

人権方針

制定日：2025年4月1日

株式会社ロイヤリティ マーケティング

Confidential

目次

改定履歴	2
1. 人権尊重へのコミットメント	3
2. 適用範囲	3
3. 関係者への働きかけ	3
4. 国際規範の支持・尊重	3
5. 当社の事業活動に関わる人権課題	3
6. 是正	4
7. 救済へのアクセス	4
8. 教育・啓発	4
9. 情報開示	4
10. ステークホルダーエンゲージメント	5
11. ガバナンス・管理体制	5

改定履歴

年月日	改定内容
2025 年 4 月 1 日	制定初版

1. 人権尊重へのコミットメント

当社がビジネスを展開するに当たって、人権の尊重がすべての事業活動を支える基盤であると考え、人権方針（以下「本方針」）を策定し、人権の尊重に取り組んでいく。

2. 適用範囲

本方針は、ロイヤリティ マーケティングの全従業員に適用する。

3. 関係者への働きかけ

当社は、当社が展開する事業においても人権の尊重に取り組む責任を認識し、共通ポイントプログラム参加企業等をはじめとするビジネスパートナーやその他関係者と協働し、本方針に沿って人権の尊重に取り組むよう努めていく。

4. 国際規範の支持・尊重

当社は「国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした人権に関する国際規範を支持し、事業活動を行う国や地域の法令を遵守する。仮に国際的に認められている人権の基準と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合、国際的に認められている人権の基準を尊重する方法を追求する。

5. 当社の事業活動に関わる人権課題

当社は、当社の事業活動に関わるステークホルダーの主な人権課題として以下の項目を認識し、その課題の解決に取り組むこととする。

（1）差別の禁止

当社は、人種・民族・信条・宗教・性別・性自認・性的指向・国籍・年齢・出身・心身の障がい・病気など事由のいかんを問わず差別を禁止する。

（2）非人道的な扱いの禁止

当社は、身体的・精神的な虐待、ハラスメント行為を含むあらゆる非人道的な扱いを禁止する。

（3）安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

当社は、従業員に対して、安全で衛生的かつ健康的な労働環境を提供する。

（4）結社の自由及び団体交渉権の尊重

当社は、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。

（5）適切な労働時間、賃金の確保

当社は、従業員の労働時間を適切に管理し、少なくとも法定最低賃金を支払い、さらに生活賃金以上の支払いにも努める。

(6) 強制労働の禁止

当社は、すべての従業員をその自由意思において雇用し、従業員に強制的な労働を行わせない。

(7) 児童労働の禁止

当社は、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない。

(8) 先住民・地域コミュニティの権利

当社は、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに定められた先住民及び地域住民の権利や文化を尊重し、事業活動が土地の収奪などの権利侵害を引き起こし、又は助長することがないよう取り組む。

(9) 地球環境への配慮

当社は、地球環境の劣化が人権に負の影響を与え得ることを認識し、事業遂行に際し、気候変動への対策や、生物多様性を含む自然資本の保全と回復など、地球環境への配慮を行う。

(10) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

当社は、多様な価値観や個性を持つすべての個人が尊重され、公平に活躍できる社会の実現を目指す。

6. 是正

当社は、当社の事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした事、又は負の影響を助長したことが明らかになる場合、正当なプロセスを通じてその是正に取り組みます。また、取引関係によって当社グループの事業、製品、又はサービスと人権への負の影響が直接関係している場合、影響力の行使を通じてその是正に取り組むものとする。

7. 救済へのアクセス

当社は、当社の事業活動における実際の又は潜在的な人権への負の影響をすべて特定することが困難であることを認識し、それらの負の影響をより広く特定し、防止・軽減に取り組むことに努める。

8. 教育・啓発

当社は、当社の従業員が、人権尊重の取り組みの重要性を理解し、行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行っていく。

9. 情報開示

当社は、人権に対する取り組みとその進捗状況を定期的かつ適切に情報開示し、透明性の確保を行う。

10. ステークホルダーエンゲージメント

当社は、関連するステークホルダーとエンゲージメントを行い、責任のある対応に努める。

11. ガバナンス・管理体制

当社は、当社の人権に係る取り組みを、サステナビリティの取り組みを管轄する代表取締役社長が取締役会において付議・報告する。

2025年4月1日制定