



# サステナビリティ レポート2020

## 目次

### このレポートについて

このレポートはGriffith Foodsのグローバル事業を網羅しています。特に断りのない限り、業績データは2020年9月30日に終了する会計年度に対応しています。

このレポートはGRI基準のコアオプションに基づいて作成されています。GRIコンテンツインデックスの全文は付録にあります。

### このレポートの使用方法

このインタラクティブなPDFレポートは簡単にお探しの情報を見つけられるように設計されています。すべての機能を使用するには、このPDFをAdobe ReaderまたはAdobe Acrobat Proで開いてください。

レポートをナビゲートする方法は3つあります。



セクションヘッダーをクリックすると、特定のセクションにジャンプします。

矢印をクリックして、前または次のページに移動します。

メニューアイコンをクリックすると、目次に戻ります。

## ステークホルダーの方々へ

会長からの手紙	3
CEOからの手紙	5

## People

新型コロナウイルスへの対応	31
幸福と充足感	34
地域コミュニティ	43

## 当社について

当社について	8
倫理とコンプライアンス	16
戦略的サステナブル	17

## Planet

気候変動対策	49
水と廃棄物	52
環境管理	55

## 付録

GRIコンテンツインデックス	76
----------------	----

## 2030年計画

マテリアリティ評価	22
2030年サステナビリティ目標	23
サステナビリティ管理	24
2020年進捗状況	27

## Performance

イノベーション	58
健康と栄養	60
サステナブルな調達	68
食品の安全性と品質	73

ステークホルダーの皆様へ

## 会長からの手紙



ブライアン・グリフィス  
会長

10歳のとき、私は父と忘れられない会話をしました。ウィスコンシン州の美しい晩夏の午後、湖畔の波止場で一緒に座っていた父・ディーンは、私たちは高品質な食品メーカーである前に、「より良いことをするための乗り物」と考えていることを説明してくれました。

父の考え方は、私に深く長く影響を与えました。それから数十年経った今でも、私は家族や地域コミュニティに貢献し、社会を豊かにし、世界をより良い場所にするという、彼のGriffith Foodsに対する考えに影響とモチベーションを受け続けています。

実際、これらのコンセプトは「We blend care and creativity to nourish the world < 思いやりと創造性を融合させ、世界に豊かにする >」という当社の目的 (Purpose) を表し、その基盤となっています。さらに、家族経営の企業であるGriffith Foodsには、目的を持ったサステナブルな企業がどれほど優れているかを示す、独自の機会と義務があると信じています。

**長年、私は「ビジネスは善のための力である」と考えてきました。現在、私たちにはもっとできることがあります、それをしなければならないと信じています。私は世界を見渡し、何が起きているのか、トレンドラインがどこに向かっているのかに注目しています。**

また、Griffith Foodsはビジネスとガバナンスの構造を再構築して最大限の影響を与えることで、より大きく持続的な変化をもたらすことができると確信しています。力を合わせ、この変化を実現しようとしています。

2014年は私たちがゴールを目指す上での重要な節目となりました。それはPeople、Planet、Performanceという3つのボトムラインに尽くすことを約束するサステナビリティプラットフォームを中心に、影響あるビジネスを構築し始めた年だからです。それ以来、当社は目的を果たすためにこの活動を進化させ、拡大し続けてきました。

現在、当社は新しいページをめくろうとしています。このレポートでご覧になるように、当社は2030年サステナビリティ計画を立ち上げ、1) ビジネスと2) 私たちが生み出す社会的価値を成長させます。

企業として、これからも目的 (Purpose) という北極星に導かれていきます。しかし、私たちは努力を重ね、より大きな存在になります。そのため、最大の変化をもたらすことができる次の4つの主要な柱に沿って、インパクトを与えるための組織作りをしています。健康と栄養、サステナブルな調達、気候変動対策と環境管理、幸福と充足感。これらの柱は新しい4つの取締役委員会によって作られ、各委員会は責任を持って2030年の目標達成に尽力します。

これらの再編成された委員会に、当社はオーナー、取締役、サステナビリティ諮問委員会 (SAC) のメンバーに加え、各業務のリーダーを集めました。すべては目的、戦略、市場での実行において組織的な摩擦や進歩の妨げとなるものを減らすために行われました。

## 会長からの手紙 / 続き

この斬新なアプローチにより、当社は家族の価値観と会社の目的に沿って、サステナビリティに絞り込んだ統合的なガバナンスモデルを進めています。これにより社外取締役やSACメンバーの専門知識を活用し、業務を行うチームの実行力を向上させます。

**最終的に、私たちがここにいるのは、変化をもたらし、この世界をより良い場所にするためであると信じています。**

現在、ビジネス、産業界、グローバルコミュニティの一員として、私たちの前にある課題は気候変動、栄養不良、不平等など多岐にわたっています。

しかし、食品と食品製造の重要性を考えると、当社は今後数年で大きくポジティブなインパクトを与えられる、と楽観的に考えることができます。新製品の開発企業として、当社はより栄養価が高く、利用しやすく、地球にやさしい食生活への移行を可能にする、サステナブルで公平に調達された原料に注目しています。

さらに、当社は「害を及ぼさない」というサステナブルな考え方から、再生というマインドセットへと変革して行くことを約束します。世界がますます必要とし、市場が評価する循環型経済のイノベーションを推進する一環として、社会と環境のシステムを回復させ、繁栄させなければなりません。

また、私たちは一人ではないという事実にも勇気づけられます。当社の横には志を同じくする多様なパートナーのエコシステム全体があるのです。食品業界に限らず、他の多くの企業も一緒に進んでいます。政府、大学、NGO、非営利団体も、民間企業と一緒に現在の課題を解決し、より明るい未来を築くために活動しています。

当社の役割として、Griffith Foodsは「サステナブルな開発のための世界ビジネス委員会」「エレン・マッカーサー財団」「ダイバーシティとインクルーシブのためのCEOアクション」「サステナブル・スパイス・イニシアチブ」「サステナブル・アグリカルチャー・イ

ニシアチブ」、その他のパートナーと連携して、国連グローバルコンパクトの目標達成に貢献しています。

2020年を振り返ると、安全を確保し、サステナブルに対する勢いを高めながら、従業員が顧客、サプライヤー、消費者のために行ったすべての活動に深く感謝しています。世界的なパンデミックの最中も、当社のチームは私たちを支え、前進させてくれました。

私は「サステナビリティ計画」の策定が進んでいることにとっても勇気づけられています。Griffith Foodsを「より良いことをするための乗り物」として加速させるために、集中すべきこと、構造、しなければいけないことに新たな深みを与えてくれるからです。ビジネスが持つ変革の可能性を最大限に実現するため、当社の旅にパートナーになっていただき、ありがとうございます。

**ブライアン・L・グリフィス**  
Griffith Foods会長

ステークホルダーの皆様へ

## CEOからの手紙



TC・チャタジー  
最高経営責任者(CEO)

2020年に新型コロナウイルスの世界的なパンデミックは、世界中の家族や地域コミュニティに大きな被害をもたらしました。そして、この広範囲にわたる混乱と人命の喪失は、私たちの個人生活や仕事に影響を与え続けています。

現在、当社は従業員とその家族が自分自身とお互いを、そして周囲の人々を大切にしてくれていることに感謝しています。

**意義のある方法で、配慮と創造性を表し、「グローバルに協力すること」という当社の価値観を実証してくれたことに感謝します。**

パンデミックへの対応として、当社は昨年、「対応、回復、構築」計画を策定し、実施しました。これらの取り組みは今後も継続していきます。当社の対応計画にはすべての施設で職場の健康と食品の安全性に関する厳格な手順の実施が含まれていました。2020年3月下旬に、当社はすべての従業員に対して、雇用と報酬が年度末まで守られることを発表し

ました。当社は農家やその他サプライヤーの生活を守るため、サプライチェーンの安全な運営を確保するために行動しました。一方で食品科学、料理、消費者インサイトに加え、製品の調達、開発、生産を支援するすべての人々を含む当社の製品開発チームは、回復期に向けた計画を立てながら、顧客のニーズに応え続けました。また、顧客に製品やサービスを確実に届けるために製造、食品安全、品質システムの各チームが優れた働きをしてくれていることに感謝します。

このような困難な状況の中、世界各地のチームはお互いや地域コミュニティを大切にするといい素晴らしい姿勢を一貫して示してきました。当社のチームは「グレーターシカゴ食品保管所」「アトランタ・コミュニティ食品保管所」「バンガロー・フードバンク」などの地域のフードバンクのために食料を生産、収集しました。東南アジアのチームは救急隊員や病院のスタッフといったエッセンシャルワーカーのためにマスクを作りました。弱い立場の高齢者を助けるため、メキシコのチームはエコシス

テムのパートナーと協力して、濃縮野菜スープを「Nada nos Detiene (何も私たちを止めない!)」に寄付しました。また、世界各地のGriffith Foodsの拠点でも、同様の元気をくれるような取り組みが行われました。

回復期と構築期に入るにあたり、「目的」とサステナビリティプラットフォームは、より健康的でサステナブルな、地球に優しい食品を目標に、当社の努力を後押しし、イノベーションを促しています。2020年には新しい原料、サステナブルな調達、アップサイクルによって製品開発パートナーとしての専門性と能力を引き続き高めてきました。

2020年はTerovalにとって本格的に運営開始の年でした。Griffith Foodsファミリーの新しいメンバーであるこの会社は、サステナブルな調達を通じ、インパクトを高めることを主な目的に設立されました。再生可能な農業を推めながら、サステナブルな方法で調達されたスパイス、ハーブ、植物、その他原料を顧客に提供することを可能にしています。また、当社は農家と協力して、サステナブルな栽培方法を確

ステークホルダーの皆様へ

## CEOからの手紙 / 続き

保し、種子から植物、製品までの完全なトレーサビリティを可能にし赤唐辛子、黒胡椒、白胡椒、パプリカ、ターメリック、セージなどのスパイスやハーブのレインフォレストアライアンス認証の取得に取り組んでいます。

また、昨年、当社は新たな試みとして、「ナリッシュベンチャーズ」を立ち上げました。このビジ

ネスは人間と地球の健康を前進させる食のイノベーションとビジネスを加速させることを主眼とし、食のエコシステムに対する目的主導型の戦略的投資家およびパートナーとして設立されました。ナリッシュベンチャーズはスタートアップ、ベンチャーといった位置づけで、当社の「目的にとって重要な分野に焦点を当てた、新しいビジネ



スイノベーション、成長、インパクトのエンジンとなっています。さらに、洞察力、料理、センサリー、研究開発、製品開発、商業化などの深い能力を備えた、協力的なイノベーションパートナーとして活動しています。特に力を入れている分野が代替タンパク質、食品廃棄物の商業化、フードテック、アグリテックなどです。

Griffith Foodsは世界の食のエコシステムに貢献する一員となることを目指しており、有意義なインパクトを生み出し、拡大するための強力な手段としてパートナーシップを信じてやみません。当社は業界内外の他の企業やNGO、公的機関、その他のステークホルダーと意識的に協力しています。社内および地域コミュニティにおけるダイバーシティ、インクルーシブ、帰属性、公平性を重視しており、昨年の「ダイバーシティとインクルーシブのためのCEOアクション」には1,100人以上が署名しました。また、国連グローバルコンパクトに署名し、その人権、労働、環境保護、汚職防止に関する原則を推進することに尽力しています。

2020は大きな挑戦と大きなチャンス的一年でした。悲劇と喪失感から人種の正義と平等を求める声が新たに高まり、当社はこれを全面的に支持し、積極的に実現しようとしています。Griffith Foodsで世界を豊かにするという目的を達成するためには、まだまだすべきことがたくさんあると思っています。当社はこれまでの有意義な進歩を誇りに思い、私たちの旅を前進させてくれた従業員やパートナーに深く感謝します。

**これからもより良いものをもとに作ることを続けながら、将来について楽観的であり続けます。**

TC・チャタジー

Griffith Foods最高経営責任者

当社について

当社の目的:

**当社は配慮と創造性を融合させ、世界に栄養を与えます”**

当社について

## 当社について

Griffith Foodsは世界中の外食産業、加工業者、流通業者、小売業者の製品開発パートナーであり、おいしく健康的でサステナブルな食材の開発を専門としています。顧客やサプライヤーと協力して新しい製品、技術、力を創造し、進化する消費者の要求に応じて世界を豊かにするという目的を達成します。

1919年に設立され、4代目を迎えたGriffith Foodsは、常に目的主導型の企業であり続けています。

現在、Griffith Foodsのファミリー企業は6大陸の30ヶ国以上にあり、40人以上のシェフと340人以上の食品科学者を含む、4,800人以上の従業員を雇用しています。

伝統と実績を誇りに思う一方で、当社は未来にフォーカスする企業でもあります。健全な地球のために、健全な生産者との関係を通して、製品開発のパートナーや協力者として、健康的で手頃な価格の食品を提供し、食のよりサステナブルな未来を創造することです。



30ヶ国以上

世界6大陸・30ヶ国以上で運営

40人以上

シェフ

4,800人以上

従業員

340人以上

食品科学者



当社について

## 当社のビジネス部門



**Griffith Foodsは食材に特化したグローバルな製品開発パートナーです。農家から顧客まで、パートナーとの関係により、消費者にとっておいしく栄養価の高い、より良い製品を作り、より良く、よりサステナブルな世界を育むことができます。**



カスタムカリナリー®は外食産業や食品加工業界で活躍するプロに、本物、本格的、他にはない料理用フレーバーシステムを提供することに特化しています。



TEROVA™は2019年に設立され、農家ファーストのアプローチと確実なトレーサビリティで、プレミアムでサステナブルな食材、製品を提供しています。



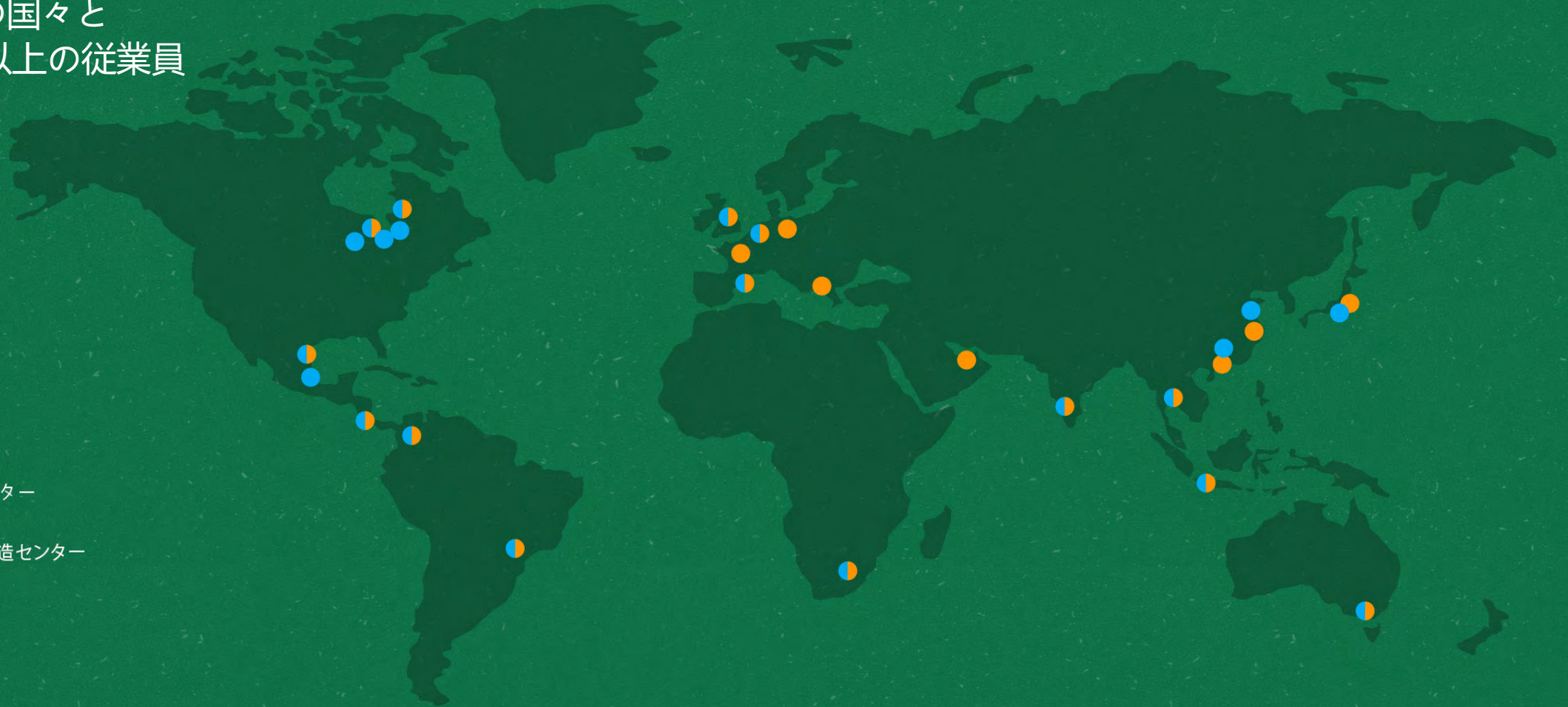
2020年に設立されたナリッシュベンチャーズ™は新規事業の戦略的パートナーとして、その規模と成長を加速させるとともに、おいしく栄養価が高く、サステナブルな未来のフードシステムの創造に焦点を当てています。

