

ELECOM 供应商行为准则



版本号：ELECOM 供应商行为准则_1.0

发行日期：2023/12/15

发行者：ELECOM株式会社 可持续发展推进课

制定ELECOM集团供应商行为准则的目的是确保ELECOM集团及其供应商对相同的道德标准达成共识，提高供应链整体的工作水平，实现共存共荣。以电子设备行业广泛采用的RBA*行为准则ver7.0作为标准，旨在遵循国际标准的同时，获得相关各方的理解并减轻负担（与RBA*行为准则的不同之处，请参阅文档末尾）。

*RBA : Responsible Business Alliance

1 遵守法律法规，尊重国际规范

1) 遵守法律法规，尊重国际规范

用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户的要求（包括本准则的要求）的程序。

2 人权与劳动

1) 禁止强迫劳动

不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不得以威胁、暴力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于工人在工厂内的行动自由及进出公司提供的工人宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以工人可以理解的语言向所有工人提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣的条款和条件的说明。外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。所有工作均须出于自愿，工人可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照工人合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证或移民文件，例如，政府签发的身份证明、护照或工作许可。只有法律要求时，雇主才可持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝工人访问其文件。工人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。如果发现工人支付过任何上述费用，应将该费用返还给工人。

2) 禁止使用童工，切实考虑未成年工人

在生产任何阶段均不得使用童工。术语“儿童”是指任何未满 15 岁、或低于完成义务教育年龄，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。企业应实施适当的机制，以核实工人的年龄。支持遵守所有法律和法规的、合法利用工作场所的学习计划。不满 18 岁的工人（未成年的工人）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。企业应通过合理维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对学生工进行适当的管理。企业应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到履行同等或类似岗位的初级工人的工资水平。如果发现童工，将提供协助/补救措施。

3) 适当工作时间的应对措施

商业实践研究表明，工人过劳与生产力下降、人员流动性升高、伤病人数增加等情况明显相关。工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。而且，除非紧急或异常情况，每周的工作时间包括加班不应超过 60 小时。所有加班都必须是自愿行为。工人每七天应至少休息一天。

4) 最低工资和津贴法律法规的遵守

向工人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。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向工人支付加班报酬。禁止将不当扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向工人提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

5) 禁止非人道行为

不得对工人实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给工人。

6) 禁止歧视

企业应承诺提供不受骚扰及非法歧视的工作场所。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、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）歧视或骚扰工人。应向工人提供合理的宗教活动场所。此外，不应强迫工人或潜在工人接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这是根据国际劳工组织（ILO）的歧视（就业和职业）公约（第 111 号）起草的。

7) 结社自由和集体谈判权

根据当地法律，企业应尊重所有工人自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。工人和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。

3 与社会共存

1) 与当地社区建立关系并开展合作

应努力与当地社区建立健全的关系，共同解决问题。

2) 在供应链中建立关系并开展合作

应努力在整个供应链中建立健全的关系，整个供应链团结一致，共同解决问题，实现可持续发展的社会。

4 健康安全与环境

1) 职业安全

应采用分级控制原则，识别、评估和减少工人可能遇到的潜在的健康和安全危险（化工、电器和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等），该原则包括消除危险、替代工艺或材料、通过适当的设计进行控制、实施工程和管理控制措施、预防性维护和安全的工作程序（包括闭锁/停工），以及提供持续的职业健康和安全培训。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为工人提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的危险的教育资料。此外，还必须采取适当的措施，避免让孕妇和哺乳期妇女接触高危工作环境，消除或降低工作场所带给孕妇/哺乳期妇女健康与安全方面的风险（包括与其工作任务相关的风险），同时为哺乳期妇女提供适当的设施。

2) 应急准备

潜在的紧急情况与事件要加以识别及评估，要实施应急计划和响应规程来最大程度地减少其影响，包括应急报告、工人通知和撤离规程、工人培训和演练。紧急演练必须至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行。应急计划还应该包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的离开通道、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应尽可能地减少对生命、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，包括以下规定：鼓励工人报告，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，帮助工人重返工作。

