

2021年11月1日

各位

会社名 株式会社新生銀行
 代表者名 代表取締役社長 工藤 英之
 (コード番号 : 8303 東証第一部)

グループサステナビリティ経営ポリシーおよびグループ人権ポリシーの改正・公表について

新生銀行グループは、サステナビリティ経営の考え方や取組方針を社内外のステークホルダーに明確に示し、当グループのサステナビリティ経営の推進・高度化を図ることを目指し、「グループサステナビリティ経営ポリシー」*および「グループ人権ポリシー」*を本日付で改正しましたのでお知らせします。

サステナビリティの重要性が日増しに高まり、ステークホルダーの皆さまの考えや行動が大きく変化している中、今回の改正を契機として、改めてグループ一丸となってサステナビリティ経営への意識を高め、具体的な取り組みを進めていきます。

■ポリシーの概要

【グループサステナビリティ経営ポリシー】

本ポリシーではまず、当グループが考える「サステナビリティ」および「サステナビリティ経営」について定義しています。

サステナビリティ	当グループとその従業員、および当グループのお客さまはもちろんのこと、社会、生態系、地球、宇宙など世の中全体が未来にわたって持続可能であること
サステナビリティ経営	以下<行動指針>と<考え方>を互いに不可分のものとする経営 <行動指針> サステナビリティをグループの経営の根幹に据え、サステナビリティを唯一の価値基準・判断軸とし、あらゆる企業活動を行う <考え方> 事業を通じたお客さまのサステナビリティ課題の解決、ひいては持続可能な社会構造への変革を実現してこそ、当グループの持続的な企業価値向上が可能であるとの考え

その上で ESG の各領域につき、以下の構成としております。

ガバナンス(G)	コーポレートガバナンスを、環境(E)・社会(S)のサステナビリティに関する取り組みをけん引する経営の最重要課題の一つと位置付ける
環境(E)、社会(S)	サステナビリティ課題は必ずしも「環境」「社会」と明確に区分できるものではないという観点から、「環境」「社会」の区分ではなく、「当グループの取り組み」「事業活動を通じた取り組み」に区分する

【グループ人権ポリシー】

本ポリシーでは、サステナビリティ経営の実現にあたって、お客さま、パートナー、従業員および企業活動に関連する地域社会の人々など、企業活動に関わるすべての人権を尊重するという普遍的な考え方が重要な基盤になるとの考えの下、当グループが人権尊重の責任を果たしていくための基本的な考え方を明らかにしています。

当グループは、本ポリシーを人権尊重に関する最重要指針として、「世界人権宣言」、「国際人権規約」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本原則と権利に関する ILO 宣言」および「子どもの権利とビジネス原則」の国際的な規範を尊重しながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。

■ポリシーの適用開始日

いずれも 2021 年 11 月 1 日から適用を開始します。外部環境の変化や事業活動の進展に応じて今後も見直しを行っていきます。

■ポリシー改正の背景

【グループサステナビリティ経営ポリシー】

当行グループは、2019 年にグループのサステナビリティ経営に関するポリシーを制定し、企業の社会的責任として、持続可能な社会の構築に貢献することを掲げ、環境課題や社会課題を意識した経営を行ってきました。

2020 年 2 月には法人ビジネスユニット内に「サステナブルインパクト推進部」を、2021 年 1 月には「グループサステナビリティ委員会」「サステナビリティ企画室」および「サステナビリティ推進室」を設置するなど、グループ内のサステナビリティ経営体制を整えてきました。

新体制の中でサステナビリティ経営のあり方について協議を重ね、サステナビリティ経営推進に真摯に取り組む姿勢をグループ内で再確認し、全面改正にいたしました。

【グループ人権ポリシー】

当行グループは、これまでも「新生銀行グループ行動憲章」、「新生銀行グループ行動規範」、「グループサステナビリティ経営ポリシー」および「グループ人権ポリシー」に基づき、人権尊重に取り組んできましたが、サステナビリティ経営やSDGs推進の観点から、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な規範に準拠した取り組みをより一層推進していくという姿勢を明らかにするため、「グループ人権ポリシー」を全面改正することとしました。

