与利益相关方的交流

神钢集团一直积极地与利益相关方进行沟通交流。与股东及投资者等展开对话，面向客户与合作伙伴开展问卷调查，认真倾听利益相关方的声音，并将提高经营透明度视为重要课题，妥善且迅速地进行信息披露，广泛公开信息。

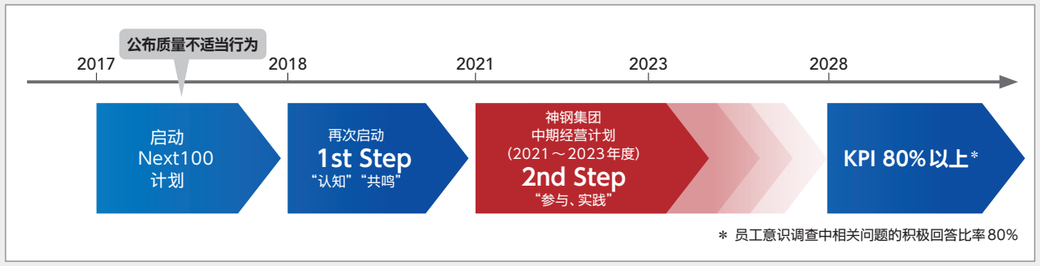
神钢集团致力于通过体育运动为社会作贡献，同时各事业所也持续开展了以培养新生代力量为主的一系列社会贡献活动，与地域社会开展交流、为地域社会的振兴提供支持，并开展环保活动等为当地社会作出贡献。

利益相关方	目的	主要互动
股东、投资人	通过适时、恰当披露信息，促进对神钢集团的了解，帮助提升企业价值	• 及时披露综合报告书和会议召集通知，积极发布信息 **<国内外投资者>** • 与各机构投资者一对一面谈 • 举办各种主题的说明会，如决算说明会、“ESG说明会”、“数字化转型战略说明会”等 **<个人投资者>** • 每年2次，面向各位股东发行《致广大股东》手册 • 通过官网提供信息 ※ 受新冠肺炎疫情影响，股东参观活动目前暂停举办，我们将根据今后疫情发展形势探讨恢复举办该活动。
客户	进一步提高产品和服务的质量等	• 实施“客户问卷调查”，了解客户对产品质量、服务和交货期等各方面的看法
合作伙伴	构建互相协作的负责任供应链，解决人权、环境问题等课题	• 就各公司的交易体制，向主要合作伙伴实施问卷调查 详细内容请参见“构建负责任的供应链”P.78。
员工	每名员工都对工作感到自豪，都能体会到工作价值，能够发挥个性和优势，切身感受到成长	• “KOBELCO的约章Next100计划”中的活动 • 人才培养 • 尊重人权举措 • 多样性与包容性举措 • 安全卫生活动 “KOBELCO的约章Next100计划”“人才战略”“人权” 请参见“多样性＆包容性(D&I)”“安全卫生”P.73-77。
地域社会居民	• 作为地区的一份子，为社会作贡献 • 通过体育运动，让社会充满活力，例如通过Kobelco Kobe Steelers橄榄球队，与地区和社会和谐共生；为各种体育运动提供赞助等	**<社会贡献活动>** • 神钢地域社会贡献基金 神钢集团在迎来创立100周年之际的2006年设立了“神钢地域社会贡献基金”，该基金以孩子们为对象开展了一系列支援活动 • 神钢世界儿童支援项目 作为面向全球贫困儿童的支援活动，从2021年度开始启动捐赠项目 • KOBELCO GREEN PROJECT KOBELCO森林童话大赛 青少年是未来的主人翁。森林带给人们丰富的大自然恩惠，为了培养孩子们爱护森林的意识，我们向日本全国的小学生、初中生、高中生征集以“森林”为主题的童话 **<通过体育运动为社会作贡献>** • 与神户市签订事业合作协议 • Kobelco Kobe Steelers“橄榄球学校”建校 • 支持导盲犬协会开展的活动

