

レゾナックグループ サステナブル調達ガイドライン  
～サステナブルな社会への貢献～

2025 年 1 月 6 日 第 3 版  
株式会社レゾナック SCM 統括部

お取引先の皆さまへ

私たちは現在、資源枯渇、エネルギーをはじめとする環境問題のほか、人権や企業倫理・コンプライアンスに関する問題など、さまざまな社会的課題に直面しています。レゾナックグループは、『化学の力で社会を変える』という存在意義（パーパス）のもと、先端材料パートナーとして時代が求める機能を創出し、グローバル社会の持続可能な発展に貢献することをめざしています。またこの活動を支える大切な価値観として、4つのバリューを掲げています。

【レゾナックグループのパーパス・バリュー】

＜Purpose（パーパス） 存在意義＞

『化学の力で社会を変える』

先端材料パートナーとして時代が求める機能を創出し、グローバル社会の持続可能な発展に貢献する

＜Values（バリュー） 私たちが大切にしている価値観＞

- \* プロフェッショナルとしての成果へのこだわり
- \* 枠を超えるオープンマインド
- \* 機敏さと柔軟性
- \* 未来への先見性と高い倫理観

近年では、「ビジネスと人権に関する指導原則（通称ラギー原則：2011年6月採択）」、「持続可能な開発目標\*（2015年9月採択）」など、国連の枠組みの中で世界各国が抱える課題に対応する取り決めがいくつも定められてきており、世界各国の企業は、その遵守及び課題解決に向けた積極的な役割を果たすことを強く期待されています。こうした流れは、今後ますます強まっていくものと予想されます。

しかしながら、こうした役割に沿った持続可能な社会への貢献は、当社グループ単独では実現できず、関係するすべてのステークホルダーの皆さまのご理解とご協力が不可欠と考えています。

このガイドラインは、お取引先の皆さまと当社グループ双方が持続可能な社会に貢献し、相互発展につなげるものとして、共同で遵守していく行動・活動の基準をまとめたものです。

当社グループは、本ガイドラインに基づく取り組みの確認、支援などを行い、お取引先さまとのコミュニケーションをはかっていきます。

お取引先の皆さまにおかれましては、ご一読頂き、上記趣旨をご賢察の上、何卒ご賛同と実践をいただけますよう、お願い申し上げます。

【レゾナックグループ サステナブル調達ガイドライン】 構成

1. レゾナックグループ 調達基本方針
2. レゾナックグループ 購買取引における行動指針
3. お取引先さまにご賛同と実践をして頂きたい活動
4. レゾナックグループ 人権方針
5. レゾナックグループ 責任ある鉱物調達方針
6. レゾナックグループ サプライチェーン BCP ポリシー
7. レゾナックグループ 企業倫理ホットラインについて

2025年1月6日  
株式会社レゾナック SCM 統括部

\*持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals 略称 SDGs）

2015 年 9 月、国連総会において採択され、貧困や飢餓の撲滅、公平で質の高い教育、ディーセント・ワーク、持続可能な経済成長、地球環境保護など 2030 年までに達成するために世界全体で取り組むべき 17 の目標が示されました。SDGs では、「誰一人取り残さない」ことが強調されています。

\*当ガイドラインでは、調達・購買という用語を以下定義し、使い分けている箇所があります。

『調達』 当社事業活動にあたって必要な資材・機材他を揃える活動全般

『購買』 調達活動の中で、これら必要な資材・機材等を外部サプライヤから購入する活動

#### 参照したガイドライン・行動規範等

- \* RBA（レスポンシブル・ビジネス・アライアンス）行動規範
- \* 経団連 企業行動憲章
- \* 国際労働機関（ILO）労働における基本的原則及び権利に関する宣言
- \* 国連/ユニセフ/セーブ・ザ・チルドレン 子供の権利とビジネス原則
- \* 国連 国際人権章典
- \* 国連 ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー原則）
- \* 国連 持続可能な開発目標（SDGs）
- \* 国連 グローバル・コンパクト 10 原則
- \* 国連 気候変動枠組条約 COP21（パリ協定）

#### 改定履歴

- \* 2023 年 1 月 4 日 制定
- \* 2023 年 11 月 20 日 第 2 版
- \* 2025 年 1 月 6 日 第 3 版

## **1. レゾナックグループ 調達基本方針**

レゾナックグループは、サステナブルな社会の実現に向けて、調達業務を通じて貢献していくため、サプライチェーン全体を俯瞰した上で、品質・安全性のみならず、環境・資源・人権・コンプライアンスなどに配慮した調達活動を行っています。こうした活動を実践、発展させていくため、下記の基本方針のもと、お取引先さまと協働で取り組みを推進いたします。

### **【社会的責任（CSR）の推進】**

レゾナックグループは事業を通じてすべてのステークホルダーと適切な関係を構築・継続するために、経営理念や方針等を定め、その実現に向けてグループ全体として取り組んでいます。また、経営の意思決定の仕組みを明確にするとともに、企業活動が健全に機能しているかをチェックする体制を整備し推進いたします。

