

富士胶片集团
可持续采购指南
(第 2 版)

2022 年 3 月

富士胶片控股株式会社

目录

I. 前言	2
II. 富士胶片集团采购相关方针	3
1) 富士胶片集团采购方针	
2) 对采购中交易方的要求	
III. 重要项目的解释说明以及自我评价时主要的确认要点	5
IV. 参考资料	21

一. 前言

衷心感谢各位供应商一直以来为富士胶片集团提供高品质的产品和服务。

近年来，社会对企业应对气候变化、人权等各种社会问题的期望和要求越来越高。有很多问题是一家公司无法单独解决的，尤其是供应链中的问题，需要与交易方一同将整个供应链作为一个整体进行合作。富士胶片集团鼓励参与集团产品制造的交易方了解环境、人权/劳动、安全卫生、伦理等、企业应履行的社会性责任的重要性，并共同努力解决问题。

本采购指南以集团理念、方针为基础，从企业应尽的社会责任角度出发，总结了希望交易方实施的相关事项。2015 年对采购方针进行修订后发行了初版采购指南，本次根据社会需求的变化特发行第 2 版。本指南中总结了用于交易方开展活动的解释说明、自我评价时的确认要点，衷心希望贵公司在自我检查中应用本指南。

请各交易方今后也对本集团所追求的可持续采购活动予以理解与支持，非常感谢。

2022 年 3 月
富士胶片控股株式会社

二. 富士胶片集团采购相关方针

富士胶片集团基于企业行动宪章、行为准则和人权声明，提出了“富士胶片集团 采购方针”作为整个集团共同的采购方针。富士胶片集团希望参与本集团产品制造的交易方理解企业在环境、人权/劳动、安全卫生、伦理等方面应尽的社会责任的重要性，并共同致力于解决问题是非常重要的。

1) 富士胶片集团 采购方针

富士胶片集团在所有采购活动中，都将遵守国内外相关法律法规，进行公开、公平、透明的交易，并充分考虑到对环境和社会的影响。同时为创造更好的产品，我们将和供应商作为合作伙伴本着互信的宗旨以实现双方共存、共荣的目标。

1. 公开

- 向国内外所有的供应商提供采购交易的机会，也积极探索新的交易方。
- 对持续进行的交易进行定期评估，并充分考虑和新合作供应商的交易机会。
- 只有在有订购意向的情况下才会委托报价。在实施投标或竞价时，对于未选择的供应商，会根据其期望在合理且可能的范围内明确告知理由。

2. 公平

- 不以销售本公司的产品或服务为直接目的向交易方进行采购交易。
- 对通过采购交易获得的交易方的信息进行严格管理及保密。
- 尊重第三方、交易方的知识产权，不参与侵犯这些知识产权的采购交易。
- 原则上会邀请多家交易方进行报价对比，确保良性竞争以公平选定供应商。

3. 透明

- 遵守国内外相关法律法规，努力实现可追溯至供应链的、并充分考虑环境、人权、职业健康安全、企业伦理的公平交易。
- 将从质量、价格、交货期、技术实力、服务、CSR 活动、事业可持续性角度综合考虑，选择优秀且值得信赖的交易方进行交易。
- 采购交易原则上按书面合同进行。此外，持续性交易应签署基本交易合同，并以此为基础实施交易。
- 与包括潜在交易方在内的所有交易方不存在个人利益关系。

【相关方针】

▶富士胶片集团 CSR 理念：<https://holdings.fujifilm.com/en/sustainability/vision/policy#link01>

▶富士胶片集团 人权声明：<https://holdings.fujifilm.com/en/sustainability/vision/policy/statement>

▶富士胶片集团 采购方针 和 对采购中交易方的要求 以及 与责任矿物采购相关的富士胶片集团的理念：

<https://holdings.fujifilm.com/en/sustainability/vision/policy/procurement>

2) 对采购中交易方的要求

富士胶片集团的目标是不仅企业自身要认识到其社会责任，并从事重视企业伦理的事业活动，还要得到交易方的理解，以实现共同发展。

富士胶片集团采购方针中的“将从质量、价格、交货期、技术实力、服务、CSR 活动、事业可持续性角度综合考虑，选择优秀且值得信赖的交易方进行交易”，是指按照“富士胶片集团 企业行动宪章 行为规范”开展活动的交易方。

如下网页中刊载了本公司的企业行动宪章及行为规范。

请各位交易方务必向贵公司员工、合作企业以及在事业推进上关联的企业利益相关方传达富士胶片集团的企业行动宪章及行为规范内容，并照此进行实践。

【企业行动宪章和行为规范】

▶富士胶片集团 企业行为宪章：

<https://holdings.fujifilm.com/en/about/philosophy/conduct>

▶富士胶片集团 行为规范：

<https://holdings.fujifilm.com/en/about/philosophy/law>

※企业行为宪章及行为规范以 24 种语言版本公示。

<https://holdings.fujifilm.com/en/about/philosophy#24languages>

三. 重要项目的解释说明以及自我评价时主要的确认要点

富士胶片为掌握交易方按照《对采购中交易方的要求》开展活动的现状，会在交易前或交易开始后要求贵公司做出书面自我评价、或拜访贵公司现场以确认状况。以下记载项目是敝司行为规范中较重视的内容。请将本要求灵活应用在贵公司相关工作中。

