

## 麒麟集團可持續發展的供應商規範

制定 2021 年 4 月

修改 2024 年 1 月



## 目錄

寄語.....	3
麒麟集團可持續發展的採購方針.....	4
麒麟集團可持續發展的供應商規範.....	5
前言.....	5
(1) 目的.....	5
(2) 相關文件.....	5
(3) 範圍.....	5
(4) 遵守情況的確認.....	5
(5) 疑慮的提出.....	6
(6) 持續改善.....	6
(7) 適用.....	6
麒麟集團 可持續發展的供應商規範 五大支柱.....	6
1. 安全・安心.....	6
(1) 產品品質和安全性.....	6
(2) 原材料的穩定採購.....	6
2. 人權.....	6
(1) 童工（包括青年勞動者）.....	7
(2) 強制勞動.....	7
(3) 結社自由及集體交涉權.....	7
(4) 公平且平等的待遇.....	7
(5) 人道對待和騷擾.....	8
(6) 勞動時間及休息日.....	8
(7) 薪資和津貼.....	8
(8) 弱勢群體的權利.....	8
(9) 土地的權利.....	9
(10) 投訴處理體制的設立.....	9
3. 安全衛生・健康.....	9
(1) 提供安全的勞動環境.....	9
(2) 尊重住宅情況和隱私.....	9
(3) 災害防治管理.....	9
4. 環境.....	9
(1) 環境保護和再生.....	10
(2) 可持續發展的生物資源利用.....	10
(3) 可持續發展的水資源利用.....	10
(4) 可持續發展的容器包裝資源利用.....	10
(5) 氣候變化的應對.....	10
(6) 防止污染和減少廢棄物.....	10
5. 誠信交易.....	10
(1) 腐敗行為.....	10
(2) 禮品・接待.....	11
(3) 利益衝突.....	11
(4) 公平競爭.....	11
(5) 記錄・信息的公開.....	11
(6) 保護信息財產・尊重智慧財產權.....	11
疑慮事項報告視窗.....	11
(1) 採購交易相關的合規舉報視窗（供應商熱線）.....	12
(2) 投訴處理視窗（JaCER）.....	12

## 寄語

近年來，社會的期待和關心不僅是針對公司，連同供應鏈層面的措施也成為關注的物件，為實現【可持續發展的供應鏈】，供應鏈上【人權】【環境】方面的措施也變得尤為重要。同時，客戶追求透明度，對麒麟集團的產品是從何而來、如何生產十分關注。客戶信賴我們的品牌，必然也希望麒麟在採購領域也能夠誠信且正確地展開採購活動。我們有責任真摯守護這份信賴。這就需要在防止行賄受賄、貪污、利益衝突、隱私保護、形成可持續發展的採購慣例、擁護員工和產業鏈相關人員的人權等方面，誠信施策，守護企業倫理道德。

但是，這並不是我司憑一己之力可以做到的。我司的事業經營離不開為我司提供原材料、包裝、其他商品和服務的數千家供應商的配合。本【麒麟集團可持續發展的供應商規範】表明瞭在包括人權、環境、企業倫理在內的可持續發展的採購慣例方面，麒麟集團對所有供應商的期待。社會在人權、環境等方面對企業的要求變化劇烈，要求企業達到更高水準，為了滿足此要求我們需要定期更新本規範，以回應客戶、地域社會等所有利益相關方的期待。

我們相信，能夠與各位一同不斷為社會帶去正面的影響。感謝各位承諾持續參與合作並持續做出改善，同時懇請今後能夠繼續予以配合。



常務執行董事  
SCM 戰略擔當  
岩崎 昭良

## 麒麟集團可持續發展的採購方針

麒麟集團針對採購活動制定了【麒麟集團可持續發展的採購方針】，希望各位作為麒麟集團的供應商能夠理解我司的觀念，同時協助我司採取對策。

<麒麟集團可持續發展的採購方針>

聯合國全球契約組織提出了在【人權】【勞工標準】【環境保護】和【反腐敗】領域的一系列根本價值觀，麒麟集團作為該組織的成員對此表示支援。依照這些原則，同時依照本集團的方針，我們確定了5個主題，並依此展開採購活動，以提高全球視野下的可持續發展的可能性，同時提升企業價值，為社會做出貢獻。

