

# 人权管理

方针 治理 战略 风险管理 指标与目标

## 方针

不二制油集团将“以人为本”作为《不二制油集团宪章》中提出的价值观（我们行动上应秉持的价值观），我们的事业是为了支持集团的各方人士的利益。于2017年4月，作为人权的基本思想制定了《不二制油集团人权方针》。

在2021年4月制定的《不二制油集团供应商行为规范》和各主要原料的采购方针中，明确规定供应商要遵守和尊重人权。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》。

不二制油集团宪章

不二制油集团 人权方针

## 不二制油集团供应商行为规范

2021年4月，我们制定了《不二制油集团供应商行为规范》\*。本规范规定了尊重人权（非歧视、劳动安全卫生、劳动环境、集体谈判权与结社自由、杜绝强迫劳动和童工及社区关系），同时还对食品安全与质量、环境污染对社区的影响、信息安全与隐私保护等行为进行了明确规范，并要求供应商建立补救机制。我们基于本行为规范致力于促进与供应商的对话，努力确保产品和服务以尊重人权和环境的方式生产。

\* 不二制油集团供应商行为规范

<https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/policy/supplier/>

\* 与供应商的承诺

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/procurement/#risk\\_management](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/procurement/#risk_management)

## 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制，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

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/policy/human\\_rights\\_guideline/](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/policy/human_rights_guideline/)

## 治理

GRI: 3-3

不二制油集团，作为董事会的咨询机构，设立了由代表董事社长兼CEO担任委员长的可持续发展委员会\*1。可持续发展委员会根据客户、人权专家、员工等各方的意见，从多方利益相关者的角度，确定与人权问题相关的ESG重要课题，并进行审议和监督，最终向董事会报告。此外，在相关ESG重要课题的重点项目负责人的管理下，努力降低人权风险。

可持续发展推进部负责确认并指导相关部门，识别整个集团的人权风险。重要的人权风险体现在ESG重要课题的重点项目中，并努力解决集团内部的人权课题。

此外，在全公司风险管理体制\*2内，讨论和管理与人权课题相关的经营风险和机遇。

\*1 治理, 战略, 风险管理, 指标与目标>治理

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/sustainability\\_management/#governance](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/sustainability_management/#governance)

\*2 全公司风险管理体制

[https://www.fujioil.co.jp/en/ir/policies\\_and\\_systems/risk/](https://www.fujioil.co.jp/en/ir/policies_and_systems/risk/) ( 英语 )

## 战略

GRI: 2-24

人权是人人生而平等拥有尊严和自由生活的权利。不二制油集团的供应链遍布全球，直接或间接地涉及到业务价值链中各利益相关者的人权课题。不二制油集团在《不二制油集团宪章》中确立了“以植物性原材料追求美味与健康，共创可持续食品的未来”的愿景。基于这一愿景，我们正在推进可持续发展经营，并努力履行在整个集团的价值链中尊重人权的责任。

如果我们疏忽了尊重人权的举措，可能会加剧诸如歧视、骚扰、强制劳动和童工等人权风险。同时，在商业环境中，商业与人权的关系变得越来越重要，各国对人权立法的监管也越来越严格，如果处理不当也会导致客户停止业务往来的商业风险。另一方面，在整个集团范围内采取周到细致的人权应对措施，可以化险为夷赢得客户和利益相关者信任、提高员工敬业度的机会。本集团将按照《不二制油集团人权方针》和有关人权的各种方针和规范，努力把握价值链上的人权课题，通过ESG重要课题和全公司重要风险项目，来管理相关举措。

## 风险管理

不二制油集团通过以下ESG重要课题以及全公司范围内的重大风险项目，管理与人权相关的风险和机遇。

### ESG重要课题

“贯彻产品安全和质量管理”、“减少油脂中的加工过程污染物”、“解决身心健康课题”、“创造多样的植物性食材”、“生物的多样性保护与恢复”、“棕榈油的可持续采购”、“可可豆的可持续采购”、“大豆的可持续采购”、“乳木果仁的可持续采购”、“推进DE&I”、“确保和培养人才”、“减少工伤和和财产事故”、“信息安全管理”、“运用可靠的内部举报制度”和“促进公平交易”。