当社について

運営拠点

30以上の国々と  
4800人以上の従業員

- 製品開発センター
- 製造センター
- 製品開発と製造センター



当社について

## 専門分野

**Griffith Foodsは単なる製品開発企業ではありません。  
当社は顧客に以下の分野における専門知識と付加価値を提供します。**



### 消費者インサイト

市場への浸透、消費者の嗜好、そして収益性向上のため、世界中で収集した深い消費者インサイトをお届けします。



### 料理

世界最新の食とフレーバーのトレンド、イノベーティブな調理技術、最先端の開発スタイルをモニタリングして、シェフレベルの料理にするアイデアをお届けします。



### 食品科学

厳格な安全品質プログラムを採用し、開発から提供まで顧客のブランドを守ります。



### 感覚科学

食に対する人間の複雑な反応を踏まえて、消費者に喜ばれる製品開発をお手伝いをします。



### 健康と栄養

健康と栄養に関するエビデンスに基づいた基準を満たし、そして適用して最も栄養価の高い製品ソリューションを提供します。



### パートナーシップとエコシステム

人を主役にしたグローバルネットワークを築き、おいしく栄養のある食べ物の提供を約束します。



### テクノロジーの活用

伝統的な料理と最新のテクノロジーを組み合わせて食の未来を切り拓きます。



### 価値観の共有

People、Planet、Performanceのために、最良の総合的価値を創造します。

当社について

## 当社の顧客

**当社の目標はおいしく、健康的で顧客に喜んでいただくために、お手伝いすることです。**

当社の製品は以下のカテゴリー分かれています。タンパク質製品用の調味料や結着材、ソースやグレービー、グレーズやマリネ液、フレーバーやベース、スナック調味料、食品安全に配慮した素材、その他カスタマイズされた成分。当社は主に4つの分野の顧客にサービスを提供しています。



### 外食産業

QSRなど外食産業の専門家と協力して、メニューが消費者の目に留まるような一貫性のあるフレーバーや特性を開発しています。



### 小売業者

競争力のあるシグネチャー製品や調理済み食品を開発して、小売業者の収益に貢献します。



### 加工業者

タンパク質加工業者や食品メーカー、スナックメーカーと協力し、それぞれのブランドにふさわしいユニークで健康的な製品を開発しています。



### 流通業者

流通業者のブランドにふさわしくカスタマイズし、ブランド化した製品を提供し、製品性能を高めるよう努めています。

当社について

## 当社の製品

当社の製品ポートフォリオは健康的で栄養価の高さを打ち出しながらも、業務や製造工程でチャレンジしたいときに、さまざまな食品カテゴリーに対応した、風味豊かな幅広いソリューションをご用意しています。

### 調味料

幅広い種類のブレンド調味料はあらゆるタンパク質やタンパク質ベース製品のフレーバー、機能性、見た目、香りを向上させます。製品にはラブ、マリネ、グレース、他調味料などがあります。



### ソースとドレッシング

当社はシェフ主導のアプローチを採用して、目新しいソース、ドレッシング、グレイビー、サルサ、薬味、甘いトッピングを開発しています。当社のブレンドは液体、乾燥、濃縮製品などに幅広く使用できます。



### 食感とコーティング

肉や魚、野菜料理、副菜、トッピングなどの見た目、口当たり、賞味期限をグレードアップするなら、フレーバーを加えてカスタマイズできる、当社の穀物や小麦粉ベースのコーティングをご活用ください。



### 機能性ブレンド

赤身肉、鶏肉、魚介類、プラントベース食品に特化し、それらのフレーバー、色、結着力、保存性を最適化させる高性能な成分を調合しています。



### スープと副菜

消費者が満足するお気に入りから世界的に注目されているレシピまで、鍋で煮込んだ種類豊富なスープや、穀物や野菜をベースにした副菜を提供しています。



### 生地ブレンド

味、食感、性能を向上させる素材で作りに上げられた当社の焼菓子やパン生地システムでは、極上のピザ生地やホットケーキミックス、ビスケットなどをラインアップしています。



当社について

## 当社の価値観



### 未来をより良いものにする

当社は前向きに勇気をもって、夢を実現するための選択をします。サステナビリティは当社の好奇心、想像力、イノベーションを体現するものです。未来の世代のために地球をより良い場所にすることこそ私たちの情熱です。「最高にたどりつけるのはまだ先だ」と信じています。



### カスタマーサクセスの構築

当社の成功は顧客の成功にかかっていると心得て、顧客のニーズを理解し、最優先することにより、価値を創造し、成功を確実にできるよう努めます。当社は相互の信頼関係を築き、サステナブルな長期的価値を導き出します。



### グローバルに協力する

当社はダイバーシティが独自の強みになっていると認識しており、世界中の同僚やパートナーから学びを得ています。コラボレーション、コミュニケーション、共有、学習によって、より良いものを共に作り上げます。



### 結果を出す

当社は約束を果たすために従業員もそれぞれが責任を負います。**People、Planet、Performance**という3つのボトムラインに沿った目標を達成することに集中しています。卓越した実行力を発揮するとともに、結果を推測し、成功に報います。



### オーナーのように行動する

当社は長期的な価値を作ることに情熱を注いでいます。自分よりも大きい何かの一部であると信じ、**変化をもたらすために努力します。お互いを信頼し、人材を貴重な資産として扱います。戦略的にリスクを取ることを、そして特にそれが困難な場合でも正しいことをするためなら恐れません。**



### 家族のように行動する

当社は誰もが成長する機会を得て、**自分の「目的」に従い、仕事の中で充実感を得ることができる**いやりのあるファミリー企業です。お互いをサポートし、お互いを尊重します。当社は身体的、精神的、経済的な人々の幸福を育みます。

当社について

## コーポレートガバナンス

Griffith Foodsの取締役会には豊かで多様なバックグラウンドを備えた、目的へのコミットメントを共有するリーダーたちが集まっています。過去2年間で、サステナブルな未来というビジョンを共有する5人の新しい役員が加わりました。このダイナミックなリーダーたちが、目的主導型ビジネスの新時代に向け、私たちを導いてくれることを誇りに思っています。

取締役会は四半期ごとに開催され、取締役会のさまざまな委員会間の調整を含む、当社のすべての企業活動を監督しています。今年、当社は役員、グローバル副社長 (VP)、サステナビリティ諮問委員会メンバーが参加するいくつかの新しい委員会を設置しました。それぞれの取締役委員会が行うのは、最も関連性の高いサステナビリティ課題に対する方向性の設定、目標とターゲットの決定、グローバルおよび地域の業績のモニタリング、戦略の実施と目標とターゲットに対する成果の監督です。役員、グローバル副社長、サステナビリティ諮問委員会メンバー(サステナビリティガバナンス参照)は四半期に1回以上、会合

を開きます。従来のガバナンス体制に加え、取締役委員会には次が含まれます。

### 取締役委員会

- ・健康と栄養
- ・サステナブルな調達
- ・幸福と充足感
- ・気候変動対策と環境管理

家族経営の会社であるGriffith Foodsは、一族の4代目となる会長のブライアン・グリフィスからインスピレーションを得て、会社を導いています。また、CEOであるTC・チャタジーと他のシニアリーダーは、私たちが共有する「目的」に尽力し、「目的」とサステナビリティの実現に基づいた会社の運営に責任を負っています。

当社のシニアリーダーシップや役員に関する詳細情報は当社のウェブサイトをご覧ください。



ブライアン・グリフィス  
会長



TC・チャタジー  
最高経営責任者



マット・ウエスト  
代表取締役副社長兼CFO



ジョゼ・ルイス・ブルトネス  
役員



ディーン・カーター  
役員



ソニア・ロー  
役員



ジョセフ・マスリツク  
役員



ジョセフ・シュミーター  
役員



メアリー・ワグナー  
役員

当社について

## ERM（全社的リスクマネジメント）

当社のERMアプローチは戦略的計画プロセス、年間予算、日常業務に組み込まれています。当社は複数の技術や情報源を用いて、戦略、運営、財務、法務、環境といったさまざまな要素を含む事業で潜在的なリスクを特定し、想定される重大性、影響の速度、発生の可能性に基づきこれらを評価し、優先順位をつけます。適切なリスクマネジメント計画が策定・実施され、すべてのリスクについて監視され、必要に応じて追加の是正措置が取られます。

当社のアプローチでは、組織のあらゆるレベルの従業員がリスク管理の責任を負います。リスクに関する意思決定と管理方法については、当社のERMポリシーで定められています。各部

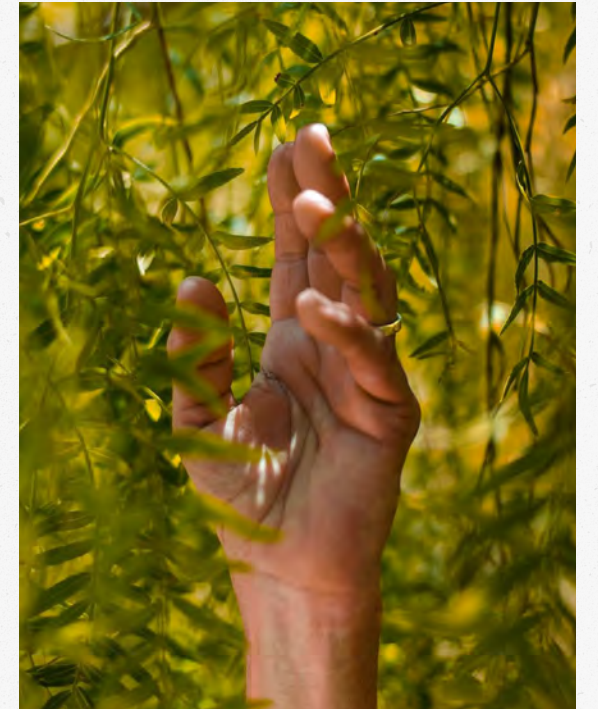
門のリーダーは特定のリスクに対するアクションプランを策定し、実行する責任を負う一方、重役は最終的な監督責任を負います。今年、当社は取締役会にERM委員会を設置し、サステナビリティや気候変動に関連するリスクと機会の管理など、リスク管理のさらなる発展を目指しています。



## 倫理とコンプライアンス

当社は最も高い倫理基準に従い、適用されるすべての法律と規制を遵守してビジネスを遂行することを明言します。社員およびパートナーすべてに適用される倫理規定とビジネス行動規範には、People、Planet、Performanceに関わる倫理面で求められる内容が詳述されています。この規範は10ヶ国後に翻訳され、当社のウェブサイトに掲載しています。さらに、当社の人権方針には、従業員およびサプライチェーンに関係するすべての人々の人権を保護することが詳述されています。

従業員には行動規範を読み、理解した旨の同意書に署名を求めており、行動規範違反の疑いがあった場合は、上司、行動規範上で指名されている個人、または匿名の第三者ホットラインに通報することを促しています。不適切な行動や違反が発見された場合、当社は解雇を含む適切な対応を行います。2020年にホットラインを通して、違反の疑いがあるとの報告が13件寄せられました。すべては対処され、事態は收拾されています。





当社について

## 戦略的サステナブル

サステナビリティは当社のビジネス戦略と企業としての目的の中核をなすものです。当社の3つのボトムラインアプローチはすべての活動に組み込まれており、People、Planet、Performanceを念頭に置くよう導いています。当社のサステナビリティなマインドセットは意思決定を導くだけでなく、より豊かな世界を作る中で、ビジネス全体の将来と役割をのぞけるレンズとなります。

世界全体で約19億人の成人が太りすぎで、6億5000万人（成人人口の約13%）が肥満です（1）。一方、2019年には約6億9千万人が飢えに苦しんでいます（2）。その結果、世界の死亡者の推定5分の1は食事が原因とされています（3）。2050年には世界の人口が約100億人になるとされており、食糧、水、エネルギーの資源需要は急速に増加すると予想されています。食品業界にはこのような全世界的な課題に対処する重要な役割があると当社は考えます。

<sup>1</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

<sup>2</sup> <https://www.who.int/news/item/13-07-2020-as-more-go-hungry-and-malnutrition-persists-achieving-zero-hunger-by-2030-in-doubt-un-report-warns>

<sup>3</sup> <https://www.sciencedaily.com/releases/2019/04/190403193702.htm>



当社について

戦略的サステナブル

当社の3つのボトムラインビジネス



People

私たちは従業員と事業を展開している地域コミュニティを大切にします。



Planet

私たちは1つの地球を共有し、責任を持って地球を守るために環境保護活動を行います。



Performance

私たちは倫理的かつ戦略的に活動し、ビジネスとそれに関わるすべての人々にプラスの影響を与えます。

当社の「目的」は当社だけでは達成できません。そのために顧客、サプライヤー、ベンチャー、地域団体といったパートナーとの“エコシステム”を構築することで、新しい能力を育成し、イノベーションを共有し、互いに学び合い、業界の基準を見直し、ひいてはより健康的な製品を市場に投入し、消費者の生活を向上できるようになりたいと考えます。



当社について

## 戦略的サステナブル

# 「目的」を支える パートナー

**当社は数多くのサステナビリティ・イニシアチブに署名し、パートナーとなっています。**



United Nations  
Global Compact

## 国連グローバルコンパクト

署名組織として、Griffith Foodsは人権、労働者保護、環境管理、汚職防止対策に関する行動と成果を毎年報告することを約束しています。



## 持続可能な開発のための 世界経済人会議

サステナブルな食糧供給システムへの変革に焦点を当てたWBCSDのFRéSHプロジェクトに参加し、WBCSDのCEOによる人権に関するビジネスリーダーシップへの行動要請に署名しています。



## エレン・マッカーサー財団

エレン・マッカーサー財団 (EMF) は、循環型経済への移行を加速させることを目的とした企業、学者、政治家、機関の集団です。同財団のネットワーク・アンド・フード・イニシアチブのメンバーとして、健全で再生可能な食糧供給システムのためのソリューション提供するためにEMFの専門家や業界のパートナーとの協力を目指します。

CEO **ACT!ON** FOR  
DIVERSITY & INCLUSION

## ダイバーシティ&インクルーシブのためのCEOの行動

職場におけるダイバーシティとインクルーシブの推進を公約しています。



## サステナブル・スパイス・イニシアチブ (SSI)

主力香辛料分野をサステナブルに変革することで、将来の供給を確保し、生産国の経済成長を促すことを目指すSSIの運営委員会に参加しています。



## サステナブル・アグリカルチャー・イニシアチブ (SAI)

SAIの農場サステナビリティ評価運営委員会のメンバーで、トウモロコシ、小麦、大豆をはじめとする穀物のサステナビリティ推進を目的としたクロップス・ワーキング・グループの一員です。

2030年計画

当社のビジョン

# 2030年 サステナビリティ 計画



## 2030年計画

## 2030年サステナビリティ計画

サステナビリティは常に当社のアイデンティティの一部です。この2年間、当社は自分たちの行動すべてを見つめ直し、どうすればサステナビリティへのコミットメントを次のレベルに引き上げることができるかを自問してきました。ブライアン・グリフィス会長の指示により、サステナビリティをアイデンティティの中心とし、これまで以上に大きな野望と大胆なコミットメントを設定しています。

そのために、マテリアリティ（重要課題）評価と、全部門でのシニアリーダーシップとの社内エンゲージメントに基づき、当社の現状について包括的な分析し、目標とターゲットを設定した新たな優先分野を特定しました。このプロセスにより、今後のビジネスでの取り組み、計画、決定の指針となり、特徴づける今後10年間の「サステナビリティ計画」を策定しました。

## 幸福と充足感

従業員に力を与え（エンパワーメント）、公正な報酬と公平な働き方を保証し、軽視されていたり、疎外されているグループに機会を提供します。

## 健康と栄養

顧客にとって、栄養価が高くサステナブルな製品開発のリーディングパートナーになり、地球にやさしく、栄養価の高い食生活への移行できる業界屈指のソリューションを開発します。

