

巴川 可持续采购指南

制定日期：2024年1月1日

巴川集团股份有限公司

目录

引言	4
本指南的构成与定位	4
巴川可持续发展基本方针	4
采购基本方针	5
可持续采购标准	
1. 遵守法律法规和尊重国际准则	5
2. 人权和劳工	6
2-1 禁止强迫劳动	6
2-2 禁止童工劳动、为未成年员工的合理考虑	6
2-3 对工作时间的合理考虑	7
2-4 适当的工资和津贴	7
2-5 禁止以不人道的方式对待劳动者	7
2-6 禁止歧视	8
2-7 结社自由、集体谈判权	8
3. 职业安全与健康	9
3-1 职业安全	9
3-2 应急准备	9
3-3 工伤和疾病	9
3-4 工业卫生	10
3-5 对强体力型工作的合理考虑	10
3-6 机械装置的安全防护措施	10
3-7 设施的安全卫生	10
3-8 职业安全与健康的沟通	11
3-9 劳动者的健康管理	11
4. 环境	12
4-1 环境许可与报告	12
4-2 减少能源消耗和温室气体排放	12
4-3 废气排放	12
4-4 水资源管理	13

4-5	资源的有效利用和废弃物管理	13
4-6	化学物质管理	13
4-7	产品所含化学物质的管理（巴川绿色采购）	14
4-8	天然资源与生物多样性	14
5.	公正贸易和道德规范	15
5-1	反腐败	15
5-2	禁止不当利益的授受	15
5-3	适当的信息披露	15
5-4	尊重知识产权	16
5-5	公平交易	16
5-6	保护举报人	16
5-7	负责任的矿物采购	16
6.	质量和安全性	17
6-1	确保产品的安全性	17
6-2	质量管理	17
6-3	提供准确的产品和服务信息	17
7.	信息安全	18
7-1	防御网络攻击	18
7-2	保护个人信息	18
7-3	防止机密信息泄露	18
8.	业务连续性计划	19
8-1	制定和准备业务连续性计划	19
9.	建立管理体制	20
9-1	建立管理体系	20
9-2	供应商的管理	21
9-3	适当的进出口管理	21
9-4	完善投诉机制	21
	修订记录	22

引言

巴川集团股份有限公司为了促进社会的可持续发展，正与广大供应商、业务外包商携手开展企业社会责任（CSR）相关工作，以此作为供应链整体的可持续采购活动进行推进。

本指南的构成与定位

本指南秉持“巴川可持续发展基本方针”精神，由“采购基本方针”及“可持续采购标准”构成，是一套通过巴川集团股份有限公司实施的购买及租赁等方式，在开展业务运营的过程中置备必要物品和服务时所适用的标准。因此，本指南的执行主体不仅是采购工作的主管部门，还包括巴川集团股份有限公司的其他全部部门。此外，资金的筹措不受本指南约束。

此外，本指南涉及了国际准则、各国法律法规及企业应遵守的社会共识，阐述了本公司要求广大供应商遵守的事项。

希望广大供应商充分理解本指南的内容，并加以贯彻，对本公司的可持续采购工作给予更多的理解和支持。

TOMOGAWA 可持续发展基本方针

我们将立足于“诚实”、“社会贡献”、“开拓者精神”这一创业精神，将一如既往坚持“开创新产品、新技术，赢得客户的满意，从而促进实现利益的最大化”，以此带动实现可持续发展的“更加美好世界（社会、环境、治理）”。