全公司重要风险 > “灾害与事故”、“环境与人权”、“采购”、“劳务与人事”

[https://www.fujioil.co.jp/en/ir/policies\\_and\\_systems/risk/](https://www.fujioil.co.jp/en/ir/policies_and_systems/risk/) ( 英语 )

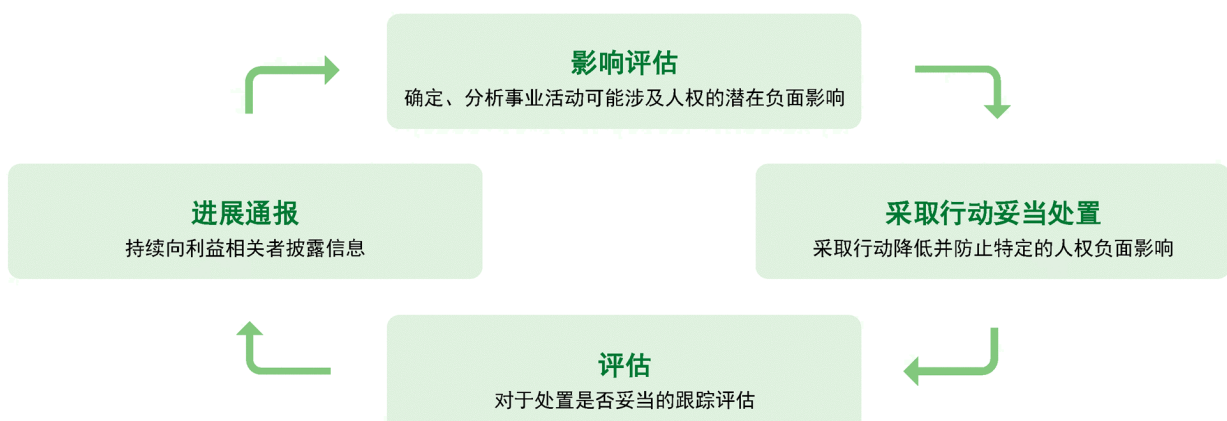
## 人权尽职调查

### 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。该指导原则由基于方针的承诺、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 商业与人权指导原则：2011年联合国人权理事会一致通过的国际文件。

\*2 人权尽职调查：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。



## 人权影响评估流程

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，并确定应优先处理的重要课题，根据《联合国工商企业与人权指导原则》所提倡的程序，在外部有识之士的建议下进行人权影响评估。

