



GLORY 集团
负责任采购推进准则

第 5 版
2024 年 10 月 1 日
GLORY 株式会社 生产本部

目 录

	页
前言	3
I. 关于 GLORY 集团的可持续性	3
1. 企业理念	3
2. 我们的价值观	3-4
3. 企业行为准则	4-5
4. GLORY 集团人权方针	5-7
5. 采购方针	7-8
II. 对合作伙伴的要求事项	8-10
III. 负责任采购活动的行为规范	11-24
IV. 构建推进负责任采购活动的管理体系	24-25

前 言

本准则不仅旨在促进本集团内部的活动，还希望通过推动包括合作伙伴在内的整个供应链的负责任采购活动，以实现可持续发展的社会为目标。

我们希望合作伙伴不仅能理解本集团的措施和需要合作的事项（合作伙伴注意事项），并通过“负责任采购自主点检表”确认具体的进展情况，进行改进，以促进负责任采购活动的推进。

此外，希望在推动整个供应链活动的过程中，合作伙伴能向其上游供应商进行宣传和引导。

因此，恳请您理解并认同本准则的内容，并继续支持和协助我们推进这项活动。

一、 关于 GLORY 集团的可持续性

本集团秉持企业理念，凭借至今积累的核心技术和创造新价值的先进技术，致力于解决社会问题，以实现可持续发展的社会和提升企业价值为目标。

1. 企业理念

我们将【追求之心和众人之力】凝聚起来，为构建更加安全（安心·可靠）的社会做出贡献。

企业理念体现了 GLORY 作为企业的目的和存在价值。【追求之心】包含了“以不屈不挠的精神挑战客户及社会的需求，将不可能变为可能”的意愿。只有将具备【追求之心】的【众人之力】凝聚在一起时，我们才能完成伟大的事业，这是 GLORY 无论在哪个时代都始终不变的初心。不忘这一初心，GLORY 将继续为构建安全可靠的社会做出贡献。

2. 我们的价值观

- 为了社会和客户：提供超出社会和客户期望的解决方案
- 诚实守信：始终以诚实和责任心开展行动
- 勇于挑战：不畏失败，勇敢挑战新事物，创造未来

- 高效行动：迅速的行动是成功的关键
- 尊重多样性：尊重多样的价值观、文化及每个人的个性
- 团队合作：通过最大化团队的力量，使不可能成为可能

【基于我们的价值观所期望的行动】

- 创造“感动”和“信任”
- 享受挑战，更加热情，更加迅速
- 磨练自己，互相认可，共同提升

3. 企业行为准则

- 业务持续、收益保障及利润回馈
基于企业理念，不断发展业务，确保稳定的收益，并为构建可持续发展的社会作出贡献。
- 质量、安全及客户满意度
提供能够获得客户信任和满意的产品及服务，确保及时交付。
- 信息管理
保护个人信息、公司信息等重要资料。
- 尊重人性、人才培养及劳动安全
尊重员工的多样性、人格及个性，致力于创造安全、舒适且充满工作积极性的工作环境。
- 率先垂范、广泛宣传
在强有力的领导下，向内部员工及合作伙伴传达企业行为准则，并致力于实现这些目标。
- 遵守法律、公平竞争及抵制反社会势力
不仅遵守法律，还尊重社会伦理规范，开展透明且公平的企业活动，绝不与反社会势力有任何关系。
- 信息公开、与利益相关者的对话与合作
适当公开与利益相关者有关的信息，并致力于双方的对话与合作。
- 社会贡献

在企业与社会利益和谐发展的基础上，积极作为“良好企业公民”参与社会贡献活动。

- 环境保护
我们提供对地球友好并且考虑到环境影响的产品及服务，努力为实现可持续发展的社会贡献力量。
- 国际协调
以全球化视角，致力于与国际协调一致的企业活动，尊重业务所在国及地区的文化和习俗。
- 风险管理
努力预防及避免经营中的风险，并在灾害发生时尽力减少损失，确保利益相关者的安全。

4. GLORY 集团人权方针

(1) 目的

GLORY 集团（以下简称“GLORY”）基于企业理念，将尊重人权视为企业活动的基本原则。为了履行这一责任，特制定《GLORY 集团人权方针》（以下简称“本方针”）。GLORY 在所有的业务活动中都尊重人权，绝不容忍任何侵犯人权的行为。

(2) 适用范围

本方针适用于 GLORY 的所有董事和员工。同时，GLORY 将不断推动其供应商和代理商等业务合作伙伴理解并支持本方针。

(3) 尊重国际规范

GLORY 尊重联合国《国际人权宪章》、国际劳工组织（ILO）《关于劳动基本原则和权利的宣言》及《经济合作与发展组织（OECD）跨国企业行为指针》，并推动基于联合国《商业与人权指导原则》的人权尊重活动。

此外，作为联合国全球契约的签署公司，GLORY 支持《联合国全球契约十项原则》，并遵守开展业务的国家和地区的法律法规。在国际人权规范与各国法律法规存在矛盾的情况下，GLORY 将尽力尊重国际人权规范。