## 気候変動対策と環境管理

2030年までに当社の運営における炭素排出量を正味ゼロにし、サプライヤーと協力して、気候変動の影響を低減します。

## サステナブルな供給

サステナブルな供給元から原料を購入し、農家の生活を向上させ、業界と協力して再生可能な農業方法を普及させます。

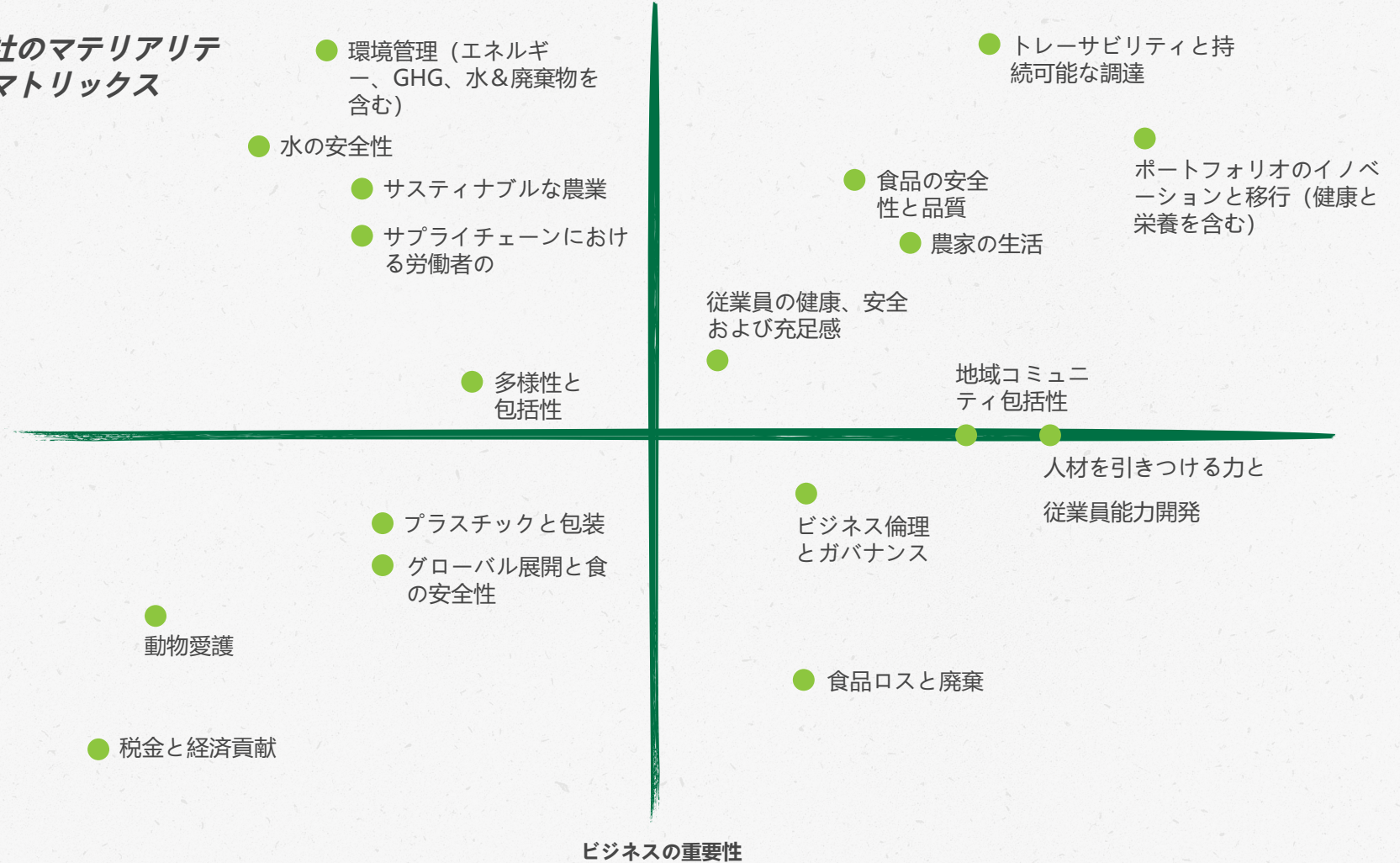
2030年計画

## マテリアリティ評価

2019年に、当社は広範なマテリアリティ評価を実施し、その5年前のレビューから、優先事項や期待値がどのように変化しているかを見極めました。社内外のステークホルダーに28回のインタビューを行いました。また、グローバルな優先課題を特定するために、同業他社や他の外部基準も検討しました。このプロセスから、当社は2030年サステナビリティ計画の焦点となる最優先分野を特定しました。

### 当社のマテリアリティマトリックス

ステークホルダーにとっての重要性



## 2030年計画

## 2030年サステナビリティ目標

広範な面談や社内での話し合いを経て、当社は優先分野における2030年のサステナビリティ目標を定めました。それぞれの分野における当社の戦略はこのレポートの関連セクションで詳しく説明しています。

## 幸福と充足感

従業員に力を与え（エンパワーメント）、公正な報酬と公平な働き方を確保し、軽視されたり、疎外されたりするグループに機会を提供します。

**従業員、家族、地域コミュニティ**に身体的、精神的、経済的に必要な援助を提供することによって、仕事の内外で活躍できるように**力を与え、支援します**。

**包括的な文化を醸成し、維持し**、グローバルな経営レベルで男女平等を達成し、バリューチェーン全体で平等な代表権、同一賃金、公正な労働慣行を確保します。

従業員に100%の**生活賃金を保証**し、業務とバリューチェーンにおいて人権問題に積極的に取り組み、軽視されたり、疎外されたりするグループに機会を提供します。

## 気候変動対策と環境管理

2030年までに当社の業務における炭素排出量を正味ゼロにし、サプライヤーと協力して気候変動へのインパクトを低減します。

科学的根拠に基づき、2020年を基準年としてスコープ1と2の排出量を42%削減し、残りは検証済みのカーボン・オフセットで埋め合わせ、業務における**炭素排出量正味ゼロ**を達成します。

世界中の業務で**100%再生可能な電力**（RE100）を調達します。

2020年を基準として、製品1トンあたりの**バリューチェーン**（スコープ3）での排出量を**23%削減**します。

2025年までに、すべての用地で埋め立て地への**廃棄物ゼロ**を達成します。

2025年までに **包材を100%再利用可能、リサイクル可能、または堆肥化可能**にします。

2025年までに50%まで**サステナブルではない水の**使用を削減し、2030年までに水不足問題のあるすべての地域で、サステナブルな水利用を達成します。

## 健康と栄養

顧客にとって、栄養価が高くサステナブルな製品開発のリーディングパートナーになり、地球にやさしく、栄養価の高い食生活への移行できる業界屈指のソリューションを開発します。

**当社のポートフォリオの60%以上**を世界的に認められている栄養科学とサステナビリティの基準に**沿ったものにします**。

地球にやさしく、栄養価が高いという両方の利点を兼ね備えた**業界をリードするポートフォリオを開発**し、顧客に選ばれる、健康的でサステナブルな製品開発のパートナーとなります。

## サステナブルな供給

サステナブルな供給元から原料を購入し、農家の生活を向上させ、食品業界全体で協力して再生可能な農業を拡大します。

主要な原料の**100%**を完全に追跡可能で、認証されたサステナブルな供給元から**購入**します。

**10,000の小さな農家と直接取引**を行い、サステナブルな方法を実践し、技術や金融へのアクセスを促進し、生活賃金を支援します。

当社のサプライチェーンにおいて、**女性や他の軽視されていたり、疎外されているグループが所有する農場の数を50%増加**させます。

**主要な顧客やサプライヤーとパートナーを**組み、再生可能な農業方法を拡大し、炭素排出量正味ゼロのサプライチェーンを開発し、業界全体と協力して市場の変革を提言します。

2030年計画

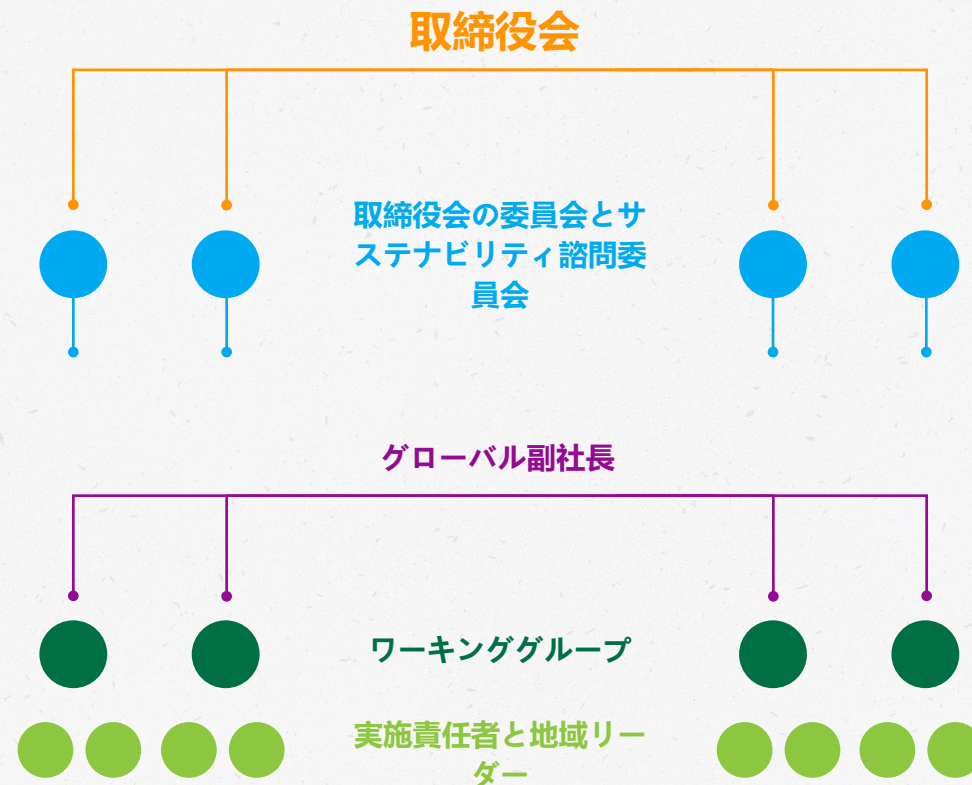
## サステナビリティガバナンス

優先分野を特定した後、当社は新しい取締役委員会を立ち上げました。各分野における方向性を定め、「重要業績評価指標」に紐づいた目標とターゲットの発展を監督し、方針と方法を確立し、進捗と実施状況を見守っています。

コーポレートガバナンスセクションで述べたように、サステナビリティへの戦略的焦点は組織のトップから発信され、ビジネス全体に組み込まれます。説明責任を果たすため、当社は取締役会を頂点とする階層的なガバナンス構造を構築し、進行中の業務を管理しています。当社の2つめの階層は再編成された取締役委員会で、マテリアリティ評価と優先分野の特定を経て、サステナビリティ諮問委員会とともに設立されました。

各委員会はグローバル副社長の1人が共同で統率し、同様に、機能別、地域別のリーダーで構成されるチームも統率します。チームは管理・業務監視システムを確立し、齟齬があれば対処し、主な外部基準との整合性を確保することで、当社の目標やターゲットを実施できるように努めます。

2020年には、グローバルサステナビリティ担当副社長と協力し、委員会は各分野の長期的目標の策定、変化を実現したい主要分野の特定、2030年の目標とターゲットの設定に取り組みました。今後1年間で各ターゲットを達成するためのロードマップ、測定方法、ガバナンスシステムの開発を監督し、進捗状況を追跡、管理、報告します。

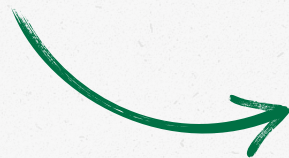




## 2030年計画

## サステナビリティ諮問委員会

2020年に設立されたサステナビリティ諮問委員会は、グローバルなニーズとその解決に向けて当社が果たすべき役割において、世界的視野を補う外部の専門家で構成されています。委員会には6人の著名なリーダーが含まれており、それぞれが豊富な経験と知識を組織にもたらししています。



**経済、行政、NGOなどのバックグラウンドを持つサステナビリティ諮問委員会のメンバーは、ビジネスと社会的価値の発展に努める当社に、サステナビリティ活動において異なる視点と新しい洞察をもたらしています。**



マシュー・アーノルド  
SACメンバー



スチュアート・ハート  
SACメンバー



ジェーン・ネルソン  
SACメンバー



ドン・セビル  
SACメンバー



アンバサダー・メラニー・フェルヴェール  
SACメンバー



サイモン・ウィンター  
SACメンバー



Griffith Foodsにとって、今年は目的主導型企業戦略に沿ったサステナビリティ戦略を策定し、将来の明確なビジョンと期限付きの目標やターゲットを設定するという、重要な年となりました。しつかりとしたマテリアリティプロセスを踏み、取締役、上級管理職、外部のサステナビリティアドバイザーで構成される共同ワーキンググループの設立は、今後の方針を決定するための重要な基盤となっています。サステナビリティ計画（健康と栄養、サステナブルな調達、幸福と充足感、気候変動、気候変動対策）で特定された優先分野は**Griffith Foodsはコアビジネスの能力や取引先との関係性を活用して、地域コミュニティやそこに住む人々に変革をもたらすインパクトを与えながら、顧客やパートナーのサステナビリティやESGの目標をサポートし、ビジネスが将来的に得られるであろう価値創造の機会に投資しています。**この2030年のサステナビリティ目標に向かって行くにあたり、Griffith Foodsにとって新しいパートナーシップの形、透明性の高いパフォーマンスのアップデート、ステークホルダーとのコミュニケーションが成功の鍵となります。」

#### ジェーン・ネルソン

ハーバード大学ケネディスクール、企業責任イニシアチブ・ディレクター兼  
Griffith Foodsサステナビリティ諮問委員会メンバー

## 2030年計画

## 2020 Progress

サステナビリティ戦略の策定プロセスでは優先分野を特定し、関連する目標やターゲットを設定できただけでなく、より一般的な分野で改善すべき点を見つけることができました。例えば、EcoVadisなどの外部の基準や評価における模範的な活動を知ることにより、方針の報告について透明性が十分でないことに気づきました。2020年に、いくつかの新しいグローバルポリシーを成文化して公開しました。これにはサプライヤー行動規範、人権方針、環境方針、職場の健康と安全に関する方針が含まれています。

また、当社は地域間で一貫したKPIを追跡する上でまだ努力の余地があり、そのために初のグローバルな環境フットプリントを完了するなどの取り組みを行っています。また、当社はサステナビリティの課題や組織全体の管理体制に対して真摯に取り組んでいこうとしています。これに関しては次のレポートで詳しく説明します。

この分野の当社のパフォーマンスに責任を持つように、当社はEcoVadisやCDPを含むサステナビリティパフォーマンス調査や評価に参加します。前述のとおり、当社は国連グローバルコンパクトにも参加しています。徐々に、当社のすべての報告書をベストプラクティスの基準に合わせる予定です。

当社はサステナビリティがGriffith Foodsの全員の責任であると考えています。当社の従業員はすべての活動にサステナビリティが組み込まれ、目的と価値観がビジネスにとって重要であることを理解しています。新しいサステナビリティ戦略の一部として、来年中にそれぞれの従業員のサステナビリティに関する当事者意識を公式化し、インセンティブを与える方法を模索します。従業員がビジネスにおけるサステナビリティを理解し、当事者意識を持てるように、当社は8週間の強力な研修プログラムを開発しました。過去1年間で、4つのグループとこのプログラムを試し、シニアリーダーを含む計50名のリーダーが研修を修了しました。今後もこのプログラムを改良し、継続していく予定です。



## 2030年計画

## 受賞と評

2020年に、Griffith Foodsと世界中の従業員はサステナビリティのパフォーマンスが外部から評価され、認証されました。以下は達成したものの一例です。

## 世界的評価



2020年に、サステナビリティパフォーマンスを評価期間として世界的に認められているEcoVadisに2回目の応募をしました。当社はEcoVadisが評価した全企業の中で上位8%にランクインし、銀賞を受賞できました。EcoVadisを使ったサプライヤーのサステナビリティパフォーマンスの評価方法についての詳細はサステナビリティ供給をご覧ください。



2020年に初めて気候、森林、水の影響に関するグローバルな情報開示プラットフォームであるCDPに回答しました。新しい2030年サステナビリティ目標の詳細をCDPと共有、それらを通して顧客との関わりを続けていきます。

## 地域的评价



Crain's Chicago Businessは、Griffith Foods北米のグループ社長であるジェニファー・コンヴェリーをシカゴの注目すべき女性重役の1人に出選しました。ジェニファーは約1,400人の従業員の責任者であり、グローバルの重役チームのメンバーでもあります。Griffith Foodsや食品業界全体における女性の発展と昇進を目指し、後進の指導にあたるほか、Griffith Women Leaders（幸福と充足感セクション参照）などで率先して行ってきたプログラムにも表れています。



