

麒麟集团可持续发展的供应商规范

制定 2021 年 4 月

修改 2024 年 1 月



目录

| | |
|-------------------------------|----|
| 寄语..... | 3 |
| 麒麟集团可持续发展的采购方针..... | 4 |
| 麒麟集团可持续发展的供应商规范..... | 5 |
| 前言..... | 5 |
| (1) 目的..... | 5 |
| (2) 相关文件..... | 5 |
| (3) 范围..... | 5 |
| (4) 遵守情况的确认..... | 6 |
| (5) 疑虑的提出..... | 6 |
| (6) 持续改善..... | 6 |
| (7) 适用..... | 6 |
| 麒麟集团可持续发展的供应商规范 五大支柱..... | 6 |
| 1. 安全·安心..... | 6 |
| (1) 产品品质和安全性..... | 6 |
| (2) 原材料的稳定采购..... | 6 |
| 2. 人权..... | 7 |
| (1) 童工（包括青年劳动者）..... | 7 |
| (2) 强制劳动..... | 7 |
| (3) 结社自由及集体交涉权..... | 7 |
| (4) 公平且平等的待遇..... | 7 |
| (5) 人道对待和骚扰..... | 8 |
| (6) 劳动时间及休息日..... | 8 |
| (7) 薪资和津贴..... | 8 |
| (8) 弱势群体的权利..... | 9 |
| (9) 土地的权利..... | 9 |
| (10) 投诉处理体制的设立..... | 9 |
| 3. 安全卫生·健康..... | 9 |
| (1) 提供安全的劳动环境..... | 9 |
| (2) 尊重住宅情况和隐私..... | 9 |
| (3) 灾害防治管理..... | 9 |
| 4. 环境..... | 10 |
| (1) 环境保护和再生..... | 10 |
| (2) 可持续发展的生物资源利用..... | 10 |
| (3) 可持续发展的水资源利用..... | 10 |
| (4) 可持续发展的容器包装资源利用..... | 10 |
| (5) 气候变化的应对..... | 10 |
| (6) 防止污染和减少废弃物..... | 10 |
| 5. 诚信交易..... | 10 |
| (1) 腐败行为..... | 10 |
| (2) 礼品·接待..... | 11 |
| (3) 利益冲突..... | 11 |
| (4) 公平竞争..... | 11 |
| (5) 记录·信息的公开..... | 11 |
| (6) 保护信息财产·尊重知识产权..... | 11 |
| 疑虑事项报告窗口..... | 12 |
| (1) 采购交易相关的合规举报窗口（供应商热线）..... | 12 |
| (2) 投诉处理窗口（JaCER）..... | 12 |

寄语

近年来，社会的期待和关心不仅是针对公司，连同供应链层面的措施也成为关注的对象，为实现【可持续发展的供应链】，供应链上【人权】【环境】方面的措施也变得尤为重要。同时，客户追求透明度，对麒麟集团的产品是从何而来、如何生产十分关注。客户信赖我们的品牌，必然也希望麒麟在采购领域也能够诚信且正确地展开采购活动。我们有责任真挚守护这份信赖。这就需要在防止行贿受贿、贪污、利益冲突、隐私保护、形成可持续发展的采购惯例、拥护员工和产业链相关人员的人权等方面，诚信施策，守护企业伦理道德。

但是，这并不是我司凭一己之力可以做到的。我司的事业经营离不开为我司提供原材料、包装、其他商品和服务的数千家供应商的配合。本【麒麟集团可持续发展的供应商规范】表明了包括人权、环境、企业伦理在内的可持续发展的采购惯例方面，麒麟集团对所有供应商的期待。社会在人权、环境等方面对企业的要求变化剧烈，要求企业达到更高水准，为了满足此要求我们需要定期更新本规范，以回应客户、地域社会等所有利益相关方的期待。

