

人権に関する基本方針

目的

Pentair の [業務遂行および倫理に関する規範](#)（「行動規範」）、コンプライアンス規程、および本人権に関する基本方針（本「方針」）は、すべての人々が平等に扱われるようにし、当社独自の運営とバリューチェーンにおける人権保護と公正な労働慣行への Pentair のコミットメントを反映するものです。

適用範囲

本方針は、Pentair plc、および組織化、設立、体系化された、または所在する場所に関わらず、子会社、関連会社、および系列会社、パートナー、Pentair Plc が支配株式を保有するジョイントベンチャーを含む、その運用部門（「Pentair」）、および Pentair のすべての取締役、役員、従業員、および契約社員に適用されます。Pentair の [サプライヤ行動規範](#) は当社のサプライヤに適用され、本方針に定められる要求事項および義務と同調しています。

方針

Pentair では、認められている人権の原則に従うことを方針としています。本方針は、国際労働機関（国連）、国際人権章典、および国連のビジネスと人権に関する指導原則の適用する基準と同調しています。Pentair はまた、当社が事業を展開し、ビジネス活動を行う司法管轄地区の人権に関連した有効な適用法と規制にも準拠しています。

当社は、事業運営の結果、人権に及ぶ潜在的な悪影響を特定することにコミットしており、当該影響を緩和し、防止するための効果的なメカニズムを取り入れています。当社は、従業員に行動規範と関連方針に関する教育を提供し、行動規範の再教育トレーニングを毎年行っています。従業員は会社のイントラネットから本方針にアクセスすることができます。本方針は、エクストラネットサイトで外部にも公開されています。当社は企業の責任報告書で、当社の人権に対するコミットメントについて年に一度報告しています。

Pentair は、「Win Right Values」に基づき行動します。当社は、顧客本位、説明責任、革新と順応性という当社のバリューを実践することによって「勝利」します。また、

発行者	発効日	SUPERSEDES	ページ
法務部	2022年12月12日		1/4

ポジティブなエネルギーと、尊重とチームワーク、そして誠実さを絶対的に重視して、「正しい」方法でこれを実現します。「Win Right Values」に基づいた当社の人権に対するアプローチ

従業員の保護 - Pentair の従業員の健康とウェルビーイングは、「Win Right Values」の重要な信条で、当社はこれを最優先しています。当社のバリューに基づき Pentair は、適用法と規制に準拠した、安全かつ責任ある方法で、製品を設計、製造、販売し、サービスを提供することにコミットしています。当社は、[EHS Mission, Vision and Guiding Principles](#) に定められる通り、従業員、お客様、コミュニティ、および環境の健全性、安全、ウェルビーイングに配慮してグローバル事業を管理しています。

児童就労 - 当社は、未成年の採用に関する地域の適用法と規制を遵守することにコミットしています。Pentair では、18 歳以下の従業員を雇用していません。Pentair の施設と事業は、採用時に従業員の年齢を確認しています。従業員が法定年齢未満であることが特定された場合、雇用を終了する必要性があり、Pentair の施設管理者は、児童の最善の利益を考慮することも含め、適切な修正措置を取る必要があります。Pentair の行動規範と Pentair のサプライヤ行動規範に定められている通り、適用法と規制に準拠することは、Pentair と取引を行うための必要条件です。

強制労働 - Pentair は、契約労働者、強制労働、軍の強制労働、奴隷労働、およびいかなる形態での人身売買を含む、すべての形態の強制労働の使用を禁じています。Pentair は、従業員が自発的に Pentair に雇用関連文書(政府発行の ID、パスポート、労働許可証など) の原本を保持するよう要請した場合、あるいは法律によって義務付けられている場合を除き、このような文書を保持しません。Pentair が雇用関連文書を保持する場合、Pentair は従業員による ID または移民関連文書の原本へのアクセスを拒否しません。

詳細は、Pentair の行動規範、Pentair のサプライヤ行動規範、および Pentair の [強制労働・人身売買に関する声明](#) (英国現代奴隷法の遵守に対する Pentair のコミットメントを含みます) を参照してください。

就労時間と賃金 - Pentair は、賃金、残業、手当に関する適用法と規制を遵守しています。

発行者	発効日	SUPERSEDES	ページ
法務部	2022 年 12 月 12 日		2/4

結社の自由- 当社は、Pentair が事業を行う国の適用法で許可されている場合、従業員が労働組合への参加や、団体交渉への関与を決める能力を尊重します。

ポジティブで尊重し合える職場の推進- 当社は、すべての従業員が尊厳と敬意を持って仕事ができる、ポジティブで、多様性に富んだ、インクルーシブな職場環境を形成することにコミットしています。Pentair は、均等な雇用機会を提供し、すべての従業員および求人募集者に対する、人種（ヘアスタイルに関する差別を含む）、民族性、肌の色、宗教、性別（妊娠、授乳、出産に関連した健康状態を含む）、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、国籍、身体的障害、遺伝情報、軍役経験または連邦、州、適用法/規制、または国家法の下に保護されるステータスに基づく差別を禁じています。当社は、職場における差別的行為、ハラスメント、威嚇、またはその他の危険または破壊的な状況を容認しません。ダイバーシティ、インクルージョン、社会的責任のあるビジネス慣行を促進する Pentair の方針の詳細は、Pentair の行動規範および Pentair のサプライヤ行動規範を参照してください。

紛争鉱物に関する方針 - 当社は、[紛争鉱物に関する方針](#) に定めるとおり、紛争鉱物の使用に関して、米国証券取引委員会発行の報告義務に関する規則と規定を遵守しています。

贈収賄・腐敗防止 - Pentair は贈収賄または不敗行為に対し、ゼロ容認の姿勢を維持しています。Pentair の行動規範、[贈収賄・腐敗防止に関する方針](#)、およびサプライヤ行動規範では、Pentair のすべての従業員、ベンダー、および当社に代わりビジネスを行うサードパーティーによる、あらゆる種類と形態の贈収賄または腐敗行為を禁じています。

報告と執行

Pentair では、当社、ベンダー、ビジネスパートナーによる方針遵守を継続的に評価し、向上を図るためのプログラムを取り入れています。Pentair の取締役、役員、従業員は、本方針の潜在的な違反を報告する義務を負い、当社の行動規範に特定されている **Speak Up Resources** を使用することができます。報告手順は **Pentair Office of Business Conduct and Ethics** (pentairethics.com) が管理します。本方針に違反したすべての従業員は、解雇を含む懲戒処分を受けます。

方針の適用

発行者	発効日	SUPERSEDES	ページ
法務部	2022年12月12日		3/4

本方針は、Pentair 取締役会の企業統制委員会の承認を受けており、当社の法務・コンプライアンス部門によって定期的に評価されます。法務部門は、本方針の解釈に責任を負います。本方針に関するご質問または懸念がある場合は、Ethics Hotline または General Counsel にお問い合わせください。

Pentair はいつでも、本方針の解釈、適用、変更、修正、削除に関して、法律で許される最大限の権限を保有します。本方針のいかなる部分も、雇用契約を取り決めたり、従業員の随意雇用のステータスを変えるものではありません。

発行者	発効日	SUPERSEDES	ページ
法務部	2022年12月12日		4/4