

富士通集团人权声明

富士通集团（以下简称富士通）承诺按照 Fujitsu Way，尊重与业务运营、产品和服务相关的所有利益相关方的人权。Fujitsu Way 由三个要素组成：目的（富士通存在的社会意义）、重视的价值观（每个员工都应该拥有的价值观）、行为规范（员工应该遵守的事项）。

1 国际规范支持

富士通支持以下国际规范，按照作为 Fujitsu Way 行为规范的“尊重人权”采取行动：

- 世界人权宣言
- 经济、社会、文化权利国际公约
- 公民和政治权利国际公约
- 联合国商业和人权指导原则
- 联合国全球契约 10 项原则
- 国际劳工公约（ILO）
- OECD 跨国企业行为指南
- 儿童权利公约
- 联合国 LGBTI 企业行为准则
- 残疾人权利公约

2 适用范围

本声明适用于富士通的所有商业活动。

包括董事、正式员工、合同员工在内的所有员工（以下简称员工）都应了解、理解并遵守本声明中的规定。另外，我们也将继续鼓励富士通的客户、供应商、富士通合作或出资的第三方、代理商、中介机构、分包商、地区社会等与富士通事业相关的所有利益相关方支持本声明，共同努力推动对人权的尊重。

3 尊重人权的承诺

富士通意识到企业活动可能会影响人权，并承诺尊重所有利益相关方在事业活动中的人权。

3.1 尊重员工的人权

富士通根据国际劳工组织 (ILO) 规定的核心劳动基准尊重所有员工的权利。

- 确保人力资源处理的平等机会和公正性，包括在雇用、培训、晋升、工资等。
- 不基于种族、肤色、宗教、信仰、性别、社会地位、家庭出身、残疾、性取向/性别认同、出生地、年龄和其他与合法商业利益无关的因素进行歧视。
- 不进行强制劳动、雇佣童工、人口贩卖。
- 考虑员工的安全和健康，确保最低工资，促进劳动实践，包括适当的工作时间管理。
- 支持结社自由和集体谈判权。
- 不容忍任何形式的骚扰，包括性骚扰、职权骚扰以及与怀孕、分娩、育儿和护理相关的骚扰。

3.2 尊重供应链中的人权

富士通要求所有供应商支持本声明，同时要求禁止贩卖人口、强制劳动、雇佣童工和歧视，支持结社自由和集体谈判权，促进工资平等。

此外，富士通采用 Responsible Business Alliance (以下简称 RBA) 的行为规范作为《富士通集团 CSR 采购指南》，与我们的商业伙伴一起推行供应链中的人权尊重措施。

富士通集团 CSR 采购指南 (RBA Code of Conduct)

<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

3.3 在客户、产品和服务中尊重人权

为了履行作为信息和通信技术 (ICT) 开发商和提供商的责任，富士通从数据安全、隐私保护、人工智能伦理等观点出发，围绕 ICT 先进技术各种人权课题，通过与利益相关方的协商合作，加深对潜在产生的负面影响的理解，并努力降低影响。富士通努力利用 ICT 对人权产生积极影响，但也认识到在瞬息万变的环境中它也可能产生负面影响。特别是近年来不断普及的使用机器学习技术的 AI (人工智能) 具有优势，但也有人指出它存在带来意外纷争的风险，包括歧视和不公平等人权问题。基于作为富士通人工智能伦理准则的《富士通集团人工智能承诺》，我们将构筑实用的人工智能伦理治理体制，努力维持并确保对人工智能的“信任”。

3.4 对其他利益相关方及人权问题的承诺

关于人权维护者：富士通不支持对人权维护者采取暴力、恐吓、报复、歧视、胁迫和其他恣意行为。人权拥护者是指通过和平手段促进人权保护和实现言论自由的个人和组织。

关于儿童：富士通支持《联合国儿童权利公约》，避免在商业活动中侵犯儿童人权，并致力于推进对儿童人权的尊重。

关于原住民族：富士通承认原住民族拥有自己独特的文化和历史，按照开展商业活动的国家、地区的法律和国际规定行动，尊重原住民族的权利。同时，与有关的利益相关方对话，努力确保原住民族尽可能享有所有人权。

关于减缓和适应气候变化：气候变化引起的异常气象 (干旱、山火等) 造成了饥饿和难民等，正在对人们的生活产生严重影响。富士通认识到，处于社会弱势地位的人们最容易受到与这种气候变化相关的风险。

险的影响。我们制定了《富士通集团中长期环境愿景》，并通过我们的环境行动计划实施具体举措以实现这一目标。

4 富士通尊重人权的努力

4.1 遵守适用法令

富士通承诺在其商务活动中遵守当地有关尊重人权的法律法规。如果当地法律法规与国际公认的原则不完全一致，我们会设法在遵守当地法律法规的同时尊重这些原则。

4.2 落实人权尽责

富士通将继续根据联合国《商业与人权指导原则》落实人权尽责。

4.2.1 人权影响评估

富士通定期进行结合外部意见的客观的人权影响评估，以此来确定实际产生的和潜在产生的人权影响。此外，我们将优先考虑已识别的人权风险，并从最严重的影响或因响应延迟而无法补救的影响开始努力预防和减轻这些风险。

4.2.2 预防和减轻负面影响的努力

如果发现富士通的业务活动对人权造成或助长负面影响，我们将自行或与其他利益相关方合作，采取适当的补救措施。如果是业务合作伙伴造成或助长负面影响或风险，我们将在考虑对人权影响的严重性和业务关系的性质等的同时，努力施加适当的影响力，努力预防、防止、减轻和纠正。

4.2.3 确认措施的成效

我们将持续跟踪调查防止和减轻负面人权影响措施的落实情况和成效，确认负面影响是否得到防止和减轻。

4.2.4 信息披露

我们定期回顾和更新活动进展，并通过本公司的网站和各种报告等定期报告结果。

4.3 补救措施

在富士通已经造成或可能造成不利人权影响的情况下，富士通将根据国际规范确认问题，采取补救措施，努力以适当的方式纠正，并致力于防止再次发生。此外，富士通禁止以任何不利方式对待举报人。

4.4 教育和公司内外的宣传

富士通将继续对员工开展关于我们作为一家公司应履行的尊重人权责任的教育活动。我们将继续为所有员工提供全面的人权教育，并根据每个地区的具体问题开展人权相关培训。此外，我们还将利用独立的外部人权专业知识，并在根据本声明采取行动的过程中与我们的利益相关方进行对话和磋商。

5 治理

关于为实现本声明而进行的尊重人权的活动进展、目标达成情况的确认、新活动的审议以及非财务指标，将由半年召开一次的以总经理为委员长的可持续经营委员会讨论，并向经营会议和董事会报告其结果。此外，对于作为全球责任业务（注1）重要课题的人权和多样性活动，我们将在每个地区构筑人权负责人的定期会议体制，并在全球范围内推进举措。

（注1）全球责任业务（Global Responsible Business，全球通用的可持续性重要课题）

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/policy/>

富士通股份有限公司

董事长兼总经理

时田 隆仁

制定日 2014年12月12日

修改日 2022年12月6日

