

尊敬
コミュニケーション
権利
信頼
尊厳
コミュニティー

ザ コカ・コーラ カンパニーと人権

リーダー全員が知り、
実行すべきこと

当社の人権の尊重への取り組み

ザ コカ・コーラ カンパニーは、人権を重要視しています。当社の成功は、品質、誠実さ、そして卓越性を高い水準で行使用することによってもたらされます。当社は、人権の尊重についても、同様に高い基準をもってしっかりと取り組むことが重要と考えています。

Muhtar Kentは、彼の2014年12月10日のEOMで次のように述べています。「ザ コカ・コーラ カンパニーの人権への取り組みは、当社の事業運営のすべての局面において、また、サプライヤー、同僚、顧客、消費者ならびにコミュニティーと関係において重要です。そして、この取り組みは、当社の2020年に向けたビジョンの基礎となるものです。私たちは、当社が活動するすべての場所で、世界的な人権と職場の権利の基本的原則を掲げ、確実に取り組みを進めます。」

この小冊子を手引書として、社員の一人ひとりが当社の人権方針を自身の行動と業務に反映していくこと、そしてリーダーはチームの業務において人権へのコミットメントを体現することを、日々の仕事において実現しましょう。私たちのビジネスのあらゆる面における人権の尊重への取り組みは、それが私たちの通常の業務の一部となったときにはじめて達成されるのです。

では、具体的にはどのように取り組みを進めればよいのでしょうか？

私たちは以下のように考えています。

- 私たちの人権方針に従い、仕事の進め方の一部として、人権を尊重します。つまり、言行の一致です。通常のチームミーティングにおいて常に人権が尊重されるよう努めます。自身の行動を通して、「尊重すること」がどのようなものを体現します。
- 人権方針を、社内のみならず社外にも適用します。サプライヤー、顧客、コミュニティーはもちろんのこと、私たちが実践すること（または実践しないこと）によって影響を受ける可能性があるその他のグループと関わる際には、同僚に対して適用する人権尊重の基準と同じ基準を適用します。
- 新しいビジネスプロセス、事業買収や活動を実施する際には、人権の観点から考察することに留意します。これは、一般的にはデューデリジェンスと呼ばれています。人権侵害を回避する最善の方法は、早い段階から人権を考慮し、プロセス、買収、または活動の実施期間において、人権の重視を徹底することです。
- サプライチェーンの課題の解決やベンダーに対応する際には、必ず [サプライヤー基本原則 \(SGP\)](#) を遵守します。サプライヤー基本原則は人権方針と合致しています。
- 人権リスクは、あらゆる国や背景で生じる可能性があります。リーダーは、新しく出現する人権リスクを把握し、それを社内のチャネルを通して報告する義務があります。人権はまさに生き物であり、社内・社外を問わず、複数の人権に期せずして抵触してしまうことがあります。

- 気付いたら行動する、ということをご心がけましょう。人権侵害がもしないと気付いたら、直ちにそれを報告します。報告は、上級マネジメント職、人事部、当社の顧問弁護士、または[EthicsLine](#)を通して直接行うことができます。
- 同様に、もしあなたに対して苦情が申し立てられた場合は、そのことを重大に受け止め、人事部と協力して調査を開始してください。会社のマネジメントが、是正措置が必要であると決定した場合、人事部もしくは法務部が提供したガイダンスに基づき、即座にかかる措置を講じる必要があります。
- 一貫性をもつことは、人権方針の適用において重要です。何らかの状況で、特定の権利がどのようなことを意味するかわからない場合は、行動を起こす前にグローバルワークプレイス・ライト・チーム (humanrights@coca-cola.com) に問い合わせてください。
- チームメンバーが人権リスクに注意することを奨励し、もし何か懸念があった場合には、そのことが自由かつ即座に共有され、適切に対処される職場環境を醸成します。
- ザ コカ・コーラ カンパニー人権アプリを (KOアプリストアを通して) ダウンロードして、人権リスクの特定および対応を支援するためのツールとして活用します。
- 人権方針、サプライヤー基本原則 (SGP)、人権デューデリジェンスチェックリスト、実施ガイド、およびJourneyで見つけたその他のリソースを含む、会社の人権リソースを活用します。

- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy>
- <http://www.coca-colacompany.com/our-company/supplier-guiding-principles>

当社は、価値観に大事にする企業であり、人権は、私たちが大切にしているコアバリューの一つです。Muhtar Kentが2014年の人権ビデオで述べたように、私たちが実行するあらゆることにおいて人権の視点をもつことにより、「私たちのビジネスが、ザ コカ・コーラ カンパニーの理想を実現し、毎日、世界中で深く愛されるすべてのブランドを誇りを持って提供することに一緒に取り組んでいきましょう。」

ご質問もしくはさらに情報が必要な場合には、下記までEメールでご連絡ください：humanrights@coca-cola.com

人権に関する方針

尊敬
コミュニケーション
権利
信頼
尊厳
コミュニティー

人権の尊重は企業活動の基本であり、ザ コカ・コーラ カンパニーおよび当社が事業を行っている地域社会の持続可能性（サステイナビリティ）を実現するためには、人権尊重の徹底を図る必要があります。そのため、当社および当社のシステム全体において、私たちは、従業員が尊厳と敬意を持った待遇を受けることができるよう尽力しています。

ザ コカ・コーラ カンパニーの人権に関する方針は、世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言、国連グローバル・コンパクト、および国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づいて策定されています。

