

持続可能性コミットメント

H&M ビジネスパートナー

H&M は、ビジネスの成功のためには持続可能性が当然求められると確信しています。従って、当グループは、常に倫理性、透明性、及び責任をもって行動するよう努力しており、当グループのビジネスパートナーにも同様の行動を求めます。H&M とは、H&M グループ内の全ての関連会社及びブランドを意味しています。

法律の遵守は基本的な出発点ではありますが、当グループは、法の規定に留まらずに以下の事柄を一丸となって進めて行くことを熱望しています。

健全な職場：雇用は、収入を提供することに加えて、人々、その家族、及びコミュニティを豊かにします。安全で健康的な職場を提供し、労働における権利を保証し、労働者の基本的ニーズを満たす公正な生活賃金(fair living wage)を支払い、社会的対話を促進することは、雇用を創出し企業を発展させる持続可能な経済成長にとって必要不可欠です。

健全なエコシステム：エコシステムは、清浄な水や空気などの人々、コミュニティ、及び事業にとって必要不可欠な天然資源を提供します。現在及び将来の世代のニーズを満たすためには、環境汚染を防ぐと共に責任ある方法で天然資源を使用することによりエコシステムの長期的な健全性を保護する必要があります。

動物福祉：動物は人道的扱い (humane treatment) を受ける権利を有しています。優良な畜産農業及び非動物試験法の採用により、このことに配慮しなければなりません。

H&M は、当グループのビジネスパートナーに対しても、本コミットメントに概説されている要件及びアプローチをそれらのサプライチェーン上で適用することを求めます。H&M は、いかなる種類の汚職も一切許容しない方針であり、強固な汚職防止プログラムを厳守しています。倫理規定 (Code of Ethics) 及びビジネスパートナー・コミットメント (Business Partner Commitment) は、本コミットメントとは別個であり、こちらにも全てのビジネスパートナーが署名し遵守を誓約する必要があります。本持続可能性コミットメントは以下の事柄を扱っています。

1. 健全な職場

- 健康及び安全
- 差別、多様性、及び平等性
- 一般に認められた雇用
- 公正な生活賃金、従業員給付、及び労働時間
- 結社の自由及び団体交渉
- 児童就労及び若年労働者
- 強制労働

2. 健全なエコシステム

- 気候及び大気質への影響
- 水資源への影響
- 化学物質の使用
- 廃棄物、再利用、及びリサイクル
- 種及び自然生息環境の保存

3. 動物福祉

- 畜産農業
- 動物実験

上記の問題についての H&M の要件及び期待事項は、本コミットメントの「仕様」のセクションで説明されています。H&M は、各々の問題について 2 段階のパフォーマンスレベルを設定しています。

基本：国際的に合意された基準、適用される UN 条約及び ILO 条約、並びに国内法に沿った実施を意味し、異なる要件の間に齟齬がある場合には、労働者、環境、及び動物福祉について最も手厚い保護を提供するものが適用されます。H&M の全ビジネスパートナーは、基本要件の遵守を求められています。

目標：基本レベルである法的責任及び国際基準を超えて、当該ビジネスパートナーの事業が持続可能性向上に与える影響を促進し、その事業が社会問題及び環境問題への取り組みに貢献するようなパフォーマンスを意味しています。

これらの分野でのパフォーマンスは、H&M がビジネスパートナーを総合的に評価する上で不可欠な構成要素となります。H&M は、持続可能性促進への熱意と継続的な進歩へのコミットメントを当グループと共有するビジネスパートナーと取引し、それらと共に成長し、それらの実績に報います。本持続可能性コミットメントは、ビジネスパートナーの直轄事業及びそれらの H&M と契約上の取引関係を有する下請業者に適用されます。また、H&M は、サプライチェーン上の間接的ビジネスパートナーにも、持続可能性パフォーマンスの向上と共に取り組むべく自発的に本持続可能性コミットメントに署名するよう働きかける場合があります。

持続可能性コミットメントの 仕様

H&M ビジネスパートナー

当グループ仕様の基盤

当グループの仕様は、国際的に合意された基準（「世界人権宣言（Universal Declaration of Human Rights）」、国際労働機関（the International Labour Organisation: ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）」及び「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」を含みます）の遵守促進についての当グループのコミットメントを反映しています。人権、環境、及び動物福祉の問題についての幾つかの多国間条約並びにマルチ・ステークホルダー（多利害関係者）間の基準及びガイドラインも、本仕様において参照されています。

