

후지쯔 그룹 인권 스테이트먼트

후지쯔 그룹(이하 “후지쯔“)은 Purpose(사회에서의 후지쯔의 존재 의의), 소중히 여기는 가치관(사원 한 사람 한 사람이 지녀야 할 가치관), 행동규범(사원으로서 준수해야 할 사항)- 이 3가지로 구성된 Fujitsu Way 에 따라 비즈니스의 오퍼레이션, 제품 및 서비스와 관련된 모든 이해 당사자의 인권을 존중할 것을 약속합니다.

1 국제 규범을 지지

후지쯔는 아래 국제 규범을 지지하며, Fujitsu Way 의 행동규범인 “인권을 존중합니다”에 의거하여 행동합니다.

- 세계 인권 선언
- 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약
- 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약
- 유엔 비즈니스와 인권에 관한 지도원칙
- 유엔 글로벌 콤팩트 10 대 원칙
- 국제노동기준(ILO)
- OECD 다국적기업 행동지침
- 아동의 권리에 관한 협약
- 유엔 LGBTI 에 관한 기업 행동기준
- 장애인의 권리에 관한 협약

2 적용 범위

본 스테이트먼트는 후지쯔의 모든 사업 활동에 적용됩니다.

임원, 정사원, 계약사원을 포함한 모든 사원(이하 “사원“)은 본 스테이트먼트에 포함된 규정을 알고 이해하며 준수합니다. 또한, 후지쯔의 고객과 서플라이어, 후지쯔가 협업 또는 출자하는 제 3 자, 대리점, 중개업체, 하청업체, 지역사회 등 후지쯔의 사업과 관계를 가지는 모든 이해 당사자에게도 본 스테이트먼트에 대한 지지를 지속적으로 촉구하며, 합작하여 인권 존중을 추진합니다.

3 인권 존중에 대한 코미트먼트

후지쯔는 기업 활동이 인권에 영향을 미칠 수 있다는 것을 인식하고 사업 활동에서의 모든 이해 당사자의 인권을 존중할 것을 약속합니다.

3.1 사원 인권 존중

후지쯔는 ILO 가 정한 중핵적 노동 기준에 의거하여 모든 사원의 권리를 존중합니다.

- 고용, 연수, 승진, 보수 등 인재를 취급함에 있어 기회의 균등과 공정성을 확보합니다.
- 인종, 피부색, 종교, 신조, 성별, 사회적 신분, 가문·문벌, 장애 유무, 성적 지향 및 성정체성, 출신지, 연령 및 그 밖의 비즈니스상 정당한 이익과 무관한 요소에 따른 차별을 하지 않습니다.
- 강제 노동, 아동 노동, 인신매매를 하지 않습니다.
- 사원의 안전과 건강에 배려하고, 최저임금 확보, 적절한 노동시간 관리를 포함한 노동관행 등의 촉진을 도모합니다.
- 결사의 자유와 단체교섭권을 지지합니다.
- 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 및 임신, 출산, 육아, 개호(간병이나 수발)에 관한 괴롭힘을 비롯한 모든 괴롭힘을 용납하지 않습니다.

3.2 공급체인에서의 인권 존중

후지쯔는 본 스테이트먼트에 대한 모든 서플라이어의 지지를 요청하는 동시에 인신매매, 강제 노동, 아동 노동, 차별의 금지 및 결사의 자유와 단체교섭권 지지, 임금 평등의 촉진을 요구해 가겠습니다.

또한, 후지쯔는 CSR 조달 지침으로서 Responsible Business Alliance(이하 “RBA”)의 행동규범을 “후지쯔 그룹 CSR 조달 지침”으로 채용하였고, 거래처와 함께 공급체인에서의 인권 존중을 위한 활동을 추진합니다.

후지쯔 그룹 CSR 조달 지침(RBA Code of Conduct)

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

3.3 고객 및 제품·서비스에서의 인권 존중

후지쯔는 ICT 의 개발자 및 제공자로서의 책임을 다하기 위해, 데이터 보안, 프라이버시 보호, AI 윤리 등의 관점에서 ICT 의 선진 기술을 둘러싼 여러 인권 과제에 대하여 이해 당사자와의 Engagement 에 따라 잠재적으로 발생할 수 있는 부정적 영향에 대한 이해를 깊이고 그 영향을 줄일 수 있도록 노력합니다. 후지쯔는 인권에 긍정적 영향을 미치도록 ICT 활용을 위한 노력을 기울이고 있으나, 급속히 변하는 환경 하에서 ICT 가 부정적 영향을 끼친다는 사실도 인식하고 있습니다. 특히 최근 몇해 동안 보급되고 있는 기계학습 기술을 이용한 AI(인공지능)에 대해서는, 이점이 있는 한편 차별, 불공평 등 인권 문제를 포함하여 예기치 못한 불편함을 초래할 수 있는 위험이 지적된 바 있습니다. 후지쯔의 AI 윤리 지침인 “후지쯔 그룹 AI 코미트먼트”에 따라 실천적인 AI 윤리 거버넌스 체제를 구축하여 AI 에 대한 “신뢰” 유지 및 확보를 위해 노력합니다.

3.4 기타 이해 당사자와 인권 과제에 대한 코미트먼트

인권 옹호자에 대하여: 후지쯔는 인권 옹호자에 대한 폭력, 위협, 보복, 차별, 압력, 기타 자의적 행동을 지지하지 않습니다. 인권 옹호자란 평화적 수단으로 인권 보호나 표현의 자유 실현을 촉진하는 개인 및 조직을 말합니다.