※「グループサステナビリティ経営ポリシー」「グループ人権ポリシー」の全文は、それぞれ「別紙 1」及び「別紙 2」をご参照ください。

以上



お問い合わせ先

新生銀行 グループIR・広報部

報道機関のみなさま: Shinsei_PR@shinseibank.com

(担当: 下村、伊佐)

株主・投資家のみなさま: Shinsei_IR@shinseibank.com

(担当: 高田、持田)

グループサステナビリティ経営ポリシー

- 1 新生銀行グループが考えるサステナビリティ経営
 - i. 「サステナビリティ」の考え方
新生銀行グループ（以下「当行グループ」といいます。）は、サステナビリティを、当行グループとその従業員、及び当行グループのお客さまはもちろんのこと、社会、生態系、地球、宇宙など世の中全体が未来にわたって持続可能であることと定義します。
 - ii. 「サステナビリティ経営」の考え方
当行グループは、サステナビリティをグループの経営の根幹に据え、サステナビリティを唯一の価値基準・判断軸とし、あらゆる企業活動を行っていきます。
当行グループは、事業を通じたお客さまのサステナビリティ課題の解決、ひいては持続可能な社会構造への変革を実現してこそ、当行グループの持続的な企業価値向上が可能であると考えます。
上記を互いに不可分のものとする経営を、当行グループのサステナビリティ経営と定義し、これを積極的に推進します。
 - iii. 背景
当行グループがサステナビリティ経営を推進する背景には、あらゆる企業活動が前提としていた環境・社会の持続性が危機に瀕しているという認識があります。環境・社会が持続可能でなくなるというリスクが顕在化する中、新たなリスクに対する備えが求められています。同時に、持続可能な在り方へ移行するための事業やイノベーションへの期待が高まる中、新たなビジネスも創出されています。そのような背景を踏まえ、これからのリスクと機会は、サステナビリティの文脈上にもみ存在すると捉え、当行グループはサステナビリティ経営を推進、高度化します。
この考えは、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）の「責任銀行原則（Principles for Responsible Banking, PRB）」が提唱する理念、すなわち、社会や人々の持続可能な繁栄のために尽くすことが金融仲介機関としての果たすべき責任である、そして金融機関の事業活動を通じて、現在そして未来の社会に対して、ポジティブなインパクトの拡大・創出とネガティブなインパクトの低減・回避の取り組みを実行していく、とも整合します。
 - iv. 当行グループの存在意義
こうした考えを踏まえ、当行グループの存在意義は、ステークホルダーとの価値共創やイノベーションの創出を通じて、自らの金融機能を発揮しながら、環境・社会などのサステナビリティ課題の解決に先んじて取り組むことであると位置づけます。特に、従来の金融サービスでは満たされていないお客さまが現在あるいは将来存在することを社会課題と捉え、その解決に向けて当行グループの社会的責任と役割を、積極的かつ能動的に果たしていきます。また、当行グループだけでなく、お客さまの活動がサステナビリティの文脈に合う方向へ移

行（トランジション）するような支援や、お客さまが世の中の中のサステナビリティ向上に寄与する機会や選択肢を提供していきます。

2 本ポリシーの位置づけ

「グループサステナビリティ経営ポリシー」は、「新生銀行グループ行動憲章」及び「新生銀行グループ行動規範」のもと、当行グループの考えるサステナビリティ経営、環境・社会などのサステナビリティに対する基本的な考え方及び取組方針について明文化し、ステークホルダーとの建設的な対話（エンゲージメント）を重ねながら、サステナビリティ経営を推進、高度化するための基本方針として位置づけます。

3 環境・社会のサステナビリティをけん引するコーポレートガバナンス

i. 基本的な考え方

当行グループは、サステナビリティをグループの経営の根幹に据え、サステナビリティ経営を推進、高度化する上で、環境・社会のサステナビリティをけん引するコーポレートガバナンスの充実を、経営の最重要課題の一つと認識し、コーポレートガバナンス体制を構築しています。また、コーポレートガバナンスが正しく機能するよう内部統制システムを整備します。

