



日本語訳

本ドキュメントは英語版を正本とし、日本語版は参考訳です。英語版と日本語版の内容に相違がある場合は、英語版を優先します。

Issue date	01/07/2021
発行日	

Latest Update	11/05/2026
最新更新日	

Marelli Human Rights Policy

マレリ人権規程

Index 目次

1 Purpose3
目的.....3
2 Scope3
適用範囲3
3 Acronyms & Terms.....3
略語・用語3
4 Governance & Accountability5
ガバナンスおよび責任5
5 Human Rights Standards.....6
人権基準6
 5.1 Non-discrimination & Equal Opportunity6
 差別の禁止および機会均等6
 5.2 Opposition to forced labor, human trafficking and any form of slavery6
 強制労働、人身取引およびあらゆる形態の奴隷制の禁止.....6
 5.3 Child Labor & Young Workers6
 児童労働および若年労働者6
 5.4 Wages, Benefits & Working Hours7
 賃金、福利厚生および労働時間7
 5.5 Freedom of Association & Collective Bargaining7
 結社の自由および団体交渉7
 5.6 Diversity, Equity & Inclusion.....7
 ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョン7
 5.7 Health, Safety & Well-Being.....8
 健康、安全およびウェルビーイング8
 5.8 Responsible & Ethical Recruitment8
 責任ある倫理的な採用8
 5.9 Vulnerable Groups8

脆弱な立場にある人々8
5.10 Affected Communities, Land and Natural Resources9
 影響を受けるコミュニティ、土地および天然資源9
5.11 Digital Rights, Data Protection and Responsible Technology Use9
 デジタル権利、データ保護および責任ある技術の利用9
5.12 Access to WASH.....9
 WASH へのアクセス9
5.13 Security Forces and Use of Force10
 警備体制および物理的な力の行使10
5.14 Environmental and Climate-Related Rights.....10
 環境および気候関連の権利10
5.15 Responsible Sourcing and Conflict Minerals10
 責任ある調達および紛争鉱物10
6 Grievance Mechanisms and Access to Remedy10
 苦情処理メカニズムおよび救済へのアクセス10
7 Non-Retaliation and Whistleblower Protection.....11
 報復の禁止および内部通報者の保護11
8 Human Rights Due Diligence11
 人権デューデリジェンス11
9 Training, Communication & Awareness12
 研修、コミュニケーションおよび意識向上12
10 Implementation in Procurement & Contracts.....12
 調達および契約における実施.....12
11 Review and Monitoring.....12
 見直しおよびモニタリング12
12 Contacts13
 連絡先.....13
13 References13
 参照13



1 Purpose

Marelli is committed to respecting internationally recognized human rights across our operations and value chain. We align with the UNGPs on Business & Human Rights, the International Bill of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and we are signatories of the UN Global Compact.

Marelli acknowledges that human rights risks may arise in our operations or business relationships and we commit to leveraging our influence to prevent and mitigate harm. Where adverse impacts nonetheless occur, **Marelli accepts our responsibility to provide or cooperate in remediation in accordance with internationally recognized standards.**

2 Scope

This Human Rights Policy applies to Marelli Holdings Co., Ltd. and all its subsidiaries (collectively, “Marelli”). For the purposes of this policy, “Subsidiaries” refers to any legal entity directly or indirectly controlled by Marelli Holdings Co., Ltd. The term “Controlled” means:

- Ownership, direct or indirect, of more than fifty percent (50%) of the voting rights in a legal entity; or
- The power to appoint or elect a majority of the directors of a legal entity; or
- The power to direct the management of a legal entity.

Any such legal entity shall be considered a Subsidiary only for the period during which such voting rights or powers are maintained.

This policy also applies to:

- All Marelli directors, employees, and temporary workers worldwide; and
- All individuals working at Marelli sites.

Marelli expects all Business Partners in our upstream and downstream value chain, including suppliers, contractors, agents, distributors, non-controlled joint ventures, and other third parties, to comply with the standards set forth in this Policy, in the Marelli Supplier Code of Conduct, and we seek to promote and support the cascading of these standards to sub-tier partners through contractual arrangements and ongoing engagement.

Marelli is committed to prioritizing human rights to the highest possible degree within the legal boundaries of each country in which we operate.

3 Acronyms & Terms

Acronyms/Terms	Definitions
AI	Artificial Intelligence
Board	Marelli’s Board of Directors
Business Partners	Suppliers, contractors, agents, distributors, non-controlled joint ventures, and other third parties in Marelli’s upstream and downstream business relationships.
CCTV	Closed Circuit Television; video surveillance systems used for legitimate purposes such as security, safety, and compliance, subject to applicable data protection laws, transparency requirements, and safeguards to protect privacy and human rights.

目的

マレリは、自社の事業活動およびバリューチェーン全体において、国際的に認められた人権を尊重することにコミットしています。当社は、ビジネスと人権に関する国連指導原則（**UNGPs**）、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関する **ILO** 宣言、多国籍企業のための **OECD** ガイドラインに整合しており、国連グローバル・コンパクトの署名企業です。

マレリは、人権リスクが当社の事業活動または取引関係において生じる可能性があることを認識しており、被害の防止および軽減のために影響力の行使に取り組むことを約束します。それにもかかわらず負の影響が発生した場合、マレリは国際基準に従い、救済を提供する、または救済に協力する責任を受け入れます。

適用範囲

本人権規程は、マレリホールディングス株式会社およびそのすべての子会社（以下総称して「マレリ」）に適用されます。本規程の目的において、「子会社」とは、マレリホールディングス株式会社により直接または間接的に支配されているすべての法人を指します。「支配されている」とは、次のいずれかを意味します。

- 法人の議決権の **50%超**を直接または間接に保有していること；または
- 法人の取締役の過半数を任命または選任する権限を有すること；または
- 法人の経営を指揮する権限を有すること。

これらの議決権または権限が維持されている期間に限り、当該法人は子会社とみなされます。

本規程は、以下にも適用されます。

- 世界中のすべてのマレリの取締役、従業員および臨時従業員；および
- マレリの拠点で業務に従事するすべての個人。

マレリは、サプライヤー、契約相手方、代理店、販売代理店、非支配の合併会社およびその他の第三者を含む、上流および下流のバリューチェーンにおけるすべてのビジネスパートナーに対し、本規程および「マレリ サプライヤーのための行動規範」に定める基準を遵守することを期待しており、契約上の保証および継続的なエンゲージメントを通じて、これらの基準を下流の取引先へ展開することの促進および支援に努めます。

マレリは、当社が事業を展開する各国の法令の範囲内で、可能な限り最大限に人権を優先することにコミットしています。

略語・用語

略語・用語	定義
AI	人工知能
取締役会	マレリの取締役会
ビジネスパートナー	マレリの上流および下流の取引関係における、サプライヤー、契約相手方、代理店、販売代理店、非支配の合併会社およびその他の第三者。
監視カメラ（ CCTV ）	クローズド・サーキット・テレビ（監視カメラ）；セキュリティ、安全、法令遵守などの正当な目的で 사용되는映像監視システムであり、適用法、透明性要件、およびプライバシーおよび人権を保護するための保護措置の対象となるもの。
CHRO	最高人事責任者

