

Shimizu Corporation

FY2023 Modern Slavery and Human Trafficking Statement

This statement is made pursuant to Section 54, Part 6 of the United Kingdom (UK) Modern Slavery Act 2015 and represents the policies and actions being taken to ensure that slavery and human trafficking are not taking place in any part of Shimizu Corporation or its supply chain. In this Statement, “slavery and human trafficking” refers to slavery, servitude, forced or compulsory labour, human trafficking and other conducts defined in Section 54 (12), Part 6 of the Modern Slavery Act 2015.

1. Our Business and Structure

Since our establishment in 1804, we, Shimizu Corporation, have been in the business of Construction, Architecture, Engineering and Property Services, with our main business being construction. We employ 10,949 staff (as of March 31, 2024) and our head office is in Tokyo.

2. Our Corporate Policies against Slavery and Human Trafficking

We understand that taking a proactive approach to prevent slavery and human trafficking aligns with our corporate policy of maintaining fairness and transparency in business and operating in accordance with a strict code of business ethics.

2.1 Sustainability Management

We are promoting sustainability management based on the following three pillars, and balancing socially responsibility and cultivating business opportunities.

E [Environment]: Achieve goals set in SHIMZ Beyond Zero 2050, our group environmental vision,

S [Society]: Respect of human rights through providing solutions to social issues; and

G [Governance]: Take risks while properly risk hedging, engage in focused dialogue with stakeholders and reflect the results in corporate management.

We pursue thorough respect for human rights in the above S [Society] pillar. By doing so, we require all employees to always respect human rights. We have also specified “respect for human rights” as one of the materiality issues that we should tackle.

2.2 Shimizu Group's Human Rights Policy

In December 2018, we introduced the Shimizu Group's Human Rights Basic Policy in accordance with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights as a guideline for promoting human rights and fulfilling our responsibilities. The policy states that we will not allow any forms of forced labour.

2.3 UN Global Compact

In March 2013, we became the first general contractor in Japan to become a participant in the UN Global Compact.

As a Global Compact member, we reaffirm the principles of respect for human rights and the elimination of all forms of forced and compulsory labour.

3. Supply Chain (Our subcontractors)

3.1 Control of the subcontractor supply chain

In the vast majority of the projects outside Japan in which we participate as a main contractor, subcontractors' employment of their subcontractors is subject to our approval.

3.2 Shimizu Group's CSR Basic Procurement Policy

We have established the Shimizu Group's CSR Basic Procurement Policy and the Shimizu Group's CSR Procurement Guidelines to build a sustainable supply chain. The Shimizu Group's CSR Basic Procurement Policy sets forth our basic stance and we require our subcontractors and suppliers to pursue their business activities in a manner in line with our basic policy through the Shimizu Group's CSR Procurement Guidelines. The following requirements are stipulated in the Guidelines regarding respect for human rights.

- Respect the diversity, unique character, and individuality of employees.
- Prohibit discrimination on the basis of ethnicity, religion, nationality, age, sex, gender identity, sexual orientation, disability, or otherwise and harassment that damages the dignity of any individual.
- Prohibit child labor and forced labor in any form, whether domestically or abroad.
- Properly manage employees' working hours, days off, and leave.
- Comply with laws and regulations on wages, such as the legal minimum wage, and endeavour to ensure a wage level in consideration of a living wage.
- Respect employees' freedom of association and right to collective bargaining.
- Perform human rights due diligence, which is a process to identify, prevent and mitigate human rights risks.

4. Risk Management

With a view to mitigating the risk that our supply chain or our own business is involved with slavery or human trafficking, we have taken the following steps:

4.1 Self-Assessment

We set indicators to monitor the progress of material issues including human rights. The Sustainability Committee conducts an assessment of it each year, and increases our efforts in the following years. Also, the Board of Director receives a report from the Sustainability Committee on the progress of the efforts, and supervises it.

4.2 Internal Capacity Building

In order for us to improve our ability to identify and manage relevant risks on human rights in our operations and supply chain, we recognise a need to build capacity internally, both in relation to human rights generally and specifically in relation to forced labour and human trafficking.

4.2.1 Human Rights Awareness-Raising

We have made significant efforts to raise our employees' awareness of human rights. Based on the policies of our "Corporate Human Rights Enlightenment Promotion Committee", we oblige all employees to attend human rights enlightenment training, and to be aware of and understand the Shimizu Group's Human Rights Basic Policy, which has been incorporated in our handbook regarding human rights.

4.2.2 Compliance Training

All our staff members are obliged to complete training on compliance and ethics annually. We expect that this training reminds each staff member of the essence of our Code of Corporate Ethics and Conduct and is one way in which we try to equip our staff to play a role in eliminating any illegal or unethical behaviour from our own business and our supply chain.

4.3 Contact Points

We have set up a Corporate Ethics Helpline as a point of contact to which any of our staff may report illegal or suspicious behaviour and raise issues concerning human rights. This helpline has been introduced to all our staff via compliance training and our internal network. In addition, we have set up an external contact point on our external website which allows our subcontractors and their employees to make reports or seek advice about illegal acts by those related to our company or group. We are taking measures to prevent those who make a report from suffering adverse consequences.

This statement has been approved by the Board of Directors and is signed by the representative director of Shimizu Corporation.