Griffith FoodsメキシコはGrupo ExpansiónとTop Companies Méxicoにより、従業員数500人未満の企業のカテゴリーで2020年Super Empresa（スーパー企業）に認定されました。



Griffith Foodsタイは2020年Redzone地域コミュニティ賞で国際チーム・オブ・ザ・イヤーに選ばれました。詳細は食品の安全性と品質セクションをご覧ください。



Griffith Foods カナダは2020年度Greater Toronto'sトロントの2020年上位雇用者の一社に認定されました。



People

従業員と地域

コミュニティへの配慮



## PEOPLE

当社の企業文化は食品業界内でもユニークだと考えています。ビジネスに関わるすべての人（従業員、パートナー、顧客、サプライヤー、地域コミュニティ）を、世界を豊かにするという共通の目的のもとに結ばれた家族だと考えています。

**Griffith Foodsは従業員や労働者、つまりPeopleのダイバーシティを認識し、それを受け入れています。**

当社は従業員と一緒に働く人々のアイデンティティが多様であることを示すために、企業方針に「People」という言葉を意図的に使用しています。また、当社は人種、民族、ジェンダーやジェンダー表現、性的指向、能力に基づく異なるニーズや経験に配慮した方針やプログラムを採用することで、従業員を支援します。



## PEOPLE

## 新型コロナウイルスへの対応

従業員と地域コミュニティの幸福はGriffith Foodsにとって最も重要なことです。当社はこの前例にない新型ウィルスの蔓延する現在を含め、従業員を守り、顧客に常にベストを提供することを約束します。迅速に対応し、強力な手順を作成し、皆で力を合わせることで、顧客に最高レベルの食品安全を提供し、サービスの継続性を維持するとともに、従業員の健康と幸福を守ることができました。

当社はWHOによって「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」が宣言された翌日の2020年1月31日、グローバル危機管理チームを結成し、パンデミックへの対応を監督、管理してきました。CEOのTC・チャタジーと会長のブライアン・グリフィスが率いるこのチームには、全主要ビジネス部門と各拠点の上級代表者が参加しています。彼らは毎週会合を開いて状況を確認し、今後必要なアクションについて話し合い、確実に一貫したグローバルなアプローチを行っています。



## PEOPLE

## 当社の新型コロナウイルスへの対応

従業員の健康、  
安全、幸福

2020年1月に、当社は中国で感染を防ぐための安全対策を開始し、感染拡大に伴い、この対策を世界中で実施しました。グローバルに一貫した取り組みを行うため、地域とローカルチームにもコミュニケーション手順が発令され、重要な出張以外は中止し、可能であれば自宅で仕事をするなどのアクションプランが実行されました。

持続的なサービスのために出社しなければならない人に対しては、頻繁な手洗いや除菌、到着時の体温チェック、ソーシャルディスタンスの維持などを徹底した健康と安全対策を求めています。従業員とは毎週、コミュニケーションを取って状況を把握し、取るべき安全対策を再確認し、健康と幸福のための支援を提供しています。さらに、施設内には安全対策についての留意点が掲示されています。

すべての作業場で毎朝徹底した衛生管理を行い、これを4時間ごと（リスクの高い場所は2時間ごと）に繰り返し、輸送用の車両は出発前に消毒します。

コロナ禍で多くの人々が精神的なダメージを受けていることを鑑み、当社は従業員が健康で前向きな考え方を維持できるような支援を提供しています。在宅勤務の人には休憩をとって屋外に出て運動し、新鮮な空気を吸うように、また1日の終わりにはコンピューターの電源を切って家族との時間を楽しみ健康的なワークライフバランスを維持するよう推奨しています。限界だと感じたときには上司、人事担当者、メンタルヘルスファーストエイドに相談するか、従業員支援プログラムラインに電話することを従業員に推奨しています。

従業員のモチベーションを高め、ワクチン接種を促すため、2021年3月下旬に、当社は新型コロナウイルスに対するワクチン接種の重要性について、グローバルな教育啓発プログラムを開始しました。ワクチンの接種に費用がかかる国では、ワクチンの接種を選択した従業員にはその費用を負担しています。





## PEOPLE

## 当社の新型コロナウイルスへの対応

## 必要としている地域コミュニティへの食糧支援

コロナ禍では、多くの方が栄養を補うためにフードバンクを頼るようになりました。一方で、フードバンクではボランティアの数が減り、食品の寄付も減りました。当社は長年、「グローバルフードバンクネットワーク」を支援しており、同団体ややその他食糧確保に不安を感じている最前線の人々と対話し、この危機の中で最も必要とされているものは何か、当社はどうしたら彼らを助けることができるのかを理解しています。対話の中で食料品の寄付に加えて、組織は効率的かつ効果的に多くの人々に食料を供給するために、緊急に資金を必要としていることがわかりました。その結果、当社は今後数年間にわたって贈る予定だった助成寄付金の100%を、すぐに使える無制限の資金として提供することにしました。その結果、フードバンクは資金を最も緊急性の高いニーズに即ちに適用できるようになりました。彼らは資金を前倒しで受け取れただけでなく、当社の寄付によりマッチングファンドを得ることができました。当社の寄付はアメリカ、インド、メキシコ、コロンビアのフードバンクのために活用されました。



## PEOPLE

# 幸福と充足感 2030年目標

従業員、家族、地域コミュニティに身体的、精神的、経済的に必要なリソースを提供することによって、従業員が仕事の内外で活躍できるように **力を与え、支援します。**

**インクルーシブな文化を創造・維持し**、国際的なマネジメントレベルで男女平等を達成し、バリューチェーン全体で平等な代表権、同一賃金、公正な働き方を確保します。

従業員の100%の **生活賃金を保証**し、業務とバリューチェーン全体で人権に積極的に取り組み、軽視されたり、疎外されたりするグループに機会を提供します。

## PEOPLE

## 幸福と充足感

配慮と創造力で世界を豊かにするという目的は、まず従業員と始めなければ実現できません。当社は身体的、精神的、経済的な幸福をサポートすることで、従業員には仕事の内外で活躍してほしいと願っています。そのために職場の安全衛生を最優先し、競争力のある報酬と福利厚生で充実した雇用を提供します。人それぞれで違うニーズに対応し、多様性が尊重され、誰もが成長と発展の機会を得ることができるインクルーシブな職場を醸成します。このアプローチは従業員のホリスティックな健康だけでなく、会社の長期的な成功も支えます。あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が安心して充実感を味わい、尊重され、成功することができるからこそ、当社のビジネスは成長し、成果を上げることができるイノベーション的な企業文化を築けるのです。

「幸福と充足感」は、マテリアリティ評価とサステナビリティ戦略の策定中に特定された当社の優先分野です。その重要性は最近設立された「幸福と充足感」を考える取締役委員会にも反映されています。同委員会では、従業員に最良

の利益をもたらすことが意思決定の軸になっています。過去1年間に、People指標に向けて、世界中で一貫したデータ収集および報告を行ってきました。これにより将来に向けたパフォーマンスへの洞察が得られ、改善すべき分野やアプローチを特定できました。

また、当社は定期的な従業員エンゲージメント調査を通して、仕事ぶりに関するデータ収集を心がけています。2021年1月に、当社は3つの重要な指標（エンゲージメント、帰属意識、充足感）を用いて、初のグローバルなエンゲージメント調査となる「OurVoice2021」を実施し、全世界で84.2%の参加率を達成しました。この初めての試みにより、75%の従業員がGriffith Foodsへの帰属意識を中程度または強く感じ、79%が充足感を中程度または強く感じ、80%がエンゲージメントを中程度または強く感じていることを示しました。現在、当社は結果をより詳細に分析し、改善すべき点を特定する作業を行っています。



PEOPLE

幸福と充足感

2020年ハイライト



世界の全従業員のうち女性

2019年  
**29%**

2020年<sup>1</sup>  
**29%**

女性の管理職

2019年 2020年<sup>1</sup>  
**38%** **39%**

役員職に就いている女性

2019年 2020年<sup>1</sup>  
**22%** **23%**

<sup>1</sup>9月30日終了する会計年度に行われた全報告。  
<sup>2</sup>ヨーロッパ、コスタリカ、コロンビア、アメリカの全拠点を含む。  
<sup>3</sup>イギリス、フランス、スペイン、イタリアを除きます。



過小評価グループの従業員  
(追跡調査を行った場所<sup>2</sup>)

2019年  
**24%**

2020年<sup>1</sup>  
**25%**

過小評価グループの  
管理職  
(追跡調査を行った場所)

2019年 2020年<sup>1</sup>  
**なし** **12%**

過小評価グループの役員職  
(追跡調査を行った場所)

2019年 2020年<sup>1</sup>  
**24%** **22%**



正社員1人の平均研修時間<sup>3</sup>

2019年  
**22%**

2020年<sup>1</sup>  
**21%**



定期的に勤務評価を受けている  
正社員の割合

2019年  
**84%**

2020年<sup>1</sup>  
**84%**



労働時間100万時間あたりの休  
業災害の数

2019年  
**11.64**

2020年<sup>1</sup>  
**7.74**



PEOPLE

幸福と充足感

人材

Griffith Foodsでは私たち全員がリーダーです。扱うのが人材、プロジェクト、個々の成果物のいずれの場合も、当社には社内外の顧客にサービスを提供する責任があります。当社はすべてのリーダーに、「目的」を達成するために必要なスキルを身につけさせ、開発を加速させることにより、ビジネスに最大限貢献し、それぞれの役割において最大の成果を上げてほしいと考えています。ひいては、組織全体で着実に才能を評価・開発し、より大きな責任のための人材育成を支援できる「People & Organization Plan (人材と組織計画)」を実施し、人材を適材適所に配置し、リーダー育成を加速するための投資を行えるようにします。

当社の「人材と組織計画」は、自分自身にも相手にも高い基準を求め、リーダーがチームを育成する責任を負い、貢献度に応じて差別化した評価をし、アプローチと人事考査について透明性を保つという人材哲学を反映しています。期待値を明確かつ具体的にするため、「価値ある行動」で、当社の価値が仕事でどのような意味を持つのかを客観的に定義しています。



## PEOPLE

## 幸福と充足感

## 学習と発展

当社の従業員は会社や上司のサポートを受けながら、それぞれに自分自身の開発計画を立て、個人として、仕事をするプロとして成長できる道を模索することができます。年に2回、統合オンラインシステムを通じて人事査定に役立てることができます。このシステムでは、従業員が目標を設定したり、自己評価したり、同僚にフィードバックを頼んだり、上司からの評価を見ることができます。その後、上司との話し合いにより、目標達成に足りないことや学習機会を特定し、それぞれの願望や目標の達成を目指します。2020年に、全世界の従業員の84%が、定期的に業績やキャリア開発へのアドバイスを受けました。

個人で継続的な能力開発を進める一方で、従業員は直属の上司からのサポートも受けることができます。当社は必要に応じて、異なる地域や部門へのストレッチアサインメントなど、従業員がスキルアップできる機会を提供しています。より責任ある立場を目指すステ

ップでは、指導者をつけ、従業員がより高いレベルに近づける機会を作っています。

ひとりひとりに合わせた能力開発に加えて、従業員のスキルを向上させる研修がいくつかあります。2020年には、従業員の半数以上が、キャリアやスキルアップのための研修に参加しました。そのひとつが「Purpose Journey (目的の旅)」コースです。この8~10週間のオプションプログラムは、従業員が自分の「目的」を意識する手助けをし、それが会社の「目的」やより大きな社会での「目的」とどのように結びつくかを明確にし、最後にその「目的」を起動して「目的プラン」に沿って実現させます。従業員は毎週、進行役付きのオンラインセッションに参加し、自分に合った目的プランを作成し、補足的なビデオや記事、Eラーニングコース、ディスカッションフォーラム、行動学習の課題、日誌を書くといったデジタルプラットフォームツールにアクセスし、学びを加速させ、理解を深めることができます。この1年で、

当社はこのプログラムをグローバルにテストしており、2021年には学んだことを活かしてさらに改善する予定です。当社は従業員の個人的な成長目標をサポートする新しいEラーニングプログラムのグローバル展開を準備中です。



## メリット

当社は世界共通の職務評価枠組みに基づいて、世界中で競争力のある報酬と福利厚生を提供します。当社は市場に対し、報酬実績のベンチマーキングをしています。

当社は従業員が日々懸命に働いていることを誇りに思い、彼らの献身を促すような質の高い雇用基準と満足のいく職場環境を提供します。



## PEOPLE

## 幸福と充足感

## ダイバーシティ、インクルーシブ、帰属性、公平性

Griffith Foodsは従業員、雇用者であるPeopleのダイバーシティを認識し、受け入れています。従業員や雇用者のアイデンティティの多様性を表すため、企業方針には「People」という言葉を意図的に使用しています。また当社は人種、民族、ジェンダーアイデンティティ、性的指向、能力、ニューロダイバーシティ（脳の多様性）に基づく多様なニーズと経験に配慮した方針とプログラムで従業員をサポートするよう努めています。

さまざまな視点や経験は当社をより強く、よりイノベティブに、より競争力のあるものにします。多様な人材を惹きつけ、維持し、包括性を促進することにより、当社は新しい視点とイノベティブなアイデアを得られます。最良のアイデアを得て、それに挑み、支え、活用することにより、Griffith Foodsは「目的」のためのより良いソリューションを開発することができます。

この分野でのパフォーマンスを強化するため、当社は2019年に関連部門の上級管理職のグローバルな多様性、包括性、帰属性委員会を設立しました。また、当社はヨーロッパにダイバーシティ、インクルーシブ、帰属性委

員会を設立し、差し迫った問題に対処していません。委員会は四半期ごとに開催され、進捗状況を確認し、目標を設定して、会社の意思決定に多様な声を取り入れられるようにしています。

2020年に、当社は役員職を対象に、人材、パートナーシップ、サプライヤー、職場の各分野における目標の策定に焦点を当てたダイバーシティ、インクルーシブ、帰属性に関する一連の「ラストスパート」ワークショップを開催しました。外部の専門家を招き、成功事例を共有し、当社の考えに率直な意見を求めました。各ワークショップの代表者はその結果をダイバーシティ、インクルーシブ、帰属性委員会で共有し、目標はさらに議論され、改善されました。このワークショップの一環として、参加者が他社の帰属意識を支えるサポーターや擁護の立場になり、どうしたら軽視されていたり、疎外されているグループの味方になれるかを理解してもらいました。CEOのTC・チャタージーは疎外されたグループの理解者になることに全力で取り組みます。2020年に、TCはGriffith Foodsにおけるダイバーシティ、インクルーシブ、を推進するための個人的なコミットメントとして「ダイバーシティ、インクルーシブのためのCEOアクション™」の誓約書に署名しました。

### アライシップ (抑圧・疎外されてきた人々を支援すること) に取り組み、企業文化を高めるために...

- ・研究を通して自分自身を教育し、質問して、このグループの経験をより深く理解して、より良い提言をするために努力する
- ・周りの人を鼓舞して、声を上げ、積極的な仲間になってもらう
- ・困難な状況や個人的リスクを伴うときにも、勇気を持って、偏見や疎外、不公平を訴えて行動する
- ・最終的に変化をもたらす解決策を提案し、実行する
- ・Griffith Foods女性リーダー (GWL) といった従業員リソースグループ (ERG) のミッションやビジョンを支援する



## PEOPLE

## 幸福と充足感

## 女性リーダーの支援

グローバルレベルでは、専門職レベルでの従業員数は男女平等を実現していますが、この実績をすべてのレベルで実現するために女性リーダーを支援することに全力を尽くすことを約束します。「Griffith Foods女性リーダーERG」は、Griffith Foodsでの女性と男性の能力開発とリーダーシップの向上を目指して、能力開発、ネットワーキング、ボランティア活動の機会、グローバルなコミュニケーションとコラボレーションを推進するリソースと教育を提供しています。アメリカで設立されたこのグループですが、現在は世界各地のメンバーが参加しています。

ジェンダーの多様性への取り組みの一環として、当社はサステナブルな開発のための世界ビジネス委員会 (WBCSD) が主催する「2020年トップウーマン賞」に協賛しました。この賞は優れた女性リーダーを表彰し、持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に向けた貢献を紹介するものです。



Griffith Foodsはよりジェンダーバランスのとれた世界を望んでいます。それは正しいからというだけではなく、公平性と包括性はイノベーションを起こし、将来のニーズを完全に予測して満たすために必要な、多様な視点を持つことを保証する唯一の方法だからです。**Griffith Foodsでは素晴らしい女性たちが働いており、会社として、これらの女性が成功し、繁栄するためのあらゆる機会 (平等な機会) を得られるよう、できる限りのことをしたいと考えています。** Griffith Foods女性リーダーERGを通して、Griffith Foodsで働くすべての女性をインスパイアし、成功への道を見つけるためのスキルと知識を提供したいと思っています。」