敝司行为规范中的重视项目及本指南中解说的登载页码

类别	编号	项目	登载页码
[1] 尊重人权	1	尊重人权	7
	2	尊重和促进多样性	7
	3	禁止歧视	7
	4	禁止欺凌骚扰（非人道待遇）	8
	5	保护隐私	8
	6	促进工作与生活的平衡	9
	7	禁止强制性劳役/雇佣童工	10
	8	促进劳动安全卫生和健康管理	11
	9	尊重基本劳动权	11
[2] 公正的事业活动	1	积极的沟通	12
	2	信息公开	12
	3	公平竞争	12
	4	公平的销售活动	12
	5	公平采购	13
	6	防止腐败	13
	7	禁止行贿受贿，限制请客送礼	13
	8	禁止以管理人员和普通员工的身份进行思想或宗教活动	14
	9	拒绝反社会势力	14
	10	遵守进出口法律法规	14
	11	财务报告的正确性和依法纳税	14
	12	产品和服务的质量及安全保证	15
	13	负责的市场营销	15
[3]保护企业资产和信息	1	有效利用企业资产	16
	2	禁止企业资产的不当使用	16
	3	禁止利益冲突	16
	4	禁止内幕交易	16
	5	保护机密信息	17
	6	保护他人的知识产权	17
	7	保护个人信息	17
	8	危机管理	18
[4]致力解决环境问题	1	应对气候变化	18
	2	努力建设循环型社会	18
	3	确保化学物质的安全和有效使用	19
	4	地区的环境保护和地区社会的伙伴关系	19

以下页面记载的各项目和说明结构如下。

结构
<p>1. “重要项目”标题</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">“重要项目”的概要</div> <p>解释 -----。-----。</p> <p>-----。</p> <p><确认要点></p> <ul style="list-style-type: none">• -----• -----• ----- <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px; width: fit-content;">希望贵司自我评价时确认的要点</div>

【用语的定义】

本指南中，“劳动者”和“员工”的含义如下。

- “劳动者”：
指与公司直接签订劳动合同进行工作的人员。包括正式员工、兼职员工、固定期限合同工、短期打工人员等。
- “员工”：
指“劳动者”以及根据与第三方的劳动关系在营业场所内进行劳动的人员，除“劳动者”外还包括派遣员工、承包公司的职工等。

◆◆ 重要项目及其解释说明 ◆◆

[1] 尊重人权

1. 尊重人权

遵照法律法规及国际性基准，尊重基本人权。另外，要考虑到公司的活动不能直接或间接地导致人权侵害。

尊重以《世界人权宣言》为代表的各类国际宣言、条约、指针以及相应法律法规和判例所保障的基本人权，采取行动确保不侵犯这些权利。

“不能间接地导致人权侵害”，是指追溯整个供应链，思考与自己公司产品相关的原材料供给过程中是否可能会侵害到某方面的人权，并致力于把握具体情况。

<确认要点>

- 制定了尊重人权的公司方针、作出了经营者声明。
- 确认本公司直接或间接参与的活动中，不会发生如下情况。
 - 矿产・・・雇佣儿童进行开采。将所得利益提供给非人道组织使用。
 - 纸浆、木材、植物油・・・给栽培地区周围居民的生活造成恶劣的影响。
 - 燃料・建设・・・因开采或工厂建设而导致原住民的权利被侵害。
- 富士胶片集团采购和使用的矿产中，关于“冲突矿产（※）”，已根据法律法规以及顾客的要求进行了信息披露。

※ “冲突矿产”：

是指在刚果民主共和国(DRC)及其周边的安哥拉、布隆迪、中非共和国、刚果共和国、卢旺达、南苏丹、坦桑尼亚、乌干达、赞比亚所开采的矿产资源，人们通常会担心这些矿产资源会成为对当地居民实施暴行、雇佣童工等非人道犯罪行为、严重侵犯人权、导致环境破坏的当地武装势力的资金来源。

2. 尊重和促进多样性

以人类多样性为前提，在企业活动中尊重、接纳和启发彼此的不同性格及个性，促进新价值的创造。

公司/组织的多样性，是指尊重并接受各种属性和价值观差异，并积极创造可发挥多元化人才的事业环境。

<确认要点>

- 允许不同年龄、性别、种族、国籍、学历、经验等各种性格的人才进行工作。
- 制定了尊重和促进多样性的公司方针、作出了经营者声明。
- 具有促进多样性的机制。

3. 禁止歧视

不得以国籍、年龄、性别、性取向・性认知、人种、民族、宗教、政治信仰、思想信念、家庭背景、残障为理由进行差别对待。

差别对待，是指非因本身能力、适应性、工作成绩等合理因素而在录用、晋升、报酬、参与培训等机会或待遇方面设置差别。

<确认要点>

- 工资、晋升、报酬以及培训机会等方面不存在差别待遇。
- 为员工的宗教活动提供合理便利。
- 没有对潜在雇佣者实施可能存在歧视性的妊娠检查等医疗/身体检查。
- 制定了消除差别待遇的公司方针、作出了经营者声明。
- 已就有关消除差别待遇的公司内部制度和程序，向全体员工进行了说明。
- 已设立在员工发现差别待遇时向公司报告的内部机制。

