

致日立集团采购合作伙伴

日立集团 可持续性采购指南

2021年7月（第4版）

株式会社 日立制作所

价值整合统括本部

Value Integration Division

目录

1. 日立集团的方针及措施	4
1-1. 日立集团的方针	4
1-2. 日立集团的采购措施	11
2. 日立集团采购合作伙伴公司行动规范	12
A. 劳动	12
B. 安全卫生	14
C. 环境	16
D. 商务伦理	18
E. 管理体系	19
F. 质量与安全性	20
G. 防止泄漏个人信息及机密信息	21
3. 修改履历	22

本指南是根据日立集团的各种方针（《日立集团行为规范》（2018年2月修改）等）、措施内容（包括“人权尽职”调查结果）、以及各类全球广泛认知的标准等（*）而制定的。

（*）主要参考文献如下所示：

- 联合国 《世界人权宣言》
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 联合国 《商业与人权指导原则》
https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf
- OECD 《跨国公司行为准则》
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
- OECD 《冲突地区及高风险地区矿产供应链尽职调查指南》
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- ISO 9000（质量管理体系）
<https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>
- ISO 14001（环境管理体系）
<https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>
- ISO 45001（职业健康安全管理体系）
<https://www.iso.org/standard/63787.html>
- RBA 责任商业联盟行为准则 7.0 版（2021 年）
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- JEITA（一般社团法人电子信息技术产业协会）《肩负责任的企业行为指南》（2020 年）
<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

【定义】

本指南中的采购合作伙伴，是指以以下为代表的日立集团的所有采购交易方。

- 硬件（材料、零部件、成品等）的供应商
- 委托进行制造加工（硬件等）的接单方
- 提供软件授权与服务的企业
- 提供软件开发及硬件工程等人力服务的企业（包括承包及派遣合同）
- 采购联盟企业

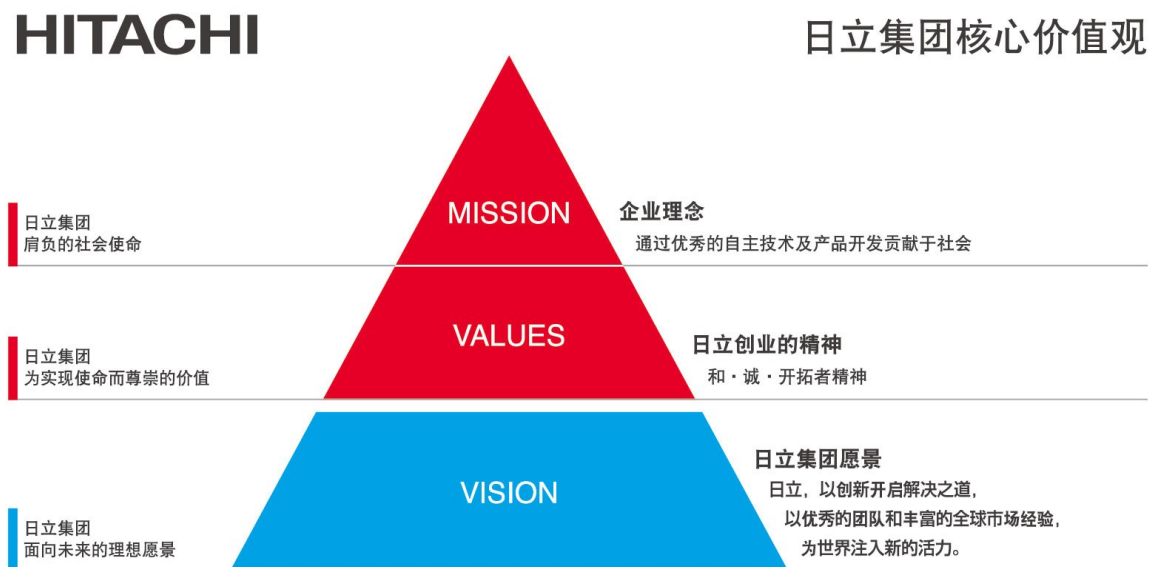
1. 日立集团的方针及措施

1-1. 日立集团的方针

A. 日立集团的整体方针

A-1 日立集团·企业识别 (CI)

日立集团以“通过优秀的自主技术和产品开发贡献于社会”为企业理念，为实现这一使命，始终坚持日立的创业精神——“和·诚·开拓者精神”并坚守这一价值观。在此基础上，增加了体现日立集团应有形象的“日立集团愿景”，从而构成了“日立集团核心价值观”体系。



[Hitachi Group Identity: Hitachi \(hitachi.com\)](https://www.hitachi.com)

A-2 日立集团行为规范

根据“日立集团核心价值观”，我们制定了《日立集团行为规范》，将其作为日立集团所有管理人员和员工的判断基准和行动依据。日立集团的所有管理人员和员工都应当理解并遵守本行为规范，秉持高尚的道德观，诚实、公正地开展企业活动。

1. 面向可持续发展的社会

- (1) 为应对社会问题，我们向社会提供本公司所拥有的创新解决方案，推动与合作伙伴和利益相关方的协同创新，同时承担对人类和地球环境的责任，开展企业活动。
- (2) 本公司致力于开发有助于社会发展的技术，同时正确认识该技术对社会所造成的效果和影响，致力于技术的利用与活用。

- (3) 为实现低碳社会、高度循环利用社会、自然共生社会，本公司努力通过价值链减少二氧化碳排放量、提高水和资源的利用率、最大限度地降低对自然资源的影响。
- (4) 作为一名良好的企业市民，积极构筑与当地社会的信赖关系，与其携手应对相关课题，为当地社会的发展做出贡献。

