

贝亲集团人权方针

我们贝亲集团¹（以下简称“我们”或“贝亲集团”），持续地真正关注婴儿，打造给婴儿更多关爱的世界，在各国和地区开展事业活动。贝亲集团以“爱”为经营理念，并将其融入到 Pigeon 的 DNA 中，贝亲以“产生爱的唯有爱”为公司宗旨，尊重人权是开展事业活动的基础。为了秉持高度的伦理观和诚实的态度开展事业活动，我们在作为合规的基本方针的《企业伦理纲领》中规定了“尊重人权”，并在采购活动中各业务合作伙伴作为行动指南的《CSR 采购指南》等章程中也规定了“尊重人权”。

贝亲集团人权方针（以下简称“本人权方针”），进一步明确了我们对企业伦理纲领等所规定的尊重人权的承诺，并具体规定了如何履行这一承诺。

适用范围

本人权方针适用于贝亲集团的所有干部和员工²。此外，我们要求包括供应商和承包商在内的业务合作伙伴支持并遵守 CSR 采购指南和本人权方针。

贝亲集团的所有规定（包括就业规则）都会根据企业伦理纲领和人权方针进行解释和运用。

尊重人权的承诺

我们尊重国际上公认的人权，这里包括受我们的事业活动、产品、服务及价值链影响的人们（利益相关者）的人权，即《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》所规定的人权，《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权力的宣言》所规定的基本权利原则³以及《宣布享有清洁、健康和可持续的环境是一项普遍人权的联合国决议》中所规定的人权。

我们作为联合国全球契约的签署企业，将继续为实现联合国全球契约的十项原则而努力。

我们在开展事业活动的国家和地区，遵守适用法律的同时，尊重国际公认的人权。各国法令和国际公认的人权之间发生矛盾时，我们将寻求最大限度地尊重国际公认的人权的方法。

¹ 贝亲集团是指贝亲株式会社及其所有子公司。

² 员工包括兼职人员、零工人员、打工人员、有期（期限）合同工、派遣员工。

³ 指结社自由和有效承认集体谈判权、废除一切形式的强制劳动、有效废除童工、消除就业和职业歧视、提供安全健康的工作环境的五项原则。

履行承诺

我们将以符合联合国《联合国工商业与人权指导原则》的方式来履行我们尊重人权的承诺。避免我们的事业活动引发、助长或涉及对人权的负面影响。若我们的事业活动引发、助长或涉及对人权的负面影响，我们将诚实地处理对人权的负面影响。我们致力于防止或减轻因交易关系而导致我们的事业活动、产品、服务对直接相关的人权产生负面影响。

尊重人权的治理

我们在履行尊重人权的承诺方面，由董事会决定重要事项，并推进尊重人权的工作。关于尊重人权的工作，由风险管理委员会委员长任命的人权责任人负责实施，并由风险管理委员会委员长定期向董事会报告工作情况。董事会对本方针的遵守情况以及人权尽职调查进行监控等。

■ 人权尽职调查

我们开展包括以下流程的人权尽职调查，以查明对人权的负面影响，并防止、减轻负面影响以及研究如何应对。

- 我们查明和评估我们所参与的事业活动和交易关系结果对人权产生的现实及潜在的负面影响。
- 我们将该评估结果纳入公司内部流程，采取应对措施以防止或减轻负面影响，并跟踪和验证应对措施的有效性。
- 我们告知利益相关者我们针对人权的负面影响采取了哪些应对措施。

如果必须要对我们所采取的应对人权负面影响的措施进行优先排序，就会先从最严重的事项或因应对措施的推迟可能会导致无法补救的事态发生的事项开始，努力防止或减轻影响。

■ 救济

如果我们确认已经产生、助长、涉及对人权的负面影响，我们将通过正当的程序实施救济。如果通过交易关系而导致我们的事业活动、产品、服务直接涉及到产生人权的负面影响，我们将与供应商合作，以减轻负面影响。

■ 投诉处理机制

在事业层面为可能会受到人权方面的负面影响的个人和社区建立有效的投诉处理机制，或者加入由行业团体等组织设置的投诉处理机制⁴。

⁴ RSPO（可持续棕榈油圆桌倡议组织）实施相关制度以受理针对 RSPO 成员的投诉。关于详细内容，请浏览 RSPO 投诉门户网站（<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>）。

