

人権戦略に関するポリシーステートメント

私たちのコミットメント

グローバルに事業を展開するグループとして、私たちは、インクルーシブで公正なグローバル経済のビジョンを実現するために、人権を保護することの重要性を理解しています。当社グループは、自らの責任と企業のデューデリジェンス義務を認識し、企業活動のあらゆるレベルとサプライチェーン全体で人権を尊重することに取り組んでいます。

世界中に事業を展開する子会社と製造サイトを有するグループとして、私たちは人権の尊重を事業活動の基本的な前提条件の一つと考えています。これは、持続可能な社会に貢献するという当社の企業目標と一致しています。

当社は、以下の国際的に認められた指針に基づいて事業活動を行っています。

- 国連の世界人権宣言に基づき、
- 国連グローバル・コンパクトの 10 原則、
- 国際労働機関 (ILO) の 4 つの基本原則および労働権に関する宣言
- OECD 多国籍企業向けガイドライン
- 人権および基本的自由の保護のための欧州条約。

また、世界をより持続可能で公正な場所にするために国連が設定した持続可能な開発目標 (SDGs) にも取り組んでいます。これらをもとに、当社はサステナビリティ戦略の枠組みの中で追求する関連する目標を導き出しました。これらの SDG は、当社のサステナビリティの道筋にリンクされており、当社の事業活動に組み込まれています。

私たちの行動の指針と規則、ならびにビジネスパートナーやステークホルダーとの取引で私たちが設定する基準は、長年にわたって確立された行動規範、サプライヤー行動規範、およびその他のグローバルポリシーにまとめられています。当社の行動規範には、責任ある倫理的な行動のためのすべての基本原則と規則が含まれており、世界中のすべての従業員が同僚、ビジネスパートナー、コミュニティに対して合理的かつ合法的な方法で行動することを求めています。当社の主要なアプローチは、人権に関連するデューデリジェンス義務をビジネス慣行に統合することです。

当社が事業を展開する場所に関わらず、適用される現地の法律と規制を遵守します。国内法が当社の基準よりも厳格に解釈される場合、当社は国内法を遵守することを保証します。現地の法律が当社の基準よりも厳格でない場合は、当社の方針に定められたコミットメントを遵守します。

私たちは高い倫理基準と誠実さをもって事業を遂行するため、ビジネスパートナーにも人権を尊重し、適切なデューデリジェンスプロセスを確立し、この期待を自社のサプライヤーに伝えることを期待しています。

スコープ

本方針は、当社が事業を展開するすべての国のグループの全従業員に適用され、社内外の人々に対する当社の行動に関わります。私たちは、ビジネスパートナーにも人権の尊重に取

り組み、人権を保護するための適切なデューデリジェンスプロセスを確立し、この期待を自社のビジネスパートナーにも伝えることを期待しています。

関連する人権に関するテーマ

当社は、複雑なグローバルサプライチェーンが慎重に管理されない場合、人権に悪影響を及ぼす可能性があることを認識しています。当社は、社内チャネルと外部情報源を利用して、サプライチェーンにおける潜在的な人権リスクを継続的に評価しています。リスク分析に基づいて、当社は特に敏感な分野として特定した以下の人権テーマにデューデリジェンスプロセスを重視しています。

- 児童労働

私たちは、あらゆる形態の児童労働を拒否します。当社は、いかなる国または地方自治体においても、雇用の法定年齢未満の子供を雇用しません

- 強制労働

私たちは、強制労働、拘束労働、非自発的労働、人身売買、現代の労働を容認せず、グローバルな事業活動や施設、ビジネスパートナーの施設において強制労働の使用を固く禁じます。

- ダイバーシティ & インクルージョン

私たちは、すべての国と社会の文化的、社会的、政治的、法的な多様性を認識し、尊重し、職場の多様性を促進します。私たちは機会均等を約束し、ジェンダー、民族、国籍、社会的発信元に基づくあらゆる形態の差別やハラスメントを拒否します、宗教、年齢、障害、性的指向、そしてアイデンティティ。

