

ゴールドマン・サックス・ベンダー行動規範

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・ベンダー行動規範（「本規範」）は、ベンダーが事業を実施する際にゴールドマン・サックスが何を求めるのかを記載したものです。ゴールドマン・サックスに製品やサービスを提供する全てのベンダーは、ガイドライン、方針、および慣行に沿うこと、本規範の規定を自社組織全体および下請け業者を含むサプライチェーン全体に伝達し遵守させることを含め、本規範に従って行動することが求められます。

ベンダーは、高潔さをもって行動する必要があると、また法律面、倫理面、安全性、公正さ、そして環境面において責任あるビジネス慣習に尽力していることを示すよう求められています。ゴールドマン・サックスは、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ており、天然資源を効率よく効果的に使用するベンダーと事業を行うことに注力しています。ゴールドマン・サックスは、多様性を受容するカルチャーを有しており、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、多様性を受容する商慣行の実施に尽力していることを立証するよう求められています。

ベンダーは、本規範が求める要件を理解し、本規範に概要を示す当社の期待に従って事業を運営し、最低限でも事業活動を行う地域の適用対象となる全ての法律、規則、規制、および基準を遵守する必要があります。本規範に概要を示す基準が現地の法律と異なる場合には、ベンダーは適用対象となる現地法の枠組みの範囲内で、これらの基準を尊重する必要があります。ベンダーは、規制当局に対して率直で協力的な姿勢を採ると共に、グローバルそして現地司法管轄区の要件を遵守する必要があります。本文書は、ゴールドマン・サックスが当社のベンダー、ベンダーの下請け業者、およびベンダーのスタッフに求めるものをまとめたものです。

ベンダー行動規範

1. 倫理的なビジネス慣行

ゴールドマン・サックスは、当社の事業を最高の倫理基準に従って、適用対象となる全ての法律、規則、および規制を遵守して実施することに専心しています。ベンダーは、当社の原則を共有し、当社の基準を指示すること、また全労働者がこれらの基準を確実に理解し遵守するための方針やプログラムをそれぞれ策定することが必要です。

1.a. 贈収賄防止および腐敗防止

ゴールドマン・サックスは、[ゴールドマン・サックス贈収賄防止および腐敗防止遵守宣言](#)に概要が示されるように、当社の社員、ベンダー、代理人、またはその他ビジネスパートナーが贈収賄・腐敗行為に関わることを許容しません。ベンダーは、米国の海外腐敗行為防止法や英国の贈収賄禁止法、ならびに現地の贈収賄防止法や腐敗防止法をはじめとして、贈収賄や腐敗に対処することを目的として適用される全ての法律および規制の要件を完全に遵守することが求められます。

ベンダーは、直接間接を問わず、ゴールドマン・サックスのために、またはゴールドマン・サックスから、ビジネスまたは不適切なビジネス上の利点を獲得または維持することを目的として、いかなる金品をも不正に申し出、提供、支払い、許可、約束、勧誘、または受領することが禁止されます。この禁止は、ゴールドマン・サックスの社員、代表者、代理人だけでなく、公務員（公職の候補者、国有/国営企業の従業員または役員を含む）、取引先の従業員または役員、クライアント/顧客または供給業者（ならびにその親族、友人、代理人および同僚）にも及びます。ベンダーは、便宜を図ってもらうための支払いを行うことも禁止されます。便宜を図ってもらうための支払いとは、定型的な非裁量的行政措置を促進またはその実施を確保するための公務員に対する支払いです。

ゴールドマン・サックスの代理として行動するベンダーおよびその他の第三者（仲介業者/斡旋業者、代理人およびビジネスパートナーを含む）は、適切な方針および手順を維持し、本規範に沿った様式で常時行動することが求められます。ゴールドマン・サックスは、違法または不適切な支払いを計画または促進するために当社の代理として行動するベンダーおよびその他の第三者の使用も禁じています。

