

(本方針は、株式会社トーメンデバイスの取締役会において、2023年3月30日に承認されています。)

## トーメンデバイスグループ人権方針

トーメンデバイスグループは、経営理念に基づき定めた行動指針において、公正で透明性のある事業活動を行うと共に、ステークホルダーに対し、社会的責任を果たすため健全な企業経営の推進に努めております。

その指針の1つには「自由闊達で活力ある組織・企業風土の醸成」の中で「人権を尊重する」旨を定め、また人格・個性の尊重と、相互の多様性を認め合い、良識と豊かな人間性を備えた良き社会人、良き企業人として行動する旨を宣言し、実践してきております。

また、当社が属する企業集団である豊田通商グループは、人権に関する方針として、以下を定めております：

豊田通商グループは、企業理念において「人・社会・地球との共存共栄を図り、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」ことを掲げ、事業活動を通じ、社会課題の解決に取り組んでいます。

その中で、私たちがGlobal Visionの「ありたい姿」 - パートナー・ステークホルダーにとって不可能・唯一無二の存在「Be the Right ONE」 - となるため、事業を展開する国・地域の人権課題を理解し、適切な行動をとっていくことが極めて重要な責任であると認識しており、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の一つとして『人権を尊重し、人を育て、活かし、「社会に貢献する人づくり」に積極的に取り組む』ことを掲げています。

なお、本方針は豊田通商グループにおける、人権に関する最上位の方針として位置づけます。

この企業集団としての方針と、当社グループの従前の考え方・取り組みを踏まえ、「トーメンデバイスグループ人権方針」を以下の通りに制定します。

### 基本方針

#### 1. 国際規範や法令に対する考え方

私たちが世界中でビジネスを展開するに際し、国際基準に則った人権尊重はその基盤になるものと考え、国連「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重します。

また、私たちが定める行動指針に、良き企業市民として「人間を尊重し、活性化された働きがいのある職場づくりに努める」ことを掲げ、グローバル行動倫理規範（COCE）においては人権尊重を明示し、人権への配慮を重視しています。

特に、性別、年齢、国籍、人種、肌の色、民族、宗教、性的指向、障がいの有無、政治的見解等に基づくあらゆる差別を行わないこと、強制労働、児童労働、不当な低賃金労働の防止を定め、不適切な雇用の撲滅や各国労働法令を遵守した最低賃金を上回る賃金の支払いを行うこと、企業活動の中で関わる関係者全員のプライバシーや表現の自由を保護することに努めます。

#### 2. 適用範囲

本方針は、私たち全ての役職員に適用します。

また、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆様においても、本方針を理解し、遵守いただくことを期待します。

#### 3. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権デューデリジェンスの仕組みを通じて、私たちの事業における人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

#### 4. 是正・救済

私たちの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、または関与したことが明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正・救済に取り組めます。

#### 5. 苦情処理メカニズム

私たちは、全ての役職員および私たちの事業と関係する人権課題を適宜把握し、対応していくため、通報や苦情処理の仕組みの構築に努めます。

#### 6. 教育

私たちは、本方針が役職員に浸透するよう、役職員に適切な教育と研修を行います。

また、本方針が事業活動全体に定着するよう、ガイドラインやその他必要な手続きの中に反映します。

#### 7. 進捗確認と情報開示

私たちは、人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況を継続的に確認し、ウェブサイト等を通じて、適宜開示していきます。

#### 8. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権に対する負の影響について、人権に関する専門知識を有する第三者機関に相談するとともに、関係するステークホルダーの皆様との対話・協議を行うよう努めます。

2023年3月30日制定

代表取締役社長

妻木 一郎

## 個別方針

### 子どもの権利

私たちは未来を担う子どもの人権には配慮が必要と考え、国際機関が掲げる児童の権利に関する条約内容に賛同し、「子どもの権利とビジネス原則」を支持します。

### 先住民の権利

私たちは先住民が生活する国・地域での事業活動において、先住民が保有する固有の文化・歴史を認識し、当該国・地域の法令や、「先住民の権利に関する国際連合宣言」等の国際規範に定められた先住民の権利への配慮を行います。

### 警備会社起用の考え方

私たちは、警備における武器の使用においては人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。

事業活動に伴う警備組織等の起用に関しては、事業活動を行う国・地域の法令や国際規範、および関連する国際的な取り決めを支持し、人権尊重に努めます。

### 現代奴隷への対応

私たちは事業活動において強制労働および人身売買等の現代奴隷が発生しないための取り組みに努めます。

### COCEにおける人権尊重

2016年7月には行動指針をより具体化したグローバル行動倫理規範（Global Code of Conduct & Ethics：COCE）を豊田通商がグループとして制定したことを受け、当社は、社内周知等の対応を行うとともに、同年8月の当社取締役会において報告しております。