2. 诚实公正的事业活动

2.1 正确的交易

- (1) 为维护公正、自由的竞争环境，本公司遵守包括国内外的竞争法在内的所有与交易有关的基本规则，按照法律和正确的企业伦理开展行动。
- (2) 杜绝与国内外的一切反社会势力建立任何关系，拒绝任何非法要求和不正当交易，坚决拒绝任何反社会性质的交易。
- (3) 对于本公司和关联公司、交易方、客户等，杜绝利用会影响到投资者投资判断的、未披露的信息（内部信息）从事本公司或关联公司、交易方的股票等交易。
- (4) 杜绝、决不参与任何贿赂行为和腐败行为。不从事、不接受任何会滋生贿赂和腐败温床的、超出社会理念之合理范围的馈赠和接待。另外，与政治、行政机构建立健全的关系并保持关系透明。
- (5) 为维护国际和平与安全，应遵守国内外进出口相关的法律法规，按照内部制度进行妥善管理。
- (6) 遵守适用于事业活动的法律，同时尊重各个国家和地区的文化、习惯等，致力于诚实、公正的事业活动。另外，即使在法律尚不完善、执法尚不充分的国家和地区，也要最大限度地尊重人们对于跨国企业所期望的国际规范。

2.2 与供应商的关系

- (1) 从全球的角度开发最佳供应商，构建公平、公正的合作伙伴关系，以长远的眼光维持并改善相互理解和信赖关系。
- (2) 选择供应商时，除了要考虑所采购资材的质量、可靠性、交货期、价格以及对方经营的稳定性、技术开发能力等以外，还要充分评估该供应商有无切实履行社会责任，如：是否已废除不公平的歧视、是否排除童工和强制劳动、是否为履行社会责任而开展环境保全活动状况等。
- (3) 对于采购交易，禁止接受供应商个人的贿赂。

2.3 与客户的关系

- (1) 提供产品和服务时，除了要满足客户需求和规格要求、符合相关法律法规和标准外，必要时还要设定自主标准，以确保产品质量和安全性。
- (2) 切实与客户真诚沟通，对于产品缺陷和来自客户的投诉，要真诚迅速应对，查明原因，努力采取切实的措施，防止再次发生，做到防患于未然。

3. 尊重人权

- (1) 本公司努力理解国际上公认的人权，尊重与日立事业活动有关的所有人的权利，避免侵犯人权。
- (2) 本公司根据事业所在国家和地区的社会背景以及相关事业和产品、服务的特性，适当开展人权尽职调查。
- (3) 本公司事先掌握侵犯人权的可能性，努力采取和完善防患于未然的体制。另外，一旦发生侵犯人权的情况，则按照公司内外的适当流程迅速采取整改和补救措施。

- (4) 在录用、待遇等所有企业活动中，本公司尊重每一位当事人的人权，不因性别、性取向、年龄、国籍、人种、民族、思想、信条、宗教、社会身份、门第、疾病、残疾等而歧视或伤害个人尊严。
- (5) 雇用员工时，均以各个国家和地区的法律法规为准，执行国际规范标准。尤其不会录用尚未达到最低就业年龄的童工，更不会违反员工意志强迫其不当劳动。
- (6) 在尊重各个国家和地区的法律法规、劳动习惯的基础上，以国际规范为标准，通过高级管理人员与员工之间开诚布公且具有建设性的对话，共同努力解决问题。

4. 整備工作环境，激发员工动力

- (1) 根据优先保护员工人身安全与健康的理念，确保员工和职场安全，促进包括员工家属在内的所有员工的心身健康。
- (2) 通过灵活的工作方式和尊重多样化的价值观，努力营造可使每一位员工都有干劲、成就感、进取心的职场环境，实现组织与个人的不断成长。
- (3) 为使员工最大限度地发挥自己的能力，本公司开展用于开发员工能力等的培训投资。另外，员工自身也要努力持之以恒地钻研业务，上司要对部下开展公正、适当的管理、指导、培养，努力提高员工的能力。

5. 信息管理和沟通

- (1) 本公司制定个人信息保护方针，努力对个人信息进行妥善管理。同时，努力确立处理信息时尊重人权，考虑安全性的信息伦理。
- (2) 收集、管理与事业活动有关的所有信息时，本公司将遵照国内外的法律法规和内部制度，进行妥善管理和处理。
- (3) 为维持和发展与日立集团具有紧密联系的各利益相关方的信赖关系，公正、高度透明地披露信息，同时通过对话等各种沟通活动，负责地应对各利益相关方。

6. 知识产权、品牌保护

- (1) 切实保护本公司和第三方的知识产权，有效使用知识产权，顺利推动事业的开展。
- (2) 对于本公司和第三方的秘密信息，根据信息的重要程度进行分类，并根据其重要性进行妥善管理和处理。
- (3) 公司将品牌视为重要的经营资源，坚守日立品牌的价值并采取行动以提高品牌价值。

7. 公司资产的正确运用和保全

切实管理公司的所有资产，只能将其用于业务开展和正确的用途，努力确保公司资产的价值不受毁损。

8. 危机管理

受到地震、海啸、洪水等自然灾害和网络攻击以及其它物理恐怖主义等威胁时，为保护员工安全并确保持续开展企业活动，日立集团有组织地采取适当的措施应对威胁。

9. 员工的责任

员工宣誓遵守本行为规范，发现有违反本行为规范的行为时要立即向上司汇报或根据内部举报制度进行报告。

10. 高层管理人员的责任

高层管理人员要率先遵守本行为规范，尽最大努力开展植根于企业伦理与合规的事业运营。一旦发生违反本行为规范的事态，要立即采取整改措施，努力防止再次发生。对于相关违反行为，包括其本人在内，要严肃处理。