「いかなる金品」には、現金の賄賂またはキックバックなどの不適切な支払金が含まれるだけでなく、不適切な贈答品、食事、旅行、娯楽、慈善寄付、政治献金、および就職または実務研修の斡旋など、その他の直接的または間接的なリベート、利益、謝礼、手数料、および優遇なども含まれます。「いかなる金品」には、物品またはサービスに対する正当な支払金のように見せかけた賄賂なども含まれます。

1.b. 贈答品、旅行、娯楽

ベンダーは、ビジネス上の決定に影響を及ぼすことを目的とする、あるいはそのように見える可能性がある、旅行や娯楽など、高額またはその他不適切な贈答品、謝礼、優遇、その他報酬を提供してはなりません。贈答品、旅行および娯楽の申し出は、不適切な義務または期待、あるいは不適切な交換のように見える状況を生み出す可能性があります。また、最終的に利益が全く提供されなかった場合でも、問題が発生する可能性があります。

1.c. 利益相反

ベンダーは、不正行為および利益相反、あるいはそのいずれかのように見える状況を回避する必要があります。利益相反は、ベンダーが客観性に影響を及ぼす活動、あるいはそのように見える可能性がある活動に関与する場合に生じる可能性があります。

1.d. プライバシーおよびデータ保護

ベンダーは、秘密情報を保護することが求められます。ベンダーは、ゴールドマン・サックスの代理としてアクセス、受領、または処理する情報を含め、個人情報、専有情報、および秘密情報に対して合理的な保護を提供するプロセスを採用し、維持しなければなりません。ベンダーは、上記情報の不正利用または不正開示が、ベンダーや自身の個人情報が関係した可能性がある個人、そしてゴールドマン・サックスにとって、個人的、法的、評判上、および金銭上の帰結をもたらす可能性があることを認識しなければなりません。さらにベンダーは、適用対象となる全てのプライバシー/データ保護ならびに情報セキュリティに関する法規制を遵守する必要があります。

1.e. 苦情申し立ての仕組み

ベンダーは、職場の懸念事項を労働者が報復を恐れずに提起できるプロセスを設置することが求められます。この苦情申し立ての仕組みは、透明性が高く、労働者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.f. 責任ある鉱物の調達

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、または金を含むがこれらに限りません）を含む製品を供給するベンダーは、こういった鉱物の調達が、直接間接を問わず、テロリストの資金調達や人権侵害を含む武力衝突を助長すると知りながら行うことがないよう保証する必要があります。こういった鉱物の調達は、OECDの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ィリジェンス・ガイダンスと一致した方法で行われることが求められます。

1.g. 脱税および脱税助長の禁止

ゴールドマン・サックスは、非合法的な脱税または非合法的な脱税の助長を認めません。ベンダーは、直接間接を問わず、税当局から逃れるための意図的もしくは詐欺的な資金迂回に関わること、または他の者が関わることを助長することを禁じられています。ベンダーは、上記のような行為を防止する合理的なプロセスを採用・維持し実施することにより、ベンダーの代理人、下請け業者、仲介業者、および労働者が確実に上記を遵守するよう保証することが求められます。

2. 労働および人権

ゴールドマン・サックスは、人権保護に対する自らの責任を認識しています。こういった権利の例は、国連のビジネスと人権指導原則（UNGP）や世界人権宣言、国際労働機関（ILO）コア条約を含む、国際的に認められた基準に明示されています。ゴールドマン・サックスの立場は、当社の[人権宣言](#)や、当社がビジネスを行う国での活動に反映されています。ベンダーは、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全ての労働者、供給業者、およびサプライチェーンに適用すると共に、以下の（a）から（h）で述べる点に対応することが求められます。

2.a. 賃金および手当

ベンダーは、現地の法律要件に合ったまたはそれ以上の賃金および手当を提供すべきです。さらに、ベンダーは、法的に義務付けられた最低賃金よりも高くなる、生活賃金を支払うことに努力することが強く奨励されます。ベンダーは最低でも、労働者に対して、定期的にかつ適時に、法定最低賃金、一般的な業界の賃金、または該当する労使協約で合意した賃金の中で最も高額なものを支払わなければなりません。その他、有給休暇、年金、公的健康保険、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、法律上必須で該当するあらゆる種類の手当も、法律で定め

