

藤仓集团
CSR 采购指导方针

2025年6月27日

第6版

株式会社藤仓

采购部

集团公共关系部

对供应商的要求	1
I. 藤仓集团采购基本方针	2
II. 藤仓集团人权方针	3
III. 针对供应商的CSR 采购指导方针	3
A. 劳动	3
1) 禁止强迫劳动	
2) 未成年员工	
3) 工作时间	
4) 工资和福利	
5) 不歧视/不骚扰/人道待遇	
6) 结社自由与集体谈判	
B. 健康与安全	5
1) 职业健康与安全	
2) 应急准备	
3) 工伤和疾病	
4) 工业卫生	
5) 强体力型工作	
6) 机械安全防护	
7) 公共卫生、饮食和住宿	
8) 健康与安全沟通	
C. 环境	6
1) 环境许可与报告	
2) 预防污染和节约资源	
3) 有害物质	
4) 固体废弃物	
5) 废气排放	
6) 限用物质	
7) 水源管理	
8) 能源消耗和温室气体排放	
9) 保全生物多样性	
D. 道德	8
1) 商业诚信	
2) 无不正当优势	
3) 信息披露	
4) 知识产权	

- 5) 知识产权
- 6) 公平业务、广告发布和竞争
- 7) 身份保护和禁止报复
- 8) 预防和早期发现不正当行为
- 9) 负责任的矿物采购
- 10) 隐私
- E. 妥当的出口管理 11
- F. 确保产品的安全性 11
- G. 质量管理体系运作 11
- H. 防范计算机·网络的危险 11
- I. 为国际和当地社会做出贡献 11
- J. 管理体系 12
 - 1) 公司承诺
 - 2) 管理层问责和责任
 - 3) 法律要求与客户要求
 - 4) 风险评估与风险管理
 - 5) 改进目标
 - 6) 培训
 - 7) 沟通
 - 8) 员工/利益相关者的参与和获得补救
 - 9) 审核与评估
 - 10) 纠正措施流程
 - 11) 文件和记录
 - 12) 供应商责任

对供应商的要求

近年，随着企业活动的全球化和信息社会成熟化的发展等，围绕着企业的环境也呈多样化，且发生了很大的变化。一方面，放眼全社会，企业丑闻多有发生，对不诚实的企业活动等的严厉批判也开始引人注目，对致力于形成可持续性社会的企业工作的关心也日益高涨。

在此环境下，企业对遵守法律等的责任已毋庸置疑，企业作为社会的一员通过企业活动实现社会责任，即积极致力于“企业的社会责任(CSR: Corporate Social Responsibility)”更被寄予厚望。

对于本公司，为了能通过公平公正和诚实的采购活动与供应商构筑牢固的信赖关系，通过制定“藤仓集团采购基本方针”“藤仓集团采购部门行动规范”等规范，在严格约束自我行为的同时，定期举办集团各公司参加的分包法讲座等，持续致力于合规工作。

另外，在全球化不断深化的企业活动环境中，不仅对本公司，对整个供应链的社会责任也会被追究。本公司通过供应链、管理、问卷调查的实施以及合作伙伴会议达到贯彻周知等，对基于EICC行动规范的要求事项，已要求各供应商遵守，为了更进一步加强合作体制，以“CSR 采购指导方针”作为对供应商的要求事项进行重新归纳。

