



## CPO（集團人力資源總監）致辭



CPO（集團人力資源總監）  
坪井 純子

### 致全體員工

麒麟集團基於長久以來所開展的人權活動，於 2018 年 2 月依照《聯合國工商業與人權指導原則》正式制定了《麒麟集團人權方針》。

2021 年 2 月緬甸發生政變後，集團迅速宣佈終止合資關係，此舉正是基於該人權方針所作出的決策。

然而，透過在緬甸的實際經歷，我們也認識到當前人權措施中的一些不足之處。

我們認為，汲取並牢記這份教訓是我們的責任，為此，我們於 2023 年 10 月對人權方針進行了修訂，使其達到全球最佳實踐的水準。

麒麟集團立志成為全球 CSV（創造共享價值）先進企業，而人權舉措正是其中的重要基石。

新修訂的人權方針將涵蓋從食品到健康科學及醫療的所有業務領域，並在研發、原材料採購、產品及服務的生產、銷售等價值鏈的每個環節加強人權保障。

為此，我們決定將這一新的人權方針翻譯成多種語言，並向所有集團員工推廣，以確保每位員工都能熟悉並理解方針內容。

透過推動人權教育活動，我們期望員工的人權能獲得更大尊重，多元化人才才能充滿動力地發揮所長，從而提升

生產力並激發創新。同時，我們也希望培養尊重所有利害關係人人權的文化，為社會帶來積極影響。

未來，我們將繼續依據國際標準開展人權盡職調查，並依照人權議題的優先順序，穩步推進落實《麒麟集團人權方針》中列出的各項工作內容。同時，我們將透過適當的資訊揭露和與利害關係人的對話溝通，不斷優化相關措施，致力於發現並解決新的人權議題。

我們還將在各個子公司內，定期且持續地推動人權教育活動。希望大家不僅在公司和集團內部，也能在與業務夥伴及各類利害關係人之間提高人權意識，將其貫徹於日常行動中。



## 麒麟集團人權政策

### 1. 我們尊重人權的背景

在「麒麟以著重自然與人的製造事業，擴展到「食與健康」的新喜悅，為實現精神富足的社會貢獻己力」這一企業理念的指導下，我們的目標是成為食品與飲料、健康科學和製藥領域的全球 CSV\*1 領導者。

我們將尊重人權視為我們所有業務活動的基石，這構成了我們藉由業務解決社會問題並與社會共創永續發展的前提。

麒麟集團將尊重所有利害關係者的人權視為關鍵的管理課題，並持續致力於建立相關系統以解決這一問題。

為了尊重所有利害關係人的人權，我們積極識別、預防和減少可能帶來不利影響的人權問題，並採取必要的補救措施。

此外，透過推行多元化、公平性與包容性的計畫，我們力求加速創新，創造積極的影響並進一步提升社會價值。

### 2. 人權政策

人權是每個人固有的權利。

麒麟集團基於「人生而自由，在尊嚴和權利上一律平等」的信念\*2，將其人權政策（以下稱為「本政策」）定位為所有涉及麒麟集團業務活動中尊重人權的管理措施相關文件與標準\*3 的核心政策。因此，本政策適用於麒麟集團\*5 的所有主管和員工\*4。

我們要求所有價值鏈中的業務夥伴承認並遵循本政策。

我們認為，麒麟集團在所有業務領域中的整個價值鏈活動，包括研發、原料採購、製造、運輸、分銷、行銷、銷售以及服務中的消費、使用和處理等，皆可能對人權產生直接或間接的影響。

我們支援包括《國際人權法案》、\*6《國際勞工組織（ILO）關於工作中基本原則與權利宣言》\*7、《多國企業宣言》\*8、《聯合國工商企業與人權指導原則》、\*9《聯合國全球契約的十項原則》、經濟合作暨發展組織（OECD）《跨國企業準則》等在內的國際人權標準\*10，並承諾繼續按其中所規定的程序尊重人權。

我們是聯合國全球契約的簽署方。

我們遵守各個國家和地區的法律法規。當國家法律與國際人權標準之間存在差異時，我們會選擇更高的標準；若兩者發生衝突，我們將盡最大努力採取措施，以尊重國際公認的人權。

若明確發現我們的業務活動已導致或助長任何不利的人權影響，我們將根據國際標準\*11，透過對話和適當程序採取補救措施，切實履行尊重人權的責任。

### **3. 關鍵人權議題**

我們持續努力，確保所有麒麟集團相關人員的人權都能得到尊重。

我們致力於識別與我們業務相關的潛在人權影響，以及可能受到不利人權影響的利害關係人，預防和減輕不利影響，當實際發生不利影響時，我們將採取適當的補救行動。

我們不會容忍任何形式的歧視，包括基於種族、膚色、民族、國籍、社會地位、血統、性別、身心障礙、健康狀況、宗教、意識形態、信仰、性取向、性別認同、職業或職業地位的歧視。

