

朝日集團人權原則

朝日集團是一家全球企業集團，對其產品和服務感到自豪，並以全球員工的熱情團結在一起，努力實現「兌現帶來出色風味的承諾和為生活帶來更多樂趣」的使命。我們紮根於日本，同時也在全球擁有豐富多樣的傳統，我們努力發展業務，特別強調與地球和社群的永續關係。

《朝日集團人權原則》(以下簡稱「這些原則」)是我們所有業務運作的基本要素。這些原則以朝日集團理念、《朝日集團行為準則》和《朝日集團永續發展原則》為基礎，並管理朝日集團內所有其他與人權相關的政策。

這些原則適用於朝日集團各公司的所有管理人員和員工¹。我們也鼓勵所有業務合作夥伴(包括供應商)認可和遵守這些原則，從而與我們合力在業務營運中履行對人權的承諾。

朝日集團控股有限公司的董事會成員負責確保朝日集團所有公司遵守我們的人權承諾，並監督其履行這些承諾的實施情況。

尊重人權的承諾

我們明白從研發、採購到提供我們的產品和服務，我們的業務活動可能會對環境和人權產生潛在和實際的影響。我們也明白氣候變遷以及空氣、土壤和水污染等因素造成的生物多樣性喪失，對實際享有所有人權產生直接或間接的負面影響。

我們致力於尊重《國際人權憲章》中規定的國際公認人權²，以及國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》³中有關基本權利的原則。

我們也將致力於根據《聯合國工商企業與人權指導原則》⁴，透過我們的商業活動解決氣候變遷、生物多樣性、歧視、貧窮等社會問題。我們將尊重享有清潔、健康和永續環境的權利。朝日集團控股有限公司是聯合國全球契約組織的一員，致力於維護其十項原則。

我們將遵守開展業務所在的所有國家和地區適用於我們業務的法律和法規。如果國際人權沒有得到各國和地區的法律和法規或執法部門的充分保護，我們將設法遵守國際公認的人權原則。此外，我們不會容忍針對人權維護者的威脅、恐嚇或人身或法律攻擊。

¹「朝日集團各公司的所有管理人員和員工」指朝日集團公司的董事會成員、稽核和監事會成員、高階主管，以及根據與朝日集團公司的僱傭合約履行職責的其他人員、借調到朝日集團公司的其他員工、臨時員工。

²《國際人權憲章》是三份國際人權文書之合稱，也就是《世界人權宣言》及其相應的兩個國際公約，即《公民與政治權利國際公約》和《經濟、社會及文化權利國際公約》。這些文書被認為是國際公認適用於所有人民和所有國家/地區的共同標準，並規定了受到普遍保護的基本人權。

³國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》規定了有關基本權利的原則，作為受保護的最低勞動標準：結社自由和集體談判權、消除一切形式的強迫或強制勞動、有效廢除童工、消除就業與職業歧視，以及營造安全健康的工作環境。

⁴《聯合國工商企業與人權指導原則》於 2011 年獲得聯合國人權理事會的認可，為工商企業中與人權相關的行動提供了權威的全球標準，明確了政府和公司對於解決商業活動對人權產生的不利影響之期望。

對人權盡職調查的承諾

我們將進行盡職調查，以識別、預防和減輕可能與業務營運相關的不利人權影響，以履行我們對《聯合國工商企業與人權指導原則》的承諾。

我們力求預防任何侵犯人權的行為，無論是由我們的營運直接造成，或是透過其他合作方（包括我們的供應商和其他業務夥伴）的行為間接造成。如果我們發現我們造成或促成了此類侵權行為，我們將與業務合作夥伴合作採取適當的糾正措施。

我們必須瞭解受影響利害關係人的觀點，以制定適當的應對措施來解決任何不利影響，以及預防未來再次發生類似的侵權行為。我們將及時與相關利害關係人（包括人權維護者）分享與業務營運相關的人權問題，進行互動和真誠的接觸，並在舉措中反映受影響利害關係人的觀點。

