

人权管理

方针

不二制油集团，于2017年4月，作为基本思想制定了《不二制油集团人权方针》。并且，为了加深本集团的员工对尊重人权的共同认识，在事业活动中履行责任，作为方针的明确化举措，于2023年3月制定了《不二制油集团人权指南》。

不二制油集团 人权方针（PDF, 284KB）

不二制油 集团人权 指南（PDF, 280KB）

治理

GRI: 3-3

在本公司集团中，对于包括人权在内的环境和社会课题举措，由不二制油集团控股的董事会咨询机构——可持续发展委员会^{*1}进行审议和监督，并向董事会进行答复和汇报。本委员会由代表董事社长 兼CEO担任委员长，拥有表决权的CxO（Chief X Officer）以及其他执行董事、公司外部董事、ESG顾问组成，每年召开2次以上审议会。可持续发展推进小组负责协调相关部门，并确定集团整体的人权风险。重大人权风险反映在ESG重要课题^{*2}中，集团的人权课题由行政总监（CAO）负责，有关供应链上的人权课题由战略总监（CSO）负责，在各部门之间进行横向协作。

此外，本委员会的下属组织——全公司重要风险分科会也在ESG部门长的管理监督下，从全公司的视角对人权风险和机遇进行讨论和管理，并向经营会议及董事会汇报，并以此获得批准（每年1次以上）。

^{*1} 治理，战略及指标与目标，风险管理>治理

https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/sustainability_management/

^{*2} 治理，战略及指标与目标，风险管理>战略及指标与目标

https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/sustainability_management/

战略

GRI: 2-24

人人，生而平等拥有人权、尊严和自由生活的权利。本集团如上述方针所示，制定了《不二制油集团人权方针》以及《不二制油集团人权指南》，此外，《不二制油集团宪章》^{*}的原则（我们的行为规范）中规定“我们尊重不二制油集团员工的多样性、人格与个性”，并推进重视多元化、平等与包容（DE&I）的经营。这些理念的基础是“尊重人权”。

如果不能妥善处理人权问题，那么因国籍、性别、种族、年龄、性取向、人格、有无残障等因素而产生的歧视等风险就会增加。另一方面，本集团通过同心合力，周到细致地应对人权课题，提供公正的机会和评价，并以此创造提高员工敬业度的机会。

此外，本集团的供应链遍布全球，除了本集团公司员工之外，还应该认识到供应链上劳动者的人权（关注农园的劳动环境、劳动安全卫生、非歧视、机会均等、强制劳动、儿童劳动、土地权利），同时，有责任尊重包括消费者在内的所有利益相关者的人权，以《不二制油集团宪章》价值（我们在行动上应该持有的价值观）中所表明的“以人为本”为宗旨，努力履行我们的责任。

^{*} <https://www.fujioilholdings.com/ch/about/constitution/>

人权尽职调查

人权尽职调查整体示意图

《联合国工商业与人权指导原则》^{*1}中，明确规定企业也有履行尊重人权的责任。要求企业理解尊重人权的社会和道德意义，践行尊重人权。该方针由承诺、实施人权尽职调查^{*2}、以及建立补救程序这3个部分构成。作为《不二制油集团人权方针》中规定的“履行尊重人权的责任”的一部分，本集团正在推动人权尽职调查。

^{*1} 2011年联合国人权理事会一致通过的国际文件。

^{*2} 企业确定包括供应链上的业务中的人权风险，为了防止、减轻该风险，对举措的有效性和应对方法进行说明和公开信息的一系列行为。



影响评估流程

不二制油集团为了确定和评估事业活动中可能涉及的人权负面影响，确定了应优先处理的重要课题并进行了影响评估。在进行评估过程中，根据《联合国工商企业与人权指导原则》所提倡的程序，在进行人权影响评估时得到外部有识之士的宝贵建议。继2016年度进行第一次，2020年度进行了第二次人权影响评估，并确定了以下人权风险。2020年度的人权影响评估得到了在工商企业与人权领域具有专业见解的非营利团体BSR站在第三者角度提供的宝贵建议。