(4) GLORY 的具体措施

GLORY 通过其《GLORY 法令遵守规范》及相关规定，明确了包括禁止歧视和骚扰在内的人权保护责任，所有董事、员工及业务伙伴应遵守的法律和道德规范。此外，GLORY 为员工提供了举报人权问题的渠道，并确保举报者不受不利对待的保护。

(5) GLORY 的重点课题

①禁止歧视

不容许任何基于国籍、种族、民族、宗教、信仰、出生地、年龄、性别、性取向、性别认同、残疾、婚姻状况、社会地位等方面的歧视或有损个人尊严的行为。

②禁止强迫劳动和童工

不容许包括奴隶和人口贩卖在内的任何形式的强迫劳动和童工。

③禁止骚扰

不容许包括权力骚扰和性骚扰在内的任何造成身体或精神痛苦的行为。

④促进劳动安全卫生

致力于构建安全、安心、卫生的工作环境，并保障和促进员工的身心健康。

⑤适当的劳动时间管理和工资支付

遵守业务开展国或地区的劳动时间和工资等相关法律法规，合理管理劳动时间并确保支付最低工资。

⑥尊重劳动基本权利

尊重各国的结社自由、劳动者的团结权和集体谈判权等基本劳动权利。

⑦尊重隐私和保护个人信息

尊重个人隐私，并遵守《欧盟通用数据保护条例》(GDPR) 及业务开展国的相关法律法规，妥善管理个人信息。

(6) 人权尽职调查

GLORY 将依据本方针持续开展人权尽职调查。GLORY 会评估业务活动对人权的影响，并致力于防止或减少已识别的负面影响。

(7) 整改与救济

如果通过业务活动对人权造成了负面影响，或通过供应链等交易关系助长了人权侵权行为，GLORY 将立即展开调查，采取有效的整改措施。即使 GLORY 未直接或间接引发或助长人权的负面影响，只要其业务、产品或服务与人权的负面影响有直接关联，GLORY 也会敦促相关企业进行整改和救济。

(8) 利益相关者参与

GLORY 通过与相关利益相关者的沟通和协商，持续改进基于本方针的各项措施。

(9) 信息披露

GLORY 致力于确保透明度，适当披露基于本方针的人权尊重活动的进展情况及结果，方式包括通过网站或综合报告等形式进行发布。

(10) 教育

GLORY 将持续为董事和员工提供实施本方针所需的教育和培训。

(11) 公司治理

GLORY 将构建实施本方针的体系，GLORY 株式会社的董事会将负责监督本方针的遵守情况及其进展。

(12) 方针的定期审查

为了更好地尊重人权，并应对全球法律法规、伦理和社会要求的变化，GLORY 将定期审查并修订本方针。

本方针已获得 GLORY 株式会社董事会批准。

(制定日期：2024 年 4 月 1 日)

5. 采购方针

I. 基本理念

GLORY 集团在采购物资时，不仅遵守相关法律法规，还通过公平和公开的交易，推动与合作伙伴之间的信任关系的构建。同时，GLORY 集团推动负责任的采购活动，致力于促进可持续社会的发展。

(1) 遵守法律法规与国际规范

尊重社会伦理规范，推动透明、公正、适当的采购活动。

(2) 环境保护

基于环境方针“我们提供对地球友好的行动和环保的产品与服务，为实现可持续社会做出贡献”，GLORY 集团专注于环境保护活动，并在物资的购入过程中推动“绿色采购活动”。

(3) 公平、公正的交易

我们为供应商提供公平的参与机会，无论其是否有国内外的交易记录，均根据供应商选择指针进行。通过确保适当的竞争以及公正的评估与选择，我们致力于开发最适合的合作伙伴。

(4) 确保质量并追求具有竞争力的合理价格

我们秉持“及时提供能够赢得客户信赖与满意的产品和服务”的质量方针，重视质量、价格、交货期和技术开发能力，并积极采纳供应商提出的新材料和成本改进等建议。

(5) 基于信任关系的共同发展

通过公正的交易建立与供应商的信任关系，并谋求相互发展。

(6) 信息管理保护

严格管理通过采购交易所获知的商业和技术机密信息，未经供应商同意不得向外界披露。

(7) 推动负责任的采购活动

和供应商一同推进供应链整体的负责任的企业行动。

II. 对合作伙伴的要求事项

(1) 遵守法律法规与尊重国际规范

我们希望供应商遵守所在国家或地区的相关法律法规，同时尊重国际规范。

- 与物资制造和销售相关的法律法规、环境法规、产品安全法规
- 禁止向任何利益相关者行贿（非法赠与、支付、报酬、金钱或非金钱的利益供给）

(2) 尊重人权

我们希望供应商在开展业务活动时，遵守所在国家或地区的与人权相关的法律法规，并在理解和支持相关国际规范及《GLORY 集团人权方针》的基础上，开展尊重人权的业务活动。

- 禁止歧视
- 禁止强制劳动和童工
*包括禁止英国《现代奴隶法》所规定的“奴隶、奴役及强制或义务劳动”、“人口贩卖”等行为
- 禁止包括骚扰在内的不人道待遇
- 推进劳动安全与卫生

- 适当管理劳动时间并支付合理工资
- 尊重劳动基本权利
- 尊重隐私并保护个人信息

此外，我们集团将解决供应链中与人权相关的问题视为企业的社会责任，并与合作伙伴携手，确保供应链的透明度，实践负责任的采购。我们也请合作伙伴积极配合进行各项调查，包括人权尽职调查（※1）和冲突矿物（※2）的调查。

