



パーカー・インターナショナル・コーポレーション（タイランド）株式会社の人権方針

パーカー・インターナショナル・コーポレーション（タイランド）株式会社は、国際的に認められるビジネスの基準を達成するという使命を遂行するために、すべての利害関係者および権利保持者、特に脆弱な立場の人達の権利を尊重することを約束します。当社は、サプライチェーンおよび事業関係から生じる人権侵害および利害関係者の社会的影響を認識し、それらに対処することに努めています。

当社は、人権とビジネスに関する国際基準、労働における基本的原則と権利に関する宣言、ならびに事業を行う国の国内法を遵守することを確約し、本方針を通じて人権尊重への当社の取り組みを明確にします。

適用範囲

本方針はパーカー・インターナショナル・コーポレーション（タイランド）株式会社のすべての経営陣および従業員に適用されます。本方針は、従業員、取引先／請負業者、ならびに事業パートナー（ジョイントベンチャーパートナーを含む）に対する期待および責任を定めており、事業活動のバリューチェーン全体を通じて関係者および影響を受けるすべての人々の人権を尊重する責任を明確にします。

会社の原則、行動指針、および誓約

1. 当社は、事業活動およびサプライチェーンに関連して影響を受けるすべての利害関係者および権利保持者の権利を尊重します。女性、子ども、障がい者、高齢者、移住労働者、社会的に周縁化された人々など、脆弱な立場にある人達の権利を尊重することを重要視しており、これらの人々が抱える問題点を十分に認識しています。
2. 当社は、人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、出身国または出身社会、財産、出生による地位、その他の地位に基づくいかなる差別も行わないという原則を堅く守ります。
私たちは、雇用、採用、職業に関する事項を含む従業員の領域、ならびにサプライチェーン全体にわたるすべての利害関係者に対して、事業運営のあらゆる側面において平等を推進します。
3. 当社は、国内法に従い、従業員に結社の自由および団体交渉の権利を認めています。また、従業員が雇用、労働条件、福利厚生に関する協議を行うことができるよう、福利厚生委員会を通じて会社との対話に参加できる仕組みを整えています。
4. 当社は、従業員が安全で健康的な労働環境で働けることを保証しています。従業員の身体的および精神的健康の両方において、職業衛生と安全をあらゆる面で推進しています。また、従業員とその家族に対して福利厚生を提供し、身体的および精神的な健康を促進することを目指しています。

PARKER INTERNATIONAL CORPORATION (THAILAND) LIMITED



5. 当社は、従業員に対して公正な報酬および平等な機会を提供するという原則を堅持し、すべての従業員が自己成長とキャリアの発展において平等な機会を持つことを約束します。
6. 当社は、多様性、公平性、共生の文化を促進し、従業員が自由に自己表現できる環境を推進しています。LGBTQ コミュニティの権利を尊重し、雇用のあらゆる側面において、差別のない平等な待遇を保証します。
7. 当社は、事業活動およびサプライチェーン全体において、児童労働、強制労働、人身取引のいかなる形態に対しても黙認しない方針を採っています。そのような問題が確認された場合には、直ちに調査を行い、適切な対策を講じます。
8. 当社は、移住労働者およびその家族の権利を尊重し、良好な労働環境を提供し、法律に基づいた適正な報酬を保証することを約束します。
9. 当社は、事業活動、ビジネス関係、ならびにサプライチェーンにおける人権リスクおよび影響を特定、防止、軽減するために、包括的な人権デューデリジェンスを実施することに取り組みます。
10. 当社は、影響を受けた個人が救済にアクセスできるよう、効果的な苦情申し立て制度を整備することに尽力します。

当社の従業員

当社は、持続可能な事業の発展を支える原動力であり、ステークホルダーおよび権利保持者の人権を尊重する上で重要な役割を担う従業員を、非常に重要な存在と位置づけています。そのため、当社は労働者の権利を尊重し、従業員の健康、福利厚生、そして生活の質の向上を積極的に推進します。また、当社は取締役、経営陣、および全従業員が本方針を遵守し、会社の倫理規範に基づいて職務を遂行することを管理、指導します。

ビジネスパートナー、取引先、および請負業者

当社は責任ある調達原則を堅持しており、取引関係を開始する前に、取引先の持続可能性に関する取り組みを考慮したスクリーニングプロセスの確立に努めます。

当社は、ビジネス関係のある取引先および請負業者に対して、持続可能性の観点から調査・審査を行うプロセスを定めており、人権に関するすべてのリスクを特定し、影響の緩和や防止に取り組むことを目的とします。