4. 禁止欺凌骚扰

不得因性别、权利或地位等原因，采取贬低个人尊严或对其造成不利或威胁的言行（性骚扰、权利骚扰）以及避免任何其他形式的欺凌和骚扰。

不得进行体罚、性虐待、精神或肉体上的压抑、语言羞辱或恐吓等非人道待遇。

<确认要点>

- 职场上不存在非人道待遇。
- 制定了禁止非人道待遇的公司方针、作出了经营者声明。
- 在公司内部就防止非人道待遇向员工、管理层进行教育。
- 已就有关禁止非人道待遇的公司内部制度和程序，向全体员工进行了说明。
- 设立有在员工发现非人道待遇时向公司报告的内部机制。
- 已制定对非人道待遇的惩罚程序。

5. 保护隐私

不得针对员工或客户收集与业务或交易无关的私人信息。未经本人的明确许可，不向他人透露和公开在工作场所或履行职责的过程中获得的与个人私生活相关的信息。

对于业务上没有必要的、通过询问/调查便可能导致歧视的事项，仅是询问本身就涉及人权侵害。此外，在收集、存储、处理、转移和共享个人信息时，必须遵守有关隐私和信息安全的法律法规的要求。

<确认要点>

- 公司不向员工（或潜在的入职人员）或顾客询问有关政治观点、宗教、性取向等问题。
- 对于因工作需要而收集到的“有关员工私生活的信息”，按照“[3]保护企业资产和信息”的“7. 保护个人信息”（P17）中的规定予以处理。
比如：员工的健康检查结果、家庭成员构成等。

6. 促进工作与生活平衡

- 以工作上的高效和个人生活方式的和谐为目标，考虑家庭照顾等个人情况，积极促进个人能力发展。
- 抑制长时间劳动，以确保生活和休息时间。
- 向员工（※）支付高于法律规定的最低标准的工资。

尊重个人喜好，兼顾育儿、看护等家庭照料等个人情况，积极培养业务相关人员的能力并协同工作，来实现工作与生活的平衡。

准确管理工作时间并建立不超过法定限制工作时间的制度，确保不会因为长时间劳动而减少生活和休息所需时间。

对员工生活所必需的工资，应支付超过所在国家/地区工资相关法律法规规定的最低标准的工资。这也包括加班津贴、法定津贴等其他津贴的支付。

<确认要点>

- 制定了促进工作与生活平衡的公司方针。
- 对员工的劳动时间进行正确（客观地）的管理。
- 建立了不超过法定限制和劳动合同中规定的劳动时间的管理机制。
- 每周工作时间（包括加班）应在 60 小时以内，紧急、特殊情况除外。
- 能享有法定规定的休息日，而且每 7 天能享有 1 天以上的休假。
- 职工享有法定的带薪年假。
- 雇佣合同中约定的工资额高于各国和地区所定的最低标准。
- 支付的加班工资高于正常时薪。
- 所有加班都是自愿的，员工可以拒绝加班要求。
- 未拖欠工资。
- 明文规定了工资的计算方法并告知了劳动者。
- 向劳动者提供工资支付明细。
- 已妥当地进行了社会保险等代扣代缴。
- 没有将扣除工资作为惩戒处分。没有不合理的克扣工资现象。
（比如，“迟到 1 小时，扣 1 天的工资”等）

※《对采购中交易方的要求》中使用了“员工”这样的表述，而此处的“员工”是指用人单位直接雇佣的“劳动者”。

7.禁止强制性劳役/雇佣童工

不涉及奴隶劳动、拘留劳动、贩卖人口等任何形式的强制性劳动和童工※。

通过合法程序实现就业自由选择，并采取了必要措施防止强制性劳动和童工。

强制劳动，是指非经过其同意的所有劳动。比如所列举的下列各项。

1. 违反本人意愿强迫其劳动的强制劳动。
2. 为了偿还借款等债务而限制其离职自由的债务劳动。
3. 进行人身买卖的奴隶劳动。
4. 严酷环境下的非人道的犯人劳动。
5. 没有自由离职权利的情况。
6. 要求其将身份证、护照、就业登记证等交由雇主保管的行为。

<确认要点>

- 已就雇佣、退职的条件和手续向劳动者进行了说明，并提供用其母语书写的雇佣合同。
- 劳动者在法律法规或规章中规定的提前通知期间内提出辞职申请的，通知期间届满后可以主动离职。
- 除法律法规另有要求外，劳动者不需将其正式的身份证、护照、就业登记证等原件交由公司保管。
若交由公司保管的，应根据劳动者的要求立即将上述证件的原件返还给劳动者。
- 已确认人才派遣公司、求职中介公司未向录用对象收取非法费用、保证金等。
- 未限制劳动者工作时间以外的行动自由。