当グループは、そのビジネスパートナーの多くがそれらの事業上及びサプライチェーン上における前述の基準の遵守及び推進に対して熱心に取り組んでいることを認識しています。更に、当グループの仕様の幾つかの側面は、サービス事業者である当グループのビジネスパートナーよりも製造業者であるビジネスパートナーにとって関連性が高いということも、当グループは認識しています。本仕様を総合的なフォーマットで提示することにより、当グループは、全てのビジネスパートナーに対し当グループの要件について明確性及び十分な詳細を提供することを目指しています。

実績評価

相互の信頼と透明性のある対話は、持続可能性パフォーマンスの継続的な向上を示すビジネスパートナーと共に成長を続けたいというH&Mの意思の中核をなすものです。

H&Mは、効率的なパフォーマンス評価及び対話を可能にするために、持続可能性パフォーマンス・データの提出をビジネスパートナーに求め、H&Mのために商品が製造され又はサービスが実施される施設に抜き打ち検査を行う権利を留保しています。また、ビジネスパートナーは、H&Mの加入団体を代表する査定人により実施される査定の対象となることもあります。従って、ビジネスパートナーは、H&Mのための製造及びサービスが行われる場所をH&Mに対して常に連絡しておく義務があります（ただし、査定、抜き打ち検査、及び/又は持続可能性パフォーマンス・データのH&Mへの直接開示の免除をH&Mが書面により明示的に確認した場合は除きます）。この義務の範囲には、H&Mのために製品を製造し又はサービスを行う下請作業及び家内労働も含まれます。外部委託により生産を行っているビジネスパートナーは、検証の目的上、関連する文書が保持されるよう確実にしておく必要があります。

当グループは、基本要件の安定的遵守を確実にし、目標とするパフォーマンス・レベル達成のための継続的向上を可能にするべく、適切に機能する管理システムの実施を当グループのビジネスパートナーに求めます。これには、社会、安全衛生、及び環境に関する影響を特定し、是正し、改善するための明確なポリシー、責任を有する組織、ルーチン、コミュニケーション、及びフィードバック・メカニズムが含まれていなければなりません。

持続可能性パフォーマンスについての情報を提出する際、ビジネスパートナーには透明性が求められ、意図的にH&Mを欺くことがあってはなりません。透明性の欠如は、本持続可能性コミットメントへの違反とみなされます。非協力的対応又は本持続可能性コミットメント及び/又は現地法への違反は、H&Mとの取引の削減や取引関係の最終的な解消を招く可能性があります。

また、透明性も、業界全体による組織的な持続可能性チャレンジを認識しそれに取り組むために不可欠の出発点です。H&Mは、社会及び環境に関する持続可能性向上のために必要とされる集団行動及び組織的変化を促進するべく、ビジネスパートナー、業界、市民社会、及び政府と継続的に関わり続けます。当グループは、そのビジネスパートナーにも同様に行動するよう奨励します。

1 A 健康及び安全

当グループのアプローチは、ILO 条約第 155 号及び第 183 号、並びに ILO 勧告第 164 号及び第 191 号の遵守に基づいています。

基本:

職場の安全及び従業員の安全衛生は、常に優先事項でなければならず、安全かつ衛生的な労働環境を提供しなければならない。これは、少なくとも以下の事柄を意味する。

- 適用法令の遵守
- 危険な建物が無いこと
- 有害な機械、設備及び/又は物質への危険な暴露が無いこと
- 設備・施設の適切な状態、定期的な消火訓練・避難訓練、及び防火により火災安全対策を維持すること
- 清潔な飲料水及びトイレ設備へのアクセスがあること、換気及び温度調節が適切になされていること
- 宿泊施設/住居（提供される場合）は職場と別でなければならず、健康及び安全についての上記基本要件に全て従わなければならないこと
- 労働に起因又は関連して発生し、又はその過程で発生する事故及び健康被害を防止すること、及び従業員に対し定期的な健康及び安全に関するトレーニングを行い記録すること
- 妊娠中の労働者のニーズに対して合理的に応えること

