

富士通集團人權聲明

富士通集團（以下稱為“富士通”）遵循由企業目標（富士通在社會中的存在價值）、核心價值觀（每位員工應具備之價值觀）、行為規範（員工應當遵守之事項）三部分組成的 **Fujitsu Way**，承諾尊重業務運營、產品以及服務相關的所有利益相關方之人權。

1 符合國際規範

富士通符合以下國際規範，並遵循有關 **Fujitsu Way** “尊重人權”的行為準則開展行動。

- 世界人權宣言
- 經濟、社會和文化權利國際公約
- 公民權利及政治權利國際公約
- 聯合國工商企業與人權指導原則
- 聯合國全球契約十項原則
- 國際勞工標準（ILO）
- OECD 跨國公司行為準則
- 兒童權利公約
- 企業解決歧視性少數問題的行為準則
- 殘疾人權利公約

2 適用範圍

本聲明適用於富士通的所有業務活動。

富士通的所有員工（包括管理層、正式員工、合同工，以下稱為“員工”）知悉、理解並遵守本聲明中的規定。同時，富士通將持續推動富士通的客戶與供應商，以及合作或出資的第三方、代理商、仲介機構、承建商、地方社區等與富士通業務相關的所有利益相關方採用本聲明，合作推進對人權的尊重。

3 尊重人權承諾

富士通瞭解企業活動可能對人權產生影響，承諾在業務活動中尊重所有利益相關方的人權。

3.1 尊重員工群體人權

富士通遵循 ILO 規定的核心勞工準則，尊重所有員工的權利。

- 在雇傭、培訓、晉升、薪資等人才待遇方面保證機會均等和公正。

- 不因種族、膚色、宗教、信仰、性別、社會地位、家庭出身、殘疾、性取向和性別認知、出生地、年齡或其他與業務方面的正當利益無關的因素而歧視員工。
- 不強制勞動、僱傭童工和買賣人口。
- 顧及員工的安全和健康，致力於促進包括確保最低工資、合理的勞動時間管理在內的勞工條款等。
- 支持結社自由及集體談判權。
- 禁止包括性騷擾、職權騷擾，以及懷孕、生育、育兒、看護相關騷擾在內的一切騷擾。

3.2 尊重供應鏈中的人權

富士通呼籲所有供應商支持本聲明，並促進禁止人口買賣、強制勞動、僱傭童工以及歧視，支持結社自由及集體談判權、工資平等。

同時，在 CSR 採購方針中，富士通採用 Responsible Business Alliance（以下稱為“RBA”）的行為準則作為《富士通集團 CSR 採購方針》，與合作方共同推進供應鏈中尊重人權之措施。

富士通集團 CSR 採購方針（RBA Code of Conduct）

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

3.3 尊重客戶以及產品服務中的人權

富士通為了履行作為 ICT 開發者和提供者的責任，針對從資料安全、私隱保護和 AI 倫理等角度出發，圍繞 ICT 先進技術相關的各種人權問題，通過與利益相關方的相互促進，加深對可能產生的潛在負面影響的理解，並致力於降低此種風險。富士通致力於運用 ICT 對人權產生正面影響，但同時我們亦知悉在急劇變化的環境下，其也可能造成負面影響。尤其是近年來不斷普及的利用機器學習技術的 AI（人工智慧），雖然有其優點，但亦可能帶來意料之外的不利影響的風險（例如歧視和不公平等人權問題）。富士通將以自身的 AI 倫理方針即《富士通集團 AI 承諾》為基礎，構建具有可實現性的 AI 倫理管理體制，致力於維持和確保對 AI 的“信賴”。

3.4 對其他利益相關方以及人權問題之承諾

關於人權擁護者：富士通不支持對人權擁護者實施暴力、恐嚇、報復、歧視、施壓或其他肆意的行為。人權擁護者是指通過和平手段促進人權保護、實現言論自由等的個人及組織。

關於兒童：富士通支持《聯合國兒童權利公約》，避免在業務活動中侵害兒童的人權，同時致力於推動對兒童人權的尊重。

關於原住民：富士通瞭解原住民有其傳統的文化和歷史，將遵照開展業務活動的國家和地區的法律及國際規定開展行動，尊重原住民的權利。同時，富士通將與有關的利益相關方交流溝通，致力於盡可能地確保原住民可享有所有人權。

關於緩解和適應氣候變化：氣候變化導致的異常天氣（乾旱、山火等）對人類生活產生了重大的影響，包括引發饑餓及產生難民等。富士通認為，受氣候變化導致的風險影響最大的是社會弱勢群體。因而制定了《富士通集團中長期環境願景》，並且通過環境行動計劃實施具體措施，為實現該願景而努力。

4 富士通尊重人權之措施

4.1 遵從適用的法律法則

富士通承諾，在業務活動中遵從尊重人權相關的當地法律及法則。當地法律和法則與國際公認之原則不相駁時，富士通將在遵從當地法律和法則及尊重國際原則之間尋找平衡。

4.2 實施人權盡職調查

富士通遵照聯合國的《工商企業與人權指導原則》，持續實施人權盡職調查。

4.2.1 人權影響評估

富士通定期實施結合外部意見的客觀性人權影響評估，從而確認實際發生的以及潛在的、可能發生的人權影響，並且對已經確認到的人權風險進行優先順序的評定，優先對影響最嚴重的，或因回應遲緩而可能導致無法補救的風險採取防止及減輕的措施。

4.2.2 防止和減輕負面影響的措施

如發現富士通的業務活動會引發或助長對人權的負面影響時，我們將通過自身努力或與其他利益相關方合作，致力於開展合理的糾正措施。由業務上的合作方引起或助長負面影響或風險時，富士通將考慮其對人權影響的嚴重程度和交易關係的性質等，恰當發揮影響力，要求其進行預防、防止、減輕和糾正。

4.2.3 確認措施的有效性

針對防止和減輕對人權的負面影響措施之實施情況及有效性，開展持續的追蹤調查，確認負面影響能否得到防止和減輕。

4.2.4 資訊披露

定期對活動進度實施回顧與更新，並通過本公司網站和各種報告等，定期報告活動結果。

4.3 救濟措施

當富士通對人權產生惡劣影響或是可能促成惡劣影響時，富士通將以國際規範為基礎確認問題，努力採取救濟措施，通過適當的方法予以糾正，並努力防止再次發生。同時富士通禁止任何對舉報人員不利的打壓。

4.4 教育以及對公司內外部的關懷

富士通針對企業應當承擔的尊重人權相關的責任，對員工開展持續的關懷活動。除了持續以全體員工為主，開展綜合性的人權教育之外，還將結合各地區具體問題開展相關人權之培訓。此外，在本聲明的一系列措施中，將運用從獨立的外部機構獲取的人權相關的專業知識，並與利益相關方開展溝通與協議。

5 治理

關於為實現本聲明而開展的尊重人權活動的進度、目標達成情況的確認、活動的審議以及非財務指標，將在每半年舉辦一次、由社長擔任主席在可持續發展經營委員會上開展討論，並向經營會議和董事會彙報討論結果。此外，在全球責任業務（注1）的重要課題——人權與多樣性的活動中，富士通將構建由各區域的人權負責人參與的定期會議體制，在全球範圍內推進相關舉措。

（注1） 全球責任業務（全球共通地可持續發展重要課題）

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

制定日期 2014年12月12日

修訂日期 2022年12月6日

富士通株式会社

代表取締役社長

时田 隆仁