针对违反本人权方针的行为，贝亲集团的干部及员工（包括退休 1 年以内的人员）可以向贝亲的“举报窗口”⁵（可任意选择贝亲公司内部窗口或贝亲公司外部窗口）或贝亲集团的各公司规定的窗口进行举报和咨询。

针对违反本人权方针的行为，贝亲集团的业务合作伙伴可以向“贝亲合作伙伴热线”⁶进行举报和咨询。

■ 教育

为了让贝亲集团的干部和员工能够理解并有效地实施本人权方针，我们进行必要的教育。

■ 对话

我们真诚地与受我们的事业影响的利益相关者进行对话和协商。

■ 说明和信息披露

我们通过贝亲株式会社的网站和联合国全球契约的 Communication on Progress 等，说明和披露我们对尊重人权的举措。

优先度高的人权领域

我们尊重在我们的整个价值链中国际公认的所有人权，但是从贝亲集团的事业活动及交易关系的角度来看，我们认为下列人权是优先度高的课题。针对这些课题，我们制定了具体的方针。

我们要求包括供应商和承包商在内的我们的业务合作伙伴也遵守以下方针。

- 禁止歧视：我们在招聘、录用、岗位分配和业务分配、晋升、报酬、研修、福利待遇等有关录用和职场的各个方面，禁止基于种族、肤色、国籍、性别、年龄、宗教、性别认同和性取向、有无残疾、是否加入工会、民族或社会出身、其他个人特征的歧视，为员工提供均等的机会。
- 禁止骚扰：基于骚扰⁷是伤害个人尊严的行为的认识，包括职场上的性骚扰、权力骚扰、种族骚扰、体罚等身体或精神上的骚扰在内，不论是语言骚扰还是非语言骚扰，禁止任何形式的骚扰、欺凌、虐待以及其他有损个人尊严的行为。我们为了防止和纠正职场中的骚扰而采取措施。

⁵ 举报窗口支持多种语言，可以匿名举报和咨询。

⁶ 关于贝亲合作伙伴热线，请浏览以下网站。

https://www.pigeon.co.jp/sustainability/governance_top/compliance/#headline-1598262644

⁷ 骚扰是指在“禁止歧视”中所规定的以个人特性为由而做出的不适当或不合适的行为。

- 禁止童工劳动和保护年轻劳动者：童工劳动不仅剥夺了儿童的孩童时光，还剥夺了孩子拥有的可能性及接收教育的机会和尊严，对孩子的身体和精神发育造成负面影响。在包括本公司的事业活动、供应商、承包商在内的我们的整个价值链中，我们不利用、不参与也不容忍未满 15 岁的童工劳动⁸。我们不允许、不参与、也不容忍未满 18 岁的年轻劳动者从事危险和有害的工作、夜班、规定时间外的劳动。
- 禁止强制劳动：强制劳动是指劳动者在处罚威胁或报复威胁下被迫从事，并且不是劳动者自愿提出的所有劳动。强制劳动侵犯了自愿工作、自由选择工作的基本人权。在包括本公司的事业活动、供应商、承包商在内的我们的整个价值链中，我们不利用、不参与也不容忍包括约束劳动、债务劳动⁹、现代奴隶和人身买卖在内的所有形态的强制劳动。
 - ✧ 我们根据基于员工自由意愿达成协议并形成书面文件的雇佣条件来实施雇佣。
 - ✧ 根据国际劳工组织（ILO）的国际劳工标准规定，我们不会直接或间接地向员工和求职者收取与招聘和录用相关的任何手续费或费用。
 - ✧ 我们不会向员工收取保证金，也不会保管护照和其他身份证明文件¹⁰。
- 包括工资和工作时间在内的的工作条件：我们遵守与员工达成的协议，包括基于工资和工作时间等工作条件相关的各国适用法令和法律的劳资协议。
 - ✧ 我们对员工和劳动者支付符合法律规定的最低工资且已考虑到维持员工和劳动者及其家属正常生活所需水平的工资（生活工资）。
 - ✧ 我们不会作为惩罚性手段，减少基于各国的法令或法律，并根据劳资协议条件和限额规定的薪水，对加班工作（时间外工作）根据法令支付补贴工资。
 - ✧ 我们遵守各国法令规定的工作时间或劳资双方依法达成共识的工作时间。
 - ✧ 我们致力于减少和消除超负荷工作和长时间工作。我们提供基于各国法令规定的休假或劳资双方依法达成共识的休假¹¹。
 - ✧ 我们以书面形式（包括电磁记录）通知员工和劳动者工作条件。
- 结社自由和集团谈判权：我们尊重所有员工不畏惧威胁和报复，按照各国法令，并根据自己的选择组建和加入工会的权利以及不加入工会的自由。
 - ✧ 我们禁止对工会的一切干涉行为，在应征工作岗位、晋升、决定解雇或调动等方面，我们不会因为员工组织或加入工会、开展工会活动而对其进行歧视。

