

日冷集团人权方针

日冷集团人权方针(以下简称“方针”)立足于日冷集团可持续发展方针,是日冷集团所有商业活动的基础。

本方针适用于日冷集团公司的所有高管及员工。为履行我们在商业活动中维护人权的承诺,希望包括供应商在内的所有商业伙伴也理解并支持本方针。

日冷公司(集团控股公司)的董事会负责遵守这一承诺,并负责监督相应措施的执行。因此,董事会将优化组织结构,促进尊重人权的努力。

“日冷集团公司的所有高管及员工”是指公司董事、监事、高管、主管和其他参与执行日冷集团公司业务的人员,以及根据与日冷集团公司的雇佣合同履行职责的人员、从其他公司借调的工作人员和临时雇员等。

尊重人权

我们深知,从研发、采购到提供产品和服务的所有业务活动,都可能对人权产生潜在或实际的影响。

我们尊重联合国《国际人权宪章》和国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》中规定的国际公认的人权,并根据《联合国工商业与人权指导原则》进行商业活动。日冷集团还加入了联合国全球契约组织,并支持其十大原则。

无论在哪里开展商业活动,我们都将了解并遵守与运营相关的法律和法规。如果某个国家或地区的法律法规与国际人权准则不同或有冲突,我们将在该国家或地区的法律和法规范围内,寻求最大限度地尊重国际公认的人权。

人权尽职调查

我们会根据《联合国工商业与人权指导原则》进行尽职调查，以确定、预防和减轻日冷集团的商业活动对相关方的人权造成的不利影响。

除自身不侵犯人权外，我们还努力避免无意中卷入利益相关者(包括供应商和其他商业伙伴)侵犯人权的行为。如果发现我们已经造成了侵犯人权的行为，或在某种程度上成为这种侵权行为的共犯，我们将采取措施纠正这种情况。

如果我们意识到某利益相关者的人权在日冷集团的商业活动中受到或可能受到不利影响，我们将与其一起采取纠正措施，以便制止这种不利影响。

我们对利益相关者分享与自身商业活动有关的人权问题信息，并努力适时解决这些问题。

与我们的商业活动有关的人权问题

我们认识到，解决下列与我们的商业活动有关的人权问题，是我们人权责任的一个重要部分。

歧视：我们尊重每一个个体的人权和多样性，并始终尊重个人的尊严，不因国籍、种族、民族、宗教、意识形态、性别、年龄、残疾、性别认同、性取向、雇佣类型以及受到相关国家或地区法律保护的任何其他特征而进行歧视。

骚扰：我们不从事可能伤害他人的言论、行为或其他任何形式的骚扰，无论这种伤害关乎精神还是肉体。

强迫劳动与童工：我们不使用强迫劳动或童工，也不容忍任何形式的现代奴隶制，如贩卖人口。

结社自由与集体谈判权：我们遵循业务所在国家及地区的适用法律和法规，尊重结社自由和集体谈判权。如果一个国家或地区的法律法规不符合国际人权标准，限制结社自由和集体谈判权，我们会寻求建立与员工对话的其他方式以尊重这些权利。

职业健康与安全：我们会确认与工作场所健康和安全的法律法规，并确保其执行，以创造安全健康的工作环境。

工作时间与工资：我们遵守业务所在国家及地区适用的所有与工作时间和工资有关的法律法规，并努力确保员工得到至少维持最低生活标准的工资。

在供应链中的影响：我们致力于清楚地把握商业伙伴和整个供应链的情况。我们与供应商分享本方针，并确认和评估其遵守本方针的程度。我们还与供应商以外的其他利益相关者合作，促进整个供应链对于人权的尊重。

对当地社区的影响：我们认识到日冷集团的商业活动可能对当地社区的人权产生影响，包括财产权、获得水的权利、健康权和原住民的权利。我们致力于在从事商业活动的社区履行人权责任，为社会可持续发展做出贡献。

申诉机制

我们建立和运行各种机制和举报渠道，使日冷集团、其商业伙伴和供应商的员工或员工代表在集团开展业务的所有国家和地区感到自身的人权

受到侵犯时，可以随时进行举报。我们将建立一个匿名举报系统，以发现与我们商业活动有关的人权影响，并不断努力去纠正这些影响。

我们不会以不公平的方式对待任何利益相关者，包括举报问题的员工。我们致力于安全管理个人信息，并对举报内容保密。我们相信，这样做将提升日冷集团商业活动的透明度，并增强与利益相关者的信任。

教育和培训

我们致力于积极宣传本方针，并确保整个集团的遵守。这包括将其恰当翻译为公司业务所在国家和地区的语言，并持续向所有高管和员工提供培训和教育。

监督与披露

我们持续监督本方针的遵守情况，并在必要时做出改进。我们利用日冷集团的网站、综合报告和其他沟通工具，对旨在促进理解本方针的措施进展及推动人权的努力进行披露。

本方针于 2022 年 2 月 15 日由日冷公司董事会批准。

2022 年 4 月 1 日

大栲显也
代表取締役社长
日冷公司