1. 针对社会课题的治理举措

凭借满足社会课题治理需求的产品，创造全新价值，通过业务运营努力促进社会课题的解决及企业价值的提升。

2. 针对环境问题的治理举措

努力缩小高能耗的造纸业务，以促进业务组合的转变及环保型产品的提供，并促进二氧化碳排放量的削减，以此带动地球环境保护工作的开展。

3. 针对尊重人权及人才价值最大化的举措

促进供应链整体对人权及多样性的尊重，努力建设完善可供任何人舒适工作、感到自豪的职场环境及人才培养制度。

采购基本方针

巴川集团股份有限公司为了能够赢得广大客户及供应商等利益相关方的信任，成为值得选择的伙伴企业，将在采购活动中履行企业社会责任。

- 我们向所有供应商、业务外包商公平开放采购窗口。
- 我们将遵守国内外的各种法律法规，开展符合企业道德的公平交易。
- 我们将对采购活动中获取的信息进行严格管理
- 我们将努力开展环境保护活动，并努力降低环境负荷。
- 我们为了满足市场需求，将追求保证稳定的质量、成本、供应。
- 我们将努力确立与供货商及业务外包商的相互合作、信任关系。
- 我们将在整体供应链中推进执行可持续采购的相关举措。

*可持续采购标准根据 JEITA(电子信息技术产业协会)发行的《负责任商业行为指南(2023年3月)》，进行改编后完成制定。

可持续采购标准

1. 遵守法律法规和尊重国际准则

除了必须遵守本国及开展业务运营的国家或地区适用的法律法规，还需遵守国际行为准则。

近年来，许多国家都制定和引入了有关环境、人权、行贿受贿的各种法律法规和政策。我们需要予以了解并遵守这些规范。同时也应该注意到，部分法律法规不仅适用于本国，还可能适用于境外。此外，随着供应链和市场的全球化，我们不仅在自身公司内部而且在整个供应链中都需要遵守法律法规，并尊重国际行为准则。

国际行为准则是指从习惯国际法、被广泛接受的国际法原则、普遍或基本普遍公认的政府间协议(包括条约和协定)引出的，对负有社会责任的企业行为的期待。

例如，联合国的《商业与人权指导原则》和“SDGs(可持续发展目标)”、经合组织(OECD)的《跨国企业行为准则》、国际劳工组织(ILO)的《多国企业宣言》等就属于这种准则。

2. 人权和劳工

我们除了必须遵守相关的法律法规，还需参考包括国际劳工组织核心劳工标准在内的国际人权标准，尊重劳动者的人权。

2-1 禁止强迫劳动

不得使用以强迫、束缚、不人道的监狱劳动、奴隶制或人口贩卖方式获得的劳动力。并且不得强迫劳动者进行任何工作，并需维护劳动者离职和自主终止雇佣的权利。

强迫劳动是指以惩罚等相威胁，强使对方从事其本人不曾表示自愿从事的(非自发性的)劳动。

禁止以胁迫、强迫、绑架或诈骗方式运送、窝藏、招聘、转让或接受人员从事劳动。同时，剥削劳动者支付就业手续费也将被视为强迫劳动。此外，也禁止将该手续费作为债务实施强迫劳动。

2-2 禁止童工劳动、为未成年员工的合理考虑

不可雇佣未满当地法律规定的最低就业年龄的儿童从事工作。并且不可让未满 18 岁的未成年员工从事可能有损健康或安全的危险工作。

童工劳动是指，根据其性质和执行情况，对青少年的知识层面、身体层面、社会层面、道德层面发展带来危害，令其无法就学、被迫退学、或强迫兼顾工作与学习，从而损害儿童受教育机会以及健全成长的活动或劳务。

根据国际劳工组织以及各国法令，童工劳动无论在何种场合都被禁止。在童工劳动当中，紧急且需要立即采取行动的是“最恶劣形式的童工劳动”。国际劳工组织第182号公约（1999年）将以下四种情况定义为符合最恶劣形式的童工劳动。

- 奴隶制或是类似奴隶制的惯例
- 使用、中介或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演
- 使用、中介或提供儿童从事非法活动，特别是非法生产和买卖毒品
- 其性质或是在其中从事工作的环境，很可能损害儿童的健康、安全或道德的工作

危险工作是指以下内容。

- 使儿童遭受身体、心理或性虐待的工作
- 在井下、水下、有危险的高处或狭窄空间中从事的工作
- 使用危险的机器、设备和工具的工作，或是涉及手工操作或搬运重物的工作
- 在不健康的环境中从事的工作（例如，可能使儿童接触有害物质、要素或工序，或是接触有损其健康的温度、噪音或振动的工作）
- 在特殊困难条件下从事的工作，如长时间的工作或夜间工作，或是不合理地将儿童限制在雇主的场所的工作

