

Brambles

人権に関する方針

Brambles Limited

改訂：2023年7月1日

バージョン 4.0

人権に関する方針

人権の尊重

Bramblesの「行動規範」に定められているように、人権を尊重することは、Bramblesおよびそのグループ企業、並びに当社が事業を展開する地域社会の根幹をなすものです。これは当社の再生モデルに具体的な形で示されており、反復使用可能パレットとコンテナの世界最大のプールの「共有・反復使用」を促進する一方、将来のために、安全でより効率的なサプライチェーンを実現するネイチャーポジティブ（自然再興）型経済の構築に取り組んでいます。このモデルを追求するために、当社は、人権にとって重要な数々の領域全体についての幅広い内容の、独立した方針、慣行、およびプログラムを採用しており、これには、安全性、労働者の権利、多様性、公平性、包括性およびプライバシーに関するものが含まれます。

Bramblesの「人権に関する方針」は「行動規範」を指針としており、これは、世界人権宣言、国際労働機関の「労働における基本原則および権利に関する宣言」、並びに国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に網羅されている国際的な人権に関する諸原則を指針としています。当社がこれらの原則を守ることを示すために、Bramblesは「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名しており、UNGCの人権、労働、環境および腐敗防止の4分野における10原則を支持することを継続します。

Bramblesおよび当社グループ全体では、人々を公正に、敬意と尊厳を持って処遇することを徹底し、また、私たちが事業活動を行うにあたっては、先住民族やリスクにさらされている他の集団を含む地域社会のステークホルダーと対話を行い、彼らの声に耳を傾け、学び、彼らの見方を考慮し、それぞれの文化や受け継がれてきたもの、伝統的な権利を確実に尊重することに尽力します。当社は、政府や市民社会組織と協力して取り組み、問題への対処において前進し、どのようにして私たちが変化をもたらすことができるかをより深く理解するように努めます。

当社のコミットメント

当社は、当社の運営に関連する、国際的に認められた全ての人権を尊重することに尽力しています。国内の法令と、関連する国際的な人権に差がある場合には、より高い基準に従うように努めます。国内法令と、関連する人権の基準が対立する場合（Bramblesが、国内法令に抵触する国際的な人権の基準を遵守すると、国内法令に違反するような場合）、当社は国内法令を遵守し、同時に、可能な限り最大限、国際的な人権を尊重するための方策を探すことに努めます。

本方針の適用範囲

本「人権に関する方針」は、Brambles並びにそのグループ企業各社の全てのディレクター、役員、および従業員全員に適用されます。全員が本方針を遵守し、Bramblesを代表する一員として本方針に従って行動することが期待されています。Bramblesおよびそのグループ企業は、本方針を支持する、あるいは同様の方針を自社内で採用する合弁企業、サプライヤー、またはその他の第三者と協力することに尽力します。

多様性、公平性、包括性の尊重

Bramblesでは、共に働く人々の多様性を尊重し、彼らの貢献を高く評価します。当社は長年にわたり雇用機会の均等に尽力し、いかなる種類の差別やハラスメントも一切許容しません。当

社は、人種、性別、肌の色、国籍もしくは出身国、社会階級、宗教、年齢、障害、婚姻状況、性的指向もしくはジェンダーアイデンティティ（自己の属する性別についての認識）、政治的見解、または適用法によって保護されているその他の状態に基づく差別やハラスメントのない職場を維持することに尽力しています。

あらゆる国や文化において、Bramblesは選ばれる企業となることを目指しています。当社は、職務への功績や業務遂行能力に基づき、差別することなく、職務に最適の人材を募集し、雇用し、配置し、研修を提供し、報酬を与え、昇進させます。

Bramblesは同一労働に対して同一の賃金が支払われるべきだと考え、当社の報酬に対するアプローチは、全従業員に対して公平・公正の原則に基づいています。Bramblesでは、同じまたは類似した状況で仕事を行う従業員は、彼らの仕事に対して公平かつ公正に支払われる必要があります。

個人の特性や地位に関わらず、Bramblesでは、職場内外の仕事に関連したいかなる状況においても、敬意を払わない、もしくは不適切な振る舞い、不公平な処遇またはいかなる種類の報復をも許容しません。これらの価値基準に対するBramblesのコミットメントは、「多様性に関する方針」に定められています。

強制労働と人身売買

「行動規範」に定められているように、Bramblesでは、当社の事業活動および当社のサプライヤーの事業活動において、囚人労働、年季契約労働、債務拘束労働、軍による強制労働、奴隷労働を含むあらゆる形態の強制労働、および人身売買による就労を禁じます。

