

富士胶片集团

供应商行为准则



序言

富士胶片集团以“为世界绽放更多笑容”为集团使命，致力于通过创新技术、产品及服务解决社会课题，力争成为推动可持续发展社会贡献力量的企业。

当前，气候变化与人权问题等诸多社会课题已非单一企业能解决。尤其在供应链领域，与合作伙伴携手，全供应链协同应对不可或缺。

富士胶片集团期望所有向本集团提供产品或服务的合作方（以下简称“供应商”）理解企业在环境、人权·劳工、健康与安全、企业道德等社会责任领域的重要性，共同推进课题的解决。

本《供应商行为准则》参照国际公认标准（责任商业联盟制定的 RBA*行为准则等），基于富士胶片集团的理念与方针，系统梳理了期望供应商践行的要点。请各位供应商理解本准则宗旨，遵循准则开展行动与实践。同时，亦请协助推进贵方供应商对本准则的理解。

今后也请各位合作伙伴持续理解并支持富士胶片集团的可持续采购活动。

2025 年 12 月
富士胶片株式会社

注意事项

■本准则指的“供应商”包括所有从事产品、零部件、软件类、包装及原材料，或参与其制造流程的交易方和委托方（也包含生产委托方及安保公司等间接服务提供方）。

■富士胶片集团为掌握可持续发展举措的实施情况以及强化未来举措，可能依赖供应商填写问卷调查或接受现场审核。对于通过上述方式发现的问题，请供应商积极推进改进与优化。若发现严重违反本供应商行为准则且不执行任何整改计划，我们可能不得不重新审视合作关系，请理解。

■本准则由以下五个部分构成。

- A. 劳工
- B. 健康与安全
- C. 环境
- D. 道德
- E. 管理体系

A. 劳工

人权是我们每个人最基本且最重要的价值。若不尊重以个人尊严为核心的人类与生俱来的权利，企业难以充分发挥支撑其成长的人力资源的能力，也无法持续成为被社会认可和需要的企业。

富士胶片集团尊重员工的人权，确保安全且便于工作的环境，并尊重多元的个性与人格。

“员工”包括直接及间接供应商的员工，以及临时工、移民营、学生工、合同工、直接雇员及其他类型的员工。

劳工标准如下：

(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。

所有工作均应出于自愿，供应商应采取必要措施防止强迫劳动。

不得对员工进入或离开公司提供的场（包括员工宿舍及住）及员工在公司内的行动自由设立不合理限制。

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。

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。

供应商应保留所有离职员工的相关文件。

供应商不得持有、销毁、隐藏或没收包括人才中介机构及其委托方在内的政府签发的身份证、护照或工作许可证等身份及出入境相关文件。

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

在生产的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。

供应商应依照适用法律法规，妥善保存有关学生工的记录，对合作教育机构进行严格尽职调查，并保护学生的权利，以确保对学生工的妥善管理。

供应商应实施适当的机制，以核实员工的年龄。

遵守所有法律法规、使用合法工作场所的学习计划应予以支持。

供应商应为所有学生工提供适当的支持和培训。

若当地法律未作规定，学生工、实习生和学徒工的工资至少应与从事同等或类似工作的其他新入职员工的工资持平。

若发现童工，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。

除了遵守各国和地区的最低工资标准外，还应努力确保员工获得能够维持健康且有文化生活的适当薪酬水平。

供应商应努力确保所有员工同工同酬、同资同酬。

应按不低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

应承诺提供无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、损害个人尊严并带来不利或威胁的言行（包括性骚扰、职场欺凌）、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厉的非人道行为，且不得威胁要实施任何此类行为。

供应商不得因人种、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，在招聘和雇佣过程中（如工资、晋升、奖励和培训机会等）歧视或骚扰员工。