※1 为了确认本集团的业务活动或通过供应链等交易关系是否存在对人权产生负面影响或助长人权侵害的情况，我们每年都会开展调查。具体而言，我们将请您填写包含人权相关项目的《责任采购自我检查清单》，并在必要时可能会进行个别访谈。

※2 冲突矿物：指在刚果民主共和国及其周边国家非法开采的矿物资源。根据美国《金融监管改革法案》（多德-弗兰克法案），钽、锡、钨、金（3TG）被定义为冲突矿物（Conflict Minerals）。

（3）注重安全与卫生

我们希望供应商在业务活动中不仅遵守相关法律法规，还要注意国际劳工组织（ILO）的安全卫生准则，尽量减少员工因工作而受伤或患上身心疾病，营造安全、卫生的工作环境。

（4）注重环境保护

在减少产品能耗、废物排放以及环境污染物等方面，供应商有必要配合我们降低产品生命周期中的环境负荷。我们也希望供应商根据 GLORY 的《绿色采购标准》，提供符合环境保护要求的物资，并推动环保的业务活动。

（5）持续健全的业务管理

为了建立相互信任并开展持续的交易，我们要求供应商推进健全的经营管理。此外，需公开经营方针及经营状况（包括财务状况）的相关信息。

（6）确保优良品质并稳定提供合理价格

为了确保向客户提供的产品质量得以维持和提升，我们希望供应商能提供满足本集团品质要求的物资，并遵守各国和地区的安全标准。此外，我们还希望供应商能够提供具备市场竞争力的价格并稳定供应。

（7）维护并改善信息安全

我们希望供应商适当管理和保护客户、第三方、自身员工的个人信息，以及从客户或第三方获得的机密信息，维护并改善信息安全。

（8）协助供应链的持续供给

在发生不可预见的灾害时，我们希望通过供应链信息共享，与本集团及合作伙伴共同协作，确保持续供给。此外，希望供应商在日常协助我们开展风险管理活动。

◇负责采购自主检查清单

《负责采购自主检查清单》参考了 JEITA（日本电子信息产业协会）的《负责任的企业行为准则》以及负责任商业联盟（RBA，原 EICC）的要求编制而成。

作为对实施情况的调查，我们恳请供应商给予配合并回复。

负责任采购活动的行为规范

1. 遵守法律法规与尊重国际规范

企业不仅需要遵守本国及业务所在国/地区的适用法律法规，还应尊重国际行为规范。

近年来，关于环境、人权、贿赂等方面的法律法规和政策在全球范围内逐渐被制定和引入。企业有责任理解并遵守这些规定。部分法律法规不仅适用于本国，也可能适用于境外。此外，随着供应链和市场的全球化，企业不仅要自觉遵守法律法规，还要确保供应链中的所有环节遵守法规，并尊重国际行为规范。

2. 人权与劳动

企业不仅需要遵守其业务所在国家或地区的相关法律法规，还必须尊重联合国《国际人权宪章》、国际劳工组织（ILO）《关于劳动基本原则和权利的宣言》、经济合作与发展组织（OECD）《跨国企业行为准则》等国际规范，并基于联合国《商业与人权指导原则》及《GLORY 集团人权方针》，开展以下尊重人权的相关措施。

（2-1）禁止歧视

企业不得容忍任何基于国籍、种族、民族、宗教、信仰、出身地、年龄、性别、性取向、性别认同、残疾、婚姻状况、社会地位等因素的歧视或有损个人尊严的行为。

【解说】

在薪资、晋升、奖励、教育、招聘和雇佣惯例等方面，不得因种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同与性别表达、民族或国籍、是否有残疾、怀孕、宗教、所属政党或政治观点、是否为工会成员、是否有军役经历、受保护的遗传信息或婚姻状况等产生可能导致歧视的行为。

此外，若健康检查或怀孕检查损害了机会平等或待遇公平，则视为歧视行为。

（2-2）禁止强迫劳动和童工

企业不得容忍包括奴隶制和人口贩卖在内的任何形式的强迫劳动或童工。

【关于强迫劳动的解说】

禁止通过威胁、强迫、绑架或欺诈等手段转移、隐匿、招聘、转移或接受他人。同时，由劳动者来负担为获得工作而支付的手续费用，这种行为也被视为强迫劳动。此外，将手续费视为债务的强迫劳动也被禁止。

尤其是，关于包括外国劳动者在内的移民劳动者的强迫劳动报告较多。在雇佣外国劳动者时，必须在他们离开本国之前提供一份用其母语或其能理解的语言书写的雇佣合同。同时，除法律规定需由他人保管外，禁止隐匿或没收政府签发的身份证件、护照、签证、工作许可证或移民申请书等，妨碍劳动者使用这些文件。此外，对劳动者出入相关设施及在设施内的行动设置不合理的限制也是强迫劳动的表现形式。

【关于童工的解说】

童工是指那些由于其性质或执行情况，对未成年人的智力、身体、社会或道德发展产生危害，使其无法继续上学，或迫使其辍学，或者强行要求在工作与学习之间进行权衡的活动或劳动，违反了国际劳工组织（ILO）及各国法律法规的规定。