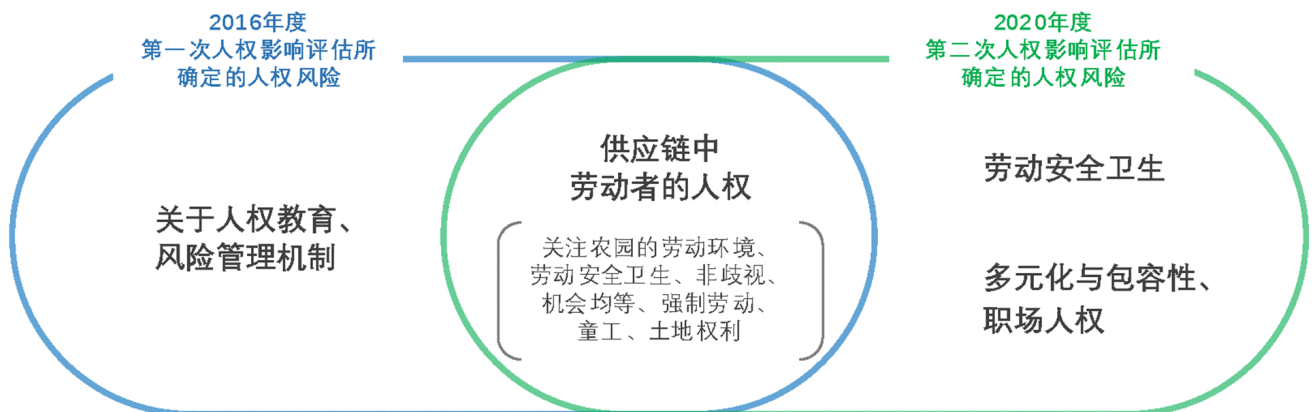
### 第一次和第二次人权影响评估和人权风险管理

在2016年度进行了第一次，2020年度进行了第二次人权影响评估。

第二次人权影响评估得到了在商务与人权领域具有专业见解的美国非营利团体BSR（Business for Social Responsibility）从第三者角度提供的宝贵建议，并按照以下流程对人权风险进行识别。

### 第二次人权影响评估流程

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）为特别优先处理的重要人权风险，并向经营层提出了报告。



关于已识别的优先风险领域的对应实绩，请参照“指标与目标”栏。

### 第三次人权影响评估

2024年度，根据BSR的建议进行了第三次人权影响评估，并重新确定了应优先对应的人权风险。

### 第三次人权影响评估流程

吸取外部专家（BSR）的专业知识以及与外部利益相关者沟通交流中获取的观点进行评估

#### 案头研究

通过媒体报道和非政府组织（NGO）的研究报告等，识别食品行业及其事业所在国/地区的特点，并确定权利人和利益相关者

#### 问题排查和分析

通过与集团业务和管理流程相关的资料以及与相关部门的访谈，识别潜在的人权问题

#### 风险重要度评估

风险重要度评估：范围、规模、可补救性、发生的可能性  
事业关联性评估：相关性、影响力、管理现状

识别并优先处理影响价值链中不同权利人\*的20个人权问题

\*权利人：可能因公司业务、产品和服务而受到或已经受到人权影响的个人或团体

### 第三次人权影响评估中确定的不二制油集团价值链中的权利持有人和重点人权风险



此外，2024年度，在以往的人权影响评价的基础上，在人权尽职调查方面，对照联合国《联合国工商业与人权指导原则》和食品行业的举措状况进行了差距分析。其结果表明，特别需要加强人权治理，并且需要对已确定的高风险领域和课题进行更深入的尽职调查。

### 与人权相关的风险管理机制

自2016年度进行首次人权影响评估以来，通过与商业和人权领域有经验的专家、行业团体、主原料的原产地开展活动的NGO等利益相关者的对话，努力了解他们对本公司集团的期待和意见。同时，致力于解决已确定的人权课题，并努力减少负面影响或创造积极影响。

### 与专家对话，根据专家建议确定人权风险

- 人权对话(2016年9月)
- 第一次人权影响评估(2016年度)
- 商业与人权专家对话(2019年) (2019年6月)
- 第二次人权影响评估(2020年度)
- 第三次人权影响评估(2024年度)

### 基于与利益相关者的对话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)
- 启动棕榈油劳动环境改善项目(2017年度)
- 制定《不二制油集团人权方针》/引进人权尽职调查(2017年4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)
- 参与棕榈油景观倡议(2018年度)
- 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《负责任的大豆及大豆制品采购方针》(2021年6月)
- 制定《负责任的乳木果仁采购方针》(2021年6月)
- 启动乳油木果仁的Tebma-Kandu项目(2021年度)
- 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)
- 制定《不二制油集团人权指南》(2023年3月)

## 对利益相关者的人权课题产生的影响（以棕榈油供应链为例）



\*劳动环境改善项目涵盖以下八个范畴，努力识别和纠正人权问题：

① 雇佣合同；② 薪资和工时；③ 员工申诉程序；④ 行动的自由；⑤ 结社的自由；⑥ 道德雇佣；⑦ 员工住宿设备；⑧ 健康与安全

（相关信息）利益相关者参与

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/stakeholder\\_engagement/](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/stakeholder_engagement/)