我们相信，能够与各位一同不断为社会带去正面的影响。感谢各位承诺持续参与合作并持续做出改善，同时恳请今后能够继续予以配合。



常务执行董事
SCM 战略担当
岩崎 昭良

麒麟集团可持续发展的采购方针

麒麟集团针对采购活动制定了【麒麟集团可持续发展的采购方针】，希望各位作为麒麟集团的供应商能够理解我司的观念，同时协助我司采取对策。

〈麒麟集团可持续发展的采购方针〉

联合国全球契约组织提出了在【人权】【劳工标准】【环境保护】和【反腐败】领域的一系列根本价值观，麒麟集团作为该组织的成员对此表示支持。依照这些原则，同时依照本集团的方针，我们确定了5个主题，并依此展开采购活动，以提高全球视野下的可持续发展的可能性，同时提升企业价值，为社会做出贡献。

1. 品质为本
 - 遵照麒麟集团的【品质方针】，在展开采购活动时以质量和安全为优先。
2. 尊法合规
 - 遵照麒麟集团的【合规政策】，遵守社会规范、相关法规以及政策精神，展开值得社会信赖的优良活动。
3. 尊重人权
 - 遵照麒麟集团的【人权方针】，践行其观念，与供应商一同展开人权对策。
4. 维护环境
 - 遵照麒麟集团的【环境方针】，努力保护环境、防止污染，践行心系地球环境的采购活动。
5. 与供应商共存·共荣
 - 通过公开公正的采购活动，与供应商建立长期的信赖关系，与供应商一同为解决社会课题采取行动，实现共存共荣。

麒麟集团 可持续发展的供应商规范

前言

(1) 目的

《麒麟集团可持续发展的供应商规范》（下称【规范】或【本规范】），规定了供应商与麒麟集团执行业务中需要遵守的最低限度的标准。本规范尊重《国际人权法案（International Bill of Human Rights）》、《国际劳工组织（ILO）对工作中基本原则和权力的宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）》、及《基本条约（ILO Core Conventions）》、《跨国公司宣言（MNE Declaration）》、《联合国工商业与人权指导原则（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》、《联合国全球契约组织 10 原则（10 Principles of United Nations Global Compact）》、《OECD 跨国公司行动指南（OECD Guidelines of Multinational Enterprises）》、《赋权与女性原则（Women ’ s Empowerment Principles 【WEPs】）》等国际标准，以图实现包括麒麟集团自身的经营在内的供应链上游所有路径的持续合规性。

(2) 相关文件

本规范基于下述方针制定。

- 麒麟集团人权方针

https://www.kirinholdings.com/en/impact/community/2_1/policies/

- 麒麟集团合规方针

https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance_policy.pdf

- 麒麟集团反腐败方针

https://www.kirinholdings.com/en/purpose/files/pdf/compliance_policy.pdf

- 麒麟集团品质方针

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

- 麒麟集团关于酒精相关问题的基本指针 · 行动指针

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

- 麒麟集团关于理性饮酒的全球营销指针

https://www.kirinholdings.com/en/newsroom/release/2022/0204_01.html

- 麒麟集团环境方针

https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e_policy/

- 麒麟集团环境规划 2050

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

- 麒麟集团塑料方针

https://www.kirinholdings.com/en/impact/env/e_policy/

- 麒麟集团税务方针

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

- 麒麟集团可持续发展的采购方针

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

(3) 范围

与麒麟集团交易的供应商需要遵守本规范制定的标准。这里的供应商，包括其母公司、子公司、关联公司，上述公司工作的所有董事、雇员（正式员工、合同工、派遣员工、小时工、承包公司员工、农民工均包括在内）；同时包括供应链上游的供应商及其相关公司（商业伙伴）。供应商对本规范在其员工、商业伙伴、包括人才介绍企业、劳动中介企业在内供应链中的普及和遵守负有明确的责任。

(4) 遵守情况的确认

麒麟集团期待供应商遵守本规范的各项内容、以及所有适用法律及规定，进一步尽最大努力遵守国际标准、业界标准、以及联合国做出的贸易制裁和限制。此外，麒麟集团将通过供应商的自我评价问卷、内外部的监督机构的调查、以及供应商提供的其他信息，验证供应商是否满足本规范的规定。如果需要纠正，麒麟集团希望与供应商沟通确定纠正措施计划，在约定期限内按照该计划完成对不合要求点的改善工作。对于不合要求的事项，如果供应商不同意纠正，麒麟集团可能考虑终止交易，重新审视与该供应商之间的合作。