### **【レスポンシブル・ケア（RC）活動】**

レゾナックグループは、開発から製造・物流・使用・最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において、活動の成果を公表、社会との対話・コミュニケーションを図るレスポンシブル・ケア（RC）活動を展開しています。

### **【最適な取引】**

レゾナックグループは、品質・価格・納品・経営の信頼性・安全性・サービス・技術力および環境や社会的責任への取り組みを総合的に勘案した上で、最適なサプライヤを選定いたします。

### **【パートナーシップ】**

レゾナックグループは、サプライヤの選定にあたり、国の内外、過去の実績や企業グループ関係などを問わず、公平かつ公正な参入機会を作り広く門戸を開放いたします。また、サプライヤとのコミュニケーションを深め、相互理解と信頼関係を大切に、緊密かつ公平な協力関係を築いていきます。

## **2. レゾナックグループ 購買取引における行動指針**

レゾナックグループの事業推進に必要な原材料・製品・サービス・情報を外部より調達するにあたり、長期的観点よりお取引先さまとの相互理解と信頼関係の維持向上に努め、良きパートナーシップを構築するために、当社グループの役員及び従業員が遵守すべき行動の基準を以下の通り定めています。

### **1. 購買の基本方針**

- ① 購買部門は、生産に必要な物品の購買および請負契約を、請求部門の要求に従い経済合理性に基づいて公平に行う。
- ② 購買取引は国内外に開放され、理解しやすい簡素な手続きによって行う。
- ③ 購買担当者は、すべての関連法規を遵守し、その精神を尊重して行動する。また、法令に反する事実を知りえた場合には、直ちに報告の上、適正な処置を実施する。

### **2. 購買取引の原則**

- ① 新規に取引を希望する企業の申し入れに対しては、誠実に対応し、公平かつ公正な参入機会を与えることとし、特定の取引先を有利にあるいは不利に扱わない。
- ② 購買部門は、取引を希望する企業に対し、当社の取引原則・取引条件および決定に至るまでの手続き等を明示する。
- ③ 継続的・反復的な取引については、取引先の適格性を定期的に見直し、また見直しの際には新規取引先の開拓についても積極的に検討する。
- ④ 取引先の選定は、物品の購買契約および請負契約において品質・信頼性・納期・価格ならびに取引先の経営の安定性・技術開発力等を十分に評価し、所定の手続きにより行う。
- ⑤ 購買取引は文書による契約に基づいて行う（注文書・契約書等）。
- ⑥ 購買取引において知り得た取引先の情報は、厳格に管理し機密の保持に努める。
- ⑦ 明らかに購入する意思のない見積要請は行わない。
- ⑧ 競争見積を行った場合は、契約に至らなかった引合先に対し、要望に応じて、その結果を遅滞なく開示する。
- ⑨ 取引先と個人的な給付の授受を行わない。

### **3. 購買業務の独立性と責任**

- ① 購買取引に関する決定は、原則として購買部門が他の組織から独立して行う、
- ② 購買取引における責任の所在を含め、外部から購買担当窓口が明確にわかるよう組織・体制を整備する。

### **3. お取引先さまにご賛同と実践をして頂きたい活動**

#### **I 社会的責任**

- 1) 社会的責任の推進体制

#### **II 人権・労働**

- 1) 雇用の自由選択
- 2) 若年労働者
- 3) 人道的待遇
- 4) 差別・ハラスメントの排除
- 5) ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 6) 労働時間
- 7) 賃金と福利厚生
- 8) 結社の自由
- 9) 責任ある鉱物の調達

#### **III 安全・衛生**

- 1) 業務上の安全衛生の確保
- 2) 安全・衛生に関するマネジメントシステムの導入
- 3) リスクマネジメントによる継続的な改善
- 4) 作業における安全の確保
- 5) 作業における衛生の確保
- 6) 業務上の怪我および疾病
- 7) 安全衛生に関するコミュニケーション

#### **IV 環境保全**

- 1) 環境保全に関する法令と許認可
- 2) 環境に関するマネジメントシステム
- 3) 大気への排出
- 4) 水の使用
- 5) 環境に影響をおよぼす物質
- 6) 使用物質の制限
- 7) 産業廃棄物の管理と削減
- 8) エネルギーの使用
- 9) CO<sub>2</sub>/GHG 排出
- 10) 生物多様性保全への取り組み

#### **V 公正な事業慣行**

- 1) 事業継続上の高潔性保持
- 2) 不適切な利益供与・授受の禁止
- 3) 公務員への接待等の禁止
- 4) 競争制限的行為の禁止
- 5) 優越的地位の濫用の防止
- 6) 製品・サービスの提供における正確な表示等
- 7) 知的財産権の尊重

- 8) 情報公開
- 9) インサイダー取引の禁止
- 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護
- 11) 反社会的勢力の排除