根据 ILO 第 138 号公约，最低就业年龄不得低于完成义务教育的年龄，且在任何情况下不得低于 15 岁（在经济和教育机构尚不发达的发展中国家，作为过渡期，最低就业年龄可定为 14 岁）。

【关于青年劳动者的解说】

企业不得让未满 18 岁的“青年劳动者”从事夜班、加班等可能损害其健康或安全的危险工作。关于“青年劳动者”应有的劳动条件，ILO 第 146 号建议（最低年龄）中有所规定。

（2-3）禁止骚扰及其他不人道待遇

企业不得容忍包括权力骚扰、性骚扰在内的任何形式的身体或精神上的不人道待遇或行为。

【解说】

除了通过内部外部的培训等进行普及宣传，防止骚扰等不人道待遇外，还需要建立内部举报和咨询制度（申诉处理机制），以掌握不人道待遇的事实，并向员工普及该机制并加以运用。同时，提前制定好应对举报和投诉的调查程序及纪律政策也至关重要。

（2-4）推动劳动安全与卫生

企业有必要建立一个安全、安心和卫生的工作环境，并致力于保持和促进员工的身心健康。

【解说】

详情请参见“3. 安全卫生”部分。

（2-5）合理管理劳动时间和支付薪资

企业有必要遵守其业务所在国或地区的劳动时间和薪资相关法律法规，合理管理劳动时间并确保支付最低工资。

【解说】

根据多项关于商业惯例的研究，劳动者的过劳与生产力下降、离职率上升、工伤和疾病增加之间存在明显的联系。

为了防止这种情况，在日本，需遵守《劳动基准法》和《劳动安全卫生法》，而在海外运营的企业需遵守当地的劳动相关法律法规，合理管理劳动时间并确保员工享有休假和休息。此外，还需考虑国际劳工组织（ILO）等国际标准。

例如，ILO 的公约（日本尚未批准）规定，除紧急或特殊情况外，周工作时间（含加班）不得超过 48 小时，并应在每 7 天至少保证 1 天（不少于 24 小时）的休息时间。

最低工资是指企业必须支付的薪酬不得低于日本《最低工资法》或所在国的法律所规定的最低工资。此外，作为企业的自主措施，企业还需考虑支付“生活工资”，即维持基本生活水平所需的工资。

不当的工资扣除可能被视为工资拖欠。例如，在与劳动和人权相关的国际标准 SA8000 中，不允许因惩戒目的扣减工资，但有两种例外情况：①国内法允许惩戒性减薪，且②自由协商的集体合同中已达成共识的情况下，允许扣减工资。此外，超时工作应根据当地法律法规，以高于正常工资率的标准支付工资。支付工资时还需提供相关明细，以确保支付的内容透明且合理。

（2-6）尊重劳动基本权利

企业有必要在其业务开展的国家或地区尊重结社自由以及劳动者的团结权和集体谈判权等劳动基本权利。

【解说】

企业应尊重所有劳动者自主选择组建和加入工会的权利，同时也应尊重不参与此类活动的劳动者的权利。此外，劳动者及其代表应能够在不受歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，就劳动条件和管理惯例与管理层进行公开的集体谈判。

（2-7）尊重隐私与保护个人信息

企业应尊重个人隐私，并遵守《欧盟通用数据保护条例》（GDPR）及其业务所在国的法律法规，适当管理个人信息。

【解说】

有关详细信息，请参考第 7 节“信息安全”。

3. 安全与卫生

企业不仅需要遵守相关法律法规，还应参考国际劳工组织（ILO）的安全卫生指南

等，采取措施最大限度减少员工在工作中可能遭受的伤害及身心疾病，并营造安全卫生的工作环境。此外，企业还需致力于保持和促进员工的身心健康。

【解说】

除了最大限度减少工作中的伤害和疾病外，安全卫生的工作环境还能提升产品和服务的质量、生产的一贯性，以及员工的留任率和工作积极性。为此，企业需听取员工的意见并对其进行教育，以识别并解决工作场所的安全卫生问题。

ILO 劳动安全卫生管理体系指南（ILO-OSH2001）、OHSAS18001、ISO45001 等广为人知的管理体系在制定本规范时提供了参考，可能从中获得有用的附加信息。

（3-1）劳动安全

企业应识别和评估与工作相关的安全风险，并通过适当的设计、技术和管理措施确保安全。

尤其需要为怀孕女性及哺乳期母亲提供合理的照顾。

【解说】

需要识别和评估工作场所中可能发生的危险，并对员工采取安全措施。工作场所的危险示例包括：化学物质、电气设备及其他能源源、火灾、车辆事故和坠落等。

安全措施包括以下内容，企业需将其制度化推进：

- 识别和评估可能发生的危险
- 设计适当的工作场所，考虑消除危险及预防性维护
- 开展安全教育活动（包括个人防护设备的使用）

此外，还需要采取合理措施，保护怀孕女性及哺乳期母亲免受危险。

（3-2）应急准备

企业应针对可能危害生命和身体安全的灾害及事故等紧急情况做好准备，识别可能发生的紧急情况，制定应急措施操作程序，安装必要的设备，并进行教育和培训，以确保在灾害发生时员工能够采取适当行动，最大限度减少员工及资产的损失。