加えて、上場会社としての新生銀行は、「コーポレートガバナンス・コード」に関する取組方針を制定し、コーポレートガバナンスのさらなる強化に取り組みます。

4 環境・社会のサステナビリティに対する取り組み

i. 基本的な考え方

環境・社会のサステナビリティは、当行グループ、お客さま、そして金融システムの安定性に影響を及ぼしうる重要かつ喫緊の課題です。したがって、サステナビリティ経営の推進にあたっては、当行グループにおける環境・社会のサステナビリティに対する取組方針、及びお客さまの環境・社会のサステナビリティを支援するための取組方針の両側面を制定します。

ii. 当行グループの環境・社会のサステナビリティに対する取組方針

a 人権尊重に関する取り組み

人権尊重は、全ての企業に期待されるグローバルな行動基準であり、企業活動を営む上での基本的な責任要件であると考えます。この認識を踏まえ、当行グループは、人権に関する国際的な規範を支持し、従業員を含むあらゆる人々の人権を尊重することを明確にするため、「グループ人権ポリシー」を制定しています。

b 人的資本に関する取り組み

持続的な企業価値向上の源泉は、当行グループで働く人材であることから、人的資本への取り組みはサステナビリティ経営における重要な戦略であると考えます。当行グループは、以下に掲げるものを特に重要な人的資本に関する取り組みと位置づけ、積極的に推進していきます。これらを通じて、従業員一人ひとりの自己実現、社会へのインパクト、持続的な企業価値向上の好循環を目指します。

(1) 健康経営、ウェルビーイング

従業員の生命の安全、心身の健康、生活水準の確保や経済状況の安定、働きがい、自己実現に対するモチベーションは、人材のサステナビリティにつながる基盤であるという認識のもと、当行グループは健康経営、従業員一人ひとりのウェルビーイングを推進します。

(2) ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂）

健康経営とウェルビーイングを礎に、当行グループは、組織的能力（ケイパビリティ）の強化、活用に取り組みます。具体的には、組織の多様性として、ジェンダーや年齢や国籍などの属性、バックグラウンドや強み・特性の違い、新しい雇用形態による社外人材との協働をポジティブに捉える職場環境の構築を推進します。また、一人ひとりの中の多様性を重要視し、柔軟な働き方や多様なキャリアパスを通じたマルチキャリアの構築も推進していきます。当行グループは、従業員一人ひとりの持つ個性や強みが最大限発揮され、そうした多様性が衝突し融合しながら有機的に共存すること、すなわち多様性への理解と包摂によって、新しい価値を創出することを目指します。また、より良い社会への変革を推進するダイバーシティ&インクルージョンに関するイニシアティブを積極的に支持します。

c 地球環境に対する取り組み

温室効果ガス排出による地球温暖化に起因する気候変動関連リスク、生物多様性とそれを取り巻く自然環境の破壊は、当行グループを含む社会全体の持続可能性をリスクにさらします。当行グループは、エネルギー利用、物品調達及び廃棄において、気候変動や生物多様性をはじめとする地球環境に配慮した取り組みを推進します。気候変動については、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下 TCFD といいます。）の枠組みを活用することで、気候変動が当行グループに与える影響を確認し、サステナビリティ経営を高度化します。

d 社会貢献活動の推進

当行グループは、社会貢献活動を当行グループの従業員が共感を持って参画できる、持続可能な社会の創出にポジティブなインパクトを与える活動と位置づけます。金融サービスを社会に提供する企業グループとして、社会の健全な発展がグループの存続基盤であることを自覚し、持続

可能な社会の発展に貢献する良き企業市民としての役割を果たすことが重要と考えます。当行グループは、「社会貢献推進ポリシー」を制定の上、支援先・協働先と能動的に連携した価値共創にも取り組みながら、社会貢献活動を積極的に推進します。