1. 品質為本
  - 遵照麒麟集團的【品質方針】，在展開採購活動時以品質和安全為優先。
2. 尊法合規
  - 遵照麒麟集團的【合規政策】，遵守社會規範、相關法規以及政策精神，展開值得社會信賴的優良活動。
3. 尊重人權
  - 遵照麒麟集團的【人權方針】，踐行其觀念，與供應商一同展開人權對策。
4. 維護環境
  - 遵照麒麟集團的【環境方針】，努力保護環境、防止污染，踐行心系地球環境的採購活動。
5. 與供應商共存・共榮
  - 通過公開公正的採購活動，與供應商建立長期的信賴關係，與供應商一同為解決社會課題採取行動，實現共存共榮。

# 麒麟集團 可持續發展的供應商規範

## 前言

### (1) 目的

《麒麟集團可持續發展的供應商規範》（下稱【規範】或【本規範】），規定了供應商與麒麟集團執行業務中需要遵守的最低限度的標準。本規範尊重《國際人權法案（International Bill of Human Rights）》、《國際勞工組織（ILO）對工作中基本原則和權力的宣言》（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）》、《及《基本條約（ILO Core Conventions）》、《跨國公司宣言》（MNE Declaration）》、《聯合國工商業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》、聯合國全球契約組織 10 原則（10 Principles of United Nations Global Compact）、OECD 跨國公司行動指南（OECD Guidelines of Multinational Enterprises）》、《賦權與女性原則（Women's Empowerment Principles [WEPs]）》等國際標準，以圖實現包括麒麟集團自身的經營在內的供應鏈上游所有路徑的持續合規性。

### (2) 相關文件

本規範基於下述方針制定。

- 麒麟集團人權方針

[https://www.kirinholdings.com/en/impact/community/2\\_1/policies/](https://www.kirinholdings.com/en/impact/community/2_1/policies/)

- 麒麟集團合規方針

[https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance\\_policy.pdf](https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance_policy.pdf)

- 麒麟集團反腐敗方針

[https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance\\_policy.pdf](https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance_policy.pdf)

- 麒麟集團品質方針

<https://www.kirinholdings.com/en/profile/quality/>

- 麒麟集團關於酒精相關問題的基本指標・行動指標

<https://www.kirinholdings.com/en/impact/alcohol/policies/>

- 麒麟集團關於理性飲酒的全球營銷指標

[https://www.kirinholdings.com/en/newsroom/release/2022/0204\\_01.html](https://www.kirinholdings.com/en/newsroom/release/2022/0204_01.html)

- 麒麟集團環境方針

[https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e\\_policy/](https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e_policy/)

- 麒麟集團環境規劃 2050

<https://www.kirinholdings.co.jp/csv/env/policies/vision.html>

- 麒麟集團塑料方針

[https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e\\_policy/](https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e_policy/)

- 麒麟集團稅務方針

<https://www.kirinholdings.com/en/purpose/governance/taxpolicy/>

- 麒麟集團可持續發展的採購方針

<https://www.kirinholdings.com/en/impact/procurement/csr/>

### (3) 範圍

與麒麟集團交易的供應商需要遵守本規範制定的標準。這裏的供應商，包括其母公司、子公司、關聯公司，上述公司工作的所有董事、雇員（正式員工、合同工、派遣員工、小時工、承包公司員工、農民工均包括在內）；同時包括供應鏈上游的供應商及其相關公司（商業夥伴）。供應商對本規範在其員工、商業夥伴、包括人才介紹企業、勞動仲介企業在內供應鏈中的普及和遵守負有明確的責任。

#### (4) 遵守情況的確認

麒麟集團期待供應商遵守本規範的各項內容、以及所有適用法律及規定，進一步盡最大努力遵守國際標準、業界標準、以及聯合國做出的貿易制裁和限制。此外，麒麟集團將通過供應商的自我評價問卷、內外部的監督機構的調查、以及供應商提供的其他資訊，驗證供應商是否滿足本規範的規定。如果需要糾正，麒麟集團希望與供應商溝通確定糾正措施計劃，在約定期限內按照該計劃完成對不合要求點的改善工作。對於不合要求的事項，如果供應商不同意糾正，麒麟集團可能考慮終止交易，重新審視與該供應商之間的合作。

