

兼松集团

可持续供应链手册

本手册的目的

本手册是兼松集团为实现和世界各地的供应商、业务合作伙伴以及其他合作伙伴（以下简称为“供应商等”）之间的合作以及负责任的采购而编制的通用方针。近年来，企业所处的环境发生了巨大变化，针对尊重人权、保护环境和合规等在整个供应链中所采取的负责任的行为的要求越来越高。从风险管理的角度来看，妥善处理这些问题对本公司和各位供应商而言都至关重要，我们相信这也有助于维护社会信誉和实现业务的可持续增长。本手册的目的如下：

- ①介绍本公司的供应链管理理念，并加深理解。
- ②要求配合本公司的政策和供应链管理优化举措。
- ③提供可持续发展相关问题和案例信息作为业务合作伙伴处理可持续发展问题时的参考。

兼松集团和合作伙伴共同致力于建立有助于实现可持续发展社会的供应链。

兼松集团的供应链管理理念

确保供应链的可持续性 是贸易公司的责任

本公司以创业要旨“播种和培育增进国家福利的种子”为基本理念，以促进国际社会和经济发展为使命，不仅在日本国内开展业务，还在全球范围内开展业务，并且意识到在广泛业务中实现稳定而可持续的采购、供应、物流和服务是本集团的一项重要任务。我们将通过与供应商、业务合作伙伴以及其他合作伙伴（以下简称为“供应商等”）传达本公司的以下理念，寻求理解，并共同以实现为目标，推动建立可持续发展的供应链。

（本公司以创业要旨“播种和培育增进国家福利的种子”为基本理念，以促进国际社会和经济发展为使命，不仅在日本国内开展业务，还在全球范围内开展业务。本公司立足于贸易业务，日常经营中从各位供应商中获取的信息正是本公司的最大优势。进一步巩固这项优势，并在未来建立可持续发展的优势是本公司的战略，同时也是本公司作为贸易公司的责任。本公司意识到，在广泛业务中实现稳定而可持续的采购、供应、物流和服务是本集团的一项重要任务。

为应对该问题，本公司认为，合理认识自身业务、供应链以及其他业务关系可能造成的对 人权、环境、社会的负面影响，并对此实施基于风险的尽职调查是不可或缺的。以上想法和

OECD（经济合作与发展组织）在《跨国企业行为准则》中倡导的基于风险的方法一致，本公司在2023年2月制定了《兼松集团人权政策》，在2024年3月制定了《建立可持续发展的供应链的措施政策》。

（希望各位供应商能够对本公司的以下政策予以理解和配合。）

兼松集团人权政策

本公司的创业要旨“播种和培育增进国家福利的种子”目前是和公共利益，社会贡献，对国际社会的捐助及对人类的贡献等相通的理念，作为本公司的经营活动的出发点，在企业理念中传承下来。

兼松集团人权政策（以下简称为“本政策”）是基于企业理念，为履行针对所有利益相关者的责任而明确的尊重人权的举措。

本集团不仅在日本国内开展业务，还在全球范围内开展业务，并且意识到在多元化价值链中尊重人权是其重要的社会责任。一旦发现因本集团的业务活动造成或促成对人权的负面影响，应采取整改或补救措施。此外，即使并非因本公司的业务活动造成或促成的，在交易关系上本公司的商品或服务直接导致对人权的负面影响的，应予以整改。本公司通过履行尊重人权的责任确保业务的可持续性和韧性。

1. 适用范围

本政策适用于本集团全体管理人员和员工（包括合同工和派遣工）。此外，本集团要求供应商、业务合作伙伴以及其他合作伙伴等秉承本政策的宗旨采取合理的措施，共同促进对人权的尊重。

2. 遵守国际准则和法规

本集团作为支持联合国全球契约组织的企业，支持并尊重《国际人权法案（世界人权宣言、经济、社会及文化权利国际公约、公民权利和政治权利国际公约）》、《国际劳工组织（ILO）关于工作中基本原则和权利宣言（核心劳工标准相关公约）》、《儿童权利与企业原则》等人权相关国际准则。同时，根据联合国《工商业与人权指导原则》尊重人权。