社長メッセージと「COCEブックレット」各言語版を我々のイントラネットに掲載、または配信することで、世界中の全従業員が閲覧できるようにしています。

COCEグローバルネットワークを通じて世界中のトーマンデバイスグループの役職員一人一人から世界共通の行動倫理規範（COCE）の誓約書を取得することで、人権尊重の周知徹底を図っています。

### 体制

当社および当社グループは、人権主管部署（人事・総務部）を管掌する、管理本部長の責任の下、人事・総務部が人権方針及びグローバル行動倫理規範（COCE）に基づいて人権に関わる日常的な取り組みを行っています。

ESG（環境・社会・ガバナンス）の3つの観点から、長期的な視野を持って持続可能な社会の実現に向けた取り組みを強化するため、各営業部署・海外拠点にサステナビリティ担当者を設置し、人権の尊重を含むサステナビリティ関連の取り組みを推進しています。

### 人権デューデリジェンス

事業活動を通じて社会に影響を与える人権リスクへ対応するため、目下準備を進めております。

2024年3月期より全連結子会社を対象に人権デューデリジェンスの取り組みを開始する予定としており、実施状況については、サステナビリティ推進委員会に報告するなどし、取り組みを進めて参ります。

### 相談窓口

職場でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、差別的発言など人権に関わる問題が、万が一起きた場合には、「ハラスメント相談窓口」に通報・相談できます。相談窓口では、匿名性・秘匿性や通報者が報復を受けないように、調査の必要性の有無を判断した上で、実際の調査を行い、必要に応じて、結果を相談者に通知しています。

2011年に内部通報窓口を社内・社外に設置し、匿名性、秘匿性を向上することで、あらゆる形態の腐敗行為、人権侵害などを含むCOCE違反に関する通報や、相談がしやすい内部通報体制の整備を進めています。

本制定日までの間、人権相談はありませんでしたが、今後も個別の相談には適切な対応を実施してまいります。

一方、サプライチェーン全体がサステナブルであるために、サプライヤーの皆様と共通認識を持ち、取り組みにおいて協調し、互いの持続可能な成長を実現するための指針である「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」に人権や環境に関する当社の考え方を織り込み、取引のある仕入先さま29社へ、共有し、その実践をお願いしました。

### 研修・啓発活動

社員の人権意識を向上させるために、人事・総務部を中心に、研修や啓発活動に取り組んでいます。

適切な労務管理の意識向上を目指すべく、管理職の実務研修として、ハラスメントの相談が部下からあった場合の対応等、具体的な事例をもとに傾向と対策を学ぶ「コンプライアンス研修」を導入し、当社社員に実施しており、今後、当社グループ社員にも啓蒙活動を行ってまいります。

一方、サプライチェーン全体がサステナブルであるために、サプライヤーの皆様と共通認識を持ち、取り組みにおいて協調し、互いの持続可能な成長を実現するための指針である「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」に人権や環境に関する当社の考え方を織り込み、取引のある仕入先さま29社へ、共有し、その実践をお願いしました。

### 公正な採用

採用にあたっては、性別・年齢・国籍の違いや障がいの有無などではなく、業務上の能力、適性などが当社グループの求める人材像に合致しているかどうかという点を、公正に判断しています。

また採用担当者・採用協力者には研修を実施し、必要に応じ関係当局、弁護士に確認することで、差別や偏見のない採用に努めています。

### 児童労働・強制労働など人権侵害撲滅に向けた取り組み

私たちは、グローバル行動規範（COCE）の中で、児童労働、人身売買、その他あらゆる種類の強制的な労働に関与しないことを宣言しております。具体的な取り組みとして、例えば採用の際にはIDによる年齢確認を必須とすることで、児童労働の防止に努めています。

一方、上記を含むあらゆる形態の腐敗行為や人権侵害の事象が発生した場合は、匿名性・秘匿性が確保され、多言語対応可能な外部相談窓口を設置し、関係者からの情報提供に基づき、適切な対応ができる体制を整えております。

### 同一労働同一賃金

当社では法定最低賃金を順守し、同一資格、同一職務レベルにおいて、ジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。当社グループにおいては、各社が現地の法律に準拠した報酬体系を設定することを推進しています。