※雇佣童工：

一般来讲是指雇佣未满 ILO（国际劳工组织）的条约和劝告中规定的最低工作年龄的儿童、或疏于考虑青少年的健康、安全、道德因素等。应按下表汇总的应对方式处理。

<年龄和应对方式的汇总>

年龄	用语定义	应对
①未满 15 岁	未满①②③中的最高年龄的儿童为“未满最低工作年龄的儿童”。	不雇佣未满最低工作年龄的儿童。如果发现雇佣童工，应向该儿童提供支援/救济措施。
②法律法规规定的最低工作年龄		
③完成义务教育的年龄		
已达到允许工作的年龄但未满 18 岁	此处为“青少年”	不让其从事有损其健康、安全或道德的工作。

<确认要点>

- 没有雇佣“未满最低工作年龄的儿童”。
- 通过公司方针、经营者声明等明确了禁止雇佣童工的公司态度。
- 雇佣时已根据正式资料对员工年龄进行了确认。
- 对所雇用的“青少年”，已充分考虑到其健康、安全以及道德的因素并采取了法律法规要求的保护措施（比如限制其从事危险有害作业、禁止深夜工作等）。

8. 促进劳动安全卫生和健康管理

应遵守有关劳动安全卫生的法律法规，致力于预防工伤事故、确保员工安全、增进健康，创造舒适的工作环境。

劳动安全卫生，是指公司应致力于做到在员工开展业务时保护员工的生命、身体等免受侵害。尤其重要的是，及时告知员工相关信息并采用员工的母语或能够理解的语言持续进行教育。

<确认要点>

- 对全体员工实施避难训练。
- 预先按照必要人数准备好工作所需的保护工具，无偿配置给员工使用。
- 备齐法律法规要求的消防设备。
- 保证建筑物的安全性（抗老化的对策、耐震等）。
- 向员工进行了关于设备、机器、化学物质的安全处置相关的教育。
- 实施法律法规要求的健康检查并将检查结果通知员工本人。
- 消除或降低了对孕妇和育儿母亲的职业健康和安全风险。
- 对员工身体有负荷工作的危险源暴露进行了识别、评估和管理。
- 有清洁的卫生间和干净的饮用水供员工使用。
- 对于工作场所、以及体育馆、会议大厅、食堂、员工宿舍等福利设施，实施了充分的防灾对策和卫生管理。
- 鼓励员工提出健康和安全问题且不进行打击报复。
- 制定了推进健康管理的公司方针、作出了经营者声明。

9. 尊重基本劳动权

遵守相应的法律法规和习惯，尊重包括劳动者的团结权、团体交涉权等基本劳动权，并且不得侵害该权利。

这里所说的团结权，是指劳动者为了与公司就劳动环境、待遇等问题进行平等对话而建立、运营并组织的“结社自由”。“组织”包括工会、劳动者委员会及其他劳动者组织，不仅指各企业自身的组织还包括各类行业和各类产业的组织等（以下将上述组织简称为“工会和委员会”）。

<确认要点>

- 制定了尊重劳动者如下权利的公司方针，这些权利是指组建和参与工会、团体交涉、参加和平集会、以及不参加这些活动的劳动者权利。
- 公司没有妨碍、差别对待、报复、骚扰工会和委员会及其组成人员。
- 工会和委员会的代表是通过民主方式选举产生的。
- 工会和委员会与公司之间一直保持良好的沟通。
- 劳动者在被录用时自动成为工会和委员会一员的，已事先征得劳动者同意。
- 存在集体交涉协议的，在协议有效期内一直遵守已签订的各项条款。

[2] 公正的事业活动

1. 积极的沟通

应认识到来自交易方与员工的期待与要求，积极进行公司内外部双向沟通，以回应这些期待与要求。

回应来自社会的期待与要求，是指不论事情好坏，积极沟通并根据沟通内容不断完善业务活动，付诸实践。

<确认要点>

- 已设置了一个能供公司和员工就安全卫生等工作环境进行定期交流的场所。
- 为了从员工处收集有关差别待遇、非人道待遇、侵权行为等信息，设置了内部通报机制（投诉热线等）。
- 制定了有关保护举报人身份和禁止对举报人进行报复的公司方针。
- 建立了听取包括采购方、顾客等在内的交易方、周边区域的居民的投诉和要求等的机制。

2. 信息公开

对事业活动、财务状况等企业信息进行无篡改、无虚假披露，履行说明责任。

积极准确地向客户、交易方、员工、当地社区、政府机构、股东/投资者、NGO/NPO 等各种利益相关者传达企业经营方针、活动等企业信息，公开透明地履行说明责任。

事业活动、财务状况等企业信息，是指劳动管理、劳动安全卫生、环境、事业活动、公司组织、财务状况、业绩以及风险信息（比如发现因大规模灾害而受损、对环境和社会产生恶劣影响、重大违法行为等）等相关信息。