此外，本集团将遵守其开展业务活动所在国家或地区的法律法规。如果国际公认的人权规定

与各国或地区的法律法规之间存在矛盾之处，我们将寻求尊重人权相关国际准则的途径。

3.治理

我们将任命可持续发展专员作为本政策的负责人，促进基于本政策的尊重人权相关举措。促进举措所需的应对措施将在由执行人员组成的促进可持续发展委员会进行讨论，并向董事会进行汇报。董事会将监督本政策的遵循情况和相关举措。

4.人权尽职调查

本集团将识别和评估业务活动所涉及的利益相关者对人权的负面影响，建立并持续实施人权尽职调查机制，以预防和减轻负面影响。

●范围和人权问题

本集团在附件中规定了在所有业务活动相关价值链中可能发生的人权问题的至关重要的问题，并对此实施了合理举措。

●识别和评估对人权的负面影响

本集团将识别和评估任何对人权的实际或潜在的负面影响。

●应对人权影响评估

为防止和减轻对人权的负面影响，基于影响评估结果采取应对措施，实施合理的举措。如果识别了数项对人权的负面影响，应当优先处理对利益相关者的影响最为深刻、或如果不尽早处理将难以补救的事项。

●持续监控

为履行尊重人权的责任，我们将持续监控预防和减轻对人权的负面影响的措施的落实情况，并定期确认其有效性。

5.披露

尊重人权机制的进展情况及其结果将通过网站向公司内外进行合理披露。

6.和利益相关者的沟通、协商

本集团针对尊重人权举措的进展情况及其结果和相关利益相关者进行沟通、协商，从而加强和改善尊重人权举措。

7. 落实和定期修改本政策

本集团针对全体管理人员和员工进行合理的教育及培训，以实现其对本政策的理解、普及以及提高人权意识。此外，我们还努力加深供应商、业务合作伙伴以及其他合作伙伴对本政策的理解。本集团将持续实施人权尽职调查，并根据和利益相关者的沟通、协商结果，确定重要人权问题，并考虑定期修改本政策。

8. 整改和补救

本集团因其业务活动对人权造成或促成对人权的负面影响，或明显存在相关趋势时，应通过合理的方法进行整改。此外，应设置公司内外的利益相关者能够使用的举报窗口作为有效的补救措施，确保举报人的匿名性和隐匿性，并保证其不会因举报而遭受任何不利影响。

2023年2月28日 制定

日：<https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/human-rights>

英：<https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/human-rights>

兼松集团重要人权问题

基于兼松集团人权政策的重要人权问题如下：

禁止人口贩卖、强迫劳动和雇佣童工

禁止任何形式的人口贩卖、强迫劳动和雇佣童工等侵犯人权的劳动惯例。

尊重结社自由和集体谈判权

尊重结社自由和劳动者的集体谈判权等基本劳动权利。

禁止歧视、骚扰

尊重人权，禁止基于种族、肤色、信仰、宗教、国籍、年龄、性别、出身、身心障碍等理由的歧视、各种形式的骚扰。

完善工作环境

管理员工的合理工时，避免过劳，并根据各国劳工标准等确保员工取得高于最低工资标准的报酬。同时，将维护和增强员工健康作为重要的经营问题，促进健康经营，努力建立员工能够安全工作的职场环境。

聘用保安公司等

本集团在促进在世界各地的业务活动的同时，为使员工安心并确保其安全，可能会聘用保安公司，我们意识到在安保工作中使用武器存在侵犯人权的潜在风险。在聘用保安公司等时，我们将遵守开展业务活动所在国家或地区的法律和国际准则，以及《安全与人权自愿原则》、《执法人员行为守则》、《执法人员行为使用武力和火器的基本原则》等相关国际协议，致力于尊重人权。

土著人民的权利

尊重《联合国土著人民权利宣言》、《独立国家土著和部落居民公约（ILO 第 169 号公约）》、《自由、事先和知情同意（free, prior, and informed consent: FPIC）》等世界各地关于土著人民的权利的国际准则，充分考虑土著人民的人权和文化。

同时，我们还处理了本公司所确认的重要问题中的人权问题。

在供应链倡导尊重人权

在多元化价值链中对所有的利益相关者倡导尊重人权，和供应商、业务合作伙伴以及其他合作伙伴共同实现稳定且可持续的采购、供应、物流和服务，确保业务的可持续性和韧性。

迈向脱碳社会的举措

努力避免气候变化对人权造成的负面影响，致力于减轻环境负荷以实现脱碳社会。

当地社会人权问题的处理

本集团充分考虑开展业务活动相关的当地社会人权问题，为社会的可持续发展做出贡献。

2023年2月28日 制定

日：<https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/human-rights#sec02>