CSR 原本应该是各企业各自自主施策，希望各供应商在探讨被要求的CSR 项目时，参考本指南，积极推进CSR 活动。

本指导方针是根据责任商业联盟行为准则（RBA Code of Conduct）8.0 版本制定。

I. 藤仓集团采购基本方针

2013 年12 月制定

1. 公平公正的交易

根据公平公正、自由竞争的原则，寻求全球优秀供应商。从价格、质量、交货期、稳定的供货能力、技术能力、可靠性等观点进行公正评估，在此基础上选定供应商。

2. 以相互信赖为基础的合作关系

遵守信义、诚实原则，以共存共荣的理念为根本，努力构筑与供应商的相互合作关系。未经许可不向第三者公开在交易中得到的信息。

3. 遵守法律法规和社会规范

遵守各国的法律法规，交易遵循企业伦理、社会规范。

4. 环境呵护

为了保护地球环境、为实现可持续性社会做贡献，与供应商一起以降低环境负荷为目标，致力于环境管理。

II. 藤仓集团人权方针

2017 年1 月制定

1. 尊重国际规范

藤仓集团支持尊重界定了世界上所有人都应该享有的基本人权的「国际人权法案」及「关于劳工标准与权力的国际劳工组织宣言」等与人权相关的国际规范。另外，我们根据「联合国商业与人权指导原则」制定了「藤仓集团人权方针」（以下，本方针），致力于推进尊重人权的活动。

2. 尊重人权

商业活动中如果产生了人权方面的负面影响、或促进了对负面人权影响，藤仓集团将主动采取补救和防范轻减纠错措施，以履行尊重人权的责任。藤仓集团对于本方针设置了实施责任人、此责任人负有监督本方针是否得到遵守的责任。

3. 适用范围

本方针适用于藤仓集团所有董事和全体员工（包括正式社员、合同员工、临时员工在内的所有员工）。

另外，由商业伙伴等其他相关人士所造成的对人权的负面影响如果与我们的商业活动有直接关联，我们须要求这些商业伙伴也尊重人权、不要侵害人权。

4. 遵守相关法规

藤仓集团遵守各商业活动所在国家地区的法律法规。如果国际公认的人权与当地法律法规之间存在冲突的情况下，要尽可能地考虑当地法律法规的同时，尊重国际公认人权。

5. 人权尽职调查

根据「联合国商业与人权指导原则」，藤仓集团进行人权尽职调查，以识别、预防和轻减自身的商业活动所带来的显在或潜在的负面人权影响。

人权尽职调查的程序包括，评估显在或潜在的负面人权影响、根据评估结果探讨·实施对策、验证对策的效果、根据验证效果公布进一步的应对措施。

另外，须认识到负面人权影响会因藤仓集团的业务状况而发生改变，并须在此基础上持续的实施人权尽责调查。

6. 教育

藤仓集团将推进对所有董事和员工的适当教育，并提高员工的意识，使本方针与人权尽职调查得到充分理解，并使其在商业活动中得到有效实施。

7. 对话·协议

藤仓集团在实施本方针中，有效利用外部有关人权的专业知识的同时，确定受我们的商业活动带来的显在和潜在的负面人权影响的利益相关者及课题，并为了改善开展积极的对话和讨论。

8. 信息披露

为履行关于本方针的说明责任，藤仓集团通过企业社会责任（CSR）报告书及网页的形式汇报其尊重人权活动的开展状况。

III. 藤仓集团CSR 采购指导方针

A. 劳工

藤仓集团于2017年制定了藤仓集团人权方针，并在整个供应链推进对人权的尊重，包括我们的业务合作伙伴。

当今国际社会要求企业须尊重劳动者人权，并以给与尊严和尊重的态度对待劳动者。

1) 禁止强迫劳动

不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役（包括债务质役）或契约劳动、非自愿或剥削性监狱劳动、奴役或贩卖人口。这包括通过威胁、武力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员，以获取劳动或服务。对于员工在工厂内的行动自由及进出公司提供的员工宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以员工的母语或员工能够理解的其他语言向所有员工提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣条款和条件的说明。海外移民员工必须在离开原籍国/地区之前收到雇佣协议，并且在此类员工到达接收国/地区后，除了为符合当地法律和提供同等或更好的条件而作出的变更外，不得改换或变更雇佣协议。所有工作均应出于自愿，员工可随时自由离职或终止其雇佣关系，如给予合理通知（应在员工合同中明确规定），则不必支付任何罚款。参与者应保留所有离职员工的相关文件。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证件或移民证件，如政府签发的身份证明、护照或工作许可证。尽管有上述规定，如雇主为遵守当地法律而有需要，则可持有该等证件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝员工查阅其证件。员工无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现员工支付过任何上述费用，应将该费用退还给员工。