我們也深知，價值鏈中的弱勢群體可能面臨不利的人權影響，因此我們將特別關注社會少數群體的權益，包括高度脆弱人群、女性、兒童、身心障礙人士、少數族裔、原住民及語言少數群體，以確保對他們的人權尊重。

在我們業務活動的整個價值鏈中，我們堅決反對任何形式的奴役或強迫勞動，包括人口販賣和童工\*12。

我們意識到，從受影響者的角度來理解我們的人權影響至關重要。

#### **① 消費者**

我們致力於提升消費者滿意度，提供安全可靠的產品和服務，並推動根據消費者特徵及其他因素量身打造的產品和服務。此外，我們尊重兒童的權利，尤其是他們的健康權，並積極致力於減少有害的酒精消費，這是我們作為酒精飲料生產商的責任。

作為一家製藥公司，我們將努力確保藥品的穩定供應、安全性和可靠性，推動藥品的可及性，並在全球範圍內開發創新藥物，以盡可能為更多患者提供改變生命的價值。

在包括健康食品在內的健康科學領域，我們將充分運用發酵與生物技術的研發優勢，創造出能夠解決全球健康問題的新價值，為全球人們的福祉貢獻力量。

#### **② 業務夥伴**

我們要求價值鏈中的所有業務夥伴遵守以下規範：確保工作場所的安全與健康，尊重結社自由及集體談判權，

依法提供公平合理的薪水與福利，合理管理工時以避免過度工作，禁止職場騷擾，確保公平的工作條件，並杜絕強迫勞動及童工等現象。

包括尊重人權在內的供應商需遵循的事項均已在《麒麟集團可持續供應商守則》\*13 中列出。我們也期望除供應商外的其他業務夥伴同樣致力於尊重人權。

我們將根據業務夥伴的特性和需求提供適當的支援，包括情境介紹會及培訓，以增強他們對人權尊重的理解。

### ③ 社區

我們尊重各國和社區人民的基本人權，其中包括土地權和水資源取得權，尤其注重受到我們營運影響的原住民和小農。

### ④ 員工

我們致力於為員工提供公平的工作條件以及安全健康的工作環境。

我們實施負責任的勞動實踐，確保尊重結社自由和集體談判權，提供公正的評估與待遇，依法保障公平合理的薪水與福利，合理安排工時以防止過度勞動，並嚴禁職場騷擾。

此外，我們還將關注行銷和其他宣傳活動\*14 中可能存在的人權風險，避免使用歧視性或可能對兒童產生不良影響的表達。

我們將特別重視與商業倫理相關的人權議題，包括道德研發、負責任的行銷與銷售，並關注受衝突影響地區和高風險國家的人權，推動多元化、公平和包容，尊重價值鏈中各環節的人權。

## 4. 人權治理與教育

麒麟控股株式會社的董事會負責監督麒麟集團在尊重人權、解決人權問題的政策和行動計劃，以及相關管理措施的執行情況。

針對高級執行官及兼任高級執行官的董事，我們已採用一套將其人權管理措施納入薪酬考核的制度。

集團的人力資本管理執行官負責推動人權相關工作的落實。

集團業務與人權會議\*15 已成為麒麟控股株式會社 CSV 委員會的一個分委會，負責制定人權政策、戰略和計劃，並監督人權路線圖的進展。

會議內容將向集團 CSV 委員會報告，並向董事會匯報後由董事會進行討論，最終納入集團的整體策略。

此外，我們成立了業務與人權事務團隊\*16，以推動國內外的人權實踐。

此團體負責開展人權盡職調查以及針對人權議題的補救響應，並提供人權教育與培訓，透過定期規劃、執行與監督，不斷提升培訓的效果，確保麒麟集團的高層管理人員及員工能夠在日常工作中尊重人權。

## **5. 我們對履行人權盡職調查以尊重人權的承諾**

我們開展人權盡職調查，以深入瞭解我們業務所涉及的國家和地區，以及價值鏈各環節中的人權問題，旨在依據《聯合國工商企業與人權指導原則》\*9 和《經濟合作暨發展組織負責任商業行為盡責管理指南》\*17，來識別、預防並減輕與我們業務相關的人權方面的潜在不利影響。