與我們業務相關的人權問題

透過人權盡職調查，我們發現下列與業務營運相關的突出人權問題

- 歧視：我們致力於鼓勵多元、平等與共融 (DE&I) 並尊重個人的人權。我們不會因國籍、種族、族群、宗教、意識型態、性別、年齡、殘疾、性別認同、性取向、政治或其他觀點、僱用狀態或國家／地區法律和法規規定的任何其他受保護特徵，而歧視或作出任何損害任何個人尊嚴的行為。
- 騷擾：我們承諾不作出任何可能對他人造成精神或身體傷害的行為、言語或參與任何形式的騷擾。
- 強迫勞動和童工：我們不會參與強迫勞動、童工或任何形式的現代奴役（包括人口販運）。我們明白兒童、婦女和移工是社會中最脆弱、最邊緣化的群體。根據我們對聯合國全球契約組織的原則和其他國際人權法淵源的承諾，我們承諾遵守《兒童權利和商業原則》、《消除對婦女一切形式歧視公約》，以及《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》。
- 結社自由和集體談判權：我們將尊重結社自由和集體談判的權利。如果結社自由和集體談判權受到我們開展業務所在的國家和地區的國家／地區法律和法規限制，或者不符合國際人權標準，我們將力求透過與員工建立其他對話方式來尊重這些權利。
- 職業健康和 safety：我們將及時瞭解有關工作場所健康和安全的法律和法規及其實施情況，並時刻致力於維護安全和健康的工作環境。
- 工作時間和工資：我們將遵守有關工作時間的國際標準，以及我們開展業務所在的國家和地區與工作時間相關的所有適用法律和法規，並努力遏制員工過度工作。我們也將遵守我

們開展業務所在的國家和地區與工資相關的所有適用法律和法規。我們將根據各個國家／地區的法律和法規支付公平工資，確保達到生活工資，而不僅僅是最低工資。

- 供應鏈內的影響：我們將努力瞭解我們的供應鏈，包括我們的業務合作夥伴及其分包商。我們將確認和評估供應商是否遵守與這些原則一致的標準，以及適用法律和法規的要求。我們也會與各方利害關係人合作，在整個供應鏈中促進對人權的尊重。
- 社群內的影響：我們明白我們的業務運作可能會對社群內的人權產生影響，例如土地權、用水權、健康權和原住民的權利。我們遵守《聯合國原住民權利宣言》，在取得土地（包括購買、租賃或使用）時，我們將透過公平合法的談判，以符合國際金融公司績效標準相關部分的方式，以及根據「自由、事先和知情同意」(FPIC) 的原則進行。我們致力於在開展業務所在的社群中貫徹我們的人權責任，並力求為永續發展的社會做出貢獻。

申訴機制

如果員工發現或懷疑有可能違反我們開展業務所在的國家和地區的適用法律和法規或我們的內部政策的行為，請向主管和／或透過內部熱線／檢舉系統回報顧慮。我們也設有查詢系統，對朝日集團有興趣的外部利害關係人可以透過該系統通報違反或可能違反這些原則的行為。

我們將與司法或非司法申訴機制合作，提供我們並未提供的補償，我們不會妨礙提出潛在人權影響指控的人訴諸司法或非司法機制。

我們不會要求任何受我們業務營運影響的個人或社群放棄透過其他司法或非司法申訴機制提出索賠的合法權利，以作為透過我們的申訴機制獲得補償的條件，也不會要求其簽署與人權問題相關的保密條款（例如保密協議）。

我們不會容忍對出於善意提出顧慮或配合我們調查的人進行任何報復行為。這些檢舉或通報提高朝日集團業務營運的透明度，並加強與利害關係人的相互信任。

提高意識和訓練

為了在整個朝日集團實施和遵守這些原則，我們會力求將這些原則翻譯成我們開展業務所在的國家和地區使用的相關語言，並向所有管理人員和員工提供訓練和教學。

監督和報告

我們將持續追蹤這些原則的實施情況，並根據需要進行改進。我們將透過我們的網站、綜合報告和其他相關溝通管道，定期揭露我們在實施這些原則方面的進展。

這些原則已於 2023 年 12 月 8 日獲得朝日集團控股有限公司董事會成員批准。

2023 年 12 月 8 日

勝木敦志
總裁兼執行長和常務董事
朝日集團控股有限公司