Bramblesでは、国内または国外から就労するためにやってきた移住労働者が、最も弱いグループに属する人々だと認識しています。こうした労働者を最大限に保護するために、Bramblesは以下の項目について保証します。（1）移住労働者は、現地の労働者と全く同じ権利を有する。（2）移住労働者の雇用に関連する委託手数料やその他の費用は、いずれも、移住労働者でなく会社が負担しなければならない。（3）移住労働者に対して、本人確認と就労資格の確認のために短期間必要な場合を除き、彼らの身分証明書を引き渡すように要請しない。

児童労働

Bramblesでは、当社と当社のサプライヤーの事業活動における児童労働を一切許容しません。

当社は、極めて低年齢で開始される**全ての**労働は、有害で搾取的かつ破壊的だと考えます。そのため、当社は、15歳未満、義務教育終了前、または当該国の就業可能な最低年齢のいずれかのうち、最も高い年齢に満たない児童を雇用せず、また、そのような児童を雇用するサプライヤーもしくはその他の第三者とは取引を行いません。さらに、危険な労働に分類される労働に18歳未満のいかなる児童をも就労させず、また、そのようなことを行うサプライヤーまたは第三者を許容しません。

Bramblesでは、児童による危険有害労働とは、児童の健康、安全もしくは道徳を害する恐れのある性質を有する作業、または教育の機会を阻害する可能性の高い労働のことを指し、以下を含みますがこれらに限定されません。

- 動力駆動の機械や装置の使用を必要とする作業。
- 危険な高所または閉所での作業。
- 危険有害性のある物質、薬剤もしくは処理、または健康を損なう温度、騒音レベルもしくは振動に児童が曝露される作業。
- 長時間労働、夜間労働、児童を作業場に不当に監禁して働かせるなど、特に過酷な状況下での作業。

先住民族

私たちは、当社の事業によって影響を受ける先住民族の権利を尊重します。

労働時間、賃金および福利厚生

Bramblesでは、賃金は、十分な生活水準を達成するのに不可欠だと認識しています。当社では、賃金、労働時間、時間外労働、および福利厚生に適用される全ての法令を全面的に遵守して事業を運営し、労働時間の合理的な制限と定期的な有給休暇を含めて、誰もが休息・余暇を持つ権利を有していることを認識しています。さらに、Bramblesは、賃金、労働時間、時間外労働および福利厚生に適用される法令を遵守し、透明性を保証し、特定された不十分な点を改善し、改善の継続を推進することに同意するサプライヤーおよびその他の第三者と取引を行うことを目指します。

安全で健康的な職場

Bramblesは、全ての従業員に対して安全で健康的な職場を提供し、安全衛生に関する適用法令や社内の要求事項に適合するように努めます。この項目に関する詳細な情報は、Bramblesの「労働災害ゼロ憲章」と、「行動規範」に説明されている「安全衛生に関する方針」、また、現地企業の安全衛生に関する方針を参照してください。

さらにBramblesは、暴力や脅迫がなく、内的もしくは外的脅威による、その他の危険または混乱状態のない職場を維持することに全力を尽くします。必要に応じて従業員のための安全策を実施し、これは、従業員のプライバシーの保護と尊厳の尊重に配慮して維持管理されます。

結社と団体交渉の自由

「行動規範」に定められているように、Bramblesは、報復、懲戒処分、脅迫もしくはハラスメントを恐れることなく、当社従業員が、労働組合に参加し、組合を設立し、または組合に参加しない権利を尊重します。従業員が合法的に認められた組合によって代表される場合は、当社は、彼らが自由に選んだ代表者との建設的な対話を確立することに尽力します。Bramblesでは、そのような代表者と誠意をもって交渉することに尽力します。

プライバシー

当社は、適用されるすべてのプライバシー法および規制を遵守することに全力を尽くします。当社の「プライバシーに関するグローバル方針」では、このコミットメントを実行するためにBramblesが従うフレームワークを定めています。

当社の地域社会

当社は、当社が事業を展開する地域社会の人々の人権を尊重し、資源を賢明に利用することに責任を持たなければならないことを認識しています。社会が長期的に恩恵を被るために、再利用、レジリエンス（回復力）、再生利用を中核とする、ネイチャーポジティブ（自然再興）型経済を構築することを助ける、再生型サプライチェーンを当社が先駆けて開発しているのは、このためです。Bramblesは、当社の従業員が、それぞれの地域社会に影響を与えるための努力を行うことを、積極的に奨励します。

当社のサプライチェーン、デューデリジェンス、是正措置

継続されているリスクベースのデューデリジェンス、適切な契約条項、および、本「人権に関する方針」に定められている期待とコミットメントに沿った当社の「サプライヤー方針」により、

