

## 兼松グループ人権方針

当社の創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」は、現在では、一般公共の利益、社会貢献、国際社会への寄与、人類への貢献などに通じる考え方であり、当社の企業活動の原点として企業理念に受け継がれています。

兼松グループ人権方針（以下、本方針）は、企業理念に基づき、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取組みを明確にするものです。

当社グループは、国内のみならず広くグローバルに事業を展開しており、多岐に亘るバリューチェーンにおいて、人権の尊重は重要な社会的責任であることを認識しています。当社グループは、事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こした場合、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、その是正・救済に取り組みます。また、当社の事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくても、取引関係によって当社の商品・サービスが人権への負の影響に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。当社は人権尊重の責任を果たすことで、事業の持続性と強靱性を確保してまいります。

### 1. 適用範囲

本方針は、当社グループの全役員・全従業員（契約社員、派遣社員を含む）に対し適用されます。また、当社グループは、サプライヤー、取引先、およびビジネスパートナー等に対しても、本方針の主旨に則り適切な対応を求め、協働しながら人権尊重を推進します。

### 2. 国際規範や法令の遵守

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、「国際人権章典(世界人権宣言、経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約)」、「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言（中核的労働基準に関連する条約）」、「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権を尊重してまいります。

また、当社グループは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。なお、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合は、人権に関する国際規範を尊重するための方法を追求します。

### 3. ガバナンス

本方針の責任者にサステナビリティ担当役員を置き、本方針に則った人権尊重の取組みを推進します。取組みを推進する上で必要な対応については、執行役員で構成されるサステナビリティ推進委員会で議論し、取締役会に報告します。取締役会は、本方針の遵守およびその取組みを監督します。

### 4. 人権デューデリジェンス

当社グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権への負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するために人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。

#### ・対象範囲と人権課題

当社グループは、全ての事業活動に関するバリューチェーンにおいて発生しうる人権課題の中から特に重要な課題を別紙のとおり定め、これらに対し適切な取組みを実施します。

#### ・人権への負の影響の特定・評価

当社グループは、顕在的または潜在的な人権に対する負の影響を特定・評価します。

#### ・人権影響評価への対応

人権に対する負の影響を防止し、軽減するために、影響評価の結果を踏まえた対応策を講じ、適切な措置に取り組みます。人権への負の影響が複数特定された場合は、ステークホルダーにとって最も深刻な影響や早期に対応しなければ救済が困難になるものから優先し対応します。

#### ・モニタリングの継続

人権尊重への責任を果たすべく、人権への負の影響に対する防止・軽減策の実施状況に関して継続的にモニタリングを行い、その実効性について定期的に確認を行います。

### 5. 情報開示

人権尊重の取組みの進捗状況およびその結果については、ウェブサイトなどを通じて社内外に適切に開示します。

### 6. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、人権尊重の取組みの進捗状況およびその結果について、関連するステークホルダーとの対話と協議を行うことにより、人権尊重の取組み向上と改善に努めます。

## 7. 本方針の周知浸透と定期的な見直し

当社グループは、全役員・全従業員に対して、本方針の理解・浸透および人権啓発のための適切な教育・研修を行います。また、サプライヤー、取引先、およびビジネスパートナーに対し本方針への理解を深める活動に努めます。当社グループは人権デューデリジェンスの継続的な実施、およびステークホルダーとの対話・協議の結果を踏まえ、重要な人権課題を都度特定し、本方針の定期的な見直しを検討します。

## 8. 救済・是正

当社グループは、その事業活動により、人権に負の影響を引き起こし場合、助長した場合、およびそれらの傾向が明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

また、実効性のある救済措置として、社内外のステークホルダーが利用可能な通報窓口を設置し、窓口への通報者に対して、匿名性・秘匿性を担保し、通報したことで不利益が生じないよう保護することを約束します。

本方針は、当社の取締役会の承認を得て、代表取締役社長により署名されています。

制定日 2023年2月28日

兼松株式会社  
代表取締役社長 宮部 佳也

兼松グループ人権方針に基づく重要な人権課題について、以下のとおり定めます。

### **人身取引、強制労働、児童労働の禁止**

あらゆる形の人身取引や強制労働、児童労働など人権を侵害する労働慣行を禁止します。

### **結社の自由、団体交渉権の尊重**

結社の自由や労働者の団体交渉権など労働基本権を尊重します。

### **差別、ハラスメントの禁止**

人権を尊重し、人種・肌の色・信条・宗教・国籍・年齢・性別・出身・心身の障がいなどによる差別、あらゆる形のハラスメントを禁止します。

### **労働環境の整備**

従業員の適正な労働時間を管理し、過剰労働を回避するとともに、各国の労働基準などにに基づき最低賃金以上を確保します。また、従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と考え、健康経営を推進し、安全に働くことができる職場環境の整備に努めます。

### **警備会社等の起用**

当社グループは世界各地で事業活動を推進する上で、従業員の安心・安全を守るために警備会社を起用することがあり、警備における武器の使用は人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。警備会社等の起用に関しては、ビジネス活動を行う国・地域の法律や国際的な規範、および「安全と人権に関する自主原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官のための行動綱領による力および銃器の使用に関する基本原則」など関連する国際的な取り決めに支持し、人権尊重に努めます。

### **先住民の権利**

世界各地における「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族民に関する条約 (ILO 第 169 号)」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (free, prior, and informed consent : FPIC)」等、先住民の権利に関する国際規範・基準を尊重し、先住民の人権や文化に対して十分に配慮します。

当社が特定するマテリアリティ（重要課題）における人権課題についても対応します。

#### サプライチェーンにおける人権尊重の働きかけ

多岐に亘るバリューチェーンにおいて、全てのステークホルダーに対し人権の尊重を働きかけ、安定的で持続可能な調達・供給・物流・サービスをサプライヤー、取引先、およびビジネスパートナーと共に実現し、事業の持続可能性と強靱性を確保します。

#### 脱炭素社会に向けた取組み

気候変動の進行に伴う人権に対する負の影響を回避するよう努め、脱炭素社会の実現に向けた環境負荷の低減に取り組みます。

#### 地域社会における人権課題への対応

当社グループが事業活動を行う地域社会における人権課題に配慮し、地域社会の持続的な成長・発展に寄与します。

以上