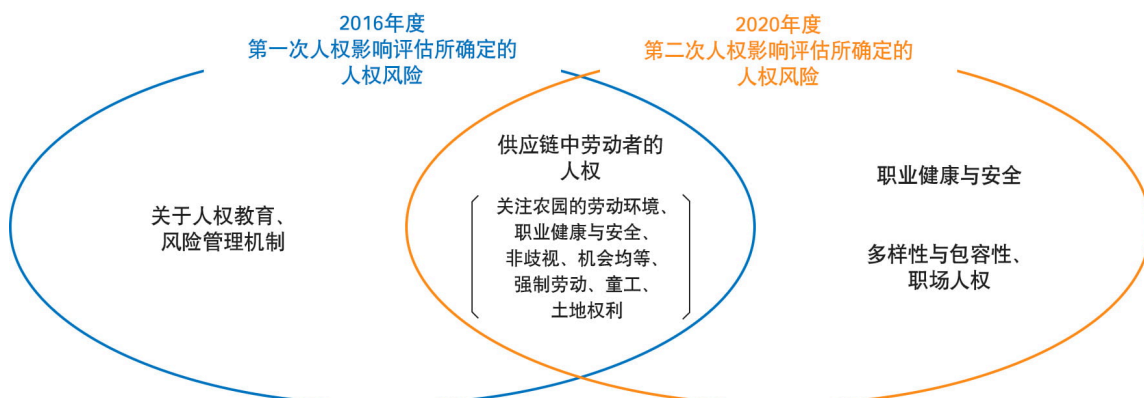
评估的第一阶段，基于BSR的专业经验，对本集团的事业活动和生产活动地区特性上的人权风险进行了筛查。

第二阶段，在BSR的参与下，对公司内部相关人员进行采访，在尽可能地把握本集团的实际情况下，对事业活动中可能产生影响的六个领域（①职业健康与安全、②供应链劳动者人权、③多样性与包容性及职场人权、④食品安全、⑤治理、风险、合规、⑥气候变化对人权的影响）的人权风险进行了分类整理。

第三阶段，根据专家意见，明确了三个领域（①职业健康与安全、②供应链劳动者人权、③多样性与包容性及职场人权）为特别优先处理重要人权风险，并向经营层提出了报告。

中期经营中将致力于降低已确定的三个领域的风险，关于进展状况，在本报告（人权管理、推进DE & I、可持续采购等相关主题页）详细介绍了进展情况。

第一次、第二次人权影响评估结果



概要：根据利益相关方的意见在应对人权风险方面取得的进展

自2016年度进行首次人权影响评估以来，我们与在商业和人权领域有真知灼见的专家等一起，根据利益相关者的意见推动了人权风险相关举措。关于2023年度针对第二次人权影响评估中发现的人权风险的应对结果，请参阅“指标与目标”栏。

人权风险管理体系

- 开始制定“不二制油集团人权方针” / 并引入人权尽职调查（2017年4月）
- 进行第2次人权影响评估（2020年）
- 制定《不二制油集团人权指南》（2023年3月）

解决供应链中劳动者的人权问题

- 制定《负责任的棕榈油采购方针》（2016年3月）
- 创建并公布棕榈油申诉机制（2018年5月）
- 公布棕榈榨油厂（磨坊）名单（2018年6月）
- 制定《负责任的可可豆采购方针》（2018年8月）
- 修订《棕榈油申诉程序》（2020年4月）
- 公布《不二制油集团供应商行为规范》（2021年4月）
- 制定《负责任的大豆及豆制品采购方针》（2021年6月）
- 制定《负责任的乳木果仁采购方针》（2021年6月）
- 修订不二制油株式会社《CSR采购指南》（第3版）（2021年11月）
- 制定《不二制油集团生物多样性方针》（2023年3月）