## 申诉机制（投诉处理）

GRI: 2-25, 26

### 内部举报制度

不二制油集团针对集团干部和员工违反或可能违反法律法规或违反集团行为准则和政策的行為，包括违法行为、不当行為以及骚扰和歧视等所有其他侵犯人权的行為，建立了内部举报制度。国内外集团公司和业务合作伙伴的员工（包括退休人员）均可使用该系统投诉。

\* 运用可信赖的内部举报制度>内部举报制度

<https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/compliance/>

\* 治理

<https://www.fujioil.co.jp/en/about/governance/>（英语）

### 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，本集团的利益相关者和有关各方，可对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，公布机制及其进展状况。

\* FUJI OIL GROUP Grievance Mechanism

[https://www.fujioil.co.jp/en/sustainability/grievance\\_mechanism/](https://www.fujioil.co.jp/en/sustainability/grievance_mechanism/)（英语）

\* 棕榈油的可持续采购>申诉机制（投诉处理）。

[https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/palm\\_oil/](https://www.fujioil.co.jp/ch/sustainability/palm_oil/)

## 教育和普及引导活动

配合世界人权日，我们决定将每年12月10日所在周定为“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。



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）

## 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优先处理人权风险分类	特别需要确认及注意事项（专家建议）	施策的方向性	主要举措（2020-2024年）
<p>职业健康与安全</p> <p>涉及的利益相关者：员工</p> <p>→ 减少工伤和财产损失事故</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新冠疫情下的感染对策</li> <li>通过利用第三方强化管理系统</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>继续贯彻执行职场传染病对策</li> <li>从第三者角度持续升级改进职业健康与安全管理系统</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>贯彻执行传染病应对措施（新冠疫情期间）</li> <li>实行错峰上班、远程办公和弹性工作制</li> <li>在全球地区统括安全负责人的参与下，对集团各公司进行联合现场巡查</li> <li>加强并提高员工职业安全意识</li> </ul>
<p>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）</p> <p>涉及的利益相关者：供应链中的劳动者</p> <p>→ 可持续采购管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>棕榈与可可：根据采购方针和中长期目标推进举措</li> <li>大豆：制定采购方针及确立监控系统</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>贯彻供应商行为规范</li> <li>对修订版棕榈油申诉机制（投诉处理）的有效性进行评估</li> <li>及时把握欧洲人权尽职调查动向及在供应链上迅速调整</li> <li>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</li> <li>负责任的大豆、大豆产品采购方针和KPI的设定与公开</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定棕榈油和可可可持续采购的中长期目标和KPI指标</li> <li>制定《负责任的大豆及大豆产品采购方针》和《负责的乳木果仁采购方针》，并设定KPI指标</li> <li>制定、发布、分发给供应商并收集《不二制油集团供应商行为准则》的赞同和回复</li> <li>&lt;棕榈油&gt; 针对日益增多的投诉，推行供应商劳动环境改善项目（LTP）</li> <li>&lt;可可&gt; CLMRS 100%覆盖集团直接采购供应链中的农户群体</li> <li>&lt;乳木果仁&gt; 推广乳木果仁可持续发展“Tebma-Kandu”项目</li> <li>在欧洲集团内设立可持续发展团队（Sustainable Development Team），作为可持续发展信息中枢</li> </ul>
<p>多样性与包容性及职场人权（骚扰、强制劳动）</p> <p>涉及的利益相关者：员工</p> <p>→ 促进DE&amp;I</p> <p>→ 确保与培养人才</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>强化在全球范围内开展多样性和包容性的体制</li> <li>加强防骚扰措施</li> <li>确定和降低强制劳动风险</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进全球多样性、公平与包容性</li> <li>审查职场人权等的确认、应对机制和体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《不二制油集团人权指南》</li> <li>在ESG重要课题的“DE&amp;I”中，识别各地区课题并确定优先处理事项</li> <li>在不二制油开展“人权周”活动，并在部门培训中提高对预防骚扰的认识</li> <li>推动与员工敬业度调查结果相应的对策</li> </ul>

## 相关资料

ESG资料册 (PDF, 653KB) 