

アニエスベー倫理憲章

2021年版

アニエスベージャパン株式会社

サプライヤー取引条件規約

A.	一般原則.....	3
1.	検査と罰則.....	3
2.	マネジメントシステム、透明性、トレーサビリティ.....	3
3.	業務委託.....	4
B.	人権と労働安全衛生.....	5
1.	最低就労年齢、児童労働、若年労働者.....	5
2.	強制労働.....	5
3.	差別の禁止.....	5
4.	懲戒処分、ハラスメント、虐待.....	6
5.	結社の自由と苦情処理..... エラー! ブックマークが定義されていません。	6
6.	労働時間の設定.....	6
7.	報酬および福利厚生.....	7
8.	労働安全衛生.....	7
C.	環境保護と動物福祉.....	8
1.	エネルギー利用、輸送、温室効果ガス エラー! ブックマークが定義されていません。	8
2.	水利用.....	8
3.	排水および廃液処理.....	9
4.	大気への排出とオゾン層破壊物質 (ODS).....	9
5.	廃棄物管理.....	9
6.	公害防止、有害物質、潜在的有害物質.....	9
7.	重大インシデントの防止と管理.....	10
8.	動物福祉.....	10
	アニエスベー倫理憲章の遵守に関するサプライヤー同意書.....	11

倫理憲章

アニエスベージャパン株式会社（以下「アニエスベージャパン」といいます）の企業方針には、品質、信頼、自由への強い思いが反映されています。

アニエスベール・ブランドとは高品質の代名詞であり、それを維持するためには、生地を選定と生産技術が鍵になるとアニエスベージャパンは信じています。そのため、原材料やその生産ノウハウの地域特性を強く意識し、その保護に努めています。

また、さまざまなパートナーとの関係も極めて重要です。それは社内での人間関係や、お客様との信頼関係、サプライヤーとの関係などさまざまですが、アニエスベージャパンが顧客やサプライヤーと信頼に足る関係を構築することが最優先になります。

しかし、すべてに勝る価値は、もちろん「倫理」です。アニエスベージャパンは社会的責任や環境問題には特に敏感であり、自ら率先してこの価値を広めていかなければなりません。ファッション業界において誠実さと責任を示すことは、個人と環境を尊重することを意味します。

品質、尊敬、公正は決して矛盾するものではないと信じているからこそ、アニエスベージャパンは長年にわたって基本的人権の保護に取り組んできました。そして、環境問題が次なる課題であると考え、その保全に細心の注意を払っています。このような考えに基づき、本倫理憲章では、すべてのサプライヤーとその子会社、協力会社が尊重すべき基本的な価値観を提示しています。

本倫理憲章は共同誓約であり、サプライヤー等を含めた私たち全員が共有することで、真に意味のあるものになると考えます。

A. 一般原則

アニエスベージャパンは、サプライヤーに対して、社会・環境についての本倫理憲章を尊重することを求めます。本倫理憲章は、基本的人権に関する主要な条約、国際労働機関（ILO）の勧告、OECDと国連の指導原則に基づいています。

本倫理憲章に署名することにより、サプライヤーは本倫理憲章を遵守し、自社の下請け会社や業務協力者にも本倫理憲章の遵守を求める責任を負います。また、本倫理憲章の条件は最低要求事項であり、最大要求事項ではありません。本倫理憲章は、国際労働基準、または国や地方自治体で規定されている法令よりも高い条件の実施を妨げるために使用されるものではありません。

1. 検査と罰則

アニエスベージャパンと取引をするためには、サプライヤーは本倫理憲章を遵守する必要があります。これは必須条件となります。

遵守状況の検査は、アニエスベージャパンのスタッフまたは独立した機関による監査という形で実施されます。

本倫理憲章の要求事項を遵守しない場合、アニエスベージャパンは、サプライヤーとのすべての取引関係の終了を決定、またはサプライヤーに是正措置の実施を要求することができます。もし是正措置が実施されない場合、アニエスベージャパンは、サプライヤーに対していかなる補償義務も負うことなく、継続中の生産を終了することができます。