- iii 事業活動を通じた、お客さまの抱えるサステナビリティ課題に対する取組方針
 - a サステナビリティ課題解決を通じた、ポジティブなインパクトの拡大・創出
当行グループは、従来の金融サービスでは満たされていないお客さまのニーズをはじめとするサステナビリティ課題を直接的に解決すると同時に、そういった課題解決に資するお客さまのビジネス活動に対しても、金融機能を通じた積極的な支援を行います。また、当行グループの金融商品・サービスを通じて、より多くのお客さまが環境・社会のサステナビリティ課題解決に貢献する機会や選択肢を提供します。
 - b 責任ある投融資等を通じた、ネガティブなインパクトの低減・回避
当行グループの投融資等にあたっては、気候や生態系などの環境への影響及び人権や労働安全衛生などの社会への影響に対して適切な対応を行わない事業への投融資や企業等との取引を経営リスクと捉え、「責任ある投融資に向けた取組方針」を制定の上、環境・社会に対する責任ある投融資を実現していきます。また、気候変動に関してはTCFDのフレームワーク、人権に関してはグループ人権ポリシーに基づき、投融資先に対するこれらのリスクや影響を確認し、お客さまとともに考えながら、ネガティブなインパクトの低減・回避を目指していきます。

5 ステークホルダーエンゲージメント

i. 基本的な考え方

当行グループのサステナビリティ経営の実現には、お客さま、パートナー（調達先、購買先、業務委託先及び協業先などの企業活動上の関係者）、従業員、地域社会、行政、株主・投資家、その他の営利・非営利組織をはじめとするステークホルダーとの価値共創が不可欠です。ステークホルダーとの建設的な対話（エンゲージメント）を通じて、当行グループのサステナビリティ経営を絶えず見直し、ステークホルダーに対して付加価値のある取り組みを推進していきます。

ii. 情報開示

当行グループは、サステナビリティ経営推進の一環として、各種開示資料やウェブサイトなどを通じて、積極的に情報開示します。投資家、アナリスト、株主を含めた市場参加者との対話においては、IR・SRポリシーに基づき、フェアディスクロージャーを確保しながら、建設的な対話（エンゲージメント）を推進します。

6 サステナビリティ経営の管理フレームワーク

i. 本ポリシーの制定、改正及び廃止

取締役会は、サステナビリティ経営の基本方針である本ポリシーの制定、改正及び廃止の権限を有します。

ii. 報告、議論及び監督

グループサステナビリティ委員会は、サステナビリティ経営に係る事項について調整、協議、又は必要に応じた決議を行います。グループサステナビリティ委員会での協議を踏まえた内容は、グループ経営会議で審議・決議の上、取締役会に報告されます。取締役会は、グループサステナビリティ委員会及びグループ経営会議における協議及び審議の内容の報告を受け、サステナビリティ経営に係る重要な戦略や目標、進捗について議論や監督を行います。当行グループは、この管理フレームワークを通じて、サステナビリティ経営の推進、高度化に継続的に取り組みます。

iii. 定期的な見直し

当行グループは、サステナビリティ経営を継続的に推進、高度化していくため、本ポリシーを定期的に見直します。

グループ人権ポリシー

新生銀行グループ（以下「当行グループ」といいます。）は、サステナビリティ経営を企業活動の根幹に据え、当行グループの持続的な価値向上と持続可能な社会の実現の両立を目指しています。

当行グループの持続的な価値向上にあたっては、当行グループの企業活動による価値のつながり（以下「バリューチェーン」といいます。）を意識し、バリューチェーンによって生み出される価値を持続的に向上することを目指します。

持続可能な社会の実現にあたっては、お客さま、パートナー（調達先、購買先、業務委託先及び協業先などの企業活動における関係者をいいます。）、従業員及び企業活動に関連する地域社会の人々など、企業活動に関わるすべての人権を尊重するという普遍的な考え方が重要な基盤となると考えています。

加えて、お客さま、パートナー、従業員、企業活動に関連する地域社会の人々及び株主・投資家などのすべてのステークホルダーとの建設的な対話の積み重ねが重要であることを認識しています。

