人权方针

新田明胶集团（以下简称“本集团”）在公司社是*中提出了以爱和信为基础，构筑员工有希望的人生的理念。 本集团深知，为了通过事业为社会做出贡献，尊重包括顾客、商业伙伴、股东、当地居民、员工等所有利益相关者的人权是必不可少的。
*:以爱与信任为基础，以最高的技术和最大的活力，发展公司事业，从而为社会做出贡献，构筑充满希望的人生。”

本集团尊重联合国《世界人权宣言》以及国际劳工组织（ILO）《关于工作中基本原则和权利的宣言》中定义的人权，在开展业务的各个国家和地区严格遵守相关法律法规，并遵循联合国《工商业与人权指导原则》，履行尊重人权的责任。在法律法规与国际规范存在差异的国家或地区，本集团将尽最大努力寻求尊重国际规范的方法。

适用范围

本方针适用于本集团 所有董事（包括具有同等地位者）及员工（包括委托人员、兼职员工、临时员工等有固定雇用期限的员工）。此外，本公司也将致力于影响所能触及的商业伙伴及其他相关方。（人权尽职调查）
本集团 将识别和评估潜在或实际的人权风险，采取措施预防或减轻侵犯人权等行为，并对相关举措的有效性进行评估。同时，我们将持续实施上述措施，并积极公开相关信息。

救济：

本集团的活动如对人权造成负面影响或助长的情况下，通过设置投诉处理机制等手续，致力于其补救。

教育：

为确保本方针融入本集团的所有活动，我们将定期对董事及员工进行适当的教育。

与利益相关者的对话：

本集团在执行本方针的过程中，将活用外部专家的建议 ，并与相关的利益相关者进行对话与协商。

体制建设：

根据本方针，完善推进尊重人权的事业活动的体制。

附录：

在附录中，将明确记载本公司集团的人权应对重点课题。这些重点课题将根据本集团的业务及社会形势的变化，适时进行修订。

制定 2025 年 3 月 19 日

新田明胶股份有限公司

代表取締役社長 竹宮 秀典

本方针已获得本公司董事会的批准。

附录：「新田明胶集团人权应对重点课题」
（供应商行为准则中关于人权的项目）

禁止歧视

在种族、民族背景、国籍、年龄、宗教、性别、性取向、身体残疾、加入工会、政治归属、婚姻状况等方面，不得以任何方式进行歧视。

强迫劳动和童工

不得进行强迫劳动或使用童工。遵守国际劳工组织第 138 号公约（最低年龄公约）及第 182 号公约（童工）。

健康与安全

建立安全无事故的工作环境，并设定严格的标准以预防相关的职业病和健康问题的发生。 此外，应积极主动地识别和纠正危险状况，并致力于持续改善员工的健康。

禁止骚扰与虐待

不得参与或容忍任何形式的骚扰、虐待等非人道待遇。

工作时间和工资

工作时间不得超过法律规定的上限。员工每周至少应有一天休息日。应支付符合法定要求的适当工资和福利，包括最低工资、加班费、法定福利以及员工福利等。此外，不得以惩罚为目的不当扣减工资。

结社自由和集体谈判权

尊重所有员工组建或加入工会以及参与集体谈判的权利。

应对客户骚扰的基本方针

1. 制定背景与目的

新田明胶株式会社及日本国内子公司（以下称“日本国内集团公司”）以“UPCYCLING for the Future”为Purpose，致力于提供能够改善人们生活的产品。我们将认真倾听客户的意见与建议，虚心接纳自身不足，持续推进改善工作。

另一方面，部分客户可能会对日本国内集团的员工和工作人员做出恶意言行或提出无理投诉。

本集团秉持着“以爱与诚信为基础，协助员工构建充满希望的人生”之理念，在展开事业活动的同时，尊重所有利害关系者的人权。为守护员工尊严，保护其免受不当行为的侵害，我们基于新田明胶集团人权方针制定本方针。

2. 客户骚扰的定义

客户骚扰是指以下行为：①在事业活动中，由顾客、交易对方、设施使用者及其他该经营者所开展事业的相关人员（以下称“顾客等”）做出的言行；②结合劳动者所从事业务的性质及其他相关情况来看，超出社会一般观念可接受范围的言行；③对劳动者的工作环境造成不良影响的言行。

・主要涉及行为（示例）

以下仅为示例，并不局限于此类情形。

一 言行内容超出社会一般观念可接受范围的情形

- ・本身缺乏合理依据的要求，或与商品、服务等完全无关的要求
- ・明显超出合同等约定所预想的服务范围的要求
- ・处理难度极高或无法完成的要求
- ・不正当的损害赔偿要求

