

電通グループ人権ポリシー

概要

当社グループは、事業活動のあらゆる側面において、グローバルで承認されているすべての人権関係文書および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守に努めています。

当社グループの人権ポリシーは、以下の文書および業界の原則に基づいています：

- 世界人権宣言
- 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- 社会的、経済的及び文化的権利に関する国際規約
- ビジネスと人権に関する国連指導原則
- 国連：グローバル・コンパクト原則
- 労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言
- 国連：子どもの権利条約

中核的な事業戦略として人権を推進・尊重することは、“「人起点の変革」の最前線に立ち、社会にポジティブな動力を生み出す”という当社グループのビジョンに合致するだけでなく、長期的な成功にも不可欠です。

本ポリシーは、人権について、標準化および一貫した対応を確立することを目的とし、地域や事業体に関係なく、当社グループの活動や取引を通じて影響を受ける可能性のあるすべての個人や組織を対象としています。

01 人権への影響

当社グループは、以下に示す人権デュー・ディリジェンスの継続的实施を通じて、人権への配慮が必要な事業分野を特定します：

- 社会、環境、セキュリティ上の観点で各事案に関する速やかな注意喚起
- 地域／集団または市場のリスクプロファイルを定期的に評価する（少なくとも年 1 回）
- サプライヤーや提携パートナーとの連携
- 年 1 回の従業員アンケート

また、社外専門家による詳細な人権影響評価も実施しています。これには社内外のステークホルダーとの対話が含まれ、従業員や消費者の調査結果を通じて影響を受けるステークホルダーも関与しています。人権影響評価は、サプライチェーンを含むグローバルな事業のあらゆる側面を対象としています。

最新の人権影響評価により特定された、当社グループの顕著なリスクは以下の通りです。

- ☐ 業務における平等と無差別の原則
- ☐ 思想、意見、宗教、信仰の自由、表現の自由と情報へのアクセスに基づいたビジネス
- ☐ 労務上の権利とハラスメント
- ☐ 業務上のプライバシー・個人情報の保護
- ☐ 子どもの権利の保護
- ☐ 健康的で持続可能な環境への権利

当社グループのビジネスでの人権に関する顕著な影響については、

<http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html> で詳細をご覧ください。

02 当社グループのコミットメント

人権尊重は、「電通グループ行動憲章」の中核をなすものであり、広範な事業活動と取引の管理方針と手続きに組み込まれています（セクション 7 参照）。加えて、当社グループは、「サプライヤー行動規範」の中で、サプライヤーが最低限遵守すべき事項を定めています。

当社グループは、事業を展開する各国・各地域で適用されるすべての法律と規制を遵守します。グローバルの人権基準と国や地域の法律や規制が相反する場合、グローバルな原則を尊重しつつ、現地の法律を遵守する方法を模索します。

02.01 業務における平等と無差別の原則

- 当社グループは、人種、宗教、国籍、出身地、性別、性自認および性的指向、年齢、妊娠、障害その他の特性による差別を行いません。
- 当社グループは、事業のあらゆる側面において平等と多様性の原則を支持し、事業全体を通じて固定観念や偏見を排除するよう努めています。

02.02 思想、意見、宗教、信仰の自由、表現の自由、情報へのアクセスに基づいたビジネス

- 当社グループは「思想・意見・宗教・信仰の自由」「表現の自由」「情報へのアクセス」の原則を守ることを約束し、創造性、革新性、進歩性を育むためには多様な視点が不可欠であることを認識しています。
- 当社グループは、安全性と責任に重点を置くグローバルおよび各地域の業界団体や、広告主保護に重点を置く **Ad Technology** に関するパートナーと協力することで、クライアント

のメッセージが、誤情報、偽情報、分断・差別 を助長するコンテンツと関連付けられないように努めています。

- 当社グループはプラットフォームをはじめとするパートナー企業と緊密に協力し、正確で信頼できる情報へのアクセスを促進し、倫理基準を守り、より安全で包括的なオンライン環境に貢献します。

02.03 労働上の権利とハラスメント

- 当社グループは、株式会社電通グループとその関連会社の全従業員、派遣労働者、来訪者、クライアント、消費者、サプライヤー、および状況によっては求職者、応募者、元従業員に対し、国際労働基準および現地の規制を適用します。
- 当社グループは、職場における加害行為、差別、ハラスメント、被害（報復等）を容認せず、懸念される事態を報告し対処するための匿名で利用可能な手段を提供します。
- 当社グループは、いかなる形態の強制労働や奴隷労働、人身売買、現代の奴隷制度、児童労働も容認しません。
- 当社グループは、すべての労働者が国内法に従い、脅迫や報復を恐れることなく、自ら選択した労働組合を結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重します。
- 紛争の影響を受けている地域では、さらなる困難が生じる可能性があるため、従業員の安全と安心を確保するために特別な予防措置を講じ、現地当局や利害関係者と緊密に協力してリスクを軽減し、人権を擁護します。

