

## 英国現代奴隷法に関するステートメント（参考訳）

### 1. 本ステートメントについて

英国の Modern Slavery Act 2015（以下、「Slavery Act」という）に基づき、矢崎総業株式会社（以下、当社）を究極的な親会社とする矢崎グループ（以下、当社グループ）が、自らの事業及びそのサプライチェーン内において現代奴隷ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している措置を、本ステートメントにより開示する。本ステートメントの対象期間は、2021年度（当社については2021年6月21日から2022年6月20日まで、Yazaki Europe, Limited.（以下、矢崎ヨーロッパ）については2021年4月1日から2022年3月31日まで）とする。

当社グループは、自らの事業及びそのサプライチェーンにおける現代奴隷ならびに人身取引に対し、全面的に反対の意思を表明する。

当ステートメントでは、現代奴隷や人身取引について、Slavery Act 上の定義及び概念に従う。

なお、英国現代奴隷法における報告義務がある組織には矢崎ヨーロッパのみが該当するが、欧州法人を含む当社グループのステートメントとして両社が合同で作成のうえ、それぞれ開示する。ステートメントを開示するにあたり、両社の取締役会は、当社製品のサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みである当ステートメントの内容を確認し、両社それぞれが特定する人権課題を認識した。

### 2. 事業内容（対象期間末日付のデータ）

当社グループの中核事業は、自動車部品の製造・販売である。またそれ以外にも、電線や空調機器、ガス機器等の製造・販売も行っている。

当社は、登記上の本社を東京に置くが、実質的な本社機能は静岡県裾野市に置いている。当社グループの法人数は141社、それらは45ヵ国・地域に所在し、グローバルでの雇用総数は約235千名である。当社グループは、欧州、アジア、米州（北米・中南米）、アフリカといった広範な地域で事業を展開しており、英国における事業は、英国の Basildon に本社を置く矢崎ヨーロッパが行っている。

### 3. サプライチェーンの概要

当社グループは、製品の部品や材料を、日本の国内外の様々なサプライヤーから購入している。当社グループは、サプライチェーン内の取引先（一次サプライヤー）に対して、後述する関連方針に基づき、適切な対応を取ることを要請している。更に、より広いサプライチェーンに影響を及ぼすため、当社グループは、一次サプライヤーはもとより、その取引に関連する二次以降のサプライヤーに対しても、一次サプライヤーを通じて当社グループの関連方針を適用することを推奨している。これにより、サプライチェーン全体における現代奴隷及び人身取引のリスクが低減するものと考えている。

### 4. 矢崎の関連方針

#### 方針の全体像

当社は、自らの事業及びそのサプライチェーンにおいて、いかなる現代奴隷や人身取引もないことを確保するよう、グループとしての方針を策定し、従業員及びサプライヤーに対して周知している。これらの方針は、主管部署が起案し、当社の取締役会またはその他経営会議で議論したうえで採択され、当社グループの各部門・従業員に展開される。

具体例として、当社グループのグローバル方針類には、次のものが含まれる：

- ・ CSR 方針（日本語・英語）
- ・ 矢崎グループ人権方針（日本語・英語）
- ・ 責任ある鉱物調達方針（日本語・英語）
- ・ 行動基準（日本語・英語等）
- ・ 仕入先様 CSR ガイドライン（日本語・英語）

## CSR 方針

当社グループは、社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」実現のため、経営基本方針を定め企業活動を行っている。この経営基本方針を CSR の観点で再整理し具体化することにより、ステークホルダーへの責任を明らかにした「CSR 方針」は、「法令等の遵守」、「調達活動における配慮」、「人権の尊重」、「安全で健康的な労働環境」、「従業員の能力開発」等の人権関連事項を定めている。ステークホルダーの声に耳を傾け、事業活動を通じて CSR 方針を実践することにより、社会の持続可能な発展に貢献することをめざしている。