また、当社はサプライチェーン全体におけるリスクおよび影響の管理を含む包括的な人権デューデリジェンスプロセスを実施します。当社は、取引先、請負業者、およびビジネスパートナーに対して、労働における基本的権利の促進という当社のコミットメントを支持・遵守することを期待しており、強制労働、児童労働、人身取引に一切関与しないことを求めています。



加えて、取引先、請負業者、およびビジネスパートナーには、安全で健康的な労働環境の提供を通じて従業員の福祉を確保する責任があると考えます。当社は、これらの関係者が結社の自由および団体交渉権を尊重することを奨励しており、こうした期待事項は「取引先行動規範」に明記しています。当社は、取引先、請負業者、およびビジネスパートナーが本ポリシーを業務において実践することを奨励し、人権を尊重するための能力向上と支援を行っています。また、取引先および請負業者に対して、責任ある調達原則を遵守し、人権リスクを効果的に排除することを求めています。

包括的な人権デューデリジェンス

当社は、リスクおよび影響の評価プロセス、ならびにリスクや影響への対応としての予防・緩和措置の実施状況をモニタリングするために、包括的な人権デューデリジェンス（周全な監査）を定めます。この継続的なデューデリジェンスプロセスにより、当社のすべての事業部門において人権リスクとその影響を効果的に特定することを目指します。当社は、高リスクおよび極めて高リスクの人権問題については、明確な緩和措置を講じることとしており、中～低リスクの課題についても継続的なモニタリングの仕組みを整備しています。また、このプロセスは、当社のサプライチェーンにおける人権リスクおよび影響の検討も含んでいます。

当社は、人権リスクおよびその影響の特定、管理、緩和を確実に行うために、包括的な人権デューデリジェンスプロセスの構築に取り組んでおり、特定されたリスクおよび影響について透明性のある情報開示を行うことを約束します。

当社の人権デューデリジェンスプロセスは、以下の要素から構成されます。 - 当社は、リスクと影響の評価を定期的実施し、会社の事業活動およびサプライチェーンにおけるリスクと影響を特定することに取り組んでいます

- 当社は、高リスクと判定された人権リスクに対応するための活動を追跡し、緩和計画を実施し、その改善措置を計画に沿ってフォローし、毎年実施状況を開示します。

- 当社は、是正計画とその影響を追跡します。

- 当社は、内部告発者保護の原則を考慮しながら、人権リスクの予防措置と緩和措置を開示します。

苦情申し立てと救済

当社は、すべての利害関係者および権利保持者の人権に関する苦情を受け付けるための効果的な苦情申し立て制度の構築に取り組みます。苦情を申し立てる者および内部告発者の権利を尊重し、苦情申し立てのプロセス全体を透明性をもって取り扱い、申し立てに対して迅速かつ公正に対応することを保証します。会社は、苦情を受けてから 30 日



以内に対応し、その進捗について効率的に申し立て者および影響を受けた者に通知することを定めます。

また、当社は、当社の業務に関連する影響を受けた場合、適切な救済措置を検討します。救済措置は、各ケースごとに個別に検討されます。

人権方針違反の報告

人権の侵害が発生した場合、または本方針に関する追加情報が必要な場合は、以下の方法でご連絡ください。

1. 人事部門の直通電話：038-571580-7 内線 104
2. メールアドレス complaint.pict@parkercorp.co.th
3. LINE アプリ 
4. 苦情および労働福祉に関する意見箱

人事部門は事実関係を確認し、苦情に関しては 30 日以内にフォローアップおよび報告を行います。すべての苦情は営業日内に調査されます。重大な事案が発生した場合、直ちに調査が行われ、違反者は懲戒処分を受けます。また、情報提供者は会社の倫理規定に基づいて保護されます。

本方針の実施、コミュニケーションおよび見直し

当社は人権方針の実施を監督し、人事部門はこのポリシーの実行を追跡します。本方針は、組織内のすべての利害関係者に対して周知され、さらに外部の利害関係者にも開示されます。加えて、本方針は定期的に見直されます（3年ごと、または会社が人権リスクおよび影響を認識した場合にはそれより早い時期に見直されます）。

-----人権方針は、2025年6月1日に経営陣により承認されました-----



社長  (Mr. Teru Yasui)