サプライヤーは、不払いを起こさないこと、また、税務当局等に対しても、支払の遅延、申告漏れ、不作為を成さないことを約束するものとします。

2. マネジメントシステム、透明性、トレーサビリティ

サプライヤーは、以下を確実にするため、効率的な内部管理システムを導入するものとします。

- すべての雇用関係は、採用時から雇用契約の終了時まで、（国内法、慣習、慣行、国際雇用基準に従って）承認され、契約内容が文書化されていること。特に、以下の立場の従業員（若年従業員、移民、国内移住者、季節労働者、在宅労働者、請負い労働者、インターンまたは実習生、契約社員、一時雇用者など）の場合は徹底すること。
- 会社の営業および経営活動がすべて透明性をもって行われ、会社の記録簿に正しく記録されていること。
- 本倫理憲章に定められた原則が、サプライヤーの組織内で回覧され、一貫して適用されていること。
- 本倫理憲章の原則に違反するすべての行為を検知し、特定した違反の根本原因を突き止め、国内の法律、習慣、慣行、国際雇用基準に従って、このような行為に効果的に対処するための措置を実施すること。
- 運用する担当者が、本倫理憲章について、さらにより一般的な雇用法、セキュリティ、環境に関連する法的側面について十分な情報と教育を与えられていること。
- あらゆる形態の汚職、強要、横領、贈収賄に対処すること。
- 業務に伴って周辺地域、天然資源、環境一般に与える悪影響を防止し、最小限に抑えるために、必要な手順を導入できるよう状況を分析すること。

3. 業務委託

サプライヤーは、以下のとおり本倫理憲章の原則を傘下のサプライチェーン全体に周知させるものとします。

- 顧客から発注を受ける前に、自社およびその下請け会社（本来サプライヤーが製造するはずの最終製品の全部、または一部の生産工程を取り扱う権限を与えられた会社）の所属工場のリストをアニエスベージャパンに開示すること。アニエスベージャパンは、本倫理憲章に準拠していない工場で注文品を生産することを許可しません。一旦アニエスベージャパンが注文を確認した後は、先に開示した工場や下請け会社のリストを、サプライヤー側が変更する権限はありません。何らかの理由でサプライヤーおよびその下請け工場のリストを変更する必要がある場合、アニエスベージャパン側から書面による合意を得ること。
- アニエスベージャパンの生産チェーンに認定された工場または下請け会社が、本倫理憲章の原則を遵守しているかをチェックすること。
- 自社の仕入先および下請けチェーンにおいて、本倫理憲章の原則の違反に気づいた場合、直ちにアニエスベージャパンに通知し、当該の仕入先・下請け会社に対する是正措置計画を実行に移すこと。仕入先・下請け会社が協力を拒否した場合、サプライヤーは当該の仕入先・下請け会社との協力関係を終了することを約束すること。

B. 人権と労働安全衛生

1. 最低就労年齢、児童労働、若年労働者

サプライヤーは、以下の規定を遵守するものとします。

- あらゆる職業に対し、国が定めた最低就労年齢を尊重し、義務教育修了年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも 15 歳を下回ってはなりません。
- ただし、ILO 条約第 138 号の途上国例外規定に基づき、現地の法定最低年齢が 14 歳に設定されている場合は、この年齢を適用することができます。

サプライヤーは、いかなる場合でも児童を募集、搾取してはなりません。生産現場で児童を発見した場合（保育室を除く）、サプライヤーは、児童の利益を第一に考え、慎重かつ満足のいく解決策を求めるものとします。

サプライヤーは、18 歳未満の労働者を夜間に就労させたり、健康・安全・精神を危険にさらす可能性のある条件で、あるいは ILO 条約第 182 号が定めるその身体的・精神的・道徳的・社会的発達を損なう可能性のある条件で雇用してはなりません。

2. 強制労働

すべての労働は自発的意思で行われなければならない、いかなる罰則や制裁による強制も禁じられています。

あらゆる形態の強制労働や無報酬労働、ILO 条約第 29 号に当てはまらない囚人労働、さらに無報酬の時間外労働は、すべて禁止されています。

サプライヤーは、労働者に不合理な預金/金銭的保証を求めてはならず、いかなる労働者の身分証明書（パスポート、ID カードなど）の没収も行ってはなりません。また、悪質な賃金支払遅延を発生させてはなりません。