#### (5) 疑慮的提出

麒麟集團希望供應商完善政策，保護供應商雇員在就涉及本規範相關的疑慮與經營人員或外部諮詢熱線聯絡、商談並得到受理，不受報復。

#### (6) 持續改善

麒麟集團認識到，為達到本規範要求的標準需要持續的努力，所以期待供應商能持續推進業務改善。在改善過程中，如需制定切實且持續改善的管理方法和流程，麒麟集團也會給予相應的支援與配合。

#### (7) 適用

麒麟集團將對本規範作出的承諾視為一切交易的前提條件。如果麒麟集團要求，則應當提供承諾書。本規範本身，或遵守本規範這一行為，不賦予供應商任何形式的權力。規範中的標準作為麒麟集團與供應商之間合同或具有法律效應的共識事項的追加內容，不取代其中任何內容。

## 麒麟集團 可持續發展的供應商規範 五大支柱

### 1. 安全・安心

#### (1) 產品品質和安全性

嚴格保證原材料從採購到商品研究・開發・生產・物流・售後的全過程，均以安全性為最優先，嚴格保證科學的數據管理，嚴格保證符合各國法規等規定的安全標準以及麒麟集團各公司所要求的標準。

##### <實踐措施>

構建兼顧國際標準（例：ISO9001・ISO22000※1、GFSI 認可的認證系統※2、GMP※3 等）觀念的管理體制並運用。

※1ISO9001・ISO22000：品質管理系統・食品安全管理系統相關國際規格

※2GFSI 認可的認證系統：食品安全管理系統、對食物鏈相關組織要求的國際標準規格，滿足世界食品安全倡議（Global Food Safety Initiative: GFSI）的要求，或滿足 GFSI 的要求，得到 GFSI 認可的系統（FSSC22000 等）

※3GMP：Good Manufacturing Practice 的簡稱，醫藥品生產和品質管理的國際標準

#### (2) 原材料的穩定採購

在把握麒麟機關及上游供應鏈的同時，了解供應鏈中的障礙以及供應中斷風險，並採取對策。

## 2. 人權

### (1) 童工（包括青年勞動者）

在國內法律沒有得到認可的情況下，根據 ILO 第 138 號條約及第 182 號條約，不得僱用低於最低就業年齡（15 歲、部分發展中國家是 14 歲），或不滿足義務教育完成的最高年齡的兒童。對於未滿 18 歲的青年勞動者，不得允許從事有損其身體、精神發育的勞動、不得剝奪其接受教育的機會。

#### <實踐措施>

- 制定規定最低年齡的僱用方針，確立有效的年齡確認流程。此外，如果發現違反該規定立即採取糾正措施並追究責任。
- 制定保護青年勞動者的方針。方針中明確限制勞動時間，禁止從事夜班、繁重勞動、危險作業，明確禁止在學期中從事勞動作業。此外，對相關的所有勞動者展開培訓，遵守青年勞動者保護方針。

### (2) 強制勞動

根據 ILO 第 29 號條約以及第 105 號條約，所有勞動人員根據其自由意志與公司在就僱用條件達成一致的基礎上簽訂合同，同時用人單位不得扣留或不發放薪資。此外，不得要求員工參與強制性勞動、奴隸性勞動、債務性勞動、囚犯性勞動等任何形式的現代奴隸式勞動。此外，勞動人員擁有自由離職、出行的權利，員工可通過合理的告知結束僱用關係。不得要求勞動人員為了成功受聘，向僱用方、參與招聘流程中的個人、企業、人才介紹公司或勞動仲介公司違規支付手續費、保證金。

#### <實踐措施>

- 就禁止強制勞動制定相關僱用方針。方針中明確禁止向勞動人員索取介紹手續費，規定勞動人員擁有自由離職的權利，明確禁止僱用方或人才介紹公司扣留身份證等。同時，如果發現違反方針，立即採取糾正措施並追究責任。
- 使用勞動人員能夠理解的語言告知勞動條件、簽訂合同。
- 如果從國外招聘勞動人員，需確認其已取得工作簽證，並確保與國內勞動人員享有同樣的權利。
- 不得要求扣留勞動人員的護照等法律認可的身份證明，不強制要求使用公司提供的住宿設施。