“与利益相关方的交流”请参见《ESG数据手册》P.89-91。

KOBELCO的约章Next100计划

神钢集团从2017年度开始实施“KOBELCO的约章Next100计划”，以期全体员工团结一心，打造一个充满“自豪”“自信”“喜爱”“希望”的企业集团，实现持续发展。该计划以渗透集团理念，防止质量不适当行为的意识淡化（教训的继承）为核心，旨在通过开展该计划，得到全体员工的“认知”和“共鸣”，在此基础上通过全员“参与、实践”，将贯彻集团理念的具体行动融入组织文化。



2021年度活动回顾

这一年，即使面对新冠肺炎疫情，仍坚持继续推动和深化活动

作为“2nd Step”的首个年度，集团有效利用线上工具，继续推进并深化活动，促进了位于日本境外等地的集团员工的远程参与。作为经营干部与员工对话活动的一个环节，公司按①中期经营计划、②ESG和SDGs、③数字化转型战略三个主题，实施了“KOBELCO高层面对面”线上大规模对话活动，帮助员工了解集团的多元事业，同时有效利用云端工具，促进了针对防止质量不适当行为意识淡化设施“KOBELCO约章馆”的参观。

2022年度活动方针

改善现有措施，以组织为单位，展开细致应对

公司将结合2021年度员工意识调查结果，强化针对集团理念的“参与、实践”，按事业所等组织，认真解决每一项课题。具体而言，是对现有措施进行改善，比如制作全体役员承诺宣言视频，丰富“KOBELCO约章奖”形式等；同时，针对各个组织的课题，促进采取个别措施。此外，公司还将结合质量不适当行为已经过去五年这一情况，通过促进集团全体员工参观“KOBELCO约章馆”等方式，继续努力防止质量不适当行为的意识淡化。

主要工作内容

措施		概要
参与、实践	经营层、部长、每位员工的“承诺”宣言	• 将经营干部的“承诺”在整个集团共享，将正级部长的“承诺”在各自单位内共享，每位员工也在人事考核表和集团理念卡片等处写下了各自的“承诺” • 2022年度起，将全体役员的承诺宣言以视频形式在整个集团公开
	面向“畅谈会”，开展正级部长培训	• 为了提高担任畅谈会引导师职务的正级部长的技能水平，围绕共享课题和意见交流等内容，自2018年度起，每年实施 • 授课对象：国内外的正级部长、据点长 约700人
	畅谈会	• 活动面向所有从事本公司及集团公司业务的人员，自2018年度起每年实施，旨在①渗透集团理念、②防止遗忘质量不适当行为、③实现双向交流沟通
	KOBELCO约章奖	• 作为对践行集团理念，为企业文化建设作出贡献的工作进行表彰，促进积极践行集团理念的行动，自2019年度起实施。2021年度，公司评出最高奖、二等奖等13个奖项
认知→共鸣	经营管理层与员工之间的对话活动	• 以社长为首的经营管理层直接向员工坦露心声，积极展示经营管理层为恢复公司的信誉而进行改革的决心 • 迄今为止，社长共计与大约1,500人，进行了约150次对话（截至2022年3月底） • 2021年度，“KOBELCO高层面对面”线上大规模对话累计约4,000人参加
	KOBELCO约章馆	• 2019年在集团培训设施内开设，是一项旨在防止质量不适当行为的教训随时间逐渐被淡忘的举措 • 包括通过线上方式和卫星设施在内，共计约12,000人访问了约章馆（截至2022年3月底）
	KOBELCO约章日	• 作为向社会承诺防止再次发生质量不适当行为的日子，为了每年回顾反思，避免得到的教训随时间逐渐被淡忘，公司将公布《关于本集团不适当行为的报告》的3月6日定为约章日。举办发布社长致辞等活动
把握课题	员工／合规意识调查	• 自2018年度开始实施，整体把握员工对工作及公司的意识以及组织状态等的现状与课题。每年调查一次，并按照调查结果采取必要的措施

人才战略

为了更好地履行企业社会责任，创造新的价值，神钢集团认为，培养了解和践行集团理念的人才非常重要。为了实现这些目标，公司开展了各种工作，包括“促进肩负着下一代使命的人才的成长与挑战”“进一步推进工作方式变革”“推进多样性和包容性”。

人才培养

人才培养以OJT（在职培训，On the Job Training）教育为中心，同时辅以实施各种培训措施。培训内容每年都会进行调整，特别是中期经营计划期间，提出了“实现向选择型与自主获得型教育转变与常态化”的目标，并展开了相应工作。