根据分级控制原则，应当识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给工人带来的危险。如果发现了任何潜在的危险，我们企业方应寻找机会消除和/或减少潜在的危险。如果消除或减少危险不可行，则要通过适当的设计、工程和管理控制措施来控制潜在的危险。当无法通过这些措施充分控制危险时，应为工人免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。防护计划应持续存在并包含与这些危险有关的风险教育材料。

4) 切实考虑强体力型工作给身体带来的影响

应当识别、评估和控制工人从事强体力型工作给工人带来的影响，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。

5) 设施的安全卫生

应向工人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。我们企业方或劳工代理机构提供的工人宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的光热和通风、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。

应当对生产机械和其他机械进行安全危险评估。应当对可能对工人造成伤害的机械装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

6) 健康与安全沟通

我们企业方应为工人提供工作场所的健康与安全信息，并为工人提供以工人母语或工人可以理解的语言进行的培训，使其正确认知其所接触的工作场所危险标识语，包括但不限于机械、电器、化学、火灾和物理性危害。应在工厂清楚地张贴健康与安全的相关信息，或在工人能看到的显眼位置。应在工作开始之前为工人提供岗前培训并在工作后定期对工人进行培训。应鼓励工人提出任何健康和安全问题，而无需担心遭到打击报复。

7) 工人的健康管理

应保护工人和周围居民的生活健康。

5 风险管理

1) 针对社会形势变化的风险管理应对措施

用以识别与我们企业方经营相关的法律合规性、环境、健康与安全1及劳工实践和道德风险的程序。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别风险并确保合规。

1 环境健康与安全风险评估应包括的区域有生产区域、仓库与仓储设施、工厂/工作场所辅助设施、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/餐厅和工人住所/宿舍。

2) 全面防止信息泄露

应制定适当的制度和程序，切实保护所有工人和业务合作伙伴的隐私和机密信息。此外，还应遵守跨境数据传输的相关法律。

6 合规

1) 建立包括海外在内的整个集团的风险管理体系，提高全体工人的意识

公司社会和环境责任政策声明确认我们企业方对合规和持续改进所作的承诺，且经执行管理层批准，以当地语言在工厂发布。

7 环境措施

1) 业务环境负荷的减少

应当识别、标记和管理会对人类或环境造成危险的化学品、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。

我们企业方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）。

2) 废弃物和污染的适当管理和减少

应当采取措施从源头上降低或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生，例如增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程，或采取其他措施。应当采取措施有节制地使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材，例如改进生产、维护和设备工艺，使用替代性材料，重复利用、保护资源、回收利用的策略或其他方法。

对于生产经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、消耗臭氧层物质及燃烧副产品，应在排放之前按要求进行分类、常规监测、控制和处理。消耗臭氧层物质应按照《蒙特利尔议定书》和适用的条例进行有效管理。我们企业方应对其空气排放物控制系统的运行状况进行常规监控。

3) 高效和减少使用资源、水和能源

我们企业方应当遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的相关法律、法规和客户要求。

我们企业方应实施水资源管理计划，以记录、分类和监测水资源及其使用和排放情况；寻求保护水资源以及控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，需按要求对其进行分类、监测、控制和处理。我们企业方应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和合规性。

4) 气候变化应对措施

我们企业方应制定公司的温室气体减排目标。应对照温室气体减排目标，跟踪、记录和公开报告能源消耗和所有相关的 1 类和 2 类温室气体的排放情况。我们企业方应探索开发方法以提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。

5) 生物多样性的保护

应努力在包括采购活动在内的业务活动中保护生物多样性。

8 产品安全和质量

1) 产品质量与安全

应确保产品质量和安全符合相应要求，并保护公众的生命健康免受其工艺和产品的固有危害。

9 公平交易与道德

1) 防止腐败

在所有商业交往中均应秉承最高的诚信标准。我们企业方应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。

2) 禁止不正当利益的提供与接受

不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。该禁令包括直接或间接地通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价值的东西，以获得或保留业务、或直接向任何人提供业务或以其他方式获得不正当利益。。应实施监控、记录保留与执行规程，确保符合反腐败法律。