### (3) 結社自由及集體交涉權

依照各國的勞動法規（如無，則依照 ILO 的規定），尊重員工的結社自由和集體交涉權。不得容忍對包括工會成員、工會代表在內人權擁護者的報復、脅迫、恐嚇、物理或法規性質攻擊。如果當地法規不認可結社或集體交涉，僱用方需要設置允許此類活動開展的評議會。

#### <實踐措施>

- 制定結社自由和集體交涉相關的方針。方針中明確規定即使勞動人員組織勞動工會或加入加入公會，也不會有損其平等待遇（包括僱用、懲戒、晉陞、薪資、勞動時間、投訴、解聘在內）。
- 對於勞動人員代表，允許其為了完成代表的職責、出席工會會議，在必要的時間內離開工作崗位等，為支援制定集體交涉協定提供合理的便利。

### (4) 公平且平等的待遇

根據 ILO 第 111 號條約，招聘、聘用中，不因為人種、膚色、民族、國籍、社會身份、家境、性別、有無殘障、健康情況、宗教、信仰、性取向、性自我認知、年齡、生育、婚姻

情況、是否加入工會、出身國家以及職種或聘用形式的不同等受到歧視，努力提供平等的機會和公平的待遇，以尊嚴和尊敬對待勞動人員。

#### 〈實踐措施〉

- 制定方針和流程，保證在聘用、報酬、培訓、晉陞、解僱、離職過程中，禁止任何形式的歧視，並定期向包括管理之在內的勞動人員明確告知。
- 所有人事決定都需要保證期選定標準的客觀和透明，確保按照該標準管理。
- 對決定、管理勞動人員聘用、報酬支付、培訓、晉陞、懲戒、解僱的經營人員、管理人員，定期開展培訓保證在完成業務中不帶有歧視。

### （5）人道對待・騷擾

尊重勞動人員的人權、嚴禁利用體罰、懲戒處分威脅勞動人員、做出包括肉體、性、人種、心理、言語在內的任何形式騷擾（刁難）、脅迫、霸凌、虐待行為。不得容忍對人權擁護者實施虐待、脅迫、恐嚇、報復。此外，出現騷擾、虐待行為的勞動人員，尤其是經營、管理人員，需要採取合理的懲戒處分。

#### 〈實踐措施〉

- 將禁止任何形式的騷擾、虐待的方針、流程、懲戒手續制度化，定期明確周知所有勞動人員。
- 定期對所有勞動人員開展騷擾、虐待相關的培訓。

### （6）勞動時間及休息日

保證勞動人員可以按照相關法規以及業界標準工作、獲得休息、休假、休息日。

如果沒有相應勞動法，根據 ILO 規定的一般工作時長，每周最長 48 小時，包括法定工作時間外的勞動在內，每周最長不超過 56 小時。所有的法定工作時間外的勞動，應當勞動人員和用人單位達成一致，並支付加班費。同時，保障勞動人員 7 天內至少休息 1 天，取得法定帶薪假、休息日，針對工作時間提供調休、補休。

#### 〈實踐措施〉

- 將一般工作時長和法定工作時間外勞動的方針制度化，使用勞動人員能夠理解的語言取得其同意。
- 建立並執行明確有效的措施，保證無關原有的薪資體系、合約形式，所有勞動人員的工作時間和法定工作時間外勞動被記錄，保留並受到監督。

### （7）薪資和津貼

保障薪資水準符合或高於各國的法定最低薪資水準，努力保證基本生活工資。同時，支付包括超額勞動津貼、法定支付在內其他津貼，不做出違反勞動法規的減薪行為。向勞動人員發放明確說明扣除內容的薪資明細單。同時所有薪酬需要在期限內全額向勞動人員直接發放。

#### 〈實踐措施〉

- 制定薪資和報酬相關的方針，保證透明，並且使用勞動人員能夠理解的語言取得其同意。
- 瞭解薪資、法定工作時間外津貼、福利、休息日、扣除相關的法規要求，如有變更需要相應體現。
- 保留能證明正確向勞動人員發放薪資的記錄。

### **(8) 弱勢群體的權利**

保障女性、包括未成年在內的孩童、殘疾人、少數民族、原住民族、LGBTQ+等弱勢群體的權利，防止出現歧視、騷擾等侵害人權的情況。同時，除了提供同工同酬、同機會條件之外，推進措施，以消除女性特有的健康・安全風險等，尊重其權利。

