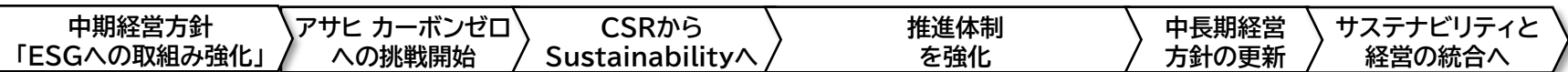


1. 会社概要、当社のサステナビリティ
2. 企業に求められる人権尊重の取り組み
3. アサヒグループの人権取り組み

これまでの経緯と立ち位置
体制・コミットメントの強化
グリーバンスメカニズム

サステナビリティ活動の経緯

Sustainability Main Agenda



人権方針策定

Asahi Carbon Zero
アサヒカーボンゼロ
設定

環境ビジョン
2050
施行
AGP策定

第1回グローバル
サステナビリティ
委員会開催

RE100参画
方針・ビジョン
マテリアリティ
設定

サステナビリティ
戦略再構築

SCIENCE
BASED
TARGETS
SBTイニシアチブ
「1.5°C目標」
認定を取得

グループ全体で
サステナビリティ戦略の
更なる取組み強化

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

サステナビリティと
経営の統合加速

2030

Operation History

旧SAB Miller
西欧事業買収



旧SAB Miller
中東欧事業買収



英国Fuller,
Smith &
Turner
P.L.C.のプ
レミアム
ビール・サイ
ダー事業取
得

AB InBev社の
豪州事業
(CUB事業)取得



ビール事業を中心とした持続的成長の実現



欧州事業買収、拡充

CUB買収

さらなる事業成長・発展へ

アサヒグループの人権取り組み 優先取り組みとこれまでの取り組み

アサヒグループの人権における優先取り組み

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|--|
| 1
自社従業員
への人権DD | 2
サプライチェーン
への人権DD | 3
人権侵害の被害者
への救済の仕組みの
構築・運用 |
|-----------------------------|--------------------------------|--|

体制づくり、試行錯誤で人権DDに取り組むフェーズ

どうすれば
解決できるか
実行フェーズ

2019

- ・ 人権方針策定
- ・ 優先取り組みの決定
- ・ 中期行動計画策定

2020

- ・ サプライヤー行動規範改正
- ・ 人権会議開始
- ・ 人権DD実施
一次サプライヤーへのSAQ/国内自社工場外国人技能実習生現地調査
- ・ 各種研修実施

2021

- ・ 人権DD実施
エチオピア・タンザニア
コーヒー豆人権リスク特定/一次サプライヤー対話/国内非組合員アンケート・是正対応
- ・ グリーバンズメカニズム社内実態確認

2022

- ・ 経営討議
- ・ 人権DD実施
ブラジルサトウキビリスク特定/一次サプライヤー対話/マレーシア自社工場労働環境調査
- ・ 有識者ダイアログ (2019～)

2023

- ・ コミットメント強化(人権方針改定、2030年戦略の方針と目標の設定)
- ・ ブラジル農園現地実態把握
- ・ グローバルグリーンバンスメカニズムSpeakUp開始に向け準備

バリューチェーン全体の人権リスク把握

- ✓ 2023年に改めてバリューチェーンにおける人権リスクを洗い出し、人権課題の状況と影響を受けるステークホルダーを確認し、現在の取り組みの方向性を検証。大きなギャップはなく、優先取り組みは継続実施。