CHRO	Chief Human Resources Officer	CLO	最高法務責任者
CLO	Chief Legal Officer	CPO	最高購買責任者
CPO	Chief Purchasing Officer	CFO	最高財務責任者
CFO	Chief Financial Officer	CMRT	紛争鉱物報告テンプレート
CMRT	Conflict Minerals Reporting Template	CSDDD	企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令（EU 指令 2024/1760）。企業に対し、人権と環境への悪影響を特定し、防止し、軽減し、救済することを求めるもの。
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU Directive 2024/1760), requiring companies to identify, prevent, mitigate, and remediate adverse human rights and environmental impacts.	CSRD	企業サステナビリティ報告指令。EU におけるサステナビリティ報告要件を定めるもの。
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive, establishing EU sustainability reporting requirements.	EMRT	拡張鉱物報告テンプレート
EMRT	Extended Minerals Reporting Template	ESRS	欧州サステナビリティ報告基準；CSRD に基づき EU により義務付けられた基準であり、企業が環境・社会・ガバナンスに関するサステナビリティ関連の影響、リスク、および機会をどのように報告するかを定義するもの。
ESRS	European Sustainability Reporting Standards; EU mandated standards under the CSRD defining how companies report sustainability related impacts, risks, and opportunities across environmental, social, and governance matters.	EHS	環境、安全衛生
EHS	Environment, Health & Safety	EU AI 法	人工知能システムの開発、市場投入および利用に関するリスクベースアプローチの枠組みを定め、被害、差別および基本的人権の侵害を防止するための要件を規定する EU 規則。
EU AI Act	European Union regulation establishing a risk-based framework for the development, placing on the market, and use of artificial intelligence systems, with requirements to prevent harm, discrimination, and violations of fundamental rights.	FPIC	事前の自由意思に基づく十分な情報提供による同意；影響を受けるコミュニティ、特に先住民が、自らの権利または資源に影響を与える活動に対して同意または不同意を表明できることを確保する原則。
FPIC	Free, Prior and Informed Consent; a principle ensuring affected communities, particularly indigenous peoples, can give or withhold consent to activities affecting their rights or resources.	GDPR	一般データ保護規則（EU）；個人データの保護および処理を規定するもの。
GDPR	General Data Protection Regulation (EU), governing the protection and processing of personal data.	苦情処理メカニズム	従業員、ビジネスパートナーおよびその他のステークホルダーが、報復を恐れることなく懸念の提起および救済措置を求めることを可能にする正式なチャネル。
Grievance Mechanism	A formal channel allowing employees, business partners, and other stakeholders to raise concerns and seek remedy without fear of retaliation.	HRDD	人権デューデリジェンス；人権への悪影響を特定し、防止し、軽減し、救済するための継続的なリスクベースアプローチによるプロセス。
HRDD	Human Rights Due Diligence; an ongoing, risk-based process to identify, prevent, mitigate, and remediate adverse human rights impacts.	国際人権章典	国際連合により採択された中核的な国際人権文書群であり、世界人権宣言（UDHR）および法的拘束力を有する 2 つの規約である市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約、ICCPR）と経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約、ICESCR）から構成され、すべての人に適用される基本的人権および自由を定義するもの。
International Bill of Human Rights	The core set of international human rights instruments adopted by the United Nations, consisting of the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and the two binding covenants, the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), which together define fundamental human rights and freedoms applicable to all people.	IFC パフォーマンススタンダード	国際金融公社により策定された基準であり、コミュニティおよび土地に関する権利を含む環境および社会リスクに対応するもの。
IFC Performance Standards	Standards developed by the International Finance Corporation addressing environmental and social risks, including community and land rights.	ILO	国際労働機関；国際労働基準および労働における基本的原則および権利を定める国連機関。
ILO	International Labour Organization; a UN agency	KPIs	規程の実施の有効性（例：監査、研修の完了、苦情の解決）をモニタリングするために使用される

	setting international labor standards and fundamental principles and rights at work.		主要業績評価指標。
KPIs	Key Performance Indicators used to monitor effectiveness of policy implementation (e.g., audits, training completion, grievance resolution).	OECD	経済協力開発機構；責任ある企業行動およびデューデリジェンスに関するガイドラインを公表する機関。
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development; issuer of guidelines for responsible business conduct and due diligence.	OECD AI 原則	人権、民主的価値および法の支配を尊重し、責任ある人間中心で信頼性が高く透明性のある人工知能の開発および利用を促進するために OECD により採択された原則。
OECD AI Principles	Principles adopted by the OECD to promote the responsible, human-centric, trustworthy, and transparent development and use of artificial intelligence, respecting human rights, democratic values, and the rule of law.	RMAP	責任ある鉱物保証プロセス；製錬所および精錬所の調達慣行を評価する監査プログラム。
RMAP	Responsible Minerals Assurance Process; an audit program assessing smelters' and refiners' sourcing practices.	RMI	責任ある鉱物調達イニシアチブ；責任ある鉱物調達を支援する業界の取り組み。
RMI	Responsible Minerals Initiative; an industry initiative supporting responsible mineral sourcing.	UN	国際連合；グローバルな人権の枠組みおよび基準を定める国際機関。
UN	United Nations; international organization setting global human rights frameworks and standards.	UNDRIP	先住民族の権利に関する国連宣言；自己決定、土地、資源、文化、協議および事前の自由意思に基づく十分な情報提供による同意（FPIC）を含む、先住民族の集団的および個別の権利を定める国連宣言。
UNDRIP	UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples; a United Nations declaration setting out the collective and individual rights of Indigenous peoples, including rights to self-determination, land, resources, culture, consultation, and Free, Prior and Informed Consent (FPIC).	ビジネスと人権に関する国連指導原則	企業活動に関連する人権への影響を防止し対処するための国際基準。
UNGPs on Business and Human Rights	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; the global standard for preventing and addressing business related human rights impacts.	バリューチェーン	商品またはサービスの生産に関与する活動、資源および関係であり、上流のサプライヤーおよび下流のパートナーを含む。
Value Chain	Activities, resources, and relationships involved in producing goods or services, including upstream suppliers and downstream partners.	WASH	水、衛生設備および衛生促進；職場における安全な飲料水、衛生設備および衛生的な施設へのアクセス。
WASH	Water, Sanitation and Hygiene; access to safe drinking water, sanitation, and hygienic facilities in the workplace.		

4 Governance & Accountability

Marelli Board of Directors accountability: The Board oversees this Policy, the annual refresh of salient human rights risks, related targets, and disclosures.

Executive accountability: Accountability for compliance with this Policy is allocated across relevant executive roles in line with their functional responsibilities. Key accountabilities include the CLO for implementation and investigations; the CPO for supplier due diligence; the CHRO for responsible and ethical recruitment, labor practices, and health and safety; and the CFO for oversight of privacy and data security.