2-3 对工作时间的合理考虑

工作时间不得超过当地法律法规中规定的最长工作时间, 并需参考国际标准, 对工作时间和假期进行适当的管理。

根据各国法律法规, 适当制定工作时间, 给予劳动者假期与休息, 同时还要参考国际标准。例如, 国际劳工组织公约(第14号及第106号)规定, 每7天中应设休息日至少1天(至少24小时)。此外, 电子行业的国际性CSR组织RBA(Responsible Business Alliance, 责任商业联盟)规定, 包含加班时间在内的的工作时间上限为每周 60 小时。

适当的管理是指下列内容。

- 一年规定的工作天数应不超过法定限度
- 包括加班时间在内, 每周工作时间(但是, 灾害及其他不可避免的紧急、危急情况除外)应不超过法定限度
- 应赋予法律法规规定的带薪年假、产前产后假、育儿假的权利
- 应给予法律法规规定的休息时间
- 为保障劳动者的健康, 应进行生理及心理健康检查

2-4 适当的工资和津贴

关于支付给劳动者的报酬(含最低工资、加班费以及具有法定义务的津贴和工资抵扣), 遵守适用的所有法律法规。并且尽量做到支付能够维持劳动者生活必需资料水平的工资(维生工资)。

最低工资是指所在国家工资相关法律法规规定的最低工资, 雇主需要支付最低工资以上的工资。此外, 与法定最低工资不同, 企业应自主采取措施, 尽量考虑到维持最低限度生活水平所需的工资而计发“维生工资”。

2-5 禁止以不人道的方式对待劳动者

应尊重劳动者的人权, 不得以精神和身体虐待、强迫、骚扰等非人道的方式对待劳动者, 或对其做出有该种可能的行为。

在事先制定惩戒方针、应对步骤等的同时, 为了掌握不人道待遇的事实, 必须完善公司内部举报制度(投诉机制), 将之向所有劳动者进行宣传并展开应用。

精神虐待是指通过不人道的表达、刁难、无视、伤害自尊心的语言等, 对他人实施心理上的暴力, 使对方的精神和情感受到伤害的行为。身体虐待是指暴力或恶劣环境下的工作等行为。

2-6 禁止歧视

不得实施歧视和骚扰。此外，对于劳动者提出的有关宗教习惯的要求，需在适当范围内予以合理考虑。

在工资、晋升、报酬、教育、录用及雇佣惯例中，不得存在可能因以下原因而造成歧视的行为。即禁止因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同及性别表达、民族或国籍、有无残疾、怀孕、宗教、所属政党及政治见解、是否是工会成员、有无服役经验、受保护的遗传信息或有无婚史等而实施歧视。此外，若健康体检、妊娠检查有损机会均等或待遇平等，则视为歧视行为。

2-7 结社自由、集体谈判权

需在遵守当地法律法规的基础上，尊重劳动者为实现工作环境和工资水准等劳资协议而运用团结权。

我们必须尊重所有劳动者的结成工会或加入工会的权利，同时也需尊重劳动者不参加或避免参加类似活动的权利。而且，应确保劳动者或其代表人能够参与集体谈判，自愿、诚实地与经营层沟通有关工作条件和管理实践的意见和担忧，而不需畏惧歧视、报复、威胁或骚扰。