【解说】

应急措施包括：紧急情况报告、通知员工、明确疏散方法、设立疏散设施、保持出口畅通、提供适当的疏散设备、储备急救药品、安装火灾报警系统、灭火器、防火门和自动喷水灭火系统、确保外部通信手段、制定恢复计划等。

需要在工作场所进行广泛的宣传和推广，例如对员工进行紧急应对培训（包括疏散演练），将紧急应对手册等存放或张贴在工作场所中易于获取的地方。

(3-3) 工伤与职业病

企业需识别、评估、记录和报告工伤及职业病的情况，并采取适当的对策及纠正措施。

【解说】

对于员工遭受的工伤及职业病，企业需要记录，提供必要的治疗，进行事故调查，确定并消除原因，实施预防措施，并进行管理和报告。此外，还需制定促进员工重返工作的规定，并报告其实施情况。

(3-4) 工业卫生

企业需要识别和评估工作场所中员工暴露于有害生物、化学和物理因素的风险，并采取适当的管理措施。

【解说】

潜在的危險需通过适当的设计、工程及管理手段加以消除或控制。如果这些措施不足以适当管理危险，需向员工提供适当维护和管理个人防护装备，并确保其正确使用。

(3-5) 考虑体力负荷作业

企业需识别和评估体力负荷大的工作，并采取适当的管理措施，以避免工伤和职业病的发生。

(3-6) 机械设备的安全措施

企业需评估员工在工作中使用的机械设备的安全风险，并采取适当的安全措施。

(3-7) 生活设施的安全卫生

企业应确保为员工提供的生活设施（如宿舍、食堂、厕所）具有良好的安全卫生条件。宿舍内还应设置紧急出口。

【解说】

为了确保安全卫生，除了保持设施的清洁卫生外，还需要注意以下几点：

- 饮用水：依据法规要求进行水质检查，提供安全的饮用水（如饮水机等）
- 提供卫生的饮食：厨师的服装与健康检查、害虫防治、食品的适温管理、餐饮业务的认证证书等
- 厕所：根据人数配备足够且干净的厕所设施，并提供卫生纸等
- 宿舍：火灾防范、紧急逃生路线（出口）、为个人物品提供安全保管设施（如带锁的储物柜）、居室足够的空间（每人不少于 3.3 平方米为参考标准）、通风、温度管理、适当的照明等

（3-8）安全卫生的沟通

企业有必要以员工能够理解的语言和方式，向员工提供有关其工作中可能遇到的各种风险的适当安全卫生信息，并进行教育和培训。此外，还需要建立一个能够让员工反馈安全相关意见的机制。

【解说】

企业需要提供适当的工作场所安全卫生信息、教育和培训，涵盖员工可能暴露的所有特定的工作场所危险（包括但不限于机械、电气、化学、火灾及物理危险）。

安全卫生相关的信息应清楚地张贴在设施内或放置在员工能够识别并获取的地方。此外，信息应以员工能理解的语言提供。

教育和培训应在员工开始工作之前进行，之后定期开展。还应鼓励员工提出安全上的疑虑。培训内容包括个人防护装备的正确使用、紧急应对措施、设备的安全操作、进入有害环境前的准备等事项。

另外，国际劳工组织（ILO）《多国籍企业宣言》第 43 条中提到了基于劳资对话的预防文化培养。

（3-9）员工健康管理

企业有必要对所有员工进行适当的健康管理，并应推动维护和促进员工身心健康的措施。

【解说】

适当的健康管理是指至少以法律规定的水准进行健康检查，以预防并早期发现员工的疾病。同时，还应充分关注防止因过度劳动导致的健康损害以及心理健康等方面的关怀。

我公司将保持员工健康视为企业活动中的重要课题，制定了“健康经营宣言”和“健康经营基本方针”，并推动各类措施以保持员工健康。此外，这些措施获得了认可，自 2020 年以来，我们连续被经济产业省及日本健康会议评选为“健康经营优良法人认证制度”大规模法人部门的“健康经营优良法人”。

4. 环境

企业有必要积极应对资源枯竭、气候变化、环境污染等地球环境问题，同时也应关注相关地区的环境问题，确保当地居民的健康和安全。

【解说】

环境保护责任不仅仅是为劳动者的健康和安全提供保障，还应优先确保相关地区居民的健康与安全，推进能够将社区、环境及自然资源的负面影响降至最低的措施。

ISO14001 等广泛认可的管理体系是制定本规范时所参考的内容，可能从中获得有用的附加信息。

（4-1）环境许可和报告

企业有必要遵守业务所在地的法律法规，获得业务所需的许可和批准，并进行登记和报告。

【解说】

例如在日本，根据法律法规的要求，需要设立具备特定资格的管理人员，如《废弃物处理法》（特殊管理产业废弃物管理负责人）、《节能法》（在使用一定水平以上能源的工厂设立的能源管理人员）、《大气污染防治法》（在排放化学物质、粉尘、煤灰的工厂设立的公害防治管理人员）等。

