

人権に関する当社の取り組み

はじめに

当社は、すべての人間が尊重されるべきであると考えており、また、人権とは、国籍、居住地、性別、ジェンダー、性自認、国又は民族的出自、肌の色、宗教、言語、その他あらゆる地位や多様性の次元にかかわらず、すべての人間の固有の権利であるという普遍的理解を支持します。

当社の取り組みは、以下の4つのコア・フレームワークで定められた人権を指針としています。

- 世界人権宣言
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言
- OECD多国籍企業行動方針

当社の取り組み

適正な事業運営

当社は、すべての人々の権利と尊厳を尊重することを目指し、適用されるすべての法的要件を遵守し、事業を行います。適切な法律又は要件が存在しない場合、当社は国際的に認知された人権のフレームワークを参考にし、当社の事業全体に適用します。さらに、当社は、人権を尊重し遵守だけでなく、人権の乱用に加担する可能性のある、あるいは加担すると解釈されるような活動を行わないよう努めます。

事業活動における労働者の権利の遵守

人権に関する当社の姿勢の一環として、当社は従業員の労働における権利を尊重し、ILOの労働における基本的原則及び権利を指針としています。当社は、雇用のあらゆる面で平等な機会を提供することを約束し、いかなる種類の違法な差別、嫌がらせ、報復も容認しません。募集、採用、異動、昇進、研修、報酬、手当、懲戒、解雇を含むすべての雇用慣行と決定は、年齢、性別、人種、肌の色、祖先、宗教、信条、市民権の状況、障がい、国籍、婚姻状況、軍籍、性的指向、性自認、その他の保護される地位や活動に関係なく、適用されるすべての法律に従って行われます。また、当社は、法律の定めるところにより、障がい及び宗教に関する合理的な配慮を提供します。

当社は、年齢、性別、人種、肌の色、祖先、宗教、信条、市民権の状況、障がい、国籍、婚姻状況、軍籍、性的指向、性自認、又はその他の保護された地位や活動に基づくかどうかにかかわらず、職場における嫌がらせや差別的行為を禁止しています。これには、加害者の管理職、非管理職を問わず、セクシャルハラスメントも含まれます。

当社は、職場における多様性を支持し、年齢、性別、人種、宗教、信条、性的指向、障がい、又は政治的所属を理由とする、当社の従業員、ビジネスパートナー、サプライヤー、及び顧客に対するあらゆる形態の偏見や差別を禁止しています。当社は、当社での雇用を求めるすべての求職者に対して、機会均等を厳格に実施しています。当社は、多様性があることにより、さまざまな文化の影響を受け、それが職場にプラスの影響を与えることができると考えます。

具体的な取り組みとしては以下のとおりです。

- 当社は、すべての従業員を公平・公正に、差別なく扱います。
- 従業員の安全と幸福を守る労働条件を提供し、労働時間と休息に関するすべての規制を完全に遵守すること

を目指します。

- ／ 当社は、従業員の意向に沿って、結社の自由と団体交渉のプロセスを尊重します。当社は、このようなプロセスにおいて、誠意をもって協力します。
- ／ 当社は、あらゆる形態の強制労働を禁止します。当社の従業員は、当社で働くことを選択する自由があり、希望すれば退職する自由があります。すべての従業員は、自由に雇用を終了することができます。すべての従業員は、勤務終了後は自由に事業場から退社することができます。
- ／ 当社は児童労働を禁止しています。当社は、特定の場所での夏季インターンプログラム（製造業務は含まれません。）を除き、18歳未満の個人を雇用しません。
- ／ すべての従業員は、理解できる言語で記載された書面による雇用契約書を受け取り、署名します。これらの契約書には、必ず当社の従業員行動規範の写しが含まれます。すべての従業員は、給与、手当、控除に関する詳細な情報が記載された給与明細書を、理解できる言語で受け取ります。
- ／ 従業員は、在職中に金銭や身分証明書を預けることを求められることはありません。
- ／ 当社は、法律や裁判所の命令による場合を除き、いかなる状況下でも従業員への支払いの遅延又は保留をしません。
- ／ 当社は、いかなる種類のハラスメントや脅迫もないインクルージョンの文化と実践を積極的に創造し、誰もが能力開発の機会、社内のオープンなコミュニケーション、貢献する機会を得られるようにすることを目指します。
- ／ 当社は、従業員が疑問や苦情を訴える手段を提供し、いかなる困難も公正かつ迅速に解決することを目指します。

サプライチェーンにおける労働者の権利の遵守

当社は、サプライチェーンに関わるサプライヤーが、それぞれの事業やサプライチェーン全体において人権を尊重することを認識し、取り組むことを目指します。特に、当社は、天然資源の違法な採取と取引、それに伴う人権侵害、紛争、環境悪化が国際的な関心事であると認識しています。これらの問題は、特にコンゴ民主共和国東部の州におけるタンタル、スズ、タングステン、金といった鉱石の採掘と取引において深刻であり、コンゴ民主共和国と隣接する国々を通じて世界市場に流入しています。これらの金属は、精製され、電気製品や他の多くの産業で一般的に使用されています。世界の鉱物生産量のうちコンゴ民主共和国に由来するものはごく一部ですが、当社は原材料として金属を調達しておらず、当社への金属供給に関わるすべての人々の人権を守るため、サプライヤーやサブサプライヤーによる透明性の向上と責任ある調達の確保するための措置を講じています。[紛争鉱物に関する方針](#)も併せてご参照ください。また、規制に沿った進捗状況を毎年報告しています。最新の報告書は、当社ウェブサイトの[コーポレート・ガバナンス・セクション](#)でご覧いただけます。

地域社会での権利の遵守

当社は、私たちが生活し、働いている地域社会の人々の権利を尊重します。当社は、地域の繁栄を支え、生活の質を向上させる地域活動を目指します。

社員教育

当社は、全従業員に義務付けられている従業員行動規範トレーニングの一環として、人権と当社の全従業員の役割と責任に関するトレーニングを提供しています。

デューデリジェンスの適用

当社は毎年、リスクアセスメントの一環として事業全体の人権リスクを評価し、また、年次監査プログラムの一環として人権問題のコンプライアンスに関連する内部監査を適宜実施しています。詳細は、[コンプライアンスへの取り組み](#)をご参照ください。当社のビジネスに関連する人権リスクを発見した場合、当社は、人々とそ

の権利に及ぼすあらゆる悪影響の是正を提供し、又は協力します。

通報制度の提供

当社又は当社を代表する活動について、懸念又は苦情のある方は、その内容を電子メール (audit@solaredge.com) でBoard of DirectorsのAudit Committeeに報告するか、又は当社のVice President, General Counsel (1 Hamada Street, Herziliya Pituach, Israel 4673335 (電話: 972-9-957-6620)) に報告してください。いかなる場合でも懸念事項は調査され、デュープロセスに従って対処されます。

人権ガバナンス

当社Board of Directorsは、人権問題（及びすべてのESG問題）の監督に責任を持ち、これらの問題に関して経営陣から定期的な報告を受けます。当社の人権に関する管理責任は、最高経営責任者に直属する当社のVice President, General Counselに帰属します。当社のすべてのビジネスリーダーは、それぞれの領域で人権を守る責任があります。特に、Global Vice President for Human Resourcesは、社内の人権の取り組みをサポートする上で重要な役割を担います。

有効性

この人権に関する取り組みは、当社Board of Directors及びExecutive Managementチームによって承認されたものです。また、効果的な実施を可能にする内部手続きと報告体制によって支えられています。

最終更新日：2022年7月

