

## リコーグループ人権方針

私たちリコーグループ（以下“リコー”）は、創業の精神である「三愛精神（人を愛し、国を愛し、勤めを愛す）」に基づき、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重した行動を実践します。

リコーは、国際的人権規範を尊重し、人権を踏まえた行動を実践することを宣言しているリコーグループ企業行動規範の理念に則り、リコーグループ人権方針（以下“本方針”）をここに定めます。

### 1. 本方針の位置づけと適用範囲

本方針は、人権侵害の防止を目的としたリコー内の人権に関わるすべての規定の上位に位置付けられます。

本方針は、すべてのグループ企業の全役員およびすべての従業員に適用します。また、すべてのグループ企業のサプライヤー及びビジネスパートナーにも、本方針の支持と実践を求めます。

### 2. 国際規範への準拠

人権の尊重はあらゆる事業活動の基礎であり、人権の保護は企業が果たすべき重要な責務であると考えます。

リコーの人権尊重は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」と中核的労働基準を定めた「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」にて規定された原則に則ります。また、国連グローバルコンパクトの署名企業として、「国連グローバルコンパクトの10原則」を支持します。

リコーは事業活動を行うそれぞれの国・地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守しますが、当該国の国内法と国際的な人権基準が異なる場合には、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

### 3. ステークホルダーの人権尊重

リコーは、リコーのビジネスに関わるバリューチェーン全体において、リコーのすべての“ステークホルダー”（全従業員、サプライヤー、ビジネスパートナー、先住民族を含む地域社会の人々、お客様）の人権を尊重します。

#### 一切の差別の排除

リコーは、個人の多様性を尊重し、すべての基本的人権を尊重します。各国の法令を踏まえ、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、雇用形態、婚姻状況、妊娠状況、門地、性的指向や性自認、身体的特徴、疾病、障がいなどによる、いかなる人権侵害にも加担せず、差別を行いません。

## 職場環境

リコーは、グループ内従業員及びリコーのサプライチェーン上で働く労働者の一人一人の人権が尊重される職場環境を提供します。

各国の法令を踏まえ、肉体的・精神的ハラスメント（体罰、暴力、脅迫、差別、性的嫌がらせなど）のない健康で安全な労働環境を提供し、若年労働者の権利保護、最低賃金の確保、適正な労働時間の管理、結社の自由と団体交渉権、プライバシーの保護を尊重します。また、いかなる形態の強制労働や、児童労働、人身売買も認めません。

## 責任ある鉱物調達

リコーは、紛争地域および高リスク地域における鉱物採掘や取引によるいかなる人権侵害にも加担しないようリコーのサプライチェーンにおける「責任ある鉱物調達」の実践に取り組みます。

## 4. 人権デュー・デリジェンス

リコーは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを通じて、ステークホルダーの人権を守り、持続可能な企業活動を推進します。リコーは、事業活動やサプライチェーンを通じた人権リスクを評価、特定し、人権への負の影響を経営層に報告します。経営層の責任のもと、人権リスクの防止・軽減に継続して取り組んでいきます。

## 5. 救済措置

リコーは、すべてのステークホルダーの表現の自由を尊重し、報復の恐れなく人権に関する懸念を通報できる包括的な通報制度と対応メカニズムを提供します。人権侵害の申し立てがあった場合には、申し立てを速やかに調査し、人権への負の影響を是正する救済措置を適宜講じ、将来的なあらゆる人権侵害のリスクを軽減するための予防措置を実施します。

## 6. 教育・研修

リコーは、役員及び従業員に対して、本方針の実践に必要な教育及び研修を継続的にを行います。

## 7. 対話

NGO や業界団体など外部ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、リコーの人権尊重の取り組みを強化します。

## 8. 透明性

リコーは、ウェブサイトや統合報告書などを通じて、人権への負の影響に対処するための取り組みの進捗状況について、透明性をもって開示します。

2023年4月1日

株式会社リコー

代表取締役 社長執行役員・CEO

大山 晃

\*\_\*\*

### 関連文書一覧

- ・ [理念・ビジョン](#)
- ・ [リコーグループ企業行動規範](#)
- ・ [リコーグループサプライヤー行動規範](#)
- ・ [リコーグループ個人情報保護基本方針](#)
- ・ [人権に関する取り組み](#)
- ・ [紛争鉱物問題への取り組み](#)