目標:

雇用主は、性別の視点及び優良な実施方法（特に妊娠中の労働者に関するものを含む）を適用して、従業員の長期的な安全、良好な健康状態、及び福祉を推進し、これらを確保するべく積極的に取り組む。

1 B 差別、多様性、及び平等性

当グループのアプローチは、ILO 条約第 100 号、第 111 号、及び第 159 号、並びに ILO 勧告第 90 号、第 111 号、及び第 168 号の遵守に基づいています。

基本:

全ての従業員を常に敬意と尊厳をもって扱うこと。いかなる従業員も、屈辱的処罰又は体罰を受けず、また身体的、性的、精神的又は言葉によるハラスメント又は虐待を受けないこと。採用、報酬、トレーニング受講権、昇進、雇用終了、又は退職について、性別若しくは性的指向、人種、肌の色、年齢、妊娠、配偶者の有無、宗教、政治的意見、国籍、種族的出身、カースト、疾病・障害による差別を行わないこと。従業員が報復を受けるリスクなしに苦情申し立て可能な苦情処理メカニズムが存在すること。

目標:

雇用主は、多様性のある包含的職場を目指して積極的に取り組む。また、雇用主は、少数派及び/又は不利な条件にあるグループについての雇用検討の方法及び障壁を前向きに取り除くための方法について理解するため、現地コミュニティ及び/又は NGO と積極的に関わる。

1 C 一般に認められた雇用

当グループのアプローチは、ILO 条約第 122 号、第 158 号及び第 175 号、並びに ILO 勧告第 166 号の遵守に基づいています。

基本:

全ての労働は、国内法及び国内慣行により確立された一般に認められた雇用関係に基づいて行われなければならない。全ての従業員は、（その自国語による）書面で雇用条件を定めた契約書を受け取る権利を有する。

労働又は社会保険関連の法令に基づいて常用雇用関係から生じる従業員への義務は、（技術伝授の意図が実際に存在しない場合又は常用雇用が提供されている場合には）労働のみの契約の使用若しくは定期契約の使用を通じて、又は見習制度を通じて回避することはできない。

目標:

雇用主は、法律により求められる範囲に留まらずに、定期雇用契約の使用を制限するための措置を講じる。社会保険制度の不十分な諸国においては、雇用主が従業員に対し（医療保険、退職年金保険を含む）代替的保険を提供する。

1 D 公正な生活賃金及び従業員給付

当グループのアプローチは、ILO 条約第 131 号及び第 183 号、並びに ILO 勧告第 135 号の遵守に基づいています。

基本:

標準就労週間に対して支払われる賃金及び給付は、少なくとも、国内法で求められる水準、業界水準、又は団体協約の規定のうち最も高いものによらなければならない。公正な生活賃金は、いかなる場合も常に従業員及びその家族の基本的ニーズを充足し、ある程度の可処分所得を提供しなければならない。全ての賃金は、定期的に全額支払う必要があり、支払期間についての賃金明細は、理解可能な形式で書面により提供しなければならない。法律又は契約により求められる全ての付加給付を支給しなければならない。賃金から裁量的措置として控除を行うことは許可されない。従業員は、法的権利を有する全種類の有給休暇を付与され、それらについて適切に報酬を受けなければならない。

目標:

雇用主は、従業員の技能及び経験を反映する給与体系を採用する。雇用主は、支払われている賃金が従業員の基本的ニーズを充足しているか否かを理解するために、従業員意識調査の定期的実施を確保する。また、追加的なニーズを理解するため、従業員のニーズに関して更に幅広く補足的な評価を定期的実施する。

1 E 労働時間

当グループのアプローチは、ILO 条約第 001 号、第 014 号、第 106 号、及び第 030 号の遵守に基づいています。

基本:

一週間の労働時間及び残業時間は、国内法、ILO 条約、又は団体協約のうち労働者を最も手厚く保護するものに従う必要があり、契約書に規定しなければならない。いかなる場合も、従業員は週 48 時間を超える労働を日常的に求められてはならず、7 日毎に少なくとも 1 日の休日を与えられなければならない。7 日間の合計就労時間は 60 時間を超えてはならない。残業は、常に任意で、週に 12 時間以内とし、割増支給率による報酬（通常の給与支給率の 125% 以上とすることが推奨される）を支払うものとする。

