

Compliance Policy Regarding the Prevention of Discrimination and Harassment

差別・ハラスメント防止に関するコンプライアンス・ポリシー

Implemented on 1 August 2018

English	Japanese translation for reference
<p>This Compliance Policy represents and affirms the Yamato Group's policy, as a member of society under which human rights of all persons must be respected, that any form of discrimination or harassment shall not be tolerated. We understand that each company of the Yamato Group and all of its officers and employees are obliged to comply with this Policy and any violation hereof may lead to disciplinary action, and hereby make the following declaration.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We are committed to strict compliance with all applicable laws and regulations. These may include but are not limited to the Constitution of Japan, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights, the Act on Securing, etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment, and the Act on the Promotion of the Employment of Disabled Persons, and the Employment Act (Cap. 91), Retirement and Re-employment Act (Cap. 274A), the Industrial Relations Act (Cap. 136), the Enlistment Act (Cap. 9), and the Protection from Harassment Act 2014 (Cap. 256A) of Singapore. We do not commit by ourselves or allow anyone to commit any acts of discrimination or harassment in any form. 2. We do not commit or allow anyone to commit any discrimination based on race, belief, gender, religion, nationality, age, origin, marital status, etc. 3. We do not commit or allow anyone to commit any form of harassment, including but not limited to: <ul style="list-style-type: none"> (1) sexual harassment, including any sexual language or behavior that deteriorates an 	<p>このコンプライアンス・ポリシーは、社会の一員として、人権を尊重し、いかなる形態の差別及びハラスメントを許容しないというヤマトグループの方針を表明し、確認するものです。私たちは、このポリシーを遵守することはヤマトグループ各社及びその役員・従業員の全員の義務であり、その違反は懲戒処分の対象となることを理解し、次のとおりここに宣言します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 私たちは、適用のあるすべての法規を厳密に遵守することを約束します。この法規には、日本国憲法をはじめ、世界人権宣言、国際人権規約、男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法等、また、シンガポールの雇用法、定年退職と再雇用法、労使関係法、兵役法、ハラスメント防止法等が含まれます。人権を侵害する行為である差別及びハラスメントを、いかなる形態であれ、自ら行わないことはもちろん、他者が行うことも許容しません。 2. 私たちは、人種、信条、性別、宗教、国籍、年齢、出身地、婚姻の有無等に基づく差別を行うことも、差別が行われることを許容しません。 3. 私たちは以下のようなものを含む、いかなる形態のハラスメントを行うことも、行われることを許容することもしません。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 職場環境を害するような性的な言動や、このような言動に対する反応を理由に従

English	Japanese translation for reference
<p>employee's working condition, or any disadvantageous treatment of an employee by reason of his/her reaction to such language or behavior;</p> <p>(2) power harassment, including any act taking advantage of official authority or seniority that causes an employee to suffer mental or physical pain or deteriorates the workplace environment;</p> <p>(3) harassment in relation to pregnancy, giving of birth or childcare leave, and will not allow the creation of any hostile work environment;</p> <p>Any use or making of threatening, abusive, or insulting words, behaviour or communication by any means, which thereby causes, or is likely to cause, harassment, alarm, or distress to any employee (whether intentional or unintentional), shall not be tolerated.</p> <p>4. We will not retaliate or take any adverse personnel action whatsoever against an employee for reporting any discrimination or harassment or for cooperating in an investigation regarding discrimination or harassment.</p> <p>5. If we receive a report of discrimination or harassment, we will conduct investigations and appropriately address such issue.</p> <p>Supplementary Provisions This policy shall be implemented on 1 August 2018.</p>	<p>業員に不利な待遇をする等を含む、いわゆるセクシャルハラスメント、</p> <p>(2) 職務上の権限等の力関係を利用して従業員に精神的・肉体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる等を含む、いわゆるパワーハラスメント、</p> <p>(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントや敵対的職場環境を作り出すことを許容しません。</p> <p>いかなる従業員に対してもハラスメント、不安や苦痛を与える原因となる、あるいは原因となりそうな、威嚇的、虐待的、あるいは侮蔑的な言動ややり取りを（意図的であるか否かに関わらず）することは、何があっても許されません。</p> <p>4. 私たちは、差別又はハラスメントに関する報告をした人や、差別又はハラスメントに関する調査に協力した人に対し、報復したり、人事上の不利益を与えたりしません。</p> <p>5. 私たちは、差別又はハラスメントに関する報告を受けた場合には、調査を行い、適切に対処します。</p> <p>付則 このポリシーは 2018 年 8 月 1 日から施行される。</p>