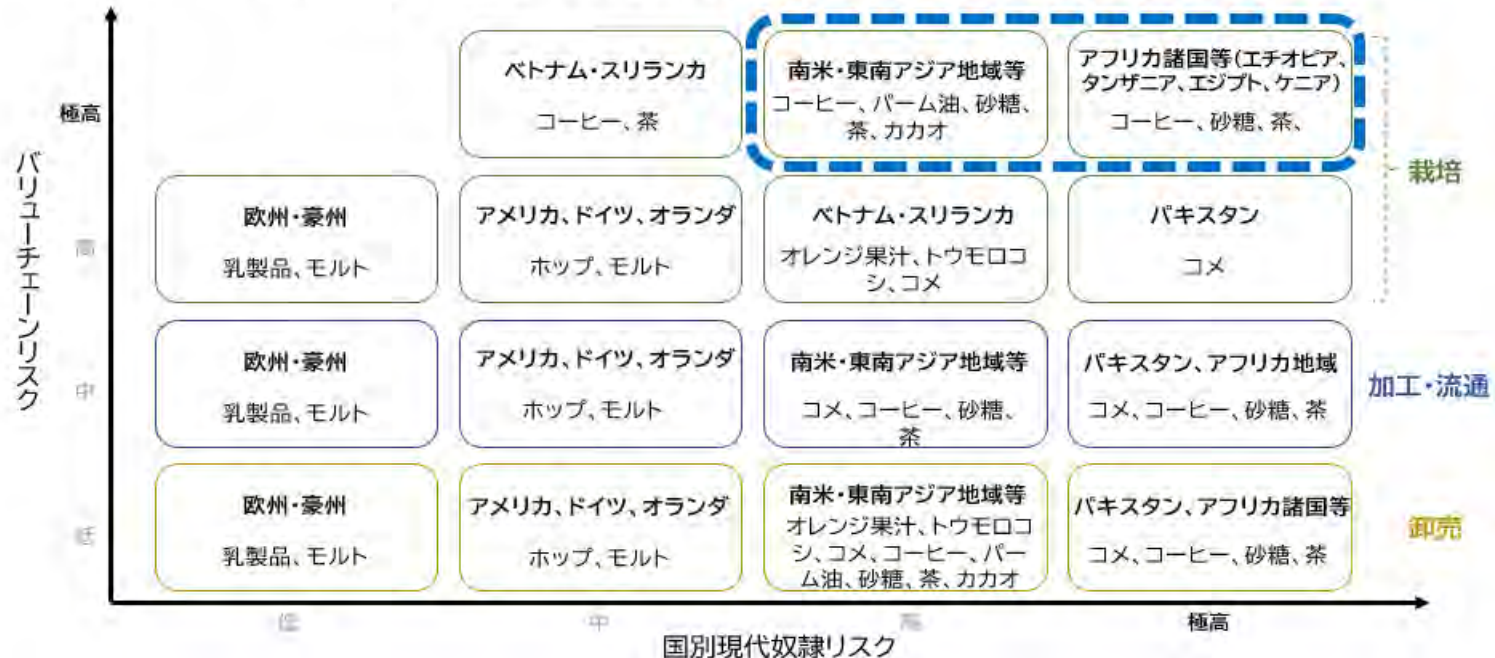
バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク



アサヒグループが調達する、人権リスクが高い原材料

✓ 2017年の「現代奴隷リスク分析」の結果、アサヒグループのサプライチェーンにおいて最もリスクが高いのは「栽培」段階であり、主要な直接材の中で、コーヒー、砂糖、茶、パーム油、カカオの5カテゴリーが現代奴隷リスクが高かった。

アサヒグループ調達主要11品目 現代奴隷リスク理論分析結果



2024年1月:AGPro設立に際し Sustainability機能部門を設置

- ✓ アサヒグループホールディングス株式会社(本社 東京、社長兼 CEO 勝木敦志)がシンガポールに設立した100%子会社 Asahi Global Procurement Pte. Ltd.は、運営を1月31日から開始、新たなオフィスを2月2日にグランドオープン。
- ✓ Asahi Global Procurementは、アサヒグループで初めてグローバルに統合された機能組織として、グループのグローバル調達を推進する
- ✓ サステナビリティ経営と統合における調達機能における重要な役割を担う同組織で、サプライチェーンにおける労働者や地域社会の人々の人権を保護し、自然環境を保護するという目標を実現するために、2024年「アサヒ責任調達プログラム」を策定。
- ✓ 責任ある調達の実現を目指し、責任ある調達方針、アサヒグループグローバルサプライヤー行動規範に方針を示し、またサプライヤー様に理解し、遵守していただくために、「責任ある調達:サプライヤーガイドライン」を作成。



