

SANDOZ

人権コミットメント宣言

当社は、人権を尊重し、人々、社会、そして私たちの住む世界を大切にすることを約束します。

2023年10月

エシックス・リスク・
コンプライアンス

目次

人権を受け入れる	3
1. 人権に関する戦略	4
1.1. ガバナンス	4
1.2. デューデリジェンス	4
1.2.1. 責任ある事業活動の定着	5
1.2.2. リスク分析	5
1.2.3. 予防措置および是正措置	5
1.2.4. 苦情処理の仕組み	5
1.2.5. モニタリング	5
1.2.6. コミュニケーションと報告	5
1.3. エンゲージメント	6
2. 人権に関する優先分野	6
2.1. 医療の権利	6
2.2. 労働に関する権利	6
2.3. 健康と安全、地域社会と環境コンプライアンス	7
2.4. 新技術、データ保護、人権	8
3. 第三者およびサプライチェーンマネジメント	8
4. 実施および更新	8

人権を受け入れる

当社の倫理規範において、当社はすべての人の権利と尊厳を尊重する形で事業活動を行うことに取り組んでいます。当社の人権コミットメント宣言では、この取り組みをどのように実行するかについてのガイドラインを提示します。

ビジネスを行う際には、開発から商品化、製造からサプライチェーンマネジメントに至るまで、あらゆる面で尊厳、平等、公平の原則を遵守することを目指します。コミットメントの実現にあたり、当社は、患者、小児・青年、移民労働者、障がいを持つ人など(ただしこれらに限定されない)の社会的弱者の権利に特別な注意を払います。

当社のコミットメントは、国際人権章典、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、および ILO の基本原則に基づいています。さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」、経済協力開発機構(OECD)の「多国籍企業ガイドライン」、および業界のベストプラクティスやガイドラインを指針としています。

人権に対する当社のコミットメントは相互に結びついた幅広い要素を包含しており、それぞれの要素が個人と地域社会の全体的な福祉に貢献しています。当社は、人権の擁護には継続的な努力が必要であることを理解しており、ジェネリック医薬品およびバイオシミラー医薬品業界のグローバルリーダーとして、進化と学習、当社慣行の改善に取り組んでいます。

本ポリシー宣言は、サンドグループ AG およびそのすべての関連会社に適用されます。

2023年10月、バーゼルにて

Gilbert Ghostine

取締役会長

Richard Saynor

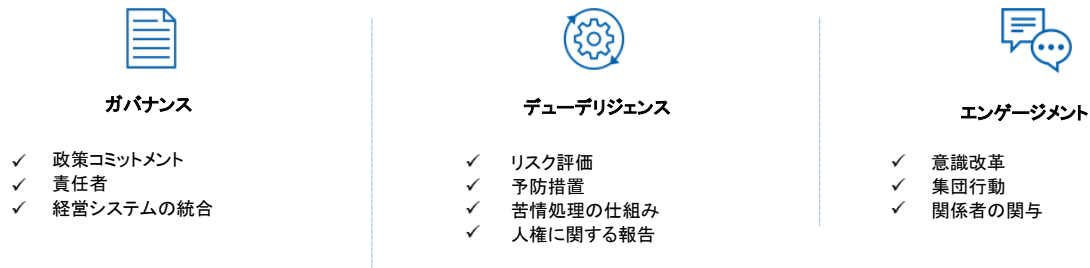
最高経営責任者(CEO)

1. 人権に関する戦略

サンドの人権に関する戦略は、人々の基本的権利と尊厳を尊重する企業文化を育むものです。当社の事業が様々な世界情勢にまたがっていることを認識しつつ、事業を行っている地域社会に暮らす人々の生活向上に当社事業が益々貢献するよう努めています。当社は、可能な範囲で最大限に人権尊重および環境デューデリジェンスの要件を当社の既存の管理システム、基準および手順に取り込みます。

当社戦略の柱

当社の戦略は、3つの基本的な柱に導かれています。ガバナンス、デューデリジェンス、エンゲージメントです。



当社は、私たちの行動を人権に関する基準と期待事項の進化に合致させるために、このコミットメントを継続的に評価し、適応させ、関係者とコラボレーションする必要があることを認識しています。