人権に関する方針は、ザ コカ・コーラ カンパニーおよび当社が所有する事業体、当社が過半数の持分を保有する事業体、当社が管理する施設に適用されます。当社は、ボトリングパートナーが本方針の原則を遵守し、各社内でも同様の方針を採択することを後押しするべく、各社と協働してさまざまな取り組みを行っています。サプライヤー基本原則は、ボトリングパートナーとサプライヤーに適用されるものであり、本方針が掲げる期待や取り組みとの整合性を持つ内容となっています。

人権の尊重

ザ コカ・コーラ カンパニーは人権を尊重します。当社は、当社の事業活動に起因する、あるいは当社の事業活動によって引き起こされる人権への悪影響が発生する前に、またはそれが発生した場合に、人権のデューデリジェンスと影響緩和プロセスによってそれを特定、防止、および緩和する取り組みを行っています。

地域社会やステークホルダーとの関わり

当社は、業務を行う地域社会に与える影響を認識しています。当社は、業務を実施するに当たって、ステークホルダーの皆様のご意見に耳を傾け、そこから学び、事業活動へ反映するために、各地域のステークホルダーと協働しています。当社は、必要に応じて、当社の事業に関係のある人権の問題について、ステークホルダーとの対話を心がけています。現地の問題は、現地レベルで解決するのが最も適切であると、当社は考えます。また、現地の関連イニシアチブを通じて、事業を行う地域で経済的機会を創出し、友好関係の促進に努めます。

多様性の尊重

当社では、ともに働く人々の多様性と、彼らが行う貢献を重視しています。ザ コカ・コーラ カンパニーでは、機会均等の推進、および差別やハラスメントのない職場づくりに向けた取り組みを長年にわたって実施しています。当社は、人種、性別、肌の色、国籍もしくは社会的出自、宗教、年齢、障害、性的指向、政治的意見、またその他の適用法により保護される状態に基づく、差別またはハラスメントが行われることのない職場環境の維持に取り組んでいます。当社における採用活動、雇用、人員配置、研修、報酬、および昇進は、能力、実績、技能、および経験に基づいて行われます。個人的特性や状態にかかわらず、当社は、いかなる種類の敬意を欠いた行動、不適切な行動、不公平な待遇、報復も容認しません。ハラスメントは、職場だけでなく、職場外の仕事に関連する環境でも容認されません。これらの原則は、当社の従業員だけでなく、私たちと一緒に働くビジネスパートナーにも適用されます。

結社の自由と団体交渉の権利

当社は、従業員が報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働組合への参加・不参加を選択する権利、または労働組合を結成する権利を尊重します。従業員が法的に認められた組合の組合員である場合、当社は自由に選ばれた代表者との建設的な対話を持つことに努めています。当社は誠意を持ってこれらの代表者と交渉に当たります。

安全かつ健全な職場

当社は、安全かつ健全な職場を提供し、安全・衛生関連の法令、および社内規則等の要件を遵守します。当社は事故や負傷のリスク、および健康上のリスクを最小限に抑え、生産的な職場を維持する努力を行っています。当社は、職場の衛生と安全を継続的に改善し続けるために、従業員と協働します。これには、危険の特定や、衛生・安全上の問題の改善が含まれます。

当社は本方針を随時変更する権利を留保します。本方針のいかなる規定も、当社と従業員の間で契約関係が存在すること、またこのプログラムへの参加がザ コカ・コーラ カンパニーにおける雇用継続を保証することを明示または暗示するものではありません。

職場のセキュリティ

当社は、暴力、ハラスメント、威嚇、および内的・外的脅威によるその他の危険または混乱状態の発生しない職場の維持に取り組んでいます。必要に応じて従業員に対する安全策を実施し、従業員のプライバシーの保護と尊厳の尊重に努めています。

強制労働と人身売買

当社は、囚人労働、年季奉公労働、債務労働（債務奴隷）、軍による強制労働、奴隷労働などの、あらゆる形態の強制労働の使用および人身売買を禁止します。

児童労働

当社は、危険を伴う作業が必要とされる職務に18歳未満の人物を雇用することを禁じています。

労働時間、賃金、および福利厚生

当社は業界と地域の労働市場の賃金水準などを加味した上で、競争力のある報酬を従業員に支払っています。当社は、賃金、労働時間、超過勤務時間、福利厚生に関する適用法を遵守しています。

従業員向けのガイダンスと報告

ザ コカ・コーラ カンパニーは、全従業員間のオープンで率直なコミュニケーションが尊重される職場づくりを進めています。当社は、事業を行っている地域で適用される労働・雇用法の遵守に取り組んでいます。

本方針の文言と仕事に従事している地域の法律、慣習、慣行との間に矛盾があると考えられる場合、本方針に関する質問がある場合、または本方針に違反するおそれのある行為を報告したい場合は、既存のプロセスを通じてそれらの質問や懸念を提起してください。この場合、あらゆる努力を尽くし、秘密を厳守します。質問や方針に違反するおそれのある行為を認識した場合は、現地のマネジメント、人事部、法務部、または戦略的セキュリティに相談・報告を行うことができます。また従業員は、インターネット上の安全なウェブサイトである EthicsLine (www.KOethics.com) や、ウェブサイト (www.KOethics.com) に掲載されている現地の無料通話番号を利用して、違反の疑いに関する報告を行うことができます。本方針に基づいて表明された懸念に関して、従業員に対するいかなる報復措置も取られることはありません。当社は、従業員の懸念に関する調査や対応を行い、適切に取り組み、違反行為があった場合は適切な是正措置を講じます。

EU内の従業員対象：EthicsLine通話やウェブサービスを利用して報告できる内容は、財務、会計、監査に関する問題に限られることに注意してください。「人権および職場の権利に関する方針」に基づく問題を報告する場合は、現地のマネジメント、人事部、現地のオンズパーソン、または法務部に対して直接報告を行う必要があります。