<https://www.asahigroup-holdings.com/newsroom/detail/20240207-0101.html>

Asahi
アサヒグループホールディングス

企業情報 | 各種レポート・インシダー | グローバルサプライヤー行動規範 | 責任ある調達方針及びサプライヤーガイドライン

グローバルサプライヤー行動規範・
責任ある調達方針及びサプライヤーガイドライン

アサヒグループは、責任ある調達の実施・推進に取組みます。



<https://www.asahigroup-holdings.com/company/policies-and-report/responsible-procurement.html>

- ## 2023年～変更



✓ CEOを始めとする取締役や、事業会社社長がダイアログに参加。経営層の意識変革や取り組み推進へ。

2019年



2021年



2022年



2023年



アサヒグループに必要な人権のリスクマネジメントに関する取り組みとは（サプライチェーンを中心に）

- ◆ 独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター・法・制度研究グループ長 山田 美和 様
- ◆ ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 富田 秀実 様

- サプライヤーリスクだけでなく、高リスクカテゴリーである原材料リスクにも着手

対応・判断がより難しい当社起因ではない人権侵害問題に対して、グローバル企業としてあるべき対応とは？

- ◆ 一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪） 会長 白石 理 様
- ◆ ことのは総合法律事務所弁護士、認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ事務局次長 佐藤 暁子 様

- 経戦会議で人権討議「経営の覚悟と決意をもって人権尊重を実行する」の開始（2022年12月まで5回実施）

アサヒグループのサプライチェーンにおける人権取り組みの次のステップ、及び苦情処理メカニズム構築のゴール設定について

- ◆ LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役 富田 秀実 様
- ◆ 森・濱田松本法律事務所 弁護士 梅津 英明 様

- リソース・体制強化、農園への現地訪問
- グリーバンスメカニズム構築への投資

アサヒグループ人権取り組みのグローバルからみたポジション、取り組み強化すべきエリアと期待値について

- ◆ World Benchmark Alliance Namit Agarwal様, Annabel Muldar様
- ◆ International Organization for Migration(国際移住機関) Anastasia Vynnychenko様
- ◆ SGS株式会社 藤木 聡子様

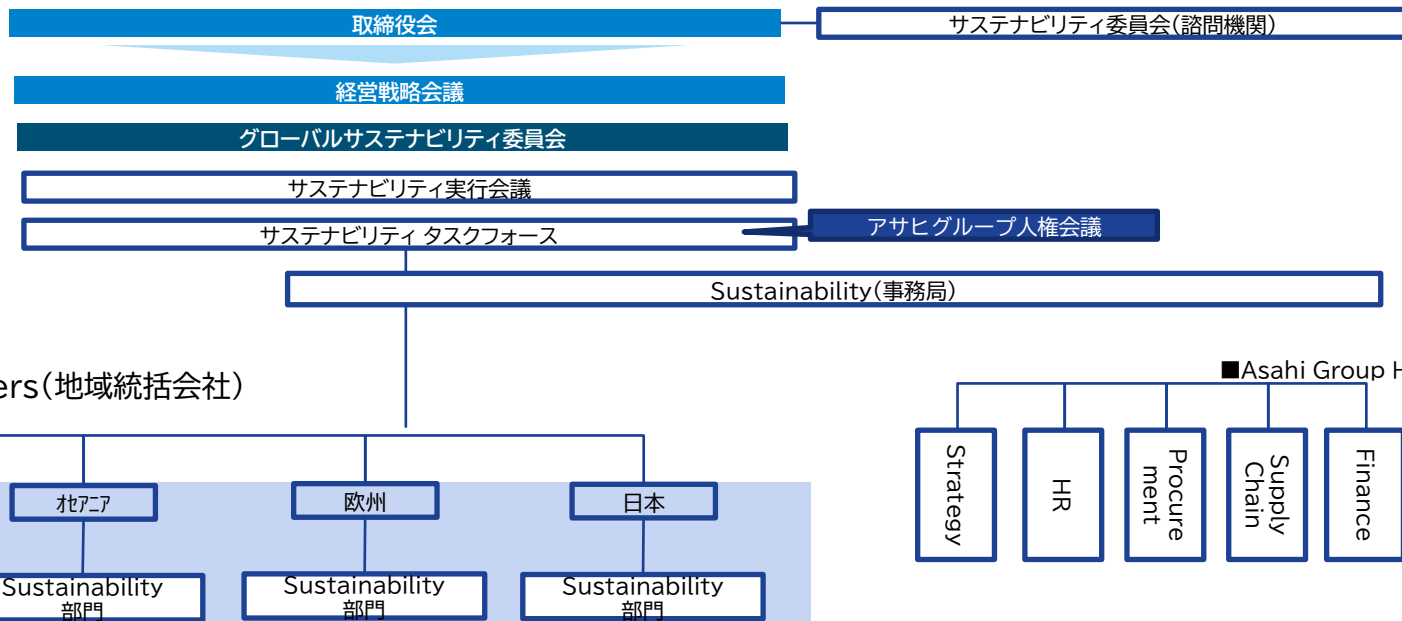
- 事業会社3社（アサヒビール、アサヒ飲料、アサヒグループ食品）トップへの人権意識強化
- 脆弱なライツホルダー、責任ある雇用の取り組みの重点化