#### VI 製品の安全性・品質

- 1) 製品安全性の確保
- 2) 品質保証体制
- 3) 品質に関するマネジメントシステム

#### VII 情報セキュリティ

- 1) 取引先・第三者の機密情報の漏洩防止
- 2) プライバシーの保護
- 3) コンピュータ・ネットワークセキュリティ対応

#### VIII 地域社会とのコミュニケーション

- 1) 地域社会の尊重と相互信頼
- 2) コミュニティへの参加

#### IX マネジメントシステム

- 1) マネジメントシステムの構築
- 2) 取り組み方針の策定
- 3) 管掌役員の任命と責任
- 4) 法規制と顧客要求への対応
- 5) 事業継続計画（BCP）の策定
- 6) リスクの見極めとその管理
- 7) 改善目標の設定
- 8) 研修プログラムの策定
- 9) 社内外のステークホルダーに対する情報伝達
- 10) 従業員からの要望に基づく改善
  - 11) 監査と評価の実施
  - 12) 是正措置の実施
  - 13) 文書での記録、保持
  - 14) サプライヤの責任の検証

## I 社会的責任

### 1) 社会的責任の推進体制

企業の社会的責任を果たす持続的な企業活動の基盤には、社会からの信頼があります。事業を通じてすべてのステークホルダーと適切な関係を構築・継続するためには、経営理念や方針等を定めなければなりません。また、経営理念や方針の実現に向けた経営の意思決定の仕組みを明確にするとともに、企業活動が健全に機能しているかをチェックする体制を構築しなければなりません。

## II 人権・労働

### 1) 雇用の自由選択

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせないようにしなければなりません。使用者は、脅迫・強制・拉致・拘束（債務による拘束を含む）・年季強制労働・囚人労働・奴隷労働・人身売買によって得られた労働力等、従業員の意思に反した労働を強制してはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての従業員に雇用条件を含む母国語で記述された雇用契約書を提供しなければなりません。また、会社が提供する施設に不合理な制約を与えたり、施設における従業員の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはなりません。

### 2) 若年労働者

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用したり、また児童の発達を損なうような就業をさせたりしてはなりません。児童とは、国際条約（ILO）に定義されている、「15 歳になっていないすべての者」、「当該国が定める義務教育修了年齢に達していない者」、「当該国が定める雇用最低年齢に達していない者」という条件の中で、いずれか最も高い年齢に達していない者を言います。また、18 歳未満の従業員（若年労働者）を夜勤や残業など、当該者の健康や安全が危険にさらされるリスクがある業務に従事させてはなりません。学生労働者の権利保護を確実にするため、関連する法規制に則った適切な管理をしなければなりません。

### 3) 人道的待遇

従業員に対する暴力、ジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、性的虐待、体罰、精神的・肉体的な弾圧、いじめ、公の場での侮辱・みせしめ・晒し、言葉による虐待・中傷など、人権侵害を行ってはなりません。また、これらに対応した懲戒方針・手続きを明確に定義し、従業員に伝えなければなりません。

### 4) 差別・ハラスメントの排除

ハラスメント及び非合法的な差別のない職場作りに取り組まなければなりません。国籍、人種、民族、出身、性別、性的指向、性自認、年齢、妊娠、配偶者の有無、保護された遺伝情報、障がいの有無、HIV・ウイルス性肝炎等の感染症の有無、宗教的または政治信条等を理由として、求人・採用・賃金・昇進・教育訓練等の処遇の差別を行ってはなりません。また、従業員、又は従業員として雇用見込みの者に、差別的に使用される可能性のある医療検査・身体検査を受けさせてはなりません。

### 5) ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人材の多様性と自己実現の達成を尊重し、個人が持つ能力を最大限に発揮できる環境を整えるとともに、公平・公正な立場で機会均等を確保しなければなりません。

### 6) 労働時間



労働時間は、時間外労働も含めて、所在国の現地法で定められている限度を超えてはならず、過剰労働の削減に取り組まなければなりません。

#### 7) 賃金と福利厚生

従業員に支払われる報酬は、最低賃金・時間外労働および法的に義務付けられている福利厚生に関する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければなりません。最低賃金とは、所在国における賃金関連法令に定められた賃金のことです。また、懲戒を理由とした賃金控除など、非合法的な減額は認められず、従業員の成長実感と働きがいの向上に配慮した賃金を設定することに努めなければなりません。また、従業員が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために、わかりやすい給与明細書を適切な時期に従業員に提供しなければなりません。

#### 8) 結社の自由

会社と従業員の関係は、率直で建設的な意見交換が基本であり、労働組合の組織とその活動はそのため有効な手段です。会社は従業員の団結権および団体交渉権に関する所在国の法令等を遵守し、これらの権利を尊重するとともに、それらを差し控える従業員の権利も尊重しなければなりません。従業員又は彼らの代表者が、差別・報復・脅迫・ハラスメント等を恐れることなく、労働条件および経営慣行に関して会社と意思疎通を図り、共有できるように努めなければなりません。

#### 9) 責任ある鉱物の調達

コンフリクトフリー（紛争に関わらない）鉱物の調達におけるサプライチェーンの透明性を向上させ、責任ある材料、部品の調達を実践しなくてはなりません。

### Ⅲ 安全・衛生

#### 1) 業務上の安全衛生の確保

従業員の安全衛生を確保するために、労働安全衛生に関わる法律を遵守した設備設計、運転・作業管理、作業環境の管理をしなければなりません。また、これらがきちんと順守されていることを自ら監査する仕組みを有し、改善を進めなければなりません。

