

当社グループは、「パーパス“Fun for All into the Future”」がしめす姿である、エンターテインメントが生み出す心の豊かさで、人と人、人と社会、人と世界がつながる未来を、世界中のすべての人とともに創りつづけることを目指し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすため、2023年11月「バンダイナムコグループ人権方針」を策定しました。

企業の事業活動が人権にインパクトを与えることを理解し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを、企業としての責任と考え、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な枠組みに沿った取り組みを推進しています。

バンダイナムコグループ人権方針

バンダイナムコグループは、Bandai Namco's Purpose「Fun for All into the Future」がしめす姿である、エンターテインメントが生み出す心の豊かさで、人と人、人と社会、人と世界がつながる未来を、世界中のすべての人とともに創りつづけることを目指し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすため、「バンダイナムコグループ人権方針」をここに定めます。

適用範囲

本方針は、バンダイナムコグループ(株式会社バンダイナムコホールディングスおよびその子会社を意味する。以下同じ。)の役員および従業員に適用されます。

また、すべてのビジネスパートナーやサプライヤーに対しても、本方針をご理解いただき、支持、遵守していただくよう求めます。

人権尊重へのコミットメント

バンダイナムコグループは、自らの事業活動が人権に影響を与える可能性があることを理解し、その事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしていきます。

人権尊重に関連した法令や規範の遵守

バンダイナムコグループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」および「子どもの権利とビジネス原則」に基づき人権尊重の取り組みを推進していきます。

また、事業活動を行うそれぞれの国および地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守し、国際的に認められた人権を尊重します。また、相反する要求に直面した場合には、国際的に認められた人権の原則の尊重に向け、最大限努めていきます。

ガバナンス

本方針の責任者に代表取締役社長、本方針の推進担当にサステナビリティ担当役員(チーフ・サステナビリティ・オフィサー、CSO)を置き、本方針に則った人権尊重の取り組みを推進いたします。

人権デューデリジェンス

バンダイナムコグループは、当社グループの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するために人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施していきます。

救済・是正

バンダイナムコグループが、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済および再発防止に取り組んでいきます。

教育

バンダイナムコグループは、本方針が事業活動全体に定着するよう、関連する方針やガイドライン、その他必要な手続きの中に反映します。また、すべての役員および従業員が本方針を理解し、各々の企業活動において実践できるよう、適切な教育を行います。

ステークホルダーとの対話・協議

バンダイナムコグループは、本方針の一連の取り組みにおいて、人権に関する外部の独立した専門家に相談するとともに、関連するステークホルダーとの対話・協議を行っていきます。

進捗確認と情報開示

バンダイナムコグループは、人権方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、改善していきます。本方針に基づく人権の取り組みの進捗について、株式会社バンダイナムコホールディングスの公式ホームページや統合レポート等の媒体を通じて開示します。

制定年月日 2023年 11月 1日
株式会社バンダイナムコホールディングス
代表取締役社長 グループCEO 川口 勝

ガバナンス

当社グループは、社会の持続可能性が事業活動において重要であることを認識しており、サステナビリティに関する活動をよりスピーディに決定・実行するため、代表取締役社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置しています。本委員会は半期ごと(年2回)の頻度で開催され、重要議題の1つとして人権対応について協議を行い、各施策

を検討後、グループ各社にて施策を実施しています。当社取締役会に定期的に結果を報告し、取締役会がその審議・監督を行います。また、本委員会の下部組織であるグループサステナビリティ部会は、バンダイナムコグループサステナビリティ方針およびマテリアリティに沿った活動の推進に取り組んでいます。

戦略

当社グループの人権に対する姿勢や取り組みをより明確化するため、2023年11月に「バンダイナムコグループ人権方針」を策定しました。企業の事業活動が人権にインパクトを与え

ることを理解し、バンダイナムコグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを、企業としての責任と考えています。

バンダイナムコグループの人権対応におけるリスクと機会

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> グローバルで強化される法規制への対応の遅延によるビジネスリスクの増大 サプライチェーンにおける人権侵害の発生に伴う生産性の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの良好な関係構築および生産性の向上 グループ従業員のエンゲージメント向上