コミットメントの強化 人権2030年目標と中期計画の設定

- ✓ CEOを委員長とする「グローバルサステナビリティ委員会」で、2023年に「人権」における長期目標と中期の取り組み計画について討議し決議された。

2030年目標

自社従業員100%及び直接材一次サプライヤー100%—原材料・包装資材（優先対象範囲）において、人権デューデリジェンスを実施し、各事業会社、機能部門が継続的にPDCAをモニタリングができています



改定目的

「ビジネスと人権に関する指導原則」で企業に求められているレベルにコミットメントレベルを引き上げ、2030年目標達成に向けて全社の取り組みを強化する

改定のポイント

- 「指導原則」準拠の強化
 - ✓ 人権分野の複数の有識者や、「指導原則」に基づいた包括的な評価を行う団体との対話や、以下の要素も勘案して改正
 - ・ 各種外部評価の結果に基づくギャップ分析
 - ・ バリューチェーンにおける人権リスクの整理結果
 - ・ 脆弱なステークホルダーと人権課題の分析結果
- 脆弱な立場にあるステークホルダーの明示
 - ✓ 脆弱なステークホルダー(子ども、女性、移住労働者、先住民族等)や人権擁護者への権利尊重。グリーンバンスメカニズム通報者の権利を守り、救済措置の実行強化を表明
- 新たな取り組みの強化
 - ✓ 2022年に国連総会で普遍的な人権であると決議された「清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利」にコミット。気候変動や生物多様性喪失等による人権リスクを理解し、これらも人権DDに組み込んで環境等の取り組みを行う

- ✓ 経営層・リーダー層への人権教育、社員への人権方針への理解徹底、及び社員が取引先等を巻き込んで人権尊重を実践する意識を醸成するための人権教育を実行。

経営層と有識者の人権ダイアログ
(2019年～4回実施)



CEOメッセージの定期的な発信



人権に関する映画鑑賞会(2023年2月-)

AGH全取締役、AGH/AGJの
人権担当者等が参加



人権研修やCEOメッセージ制作にあたり、重視しているポイント

- 全役員・社員が自分がヒューマンライツ・ホルダーであることを認識し、自分の権利を理解する
- 全役員・社員が日々の仕事の中で直接的または間接的に関わる人々それぞれに、様々な権利があることを理解する
- それらの権利を、自分の日々の意思決定や活動によって侵害する可能性があることを意識して行動する

グリーバンスメカニズム 新システム導入

- ✓ 2024年第二四半期中に展開。全てのステークホルダーが通報しやすい環境を整備、問題を早期に認識・対応することを目指す。

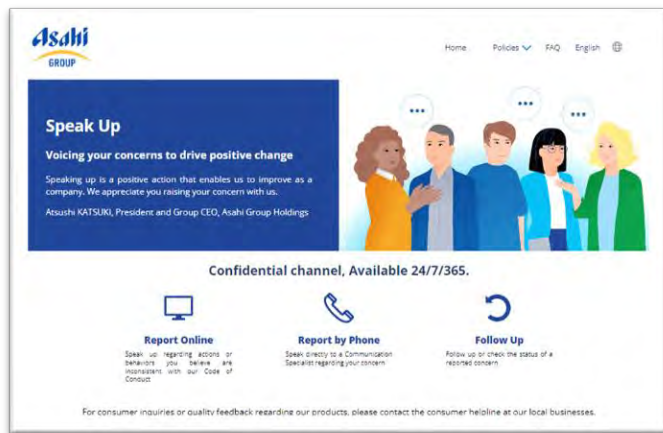
これまで

- 地域ごとに独立した制度・体制
- 通報できる人や通報できる事象が限定的
- Webで匿名の通報をすることができない
- RHQ従業員がRHQ経営陣に関する通報をするためのRHQから独立した窓口が存在しない



