グローバル人権ポリシー

2025年7月の更新

ピレリの活動は、その文化と企業戦略の不可譲の基本価値である世界の人権を尊重することに基づいています。 ピレリは、国際的で多様な社会経済的な状況の中で運営される際、人権侵害の潜在的なリスクを管理し、削減するために努力し、これらの権利に対する逆効果を引き起こすことやそれに貢献することを避けることを目指しています。

このポリシーは、Pirelliのすべての運用に適用され、Pirelliが運用上のコントロールを持っていない場合でも、すべてのビジネスパートナー（例：合弁企業、サプライヤーなど）がこのポリシーに記載された原則を遵守することが期待されています。

ピレリグループの活動は、その価値観と倫理規範に従い、国際連合グローバル・コンパクトで想定されている持続可能性モデルに準拠しています。会社は、それが運営する各国の法律および規制に規定され、適用可能な国際基準に含まれる各国の基本的人権を尊重し保護します。これには以下が含まれます：

- 国際連合の人権国際法、つまり普遍的人権宣言、市民および政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約からなる国際人権宣言を含みます。
- 国際連合児童の権利に関する条約。
- 国際労働機関（ILO）の労働基本原則と権利に関する宣言と、関連する適用可能な条約。
- 欧州人権条約。
- 国際連合腐敗反対条約。

ピレリは、パートナーやステークホルダーとの間で人権の尊重と適用可能な国際基準への遵守を促進し、国連ビジネスと人権に関するガイドラインに含まれる推奨事項に基づいたガバナンスモデルを採用し、"保護、尊重、補償"の枠組みを実施しています。

原則

- **非差別** – ピレリは、性別、性別のアイデンティティおよび表現、性的指向、婚姻状態、妊娠状態、育児または介護の状況、年齢、障害（精神的または身体的）、肌の色、民族出身、国籍、宗教信仰、社会経済的および/または文化的背景、労働組合への所属、政治的，およびその他の意見に基づく直接または 間接的な差別を否定し、労働生活のすべての分野で差別の防止に取り組んでいます。
- **結社の自由**- ピレリは、従業員が自由に労働組合を結成し、団体交渉を行う権利を認め、認識された労働組合の代表者とのオープンで建設的な対話に取り組んでいます。
- **強制労働への反対** - ピレリは、児童労働、強制労働または強制的な労働、および労働者と供給チェーンの労働者に関して、労働のあらゆる形態の搾取、虐待、精神的または身体的な強制を含む、あらゆる形態の労働搾取に反対しています。また、人身売買と搾取のあらゆる形態を強く非難しています。
- **適切な労働条件** - ピレリは、信頼、対話、相互尊重に基づく労働環境を促進し、従業員の福祉とワークライフバランスを保護しています。

- **公正かつ適切な賃金** - ピレリは、運営するすべての場所で公正かつ適切な賃金を提供しています。 地元の法律や契約に準拠するだけでなく、報酬は従業員とその家族の基本的な生活必需品と適切な生活水準を満たすのに十分であるべきです。 ピレリはすべての従業員に書面による労働契約と適切な給与明細を提供し、明確で透明な情報を提供しています。
- **同じ価値の労働に対する同じ報酬** - ピレリは、男女間など、同じ価値の労働に対する同じ報酬の原則を遵守し、従業員のキャリアの進展に関する決定を、人々が持っているスキル、経験、専門的なポテンシャル、および達成された結果に基づいて行います。
- **適切な労働時間、時間外労働、休暇** - ピレリは、国内、国際及び／又は地域の適用法令、労働協約、そしていかなる場合にも ILO の適用基準に従い、合理的な労働時間[1]を提供し、時間外労働[1]、年次有給休暇、休日及びその他の有給休暇を従業員に適切に補償を行うよう努めています。
- **職場の健康と安全** – ピレリは、従業員の健康と安全を核となる価値と考え、高い予防、評価、および関連リスクの管理基準を採用し、職場の健康と安全に向けた企業文化を育み、広めることにより、安全で健康的な労働環境を積極的に維持しています。
- **地域コミュニティ** - ピレリは、地元の文化や先住民族を尊重し、文化的および自然遺産、地元の伝統と習慣を保護しながら、自社の中核的なビジネス価値を広め、促進しようと努力しています。 ピレリは、運営地域の経済的な繁栄と成長に寄与するために、個人の成長を促進し、生活水準を向上させるための教育、文化、社会的なイニシアティブをサポートすることによって、コミュニティに貢献しています。 ピレリは、適切な機関や非政府組織との対話が、地元コミュニティの支援の優先領域を特定するための鍵であると信じています。
- **誠実さ** - ピレリは、どの管轄区域でも腐敗のあらゆる形態を拒絶し、実際には受け入れられている、許容されている、または裁判所で追及されていない場所でも、腐敗が人権をも侵害するという確信のもとで行動します。 このため、ピレリは「プレミアムインテグリティ」プログラムを実施しており、これは汚職行為の予防を目的とした企業の参照基準であり、汚職のリスクを防止または削減するための原則と規則の集合を表しています。
- **プライバシー** - ピレリは、個人データ処理のオペレーションに関与する関係者に適切な保護策を提供する重要性を認識し、すべてのステークホルダーのプライバシー権を尊重し、and 提供されたデータと*情報を正しく*使用することを約束しています。