**ジェニファー・コンヴェリー**  
グループ代表  
北米とGWLの重役スポンサー



## PEOPLE

## 幸福と充足感

## 職場の安全衛生

食品の健康と安全を確保することと同時に、当社は従業員の健康と安全を育み、守ることも力を入れています。私たちの健康と安全へのアプローチは、安全は全員の責任であることを認識することから始まります。従業員が安全に職務を遂行できるように定期的なコミュニケーションと研修を行い、安全と健康、事故・災害防止に向けた従業員の行動文化を育むことに努めています。すべての従業員はGriffith Foodsでの就業を開始する際に「健康と安全」に関する初任研修を受けます。

さらに、当社の体系的な職場の「健康と安全管理プログラム (WHS) 」は当社で働く人や当社を訪れるすべての人の健康と安全を確保します。各施設は詳細な手順と対応計画を行い、定期点検が義務付けられています。少なくとも月に1回は、各施設のリスクアセスメントと危険の識別のための実地検証が実施されています。監査は少なくとも年に1回行われます。

2020年に、従業員の健康と安全に関する評価は、拠点の100%で実施されました。

当社の内部監査基準はISO 45001労働安全衛生基準に沿っています。拠点のある国で適用されるすべての健康と安全に関する法律や規制に順守、またはそれ以上を果たしています。

持続的な改善の精神に基づき、当社はパフォーマンスを監視し、プロセスとプラクティス (実践) を見直して、アプローチ強化の機会を常に探っています。2020年に当社は関連性が失われないように「健康と安全ポリシー」を更新しました。

ほとんどの施設には健康と安全委員会とコーディネーターがおり、当社の方針とプログラムを実施し、拠点固有の課題と機会を特定し、データを収集して研修を指導しています。彼らは毎月、「世界職場の健康・安全委員会」と会合を持ち、四半期ごとに地域と施設レベルのWHSリーダー、グローバルサプライチェーンリーダー、製造サービスリーダーからなる「WHSコミュニティ」に報告を上げています。

2020年は新たな健康と安全上の懸念を運んできました (当社の新型コロナウイルスへの対応参照)。従業員を新型コロナウイルスから守ることに加え、自宅で働く従業員の健康と安全を確保するという予想外の課題もありました。多くのGriffith Foodsの従業員が人間工学的に最適とは言えないホームオフィスで働いていたため、彼らができるだけ安全に仕事ができるようにしたいと考えました。当社は家庭でのワークライフバランスだけでなく、電気系統の安全性やデスクの最適化まで、さまざまな問題についての研修を行いました。



## PEOPLE

## 幸福と充足感

## 健康と健全

当社は従業員の身体的、精神的、社会的、経済的な健全を願い、従業員の幸福にホリスティックに対処しています。従業員に健康管理を支援するためのさまざまなツールを提供し、MD Liveの医師に24時間365日アクセスできるようにしています。これにより、従業員は何か心配があれば、数分以内に診察を受けることができます。新型コロナウイルスの感染拡大が始まって以来、このレポートの当該セクションで詳しく説明されているように当社は従業員がこの困難な時期を乗り越えることができるように、サポートやリソースを提供しています。

当社は継続的なコミュニケーションプログラムを実施し、心臓の健康、ストレス、腰痛や人間工学、フィットネスなどの健康・健全のさまざまな側面に焦点を当てています。毎月発行する当社のグローバルニュースレター「Heartbeat」では、ワークライフバランスなどに関するアドバイスを提供する無料のEラーニングコースやウェビナー、詳細な記事やビデオなどを含む、従業員が利用できるリソースについてのヒントや注意事項を紹介しています。

2021年2月から、アメリカの従業員はブルークロスブルーシールドのフィットネスプログラムを入会金なしで利用することができます。「フィットネスプログラム」では柔軟性のある選択肢を提供し、全国のフィットネスクラブを利用できるだけでなく、数千本のデジタルフィットネスビデオ、ライブ形式のクラス、自宅でできるフィットネスプログラムも揃えています。さらに、メンバーには割引優待サービスや代替医療サービスなどの特典があります。

当社の従業員には休憩を取り、軽い運動を行い、自分の時間を確保して、精神的な幸福を第一に考えるよう促しています。社会的な交流が難しくなっている今、社会とのつながりはこれまで以上に重要になっています。そのため、当社は従業員にテクノロジーを使って、つながりを保つためのヒントを提供してきました。

## 人権

当社は従業員、そしてサプライヤー、パートナーなど、グローバルなバリューチェーンに関わるすべての人々の人権を保護することを約束します。当社の人権方針は世界人権宣言、国際労働機関（ILO）の労働における基本的原則および権利、女性に対するあらゆる形の差別の撤廃に関する条約を指針としています。当社はビジネスと人権に関する国連指導原則を支持し、国連グローバルコンパクトと持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）の、人権に関するビジネスリーダーシップのためのCEOへの行動要請に署名しています。さらに、当社はサステナブルな食糧システムの変革に焦点を当てたWBCSDのFRReSHプロジェクトに参加しています。

すべての従業員は労働組合、労働者委員会、またはその他の団体交渉組織に自由に参加することができ、当社の全従業員は経営陣と労働者が正式に共同主宰する「健康と安全」委員会に代表されています。2020年に、従業員の100%が、差別や人権侵害の防止に関する研修を受け、事業所の81%が人権レビューまたはインパクト・アセスメントの対象となっています。



## PEOPLE

## 地域コミュニティ

Griffith Foodsはコミュニティにサービスを提供し、価値を高め、創造することを約束します。「サステナブルな供給」プログラムと「共通価値」のパートナーシップ（Performanceを参照）を通して、当社は地域コミュニティに大きな影響を与えてきました。例えば、インドの唐辛子農家とのパートナーシップにより、農家はより良い栽培方法を学んで収穫量を増やし、土壌管理を改善し、廃棄作物を減らします。当社が直接購入することにより、農家は作物に対してより良い報酬を得られます。また、きれいに水をろ過し、地元の学校を支援することで、地域コミュニティ全体に利益をもたらします。

さらに、全事業所は営業利益の1%を各地域コミュニティの慈善団体に寄付しています。



## PEOPLE

## 地域コミュニティ

## インドの地域コミュニティへの食料供給

2014年から、Griffith Foodsインドと中東 (IME) は南インド初のフードバンクであるバンガロールフードバンクのグローバルFoodBankingネットワークと提携しています。2020年に、Griffith Foods IMEの従業員は1日分の給与をバンガロールフードバンクが運営する救済基金に寄付し、困っている家族に食料を提供しました。基金は市内の270世帯にミールキットを配布するために使用されました。

ミールキットには小麦粉、米、油、ダール、砂糖、マサラパウダー、野菜など、4人家族の1週間分の食事を作るのに必要な材料を入れました。Griffith Foods IMEはバンガロールフードバンクと協力して、ソーシャルディスタンスのガイドラインを遵守しながら、世界的なパンデミックの影響を最も受けている人々を支援するために、責任を持ってキットを配布しました。



## PEOPLE

## 地域コミュニティ

## シカゴでの起業と雇用の支援

故郷であるシカゴで、Griffith Foodsは地元の食品や飲料の起業家のためのスタートアップフードインキュベーター、The Hatcheryの起業家を支援しています。他の事業と同様、このパートナーシップも経済的成功以上のものを目指すために立ち上げられました。The Hatcheryのミッションは食関連の起業家の成長の障壁を取り除き、シカゴ市に良質な雇用に創出することです。この非営利団体は今後5年間で900名の雇用が創出し、75~100人の起業家にスペースを提供できる新しい食の生産とイノベーションの拠点になると見込んでいます。

このパートナーシップは当社がビジネスチャンスをより広範な社会的課題の解決につなげることにより、より多くのステークホルダーのために共通価値を創造し続けられるということです。このパートナーシップには年間のインターンシッププログラム、教育セッション、パネルディスカッション、ワークショップ、起業家のメンターシップといった起業家が成長し、Griffith Foodsの従業員である専門家と知見を共有する機会が含まれています。

(新型コロナウイルスの規制緩和状況によります)。また、当社は「シカゴ食品保管所」の労働力開発プログラムと協力して、失業者や十分活用されていない成人が食品産業に就職できるように研修を行っています。「シカゴのコミュニティキッチン」と呼ばれるこのプログラムは、14週間の無料研修で、毎日のランチの準備やケータリングへの参加など、さまざまな料理の技術やイベントを実際に体験することができます。

**プログラムにおいて、卒業生の90%がこの分野で職を見つけ、シカゴ有数の飲食店の厨房で活躍しています。**

コロナ禍において、当社はシカゴ地域の台所を資金、物資両面で支援しました。また、The Hatcheryの起業家とのパートナーシップにより、当社が毎年恒例とする「12月は寄付の日」で、5回にわたり開催された「ロナルド・マクドナルド・ハウスチャリティ・シカゴランド&北西インディアナ」で参加家族に100食以上の食事と子ども向けのクラフトを提供しました。





Planet

# 環境活動への 責任を果たす



## PLANET

**Griffith Foodsは地球資源の保護、サステナブルな原料の供給、責任ある施設の運営を約束します。**

当社の環境インパクトの多くはサプライチェーンを通してもたらされ、Griffith Foodsのサステナブル供給 (GSS) プログラムにより、環境にプラスのインパクトを与える調達方法を徹底しています (プログラムの詳細についてはパフォーマンスセクションをご覧ください)。2021年はじめに、当社はグローバル環境方針を発表しました。これは当社のコミットメントと目標、施設に必要なもの、どのようにコンプライアンスを確保し、どのように責任、監視を果たしていくかのアプローチを定めたものです。

自社の運営において、当社は過去2年間、環境ロードマップの作成を大きく前進させました。Griffith Foods初のグローバルな炭素 (スコープ1+2)、水、廃棄物のフットプリントを2019年に計算することで成果の基準値を設定し、2020年にもこのプロセスを行いました。収集したデータをもとにホットスポットを特定し、2030年の目標を定めました。また、調査結果を自社サイトで公開し、EcoVadisやCDPなどの外部イニシアチブに参加することにより、自分たちの進捗状況を確認できるようになり、顧客の期待にも一致しつつあります。

2030年サステナビリティ計画では当社の環境に対する意欲の大きさを明言しています。私たちの役割は業務における炭素排出量を正味ゼロにし、サプライヤーと協力して気候変動へのインパクトを軽減して地球温暖化を1.5°C以下に抑えることです。このためには消費するエネルギーから調達する農作物、顧客に提供する製品やサービスに至るまで、当社のビジネスの運営方法を根本的に変える必要があります。2021年は、当社のアプローチを「科学的根拠に基づくターゲット・イニシアチブ」の手法に連携させ、バリューチェーンにおける間接的な排出量 (スコープ3) を分析し、二酸化炭素削減の最大の機会を特定することで、環境ロードマップをさらに発展させる予定です。



PLANET

## 2020年ハイライト



**総エネルギー消費量 (MWH)**  
天然ガス、定置型燃料、電力消費量

2019年  
**201,026**

2020年<sup>1</sup>  
**179,507**



**総温室効果ガス排出量 Total gross**  
スコープ1と2の温室効果ガス (GHG) 総排出量 (市場ベース) (CO<sub>2</sub>換算トン)<sup>2</sup>

2019年  
**55,231**

2020年<sup>1</sup>  
**45,870**



**GHG排出原単位**  
(スコープ1と2、市場ベース) (製品1トンあたりのCO<sub>2</sub>換算トン)

2019年  
**0.13**

2020年<sup>1</sup>  
**0.12**



**総取水量 (M<sup>3</sup>)**

2019年  
**919,485**

2020年<sup>1</sup>  
**820,780**



**総廃棄物発生量 (トン)**

2019年  
**27,927**

2020年<sup>1</sup>  
**24,590**



**埋め立て処分率**

2019年  
**89%**

2020年<sup>1</sup>  
**91%**

**スコープ1 GHG排出量 (CO<sub>2</sub>換算トン)**

2019年	2020年 <sup>1</sup>
<b>26,605</b>	<b>24,610</b>

**スコープ2 GHG排出量 (市場ベース) (CO<sub>2</sub>換算トン)<sup>3</sup>**

2019年	2020年 <sup>1</sup>
<b>28,626</b>	<b>21,259</b>

**埋め立て地への廃棄物**

2019年	2020年 <sup>1</sup>
<b>2,945</b>	<b>2,290</b>

**リサイクルする廃棄物**

<b>21,341</b>	<b>17,991</b>
---------------	---------------

**焼却処理する廃棄物**

<b>3,640</b>	<b>4,310</b>
--------------	--------------

<sup>1</sup>9月30日終了の会計年度の報告書

<sup>2</sup>IEA、BEIS、AIB、Green-eなどの情報源による2019年の排出係数を使用して、スコープ2ガイドランスの改訂版を含むGHGプロトコル事業者算定報告基準に基づいて算出。レポートバウンダリには当社が運営管理しているすべての事業体が含まれます。排出源には天然ガス、定置型燃料、電気、社有車、冷媒(漏洩排出量)が含まれます。

<sup>3</sup>各事業所の方法に従い、当社のスコープ2排出量は2019年が23,823tCO<sub>2</sub>換算トン、2020年が20,736tCO<sub>2</sub>換算トンでした。



## PLANET

# 気候変動対策 2030年目標

科学的根拠に基づき、2020年を基準年として、スコープ1および2の排出量を42%削減し、残りを検証済みのオフセットで埋め合わせることにより、業務における**炭素排出量を正味ゼロにします。**

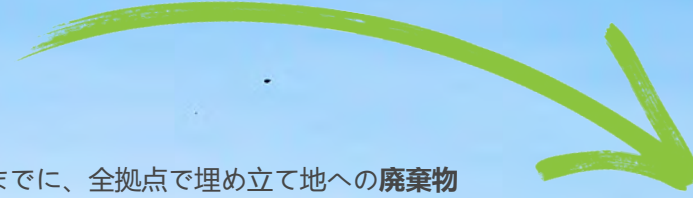
世界中の拠点で、**100%再生可能な電力 (RE100)**を導入します。

2020年を基準に、製品1トンあたりのバリューチェーン (スコープ3) の**排出量23%削減を達成します。**

2025年までに、全拠点で埋め立て地への**廃棄物ゼロを達成します。**

2025年までに、**包装を100%再利用可能、リサイクル可能、または堆肥化可能にします。**

2025年までに**サステナブルではない水の使用を50%削減し、2030年までに水不足のあるすべての地域でサステナブルな水の使用を達成します。**



## PLANET

## 気候変動対策

## 当社のカーボンフットプリント

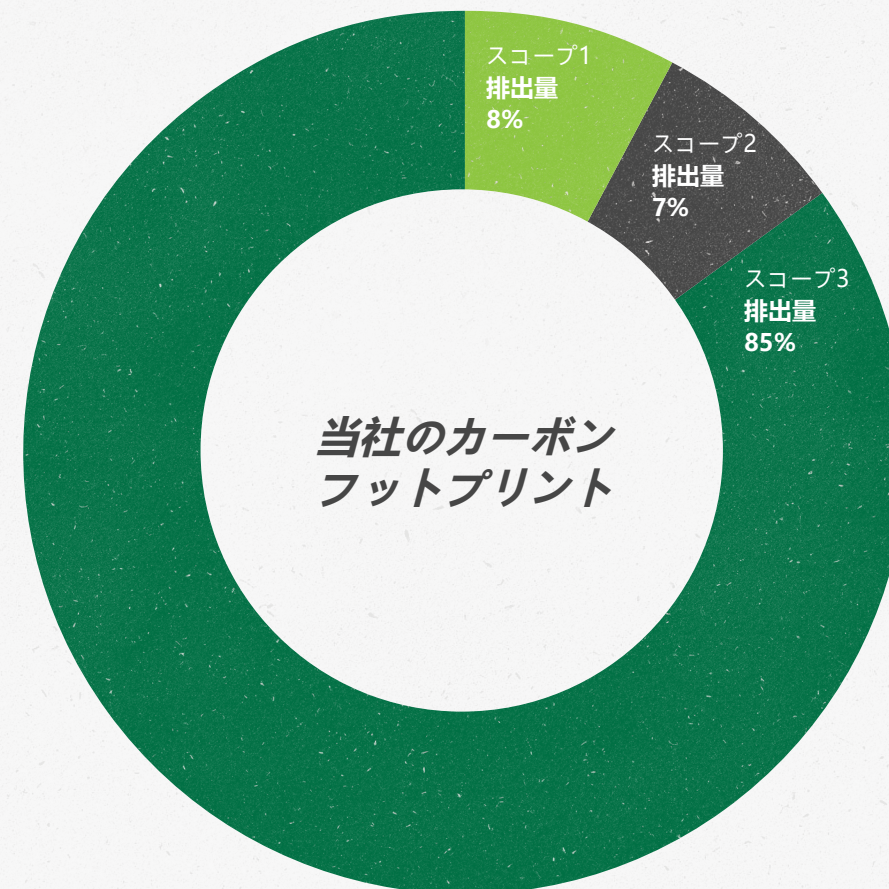
当社は業務において、各拠点への再生可能エネルギー導入に投資し、エネルギー使用量を削減することにより、直接的な気候変動インパクトを減らすことを目指しています。2018年と2019年に、当社はアルシップにある施設の屋根の断熱改修や、コロンビアとバンガロールの施設へのソーラーパネル設置など、排出量削減のための取り組みを完了しました。2021年に、当社は再生可能エネルギー使用基準値を確立し、再生可能エネルギーによる電力調達を100%実現するためのロードマップを作成していきます。