Operational accountability: Responsibility for the implementation of this Policy rests with individuals in operating business units, with managers accountable for compliance within their respective areas of influence and for ensuring that operational processes and resources are aligned with the policy objectives. The Board and Internal Audit receive regular reports, including from the CHRO.

ガバナンスおよび責任

マレリ取締役会の責任：取締役会は、本規程、重要な人権課題の年次更新、関連する目標および開示を監督します。

経営幹部の責任：本規程の遵守に関する責任は、各ファンクションの責任に応じて、関連する経営幹部の役割に割り当てられます。主な責任として、次のものが含まれます。

- CLO：実施および調査
- CPO：サプライヤーデューデリジェンス
- CHRO：責任ある採用・倫理的な採用、労働慣行および安全衛生
- CFO：プライバシーおよびデータセキュリティの監督。

実務レベルの責任：本規程の実施に関する責任は、各事業部門の担当者であり、管理職は自らの影響範囲における遵守および業務プロセスとリソースを本規程の目的に確実に合致させることについて責任を負います。取締役会および内部監査部は、CHRO からの報告を含む定期的な報告を受けます。

5 Human Rights Standards

Marelli identifies the below listed human rights topics as salient to our operations and business relations. These are aligned with international standards and integrated into management systems, business partner requirements, and business conduct. **Where national law and international human rights norms differ, Marelli will follow the higher standard. Where they are in conflict, we will adhere to national law, while seeking ways to respect fundamental human rights to the greatest extent possible.**

5.1 Non-discrimination & Equal Opportunity

Marelli maintains a zero-tolerance approach to conduct that creates a discriminatory, hostile, intimidating, or abusive work environment. We prohibit all forms of harassment including physical, verbal, psychological, sexual, or discriminatory harassment, and unequal treatment based on differences, including but not limited to, gender, age, disability, nationality, ethnicity, religion, sexual orientation, or identity. We promote equal opportunity in recruitment, training, development, and promotion. All employment-related decisions should be based solely on merit and performance.

Where discrimination, harassment, or unequal treatment is identified in Marelli's own operations or where Marelli has directly caused the impact, Marelli will address such impacts through our operational level grievance mechanisms and remediation processes, as set out in Section 6 of this Policy.

5.2 Opposition to forced labor, human trafficking and any form of slavery

Marelli condemns all forms of modern slavery, including forced, bonded, trafficked, or otherwise involuntary labor, in our own operations and throughout our global value chain. Employment must be freely chosen and based on informed consent. No worker shall be subject to coercion, threats, restrictions on freedom of movement, retention of identity documents, or any form of debt-bondage or recruitment-fee practices. Employment is voluntary and terminable with reasonable notice. We prohibit any recruitment or employment conditions that undermine the dignity, freedom, or autonomy of workers. Particular attention is given to vulnerable groups, who may face heightened risks of exploitation.

Where instances of forced labor, human trafficking, or modern slavery are identified within Marelli's own operations, Marelli will act to prevent recurrence and enable remediation in accordance with Section 6 of this Policy.

Marelli publishes an annual Modern Slavery Statement in relevant jurisdictions, outlining the due-diligence measures implemented to prevent all forms of modern slavery and human trafficking within our own operations and global supply chain. We expect our business partners to commit to adopting and implementing policies against the use of all forms of forced labor, modern slavery, and human trafficking.

5.3 Child Labor & Young Workers

Marelli conducts age verification as part of our recruitment and onboarding processes. **We strictly prohibit the employment of individuals below the age of 16 years in any part of our operations and subsidiaries, or below**

人権基準

マレリは、以下に列挙する人権項目を当社の事業活動および取引関係における重要な人権課題として特定しています。これらは国際基準と整合しており、管理システム、ビジネスパートナーに対する要求事項、および企業行動に組み込まれています。国内法と国際人権規範が異なる場合、マレリはより高い基準に従います。それらが抵触する場合、マレリは国内法に従いつつ、可能な限り最大限に基本的人権を尊重する方法を追求します。

差別の禁止および機会均等

マレリは、差別的、敵対的、威圧的または虐待的な職場環境を生み出す行為に対して一切の妥協をしない（ゼロトレランス）の方針を維持します。当社は、身体的、言葉による、心理的、性的または差別的ハラスメントを含むすべてのハラスメント、および性別、年齢、障がい、国籍、民族、宗教、性的指向または性自認などの違いによる不平等な取扱いを一切禁止します。当社は、採用、研修、人材開発、昇進においても機会均等を推進します。雇用に関するすべての意思決定は、能力と成果のみに基づいて行われることが求められます。

差別、ハラスメントまたは不平等な取扱いがマレリの事業活動において確認された場合、またはマレリが当該影響を直接引き起こした場合、マレリは本規程のセクション 6 に定める実務レベルの苦情処理メカニズムおよび救済プロセスを通じて当該影響に対処します。

強制労働、人身取引およびあらゆる形態の奴隷制の禁止

マレリは、自社の事業活動およびグローバルなバリューチェーン全体において、強制労働、債務拘束労働、人身取引またはその他の非自発的労働を含むあらゆる形態の現代奴隷制を非難します。雇用は自由意思に基づき、十分な情報提供を受けた同意に基づいて選択されなければなりません。いかなる労働者も、強制、脅迫、移動の自由の制限、身分証明書の取り上げ、またはあらゆる形態の債務拘束もしくは採用手数料の取り立ての対象となってはなりません。雇用は自発的なものであり、合理的な通知により終了することができます。当社は、労働者の尊厳、自由または自律性を損なういかなる採用または雇用条件も禁止します。特に搾取のリスクが高まる可能性のある脆弱な立場にある人々には、特別な配慮を行います。

強制労働、人身取引または現代奴隷制の事例がマレリの事業活動において確認された場合、マレリは再発防止および救済を可能にするための措置を講じます（本規程のセクション 6 に従います）。

マレリは、関連する法域において年次の現代奴隷制ステイトメントを公表し、自社の事業活動およびグローバルなサプライチェーンにおけるあらゆる形態の現代奴隷制および人身取引を防止するために実施されたデューデリジェンス措置を説明します。当社は、ビジネスパートナーに対し、あらゆる形態の強制労働、現代奴隷制および人身取引を禁止する規程を採用し実施することへのコミットメントを期待します。

児童労働および若年労働者

マレリは、採用および入社プロセスの一環として年齢確認を実施します。当社は、事業活動および子会社のいかなる領域においても **16 歳未満の者**、またはバリューチェーンにおいて現地法の最低就労年齢未満の者の雇用を厳格に禁止

the local legal minimum age in our value chain. We adhere to the ILO Conventions No. 138 (Minimum Age) and No. 182 (Worst Forms of Child Labor). Young workers (16–18 years) must not perform hazardous tasks, night work, or duties inconsistent with their physical or mental development and shall receive additional health and safety guidance. Business partners should align to the same principles, maintain reliable age-verification procedures, proper employment records, and support access to education for young workers.