2) 未成年员工

在生产任何阶段均不得使用童工。“儿童”一词是指任何未满15岁，或低于完成义务教育的年龄，或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。不满18岁的员工（未成年员工）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。参与者应妥善维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对其进行妥善管理。参与者应实施适当的机制，以核实员工的年龄。遵守所有法律和法规的、使用合法工作场所学习的计划应予以支持。参与者应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到从事同等或类似工作的初级员工的工资水平。如发现童工，应提供协助/补救措施。

3) 工作时间

工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。此外，每周工作时间（包括加班时间）不得超过60小时，紧急情况或异常情况除外。所有加班均应出于自愿。员工每七天应至少休息一天。

4) 工资和福利

向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。所有员工应同工同酬、同资同酬。参与者应按高于正常小时工资的标准向员工支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。在每个记薪周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够的信息，能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工应符合当地法律限制。

5) 不歧视/不骚扰/人道待遇

参与者应承诺提供没有骚扰及非法歧视的工作场所。不得对员工实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同或性别表现、种族或国籍、身心障碍、怀孕、宗教、政治派别、工会成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程（如工资、晋升、奖励和培训机会等）中歧视或骚扰员工。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给员工。应为员工的宗教活动和身心障碍情况提供合理便利。此外，不应强迫员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这一规定根据国际劳工组织（ILO）的《（就业和职业）歧视公约》（第 111号）起草。

6) 结社自由与集体谈判

员工与管理层之间进行公开交流和直接接触是解决工作场所和薪酬问题的最有效途径。员工和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。为与这些原则保持一致，参与者应尊重所有员工自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。如果结社自由和集体谈判的权利受到适用法律和法规的限制，则应允许员工选举和加入其他合法形式的员工代表组织。

B. 健康与安全

安全的工作环境除了有助于减少与工作相关的伤害与疾病外，还可以提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工留存率并提升员工士气。为发现和解决工作场所的安全卫生方面的问题，听取员工意见、持续实施员工教育是至关重要的。

本指导方针在起草时参考了ISO45001 和《ILO 职业安全与健康指南》等公认的管理体系，这些资料亦可作为信息收集的有用来源。

1) 职业健康与安全

应使用控制措施等级识别、评估和减少员工可能遇到的潜在健康与安全危险（化学、电气和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等）。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的风险的教育资料。应采取促进两性平等的措施，如避免让孕妇和哺乳期女性在可能对其自身或其子女有害的工作环境下工作，并为哺乳期女性提供合理的便利条件。

2) 应急准备

应识别和评估潜在的紧急情况与事件，并通过实施应急预案和响应规程（包括应急报告、员工通知和疏散规程、员工培训和演练）将其影响降至最低。

紧急演练应至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行。应急预案还应包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的出口、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应侧重于最大限度地减少对生命、环境和财产的损害。

3) 工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括作出以下规定：鼓励员工报告、对工伤和疾病案例进行分类和记录、提供必要的医疗服务、调查案例并采取纠正措施以消除其事故源头以及帮助员工重返工作岗位。参与者应允许员工在面临紧迫伤害时，自行撤离，并在情况得到缓解之前不予返回，而不必担心遭到报复。

4) 工伤和疾病

应根据控制措施等级，识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给员工带来的危险。当无法充分控制危险时，应为员工免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。参与者应为员工提供安全健康的工作环境，并通过持续对员工的健康状况和工作环境进行系统监测来维护这一环境。参与者应提供职业健康监测，定期评估员工是否因职业暴露而健康受损。职业健康保护计划应持续开展，并应包含与员工在工作场所面临的危险有关的风险教育材料。

