

責任ある調達サプライヤーに関するガイドライン

Keurig Green Mountain社（以下「Keurig」）は、当社ならびに当社サプライヤーの事業における社会および環境面での責任を促進することを目的として、責任ある調達に関するサプライヤー向けガイドライン（以下「本ガイドライン」）を策定しました。当社のサプライヤー全体に本ガイドラインを適用することにより、すべての人々が公平に、尊厳と敬意をもって扱われる環境を創造し、事業活動を通じた自然環境の保護と回復を実現するとともに、サプライヤーが適用されるすべての法令、規則を遵守するための支えとなることを目指します。サプライヤーは、Keurigが本ガイドラインをいつでも修正し、変更できることに同意するものとします。重大な変更を行う場合には、Keurigは、かかる変更の効力発生日の10日前までにサプライヤーに通知します。かかる通知から10日後以降にサプライヤーが受注を継続することにより、サプライヤーはかかる変更に同意し、承諾したものとなります。

本ガイドラインは、事業活動を規制する政府の基幹的役割を補足し、強化することを意図したものであり、これを損ない、あるいは代替するものではありません。良き企業市民であるためには、法の支配を理解し、遵守するためにあらゆる努力を払うばかりでなく、万が一違反が生じた場合に政府職員と協力し、積極的変化に取り組むことが求められます。

本ガイドラインが掲げる原則は、以下の通り要約されます。

- 事業活動が該当法令に従ったものであること。
- 事業活動が人権を保護する国家の義務を損なうことなく、これを尊重したものであること。
- 個人が自らの意思に反して労働を強制されないこと。
- 児童が有害な労働から保護され、健全な育成の機会を与えられること。
- 従業員に支払われる賃金が公正であり、基本的要求を満たすものであること。
- 労働者が十分な休息および余暇の機会を与えられるように労働時間が定められていること。
- 労働者と経営者がオープンな連絡と連携を通じて労働環境の向上に共同で取り組むこと。
- 労働者全員が公正に、尊厳と敬意をもって扱われること。
- 従業員と地域の安全衛生を尊重する方法で事業活動が行われること。
- 事業活動が環境の持続可能性を取り入れたものであること。

良好な関係を構築し、効果的に改善の機会を追求し、また規範的行動を認識するためには、コミットメントと透明性を欠かすことはできません。

Keurigの責任および取り組み

- 人権を保護する国家の義務を損なうことなく、これを尊重する。
- 本ガイドラインの期待事項を当社サプライヤーおよびその他の関連する社内外の利害関係者に通知し、説明する。
- 当社サプライヤーとの情報共有、当社スタッフによる現場視察、および／または独立した第三者機関による評価および認証制度の利用により、本ガイドラインに照らしてサプライヤーのパフォーマンスの適正な評価に努める。
- 潜在している影響の発生防止に努めるとともに、パフォーマンスが本ガイドラインに沿わないと実際に認められた場合にサプライヤーが原因を特定し、その解決を図ることを保証する。

- 人権と環境について考え、それらを尊重し、そして本ガイドラインを発展させる当社の取り組みを開放性と透明性をもって発信する。
- 本ガイドラインに対する当社自身の説明責任において指導的役割を発揮する。
- 地域団体や政府と協力し、労働者向けの教育および健康に重点を置いたプログラムを通じて、人権と積極的な変革を促進する。
- より大きな規模で積極的な変革を生み出すために当社業界の他者と協働、協調し、サプライチェーン全体でのWin-Winによる改善を目指す。