If child labor is identified within Marelli’s own operations, Marelli will prioritize the best interests of the child and act in line with Section 6 of this Policy to enable appropriate remediation and prevent recurrence.

5.4 Wages, Benefits & Working Hours

Marelli is committed to adhering to equitable and legally compliant working hours, rest periods, wages, benefits, and transparent wage statements. Compensation should meet or exceed legal or collectively agreed minimums and provide workers with a dignified standard of living. We support progressive movement toward a living wage where feasible and prohibit deductions that are not legally or contractually authorized. Overtime should be voluntary and compensated at premium rates as established by local law or collective labor agreements.

5.5 Freedom of Association & Collective Bargaining

Marelli respects employees’ rights to freedom of association and collective bargaining, in line with applicable laws and ILO Conventions Nos. 87 and 98. **Employees are free to form, join, or refrain from joining trade unions or other representative bodies of their choice in accordance with the locally applicable legislation and practice.**

Marelli is committed to fostering an environment in which workers can organize and engage in constructive social dialogue without retaliation, discrimination, or interference. **No employee shall be disadvantaged in recruitment, career development, or employment conditions as a result of union membership or election as a union/employee representative.** Employee representatives are entitled to safe and open engagement with management and to access information necessary to carry out their representative functions.

Where local laws restrict the exercise of these rights, Marelli seeks to enable alternative forms of worker representation and dialogue that are consistent with international human rights standards and compliant with local law.

5.6 Diversity, Equity & Inclusion

Marelli is committed to providing a workplace where all individuals are treated with dignity and respect and can thrive regardless of gender, age, disability, nationality, ethnic or social origin, religion or belief, sexual orientation, gender identity, or expression.

Marelli does not tolerate any form of discrimination in the workplace, even where such practices may be permitted, tolerated, or customary under local culture, traditions, or social norms. We promote equal opportunity at every stage of the employment cycle—including recruitment, development, performance evaluation, and promotion, supporting flexible working arrangements, and parental policies. We work to eliminate any form of discrimination, bias or harassment. **Career opportunities and progression are based solely on merit and performance and are not influenced by bias action based on gender, family, or caregiving status**

します。当社は、ILO 第 138 号条約（最低年齢）および第 182 号条約（最悪の形態の児童労働）を遵守します。若年労働者（16 歳～18 歳）は、危険な業務、夜間勤務、または身体的もしくは精神的な発達に適さない業務に従事してはならず、追加の安全衛生に関する指導を受けなければなりません。ビジネスパートナーは同様の原則に整合し、信頼性のある年齢確認手続および適切な雇用記録を維持し、若年労働者の教育へのアクセスを支援することが求められます。

児童労働がマレリの事業活動において確認された場合、マレリは子どもの最善の利益を最優先とし、本規程のセクション 6 に従い、適切な救済および再発防止のための措置を講じます。

賃金、福利厚生および労働時間

マレリは、公平で法令を遵守した労働時間、休憩期間、賃金、福利厚生および透明性のある賃金明細の遵守にコミットしています。報酬は、法定または団体交渉により合意された最低基準を満たすかそれを上回り、労働者に尊厳ある生活水準を提供することが求められます。当社は、可能な場合には生活賃金（リビングウェッジ）への段階的な移行を支持し、法令または契約により認められていない控除を禁止します。時間外労働は自発的なものであることが求められ、現地法または労働協約により定められた割増賃金により補償されることが求められます。

結社の自由および団体交渉

マレリは、適用法および ILO 第 87 号条約および第 98 号条約に従い、従業員の結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。従業員は、現地で適用される法令および慣行に従い、自らの選択により労働組合またはその他の代表団体を結成し、加入し、または加入しない自由を有します。

マレリは、労働者が報復、差別または干渉を受けることなく組織化し、建設的な社会対話に参加できる環境の醸成にコミットしています。いかなる従業員も、労働組合への加入または労働組合・従業員の代表者としての選任を理由として、採用、キャリア開発または労働条件において不利益を受けてはなりません。組合・従業員の代表者は、経営陣との安全かつ開かれたエンゲージメントを行う権利および代表としての職務を遂行するために必要な情報へアクセスする権利を有します。

これらの権利の行使が現地法により制限されている場合、マレリは国際人権基準と整合し現地法に適合する代替的な労働者代表および対話の形態を可能にするよう努めます。

ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョン

マレリは、すべての個人が尊厳と敬意をもって扱われ、性別、年齢、障がい、国籍、民族または社会的出自、宗教または信条、性的指向、性自認またはジェンダー表現にかかわらず活躍できる職場を提供することにコミットしています。

マレリは、現地の文化、慣習または社会規範において許容または容認されている場合であっても、職場におけるあらゆる形態の差別を容認しません。当社は、採用、人材開発、評価および昇進を含む雇用のあらゆる段階において機会均等を推進し、柔軟な働き方および育児関連の制度を支援します。当社は、あらゆる形態の差別、偏見またはハラスメントの排除に取り組みます。キャリア機会および昇進は、能力および成果のみに基づき、産前産後休暇または育児休業を含む性別、家族状況または介護状況に基づく偏見に影響されてはなりません。

including pregnancy or parental leave.

We strive to foster an inclusive culture where diverse perspectives are valued and barriers to participation and advancement are addressed, including through reasonable workplace accommodations for employees with disabilities and inclusive leadership practices across the organization.

Where these commitments are not respected within Marelli's own operations, Marelli will seek to enable appropriate nonjudicial remediation in accordance with Section 6 of this Policy.

5.7 Health, Safety & Well-Being

Marelli is committed to a safe, healthy, and supportive workplace for all employees, agency workers and contractors. In line with our [EHS Corporate Policy](#), we aim to minimize environmental and health impacts, maintain certified safety management systems, and prevent injuries, illnesses, and psychosocial risks through robust standards, risk assessments, and proactive hazard prevention.

We prioritize physical and mental wellbeing, promote access to health resources, and support work-life balance and an inclusive culture.

5.8 Responsible & Ethical Recruitment

Marelli aims to uphold the highest standards of practice and integrity throughout the employment cycle. As further detailed in the Marelli Staffing and Recruiting Policy, all **workers—including direct hires, agency staff, and contractors—should be engaged through transparent, ethical processes, without recruitment fees or related costs, and with informed consent that complies with applicable local laws and ILO Standards.**

Employment terms, including role, location, wages, and conditions, are provided in writing and in a language understood by the employee. Workers retain their personal documents at all times, with no deposits or wage withholding.

We foster a respectful workplace, prohibiting abusive practices, intimidation, or harassment. Performance management is based on equal treatment, constructive feedback, and transparent criteria. Labor agencies engaged by Marelli or our partners should be licensed and monitored.

Where these standards are not respected within Marelli's own operations, Marelli will seek to provide appropriate nonjudicial remediation in accordance with Section 6 of this Policy.