ピレリは、人権侵害のリスクの特定、評価、予防、および緩和に取り組んでおり、これらの出来事が発生した場合、迅速に是正措置を実施しています。特に、以下の点において：

- 従業員の意識を向上させ、情報提供とトレーニングを通じて人権を尊重して企業活動を行います。
- 特に、サプライヤー選定基準、契約規定、および監査で実施される人権の尊重に関する点を含む、サプライチェーンを責任ある方法で管理します。
- サプライヤーには、彼らのサプライチェーン内で同様の管理モデルを実施することを要求します。

[1] 通常の労働時間は週 48 時間を超えてはならず、7 日ごとに少なくとも連続 24 時間の休息、および有給休暇が保証されなければなりません。時間外労働は、法律、規則、労働協約、およびいかなる場合も ILO 適用基準で定められた限度を超えてはなりません。

- さらに、サプライヤーには、*ピレリに供給される製品と材料が供給チェーン全体で*「紛争フリー」*であることを認証するために*、サプライチェーン内で適切なデューディリジェンスを実施することを要求します[2]。 ピレリは、紛争鉱物の供給が明確に証拠立てられる場合や人権の侵害がある場合には、サプライヤーとの関係を終了する権利を保留します。

ピレリは、人権保護を目指す国際的な政策と原則の策定に対する政府、非政府、セクターおよび学術団体との協力に開かれており、*主にグループの年次報告書*と企業ウェブサイトを通じて、実施された活動と達成された成果についてステークホルダーに定期的に情報提供しています。

ガバナンスとディスクロージャー

ピレリの最高経営陣は、サステナビリティ部門を含む他の関連部門（例：コンプライアンス、調達、人事、健康安全環境、法務部門など）のサポートを受けて、 このポリシーの完全な実施において戦略的な役割を果たし、ピレリと協力する全ての人員と関係者が、ここに含まれる価値観と一致した行動を表現できるようにします。計画とパフォーマンスは、サステナビリティ戦略委員会（最低でも半年に一度開催される、CEO が議長を務める組織）によって議論および承認され、サステナビリティ計画と結果は関連する取締役会委員会に提出・議論され、その後取締役会で提出・議論・承認されます。

ピレリは、取締役会の承認を受けた後、グループ年次報告書およびグループウェブサイトで、人権管理モデル、実施された活動、および達成されたパフォーマンスについて報告しています。

報告、機密保持、報復防止、および違反の場合の結果に関する情報です

ピレリグループは、この文書の受信者に対し、善意であっても匿名で、ピレリの関係者またはその代理人による、このポリシーに含まれる原則を違反するまたは違反を誘発する可能性のある行為や怠慢について報告することを奨励しています。グループの告発ポリシーは、www.pirelli.com で複数の言語で公開され、報告の手順、その管理方法、機密保持と報復防止の保証方法について詳細に規定されています。

このポリシーの違反があった場合、それが告発プロセスを通じて特定されたか、別の方法で特定されたかにかかわらず、ピレリはその重大性に応じて適切な措置を講じます。これらの措置は、適用可能な法的、規制、契約、および規律に基づいて行われます。

2025 年 7 月

グループ最高経営責任者

アンドレア・カサルーチ

[2] すなわち、関連する紛争鉱物規制でそのように指定された紛争地域で運営されている鉱山や精錬所から供給されるものでない場合、それらは「紛争フリー」として認定されるまで、紛争鉱物として認識されません。