るとおりに提供しなければなりません。残業は全て、法律および従業員個人との契約、または他の適用対象となる契約もしくは労働協約に従って実施し、報酬を支払う必要があります。

2.b. 労働時間

労働者は、関連する労働時間、残業時間、および週あたりの労働日の法的条件を超えて労働を求められることがないようにすべきです。労働者は、休日、産前産後・育児休暇、家族介護休暇、病気休暇など、適用対象となる法律に基づいて労働者が法的に権利を有するいかなる種類の有給休暇や休みの付与も受け、正しく報酬を受け取るものとします。

2.c. 奴隷制、強制労働、および人身売買

ゴールドマン・サックスは、いかなる形態であろうと奴隷制、強制労働、または人身売買を許しません。さらにゴールドマン・サックスは、当社の「[現代の奴隷制および人身売買に関する宣言](#)」に表明するとおり、上記の慣行に関与するベンダー、または自社の下請け業者が上記の慣行に関わることを認めるベンダーとは、それと知りながら業務を行うことはありません。ベンダーは、英国 2015 年現代奴隷法やオーストラリア 2018 年現代奴隷法を含む（これらに限りません）、奴隷制、強制労働、および人身売買に関する適用法の要件を完全に遵守することが求められます。

全ての労働は、自主的に締結した契約に基づき、契約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、いかなる種類の自発的でない労働も使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）](#)に特定されたこういった慣行には、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、リクルート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よう保証する対策を講じるべきです。こういった対策には、採用手数料の上限設定または排除、全ての労働者への母国語または労働者が理解できる他の言語での契約書の提供、職を保証するための、労働者からベンダーまたはリクルート業者に支払う預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、支援したりすることは禁じられており、自社の拡大サプライチェーン内においていかなる人身売買も存在しないよう保証するデューデ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の使用が禁じられており、また適用される法定最低雇用年齢未満の子供を使用しないために必要な予防策を採るべきです。こういった対策には、年齢確認制度、マネージャーの研修、児童労働問題について下請け業者や供給業者に伝達す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 130 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」ということばは、15 歳（国の法律が認める場合は 14 歳）、または義務教育の完了年齢、またはその国の最低雇用年齢の中で最も高い年齢に達していない人物を指します。15 歳（国の法律が認める場合は 14 歳）以上から 18 歳未満の労働者を雇用する場合には、ベン

ダーは、こういった雇用が関連する法律に従っていることを保証すると共に、若年労働者の健康や安全にとって有害である可能性がある状態に対して、適切な保護を与える必要があります。

2.e. 結社の自由

ベンダーは、関連する現地法の要件を満たすまたはそれ以上の要件を受け入れることで、労働者が有する結社の自由および団体交渉の権利を尊重することが求められます。

2.f. 尊敬、多様性の受け入れ、差別の禁止

労働者は常に、尊敬と尊厳を持って取り扱われるべきです。ベンダーは、採用および雇用慣行における差別についての適用法全てを遵守する必要があります。

ベンダーは、差別、ハラスメント、いじめのない職場を維持し、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、性的嗜好、配偶者の有無、子供の有無、妊娠、政治的信条、宗教的信念、組合への加入、または兵役の有無を含む（これらに限定されません）いかなる理由による、いかなる形態の不適切な振る舞いや虐待も許容しないことが求められます。ベンダーは、ハラスメント、暴力、および虐待（身体的または言葉によるもの）が常でない職場を維持することが求められます。

2.g. 安全で健康的な職場環境

ベンダーは、健康上や安全面のリスクを最小化し、事故防止を支援して、全社員と社員の活動によって影響を受ける他の全ての人の健康と安全を保証する、安全で健康的な労働環境を提供しなければなりません。ベンダーは、自らが事業を営む司法管轄区で適用される全ての健康安全に関する法規制を遵守すること、および労働者に適切な個人用防護具を無償で提供することが求められており、また自社の下請け業者にも同じ対応を求めるものとします。