5) 强体力型工作

应当识别、评估和控制员工从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运/装卸材料和重复搬举重物、长时间站立以及高度重复或强力的装配工作。

6) 机械安全防护

应评估生产机械和其他机械是否存在安全隐患。对于可能对员工造成伤害的机械，应装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

7) 公共卫生、饮食和住宿

应向员工提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施。参与者或劳工代理机构提供的员工宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的照明和良好的通风、用于存放个人和贵重物品的独立安全柜，以及出入方便的合理私人空间。

8) 健康与安全沟通

参与者应以员工的母语或员工能够理解的其他语言向员工提供适当的工作场所健康与安全信息和培训，说明其所面临的所有已识别工作场所危险，包括但不限于机械、电气、化学、火灾和物理危险。在工厂区域或在员工可明显辨别且可出入的场所清楚张贴健康与安全相关信息。健康信息和培训应包括针对相关人群特定风险的内容，如性别和年龄（如适用）。应在开始工作前对所有员工进行培训，并在开始工作后定期进行培训。应鼓励员工提出任何健康与安全问题，而无需担心遭到报复。

C. 环境

应认识到环境责任是生产过程中不可或缺的部分。在生产经营中，应尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保护公众的健康和安全。

关于藤仓集团绿色采购，请通过以下链接进一步了解。

<http://www.fujikura.co.jp/csr/environmental/green.html>

本指导方针的制定参考了ISO14001和《生态管理与审核体系》（EMAS）等公认的管理体系，这些资料可以作为信息收集的有用来源。

1) 环境许可证与报告

应取得、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准文书和登记证，并遵循其操作和报告要求。

2) 预防污染和节约资源

应从源头或通过增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程等做法或通过其他方式，最大限度地减少或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生。通过改进生产、维护和设施流程、使用替代性材料、重复使用、保护资源、回收利用等做法或其他方式使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材。

3) 有害物质

应当识别、标记和管理对人类或环境构成危害的化学品、废弃物及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。应跟踪和记录有害废弃物数据。

4) 固体废弃物

参与者应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。应跟踪和记录废弃物数据。

5) 废气排放

经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、破坏臭氧层的物质及燃烧副产品，在排放之前应按要求进行分类、常规监测、控制和处理。破坏臭氧层的物质应依照《蒙特利尔议定书》和适用法规进行有效管理。参与者应对其大气排放控制系统的运行状况进行常规监测。

6) 限用物质

参与者应遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的所有适用法律、法规和客户要求。

7) 水源管理

参与者应实施水源管理计划，记录、分类和监测水源及其使用和排放情况；寻求节约用水的机会；并控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，应按要求进行分类、监测、控制和处理。参与者应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能及监管合规。

8) 能源消耗与温室气体排放

参与者应制定并报告基于集团公司层面的温室气体的绝对减排目标。应跟踪、记录和公开报告能源消耗以及范围 1、范围 2 和范围 3 的重要类别的温室气体排放。参与者应寻找方法来提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。

9) 保全生物多样性

进行企业活动的同时须把握其周围的动植物种及其栖息地环境，制定事业计划时要尽可能保全这些生物的生存、减少企业活动对生物多样性带来的影响。

对生物多样性产生影响的事例：

- 大气污染：废气与化学物质的排放对周围生态系统的影响
- 水污染：废水排放对下游生态系统的影响
- 气候变化：气候变化带给的生态系统的影响、物种减少的加速
- 栖息地丧失：工厂建设用地
- 物种的减少及迁移：气候变动的影响、原材料·产品运输带来的物种迁移

请通过以下链接了解藤仓集团为减少对生物多样性的影响所开展的活动。

<http://www.fujikura.co.jp/csr/environmental/biodiversity>

D. 道德

为履行社会责任并确立市场成功地位，应遵循并执行下列道德伦理要求。

1) 商业诚信

在所有商业交往中都应秉承最高的诚信标准。参与者应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。

2) 无不正当优势

不得承诺、提供、授权、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。为获得或保留业务、指示将业务交给任何个人或者以其他方式获得不正当优势而直接或间接通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价之物均在受禁之列。应实施监控、记录保留与执行规程，以确保遵守反腐败法律。

