利厚生

- 現地法令に基づいて従業員と雇用契約を締結し、最低賃金、超過勤務、法定給付などの支払い及び各種の控除を行います。
- 賃金の金額と支払日については、本人に一定の期日に所定の全額を付与します。また、控除項目の掲載がある給与明細書を渡します。
- 当該賃金は現地法令が定める最低賃金、又は業界の一般的賃金のいずれか高い金額を支払います。従業員とその家族が、彼らの経済圏において、基本的なニーズを満たせるに十分な賃金を支払うように努めます。
- 超過勤務に対しては現地法令が定めた割増率による割増賃金を支払います。

3.7. 結社の自由と団体交渉権の尊重

- 従業員が自由に結社し、労働組合に加入し、抗議行動を行い、団体交渉できる権利を認め、尊重します。
- 従業員及び彼らの代表者が、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく、労働条件や経営慣行について、経営陣と自発的に協議や交渉が行えるように配慮します。

3.8. 外国人や移住労働者の尊重

- 外国人及び移住労働者を公正に扱い、透明な雇用条件や良好な労働条件、生活条件を提供します。
- 外国人及び移住労働者を違法に雇用しません。
- 外国人及び移住労働者に対して、公的な身分証明書または労働許可証の引渡しや雇用に関する手数料や預り金の支払いなどを要求しません。

3.9. 人権侵害への加担の回避

- 自社の意思決定や事業活動が、第三者による人権侵害に関与（加担）しないよう十分に配慮します。

4. 安全衛生

4.1. 安全かつ衛生的な職場環境の確保

- 関連法令を遵守して従業員の安全衛生が配慮された適切な建物を設計・建設するとともに、建物の定期的な点検を実施して、その安全性を確保します。
- 従業員の年齢、性別や各人が持つ特性に配慮します。また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、安全で健康的な職場環境を提供・維持することで労働災害、職業的疾病预防に努めます。
- 従業員に対して十分な数の清潔なトイレ施設、安全な飲料水や食事、休憩場所、適切な照明や換気及び空調など、衛生で快適な環境を整えます。また、社員寮などの居住施設を提供している場合、これらの施設についても同等の基準を適用します。
- 適切な健康管理を実施して従業員の健康状態を把握し、職業的疾病预防と早期発見に努めます。また、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調を未然に防ぐよう対策を講じます。

4.2. 労働災害・事故への対応

- 危険を回避できる手順の採用、リスクアセスメント（潜在危険の洗い出し）の実施と特定されたリスクへの対応策の構築、機械・設備の定期的な点検と維持、使用する機械の安全対策（物理的な保護やインターロック等）、防護服や保護具の提供、化学物質の安全管理、安全対策に関する教育の実施等を通じて、労働災害や事故を未然に防ぐ対策を講じるよう努めます。

4.3. 緊急時への対応

- 災害や事故などの緊急事態発生に備え、事前に緊急事態対策を構築し、職場内に周知徹底します。
- 緊急事態対策とは、緊急事態発生報告、緊急警報、労働者周知、避難手順、避難訓練や衣料品備蓄、火災探知器および消火器、障害物のない避難口、外部通信手段の確保、復旧計画等であり、緊急事態発生による影響を最小限に抑えます。

4.4. コミュニケーションの推進

- 従業員の母国語または理解できる言語で、労働災害や事故の防止及び緊急事態に対応できるよう、職場での安全衛生情報と訓練や教育を提供します。

5. 環境

5.1. 環境マネジメントシステムの構築

- 環境関連の法令や規制に遵守するだけでなく、自主的に環境マネジメントシステムを構築・運用し、継続的改善を図りながら、環境保全活動を推進します。

5.2. 気候変動・生物多様性への対応

- 気候変動の影響を軽減するため、事業活動全般における温室効果ガス排出の把握と削減に取り組みます。
- 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。

5.3. 資源、エネルギー、水の効率的な利用の推進

- 省資源、省エネルギー、節水等の環境負荷を低減する取組みを実施し、事業活動の効率化を図ります。

5.4. 化学物質の管理

- 製造工程で取扱う、法令等で指定された化学物質は適正に管理を行います。

5.5. 汚染や公害発生の抑制

- 操業地域の人々の健康と生活環境に負の影響を与える排水、排気、廃棄物、騒音、悪臭、振動、光などは、現地法令に従い適正に抑制及び管理し、公害発生の予防に努めます。

5.6. グリーン調達

- 資材調達にあたっては、環境への負荷ができるだけ小さな資材、製品を調達及び、3R活動（リデュース、リユース、リサイクル）を推進します。

6. 地域社会への貢献

6.1. 地域社会

- 事業活動による地域社会や人々への健康に与える負の影響を最小化するとともに、それぞれの地域が抱える課題の解決に向けて協力して取り組み、地域社会の発展に貢献するよう努めます。

6.2. 先住民族の権利の尊重

- 先住民族の土地の権利、文化、慣習、宗教を尊重し、事業活動を行います。先住民の伝統的知識や遺伝資源の権利を尊重し、利益を一方的に搾取するような行為を行わないよう努めます。

7. 情報の開示

- 社内外に対して自社の情報（財務と非財務）を正しく開示して透明性と説明責任を確保し、オープンな姿勢を持ってステークホルダー（利害関係者）との健全な関係の構築・維持に努めます。

8. 紛争鉱物に対する取り組み

- ANA グループに納入するすべての製品、部品、材料において紛争鉱物の購入・使用を防止します。またサプライヤーへの調査・確認を行います。

*ANA グループサプライヤー行動指針は国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」による中核的労働基準に加え、「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際規範を参照しています。

「ANA グループサプライヤー行動指針」の運用につきまして、サプライヤーの皆様には次の取り組みをお願い致します。

【運用】

- サプライヤーの皆様には、本指針を遵守する為に社内における理解、浸透及び、継続的な改善が実現できるよう、方針とマネジメント体制の構築をお願い致します。
- ANA グループのサービス・製品を再委託している場合、再委託先におきましても、本指針の理解、浸透への取り組みをお願いします。また ANA グループが必要と判断した場合、再委託先の遵守状況を確認できるようにご協力をお願い致します。
- 本指針と国際的に認識された基準や原則及び各国の法令・規制等の間に矛盾がある場合には、より厳しい要求が求められる基準を最大限に尊重するための方法を追求します。
- ANA グループでは、サプライヤーの皆様との取引継続の際には、本指針の遵守状況を判断基準の一つとします。

【遵守状況の確認】

- サプライヤーの皆様には、本指針の遵守状況を確認できるよう、アンケートへの回答や、ANA グループまたは第三者による監査の実施を要請する場合があります。また、監査は事前連絡無しに行われる場合もあり、ANA グループまたは第三者に対し、サービスと製品に係る生産、居住、食堂、廃棄処理施設等を含むすべての施設への立ち入り、関連資

料や記録の閲覧、その施設内で働く正規・非正規労働者を含むすべての労働者へのコンタクトを許可します。この一連の確認作業は、再委託先も含まれます。

【報告と是正措置】

- 本指針に反した行動が認められた場合は、速やかに ANA グループに報告をお願い致します。
- サプライヤー様へのアンケートや実地監査を通じて、対処すべき課題が明らかになった場合、改善に向けた是正措置計画の作成をお願い致します。また進捗状況及び結果を ANA グループに随時報告をお願い致します。
- 重大な違反を報告しない場合や、違反に対して是正措置計画が全く実行されない場合、ANA グループとの契約が破棄されることがあります。