2.h. 衛生、水、および住居

ベンダーの労働者には、すぐに利用できる清潔なトイレ施設と飲用に適した水を提供しなければなりません。ベンダーが労働者に宿舎を提供する場合、宿舎を清潔かつ安全に保つと共に、労働者に適切な緊急出口、防災設備、浴用のためのお湯、適切な暖房と換気、および合理的な入退出特権を提供するものとします。

3. 多様性、平等、および多様性の受容

ゴールドマン・サックスは、多様性、平等、および多様性の受容が社会的および経済的規範であると考え、当社のベンダーもこの信念をその事業運営、労働者、およびサプライチェーン内で分かち合ったい考えます。

3.a. 職場の多様性と多様性の受容

ベンダーおよびベンダーの下請け業者は、多様なグループの多様性を受容する職場を確保することが求められます。ベンダーは、少数民族、民族的多様者、女性、LGBTQ+（性的マイノリティ）、退役軍人、障害者として自らを特定する労働者など、これまで軽視されてきたグループの雇用を含めるように積極的な対策を講じることが求められます。

3.b. 供給業者の多様性

ベンダーは、ビジネスの公平で平等な競争を目的として、所有構造（障害者所有、LGBT 所有、人種的小数者所有、退役軍人所有、女性所有など）、規模（中小企業など）、または企業の性質（社会的企業など）に基づいて、多種多様な企業に機会を提供することに最善を尽くすべきです。

4. 環境ステewardシップ

環境ステewardシップは、ゴールドマン・サックスのビジネスのあり方を決める際の鍵を握る側面の1つであり、ゴールドマン・サックスの[環境方針枠組み](#)にも反映されています。ベンダーは、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、当社と同じレベルの環境面での努力を着実に実施することが奨励されます。こういった努力には、気候変動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。ベンダーの事業運営の規模および性質に応じて、ベンダーは、原材料の使用、温室効果ガスの排出、水、廃棄物、大気質および生物多様性など、その事業運営から環境への影響に対処すべきです。

4.a. エネルギーおよび排出

ベンダーは、供給業者の影響を含めて、自社の事業運営や戦略がもたらす環境面での影響を追跡、管理、緩和することが奨励されます。実行可能な場合には、ベンダーは、スコープ1、2、3の温室ガス（GHG）排出削減目標を設定することや、事業運営に関係し該当する場合は、低GHG製品やサービスを選ぶなど効果的な対策、および他のイニシアチブを通じてこれらの目標を達成することを含めて、気候変動の影響をいかに緩和していくかを自社の戦略や事業復旧計画に組み込むための対策を講ずるべきです。ゴールドマン・サックスより要請があった場合には、ベンダーは、エネルギーおよびGHG排出管理の方針および実績を開示することが奨励されます。

4.b. 水

ベンダーは、自社の事業運営において水資源の保護、水の利用削減および再利用のための措置をとるよう奨励されています。またベンダーは、自社の事業運営によって、自社施設の上流および下流双方を含む周辺コミュニティの全ての利用者が安全な水、下水処理、衛生への十分なアクセスを妨げられないことがないよう、水資源を管理することも奨励されています。

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採るよう奨励されています。廃棄物、とりわけ有害廃棄物は、責任ある姿勢で管理しなければなりません。環境に放出された場合に有害である化学物質およびその他の物質は、安全に取

り扱い、移動、保管、リサイクル、再利用または廃棄できるよう特定し、管理しなければなりません。廃棄物および有害廃棄物を取り扱う全ての労働者は、物質の取り扱いや、もし誤って管理したり労働者や環境に放出された場合にその物質が及ぼす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、安全に運営し、適用対象となる運輸法とベストプラクティスを遵守しているという実績を持つ認可運送業者および運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

ベンダーが使用する全ての物質は、安全で責任ある取り扱い、保管、移動、再利用、リサイクル、および廃棄を保証するために、特定物質の禁止または制限に関して適用対象となる規則、法規制を遵守しなければなりません。