申诉机制

GRI: 2-25, 26

内部举报制度

设立以日本国内和集团世界各公司员工（包括退職者）及部分合作公司员工为对象的内部举报制度*。

* 公正的事业活动>内部举报制度

<https://www.fujioilholdings.com/ch/sustainability/compliance/>

以供应链为对象的申诉机制

2018年5月，构建并发布了基于《负责任的棕榈油采购方针》的申诉机制*。通过申诉机制，可对本集团棕榈油供应链中的环境和人权问题提出质问。在本集团网站设立“申诉机制（英语）”网页，公布机制和进展。

* https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/（英语）

不二制油集团人权指南

2023年3月，根据《不二制油集团人权方针》，作为本集团内的职场和员工的人权课题的施策方针，制定了《不二制油集团人权指南》。为了供本集团全体员工使用我们准备了9种语言版本。

这是针对第2次人权影响评估中确定的风险“职场人权（骚扰、强制劳动）”的具体举措环节，作为2021年度与BSR对话中指出的构筑全面的人权风险管理体系，其目的是确保集团各公司始终坚持履行尊重人权的责任。

不二制油 集团人权 指南（PDF, 280KB）

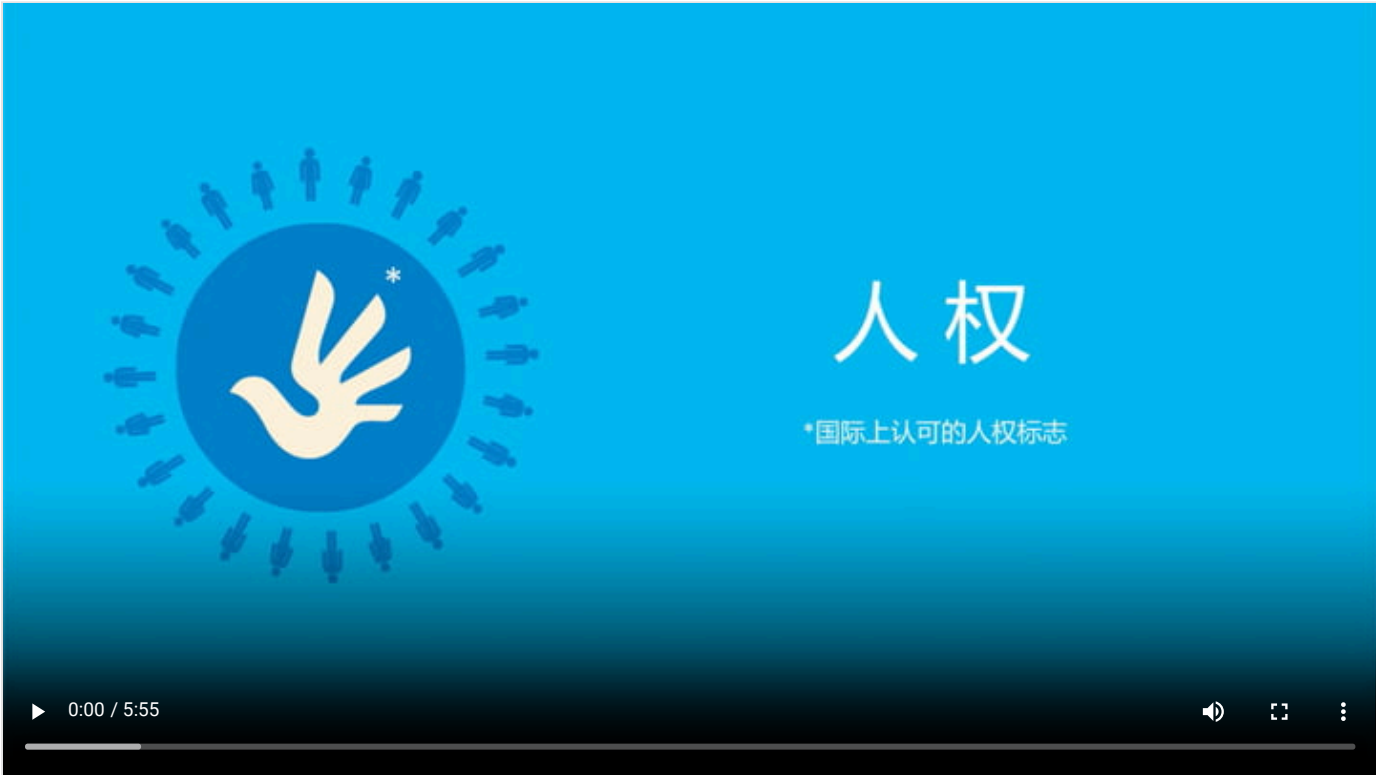
教育和普及引导活动

配合世界人权日，我们决定每年12月10日所在周为“不二制油集团人权周”，期间向集团员工推送有关商务与人权的负责人的致辞和提醒邮件。2023年度，我们总结了从企业角度理解尊重人权的要点，在内部交流网站（日语、英语、中文、葡萄牙语）上刊登，以此加深公司内部的认识。



刊登在内部交流网上的担当董事的致辞（日语、英语、中文、葡萄牙语）

工商企业与人权线上学习视频 (在2019年人权周期间上线)



指标与目标

GRI: 408-1, 409-1

2020年度第2次人权影响评估所确定的人权风险	特别需要确认及注意事项（专家建议）	施策的方向性	2023年度业绩
职业健康与安全 涉及的利益相关者：员工	- 新冠疫情下的感染对策 - 通过利用第三方强化管理系统	- 继续贯彻执行职场传染病对策 - 从第三者角度持续升级改进职业健康与安全管理系统	对5家公司进行包括各区域的地区统括安全负责人的各公司联合现场监督