3) 禁止滥用优势地位

滥用优势地位是指，利用购买者或委托者的立场，单方决定或更改与供应商等的交易条件、或使其负担不合理的要求或义务。采购交易是指，以合同等为基础诚实且公平、公正地进行，无滥用优势地位的行为。在有滥用优势地位相关法律规定的国家，遵守这些法律法规。（比如日本的分包法等）

4) 信息披露

所有业务往来均应透明，并准确地记录在参与者的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关参与者的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不得伪造记录或虚假陈述供应链中的状况或做法。

5) 知识产权

应尊重知识产权。技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，并且应保护客户和供应商的信息安全。

知识产权指专利权、实用新型权、外型设计、商标权、版权、商业秘密等。

在进行产品、服务的开发、生产、销售、供应等的过程中，事前须对第三方的知识产权进行充分的调查。

以下行为构成对知识产权的侵害：

- 除有充分的理由的情况外，未经许可使用第三方知识产权

- 非法复制电脑软件及其他受版权保护的作品
- 非法获取、使用第三方商业秘密

6) 公平业务、广告发布和竞争

应秉持公平业务、广告发布和竞争的标准。

阻碍竞争的行为是指，与同行业的其他企业之间在关于产品/服务的价格、数量、销售区域等达成协议（卡特尔）的行为、与其他投标人之间安排中标者及中标价格的行为（投标操纵）。

通过不法手段获取/利用其他企业的商业秘密、对其他品牌产品作虚假标识或显示误导客户的信息等都是不公平竞争行为。

在显示产品/服务目录或进行广告宣传的时候，不做与事实不符的表达或对消费者/客户有误解的表达，不做对其他企业或个人诽谤中伤、权力侵害的行为。

7) 身份保护和禁止报复

除非法律禁止，否则应制定并实施各项规程，确保向供应商和员工检举者提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。应为员工制定沟通过程，使员工能够提出任何问题，而不担心遭到打击报复。

8) 预防和早期发现不正当行为

为预防不正当行为的活动是指，在对员工进行教育和启发的同时，打造信息通畅、透明度好的职场文化。

为尽早发现不正当行为的应对制度是指，如下内容：

在公司内部和外部设置举报不正当行为的窗口，努力让经营者尽早发现不正当行为。此外，努力为举报者保密，妥善做好保护工作。迅速处理不正当行为，并将应对结果适宜地反馈给举报者。

9) 负责任的矿物采购

参与者应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨、金和钴的来源和监管链开展尽职调查，以合理确保其来源符合《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。

10) 隐私

应承诺保护有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息，以满足上述相关人士的保护其合理隐私的期望。收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，参与者应遵守与隐私和信息安全有关的法律和法规的要求。

E. 妥当的出口管理

关于受法律法规监管的技术和货物的出口，必须建立明确的管理制度、执行妥当的出口管理程序。受法律法规监管的技术和货物是指根据基于国际协议（瓦瑟纳尔协定等）的法律法规具有出口限制的零件、产品、技术、设备、软件等。

另外，出口时可能需要从监管机构获得许可。

F. 确保产品的安全性

在自行承担进行产品设计时，产品必须符合各国法律法规等规定的各项安全基准。必须在充分确保安全性的前提下进行设计和制造，并以制造者的责任意识进行销售。

此外，有关产品安全除了遵守法律法规外，还必须确保产品具备通常应有的安全性。涉及产品安全的法律法规包括，在日本国内有《电气用品安全法》、《消费生活用产品安全法》、《家庭用品质量表示法》等。安全基准由法规的细则或JIS等规定。此外，海外的安全规格包括UL、BS、CSA等。

