

# ゴールドマン・サックスのベンダー行動規範

## はじめに

「ゴールドマン・サックスのベンダー行動規範」（「本規範」）では、ベンダーによる取引の実施方法において、ゴールドマン・サックスがベンダーに期待する事項を説明しています。ゴールドマン・サックスに商品およびサービスを提供する全ベンダーは、本規範に従って行動することを期待されており、これには指針・方針・慣行に沿うこと、また本規範の規定を自社組織ならびにサブベンダーや下請業者を含むサプライチェーン全体で周知・遵守させることが含まれます。

ベンダーはインテグリティを持って行動しなければならない、合法的、倫理的、安全、公正な事業運営、および環境的に責任のある事業運営を徹底する立場を示すことが求められます。当社は適用される全ての環境法を遵守して事業を運営するベンダーを求め、天然資源を効率的かつ効果的に利用するベンダーと提携することを重視しています。当社は多様性を重んじているため、いかなる形の差別も許容しません。ベンダーは、職場での多様性の実現など、多様性を受容する事業運営を徹底する立場を示すことを求められます。

当社はベンダーに対し、本規範の要件を理解すること、本規範に規定の当社の期待事項に従って事業を営むこと、事業を営む地域で適用されるすべての法律、規則、規制、基準を最低限遵守することを求めます。本規範に規定の基準が現地の法律と異なる場合、ベンダーは適用される現地法の枠組み内でこれらの基準を尊重する必要があります。ベンダーは規制当局に対してオープンであり、協力的であるとともに、全世界および現地の法域の要件を遵守する必要があります。本規範はベンダー、サブベンダー、およびそのスタッフに対する当社の期待事項をまとめたものです。

## ベンダー行動規範

### 1. 倫理的な事業運営

ゴールドマン・サックスは、最高の倫理基準に準じて、かつ適用されるすべての法律、規則、規制を遵守して、当社の事業を運用することに専心しています。当社はベンダーに対し、当社の原則を共有して当社の基準を支持すること、また各社の全人員がこれらの基準を確実に理解し遵守するための方針とプログラムを各社が適切に策定することを求めます。

#### 1.a. 贈収賄禁止

ゴールドマン・サックスは、いかなる形の腐敗行為や贈収賄も許容せず、米国の海外腐敗行為防止法や英国の贈収賄禁止法を含むもののそれらに限らず、適用されるすべての腐敗行為防止法の要件を完全に遵守することをベンダーに要求します。ベンダーは、ゴールドマン・サックス、自社もしくは第三者のために、事業取引や優遇措置を獲得もしくは維持したり、行動に影響を及ぼしたり、不当な優位性を得たりするために、いかなる有価物の付与、申し出、もしくは受諾を直接的にも間接的にも行わないものとします。これらには恩恵、手数料、コミッション、配当、贈物、現金、謝礼、サービス、報酬、または他のあらゆる種類の報奨を、ゴールドマン・サックスの代表者、役員、代理人、もしくは従業員に提供することが含まれます。さらに、ベンダーは、自社の関連会社、雇用した代理

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

人、下請業者、仲介業者、もしくは人員にも上記の事項を要求することを確実にします。上記の禁止対象には、政府関係者、公職の立候補者、官有企業の職員のみならず、取引先の人員または役員、顧客、供給業者、およびそれらの代理人、または当社が取引を行う、もしくは行うと予想される他の人も含まれます。

### 1.b. プライバシーおよびデータ保護

当社はベンダーに対し、秘密情報の保護を要請します。ベンダーは、ゴールドマン・サックスに代わりアクセス、受領、もしくは処理する情報を含め、個人情報、専有情報、秘密情報を妥当に保護するためのプロセスを採用し、維持しなければなりません。これらの情報の不正利用または不正開示は、ベンダー、不正利用・開示された可能性のある情報の所有者である個人、ゴールドマン・サックスに個人的、法的、評判上、金銭上の結果的影響をもたらす得ることをベンダーは認識しなければなりません。さらにベンダーは、適用されるすべてのプライバシー/データ保護および情報セキュリティに関する法規制を遵守しなければなりません。

### 1.c. 苦情申立ての仕組み

当社はベンダーに対し、人員が職場の懸念事項を報復を恐れずに提起できるプロセスを設置することを求めます。この苦情申立ての仕組みは、透明性が高く、人員が理解しやすいものでなければならず、また内部通報者を確実に保護するものとすべきです。

