

環境・持続可能な調達方針

アジア、ヨーロッパ、北米で事業を展開するトライウォール・グループは、革新的で費用対効果の高いパッケージング・ソリューションを提供するグローバルなネットワークを構成する企業群です。トライウォールは、3層強化段ボールの代名詞ともなっており、同サイズの木製パッケージよりも高い圧縮強度を有します。米国連邦規格に適合し、世界から認知される唯一の段ボールブランドです。

トライウォールは、環境保全と事業活動による環境負荷の低減のために、あらゆる取り組みを推進しています。すなわち、当グループは環境保全活動のベスト・プラクティスで先導し、関わる地域コミュニティにポジティブな影響を与えるよう取り組んでいます。

本方針は、当グループの目的および目標を概説し、事業活動全体で環境の持続可能性を確保するための役割と責任を明確にすることを目的としています。事業の性質上、以下のトピックは、当グループのビジネスコンテキストに特に関連すると思われる。

エネルギーと温室効果ガスの排出について

段ボールシートやパッケージの生産は、エネルギー消費量が多いため、温室効果ガスが発生します。トライウォールはエネルギー効率の高い設備を活用することにより、製造プロセスを最適化し、エネルギー消費を継続的に削減するよう努力しています。バイオマスから再生可能エネルギーも生産しています。またカーボンフットプリントを定期的にモニタリングし、輸送における二酸化炭素排出の削減に取り組んでいます。企業内の取り組みの他に、気候変動研究や植林プロジェクトにも協賛しています。

ターゲット：

- 2025年までに気候変動研究プロジェクトへの協賛金を30%増やします。

水の使用について

段ボールシートやパッケージの製造工程においては、水の使用が必要不可欠です。その際、化学物質や有害物質は、すべての製造拠点にあるリサイクルプラントや水処理プラントで濾過されます。さまざまな標準作業手順（SOP）の実施により、水質の改善と地下水の汚染防止を目指します。

ターゲット：

- 2025年までに、60%の従業員に環境問題（エネルギーとGHG排出、水、廃棄物、材料）に関する研修を受けさせます。

- 2025年までに、100%の拠点到廃棄物管理計画を適用させます。

生物多様性について

紙は木から作られるため、当グループは森林再生プログラムを支援しています。2007年以来、モンゴルと中国との国境に50万本以上の木を植えてきました。毎年何トンもの二酸化炭素を隔離することで、気候変動対策に貢献しています。

ターゲット：

- 2025年までに、植林本数を30%増やします。

使用済み製品について

トライウォールは、使用済み製品に起因する環境負荷の削減を目指します。そのため、お客様には、印刷物やパッケージの商品説明とリサイクルの情報を含む正式な情報シートを提供しています。

ターゲット：

- 2025年までに、使用済み製品のリサイクル率を100%にします。
- 2025年までに、100%の印刷物の商品説明を提供します。

持続可能な調達について

当グループは、調達の意思決定プロセスにおいて、サプライヤーの環境・社会的な取り組みを重視しています。サプライヤーや材料の選定に際しては、以下を徹底しています。

- 当グループは、サプライヤーに行動規範の遵守をお願いしています。2025年まで、100%の主要サプライヤーが当社のサプライヤー行動規範に署名することが求められます。
- 資材の調達に携わる従業員には、CSRに関する研修を受けさせます。2025年までに、100%のトライウォールの調達担当者が、CSRに関する研修を修了することを目標とします。
- トレーサビリティと透明性のあるサプライチェーンを通じて、製品に含まれるすべてのバージンファイバーが持続可能な方法で管理される供給源に由来することを保証します。
- 100%再生紙またはCoC認証紙を使用します。

適用範囲について

本方針は、トライウォールと協力し、あるいはトライウォールのために働くすべての従業員、サプライヤー、下請け業者、代理店、コンサルタントに適用されます。

レビューの仕組みについて

本方針は、柘植洋介氏（グループ CAO）によって毎年レビューされ、必要に応じて修正されます。

役割と責任について

すべての従業員は、本方針を読み、承認文書に署名することで、本方針を承認するものとなります。経営陣は、この方針を全従業員に周知させ、方針に定められた行動に必要な教育を実施する責任があります。

罰則について

経営陣は、すべての従業員が当グループの不正行為を発見した場合、内部告発の手順に従い、management@tri-wall.com.hk まで報告することを要請します。疑惑の事件は直ちに調査され、上記の規則のいずれかに違反することが確認された場合には、罰則が適用されることがあります。嚴重な違反が認められた場合には、労働契約の解除もあり得ます。内部告発者には完全な匿名性と免責が与えられます。