(5) 疑虑的提出

麒麟集团希望供应商完善政策，保护供应商雇员在就涉及本规范相关的疑虑与经营人员或外部咨询热线联络、商谈并得到受理，不受报复。

(6) 持续改善

麒麟集团认识到，为达到本规范要求的标准需要持续的努力，所以期待供应商能持续推进业务改善。在改善过程中，如需制定切实且持续改善的管理方法和流程，麒麟集团也会给予相应的支持与配合。

(7) 适用

麒麟集团将对本规范作出的承诺视为一切交易的前提条件。如果麒麟集团要求，则应当提供承诺书。本规范本身，或遵守本规范这一行为，不赋予供应商任何形式的权力。规范中的标准作为麒麟集团与供应商之间合同或具有法律效应的共识事项的追加内容，不取代其中任何内容。

麒麟集团 可持续发展的供应商规范 五大支柱

1. 安全·安心

(1) 产品品质 and 安全性

严格保证原材料从采购到商品研究·开发·生产·物流·售后的全过程，均以安全性为最优先，严格保证科学的数据管理，严格保证符合各国法规等规定的安全标准以及麒麟集团各公司所要求的标准。

<实践措施>

构建兼顾国际标准（例：ISO9001·ISO22000※1、GFSI 认可的认证系统※2、GMP※3等）观念的管理体制并运用。

※1 ISO9001·ISO22000：质量管理体系·食品安全管理系统相关国际规格

※2 GFSI 认可的认证系统：食品安全管理系统、对食物链相关组织要求的国际规格，满足世界食品安全倡议（Global Food Safety Initiative: GFSI）的要求，或满足 GFSI 的要求，得到 GFSI 认可的系统（FSSC22000 等）

※3 GMP: Good Manufacturing Practice 的简称，医药品生产和质量管理的国际标准

(2) 原材料的稳定采购

在把握麒麟机关及上游供应链的同时，了解供应链中的障碍以及供应中断风险，并采取对策。

2. 人权

(1) 童工（包括青年劳动者）

在国内法律没有得到认可的情况下，根据 ILO 第 138 号条约及第 182 号条约，不得雇用低于最低就业年龄（15 岁、部分发展中国家是 14 岁），或不满足义务教育完成的最高年龄的儿童。对于未满 18 岁的青年劳动者，不得允许从事有损其身体、精神发育的劳动、不得剥夺其接受教育的机会。

<实践措施>

- 制定规定最低年龄的雇用方针，确立有效的年龄确认流程。此外，如果发现违反该规定立即采取纠正措施并追究责任。
- 制定保护青年劳动者的方针。方针中明确限制劳动时间，禁止从事夜班、繁重劳动、危险作业，明确禁止在学期中从事劳动作业。此外，对相关的所有劳动者展开培训，遵守青年劳动者保护方针。

(2) 强制劳动

根据 ILO 第 29 号条约以及第 105 号条约，所有劳动人员根据其自由意志与公司在就雇用条件达成一致的基础上签订合同，同时用人单位不得扣留或不发放薪资。此外，不得要求员工参与强制性劳动、奴隶性劳动、债务性劳动、囚犯性劳动等任何形式的现代奴隶式劳动。此外，劳动人员拥有自由离职、出行的权利，员工可通过合理的告知结束雇用关系。不得要求劳动人员为了成功受聘，向雇用方、参与招聘流程中的个人、企业、人才介绍公司或劳动中介公司违规支付手续费、保证金。

<实践措施>

- 就禁止强制劳动制定相关雇用方针。方针中明确禁止向劳动人员索取介绍手续费，规定劳动人员拥有自由离职的权利，明确禁止雇用方或人才介绍公司扣留身份证等。同时，如果发现违反方针，立即采取纠正措施并追究责任。
- 使用劳动人员能够理解的语言告知劳动条件、签订合同。
- 如果从国外招聘劳动人员，需确认其已取得工作签证，并确保与国内劳动人员享有同样的权利。
- 不得要求扣留劳动人员的护照等法律认可的身份证明，不强制要求使用公司提供的住宿设施。