当社サプライヤーの責任および取り組み

- 人権を保護する国家の義務を損なうことなく、これを尊重する。
- 本ガイドラインを遵守し、これを遵守することを怠った場合には当社との事業関係が危機にさらされることを了解する。
- 本ガイドラインに関する情報を労働者に提供する。本ガイドラインを厳守する労働者に対しての報復行為は**禁止**される。
- 本ガイドラインに基づくパフォーマンスに関して透明性を確保し、その継続的改善に取り組む。
- 労働者の生活を向上するプログラムを通じて人権と積極的な変革を促進する。
- 当社オンライン「持続可能性パフォーマンス管理システム」より年に一度、Keurig社に対する義務を履行するための活動が本ガイドラインに則したものであることの証明を提供する。
- Keurig社またはその委託した第三者コンサルタントに対し、Keurig社に対する義務を履行するための活動へのアクセスを提供する。
- Keurig社またはその委託した第三者コンサルタントが本ガイドラインに対するパフォーマンスを評価する上で必要とする自らの事業活動およびサプライチェーンに関する方針、手順、人材、再委託先の利用、人材斡旋業者の利用、農業従事者との関係、農業組織、仲介業者、またはその他関連する適切な情報について、正確かつ完全な情報をKeurig社またはその委託した第三者コンサルタントに対し提供する。
- 適用ある規則および／または社会と環境に対する責任への遵守について、その裏付けとなる取得済み認証に関する情報をKeurig社に提供する。
- 本ガイドラインに対するパフォーマンスを支え得る持続可能な事業プロセスを実現する。

事業の健全性および法令遵守

Keurig社の事業取引および市場での成功を根底から支えるものは倫理と誠実さです。倫理基準を最高水準に保ち、あらゆる意思決定や関わり合いの中で誠実かつ率直に行動することができるかどうかは、私たち一人ひとりにかかっています。当社の行動規範は、私たち一人ひとりが日常の活動を実施し、お互いに、または取引先と交流する上で従うべき指針を規定するものです。

- 当社サプライヤーは、少なくとも現地国のあらゆる適用ある法令、規定、規則を遵守した方針および手順を導入し、倫理的かつ適法な事業実施の徹底に努めることが求められます。
- ある場合において、本ガイドラインに定める期待値は法令によって求められるよりも高いものであり、当社サプライヤーには本ガイドラインの遵守が求められます。本ガイドラインを遵守したことによって法令への違反が生じた場合において、当社はサプライヤーに対し、当社が状況を把握し、問題にともに取り組むことができるよう、法令に従った上で当社に通知することを求めます。
- サプライヤーは、米国海外腐敗行為防止法、英国贈収賄法、中国刑法、およびその他各国の同様の法令の規定を含め、各国該当法令に基づいたサプライヤー契約に記載する当社の要件を理解し、これらを遵守するものとします。

- Keurig社の人材またはKeurig社が委託する第三者機関との間で、事業の取得または維持、優遇措置、または有利な評価結果などの利益を目的として、不適切な提案、贈答品、保証、またはその他価値があるとみなされるものを贈与し、あるいは受諾することは**禁止**されます。
- 米国海外資産管理局（以下「OFAC」）が執行する制裁プログラムにおいて制限または禁止されている事業体、個人、または国内でKeurig社の製品、またはその構成部品を製造することは**禁止**されます。サプライヤーは、米国財務省のウェブサイトを参照し、制限または禁止されている事業体、個人、各国を確認することが求められます。

苦情処理制度

Keurig社は、あらゆるレベルにおいて、責任ある効果的なコミュニケーションによって組織は素晴らしい職場へと成長することができると思います。すべての従業員が疑問や懸念を伝え合い、そしてそれを経営者に伝達するよう奨励されるべきです。効果的な制度で連絡が行われることにより、公平な解決がもたらされるでしょう。困難な状況を解決に導くことは、安全な労働環境を実現し、社会的、倫理的基準を最高の水準に保つことにつながります。

- サプライヤーは、組織内のすべてのレベルが容易に理解し、アクセスすることが可能であり、かつあらゆる疑問や懸念に公平かつ効果的に、時宜に即して対処できる苦情処理制度を構築することが求められる。
- 苦情処理制度は、労働者があらゆる疑問や懸念を機密として伝達し、いかなる性質の否定的結果も生じることのないものでなくてはならない。
- サプライヤーは、苦情処理制度の利用に関して労働者に指導を行う。