应明确制定符合上述要求的纪律政策和规程，并传达给员工。

应为员工的宗教习惯和身体不便人员提供合理便利。

此外，不应强迫员工或拟聘用的员工接受可能具有歧视性目的的医学检查，包括怀孕测试或处女检查等体检。

(6) 结社自由与集体谈判

员工及/或其代表者应能与管理层就工作条件和管理实践坦诚交流沟通并表达意见和疑虑，而不必担心遭受歧视、报复、威胁或骚扰。

应尊重适用法律法规及惯例范围内的劳动基本权利，如结社自由和集体谈判权利，并不得侵

犯这些权利，亦应尊重拒绝参与这些活动的权利。

如劳动基本权利受到适用法律限制，则应允许员工选举并加入其他合法的员工代表组织。

B. 健康与安全

富士胶片集团认为，保障员工安全和促进健康对企业而言是非常重要的基础。

作为负责任的企业，我们不仅遵守避免工伤等劳动健康安全相关法律法规及规定，也重视员工自身及其同事的身心健康，致力于维持和提升安全舒适的工作环境。

健康与安全标准如下：

(1) 职业健康与安全

应识别和评估员工可能面临的潜在健康与安全风险（如化学物质、电气和其他能源、机械及其部件、火灾、坠落风险等），按照控制措施等级（在工作场所的风险管理中，从保护员工不受职业健康损害，减少风险，按照防护效果自高至低排序的考虑）采取风险降低措施。

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，例如避免孕妇和哺乳期女性在可能对其自身或子女健康和安全上存在风险的工作环境下工作，并为哺乳期女性提供合理的便利。

(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、充足的疏散设施、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。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返回，而不必担心遭到报复。

(4) 工业卫生

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。当无法有效控制危险时，应免费为员工配备适当且维护良好的个人防护用品，并确保其正确使用。

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。

供应商应提供职业健康监护，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，并应包括与员工在工作场所所面临的危险相关的风险教育材料。

(5) 强体力型工作

应识别、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。

供应商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

供应商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

富士胶片集团认识到，环境问题的应对是企业存在与活动的必须条件。

我们主动积极地行动，致力于应对气候变化、促进资源循环、保护生物多样性、确保化学品安全及地区环境保护等所有的环境课题，并与供应链上下游合作共同实现这些目标。

环境标准如下：

(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

供应商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

经营活动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按照《蒙特利尔议定书*2》和适用法规进行有效管理。

供应商应对其大气排放控制系统的运行状况进行常规监测。

*2 蒙特利尔议定书——1987 年采纳的旨在保护臭氧层的国际公约

(6) 限用物质

供应商应遵守关于产品及制造（包括回收及废弃标识）中某些特定物质的禁止或限制的所有适用法律、法规及富士胶片集团的要求。

(7) 水源管理

供应商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。

供应商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

供应商制定整个企业的温室气体总量减排目标，并根据富士胶片集团的要求进行报告。

供应商应寻求提高能源效率的方法，最大限度减少能源消耗和温室气体排放。

应跟踪、记录并公开能源消耗及范围 1、范围 2 和范围 3 的重要类别的温室气体排放。

D. 道德

富士胶片集团将“合规”定义为：“不仅是不违法，还要依据常识和道德作出正确的行为。”在供应链经营活动的各个层面，我们重视同业合规，推动合规文化，积极挑战创造新价值。

道德标准如下：

(1) 商业诚信

在所有商业交往中都应秉承最高的诚信标准。

供应商应采取零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、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其他不正当优势作为手段。这些禁止行为包括获得业务维持、确保交易或不当优势。

应实施监控、记录保留与执行规程，确保遵守反腐败法规。

(3) 信息披露

所有业务往来均应透明，并准确记录在供应商商业账簿内和记录中。

供应商应根据适用法规和行业惯例披露有关劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况及绩效的相关信息。不得伪造记录或虚假陈述供应链中的状况和做法。

(4) 知识产权

应尊重知识产权。

技术或经验的转让应保护知识产权，且应保护客户和供应商的信息安全。

(5) 公平交易、广告宣传和竞争

应秉持公平交易、广告宣传和竞争的标准。

(6) 身份保护和禁止报复

除法律禁止外，应维护程序，保障为包含供应链上游员工的内部举报者提供保护，确保机密性及匿名性。

供应商应建立有效沟通机制，使员工不必担心报复地提出任何疑虑。

(7) 负责任的矿产采购

供应商应采取政策，对其生产产品中所含的钽、锡、钨、金、钴和云母的来源及监管链进行尽职调查，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矿石的负责任供应链尽职调查指南》或同等且公认的尽职调查框架。

(8) 隐私

供应商应采取合理的措施以保护其供应链上游的供应商、客户、消费者及员工等有交易相关

人员的个人信息和隐私。

供应商在收集、存储、处理、传输及分享个人信息时，应遵守隐私保护和信息安全相关的法律法规及监管要求。

E. 管理体系

供应商应导入或建立应对本准则内容的管理体系。

该管理体系应确保以下事项：

- (a) 遵守与供应商的业务、产品、服务相关的适用法律、法规及富士胶片集团的要求事项；
- (b) 符合本准则；
- (c) 识别并降低与本准则相关的运营风险，以及促进持续改进。