当行グループの「グループ人権ポリシー」（以下「本ポリシー」といいます。）は、すべてのステークホルダーに対し、当行グループが人権尊重の責任を果たすというコミットメントを明らかにしています。また、「新生銀行グループ行動憲章」、「新生銀行グループ行動規範」及び「グループサステナビリティ経営ポリシー」の下、当行グループにおける人権尊重に関する基本方針及び人権尊重の責任を果たすための取組事項について明文化するものです。

当行グループは、本ポリシーを人権尊重に関する最重要指針として、人権尊重の取り組みを推進していきます。

なお、本ポリシーは、「世界人権宣言」、「国際人権規約」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本原則と権利に関する ILO 宣言」及び「子どもの権利とビジネス原則」の国際的な規範に準拠して策定されています。

1. 目的

本ポリシーは、当行グループがあらゆる人権を尊重する責任を果たすことをグループ内外に明らかにすることを目的としています。

2. 適用範囲

本ポリシーは、当行グループに属する役員、従業員及び派遣社員のすべての従業者に適用します。

また、当行グループは、お客さま及びパートナーが本ポリシーの内容を支持し、共有することを期待します。

3. 人権尊重へのコミットメント

i. 基本方針

当行グループは、次に掲げる事項を基本的な方針として、あらゆる人権を尊重する責任を果たします。

- ・ あらゆる企業活動が人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響に対処します。
- ・ あらゆる企業活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、負の影響が生じた場合にはこれに対処します。
- ・ バリューチェーン全体での人権尊重を推進し、人権への負の影響を防止又は軽減するように努めます。
- ・ 人権への深刻な負の影響又は是正不能な負の影響を未然に防止するよう努めます。
- ・ 人権への負の影響を特定、防止、軽減するために人権デュー・ディリジェンスを実行します。
- ・ 人権への負の影響を引き起こした、又は助長した場合には、被害者の救済に誠実に取り組みます。
- ・ 企業活動を行うそれぞれの国と地域の法令を遵守し、国際的な規範との間に矛盾が生じた場合には、それぞれの国と地域の法令に配慮しつつ、国際的な規範を尊重します。

ii. お客さまの人権の尊重

- ・ 当行グループは、すべてのお客さまの人権を尊重し、不当な差別なく、安心して金融へアクセスできる環境を確保するとともに、公正で責任ある金融商品・サービスを提供します。
- ・ 当行グループは、お客さまに対しても、国際的な規範に基づいて、人権尊重に取り組むことを求めています。
- ・ お客さまにおいて人権への負の影響が確認された場合には、その負の影響の是正に向けて対話を行います。是正する意思がない又は是正が困難であると判断した場合には、そのお客さまとの取引を行わない又は終了する可能性があります。

iii. パートナーの人権の尊重

- ・ 当行グループは、パートナーに対しても、国際的な規範に基づいて、人権尊重に取り組むことを求めています。
- ・ パートナーにおいて人権への負の影響の兆候が確認された場合には、その確認された課題の解決に向けて対話を行います。解決する意思がない又は解決が困難であると判断した場合には、そのパートナーとの取引を行わない又は終了する可能性があります。

iv. 従業者の人権の尊重

- ・ 当行グループは、従業者一人ひとりの尊厳を保持し、すべての従業者のあらゆる人権を尊重します。
- ・ 当行グループは、多様な人材が身体的、精神的及び社会的に良好な状態を保ちながら働きがいをもって生き生きと活躍し、その能力を最大限に発揮できる環境を提供します。
- ・ 当行グループは、オープンかつ率直なコミュニケーションを積極的に推進し、あらゆる多様性が尊重され、それらが包摂することにより持続的な価値が創造される文化を醸成します。

v. 企業活動に関連する地域社会の人々の人権の尊重

- ・ 当行グループは、企業活動に関連する地域社会の人々の人権に配慮しながら、その地域社会の社会的及び経済的發展に貢献します。

4. 人権課題に対する取組方針

当行グループでは、次に掲げる事項を主要な人権課題であると認識していますが、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを通じて、あらゆる人権課題の中から当行グループにとって重要な人権課題を特定します。

i. 強制労働及び児童労働

本人の意思に反する強制労働、債務労働、奴隷や人身売買による労働及び最低就業可能年齢未満の児童労働を禁止します。

ii. 過重労働及び長時間労働

労使間で取り決めた時間を超える長時間労働を禁止します。過度な要求・重圧による過重労働を禁止します。また、働く場所及び時間に関する柔軟性を高めるなど、生産性を重視する意識改善を促すことにより、時間外労働が最