5.9 Vulnerable Groups

Marelli recognizes that certain worker groups may be at heightened risk of adverse human-rights impacts. These include, depending on the context:

- migrant workers, refugees, asylum seekers, and displaced workers,
- temporary and agency workers,
- young and older workers,
- female workers in at-risk context,
- pregnant workers or those with family responsibilities,
- workers with disabilities or health conditions,
- LGBTQ+ workers in high-risk contexts,
- indigenous people and minority groups,
- low-paid, low-skilled, or precariously employed workers,
- workers without social protection coverage,

当社は、多様な視点が尊重され、参加およびキャリア向上の障壁が解消されるインクルーシブな文化の醸成に努め、障がいのある従業員に対する合理的配慮および組織全体にわたるインクルーシブなリーダーシップの実践を含めて取り組みます。

これらのコミットメントがマレリの事業活動において尊重されないときには、マレリは本規程のセクション 6 に従い、適切な非司法的救済を可能にするよう努めます。

健康、安全およびウェルビーイング

マレリは、すべての従業員、派遣社員および契約相手方にとって、安全で健康的かつ支援的な職場の提供にコミットしています。当社の [EHS ポリシー](#) に従い、環境および健康への影響を最小化し、認証された安全管理システムを維持し、堅牢な基準、リスク評価および能動的な危険防止を通じて、災害、疾病および心理社会的リスクの予防を目指します。

当社は、身体的および精神的なウェルビーイングを優先し、健康資源へのアクセスを促進し、ワークライフバランスおよびインクルーシブな文化を支援します。

責任ある倫理的な採用

マレリは、雇用の全過程にわたり最高水準の運用およびインテグリティを維持することを目指します。マレリの採用方針に詳細が定められているとおり、直接雇用者、派遣職員および契約社員を含むすべての労働者の採用は、採用手数料または関連費用の負担なしに、透明で倫理的なプロセスを経て行われ、適用法および **ILO** 基準に適合した十分な情報に基づく同意をもって行われることが求められます。

職務内容、勤務地、賃金および条件を含む雇用条件は、書面により、かつ従業員が理解できる言語で提供されます。労働者は、いかなる場合も個人書類を自ら保持し、預り金や賃金の留保は行われません。

当社は、虐待的行為、威圧またはハラスメントを禁止し、敬意ある職場の醸成に努めます。成果管理は、平等な取扱い、建設的なフィードバックおよび透明性のある基準に基づいて行われます。マレリまたは当社のパートナーが関与する労働者派遣機関は、適切な認可を受け、モニタリングされることが求められます。

これらの基準がマレリの事業活動において尊重されないときには、マレリは本規程のセクション 6 に従い、適切な非司法的救済の提供を図ります。

脆弱な立場にある人々

マレリは、特定の労働者グループが人権への負の影響にさらされるリスクが高い可能性があることを認識しています。これには、状況に応じて次のような人々が含まれます。

- 移住労働者、難民、亡命希望者および避難民、
- 臨時従業員および派遣社員、
- 若年および高齢の労働者、
- 高リスク状況にある女性労働者、
- 妊娠中の労働者または家族の介護・育児を行っている労働者、
- 障がいまたは健康上の問題を有する労働者、
- 高リスク環境にある **LGBTQ+** の労働者、
- 先住民族および少数民族、
- 低賃金、低技能または不安定な雇用にある労働者、

- workers with limited language proficiency, and
- workers in high-risk countries or conflict zones.

We aim to identify these workers, assess risks specific to their situation and, if needed, implement targeted measures to ensure equal treatment, protection of rights, and access to effective grievance mechanisms.

5.10 Affected Communities, Land and Natural Resources

Marelli seeks to respect the rights, wellbeing, and cultural heritage of communities affected by our operations or value chain. **This includes rights to land, water, forests, and other resources vital to livelihoods and identity, as well as the distinct rights of indigenous peoples.** While Marelli does not operate on indigenous territories, we recognize that raw-material sourcing may intersect with regions where community rights are at risk.

In line with UN Guiding Principles, OECD Guidelines, IFC Performance Standards, and the UNDRIP, Marelli and our partners should avoid actions leading to forced eviction, involuntary resettlement, environmental harm, or loss of access to land or cultural heritage. Where risks exist, robust due diligence, culturally appropriate engagement, and FPIC are essential.

We support community development initiatives in education, safety, and environmental restoration, act with integrity, and work to prevent and remediate adverse impacts. Business partners should uphold these standards, ensure transparent communication, and provide accessible grievance mechanisms.

5.11 Digital Rights, Data Protection and Responsible Technology Use

Marelli aims to respect the right to privacy and protect personal data for employees, contractors, customers, and partners. Personal data should be processed in line with GDPR, OECD Privacy Guidelines, and applicable laws, following principles of minimization, purpose limitation, transparency, security, and accountability.

Digital technologies, including AI, should be used responsibly to prevent harm, discrimination, or intrusion. AI systems should be equitable, explainable, human-centric, and subject to oversight, consistent with OECD AI Principles and the EU AI Act. Practices such as covert monitoring, emotion recognition, social scoring, or manipulative profiling must not be permitted.

Monitoring tools (e.g., CCTV, access control, telematics, IT security logs) should only be applied for legitimate purposes like safety and compliance, with clear notice, strict access controls, limited retention, and consultation where required.

Business partners are expected to maintain strong data-protection practices, manage AI responsibly, respect digital rights, and provide grievance mechanisms for individuals affected by technology use.

5.12 Access to WASH

Marelli aims to ensure safe, clean, and dignified access to drinking water, sanitation, and hygiene facilities for all employees, agency workers, and contractors. Facilities should be hygienic, private, well-maintained, and accessible to individuals with diverse needs, including workers with disabilities. WASH provisions must protect privacy, prevent

- 社会保障の対象外の労働者、
- 言語能力が限定的な労働者、
- 高リスク国または紛争地域で働く労働者。

当社は、これらの労働者を特定し、その状況に特有のリスクを評価し、必要に応じて平等な取扱い、権利の保護および効果的な苦情処理メカニズムへのアクセスを確保するための対象を絞った措置を実施することを目指します。

影響を受けるコミュニティ、土地および天然資源

マレリは、当社の事業活動またはバリューチェーンにより影響を受けるコミュニティの権利、ウェルビーイングおよび文化遺産を尊重するよう努めます。これには、生計およびアイデンティティに不可欠な土地、水、森林およびその他の資源に対する権利ならびに先住民族の固有の権利が含まれます。マレリは先住民族の土地で事業を行っていませんが、原材料の調達がコミュニティの権利にリスクが及ぶ地域と関係する可能性があることを認識しています。

国連指導原則、OECD ガイドライン、IFC パフォーマンス基準および UNDRIP に従い、マレリおよびマレリのパートナーは、強制退去、非自発的移転、環境への損害、または土地もしくは文化遺産へのアクセス喪失につながる行為を回避することが求められます。リスクが存在する場合、強固なデューデリジェンス、文化的に適切なエンゲージメントおよび FPIC が不可欠です。