附则 适用对象

本行为规范适用于株式会社日立制作所及其合并子公司的所有管理人员和员工。属于适用对象的子公司应当通过各公司决策机构将本行为规范作为日立集团行为规范或本公司的行为规范进行制定或修订，并且切实采取措施，确保本公司的所有管理人员和员工能够切实理解本行为规范。

为遵守本行为规范，各公司要切实完善各自的组织、体制、制度（举报制度、惩戒制度），对于违反本行为规范的行为，应当按照相关规则和公司内部制度切实采取措施，严肃处理。

各公司可以制定包含本行为规范内容的各公司固有的行为规范。对于各公司固有的行为规范，可根据各自所在国家或地区的法律法规和社会习惯以及各自事业的特点，适当变更内容或追加本行为规范中未涉及的规定。但是各公司固有的行为规范不得与本行为规范的各项规定相抵触或放宽要求。

在制定各公司固有的行为规范时，应当注明依据或者参考《日立集团行为规范》而制定。

[Code of Conduct: Hitachi \(hitachi.com\)](https://www.hitachi.com/codeofconduct)

A-3 企业伦理及合规性

1. 日立集团企业伦理及合规行为准则

为了对《日立集团行为规范》进行补充，明确日立集团全体职员应该共同遵守的企业伦理以及有关合规性的考量，日立集团于2020年4月制定了《日立集团企业伦理及合规行为准则》。日立集团的所有职员认真践行该准则的内容，竭诚回应社会给予我们的信任。

《日立集团企业伦理及合规行为准则》的详细内容请参阅以下网页。

[Hitachi Group Code of Ethics and Compliance \(hitachi.com\)](https://www.hitachi.com/ethicsandcompliance)

2. 日立全球合规方案（HGCP）

日立集团本着遵守高度的伦理规范、以及开展商务事业活动的国家和地区的法令法规，遵从妥当的商业惯例的精神，制定了《日立全球合规方案（HGCP）》，并根据该方案内容，秉承高度的伦理观念，不断努力，竭诚履行自己的使命。

A-4 日立集团人权方针

日立集团，以创新开启解决之道，通过优秀的自主技术及产品开发为社会贡献力量。与此同时，日立也希望为实现尊重人权的社會而尽企业应尽之责任，并为此付出了积极的努力。

1. 企业在尊重人权方面的责任

日立通过不侵害人权、积极应对可能由事业活动对 인권所产生的负面影响来履行尊重人权的責任。日立以《国际人权宪章》及国际劳工组织（ILO）《关于工作中的基本原则和权利宣言》当中所记载的 인권作为最基本准则。尊重人权的責任，适用于日立制作所及其子公司*1 的全体人员。

如日立的商业伙伴或其他相关人员对 인권造成负面影响，且此影响与日立的事业、产品或服务有直接的关系，则日立将要求其履行尊重人权、不侵害人权的責任。若相关方没有做到尊重人权，日立将采取适当的方法予以应对。

2. 本方针与日立价值观的关系

日立认为，企业作为社会的一员，能够为建设尊重人权的社會贡献一份力量。尊重人权之責任的履行，是企业事业活动中不可或缺的组成部分，更是社会对所有企业的必然要求。本方针以日立的企业理念及“日立集团愿景”为基础，是对日立集团行为规范以及企业社会责任（CSR）活动实施方针的补充。

3. 切实履行尊重人权的責任

日立通过遵守联合国《工商业与人权的指导原则》，切实履行尊重人权的責任。为此，日立开发了自身的“人权尽责”机制，并将持续地开展评估工作。“人权尽责”机制包括确定并评估潜在或已产生实际影响的人权问题，以及需要采取的预防或降低风险的措施。日立为了有效应对造成人权负面影响的问题及风险，将持续验证措施的效果。同时，针对潜在或已实际对 인권造成负面影响的问题，日立将就自身的应对措施履行说明的責任，为此日立集团将研究制定验证结果的公开机制。

当日立确认，或客观事实证明日立引起或促成了对人权的负面影响时，日立将会在公司内外采取适当的方法提供补救。

日立在开展事业活动时，严格遵守每一个所在国家和地区的法律法规。当国际通行的人权原则与所在国家和地区的法律法规存在矛盾时，日立将寻求符合国际人权原则的方式。

日立将积极推行公司内部教育及员工的能力开发，以使“人权尽责”机制得到充分的理解和有效的实施，使本方针能够贯彻到日立制作所及其子公司的所有事业活动中。

当存在潜在的或已实际发生的人权负面影响时，日立将就应对措施与公司外部的利益相关方进行沟通和协商。

*1 子公司：合并报表对象。

[Hitachi Group Human Rights Policy \(hitachi.com\)](https://www.hitachi.com/human-rights)

B. 日立集团采购方针

B-1 采购的基本方针

1. 合作伙伴关系

与所有供应商建立良好的合作伙伴关系，不断加强相互的理解与信赖。

2. 门户开放

在自由竞争原则的基础上，无论是对日本还是其它国家，公开交易项目及相关信息。

3. 供应商的选择

在供应商的选择上，除了考虑资材的质量、交货期、价格、技术开发能力等因素之外，还将对供应商能否承担社会责任进行评估，依据合理的程序进行筛选。

4. 信息的提供与保密

真诚地对待欲与日立建立交易关系的供应商，并积极提供必要的商务信息。同时，对供应商所提供的商业机密实施严格管理，努力做好保密工作。

B-2 日立制作所采购交易行为指南

本指南针对从外部采购业务运营所必需的材料、产品、服务、信息等事宜，规定了从公司高级管理人员到普通员工均必须遵守的行为准则。

1. 以《日立制作所企业行为标准》作为所有采购交易行为的基本原则。

2. 与供应商建立良好的合作伙伴关系，并注意下列事项，从长远角度努力维护并加深相互的理解与信赖：

- (1) 公平对待所有供应商，不得对某特定的供应商采取有利或不利的待遇。
- (2) 尊重与供应商之间的公平交易关系，遵循正常的商务习惯，不得通过不正当的行为对供应商造成不利影响。
- (3) 对在采购交易中获得的供应商的商业机密进行严格管理，努力做好保密工作。