#### 2) 安全・衛生に関するマネジメントシステムの導入

安全で衛生的な職場環境を提供するためには、組織体制・計画的活動・責任分担・手順・プロセス・経営資源等の項目を含んだ安全・衛生マネジメントシステムの構築が有効です。代表的なマネジメントシステムとしては、ISO45001 などが挙げられます。

#### 3) リスクマネジメントによる継続的な改善

従業員の作業安全を確保するために、リスクアセスメントを実施し、危険有害要因の特定、有害性の評価、改善策の策定、改善の実行を継続的に行う必要があります。これらのリスクアセスメントの結果を総括し、リスクの高いものを優先的に改善・排除する仕組みを構築し、管理しなければなりません。

#### 4) 作業における安全の確保

作業における安全を確保するために、機械設備等のリスクを低減するように設備的な安全設計や安全装置の装備、ロックアウト・タグアウトなどに代表される安全ルール の 制定、作業手順書の作成、従業員への教育などを継続的に行わなければなりません。また、年齢や性別、個人差などへの配慮により作業負荷低減への取り組みも求められます。

定常的な作業に関しては、作業手順書などの整備と教育が求められます。緊急時の対応などもマニュアル

ル化し、教育や非常時対応の訓練を行う必要があります。

#### 5) 作業における衛生の確保

衛生的な職場環境を実現するために、必要なインフラストラクチャー（休憩所、トイレ、食堂、入浴設備など）の整備や作業場の環境を整えると共に、使用する化学物質のリスクアセスメントを通して、危険な化学物質へのばく露を最小限に抑える必要があります。また、そのための設備改善や保護具提供と教育に努めなければなりません。

#### 6) 業務上の怪我および疾病

業務に起因する従業員の受傷並びに疾病に対しては、必要な治療を提供し、必要な記録を保持しなければなりません。職場復帰の際にはそのサポートが必要です。また、その発生原因を調査分析し、是正措置を講ずるなど再発防止に努めなければなりません。

#### 7) 安全衛生に関するコミュニケーション

安全衛生に関する情報は、会社側からの一方的な情報提供だけでなく、従業員の意見を取り上げる仕組みの構築と、定期・不定期なコミュニケーションを図らなければなりません。他事業所を含めた労働災害の情報の共有や、危険予知訓練、職場で発生したヒヤリハットの情報提供などの安全活動は、安全文化の醸成に効果的です。従業員の多国籍化に対応するために、在籍する従業員が理解できる言語での情報提供が必要です。

### IV 環境保全

#### 1) 環境保全に関する法令と許認可

大気・水質・化学物質排出など環境保全に関する所在国の法令・規制等を遵守し、必要に応じて自主基準をもって更なる改善に努めなければなりません。また、環境に関連する必要なすべての許認可の取得や登録を最新の状態に保ち、その内容と報告は必要条件を満たす必要があります。

#### 2) 環境に関するマネジメントシステム

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みであり、組織体制、計画的活動、責任分担、手順プロセス、経営資源を含んだものを指します。環境方針を作成し、その方針に従った施策を実践し、環境保全に対して PDCA サイクルを回し、継続的な改善活動を行わなければなりません。代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001 などが挙げられます。

#### 3) 大気への排出

揮発性有機化合物、オゾン層破壊物質等の排出による大気への影響をできる限り抑制するため、監視、使用量の低減、排出量の抑制に努めなければなりません。

#### 4) 水の使用

水資源の重要性は世界的にも社会的課題として認識されています。水資源の適正でかつ効率的な利用により、使用量の削減を図ることが求められます。また、人の活動および環境保全に果たす水の水質および機能が適切に保たれた状態での水循環への配慮に努めなければなりません。

#### 5) 環境に影響をおよぼす物質

人や環境に影響をおよぼす化学物質、あるいはその他物質を特定し、適切な取扱いを行い、環境リスクを低減しなければなりません。また万一問題が発生した場合には適正・誠実に対処しなければなりません。

#### 6) 使用物質の制限

自社の製品や、設計・原料調達・製造プロセス（リサイクルおよび廃棄の仕分け作業等を含む）における使用物質の禁止・制限について、適用されるすべての法令・規制、および顧客の要求を満たさなければなりません。

#### 7) 産業廃棄物の管理と削減

産業廃棄物は、所在国の法令・規制等に従い適切に管理、処分しなければなりません。また、事業活動のすべてにおいて 3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進するとともに、再資源化等により最終埋立処分量の削減を実行するための目標を設定し、継続的削減を図らなければなりません。

#### 8) エネルギーの使用

エネルギーの消費を当該施設単位、またはグループ全体でグローバルにトレースできるようにしておかなければなりません。また使用効率を改善し、消費を最小化できる、即ちエネルギー効率が上がる方法を追求しなければなりません。

#### 9) CO<sub>2</sub>/GHG 排出

気候変動への対応は地球規模で喫緊に取り組むべき課題です。カーボンニュートラルの実現をめざし、製品・サービスのライフサイクルを通じて GHG（温室効果ガス）排出量の削減に努めなければなりません。