最大の気候変動インパクトは、当社の外部にもあると認識しています。当社のバリューチェーン（スコープ3）のカーボンフットプリントには、農作物の生産現場（サステナブル

供給参照）から、輸送や冷蔵保管、顧客による使用や廃棄に至るまでが含まれます。最初のステップとして、当社はスコープ3のスクリーニングを実施し、フットプリントの大きさを推定し、取り組むべき最大のエリアを特定しました。

その結果、スコープ3の排出量はフットプリント全体の約85%を占めており、その大部分は購入する原料に関連していました。

当社の2030年サステナビリティ計画を通して農家、加工業者、その他の主要なサプライヤーと協力し、これらの影響を軽減することを約束します。



PLANET

気候変動対策

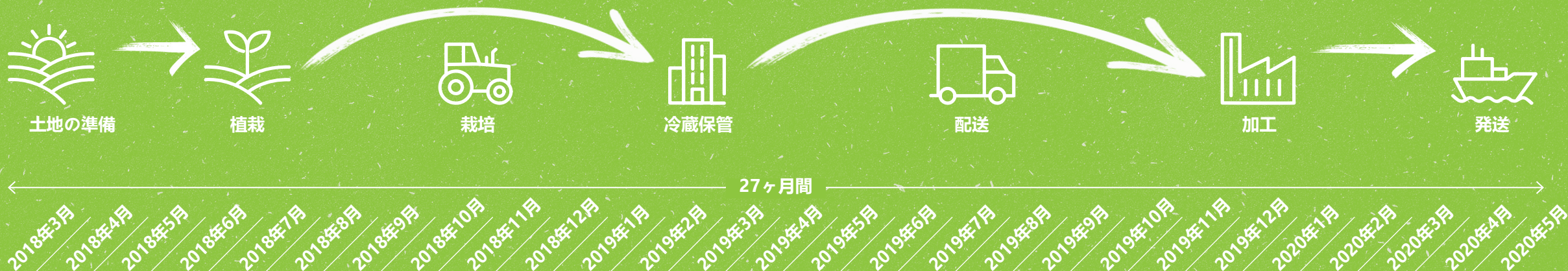
## 唐辛子のサプライチェーンにおける気候変動のインパクト

インド産唐辛子は当社が最も多く調達しているスパイス/ハーブです。そのすべてはレインフォレストアライアンス認証を受けています。2020年3月、子会社であるTerovalはインド工業連盟 (CII) -ITC センター・オブ・エクセレンス・サステナブル・デベロップメントから調査を依頼され、インドのテランガナ州で生産される唐辛子のサプライチェーンのカーボンフットプリントを測定しました。

調査は2018年3月の土地の準備から2020年5月の納品までの27ヶ月間の生産サイクル全体が対象になりました。その結果、チリパウダー1キログラムあたりのサプライチェーンのGHG排出原単位は6.5CO<sub>2</sub>換算トンと算出されました。排出量の60%以上は肥料の散布、燃料の消費、作物残渣の焼却などの農作業に関連するものでした。さらに30%の排出量は上流の加工業者パートナーの電力消費によるものでした。

調査により、唐辛子のサプライチェーンが気候に与えるインパクトを軽減する多くの方法が見つかりました。化学肥料の削減や太陽光発電への投資で排出量を削減する方法。農場の残渣を焼却する代わりに破碎して土壌に戻したり、輪作や不耕起栽培法を導入したり、樹木を植えて畑を囲んで作物を栽培することで土壌の炭素吸収量を増加させる方法。はじめに、当社は次のサイクル内で排出原単位を

2%削減し、その次のサイクルではさらに3%削減することを目標としています。サプライヤーと協力してこれらのアクションを実施し、CIIとは進捗状況を見ながら、今後、改善のために何ができるかを特定します。



## PLANET

## 水と廃棄物 2030年目標

科学的根拠に基づき、2020年を基準年として、スコープ1および2の排出量を42%削減し、残りを検証済みのオフセットで埋め合わせることにより、業務における炭素排出量を正味ゼロにします。

世界中の拠点で、100%再生可能な電力 (RE100) を導入します。

2020年を基準に、製品1トンあたりのバリューチェーン (スコープ3) の排出量を23%削減を達成します。

2025年までに、全拠点で埋め立て地への廃棄物ゼロを達成します。

2025年までに、包装を100%再利用可能、リサイクル可能、または堆肥化可能にします。

2025年までにサステナブルではない水の使用を50%削減し、2030年までに水不足のあるすべての地域でサステナブルな水の使用を達成します。

## PLANET

## 水と廃棄物

真水は水分を含んだ製品作りや機器の洗浄など当社の業務にとって重要です。当社は多くの拠点に廃水処理施設を設置し、現在、他の施設にも投資しています。また、水の使用量の削減を重点分野の1つとして、生産工程の変革に着手しています。例えば、生産ラインでの製品間の切り替え回数を減らすことにより洗浄回数を減らし、水や化学薬品の使用量を削減しています。

また、廃棄物インパクトを最小限に抑えるために、工程で使用される包材を中心にリサイクルや再利用のプログラムを導入し、2014年以降、埋め立て処分される製造廃棄物の総量を41%削減しました。例えば洗浄方法を変えたり、新しい混合技術を導入したりすることにより、廃棄物を減らすことができました。その結果、13の施設で廃棄物の埋め立てはゼロとなり、全体の廃棄物埋立て処分率は

現在、89%です。さらに、洗浄工程の見直すことにより、水や化学薬品の使用量を削減できた一方、新しい混合技術を段階的に導入することで、混合段階での残留廃棄物を減らすことができました。世界中の工場にリーンプログラムを導入することにより、現場から日々、さまざまな方法で廃棄物を減らす努力を強化しています。今年初めて世界中で有害廃棄物のデータ収集も開始しました。バンガロールでは食品廃棄物をバイオガスに変換するプロジェクトも開始しました。



## PLANET

## 水と廃棄物

## 循環型経済

当社が目指すのは供給、生産、包装、輸送、消費、廃棄物処理に至るまで、製品のライフサイクル全体での影響を考慮した循環型経済の原則をビジネス全体に取り入れることです。既存または新製品において、持続可能な方法で供給された原料の使用量を増やすよう、顧客に積極的に働きかけています。また、営業チームに研修とケースに応じたコミュニケーション資料を提供し、持続可能な供給の利点を理解し、顧客に伝えることができるようにしています。

当社は袋やダンボール箱には紙や繊維製包材を使用しています。2020年に、こうした包材の92%はFSC認証を取得しました。100%のリサイクル性を守りつつ、100%のFSC認証取得を目指します。さらに、2025年までにすべての包材を100%再利用、リサイクル、コンポスト可能なものにするという目標を設定しています。



## PLANET

## 環境管理

当社はすべての施設において、エネルギー消費、温室効果ガスやその他の空気の排出、地域の汚染、材料の使用と廃棄、水の使用と廃棄において、環境へのインパクトを管理、測定、最小化することを約束しています。現在、各施設は当社のグローバルなアプローチに沿いつつ、地域の要件や状況を反映した独自の環境管理システムを構築・実施する責任があります。当社の大きな目標はすべての施設で環境管理システムの国際規格であるISO14001の認証を取得することです。これまでに当社の5つの施設（ベルギーのヘレンタール、コロンビアのメデジン、中国の青島、イギリスのソマーコート、中国の中山）が、独立した認証機関によってISO14001の認証を受けています。当社は引き続き認証拠点を増やしていく予定です。

今年、当社はデータの報告と改善分野の特定を担当するチームをそれぞれの施設に設置し、システムを改善しました。2021年には、各拠点の業績を追跡できるデータプラットフォームの導入など、引き続きより統合されたグローバルな環境管理システムの構築に取り組みます。また、当社は新しい「グローバル環境方針」を発表しました。すべての施設に適用されるこの最新の方針は当社のウェブサイトにて閲覧可能です。





## Performance

**おいしくて栄養価が高く  
サステナブルな製品を提供  
するための、倫理的で  
戦略的な経営**





## PERFORMANCE

Griffith Foodsで、私たちは生産者を大手食品ブランドや気鋭のスタートアップを結びつけ、スケールの大きいイノベーションを起こして変革を促すことができることを光栄に思っています。バリューチェーンの中でもユニークな位置にすることで、当社は顧客、サプライヤーだけでなく、食品業界のその他の人々のパートナーや協力者になることができます。これにより、当社のPurposeに徹底的にアプローチすることができます。製品を提供することから始めて、それを健康的でサステナブルなものにするための方法を探すのではなく、当社はこのプロセスを逆にして、栄養とサステナビリティのニーズに注目し、そのニーズに応える製品を市場に投入する方法を見つけます。



当社はTyson Foodsのようなサステナビリティと栄養という価値観を共有する尊敬すべき企業とパートナーになれたこと、さらに当社の貢献の価値を認めてもらえたことを誇りに思います。

**「Griffith Foodsは本当に必要とされる時に何百万人もの人々に食料を届けるといふ当社の継続供給に不可欠な存在でした。Tyson FoodsはGriffith Foodsとそのチームメンバー全員の2020年の貢献に感謝しています。あなたたちなしにはできませんでした!」**

メラニー・ラッセル  
SVP調達、  
Tyson Foods

## PERFORMANCE

## イノベーション

世界を豊かにし、顧客、消費者、そして地球のニーズに応えるため、当社はイノベティブになり、イノベティブなパートナーと協力しなければなりません。これはGriffith Foodsが創業当時から念頭に置いてきたことであり、成功の理由のひとつでもあります。イノベーションは当社にとって身近であり、世界の食料需要と栄養状況に課題が山積するなかでは、かつてないほどその重要性は高まっています。

2016年に設立したグローバルイノベーション委員会（GIC）はイノベーションの優先順位を設定し、ビジネスの全領域にわたるポर्टフォリオ改革のためのイノベーション戦略を進めています。委員会には全事業部から23名のグローバルリーダーが参加しており、複数の地域で知識を活用し、変革を実行した地域がいくつもあります。また、GICは他の社内グループと密接に連携し、それぞれの優先分野でイノベーションを起こしています。

2017年に、料理学のイノベーションを推進し、料理のトレンドの最先端にあることを確実にするグローバルカリナリー委員会（GCC）を設立しました。GCCの目的はGriffith Foodsが食品業界内で料理の権威として認められることです。当社の料理学専門家、シェフ、食品感覚科学者、消費者洞察の専門家からなるグローバルネットワークを駆使し、刺激的でイノベティブなトレンドを特定し、食事や購買の嗜好を反映、具現化し、顧客に長く続く、競争力のある差別化をもたらす料理製品を開発します。

PERFORMANCE

## イノベーションの優先順位



## PERFORMANCE

## 健康と栄養 2030年目標

当社のポートフォリオの60%以上を、世界的に認められている栄養科学とサステナビリティ基準に合わせます。

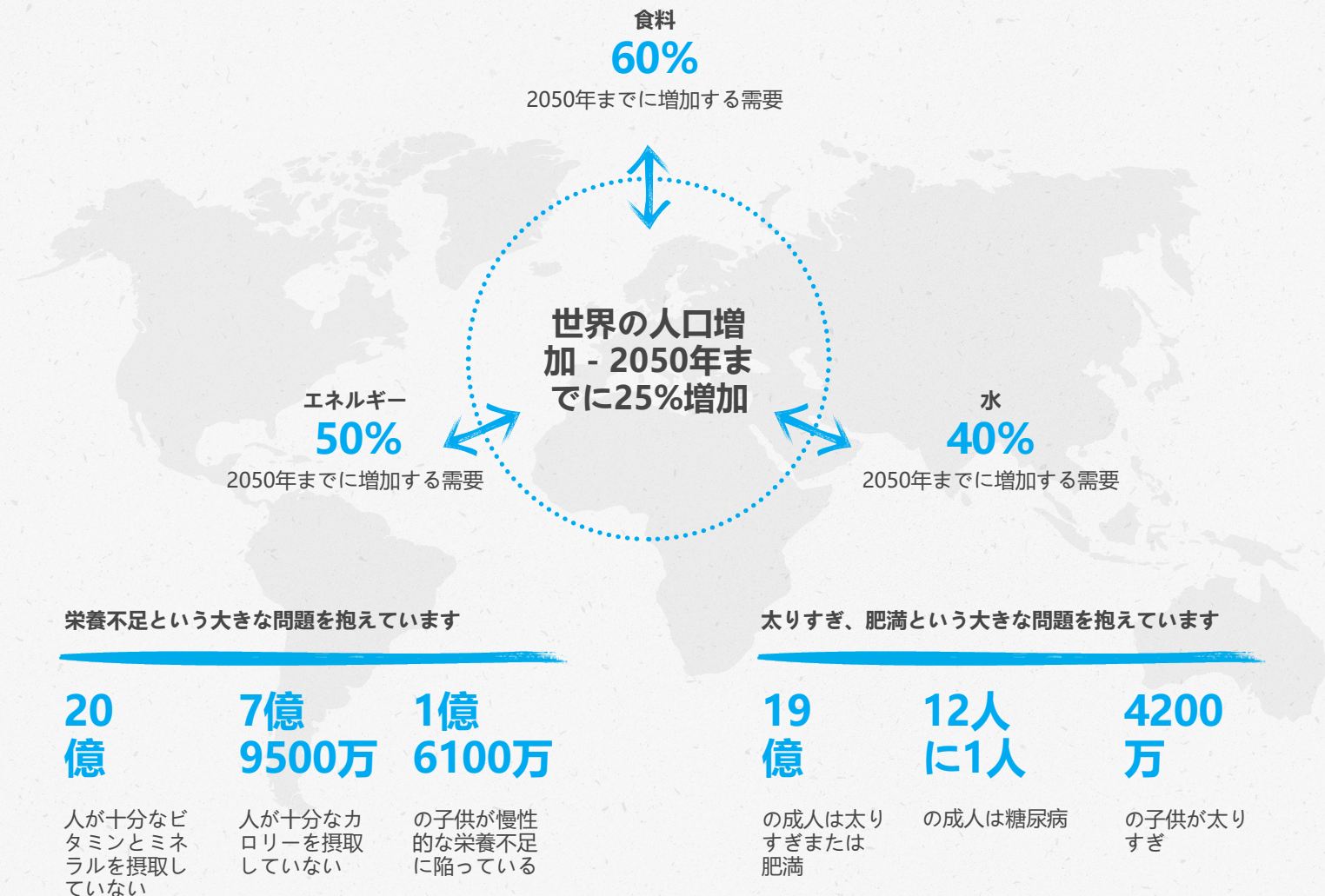
地球に優しく、栄養価が高いというメリットを兼ね備えた業界をリードするポートフォリオを開発し、顧客に選ばれる健康的でサステナブルな商品開発パートナーになります。

PERFORMANCE

## 健康と栄養

グローバルイノベーション委員会 (GIC) とグローバルカリナリー委員会 (GCC) は社内の技術的な専門知識を、社内でクロスファンクショナルに集め、おいしいだけでなく、ヘルシーなライフスタイルを支える食品を顧客や消費者に提供するために、新しい食材やプロセスを模索しています。2020年に、業界のリーダーからなる健康と栄養諮問委員会 (HNAC) を設立し、GICおよび社内の「栄養」ワーキンググループと協力して、「健康と栄養」戦略に関する専門的な助言を行っています。これらのグループ内およびグループ間での議論を通して、当社は栄養に関する重点分野を特定し、関連する目標の設定を開始しました。

2021年3月に、グローバル栄養ディレクターを採用しました。これにより、グローバルに栄養面でリーダーシップをとり、この分野に常に注目し、消費者と地球にとってより健康的なポートフォリオを進化させ、新たな中核能力として「栄養の専門的技術」を構築できるようにしています。