- オペレーションの条件

私たちは、職場で従業員の健康と安全性の高い基準を遵守し、従業員の幸福を促進します。多くの対策を組み合わせることで、従業員の健康を守り、第三者を保護し、事故、怪我、労働関連の疾病を防ぐための予防的アプローチを追求しています。当社は、安全な作業環境を提供し、改善し、当社のグローバル環境、健康と安全性ポリシー、法的規制、国際業界標準へのコンプライアンスを非常に重視しています。

当社は、残業、休暇、有給休暇、育児休暇を含む、適用されるすべての国内労働時間規制の遵守をサポートします。

当社は、現地の産業および労働市場に従い、少なくとも法的に保証された最低賃金を定めた契約に基づき、適用される団体交渉契約の条件に従って従業員に報酬を支払います。

職場を確保し、職業上の成功を維持するためには、すべての従業員が適切なトレーニングを受け、継続的な開発によって市場の力の変化に適応する準備ができていることが最善の前提条件です。そのため、年齢、勤続期間、アプリケーション分野、従業員のキャリアレベル、または特定の拠点に関わらず、すべての従業員の継続的なトレーニングをサポートします。

- **結社の自由および団体交渉の自由**

私たちは、結社の自由の基本的権利と、国内規制および既存の協定の範囲内での団体交渉の権利を認識しています。

- **データ保護**

当社は、すべての個人のプライバシーと、当社が保有する個人データの機密性を尊重します。当社のグローバルデータ保護方針は、従業員およびビジネスパートナーに属する個人データの転送に適切な保護措置を提供します。

- **環境**

私たちが理解しているように、サプライチェーンは、私たちが最も保護に値すると考える 2 つの分野、すなわち、人権と労働権、そして生物多様性を備えた環境の保護に脅威をもたらす可能性があります。そのため、私たちはこれら両方に特に注意を払っています。バリューチェーン全体にわたって、天然資源を慎重に使用し、環境基準を遵守することが重要です。私たちは、環境に責任のある行動を、サプライチェーンをはるかに超えた倫理的で企業的な義務と見なしています。それは、製造、販売、管理の自社プロセスの枠組み内で、または後の段階でお客様の施設で製品を利用する段階で行われます。

私たちのアプローチ

人権に対する当社のアプローチは、既存のビジネス慣行にすでに十分に統合されており、その保護は継続的なプロセスです。人権の尊重に対する当社のコミットメントは、グローバルポリシーに反映されており、社内手順に定着しています。人権デューデリジェンスの実施は、変化する枠組み条件と当社の事業活動に応じて、一定の見直しとさらなる開発の対象となります。当社は、継続的な人権デューデリジェンスプロセスを通じて、事業活動における人権の遵守を特定、評価、監視します。このプロセスには、当社の機能組織とサプライヤーポートフォリオ全体の定期的なリスクアセスメントが含まれます。私たちは、人権を保護し、必要に応じて人権侵害を防止し、是正するためのさまざまな措置を定義し、それに基づいています。当社のグローバル CSR 委員会は、すべての持続可能性のトピックでプロセスをサポートします。持続可能性戦略を定義し、目標と対策を実施するためのロードマップを決定し、持続可能な行動に関連するすべての主要な問題について議論します。当社の主要な製造サイトにおける環境トピックに関する継続的な改善は、環境マネジメント規格 ISO 14001 の認証によってサポートされています。当社の製品に対する法的および技術的要件を包括的に

満たすために、グローバルな製品コンプライアンスマネジメント（PCM）を導入しました。これには、各販売市場における当社の製品の基本的な健康と安全性要件の遵守と保証が含まれます。当社の倫理基準に従い、当社は製品に紛争鉱物が含まれていないことを確認するためのプロセスを導入しています。

高い倫理基準と誠実さを備えたグループとして、私たちはビジネスパートナーにも同じことを期待しています。私たちは、多数のサプライヤーから原材料と前製品を調達し、当社のサプライヤー行動規範を基盤として当社の期待を伝えています。この文書に署名することで、当社の直接サプライヤー（選定時点での既存のサプライヤーまたは潜在的なサプライヤー）は、環境保護、人権の尊重、その他の持続可能性要件の遵守に関する法的義務の遵守を確認し、自社のビジネスパートナーに関して人権関連のリスクに適切に対処する必要があります。当社に提供される製品またはサービスが人権侵害に直接関連していることを懸念する場合は、サプライヤーに対処し、必要に応じてこれらの影響を軽減するためにサプライヤーと協力するサポートを提供します。