#### 10) 生物多様性保全への取り組み

人類の生存基盤と同時にビジネスの存続基盤である生物多様性と生態系の重要性を認識し、事業活動が生物多様性に与える影響を抑えるよう努めなければなりません。

### V 公正な事業慣行

#### 1) 事業継続上の高潔性保持

事業活動が続けて行く上で、最高レベルの高潔性が必要です。背任、権限の濫用、影響力を不当に行使した取引の強要、贈収賄、横領、隠蔽、司法妨害およびマネーロンダリングなどの汚職や腐敗その他の不正や反社会的行為を排除する方針が明確になっていなければなりません。すべての商取引は透明性が確保されるとともに、汚職防止関連の法令・規制を遵守し、その監視と手続きを遂行しなければなりません。

#### 2) 不適切な利益供与・授受の禁止

不適切な利益供与・授受とは、法令に定める範囲あるいは社会的儀礼の範囲を超えて景品や商品、賞金などを取引先に提供、あるいは取引先より受領するような行為を言います。特定の取引先のために不適切な便宜を図る、あるいは受けることを禁止するだけでなく、便宜を図る、あるいは受けるような誤解を与える行為はしてはなりません。

#### 3) 公務員への接待等の禁止

国内外において、国家公務員またはそれに準ずる立場の公務員に、その職務に関して接待・贈答その他の利益や便宜の供与等を行ってはなりません。国内では、国家公務員・地方公務員は国家公務員倫理法および自治体ごとの条例によって、また事業者は刑法等によってその行動が厳しく制限されていることを認識しなければなりません。また、事業を展開する海外各国においても、公務員との関係についての各国の法令に抵触する行動を取ってはなりません。

#### 4) 競争制限的行為の禁止

同業他社との間で製品の価格・数量・販売地域等について申し合わせを行ったり、他の入札者との間で落札者や落札価格の合意を行ってはなりません。また、採算を度外視した不透明な価格で取引を行ったり、取引先の再販売価格を拘束する等、これらの行為など各種法令に抵触する行動を取ってはなりません。

#### 5) 優越的地位の濫用の防止

優越的地位の濫用とは、取引上優越的な地位にあるものが取引先に対して不当に不利益を与える行為を言います。購買取引は、適切な内容の契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用する行為を防ぐ必要があります。また、国内では、下請代金支払遅延等防止法に抵触する行為をしてはなりません。

#### 6) 製品・サービスの提供における正確な表示等

製品・サービスに関するラベル、パンフレット、カタログおよび取扱説明書等の表示は正確に記載するものとし、事実と異なる表現や、取引先や消費者に内容の誤解を生じさせる表現をしてはなりません。また、会社が発行または運用する媒体に、他の企業や個人に対する誹謗中傷や権利侵害等にあたるような内容を含んではなりません。

#### 7) 知的財産権の尊重

「特許権」「実用新案権」「意匠権」「商標権」「著作権」などの知的財産権は、研究開発者のみだけでなく、すべての人に関係する権利であり、他者の知的財産権は尊重しなければなりません。製品・サービスの開発、生産、販売、提供などを行う場合、関連他者の知的財産権の状況を把握し、故意に侵害しないことはもちろん、侵害が起こらないようにしなければなりません。

#### 8) 情報公開

法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して、事業活動の内容、財務状況、業績やリスク等の情報を積極的に提供・開示しなければなりません。

#### 9) インサイダー取引の禁止

インサイダー取引とは、関係者しか知りえない、一般に公開していない情報（重要事実）をもとに、重要事実の影響を受ける自社株あるいは取引先その他の第三者の株式の売買を行うことを言います。本人はもとより親族・知人名義であってもインサイダー取引をしてはなりません。インサイダー取引防止のために必要な規程を整備し、社内周知・教育をしなければなりません。

#### 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護

法令違反等の早期発見と未然防止を目的として、社内や社外から不正行為等の申告を受け付ける窓口を設置し、調査・対応するための内部通報制度を設けることが求められます。また、これを有効に機能させるためには通報者の機密性・匿名性が守られ、不当な取り扱いを受けない旨を明確に定めなければなりません。不正行為に対しては迅速に対応し、対応結果を適宜通報者にフィードバックしなければなりません。

#### 11) 反社会的勢力の排除

健全な社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な団体や人物とのかかわりを持たないようにしなければなりません。また、不当な要求に対しては、毅然とした態度で対処しなければなりません。

## Ⅵ 製品の安全性・品質

### 1) 製品安全性の確保

製品設計を行う際には十分な製品安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任をもって販売しなければなりません。製品安全性に関しては、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性について配慮しなければなりません。また、製品安全性の確保は、トレーサビリティ（部品、材料の調達・製造工程など）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含んだものでなくてはなりません。

これらに加え、顧客が製品をどのように使用しているか、製品がどのように廃棄されているかなど、製品・サービスに関係するさまざまな項目からリスクを抽出し、低減する活動を行わなければなりません。消費者・顧客からの問い合わせには誠実に対応し、その声を製品・サービスの改良や開発などに反映するよう努めなければなりません。