此外，因业务所用化学物质的不同，可能需要设立毒物、剧毒物管理负责人、特定化学物质管理负责人、危险物品管理负责人等。

根据业务内容和工厂位置，可能还需要进行环境影响评估，并获得有关危险物品处理设施等的行政许可。

（4-2）能源消耗及温室效应气体排放的削减

企业应努力提高能源效率，设定减少 CO₂ 等温室效应气体排放的目标，并持续开展相关削减活动，以实现该目标。

【解说】

提高能源效率包括尽量减少因企业活动直接排放的温室效应气体（范围 1）及因能源使用间接排放的温室效应气体（范围 2）。企业应设定年度及中长期的减排目标，并以设施或据点为单位推动为达成目标的削减活动。

此外，未来不仅限于减少企业活动所排放的温室效应气体（范围 1、2），还将更注重整个价值链，包括采购活动及产品使用时的温室效应气体排放（范围 3）的监测和削减要求。

（4-3）大气排放

企业有必要遵守相关法律法规，采取适当的措施减少有害物质向大气的排放。

【解说】

向大气中排放的有害物质包括挥发性有机化合物、气溶胶、腐蚀性物质、微粒、破坏臭氧层物质、燃烧副产品等。这些物质在排放前需要进行成分分析和监测，依据结果采取必要的管理和处理措施。对这些物质的处理系统性能进行定期监测也是措施之一。

（4-4）水的管理

企业有必要遵守法律法规，监测水源的使用、排放，并节约用水。所有废水在排放或处理前需要进行特性展示、监测、控制和处理。

此外，企业应识别可能导致水污染的污染源并进行适当管理。

【解说】

在水资源管理中，需监控水源的使用与排放，节约用水并管理污染路径。管理污染路径包括确保现场水路无污染，防止污染（例如，雨水排水管附近没有积水或油污）；配备紧急应对设备（如为防止工厂事故或天灾导致的供水和排水泄漏而设置的截流阀）。仅凭雨水池或污水池不足以应对泄漏或溢流的情况。

（4-5）资源的有效利用与废弃物管理

企业有必要遵守法律法规，通过适当管理推动减少（Reduce）、再利用（Reuse）、再循环（Recycle），有效利用资源，将废弃物的产生降至最低。

【解说】

即便是未被认定为有害的物质，企业也应通过系统化的方法识别和管理废弃物，负责任地进行废弃或再利用，努力减少废弃物。

废弃物管理应遵守业务所在地的法律法规，将废弃物的产生降至最低，以避免浪费自然资源。实施这些措施的手段包括在源头改变生产设备、材料替代、资源再利用及回收等。为遵守法律法规，还需设定自主目标并开展相关活动。

天然资源包括水、化石燃料、矿物、原始森林及其产品。环境污染的防止与自然资源的节约密切相关，进而影响地球的可持续性。

（4-6）化学物质管理

企业有必要遵守法律法规，识别、标识并管理对人体或环境有害的化学物质及其他物质，确保其安全处理、运输、储存、使用、回收或再利用及废弃。

【解说】

例如，在日本，企业需依据《化审法》、《毒剧法》、《安全卫生法》、《消防法》及《PRTR法》进行管理。此外，生产过程中也应关注化学物质的管理。

（4-7）产品含有化学物质的管理

企业有必要遵守所有关于禁止或限制使用特定物质的法律法规及客户要求。

【解说】

关于产品所含的物质，企业需考虑客户的要求：

- 遵守产品出口国的法律法规。
- 对于最终产品，企业需为产品中所包含的零部件负责。因此，上游企业有必要向下游企业提供必要的信息。
例如，出口至欧盟时，相关法律法规包括 RoHS 指令和 REACH 法规。此外，还需考虑制造过程中添加、混入或附着的物质。

5. 公平交易与伦理

企业不仅应遵守法律法规，还应基于高标准的伦理观念开展业务活动。

【解说】

企业不仅需要遵守日本国内的法律法规，还需遵守其业务所在国家的法律法规。此外，企业管理层应以身作则，所有员工应怀有高度的道德感来开展业务，从而赢得所有利益相关者的信任。

（5-1） 反腐败

企业不得进行任何形式的贿赂、腐败、勒索和挪用行为。

【解说】

企业需要制定并严格遵守禁止贿赂、过度馈赠、招待、腐败、勒索及挪用的政策。要持续贯彻这些政策，不仅要进行方针制定，还需对员工开展适当的教育和培训，确保政策的彻底执行。

（5-2） 禁止不正当利益的提供及接受

企业不得承诺、提议、允许或接受任何形式的贿赂或其他不当、不正当的利益。

【解说】

企业禁止以获取业务或不当利益为目的，直接或间接提供或接受有价值的东西（如金钱、商品、服务等），包括承诺或提议。为遵守反腐败相关法律法规，企业需明确方针与程序并实施监控。

（5-3） 适当的信息披露

企业需根据适用的法律法规和行业惯例，披露有关劳动、安全卫生、环境活动、业务活动、组织结构、财务状况和经营业绩的信息。不得容忍伪造记录或提供虚假信息。

【解说】

企业应积极向利益相关者提供和披露信息。这些信息包括业务活动内容、财务状况、经营业绩、ESG（环境、社会、治理）信息、风险与事件信息（例如因重大灾害造成的损失、对环境和社会的负面影响、重大法律违规等）、供应链相关信息。特别是重大风险信息，企业应适时公开并积极向客户发布。不得容忍伪造相关信息记录或提供虚假信息。