1.1. ガバナンス

本人権コミットメント宣言は、取締役会による承認を受けています。人権に関するコミットメントを実施する全体的な責任は、サンドの最高エシックス・リスク・コンプライアンス責任者が負います。エシックス・リスク・コンプライアンス部門内の人権チームは、サンドの人権に関する戦略とプログラムの運用を担当し、社内での主要部門の専門家や関係者と緊密に連携します。当社の人権に関するコミットメントは世界規模であり、当社のすべての業務とバリューチェーン全体に適用されます。

1.2. デューデリジェンス

人権に関するデューデリジェンスプロセスを通じて、当社は人権に対する潜在的な悪影響と実際の悪影響を特定、評価、防止、緩和、報告するよう努めます。当社のプロセスでは、UNGPsに示された期待事項に密接に沿い、事業、サプライチェーン、取引関係を徹底的にレビューします。



1.2.1. 責任ある事業活動の定着

本人権コミットメント宣言を包括的指針とし、全社的な方針と手順を体系的に特定して見直します。人権の優先分野に焦点を当て、これらの方針と手順を更新し、人権に関するコミットメントとの整合性を確保します。

1.2.2. リスク分析

当社は、事業とサプライチェーンにおける人権と環境に関連する潜在的なリスクを特定し、評価し、対処するために、リスクベースのアプローチを実施します。

毎年リスクアセスメントを実施し、当社の事業とサプライチェーンにおける潜在的なリスクと人権への悪影響を特定します。この分析により、リスクと潜在的な影響の重大度の評価と優先順位付けを行い、潜在的なリスクを回避するための予防措置を実施し、当社の事業とサプライチェーンにおける人権への悪影響に対して効果的かつ適切な是正措置を講じることができます。また、当社の緩和策を常に監視し、改善点があれば取り入れていきます。

1.2.3. 予防措置および是正措置

当社の努力のほとんどは、当社社員やサプライチェーンの従業員の人権に対する潜在的なリスクを防止・軽減するための適切な措置を講じることに注がれます。

優先分野に焦点を当てながら、定期的に人権リスクと影響の評価を実施し、当社の事業に関連する部分における潜在的な人権リスクと影響および実際の人権リスクと影響を把握します。当社は、人権に対するアプローチをレビューし、当社の事業に関連する部分を管理するマネジメントシステムに統合します。

社員が人権に対する具体的な取り組み、アプローチ、および日常業務におけるシステムを理解できるようにトレーニング資料を作成します。同様に、潜在的に人権に影響を与える可能性がある場合、または実際に影響を与えた場合、そのような影響をなくす、または軽減するための是正措置を講じます。

1.2.4. 苦情処理の仕組み

サンドでは、従業員や社外の関係者に、人権や環境リスクに関する誤った管理や、当社の業務または第三者の業務に起因する人権や環境に関する義務の違反を報告するための苦情処理手順が提供されています。

SpeakUp オフィスは、懸念事項を報告するすべての個人が敬意をもって公平に取り扱われ、機密として扱われ、報復から保護されることを保証します。調査は、報告された懸念事項に関連するすべての関連事実を立証することを目的とし、利益相反のない公平な方法で機密扱いにて行われます。立証された懸念について、SpeakUp オフィスは、違反の終了、最小化、軽減のために適切かつ効果的な是正措置を講じることを約束し、将来のリスクや違反が具現化しないよう努めます。

1.2.5. モニタリング

当社では、継続的な改善の文化を育み、定期的に人権戦略を見直し、強化します。一貫して進捗状況の評価し、改善が必要な分野を正確に指摘し、人権に関する成果を率直に報告します。人権に関する新たな課題、ベストプラクティスの進化、社会的期待の変化に常に注意を払うことで、戦略の継続的な妥当性と有効性を確保します。

1.2.6. コミュニケーションと報告

効果的なコミュニケーションチャンネルは、当社の人権に関するイニシアティブや最新情報、継続的な取り組みについて社員に十分な情報を提供するうえで不可欠です。当社では、人権問題、模範的な慣行、成功事例に関する情報を定期的に共有・提示し、組織全体で人権の重要性を強調していきます。

当社は複数のチャンネルを利用して、人権に関する実績について定期的に報告します。チャンネルには、当社の企業ウェブサイト、年次企業報告書および環境・社会・ガバナンス(ESG)報告書、社外イベント、各種オンラインプラットフォーム、ソーシャルメディアプラットフォームなどが含まれます。

1.3. エンゲージメント

私たちは同僚や関係者と関わり合い、懸念に耳を傾け、人権に関する戦略の実施状況を報告します。

当社には人権大使および人権支持者として活動できる、部門内の指定人権擁護者のネットワークがあります。当社では従業員が懸念を表明し、アイデアを共有し、会社の人権戦略に貢献するためのチャンネルが確立されています。