先住民族の権利

当社は、当社サプライヤーの多様性、ならびに高まりつつある先住民族の待遇とその文化的、社会的および経済的権利の保護の重要性を認識し、これらを尊重します。

- サプライヤーは、少なくとも、あらゆる法律上、または一般的に先住民族に認められる保護を遵守することを期待される。
- サプライヤーは、自らの事業活動範囲内の先住民族のコミュニティと協働し、自らの従業員が先住民族の権利を認識することを徹底し、かつ自らの事業活動が先住民族の法律上の権利に否定的影響を及ぼす場合に先住民族コミュニティに対して救済措置を講じる。

自由選択による雇用

当社は、すべての人が生命、自由および身体の安全に対する権利を有するものと考えます。いかなる形の強制的労働または人身売買も当社のサプライチェーン内に存在しないよう徹底に努めます。

雇用はすべて、自発的かつ自由選択によるものでなければならず、労働者の移動の自由は決して制限されてはなりません。

- 人身売買、債務による拘束、農奴的状态、武力紛争を目的とする強制徴用を含む強制労働、奴隷労働もしくは囚人労働などの奴隷的労働、または奴隷に類する重労働は、いかなる形であれ**禁止**される。
- 関連国際条約に規定する麻薬の製造および密売をはじめとする不法行為のために、ある人物を利用し、調達し、勧誘することは**禁止**される。
- 労働者は雇用開始前に、適切な言語により雇用条件明細書を提供される。当該明細書は雇用条件を正確に記述したものであり、雇用機関、作業の性質、賃金および給付、作業日程、休日および年次休暇、懲戒方針、苦情処理手続、退職手続（任意または強制）、および残業要件を含むが、これらに限定されない。明細書の条件が不可能

- または実際的でない場合、サプライヤーは、口頭により雇用条件を説明する。
- サプライヤーは、労働者の法律上の身分を証明し、関係政府当局による労働許可を与えられた人物のみが雇用されていることの確認について責任を負う。
 - 下請け採用および雇用を行う場合、サプライヤーは、第三者職業紹介事業者が適法に業務を行い、かつ関係当局が発行する有効な事業許可を有していることを確認する。
 - サプライヤーまたはサプライヤーが利用する人材派遣事業者は、雇用の終了に関するものを含め、労働者が事前に情報を得られないまま雇用条件明細書を変更すること、あるいは高圧的な支払いの取り決めなどの欺瞞的な人行為を行ってはならない。
 - 法令により認められる場合を除き、サプライヤーは、第三者職業紹介事業者が提供するサービスについて、関連労働者の給与1ヶ月分を超過するすべての料金を支払う。
 - パスポート、労働許可証、出生証明書などの身分証明書類またはその他の重要書類は労働者の所有物とする。サプライヤーは労働者からの事前の書面による申請があった場合、または法令により要求される場合に限り、当該書類または重要書類を保管する。労働者が申請書を提出しない場合、サプライヤーは代替的手段の提供により、労働者が自らの権利および個人情報に関する諸条件を理解するよう徹底する。
 - 情報保護方針は、労働者が理解しうる適切な言語により書面で規定する。保護対象である書類の複製、または受領証明は、受け渡しの際に労働者に発行する（重要書類の場合）。サプライヤーは、労働者が費用を負担することなく、保管中に紛失もしくは置き違えられた身分証明書類、またはその他の重要書類の更新を提供する。保管以外の目的で身分証明書類または重要書類を保持することは**禁止**される。
 - 労働者の自らの公文書、その他重要書類へのアクセスについては、休日および祝日を含め、常に何ら制限なくサプライヤーによる安全管理が行われる。アクセス制限については、情報保護サービス開示前に書面により労働者に通知するものとし、かつ当社がアクセス制限の存在を把握し得るように当社に通知する。情報保護サービスに関し、いかなる手数料も労働者に要求されてはならない。
 - 労働者は合理的な通知の上、違約金を課されることなく退職する自由が与えられる。
 - 労働者の個人の自由はいかなる場合にも制限されてはならない。