作为补充OJT的培训目录开展集中培训

实现向选择型与自主获得型教育的转变与常态化（管理职、综合职）

在脱碳化和数字化转型等外部环境不断变化，生活方式和工作方式趋于多样化的背景之下，为了推动个人变化与成长，集团正在逐步减少传统的全员统一培训和分职级教育培训的比重，并以**“自律自强”**为口号，逐渐向选择型与自主获得型教育转变。

自2022年度起，公司梳理每个职级需要具备的能力，并介绍相关培训，帮助制定旨在促进每个人成长的计划。

今后，公司还计划引入“随时随地学习”视频教材服务，扩充职业生涯教育，为员工的职业规划提供支援（视频教材服务已于2022年7月引入）。

选择型与自主获得型教育支援步骤

- 1st　明确各自的课题
- 2nd　细化所需能力
- 3rd　明确获得手段

学习员工自行选择的培训目录

工作方式变革活动

集团的工作方式变革活动旨在吸引和留住人才，创造更多丰富职场交流的时间，营造良好的工作环境，目前已开展了多项举措。受新冠肺炎疫情蔓延影响，许多员工的工作方式和价值观发生了变化，公司放眼与新冠共存和后疫情时代，推进环境建设，让员工可以结合业务性质和情况，选择机动灵活的工作方式，帮助提高生产效率。

新常态下的工作方式

随着新冠肺炎疫情蔓延，在神钢集团当中，远程办公也已成为一种常态工作模式，为了解决远距离产生的沟通交流等问题，公司规定今后采取以下工作方式：以出勤为中心，并行采用远程办公方式，努力进一步提高生产效率。

公司通过完善远程办公制度，建立分别适用于出勤与远程办公的业务指南，通过制作远程办公管理视频的方式，采取措施，促进对员工的宣传、新工作方式的常态化和有效利用。

促进业务改善

公司对业务本身和流程进行调整，并为进一步提高工作质量，促进采取业务改善举措，同时，大力构建业务改善机制，积极形成改善风气。

- 针对各岗位的业务改善和提效举措进行表彰，并在全公司推广
- 促进无纸化、去印章化
- 导入自动化和提效工具

其他人才战略举措请参见《ESG数据手册》“人才”P.73-74。

人权

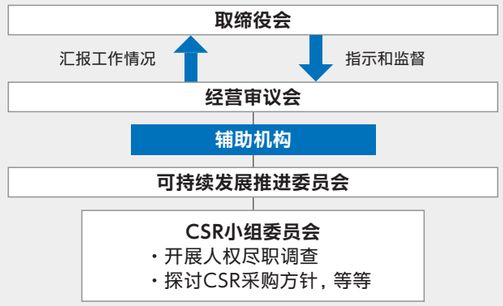
尊重人权举措

作为一家业务范围覆盖全球的企业集团，神钢集团尊重联合国通过的《国际人权宪章》，并认为尊重人权是企业一项重要的社会责任。为表明我们的这一立场，集团于2019年10月制定了包括反对童工和强迫劳动等内容在内的《神钢集团人权基本方针》，并根据《联合国商业与人权指导原则》等国际规范，推进企业活动。

2021年3月，神钢集团签署了联合国提倡的《全球契约》，成为支持《全球契约》的企业之一。今后，我们将继续作为一家支持保护人权、消除不当劳动等原则的企业，为实现这些理念而不断努力，加大消灭人权侵权问题的措施力度。