确保产品安全性应有效采取追溯性（材料、零部件、工序等履历）等管理及针对问题解决的迅速应对措施。

G. 质量管理体系运作

质量管理体系是指，为推进质量保证活动的全面管理机制，包括组织体制、计划活动、分担责任、惯例、程序、流程、经营资源。这里所指的质量保证活动是指，制定品质方针，根据该方针实施、达成、重审、并加以维持措施对策。对于质量保证，也即在PDCA 循环运转中持续进行改善的意思。

具有代表性的质量管理体系有，ISO9000 系列、IATF16949、ISO13485 等。

H. 防范计算机・网络的威胁

对于计算机网络带来的威胁须采取防范措施进行管理，使其不会对公司内外造成危害。

I. 为国际和当地社会做出贡献

有助于国际和当地社会发展的活动是指利用公司管理资源的社区支持活动。

一般包括以下活动：

- 利用原本的业务和技术等的社会做贡献
- 利用设施和人才等非金钱性的社会贡献
- 捐款等社会贡献

具体例如：灾难发生时与当地社区的合作，员工的志愿者活动，支援NPO/NGO 等活动，捐款活动，各种信息发布、介绍等。各企业确定可以实施活动的范围，积极致力于社会贡献。

J. 管理体系

须采用或建立与本指导方针内容一致的相关管理体系，以检验各项目的遵守情况。

管理体系须以确保以下内容作为目的。

- (a) 遵守与经营和产品相关的法律、法规及客户要求；
- (b) 符合本指导方针；
- (c) 识别并降低与本指导方针提到的相关的经营风险。

另外，须持续促进该管理体系的改进。

该管理体系应包含以下要素：

1) 企业承诺

须建立经由管理层批准的委社会责任和环境责任方针，并以当地语言在工厂发布。

2) 管理问责与责任

应明确指定负责确保实施管理体系和相关计划的高级执行管理人员和公司代表。高级管理层应定期审查管理体系的状态。

3) 法律要求与客户要求

用以识别、了解适用法律法规和客户要求（包括本指导方针的要求）并监控其遵守情况的程序。

4) 风险评估与风险管理

用以识别与参与者经营相关的法律合规性、环境、健康与安全及劳工实践和道德风险的程序。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别的风险并确保合规。

5) 设定改进目标

企业就社会、环境、安全卫生，应制定书面绩效目标、实施计划、改善计划。并定期评估目标的完成情况。

6) 培训

培训管理层和员工，以实施参与者的政策、规程和改进目标，并满足适用法律法规的要求。

7) 沟通

用以向员工、供应商和客户清晰准确地传达企业的相关政策、绩效信息、及对外期望的程序。

8) 员工反馈、参与和投诉

应制定持续程序（包括有效的投诉机制），用于评估员工对此准则所涵盖的实务和条款的了解程度、反馈，以及执行本指导方针条款时的违规情况，同时也用于促进持续改进。

企业应创造环境确保员工投诉、反馈时不会蒙受报复等不利因素。

9) 审计与评估

定期的自我评估，确保符合与社会责任和环境责任有关的法律法规要求、本指导方针的内容的要求及客户合同要求。

10) 纠正措施程序

用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷的程序。

11) 文档和记录

创建并维护文件和记录，确保遵循法规并符合公司的要求及符合保护隐私的相关保密条款。

12) 供应商责任

用以向供应商传达本指导方针要求并监督其遵守本指导方针情况的程序。

完

株式会社藤仓
采购部/集团公共关系部

修订记录

版	日期	修订内容
第 1 版	2016/6/20	初版制订
第 2 版	2017/6/1	制订部门名称变更
第 3 版	2018/5/14	因EICC 名称变更改版
第 4 版	2019/5/28	基于RBA 版的改版
第 5 版	2021/8/5	基于RBA 第7版的改版
第 6 版	2025/6/27	基于RBA 第8版的改版