3. 放眼全世界，结交最佳供应商，努力维护竞争环境，并特别注意下列事项：

- (1) 真诚地对待欲与日立建立交易关系的企业，公开交易项目及相关信息。
- (2) 针对持续的采购交易，定期对供应商的合格性进行重新审核，探讨获得比其他供应商更为有利的交易潜能。

4. 在供应商的选择上，除了考虑供应商的资材质量、可靠性、交货期、价格、经营的稳定性、技术开发能力等因素之外，还对其是否实施高度公正透明的信息公开、是否遵守法律及社会规范、是否尊重人权、是否排除了雇用及职业上的歧视、是否杜绝雇用童工及强制劳动、是否积极开展环保工作、是否致力于社会贡献活动、是否营建良好的工作环境、以及是否与业务伙伴就社会责任达成共识等社会责任的履行状况进行充分评估，并在遵守下列事项的基础上，依据正规程序进行合理筛选：

- (1) 无明确购买意图时，不要求供应商报价。
- (2) 在公司内部程序方面，采购规格、合同条件及验货（检查）的决定权与责任归各购买申请部门、采购部门及检查部门所有。
- (3) 由采购部门代表本公司，负责与供应商之间的采购合同事宜。

5. 不得从供应商获取私人利益。

B-3 日立集团肩负责任的矿产采购方针

日立集团在存在纠纷的地区以及高风险地区开展肩负责任的采购活动，避免采购的零部件或材料中包含有可能与对武装团伙进行支援、使用童工等人权侵犯行为、腐败行为、环境破坏活动等相关联的纠纷矿产（锡、钽、钨、金）或钴等矿产。

具体而言，努力了解矿产原产国所面临的社会问题、以及期待企业所发挥的作用，尊重“经济合作与发展组织（OECD）冲突地区及高风险地区矿产的负责任供应链的尽职调查指导”，持续根据其内容调查并构建供应链。

此外，还要求各家采购合作伙伴公司充分利用 RMI（Responsible Minerals Initiative）提供的《冲突矿产报告模板（CMRT: Conflict Minerals Reporting Template）》等国际公认的工具开展供应链调查，选定矿产的原产国及提炼企业等，从符合 RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）的提炼企业进行采购。

1-2. 日立集团的采购措施

日立集团非常重视价值链的可持续发展。早在 2000 年初期，就开始在日立集团采购部门实施 CSR 供应链管理的相关措施，并于 2009 年 2 月表明参加联合国全球契约，进一步加快推进实施相关措施。此外，在与各家采购合作伙伴公司开展交易时，彻底贯彻“1-1. 日立集团的方针”中介绍的各种方针和行动规范，开展采购活动。为了共享有关 CSR 采购的相关方针，向大约 30000 家采购合作伙伴公司发放了《供应链 CSR 采购指南》，协助日立集团实施 CSR 监督（填写“日立集团供应链 CSR 采购指南应对检查表”）和审计，力图将采购风险降至最低。关于“冲突矿产”问题，制定了《日立集团冲突矿产采购方针》，根据国际性指南的内容开展肩负责任的采购活动。

日立认为，开展注重可持续发展的事业活动，有助于推动采购合作伙伴公司及日立集团的相互繁荣及共同发展，因此积极地采取相应的措施。敦请各位在充分理解上述主旨的基础上认真阅读相关内容，予以赞同，并具体付诸实践。

关于日立集团可持续发展的最新信息和详细内容，请参阅以下网页。
[Hitachi Group Sustainability \(hitachi.com\)](http://Hitachi Group Sustainability (hitachi.com))

2. 日立集团采购合作伙伴公司行动规范

A. 劳动

贵公司要致力于尊重劳动者的人权，带着尊严和敬意对待他们，以获得国际社会的理解。本项要求适用于临时工、移民劳动者、学生、直接雇佣者、以及其他工作形式的所有劳动者。

(1) 关于劳动者的录用与雇佣

贵公司不得雇佣被强迫、抵押（包括债务抵押）或契约束缚的劳工、非自愿或榨取的狱中劳工、奴隶劳工、或通过人口贩卖而获得的劳工，其中包括通过威胁、强迫、强制、绑架或诈骗方式运送、窝藏、招聘、转让、或以其他方式接收劳工或服务。除了禁止对进出贵公司提供的设施（包括劳动者宿舍或居所）进行不合理的限制以外，还不得对劳动者在设施内的行动自由设置不合理的限制。贵公司在雇佣劳动者时，应向所有劳动者提供使用其母语或该劳动者能够准确理解内容的语言书写的雇佣合同，其中包括雇佣条件。对于外籍移民劳动者，在其离开祖国之前应向其提供雇佣合同，对于抵达接收国之后的雇佣合同的更换或变更，除了需要满足当地的法律要求、且与原合同同等以上条件的变更之外，概不允许。所有的劳动必须是劳动者自愿进行的，劳动者按照合同规定妥善进行通知的情况下，无需支付罚款或接受惩罚，拥有自由休息或者终止雇佣关系的自由。