当社は、教育、安全および環境回復におけるコミュニティ開発の取り組みを支援し、インテグリティをもって行動し、負の影響の防止および救済に取り組みます。ビジネスパートナーは、これらの基準を遵守し、透明性のあるコミュニケーションを確保し、利用可能な苦情処理メカニズムを提供することが求められます。

デジタル権利、データ保護および責任ある技術の利用

マレリは、従業員、契約社員、顧客およびパートナーのプライバシーの権利を尊重し、個人データを保護することを目指します。個人データは、GDPR、OECD プライバシーガイドラインおよび適用される法律に従い、最小化、目的限定、透明性、セキュリティおよび説明責任の原則に沿って処理されることが求められます。

AI を含むデジタル技術は、被害、差別または侵害を防止するために責任をもって使用されなければなりません。AI システムは、公平性、説明可能性、人間中心性を備え、監督の対象である必要があり、OECD AI 原則および EU AI 法と整合していなければなりません。秘密裏の監視（covert monitoring）、感情認識、ソーシャルスコアリングまたは操作的プロファイリングのような実務は許可されてはなりません。

モニタリングツール（例：CCTV（監視カメラ）、アクセス管理、テレマティクス（遠隔データ収集システム）、IT セキュリティログ）は、安全および法令遵守などの正当な目的のためにのみ、明確な通知、厳格なアクセス管理、限定的な保存期間および必要に応じた協議のもとで適用されることが求められます。ビジネスパートナーは、強固なデータ保護の運用を維持し、AI を責任をもって管理し、デジタル権利を尊重し、技術の利用により影響を受ける個人に対して苦情処理メカニズムを提供することが期待されます。

WASH へのアクセス

マレリは、すべての従業員、派遣社員および契約社員に対して、安全で清潔かつ尊厳のある飲料水、衛生および衛生施設へのアクセスを確保することを目指します。施設は衛生的で、プライバシーが確保され、適切に維持管理され、障がいのある労働者を含む多様なニーズを持つ個人が利用可能であることが求められます。WASH の提供は、プライバシーを保護し、差別を防止し、尊厳を維

discrimination, and uphold dignity.

Regular inspections and feedback mechanisms should verify compliance with safety, hygiene, and accessibility standards and enable timely corrective action.

5.13 Security Forces and Use of Force

Marelli aims to ensure all security arrangements respect internationally recognized human rights. Both private and public security personnel should act lawfully, with restraint, and avoid intimidation, discrimination, or excessive force.

Private security providers engaged by Marelli should follow clear rules on appropriate use of force, de-escalation, and respectful conduct, supported by training and incident reporting, in line with UN Guiding Principles and Voluntary Principles on Security and Human Rights.

When public security forces are involved, Marelli should communicate expectations for compliance with international standards and use leverage to prevent or address potential abuses.

5.14 Environmental and Climate-Related Rights

Marelli aims to prevent, mitigate, and remedy environmental and climate-related impacts linked to our operations and value chain, recognizing their effect on human rights, health, and livelihoods. This includes safeguarding rights to clean air, safe water, and a healthy environment, and preventing harm from pollution, hazardous substances, and unsafe waste practices.

We conduct environmental risk assessments, address impacts related to emissions, biodiversity, waste, water use, resource depletion, land and climate change, and integrate environmental stewardship into decisions. Engagement with affected communities should be meaningful and culturally appropriate.

5.15 Responsible Sourcing and Conflict Minerals

Marelli aims to conduct responsible sourcing in line with the OECD Due Diligence Guidance for Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. Suppliers should identify all smelters and refiners in their supply chains and ensure that tantalum, tin, tungsten, gold, cobalt, mica, copper, graphite (natural), lithium, and nickel are sourced responsibly, avoiding conflict, human-rights abuses, or environmental harm.

Suppliers should use the latest CMRT and EMRT, maintain full traceability and disclose country-of-origin information. They are expected to work only with RMAP-conformant smelters and replace high-risk or non-eligible facilities, consistent with the Responsible Minerals Initiative (RMI).

Marelli consolidates supplier data annually and publishes disclosures on responsible-mineral due diligence.

6 Grievance Mechanisms and Access to Remedy

Marelli maintains a confidential, multilingual grievance channel, the [Marelli Integrity Hotline](#) open to all stakeholders. Reporting is strictly protected from retaliation and can be anonymous where permitted by law. All reports are triaged by an independent investigations function; severe cases are

持しなければなりません。

定期的な点検およびフィードバックの仕組みは、安全、衛生およびアクセシビリティの基準への適合を確認し、適時の是正措置を可能にすることが求められます。

警備体制および物理的な力の行使

マレリは、すべての警備体制が国際的に認められた人権を尊重することを確保することを目指します。民間および公的な警備担当者は法令に従って行動し、自制をもって対応し、威圧、差別または過度な力の行使を回避する必要があります。

マレリが起用する民間警備会社は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」および「警備と人権に関する自主原則」に整合し、物理的な力の適切な行使、緊張緩和（de-escalation）および敬意ある行動に関する明確なルールに従う必要があります。また、これらは、研修およびインシデント報告によって支えられる必要があります。

公的治安部隊が関与する場合、マレリは国際基準への準拠に関する期待を伝達し、潜在的な人権侵害の防止または是正のために自社の影響力を行使する必要があります。

環境および気候関連の権利

マレリは、当社の事業活動およびバリューチェーンに関連する環境・気候関連の影響が人権、健康および生活に及ぼす影響を認識し、これらの影響の防止、軽減および救済を目指します。これには、清浄な空気、安全な水および健康的な環境に対する権利の保護、ならびに汚染、有害物質および不適切な廃棄物処理による被害の防止が含まれます。

当社は、環境リスク評価を実施し、排出、生物多様性、廃棄物、水使用、資源枯渇、土地および気候変動に関連する影響に対応し、環境責任を意思決定に統合します。影響を受けるコミュニティとのエンゲージメントは、意義ある対話（エンゲージメント）であり、文化的に適切であることが求められます。

責任ある調達および紛争鉱物

マレリは、「**OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス**」に整合した責任ある調達を実施することを目指します。サプライヤーは、自社のサプライチェーンにおけるすべての製錬所および精錬所を特定し、タンタル、スズ、タングステン、金、コバルト、マイカ、銅、天然黒鉛、リチウムおよびニッケルが、紛争、人権侵害または環境被害を回避した形で責任をもって調達されることを確保することが求められます。

サプライヤーは、最新の **CMRT** および **EMRT** を使用し、完全なトレーサビリティを維持し、原産国情報を開示することが求められます。サプライヤーは、**RMAP** に適合した製錬所のみと取引し、高リスクまたは不適格な施設を置き換えることが期待されます（**Responsible Minerals Initiative (RMI)** に整合）。

マレリは、サプライヤーデータを年次で集約し、責任ある鉱物に関するデューデリジェンスに関する情報を開示します。

苦情処理メカニズムおよび救済へのアクセス

マレリは、すべてのステークホルダーに開かれた機密性の高い多言語対応の苦情チャネルである [インテグリティ・ホットライン](#) を維持しています。通報は厳格に報復から保護され、法令で認められる場合には匿名で行うことができます。すべての通報は独立した調査機能によりトリアージ（重要度分類）され、

escalated to senior leadership.

