

大福集團人權方針

【人權的基本概念】

大福集團本著「日新 Hini Arata」的企業精神下，自成立以來就面臨著社會不斷變化的需求和挑戰。

「物流轉動，觸動人心」的經營理念表達了我們以物料搬運為核心的「物流轉動的技術」創造一個心靈富裕社會的決心。另外，在經營理念以及集團行為規範方面提倡「尊重人權」，努力打造能讓每一位員工都能發揮自我最大力量的環境。

我們認知到「尊重人權」是業務和組織持續發展的最重要責任之一，並盡可能將業務活動可能對人權造成的負面影響降到最低來履行責任。

本方針闡明了大福集團在進行業務活動時對於人權的概念，適用於大福集團的所有董事及員工。我們期待包含供應鏈在內，與業務相關的合作夥伴也能理解並實踐此一方針，並共同推動對人權的尊重。此外，為了實現這一目標，將整頓以株式會社大福的代表取締役社長為人權相關負責人的公司內部體制，並持續的努力。

1. 尊重國際人權規範

我們依循聯合國的「工商企業與人權指導原則」（以下簡稱指導原則），制定了這項方針，尊重並支持規定全世界所有人應享有的基本人權《國際人權章程》（《世界人權宣言》及《國際人權公約》）、規定勞動基本權利的國際勞工組織（ILO）的《工作基本原則與權利的 ILO 宣言》的核心勞動基準。同時，支持 OECD 跨國企業行為準則及聯合國全球契約提出的包括人權相關原則在內的 10 項原則，進行業務活動。另外，我們遵守進行業務活動的國家、地區的法律。如果法律與國際規範存在差異，我們將尋求在法律範圍內，盡最大可能尊重國際規範的方法。

2. 與業務活動相關的人權課題

我們認知到，處理與業務活動相關的下列人權課題尤其重要，並誠實地應對各個課題。

- 禁止強迫勞動、童工
- 消除國籍、人種、民族、信仰、出生地、政治傾向、膚色、語言、宗教、思想、性別、年齡、身心障礙、性別認同、性取向、財產、就業狀況等引起的偏見或歧視
- 禁止一切騷擾
- 確保最低薪資及管理適當的工作時間
- 尊重勞工結社自由、團體交涉權
- 保護勞工不面臨健康及安全衛生的風險
- 與最弱勢群體的有益對話
- 保護個資及隱私

3. 人權盡職調查

我們遵循指導原則，打造人權盡職調查的機制，推動識別、評估、糾正、減輕和預防與整體業務活動相關對人權的負面影響，並持續實施及改進。當人權盡職調查的實施引起或甚而助長人權的負面影響時，我們將努力採取適當和有效的補救措施。

4. 和利害關係人的對話

我們認為，為了適當處理對人權的影響，認知到利害關係人在業務活動中會受到人權或有可能受到人權影響，這點至關重要。因此，我們對於顯著或是潛在的人權負面影響的應對，將和相關的利害關係人在適當時機共享與業務活動相關的人權課題，進行對話和協商。

5. 揭露資訊

我們基於此方針包含人權盡職調查在內，尊重人權的努力狀況，將透過網站等溝通方式公告。

6. 宣導理解、教育

我們將對所有董事和員工進行教育和啟發，以便將本方針納入所有業務活動並有效實施。另外，也將和業務合作夥伴及相關人士共享本方針，使其理解並努力宣導此項方針。

2021年10月1日 制定
株式會社大福 代表取締役社長

下代 博