

# 富士通集團人權聲明

富士通集團（以下簡稱富士通）承諾遵循 Fujitsu Way，尊重與企業運作、產品和服務相關的所有利益相關者之人權。Fujitsu Way 由三個要素構成：目的（富士通存在之社會意義）、重視的價值觀（每個員工皆應擁有之價值觀）、行為規範（員工應遵守之事項）。

## 1 國際規範之支持

富士通支持以下國際規範，按照作為 Fujitsu Way 行為規範的「尊重人權」採取行動：

- 世界人權宣言
- 經濟社會文化權利國際公約
- 公民與政治權利國際公約
- 聯合國工商企業與人權指導原則
- 聯合國全球盟約十項原則
- 國際勞工公約（ILO）
- OECD 多國企業指導綱領
- 兒童權利公約
- 聯合國 LGBTI 企業行為準則
- 身心障礙者權利公約

## 2 適用範圍

本聲明適用於富士通之所有商業活動。

包括董事、正職員工、約聘員工在內之所有員工（以下簡稱員工）皆應瞭解、理解並遵守本聲明之規定。另外，我們亦將繼續鼓勵富士通的客戶、供應商、富士通合作或出資的協力廠商、代理商、仲介機構、下包商、地區社會等與富士通事業相關之所有利益相關者支持本聲明，共同努力推動對人權之尊重。

## 3 尊重人權之承諾

富士通認為企業活動可能影響人權，並承諾尊重所有利益相關者在事業活動中之人權。

### 3.1 尊重員工之人權

富士通根據國際勞工組織(ILO)規定之核心勞動基準尊重所有員工之權利。

- 確保人力資源處理的平等機會與公正性，包括在僱傭、培訓、晉升、薪酬等。
- 不基於種族、膚色、宗教、信仰、性別、社會地位、家庭出身、殘障、性傾向/性向認同、出生地、年齡及其他與合法商業利益無關之因素進行歧視。
- 不進行強迫勞動、僱傭童工、人口販賣。
- 考慮員工之安全與健康，確保最低薪資，促進包括適當的工作時間管理等勞工待遇。
- 支持結社自由和勞資協商權。
- 不容忍任何形式之騷擾，包括性騷擾、職權騷擾以及與懷孕、分娩、育兒與護理相關之騷擾。

### 3.2 尊重供應鏈中之人權

富士通要求所有供應商支持本聲明，同時要求禁止販賣人口、強迫勞動、僱傭童工與歧視，支持結社自由和勞資協商權，促進薪酬平等。

此外，富士通採用 Responsible Business Alliance (以下簡稱 RBA) 行為規範作為《富士通集團 CSR 採購指南》，與我們的商業夥伴共同推行供應鏈中之人權尊重措施。

富士通集團 CSR 採購指南 ( RBA Code of Conduct )

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

### 3.3 在客戶、產品與服務中尊重人權

為履行作為資訊與通訊技術(ICT)開發商與提供商之責任，富士通從資料安全、隱私保護、人工智慧倫理等觀點出發，圍繞 ICT 先進技術之各種人權課題，藉由與利益相關者之協商合作，加深對潛在產生的負面影響之理解，並努力降低影響。富士通努力利用 ICT 對人權產生積極影響，但也認識到在瞬息萬變的環境中其亦可能產生負面影響。特別是近年來不斷普及的使用機器學習技術的 AI (人工智慧) 具有優勢，但也有人指出其存在帶來意外糾紛之風險，包括歧視與不公平等人權問題。基於作為富士通人工智慧倫理準則之《富士通集團人工智慧承諾》，我們將構築實用的人工智慧倫理治理體制，努力維持並確保對人工智慧之「信任」。

### 3.4 對其他利益相關者及人權問題之承諾

關於人權護衛者：富士通不支持對人權護衛者採取暴力、恐嚇、報復、歧視、脅迫及其他恣意行為。人權維護者係指透過和平手段促進人權保護及實現言論自由之個人與組織。

**關於兒童：**富士通支持《聯合國兒童權利公約》，避免在商業活動中侵犯兒童人權，並致力於推進對兒童人權之尊重。

**關於原住民族：**富士通承認原住民族擁有自己獨特的文化與歷史，依照開展商業活動之國家、地區的法律與國際規定採取行動，尊重原住民族之權利。同時，與有關的利益相關者對話，努力確保原住民族盡可能享有所有人權。

**關於氣候變化之減緩與調適：**氣候變化引起之異常氣象（乾旱、山火等）會造成饑荒與難民等，正在對人們的生活產生嚴重影響。富士通認為處於社會弱勢地位者最易受與此種氣候變化相關之風險影響。我們制定了《富士通集團中長期環境願景》，並透過環境行動計畫實施具體舉措以實現該目標。

## 4 富士通尊重人權之努力

### 4.1 遵守適用法令

富士通承諾在其商務活動中遵守當地有關尊重人權之法律法規。倘當地法律法規與國際公認原則不完全一致，我們會設法在遵守當地法律法規之同時尊重該等原則。

### 4.2 落實人權盡職調查

富士通將繼續根據聯合國《商業與人權指導原則》落實人權盡職調查。

#### 4.2.1 人權影響評估

富士通定期進行結合外部意見之客觀人權影響評估，以此來確定實際產生的及潛在產生的人權影響。此外，我們將優先考慮已識別之人權風險，並從最嚴重的影響或因回應延遲而無法補救之影響開始努力預防及減輕此類風險。

#### 4.2.2 預防及減輕負面影響之努力

倘發現富士通之業務活動對人權造成或助長負面影響，我們將自行或與其他利益相關者合作，採取適當補救措施。若是業務合作夥伴造成或助長負面影響或風險，我們將在考慮對人權影響的嚴重性與業務關係的性質等之同時，努力施加適當影響力，努力預防、防止、減輕與糾正。

#### 4.2.3 確認措施之成效

我們將持續追蹤調查防止及減輕負面人權影響措施之落實情況與成效，確認負面影響是否成功防止與減輕。

#### 4.2.4 資訊披露

我們定期回顧及更新活動進展，並透過本公司網站與各種報告等定期報告結果。

### 4.3 補救措施

在富士通已造成或恐造成不利人權影響之情況下，富士通將根據國際規範確認問題，採取補救措施，努力以適當方式糾正，並致力於防止再次發生。此外，富士通禁止以任何不利方式對待檢舉人。

### 4.4 教育與公司內外宣傳

富士通將繼續對員工開展關於我們作為一家公司應履行尊重人權責任之教育活動。我們將繼續為所有員工提供全面人權教育，並根據每個地區的具體問題開展人權相關研修。此外，我們還將利用獨立的外部人權專業知識，並在根據本聲明採取行動之過程中與我們的利益相關者進行對話與協商。

## 5 治理

關於為實現本聲明而進行之尊重人權的活動進展、目標達成情況之確認、新活動審議以及非財務指標，將由半年召開一次的以總經理為委員長的永續經營委員會討論，並向經營會議及董事會報告其結果。此外，對於作為全球責任商業（注1）重要課題的人權與多樣性活動，我們將在每個地區構築人權負責人定期會議體制，並在全球範圍內推進舉措。

（注1）全球責任商業（Global Responsible Business，全球通用的永續性重要課題）

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

富士通株式會社

董事長兼總經理

時田 隆仁

制定日 2014年12月12日

修改日 2022年12月6日