(3) 结社自由及集体交涉权

依照各国的劳动法规（如无，则依照 ILO 的规定），尊重员工的结社自由和集体交涉权。不得容忍对包括工会成员、工会代表在内人权拥护者的报复、胁迫、恐吓、物理或法规性质攻击。如果当地法规不认可结社或集体交涉，雇用方需要设置允许此类活动开展的评价会。

<实践措施>

- 制定结社自由和集体交涉相关的方针。方针中明确规定即使劳动人员组织劳动工会或选择加入公会，也不会有损其平等待遇（包括雇用、惩戒、晋升、薪资、劳动时间、投诉、解聘在内）。
- 对于劳动人员代表，允许其为了完成代表的职责、出席工会会议，在必要的时间内离开工作岗位等，为支援制定集体交涉协定提供合理的便利。

(4) 公平且平等的待遇

根据 ILO 第 111 号条约，招聘、聘用中，不因为人种、肤色、民族、国籍、社会身份、家境、性别、有无残障、健康状况、宗教、信仰、性取向、性自我认知、年龄、生育、婚姻

情况、是否加入工会、出身国家以及职种或聘用形式的不同等受到歧视，努力提供平等的机会和公平的待遇，以尊严和尊敬对待劳动人员。

<实践措施>

- 制定方针和流程，保证在聘用、报酬、培训、晋升、解雇、离职过程中，禁止任何形式的歧视，并定期向包括管理之在内的劳动人员明确告知。
- 所有人事决定都需要保证期选定标准的客观和透明，确保按照该标准管理。
- 对决定、管理劳动人员聘用、报酬支付、培训、晋升、惩戒、解雇的经营人员、管理人员，定期开展培训保证在完成业务中不带有歧视。

(5) 人道对待·骚扰

尊重劳动人员的人权、严禁利用体罚、惩戒处分威胁劳动人员、做出包括肉体、性、人种、心理、言语在内的任何形式骚扰（刁难）、胁迫、霸凌、虐待行为。不得容忍对人权拥护者实施虐待、胁迫、恐吓、报复。此外，出现骚扰、虐待行为的劳动人员，尤其是经营、管理人员，需要采取合理的惩戒处分。

<实践措施>

- 将禁止任何形式的骚扰、虐待的方针、流程、惩戒手续制度化，定期明确周知所有劳动人员。
- 定期对所有劳动人员开展骚扰、虐待相关的培训。

(6) 劳动时间及休息日

保证劳动人员可以按照相关法规以及业界标准工作、获得休息、休假、休息日。

如果没有相应劳动法，根据 ILO 规定的一般工作时长，每周最长 48 小时，包括法定工作时间外的劳动在内，每周最长不超过 56 小时。所有的法定工作时间外的劳动，应当劳动人员和用人单位达成一致，并支付加班费。同时，保障劳动人员 7 天内至少休息 1 天，取得法定带薪假、休息日，针对工作时间提供调休、补休。

<实践措施>

- 将一般工作时长和法定工作时间外劳动的方针制度化，使用劳动人员能够理解的语言取得其同意。
- 建立并执行明确有效的措施，保证无关原有的薪资体系、合约形式，所有劳动人员的工作时间和法定工作时间外劳动被记录，保留并受到监督。

(7) 薪资和津贴

保障薪资水平符合或高于各国的法定最低薪资水平，努力保证基本生活工资。同时，支付包括超额劳动津贴、法定支付在内其他津贴，不做出违反劳动法规的减薪行为。向劳动人员发放明确说明扣除内容的薪资明细单。同时所有薪酬需要在期限内全额向劳动人员直接发放。

<实践措施>

- 制定薪资和报酬相关的方针，保证透明，并且使用劳动人员能够理解的语言取得其同意。
- 了解薪资、法定工作时间外津贴、福利、休息日、扣除相关的法规要求，如有变更需要相应体现。
- 保留能证明正确向劳动人员发放薪资的记录。

(8) 弱势群体的权利

保障女性、包括未成年在内的孩童、残疾人、少数民族、原住民族、LGBTQ+等弱势群体的权利，防止出现歧视、骚扰等侵害人权的情况。同时，除了提供同工同酬、同机会条件之外，推进措施，以消除女性特有的健康·安全风险等，尊重其权利。