尽到说明责任，是指按照法律法规和业界标准等真实披露上述信息。

<确认要点>

- 建立有检查上述信息是否真实准确地予以记录的机制。
- 法律法规要求披露、备案的信息，已进行了必要的披露和备案等。

3. 公平竞争 及 4. 公平的销售活动

开展公正、透明、自由的竞争与合法交易、销售活动。

认识到市场自由竞争的重要性，不使用不合理的交易限制或不公平的交易方式阻碍公平竞争。与同行业其他公司就产品和服务的价格、数量、销售地区等进行约定（卡特尔）或与其他竞标人就中标人和中标价格进行约定（投标商谈）的行为属于妨碍竞争的行为因而被禁止。通过非法手段获取并使用其他公司的经营秘密、在其他公司的产品上进行虚假表示或误导顾客的表示等均视为不正当竞争行为。

与客户、代理店等销售商保持平等和公平的交易关系非常重要。

<确认要点>

- 已制定了实施公正交易的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对员工实施了禁止对产品价格进行设定以及其他为规避竞争进行的商谈，公正交易的教育培训。
- 在产品信息或广告没有虚假表示并且尽量避免使用容易误导顾客的表示。

5. 公平采购

不得滥用优势立场，使交易方蒙受损失。

不得出现任何让人怀疑与交易商之间公平关系的行为，如享受私人利益（金钱、商品、服务等）、滥用优势地位等。

滥用优势地位，是指富士胶片集团利用其作为购买人或委托人的地位，单方面决定或修改与采购方等的交易条件、或提出不合理的要求或义务等。

<确认要点>

- 制定了禁止滥用优势地位的公司方针，并作出了经营者声明用于进行公平采购。
- 对员工进行了有关禁止滥用优势地位的教育。
- 制定了防止滥用优势地位的公司内部规章和机制等。
- 在具有关于滥用优势地位法律法规的国家和地区从事活动时，遵守该等法律法规。例）日本的承包法等

6. 防止腐败

应慎重、谨慎地处理与公务员或政府相关人员的关系，不得参与行贿受贿。

希望能够在审批许可或交易机会的取得和维继、非公开信息的获取等方面得到某种业务上的回报而向公务员及类似人员（以下简称“公务员等”）提供金钱、招待、馈赠及其他好处、方便等即为贿赂。贿赂还包括不要求业务上的回报向公务员等提供的超过正常礼尚往来程度的招待、馈赠。如上述以谋取某种商业报酬为目的的政治捐款，或不符合正式程序的政治捐款，均属违法行为。

<确认要点>

- 制定了不容忍任何形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和挪用公款的零容忍公司方针，并作出了经营者声明。
- 对员工进行了有关防止腐败的教育。
- 为了避免发生不合理的支付，在公司内部建立了恰当的确机制。
- 进行政治捐款时，已履行了符合各国和地区的法律法规以及事业伦理等的正规程序。

7. 禁止行贿受贿，限制请客送礼

为了与交易方保持健康的关系、与公务员和政府相关人员保持清廉的关系，不得进行有损公正的礼品赠与、接待、政治捐款、捐赠、支付赞助费、返还合同金额等行为。

有损公正的礼品赠与、接待行为，是指以下行为。

1. 向顾客提供或从交易方收取超过法律法规所规定限度的赠品、奖品奖金等。
2. 实施提供或收取超越正常社会礼仪程度的财物或接待等的贿赂性行为。
3. 根据获取的非公开重要信息进行有关该公司股票等买卖的内部交易。

<确认要点>

- 避免顾客或采购交易方赠与和接受的礼品和接待的金额或次数等超过社会一般观念。
- 为执行上述规定制定了公司方针和内部规章并向员工进行了教育。
- 为能够及时发现不当利益提供之事实，建立了相应的调查监督机制。

8.禁止以管理人员和普通员工的身份进行思想或宗教活动

不得以公司或员工的立场支持或反对任何特定政党、政治团体、候选人、思想团体、宗教团体等。

不得在公司内部进行政治活动、思想活动、宗教传教活动、或者为特定个人或团体的利益的劝导诱导活动。此外，不得利用公司职务或员工职务在公司外开展活动。

<确认要点>

- 制定了政治、思想和宗教活动相关公司方针。
- 为执行上述规定制定了公司内部规章并向员工进行了教育。

9.拒绝反社会势力

拒绝与威胁公共秩序和安全地反社会或非法势力及团体建立任何关系，不从事任何有利于这些势力和团体的活动。

日本反社会势力，是指暴力团以及此类团体。

日本海外反社会势力，是指各国和地区的政府机关等公布的《禁止交易清单》、《资产冻结清单》、《重要罪犯、恐怖分子等信息》中记载的罪犯或恐怖分子以及与此类人员明显有关的公司。

<确认要点>

- 制定了排除反社会或非法势力关系的公司方针，并作出了经营者声明。
- 为了避免向反社会或非法势力提供利益而对交易方进行了调查。
- 坚决反对反社会或非法势力通过暴力、胁迫、骚扰行为等不当方式从市民、公司等获取不当利益（暴力介入民事关系）。