推进尊重人权的体制

公司在经营审议会辅助机构可持续发展推进委员会下设置CSR部，构建切实推进建立人权尽职调查机制等尊重人权举措的体制。

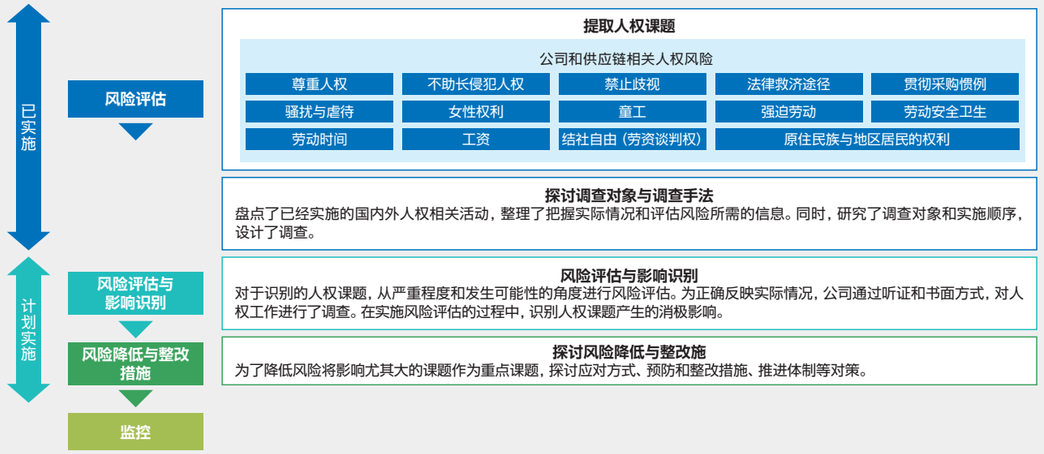


开展人权尽职调查

我们将识别和评估本集团的业务活动可能对社会造成的负面人权影响，并通过恰当的方法，防止和减轻上述影响。2021年度，公司按照《联合国商业与人权指导原则》规定的程序，进行了人权尽职调查。具体而言，我们参照《国际人权宪章》、国际劳工组织（ILO）制定的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》等各项国际规范和指南文件，同时确认行业特有课题，从众多课题当中，提取了“劳动安全卫生”“贯彻采购惯例”“禁止歧视”等与公司和价值链有关的人权风险。2022年度内，我们将重点围绕神钢集团日本国内据点及主要的一级供应商的采购环境展开风险评估，识别影响，探讨风险降低与整改措施。

今后数年以内，我们也将在整个神钢集团以及集团的供应链中开展人权尽职调查。

2021～2022年度 人权尽职调查的实施流程



集团人权基本方针及其他举措请参见《ESG数据手册》“人权与劳动”P.64-66。

多样性＆包容性（D&I）

让拥有不同背景和价值观的人在工作岗位上充分发挥自身能力，提高整个组织的发展能力，从而让我们的事业发展更加充满活力。

设定推进D&I的理想目标和基本方针，加快工作进展速度。

D&I活动方针

理想目标

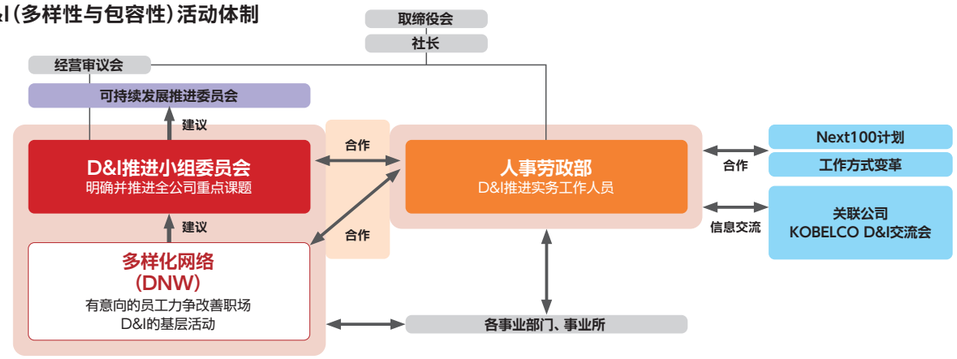
实现多样化人才均能发挥才能的职场环境

- 让每一个人发挥个性与优势，并感受到自我成长
- 以KOBELCO ONE TEAM（一个神钢）挑战目标，通过多样的想法与经历，实现新的价值创造

基本方针

- 发挥每个人的优势
- 追求多样工作方式
- 挑战创造新价值

D&I（多样性与包容性）活动体制



午餐时光对话

为了获得新的启发，活跃交流，公司每个月在午餐时间举办一次线上活动。该活动提供了一个双向交流的平台，领导干部讲述自己的职业经历和D&I推进工作，并当场回答员工的提问，2021年度，累计5,191人参加了该活动。