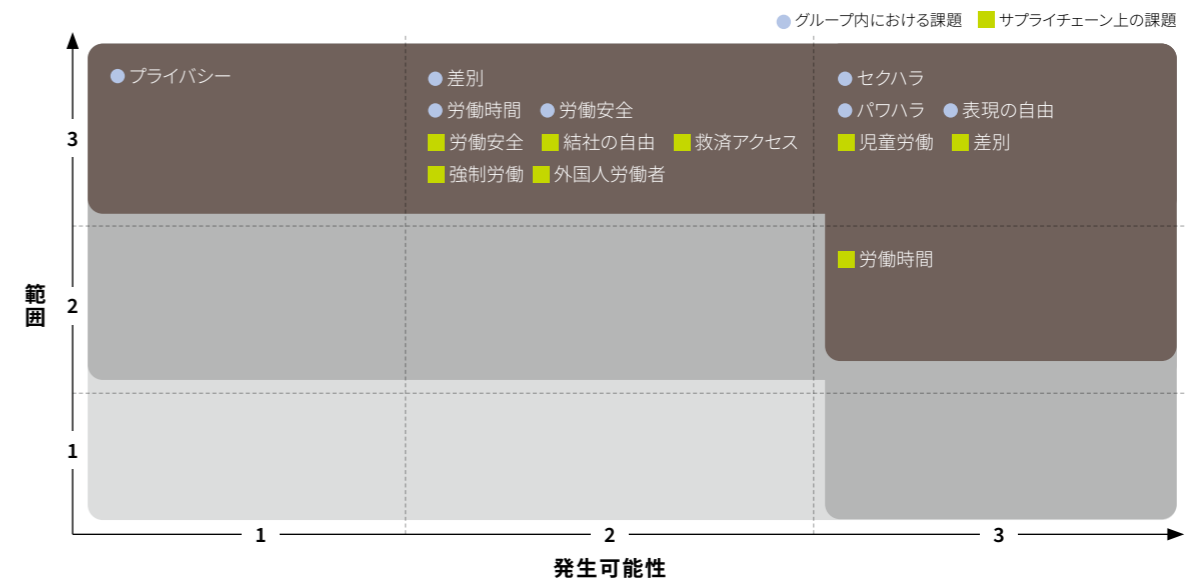
リスク管理

● 人権リスクのマッピング

当社グループは事業活動を通じて関与し得る人権への負の影響について分析し、想定されるリスクについて深刻度・発生可能性の観点から重要度の高いものを特定しております。2024年3月期には当社の事業活動により負の影響が生じるリスクのある人権課題について、マッピングを行いました。以下の項目を当社グループにおいて優先的に対策すべき人権リスクと考え、これらリスクについては人権デューデリジェンスのプロセスに基づき、顕在的に発生している、あるいは潜在的な人権への影響を特定・評価しています。

潜在的なリスクについては低減のための適切な対策を実施、そして実際起きている人権への影響に対しては、負の影響を取り除く等問題の解決に取り組むとともに、必要に応じて被害者への適切な救済措置を実施します。

なお、本マッピングについては継続的に見直しを行っていく予定です。



ESG 人権・ダイバーシティ

人権の取り組み

● 人権デューデリジェンスの取り組み状況

バンダイナムコグループは、自らの事業活動が潜在的に人権に影響を及ぼしうることを認識しています。従業員とその家族はもちろん、お取引先等、すべてのステークホルダーの人権を尊重する責任があるという考えのもと、サプライチェーン全体で人権への理解を促進しています。

従来は事業セグメントごとにリスク管理を実施してきましたが、当社グループとして事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するため、人権デューデリジェンス

の仕組みをグループ内で構築し、リスクベースアプローチに基づいて継続的な管理を実施してまいります。2022年10月には、第三者機関による人権デューデリジェンスを主要事業において実施し、グループの事業の中では、東アジア・東南アジア地域の製造部門における潜在的な人権リスクが高いことを特定。2024年3月期においては国内外すべての事業を対象にリスク分析を実施。今後も人権課題の顕在化の予防と、すでに確認されている課題の解決に向けた取り組みを進めてまいります。



