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、自らの事業およ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、2023 年度 （当社については 2023 年 6 月 21 日から 2024 年 6 月 20 日まで、Yazaki Europe Middle East Africa N.V. と Yazaki Europe Limited.（以下、YEL）を含むその子会社（以下、矢崎 EMEA）、については 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで）とする。

当社グループは、自らの事業およ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 上の定義および概念に従う。

欧州法人を含む当社グループのステートメントとして当社、矢崎 EMEA および YEL 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、当社、矢崎 EMEA および YEL 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、各社それぞれが特定する人権課題を認識した。なお、矢崎 EMEA は YEL の直接の親会社であり、YEL は矢崎 EMEA と同様の取組みをしている。

2. 組織および事業内容 （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 140 社、それらは 46 の国と地域に所在し、グローバルでの雇用総数は約 230 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、ベルギーの Oudsbergen に本社を置く矢崎 EMEA および英国の Basildon に事業所を置く YEL 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およ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、自らの事業およ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、役員、従業員およ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：

・矢崎グループ人権方針（日本語・英語）
・CSR 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）

矢崎グループ人権方針

当方針は、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」（以下、国連指導原則）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、当社グループ各社およびそのすべての役員・従業員に適用されるほか、当社グループの取引先等の関係者に対しても、賛同し、人権の尊重に努めていただくよう要請している。

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。なお、本方針については従来の CSR の枠を超え、持続可能な社会の実現に向けた企業としての能動的な視点を反映するため、内容の見直しをおこない、2024 年 8 月度矢崎総業の取締役会の決議を経て「サステナビリティ方針」へと改訂した。

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、児童労働を含むあらゆる人権侵害やその他の社会問題に由来する鉱物の使用を回避するため「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、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」等、調達に関する社会的な要請の高まりに応え、自社としての責任を果たすよう努めている。具体的には、仕入先や各種業界団体と連携しながら、当社製品に使用されている鉱物（錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカ）の産出元である製錬業者の調査を行い、責任ある鉱物調達を推進する国際的な団体である RMI（Responsible Minerals Initiative）の監査プログラムに適合した製錬所の使用に向けた取り組みを実施している。また、RMI の会員として、

同団体による責任ある鉱物調達の推進活動に協力している。

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役員および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、強制労働およ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、当社グループの役員および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。

矢崎 EMEA が管轄する地域においては、矢崎 EMEA が欧州地域の法人・役員および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。この Code of Conduct は、域内法人による各国法令の遵守のみならず、すべての役員および従業員が、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。この Code of Conduct は、すべての役員および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、地域社会や行政等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。また、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、役員および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。Code of Conduct には、社会の一員である矢崎 EMEA の責任の一環として、人権尊重の項目を独立して設けている。同項目では、強制労働や児童労働の防止についての取組みを規定している。この Code of Conduct は、Slavery Act の遵守を確実にする目的を含め、すべての役員および従業員が、すべての適用可能な法律および社内規則準拠して、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。Code of Conduct は、すべてのステークホルダーが閲覧できるよう、イントラネットおよびインターネットサイトで公開されている。
(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」は、法令等の遵守、人権の尊重、強制労働および児童労働の禁止、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、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 の取り組みの充実・強化を要請している。

矢崎 EMEA では、前述の「仕入先様 CSR ガイドライン」に準ずる形で策定していた「Supplier Code of Conduct」を見直し、新たに「Yazaki EMEA Business Partner Code of Conduct」として改訂した。この改訂版は、社会の最新の期待や要求、適用される法律や規則、最善事例を反映して全面的に見直されたものである。特に人権に関する包括的な章が追加され、現代奴隷や人身売買を含む関連トピックがすべて網羅されている。この Yazaki EMEA Business Partner Code of Conduct は、サプライチェーンマネージメント活動の一環として、顧客からの要求事項を仕入先に伝える仕組みとして調達プロセスに組み込まれており、矢崎 EMEA の仕入先に展開されている。また、将来取引の可能性がある新規仕入先を含むすべての仕入先に対し、信頼で

きるビジネスパートナーとしての期待を明確にするため、Yazaki EMEA Business Partner Code of Conduct はサプライヤー・ポータルでも公開されており、以下のリンクからアクセスできる。 (https://www.yazaki-europe.com/supplier)

内部通報制度

当社グループでは、グローバルに適用される社内規程において内部通報制度の要件を定め、その規程に沿って、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各地域に設置している。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おり、このような社外窓口を設置していない地域には、社外窓口を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の確保や通報したことによる報復等の不利益が及ばないよう、通報者保護の仕組みも前述の社内規程で定めている。2023 年度は、日本では従業員に対し内部通報窓口に関するアンケートを実施し、周知や Q&A 集の発行など、運用の改善に取り組んだ。グローバルでは、前述に加え、重大な法令違反の早期発見と予防を目的として、海外拠点から本社へ直接通報を受け付ける「グローバル内部通報制度」の導入を決定した。現在、グローバル内部通報制度の規程の作成や先行して導入を予定する地域の関係法令調査など、グローバル内部通報制度の導入に向けた準備を進めている。

矢崎 EMEA では、Code of Conduct や法令の違反、または違反の可能性がある行為を匿名または顕名で報告できるように、社内外の個人がアクセスできる「内部通報ホットライン」をウェブサイト上で運用している。さまざまな報告事項の中でも、特に人権侵害を含む法令違反について、従業員やビジネスパートナーからの報告を受ける機会を設けている。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。2023 年度、矢崎 EMEA は、適用される法令への遵守を確実にするため内部通報制度改善プロジェクトを開始した。