我們將人權盡職調查視為一個持續性的過程，涵蓋從識別價值鏈中的人權問題、規劃和執行補救措施、監控到信息公開及與外部利害關係人溝通的全流程。

## **6. 申訴機制與補救途徑**

若我們發現自身行為導致或促成了不利的人權影響，我們將提供適當且有效的補救措施。

若人權方面的不利影響直接或間接與我們的產品和服務有關，並因業務關係而產生，我們將承擔相應的補救責任。

我們認真對待所有利害關係人的投訴，努力提供恰當的補救措施，以制定有效的解決方案。

為確保有效的補救途徑，我們設立了一條供所有利害關係人使用的投訴熱線\*16，作為應對人權問題的回應機制，並將根據投訴內容採取適當的行動。

我們保證檢舉人的個人資料受到保護，嚴禁對檢舉人採取不公平對待、恐嚇或報復行為。

我們不容忍針對人權捍衛者的任何形式的威脅、恐嚇或物理或法律上的攻擊，包括那些行使權利以反對各類人權侵害行為的人。

## **7. 人權溝通與利害關係人的參與**

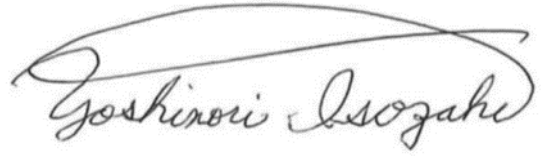
我們將透過麒麟控股株式會社的網站等渠道，適時公開我們在人權尊重方面的工作進展和人權盡職調查的結果。

我們將繼續與包括弱勢群體在內的各方利害關係人合作，共同推動我們的人權活動。

在修訂 2018 年制定的人權政策的過程中，我們徵求了包括工會在內的內外部利害關係人的意見。

我們將持續定期審查，並隨著社會需求的變化，不斷完善我們的尊重人權實踐，其中包括法律法規，以及麒麟集團所處的商業環境和活動的變化。

製訂日期：2018 年 2 月 9 日  
修訂日期：2023 年 10 月 16 日



---

麒麟控股株式會社  
磯崎功典，總裁兼執行長

**本政策已獲董事會批准，並由總裁兼執行長簽署。**

## 註解

\*1

CSV：創造共用價值（Creating Shared Value）的縮寫。詳情見下文

影響 | 麒麟控股株式會社

\*2

摘自《世界人權宣言》第一條

\*3

與人權相關的主要政策：

麒麟集團合規政策，

麒麟集團合規指南

合規 | 公司治理 | 麒麟控股株式會社

麒麟集團永續供應商守則

麒麟集團永續供應商守則 (kirinholdings.com)

行銷宣傳政策

行銷宣傳政策 (MCP) | CSV 管理 | 麒麟控股株式會社

隱私權政策

隱私權政策 | 麒麟控股株式會社

\*4

員工包括小時工、合約工和派遣工等。

\*5

麒麟集團是指麒麟控股株式會社及其直接控股的合併子公司及其成員公司。

\*6

《國際人權法案》由《世界人權宣言》、《公民與政治權利國際公約》以及《經濟、社會及文化權利國際公約》組成，被廣泛視為國際社會中最基本的人權保護框架。

\*7

《關於工作中基本原則和權利的宣言》呼籲保障結社自由與有效承認集體談判權，消除所有形式的強迫或強制勞動，徹底廢除童工，並消除就業與職業等方面的歧視。

\*8

《多國企業宣言》的正式名稱為《關於多國企業和社會政策的三方原則宣言》，這是國際勞工組織（ILO）的一份文件，為企業在社會政策、包容性、負責任和永續商業實踐方面提供了具體指導。

\*9

《聯合國工商企業與人權指導原則》由聯合國人權理事會於 2011 年通過，作為防止商業活動對人權造成不利影響的一項權威性全球標準，要求各國和工商企業承擔保護人權的責任。

\*10

《聯合國原住民族權利宣言》、《赫爾辛基宣言—涉及人類受試者的醫學研究倫理原則》、《兒童權利與企業原



則》、《賦權予婦女原則》、《經合組織跨國企業準則》

\*11

《嚴重違反國際人權法和嚴重違反國際人道法行為受害人獲得補救和賠償的權利基本原則和導則》：

《嚴重違反國際人權法和嚴重違反國際人道法行為受害人獲得補救和賠償的權利基本原則和導則》 | OHCHR

\*12

根據《兒童權利與企業原則》，在僱用未滿 18 歲的青少年時，不得安排其從事可能危害身心健康成長的危險工作。

\*13

麒麟集團永續供應商守則

麒麟集團永續供應商守則 (kirinholdings.com)

\*14

行銷宣傳政策

行銷宣傳政策 (MCP) | CSV 管理 | 麒麟控股株式會社

隱私權政策

隱私權政策 | 麒麟控股株式會社

\*15

集團業務與人權會議由人事總務高階主管主持，成員包括風險管理、CSV 策略、供應鏈管理、採購和企業規劃等部門的高階主管或總經理。

定期會議每年至少召開兩次，必要時召開臨時會議。

這些會議的詳細內容會報告給並由集團 CSV 委員會、麒麟控股株式會社執行委員會和董事會討論，最終納入集團的整體戰略和計劃中。

\*16

業務與人權事務團隊由人力資源、風險合規、採購、CSV 等部門的負責人組成，負責推動人權實務的落實。

\*17

《經合組織負責任商業行為盡責管理指南》：

<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

\*18

我們已加入為所有利害關係人提供檢舉熱線的機構 JaCER。

JaCER 的檢舉網站

檢舉申訴 | JaCER (jacer-bhr.org)