拘束労働は禁止されています。サプライヤーは、いかなる形の負債による拘束労働も使用してはならず、また、労働者が採用料やその他の手段で負債を負うことを許可または推奨しないものとしてします。

年季奉公は禁止されています。サプライヤーは、合法的な通知の後、労働者が雇用を終了する権利を尊重するものとします。また、サプライヤーは、シフト終了後に職場や工場を離れる労働者の権利を尊重するものとします。

3. 差別の禁止

サプライヤーは、採用、報酬、社員教育制度へのアクセス、昇進、解雇、退職の機会均等を尊重するものとします。

サプライヤーは、労働者に対して、性別、年齢、宗教、配偶者の有無、人種、カースト階級、社会的背景、病気、障害、妊娠、民族、国籍、組合を含む労働者団体への加盟、支持政党、性的指

向、その他個人の特性に基づいて、募集時や、採用、研修、労働条件、職務配分、給与、福利厚生、昇進、懲戒、解雇、退職などにあたり差別を行い、またそれを助長、容認をしてはなりません。

サプライヤーは、すべての雇用条件について、労働者の個人的特徴や信条によってではなく、個人の職務遂行能力に基づいて割り当てるものとします。

4. 懲戒処分、ハラスメント、虐待

サプライヤーは、すべての労働者に敬意と尊厳をもって接するものとします。また、いかなる種類のいじめ、嫌がらせ、虐待も行ったり、見過ごしたりしてはなりません。

サプライヤーは、懲戒処分について書面による手順書を作成し、明確かつ理解しやすい言葉で労働者に説明するものとします。すべての懲戒処分は記録されるものとします。

5. 結社の自由と苦情処理

労働者は、経営陣からの事前の承認なしに、自らの意思で労働組合に加入または結成し、団体交渉を行う権利を有します。サプライヤーは、このような合法的な活動を干渉、妨害、阻止してはなりません。

現地の法律により結社の自由や団体交渉権が制限もしくは禁止されている場合でも、サプライヤーは、ILO 条約に従い、独立した自由な労働者による代表権や交渉権を妨げてはなりません。

サプライヤーは、労働組合への加盟または協力、あるいは ILO 条約に基づく正当な労働組合活動を理由に、労働者代表または労働組合員に対して差別やその他の罰則を与えてはなりません。

サプライヤーは、ILO 条約に従い、社内の労働者代表がその活動を遂行するために、職場へ立ち入ることを認めるものとします。

サプライヤーは、個人および団体からの要求に応えられるよう、効果的な情報のフィードバックの実施および苦情処理システムの維持に最大限努力するものとします。

6. 労働時間の設定

サプライヤーは、労働者の健康、安全、福祉を確保するため、国内法および ILO 条約のうち、より労働者が守られるどちらか一方に準拠した労働時間を設定するものとします。

サプライヤーは、週の標準的な許容労働時間が、時間外労働を除いて 48 時間であることを尊重するものとします。労働者は、週 48 時間を超える労働を常態として要求されないものとします。

時間外労働は労働者の任意とし、週 8 時間を超えてはなりません。また、恒常的に要求してはなりません。

サプライヤーは、7 日間に少なくとも 1 日の休息日、年次有給休暇、現地の規則による国や地方の祝祭日など、すべての労働者の休息の権利を尊重するものとします。

7. 報酬および福利厚生

サプライヤーは、賃金、時間外手当、福利厚生、有給休暇を、それぞれ法定最低基準、その業界のスタンダード、または労働協約のいずれか高い方を満たすか上回るものを提供して、労働者に補償しなければなりません。

アニエスベージャパンは、労働者とその扶養家族にとっての報酬の基本的な性質を認識し、サプライヤーが法的最低賃金を守るだけで良しとせず、超えるべき単なる最低限と考え、労働者が基本的ニーズをカバーし、さらにより豊かな自由裁量所得を得られるよう尽力することを期待します。