10. 遵守进出口法律法规

所有的货物、技术、软件的进出口以及与此相关技术信息（含技术指导）的对外披露，应遵守各国、地区的相关进出口法律法规。

法律法规等限制的技术、物品，是指根据国际条约（瓦森纳协定等）的法律法规等限制出口的零部件、产品、技术、设备、软件等。对于进出口，根据法律法规的要求，存在需要取得监管部门审批手续的情况。

<确认要点>

- 在进出口时，已事先调查相关国家和地区的法律法规和规章并履行必要的程序。
- 在发票和海关申报表中如实填写了必要事项。
- 已根据进口国家和地区的原产地规则办理了必要的原产地认定。

11. 财务报告的正确性和依法纳税

确保与业务活动相关的会计记录和财务报告的准确性，不参与有意篡改或篡改行为。遵守开展业务的国家和地区税法和国际规则，并照章纳税。

根据相关法律法规、企业会计准则、会计标准等进行正确的费用处理、会计处理、税务处理。

<确认要点>

- 制定了用于合理的财务报告和纳税的公司方针和内部规章。
- 建立并维持了适当的内部控制体制，以确保财务报告的准确性。
- 关注开展业务的国家和地区税法用于正确纳税。

12.产品和服务的质量及安全保证

向市场提供产品·服务时，应充分考虑其质量与安全。

以本公司职责设计产品时，应开展能充分确保产品安全性的设计，在充分考虑到制造商责任的基础上进行销售。而且，遵守有关产品安全性的法律法规，对于通常应具备的安全性也充分予以考虑。

关于产品安全性的法律法规，日本国内有电器产品安全法、消费生活用产品安全法等，并且通过法律法规的细则和 JIS 等明确规定了安全标准。关于安全标准，有国际性标准 IEC 标准、ISO 标准，是各国·地区安全标准的基础。

产品安全性的确保包括可追踪（材料、零部件、工程等的记录）等管理方法以及努力解决问题的及时应对。

<确认要点>

- 制定了有关质量保证、产品/服务安全的公司方针和内部规章。
- 制定了有关产品/服务安全的公司内部标准。
- 就产品/服务安全问题向员工进行了教育。

13.负责的市场营销

开展广告和营销活动，以诚实并准确地向消费者和客户传达有关产品和服务的信息。

在进行产品、服务相关展示、提供信息、广告宣传活动时，必须遵守各个国家和地区的相关法律法规，注意安全性及社会伦理道德，使用准确、易于理解的适宜表达方式。

<确认要点>

- 制定了有关负责的营销的公司方针和内部规章。
- 建立并维护了公司内部体制用于确认是否遵守了相关法律法规。

[3] 保护企业资产和信息

1. 有效利用企业资产

积极有效地利用公司有形和无形资产来研发、提供产品和服务。

有效利用作为经营资源的有形和无形的公司资产，提供社会所需的产品和服务。

此外，为了利用公司资产来促进业务活动，需要建立管理体系（整体管理体系）。

<确认要点>

- 获得了业务活动所需的管理体系的第三方认证（例如响应客户要求）。
- ※管理体系请参照“[5]其他”中的“1. 推进管理体系”（P20）。

2. 禁止企业资产的不当使用

妥善管理和使用公司资产，不存在将其用于私人利益或用于不正当目的等行为。

妥善管理和使用产品、设备、备品、信息、知识产权等公司有形和无形资产，不得非法使用这些资产。

<确认要点>

- 制定了禁止不正当使用企业资产的公司方针和内部规章。
- 在公司内部建立了合理的确认机制，以避免不当使用企业资产。
- 就公司资产的正确使用对员工进行了教育。

3. 禁止利益冲突

不得进行或参与与公司业务有竞争关系的行为，不为竞争对手工作，不做牺牲公司利益为自己、亲戚、朋友、熟人谋求利益的行为。

优先考虑个人利益、采取对公司不利的行动会导致利益冲突，有可能成为违法行为或不道德的行为。

<确认要点>

- 制定了禁止利益冲突的公司方针和内部规章。
- 为了避免利益冲突，在公司内部建立了恰当的确认机制。
- 就利益冲突对员工进行了教育。

4. 禁止内幕交易

不得出现如下谋求自我利益的行为：基于利用职务便利获知的信息、或者利用职务便利从交易方获知的未公开信息，来进行股票、公司债券等证券买卖（内幕交易）。

将重要的未公开信息提供给进行股票等交易的他人，或者根据这些未公开信息进行股票等交易属于违法行为。

<确认要点>

- 制定了禁止内幕交易的公司方针和内部规章。
- 为了避免内幕交易，在公司内部建立了恰当的监控机制。
- 就内部交易对员工进行了教育。

5. 保护机密信息

应认识到企业及交易方相关机密信息是重要的企业资产，并进行细致严格的管理和保护。

企业机密信息，一般是指商定为本信息属于机密信息的资料等（包括通过电磁光学方式记录的信息）所披露的信息，以及明确告知该信息属于机密信息的前提下口头所披露的信息。

适当的管理与保护，是指没有非法或不当取得、使用、披露或泄露机密信息。

<确认要点>

- 制定了有关处理机密信息的公司方针和公司内部规章。
- 就如何处理机密信息向员工进行了教育。
- 为了验证机密信息是否妥当管理和受到保护而实施调查和监督。
- 对于富士胶片提供的机密信息，根据保密协议或承诺书进行了妥当管理。