児童労働

子どもの仕事は最高の環境であれば、通学、健康、娯楽、休息を害することなく子どもの育成を促進することができます。子どもの発育水準に合った適切な労働は有益であり、子どもは実践技術を習得し、コミュニティの文化を共有することができます。しかしながら、最低の労働条件による子どもの仕事は、児童の子ども時代、可能性、尊厳を奪う搾取的活動である「児童労働」へと一転します。搾取的児童労働とそれ以外の形での子どもの仕事は性質上、隣り合わせであり、多様な文化や伝統がもたらす複雑性によっていっそう線引きが困難となります。当社は、国際的に認められた基準を開始点として、当社サプライヤーがこの重要な課題に取り組むことを期待します。

サプライヤーは、いかなる場合においても、児童の安全衛生または倫理観を害する性質または環境を有する労働に18歳未満の人物に従事または関与させてはなりません。

児童労働からの保護は、正式な雇用関係や雇用主の有無（個人事業の場合など）、賃金の有無、パートタイムかフルタイムか、臨時か常勤か、季節限定か通年か、適法か違法かを問わず、児童による大半の生産活動に及びます。在宅製造、家業、家族農業経営のための無報酬の労働など、家庭内の生産活動はこうした分類に該当します。家庭消費を目的とする水汲みや薪集めも生産活動の分類に入ります。

当社は、18歳未満の労働者を以下の危険とみなされる労働に従事させないことの徹底をサプライヤーに期待します。

- 児童を身体的、感情的、あるいは性的虐待にさらす労働。
- 児童を有害物質、薬剤もしくはプロセス、健康を害する温度、騒音レベルもしくは振動などにさらす可能性のある

る不健全な環境での労働。

その他すべての労働は、一般就労最低年齢の15歳、または法定最低のうち、より高い年齢に従うものとします。

- 15歳未満の児童は、法令で認められる軽労働以外のいかなる労働のためにも雇用されてはならない。当社は、軽労働を、児童の健康、発育もしくは安全に害を及ぼすことなく、児童の教育を損なわず、かつ日中に成人家族または保護者を伴ってのみ行われる労働として定義する。
- サプライヤーは、従業員一人ひとりの出生日を記載した法的書類を保管することが期待されます。かかる書類が存在しないか、あるいは取得不可能である場合、サプライヤーはさらに労働者の年齢を確認する努力を払うものとする。

賃金および給付

勤労する人はすべて、自分自身およびその家族が人間としての尊厳にふさわしい生活を保証する公正な報酬を受ける権利を有しています。当社は、労働者全員が自らの努力に対して法律上要求される報酬を得ることを保証し、当社サプライヤーに最低要件を上回る取り組みを示すよう求めます。

- 労働者は、自らの賃金、支払いの頻度、および法令により認められる給与控除額に関する明細書を提供される。明細書の条件が不可能または実際的でない場合、サプライヤーは、口頭により賃金条件を説明するものとする。
- サプライヤーは、正確かつ完全な給与支払名簿および出勤簿を記録するものとし、労働者からの要請に応じてかかる記録が閲覧可能であることを保証する。労働者はさらに、給与期間ごとに、適切な言語で記載され賃金支払の算出方法を明示した賃金明細書を提供される。
- 最低賃金が法的に義務付けられていない場合、当社はサプライヤーに対し、当社が状況を把握し、問題に協力して取り組むことができるよう当社に通知することを求める。
- 時間外労働については、サプライヤーが事業活動を行う各国の法令に従って支払われるものとする。かかる法令が存在しない場合、当社はサプライヤーに対し、当社が状況を把握し、問題に協力して取り組むことができるよう当社に通知することを求める。
- 当社は、サプライヤーがすべての労働者に対し、国内労働者と同等の賃金や労働時間、安全な労働条件および生活環境（雇用主が提供する住居に居住する場合）などの報酬や給付を与えることを期待する。
- 当社は、生産高、あるいは単価に従って支払われる労働者が、正確に報酬を与えられ、かつ少なくとも、その賃金が、サプライヤーが事業活動を行う国の適用ある最低賃金と同等であるようなシステムを維持することをサプライヤーに期待する。最低賃金が法的に義務付けられていない場合、当社はサプライヤーに対し、当社が状況を把握し、問題に協力して取り組むことができるよう当社に通知することを求める。
- 労働者に対する現金前貸しまたは貸付金は、サプライヤーが事業活動を行う各国の法令に従って提供される。その場合、金利は高金利であってはならない。