### 2) 品質保証体制

顧客に満足いただく製品・サービスの品質および製品安全を確保するために、品質保証体制を構築・整備しなければなりません。また、その運用により製品・サービスの品質および製品安全についての継続的な改善活動に取り組まなければなりません。

### 3) 品質に関するマネジメントシステム

品質保証活動を推進するための組織体制・計画的活動・責任分担・手順・プロセス・経営資源を含んだ品質マネジメントシステムを構築し、PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行わなければなりません。代表的な品質マネジメントシステムとして、ISO9000 シリーズなどが挙げられます。

## Ⅶ 情報セキュリティ

### 1) 取引先・第三者の機密情報の漏洩防止

取引先や第三者から受領した機密情報は適切に管理し、保護しなければなりません。機密情報とは、一般的に機密である旨が合意されている文書等（紙以外の媒体に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知した上で口頭にて開示された情報を言います。また機密情報を不正または不当に取得、利用、開示、漏洩しないようにしなければならず、機密情報に関する全般的な管理の仕組みを構築し、運用しなければなりません。

### 2) プライバシーの保護

サプライヤ、顧客、消費者、および従業員など、事業に携わるすべての者の個人情報、プライバシーを合理的に保護することに取り組まなければなりません。個人情報の収集・保存・処理・転送・共有等は、プライバシーや情報セキュリティに関する法規制に従って行わなければなりません。

### 3) コンピュータ・ネットワークセキュリティ対応

サイバー攻撃を含むコンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないための対策を講じなければなりません。

パソコンやサーバーがコンピュータウイルスなどに感染した場合、当該パソコン・サーバーに保存されている顧客情報、機密情報が外部に流出するおそれがあるほか、他者のコンピュータを攻撃してしまうことにより、日常業務の停滞や信用失墜による重大な損失を発生させるなどの問題を招く可能性があります。また、標的型攻撃などによりネットワークに侵入された場合も、各種情報の流失・破壊を受け同様の損失を招くことがあるため、細心の注意を払わなければなりません。

## VIII 地域社会とのコミュニケーション

### 1) 地域社会の尊重と相互信頼

地域社会の文化・宗教・伝統を尊重し、その特性を踏まえた事業活動を通じて、ステークホルダーとの相互信頼の醸成に努めなければなりません。また、自社の経営理念などを踏まえ、優先的に取り組む社会的課題や、それに対して自社が投入できる経営資源を特定しなければなりません。

### 2) コミュニティへの参加

行政や地域住民と協議する場の設置、ボランティアなどへの参加、寄付活動、情報の発信など、積極的にコミュニティに参加することで、地域社会の健全な発展を支援することが求められます。

## IX マネジメントシステム

### 1) マネジメントシステムの構築

本ガイドラインの内容に沿ったマネジメントシステムを構築しなければなりません。

### 2) 取り組み方針の策定

社会的責任、環境保全に対する責任の取り組み方針を策定後、すべての従業員が理解できるように、必要に応じて言語を翻訳した上で、周知しなければなりません。

### 3) 管掌役員の任命と責任

マネジメントシステムおよびそれに関連する仕組みを機能させることに責任を負う管掌役員を任命し、当該役員はそれが機能しているかどうかを定期的にレビューしなければなりません。

### 4) 法規制と顧客要求への対応

本ガイドラインに記載されている事項、法令・規制、および顧客要求を理解するプロセスを構築しなければなりません。

### 5) 事業継続計画（BCP）の策定

災害や事故などの不測の事態が生じた場合においても製品やサービスを供給する責任を果たすため、リスク発生時の組織体制、復旧対応手順等を明記した事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。

計画にはリスク及び重要な経営資源（人員・設備・部材・情報）の特定と、目標復旧期間の設定、緊急連絡網の整備、生産拠点の複数化または代替生産拠点の確保、部材の複数ソース化などの対策が含まれ、定期的に訓練を実施することが求められます。

### 6) リスクの見極めとその管理

業務に関連する法令遵守、環境、安全衛生、労働慣行、および労働倫理にはどのようなリスクが伴うのかを見極めなければなりません。法令を遵守するために、各リスクの相対的な優先順位を決定し、適切な手続きとそれが発生する現場視察などを実施しなければなりません。またリスク評価にあたっては、事業や操業への影響度に加え、製品やサービスに関わる人々（自社およびサプライヤの従業員、顧客、地域住民など）への影響についても考慮しなければなりません。

## 7) 改善目標の設定

社会的責任、環境保全に対する責任を果たすための取り組みを改善するための達成目標、および実行計画は書面で作成しなければなりません。それは目標に向けた個々の活動進捗状況が検証できるものでなければなりません。

## 8) 研修プログラムの策定

経営層含め従業員には、事業方針とそれに基づいた行動を起こすための手法、改善目標に向けた活動を実践する能力、および業務に関連する法律や規制の要求内容に取り組む能力が求められます。これら能力の習得を目的とした研修プログラムを策定の上、受講させなければなりません。