3. 职业安全与健康

除了遵守相关的法律法规，我们还需注意国际劳工组织的职业安全与健康指南，并需采取措施，以便将劳动者的工伤和身心疾病控制在最小限度，建设完善安全、卫生的作业环境。

3-1 职业安全

识别和评估职业安全的风险，并利用适当的设计、技术和管理手段确保安全。尤其要对孕期女性及哺乳期妇女给予合理考虑。

我们需识别工作场所中的危险（包括可能发生的危险），然后为劳动者实施安全措施。工作场所的危险案例包括人体接触化学物质、电气和其他能源、火灾、车辆事故、以及坠落等。

而且，需保护孕期女性和哺乳期妇女避免陷入危险状态，为其提供合理的便利。

3-2 应急准备

为应对危害生命和人身安全的灾害及事故等紧急事态，识别其发生的可能性，制定应急行动程序以尽量减少对劳动者和资产的损害，设置必要的设备等，并实施教育和培训以便在发生灾害时能够采取相应行动。

应急准备包括紧急报告、通知劳动者、明确逃生避难方法、设置避难设施、简单易懂且畅通无阻的出口、适当的疏散设备、储备紧急医疗品、设置火灾检测系统、设置灭火器、防火门和自动喷水灭火装置、确保外部通信方法、完善恢复计划等。还需要在工作场所内全面贯彻宣传，例如，向劳动者实施应急教育（包括逃生避难培训）、在工作场所内易于访问的地方保管或张贴紧急应对程序等。

3-3 工伤和疾病

对工伤和疾病的情况加以识别、评估、记录和报告，并采取适当的对策及纠正措施。

对于劳动者发生的工伤和疾病，必须予以记录并提供必要治疗的同时，还需实施包括事故调查、原因的识别和去除以及预防对策的实施、管理、报告在内的纠正措施。并且还需制定促进劳动者回归职场的规定并报告其实施情况。

3-4 工业卫生

在工作场所中，识别和评估劳动者暴露在有害的生物、化学、物理影响中的风险并实施适当的管理。

我们必须通过适当的设计、工程管理和运营管理，去除或控制危险的可能性。如果不能通过此类手段适当控制危险，则应为劳动者提供适当、经过妥善维护和管理个人防护用品，并使其正确使用。

3-5 对强体力型工作的合理考虑

在识别和评估强体力型工作的基础上，实施适当的管理以免造成工伤或疾病。

强体力型工作中，除了以手工作业方式操作原材料和以手动方式搬运重物等重体力劳动，还包括需要力气的组装作业、数据输入等长时间持续的反复作业和连续作业以及长时间以不自然姿势进行的作业等。

3-6 机器装置的安全防护措施

评估劳动者在工作中使用的机器设备是否存在安全风险并实施适当的安全防护措施。

适当的安全防护措施是指防止工作中发生事故和健康损害的管理。例如，采用被称为失效安全、防呆法、联锁、挂牌等的安全机构，设置安全装置和防护墙，对机器装置实施定期检查及维护等活动。

3-7 设施的安全卫生

适当确保劳动者日常生活设施（宿舍、食堂、卫生间等）的安全卫生。此外，确保宿舍中设有适当的紧急出口。

为确保安全卫生，要在保持设施清洁卫生的同时，注意以下几点。

- 饮用水：进行以法律法规为依据的水质检查、提供安全的饮用水（饮水机等）
- 提供卫生饮食：厨师的服装和体检、驱除害虫、食品适宜温度管理、食堂运营的认证等
- 卫生间：提供与人数相应、数量充足而清洁的卫生间设施和卫生纸等
- 宿舍：火灾对策、紧急避难通道（出口）、个人携带品的安全保管设施（提供带锁储物柜）、居室足够宽敞（参考标准为人均 3.3 m²以上）、换气、温度管理、适当的照明等。

3—8 职业安全与健康的沟通

针对劳动者在工作中可能面临的各种危险，以劳动者能够理解的语言和方法，提供适当的职业安全与健康信息、教育和培训。此外，构建可供劳动者反馈安全相关意见的机制。

我们需要针对劳动者可能在工作场所中接触到的所有危险（包括但不限于机器、电气、化学、火灾及物理危险），提供适当的职业安全与健康信息、教育和培训。

有关职业安全与健康的信息应清楚地张贴于设施内或设置于劳动者能够识别和进入的场所，并需以劳动者能够理解的语言提供。

必须在作业开始前为所有劳动者提供教育和培训，其后还要定期提供。此外，应鼓励劳动者提出反映安全隐患问题。教育培训项目应包括个人防护用品的正确使用方法、紧急时的应对、机器的安全操作、进入有害环境前的准备等。