労働時間

すべて人は、労働時間の合理的な制限と定期的な有給休暇を含む休息および余暇をもつ権利を有しています。過重労働時間に対する検査が行われないうちは、疲労、生産性の低下、および長期的な安全衛生の問題といった形で、労働者と事業者の双方に対して否定的結果をもたらす可能性があります。

- 当社は、週60時間を上限とする労働時間（所定および時間外労働時間を含む）および24時間以上の継続的休憩の確保に取り組むことを当社サプライヤーに求める。
- 労働者は、就業時間内において、化粧室の使用や水分補給に対し不当な制限を課されることなく、適度な休憩時間を与えられる。

- 毎週48時間（または法令が定める標準労働時間）を超過する義務的労働は、適切かつ容易に理解な文書または連絡により、雇用の時点で労働者に開示しなければならない。労働者が契約書を締結している場合、かかる情報および条件は当該雇用契約に明示的に規定するものとする。義務とみなされない時間外労働を選択しない労働者に対する報復行為は禁止される。

結社および団体交渉の自由

当社は、経営者と労働者がオープンかつ率直にコミュニケーションを行うオープンで湧動的な文化から、尊厳と敬意を尊重する環境が生み出されると考えます。

当社は、労働者が雇用されている国の法令に従って、労働者が自由に結社し、団体交渉を行う権利を認識し、尊重することを当社サプライヤーに期待します。サプライヤーは、結社に関連する差別、ハラスメント、脅迫あるいは報復を含むいかなる方法によってもそれらの権利の正当な行使を制限してはなりません。

- 法令によって自由な結社および団体交渉が禁じられる場合、サプライヤーは、労働者と経営者との間の労働条件交渉に類似する方法によって労働者の要望を承諾する。

差別および虐待からの解放

個人の固有の尊厳と平等かつ不可譲の権利とを承認することは、世界における自由、正義および平和の基礎となります。いかなる形態の虐待、ハラスメント、差別および脅迫的態度も存在しない職場とは、雇用者が尊厳、平等、敬意および包括をもって従業員を待遇する職場です。

当社は、サプライヤーが以下の原則を承認し、これらを実行に移すための方針および制度を策定することを期待します。

- 個人は、平等な機会と待遇を与えられなくてはならない。個人はその勤務中、いかなる形によっても差別またはハラスメントの対象となってはならない。そのような事態が生じた場合、労働者は報復行為を受けることなく、否定的態度が時宜に即して効果的に対処されるという見込みで当該事態を経営者に報告する自由が与えられる。
- 採用プロセスおよび雇用関係における判断は、労働者個人の特徴もしくは信念（人種、肌の色、性別、年齢、先祖、進行、政治意見、結婚歴／同性婚歴、国籍、遺伝情報、性的指向、性同一性、出生地、軍歴、障害または地方、州もしくは連邦法によって保護されるその他の特徴）に基づくのではなく、労働者の業務を遂行する能力のみによって決定される。
- 男女は、同一の価値の労働に対して同一賃金を支払われる。
- 従業員の宗教的および文化的表現は尊重されるべきである。
- サプライヤーは、雇用開始時にすべての労働者に懲戒方針について明確に伝える。方針は、労働者に対する身体的懲罰、罰金、精神的・身体的強要、暴言を含め、非人道的な懲戒処分を含むものであってはならず、また賃金減額、給付削減または強制的労働を生じる制裁が含まれてはならない。
- 労働者および／または労働者に関係し、あるいは関連する個人に対する脅迫的態度は**禁止**される。

