

# 大同特殊钢集团人权方针

我们大同特殊钢集团，本着“追求材料的可能性，持续支撑人类和社会的未来”的集团经营理念，发挥创业以来培育的技术力量，通过“制造产品”，为世界的产业和人们的生活发展做出贡献，并将此作为我们的使命。

为了践行大同特殊钢集团的经营理念、实现人们富足生活的未来社会，我们要深入理解受集团业务活动影响的所有的人权都必须得到尊重之重要性，致力于尊重人权的活动。

为了让大同特殊钢集团的全体董事和员工认识到尊重人权的重要性并付诸实践，在集团经营理念、企业伦理宪章、可持续性发展基本方针的基础上，制定了大同特殊钢集团人权方针。通过尊重个性和多样性，推进打造让每个人都能充满活力、积极工作的环境，为实现没有侵犯人权和歧视的社会做出贡献。

## 1 . 尊重人权的依据及重点课题

大同特殊钢集团将按照联合国“工商业与人权的指导原则”，推进尊重人权的举措。同时，大同特殊钢集团在理解“国际人权宪章”及国际劳工组织（ILO）规定的“核心劳工标准”中记载的人权是最低限度的基础上，支持并遵守有关人权的国际规范以及各国的法律法规，在开展事业活动的所有场合都尊重基本人权。但是，当个别国家的法律法规与国际规范相比不够充分或出现抵触时，我们将设法尊重国际人权原则。

大同特殊钢集团在推进基于本方针的尊重人权举措时，设定的人权重点课题如附件“大同特殊钢集团人权方针重点课题”所示。另外，对于该重点课题，将根据社会变化和事业动向等的需要，予以适当的改进。

## 2 . 适用范围

本方针适用于大同特殊钢集团的全体董事和员工（包括合同员工、临时员工、派遣员工）。同时，如果大同特殊钢集团的供应商和合作公司等业务合作伙伴、以及其他有关人员所造成的人权负面影响，与大同特殊钢集团的业务、产品及服务直接相关的话，也将推动这些有关人员对本方针的理解和合作。

## 3 . 教育

为了正确理解人权，使本方针贯彻于业务活动之中，将有计划地对大同特殊钢集团的董事和员工持续进行教育培训。

## **4 . 实施人权尽职调查**

构建人权尽职调查体系，持续实施以下举措。

- (1) 对实际发生或潜在发生的人权负面影响进行确认和评估
- (2) 对得到确认的人权负面影响采取防止及减轻措施
- (3) 对措施的有效性予以验证调查
- (4) 履行说明责任并予以信息公开

## **5 . 纠正与补救**

建立补救措施体系，如果大同特殊钢集团的业务活动对人权造成直接或间接的负面影响的话，我们将予以有效的纠正和补救。

## **6 . 与利益相关者的协商和对话**

重视与公司内部和外部利益相关者的协商和对话，并致力于理解和改善解决人权问题。

2023 年 2 月 22 日

大同特殊钢株式会社

代表董事社长兼首席执行官

清水 哲也

(因 2024 年 4 月 1 日法人代表变更而更新)

## 附件：大同特殊钢集团人权方针重点课题

### (1) 消除歧视

本公司集团，尊重多样性，不允许存在因人种、民族、出生地、肤色、宗教、性别、年龄、信仰、社会地位、疾病、是否有残疾、性取向、性别认同、婚姻和是否有子女等任何理由的歧视行为。

### (2) 禁止骚扰行为

本公司集团，禁止以性别和地位等为背景的性骚扰、职权骚扰、以及其他侵犯人权的一切骚扰行为。万一发生骚扰行为时，将予以迅速妥善处理。

### (3) 尊重劳动权利

本公司集团在开展业务活动的所有国家和地区，将执行以下所示内容：

- 尊重结社自由及集体谈判权，通过与每一位员工或其代表进行真诚对话，构筑健全的劳资关系。
- 遵守开展业务活动的所有国家和地区的劳动及安全卫生相关法律法规，并根据需要努力减少劳动时间，防止过度劳动。
- 支持同工同酬，遵守开展业务活动的所有国家和地区以及各行业所规定的标准。
- 遵守在开展业务活动的所有国家和地区及各行业所规定的最低工资标准，努力确保提供生活工资水平以上的待遇。

### (4) 禁止强制劳动和雇用童工

本公司集团，在开展业务活动的所有国家和地区，禁止非自愿的强制劳动，并且对此不予以利用。同时，依据联合国儿童基金会提出的“儿童权利与商业原则”、以及“儿童权利公约”的宗旨，尊重儿童的权利，禁止未达到各国家和地区法定最低就业年龄人员的劳动或雇用，也不会对此予以利用。

### (5) 打造焕发干劲的职场环境

本公司集团，尊重所有人的个性和多样性，推进打造让每个人都能充满活力、积极工作的职场环境。此外，作为职场环境建设的一环，我们在国外不仅努力推进当地人员的录用，还通过雇用社会弱势群体等，帮助解决当地的社会就业问题。