(9) 土地的权利

尊重受到产业经营影响的包括原住民、小规模农户在内的各国，各地域社会的人们所拥有的土地权。尤其在获得土地、使用水源时，需要尊重地域社区的自由意志，基于事先并充分的信息之上取得其同意。

(10) 投诉处理体制的设立

通过易访问、值得信赖并且公正的投诉处理流程，为员工、合同工、业务委托对象的员工等、本公司的供应链、当地居民等所有的企业利害关系人员提供救济的权利。同时，禁止打击报复，避免投诉人受到报复。

<实践措施>

- 制定投诉处理流程的制度文件，保证经营人员·管理人员理解该方针和流程。
- 就防止打击报复制定方针，并采取保护告发人的具体措施。另外，特别针对经营人员·管理人员展开培训，防止报复。

3. 安全卫生·健康

(1) 提供安全的劳动环境

定期评估职场安全风险，通过合理的设计、技术和管理办法，保障安全。

掌握职场中与对人体有害生物、化学物质及噪音、恶臭等接触的情况，并采取妥善的对策。

创造最低限度提供饮用水、合理的照明、温度、通风、自来水和香皂等卫生用品，提供完备个人防护用具等用品的职场环境。

<实践措施>

- 劳动人员和经营人员·管理人员的理解安全卫生，根据现场的规模和风险分担业务，设置有效的安全卫生委员会。委员会需要制定降低安全卫生风险的改善计划、监督并实施，以防止劳动人员在业务中发生事故、受伤、患病。
- 所有工作、来访以及业务上提供服务、为使用、保存产品而进入设施内部的人员，需要展开妥善的训练，告知在发生安全卫生事故时的正确行动。
- 定期反复对所有劳动人员展开培训，同时验证安全计划的有效性。

(2) 住宅情况和尊重隐私

为劳动人员提供的住宅、宿舍设施，需要依照相关法规、条例标准建设并维护，同时应当保证卫生安全的环境和隐私。

(3) 灾害防治管理

为保护生命·身体的安全，设想可能发生的灾害、事故、传染病等，准备应急对策（逃生流程、紧急情况的演练、妥善的救灾用品、防火设备、出口设备），同时在职场内周知。

4. 环境

(1) 环境保护和再生

取得并维持关于保护环境、自然、生物多样性的所有必要的许可、注册，根据其指南保证无论何时都遵守要求。

<实践措施>

基于国际标准（例：ISO14001※1），结合环境保护构建管理体制并制度化。管理。

※1 ISO14001：环境管理系统相关的国际规格总称。

(2) 可持续发展的生物资源利用

针对可持续发展的生物资源利用设定目标，努力扩大可持续发展的农林业。如果麒麟集团要求，则需要与麒麟集团以及生产地区合作，为达成国际目标而采取措施。

(3) 可持续发展的水资源利用

针对可持续发展的用水设定目标，如生产、制造节水等，并努力实现。如果麒麟集团要求，则需要与麒麟集团及地区，相关方合作，于本公司以及所处产业链、流域整体，为达成国际目标而共同采取措施。

(4) 可持续发展的容器包装资源利用

麒麟集团塑料政策中包括的塑料容器包装、麒麟集团可持续发展的生物资源利用行动计划中包括的纸质容器包装（FSC 认证※1 纸张或废弃纸张）等、均使用可持续性较高的原材料。回收利用性较高，努力增加 LCA※2 较低的容器包装、通过降低环境负荷，支援可持续容器包装的利用。

※1 FSC 认证：充分关照环境和社会的森林管理下生产的产品，Forest Stewardship Council（森林管理协会）给予认证的制度。

※2 LCA：Life Cycle Assessment（生命周期评估）的缩略语，是指评估某产品或服务的生命周期整体（获取资源、原料生产、成品生产、流通・消费、废弃・循环）中对环境带来负荷的方法。

