

労働・人権方針

アジア、ヨーロッパ、北米で事業を展開するトライウォール・グループは、革新的で費用対効果の高いパッケージング・ソリューションを提供するグローバルなネットワークを構成する企業群です。トライウォールは、3層強化段ボールの代名詞ともなっており、同サイズの木製パッケージよりも高い圧縮強度を有します。米国連邦規格に適合し、世界から認知される唯一の段ボールブランドです。

高い倫理観に基づき、お客様、サプライヤー、パートナー、地域社会と透明・公正な関係を築くことが私たちの使命です。日々の事業活動において、高品質な製品・サービスを提供することはもちろんのこと、競合他社に先駆けた製品・サービスの開発を目指します。

この方針は、当グループの目的および目標を概説し、事業活動全体における、持続可能な社会の実現に向けた役割と責任を明確にすることを目的としています。事業の性質上、以下のトピックは、当グループのビジネスコンテキストに特に関連すると思われま

従業員の労働条件について

通常の休暇に加え、追加の休暇を付与します。さらに、当グループの報酬決定プロセス（給与体系や昇給制度など）は透明性が高く、従業員に周知させます。予防医療を導入することで、従業員が健康で安全に働ける環境を整えたいと考えます。

ターゲット：

- 2025年までに健康診断の受診率を85%に増やします。

職場の安全衛生について

当グループは、従業員や下請け業者の健康と安全を極めて重視しています。したがって、当グループは、適用されるすべての業界安全規則を厳守することを約束します。当グループは、定期的な研修、現場での監査、リスクアセスメントを通じて、最高の安全衛生基準を導入し、それらの遵守を徹底するよう継続的に努力します。さらに、従業員には保護服や保護具を提供し、緊急時の安全衛生対策を策定します。

ターゲット：

- 2025年までに、安全衛生に関する教育を受けた従業員の割合を100%にします。
- 2025年までに災害による休業日数を50%削減します。

結社の自由について

トライウォールの全従業員は、定期的な労使協議会に加えて、団体交渉に参加することができます。従業員の結社の自由などの労働基本権を尊重します。現地の労働組合と交渉し、労働条件や安全衛生に関する労働協約を締結し、従業員に公開します。

ターゲット：

- 2025年までに、労使双方向のコミュニケーションに参加する従業員の割合を100%にします。

キャリア開発について

当グループの最優先事項は、従業員一人ひとりの才能の開発をサポートすることです。新しい人材を獲得するだけでなく、個人のパフォーマンスを毎年評価することで、既存の人材を育て上げることを目指します。さらに、従業員の能力を開発する研修を実施します。

ターゲット：

- 2025年までに、100%の従業員に基本研修を受けさせます。
- 2025年までに、70%の従業員に能力開発研修を受けさせます。

人権について

トライウォールは、人権を尊重し、組織の中に尊重と寛容の雰囲気醸成に尽力します。当グループは、従業員の安全、財産、プライバシー、市民的、政治的、社会的、文化的権利を尊重します。したがって、ハラスメント、精神的・肉体的暴力、非人道的な又は品位を傷つける取り扱いを禁止します。

子どもの成長に悪影響を与える児童労働を禁止することで、子どもの尊厳や幼少期を守り、成長過程において身体、社会性、精神の発達に阻害されることなく育ててほしいと考えています。さらに、強制労働（強制的または非自発的に行われる労働を指す）を禁止します。

ターゲット：

- 2025年までに、100%の従業員に児童労働、現代奴隷、人身売買に関する研修を受けさせます。
- 差別のインシデントの年間発生件数をゼロ件で維持します。
- 2025年までに、100%の従業員にダイバーシティに関する研修を受けさせます。

適用範囲について

本方針は、トライウォールと協力し、あるいはトライウォールのために働くすべての従業員、サプライヤー、下請け業者、代理店、コンサルタントに適用されます。

レビューの仕組みについて

本方針は、柘植洋介氏（グループ CAO）によって毎年レビューされ、必要に応じて修正されます。

役割と責任について

すべての従業員は、本方針を読み、承認文書に署名することで、本方針を承認するものとします。経営陣は、この方針を全従業員に周知させ、方針に定められた行動に必要な教育を実施する責任があります。

罰則について

経営陣は、すべての従業員が当グループの不正行為を発見した場合、内部告発の手順に従い、management@tri-wall.com.hk まで報告することを要請します。疑惑の事件は直ちに調査され、上記の規則のいずれかに違反することが確認された場合には、罰則が適用されることがあります。嚴重な違反が認められた場合には、労働契約の解除もあり得ます。内部告発者には完全な匿名性と免責が与えられます。