● グループ各社における主な取り組み状況

(株)バンダイおよび(株)BANDAI SPIRITSでは、日本国内向け製品を生産するほぼすべての海外最終梱包工場(2023年度は約300社)において、「品質監査」と「CoC(Code of Conduct)監査」を一元化した「Bandai Factory Audit(BFA)」を実施、またはSMETA(Sedex Members Ethical Trade Audit)やICTI(国際玩具産業協議会)等の「第三者CoC規格のレポート」において「CoC(Code of Conduct)」の項目を確認しています。BFAでは、「強制労働」「児童労働」「労働時間」「賃金および手当」「懲罰」「差別」「環境保護」の項目に関して違法行為がないことを確認したサプライヤーのみと取引を行うこととしています。また、新規に取引を行う業務用ゲーム製品の組付工場に対しては、就労環境を含む確認項目についてヒアリングを行います。また、必要に応じて新規および既存の取引のある工場の監査を実施しています。

Trade Audit)など第三者機関の認証を受けた工場と取引を行っています(2023年度に取引した欧米向け製品の一次工場はすべて認証済み)。

(株)バンダイナムコアミュースメントでは、サプライヤーとの取引開始時に、「強制労働」「児童労働」「労働時間」「賃金および手当」「懲罰」「差別」「環境保護」の項目に関して違法行為がないことを確認したサプライヤーのみと取引を行うこととしています。また、新規に取引を行う業務用ゲーム製品の組付工場に対しては、就労環境を含む確認項目についてヒアリングを行います。また、必要に応じて新規および既存の取引のある工場の監査を実施しています。



BFAの様子

また、欧米向け主要製品の生産指導・品質指導を行うBANDAI(SHENZHEN)CO.,LTD.においては、主に前述のICTIが玩具メーカー向けに定めた統一基準で、強制労働や人身売買、児童労働などの禁止を監査項目に含む「ICTI Ethical Supply Chain Program」、SMETA(Sedex Members Ethical

● 社内啓発活動

人権に関する当社グループの理念や考え方について従業員に周知し、浸透させるため、グループ役員、従業員を対象にした啓発活動などを適宜実施しています。

「バンダイナムコグループコンプライアンス憲章」について、海外拠点を含む全社に同憲章を明記した社内掲示用ポスターを配付するほか、手引書となる「コンプライアンスBOOK」を作成し、グループ役員・従業員に配付しています。さらに、グループ役員・従業員を対象に、コンプライアンスに対する意識調査を行うとともに、e-Learningや新入社員研修をはじめとする



経営層向け勉強会

● 人権に関する相談窓口

バンダイナムコグループは、様々な窓口を通じて人権に関わる内部通報や相談を受け付けるとともに、外部プラットフォーム

従業員向け通報窓口

国内外グループ各社において、メール・電話・対面などの方法で、社内が発生した人権問題についていつでも相談できるような内部通報制度を構築しています。なお相談は匿名でも受け

社外ステークホルダー通報窓口

ステークホルダーからの人権に関するお問い合わせは、(株)バンダイナムコホールディングス公式サイトのお問い合わせ窓口にて受け付けています。

各種社内研修等を通じて、憲章で掲げる理念の浸透をはかっています。

また、グループにおける人権対応を強化していくためには経営者層の理解を促すことが重要と考え、(株)バンダイナムコホールディングスの取締役を対象に、人権に関する勉強会を実施。従業員に対しても、サステナビリティ、ワークライフバランス、LGBTQや障がいなどをテーマにしたセミナーやe-Learningを行い、人権意識の向上につなげるとともに、グループにおけるサステナビリティ文化の醸成をはかっています。



従業員向けe-Learning

を通して、幅広いステークホルダーからの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。

付けており、相談者が不利益な取り扱いを受けないよう保護を徹底したうえで、迅速に対応しています。