⁸ 在规定最低就业年龄为 14 岁以上或 16 岁以上的国家，将未满该国的国内法所规定的最低就业年龄的儿童劳动定义为童工劳动。但是，如果义务教育的结业年龄高于法定最低就业年龄，则将未满义务教育结业年龄的儿童劳动定义为童工劳动。

⁹ 债务劳动是指为了偿还劳动者自己或父母或亲戚的债务而在类似奴隶的状态下被迫劳动。

¹⁰ 如果出于安全保管的目的，作为例外进行保管，则在员工正式提出要求并同意的情况下进行保管，并且员工/劳动者可以随时使用。

¹¹ 对于没有休假相关法令的国家或地区，或者不适用有关休假的当地法令的劳动者，我们提供每周 1 天（24 小时）以上的休息日，或者每 4 周 4 天以上的休息日。

- ◇ 集体谈判是雇主和员工就劳资关系，特别是针对工作条件、雇主和员工之间的关系调整等问题进行讨论和谈判的任意过程。我们促进与工会代表和员工指定的代表进行的真诚和具有建设性的对话和谈判。为了进行真诚的谈判，我们向工会代表或员工指定的代表提供有意义的谈判所需的信息。
 - ◇ 我们尊重员工便于投诉的权利。
- 劳动安全卫生：我们遵守适用于我们的事业活动的安全卫生相关法律、法规和行业标准，为员工和劳动者以及承包商提供安全健康的工作场所。为了防止与业务相关的事故、受伤和疾病，我们在生产现场运用劳动安全卫生管理体系，致力于劳动安全卫生绩效的持续改善。
- 原住民和当地社区：在与我们的事业相关的农产品（包括棕榈油和纸浆）供应链中，我们尊重原住民和当地社区依法或习惯性地所有/占有或利用/获得的土地、区域和资源权利。此外，我们尊重原住民和当地社区的文化遗产、传统知识和习俗。
 - ◇ 对于原住民和当地社区的土地、区域和资源产生影响的事业，我们通过原住民及当地社区本身的机构诚实地进行协商，并尊重基于自由和充分的信息事先征得的同意（Free, Prior and Informed Consent; FPIC）。
 - ◇ 在没有基于自由和充分的信息及事先获得同意的情况下，且没有得到正当公正的补偿的相关同意的情况下，我们不会强制要求原住民和当地社区迁出和撤离其土地和区域，也不会参与强制迁出和撤离。我们支持因我们的事业而搬迁和重新定居而受影响的人们获得适当补偿的权利。
- 负责任的广告及营销
 - ◇ 在广告及营销活动中，我们绝不使用任何涉及种族、肤色、国籍、性别、年龄、宗教、性别认同或性取向、残疾状况、民族或社会出身及其他个人特征等的歧视性内容，亦不助长任何形式的刻板印象。
 - ◇ 我们不会采用可能误导消费者或使其对产品或服务产生过度期望的描述方式。
 - ◇ 作为一家致力于陪伴支持婴幼儿和家庭的企业，我们始终坚持发布有助于婴幼儿和儿童健康成长、让家庭安心的信息。

附则

1. 本人权方针自 2024 年 5 月 14 日起实施。
2. 2025 年 2 月 14 日修订
3. 2025 年 12 月 9 日修订