

行動規範 (ビジネスパートナー向け)



オーステッドのビジョンは、完全にグリーンエネルギーで動く世界を作り上げることです。弊社は、世界の未来のエネルギーシステムを開発するために、多様な再生可能エネルギーのプラットフォームおよび多彩な地域・地域社会で活動を行なっています。弊社のビジネスパートナーは、弊社がビジョンを実現し、ステークホルダーの皆様には価値を提供するために欠かせない存在です。弊社は、「誠実さ」をコア・バリューの一つとして事業を展開しており、またそれを、持続可能で倫理的な方法で経営するという方針や取り組みに反映させています。また、ビジネスパートナーに遵守していただきたい環境・社会・倫理的要件を概説するために、本「ビジネスパートナー向け行動規範」を作成いたしました。皆様におかれましては、本書記載の要件に従っていただき、弊社との協働事業において弊社の高いサステナビリティ基準を満たすよう努力していただくことを期待します。

オーステッド代表取締役 (CEO) マッズ・ニッパー

持続可能なビジネスパートナーシップの推進

オーステッドのビジネス・パートナー様向け行動規範（以下「本行動規範」）は、弊社が取り組み、そしてビジネス・パートナー様と共に推進していきたい基準を記述したものです。オーステッドは、地球、個人、地域社会全体を尊重し、ビジネスパートナーに対し、社会的、倫理的、環境的に責任ある行動をとることと、それを通してオーステッドおよび社会全体との間に安定的で長期的な事業関係を築くことを求めます。本行動規範は、ビジネスパートナーとの契約に不可欠なものです。

本行動規範におけるオーステッドのビジネスパートナーとは、サプライヤー、ジョイントベンチャーパートナー、M&Aの相手企業、また、状況が許し該当する場合は顧客や取引先も指します。本行動規範は、正社員、パートタイム、移民労働者、契約労働者を含む弊社のビジネスパートナーに雇用される労働者全員および弊社のビジネスパートナーの代理として行動する者全て全員に適用されます。

本行動規範の目的

本行動規範の目的は、弊社のビジネスパートナーに対する要件および希望を定義することです。

要件とは、弊社のビジネスパートナーが、オーステッドとの取引を継続するために尊重し遵守すべき最低限の基準です。

希望とは、ビジネスパートナーのサステナビリティ・パフォーマンス向上を支援するための、最低限のコンプライアンス要件を超えたオーステッドのガイドライン/推奨事項です。

弊社は、本行動規範に記載されている国内外の全ての適用法令・規制・基準を遵守し、ビジネスパートナーに対しても、かかる適用法規・規制・基準の遵守を求めます。適用法令、規制、基準と本行動規範との間に矛盾が生じた場合、ビジネスパートナーには、最高位の基準を適用することを求めます。

弊社が準拠する主な規格と協定

- *ビジネスと人権に関する国連指導原則*
- *国際人権規約*
- *国際労働機関 (ILO) 条約*
- *OECD デューデリジェンス・ガイダンス*
- *国連グローバル・コンパクトの10原則*
- *海上労働条約*
- *米国海外腐敗行為防止法*
- *英国贈収賄法*
- *IFC パフォーマンススタンダード*
- *エクエーター原則第4版*
- *その他の関連するホスト国の法律、規制、および許可証*

本行動規範に定められた要件は、上記の基準や協定を反映したものです。

オーステッドがコミットしている規格は全て、こちらからご確認いただけます。

<https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

デューデリジェンスのアプローチおよび協働要件

オーステッドでは、リスクベースのアプローチでデューデリジェンスを実施しています。弊社は、本行動規範で示す期待に対し、ビジネスパートナーが異なる成熟度にあることを認識しており、従って移行には時間がかかることを認識しています。さらに、本行動規範の幾つかの側面は、取引先の製品・サービス、また業界によっては全ての取引先に適用されない場合もあることに留意したうえで、業種・規模に応じた適切な対策を講じる必要があります。しかしながら、ビジネスパートナーが意図的にあるいは度重なる過失により、本行動規範に記載された要件を遵守しない場合、あるいはビジネスパートナーがデューデリジェンス活動を継続的に拒否する場合、あるいは評価中に特定された問題に対する対応進行への献身を欠く場合には、オーステッドは事業関係の終了を追求する権利を有しています。