贵公司不得由公司保管劳动者的身份证明或移民申请书（政府发行的身份证、护照、就劳签证、个人ID证明等），或进行损毁、隐藏、没收等行为。雇佣方只有在法律规定的情况下方可保管上述证明文件。即使在这种情况下，劳动者本人也应能够管理该等证明文件。

贵公司不得要求劳动者支付雇佣方的人才介绍公司或委托公司的就业介绍手续费、或有关雇佣的其他手续费。如果发现劳动者已经支付了有关雇佣费用时，应将该费用退还给劳动者。

(2) 关于未成年劳动者的雇佣

贵公司不得在任何生产阶段使用童工劳动。这里的“童工”是指15岁、完成义务教育的年龄、或者国家/地区规定的最低雇佣年龄，未满三者中的最高年龄者。贵公司应当建立能够确认劳动者年龄的妥善体制。只有在遵守所有法律法规的前提下，方可实施正当的职场学习项目。但是，不得安排未满18岁的劳动者（未成年劳动者）从事夜班、加班等有可能危及该劳动者健康或安全的业务。

贵公司应按照法律法规的规定，正确保管学生劳动者的就业记录，对教育合作伙伴实施严格的尽职调查，保护学生劳动者的权利，根据适用的法律法规对学生劳动者进行妥善管理。贵公司有必要向所有学生劳动者提供开展工作所需要的妥当的支援与培训。关于工资金额，如果没有可以依据的当地法律条文，则学生劳动者、实习生、以及等同于此的见习劳动者的工资金额至少应与其他执行同样或类似工作的新人劳动者相同。

(3) 遵守劳动时间

商业实际状态研究结果表明，劳动者的过劳与生产效率下降、员工离职、伤病人员增多有着明显的关联性。有鉴于此，贵公司不得让劳动者的工作时间超过当地法律规定的时间上限，而且一周的总劳动时间，除了紧急情况或特殊情况外，包括加班时间在内，不得超过60小时或法律规定的劳动时间上限中两者之一。所有的加班必须是劳动者自愿的。此外，还应努力防止劳动者的过重劳动，妥善安排休息日（不低于当地法律规定的休息日、或7日当中连续24小时的1日以上的休息日）。

(4) 工资及福利

公司向劳动者支付工资，必须遵守与工资有关的所有适用法律，其中包括与最低工资、加班劳动及法律义务规定的福利待遇相关的法律。贵公司应遵守当地的法律，向劳动者支付高于通常小时工资的加班劳动工资。贵公司应在妥当的时期向劳动者提供通俗易懂的工资明细单，记载充足的信息，使劳动者能够针对各个支付期间内的业务准确地确认工资。雇佣临时、派遣或外部委托的劳动者时，也应在当地法律规定的范围内执行。

(5) 劳动者的人道主义待遇

贵公司不得对劳动者施加暴力、性别暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神上的和肉体上的压迫、霸凌、在公共场所侮辱或警众示众、或语言虐待等给对方造成不愉快、或者非人道的待遇；也不得有上述待遇之虞。此外，贵公司还应制定关于上述事宜的惩戒方针及应对方法，明确加以定义，并告知劳动者。

(6) 排除歧视/骚扰

贵公司应努力打造没有骚扰及非法歧视的职场环境。对于发放工资、晋升、报酬及教育培训机会等的录用及雇佣，贵公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性同一性及性表现、民族或国籍、有无障碍、

妊娠、宗教、政治派别、社团成员身份、有无参军经验、受到保护的遗传信息、或者有无配偶而进行歧视或骚扰。对于劳动者的宗教习惯，还应合理提供方便。此外，不得要求劳动者或准劳动者接受有可能受到差别对待的医疗检查或体检，其中包括妊娠检查或处女检查。

(7) 结社的自由

贵公司应根据当地的法律规定，尊重所有的劳动者自愿组成或参加劳工工会、参加集团谈判及和平集会的权利，也尊重不参加此类活动的劳动者的权利。劳动者及/或他们的代表无需担心歧视、报复、威胁或骚扰，与公司经营高管坦率沟通并分享有关劳动条件及经营实践的相关意见及担心事宜。

B. 安全卫生

贵公司应该了解，打造安全卫生的工作环境，不仅可以将工伤或与工作相关的疾病降至最低以外，还有助于提高产品及服务的质量、产品均一性、降低劳动者离职率、以及提高劳动者的工作士气。此外，还应了解，为了发现并解决职场中的安全卫生问题，持续向劳动者提供相关信息、对劳动者进行培训是不可或缺的。贵公司在制定内部规程时，可以从 ISO45001、ILO 安全卫生管理体系指南等广泛受到社会公认的管理体系中获得有用信息。

(1) 确保业务安全

贵公司必须通过鉴别、评估以及分级控制等方法降低劳动者所面临的安全卫生方面的潜在危险（化学物质、电气及其他能源、火灾、车辆及坠落等危险），其中包括危险源的消除、流程或材料的替代、通过妥当设计进行控制、采取工学或管理措施、预防维护、安全作业规程（包括上锁/挂牌）的执行、以及持续开展有关劳动安全的教育训练。如果上述方法不能对危险源进行妥善管理，则应为劳动者提供适当的、且保养良好的个人防护用品，并以有效的方法、且劳动者能够理解的语言向劳动者提供关于危险源风险的教育培训。对于妊娠女性以及正在育儿的女性劳动者，应该对其调动工作岗位，避免在具有高风险源的作业环境中工作；包括业务分工在内，应消除或减轻劳动安全卫生上的风险，对育儿中的女性劳动者提供合理的方便等，妥善采取相应措施。