## PERFORMANCE

## 健康と栄養

健康と栄養  
5つの重点分野

社会的なニーズを起点として、当社は「健康と栄養」イノベーションへの取り組みとして、5つのカテゴリーを特定しました。



## 強化

最終製品の栄養組成を改善するために、微量栄養素（ビタミン、ミネラル）またはその他の成分（タンパク質、繊維、エキスなど）を添加するために作られた製品。最終製品に含まれる微量栄養素（推奨使用量）は特徴として謳えるに十分な量でなければならない。



## オーガニック

現地の規制環境において、オーガニック（またはビオロジックなど）の定義を満たしていることが確認できる製品。



## 削減

最終製品で脂肪分、糖分、ナトリウム含有量の削減を謳える製品。



## クリーンラベル

人工着色料、人工香料、人工保存料、合成成分を一切使用せずに作られた製品。さらに、製品は顧客が指定する追加の成分制限を満たさなければならない。



## 除去

部分水素添加油やグルテンなど、一部の人の健康に悪影響を与える成分を除去すること。

## PERFORMANCE

## 健康と栄養

## 栄養士でない人向けの栄養学

栄養学はビジネスの中核であるため、Griffith Foodsでは職務にかかわらず、全員が栄養科学の基礎知識を身につけることが重要だと考えています。そのため世界中で利用でき、地域の食品表示法や食習慣を反映して、地域ごとにアレンジされた「栄養士ではない人向けの栄養学」コースを開発しました。

**このコースでは栄養に関する事実やエピソード、食べ物と健康の関係、健康的な食事のガイドラインなどを学べます。これまでに1,100人以上がこのコースを修了しました。**



## 共通価値

当社のアプローチの重要な部分は「共通価値」の機会を見出すことです。つまり、Kuli Kuli、ReGrained、TechnoServe（ケーススタディを参照）のようなイノベティブなアイデアや製品を持つパートナーを発掘・協力してこれらのイノベーションを開発・拡大して市場に投入するということです。これによりサステナブルな製品を手がけるパートナーとそのサプライヤー、地球と地域コミュニティ、健康的で栄養価の高い選択肢を求める消費者、そして当社のビジネスに価値をもたらされます。

当社の最も新しいビジネス部門である「ナリッシュベンチャーズ」は、この共通価値というコンセプトに基づいて設立されました。Griffith Foodsの長年の取り組みをもとに、ナリッシュベンチャーズは4つの重要な優先分野を中心に、新規および既存のベンチャー企業を含むパートナーのエコシステムを構築しています。

- ・代替タンパク質
- ・食品ロスの商業化
- ・「健康と栄養」イノベーション
- ・農業技術開発

志を同じくするパートナーと協力して、テクノロジー、健康、栄養の分野で新たな能力を獲得し、開発することにより、地域コミュニティ、消費者、企業に対するインパクトを大きく向上させることができることでしょう。

## PERFORMANCE

## 健康と栄養

 KULI KULI™

## 栄養的な特徴を備えた共通価値観

Kuli Kuliは女性経営者や小規模な家族経営の農業協同組合と協力して、モリンガのサステナブルなサプライチェーンを開拓してきた創業5年の使命感あふれるカリフォルニアの企業です。タンパク質が多く、抗炎症作用があることで知られるモリンガは、地球上で最も栄養価の高い植物と言われており、さまざまな健康効果が期待されています。モリンガの葉を収穫し、乾燥・粉砕して作られたモリンガパウダーにはさまざまな商業的用途があります。味が似ていることから、抹茶代わりに使用することで、コスト削減と栄養価の向上を実現します。

Kuli Kuliとの戦略的パートナーシップにより、両サイドからモリンガがエキサイティングな新素材であることを広めることができます。当社のグローバルな規模、消費者インサイト、料理の専門技術を活用し、栄養価の高いおいしい製品や食材を開発することで、Griffith FoodsはKuli Kuliと協力して、モリンガパウダーを食品業界の新しい分野へ普及を進めています。

**Kuli Kuliモリンガの特長**

- ・モリンガは27種類のビタミンと46種類の抗酸化物質を誇る完全タンパク質です。
- ・Kuli Kuliの「ピュア・オーガニック・モリンガ」は市場一クリーンです。
- ・農家やその従業員の52%が女性であり、西アフリカ、ラテンアメリカ、東南アジアでサステナブルな生活と女性のエンパワーメントを支援しています。



リサ・カーチス  
Kuli Kuli、創業者兼CEO



**「当社はGriffith Foodsとのパートナーシップにワクワクしています。その投資のおかげで私たちのビジネスは新しい地域に拡大し、モリンガという優れた素材をより多くの人々に届け、アフリカの女性や地域コミュニティへの影響を拡大することができました」**



## PERFORMANCE

## 健康と栄養

## 食品ロスの商業化

Griffith Foodsは食品ロスを商業化するためのイノベーションに投資しています。当社は食品製造の副産物や廃棄物を、栄養価が高く、食欲をそそるような製品にアップサイクルする方法を模索しています。食品ロスや埋め立て廃棄物の削減とともに、食品に栄養面の付加価値を与えるイノベーション的な新しい方法を見つけるという発想です。その代表的な例が、最近行ったReGrainedとTechnoServeへの投資です。

## REGRAINED

## ReGrained

ReGrainedはサンフランシスコを拠点とするスタートアップで、特許出願中の製造工程でビール醸造用の使用済み麦芽粕（BSG）を栄養価が高くおいしい食材に変えています。ビール醸造所のBSGは、ビールの醸造工程でできる飽和モルトの副産物です。驚くほどたくさんのタンパク質と食物繊維、少量の炭水化物（糖質）を含みますが、通常、飼料にされたり、焼却・廃棄されたりしています。

ReGrainedはBSGを救済し、タンパク質とプレバイオティクス繊維を多く含む、商標登録された小麦粉、SuperGrain+を開発しました。ReGrainedが「エディブル・アップサイクル（食べるアップサイクル）」と呼ぶSuperGrain+は、同社が製造するすべてのスナックのベースとなっています。パートナーシップにより、当社はBSGを入れたレシピが増やすために協力していきます。

TechnoServe  
Business Solutions to Poverty

## TechnoServe

TechnoServeは国際開発の非営利団体で、低所得国の人々がビジネスの力を利用して、収入や生活の長期的な改善を得られるよう支援しています。Griffith FoodsはTechnoServeやWalmart Mexico Foundationと提携し、メキシコ全土の小規模農家のネットワークを構築しています。

小さな農家からイチゴを調達する最初のプロジェクトが成功した後、当社は2020年末に新しく設立された生産者組合から唐辛子を調達する2つ目のプロジェクトを開始しました。このプログラムは農家が生産ノウハウやマネジメント力を向上させるのが目的です。Griffith Foodsやその他の正規バイヤーとの市場連携を確立し、主要な投入資本や融資へのアクセスを提供します。プログラムでは再生可能な農業の実施によるインセンティブも用意しています。その結果、農家の生活は改善し、市場システムに組み込まれることで収益性は向上、レジリエンス（状況に応じて生き抜く力）も改善され、環境にも良い影響を与えます。小さな農家との戦略的で包括的なパートナーシップを構築することにより、Griffith Foodsと顧客はより効率的で有益

なバリューチェーンのため、品質、サステナビリティ、生産性の組み合わせに焦点を当てた供給アプローチを推進しています。

**「民間企業と協力することにより、当社は小さな農家が市場に直接アクセスできるように支援できると信じています。**

メキシコでは、小さな農家がサステナブルな生産・販売を行うための知識や技術に加えて、組織、物流、インフラなどサプライチェーンに関する課題に直面しています。Griffith Foodsのサステナビリティと包括性への約束により、当社は農家と共同でサプライチェーン開発プログラムを作成することができました。それはメキシコの小さな農家が最も差し迫った課題を克服し、技術を持ち、サステナブルで収益性の高い生産者になることを支援します。再度、Griffith Foodsのパートナーとなり、小さな農家の生活を変え、よりサステナブルな生産方法を確立できることを嬉しく思います」。

**ガブリエラ・カンパザノ**

TechnoServe、カンントリーディレクター

## PERFORMANCE

## 健康と栄養

## 代替タンパク質

世界の人口が90億人に近づくと、天然の動物由来タンパク源は十分に確保することができなくなります。Griffith Foodsは植物、微生物（発酵）、昆虫、培養肉などの代替手段を用いて、増え続けるタンパク質の需要を満たす方法を模索しています。代替タンパク質は環境にやさしく、よりサステナブルな方法で世界の人々に食糧を提供できます。例えば、豆類であれば、植物由来のタンパク質が豊富で、動物由来のタンパク質に比べて1ポンドあたりの生産に必要な資源が大幅に少なく抑えられます。

**2020年に、当社は世界中の顧客と提携し、植物性製品ラインをサポートしてきました。**

世界最大の肉およびシーフードタンパク質加工業者から、代替タンパク質分野における最新のイノベーターまで、当社は味と食感の優位性を実現するために必要な製品開発の専門知識があります。たとえば、タイでは、植物ベース食品の調味料とコーティングを開発しました。中国では、世界最大の食肉加工業者向けに、植物ベースのプロテインスナックのフレーバーを開発しました。米国では、大手小売業者とそのタンパク質加工パートナーとビーガンプロテインスナックボックスを共同開発しました。また、スタートアップが私たちのコーティングと調味料を使用したパテやナゲットで植物ベースの製品ラインアップを拡大するのを支援しました

私たちの機能革新は、フレーバーや色、結合能力や保存まですべてを最適化するように設計されています。当社の製品ポートフォリオに加えて、当社のコラボレーションプロセスは、業界と市場に関する深い洞察、カリナリーの芸術性、技術的専門知識を統合して、パートナーの製品が市場で成功するように開発されるようにします。



## PERFORMANCE

## 健康と栄養

当社の代替タンパク源への投資の一例は先日発表した魚の細胞を使用して、海のサステナビリティと多様性を支える、健康的で安全、信頼性の高いシーフード製品を作るBlueNaluとのパートナーシップです。当社はBlueNaluと協力して、特に食品科学、料理法、市場インサイト、センサーの最適化などの製品開発の専門知識を提供し、2021年には市場に送り出せるよう製品化を予定しています。

## 代替タンパク質の特長

**タンパク質の含有量**

代替タンパク質は従来の動物由来のタンパク質を使用することなく、豊富なタンパク質を摂れます。

**サステナビリティ**

代替タンパク質の消費が拡大すれば環境や動物愛護に好影響を与えるだけでなく、食のピラミッドの土台となる製品としても注目されています。

**健康と栄養**

代替タンパク質は動物由来のタンパク質製品に代わる、健康的で栄養価の高いタンパク質です。

## PERFORMANCE

# サステナブルな供給 2030年目標

主原料を**100%**追跡可能で、サステナブル認定された供給元から**購入**します。

**10,000の小さな農家と直接契約**して、サステナブルな活動を行い、技術や資金調達手段を進歩させ、生活賃金をサポートします。

当社のサプライチェーン内に、**女性や軽視されていたり、疎外されているグループ**が所有する農場の数を50%増加させます。

**主要な顧客やサプライヤーとパートナーになり**、再生可能な農業方法やCO2排出量正味ゼロのサプライチェーンを試し、さまざまな業界と協力して、市場の変革を提言します。

## PERFORMANCE

## Sustainable Sourcing

当社のサステナブルな調達プログラムである「Griffith Foods サステナブル供給 (GSS)」は共通価値の哲学を象徴しています。このプログラムにおける生産者との関係はすべてのステークホルダーに利益をもたらします。Griffith Foodsは信頼できるパートナーから高品質の原料を受け取り、生産者はより高い収穫量、地域コミュニティへの支援、固定バイヤーを確保し、サステナブルな農業法により環境にもプラスに働きます。

当社はサステナブルな調達の価値を信じ、農家が当社の基準を満たせるように、農場や地域を現地でサポートする「Griffith FoodsのGSSフィールドチーム」を通して、サプライヤー支援に投資しています。農家は総合的な害虫処理、土壌改良、灌漑技術といったサステナブルに収穫量を上げるための原理について研修を受けます。こうした活動は化学薬品や農薬の使用を減らし、二酸化炭素の排出を減らし、土壌の質を向上させ、土壌侵食や地元の河川への流出を減らします。

研修は生産者の安全性にもつながります。GSS認定の農薬を使用して、畑の生産性を確保しなければならないことがあります。そのような場合、農家には個人用保護具 (PPE) が提供され、適切な適用と保管に関する研修も行われます。

透明性の高いフードシステムに対する強い信念と、農家やその地域コミュニティに影響を与えたいという願いから、当社は2019年に農家優先のアプローチによって、サステナブルで完全にトレーサブルなハーブや植物を届ける新会社、Terovaを立ち上げました。Terovaではレインフォレストアライアンス認証を受けたセージ、ブラックペッパー、ホワイトペッパー、ターメリック、パプリカなどを扱っています。



サステナブルな農業法の長所を紹介し、地域コミュニティを支援し、農家のニーズに応えることにより、当社はより多くの農家の参加を期待しています。また、レインフォレストアライアンスや「サステナブル・スパイス・イニシアチブ (SSI)」などと提携することにより、サステナブル認証を受けた農場から調達する原料の量を増やすよう努めています。当社は主力香辛料

部門をサステナブルに変革することを目的としたSSIの運営委員会に参加しています。当社はレインフォレストアライアンスが求める厳しい実施事項を、ハーブやスパイスの栽培に初めて適用し、サステナブルな農業を実践し、認証基準を満たせるように農場レベルでのサポートを行っています。2020年に、当社は世界中の1,197の農家と協力し、そのうち1,000ほどがレインフォレストアライアンス認証を取得しました。2021年末までに、その数を約2,000にするTerovaの計画は順調に進んでいます。

## サスティナブルな調達の特長

- ・農家の幸福と生活を向上させます
- ・収穫量が増え、畑のサステナビリティが高まります
- ・農場から食卓までの完全なトレーサビリティを可能にします
- ・レインフォレストアライアンス認証™を受けた農家からの原料調達を増やします

## PERFORMANCE

## サステナブルな調達

## サステナブルな調達へのアプローチ

**使用する原料を  
サステナブルに**

- ・農家と直接連携してサステナブルな農業を確保
- ・サプライヤーと提携し、農場レベルのサステナビリティプログラムを実施
- ・原料カテゴリーでサステナビリティ認証取得

**サステナビリティに対して同じ思い  
を持つサプライヤーと協力**

- ・サプライベース全体でサステナビリティへの期待値を設定します
- ・サステナビリティに関するサプライヤーの活動を評価し、改善を促します
- ・品質、イノベーション、サステナビリティ、コストに対するバランスのとれたアプローチに基づいて、ビジネスとパートナーを組み、報酬を与えます

**次のような業界の  
サステナビリティ団体に  
積極的に参加しています**

- ・サステナブル・スパイス・イニシアチブ
- ・レインフォレストアライアンス認証
- ・サステナブル・アグリカルチャー・イニシアチブ

**サステナブルな調達**

- ・当社の供給元の地域コミュニティに意義のある影響を与えます
- ・当社の供給元の環境を守ります
- ・Griffith Foodsと顧客の評判を守ります

## PERFORMANCE

### サステナブルな調達

## 2020年ハイライト



ECOVADIS評価でブロンズ以上を達成したサプライヤー  
(支出ごとの直接材サプライヤー<sup>2</sup>の割合)

2019年  
**24%**

2020年<sup>1</sup>  
**61.6%**



GRIFFITH FOODSのサプライヤー行動規範<sup>3</sup>に署名したサプライヤー  
(支出ごとの直接材サプライヤーの割合)

2019年  
**なし**

2020年<sup>1</sup>  
**71%**



サステナビリティ認証<sup>3</sup>を取得した原材料  
(支出ごとの直接材サプライヤーの割合)

2019年  
**11%**

2020年<sup>1</sup>  
**13.3%**



当社のサステナブルな調達プログラムに直接影響を受けた農家の数  
Griffith Foodsのサステナビリティ調達プログラムによる現場での研修、教育、サポートを含む

2019年  
**840**

2020年<sup>1</sup>  
**1,197**



<sup>1</sup> 9月30日終了の会計年度の報告書

<sup>2</sup> 直接材サプライヤーは最終製品に使用されている原料や包材のサプライヤーを指す

<sup>3</sup> レインフォレストアライアンス認証、GLOBALG.A.P.、USDA/EUオーガニック、Muddy Boots、SAIプラットフォーム (FSA) シルバー、海洋管理委員会、林業管理委員会、RSPO、RTRSなど、当社のサステナブルな調達要件を満たす認証を含む

## PERFORMANCE

## サステナブルな調達

## サプライヤー評価

サプライヤーが当社のサステナビリティ基準を満たし、信頼できる第三者機関による独自の評価を受けていることを確認するため、EcoVadisと協力して、サプライヤーのパフォーマンスを評価するようになりました。毎年の評価項目には労働慣行や労働条件に加え、廃棄物、エネルギー、水などの環境対策が含まれます。初めて参加した2020年に、当社の61.6%のサプライヤーがEcoVadisのブロンズ以上の評価を達成しました。2021年は、ブロンズ以上70%を目指しています。