3—9 劳动者的健康管理

必须对所有员工实施适当的健康管理。

适当的健康管理是指至少需按法律法规规定的水准实施体检等举措，以便预防和尽早发现劳动者的疾病。同时，要充分考虑防止过度劳动导致的健康损害并关注心理健康等护理。

4. 环境

我们必须积极应对资源枯竭、气候变化、环境污染等地球环境问题，同时予以合理考虑区域性环境问题，确保所在社区人群的健康和安全。

4-1 环境许可与报告

根据运营所在地的法律法规，取得运营所需的许可、认可及批准并进行注册和报告。

在日本，《废弃物处理法》、《节能法》、《大气污染防治法》等法律法规中规定企业有义务设置已取得一定资格的管理人。根据业务中使用的化学物质，还有义务设置有毒有害物质管理、特定化学物质管理、危险品管理等方面的负责人。此外，根据业务内容和工厂地理位置，还可能取得环境影响评估、危险品操作设施等方面的行政许可或认可。

4-2 减少能源消耗和温室气体排放

努力改善能源效率，持续开展削减能源消耗量和温室气体排放量的活动。

改善能源效率包括能源消耗的最小化，以及范畴1（企业自身进行的温室气体直接排放）和范畴2（使用其他企业提供的电力、热源蒸汽而发生的间接排放）的温室气体（GHG）排放的最小化，并需以设施或事业所为单位进行跟踪和文件化。

4-3 废气排放

遵守相关法律法规并采取适当措施减少向大气中排放有害物质。

排放至大气中的有害物质有挥发性有机化合物、气溶胶、腐蚀性物质、微粒子、破坏臭氧层物质、燃烧副产物等。在排放这些物质之前须进行内容分析和监测，根据其结果实施必要的管理和处置，之后再行排放。对策也包括排放物质的操作和对处理系统性能的定期检测。

4-4 水资源管理

遵守法律法规，监控所用水资源的水源、使用及排放并节约用水。所有废水在排放或废弃前均根据需要对其明示特征、进行监测、控制和处理。此外，识别可能导致发生水污染的污染源并实施适当管理。

水资源管理涉及监控水资源的水源、使用和排放情况、节约用水以及管理污染途径。

污染途径的管理要求确保场地内水路无污染、受到保护免受污染（例如：雨水排水管附近没有积存的水和油脂）以及配有紧急事态应对设备（例如：为防止上水和下水在遭遇工厂灾害或天灾等时发生泄露或流出而安装断路阀和止水栓，仅设有用于防备泄露和溢流的雨水斗和储水池的措施是不充分的）等。

4-5 资源的有效利用和废弃物管理

通过遵守法律法规并通过实施适当管理，推进减量化（reduce）、再利用（reuse）、再循环（recycle），寻求有效利用资源，最大限度地减少废物的产生。

即使在废弃未被识别为有害的物质时，也必须通过实施系统的方法来负责任地识别、管理、废弃或回收废弃物，从而努力减少废弃物。处置废弃物时，需遵守业务所在地的法律法规，将废弃抑制在最小限度，采取不浪费天然资源的对策。关实现这些目标的方法包括，对废弃物发生源的生产设备进行变更、替换原材料、资源再利用和再循环等。为遵守法律法规，还要自主设定目标并为之努力。天然资源是指水、化石燃料、矿物、原始林及原始林产物等。防止环境污染有助于节约天然资源，与地球的可持续性密切相关。

4-6 化学物质管理

遵守法律法规，应在识别、标示和控制对人体或环境带来危险的化学物质以及其他物质的同时，确保其得到安全操作、移动、储存、使用、再循环或再利用和废弃。

在日本国内，化学物质必须根据《化学物质审查及制造管理法》（化审法）、《有毒有害物质控制法》（毒剧法）、《劳动安全卫生法》、《消防法》以及污染物排放与转移登记制度（PRTR）进行管理。此外，还必须考虑制造工序中的化学物质管理。