## 矢崎グループ人権方針

当社は企業活動における人権課題への理解や適切な行動の必要性についての認識の高まりを受け、2020年10月28日の当社取締役会での承認を経て、「矢崎グループ人権方針」を制定した。当該方針は、人権尊重に関する当社グループの基本的な方針を定めるもので、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約、市民的、政治的権利に関する国際規約への第一及び第二選択議定書）」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」等の国際規範を支持・尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実行を通じて、人権尊重の責任を果たすことを宣言している。

なお、矢崎グループ人権方針は、人権尊重について言及がある当社グループの個別の関連方針や文書（CSR 方針、責任ある鉱物調達方針、行動基準等）の上位に位置づけられる。

矢崎グループ人権方針は、人権侵害防止に必要な措置を講じるために、当社グループ各社及びその全従業員に適用されるほか、当社グループの取引先などの関係者に対しても、賛同いただくよう要請している。

## 責任ある鉱物調達方針

当社は、コンゴ民主共和国およびその隣接国を含む紛争地域や高リスク地域（CAHRAs-Conflict Affected and High-Risk Areas）において、直接的または間接的な武装グループへの資金提供や、児童労働を含むあらゆる人権侵害や環境破壊への影響などを回避するため「責任ある鉱物調達方針」を制定している。当該方針に基づき、調達活動における社会的責任を果たすとともに、米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）や EU 紛争鉱物規則、OECD（経済協力開発機構）の「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」など、調達に関する社会的な要請の高まりに応えるため、責任ある鉱物調達活動を推進している。

## 行動基準

当社グループにおいて、各国・地域の法令や慣習等に適したかたちで、行動基準についての従業員向けのハンドブックを作成している。当ハンドブックは前述の CSR 方針に沿って、「法令等の遵守」、「調達活動における配慮」、「人権の尊重」、「安全で健康的な労働環境」、「従業員の能力開発」等の関連セクションをカバーしている。特に「人権の尊重」のセクションでは、当社グループの事業活動において、強制労働及び児童労働が行われないように細心の注意を払う旨を定めている。また、経営基本方針やそれに基づく CSR 方針を記載しており、当社グループの従業員には当該ルールに従い、一貫した行動を取るよう求めている。

いる。

欧州においては、矢崎ヨーロッパが欧州地域の法人・従業員に適用される Code of Conduct を策定し、事業活動における倫理的行動を定めている。

矢崎ヨーロッパの Code of Conduct は、域内法人による各国法令の遵守のみならず、全ての従業員が、個人の責任として適用法令を認識、遵守するよう求めている。

矢崎ヨーロッパは、2020 年度に同社の取締役会の承認を以て前述の Code of Conduct を改訂し、当該地域の法人・従業員に対して、倫理的な行動、適用法令/社内規則の遵守、社会的責任を果たすことをより強く求めた。CSR 方針、人権方針、Code of Conduct を基に、成果主義とチームワークの強い風土を醸成することで、従業員が会社の発展についての当事者意識を共有できる職場づくりをめざしている。

改訂された Code of Conduct では、社会の一員である矢崎ヨーロッパの責任の一環として、人権尊重の項目を独立して設けた。本項目では、強制労働や児童労働の防止についての取組みを規定する。この Code of Conduct は、すべての従業員が取引先とより倫理的かつ誠実に取引することを奨励し、地域社会や行政などすべてのステークホルダーとの信頼関係を強化することを目的としている。

この Code of Conduct は、英国現代奴隷法の遵守を確実にする目的を含め、すべての適用可能な法律および社内規則に準拠して、社会的責任のある方法および倫理的に行動することによって、人権を保護するための行動の指標となる。

2021 年度には、すべてのステークホルダーが閲覧できるよう、イントラネット及びインターネットサイトで公開した。(https://www.yazaki-europe.com/fileadmin/user\_upload/Yazaki\_Europe\_Code\_of\_Conduct\_20210922.pdf).