管理体系应包含以下要素：

(1) 公司承诺

应制定人权、健康与安全、环境和道德政策声明，明确对尽职调查和持续改进的承诺，并获得经营层认可。

政策声明应公布，并以员工能够理解的语言且员工可利用的渠道传达。

(2) 管理层问责和责任

应明确指明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

应采用或建立用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户要求（包括本准则的要求）的流程。

(4) 风险评估与风险管理

应采用或建立用以识别与业务相关的法律合规、环境、健康与安全、劳工实践、信息安全和道德风险（含严重人权和环境影响）的流程，应判断各风险的相对重要性，并采取适当的程序和物理控制措施，以控制已识别的风险并确保合规。

(5) 改进目标

应制定书面绩效目标、指标和实施计划，以提高供应商的社会、环境、健康和安全绩效（包括定期评估供应商在实现这些目标方面的绩效）。

(6) 培训

应制定管理人员和员工培训计划，以实施政策、规程和改进目标，并满足适用的法律和监管要求。

(7) 沟通

供应商应建立用以向员工、供应链上游的供应商及客户传达清晰准确的政策、实践、期待和绩效信息的流程。

(8) 员工/利益相关者的参与和获得补救

应建立与员工、其代表及其他利益相关者（如相关或必要）进行持续双向沟通的流程。该流程应旨在获取有关本准则涵盖的经营实践和状况的反馈，并促进持续改进。

应为员工提供安全的环境，便于其提出申诉和反馈，而不必担心遭到打击报复。

(9) 审核与评估

应定期开展内部审核、评价，以确保符合法律法规、本准则要求及客户合同中关于社会和环境责任相关的条款。

(10) 纠正措施流程

应建立以及时纠正内部及外部审核、评价、投诉报告（申诉机制）、检查、调查及审查发现的不符合项的流程。此外，致力在必要时采取纠正措施。

(11) 文件和记录

应创建并维护文件和记录，以确保监管合规并遵守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

应建立流程，将本准则的要求传达给供应链上游的供应商，并建立用于监督供应商遵守本准则的要求的状况及其绩效的流程。

负责任企业行为举报窗口

富士胶片集团面向供应链中的所有利益相关方，受理涉嫌侵犯人权案件的举报。针对外部利益相关方，除在官方网站设立意见收集窗口外，亦可通过外部平台接收反馈。

面向外部利益相关方的窗口

参考资料

本供应商行为准则是在综合考虑富士胶片集团各项方针（企业行为宪章·行为准则、人权声明、采购方针等）、具体举措以及全球公认标准等基础上制定的。主要参考资料如下：

- RBA(Responsible Business Alliance) Code of Conduct 8.0:
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- JEITA(日本电子信息技术产业协会) 责任企业行动指南：
<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>
- 联合国《世界人权宣言》：
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=jpn>
- 联合国 商业与人权指导原则：
http://www.unic.or.jp/texts_audivisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- OECD 多个国家组成的企业行动指引（日本外交部网站）：
<https://www.mofaj.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>
- OECD 负责任商业行为尽职调查指南：
<https://www.oecd.org/zh/publications/0e10c21f-zh.html>
- OECD 受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南：
<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-%20GuidanceMinerals-Edition3.pdf>
- 国际劳工组织（ILO）核心劳工标准：
<http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>

主要公约包括：

- 1948 年结社自由及保护组织权公约（第 87 号）
- 1949 年组织和集体谈判权利的原则应用公约（第 98 号）
- 1930 年强迫劳动公约（第 29 号）
- 1957 年废止强迫劳动公约（第 105 号）
- 1973 年准许受雇最低年龄公约（第 138 号）
- 1999 年禁止和消除最恶劣形式的童工劳动公约（第 182 号）
- 1999 年对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约（第 100 号）
- 1958 年消除就业和职业歧视公约（第 111 号）
- 1981 年职业安全和卫生及工作环境公约（第 155 号）
- 2006 年促进职业安全与健康框架公约（第 187 号）

相关文件

为了推进本准则的实施，我们还编制了解解说及自我评估时确认重点的指导文件，敬请在确认推进措施和检查时利用。

富士フィルムグループ サステナブル調達ガイドライン（富士胶片集团可持续采购指引）

<https://holdings.fujifilm.com/en/sustainability/vision/policy/procurement#link01>

制/改订履历

Version	制/改订日期	制/改定页	制/改定内容
1. 0	2025 年 12 月	全部	新规发布