（5-4） 尊重知识产权

企业需尊重知识产权，在技术及技术诀窍的转让过程中，确保知识产权得到保护。此外，还需保护客户及供应商等第三方的知识产权。

【解说】

知识产权的保护不仅限于本企业，还包括客户和供应商等第三方。

(5-5) 推行公平交易

企业需开展公平的业务、竞争及广告宣传。

【解说】

企业应遵守关于公平交易的法律法规，包括公平竞争、分包法等。不得进行限制竞争的共谋行为（如卡特尔）、不正当交易手段、不实宣传等违法行为。此外，企业还应排除对社会秩序与安全构成威胁的势力，遵守法律、条例及其他一切社会规范。在产品或服务的宣传及广告中，企业需避免使用与事实不符或误导消费者与客户的表述，并需注意避免包含诽谤他人或侵害他人权利的内容。

(5-6) 保护举报人

企业需保护与举报相关的信息机密性及举报人的匿名性，杜绝对举报人的报复行为。

【解说】

在包括供应商员工在内的利益相关者可以使用的投诉处理机制中，企业需确保举报内容的机密性及举报人的匿名性，并保护举报人不因举报行为而受到公司或个人的报复或其他不利待遇。

(5-7) 负责任的矿物采购

企业需对其制造产品中包含的钽、锡、钨、金等矿物进行尽职调查，以确保这些矿物不会在冲突地区及高风险地区引发或助长严重侵犯人权、环境破坏、腐败或冲突等问题。

【解说】

负责任的矿物采购尽职调查包括制定政策，向采购方传达公司期望（如可能，写入合同），识别并评估供应链风险，制定并执行应对识别出的风险的策略。

关于负责任的矿物采购尽职调查，国际认可的《OECD 关于来自冲突地区及高风险地区的矿物负责任供应链尽职调查指南》规定了以下五个步骤：

- 第一步：建立坚实的管理体系
- 第二步：识别并评估供应链中的风险
- 第三步：制定并执行应对识别出的风险的策略
- 第四步：对冶炼/精炼商进行第三方独立尽职调查的审核

- 第五步：对供应链尽职调查进行年度报告

相关法律法规包括《美国多德-弗兰克华尔街改革及消费者保护法》第 1502 条及欧盟冲突矿物法规。

6. 质量与安全性

企业有责任确保其所提供的产品和服务的安全性及质量，并提供准确的信息。

【解说】

产品和服务的安全性、质量以及准确的信息通过供应链不仅会对客户产生甚大影响，还可能影响到各种利益相关者。

ISO9001 等被认可的管理体系在制定本规范时提供了参考，可能从中获得有用的附加信息。

（6-1） 确保产品的安全性

企业应确保其产品符合各国法律法规规定的安全标准，并在设计、生产和销售过程中确保足够的产品安全性，履行作为供应商的责任。

【解说】

在进行产品设计时，企业应设计出能够确保足够安全性的产品，并在销售时考虑到作为制造商的责任。此外，关于产品安全性，不仅要遵守法律法规，还需考虑通常应具备的安全性。

与产品安全性相关的法律法规在日本包括《电气用品安全法》、《消费生活用产品安全法》、《家庭用品质量标识法》等。安全标准在法律的细则以及 JIS 等标准中有所规定。海外的安全标准包括 UL、BSI、CSA 等。

为了确保产品的安全性，追溯管理（材料、部件、工序等的履历）及快速响应问题解决是非常有效的手段。

（6-2） 质量管理

企业不仅要遵守所有适用于产品和服务质量的法律法规，还需遵守自身的质量标准和客户要求。

【解说】

企业不仅需要遵守所有适用于产品和服务质量的法律法规，还需建立适当的机制和管理体系，以遵守自身的质量标准和客户要求。

（6-3） 提供准确的产品和服务信息

企业有责任提供关于产品和服务的准确且不会引起误解的信息。

【解说】

企业有责任向客户和消费者提供关于产品和服务的准确且不会引起误解的信息。不得提供虚假信息或篡改后的信息。

7. 信息安全

企业有必要防止机密信息和个人信息的泄露，并加强信息安全。

【解说】

随着近年来信息通信技术的进步，信息管理变得愈加重要。信息管理的疏漏，例如机密信息或个人信息的泄露，不仅会对企业自身和客户造成甚大影响，也可能波及到整个供应链中的各类利益相关者。

ISO27001 等广为认可的管理体系在制定本规范时提供了参考，可能从中获取有用的附加信息。

（7-1） 防御网络攻击

企业有必要采取防御措施，防范网络攻击等威胁，防止自身及其他方受到损害。

【解说】

企业应防止因网络攻击导致的信息泄露、篡改以及信息系统的中断等问题。攻击者可能利用获取的客户或交易伙伴信息扩大攻击范围，因此，受害范围不局限于企业自身。网络攻击的目标不仅限于传统的电脑或服务器，还包括工业系统及物联网（IoT）设备，因此这些设备也需采取防御措施。

对于这些设备、系统及内部网络，企业需采取多因素认证（如密码）、安装病毒防护软件或安全软件（如 EDR）、确保应用程序和操作系统始终保持最新版本、以及在封闭网络中运行重要信息等措施。