(2) 应急准备

贵公司对于潜在的紧急情况及紧急事态，包括鉴别、评估、紧急报告、向员工发布通知、启动疏散流程、对劳动者实施教育培训在内，应制定紧急应对计划及应对流程，将其影响降至最低限度。关于实施防灾训练，应该按照至少一年一次或者当地法律规定的内容、两者当中更为严格的方法。紧急应对措施中应包括妥当的火灾探测器及灭火器、通俗易懂且无障碍的出口、妥当的紧急出口设施、负责应急工作的人员的联系方式、以及恢复计划等。上述对策及流程的重点是为了把对生命、环境以及财产的危害降至最低限度。

(3) 工伤和疾病

贵公司应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病。具体包括以下规定：奖励劳动者进行报告、对工伤及疾病案例进行分类和记录、提供必要的治疗、详细调查相关案例、旨在消除原因的纠正措施、以及促进劳动者重返职场的规定。

(4) 工业卫生

贵公司必须按照分级控制的方法对劳动者所面临的化学、生物学、物理药剂等风险进行鉴别、评估及管理。当发现潜在的危险源时，贵公司应当摸索消除或减轻该潜在危险源的机会。如果该危险源不能消除或减轻，则应从妥当设计、工学及运营管理层面对该潜在的危险源进行控制。如果通过上述方法仍然不能对危险源进行妥善管理，则应向劳动者免费提供妥当的且正确保养维护的个人防护用具，劳动者使用该防护用具。此外，还应持续采取保护措施，其中包括对劳动者进行有关该等危险源风险的教育培训。

(5) 强体力型工作

贵公司应当对用手直接接触材料的工作、身体负担较重的工作、多次重复实施的体力劳动、长时间站立的工作、需要大力气进行组装的工作等进行管理，防止在对劳动者工伤风险进行鉴别、评估时发生问题。

(6) 机械设备的安全防护措施

贵公司应当对生产设备及其它机械设备进行安全上的危险源评估。如果存在机械设备导致劳动者受伤的危险源，则应进行物理防护、安装连锁装置或设置屏障，妥善进行维护管理。

(7) 提供卫生设备、饭食及住宿

贵公司应当为劳动者提供清洁的卫生间设施、饮用水、以及清洁卫生食品的烹饪、保存以及用餐设施。贵公司如为劳动者提供宿舍，则应保持洁净安全，并提供发生紧急情况时的应急出口、泡澡及淋浴用的热水、妥当的照明、暖气、通风、能够保管个人物品及贵重物品的单独保管设施、以及妥当的出入方便的宽敞私人空间。

(8) 传达安全卫生相关事项

关于劳动者有可能面临的所有职场危险源（包括机械设备、电气、化学物质、火灾及物理危险源，但不在此限），贵公司应当使用劳动者的母语或者劳动者能够准确理解其内容的语言，向劳动者提供妥当的职场安全卫生信息以及教育培训。有关安全卫生信息，应当在设施内醒目的地点、或者劳动者能够确认、阅览的

场所公布。开始工作之前应对劳动者进行教育训练，工作开始之后应定期举行教育训练。此外，还应奖励劳动者提出对于安全卫生方面的担忧，且无需顾虑因此而受到报复。

C. 环境

贵公司应当认识到，环境责任是生产世界一流产品所不可或缺的。在开展生产活动时，应当认清对环境造成的影响，把对地区社会、环境以及自然资源造成的不良影响降至最低限度，同时还应维护公共安全卫生。关于日立集团在绿色采购方面的举措，也请参阅“绿色采购指南”。

(1) 环境许可及其报告

贵公司应当获取、维护并更新所有必需的环境许可证（例如：排放检测）、批准文件以及登记证，并遵守其运营和报告的相关要求。

(2) 防止环境污染及节约资源

关于污染物质的排放以及废弃物的产生，贵公司应当从发生源头采取措施，或者通过追加污染清除设备、改进生产、维护、设备工艺等方法，或者通过采取其它措施，最大限度地予以控制或清除。对于水、化石燃料、矿产、原生林产物等天然资源，应通过改进生产、维护、设备工艺等方法，或者使用替代物质、进行再生利用、维护、回收再利用等方法，削减使用量。

(3) 危害环境的物资

对于给人体或环境造成危险的化学物质、废弃物以及其他物质，应当切实进行鉴别、标示以及管理，并安全地进行处理、运输、存储、使用、回收或再利用、以及处置。

(4) 固体废弃物

贵公司应当采取系统化的方法对固体废弃物（非有害物质）进行鉴别、管理、削减，并肩负责任地予以处置或回收。

(5) 废气排放

关于运营过程中产生的挥发性有机物（VOC）、气溶胶、腐蚀性物质、微小颗粒、破坏臭氧层的物质以及燃烧副产物的废气排放，贵公司应当进行鉴别、定期监测、控制，并在排放前进行必要的前处理。关于破坏臭氧层的物质，应根据《蒙特利尔协定书》及适用的规定，有效进行管理。贵公司应对废弃排放物质的控制处理系统的性能进行常规监测。

(6) 使用物质的限制

关于产品及生产流程中（包括回收及废弃物标示）禁止或限制使用的特定物质，贵公司应当符合法律、法规以及顾客的要求。

(7) 水的管理

贵公司应当对水源、水的使用和排放进行明文规定、鉴别及监控，同时采取措施进行节水，实施控制污染路径的水管理措施。此外，还应对所有废水进行鉴别、监测和控制，并在排放或废弃之前进行必要的处理。贵公司应当对废水处理系统、水槽、水罐的运营进行定期监测，确保相关设备正常运行，遵守相关规定。