サプライヤーは当社の行動規範を守り、すべての法的要件を順守し、人権や環境、その他のすべての慣行に関して倫理的に行動することが期待されています。今年、当社の期待値を詳しく説明した「サプライヤー行動規範」を発行しました。すべてのサプライヤーとパートナーに、規範へのコミットメントを書面で示してもらい、サプライチェーンにも同様の対応を求めることを期待しています。これまでに、72%のサプライヤーが規範に署名しており、2021年末までに80%のサプライヤーが署名することを見込んでいます。



80%

2021年末までに署名が見込まれる  
サプライヤーの割合

61.6%

ECOVADIS評価でブロンズ以上を達成した  
サプライヤーの割合



## PERFORMANCE

## 食品の安全性と品質

食品の安全性と品質は当社のビジネスの重要な側面であり、プロセスと企業文化全体に組み込まれています。「グローバル食品安全方針」では当社のアプローチについて、科学的、業界的ベースで策定され、内部監査プログラム、サプライヤー監査、外部の第三者機関によって検証された食品安全プログラム、システム、手順について概説しています。当社の生産拠点の100%は「イギリス小売店組合グローバル標準 (BRCGS)」、「安全品質食品 (SQF)」、「FSSC 22000を含む「世界食品安全イニシアチブ (GFSI)」によるスキームの食品安全ベンチマーク認証を受けており、毎年これらの機関による監査を受け、持続的な遵守を確認しています。

**2020年に、84%の拠点がBRCGS認証のAAグレードを、残りはAグレードを達成しました。また、ほぼすべての原料サプライヤーはGFSIが認定する食品安全認証を保持しています。**

当社のグローバル食品安全委員会はアプローチと方針の実行がなされているか監督しています。委員会はさまざまな「食品安全品質システム」に関する説明責任を担う、職務も地域も多岐にわたる世界中にいる仲間構成されています。彼らはオンライン上で毎月集まり、年に1回、直接会って戦略を議論し、イノベーションを推進し、成果を評価しています。委員会は食品安全のグローバル副社長のもと、当社の「グローバル食品安全品質システム」戦略の開発と管理、シニアリーダーや地域チームに優先事項や取り組みへの助言、当社の「グローバル食品安全文化」の促進・発展に従事しています。

「食品安全品質システム」のプロセス開発は、クロスファンクショナルな共同作業です。まずパートナーであるサプライヤーのネットワークで、バリューチェーンのすべての人にとって安全で高品質な食品が最優先事項となるように努めます。サプライヤーの選定、承認、導入にはリスク評価と監査が含まれ、当社の高いサプライヤー基準への継続的な準拠を保証します。当

社は業務を行う上ですべての製造工程において、危険を特定・防止する食品安全に関する体系的で予防的なアプローチであるHACCPを導入しています。

また、当社の施設はFDA食品安全強化法に準拠しています。これには上流のサプライチェーンにおける潜在的なリスクを特定するための「食品安全計画」、当社製品への意図的な混入の可能性を低減する「食品防御計画」の実施が含まれます。また、当社にはグローバルな環境を継続的に監視し、すべての原料が受領時に本物であることを保証することで、製品への不純物混入を防ぐ「グローバル食品偽装防止」チームがあります。KPIは継続的に追跡され、当社のパフォーマンスを評価し、持続的に改善につなげています。



PERFORMANCE

食品の安全性と品質

2020年ハイライト



製品  
不適合率

(製品の統合性と異物混入など、100バッチあたりの内部不合格数)

2018年  
**1.72**

2019年  
**0.76**

2020年<sup>1</sup>  
**0.74**



BRCGSの食品安全認証でAAグレードを達成した拠点の割合

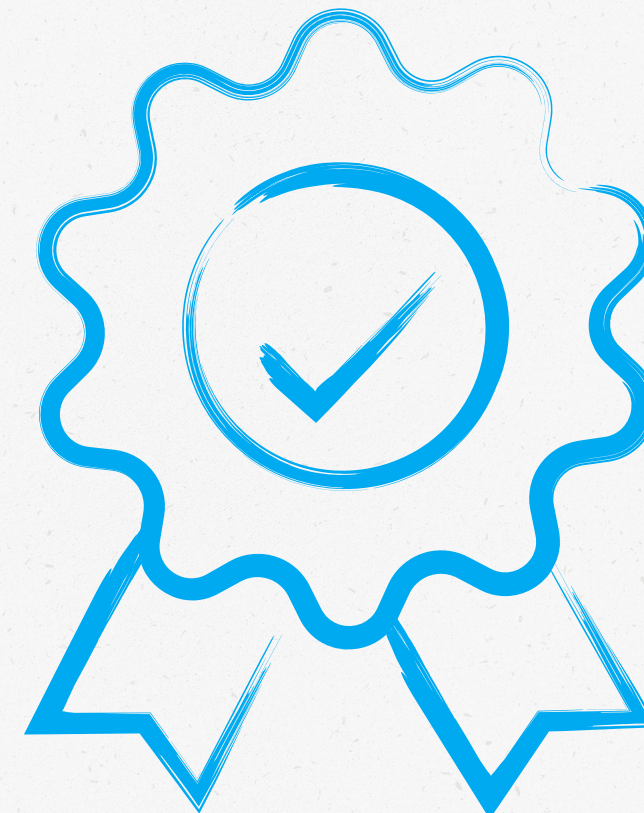
2018年  
**74%**

2019年  
**79%**

2020年<sup>1</sup>  
**84%**

**食品安全メンバーシップと協力体制当社は食品安全を非競合的事業領域と捉え、大手食品企業、学術機関、規制機関と協力して、食品安全の基準や慣行をグローバルに推進しています。**

- ・北米BRC委員会
- ・アジアBRC諮問委員会
- ・北米食品安全専門家委員会
- ・中国国内食品産業協会
- ・オンタリオ食品保護協会
- ・ゴルフ食品技術センター



<sup>1</sup>9月30日終了の会計年度の報告書

## PERFORMANCE

## 食品の安全性と品質

食品安全文化を促進するため、当社は多くの拠点で毎年開催される食品安全啓発イベントを含め、食品安全の問題について従業員に定期的に情報を提供し、教育を行っています。ポスター、ビデオ、さまざまな社内のテクノロジープラットフォームに加え、ミーティングやシフトハドル（シフト間での短いミーティング）での直接的なコミュニケーションを通して、従業員には定期的に食品安全面で期待されること、高い水準を確保するために全員が果たすべき役割について伝えていきます。当社の食品安全文化は各拠点でさまざまな外部監査機関やツールを使って定期的に測定され、拠点ごとに将来的な計画を立て、食品安全文化を向上させています。

一部の拠点ではRedzoneソフトウェアを試験的に使用し、問題の報告、品質チェックの電子記録、製造効率の測定などをリアルタイムに行っています。従業員は問題があればiPadを使いその場で写真を添付して報告することができ、チームメンバー全員が問題の解決状況を確認・追跡することができます。

タイのGriffith Foodsの、コロナ禍でRedzoneを一貫して実施したことにより、国際Redzone チーム・オブ・ザ・イヤーに選出され、カスタムカリナリー®施設もRedzone アメリカで2位に選ばれました。同プログラムの成功実績から、現在は全世界の施設にRedzoneを導入しています。



付録

# GRIコンテンツインデックス

付録

## GRIコンテンツインデックス

GRI 102: 2016年の一般開示事項	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
組織について	102-1	組織名	当社について
	102-2	アクティビティ、ブランド、製品、サービス	当社について
	102-3	本社所在地	イリノイ州アルシップ
	102-4	事務所の所在地	運営拠点
	102-5	所有形態と法人格	当社について
	102-6	参入市場	当社についてと当社の製品と顧客
	102-7	組織の規模	当社について
	102-8	従業員とその他の労働者に関する情報	当社について
	102-9	サプライチェーン	サステナブルな供給
	102-10	組織とそのサプライチェーンの重大な変化	プレスリリース: <a href="#">Griffith FoodsはInnova FlavorsにSynergy Flavorsを売却</a>

付録

GRI 102: 2016年の一般開示事項	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
組織について	102-11	予防原則または予防的アプローチ	<p>グローバル環境ポリシー</p> <p>1992年に国連が発表した環境と開発に関するリオ宣言の15原則で定義されているように、予防的アプローチとは「深刻または不可逆的な損害の恐れがある場合、完全な科学的確信がないことを、環境悪化を防ぐための費用対効果の高い措置を先送りする理由としてはならない」というものです。当社のグローバル環境ポリシーはグローバル環境管理システムを通して、環境への影響を管理するためのアプローチを定めています。</p>
	102-12	外部イニシアチブ	「目的」のパートナー
	102-13	団体の会員資格	「目的」のパートナー
戦略	102-14	上級意思決定者の声明	会長からの手紙とCEOからの手紙
倫理と誠実性	102-16	価値観、理念、行動基準、規範	当社の価値観
	102-17	助言のメカニズムと倫理観への懸念	倫理とコンプライアンス

付録

GRI 102: 2016年の一般開示事項	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>ガバナンス</b>	102-18	ガバナンス構造	当社のリーダーシップ
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	サステナビリティガバナンス
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議談	サステナビリティ諮問委員会
	102-26	目的、価値観および戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティガバナンス
<b>ステークホルダー・エンゲージメント</b>	102-40	ステークホルダーグループ一覧	戦略的サステナブル
	102-41	団体交渉協定	人権
	102-42	ステークホルダーの特定と選定	戦略的サステナブル
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	「目的」のパートナーとマテリアリティ評価
	102-44	提起された重要な項目と懸念	マテリアリティ評価
<b>報告実務</b>	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	なし 株式非公開の家族経営の企業であるため、当社の連結財務諸表は公開されていません。レポートにある企業体の一覧は「Our Business Units」内の「Who We Are」に記載。

付録

GRI 102: 2016年の一般開示事項	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>報告実務</b>	102-46	報告内容と項目の該当範囲の確定	このレポートについてとマテリアリティ評価
	102-47	マテリアルな項目の一覧	マテリアリティ評価
	102-48	情報の再記述	なし
	102-49	報告における変更	なし
	102-50	報告期間	2020年会計年度 2019年10月1日～2020年9月30日
	102-51	前回の報告の日付	なし 当社初のGRIスタンダードに沿った報告。前回の報告は <a href="https://griffithfoods.com/sustainability/">https://griffithfoods.com/sustainability/</a> にあります
	102-52	報告サイクル	年次
	102-53	報告に関する質問の窓口	<a href="https://griffithfoods.com/contact-us/">https://griffithfoods.com/contact-us/</a>
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	GRI基準に準拠して作成された報告: コアオプション
	102-55	GRI内容索引	<b>GRI内容索引</b>
102-56	外部保証	報告に対する外部保証なし	



付録

重要課題ごとの開示	開示番号	開示項目	場所/回答
-----------	------	------	-------

注: 以下にリストされた重要なトピックはこのレポートの**マテリアリティ評価**セクションに示されたトップ14の重要な問題に対応しています。

**倫理とガバナンス**

<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	コーポレートガバナンスと倫理とコンプライアンス
	103-2	マネジメント手法とその要素	コーポレートガバナンスと倫理とコンプライアンス
	103-3	マネジメント手法の評価	コーポレートガバナンスとC
<b>GRI 205: 腐敗防止 2016</b>	205-2	腐敗防止の方針と手順に関するコミュニケーションと研修	倫理とコンプライアンス
	205-3	確定された腐敗事例とそれに対する措置	倫理とコンプライアンス

**食品の安全性と品質**

<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	食品の安全性と品質
	103-2	マネジメント手法とその要素	食品の安全性と品質
	103-3	マネジメント手法の評価	食品の安全性と品質

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>食品の安全性と品質</b>			
<b>GRI 416: 顧客の安全衛生 2016</b>	416-1	製品およびサービスのカテゴリーが健康と安全に与える影響の評価	食品の安全性と品質
	416-2	製品およびサービスのカテゴリーが健康と安全に与えるコンプライアンス違反事例	食品の安全性と品質 - 2020年ハイライト
<b>人材を引きつける力と雇用開発</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	人材と学習と開発
	103-2	マネジメント手法とその要素	人材と学習と開発
	103-3	マネジメント手法の評価	人材と学習と開発
<b>GRI 404: 研修と教育 2016</b>	404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	幸福と充足感 - 2020年ハイライト
	404-2	従業員のスキル向上プログラムと移行支援プログラム	学習と開発
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	幸福と充足感 - 2020年ハイライト

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>環境管理 / 水の安全性</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	地球と環境管理
	103-2	マネジメント手法とその要素	地球と環境管理
	103-3	マネジメント手法の評価	地球と環境管理
<b>GRI 302: エネルギー 2016</b>	302-1	組織内のエネルギー消費量	Planet - 2020年ハイライト
<b>GRI 303: 水と廃水 2018</b>	303-1	共有資源としての水との相互作用	水と廃棄物
	303-2	排水に関する影響のマネジメント	水と廃棄物
	303-3	取水	C
<b>GRI 305: 大気への排出 2016</b>	305-1	直接的なGHG排出量 (スコープ1)	Planet - 2020年ハイライト
	305-2	間接的なGHG排出量 (スコープ2)	Planet - 2020年ハイライト
	305-3	その他の間接的なGHG排出量 (スコープ3)	気候変動対策
	305-4	GHG排出原単位	Planet - 2020年ハイライト

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>環境管理 / 水の安全性</b>			
<b>GRI 306: 廃棄物 2020</b>	306-1	廃棄物の発生と重大な廃棄物関連の影響	水と廃棄物
	306-2	重大な廃棄物関連影響の管理	水と廃棄物
	306-3	発生した廃棄物	Planet - 2020年ハイライト
	306-4	処分されなかった廃棄物	Planet - 2020年ハイライト
	306-5	処理された廃棄物	Planet - 2020年ハイライト
<b>食品ロスと廃棄物</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	食品ロスの商業化
	103-2	マネジメント手法とその要素	食品ロスの商業化
	103-3	マネジメント手法の評価	食品ロスの商業化

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>サステナビリティな農業 / 農家の生活</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	サステナブルな供給
	103-2	マネジメント手法とその要素	サステナブルな供給
	103-3	マネジメント手法の評価	サステナブルな供給
<b>ポートフォリオのイノベーションと変革</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	イノベーション
	103-2	マネジメント手法とその要素	イノベーション
	103-3	マネジメント手法の評価	イノベーション
<b>トレーサビリティとサステナブルな供給</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	サステナブルな供給
	103-2	マネジメント手法とその要素	サステナブルな供給
	103-3	マネジメント手法の評価	サステナブルな供給

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016</b>	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サステナブルな供給 - 2020年ハイライト
<b>GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016</b>	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナブルな供給 - 2020年ハイライト
<b>地域コミュニティ</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	地域コミュニティ
	103-2	マネジメント手法とその要素	地域コミュニティ
	103-3	マネジメント手法の評価	地域コミュニティ
<b>GRI 413: 地域コミュニティ 2016</b>	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラム	地域コミュニティ
<b>多様性と包括性</b>			
<b>GRI 103: 管理アプローチ 2016年</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	多様性、包括性、帰属性、公平性
	103-2	マネジメント手法とその要素	多様性、包括性、帰属性、公平性
	103-3	マネジメント手法の評価	多様性、包括性、帰属性、公平性

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016</b>	405-1	ガバナンス期間および従業員のダイバーシティ	幸福と充足感 - 2020年ハイライト
<b>従業員の健康、安全および充足感</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	職場の安全衛生
	103-2	マネジメント手法とその要素	職場の安全衛生
	103-3	マネジメント手法の評価	職場の安全衛生
<b>従業員の健康、安全および充足感</b>			
<b>GRI 403: 労働安全衛生 2018</b>	403-1	労働安全衛生システム	職場の安全衛生
	403-3	労働衛生サービス	職場の安全衛生
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	職場の安全衛生および人権
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	職場の安全衛生
	403-6	労働者の健康増進	健康と健全
	403-9	労働関連傷害	幸福と充足感 - 2020年ハイライト

付録

重要なトピックごとの発表	開示番号	開示項目	掲載ページ/回答
<b>サプライチェーンにおける労働者の権利</b>			
<b>GRI 103: マネジメント手法 2016</b>	103-1	重要課題とその該当範囲についての説明	人権
	103-2	マネジメント手法とその要素	人権
	103-3	マネジメント手法の評価	人権
<b>GRI 412: 人権アセスメント 2016</b>	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権



*「The best is yet to Come. (最高  
にたどりつけるのはまだ先だ)」*  
-ディーン グリフィス