ビジネスパートナーには、協力的な意識を持ったうえで弊社と協働し、継続的な改善に注力することを期待します。ビジネスパートナーは、リスク/影響評価、検査、モニタリング、報告、ステークホルダーエンゲージメント、苦情処理メカニズムの実施に関しオーステッドに協力し、特定されたリスクを軽減するための手段を実行しなければなりません。また、自社の業務において適切な方針、手順、管理システム、デューデリジェンスの手段を適用し、本行動規範の要件をサプライチェーンに伝達しなければなりません。ビジネスパートナーは、請負業者や下請業者が本行動規範を遵守し、適用される国内法を遵守していることを監督する必要があります。



人権・労働権

全てのビジネスパートナーは、労働者の権利と文化の尊重を示し、管理システムの実施を通じて国内法および国際労働・人権基準の遵守を確保することが義務付けられています。弊社は、ビジネスパートナーが、労働者を保護し、安全で健康的な職場を確保し、労働者が日常業務を遂行するための能力とスキルを高める適切な研修機会を提供し、労働者が敬意と平等をもって扱われるよう、組織内で基準を設定することを期待します。

雇用基準

ビジネスパートナーの職場環境は、労働者の公務執行の権利に配慮し、全ての労働者の身体的・精神的な健康をサポートするものでなければなりません。弊社は、ビジネスパートナーに、人権や労働者の権利に悪影響を与えることを回避し対処することを期待します。オーステッドは、安全で多様性のある、包括的な職場の推進に取り組んでいます。オーステッドは、児童労働やあらゆる形態の強制労働に対して、ゼロ・トレランス（非寛容）を示します。

要件

児童労働と若年労働者 15歳（経済や教育施設が十分に発達していないため法律で認められている場合¹、14歳）以下の児童には業務を行わせないこと。15歳（または14歳）～18歳の若年労働者は、危険な業務、または健康や学校教育の必要事項を妨げるような業務にさらされてはならない。若年労働者を雇用する場合、健康状態、労働条件、労働時間の定期的な監視を確実に行うこと。ビジネスパートナーは、雇用開始前に労働者の年齢を確認し、該当する場合は同意書を保管し、国内法に沿って労働時間を設定すること。

勤務時間 通常の労働時間、食事休憩、休憩時間、時間外労働、休暇、産休、育休、忌引が、業界基準、事業国の適用法規（例：海上労働条約2）、および適用される団体交渉協定に従っていることを確認すること。

労働者は、日常的に時間外労働を要求されてはならない。労働者は、7日間に付き60時間（超過勤務を含む）を超えて働くことができないようにすべきであり、また、業界基準、適用法律、事業国の規制、および団体協約に従って休日や代休日を与えられるべきである。

労働者の自由 労働者が雇用期間中に自由に移動でき、不合理または違法な罰則を受けることなく合理的な通知期間に従って雇用を終了できるようにすること。ビジネスパートナーは、ビジネスパートナーのために労働者が発行した身分証明書の原本、または金銭的保証を保持してはならない。あらゆる形態の強制労働、奴隷労働、年季奉公、人身売買、非自主的な囚人労働をは禁止する。サプライチェーンにおけるあらゆる形態の人身売買や現代奴隷制を排除することを目的としたリスクマッピングとデューデリジェンス活動を実施すること。不当解雇や恣意的解雇、キャリアアップを不当に阻害するような行為は、防止すること。

採用 全ての労働者に、彼らが理解できる言語で書かれた契約書が提供されること。採用の際は、労働者の契約条項に関連する情報を候補者に提供し、労働者の権利に関する知識を継続的に強化すること。労働者は、募集または雇用に関連するいかなる料金も請求されないものとする。そのような支払いが行われた場合には、返金しなければならない。

結社と団体交渉の自由 労働者は、差別や嫌がらせを受けることなく、業務に関連した組織や組合を結成し、あるいは団体交渉に参加する権利を行使する自由を有する。ビジネスパートナーは、業界基準、適用法規、事業国における規制、適用団体協約に従って、労働者およびその組織（該当する場合）と対話し、そのような対話を誠実に行うものとする。