当社は、同業他社と二者間で連携する、または、PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative: 製薬業界サプライチェーンイニシアティブ) などの業界団体やその他の関連外部団体を通じて同業他社と連携を図ることで、製薬業界が直面する人権上の課題に対する集団的な行動による解決を推進していきます。

2. 人権に関する優先分野

当社は、最も関連性の高い実際の、あるいは潜在的な人権への悪影響があると思われる以下の分野を特定しました。これらの優先事項は、現在進行中の人権デューデリジェンスと社内外の関係者とのエンゲージメントに基づいて特定されています。

2.1. 医療の権利

医薬品へのアクセス

アクセスを開拓するという当社の目的は、患者さんにとって最も重要です。当社は、手ごろな価格で医薬品を入手できる機会を広く提供しよう努めます。当社の目的、価値観、倫理的行動の中心にあるのは患者さんです。医療の課題が続く中、当社は継続的なサービスを確保し、患者コミュニティのニーズに対応します。

販売促進活動と非販売促進活動

私たちは、責任ある販売促進活動および非販売促進活動を受け入れ、交流に明確な意図と透明性のある目標を持ち、医療従事者や他の顧客の独立性を妨げないようにしていきます。当社は、自社の販売促進コンテンツおよび非販売促進コンテンツが、正確かつ公正でバランスが取れており、信頼でき、誤解を招くものでなく、十分な実証に基づき、関連規制当局によって承認された要件とガイドラインに合致するよう心がけます。当社のアプローチについて詳しくは、専門職慣行ポリシー (P3) をご覧ください。

開発と登録

当社は、患者さんの健康と安全を第一に考え、科学的な開発と登録活動を誠実に行っていきます。当社は、臨床研究への参加と実施を規制する倫理的ガイドラインおよび国際基準を厳格に遵守します。

製品の安全性、有効性、品質

当社は、安全で高品質な医薬品を提供することで、患者さんから信頼を得ることができます。当社は、品質と安全に関して適用されるすべての法律と基準に従い、強固な品質管理とファーマコビジランスシステムを構築します。

2.2. 労働に関する権利

サンドは、不当または非倫理的な労働条件から社員を保護します。サンドの事業では、事業を行う国の国内法を遵守しなければなりません。国内法と国際労働権基準が異なる場合、サンドは高い方の基準を遵守するように努めます。当社のアプローチに関する詳細については、P&O ガイドラインをご覧ください。当社は、当社の第三者に対して、当社の第三者規範に規定されているのと同じアプローチと基準を遵守することを期待します。

強制労働や人身売買を含む奴隷制の禁止

当社は、どのような形態であるかを問わず、現代奴隷制(あらゆる形態の強制労働や人身売買を含む)の使用を固く禁じます。

児童労働の禁止と若年労働者の保護

当社はあらゆる形態の児童労働の使用を禁じ、若年労働者の保護に関する国際的な規則に従います。場所を問わず、当社の拠点とサプライチェーンで働く人はすべて法定労働年齢に達していなければならない、そうした人が安全で敬意に満ちた、成長を育む職場環境を享受できるよう努力します。

差別やハラスメントのない職場

当社は、社員一人ひとりが組織にもたらす独自性と多様な視点を尊重します。当社は、人種、国籍または少数民族、民族性、肌の色、年齢、性的指向、性別、性自認または性表現、社会的出身、障がい、宗教、政党所属、組合や団体への加入、妊娠、配偶者、家族、または現地の法律で定義されているその他の保護対象にかかわらず、すべての社員に平等な機会を提供するよう努めます。当社のアプローチについては、Non-Discrimination, Non-Harassment, Civility Policy (差別禁止・ハラスメント禁止・礼儀に関するポリシー)をご覧ください。

企業プロジェクトの保護のために公的なまたは民間の警備隊を使用する場合、当該警備隊が社員の人権および労働権を侵害しないことを保証します。

結社および団体交渉の自由

当社は、従業員が集団的に団結し、懸念を表明し、個人の利害を表明する権利を尊重することを約束します。また、従業員が報復や差別を恐れることなく自由に労働組合を結成し、代表権を求め、希望する労働者評議会に参加する権利を尊重します。当社は、公正な雇用条件を交渉・確保するために団体交渉に参加する従業員の権利を尊重します。結社および団体交渉の自由に対する権利が法律によって制限されている場合、当社は独立した自由な結社、交渉および苦情処理システムのための並行手段の構築を促し、これを妨げません。