英：<https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/human-rights#sec02>

建立可持续发展的供应链的措施政策

1. 禁止强迫劳动和雇佣童工

禁止强迫劳动和雇佣童工等侵犯人权的劳动惯例。

2. 禁止歧视、骚扰

尊重人权，禁止基于种族、肤色、信仰、宗教、国籍、年龄、性别、出身、身心障碍等理由的歧视、各种形式的骚扰。

3. 尊重结社自由和集体谈判权

尊重结社自由和劳动者的集体谈判权等基本劳动权利。

4. 合理工作时间管理和工资

管理员工的合理工作时间，在避免过劳的同时，根据各国劳动标准等确保员工工资高于最低工资标准。

5. 完善工作环境

将维护和增强员工健康作为重要的经营问题，促进健康经营，努力建立员工能够安全工作的职场环境。

6. 对当地社区的影响

本集团充分考虑开展业务活动的当地社区的人权问题，为社区的可持续发展做出贡献。

7. 落实公平交易和防止腐败

遵守开展业务活动的国家或地区的法律法规，落实公平交易和防止腐败。

8. 关爱地球环境

在业务活动中考虑对生物多样性、环境污染和其他环境问题的影响，努力减少能源、水和其他资源的使用量以及温室气体和废弃物的排放量。

9. 产品和服务的安全性和安心性

为确保经营产品的安全性，在遵守相关法律法规的同时，合理地进行产品安全管理。

10. 违规整改措施

如已确认违反本政策的事例，在要求相应供应商等采取整改措施的同时，必要时向供应商等提供指导或支持。即使持续提供指导和支持依然难以整改的，考虑是否和该供应商等继续进行交易。

11. 信息披露

及时并合理披露上述相关信息。

2024年3月26日 制定

日：https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/supply_chain_management

英：https://www.kanematsu.co.jp/en/sustainability/social/supply_chain_management

优化供应链管理

目前，兼松集团根据 OECD 公布的尽职调查相关企业实操流程促进供应链管理流程的完善。作为其中的一部分，从人权、工作环境、环境负荷等多方面建立供应商的风险评估体系，将来在公司内外持续加强合作体系，以建立可持续发展的供应链。

此外，我们可能要求各位供应商回答主要针对本公司特别重视的 17 项可持续发展问题开展的问卷调查，在访问期间交流意见，配合现场考察等。

下一页开始将针对各项问题进行说明，以及 Appendix（一般案例集）并提供社会上的具体示例，供贵方参考使用。恳请贵方理解并配合兼松集团建立可持续发展的供应链的目标。

兼松集团重视的 17 项可持续发展问题

■ 人权



强迫劳动



过劳和长时间工作



雇佣童工



支付合理的报酬或生活工资



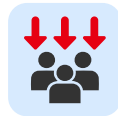
歧视



劳动安全卫生



成立和加入工会的权利



对地区居民的影响

■ 环境



气候变化（减少温室气体排放、节能）



有效利用资源



生物多样性保护



水资源保护



污染防治

■ 治理



业务连续性措施



信息安全



公平业务活动



质量管理、使用人员的安全和健康

人权



强迫劳动

强迫劳动是指，违背个人自由意志而从事的所有劳动。根据国际劳工组织（ILO）第 29 号公约，强迫劳动定义为“以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动”。

而广义上的现代奴隶制包括强迫劳动。现代奴隶制还表现为债务奴役和人口贩运等形式。

【相应案例（示例）】

- 雇主 或 中介、分包商、经纪人等第三方（以下统称“参与雇佣招聘的相关人员”）扣留劳动者的护照和身份证，限制其行动自由
- 参与雇佣招聘的相关人员通过让劳动者背负债务而使其无法随意辞职（“债务奴役”）
- 参与雇佣招聘的相关人员通过人口贩运强迫劳动者工作
- 参与雇佣招聘的相关人员单方面迫使劳动者承担过高的费用
- 参与雇佣招聘的相关人员暗示劳动者若辞职或拒绝工作将对其进行打击报复，从而强迫其接受长时间劳动和无偿加班
- 参与雇佣招聘的相关人员要求劳动者签署对其不利的合同，且合同使用其无法理解的语言