安全衛生

あらゆる事業活動は、従業員、地域および環境全体の安全衛生を尊重する方法によるものでなくてはなりません。

- 当社は、職場および住宅や社員食堂などの関連施設内において、労働者の安全を守り、Keurig社の製品および知的財産を保護するための十分な安全管理対策を実施することをサプライヤーに求める。
- サプライヤーは、職場または関連施設（住宅および社員食堂）内の電氣的障害、転倒、危険な機械装置の使用、

防災訓練、消火設備の使用方法、職業上傷病の防止と対応などの緊急事態に対する準備、化学物質、固体水ならびに廃水の取扱、保管および処分を含む産業衛生など、一般的な職場の安全上の障害に関する職業訓練を労働者に提供する。

- 上記の訓練に加えて、サプライヤーは労働者の安全を保護し、業務上の傷病を特定し、評価し、かつ管理するための効果的な方針および手順を導入する。
- サプライヤーは、傷害への対処および治療方法を記載した業務上の疾病に関する記録を保管する。
- 化学物質等安全データシート（MSDS）またはその他の化学物質データシートは、労働者が理解し得る適切な言語で書面により、化学物質の取扱、保管、処分を行う労働者が閲覧可能な状態でなければならない。
- 救急キットなどの医療サービスおよび医療用品は、労働者が直ちに利用することのできる便利な位置に配置する。
- 労働者は、周辺の労働環境および専門的職務に応じた個人用保護具を無償で提供される。
- 職場は適切に換気され、十分な照明が確保され、かつ適切な数の非常口（施錠または封鎖されていない）を備える必要がある。
- 労働者の住居設備は、適切な生活空間、非常口（施錠または封鎖されていない）を備え、緊急事態を防止し、検知し、これに対処するものであり、温水および洗面設備を備え、気候に応じて適切に換気および暖房され、安全かつ衛生的でなくてはならない。労働者は、自らの所持品を安全に管理する手段を無償で提供される。
- 職場に社員食堂が存在しない場合、労働者は食事を用意する安全な手段を提供される。
- 労働者は、職場および住居や食堂などの関連施設内において、飲用水および清潔かつ衛生的なトイレを利用することができる。
- 農産物供給業者は、特に農業用化学物質から労働者を保護するために注意を払う必要があります。

環境責任

当社は、当社のサプライヤーがそれぞれの事業活動の性質、範囲および規模において大きく異なることを考慮し理解した上で、環境への配慮を重視します。当社サプライチェーンのサプライヤー各社と同様に、環境パフォーマンスの評価において適切に考慮すべき事項は多様です。しかしながら、当社は、あらゆる事業は自らが及ぼす環境への影響を考慮し、これを削減する機会と責任を持つものと考えています。

当社は、サプライヤーすべてが自らの事業活動のあらゆる面において、環境責任に取り組むことを期待します。

- すべてのサプライヤーは、法令により求められる要件を超えて環境パフォーマンスを向上する管理システムおよびプログラムを導入する。
- いずれのサプライヤーも、残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約、またはロッテルダム条約に基づく対象物質を含め（ただしこれらに制限されない）、禁止されている化学物質または農薬を使用してはならない。
- サプライヤーは、水管理の改善を目的として水利用および影響の評価を実施する。
- 当社は、サプライヤーが意識向上のためにエネルギー、廃棄物および水利用に関する戦略や目標、成果を開示し、集合的影響力に基づく活動について情報を提供することを奨励する。
- サプライヤーは、廃棄物管理プログラムを導入し、発生抑制、再使用、堆肥化および再生利用により廃棄物の排出を削減する。
- サプライヤーは、温室効果ガスおよび排気物質量を測定し、抑制する。
- サプライヤーは、エネルギーを効率的に使用し、再生可能資源から調達する。
- サプライヤーは、自らの事業に対する気候変動の潜在的影響を評価し、適切な適応対策を講じる。
- サプライヤーは、生物多様性の保全および回復に取り組む。