4-7 产品所含化学物质的管理（TOMOEGAWA绿色采购）

遵守所有禁用或限制使用产品中所含特定物质的适用法律法规以及 TOMOGAWA 集团的相关标准。

产品所含物质必须符合巴川集团的相关标准以及产品制造国和收货国的法律法规。对于最终产品，我们还必须对组装在产品中的零部件承担责任。因此，供应链中的上游企业需向下游企业提供必要信息。有关详细内容，见《巴川绿色采购标准书》记载。

4-8 天然资源与生物多样性

在进行原材料的采购时，应争取避免对生物多样性造成影响，或将这种影响控制在最小程度，并开展天然资源的可持续利用举措。

使用来自森林、海洋、生物等自然界的资源时，需要避免使用违法采集、种植、交易的资源。同时，出于控制森林减少、劣化等观点，应尽量使用资源保护型原材料。此外，因业务活动可能会对各种生物及生物的生息环境造成影响，应尽量降低负面影响。如原材料中可能含有珍稀动植物，应对原材料及原产地、是否采取了相关管制措施及资源保护措施进行确认，这样能够降低对生物多样性造成的影响。

5. 公正贸易和道德规范

我们不仅需要遵守法律法规，而且要基于高水平的道德规范开展运营活动。

5-1 反腐败

不得实施任何形式的行贿受贿、腐败、恐吓及侵吞挪用等行为。

必须提出禁止任何行贿受贿、过度送礼和接待、恐吓及侵吞挪用的方针，并持续遵守。持续遵守，不仅需要制定方针，还要为员工实施适当的教育和培训，并持续落实该方针。

5-2 禁止不当利益的授受

切勿为获得不当利益而提供或接受贿赂以及其他承诺、提议或许可。

禁止为获得业务或不当利益而直接或间接授受（包括约定或提出该等授受）有价值之物（金钱、商品、服务）。遵守有关反腐败的法律法规需要明确方针和程序并实施监测。

5-3 适当的信息披露

按照适用法律法规和行业惯例，披露有关劳工、职业安全与健康、环境活动、运营活动、组织结构、财务状况、业绩的信息。不得篡改记录或披露虚假信息。

我们必须向利益相关方积极提供和披露信息。向利益相关方提供或披露的信息内容包括业务运营活动的内容、财务状况、业绩、ESG（环境、社会、公司治理）信息、风险信息（例如大规模灾害导致受灾、对环境和社会产生负面影响、发现严重违法等）、供应链的信息等。此外，在每次公开重大风险信息的同时向客户发布这些信息，也是积极提供信息的一个范例。此类信息不允许篡改记录、虚假记载以及虚假信息的披露。

5-4 尊重知识产权

尊重知识产权，并以保护知识产权的方式传递技术和诀窍。还需保护客户和供应商等第三方的知识产权。

知识产权的保护对象除了自身公司，还包括客户和供应商等第三方。

知识产权当中，除了知识产权，还包括商业秘密和技术诀窍等。知识产权是法定权利，有专利权、实用新型权、外观设计权、商标权、著作权等。

5-5 公平交易

公平地开展业务活动、竞争和广告宣传。

必须遵守包括《独占禁止法》和《分包法》等在内的有关公正交易的法律法规，不得达成卡特尔等限制竞争的协议、采取不公正的交易方法，以及有不当标示等违法行为。并且，需排除会对市民社会秩序和安全造成威胁的势力，遵守法律法规、条例及其他所有社会准则。在产品和服务相关商品目录等及广告宣传中，不可有违背事实的表述或会让消费者和客户误认内容的表述，还要注意排除对其他企业或个人的中伤诽谤和侵权等内容。