### 仕入先様 CSR ガイドライン

「仕入先様 CSR ガイドライン」では、法令等の遵守、人権の尊重、強制労働及び児童労働の禁止、安全で健康的な労働環境の確保等がカバーされており、仕入先には、当ガイドラインを含む当社グループとの合意事項の遵守と、違反等があった場合に速やかに当社に対し報告を行うことを求めている。

また、サプライチェーンにおける強制労働や児童労働等の人権問題への対応方針を明確に示すため、2020 年度に改訂した当ガイドラインを用いて当社グループの人権に関する方針を強調するとともに、仕入先に対して一層の CSR 取り組みの充実・強化を要請している。

矢崎ヨーロッパでは、前述の「仕入先様 CSR ガイドライン」に準ずる形で「Supplier Code of Conduct」を策定している。「Supplier Code of Conduct」は、当社グループによる CSR の要請事項についての相互理解及び合意を目的として、矢崎ヨーロッパの仕入先に展開している。

矢崎ヨーロッパは、現代奴隷や人身取引などを含む人権に関する仕入先に対する期待や要請の更なる明確化・強化を目的として、前述の「Supplier Code of Conduct」の改訂を進めている。なお、改訂作業を行うにあたっては、社会からの期待・要請、適用法規制、業界基準等を考慮し、また日本本社とも連携し整合を図っている。

### 内部通報制度

当社グループでは、各地域において、従業員が会社内の不正・違法行為を通報することができる内部通報窓口を社内に設置している。また、通報窓口は独立性の担保された外部弁護士事務所にも設置しているが、このような社外窓口を設置していない地域には、設置することを推奨している。これらの窓口を利用する通報者の匿名性や、通報したことで報復などの不利益が及ばないよう、通報者保護の仕組みの確立も進めている。

矢崎ヨーロッパでは、同社 WEB サイトに人権侵害を含む通報を受け付ける「内部通報ホットライン」

を設置し、従業員又は取引先からの記名・匿名での相談を受け付けている。この対応を通じて、サプライチェーンを含めた人権侵害の特定、調査、是正を図っている。なお、2021年度は、現代奴隷や人身売買に関する通報は報告されていない。

## 5. リスクアセスメント及びデュー・ディリジェンス

当社グループでは、児童労働・強制労働等を含む人権全般に対する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、運用している。具体的には、人権に関するリスク評価、並びにリスク低減に向けた仕組みの整備状況及び業務の適切性に関する点検を、拠点ごとに年次で実施している。拠点による評価・点検の結果は、各地域に設置された内部統制委員会に報告され、リスクへの対応状況や是正措置の適切性・十分性についての審議及び対応状況のモニタリングが行われている。

2021年度は、2020年度に人権リスク評価を開始したアセアン・中華圏に加え、北中米、欧州、メルコスール、インド拠点についても実施した。リスク評価の結果に基づき、リスクが認められた項目の更なる調査や必要に応じて現場監査を行うなど、引き続きリスク低減に向けたグローバルな取り組みを進める。

また、自社拠点において児童労働が発生しないよう、当社グループ各社が所在する国・地域における国際規範や各国法令による就業最低年齢の遵守状況についての調査を実施し、対応状況のモニタリングを行っている。2021年度は105法人に対して実施し、全法人において問題は見つからなかった。今後も遵守状況を継続して確認していく。加えて、サプライチェーンを含む人権デュー・ディリジェンスとして、前述の仕入先様 CSR ガイドライン及びそのモニタリングツールを活用した仕入先の人権リスクの評価、リスク低減に向けた取り組み状況のモニタリング、是正措置を実施している。2021年度は、日本、アセアン、中華圏の仕入先848社に対し人権デュー・ディリジェンスを行った他、これまで国・地域により対応範囲や深度に差があった仕入先への対応について、グローバルでどのような取組みをしていくべきかの検討を開始した。

欧州においては、矢崎ヨーロッパを中心としてリスクマネジメント活動を導入しており、人権を含むリスク対応を行っている。当該活動では、日常管理の改善を通じたリスク低減の施策を全ての拠点で行うとともに、その取り組み状況や重大なリスクの有無等について年次評価を行っている。