目標:

雇用主は、残業回避のために生産計画、処理能力、及び生産量を測定し監視する洗練されたシステムを職場において確実に設置する。

1 F 結社の自由及び団体交渉

当グループのアプローチは、ILO 条約第 87 号、第 98 号、第 135 号、及び第 154 号、並びに ILO 勧告第 135 号及び第 143 号の遵守に基づいています。

基本:

全ての労働者は、例外又は区別なしに、自らの選択する労働組合に参加し、かかる労働組合を組織し、団体交渉を行う権利を有する。労働者の代表者は、差別を受けず、職場において代表としての役割を果たすためのアクセスを有する。結社の自由及び団体交渉の権利が国内法により制限されている場合、雇用主は、独立かつ自由な結社及び交渉のための同等の手段の構築を奨励し、これを妨げない。

目標:

雇用主は、社会的対話を支援し促進するため従業員代表者と定期的に協働する。雇用主は、従業員の懸念事項に積極的に取り組むために現地及び地域の労働組合と直接的に関わり、経営者団体に加入する。

1 G 児童就労及び若年労働者

当グループのアプローチは、ILO 条約第 138 号及び第 182 号、ILO 勧告第 146 号及び第 190 号、並びに国連の「児童の権利に関する条約(Convention on the Rights of the Child)」及び「子どもの権利とビジネス原則(The Children's Rights and Business Principles)」の遵守に基づいています。

基本:

児童就労は許容されない。15 才未満 (ILO 条約第 138 号により例外が定められている場合には 14 歳未満) の者を雇用してはならず、また法律上雇用が許可される最低年齢が 15 才より上である場合には、その最低年齢未満の者を雇用してはならない。18 未満の者の雇用に関する法律上の制限は、全て遵守しなければならない。18 才未満の者は、危険な作業、夜間シフト、及び発達を妨げ又は身体的危害を及ぼすその他のあらゆる種類の作業から保護されなければならない。

法律上雇用が許可される最低年齢に満たない者の採用を防止するために、必要な措置を講じなければならない。雇用主は、職場における児童の就労が発覚した場合について、その者が最早児童でなくなるまで質の高い教育を受け続けられるようにする経過措置提供のためのポリシー及びプログラムを構築し、これに参加し又は貢献しなければならない。児童及びその両親及び/又は保護者と協議して、児童の最善の利益を常に最優先事項とし、児童の年齢及び健全な発達に貢献するよう心掛けなければならない。

目標:

雇用主は児童就労及び若年者失業の問題に取り組むための教育及び持続可能な解決策を促進するため、現地コミュニティ及びステークホルダー (利害関係者) と積極的に関わる。

1 H 強制労働、奴隷労働、收容所労働又は違法労働

当グループのアプローチは、ILO 条約第 29 号及び第 105 号、並びに ILO 勧告第 35 号の遵守に基づいています。

基本:

強制労働、奴隷労働、收容所労働又は違法労働は許容されない。契約労働者を採用する場合、雇用主は、契約労働者及び/又は外国労働者についての就労資格確認手数料 (採用手数料を含む) を支払う責任を負う。従業員は、「預託金(deposit)」又は身分証明書類を雇用主に預けるよう求められてはならず、妥当な事前通知を行った上で自由に退職することができる。従業員の移動の自由を制限してはならない。賃金の一部を天引きしてはならない。

目標:

一般に認められた雇用を参照。

2 A 気候及び大気質への影響

基本:

企業は、大気質、大気排出、及びエネルギー効率に関する全ての適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。

目標:

企業は、以下の事柄により気候変動及び大気質への影響を積極的に軽減する。

- エネルギー管理及びエネルギー効率の継続的な改善
- 温室効果ガス（Greenhouse Gases : GHG）及びその他環境に害を及ぼす大気排出の削減又は廃絶、GHG プロトコル¹に従った排出量算定及び目標設定
- エネルギー源の責任ある選択及び低炭素かつ再生可能なエネルギー源の採用への進歩的な取組み

2 B 水資源への影響

基本:

企業は、治水及び水質に関する全ての適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。内部の湿式加工設備は、取水及び廃水排出を流量計で測定しなければならず、廃水の完全内部処理²設備は法的要件又は BSR 廃水基準³のうち何れか厳しい方を遵守しなければならない。

