

ESG経営方針

策定日 2025年3月1日

株式会社プライマル
代表取締役 山元秀俊

当社は、環境/Environment・社会/Social・企業統治/Governanceの3つに関する企業課題について経営手法を見直し、企業の持続可能な成長を目指す取り組みで、企業価値の継続的成長基盤を整えることを宣言いたします。

経営理念

人にやさしく
一日一笑
子供のように夢をみる

経営方針

思いやりの気持ちと感謝の気持ちを大切にし、当店は困っている人はどこまでも頼りになります。そして、プライマルがやることは、安心できる・信頼できるを目指し、不動産屋さんという枠を越え、企業として集団として町のおまわりさんのような存在になることを心がけています。

第1章 総 則

(目的)

第1条 当社は、企業経営理念に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、ESG経営に関する基本的な考え方、その枠組みならびに取組方針を取りまとめた「ESG経営基本方針」(以下、本基本方針という)を制定し、ESG経営の充実に向けて継続的な取組みを行う。

(適切な情報開示)

第2条 当社は、様々なステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築することを目的として、ステークホルダーに必要と考えられる情報を法定開示および任意開示の両面において、迅速性、正確性、公平性に配慮して伝達する。ステークホルダーとの建設的な対話をを行う上で有用となる情報は、非財務情報も含め、ホームページや統合レポートといった様々なツールにより、適切かつタイムリーな開示に努める。

(サステナビリティを巡る課題への対応)

第3条 当社が取り組むべき重要事項を以下のように定め、経済的・社会的・環境的それぞれの側面に配慮しながら事業活動を展開し、社会改題の解決に貢献する。

- 1 新たな顧客価値の創造
- 2 安全で高品質な商品とサービスの提供
- 3 持続可能なサプライチェーンと循環型社会の実現
- 4 気候変動への取り組みと生物多様性の保全
- 5 社会との共生
- 6 人財の多様性の尊重と働きがいの向上
- 7 コーポレートガバナンスの充実
- 8 コンプライアンスの徹底
- 9 知的財産の「法令遵守、自己成果の保護・活用、第三者権利の尊重」の取組み

(適用範囲)

第4条 当社のすべての役員、従業員に適用します。また、サプライヤー及びビジネスパートナーにも、本基本方針への支持を働きかけ、その実践を期待します。

(最高責任者)

第5条 ESG経営の最高責任者は、代表取締役とし、善管注意義務を負う。

(制定・改廃)

第6条 本基本方針の制定・改廃は、取締役会の決議による。

第2章 環境/Environment 基本方針

(基本的な方針)

第7条 当社は、環境保護と持続可能な成長を最優先課題として捉え、企業活動において環境への影響を最小限に抑えることを誓います。エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの利用推進、廃棄物管理の徹底を通じて、地球環境を守り、次世代に持続可能な未来を引き継ぐことを目指します。

(気候変動関連リスク・機会管理の方針)

第8条 当社ではリスクへの対応においては、早期発見と迅速な対策の実施が効果的であると考え、全社的にリスクを洗い出して、予防策を実施するための組織体制を整備し、定期的なリスクマネジメントサイクルを回すことにより、リスクの低減と未然防止に取り組む。

(環境関連情報の開示に関する方針)

第9条 当社は、様々なステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築することを目的として、ステークホルダーに必要と考えられる提供する製品・サービスの環境関連情報を法定開示および任意開示の両面において、迅速性、正確性、公平性に配慮して伝達する。ステークホルダーとの建設的な対話をを行う上で有用となる情報は、ホームページや統合レポートといった様々なツールにより、適切かつタイムリーな開示に努める。

(教育訓練)

第10条 役員、従業員の環境関連の対応能力の向上を図るため、教育・訓練・研修等を継続的に実施する。

第3章 社会/Social 基本方針

(健康経営に関する基本的な方針)

第11条 当社は、健康管理を経営課題としてとらえ、役職員とその家族の健康保持・増進に取り組みます。

(多様性の確保)

第12条 当社は、ダイバーシティの推進を通じて人材の確保、当社の働きがい・生きがいの向上、さらには新たな発想や価値の創造の実現が可能となると認識する。このため、社内にダイバーシティ推進協議会を設置し、女性の活躍を含む多様性の確保を推進します。

(人権ポリシー)

第13条 当社は、自らの事業活動を通じて起こりうる人権に関するあらゆる負の影響を理解し、それらを防止、軽減することで人権尊重における社会的責任を果たします。当社は「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、「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」、「OECD多国籍企業行動指針」および「国連グローバル・コンパクトの10原則」などの国際規範を支持し尊重します。

(人権課題へのコミットメント)

第14条 当社は、以下の八つの人権課題が特に重要であると考え、取り組んでまいります。

1 多様性の重視

当社は、ともに働く仲間の多様性を尊重し、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別およびハラスメントを許容しません。機会は常に平等であり、採用、配置、評価、報酬および昇進は、本人の能力・経験や成果に基づいて行われます。

2 強制労働・児童労働の禁止

当社は、あらゆる形態の強制労働や人身取引、および児童労働を禁じ、人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組みます。

3 福利厚生と賃金

賃金、労働時間、超過勤務時間および福利厚生に関する適用法の遵守および同一労働同一賃金の保障と、法令遵守にとどまらない過剰な労働時間の削減に取り組みます。

4 従業員の安全と健康の維持

当社は、健全かつスマートな職場環境を提供するとともに、安全・衛生に関する法令、規制、規定を遵守し、健康リスクへ適切な対応を行うことで、その維持に取り組みます。

5 表現の自由とプライバシーの保護

通信やインターネット、ソーシャルメディア上のコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても認識し、その侵害が無いように最大の注意を払います。さらに全てのお客様に対して公平公正に接するとともに、安心かつ利便性の高いサービスを提供します。

(教育訓練)

第15条 当社は、人権課題が理解され効果的に実施されるよう、全ての役員および従業員に対して適切な研修を行います。当社は、従業員を人的資本と捉え、教育等の投資を行います。

(地域社会に関する方針)

第16条 当社は、地域社会とのコミュニケーションを大切にしながら、持続可能な地域社会の発展や社会課題の解決に向けて取り組んでいきます。

第4章 企業統治/Governance 基本方針 (コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)

第17条 当社は、従業員、顧客、取引先、地域社会などのステークホルダーからの信頼に応え、持続的な成長と中長期的企業価値の向上をはかるとともに公正かつ透明性の高い経営を目指します。
また、経営環境・社会環境の変化に適切に対応する迅速な意思決定と、コンプライアンスの徹底やリスク管理を強化することでコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

(適切な情報開示)

第18条 当社は、様々なステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築することを目的として、ステークホルダーに必要と考えられる情報を法定開示および任意開示の両面において、迅速性、正確性、公平性に配慮して伝達する。建設的な対話をを行う上で有用となる情報は、非財務情報も含め、ホームページや統合レポートといった様々なツールにより、適切かつタイムリーな開示に努める。

2025年 3月1日より制定及び施行する。