Marelli commits to providing or cooperating in remediation when it has caused or contributed to adverse human rights impacts, through legitimate and appropriate processes. Remediation actions are guided by proportionality, transparency, and effectiveness, with monitoring to prevent recurrence.

In line with this commitment, Marelli addresses actual adverse impacts by providing or participating in an effective remedy, which may include fee repayment, wage restitution, contract correction, medical or psychosocial support, and guarantees of non-repetition. **For impacts directly linked through business relationships, Marelli uses our leverage – including timebound corrective action plans, system improvements and verification, or responsible disengagement – to enable remedy and prevent recurrence.** Marelli discloses aggregated information on grievance cases, corrective actions, and remedies annually as part of our sustainability reporting.

Business Partners are expected to maintain accessible grievance and remediation mechanisms for their stakeholders.

7 Non-Retaliation and Whistleblower Protection

Marelli aims to respect the right to freedom of expression and opinion, consistent with the International Bill of Human Rights. **Employees and contractors should be able to express views, raise concerns, and report misconduct or human rights risks through established channels without fear of retaliation or discrimination.**

Digital tools, monitoring systems, and AI should not unduly restrict lawful communication or debate. Freedom of expression must be exercised responsibly, avoiding harassment, hate speech, or disclosure of confidential information.

Marelli prohibits retaliation against individuals who raise concerns in good faith or participate in investigations. Protections include confidentiality, secure data handling, and, where necessary, interim measures such as transfers or leave. Retaliation will result in disciplinary action.

8 Human Rights Due Diligence

Marelli aims to operate a continuous, risk-based HRDD process aligned with the UN Guiding Principles, OECD Guidelines, ILO Core Conventions, and applicable regulations (CSRD, CSDDD). HRDD covers our operations and supply chain to identify, prevent, mitigate, and remedy adverse impacts on people and communities.

Risk assessments should include country-based risk mapping, self-assessments, and targeted audits, focusing on salient risks such as modern slavery, child labor, discrimination, health and safety, equitable working conditions, freedom of association, privacy, and community impacts. The HRDD cycle includes planning, risk identification, impact assessment, mitigation, monitoring, and transparent reporting.

Preventive and corrective measures should be embedded in procurement, supplier onboarding, contracts, and decision-making. Where adverse impacts occur, Marelli may provide or cooperate in remediation (e.g., wage repayment, compensation, corrective actions). Human rights breaches can lead to escalation, business suspension, or contract termination, in line with local law and internal governance requirements.

重大案件は上級経営陣にエスカレーションされます。

マレリは、人権への負の影響を自社が引き起こし、またはそれに寄与した場合、正当かつ適切なプロセスを通じて救済を提供し、または救済に協力することにコミットします。救済措置は、均衡性、透明性および有効性の原則に基づいて実施され、再発防止のためのモニタリングを伴います。

このコミットメントに従い、マレリは実際に発生した負の影響に対し、効果的な救済を提供し、またはこれに参加します。これには、費用返還、賃金補償、契約修正、医療的または心理社会的支援、および再発防止保証を含む場合があります。ビジネス関係を通じて直接関連する影響について、マレリは、期限付きの是正措置計画、システム改善および検証、または責任ある関係解消を含む影響力を行使し、救済および再発防止を可能にします。マレリは、サステナビリティ報告の一環として、苦情案件、是正措置および救済に関する集計情報を、年次で開示します。

ビジネスパートナーは、自らのステークホルダー向けに、アクセス可能な苦情処理および救済メカニズムを維持することが期待されます。

報復の禁止および内部通報者の保護

マレリは、国際人権章典に整合して、表現および意見の自由の権利を尊重することを目指します。従業員および契約社員は、確立されたチャネルを通じて、報復や差別を恐れることなく、意見を表明し、懸念の提起を行い、不正行為または人権リスクの報告をできる必要があります。

デジタルツール、モニタリングシステムおよび AI は、適法なコミュニケーションまたは議論を不当に制限してはなりません。表現の自由は責任をもって行使されなければならない、ハラスメント、ヘイトスピーチまたは機密情報の開示を回避しなければならない。

マレリは、誠実に懸念を提起した者または調査に参加した者に対する報復を禁止します。保護措置には、機密保持、安全なデータの取扱い、および必要に応じた異動や休職などの暫定措置が含まれます。報復は懲戒処分の対象となります。

人権デューデリジェンス

マレリは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）」、「OECD ガイドライン」、「ILO 中核条約」および適用法令（CSRD、CSDDD）に整合した、継続的かつリスクベースアプローチによる人権デューデリジェンスプロセスの運用を目指します。人権デューデリジェンスは、当社の事業活動およびサプライチェーンを対象として、人々およびコミュニティに対する負の影響を特定、防止、軽減および救済します。

リスク評価には、国別リスクマッピング、自己評価および対象を絞った監査を含めることが求められ、現代奴隷制、児童労働、差別、安全衛生、公正な労働条件、結社の自由、プライバシーおよびコミュニティへの影響といった重要なリスクに重点を置きます。人権デューデリジェンスのサイクルには、計画、リスク特定、影響評価、軽減、モニタリングおよび透明性のある報告が含まれます。

防止措置および是正措置は、調達、サプライヤーオンボーディング、契約および意思決定に組み込まれることが求められます。負の影響が発生した場合、マレリは救済を提供する、または救済に協力することができます（例：賃金返還、補償、是正措置）。人権に関する違反は、現地法および社内ガバナンス要件に従い、エスカレーション、取引停止または取引関係の終了につながる可能

High-risk suppliers undergo targeted assessments; severe or repeated issues are escalated to the Audit and Risk Committee of the Board.

Effectiveness is tracked through indicators such as screenings, audits, grievance response times, corrective-action closure rates, and training completion. Grievance mechanisms act as early-warning signals and feed into HRDD.

HRDD oversight rests with senior management and cross-functional teams. Marelli reports annually in our Sustainability Report and continuously improves its human rights due diligence process, including risk identification and assessment methodologies, preventive and corrective measures, supplier engagement and leverage strategies, remediation practices, governance arrangements, and performance indicators, based on audits, grievances, stakeholder input, and regulatory changes.

9 Training, Communication & Awareness

Marelli aims to provide mandatory human-rights training for all employees and targeted sessions for high-risk functions. Training should cover the UN Guiding Principles, Marelli's Human Rights Policy, grievance procedures, and recognition of potential violations. New employees receive training during onboarding; refreshers should occur every two years, and annually for high-risk roles.

Awareness should be reinforced through internal communications and intranet updates. Completion rates and effectiveness are tracked via the Learning Management System and verified through audits. Aggregated results are disclosed in our Sustainability Report.