6. 保护他人的知识产权

不通过不正当手段获取或利用属于他人的非公开信息。尊重、不侵害他人的知识产权。

知识产权，是指专利、实用新型、外观设计、商标权、著作权、商业秘密等。

进行产品、服务的开发、生产、销售、提供时，应对第三方享有的知识产权进行事先详细调查。除有正当理由外，擅自使用第三方的知识产权将构成侵犯知识产权。而且，对计算机软件及其他著作的非法复制等行为也属于侵犯知识产权的行为。

通过非法手段获取并使用第三方的商业秘密，同样也属于侵犯知识产权行为。

<确认要点>

- 对于本公司的业务活动是否侵犯了第三方的知识产权，进行了必要的事先调查。
- 获取和使用第三方知识产权时遵守相关法律法规。
- 就尊重知识产权对员工进行了教育。

7. 保护个人信息

认识到个人信息的重要性，在搜集、记录、管理、使用和处置这些信息时，应按照相应法律法规妥善处理。

个人信息，是指与个人有关的信息，该类信息包括姓名、出生年月日及其他通过描述可以对特定个人进行识别的信息。（还包括能与其他信息进行对比，对比之后对特定个人进行识别的信息。）

适当处理个人信息，是指没有不正确或不正当地获取、利用、披露、泄漏个人信息。

<确认要点>

- 制定了有关个人信息处理的公司方针和内部规章。
- 就个人信息处理对员工进行了教育。
- 为了验证个人信息是否妥当管理和受到保护而实施调查和监督等。

8. 危机管理

应做好准备以对应自然灾害、恐怖主义、网络攻击及其他紧急情况等的发生，做好有组织的危机管理。

危机（风险）管理，是指识别、分析业务中存在的各种风险并从发生频率和影响程度角度进行评价后，根据风险等级采取应对措施等的一系列步骤。还包括实际发生风险时，将员工和当地居民等的安全放在首位，将对相关利益者的影响、风险所造成的损失控制在最小范围内的活动。

<确认要点>

- 为贯彻风险管理制定了相应机制。
- 制定了发生风险时的应对相关机制。
- 已确立了在发生灾害等时维持该业务的计划（BCP）※。

※BCP: Business Continuity Plan（持续事业计划）

[4]致力解决环境问题

1. 应对气候变化

全球气候变化正在成为一个全球性的环境问题，应在所有事业活动中减少温室气体的排放，并积极采取措施减小对气候变化的影响，以此实现脱碳社会。

温室气体是大气中所含的二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）等气体的总称，除此以外还包括一氧化二氮（N₂O）、碳氟化合物（氢氟烃（HFCs）、全氟化碳（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）。

<确认要点>

- 制定了应对气候变化、实施温室气体减排有关的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对工作场所内的温室气体的产生量和使用量等进行记录。
- 为了实现能源消费降低和温室气体减排，在进行事业活动的国家或地区的自主削减目标的基础上，积极设定目标并付诸行动。
- 促进可再生能源的利用。

2. 努力建设循环型社会

认识到能源是有限的，要积极节约资源，进一步促进再利用、再循环等，为建立循环型社会展开行动。

应积极地推进 3R（减少废弃物发生、再使用、再资源化）并遵守有关废弃物处理的法律法规。3R，是指 Reduce（减少废弃物的产生）、Reuse（再利用）、Recycle（再资源化）。

<确认要点>

- 制定了有关废弃物 3R 的公司方针，并作出了经营者声明。
- 对于废弃物的年产生数量和循环利用数量等，进行记录。
- 为控制废弃物的产生，制定具体控制目标并采取行动。
- 委托公司进行产业废弃物（※）的收集、搬运、处理时，制定了防止非法丢弃、确保正确处理的机制并进行记录。

※产业废弃物，

是指各国家和地区的法律法规、规章中规定的业务活动而产生的灰渣、污泥、废塑料类等物质。

3. 确保化学物质的安全和有效使用

采取措施防止化学物质在开发、生产、使用和废弃过程中危害人类健康和环境。

在此基础之上，为了解决各种各样的社会问题，应该最大限度地发挥化学物质的使用效率。

富士胶片为了减轻环境的负荷和确保产品以及化学物质的安全性，从产品的整个生命周期的角度制定了绿色采购基准并予以公开，各交易方应建立适当的产品含有化学物质管理体制和环保体制，并开展活动。