어린이에 대하여: 후지쯔는 “유엔 아동의 권리에 관한 협약”을 지지하며, 비즈니스 활동에서의 어린이의 인권 침해를 회피하는 동시에 어린이의 인권 존중을 위한 활동을 추진합니다.

선주민족에 대하여: 후지쯔는 선주민족이 고유한 문화와 역사를 가진다는 것을 인식하고 있으며, 사업 활동을 영위하는 국가 및 지역의 법률이나 국제적인 결정사항에 따라 행동하고 선주민족의 권리를 존중합니다. 또한, 관련 이해 당사자와 대화를 나누며, 가능한 한 선주민족이 모든 인권을 향유할 수 있도록 활동을 추진해 가겠습니다.

기후변화의 완화와 적응에 대하여: 기후변화에 기인한 이상기후(가뭄, 산불 등)가 기아와 난민 발생을 야기하는 등 사람들의 생활에 중대한 영향을 끼치고 있습니다. 후지쯔는 이러한 기후변화에 따른 위험에 가장 노출되는 자가 사회적으로 취약한 입장에 있는 사람들이라고 인식하고 있습니다. “후지쯔 그룹 중장기 환경비전”을 정하고 이를 달성하기 위하여 환경행동계획을 통하여 구체적인 활동을 추진하고 있습니다.

4 후지쯔의 인권 존중을 위한 활동

4.1 적용 법령 준수

후지쯔는 비즈니스 활동에서, 인권 존중에 관한 현지의 법 및 규제를 준수할 것을 약속합니다. 현지의 법 및 규제가 국제적으로 인정된 원칙에 완전히 일치하지 않은 경우 현지의 법 및 규제를 준수하면서, 이러한 원칙을 함께 존중할 수 있는 방법을 모색합니다.

4.2 인권 Due Diligence 실시

후지쯔는 유엔의 “비즈니스와 인권에 관한 지도 원칙”에 의거하여, 지속적으로 인권 Due Diligence 를 실시해 가겠습니다.

4.2.1 인권 영향평가

후지쯔에서는, 외부의 의견을 받아들인 객관적인 인권 영향평가를 주기적으로 실시함으로써 실제로 발생하고 있는 영향 및 잠재적으로 발생할 수 있는 인권의 영향을 특정합니다. 또한 특정된 인권 위험에 대하여 우선순위를 정하고, 가장 심각한 영향 또는 대응이 늦어지면 시정이 불가능해질 수 있는 영향에 대하여 우선적으로 방지 및 경감을 추진합니다.

4.2.2 부정적 영향을 방지 및 경감하기 위한 활동

후지쯔의 사업 활동이 인권에 대해 부정적인 영향을 끼쳤거나 혹은 조장했다는 사실이 명백해진 경우 본인 혹은 다른 이해 당사자와 협력하여 적절한 시정 프로세스를 추진해 가겠습니다. 비즈니스상의 거래처가 부정적 영향 또는 위험의 원인이 되거나, 조장하고 있는 경우 인권에 대한 영향의 심각성, 거래 관계의 성질 등을 고려하여 적절한 영향력을 행사하는 데 노력하며, 예방, 방지, 경감 및 시정을 요구합니다.

4.2.3 활동의 유효성 확인

인권에 대한 부정적 영향을 방지 및 경감하는 활동의 실시 상황과 유효성에 대하여 지속적으로 추적 조사를 실시하여 부정적 영향이 방지 및 경감되어있는지 여부를 확인합니다.

4.2.4 정보 공개

활동의 진척 상황에 대하여 주기적으로 재점검 및 업데이트를 실행하고 그 결과에 대하여 자사 웹사이트, 각종 보고서 등을 통해 주기적으로 보고합니다.

4.3 구제 조치

후지쯔는 후지쯔가 인권에 대한 악영향을 유발했거나 또는 가담했을 가능성이 있는 상황에서, 국제 규범에 따라 문제를 확인하고 구제 조치를 강구하여 적절한 방법으로 시정을 위해 노력하며, 재발 방지를 추진합니다. 또한 후지쯔는 통보하는 자에게 불이익을 주는 취급을 일절 금지합니다.

4.4 교육과 회사 안팎에서의 계발

후지쯔는 사원을 대상으로 기업으로서 다해야 할 인권 존중에 관한 책임에 대하여 지속적인 계발 활동을 실시합니다. 전체 사원을 대상으로 포괄적인 인권교육을 지속적으로 실시하는 동시에 각 지역의 구체적 과제를 가미한 인권 관련 연수를 진행합니다. 또한, 본 스테이트먼트의 일련의 활동에서, 인권에 관한 독립적인 외부의 전문지식을 활용하는 동시에 이해 당사자와 대화, 협의를 합니다.

5 거버넌스

본 스테이트먼트를 실현하기 위한 인권 존중의 활동 진척, 목표 달성 상황의 확인, 신규 활동의 심의 및 비재무 지표에 대해서는 반기에 한 번씩 개최되는 사장을 위원장으로 하는 지속가능성 경영위원회에서 토의되며, 그 결과는 경영회의와 이사회에 보고됩니다. 또한, Global Responsible Business(주 1)의 중요 과제인 인권 및 다양성의 활동에 관하여 각 리전의 인권 담당자에 의한 주기적인 회의 체제를 구축하고 글로벌하게 추진해 가겠습니다.

(주 1) Global Responsible Business (글로벌 공통의 지속가능성 중요 과제)

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

제정일 2014년 12월 12일

개정일 2022년 12월 6일

후지쯔 주식회사

대표이사 사장

도키타 다카히토