賃金と福利厚生 労働者の賃金と福利厚生を、業界基準、適用法規、事業国の規制、および/または適用される団体協定のいずれかに従って支払うこと。支払いには、賃金、残業代（該当する場合）、有給休暇が含まれる必要がある。賃金・給与体系は、労働者が自分自身と扶養家族のためのある程度の裁量的収入を含め、必要不可欠なニーズをカバーできるものでなければならない。賃金は、望ましくは事前に決定された日に、労働者に直接支払われなければならない。報酬率、手当、正当な控除額を明記した給与明細が、各給与期間末に発行されなければならない。

差別や嫌がらせ 全ての従業員に尊厳をもって接し、多様性を支援し、身体的、性的、心理的虐待、嫌がらせ、脅迫を決して行わないこと。雇用、昇進、余剰人員削減の決定は、個人の特性ではなく、職務上の要件や必要性に関連する固有の特性に基づいて行われるべきである。人種、民族、年齢、性別、障がい、性的指向、宗教、国籍、政治的見解に基づく差別を含むが、これに限定されないあらゆる形態の差別は、一切容認してはならない。

安全性の確保 [安全保障と人権に関する自主原則](#)³または同様の

の原則に基づき人員を保護し、権利擁護者、利害関係者、資産を保護すること。ビジネスパートナーが民間警備会社を利用する場合、その警備会社が民間セキュリティーサービスプロバイダーのための国際行動規範⁴または同様の規範に署名していることを確認すること。

安全衛生 物理的、化学的、生物学的、放射線学的な危険等の関連部門の潜在リスクと、業務執行場所の特定の危険要因を考慮し、安全で健康的な労働環境を労働者に提供すること。安全プログラムと研修の実施により、合理的に実行可能な限り危険要因を最小化することで、リスクを特定し、業務に起因、関連、またはその最中に発生する事故、負傷、疾病を予防するための措置をとること。労働者に宿泊施設や交通手段を提供する場合、IFC 労働者宿泊施設基準⁵および宿泊施設や交通手段に関する国の法律や規制に従うこと。

目標

- 労働者に支払われる賃金を、生活賃金、貧困ライン、生活費等の指標に照らして見直す。
- コミュニケーション、リーダーシップ、多様性、包括性等のテーマについて、関連する労働者、特に労働者の代表者に研修を実施する。
- 通常労働時間は週⁶時間、および時間外労働は週12時間を超えないよう保証する。
- 男女の賃金格差を把握し、労働力の男女比6均衡を実現する。
- 安全衛生基準に関するパフォーマンスデータを記録し公開する。

ステークホルダーとの関わり

弊社のビジネスにとって、ステークホルダーとの継続的な関わり合いは重要です。オーステッドは、事業展開する地域社会の信頼できるパートナーであることを約束し、ビジネスパートナーにも同じことを期待します。弊社は、プロジェクトの開発・実行・運営の全ての段階において、ホストコミュニティと良好な関係を維持するよう努め、適用法規の許す範囲内で地元ビジネスを促進し、地域や社会に良い影響を与える取り組みを支援します。

要件

地域社会 先住民、最前線のコミュニティ、女性、障がい者、社会的弱者、その他の少数派等、潜在的に影響を受ける地域のステークホルダーに、文化的に適切な方法且つ当該コミュニティの言語で、構造的に関わり、協議し、対応するために、積極的にオーステッド社と協力すること。文化、文化遺産、環境、健康、教育、生活、または一般的な生活水準に負の影響を与える、または与える一因となることを回避すること。

財産権 正当な権利保有者と遺産保有者の土地権利を尊重すること。何人の生計や財産も不必要に失われないようにし、そういった損失が回避不可能でありやむを得ず必要な場合には正当な補償や移転を行うこと。

権利擁護者 言論の自由に対する法的権利を行使する環境人権擁護者及びその他の利害関係者の保護を保証すること。

自由意志に基づく、事前の十分な情報提供による同意 プロジェクトが先住民の慣習的な、先祖伝来の集団的な土地、領土、資源に影響を与えるかそれらを使用する場合、先住民の参加と、彼等との有意義な協議を確立すること。

苦情処理の仕組み 全ての労働者、権利者、利害関係者が利用可能な、報復の恐れのない、本行動規範の範囲に関するあらゆる懸念事項の安全で機密性の高い報告を行う仕組みを確立すること。労働者や利害関係者が、他の司法/行政の苦情処理機構を利用することを妨げないこと。負の影響を是正するための緩和措置を適時に講じること。また、コンプライアンス違反に対処するための適切な懲戒方針と手続きを導入すること。あらゆる懲戒処分は、いかなる形態の体罰または金銭的罰金の使用も除外され、記録され、影響を受ける全ての労働者に、望ましくは書面で送達されなければならない。

