人権尊重の対応

社会経済活動のサステナビリティを実現させるための大前提として「人権尊重」を捉え、基本的な方針を定めたうえで、投融資や調達活動における人権デューディリジェンスにかかる業務プロセスならびに救済メカニズムを整備しています。検討にあたっては、主要なグループ会社13社を含むDBJグループ全体にて事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクを特定したうえ、深刻度・発生可能性により重要性を評価して、重要な人権課題を特定しています。今後も、環境の変化に基づき、継続的な見直しを行います。

DBJグループ人権方針

https://www.dbj.jp/sustainability/management/humanrights.html

- 役職員、お客様、サプライヤーそれぞれに対する取組方針
- 人権尊重にかかる事項について、定期的に経営会議にて審議し、取締役会に報告する
- 主要なグループ会社13社にも適用

環境・社会に配慮した投融資方針

https://www.dbj.jp/sustainability/management/investment.html

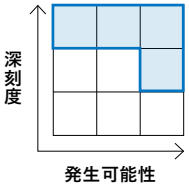
- 環境・社会に対して負の影響を内包する可能性が高い事業・セクターへのファイナンスについて規定
- 金融系グループ会社3社（DBJアセットマネジメント、DBJ証券、DBJキャピタル）にて同様の対応を実施

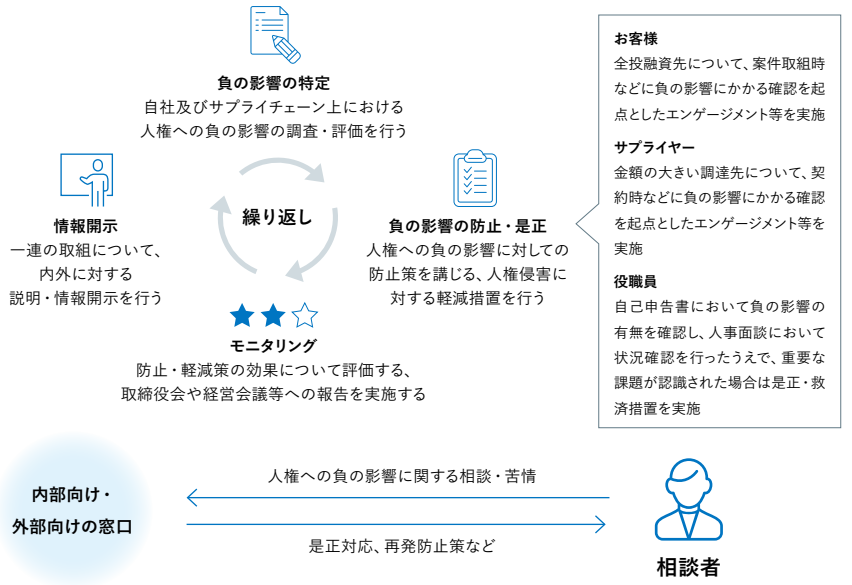
調達に関する方針

https://www.dbj.jp/sustainability/management/procurement.html

- 責任ある調達活動を一層強化する観点から指針等について規定
- 主要なグループ会社13社にも適用

重要な人権課題



お客様	強制労働、児童労働 （投融資先における外国人技能実習生の不当な雇用等）
	先住民族、地域住民 （投融資先の活動による土地のはく奪、生活侵害等）
	環境・気候変動への負の影響 （投融資先の活動による環境破壊等）
サプライヤー	サプライチェーン上の人権 （DBJグループ委託先の再委託における人権侵害等）
	過剰・不当な労働、労働安全衛生 （DBJグループの納期を優先させることによる誘発等）
	ハラスメント（休日・夜間対応要請、DBJグループの要求水準等に起因する誘発等）、差別等
役職員	過剰・不当な労働時間（長時間労働による心身の不調等）
	ジェンダー、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ）、差別
	労働安全衛生（新型コロナウイルス等への感染防止措置の不足等）

人権デューディリジェンス及び救済メカニズム