当社は、当社のサプライヤーおよびその他の第三者に、人権に対する当社のコミットメントを特に認識させ、彼らが遵守することを期待します。 サプライヤーおよびその他の第三者は、本方針と「サプライヤー方針」に記載されている要求事項を了承し、これらのコミットメントを尊重し堅持する、同様の慣行を確立していることが求められます。

私たちは、当社が事業を展開する特定の国々では、システム的に人権侵害が発生するリスクが特に高い国々があることを認識しています。 そのようなリスクを軽減するために、当社は必要に応じて、追加のデューデリジェンスを行い、より厳格な管理を実施します。 最もリスクの高いカテゴリーに分類される当社のサプライヤーには、監査・監視も行われます。

スピークアップおよび是正措置

是正措置は、当社の人権プログラムに不可欠であり、Bramblesでは、当社が、人権または環境に対して負の影響を与えた可能性がある、一因となった可能性がある、またはその他の方法で直接関連している可能性がある状況においては、効果的な苦情処理メカニズムを提供し、是正措置を利用できるようにすることに尽力しています。 当社は、当社のサプライヤーもしくは他の第三者の行動によって引き起こされた人権に対する負の影響を、黙認したり、または故意に助長したりしません。 当社が負の影響に気付いたら、解決策の一端を担い、負の影響を防ぐ、または軽減することに努め、状況により必要となる場合には（例：影響の性質またはサプライヤーが当社と協力することを望まない場合）、当社はサプライヤーとの関係を終了します。

透明性はBramblesの文化の一部であり、当社は、苦情処理の手段を策定するための、総合的なアプローチを採用しています。 当社は当社従業員に対して、人権についての啓発活動を行い、当社の「スピークアップホットライン」を含めた利用可能な苦情処理メカニズムを使って、報復、懲戒処分、不当な扱いを受けることを恐れることなく、懸念をスピークアップする、すなわち声を上げることを奨励することを継続します。 私たちは調査を行い、適切であれば、人権に関する懸念が疑われる場合を含めて、懸念に対処するための是正措置を講じます。

さらに、当社のサプライヤーに、彼らの従業員が効果的な苦情処理を利用できるようにすることを奨励し、彼ら、およびより広いサプライチェーンでも、当社の「スピークアップホットライン」を利用できるようにしています。

本方針の遵守

全従業員は、時間を取って、本「人権に関する方針」を読み、理解しなければなりません。 本方針を遵守しないと、最悪の場合雇用終了の可能性を含む懲罰の対象となります。

本方針の成功に対する責任

Bramblesの取締役会は、本方針に対する全体的な責任を負います。 チーフコンプライアンスオフィサーは、本方針の日常的な運用に対する責任を負い、全従業員が定期的かつ適切な研修を受けることを徹底させる必要があります。

チーフコンプライアンスオフィサーは取締役会と共に、本方針および当社のデューデリジェンスプログラムを見直し、有効性を評価し、学んだことを取り入れます。 結果はBramblesの取締役会に報告されます。 本方針は、従業員の雇用契約の一部を成すものではなく、または別の契約を生じさせるものでもなく、適宜修正される場合があります。 従業員は本方針についてコメントし、方針を改善できる方法を提案することが推奨されます。 コメントまたは提案は、チーフコンプライアンスオフ

イサーに伝えなければなりません。

Brambles 「スピークアップに関する方針」 に従った懸念または不正行為の通報

Bramblesは、全ての従業員の間でのオープンで率直なコミュニケーションの価値を認め、それが尊重される職場を作ります。本「人権に関する方針」に質問がある場合、または本方針に対する違反行為の恐れがあることを報告したい場合は、自分のラインマネージャー、現地の人事部代表者、または法務チームもしくはエグゼクティブチームのいずれかのメンバーに連絡してください。現地の法律で認められている場合は、本方針に対する違反の疑いは、ウェブサイト

(www.brambles.ethicspoint.com) にアクセスして、Bramblesの「スピークアップホットライン」を使って通報することもできます。または、勤務地に応じた適切な電話番号に電話することができます。この電話番号は、職場に掲示されている「スピークアップ」ポスターに記載されています。

Bramblesの「スピークアップに関する方針」と同様に、本「人権に関する方針」に従って懸念を明らかにするいずれの従業員に対しても、報復措置を取ったり懲戒処分を科すことは一切ありません。

Bramblesは、従業員の懸念を調査し、措置を講じ、対応することに尽力し、また違反に対しては、適切な是正措置を取ることに全力で取り組みます。