### 1.d. 責任ある鉱物調達

紛争の影響を受けるハイリスク地域から調達した鉱物（コバルト、タンタル、スズ、タングステン、または金を含むもののこれらに限りません）を含む商品を供給するベンダーは、これらの鉱物の調達がテロリストの資金調達や人権侵害を含む武力衝突の加担につながると知りつつ、そのような調達が直接的にも間接的にも行わないことを徹底しなければなりません。当社は、これらの鉱物の調達が「OECD 紛争地域及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ィリジェンス・ガイダンス」と首尾一貫した方法で行われることを求めます。

## 2. 労働および人権

ゴールドマン・サックスは、人権保護に対する責任を認識しています。人権の例は、世界人権宣言や国際労働機関（ILO）コア条約など、国際的に認められた基準に明示されています。当社の立場は、当社の人権宣言や、当社が事業を展開する各国での活動に反映されています。当社は、ベンダーが同様の方針や慣行を採用し、それを移民や臨時労働者を含むすべての人員、供給業者、サプライチェーンに適用するとともに、以下の (a) ~ (h) で述べる点に対応することを求めます。

### 2.a. 賃金および手当

ベンダーは、現地法の要件に適合する、またはそれを上回る賃金および手当を提供すべきです。ベンダーは、少なくとも法定最低賃金、業界の実勢賃金、もしくは該当する労使協約で合意された賃金の

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

中で最も高い金額を、定期的または適時に、人員に支払わなければなりません。また、有給休暇、年金、法定医療保険、医療補助、産前産後休暇、育児休暇、家族介護休暇、育児手当など、該当する他のあらゆる種類の法定給付も、法律で要求されるとおりに提供しなければなりません。残業はすべて、法律および個人との雇用契約、または他の適用契約もしくは労働協約に従い遂行され、報酬が支払われる必要があります。

## 2.b. 就労時間

人員は、該当する就労時間、残業時間、週当たりの就業日の上限を超える就労を要求されるべきではありません。人員は、祝日、産前産後・育児休暇、家族介護休暇、病気休暇など、労働者が適用法に基づき法的権利を有するあらゆる種類の有給休暇や休みを付与され、それらについて正しく補償されるものとします。

## 2.c. 奴隷制、強制労働、人身売買

ゴールドマン・サックスは、いかなる形態の奴隷制、強制労働、または人身売買も決して許容せず、またこれらの慣行に関与するベンダー、または自社の下請業者がこれらの慣行に関与することを許可するベンダーとは、故意に業務を行うことはありません。当社はベンダーに対し、英国の2015年現代奴隷法を含む（これに限りません）奴隷制、強制労働、人身売買に関する適用法の要件を完全に遵守することを求めます。

労働はすべて、自主的に締結された契約に基づき、それに従って実施されなければなりません。ベンダーは、囚人労働、借金による束縛、または政府による強制労働を含め、いかなる種類の強制労働も利用してはなりません。ベンダーは、強制労働に関連する慣行に関与してはなりません。国際労働機関（ILO）によって特定されているこれらの慣行には、賃金の天引き、身分証明書類の取り上げ、移動の禁止が含まれます。ベンダーは、労働者が人材派遣業者や代理人といった第三者の労働提供業者に搾取されないことを徹底する対策を講じるべきです。対策には、採用手数料の上限設定または排除、全労働者の母国語または理解可能な他言語での契約書の提供、職の確保のために労働者からベンダーまたは人材派遣業者に支払われる預かり金の排除などが含まれます。

さらに、ベンダーは、人身売買に関与したり、それを支援したりしてはならず、自社のサプライチェーン内において、およびその範囲を越えても人身売買が一切存在しないことを徹底するためのデューディリジェンス対策を実施するよう奨励されます。

## 2.d. 児童労働

ベンダーは、児童労働を利用してはならず、適用される法定最低雇用年齢未満の子供を使用しないことを徹底するうえで必要とされる予防策を講じるべきです。対策には、年齢確認制度、マネージャー研修、サブベンダーや供給業者に児童労働問題について知らせることなどが含まれます。ゴールドマン・サックスは、ILO条約第138号および第182号、ならびに国連児童人権条約を全面的に支持し、遵守します。「児童」という用語は、15歳（国が認める場合には14歳）、または義務教育の完了年