(8) 能源消耗及温室效应气体的排放

贵公司应当制定公司整体的温室效应气体减排目标。对于能源消耗及所有相关的直接排放（SCOPE1）及间接排放（SCOPE2）的温室效应气体进行跟踪，予以明文规定，并对外公布温室效应气体的实际排放情况与减排目标的比较结果。贵公司还应努力改善能源效率，研究将能耗量及温室效应气体排放量降至最低的方法。

(9) 保护生物多样性及生态系统等

生物多样性及生态系统是人类赖以生存的基础，也是维系商务事业存续的基础。为了保护生物多样性及生态系统的健全状态，贵公司应当自觉认识相关影响，在充分注意以下事宜的前提下开展原材料及产品的采购活动。

- 优先采购已经确认顾及到生物多样性及生态系统的纸张及办公用品；
- 顾及到生态系统的原材料开采、或原材料、零部件、产品的开发、生产及其采购；
- 取得土地或翻建建筑物时，应当注意保护稀有生物，避免隔断动物的栖息地等，顾及到周围的生态系统；

- 推动有助于生态系统保护的现有物种的绿化、植树造林等自然保护活动；
- 从保护生态系统的观点出发，持续开展并完善防止污染、3R（Reduce、Reuse、Recycle）活动、以及节能活动；
- 要求采购合作伙伴公司推动开展保护生态系统的相关措施。

D. 商务伦理

为了履行企业的社会责任，在市场上获得成功，贵公司应当遵守以下列举的最高水准的商务伦理。

(1) 保持持续开展商务活动的高洁品德

贵公司在持续开展商务事业的过程中，应当保持最高水准的高洁品德，制定杜绝所有形式的行贿受贿、渎职掠夺、以及贪污私吞行为的方针。所有的商务交易应当保持透明性，并准确地反映在贵公司的财务账簿当中。为了遵守防止渎职的相关法律规定，还应进行监督并采取相应措施。

(2) 排除不正当利益

贵公司不得为了谋求贿赂或其他不正当、不妥当的利益而进行承诺、要求、许可、提供或接受。本项禁止内容也包括为了谋求获得或维系生意、将生意指派给他人、以及谋求不妥当的利益而通过第三方直接或间接地对有价值的物品进行承诺、要求、许可、提供或接受。为了切实遵守有关禁止行贿受贿及腐败的法律法令，贵公司应当进行监督、保留记录、并执行相关流程。

(3) 信息披露

所有商务交易必须具有透明性，且准确地反映在贵公司的财务账簿或记录当中。关于贵公司的劳动、安全卫生、环境保护措施、事业活动及结构、财务状况、以及有关公司业绩的信息，应当根据相关规定以及广泛渗透的行业惯例进行披露。对于贵公司供应链上实际发生的问题以及采取的措施，不得记载虚假或不真实的内容。

(4) 知识产权

贵公司应当尊重、考虑对知识产权的保护。进行技术或知识经验的转让时，不得侵犯知识产权，且应保护顾客及采购合作伙伴公司的信息。

(5) 遵守公平交易、广告及竞争法

贵公司应当根据公平的竞争规则开展商务事业活动，正确、诚实地投放广告等，在开展事业活动的过程中遵守所有适用的竞争法。此外，还应采取妥善的措施保护顾客信息。

(6) 保护举报者和杜绝报复

除非法律明文禁止之外，贵公司应当制定规程切实保护采购合作伙伴公司及公司员工等内部举报者。贵公司有必要向其传达相关规程或举措，使内部举报者可以无需担心因举报行为而遭到报复，并确保相关的举报方法。

(7) 肩负责任的矿产采购

贵公司针对生产的产品中含有矿产（锡、钽、钨、金等）的开采源及管理链制定了合理的方针，确保从经济合作与发展组织（OECD）冲突地区及高风险地区采购的矿产是根据旨在构建肩负责任的供应链而制定的《尽职调查指针》、或被认为同等水准的尽职调查框架规定的方法而采购的，并实施了尽职调查。关于日立集团的肩负责任的矿产采购的考量，也请参阅《日立集团肩负责任的矿产采购方针》。

E. 管理体系

贵公司应当在本规程的相关范围内采用或构建管理体系。管理体系的目的在于确保以下事宜。

- a. 遵守与贵公司业务及产品有关的适用法律、规程以及顾客的要求事项；
- b. 符合本指南的内容要求；以及
- c. 鉴别并降低与本指南有关的运用风险，并建立管理体系，促进持续性改善。

管理体系中应包含以下内容。

(1) 企业的承诺

有关贵公司的企业社会及环境责任的方针记述。通过该记述能够确认已经获得经营干部的批准、且使用当地语言在设施内公布揭示的关于合规性及持续改善的承诺。

(2) 经营干部的说明责任及其他责任

贵公司明确指定负责切实实施管理体系及相关工作的经营干部及公司负责人。经营干部定期对管理体系的状态进行核查。

(3) 应对法律及顾客的要求事项

包括本指南中记载的事项在内，贵公司应当构筑能够鉴别、监控并理解适用的法律法规及顾客要求的程序。

(4) 风险评估及管理

鉴别遵纪守法、环境、安全卫生（*）、以及有关贵公司业务的劳动惯例及伦理风险的程序。为了确保对鉴别的风险进行管理，遵守相关规则，决定各类风险的相对重要程度，并通过妥当的程序进行管理，实施物理性管控。

（*）安全卫生：实施环境、安全、卫生的风险评估区域包括生产车间、仓库及保管设施、工厂 / 设施辅助设备、研究所及试验区域、公共卫生设施（洗手间）、厨房 / 餐厅食堂、及劳动者的住宅 / 宿舍。