目標：企業は、設備による取水量を継続的に削減し、使用水量削減のための積極的な措置を講じる。水栓、トイレ、冷却等の生活用水としてのみ水を使用する施設については、水を効率的に使用する機器を確実に導入することで十分である。雨水貯留などの節水技術は、実行可能な場合には必ず使用する。

湿式内部加工行程を伴う設備については

- 内部使用水量を測定する適切なレベルの計測を実施する。
- 水資源への影響を軽減するため、設備の水収支⁴を評価し、継続的改善を示すための適切な削減措置を講じる。
- 長期的には、責任ある水資源管理者（water steward）として行為する。これは、自社の設備の操業による水資源への影響の削減に加えて、利用可能な水資源が社会、環境、及び経済の長期的ニーズを満たすべく管理されるよう確実にするため、ビジネスパートナーが現地のステークホルダー（利害関係者）と共同で行為することを意味する。水資源管理（Water stewardship）及びそれが事業にとって何を意味するかについては、「AWS 国際水管理標準(AWS International Water Stewardship Standard)」⁵に定められている。

2 C 化学物質の使用

基本:

企業は、化学物質の使用及び廃棄に関する全ての適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。H&Mのために製品を製造する全てのビジネスパートナーは、契約上合意された適用要件（H&Mの規制物質リスト(Restricted Substances List : RSL)及び製造規制物質リスト(Manufacturing Restricted Substances List : MRSL)に規定されている）を満たさなければならない。使用される全ての化学物質の保管、取扱い、用法、及び廃棄については、各化学物質の安全データシート(Safety Data Sheet : (SDS)) を遵守しなければならない。

目標:

企業が使用するいかなる化学製品にも、有害物質⁶が含まれてはならない。企業は、自らによる化学物質使用の評価に積極的に取り組み、利用可能なより良い化学物質及び代替プロセスで人間及び環境へのリスクの軽減又は「環境に優しい科学（green chemistry）」⁷の

¹ GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<http://ghgprotocol.org/>)

² Full internal treatment means that the wastewater is only treated by the facility's own internal Effluent Treatment Plant before being discharged to a natural water body

³ Industry standard for wastewater quality developed by a working group of several companies, coordinated by Business for Social Responsibility (BSR).

⁴ The AWS International Water Stewardship Standard, p.86

⁵ allianceforwaterstewardship.org

⁶ Hazardous substances means all those that show intrinsically hazardous properties (persistent, bio-accumulative and toxic (PBT); very persistent and very bioaccumulative (vPvB); carcinogenic, mutagenic and toxic for reproduction (CMR); endocrine disruptors (ED); or equivalent concern), not just those that have been regulated or restricted in other regions

⁷ Green chemistry refers to the design of chemical products and processes that reduce or eliminate the generation of hazardous substances, reduce waste and conserve energy and water.

選択を通じた資源効率向上を行うものへの置き換えを行う。予防原則の適用が必要とされる。

2 D 廃棄物、再利用、及びリサイクル

基本:

企業は、全ての適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。認可された会社又は免許を有する回収業者のサービスが利用可能であれば、全ての有害廃棄物の取扱いは、かかる会社又は回収業者を通じて行わなければならない。

目標:

企業は、原材料のリサイクル及び再使用を拡大し、原材料使用の最適化において継続的な改善を示すことにより、バージン原料の使用及びそれによる環境への影響の削減に積極的に取り組む。企業は、廃棄物の埋め立て廃絶において進歩を示し、循環型経済のイノベーション⁸に沿った解決策を積極的に提供する。

2 E 種及び自然生息環境の保存

基本:

企業は、適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。原材料には、「絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約(the Convention on International Trade in Endangered Species: CITES)⁹に記載されている種又は国際自然保護連合(International Union for Conservation of Nature and Natural Resources: IUCN)のレッドリスト¹⁰上で絶滅危惧 IA類(Critically Endangered)、絶滅危惧 IB類 (Endangered)、又は絶滅危惧 II類(Vulnerable)に指定されている種が含まれてはならない。

目標:

企業は、より持続可能性の高い方法による農業及び林業の運営が保証されているとの第三者認証を受けた原材料を調達する。

⁸ ellenmacarthurfoundation.org

⁹ cites.org

¹⁰ iucnredlist.org

3 A 畜産農業

基本:

企業は、全ての適用法令を完全に遵守して（有効な許可書の保持を含む）全ての業務を実施しなければならない。H&M向け製品のための動物由来原材料の調達については、「H&M 動物福祉・原材料倫理ポリシー（*H&M Animal Welfare and Material Ethics Policy*）」において追加的要件が定められている。H&M向け製品に使用される羊毛、獣毛、ダウンを生産する全ての農場は、5つの自由フレームワーク（*Five Freedoms framework*）¹¹に基づく「優良な畜産農業のためのH&M要件（*H&M Requirements for Good Animal Husbandry*）」を満たさなければならない。

目標:

企業は、全ての製品及びサービスの調達のための自社のサプライチェーンにおいて優良な畜産農業を積極的に奨励する。これに該当する行為には、第三者の人道性認証プログラム（*humane certification program*）¹²の認証を受けた原材料を積極的に調達することが含まれる。

3 B 動物実験

基本:

企業は、全ての適用法令に完全に従わなければならない。H&Mの製品については、動物実験を実施してはならない。H&Mは、2009年3月11日より後に化粧品成分の開発又は化粧品成分の安全性評価に関連して動物実験を行った化粧品成分の使用を許可しない。化粧品サプライヤー、又はそれらの原材料サプライヤー、製造業者、若しくは代理人は、かかる動物実験を実施してはならない。

目標:

化粧品製造業者については

‘H&Mに加えて全消費者に向けた製品に関連するH&Mの要件も適用される。

‘消費者に対する安全性の評価を保証する目的上、動物実験を行わない代替的な方法を継続的に適用することが求められる。

¹¹ Recommendations on animal welfare set out by the World Organisation by Animal Health (OIE) in their Animal Health Codes and the Farm Animal Welfare Committee (FAWC).

¹² Such as, but not limited to, Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified programs (certifiedhumane.org) and Textile Exchange's Responsible Down Standard and Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org)

持続可能性コミットメント

H&M ビジネスパートナー

As a Business Partner to H&M, we commit to complying with the **Fundamental** requirements on the issues outlined in this Sustainability Commitment, and to implement them in our operations as well as aim to realize them throughout our supply chain. H&M represents all affiliated companies and brands within the H&M Group.

H&M のビジネスパートナーとして、当社は本持続可能性コミットメントに概説された事項に関する**基本要件**を遵守すること、当社の業務においてそれらを実施すること、及び当社の サプライチェーン全体に亘ってそれらの実現を目指すことにコミットいたします。H&M とは、H&Mグループ内の全ての関連会社及びブランドを意味します。

Furthermore, we understand that H&M has the ambition to engage and continue to grow with Business Partners that share H&M's sustainability ambition beyond mere compliance with the law to advance social and environmental sustainability, stated as **Aspirational** performance criteria in this Sustainability Commitment.

更に、単なる法律の遵守を越えた社会及び環境についての持続可能性向上のため、本持続可能性コミットメントの**目標パフォーマンス基準**に記載された通り、持続可能性への熱意を H&M と共有するビジネスパートナーと協働し共に成長したいと H&M が熱望していることを当社は理解しています。

Therefore, as a Business Partner to H&M, we agree to be monitored and evaluated on our sustainability performance within the areas described in this Sustainability Commitment.

よって、当社は、H&M のビジネスパートナーとして、本持続可能性コミットメントに記載された分野において当社の持続可能性パフォーマンスについて監視及び評価を受けることに同意いたします。

We recognize that this Sustainability Commitment is drafted and valid in the English language. Where there are different language versions of this document these shall be considered translations of convenience only and the English version will prevail in any case of discrepancy.

当社は、本持続可能性コミットメントが英語で作成されていること及び英語において有効であることを認識しています。本書の他言語版が存在する場合、それらは便宜のみを目的として英語版を翻訳したものであるとみなされ、それらと英語版との間に齟齬が生じた場合には英語版が優先するものといたします。

Place and date /所在地及び日付

Company name /会社名

Signature /署名

Company stamp /社印 :

Name in printed letters and title /署名者の氏名及び役職
(活字体)