3) 适当的信息披露

所有业务往来均应透明，并且准确地记录在企业的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关企业的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不允许伪造记录或虚报供应链中的各种实际运营情况。

4) 尊重知识产权

应尊重知识产权，技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，并且应保护客户和供应商的信息安全。

5) 公平业务的开展

应秉持公平业务、广告发布和竞争的标准。

6) 保护举报者

除非法律禁止，否则应制定并实施各项规程，确保向供应商和工人检举者²提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。企业应为其工人制定沟通程序，使工人能够提出任何问题，而不担心遭到打击报复。

² 举报者定义：揭发某公司的某位工人或官员，或者某公务人员或官方机构的不当行为的任何人。

7) 适当的进出口管理

遵守基于公平、活跃的竞争所适用的国内外进出口相关法律法规，并进行适当的进出口管理。

8) 负责任的矿产采购

企业应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨和金的来源和监管链进行尽职调查，以合理确保其来源符合经济合作与发展组织 (OECD)《受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。

10 信息安全

1) 计算机、网络威胁的防御

为防御作为计算机、网络威胁之一的网络攻击，有必要进行危机管理并将对利益相关方的影响降至最低。

2) 防止个人信息泄漏

我们企业方应承诺保护与其有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和工人）的个人信息，以满足上述相关人士的保护其合理隐私的期望。收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，企业应遵守与隐私和信息安全有关的法律和法规的要求。

3) 防止机密信息泄漏

应制定适当的制度和程序，切实保护所有工人和业务合作伙伴的隐私和机密信息。此外，还应遵守跨境数据传输的相关法律。

ELECOM 供应商行为准则		RBA行为准则
整体		
企业		参与者
2 人权与劳动		
1) 禁止强迫劳动		
不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不得以威胁、暴力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于工人在工厂内的行动自由及进出公司提供的工人宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以工人可以理解的语言向所有工人提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣的条款和条件的说明。外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。所有工作均须出于自愿，工人可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照工人合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证或移民文件，例如，政府签发的身份证明、护照或工作许可。只有法律要求时，雇主才可持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝工人访问其文件。工人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。如果发现工人支付过任何上述费用，应将该费用返还给工人。	不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不得以威胁、暴力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于工人在工厂内的行动自由及进出公司提供的工人宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以工人的母语向所有工人提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣的条款和条件的说明。外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。所有工作均须出于自愿，工人可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照工人合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证或移民文件，例如，政府签发的身份证明、护照或工作许可。只有法律要求时，雇主才可持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝工人访问其文件。工人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。如果发现工人支付过任何上述费用，应将该费用返还给工人。	
4) 最低工资和津贴法律法规的遵守		
向工人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。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向工人支付加班报酬。禁止将不当扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向工人提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。	向工人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。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向工人支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向工人提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。	
3 与社会共存		
1) 与当地社区建立关系并开展合作		
应努力与当地社区建立健全的关系，共同解决问题。		(新增)
2) 在供应链中建立关系并开展合作		
应努力在整个供应链中建立健全的关系，整个供应链团结一致，共同解决问题，实现可持续发展的社会。		(新增)
4 健康安全与环境		
7) 工人的健康管理		
应保护工人和周围居民的生活健康。		(新增)
5 风险管理		
2) 全面防止信息泄露		
应制定适当的制度和程序，切实保护所有工人和业务合作伙伴的隐私和机密信息。此外，还应遵守跨境数据传输的相关法律。		(新增)
7 环境措施		
5) 生物多样性的保护		
应努力在包括采购活动在内的业务活动中保护生物多样性。		(新增)
8 产品安全和质量		
1) 产品质量与安全		
应确保产品质量和安全符合相应要求，并保护公众的生命健康免受其工艺和产品的固有危害。		(新增)
10 信息安全		
1) 计算机、网络威胁的防御		
为防御作为计算机、网络威胁之一的网络攻击，有必要进行危机管理并将对利益相关方的影响降至最低。		(新增)
3) 防止机密信息泄露		
应制定适当的制度和程序，切实保护所有工人和业务合作伙伴的隐私和机密信息。此外，还应遵守跨境数据传输的相关法律。		(新增)