(5) 设定改善目标

明文规定的、旨在改善社会、环境及安全卫生成果的目标、对象、以及实施计划，其中包括为实现上述目标而对贵公司业绩的定期评估。

(6) 制定研修计划

旨在敦促管理干部及劳动者执行贵公司的方针、流程及改善目标，满足适用法律法规要求事项的教育培训计划。

(7) 对劳动者、采购合作伙伴公司及顾客的传达

向劳动者、采购合作伙伴公司及顾客明确、准确地传达有关贵公司方针、以及基于公司方针的实践、期待、以及相关业绩信息的流程。

(8) 劳动者的反馈、参与、投诉

评估劳动者对作为本指南对象的惯例及条件的理解程度，掌握劳动者的意见及违反事例，促进持续改善且包括有效投诉处理机制在内的持续性流程。贵公司应当为劳动者提供无需担心打击报复而进行投诉和反馈的安全环境。

(9) 实施审计及评估

定期实施自我评估，确保符合法律法规的要求事项、本指南的内容、以及有关社会性及环境性责任的顾客合同要求事项。

(10) 实施整改措施

对通过公司内外评估、检查、调查及审查时发现的不符合事项进行整改的流程。

(11) 明文规定及记录

制作并保留相关文件及记录，从而确保遵守规程、符合公司要求事项、以及隐私保护的机密性。

(12) 采购合作伙伴的责任

向采购合作伙伴公司传达本指南的内容，监督采购合作伙伴公司遵守本指南的流程。

F. 质量与安全性

(1) 确保产品的安全性

在进行产品设计时，贵公司应采用能够充分确保产品安全性的设计，考虑制造商的责任进行销售。关于产品的安全性，不仅要遵守法律法规，还应考虑到通常应当具备的安全性，遵守有关产品安全性的法令及安全标准等（日本：《电气用品安全法》、《消费者生活用产品安全法》、《家庭用品品质表示法》、各种法令的细则、以及 JIS 等。国外：UL、BSI、CSA 等）规定的内容。确保产品安全性包括对可追溯性（零部件、材料的采购及生产工序等）等的管理、以及及时应对并解决各类问题。

(2) 推进质量保证活动

贵公司应当制定质量保证方针，并根据该方针实施 PDCA 循环，在日常工作中持续进行改善，开展质量保证活动。为此，还应完善组织体制，制定活动计划，明确责任分工及步骤，构建质量管理体系，推进相关业务。具有代表性的质量品质管理体系有 ISO9000、ISO/TS16949、ISO13485 等，请参考。

G. 防止泄漏个人信息及机密信息

(1) 抵御包括网络攻击在内的计算机·网络上的威胁

贵公司应当采取防范措施，防止包括网络攻击在内的计算机·网络上的威胁给公司内外造成影响。计算机·网络上的威胁是指计算机病毒、计算机蠕虫、间谍软件、勒索软件、社会工程学攻击、目标型攻击等。一旦计算机或服务器感染了计算机病毒等，除了该计算机中保存的客户信息及机密信息有可能泄漏之外，还有可能对其他公司的计算机进行攻击，从而导致日常业务停滞、丧失信用，造成严重损失等。此外，如果遭到目标型攻击等导致网络被侵入时，有可能造成各类信息流失或遭到破坏，招致同样的损失，因此需要严加注意。

(2) 保护隐私

贵公司应当采取措施，合理保护采购合作公司、顾客、消费者及劳动者等所有与商务活动有关人员的个人信息及隐私，并根据有关隐私及信息安全的法律法规的规定，对个人信息进行收集、保管、处理、转发及共享。

(3) 制定防止个人信息泄漏措施

贵公司应当制定劳动者必须遵守的规范及方针，推动 PDCA 循环，彻底进行管理，谨防*个人信息（*）遭到非法或不正的获取、利用、公开或泄漏。

（*）个人信息：与生存的个人相关的信息，且能够从该信息中包含的姓名、出生日期及其他内容中识别特定个人（包括能够容易地与其他信息进行对照，由此可以识别特定个人的信息）。

(4) 制定防止顾客及第三方机密信息泄漏的措施

贵公司应当推动 PDCA 循环，彻底进行管理，谨防顾客及第三方等所有机密信息（*）遭到非法或不正的获取、利用、公开或泄漏。

（*）机密信息：通过已被认为是机密信息的文件（包括利用电磁或光学媒体进行记录的数据信息）等而被公开的信息、已经告知是机密信息后被口头公开的信息。

3. 修改履历

日立集团可持续采购指南修改履历

No.	修改日期	修改履历
1	2009年1月	制作日立供应链CSR推进指南（第一版）
2	2009年6月	“前言”中追加了关于声明参加联合国全球契约组织的记述内容
3	2017年1月	<ul style="list-style-type: none"> ① 标题改为日立CSR采购指南。 ② “前言”中追加了关于SDGs、COP21的记述内容。 ③ 删除“日立集团CSR活动方针”，取而代之地追加“CSR管理框架”。 ④ 追加“日立集团人权方针”。 ⑤ 追加“日立集团冲突矿产采购方针”。 ⑥ 参考EICC的“Code of Conduct Version 5.1”的内容，参照“日立集团行为规范”的内容，追加13页之后的“CSR采购指南”。
4	2021年7月	<ul style="list-style-type: none"> ① 标题改为日立集团可持续性采购指南。 ② 参照日立集团的各种方针（《日立集团行为规范》（2018年2月修改）等）、措施内容（包括“人权尽职”调查结果）、以及全球广泛认知的标准而制定。