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

年齢、またはその国の最低雇用年齢のうち、最も高い年齢に達していない人を指します。15歳（国の法律が認める場合には14歳）以上18歳未満の労働者を雇用する場合、ベンダーは、その雇用が関連法に従って行われることを徹底するとともに、若年労働者の健康や安全に害を及ぼし得る状態を適切に防止しなければなりません。

## 2.e. 結社の自由

当社はベンダーに対し、現地法の該当要件を満たす、またはそれを上回ることによって、労働者が有する結社の自由の権利を尊重するよう求めます。

## 2.f. 多様性の受け入れと差別の禁止

労働者の取り扱いには常に尊敬と尊厳を持って行われるべきです。当社はベンダーに対し、採用および雇用の慣行における差別に関するすべての適用法を遵守するよう求めます。さらに、年齢、障害、種族的または社会的出身、性別、性同一性、国籍、人種、性的指向、婚姻状況、親子状況、妊娠、政治的信条、宗教的信念、組合関係、または兵役経験を含むもののそれらに限定されない根拠による差別、ハラスメント、いじめ、他のあらゆる形態の不当な行為や虐待がない職場を維持することを要求します。

## 2.g. 労働災害および疾病

ベンダーは、健康面や安全面のリスクを最小化し、事故防止を支援する、安全で衛生的な労働環境を提供しなければなりません。また、全人員ならびに人員の活動の影響を受ける他のすべての人の健康と安全を徹底すべきです。ベンダーは、自社が事業を営む法域の安全および健康に関する全適用法規制を遵守すること、および適切な個人防護具を労働者に無償で提供することを要求され、また下請業者にも同様の要求を行うものとします。

## 2.h. 衛生、食料、住居

ベンダーの労働者には、容易に利用できる清潔なトイレ施設と飲用水を提供しなければなりません。ベンダーが労働者用の宿舎を提供する場合、宿舎を清潔かつ安全に保つとともに、労働者に適切な緊急出口、防災措置、浴用の湯水、適切な暖房と換気、妥当な入退出特権を提供するものとします。

## 3. ベンダーの多様性と多様性の受容

ゴールドマン・サックスは、多様性は社会的および経済的に必要不可欠であると確信し、ベンダーにもこの信念を事業運営やサプライチェーン内で共有するよう求めます。ベンダーは、企業の所有構造（たとえば女性が所有する企業、地域主体の企業など）、規模（たとえば中小企業など）、または性質（たとえば社会的企業など）を基に、ビジネスにおいて公正かつ均等に競争を行う機会をビジネスのあらゆる側面において提供すべく、先行的

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

に対策を講じることを求められます。

#### 4. 環境スチュワードシップ

環境スチュワードシップは、当社の環境方針枠組みに反映されているとおり、ゴールドマン・サックスのビジネスのあり方の鍵となる主な側面の1つです。当社はベンダーに対し、ベンダーの事業に適した、また現地および世界的なベストプラクティスに即した当社と同レベルの環境面の取り組みを忠実に実施するよう奨励します。この取り組みには、環境や水に関するリスクや機会を特定し管理するプロセスの実行が含まれます。

##### 4.a. エネルギーおよび排出

当社はベンダーに対し、供給業者を含む自社の業務運営や戦略がもたらす環境面での影響を追跡、管理、緩和するよう奨励します。ベンダーには、温室ガス（GHG）排出削減目標を設定すること、また該当する場合には低GHGの商品やサービスを選択することが推奨されます。ゴールドマン・サックスより要請があった場合、ベンダーには、エネルギーおよび排出管理の方針および実績を開示することを奨励しています。

##### 4.b. 水

ベンダーは、自社の事業運営において水資源の維持、水の利用削減および再利用のための対策を講じるよう奨励されます。さらに、自社の事業運営によって、自社施設の上流および下流の双方を含む周辺の地域社会の全利用者が安全な水に十分アクセスすることを妨げられないように、水資源の管理を行うことも奨励されます。

##### 4.c. 廃棄物

ベンダーは、自社の事業運営および供給業者全体を通じて、廃棄物の減量および除去のための具体的な対策を取ることを奨励されます。廃棄物、とりわけ有害廃棄物は、責任を持って管理されなければなりません。化学物質その他の有害物質を環境に放出する場合は、それを特定し、安全な取り扱い、移動、保管、リサイクルまたは再利用、および廃棄を徹底すべく管理しなければなりません。廃棄物や有害廃棄物を取り扱う全人員は、物質の取扱方法についてや、物質を誤って管理したり、物質が労働者や環境に放出されたりした場合に生じる潜在的な危険について、適切な訓練を受ける必要があります。ベンダーは、安全な運営および適用運輸法と管理のベストプラクティスの遵守において実績を誇る認可運送業者および輸送車のみを使用しなければなりません。