サプライヤーは、法律および該当する場合は契約上の合意によって要求されるとおり、労働者にすべての時間外労働に対して常に割増賃金で補償するものとします。

サプライヤーは、有給休暇を含め、法的に要求されるすべての手当を労働者に提供するものとします。

サプライヤーは、法で認められていない、または規定のない賃金の控除を行わないものとします。また、懲戒処分として賃金からいかなる控除も行わないものとします。

サプライヤーは、すべての労働者に対し、雇用を開始する前に、賃金を含む雇用条件について、また、賃金が支払われるたびに、当該賃金期間の賃金の詳細について、書面にて理解しやすい情報を提供するものとします。

労働は、国内法およびILO条約によって確立された雇用関係法のうち、より大きな保護を与えるどちらか一方に基づいて行わなければなりません。

労働力のみでの請負契約、下請け、在宅勤務契約、技能の付与または正規雇用を提供する真の意図がない見習い制度、有期雇用契約の過度の使用、または同等の取り決めは、正規雇用関係から生じる労働法または社会保障法に基づく労働者に対する義務を回避するために使用してはなりません。

8. 労働安全衛生

労働安全衛生に関する規定は、適用される安全衛生原則に従って、それぞれの産業における特定の条件および危険性に対応するために、さらに詳細に定義されるものとします。

サプライヤーは、すべての職場と居住施設において安全で清潔な環境を提供し、労働安全衛生を規制する明確な手順を確立し、これに従うものとします。

サプライヤーは、作業環境に内在する危険の原因をできる限り最小化することにより、作業に起因、関連、または作業中に発生する事故や健康被害を防ぐために適切な措置を講じなければなりません。必要に応じて、適切かつ効果的な個人用の防護具も提供するものとします。

サプライヤーは、適切な治療と医療施設へのアクセスを提供するものとします。

サプライヤーは、すべての労働者が清潔なトイレ設備と飲料水を利用できるようにし、該当する場合は、食事の準備と保管のための設備も提供するものとします。

サプライヤーは、労働者のための居住施設が提供されている場合、それが清潔かつ安全であることを保証するものとします。

サプライヤーは、上級管理職者を安全衛生の責任者に割り当てるものとします。

サプライヤーは、労働者および管理職に対し、定期的かつ記録が残る形で安全衛生教育を行うものとし、また、新規および再任された労働者および管理職全員に対して繰り返し行われるものとします。

サプライヤーは、火災に対する十分な安全対策を施し、従業員に提供している居住施設も含め、建物や設備の強度、安定性、安全性を確保するものとします。

サプライヤーは、廃棄物管理、化学物質やその他の危険物の取り扱い・廃棄について、従業員や管理職に対して十分な教育を行うものとします。

C. 環境保護と動物福祉

サプライヤーは、以下を確実にするため、効率的な内部管理システムを導入するものとします。

- 工場には、基本的な環境管理システムがあり、管理責任と環境マネジメントが定められていること。
- 本倫理憲章を適用する担当者は、環境にあたえ得る著しい影響について認識・理解し、適用される法的要件を認識・理解していること。また、担当者が現地の法的要件を常に最新に保つための仕組みが整っていること。
- 少なくとも管理職の一人が、環境管理活動への協力の責任を担っていること。
- すべての従業員は、環境と健康に関する問題や危険について、それぞれの職務に応じた情報を与えられ、訓練を受けていること。

サプライヤーは、エネルギー消費、輸送、温室効果ガス排出、水使用、排水と廃液、大気放出とオゾン層破壊物質、廃棄物管理、汚染防止、有害物質とその可能性のある物質に関する地域の環境保護規制と関連許認可の更新を確実に順守しながら、その活動による悪影響を回避、軽減し、環境パフォーマンスを継続して改善するための最大限の努力を、目標として設定していること。

1. エネルギー利用、輸送、温室効果ガス

サプライヤーは、自身のエネルギー使用、輸送、温室効果ガス排出に関して、現地の法的要求事項、および関連する最新の許認可を確実に遵守するものとします。

サプライヤーは、エネルギー消費を追跡し、現場での輸送のための燃料使用を含む温室効果ガスの排出量を計算するものとします。

2. 水利用

サプライヤーは、自身の水使用量を測定しなければなりません。

3. 排水および廃液処理

サプライヤーは、排水計画が整っていることを確認しなければなりません。

サプライヤーは、排水の流れる方向と排出ポイントを全体的に理解しなければなりません。

サプライヤーは、汚染物質、その流れる方向、潜在的な影響を把握しなければなりません。

4. 大気への排出とオゾン層破壊物質(ODS)