5. 事業継続性および緊急時への備え

ベンダーは、事業継続性リスクを管理し、BCP イベント発生中の重要なサービスの利用可能性と継続性を保証することが求められます。それぞれのビジネスの関連する適用可能性と性質に応じて、ベンダーは、緊急時、危機的状況、気象災害または他の自然災害、パンデミックやエピデミック、テロリスト/セキュリティ関連事象、ストライキ、労働力や他の資源の制約、システム機能および/または設備稼働の停止または利用不可能、停電、および/または通信機能の停止または利用不可が発生した場合に、ゴールドマン・サックスのビジネス、運営、評判に重大な支障を来さないように保証するために、自社の事業およびサービスを最低限の中断で継続させるための計画を整備しなければなりません。ベンダーは、ゴールドマン・サックスからの要請に応じて、これらの計画を共有するものとします。

6. 管理体制とガバナンス

ゴールドマン・サックスは当社のベンダーに対して、本規範を遵守し、継続的に実績を改善するために、現在利用できる最善の技術と慣行を活用した効果的な管理制度を制定するよう奨励しています。上記には、本規範を遵守することに伴うリスクの特定および予防的緩和のためのプロセス、ならびにリスク管理の継続的な監視および検討、および全ての自己の迅速で正確な報告が含まれるべきです。

本規範の内容に関連した範囲を持つ管理制度としては、ISO 9001、ISO 14001、ISO 50001、SA8000、OHSAS 18001、ISO22301などが含まれます。

本規範は、現在および将来のベンダーに対して当社が求めるものが記載されています。全ての新規および既存のベンダーは、これらの最低限の期待に応え、ここに記したような倫理、労働者および人間の権利、多様性、平等および多様性の受容、環境スチュワードシップ、事業継続性およびガバナンスの分野において、自社の事業を継続的に改善していく志を持つことが求められます。

ベンダーが本規範の要件や求める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は、直ちに自社を担当するゴールドマン・サックスのリレーションシップ・マネージャーまで報告しなければなりません。

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、ゴールドマン・サックスは、当社の社員そして全ての人々に対して、高潔さに対する懸念を報復を受けることなく提起できるような、様々なチャンネルを提供しています。現地法規制もしくは本規範の違反、反倫理的な振る舞いなどを含む（これらに限定されません）高潔さに対する

懸念が考えられる事象に直面した場合には、その懸念をゴールドマン・サックス・インテグリティ・[ホットライン/ウェブフォーム](#)で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、許されません。

ゴールドマン・サックスの報告用ホットライン（24時間365日受付）は以下の通りです。

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

ベンダーは、透明性と開示に対する公約に参加すること、要請があった場合にはゴールドマン・サックスに全面的な協力を提供すること、ベンダーの方針、手順、または本規範の遵守に関連するその他の文書を確認することが求められます。ゴールドマン・サックスは、本規範およびその他の会社方針に対するベンダーの適合性を随時監査する権利も保持します。要請があった場合には、ベンダーは、本規範に含まれる内容に関連した自社の実績の詳細およびデータを、ゴールドマン・サックスまたはその他の組織に提供することが求められます。

ベンダー自身が本規範の要件違反に気づいた場合には、ベンダーは、ゴールドマン・サックスに速やかに、または実行可能な範囲で直ちに報告を行い、こういった違反を適時にかつ慎重な方法で矯正することが求められます。ベンダーが上記の報告および矯正を行わない場合には、関係の見直しまたは終了につながる場合があります。

ゴールドマン・サックスは、本規範を継続的に再検討し、更新することに専心しています。従って、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](#)よりご覧になれます。

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、各ベンダーとの関連する契約（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策に影響を与えたり、侵害したりするものではありません。本規範の要件を遵守しない場合、または契約に違反した場合には、ゴールドマン・サックスは、本規約に基づく権利を保留すると共に、本規範、関連する契約、および（または）現地の法規制に基づいた権利をその一任で行使する権利を保持します。

ゴールドマン・サックスがいずれかの時に、本規範のいずれかの規約の厳格な実施や遵守を主張しないまたは主張を省いたとしても、それがその権利の放棄につながるものではありません。

本規範のいずれかの規約とベンダーとの関連する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には、当該契約の条項が優先します。