5-6 保护举报人

必须保护举报信息的机密性和举报人的匿名性，排除对举报人的报复。

不利对待是指包括刁难等在内的损害工作环境的行为，或不当的人事考核、薪酬、解雇、调岗等劳动条件的变更。

5-7 负责任的矿物采购

确保制造的产品中所含的矿物不会在纷争地区和高风险地区导致或助长严重的侵犯人权、破坏环境、腐败、纷争等问题。

有关负责任矿物采购的尽职调查(due diligence)是指制定方针，向供应商传达自身公司的期待(如有可能则写入合同)，识别和评定供应链的风险，针对已识别的风险制定和执行相应战略。关于负责任矿物采购尽职调查，国际公认的文件是《经合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》。

6. 质量和安全性

我们必须确保所提供产品和服务的安全性和质量，并提供准确的信息。

6-1 确保产品的安全性

通过设计、制造和销售符合各国法律法规规定的安全标准的产品，以确保充分的产品安全性，履行作为供应商的责任。

设计产品时，需进行能够充分确保产品安全性的设计，考虑到作为制造者应负的责任进行销售。此外，关于产品安全性，不仅要遵守法律法规，还要考虑通常应具备的安全性。有关产品安全性的法律法规方面，日本国内有《电气用品安全法》、《消费生活用产品安全法》、《家庭用品质量标示法》等。法律法规的细则、JIS 等则规定了安全标准。日本国外的安全标准方面，有UL、BSI、CSA等。为确保产品安全性，管理可追溯性（原材料、零部件、工序等的记录）并迅速着手解决问题非常有用。

6-2 质量管理

除了遵守有关产品和服务质量的所有适用法律法规外，还必须遵守自身公司的质量标准和巴川集团的质量要求事项。

我们除了需要遵守适用于产品和服务质量的所有当地法律法规，还需建立适当的机制和管理体系，以遵守自身公司的质量标准和巴川集团的质量要求事项。

6-3 提供准确的产品和服务信息

关于产品和服务，提供准确且不会造成误解的信息。

我们需为客户和消费者提供有关产品和服务的、准确且不会造成误解的信息。不得提供虚假信息或经过篡改的信息。

7. 信息安全

我们防止机密信息或个人信息泄露，寻求加强信息安全。

7-1 防御网络攻击

采取防御措施应对来自网络攻击等的威胁，为避免对自身公司及他人造成损害而加以管理。

我们必须防止网络攻击造成的信息泄露或篡改、信息系统停止等故障。攻击者可能会利用所获取的客户信息和交易伙伴信息扩大攻击对象，因此损害不会局限于自身公司。关于网络攻击对象的设备，除了传统的电脑和服务器，还逐渐扩展到工业系统和IoT（Internet of Things；物联网）的设备，因此也需对这些设备采取对策。此外，事先制定相应计划以便在受到网络攻击时能够迅速恢复，这点也很重要。具体对策包括备份重要数据、实现服务器和数据中心的双重化等。

7-2 保护个人信息

关于供应商、客户、消费者、员工等的所有个人信息，遵守相关的法律法规并适当地加以管理和保护。

关于供应商、客户、消费者、员工等的个人信息，要遵守各国的相关法律法规并慎重处理。我们必须达成特定目的所需的范围内，对个人信息进行收集、保存、变更、转移、共享及其他处理。

7-3 防止机密信息泄露

除了自身公司的机密信息外，还必须适当管理和保护从客户和第三方收到的机密信息。

我们必须建立适当的机制和管理体系以便管理从自身公司和第三方收到的机密信息。其中包括设置信息管理等级和对员工实施教育培训等内容。

机密信息一般是指，通过对机密性质达成一致的文书等方式披露的信息，或者在告知机密性质后以口头方式披露的信息。

8. 业务连续性计划

我们必须做好相关准备工作，以便在自身公司或业务关系方因大规模自然灾害等受灾时能够尽早恢复生产活动而履行自身的供应责任。

8-1 制定和准备业务连续性计划

识别和评估妨碍业务连续性的风险并制定业务连续性计划（BCP）。在 BCP 中汇总风险对业务所造成影响的详细调查、中长期所需的事前对策以及其实施情况。

妨碍业务连续性的风险包括大规模自然灾害（例如：地震、海啸、洪水、暴雨、暴雪、龙卷风）及与之相伴而来的停电、停水、交通障碍等、事故（例如：火灾、爆炸）、大范围传染病或感染性疾病等疾病的蔓延、恐怖活动和暴动等。

