

バリュエンスグループ人権方針

バリュエンスグループ（以下、「当社グループ」）は、「Circular Design for the Earth and Us」をパーパスに掲げ、地球環境を含むサステナビリティの向上と中長期的な競争優位の確立を目指しています。リユースを中心とした事業活動を通じて、株主の皆さま、お客さま、取引先、従業員、地域社会など、すべてのステークホルダーとの共栄と企業価値の最大化に取り組みます。

人権の尊重は、当社グループのあらゆる事業活動における最も基本的な要件です。当社グループは、この責任を果たすために「バリュエンスグループ人権方針」（以下、「本方針」）を制定します。

本方針及びこれに基づく人権尊重の取り組みは、取締役会が最終的な監督責任を負い、ESG 推進委員会が中心となって本方針の具体化、施策の策定及び進捗管理を行います。必要に応じて外部有識者の助言を得ながら、本方針を継続的に見直し、ステークホルダーの要請や事業環境の変化に応じて改定を行います。

1. 方針の適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員・従業員（フルタイム、パートタイム、有期雇用、無期雇用、派遣労働者など、雇用形態を問わずすべての労働者）に適用されます。就業規則その他の人事・労務関連規程に本方針の内容を反映し、すべての事業活動において人権尊重を推進します。

当社グループは、事業活動によって直接または間接に影響を受ける可能性のあるすべての人々（お客さま、取引先・その従業員、サプライチェーン上の労働者、地域社会・コミュニティ、株主・投資家など）の人権を尊重します。

当社グループは、ビジネスパートナー（サプライヤー、業務委託先、フランチャイズ・パートナー店舗等）に対しても、本方針及び「バリュエンスグループ サプライヤー行動規範」への賛同と遵守を期待します。人権侵害が疑われる事象を把握した場合には、当社グループとしてビジネスパートナーに対して是正・改善を働きかけ、必要に応じて取引関係の見直しを含む対応を検討します。

2. 参照した国際規範・ガイドライン

当社グループは、以下を含む人権に関する国内外の規範及びガイドラインを支持し、尊重します。

- 国際人権章典（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約）
- 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」
- OECD 多国籍企業行動指針
- 経済産業省「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」及び「実務参照資料」

当社グループは、事業を行う各国・各地域の法令を遵守するとともに、仮に各国の法令と国際的な人権規範との間に矛盾やギャップが存在する場合には、可能な範囲で国際的な人権規範に適合する行動を選択できるよう最大限努めます。

3. コミットメント

当社グループは、事業の性質及びサプライチェーンを踏まえ、特に以下の人権課題に重点的に取り組みます。

3.1 あらゆる差別の禁止

人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、国籍、民族的出自、社会的身分、宗教・信条、障がい、妊娠・出産・育児・介護の有無、雇用形態、その他の属性に基づく差別を禁止します。採用、配置、評価、処遇、教育等における機会均等を推進し、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指します。あわせて、障がいの有無にかかわらず能力を発揮できるよう、個々の状況に応じた合理的配慮の提供に努めます。

3.2 ハラスメント・暴力・カスタマーハラスメントの排除

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメント、精神的・身体的な虐待などの非人道的な扱いをいかなる形でも容認しません。お客さま・取引先からの暴言・暴力・過度な要求・拘束的な行為などのカスタマーハラスメントについても、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」に基づき、従業員の尊厳と安全を守るために毅然と対応します。

3.3 現代奴隷・人身取引・強制労働・児童労働の禁止

いかなる形態の現代奴隷、人身取引、強制労働、児童労働を容認しません。サプライヤーやパートナー店舗に対しても同様の基準を求め、サプライチェーン上でこれらの行為が行われないよう、人権デューデリジェンスや是正・救済を働きかけます。

3.4 結社の自由と団体交渉権の尊重

労働者が法令に基づき労働組合を結成・加入し、団体交渉その他の活動を行う権利を尊重します。

3.5 安全で健康的な職場環境の確保

事業を行う各国・各地域の労働安全衛生に関する法令や国際基準に従い、安全で健康的な職場環境を維持・向上させます。就業規則や安全衛生関連規程に基づき、労働災害の防止、メンタルヘルスへの配慮、長時間労働の抑制に取り組みます。

3.6 適正な労働条件と生活賃金への配慮

各国・各地域の最低賃金や労働時間規制を遵守するとともに、従業員とその家族が基本的な生活を維持できる水準の生活賃金に配慮します。また、時間外労働・休日労働を適切に管理し、長時間労働の削減に取り組みます。

3.7 プライバシー及び個人情報の保護

お客さま・従業員・取引先等の個人情報や機微な情報を、関連法令及び社内規程に従い適切に取得・利用・保管・廃棄し、不正アクセスや情報漏えいを防止します。

3.8 AI・テクノロジーの活用に伴う人権への配慮

AIを含むデジタル技術及びデータ利活用（アルゴリズムによる判断支援等を含む）が、差別の助長、プライバシーの侵害、不透明な意思決定、過度な監視、セキュリティ事故、誤情報等の悪用、雇用・労働環境への不利益等、人権に対する負の影響を生じさせ得ることを認識します。これらのリスクの予防・軽減に努め、必要に応じて適切な是正・救済に取り組みます。

3.9 事業活動と環境・地域社会への配慮

気候変動や資源制約、生物多様性などの環境課題への対応は、現代及び将来世代の人権と不可分であるという認識のもと、環境基本方針や各種環境施策と連携して、環境負荷の低減と地域社会への影響の最小化に努めます。