(5) 气候变化的应对

了解并努力降低自身及来自相关供应链上游的温室气体排放量。

在国际要求目标水平（例：SBTi※1）的基础上，设定全公司规模的温室气体削减目标，根据麒麟集团的要求，提供最新的进展情况及排放量数据。通过上述一系列的措施，与麒麟集团合作，就供应链脱碳共同施策。

※1 SBTi：Science Based Targets initiative 的略称，在防止气候变化的同时，提高企业在净零碳排放经济中竞争力的倡议。

(6) 防止污染和减少废弃物

为了防止水、土壤、海洋、大气等受到污染或损害健康，采取妥善措施，尽可能将废弃物、废水、废弃物的量控制在最低限度，按照法规处理。

5. 诚信交易

(1) 腐败行为

不论直接或间接，不干预或参与滥用权限违规获利的一切行为（行贿受贿、为不当获利的违规提供便利・支付、授受过剩的招待・赠礼、违规授受回扣等挪用行为、串通或勾结等不公平竞争、强迫、诈骗、洗钱、偷税漏税等）。

<遵守措施>

・设置合规负责部门或内部举报窗口，遵守相关法律法规建立妥善的系统，以便预防、尽早发现违规行为。

- 对董事、员工定期开展培训、训练，深化伦理意识的普及，同时维护·改善体制。

- 基于内部统括制约系统，如实记录与支出相关的审批文件、会计账簿，妥善保管相关账票。

- 定期实施自检及内部监查，确认反腐败体制是否良好运作。在此结果基础上，根据需要修改·完善本方针及其遵守流程。

- 商业活动、政治和行政关系方面，保持健全且正常的关系，不做出授受贿赂、违法的政治捐款等行为。

(2) 礼品·接待

与包括麒麟集团在内的企业利害关系人的关系维持中，不做出授受过度接待·礼品等提供或收取利益的行为。

(3) 利益冲突

在与麒麟集团的交易中，如果发现本公司的董事、员工与麒麟的董事、员工之间的利益冲突（指，比起所属组织，将对方或自身的个人经济利益放在最优先），通过供应商热线等通知麒麟集团。上述董事或员工指参与交易条件的确定，或对此有影响力的董事、员工。

(4) 公平竞争

无论何种情况，不通过违规手段做出垄断联盟（卡特尔）等违反反垄断法的行为，公平·公正·透明·自由地参与竞争。

(5) 记录·信息的公开

所有交易都需要保持透明，遵守相关的法律、规定，正确记录并更新。此外，不论是否因为法规负有公开的义务，都需要积极向企业利害关系人，提供、公开信息。

(6) 保护信息财产·尊重知识产权

满足适用数据隐私法及规定的要求，妥善管理和保护客户、第三方、本公司工作人员的个人信息和机密信息。合理利用本公司的知识财产，尊重、不侵害麒麟集团及其他企业的知识产权。在事先未获得麒麟集团许可的情况下，不得向第三方公开麒麟集团的机密信息。如果实际发生数据侵害，或未经许可向第三方公开麒麟集团的机密信息，需要立即通知麒麟集团告知情况。

疑虑事项报告窗口

(1) 采购交易相关的合规举报窗口（供应商热线）

各位供应商在与麒麟集团开展采购交易时，如发现麒麟集团的干部、员工等做出违反法规、制度、《麒麟集团合规政策》《反腐败方针》《麒麟集团可持续发展的采购方针》要求的行为（或，存在违反风险的行为），请通过此举报窗口提供信息。

该窗口完全独立于采购相关部门，能够保证不会发生有损提供信息的供应商利益的情况。

https://faq.kirin.co.jp/form/kh_12.html

（仅限日文）

(2) 投诉处理窗口（JaCER）

麒麟集团遵照联合国《工商企业与人权指导原则》，提供【对话救助平台】，加盟一般社团法人工商企业与人权对话机构（JaCER）成为正式成员，通过该对话救助平台，接受来自供应链上所有企业利害关系人与人权相关的投诉和举报。通过第三方介入受理投诉，保障投诉处理的公平性和透明性，妥善受理投诉·举报，为解决人权问题中的本质课题实施对策。通过 JaCER 发出的举报会定期在 JaCER 的主页上匿名公开信息。

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