10 Implementation in Procurement & Contracts

Human rights requirements form an integral part of Marelli's procurement processes and contractual documentation. **General Purchasing supplier contract standards (General Terms & Conditions, Marelli Purchasing Agreement) incorporate the Supplier Code of Conduct and this Human Rights Policy.**

Marelli assesses our business partners to avoid and mitigate negative human rights impacts. Serious or repeated violations may result in suspension or termination of the business relationship.

All business partners must cascade these obligations to their own subcontractors and promote downstream compliance.

Marelli reserves the right to conduct audits, assessments, request documentation, and require business partners to implement time-bound corrective action plans.

11 Review and Monitoring

Marelli aims to monitor policy implementation through indicators such as training completion, audit findings, grievance volumes, time-to-remedy, and corrective-action closure. Risk assessments, audit results, and grievance data should be analyzed regularly to identify systemic issues and strengthen preventive measures.

Performance is reviewed annually by designated governance bodies, with serious cases escalated for decision-making. The policy should be reviewed at least every two years or sooner if legal or regulatory changes require, and refined through dialogue with internal teams, external experts, and stakeholders to ensure effectiveness and alignment with evolving

性があります。

高リスクのサプライヤーは対象を絞った評価を受け、重大または反復的な問題は、取締役会の監査・リスク委員会にエスカレーションされます。

有効性は、スクリーニング、監査、苦情対応時間、是正措置の完了率および研修の完了状況などの指標を通じて追跡されます。苦情処理メカニズムは早期警戒の役割を果たし、人権デューデリジェンスに反映されます。

人権デューデリジェンスの監督は上級経営陣および部門横断的チームにより行われます。マレリはサステナビリティ報告において年次で報告を行い、監査、苦情、ステークホルダーからの意見および規制の変更にに基づき、リスク特定および評価手法、防止および是正措置、サプライヤーエンゲージメントおよびレバレッジ戦略、救済の実務、ガバナンス体制およびパフォーマンス指標を含む人権デューデリジェンスプロセスの継続的改善を行います。

研修、コミュニケーションおよび意識向上

マレリは、すべての従業員に対して必須の人権に関する研修を提供し、高リスク部門向けの対象別研修を提供することを目指します。研修では、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、「マレリ人権規程」、苦情処理手続および潜在的な違反の認識を扱うことが求められます。新入社員はオンボーディング時に研修を受け、更新研修は2年ごとに、高リスク職種については毎年実施される必要があります。

意識向上は、社内コミュニケーションおよびイントラネットの更新を通じて強化される必要があります。受講完了率および有効性は学習管理システムを通じて追跡され、監査により検証されます。集計結果はサステナビリティ報告において開示されます。

調達および契約における実施

人権に関する要件は、マレリの調達プロセスおよび契約文書の不可欠な一部を構成します。一般購買におけるサプライヤー契約基準（一般条件、マレリ購買契約）には、「サプライヤーのための行動規範」および本「人権規程」が組み込まれています。

マレリは、人権への負の影響を回避および軽減するために、ビジネスパートナーの評価を行います。重大または反復的な違反は、取引関係の停止または終了につながる可能性があります。

すべてのビジネスパートナーは、これらの義務を自らの下請先に展開し、下流における遵守を促進しなければなりません。

マレリは、監査および評価の実施、文書の提出要求、ならびにビジネスパートナーに対して期限付きの是正措置計画の実施を求める権利を留保します。

見直しおよびモニタリング

マレリは、研修の完了状況、監査結果、苦情件数、救済までの期間および是正措置の完了状況などの指標を通じて、本規程の実施状況をモニタリングすることを目指します。リスク評価、監査結果および苦情データは、体系的な問題を特定し防止措置を強化するために、定期的に分析されることが求められます。

パフォーマンスは指定されたガバナンス機関により年次でレビューされ、重大な案件は意思決定のためにエスカレーションされます。本規程は、少なくとも2年ごと、または法令や規制の変更により必要とされる場合にはそれ以前に見直される必要があります。また、本規程は、有効性および変化する期待との整合性を確保するため、社内チーム、外部専門家およびステークホルダーとの対

expectations.

12 Contacts

Internal and external stakeholders may contact Marelli with questions, observations, or requests for further information regarding this Policy. Such communications may be submitted by email at

****compliance@marelli.com**** and will be handled in accordance with Marelli's non-retaliation commitments.

13 References

[Corporate Sustainability Due Diligence Directive \(CSDDD\) – Directive \(EU\) 2024/1760](#)

[Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#)

[EU Artificial Intelligence Act \(EU AI Act\)](#)

[European Sustainability Reporting Standards \(ESRS\)](#)

[General Data Protection Regulation \(GDPR\)](#)

[IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability](#)

[International Bill of Human Rights](#)

[International Labour Organization \(ILO\)](#)

[Marelli Code of Conduct](#)

[Marelli Environment, Health & Safety \(EHS\) Corporate Policy](#)

[Marelli Integrity Hotline Procedure](#)

[Marelli Staffing and Recruiting Policy](#)

[Marelli Supplier Code of Conduct](#)

[Marelli Sustainability Reports](#)

[OECD AI Principles](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Minerals from Conflict Affected and High Risk Areas](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#)

[OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)

[OECD Privacy Guidelines](#)

[Responsible Minerals Assurance Process \(RMAP\)](#)

[Responsible Minerals Initiative \(RMI\)](#)

[UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(UNDRIP\)](#)

[UN Global Compact](#)

[United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights \(UNGPs\)](#)

[Voluntary Principles on Security and Human Rights \(VPSHR\)](#)

話を通じて改善される必要があります。

連絡先

社内および社外のステークホルダーは、本規程に関する質問、意見または追加情報の要請についてマレリに連絡することができます。これらの連絡は

compliance@marelli.com 宛の電子メールにより提出することができ、マレリの報復禁止に関するコミットメントに従って取り扱われます。

参照

[Corporate Sustainability Due Diligence Directive \(CSDDD\) – Directive \(EU\) 2024/1760](#)

[Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#)

[EU Artificial Intelligence Act \(EU AI Act\)](#)

[European Sustainability Reporting Standards \(ESRS\)](#)

[General Data Protection Regulation \(GDPR\)](#)

[IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability](#)

[International Bill of Human Rights](#)

[International Labour Organization \(ILO\)](#)

[Marelli Code of Conduct](#)

[Marelli Environment, Health & Safety \(EHS\) Corporate Policy](#)

[Marelli Integrity Hotline Procedure](#)

[Marelli Staffing and Recruiting Policy](#)

[Marelli Supplier Code of Conduct](#)

[Marelli Sustainability Reports](#)

[OECD AI Principles](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Minerals from Conflict Affected and High Risk Areas](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#)

[OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#)

[OECD Privacy Guidelines](#)

[Responsible Minerals Assurance Process \(RMAP\)](#)

[Responsible Minerals Initiative \(RMI\)](#)

[UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(UNDRIP\)](#)

[UN Global Compact](#)

[United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights \(UNGPs\)](#)

[Voluntary Principles on Security and Human Rights \(VPSHR\)](#)