午餐时光对话场景

鼓励兼顾工作与育儿

鉴于需求趋于多样化的情况，神钢集团实行各种推进兼顾工作与育儿的举措，男性育儿假休假率逐年上升。公司将继续努力，完善方便申请育儿假的体制，形成方便申请育儿假的企业风气。

思考“LGBT＊1”

公司开展了促进认识了解LGBT的活动。除了面向经营层和管理监督职开展培训，面向全体员工举办e-learning等活动以外，还新设立了“KOBELCO家庭制度”，旨在营造一个让不能实现法律婚姻的LGBT当事人能够和法律结婚人士一样利用公司内部制度的环境，打造一个员工能够自如开展工作的环境。此外，公司还通过发放ALLY＊2标志贴纸和举办研讨会等方式，增加ALLY人员数量。这些举措得到了积极的肯定，2021年11月，在“PRIDE指标＊3”当中荣获最高奖“金奖”。

＊1 LGBT是部分性少数群体自称词（L：女同性恋者，G：男同性恋者，B：双性恋者，T：跨性别者）的合并缩略语，是表示性倾向或性别认同身份的“性少数群体”的统的员工

＊2 设身处地思考LGBT课题，并主动开展行动者

＊3 在企业等团体中，由支援促进LGBT等性少数群体相关多样性管理并使之常态化的任意组织“work with Pride”制定的、针对职场LGBT等性少数群体的工作的评价指标

其他D&I举措请参见《ESG数据手册》“多样性＆包容性”P.75-81。

安全卫生

神钢集团秉持“安全、卫生、健康是事业经营的基础，优先于所有事业活动”的基本理念，努力创造一个安全、放心、充满活力的工作环境，为此，我们不仅遵守相关法律法规，还开展了丰富多彩的安全卫生活动。

自“KOBELKO 的三大约章”衍生的安全行动规范

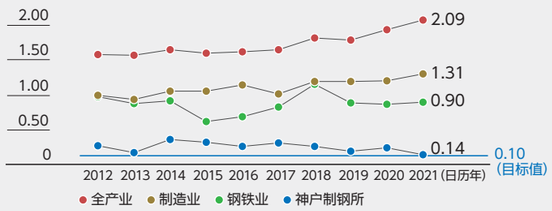
- 本人将严格遵守职场规则，且要成为伙伴、家人信赖之人。
- 本人珍视每个伙伴，并相互提醒。
- 本人将持续改善职场的设备和体系，力争实现安全、放心的未来。

重点目标（2022年度）

- 死亡工伤事故、重大工伤事故（同时3人以上遭遇事故）：0
- 休业灾害发生频率：0.10以下

2021年度，作为中期经营计划的首个年度，公司不仅致力于开展“全员参与的提高安全意识、相互提醒活动”（推行“安全人”卡片等）、“旨在通过安全卫生诊断，把握安全卫生管理工作现状，提取课题并作出改善的举措”（安全队支援活动）、“机械安全与安全支援工具的试运行和评价”、“日本境外集团公司安全管理情况的把握与支援措施探讨”工作，还努力强化各职级教育培训。

休业灾害发生频率推移表



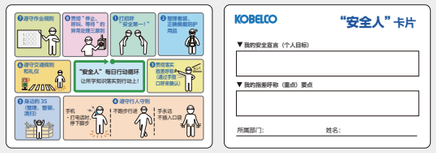
※ 休业灾害发生频率＝休业以上的灾害次数／总劳动工时数×1,000,000

健康与安全培训的实施情况

对象	目的	2021年度学员人数
新员工（第1～5年）	・深入了解安全卫生管理基本规定	223人
监督人员	・学习作为监督人员的安全卫生管理和安全关怀义务	539人
正级室长	・构建重视安全职场环境的企业风气、形成可持续的现场安全能力、学习机制与体制的建设	16人

“安全人”卡片

推行目的在于，“让员工养成秉持基本的规则和礼仪意识并采取行动的习惯”、“人人以安全为己任，提高安全意识，增加全员参与活动的机会，不断践行安全高于一切的意识和行动”。



正面　背面

最终，2021年休业灾害发生频率为0.14，尽管未达到预定目标（0.10），但却在低于日本全国平均数字的水平上变化，并且属于过去十年间的最低水平。尽管如此，2021年8月，公司发生一起坠亡事故；2022年3月，发生一起公司员工＊死亡事故。我们将切实查明原因并展开行动，避免再次发生死亡事故。