新システム

- 通報制度の一本化、専用システムの導入
- グローバル共通規程を制定
- 通報対象をすべての不適切行為に拡大
- 直接の取引関係がない第三者も通報可能
- 通報案件の調査に関する共通基本方針を策定・運用し、調査の質を担保



Speak Up PCウェブサイトイメージ

<主なシステム機能・仕様>

- ・24時間／365日、電話・PC・モバイルにて、匿名で通報受け付け可能。
- ・PCウェブサイトは事業展開国の使用言語24カ国語で表示可能。
- ・電話ホットラインは、事業展開国のうち34カ国※で利用可能。
※従業員数が20人以下のタイ、ベトナム、サービス提供外のミャンマーを除く。
- ・匿名通報者が個人メールアドレスをシステムに残した場合には、匿名性を維持したまま、システムを通じて追加情報の依頼などのフォローアップが可能。
- ・システムには、システム外の社内窓口への通報案件について入力することができ、全ての通報案件を一元管理可能。
- ・通報データの地域や類型別のデータ分析が可能。

23年これまでの活動からの発展

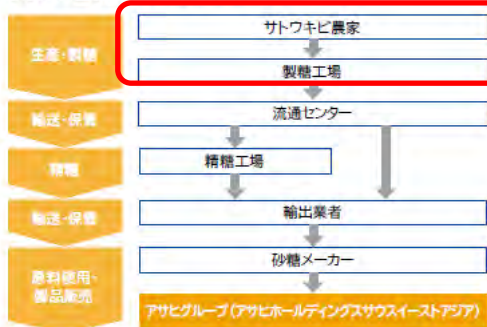
- さとうきびについては、輸出業者Aの生産先、取引先製糖工場に現地訪問できた。以下とは別にコーヒーの取引先農場にも訪問
- 監査ではないものの従業員インタビュー(個人、グループ)を実施することで、課題または満足度などをヒアリング
- さとうきび、コーヒー農家に関わる現地NGOへの訪問によりローカルステークホルダーの重要性の把握

ブラジルのサトウキビ

■ 流通経路の確認

人権リスクの特定に先立ち、流通経路の確認を行いました。2つの政府系砂糖メーカーから購入しており、いずれも主に農家、製糖工場、輸出業者、砂糖メーカーという経路を辿っています。2022年の調査では生産農家の特定には至らず、2023年も引き続き確認を進めていきます。

ブラジル産サトウキビ主要調達経路



■ デスク・リサーチの実施

ブラジル産サトウキビのサプライチェーンにおける一般的な人権リスクを把握するために、ビジネスと人権を専門とする調査機関RightsDD Limitedに委託し、デスク・リサーチを実施しました。結果として、ブラジルは人権侵害を取り締まる法律が厳格であり、児童労働や強制労働のリスクは低いことがわかりました。特に大規模農家では機械化が進んでおり、移民労働者や季節労働者を雇う必要性が低下しているため、強制労働・現代奴隷のリスクは低下しています。

一方で、手作業が必要な小規模農家においては移民労働者や季節労働者が雇用されており、下記のような人権リスクがあると考えられます。

- 労働安全
 - 手作業での収穫や、農薬・化学肥料の散布の際の個人用保護具の着用が不十分であることによる疾病や怪我
 - 殺菌剤や燻蒸剤を使用した危険な作業による怪我
 - 極端な気象変化で長時間労働を強いられることによる、慢性腰痛
- 移民・季節労働
 - 宿泊する寮・住居、また食事・飲料水の衛生面が劣悪なことによる不十分な福祉及び健康被害
 - 料金会社による労働搾取(不当な労働契約、高額な旅費の要求など)
- 児童労働
 - 高額な債務を負った親の返済の手伝いなど背景による、5〜15歳の児童の季節労働者としての従事