小限となるように継続して取り組みます。

iii. 心身の健康と安全の確保

適切な安全衛生管理により心身の健康と安全が確保される職場環境を提供します。

iv. 結社の自由及び団体交渉権

結社の自由及び団体交渉権を保障し、労使の信頼関係を強化します。

v. 適正な賃金及び同一労働同一賃金

法令で定められた最低賃金以上の賃金を保障し、不当な賃金で労働させることを禁止します。また、賃金は労働の対価であることを認識し、同一労働同一賃金を徹底します。

vi. 差別

年齢、性別、出身地、国籍、人種、民族、皮膚の色、宗教、信条、社会的身分、障がいの有無、病気、身体的特徴、性的指向又は性自認などの属性にかかわらず、公平かつ公正な機会を提供し、これらの属性を理由とする差別を禁止します。

vii. ハラスメント

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど、相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つける一切の行為を禁止します。

viii. プライバシーの権利

個人情報に関する法令等を遵守し、すべての個人情報について適正な取得及び取り扱いを徹底します。

5. 人権デュー・ディリジェンス

i. 人権デュー・ディリジェンス

当行グループは、当行グループにおける重要な人権課題を特定、防止、軽減するための人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいきます。

グループ内外の環境変化により人権リスクが変化していく可能性があることから、人権デュー・ディリジェンスのプロセスは継続的に実行する必要があることを認識しています。

ii. 推進体制

人権デュー・ディリジェンスのプロセスについては、グループサステナビリティ委員会で協議され、グループ経営会議において意思決定した上で、適正かつ効果的に実行できる体制を構築します。

6. 救済メカニズム（相談窓口）

当行グループは、人権への負の影響を受けた被害者が救済を求めることができる内部相談窓口を設置しています。また、従業員にとってより相談しやすい環境とするため、運営主体の異なる2つの相談窓口があります。

相談窓口は、匿名性及び秘匿性が保たれており、当行グループに属する従業員が安心して利用することができます。

主な相談窓口

ハラスメント・人権相談窓口

コンプライアンス・ホットライン

7. ステークホルダーとの対話

当行グループは、企業活動で関わる人権課題について、お客さま、パートナー、従業員、企業活動に関連する地域社会の人々、株主・投資家などのステークホルダーとの建設的な対話に努めていきます。

8. 周知浸透・教育

i. 周知浸透

当行グループは、本ポリシーを浸透させるため、当行グループの従業員を対象に適切な教育を実施するとともに、お客さま及びパートナーに対して周知を図ります。

ii. 教育

当行グループは、当行グループの従業員が人権に関する理解を深め、人権課題に対する意識を高めるための人権啓発研修を定期的を実施します。

iii. 推進体制

当行グループにおける周知浸透・教育などの人権啓発については、グループ人権推進委員会が推進します。

9. 情報開示

当行グループは、人権デュー・ディリジェンスにより特定された人権への負の影響の内容及び人権への負の影響の防止・軽減のための取り組みをモニタリングし、その状況を報告します。

10. ガバナンス

人権尊重に関する重要課題については、グループサステナビリティ委員会において、その対処について協議又は検討がなされ、グループ経営会議において意思決定した上で、取締役会においてその対処状況が監督されます。

11. 定期的な見直し

当行グループは、グループ内外の環境変化を踏まえて、人権尊重に関する取り組みをより強化していくため、本ポリシーを定期的に見直します。

本ポリシーは、新生銀行のグループ経営会議によって承認されました。

制定日 2018年11月1日

改正日 2021年8月1日

改正日 2021年11月1日