＊ 集团雇佣的所有人员（包括借调至神钢集团的员工以及临时或兼职人员）

在课题方面，“基本的管理和工作”存在部分缺陷（各岗位间问题不一），具体事项如下：

- 方针管理（活动目标、课题改善计划和工作共享不充分）
- 技能管理（未充分明确作业步骤、缺乏有关作业步骤的明文规定、依赖某一个人导致工作质量出现偏差）
- 风险管理（确保风险评估的覆盖面与妥当性，降低风险）

2022年度将以切实执行中期经营计划提出的重点实施项目作为基础，推进建立能够使各项活动保持联系的PDCA机制。

详细举措请参见《ESG数据手册》“安全与健康”P.67-69。

打造能够安心工作的职场

神钢集团在构建更为舒适的职场环境的同时，也为保持并增进员工身心健康开展了一系列活动，全力打造可以安全、放心工作的职场环境。

［维护心理健康活动］

- 全部事业所内均设置“综合咨询室”，并配备专业心理咨询师
- 基于压力检测结果，结合工作投入（Work engagement），创造更加适宜工作的职场环境
- 在压力检测问诊项目中增加并充实睡眠相关事项。推广有助于改善睡眠的科普视频

［健康诊断制度的完善（健康保险工会合作）］

- 实施血液检查＋内窥镜检查、幽门螺旋杆菌灭菌
- 对年满50岁的员工，由公司全额承担“全套体检”自选项目（肿瘤标志物、乳腺癌、脑疾病检查等）费用。此外，为50岁以上的员工及其配偶承担部分费用

［保持增进身心健康活动］

- 为缓解缺乏运动问题，在集团内网中上传拉伸及预防腰痛的运动等视频

详细举措请参见《ESG数据手册》“健康经营”P.84-85。

构建负责任的供应链

为了实现“KOBELCO希望实现的未来”，作为全球供应链负责任的一员，神钢集团积极推进本公司以及包括供应链在内的人权、环境问题等的课题解决行动。

集团将制定旨在“构建负责任的供应链”的采购基本方针，努力把握原材料和物资采购中的供应链课题，履行社会责任，同时稳定供应产品和服务等。

推进机制

公司总方针由可持续发展推进委员会向经营审议会提出建议，经审议，达成一致意见后，由各事业部门采购部运行责任人牵头加以推进。立足于风险管理视角，与风险管理委员会协同合作，强化执行机制。

基本采购方针

神钢集团采购部门按照以下基本方针开展工作。

1．遵守法律法规及其他社会规范
2．公平公正交易
3．通过采购促进与地球环境的共存
4．强化与合作伙伴的关系
5．妥善管理机密信息

致广大合作伙伴

神钢集团希望各合作伙伴理解并践行以下项目，共同构建负责任的供应链。

遵守法律法规	人权与劳动关系	安全卫生
环保	公正交易与道德	质量与安全
信息安全	事业持续计划	社会贡献

动员合作伙伴

自2021年度起，神钢集团启动了让合作伙伴深入理解神钢集团方针的活动，并开始对合作伙伴的现状展开调查。

今后，我们也将与合作伙伴协同合作，继续努力构建负责任的供应链。

2021年度主要举措

• 发布讲解视频：

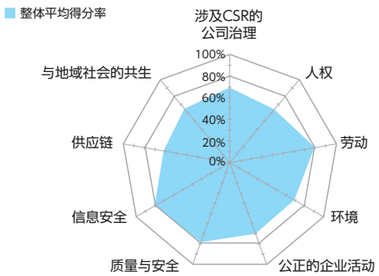
2021年9月，公司面向所有合作伙伴发布了讲解视频，对神钢集团的相关理念进行了说明。

・“讲解视频”登载于公司官网。
https://www.kobelco.co.jp/sustainability/procurement.html

• 实施问卷调查：

面向国内外的一级供应商开展了问卷调查，以了解各公司行动体制。

・实施时间：2022年2～5月
・调查对象：330家原材料和物资的主要合作伙伴
・回收数量：271家（回收率：约82%）



→ 与传统制造业致力解决的课题（劳动、质量与安全）相比，人权、供应链得分相对较低；另一方面，调查结果还显示出公司规模差异，因此，需要从规模和事业内容等角度出发，进行更为详细的确认和分析。