## 9) 社内外のステークホルダーに対する情報伝達

従業員、サプライヤ、および顧客に対して、事業方針とそれに基づいた実践、期待および取り組み実績に関して、明確且つ正確な情報を伝達しなければなりません。

## 10) 従業員からの要望に基づく改善

従業員が、本ガイドラインが求めている内容を理解しているか検証でき、且つ従業員からもそれらに対する意見を得ることができ、自社の取り組みを継続的に高めることに結びつけるプロセスを構築しなければなりません。従業員からのフィードバックを得る仕組みとしては、従業員が疑問や懸念事項などを質問・報告できるホットライン等の窓口の設置や、従業員調査、従業員代表者・組合代表者との話し合いなどがあります。また、これらの仕組みを利用する従業員に対して不利益な扱いをしてはなりません。

### 1.1) 監査と評価の実施

本ガイドラインの内容、法規制の内容、社会的責任・環境保全に対する責任に関連する顧客の契約上の要求に対して、自社の取り組み内容が適合しているかを定期的に自己監査し、評価しなければなりません。

### 1.2) 是正措置の実施

社内、または社外の第三者機関による評価、点検、調査、および審査によって不適合事項が特定された場合、適宜、是正措置を行うプロセスを構築しなければなりません。

### 1.3) 文書での記録、保持

機密保持施策が法規制に適合しているか文書で記録、保持し、継続的に検証しなければなりません。

### 1.4) サプライヤの責任の検証

自社とサプライヤ共同で持続可能な社会の実現に取り組むため、本ガイドラインの内容をサプライヤに伝達し、サプライヤがその内容を遵守していることを確認する方法を策定し、運用しなければなりません。

## 4. レゾナックグループ 人権方針

### 【はじめに】

レゾナックグループは、『化学の力で社会を変える』という存在意義（パーパス）のもと、グローバル社会の持続可能な発展に貢献することを目指しています。レゾナックグループは、誰一人取り残されることなく、すべての人の尊厳が確保され、誰もが等しく尊重される社会の実現のために、事業を展開するあらゆる国や地域において、事業活動の根幹として人権を尊重します。

こうした考えや姿勢を明確にし、ステークホルダーの皆さまへのお約束として、ここに人権方針（以下、本方針）を策定しました。

### 【人権方針の適用範囲】

本方針は、レゾナックグループで働くすべての役員および従業員（嘱託、契約社員を含みます）に適用します。また、レゾナックグループのサプライヤを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持頂くことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

### 【人権尊重へのコミットメント】

製品の開発から調達、製造、流通、使用そして最終消費を経て廃棄に至るバリューチェーンの各プロセスにおいて、レゾナックグループおよびサプライヤを含むすべてのビジネスパートナーのビジネスが、直接または間接的に、人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

レゾナックグループは、あらゆる差別およびハラスメントの禁止、安全を最優先とした労働環境の提供と過剰な労働時間の削減、最低賃金の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重を約束します。また、特にサプライチェーン管理の分野においては、労働搾取を目的とする児童労働や強制労働、人身売買を認めません。

### ● 国際的な人権原則の支持

レゾナックグループは、国際的に認められている 人権原則（「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および「子どもの権利とビジネス原則」他）を支持し、自らの規準とします。

また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、「国連グローバル・コンパクト 10 原則」および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した事業運営により、事業活動のあらゆる局面において人権を尊重するとともに、人権への負の影響の防止と軽減に努めます。

### ● 救済

万が一、レゾナックグループおよびサプライヤを含むビジネスパートナーの事業活動や製品・サービスが、お客さまや地域コミュニティをはじめとしたステークホルダーの皆さまの人権に負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済に努めます。

### ● 適用法令の遵守

レゾナックグループは、ビジネス上の意思決定に際して、事業活動を行う各国・地域で適用されるすべての法令を遵守します。万が一、当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合や、相反する要求に直面した場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

なお、レゾナックグループが意思決定をコントロールできないステークホルダーや状況下では、本方針が尊重されるよう影響力の行使に努め、人権侵害に加担しないよう継続的に働きかけます。



#### 【ガバナンス】

レゾナックグループは、人権を尊重する責任を果たすために、本方針に基づいた人権デューデリジェンスの取り組みを着実に実践する社内体制を整備します。

また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や手続き・業務に反映します。

#### 【人権デューデリジェンス】

レゾナックグループは、国連ビジネスと人権に関する指導原則に則り、ビジネス上の意思決定と業務の遂行が、人権に対して与える影響を適正に評価するプロセスを構築し、重大な人権侵害を引き起こす、またはこれを助長するリスクを特定し、防止し、軽減し、救済に努めます。

なお、人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、継続的にその対応の実効性を追跡・評価します。

#### 【苦情処理メカニズム】

レゾナックグループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、通報窓口を社内外に設置します。通報窓口は、従業員はもちろん、サプライヤを含むビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまなど、あらゆるステークホルダーが利用可能です。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘匿性を確保します。また、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底します。

#### 【ステークホルダーエンゲージメント】

レゾナックグループは、人権への負の影響について、影響を受ける方々の視点から理解することが重要と認識しています。そのため、ステークホルダーの皆さまとの対話・協議を継続的に実施することで、人権尊重の取り組みに活かすよう努めます。

