

ID&Eホールディングス 人権基本方針

ID&Eホールディングス・グループ（以下ID&Eグループ）は、人権尊重が、経営理念「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」の実現に重大な意義を有するとの認識に立ち、東京グループが掲げる「人権基本方針」（別添）に基づき、企業活動に取り組むことを約束します。として定め、これを誠実に実行していくことを約束します。

(別添)

東京海上ホールディングス 人権基本方針

東京海上グループは、お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業価値を永続的に高めていくことを経営理念としています。この経営理念を実践するための基礎が、お客様、社会（取引先や市民社会組織を含みます）、社員、株主・投資家、未来世代等あらゆる人々の人権の尊重であり、当社は、あらゆる事業活動において、人権の尊重に取り組んでいます。「東京海上グループ 人権基本方針」（以下、「本方針」）は、これら経営理念および行動規範に基づき、バリューチェーン全体を含めたあらゆる事業活動における人権尊重を推進する姿勢を示すものです。

本方針において表明されている人権の尊重は、東京海上グループ各社の役職員（役員、社員、派遣社員などを含むすべての社員）の一人ひとりによって、実践されるものです。

また、ビジネスパートナーに対して、本方針において表明されている原則の支持と実践を期待し、協働して人権尊重を推進することをめざします。

1. 人権の尊重

東京海上グループは、国際人権章典*1および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」*2に規定された基本的な人権を尊重します。そして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などの行動規範を支持し、これらの原則に基づく取り組みを実施してまいります。また、国連グローバル・コンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

*1 国際人権章典は、「世界人権宣言」、とこれを条約化した「市民的および政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」の3つの文書の総称です。

*2 ILOの「労働における基本的原則および権利に関する宣言」は、「結社の自由および団体交渉権の効率的な承認」「あらゆる形態の強制労働の撤廃」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業についての差別の撤廃」「安全かつ健康的な作業環境」の5つの分野を、労働において最低限守られるべき基準として定めたものです。

東京海上グループは、事業活動を行う国や地域において適用される法規制を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、法規制を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。

東京海上ホールディングスの取締役会は、本方針に沿ったグループの人権の取り組みについて報告を受け、監督する責任を持ちます。経営会議およびサステナビリティ委員会は、執行機関等として方針や施策について審議・決定し、人権の取り組みを推進します。グループ各社の各部署は、主体的に、また、連携して、人権尊重に関する活動を推進していきます。

2. 人権尊重についての基本的な考え方

東京海上グループは、事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために適切な人権デューディリジェンスを実施することに努めるとともに、これらについての説明責任を果たしてまいります。また、人権デューディリジェンスと関連する法規制が適用される場合は、その法規制に基づく取組みも行います。東京海上グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、或いは助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きおよび関係するステークホルダーとの対話を通じて、その是正・救済に取り組めます。

東京海上グループは、あらゆる事業活動において、気候変動や自然資本の損失といった環境問題、テクノロジー・人工知能（AI）の不適切な使用が、人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。環境および社会リスクに対する当社の取組みは「環境・社会リスクへの対応方針」、またAIの使用においては、「AIガバナンスに関する基本方針」に基づき、人権への負の影響の防止、軽減、是正、救済に努めます。

3. 雇用者としての人権尊重

東京海上グループがお客様や社会のあらゆる「いざ」をお守りする存在であるためには、「社員一人ひとりが多様な価値観や働き方を認め合い、やりがいを感じ仲間とともにいきいきと働いている」ことや、「人権を尊重した行動を積み重ね、すべての人や社会から信頼される」ことが不可欠です。東京海上グループは、労働時間や賃金を含む労働条件に関する法令を遵守し、安全と健康に配慮した活力ある職場環境の確保に努め、人材育成をはかります。したがって、東京海上グループ各社の役職員は、下記の人権の尊重を実践する主体であり、かつ、保護の対象となります。

強制労働、人身取引の禁止

強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の奴隷労働も認めません。

児童労働の禁止

児童労働を許容せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、若年労働者を、危険有害労働に従事させません。

結社の自由と団体交渉権

適用される法規制を遵守しつつ、グループ社員の結社の自由および団体交渉権に関する基本的な権利を尊重します。また、これらの権利を行使する組合の代表や組合員に対する、いかなる脅迫や報復措置も行いません。

差別・ハラスメントの禁止

性別、ジェンダー、性的指向・性自認、年齢、職業、国籍、人種、思想、信条、宗教、社会的地位または門地、年齢、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。また、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントを含め、身体的、精神的であることを問わず、いかなる形態のハラスメントも認めません。

適切な労働時間管理と賃金の支払

労働関連法令を遵守し、適切に労働時間の管理や賃金・給与・報酬の支払を行います。また、労働者とその家族が基本的なニーズを満たすために十分な賃金の支払いに努めます。

多様性の尊重とインクルージョン

グループ社員一人ひとりがお互いの個性と多様性を尊重し、意欲と能力のあるすべての社員がジェンダー・年齢・国籍・障がいの等に関わらず能力を最大限発揮することのできる環境を整備しま

添付 14

す。情熱とチャレンジ精神をもって取り組む社員に対して、キャリア開発と成長の機会を均等に提供するよう努めます。

また、男女間の賃金等の格差の是正に向けて継続的に取り組み、真にインクルーシブで自由闊達な組織風土の実現に向けて、あらゆる社員が属性によらず、成果・実力・職責に応じて適正に評価・処遇を受けられるように努めます。