### **(9) 土地的權利**

尊重受到產業經營影響的包括原住民、小規模農戶在內的各國，各地域社會的人們所擁有的土地權。尤其在獲得土地、使用水源時，需要尊重地域社區的自由意志，基於事先並充分的資訊之上取得其同意。

### **(10) 投訴處理體制的設立**

通過易訪問、值得信賴並且公正的投訴處理流程，為員工、合同工、業務委託對象的員工等、本公司的供應鏈、當地居民等所有的企業利害關係人員提供救濟的權利。同時，禁止打擊報復，避免投訴人受到報復。

#### **<實踐措施>**

- ・制定投訴處理流程的制度文件，保證經營人員・管理人員理解該方針和流程。
- ・就防止打擊報復制定方針，並採取保護告發人的具體措施。另外，特別針對經營人員・管理人員展開培訓，防止報復。

## **3. 安全衛生・健康**

### **(1) 提供安全的勞動環境**

定期評估職場安全風險，通過合理的設計、技術和管理辦法，保障安全。

掌握職場中與對人體有害生物、化學物質及噪音、惡臭等接觸的情況，並採取妥善的對策。

創造最低限度提供飲用水、合理的照明、溫度、通風、自來水和香皂等衛生用品，提供完備個人防護用具等用品的職場環境。

#### **<實踐措施>**

- ・勞動人員和經營人員・管理人員的理解安全衛生，根據現場的規模和風險分擔業務，設置有效的安全衛生委員會。委員會需要制定降低安全衛生風險的改善計劃，監督並實施，以防止勞動人員在業務中發生事故、受傷、患病。
- ・所有工作、來訪以及業務上提供服務、為使用、保存產品而進入設施內部的人員，需要展開妥善的訓練，告知在發生安全衛生事故時的正確行動。
- ・定期反復對所有勞動人員展開培訓，同時驗證安全計劃的有效性。

### **(2) 住宅情況和尊重隱私**

為勞動人員提供的住宅、宿舍設施，需要依照相關法規、條例標準建設並維護，同時應當保證衛生安全的環境和隱私。

### **(3) 災害防治管理**

為保護生命・身體的安全，設想可能發生的災害、事故、傳染病等，準備應急對策（逃生流程、緊急情況的演練、妥善的救災用品、防火設備、出口設備），同時在職場內周知。

## 4. 環境

### (1) 環境保護和再生

取得並維持關於保護環境、自然、生物多樣性的所有必要的許可、註冊，根據其指南保證無論何時都遵守要求。

#### <實踐措施>

基於國際標準（例：ISO14001※1），結合環境保護構建管理體制並制度化管理。

※1ISO14001：環境管理系統相關的國際規格總稱。

### (2) 可持續發展的生物資源利用

針對可持續發展的生物資源利用設定目標，努力擴大可持續發展的農林業。如果麒麟集團要求，則需要與麒麟集團以及生產地區合作，為達成國際目標而採取措施。

### (3) 可持續發展的水資源利用

針對可持續發展的用水設定目標，如生產、製造節水等，並努力實現。如果麒麟集團要求，則需要與麒麟集團及地區，相關方合作，於本公司以及所處產業鏈、流域整體，為達成國際目標而共同採取措施。

### (4) 可持續發展的容器包裝資源利用

麒麟集團塑膠政策中包括的塑膠容器包裝、麒麟集團可持續發展的生物資源利用行動計劃中包括的紙質容器包裝（FSC 認證※1 紙張或廢棄紙張）等、均使用可持續性較高的原材料。回收利用性較高，努力增加 LCA※2 較低的容器包裝、通過降低環境負荷，支援可持續容器包裝的利用。

※1FSC 認證：充分關照環境和社會的森林管理下生產的產品，Forest Stewardship Council（森林管理協會）給予認證的制度。

※2LCA：Life Cycle Assessment（生命週期評估）的縮略語，是指評估某產品或服務的生命週期整體（獲取資源、原料生產、成品生產、流通・消費、廢棄・迴圈）中對環境帶來負荷的方法。

### (5) 氣候變化的應對

瞭解並努力降低自身及來自相關供應鏈上游的溫室氣體排放量。

在國際要求目標水準（例：SBTi※1）的基礎上，設定全公司規模的溫室氣體削減目標，根據麒麟集團的要求，提供最新的進展情況及排放量數據。通過上述一系列的措施，與麒麟集團合作，就供應鏈脫碳共同施策。

