

【NIDEC 集團人權基本方針】

➤ 基本想法

本公司認識到在全球事業環境中關懷人權的重要性，支持包括《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球契約》、《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》、《兒童權利與商業企業原則》在內的國際準則，以集團為整體推動尊重人權的相關活動。

➤ 適用範圍

本方針適用於在 NIDEC（尼得科）集團工作的所有役員及員工。並且，我們也鼓勵商業合作夥伴和供應商支持並遵守本方針，並願與之共同努力推動在尊重人權方面所做的工作。

➤ 人權行動指標

我們尊重每個人的人權，不存在因任何理由的歧視。我們旨在打造“消除強制勞動和童工現象，徹底遵守各國及各地區的勞動相關法令及其精神，每位員工都能認同彼此的個性，尊重彼此人權”的無差別的、工作環境。

〈具體的行動指標〉

1）尊重人權 我們尊重每個人的人權，消除因種族、國籍、民族或國籍、膚色、性別、性取向、性別自認、宗教、職務編制、年齡、有無殘疾、懷孕、婚姻狀況、政黨歸屬、是否為工會成員及其他原因所造成的任何歧視。此外，我們重視充滿活力的多元化勞動力，通過消除招聘、雇傭和職場中的歧視，確保機會平等和待遇公平。

2）禁止強制勞動 我們在自願平等的基礎上雇傭員工，不要求強制勞動。同樣，我們也不允許在供應鏈中通過強制勞動、債務勞動、奴役勞動和販賣人口來使用勞動力。此外，我們不允許扣留、損毀、沒收員工的護照、工作許可證等身份證明文件或其他出入境相關檔，也不允許拒絕員工查閱這些檔。

3）禁止童工 我們嚴格遵守關於童工及青年勞動者的當地法律及國際準則。最低就業年齡應高於當地法律規定的可就業年齡或 ILO（國際勞工組織）規定的年齡（15 歲以上）。此外，我們將監視未滿 18 歲的青年勞動者不從事危險工作、進行夜間工作或加班。

NIDEC CORPORATION

4) 合理的工資 我們滿足所有有關員工薪酬的法律要求，包括最低工資、加班工資、法定福利等。此外，我們努力支付超過法定標準的生活工資。並且，我們不會進行非法或不當的懲戒性減薪，並會適時提供包含員工所提供勞務對價的準確詳細資訊的工資單。

5) 禁止騷擾 我們禁止對員工、合作公司等進行性騷擾、職權騷擾、性別歧視、孕期歧視、育兒及護理休假等任何形式的騷擾、欺凌、虐待及其他一切非人道待遇，並採取措施防止這些行為的發生。

6) 確保職場的安全及衛生 我們將與公司和員工協作，確保員工在職場的安全和健康，努力創造可供員工充分展示自己才能的職場環境。

7) 工作時間與休息日/休假 我們滿足所有與加班時間和最長工作時間相關的法律要求。此外，如果發現員工每週工作時間（包括加班）長期超過 60 小時的情況，我們將採取整改措施。同時，除非當地法律另有規定，我們將為員工提供每週至少一天的休息日，以及法律規定的年度帶薪休假。

8) 尊重多樣性 我們的目標是打造一個每位員工都可以認識到彼此的個性、尊重彼此人權，富有多樣性的人才可相互配合發揮自己實力的職場環境。

9) 結社自由和集體談判權 我們尊重員工自由組建或加入工會、參與集體談判和和平集會的權利，同時也尊重他們不參與這些活動的權利。此外，我們保證為員工或其代表提供一個能夠與管理層就工作條件和經營管理問題進行交流的環境，而無需擔心遭受歧視、報復、恐嚇或騷擾等。

10) 教育及培訓 我們將繼續開展對國內外各種人權課題的教育和培訓，以確保所有役員及員工理解並踐行這一方針。

11) 信息公示

關於實現人權尊重的措施和結果，我們將通過本公司的主頁等對資訊進行適當公示。

NIDEC CORPORATION

12) 糾正與補救 如果我們的業務活動被發現對人權造成負面影響或助長了這種影響，我們將致力於糾正這些問題，並 建立有效的申訴機制，以便提供合理的補救措施。

13) 與利益相關者的對話 我們將通過與公司內外部各種利益相關者的對話和協商，不斷推進和完善本方針的實施。

尼得科株式會社 總裁(首席執行官)

岸田 光哉

岸田 光哉

NIDEC CORPORATION