■ 関連するステークホルダーへのインタビュー調査の実施

より実態に則した情報を収集するため、関連するステークホルダーへのインタビュー調査を実施しました。

ステークホルダー	概要
輸出業者A	シンガポールに拠点を置くサトウキビ取扱商社(砂糖メーカーAへ納入)
輸出業者B	英国に拠点を置くサトウキビ取扱商社(砂糖メーカーBへ納入)
砂糖メーカーA	マレーシアで事業を行う政府系の事業会社。ブラジルからのサトウキビ原料調達を行う大手砂糖メーカー
砂糖メーカーB	マレーシアで事業を行う政府系の事業会社。ブラジルからのサトウキビ原料調達を行う大手砂糖メーカー
Bonsucro	サトウキビ産業の課題に取り組む、ブラジルに拠点を置く国際NGO

調査の結果、デスク・リサーチの結果と同様、ブラジルの労働法が厳格であること、またサトウキビ農園の機械化が進んでいることから、人権リスクは低いと確認できました。その中で潜在的な人権リスクがあるのは、小規模農園や製糖工場における労働環境に関することだと想定されます。これに対応する取り組みとして、各ステークホルダーは下記を行っていることがわかりました。

ステークホルダー	概要
輸出業者A	製糖工場やサトウキビ農家に對して強制労働や児童労働などの人権搾取の項目を含むサステナビリティ要求事項を設定し、進捗状況の確認を行っている。
輸出業者B	ガバナンスと方針・制度・人・環境・トレーサビリティの5つの柱から包括的にサプライヤーの取り組みを評価するプログラムを適用し、サプライチェーンに対する改善アドバイスや能力開発も行っている。
砂糖メーカーA	輸出業者Aのプログラムを共同で運用するほか、人権問題に関する施策の運用・管理を行うESG部門を設置している。
砂糖メーカーB	輸出業者Bと共同で評価プログラムの策定及びサプライチェーンの評価を行っている。

■ 一連の調査結果を踏まえたこれからの対応

2022年度の調査における課題は、AHSEAが購入しているブラジル産サトウキビの生産農家まで辿って詳細に実態を把握できなかったことです。2023年度も引き続きサプライチェーンの把握を継続し、生産農家の特定に取り組む予定です。並行して、今回の調査で把握したブラジル産サトウキビに関連する人権リスクについて、ASSCからいただいた下記提案を踏まえて、対策を検討していきます。

＜ASSCからの提言＞

- 砂糖メーカー2社が行うサステナビリティの取り組みやプログラムは優良だが、その実態について現地サトウキビ農園や製糖工場を訪問して、プログラムの有効性や実効性を確認する。
- 輸出業者や農園が、ブラジル労働省が作成する、労働法の要求事項を満たしていない企業リスト(ダーティリスト)

現状 ・ 変化の兆し

- EUの人権DD法制化、日本の人権DD指針策定。企業に対して人権対応を求める動きの強化。
- CHRB(企業人権ベンチマーク)を参考にしており、SHエンゲージメント等による声を企業の取り組みやシステムへ反映させることや、サプライチェーンの具体的な人権尊重支援実施の事例開示が必要。
- 実質的な人権改善につながっている取り組みでないとウォッシュ批判に。

課題

- グループのバリューチェーン全体の明確なリスクスポットの開示と優先順位
- 中長期に目指す取組領域と組織体制、ガバナンスの明確化

今後の取り組みの方向性

- 従業員、サプライチェーン上流以外のバリューチェーン全体の人権リスク把握と優先順位の再確認
- 中長期に目指す姿の策定
- 上記2点と外部要求事項も踏まえたロードマップの作成
- ステークホルダーエンゲージメント等を通じたアカウンタビリティ、プレゼンスの向上

ご紹介：アサヒグループの開示媒体

- アサヒグループの主な情報開示媒体は下記の通り(非財務情報)
- コーポレートガバナンスレポートとPeople&Cultureレポートは今年から発行

財務情報

非財務情報

非財務情報



統合報告書
5月発行



サステナビリティ
レポート
6月発行



コーポレート
ガバナンスレポート
5月発行



People&Culture
レポート
5月発行



Thank you!