ステークホルダーとの対話

私たちは、ステークホルダーとの定期的で透明性のある対話を維持します。当社の関連するステークホルダーには、当社の事業活動を通じて直接的または間接的に関連しているグループや機関が含まれ、したがって当社の社会的責任と持続可能な行動に関心を持っています。これには、当社の顧客と従業員、サプライヤーとビジネスパートナー、科学機関と研究施設、協会、公的機関、非政府組織の代表者、株主が含まれます。私たちは、上記のすべての利害関係者と協力し合い、相互の信頼関係を築きながら対話を行い、会社の最新の動向を伝えます。また、人権に関するトピックに関しても、ステークホルダーの多様な見解や当社に対する期待について学び、議論することも重要です。

苦情処理メカニズム

私たちは、従業員が、現地の管理職、人事部門、または当社のコンプライアンス部門を含む、確立されたアクセス可能なチャネルを通じて、人権侵害の疑いに関する苦情や情報に対処することを奨励します。さらに、すべての利害関係者にウェブベースの内部告発システムを提供し、当社の活動やサプライヤーの活動、人権侵害の疑いに関する懸念を報告し、表明します。これらのチャネルは、社内外の両方でワールドワイドにアクセスできます。内部通報システムは、データ保護ガイドラインに従って認証されており、完全に匿名で使用できます。すべての受信メッセージは機密扱いされ、会社の担当部署が適切に取り扱います。

対策

当社は、自社の活動とサプライチェーンにおいて人権に悪影響を及ぼしたり、人権に悪影響を及ぼすのを避けるために努力し、このような影響が発生した場合には、タイムリーかつ適切な方法で対処します。私たちは、事業、製品、サービス、ビジネス関係に直接関連する人権への悪影響を防止または軽減することを目指しています。当社の事業活動が人権侵害の原

因または貢献の疑いがある場合、当社は提起された懸念を調査し、対処し、対応し、違反に応じた適切な修正措置を講じます。上流のサプライチェーンが影響を受ける場合、サプライヤーは事実の調査に協力し、違反の重大性に応じて合理的な期間内に違反の影響を是正または軽減する必要があります。当社に提供される製品やサービスが人権侵害に直接関連する可能性があるという懸念が、サプライヤーの積極的な関与によって解決できない場合、当社はサプライヤーから離れる準備をします。

さらに、当社は事業活動と影響力の範囲内で人権の促進をサポートする方法を模索しています。

レポートとモニタリング

当社は、本ポリシーステートメントに沿った人権デューデリジェンス義務に関連する情報を、当社の年次報告の一環として、当社ウェブサイトの対応するページで提供します。

当社は、人権保護のための措置の有効性を定期的に、また機会に関連して引き続き検討します。グループ内では、定期的な調査を通じて従業員を積極的に関与させます。サプライチェーンでは、サプライヤー評価や必要に応じて追加のサプライヤー監査を通じて対策の有効性をチェックします。

マネジメントシステム

私たちは、明確な構造と責任を通じて、人権戦略の遵守を社内で保証します。グループ取締役会は、人権戦略を戦略的レベルで遵守する責任を負う。従業員とサプライヤーを人権コンプライアンスプロセスに関与させるために、それぞれの責任を負うグローバル機能部門は、標準化されたプロセスを通じて必要なステップを実施するよう委託されます。任命された人権担当者は、人権戦略を実施するためのすべての業務プロセスと措置を監督し、監視し、少なくとも年に一度はその作業について経営陣に通知する。

トレーニング

私たちは、この方針をグループ全体で確実に伝達し、従業員とビジネスパートナーの間で意識と知識を高め、従業員に人権関連のテーマに関するトレーニングを提供します。

採用

本人権戦略に関する方針声明は、2024年3月1日にグループ取締役会によって採用されました。