二 手段或形式超出社会一般观念可接受范围的情形

- ・身体攻击（暴力、伤害等）
- ・精神攻击（胁迫、诽谤、损害名誉、侮辱、恶语、强迫下跪等）
- ・威胁性的言行
- ・持续、纠缠不休的言行
- ・限制性的言行（拒不离开、强行滞留、囚禁）

3. 应对客户骚扰的基本态度

日本国内集团公司在判定相关行为属于客户骚扰时，将以组织层面的坚决态度应对，并可能拒绝提供或中止后续服务与交易。

同时，针对恶意行为（胁迫、恐吓、以威胁等手段妨碍业务正常开展、伤害等），我们将与律师、警方等外部专业机构合作，从民事和刑事两个层面采取严厉的法律措施。

4. 本集团的相关举措

为防止客户骚扰发生，同时在事件发生后能够快速妥善应对，日本国内集团公司将落实以下措施。

- ・通过本方针明确企业立场，并向全体员工宣传贯彻
- ・为日本国内集团全体员工完善咨询体制
- ・面向日本国内集团员工开展教育与培训
- ・确保员工心理健康与安全

此外，我们也将向员工贯彻相关方针，防止本集团员工对商业伙伴等实施骚扰行为。

针对来自商业伙伴的骚扰及合规相关举报和咨询，将由下方的商业伙伴举报窗口受理。

【内部窗口】
新田明胶株式会社总务部
邮箱：ngi-compliance@nitta-gelatin.co.jp

【外部窗口】
株式会社 Security Protection Network
邮箱：ngi-group@risk-hotline.com
电 话：0120-952-766（日本免费电话）

本集团今后也将致力于提供让客户满意的产品。恳请各位继续给予理解与配合。

制定日期：2026 年 10 月 1 日
修订日期：2026 年 11 月 1 日

防止招聘活动中骚扰行为的基本方针

新田明胶株式会社及日本国内子公司（以下称“日本国内集团公司”）基于新田明胶集团人权方针，在招聘活动中尊重有意向或正在考虑入职日本国内集团公司的人员（以下称“求职者等”）的人格与尊严，并为让求职者等能够安心求职，现就防止招聘过程中的骚扰行为制定以下方针。

1. 基本方针

日本国内集团公司绝不容忍对求职者等的性骚扰、职权骚扰及其他一切骚扰行为与不当言行。

2. 招聘活动中的行为规范

日本国内集团公司的董事及员工（以下称“员工等”）在招聘活动、各类活动等场景中与求职者等接触时，需严格遵守以下规范。

- **选拔、面试地点：**招聘活动中的面试等环节应在线上、本公司办公室或其他公共场所（商业设施等）实施。
- **实施时间：**面试等环节原则上在白天进行。
- **禁止私下联系或私下接触：**与求职者等联系时应使用工作邮箱，不得交换员工个人联系方式（个人 LINE、社交账号、个人邮箱等），也不得进行私下邀约、用餐等接触。
- **禁止提出与选拔无关的不当问题：**不得询问有无交往对象、结婚生育计划、外貌着装等相关内容，以及其他与岗位适配性无关的私人问题。

3. 咨询窗口的设置与妥善处理

日本国内集团公司设置了专门受理求职者等咨询的窗口。如日本国内集团公司员工等存在骚扰等不当言行，或是感到不安、心存疑虑，请毫无顾虑地联系以下窗口。

公司名称	担当部门	联系方式
新田明胶株式会社	人事部 咨询窗口	邮箱：jinji@nitta-gelatin.co.jp
	总务部 咨询窗口	邮箱：ngi-compliance@nitta-gelatin.co.jp
彦根明胶株式会社	新田明胶株式会社 人事部	邮箱：jinji@nitta-gelatin.co.jp
【外部窗口】 **株式会社** Security Protection Network	—	邮箱：ngi-group@risk-hotline.com 电 话：0120-952-766（日本免费电话）

收到咨询后，我们将严格保护个人隐私，在迅速、准确查清事实后采取妥善措施。此外，我们绝不因求职者曾进行咨询或协助调查，而在招聘选拔中作出不利处理。

4. 对违规人员的处理

若确认员工等人员对求职者等实施了骚扰行为，将依据就业规则等规定予以严肃处理。

制定日期：2026 年 10 月 1 日
修订日期：2026 年 11 月 1 日