事先对策必须包括当地恢复战略，即在发生灾害时如何对于生产基地的各个要素实施防御、减轻损害并恢复。考虑到灾后重建将是长期化的工作，确保相应的替代手段也很重要。

有必要制定恢复手册，以便在业务运营实际停止时可按照BCP的内容尽快恢复运营，并需为员工提供持续的教育和培训，使其能够应对实际的灾害等。

9. 建立管理体制

我们将努力建立管理体系以确保遵守本指南的规定。

9-1 建立管理体系

建立管理体系时应注意以下事项。

- 是否遵守了有关业务和产品的法律法规以及客户要求事项
- 是否与本指南所记载的内容一致
- 是否识别并减轻了与本指南记载内容相关的风险
- 能否期望通过这些系统实现持续性的改善

管理体系是指，就遵守方针、实施体制、纠正处理、利益相关方的参与，通过 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 建立寻求持续改善的机制。具体而言，包括企业承诺、经营者的说明责任及其它责任、法律条件及顾客要求、对风险的识别及管理、改进目标、教育与培训、沟通、劳动者的反馈、参与、投诉、对已识别风险的评估和审查、纠正措施的程序、文件化和记录。

《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》涉及所有企业行为的尽职调查。该指南记载了以下六项程序。

- 将负责任商业行为融入企业经营方针和经营体系
- 识别对负责任商业行为课题的实际或潜在负面影响
- 制止、防范和减轻负面影响
- 跟踪实施状况和其结果
- 沟通如何应对影响
- 适时概述如何实施补救措施

尽职调查是指企业应该开展尽责管理的过程，即对于自身运营、供应链或其他业务关系中实际和潜在负面影响进行识别、防范和减轻，以及说明如何应对这些负面影响。有效的尽职调查应以企业努力将负责任商业行为 (RBC) 融入其经营方针和经营体系为基础，并确保企业能够补救其导致或助长的负面影响。

9 - 2 供应商的管理

向供应商传达本指南的要求事项，还要建立相关程序，以便监控供应商遵守该要求事项的情况。

我们不仅要对自身公司，还须对供应链的企业社会责任应对情况承担与自身公司相同的责任。因此，需要向供应商传达本指南所述的要求事项，监控其遵守情况并敦促改善。

9 - 3 适当的进出口管理

对于受当地法律法规监管的技术和货物的进出口，建立完善明确的管理体制并办理适当的进出口手续。

关于进出口，各国各种各样的法律法规，需要予以理解和遵守。法律法规等监管的技术和货物包括，在基于国际协议等（瓦森纳协定等）的法律法规中归类为进出口相关对象的零部件、产品、技术、设备、软件等。此外，关于进出口，可能需要获得监管机构的许可等程序。

9 - 4 完善投诉机制

建立可供包括劳动者和供应商在内的利益相关方使用的投诉机制，以防止自身公司和供应链违反本指南的规定。

为切实遵守本指南，除了实施尽职调查外，还必须建立和维持投诉机制，以接收包括劳动者和供应商等在内的利益相关方的报告，进行应对和纠正，并向受害者提供救济。能够使其成为一种持续的程序来应对问题是很重要的。如果企业难以自行建立，也可参加集体投诉机制。

关于投诉应对工作，基本原则是与举报人等利益相关方互动和对话。为确保投诉机制有效运作，需要促进可能成为举报人的利益相关方对该机制的理解并开展确认理解程度的意识调查，还要根据相关方和专家的建议实现持续的改善。投诉机制是指相关人员对涉嫌违反本指南的行为进行举报、促进纠正的机制。在处理投诉时，禁止对举报人的不利对待。

修订记录

版数	制定日期/修订日期	内容/原因
第 1 版	2024 年 1 月 1 日	首次制定