矢崎ヨーロッパでは、グローバルな取組みとして進める人権に関するリスク評価・点検に加え、欧州における現代奴隷や人身取引などの主要な法的リスクに関するリスク管理活動を経営陣とともに継続的に実施している。これには、潜在的な懸念事項がある場合の継続的な特別管理レポート、年2回のリスク評価、欧州内部統制委員会への報告が含まれる。このリスク管理活動を確実なものにするため、矢崎ヨーロッパのサプライチェーン全体のリスク管理に影響を及ぼすことが予想されるEUコーポレートサステナビリティ・デューディリジェンス指令の草案および関連する要求事項に関して、継続的に動向を注視し、必要な対応を行う。

## 6. パフォーマンス測定

前述の当社グループの拠点における人権デュー・ディリジェンスでは、2020年度に実施した中華圏、アセアンに加え、北中米、欧州、インド、メルコスールでもリスク評価を実施した。具体的には、業務・管理の十分性・適切性に関する点検作業を行い、その結果を評価し、重大リスクがないことを確認した。

また、当社グループの拠点における就業最低年齢の調査は、欧州を含め、当社グループ法人が所在する45か国・地域全てで実施し、各国法令における就業最低年齢及び罰則、出生証明の有無、各国法令に基づくルールの有無等を確認し、児童労働に関する重大なリスクがないことを確認した。

さらに、仕入先に対する人権デュー・ディリジェンスでは、2021年度にリスク評価を実施した日本、アセアン、中華圏の仕入先のうち、是正・改善の必要性が認められた仕入先に対し、ヒアリングを実施し、

改善に向けた取り組みを促した。

矢崎ヨーロッパは、前述のリスクマネジメント活動におけるリスク評価を、より包括的かつ実効性のあるものとするべく、人権デュー・ディリジェンスの仕組みとの統合を進めている。この作業においては、統合した人権デュー・ディリジェンスのプロセスや対象範囲が、関連法規等による要件を満たすことを確認している。

2021年度は、前述の人権デュー・ディリジェンスを矢崎ヨーロッパが管轄する21か国35か所で実施した。この評価結果に基づき、児童労働や強制労働に関する具体的なリスクは確認されなかった。この分析結果は、人身取引と現代奴隷のリスク軽減と防止のための継続的改善の基礎として、欧州内部統制委員会とグローバル内部統制委員会に報告される。

## 7. 教育

当社グループは、前述の行動基準またはそれに準ずる文書を、各種社内教育において活用し、それらの内容に関するマネジメント層及び従業員への周知、理解浸透を図っている。

例えば、日本ではマネジメント層に対し、経営会議において人権に関する最新動向を共有しているほか、管理職、新入社員、中途採用社員及び海外出向前の従業員を対象としたCSR研修の中で、人権の尊重や配慮について理解を深めることを目的に、人権に関するフレームワークの紹介や、自らの事業及びそのサプライチェーンにおける強制労働・児童労働等の人権リスクに関する説明を継続的に実施している。

さらに、仕入先に対しても、当社グループのCSR方針及び当該年度の調達方針を説明する機会を設け、これらに基づく要請事項を定期的に説明し、双方の理解の共通化、深化を図っている。

欧州においては、2021年度の欧州内部統制委員会にて、当社グループが認識すべき人権リスクや法規制等の動向及び人権デュー・ディリジェンスの開始について、矢崎ヨーロッパの経営層・ミドルマネジメントに対する周知・教育を行った。今後も、欧州域内の法人・従業員に対し、Code of Conductの周知などのさらなる教育の拡充を図っていく。

本ステートメントは、2022年8月31日開催の矢崎総業株式会社の取締役会、及び2022年8月25日付のYazaki Europe, Limitedの取締役会において承認された。

矢崎 陸

---

署名日 2022年8月31日

矢崎 陸

矢崎総業株式会社

代表取締役社長

山田宗範

---

署名日 2022年9月1日

山田 宗範

Yazaki Europe, Limited

Chairman of the Board of Directors