June 30th, 2024

K. Inoue

Kazuyuki Inoue

President and Representative Director

Shimizu Corporation

清水建設株式会社

現代奴隷および人身取引に関するステートメント (2023年度)

本ステートメントは、2015年英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015) 第6章第54条に従って作成され、奴隷労働および人身取引を清水建設株式会社およびそのサプライチェーンに発生させないために実施される方策を示している。本ステートメントでは、「奴隷労働および人身取引」とは、奴隷状態 (slavery)、隷属状態 (servitude)、強制労働 (forced or compulsory labour)、人身取引 (human trafficking) および 2015年現代奴隷法の第6章第54条第12項に定義されるその他の行為を指す。

1. 当社の事業および構造

清水建設株式会社は、1804年の創業以来建設業を中心に、建設、エンジニアリングおよび不動産に関わる事業に従事している。従業員数は 10,949名 (2024年3月31日現在) であり、本社を東京に置いている。

2. 奴隷労働および人身取引に関する企業方針

当社は、奴隷労働および人身取引を防止するために積極的に取り組むことは、事業において公正性と透明性を維持し厳格な倫理規範に従って事業を遂行するという、当社の企業方針に沿うものと理解している。

2-1. サステナビリティ経営

当社は、以下の3つを柱としたサステナビリティ経営を推進し、企業の社会的責任の遂行と事業機会の探求の両立を図っている。

E [環境]: グループ環境ビジョン “SHIMZ Beyond Zero 2050”のもと
脱炭素・資源循環・自然共生の取組みを推進

S [社会]: 社会課題解決による全てのステークホルダーとの共生と人権尊重

G [ガバナンス]: リスクヘッジとリスクテイクの徹底およびステークホルダーとの
積極的対話の企業経営への反映

上記の S [社会]では人権尊重の徹底を掲げており、全従業員に対し常に人権を尊重することを求めている。また当社として取り組むべきマテリアリティ (重要課題) の1つとしても、「人権の尊重」を特定している。

2-2. シミズグループ人権基本方針

2018年12月、当社は人権尊重の取り組みを推進し、その責務を果たすための指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に従い、シミズグループ人権基本方針を制定した。方針には、あらゆる形態の強制労働を認めないことが明記されている。

2-3. 国連グローバル・コンパクトへの参加

2013年3月、当社は日本の総合建設業として初の国連グローバル・コンパクト参加企業となった。国連グローバル・コンパクトの一員として、当社は人権を尊重しあらゆる形態の強制労働を根絶するという原則を尊重している。

3. サプライチェーン

3-1. サプライチェーンへの対応

当社が元請企業として参加している国外のプロジェクトの大多数においては、協力会社が自身の下請企業を採用する場合は当社の承認を得ることを条件としている。

3-2. シミズグループCSR調達基本方針

当社は持続可能なサプライチェーンを構築するために「シミズグループCSR調達基本方針」および「シミズグループCSR調達ガイドライン」を制定している。「シミズグループCSR調達基本方針」には、シミズグループの果たすべき基本姿勢を示し、「シミズグループCSR調達ガイドライン」では、協力会社に基本方針に沿った取り組みの順守を求めている。ガイドラインでは、人権の尊重のために次のことを求めている。

- 従業員の多様性・人格・個性を尊重する。
- 人種・宗教・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無その他による差別、個人の尊厳を傷つけるハラスメントを禁止する。
- 国内外を問わず、あらゆる形態の児童労働、強制労働を禁止する。
- 従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
- 法定最低賃金など賃金に関する法規制を順守し、生活賃金に配慮した支払いに努める。
- 従業員の結社の自由と団体交渉権を尊重する。
- 人権リスクを特定し、防止・軽減するプロセスである人権デュー・ディリジェンスに取り組む。

4. リスクマネジメント

当社では、当社の事業やそのサプライチェーンが奴隷労働や人身取引に関与してしまうリスクを低減するため、次の措置を講じている。

4-1. リスク管理体制

当社は、人権を含むE S Gに関わるリスク情報については、当社グループのE S Gに関する方針と重点施策を審議・決定するサステナビリティ委員会において、取締役会に適宜報告を行い、監督する体制を構築している。

4-2. 自己アセスメント

当社は、マテリアリティの進捗を管理する指標を定めて自己管理・評価を行ない、翌年以降の取り組みの充実を図る分野を特定している。

4-3. 社内の対応力の強化

当社は、社内およびサプライチェーンにおける人権リスクを特定し管理する能力を向上するため、強制労働や人身取引を含む人権全般に関連して、従業員の能力を向上する必要があることを認識している。

4-4-1. 人権に対する啓発推進

当社は、従業員の人権意識の高揚に多大な努力を払ってきている。「全社人権啓発推進委員会」の方針に基づき、全従業員を対象とした人権啓発研修の受講を義務付けている他、人権啓発に関するハンドブックにグループ人権基本方針を記載し周知を図っている。

4-4-2. コンプライアンス研修

当社の従業員は毎年、コンプライアンスおよび企業倫理についての研修を受けることが義務付けられている。当社は、この研修が企業倫理行動規範の要諦を各従業員に自覚させる機会となり、また、従業員自身が社内およびサプライチェーンから不法行為や非倫理的な行為を根絶する能力を身に付ける一助になることを意図している。

4-5. 通報窓口

当社は、従業員の誰もが不法行為または疑わしい行為を報告し、人権の諸問題を提起できるようにするための窓口として、コンプライアンスホットラインを設けている。このホットラインの存在については、コンプライアンス研修の際に、また社内の連絡網を通じて、全従業員に周知されている。

当社は、協力会社の従業員が、当社または当社グループ関係者の不法行為等について通報・相談できる協力会社外部通報窓口を社外HPに設けている。なお、通報者が不利益を被ることがないような措置を講じている。

本ステートメントは取締役会によって承認され、清水建設株式会社の代表取締役によって署名されている。