##### 4.d. 物質に関する規制および取り扱い

ベンダーは、使用するすべての物質の安全で責任ある取り扱い、保管、移動、再利用、リサイクル、廃棄を徹底するために、特定物質の禁止または制限に関する適用法規制および規則を遵守しなければなりません。

#### 5. 管理制度とガバナンス

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

ゴールドマン・サックスはベンダーに対し、本規範を遵守し業務遂行能力を継続的に改善するために現在利用可能な最高の技術と最善の慣行を活用した効果的な管理制度を制定することを奨励します。管理制度には、本規範を遵守することに伴うリスクの特定および先行的軽減のためのプロセスのほか、リスク管理の継続的な監視と見直し、およびあらゆる事由の迅速かつ正確な報告が含まれるべきです。

本規範の内容に関連する範囲に該当する管理制度としては、ISO 9001、ISO 14001、ISO 50001、SA 8000、OHSAS 18001、ISO 22301などが挙げられます。

本「ベンダー行動規範」は英語版を和訳したものです。曖昧な点または矛盾がある場合は英語版の内容が優先されますので、英語版を参照してください。

本規範は、当社が現在および将来のベンダーに対して寄せる期待が説明されています。当社は、新規および既存の全ベンダーが、当社の最低限の期待に応え、ここに記した倫理、人権および労働者の権利、ベンダーの多様性および多様性の受容、ならびに環境分野において、自社の事業を継続的に改善していく志を持つことを求めます。

貴社は、本規範の要件や期待を満たせなくなるような事実や状況が発生した場合に、直ちにゴールドマン・サックスの貴社担当のリレーションシップ・マネージャーまで連絡しなければなりません。

当社はゴールドマン・サックス・ビジネス・インテグリティ・プログラムに沿って、当社の従業員ならびにすべての人々がインテグリティをめぐる懸念を、報復を受けることなく提起できる様々な手段を提供しています。インテグリティについて懸念する場合、例えば現地法規制や本規範の違反、非倫理的な行為などを含まれますがこれらに限定されない行為について懸念する場合、ゴールドマン・サックス・インテグリティ・ホットラインまたはウェブフォームで懸念を報告することができます。誠意を持って懸念を報告した個人に対するいかなる形の報復もゴールドマン・サックスの原則に反するものであり、許されることはありません。

当社の報告用ホットライン（24時間 365日対応）は以下のとおりです。

- 米国内から：1 (866) 520-4056
- 米国外から：1 (917) 343-8026

当社はベンダーに対し、透明性と開示に対する当社の確約に参加するよう求めます。ベンダーは要請された場合に、本規範に含まれる内容に関連する自社の実績の詳細およびデータを、当社または他の組織に提供することが求められます。

ベンダー自体が本規範の要件違反に気付いた場合、当社はベンダーに対し、即時にまたは实际的に可及的速やかに当社に報告を行い、その違反を適時かつ慎重な方法で是正することを求めます。ベンダーが報告および是正を行わない場合、当社との関係の見直しまたは終了につながる可能性があります。

ゴールドマン・サックスは、本規範を継続的に見直し、更新することに専心します。したがって、本規範は随時変更される可能性があります。本規範の最新版は、[こちら](#)でご覧になれます。

本規範の内容は追加的なものであり、いかなる意味においても、各ベンダーとの該当契約（存在する場合）に基づくゴールドマン・サックスの権利および救済方法に影響を及ぼしたり不利益を与えたりするものではありません。本規範の要件の遵守不履行または契約の違反が生じた場合、ゴールドマン・サックスは、本規範に基づく権利を有するとともに、本規範、該当契約、および／または現地の法規制に基づく権利をその単独裁量にて行使する権利を有します。

ゴールドマン・サックスがいかなる時にも、本規範のいずれかの規定条項を厳重に履行または遵守するよう主張することを怠るまたはしなかった場合でも、その権利を放棄したと見なされることは決してありません。

本規範のいずれかの規定条項と、ベンダーとの該当契約のいずれかの条項との間に矛盾または曖昧さが生じた場合、当該契約の条項が優先されます。