当社は、製造パートナーに以下の取り組みを奨励します。

- 実現可能な最大限の範囲内で、再生可能、再生利用、および／または再生利用可能な材料および梱包を使用すること。

- 危険な化学物質の使用を削減すること。

当社は、農業パートナーに以下の取り組みを奨励します。

- 土壌および水資源の保全および回復。
- 危険農薬の適切な使用管理および／または削減。

原料調達および紛争鉱物

Keurig社およびその子会社は、当社の人権、倫理および環境責任の尊重に関する価値を共有する企業からの構成部品および原料の調達に努めます。サプライヤーは、Keurig社に供給される材料に含まれる物質に関して適用されるすべての国際、国、地方の法令を準拠することが求められます。Keurig社に供給される材料に政府機関、お客様および／またはリサイクル業社によって制限されるか、もしくは開示を求められる物質が含まれていた場合において、サプライヤーはKeurig社からの要請に応じて、Keurig社に報告書を提出することが求められます。

当社は、コンゴ民主共和国（以下「DRC」）東部の「紛争地域」での鉱物の採掘における暴力および人権侵害の終結を支持します。米国証券取引委員会（以下「SEC」）は、2010年のドッド＝フランクウォール街改革および消費者保護法に基づき、「紛争鉱物」に関連する要件の報告および開示を義務付ける最終規則を採択しました。ドッド＝フランク法によって、SECの規則の対象であるすべての株式公開会社は、自らが製造する、あるいは製造委託する製品に含まれる「紛争鉱物」について毎年報告し、当該鉱物がDRCもしくは周辺国産であるか、またはスクラップもしくはリサイクル資源であるかを決定する際に適切かつ正当な注意を払うことが求められます。

「紛争鉱物」の定義とは、原産地、加工地、または販売地にかかわらず、金、錫、タンタル、タングステン、および錫石、コロムバイトータンタライト、鉄マンガン重石の派生物を指します。当社は、DRCおよび周辺国内における「紛争鉱物」の開発と取引が資金調達源の一つとなっている暴力的衝突について、その終結を目指す人道的目標を促進するべく上記の要件を支持して参ります。

Keurig社の責任および取り組み

- 米国政府による「紛争鉱物」開示規制の目的および目標を支持する。
- 「コンフリクトフリー」であると認証されていない「紛争地域」内の施設から産出された「紛争鉱物」を意図的に調達しない。
- 上記要件の遵守を徹底する。

当社サプライヤーの責任および取り組み

- 自らのサプライチェーンに対して適切かつ正当な注意（デューディリジェンス）を払い、「紛争鉱物」が「紛争地域」外の鉱山および精錬所から調達されたものであること、あるいは「紛争地域」内から調達する場合、独立した第三者によって「コンフリクトフリー」と認証された鉱山および精錬所から調達されたものであることを徹底する。
- 金、錫、タンタルおよびタングステンの生産に使用され、Keurig社に供給される構成部品および製品を製造する材料に使用された原料が、「紛争地域」外から産出したものであること、あるいは「紛争地域」内で産出する場合、独立した第三者によって「コンフリクトフリー」と認証された鉱山または精錬所であることを記録した証明書を提出する。
- 正当な注意義務に関する要請事項をKeurig社に適宜に提出する。

この方針は、当社が調達する製品に使用される材料および構成部品が「コンフリクトフリー」であることを徹底することを目的とします。サプライヤーは、紛争鉱物に関する方針と管理システムを採用するとともに、自らの仕入先に対しても同様の方針およびシステムの採用を求めることが期待されます。OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンスなど、国際的に広く検討されている既存資料の利用をサプライヤーに推奨します。

当社が調達する材料または構成部品のいずれかにおいて、「コンフリクトフリーでない」とみなされる施設で生産された上記鉱物の使用が発覚した場合、当社は、製品が「コンフリクトフリー」となるよう適切な措置を講じます。