雇佣童工

雇佣童工是指，违反国际劳工组织（ILO）的公约和建议，不利于儿童健康成长的工作形式。一般来说，包括以下情形：

- 雇佣低于最低就业年龄的人员
- 在完成义务教育之前就工作的
- 从事可能危害健康、安全或道德的工作（例如，危险工作、夜间工作）

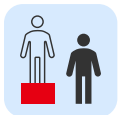
根据 ILO 的最低年龄公约，原则上，禁止未满 15 岁的人（发展中国家为未满 14 岁）参与工业劳动，禁止未满 18 岁的人从事危险工作。此外，仅在特定条件下，13 岁以上 15 岁以下

(发展中国家为 12 岁以上 14 岁以下) 的人可以从事※轻量工作。

※轻量工作：是指体力和脑力消耗相对较小的劳动和工作。

【相应案例（示例）】

- 未满 15 岁的孩童经常在农场或工厂劳动
- 未完成义务教育的孩童从事工作的
- 未满 18 岁的劳动者从事危险机器的操作和处理化学品的工作
- 未满 18 岁的劳动者从事夜间工作或长时间工作
- 未采取签订劳动合同和核实年龄等措施，导致面临谎报年龄的风险
- 在家庭农场等地让孩童从事妨碍其学业的劳动



歧视

歧视是指，以能力、匹配度或表现等合理因素以外的理由，在雇佣和待遇方面进行不正当的差别对待。在招聘、晋升、薪酬和培训机会等方面，基于个人特征的不公平对待构成歧视。受歧视的特征包括种族、民族、国籍、性别、年龄、是否残疾、性取向、宗教、政治信仰、出生地和婚姻状况等。

【相应案例（示例）】

- 以国籍和年龄为由拒绝聘用应聘者
- 在晋升和考核中考虑性别和婚姻状况
- 不允许因宗教方面的原因休假
- 未向残疾人提供必要的合理便利※
- 以体检结果和孕检为由差别对待
- 以性取向和政治信仰为由限制培训机会

※合理便利的例子：调整工作环境，例如，设置斜坡和提供盲文培训资料等



成立和加入工会的权利

成立和加入工会的权利是指，劳动者享有自主成立和加入团体以及开展团体活动的自由而不受雇主的报复或不正当干涉。具体包括就工作条件和工作环境相关事宜进行集体谈判的权利。

【相应案例（示例）】

- 因加入工会而在晋升和考核中受到负面影响
- 对参加工会活动的员工进行报复和威胁
- 阻碍劳动者自主成立工会
- 不设集体谈判场所，无视改善工作条件的要求
- 限制员工参加劳动者评议会和劳工协商会议



过劳和长时间工作

过劳和长时间工作是指，劳动者过度工作，工作时间超过法定工作时间和公司员工手册的相关规定。具体包括未能保障合理的休息时间和假期以及不支付加班工资等情况。长时间工作不仅会对劳动者的健康造成负面影响，可能导致安全管理方面的风险增大，还可能构成强迫劳动。

【相应案例（示例）】

- 超过法定工作时间的加班常态化
- 不支付加班费和假期津贴
- 未给与足够的休息时间和假期
- 强迫过度工作以完成指标
- 企业不留下加班记录，使员工的无偿加班常态化
- 长时间劳动导致健康问题（身心不适）



支付合理的报酬或生活工资

合理的报酬是指，除了不低于法定最低工资的工资外，加班费和法定福利等所有与工作相关的报酬均适当支付。此外，生活工资是指能够满足劳动者及所扶养家属基本需求的工资。此生活工资概念下，具体包括食物、水、住房、教育、医疗、交通、衣物以及应对突发事件的资金，通常要求支付的数额高于法定最低工资水平。

【相应案例（示例）】

- 强迫劳动者接受低于法定最低工资的工资
- 不正当地扣工资（押金和违约金等）
- 拖欠工资
- 单方面变更劳动合同中载明的报酬条款
- 未向劳动者说明激励机制和绩效工资的条件和明细

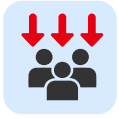


劳动安全卫生

劳动安全卫生是指，为降低劳动者在履职过程中遭遇事故和罹患疾病的风险，确保安全健康的工作环境而采取的一系列措施。具体包括确保设备安全、妥善管理化学品、配备运营卫生设施、以及应对紧急事态和建立相关机制等。