3.10 盗難品・不正取得品の排除と財産権の尊重

買取、販売、オークション等の事業において、盗難品、違法に取得された物品、偽造品などが混入しないよう、本人確認、真贋鑑定、仕入先管理等のプロセスを徹底し、財産権の尊重に努めます。

4. 人権デューディリジェンス

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び日本政府・経済産業省が示すガイドラインに基づき、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に運用します。

人権デューディリジェンスは、以下のプロセスで実施します。

4.1 人権リスクの特定・評価

事業別、国別、プロセス別に、人権への負の影響の可能性を洗い出し、重大性と発生可能性に基づき優先度を評価します。また、サプライチェーン（仕入、オークション、委託販売、物流等）における特有の人権リスクについても、サプライヤー行動規範に基づき把握・評価します。

4.2 予防・軽減措置の統合と実行

評価結果を踏まえ、行動規範、就業規則、取引基本契約、マニュアル等に必要な改定を行い、リスク低減策を事業プロセスに組み込みます。また、高リスク分野については、取引条件の見直しや監査・現地確認・教育支援などの手段を通じて、予防・是正・救済を図ります。

4.3 実効性のモニタリング

内部監査、コンプライアンス・リスク管理プロセス、内部通報・外部通報窓口への情報などを活用し、対応状況を定期的に確認します。

4.4 情報開示とステークホルダーへの説明

顕在化した人権課題や対応方針、予防・是正・救済の取り組み状況について、Web サイト等を通じて透明性のある開示に努めます。

5. 是正・救済

当社グループは、人権に対する負の影響が発生した場合またはその可能性が高い場合には、その原因や関与の度合いに応じて、適切な是正及び救済措置を講じます。また、相談・通報窓口については、国連指導原則が定める実効性要件（正当性、利用可能性、予測可能性、公平性、透明性、権利適合性、対話等）を踏まえ、実効性の確保と継続的な改善に努めます。

5.1 社内外の相談・通報窓口

従業員は、社内の「内部通報窓口」を通じて、バリュエンスホールディングス株式会社（以下、「当社」）が指定する社外弁護士を含む通報受領者に直接相談・通報できる体制を利用できます。また、サプライヤーやパートナー店舗等のビジネスパートナーは、当社 Web サイト上の「外部通報制度」を利用し、法令違反や本方針・各種規範への違反が疑われる行為を通報することができます。本窓口は、通報者のプライバシー保護及び報復の禁止を徹底するため、匿名での通報を可能とし、多言語対応を含めた利用可能性の向上に努めます。

5.2 通報者保護と秘密保持

相談・通報を行った者及び調査に協力した者に対して、不利益取扱いや報復を行いません。通報者の氏名等の個人情報や通報内容については、プライバシー保護に配慮し、必要最小限の範囲でのみ共有します。

5.3 救済・是正措置とフォローアップ

調査の結果、人権侵害またはそのおそれが確認された場合には、関係者との対話を通じて救済・是正措置を講じ、その実施状況をフォローアップします。必要に応じて、懲戒処分、取引条件の見直し・停止、法的措置の検討等を行います。

5.4 カスタマーハラスメント事案への対応

お客さま・取引先からのカスタマーハラスメントに該当する行為については、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」に基づき、従業員の安全確保を最優先に、対応の中止、取引のお断り、警察や弁護士との連携等を含む厳正な対応を行います。

6. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、人権尊重に関する取り組みを進めるにあたり、事業活動により人権への負の影響を受ける、または受ける可能性のあるステークホルダーとの対話・協議を重視します。

また、従業員代表、現場のマネジメントとの対話を通じて、職場における人権課題やハラスメント、働き方に関する課題を把握し、改善に活かします。サプライヤーやパートナー店舗との対話を通じて、サプライチェーンにおける人権リスクへの認識を共有し、改善・能力向上の支援を行います。あわせて、当社グループの調達活動や取引条件がサプライチェーン上の人権に負の影響を与えないよう、責任ある購買慣行の構築に努めます。

人権や労働、環境、地域コミュニティに関する専門家、NPO、業界団体等との意見交換を行い、外部の知見を取り入れます。

7. 教育・啓発

当社グループは、本方針がすべての事業活動に浸透・定着するよう、役員・従業員に対して人権尊重及び行動規範・就業規則・各種方針に関する研修を実施します。

- 新入社員・中途入社者向けの入社時研修において、当社グループの人権方針と行動規範の位置づけを説明します。
- 全従業員を対象とした定期研修(eラーニング等)を通じて、人権侵害リスク、ハラスメント防止、カスタマーハラスメント対応、個人情報保護等のテーマに関する理解を深めます。
- 管理職に対しては、マネジメントや人事評価、職場づくりにおいて人権尊重を実践するための役割と責任を学習する研修を実施します。

8. 情報開示

当社グループは、人権尊重に関する取り組みや人権デューディリジェンスの状況、顕在化した人権課題への対応について、Webサイト等を通じて、適時・適切な情報開示を行います。

情報開示にあたっては、通報者や被害者のプライバシー保護と、法令及び契約上の守秘義務を遵守しつつ、可能な範囲で透明性の向上に努めます。

9. 本方針の制定と改定

本方針は、当社の取締役会が制定及び改定を行います。

2021年8月26日 制定

2026年4月28日 改定

バリュエンスホールディングス株式会社

代表取締役

寄本 晋輔