サプライヤーは、主要な大気への排出源とオゾン層破壊物質の記録をとり、また漏洩の可能性も考慮するものとします。

サプライヤーは、オゾン層破壊物質を扱う機器の定期的な保守点検を確実に実施しなければなりません。

5. 廃棄物管理

サプライヤーは、以下を確実に行うものとします。

- 有害廃棄物の記録、管理、保管、輸送の手順が整備されていること。
- その場での廃棄物焼却や不正な埋立てを行わないこと。
- 有害廃棄物と非有害廃棄物が分別されていること。
- 従業員が廃棄物の取り扱いと分別について認識し、訓練を受けていること。
- 廃棄物の処理と処置の記録は、現場と現場外の双方で維持されていること。

サプライヤーは、廃棄物委託会社が適切な許認可を得ていることを定期的に確認するものとします。また、すべての下請け会社と廃棄物に関する契約書を交わし、常に最新のものに更新しなければなりません。

6. 公害防止、有害物質、潜在的有害物質

サプライヤーは、管理職の一人が化学物質管理を担当する資格を持ち、担当に任命されていることを確認しなければなりません。

サプライヤーは、使用・保管する有害物質の目録と関連する安全データシート（SDS）を維持し、以下の項目を文書化した手順が、効果的に実施されていることを実証するものとします。

- 危険な化学物質の特定と、作業者が化学物質に晒されるリスクを減らすための使用管理。
- 有害物質の安全な保管を確実にするための化学物質保管環境（相容性のない化学物質の分離、保管技術、排水システムなど）。
- 事故の危険性を除去するための、化学物質の輸送と荷降ろしプロセス管理。
- 当該許認可や法律の要求にしたがった、事故発生時における当局への通知。

サプライヤーは、化学薬品の使用に関する作業や責任を負う労働者が、化学物質管理に関するトレーニング（危険性と重大性、化学薬品の不相溶性、安全データシートの読み方などに関する知識）を受けることを保証しなければなりません。

化学物質が保管・使用されるすべての場所において、洗眼器とシャワーが利用可能であり、稼働していることを保証しなければなりません。

7. 重大インシデントの防止と管理

サプライヤーは、火災、地震（またはその他の自然災害）、大規模な化学物質の流出または爆発、廃水処理装置からの溢流、廃水の環境への直接排出など、（上記リストに留まらず）重大事故の予防と管理に関連する最新の許可証と、現地の法的要件を確実に遵守するものとします。

サプライヤーは、潜在的な緊急事態を予測し、汚染の緊急事態を予防し対応するための準備を確実に整えなければなりません。

サプライヤーは、緊急対応要員のチームを組織し、彼らが汚染防止と対応について訓練を受けていること。また必要であれば、工場内に十分な緊急対応設備を用意しなければなりません。

サプライヤーは、以下を確実に行う必要があります。

- 現場の活動に内在するリスクに基づき、重大事故対応に関する詳細なガイダンスと訓練を備えた現地での緊急対応計画が組織されていること。
- 緊急時対応計画は必要に応じて、地方自治体や救急サービス、地域に伝達されていること。

8. 動物福祉

サプライヤーは、原材料が動物飼育に由来する場合、サプライチェーン（繁殖、輸送、食肉処理など）を通して、特に世界動物保健機関（OIE）による動物の5つの自由を尊重することにより、当該動物の福祉を維持することを保証します。

- 飢え、渇き、栄養失調のないこと
- 恐怖や苦痛がないこと
- 肉体的・熱によるストレスがないこと
- 痛み、怪我、病気からの解放
- その動物種の自然な行動を行う自由

アニエスベーは、エキゾチックレザーとアンゴラの製品への使用を禁止しています。

アニエスベー倫理憲章の遵守に関するサプライヤー同意書

弊社は、本倫理憲章を理解し、その全部を遵守することに同意します。

会社名 _____

会社所在地 _____

署名年月日 _____

代表者氏名 _____

代表者役職 _____

代表者署名 _____

社印 _____