なお、2023 年度は、当社グループにおいて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およびデュー・ディリジェンス

当社グループでは、児童労働・強制労働等の防止を含む人権全般に対する人権デュー・ディリジェンスを実施している。

具体的には、人権に関するリスク評価、ならびにリスク低減に向けた仕組みの整備状況およ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および対応状況のモニタリングが行われている。

2023 年度は、前年度に引き続きグローバル全ての自社拠点にて人権リスク評価を実施した。リスク評価の結果に基づき、リスクが認められた項目への対応について、各地域の内部統制委員会で報告を行い、事案のモニタリングを行った。また、地域を統括する法人の責任者を集めて開催しているグローバル内部統制委員会では、全ての地域の人権リスク評価の実施状況やリスクの有無を共有した。今後も引き続きリスク低減に向け、グローバル全体で取り組みを進める。

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。2023 年度は 97 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

ンおよ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。2023 年度は、前年度に実施した中華圏、アセアンの仕入先による自己評価の結果に基づき、詳細の状況を確認したい仕入先に現場監査を実施した。現場監査では、正確な現状把握や人権に関するリスクへの対応の必要性の理解促進を行っている。サプライチェーンを含む人権デュー・ディリジェンスについては、日本・中華圏・アセアンでの次回の実施に向けて仕組みやツールの改善、他地域での導入や拡充について現地と検討を進めていく。

矢崎 EMEA では、リスクマネジメント活動を通して、日常管理の改善によるリスク低減の施策を全ての拠点で行うとととともに、人権を含む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 EMEA 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等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、矢崎 EMEA 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 EMEA 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および関連する要求事項等の適用となる法令に関して、継続的に動向を注視し、必要な対応を行う。このようなリスクを管理するために、必要な内部統制を適宜実施する。2023 年度は、矢崎 EMEA は、サプライチェーンの要求事項とリスクを体系的かつ技術的に管理・評価し、継続的に監視するための活動を実施した。これには、仕入先の人権リスクを特定し評価するための対策も含まれる。これらの取り組みは、サプライチェーンリスクマネジメントの分野における規制要件の遵守と、データに基づく報告と意思決定をサポートする。

6. パフォーマンス測定

2023 年度は、前述の当社グループの拠点における人権デュー・ディリジェンスについて、グローバル全ての拠点で業務・管理の十分性・適切性に関する点検作業を行った。その結果、重大なリスクは確認されなかったものの、懸念が生じた事項については当該法人に対し詳細と対策の実施状況を確認し、モニタリングを実施している。

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 の国と地域で実施し、各国法令における就業最低年齢および罰則、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。

仕入先に対する人権デュー・ディリジェンスについても、仕入先による自己評価と現場監査の結果、重大リスクがないことを確認した。併せて、仕入先における人権に関する課題やリスクの理解、更なる改善に向けた取り組みを促し、二次以降の仕入先への展開の重要性等について意見交換し、コミュニケーションを図っている。

矢崎 EMEA 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、関連法規則等による要件を満たすことを確認している。

2023 年度は、人権デュー・ディリジェンス質問票に、社内の継続的な改善活動に基づく追加の質問を加え、矢崎 EMEA が管轄する 19 か国 33 か所で実施した。この評価結果に基づいて、現代奴隷や人身取引に関する具体的なリスクは確認されていない。潜在的な問題があれば、矢崎 EMEA 内部統制委員会およびグローバル内部統制委員会に現代奴隷と人身取引のリスク軽減と防止のために報告され、継続的な改善が行われる。

7. 教育と周知

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および従業員への周知、理解浸透を図っている。

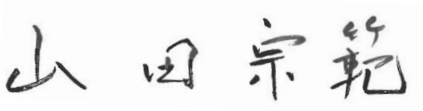
例えば、マネジメント層が出席するグローバル内部統制委員会において、人権に関する最新動向や当社グループ拠点および仕入先への人権デュー・ディリジェンス実施状況を報告している。また、管理職、新入社員、中途採用社員および海外出向前の従業員を対象とした CSR 研修の中で、人権の尊重や配慮について理解を深めることを目的に、人権に関するフレームワークの紹介や、自らの事業およびそのサプライチェーンにおける強制労働・児童労働等の人権リスクに関する説明を継続的に実施している。加えて、日本では人権の尊重への取り組みの重要性や自社における活動の周知のため、PC ログイン時に出題されるクイズを用いて人権問題に関する従業員の理解の増進を行った。

さらに、仕入先に対しても、当社グループの CSR 方針およ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。

矢崎 EMEA は、前年度に引き続き欧州域内の法人と役員および従業員に対し Code of Conduct の周知等のさらなる普及・啓発と関連する教育活動を実施する。

本ステートメントは、2024 年 9 月 26 日開催の矢崎総業株式会社の取締役会、2024 年 9 月 27 日付の Yazaki Europe Middle East Africa N.V.の取締役会、および 2024 年 9 月 26 日付の Yazaki Europe Limited. の取締役会において承認された。

署名日　2024 年 9 月 26 日
矢﨑　陸
矢崎総業株式会社
代表取締役社長



署名日　2024 年 9 月 27 日
山田　宗範
Chairman of the Board of Directors
Yazaki Europe Middle East Africa N.V.,

署名日　2024 年 9 月 26 日
Hans Lemmens
Director
Yazaki Europe Limited.