2022年度以后计划采取的行动

希望广大合作伙伴对关于重要项目（“人权与劳动”“冲突矿产”等）的合规遵守情况问卷调查给予支持和配合。

详细内容请参见《ESG数据手册》“构建负责任的供应链”P.86-88。

质量

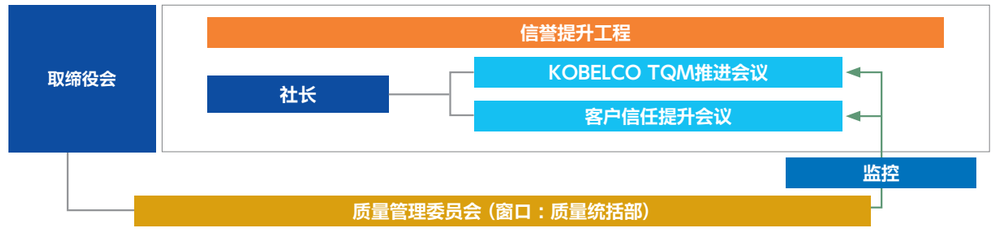
信誉提升工程

神钢集团自2018年度开始推进防止质量事件再次发生的对策，现已完成既定工作。为防止意识淡化，实现可持续发展和具体落实集团理念，神钢集团自2020年度起启动了KOBELCO TQM*工作。为在整个集团全面推行TQM工作，2021年度起，我们重建了“信誉恢复工程”，并启动了由社长牵头的“信誉提升工程”。该工程由“KOBELCO TQM推进会议”和“客户信任提升会议”构成。

在信誉提升工程的具体工作方面，取缔役会咨询机构——质量管理委员会将从客观视角出发进行监控，并提出建议。

＊TQM（Total Quality Management）：意为“全面质量管理”，是一种经营管理手段。“KOBELCO TQM”工作属于防止质量事件再次发生对策的下一步，是一项加强各项业务的管理，设定有益于客户和社会的课题，在全员参与下完成课题的活动。

信誉提升工程 体制图



KOBELCO TQM推进会议

由“策划与推进”“人才培养和教育”“改善业务质量”“加强质量保障”“支持产品制造”等五个专题工作组推进全公司工作，在共同措施方面，面向管理层和全体员工开展TQM培训。此外，还将激发QC小组活动等改善活动的活力，强化以质量指南为核心的质量保证体制。

客户信任提升会议

努力赢得客户“神钢蜕变了”的评价，同时努力达到并保持员工自身也能感受到“公司蜕变了”“赢得了客户信任”的状态。作为实现上述目的的措施，与相关部门携手开展共享客户信息和满意度调查等工作。

担当取缔役致辞

代表取缔役副社长执行役员
舆石 房树

神钢集团将2020年作为“TQM元年”，启动了“KOBELCO TQM”活动。

TQM的“Q”代表质量，它并不仅仅指产品和服务的质量，公司所有活动的质量，组织、业务和人员等也属于其范围。TQM的基本活动要素包括三项：日常管理、方针管理和小团队改善活动，此外，为上述要素提供有力支撑的“教育”也非常重要。TQM活动的内涵就是实施旨在提高上述三要素的“质量”的管理，全员针对问题和课题，持续开展改善活动，让“公司更强大，更出色”。

“KOBELCO TQM”提出的行动原则在价值观上与“KOBELCO的三大约章”相一致，即“立足客户（质量可靠）”、“全员参与（举集团之力）”、“不断改革”。该项活动还将与“KOBELCO的约章Next100计划”、数字化转型战略、工作方式变革、推进D&I、ROIC管理等行动联动，有效推动展开。神钢集团的特色是拥有“多样化事业”，为了实现通过神钢集团的这一特色所希望实现的未来，由各个组织努力解决社会课题，通过强化事业部门间的合作，追求能够有效发挥协同效应的解决方案。我们将在立足客户的方针和目标的指引下，始终保持变革胸怀，通过全员参与的改善活动，不断完成经营课题，实现“KOBELCO的可持续发展”。

质量举措请参见《ESG数据手册》“质量”P.114-115。