目標

- 女性、障がい者、弱者を含む地域社会のための機会を最大化する解決策を追求すること。
- 地域社会の雇用と入札の機会を最大化し、企業の社会的責任活動に取り組むこと。
- 移転またはその他の土地関連の影響により影響を受ける人々の生活水準および生計を改善すること。



環境

ビジネスパートナーには、事業を展開する環境を守る責任があります。オーステッドは気候変動と戦い、最高レベルのサステナビリティを実現するために尽力しています。弊社はビジネスパートナーに対し、事業活動や自社のサプライチェーンを通じて環境を保護し、天然資源を賢く利用し、人、財産、自然への損害や妨害を制限するために必要なあらゆる手段を講じることを求めます。

環境管理

環境管理には、持続可能なビジネスを展開するために、事業による環境負荷を低減し、継続的改善を通じて経済・社会・生態系に正の影響を与えるシステムを構築することが含まれます。そのためには、関連する事業認可を維持し、国際的および地域的な環境法の基準を確実に遵守することが伴います。また、環境負荷とパフォーマンスを記録するための適切な管理システムの実施も含まれます。

要件

許可 継続中の事業運営に必要な全ての必要な許可、ライセンス、登録を取得し、維持すること。

有害物質と排出物 事業活動における有害物質の使用量を管理・開示し、可能な限り環境に配慮した代替物質を見つける。有害物質、廃棄物・排水、大気放出による汚染を防止するための制御機構を確立すること。

生物多様性 自然と生物多様性を保護・強化し、天然資源とエネルギーの持続可能かつ効率的な利用を促進すること。

廃棄物処理 事業活動で発生する廃棄物を削減し、技術的に可能な限り再利用・再資源化すること。

緊急時対応 環境上の緊急事態、火災、異常放出・拡散があった場合の緊急対応を準備しておくこと。

鉱物、金属、デュアルユース サプライチェーンで使用される鉱物や金属の調達、抽出、取扱いに関するOECDのデューデリジェンス要件に従うこと。適用される法的要件に従い、[あらゆるデュアルユースパーツ](#)7または紛争鉱物および金属の使用を文書化し、開示すること。

目標

- 温室効果ガス（GHG）排出量の測定とモニタリング。パリ協定に沿ったGHG排出量の削減目標を設定する。



企業倫理

厳しい競争環境の中で事業運営する際、ビジネスパートナーは、最高水準の誠実さを保ち、国内・国外を問わず規制に従って誠実に行動し、制裁を遵守することが不可欠です。

贈収賄、汚職、不適切なビジネス行為の防止

ビジネスパートナーは、責任ある適切な行動をとり、非倫理的な行動を排除・回避するための対策を実施する必要があります。オーステッドは、ビジネスパートナーによる汚職、詐欺、談合、強圧的な行為、その他の不適切または不公正な商習慣に対して、ゼロ・トレランス（非寛容）を示します。

要件

贈収賄および汚職防止 直接・間接を問わず、汚職・詐欺・談合・強圧的な行為に関わる活動に従事しないこと。取引の獲得や維持、または優遇措置や優位性を目的とした、あらゆる形態の受取や支払い、贈答品、接待を防ぐこと。新規ビジネスパートナーとの関係構築の前に、その他事項とデューデリジェンス実施を含む、法令遵守プログラムを導入すること。

利益相反 いかなる商業活動、金銭、または私的な利益に関連する実際のまたは潜在的な利益相反の状況に関与しないこと。

帳簿と記録 透明性のある記録管理を確保するために、全取引について適切な文書を維持すること。

公正な競争 適用法規に従って公正な事業活動を行い、反競争的行為その他の違法な市場行為または操作を行わないこと。

2022年10月

お問い合わせ先

本行動規範の解釈に関するご質問は、responsiblepartners@orsted.comまでお問い合わせください。

¹<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

²<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³<https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privée.org) | IFC 労働者のパフォーマンススタンダード: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶国によっては、男女間の賃金格差の分析や労働力の男女比の均衡をとることが要求されるため、現地の規制の遵守を優先させる必要があります。

⁷<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>