此外，企业还需制定计划，确保在遭受网络攻击时能够快速恢复。此类对策包括备份重要数据，双重设置服务器或数据中心等。

(7-2) 保护个人信息

企业有必要遵守相关法律法规，妥善管理和保护供应商、客户、消费者、员工等所有个人信息。

【解说】

对于供应商、客户、消费者和员工等的个人信息，企业需遵守各国相关法律法规，并谨慎处理。企业应仅在达成特定用途所需的范围内，进行个人信息的收集、保存、修改、转移、共享及其他处理。

(7-3) 防止机密信息泄露

企业需妥善管理和保护不仅是自身的信息，还包括从客户及第三方处收到的机密信息。

【解说】

企业有必要建立适当的机制和管理体系，以管理自身及第三方提供的机密信息。这包括设定信息管理等级以及对员工进行教育和培训。

8. 事业持续性计划

企业需为应对大规模自然灾害等导致自身或交易伙伴受灾的情况做好准备，确保能够尽早恢复生产活动，履行供应责任。

【解说】

地震、台风等大规模自然灾害，以及恐怖袭击、暴动、传染病、事故等事件，可能对事业持续性造成重大影响。企业需做好充分准备，确保在发生此类情况时能够尽快恢复生产活动，将对供应链的影响降至最低。

ISO22301 等广为认可的管理体系在制定本规范时提供了参考，可能从中获取有用的附加信息。

(8-1) 事业持续性计划的制定及准备

企业需识别和评估阻碍业务连续的风险，详细审查对业务的影响，并制定事前对策及事业持续性计划（BCP），总结中长期内必要的对策及实施情况。

【解说】

阻碍业务连续的风险包括大规模自然灾害（如地震、海啸、洪水、大雨、大雪、龙卷风）及其伴随的停电、断水、交通中断等，事故（如火灾、爆炸）、大范围传染病、感染症蔓延、恐怖袭击、暴动等。

必要的事前对策包括制定应对灾害的本地恢复策略，说明如何防御、减轻或恢复生产基地的各个要素，并考虑到恢复可能需要较长时间，需确保替代手段。

企业还需制定手册，确保在业务中断时能够依据 BCP 内容迅速恢复，并为员工提供持续的教育和培训，以应对实际发生的灾害等情况。

构建推进负责任采购活动的管理体系

A. 构建管理系统

企业需要建立管理系统，以确保遵守负责任采购活动的行为准则。

【解说】

以下是企业在构建管理系统时需要注意的事项，以达成负责任采购活动的各项行为准则：

- 是否遵守与业务和产品相关的法律法规及客户要求。
- 是否与本指南中记载的内容一致。
- 是否识别并减少与本指南内容相关的风险。
- 是否通过这些措施可以实现持续改进。

B. 供应商管理

企业需向供应商传达负责任采购活动的行为准则要求，并建立监督供应商遵守该准则的流程。

【解说】

企业不仅对自身，还对供应链的可持续发展负有与自身相同的责任。因此，企业需要向供应商传达负责任采购活动的行为准则要求，监控其遵守情况，并促使供应商进行改善。关于供应链管理，《ILO/Tokyo2020 国际劳动标准与可持续发展采购手册》第 2 章可作为参考。该手册特别在劳动和人权方面，详细介绍了基于国际劳动标准实施可持续供应链管理的方式及注意事项、推荐措施等。

- 供应链管理体制（负责人心态等）
- 针对新供应商的人权及劳动尽职调查流程
预调查→现场确认流程→同意行动计划→合同签订与监测
- 人权与劳动风险评估
风险指标及因素、供应商问卷示例
- 与供应商的对话与沟通
对话流程中的讨论内容与方法，面谈对象与技巧

- 现场劳动安全卫生的确认
- 针对劳动问题的第三方接触
与工会、雇主团体、NGO 等的对话要点及信息来源等。

C. 适当的进出口管理

企业需建立明确的管理体系，适当办理受法律法规管制的技术及物品的进出口手续。

【解说】

关于进出口业务，企业需了解并遵守各国的法律法规。

受法律法规管制的技术及物品，是指根据国际协议（如《瓦森纳协定》等）所管制的部件、产品、技术、设备、软件等。企业在进行进出口时，可能需要向监管部门办理相关许可手续。

D. 建立投诉处理机制

企业需建立投诉处理机制，以预防企业及供应链中的不当行为，并供包括劳动者和供应商在内的利益相关者使用。

【解说】

为了遵守负责任采购活动的行为准则，除了尽职调查，企业还需建立投诉处理机制，接受来自劳动者及供应商等利益相关者的举报，并处理、纠正问题，救济受害者，使其成为持续应对问题的过程。如果企业难以独立建立机制，参与集体投诉处理机制也是一种方法。

E. 公布相关措施的进展

企业需公开本指南的相关措施及依据相关法律法规进行信息披露。

【解说】

企业不仅需进行法律法规规定的信息披露，还应向包括客户在内的利益相关者公开本行为准则的相关措施。

信息披露的媒介可以是企业官方网站或印刷品形式发布的综合报告、可持续发展报告等。可供参考的指南包括 GRI 标准、环境省的《环境报告指南》等。