※1SBTi：Science Based Targets initiative 的略稱，在防止氣候變化的同時，提高企業在淨零碳排放經濟中競爭力的倡議。

### (6) 防止污染和減少廢棄物

為了防止水、土壤、海洋、大氣等受到污染或損害健康，採取妥善措施，盡可能將廢棄物、廢水、廢棄物的量控制在最低限度，按照法規處理。

## 5. 誠信交易

### (1) 腐敗行為

不論直接或間接，不干預或參與濫用許可權違規獲利的一切行為（行賄受賄、為不當獲利的違規提供便利・支付、授受過剩的招待・贈禮、違規授受回扣等挪用行為、串通或勾結等不公平競爭、強迫、詐騙、洗錢、偷稅漏稅等）。

#### <遵守措施>

・設置合規負責部門或內部舉報視窗，遵守相關法律法規建立妥善的系統，以便預防、儘早發現違規行為。

- 對董事、員工定期開展培訓、訓練，深化倫理意識的普及，同時維護·改善體制。

- 基於內部統括制約系統，如實記錄與支出相關的審批文件、會計帳簿，妥善保管相關賬票。

- 定期實施自檢及內部監查，確認防腐敗體制是否良好運作。在此結果基礎上，根據需要修改·完善本方針及其遵守流程。

- 商務活動、政治和行政關係方面，保持健全且正常的關係，不做出授受賄賂、違法的政治捐款等行為。

## **(2) 禮品·接待**

與包括麒麟集團在內的企業利害關係人的關係維持中，不做出授受過度接待·禮品等提供或收取利益的行為。

## **(3) 利益衝突**

在與麒麟集團的交易中，如果發現本公司的董事、員工與麒麟的董事、員工之間的利益衝突（指，比起所屬組織，將對方或自身的個人經濟利益放在最優先），通過供應商熱線等通知麒麟集團。上述董事或員工指參與交易條件的確定，或對此有影響力的董事、員工。

## **(4) 公平競爭**

無論何種情況，不通過違規手段做出壟斷聯盟（卡特爾）等違反反壟斷法的行為，公平·公正·透明·自由地參與競爭。

## **(5) 記錄·信息的公開**

所有交易都需要保持透明，遵守相關的法律、規定，正確記錄並更新。此外，不論是否因為法規負有公開的義務，都需要積極向企業利害關係人，提供、公開資訊。

## **(6) 保護信息財產·尊重智慧財產權**

滿足適用數據隱私法及規定的要求，妥善管理和保護客戶、第三方、本公司工作人員的個人資訊和機密資訊。合理利用本公司的知識財產，尊重、不侵害麒麟集團及其他企業的智慧財產權。在事先未獲得麒麟集團許可的情況下，不得向第三方公開麒麟集團的機密資訊。如果實際發生數據侵害，或未經許可向第三方公開麒麟集團的機密資訊，需要立即通知麒麟集團告知情況。

## 疑慮事項報告視窗

### (1) 採購交易相關的合規舉報視窗（供應商熱線）

各位供應商在與麒麟集團開展採購交易時，如發現麒麟集團的幹部、員工等做出違反法規、制度、《麒麟集團合規政策》《防腐敗方針》《麒麟集團可持續發展的採購方針》要求的行為（或，存在違反風險的行為），請通過此舉報視窗提供資訊。

該視窗完全獨立於採購相關部門，能夠保證不會發生有損提供資訊的供應商利益的情況。

[https://faq.kirin.co.jp/form/kh\\_12.html](https://faq.kirin.co.jp/form/kh_12.html)

（僅限日文）

### (2) 投訴處理視窗（JaCER）

麒麟集團遵照聯合國《工商企業與人權指導原則》，提供【對話救助平臺】，加盟一般社團法人工商企業和人權對話機構（JaCER）成為正式成員，通過該對話救助平臺，接受來自供應鏈上所有企業利害關係人與人權相關的投訴和舉報。通過第三方介入受理投訴，保障投訴處理的公平性和透明性，妥善受理投訴・舉報，為解決人權問題中的本質課題實施對策。通過 JaCER 發出的舉報會定期在 JaCER 的主頁上匿名公開資訊。

<https://jacer-bhr.org/en/application/index.html>