#### 【情報開示】

レゾナックグループは、本方針に基づく人権尊重および人権デューデリジェンスの取り組みを、WEB サイト等を通じて定期的に情報開示します。

#### 【周知浸透／教育】

レゾナックグループは、本方針が社内に浸透するよう、すべての役員および従業員（嘱託、契約社員を含みます）に適切な教育・研修を継続的に実施するとともに、本方針の実践に必要な能力開発にも取り組みます。

加えて、サプライヤを含むビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針の内容を周知・徹底することで、バリューチェーン全体で人権尊重に努めます。

#### 【人権方針の策定プロセスと見直し】

本方針は、人権に関する専門知識・実務経験を有する外部専門家の助言のもと、国際的に認められている人権原則および「国連グローバル・コンパクト 10 原則」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき作成し、取締役会の承認を以て策定しました。

なお、本方針は、社会環境の変化やステークホルダーの皆さまとの対話・協議を踏まえ、定期的に見直し、人権尊重の取り組みの高度化に努めます。

（制定：2023 年 1 月 4 日）

## **5. レゾナックグループ 責任ある鉱物調達方針**

レゾナックグループは、紛争地域および高リスク地域において、児童労働などの人権侵害、劣悪な労働環境、環境破壊、汚職などのリスクや不正に関わる組織の資金源となる恐れのある、スズ、タンタル、タングステン、金、コバルトなどの調達を回避するため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進しております。

また同時に「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス」を尊重し、その内容に基づいてより詳細な調査にも取り組んでいます。サプライヤ各社に対しては、RMI（Responsible Minerals Initiative）が提供する Conflict Minerals Reporting Template（紛争鉱物報告書）を活用し、鉱物の原産国およびサプライチェーンに関する調査を継続して行くと同時に、RMI の RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）認定の精錬業者（RMAP Conformant Smelters）からの調達も要請していきます。

（制定：2023 年 1 月 4 日）

## 6. レゾナックグループ サプライチェーン BCP ポリシー

### 【はじめに】

レゾナックグループでは、災害や事故などサプライチェーンを取り巻く環境に様々な不測の事態が生じた場合においても製品やサービスの安定供給を実現するために、強靱なサプライチェーンの構築を目指して活動しています。

サプライチェーンの強靱化には、当社活動へのお取引先さまのご理解・ご協力が不可欠であり、お取引先さまに共同で取り組みをお願いする内容を「レゾナックグループ サプライチェーン BCP ポリシー」として定めました。

### ①BCP 策定

災害や事故などの不測の事態が生じた場合においても製品やサービスを供給する責任を果たすため、リスク発生時の組織体制、復旧対応手順等を明記した事業継続計画（BCP）を策定しなければなりません。

### ②緊急連絡網の整備と報告

調達先も含めた緊急連絡網を整備・維持し、生産・供給に支障がある場合には、可及的速やかに一報し、被害の最少化を図るとともに迅速な復旧と対策を講じなければなりません。

### ③複数生産拠点化または代替生産拠点の確保

生産拠点が被災したことを想定し、複数生産拠点化または代替生産拠点の確保や、それに代わる対策の検討を進めなければなりません。

### ④製品及び各部材の安全在庫設定

生産拠点が被災したことを想定し、製品及び生産に関わる原材料等について、その重要度に応じて各部材の安全在庫設定と実行を進め、供給リスクの極小化に努めなければなりません。

### ⑤サプライチェーンでの BCP の推進

#### ■リスクの特定

製品を生産する上で必要な原材料、副資材、梱包材、補修部品などをリスト化し、定期的に見直すことで一社購買品且つ一拠点生産品等のリスクの高い部材を特定しなければなりません。

#### ■リスク対策

一社購買品且つ一拠点生産品等のリスクの高い部材については、複数購買化、複数拠点化、リスク対策在庫保持など、対策をしなければなりません。

#### ■サプライチェーンでの BCP 推進

サプライチェーン全体で危機管理体制を構築するため、調達先に対しても BCP を依頼し、リスク対策を進めなければなりません。

### ⑥継続的レビュー・改善

策定した BCP について、定期的に訓練・見直しを行い、継続的な改善を図らなければなりません。また、新たなリスクが生じた場合は、そのリスク対策を講じなければなりません。

（制定：2023 年 11 月 20 日）

## **7. レゾナックグループ 企業倫理ホットラインについて**

レゾナックグループでは、法令・社内規則などの諸ルールに抵触したり、企業倫理に反したりするような事象を、未然に防止あるいは早期に是正することを目的として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。

当社グループの関係者が法令やコンプライアンス違反をした場合、またはその疑いがある場合に、お取引先さまをはじめとする社外の方からの通報を受け付けています。

なお、コンプライアンス違反と関係のない事項や誹謗・中傷など不正な目的をもった通報はご遠慮願います。

詳細については、下記ホームページをご覧ください。

[https://www.resonac.com/jp/corporate/purchase/ethics\\_hotline.html](https://www.resonac.com/jp/corporate/purchase/ethics_hotline.html)