适当的产品含有化学物质管理，是指不在产品中加入法律法规禁止含有的化学物质、履行必要的标示义务、进行必要的实验测评以及提供产品中所包含的应予以管理的化学物质信息。

<确认要点>

- 制定了有关确保化学物质安全的公司方针和内部规章。
- 遵守《富士胶片 绿色采购基准书》。
- 关于《富士胶片 绿色采购基准书》，进行了必要的公司内部教育。

▶富士胶片 绿色采购基准书：

<https://www.fujifilm.com/jp/en/about/sustainability/procurement>

4. 地区的环境保护和地区社会的伙伴关系

作为地区社区的一员，应与各利益相关者合作，致力于保护大气、土壤、水质，抑制噪音、振动、臭气，以及保护生物的多样性。应遵守相关环境法律法规。

应实施限制使用、净化活动等措施，以保护水、森林等自然资源的可持续利用与生物多样性。自然资源的可持续性利用，是指对有限资源进行有效利用同时进行资源回收，可持续地循环利用资源。保护生物多样性，是指为了使人类所享受的生态系服务（供给、调整、文化、基础）能够在将来存续而采取确保生物品种和生态系统的多样性、保持生态系平衡的行动。努力保护管理野生动物、维护和保持生存环境，同时在使用生态系服务时应尽可能避免影响生物的多样性或将影响控制在最小限度。

关于防止环境污染的相关法律法规，日本制定了以《环境基本法》为基本理念的各类环境法律法规。

根据地区条例又另行制定了各地标准。在国外，各国和地区为了防止环境污染也制定了法律法规、规章、指南等。遵守环境法律法规，指有打算建立无遗漏地掌握和事业活动相关的环境法律法规，确认遵守状况的机制。

<确认要点>

- 调查业务地区的水资源污染或枯竭的风险性。
- 自主确立防止水质污染、节水、循环利用的目标并积极采取行动。
- 从获得 FSC（※）等森林认证并且积极推进上述活动的采购方处采购纸浆和木材等。
- 遵守各环境法律法规、并建立了确认守法情况的机制。
- 收集有关法律法規制定和修改的最新信息，建立了应对新法律法规的机制。
- 已确认没有污染大气、水域、土壤的情况。

※FSC: Forest Stewardship Council（森林管理协会）

[5]其他

1. 推进管理体系

参考有关劳务/伦理、劳动安全、环保、质量管理等管理体系的国际基准或标准，建立包括风险管理在内的事业活动检查、改善机制。

管理体制，是指为推进业务活动而进行全面管理的机制，包括组织体制、计划活动、责任分担、习惯做法、步骤、程序、经营资源等。制定关于劳务伦理、劳动安全、环境安全、质量管理等的方针并实施、调整并维持根据上述方针制定的实施计划，即所谓的 PDCA 循环并持续性改善。

<确认要点>

- 已引入有关劳务伦理 (SA8000 等)、劳动安全 (ISO45001 等)、环境维护 (ISO14001、环保行动 21 等)、质量管理 (ISO9001 等)、信息安全 (ISO27001、ISMS、P-Mark 等) 的管理体制。

2. 宣传企业应履行社会责任的重要性

向员工、合作企业和与业务推广相关的利益相关者宣导企业应履行社会责任的重要性。

为了在整个供应链中推进可持续采购活动，不仅应在公司内部进行宣导，还应向交易方、及其合作伙伴宣导本活动的意义与重要性，并共同努力开展活动。请将本指南的内容告知贵公司相关员工和合作企业，并配合推进可持续采购活动。

<确认要点>

- 就本指南内容对贵司员工进行了宣导。
- 将本指南内容告知了贵司供应商和承包商，并要求其协助开展可持续采购。
- 对贵司供应商和承包商等业务合作伙伴进行了活动开展状况的确认。

<关于可持续性的咨询>

欢迎通过以下网站就富士胶片集团的环境、道德/合规、人权和供应链等可持续发展问题提出意见和咨询。

▶ 日语: <https://holdings.fujifilm.com/ja/contact>

▶ 英语: <https://holdings.fujifilm.com/en/contact>

IV. 参考资料

在制定本指南时，术语、表述方式和确认要点等参考了以下资料，以便从全球角度反映社会需求。

- 联合国《世界人权宣言》：
<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english>
- 联合国《商业与人权指导原则》：
https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf
- 《ISO26000（JISZ26000）》（社会责任相关国际标准）
- 《联合国全球协议》10项原则
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code:
<https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>
- 《儿童权利公约》（日本外务省网站）：
<https://www.mofa.go.jp/policy/human/child/index.html>
- 《OECD 多国籍企业行动指南》（日本外务省网站）：
https://www.mofa.go.jp/ecm/oced/page22e_000946.html
- 《国际工会组织（ILO）：核心劳动标准》：

ILO 公约中，核心劳动标准主要参考了如下条约。
关于强迫或强制劳动的公约（第 29 号）
结社自由及保护组织权公约（第 87 号）
关于适用组织权及共同交涉权的公约（第 98 号）
关于同一价值劳动的男女劳动者同一报酬的公约（第 100 号）
关于就业和职业歧视公约（第 111 号）
废除强迫劳动公约（第 105 号）
准许就业最低年龄公约（第 138 号）
关于禁止和立即行动消除最恶劣的童工形式公约（第 182 号）
- RBA(Responsible Business Alliance)行为规范
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- JEITA（一般社团法人 电子信息技术产业协会）负责的企业行动指南

以上

2015年2月制定

2022年3月修订*

*文件名称从《CSR 采购指南》变更为《可持续采购指南》。