02.04 業務上のプライバシー・個人情報の保護

- 当社グループが関わるすべての個人のプライバシー・個人情報を尊重し、保護することを約束します。
- 当社グループは、適用されるプライバシーおよび個人情報保護法規に従い、個人データの取り扱いおよび処理において常に透明性を確保することを約束します。

02.05 子どもの権利の保護

- 当社グループは、国際人権法の下で子どもたちに与えられている特別な保護を認め、活動のあらゆる側面において子どもたちの権利を尊重し、促進することを約束します。
- 当社グループは、児童のプライバシー保護に関する法律および規制を遵守し、児童から収集された、または児童に関するデータが責任を持って取り扱われることを保証します。

02.06 健康的で持続可能な環境への権利

- 当社グループは環境の持続可能性をビジネス慣行に組み入れ、自然環境への負荷を最小限に抑え、現在と将来の世代のために環境を保護・保全する政策と活動を提唱します。

03 ガバナンスと人権デュー・ディリジェンス

ガバナンス

「電通グループ人権ポリシー」は、当社グループの人権問題に関する統括責任者であるグローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサーが所管しています。

人権部門責任者は、本ポリシーの平時の運用に責任を持ち、グループ内の各チームと緊密に連携して、人権への影響の予防、緩和、是正のための能力を構築し、定着させます。

人権は、グループサステナビリティ委員会の常設議題となっています。

デュー・ディリジェンス

当社グループの人権デュー・ディリジェンス・アプローチは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿っています。このプロセスには、リスク評価、方針管理、能力開発と研修、実績の追跡、透明性のある情報開示が含まれます。

当社グループは、本ポリシーが事業活動全体に浸透するよう、従業員の人権意識を高めるための研修とコミュニケーションを提供します。

当社グループは、潜在的または実際の人権への影響に対処するための方策について、関連するステークホルダーとの対話と協議に取り組むことを約束します。

当社グループは、ウェブサイトや関連する各種情報開示を通じて、人権の取り組みの進捗状況や結果に関する情報を開示しています。

04 救済窓口

当社グループは、すべての従業員および社外の利害関係者が人権に関する懸念を表明することを奨励しています。社員が懸念や苦情を提起できるよう、さまざまな手段を提供しています。そのひとつが、外部委託先で運営され、無料・匿名・機密、且つ適切な言語で利用できる **SpeakUp @dentsu** ポータルです。

電通グループの「[サプライヤー行動規範](#)」では、サプライヤーが当社グループとの関係において、同憲章違反を含む不正行為に関する懸念や疑念を抱いた場合、**SpeakUp @dentsu** を利用して、その実態や可能性を報告することを義務付けています。

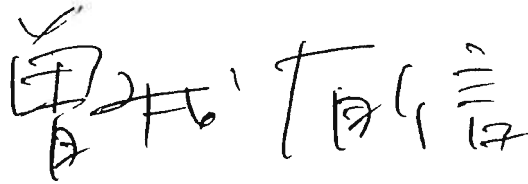
提起された懸念については徹底的に調査を行い、それが実証された場合には、適切な改善・是正措置を講じます。

役職員および派遣社員は、**SpeakUp @dentsu** に関する情報を含め、「電通グループ行動規範」に関する研修を毎年受けています。

05 制定と改訂

人権ポリシーは、部門横断的な協力と外部専門家によるステークホルダーとの協議を通じて策定され、グループ・マネジメント・ボートの承認を得ています。業務上の変更を反映するために定期的に見直され、人権チームによる継続的な関与と内部統制の枠組みを通じて遵守状況が追跡されます。

署名

A handwritten signature in black ink, appearing to read '高井 直樹' (Takai Naoki).

06 本ポリシーの関連情報

6.0 インフォメーション

タイトル	グループ人権ポリシー
文書番号	G/O/S/001
目的	人権尊重を事業活動全体に根付かせるためのコミットメントを示し、電通グループのために、電通グループとともに働くすべての人が遵守すべき最低限の期待事項を定義します。
関係者	各 Region CEO、各 Region CFO 、グローバル・コミュニケーション
カテゴリー	オペレーション
サブカテゴリー	サステナビリティ
承認機関	GMB
ポリシーオーナー	グローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサー兼グローバル・チーフ・ファイナ ンシャル・オフィサー
ポリシーオーサー	グローバル・ジェネラル・カウンセルグループ・コーポレート・セクレタリー兼 デピュティ・グローバル・ジェネラル・カウンセル
承認日	2024 年 6 月 11 日
発効日	承認日と同じ
審査日	2年

07 本ポリシーの関連文書

7.0 関連ポリシー文書および支援文書

ポリシー	HR Policy, Speak Up Policy, Physical Security Policy, Procurement Policy, Data Protection and Privacy Policy, Data Protection Principles, Contentious Clients Policy, and Generative AI Policy. Supplier Code of Conduct
フォーム	該当なし