4. 本業を通じた人権尊重

東京海上グループは、商品やサービスの提供において、すべてのお客さまを公平に取り扱い、不当な理由に基づき差別することを禁止します。

お客様や社会の「いざ」を支えることで、あらゆる人や社会から信頼される存在をめざします。商品やサービスの提供において、人権への負の影響を防止・軽減するだけでなく、広く社会の安心と安全のニーズに応える商品やサービスを提供することで、すべてのお客さまの人権尊重を促進し、包摂的な社会の実現に貢献します。

また、個人のプライバシーを侵害しないよう、関係法令および東京海上グループ プライバシーポリシーに従い、お客様の情報をはじめ、個人情報の管理には十分注意を払い、業務上必要な目的以外には利用しません。

東京海上グループは、人権リスクマップの策定等を通じて、当社が保険引受、投融資またはその他のソリューションの提供を通じて、直接的または間接的に関与するプロジェクトにおいて、次のような深刻度の高い人権侵害が生じるおそれがあることを認識しています。保険引受、投融資またはその他のソリューションに係る判断プロセスやそれらの提供において、人権を含む環境・社会・ガバナンスの課題（ESG課題）を考慮することに努めます。そして、人権への負の影響が引き起こされていると認識した場合には、東京海上グループとして適切に対応することにより、人権尊重を推進します。

- ① ハイリスクな状況*3による自社および取引先従業員並びに環境や地域住民に与える影響*4
- ② 自社および取引先の児童労働・強制労働
- ③ 関与しているプロジェクトによる強制移住等、先住民の権利の侵害
- ④ 関与しているプロジェクト、取引先の労働問題*5

*3 紛争や政治的不安、腐敗が蔓延していることによる人権侵害が発生する可能性が高い状況

*4 環境への影響（水へのアクセス、衛生など）、プロジェクトの警備担当による人権侵害、子どもの教育等への影響

*5 強制労働、児童労働、ハラスメント、労働安全衛生、労働時間、賃金、外国人労働者の待遇

5. バリューチェーンにおける人権尊重

東京海上グループは、ビジネスパートナーとともに社会的責任を果たし、ともに持続的な発展を遂げることをめざしています。

東京海上グループは、ビジネスパートナーに対して、本方針および本方針に基づいて策定した「東京海上グループ 責任ある調達ガイドライン」の支持と実践を期待し、協働して人権尊重を推進することを目指します。

また、東京海上グループは、自社事業およびバリューチェーン（サプライチェーン）において奴隷労働および人身取引が生じないように努めるとともに、さまざまなステークホルダーにもその解決に向けた取組みを働き掛けてまいります。

6. 通報窓口・苦情処理

東京海上グループは、グループ各社の役職員が、人権の問題が懸念される事案について、報告・相談できるホットライン（内部通報窓口）を社内外に設置しています。社内外の窓口や監査役ホットラインの設置等を通じて、グループ各役職員に対し、複数の窓口と通報ルートを選択肢を提供しています。東京海上ホールディングスは、東京海上グループ各社による通報対応をモニターし、内部通報制度の適切な設置・運営に関する支援を行うことで、グループ各社の役職員が、報復を受ける心配なく、通報できる仕組みを整備しています。

また、東京海上グループは、あらゆるステークホルダーが、人権の問題が懸念される事案について、報告・相談できるホットラインを設置しています。人権への負の影響等が明らかになった場合は、適切な手続きおよび関係するステークホルダーとの対話を通じて、その是正・救済に取組みます。

これらの報告・相談を理由とした、当該役職員本人や調査に協力した者に対する不利益な取り扱いや報復行為は決して許しません。また、匿名性の確保を徹底し、実効的な調査・是正措置を行うために必要な範囲でのみ情報共有を行うことで、報告・相談に関する秘密について厳重に管理しています。

7. 教育・啓発

東京海上グループは、グループ各社の役職員に対して、本方針の実践に必要な教育および能力開発等を行っていきます。また、人権に関する最新情報やツールを公開し、人権を尊重する文化の醸成に努めます。

8. 報告・情報開示

東京海上グループは、人権方針の運用状況を継続的にモニタリングし、実効性を確保するため、必要に応じて改善していきます。また、社内外に対して人権尊重の取組みを定期的の開示し、透明性と説明責任の確保に努めます。

9. 改廃

本方針の改定および廃止は、取締役会において決定します。ただし、軽微な修正は人事部長が行うことができます。

本方針は、東京海上ホールディングス株式会社取締役会において承認されました。

制定2021. 12. 21

改訂2026. 2. 2

(別紙)

- 国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI) ・持続可能な保険原則 (PSI)、責任投資原則 (PRI)
- ILO 多国籍企業宣言
- 労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言
- 子供の権利とビジネス原則
- 女性差別撤廃条約

添付 14

- OECD 多国籍企業行動指針
- 人権と環境に関する枠組み原則（国連総会決議）
- 先住民族の権利に関する国際連合宣言
- 独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO 第 169 号）
- 自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior, and informed consent : FPIC）の原

策定 2024. 5. 15

改訂 2026. 3. 19