動物試験

当社は、いかなる動物試験も実施せず、意図的に動物を使用した試験への出資を行いません。当社は、動物を使用しない効率的かつ効果的な研究を強く支持します。

- I. 本ガイドラインの目的上、「サプライヤー」には文書全体を通して、製造および農業サプライチェーンを含む、すべての階層の仕入先および再委託先が含まれる。
- II. Keurig Green Mountain社は普遍的な社会および環境の原則への支持表明として、2004年3月に国連グローバルコンパクトに署名した。
- III. 国連「保護、尊重及び救済」枠組、指導原則12参照：人権とは、最低限、国際人権章典で表明されたもの、ならびに労働における基本的原則および権利に規定する基本的権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される、国際的に認められた人権をいう。
- IV. 本ガイドラインの目的上、文書全体を通して「労働者」には、移住労働者、派遣労働者、季節労働者、間接雇用労働者および終身雇用者が含まれる。米国公正労働基準法または適用ある現地法が規定する「免除」雇用者（すなわち、経営幹部、監督職員、専門職員または社外販売員）は含まれない。
- V. 国連「保護、尊重及び救済」枠組、指導原則12参照：人権とは、最低限、国際人権章典で表明されたもの、ならびに労働における基本的原則および権利に規定する基本的権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される、国際的に認められた人権をいう。
- VI. 国連「保護、尊重及び救済」枠組、指導原則12参照：人権とは、最低限、国際人権章典で表明されたもの、ならびに労働における基本的原則および権利に規定する基本的権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される、国際的に認められた人権をいう。
- VII. 投資者セクションwww.keuriggreenmountain.com より、Keurig Green Mountain社行動規範参照。
- VIII. 国連世界人権宣言前文-第3条参照。「すべての人は生命、自由および身体の安全に対する権利を有する」。ILO条約第29および105号、ならびに国連グローバルコンパクトの原則4参照。
- IX. ILO条約第29および105号、ならびに国連グローバルコンパクトの原則4参照。
- X. ILO条約第182号、ならびに国連グローバルコンパクトの原則5参照。
- XI. ILO条約第182号第3条参照。
- XII. 児童労働撤廃国際計画（IPEC）報告書『危険有害労働における子どもたち：私たちが知っていること、しなくてはいけないこと』参照。
- XIII. 児童労働撤廃国際計画（IPEC）報告書『危険有害労働における子どもたち：私たちが知っていること、しなくてはいけないこと』参照。
- XIV. ILO条約第138号第2条において、最低年齢を15歳とする例外を設けており、「経済及び教育施設が十分に発達していない加盟国は、関係のある使用者団体及び労働者団体が存在する場合にはこれらの団体と協議した上で」最低年齢を14歳とすることができる。各国の平等な扱いを推進するため、本基準では児童の正規雇用の最低年齢を14歳に設定している。本基準では、第2条の例外に対して条件を確保できない国については、法定最低年齢を15歳以上とすることが見込まれている。
- XV. ILO条約第138号第2条および第7条において、最低年齢を13歳として軽易な労働を例外としており、「経済及び教育施設が十分に発達していない加盟国は、関係のある使用者団体及び労働者団体が存在する場合にはこれらの団体と協議した上で」軽易な労働の最低年齢を12歳とすることができる。各国の平等な扱いを推進するため、本基準では軽作業の最低年齢を12歳に設定している。本基準では、第2条および第7条の例外に対して条件を確保できない国については、軽易な労働の法定最低年齢を13歳以上とすることが見込まれている。
- XVI. ILO条約第138号参照。
- XVII. 国連世界人権宣言第24条参照。

- XVIII. ILO勧告第116号参照。
- XIX. ILO条約第87号および第98号、ならびに国連グローバルコンパクトの原則3参照。
- XX. 国連世界人権宣言序文参照。
- XXI. ILO条約第111号、ならびに国連グローバルコンパクト原則6参照。
- XXII. CERES原則、国連グローバルコンパクト原則7、8および9参照。
- XXIII. 禁止化学物質：アルドリン、ヘキサクロロベンゼン、クロルデン、マイレックス、DDT、トキサフェン、ディルドリン、ポリ塩化ビフェニル（PCB）、エンドリン、ポリ塩化ジベンゾ-p-ジオキシン（ジオキシン）、ヘプタクロル、ポリ塩化ジベンゾ-p-フラン（フラン）。
- XXIV. <http://www.epa.gov/oppfead1/international/agreements/index.html>参照