2020年度第2次人权影响评估所确定的人权风险	特别需要确认及注意事项（专家建议）	施策的方向性	2023年度业绩
供应链中的劳动者人权（关注农园劳动环境、职业健康与安全、非歧视、机会均等、强制劳动、童工、土地权利） 涉及的利益相关者：供应链中的劳动者	- 确立不限于主要原料的供应商行为规范，扩展申诉机制（投诉处理） - 棕榈与可可：根据采购方针和长期目标推进举措 - 大豆：制定采购方针及确立监控系统	- 贯彻供应商行为规范 - 对修订版棕榈油申诉机制（投诉处理）的有效性进行评估 - 及时把握欧洲人权尽职调查动向及在供应链上迅速调整 - 关于西非童工问题，推进可追溯性流程图、CLMRS（童工监测和补救系统），以及参与教育支援计划 - 负责任的大豆、大豆产品采购方针和KPI的设定与公开 - 负责的西非乳木果仁采购方针和KPI的设定（特别是女性赋权）与公开	- 供应商对供应商行为规范的同意回复率达到70%（截至2024年1月） - CLMRS覆盖本集团直接采购供应链上100%的农户（科特迪瓦、加纳） - 保证大豆第一次集货地点的可追溯性为：83% - 在加纳推动了乳木果仁可持续发展计划“Tebma-Kandu”，从参加Tebma-Kandu计划的女性合作社采购乳木果仁的比率为19%
多样性与包容性及职场人权（骚扰、强制劳动） 涉及的利益相关者：员工	- 加强在全球范围内开展多样性和包容性的体制机制 - 加强防骚扰措施 - 确定和降低强制劳动风险	- 推进全球多样性、公平与包容性 - 审查职场人权等的确认、应对机制和体制	- 有关多元化、公平和包容的更多信息，请参阅“促进DE&I”页面。 - 不二制油集团控股和不二制油株式会社将每年12月定为“人权周”。在为期五天的活动中，每天都会向所有员工的电子邮箱发送有关预防骚扰的简讯，同时还在内部交流网站上提供加深人权理解的相关信息。 - 在年度部门培训（由各部门计划和实施的培训，不论雇佣状况如何，所有员工均可参加）中，2023年度的必修主题之一是“收看骚扰事例视频及推广举报机制”，以加强防止骚扰对策。

相关资料

ESG资料册（PDF，3.2MB）