公正な労働条件

当社は、自社の従業員に対し、正規雇用と適切な生活水準を提供することを約束します。当社の報酬制度は、サンドの全社員とその家族の基本的な生活費もしくはそれ以上に相当する「生活賃金」を支給するものです。同様に、男女を問わず、同一価値の労働に対して同一の報酬を受け取る権利を支持します。当社は男女間の賃金格差を縮小し、性別に関係なく同一価値の労働に対して同一賃金を支給するよう尽力しており、今後も努力し続けます。

当社は、社員が仕事とプライベートの両面で活躍できるよう、ポジティブなワークライフバランスを推進していきます。当社は、実行可能で適切な場合には、ハイブリッド勤務、フレックスタイム制、在宅勤務などの柔軟な勤務形態を奨励します。

当社は、労働時間および有給休暇に関して適用されるすべての法律と契約を尊重します。また、有給休暇などの休息と余暇をもつ権利、家庭生活の権利も尊重します。

2.3. 健康と安全、地域社会と環境コンプライアンス

当社は、適用されるすべての法律、規制、および業界基準を遵守し、安全で健康的な労働環境を提供することを約束します。当社は、包括的な安全衛生方針、手順、および研修プログラムを実施し、職場での負傷、疾病、事故の防止を目指します。詳細については、「健康、安全、環境に関する方針」をご覧ください。

当社は、自社の事業や製品のライフサイクルを通じた環境への影響を軽減するよう努め、人々の暮らしや健康、地域社会、土壌に悪影響の及ぶ可能性がある場合は、その影響を軽減するよう努めます。

当社は不法な立ち退きの禁止を遵守します。また自社の業務において、気候変動、汚染、水質、廃棄物の管理、残留性化学物質の排除と使用制限、製品や工程における水銀の使用制限と削減など(必ずしもこれらに限定されない)の問題に対処する予防措置を講じます。

2.4. 新技術、データ保護、人権

当社は、責任ある安全かつ持続可能な方法で、データとテクノロジーを使用します。当社は、自身が取り扱うデータと技術を保護し、説明責任を果たします。当社は、高水準のデータ倫理を維持し、データ処理の透明性、安全性、および個人によるデータ管理の尊重を確保します。当社のビジョンを達成するためには、正しい情報にアクセスすることが不可欠です。

データ倫理および人工知能などの技術を責任をもって利用することで、自社社員や社外関係者との信頼関係の維持、事業運営に必要なデータへのアクセスの維持が促されます。当社の個人情報保護へのアプローチについて詳しくは、サンドのプライバシーハブをご覧ください。

3. 第三者およびサプライチェーンマネジメント

当社は、当社の人権に関する基準を満たす第三者と協働します。第三者リスク管理システムにより、人権や環境に関連するリスクを早期に特定し、優先順位を付けて対処していきます。このプログラムを通じてサプライヤー、第三者、またはビジネスパートナーと契約を結ぶ前に、ビジネス関係の一環としてサプライヤーを定期的に監視し、当社のサプライチェーンにおける労働者の人権が商取引契約の期間を通じて尊重されていることを確認します。潜在的なリスクや人権への悪影響が確認された場合、当社はそのようなリスクや影響を防止、阻止、軽減するための予防措置や改善措置を講じます。

当社は、サンドの「第三者規範」に概説されているように、当社の人権基準に沿うことを第三者に求めています。第三者規範には、人権および環境デューデリジェンス基準について詳しく記載されています。この規範は、責任あるサプライチェーンマネジメントに関する PSCI の原則に沿っており、当社の第三者契約の標準的な要素となっています。

4. 実施および更新

本人権ポリシーは、人材・組織、調達、サプライチェーンマネジメント、健康・安全・環境、リスクマネジメントなど、様々な管理分野における適切な運営モデル、方針、基準、手順と統合されて実施されます。

業務中に人権侵害のリスクが認識された場合、社員は会社に通報することが奨励されています。会社が、リスクを防止するための適切な措置を講じて、人権侵害をなくしたり、最小限に抑えたりすることができるからです。通報は、SpeakUp オフィスを通じて行うことができます。

本方針は、デューデリジェンスプロセスの継続的な改善の一環として、人権への新たな配慮事項を取り入れつつ、継続的に更新されます。