【相应案例（示例）】

- 机械设备缺少防护罩和急停装置
- 对漏电、火灾、湿滑地面等危险区域放任不管
- 未充分管控有毒化学品，且未提供适当的防护用品
- 未对噪音和异味等环境风险采取措施
- 卫生间和食堂等设施的卫生情况较差或不符合安全标准
- 未制定应急处置措施（疏散路线、配备灭火器）
- 未在工作场所定期进行疏散演练



对地区居民的影响

对地区居民的影响是指，与经营活动和供应链相关的、会对周边居民的生活、权利和环境造成不利影响的行为和情况。具体包括征地和强制搬离、噪音和废水导致生活环境恶化以及过度使用当地资源等。

【相应案例（示例）】

- 拿地后，在未与居民达成一致的情况下强迫其搬离
- 不处理建厂产生的噪音和废水，导致地区居民的生活环境恶化
- 过度使用水资源和森林资源，破坏当地的生活基础
- 工厂排放污染物，导致地区居民出现健康问题
- 在业务活动中砍伐森林，导致原住民失去采集狩猎的栖息地，进而无法维持生计

环境



气候变化（减少温室气体排放、节能）

气候变化是指，温室气体（GHG）排放的增加导致全球平均气温和气候趋势长期变化的现象。这些变化会导致极端天气频繁发生和海平面上升、粮食和水资源短缺、对生态系统造成不利影响，甚至给经济活动和人类健康带来重大风险。在经营活动过程中，因生产和运输、能源消耗等会排放二氧化碳和甲烷，因此采取措施来减少这些排放和节能应放在重要位置。

【相应案例（示例）】

- 生产过程中使用高耗能设备
- 使用以化石燃料为主要燃料的发电设备
- 制冷剂泄漏、排放氟碳化合物
- 使用排放量较大的运输方式（老旧卡车等）



生物多样性保护

生物多样性是指，是指地球上存在的各种生物物种及其生态系统及其基础支撑—基因多样性。这些多样性是人类社会和经营活动的基础，包括食物和水资源的供应、气候调节、土壤形成等。然而，栖息地破坏和资源过度开发利用等原因引起的生物多样性丧失会导致自然环境恢复能力的下降，而资源采购的不稳定性等会导致商业风险增大。由于原材料采购、土地利用和废弃物排放等均会影响生态系统，因此企业应在业务经营过程中对保护生物多样性加以考虑，以长期保持自然环境处于健康状态。

【相应案例（示例）】

- 为采购原材料而砍伐森林，进而破坏濒危物种的栖息地
- 非法将湿地和天然林开垦为农田
- 非法捕捞和酷渔滥捕破坏生态系统的平衡
- 化学品排放破坏周边生物的生存环境



污染防治

污染防治是指，为了防治经营活动中产生的废水、废气、废弃物和化学品等对环境造成不利影响而采取的措施。如果未妥善管理此类排放，将导致空气、水和土壤污染，进而严重影响地区居民的健康和生态系统。除了遵守法律法规外，企业还应不断降低自身对环境的负担，并采取措施防治污染。

【相应案例（示例）】

- 未配备废水处理设备，工厂废水直接排放到河流中
- 挥发性有机化合物（VOC）和粉尘的排放管理不到位
- 化学品储存和丢弃不当，存在泄漏风险
- 未记录废水排放量和化学品使用量而无法掌握改进情况
- 委托外部处理污泥和废弃物时，未核实受托方的法律法规遵守情况



有效利用资源

有效利用资源是指，高效且可持续地利用能源、水和原材料等有限资源。持续的资源浪费和过度使用会导致采购成本上升和资源枯竭的风险增大。因此，企业应通过促进再利用和循环使用、提高工序效率以及使用替代性材料等措施来优化资源利用并降低自身对环境的负担。

【相应案例（示例）】

- 生产过程中原材料出成率低，导致产生大量边角料
- 丢弃可重新利用的副产品
- 过度使用包装材料，且未使用可循环使用的材料
- 废弃物分类不到位，导致资源化利用率低
- 在产品设计中未考虑循环性和延长使用寿命
- 未对水和能源的使用量进行计量和管理而未掌握使用情况



水资源保护

水资源保护是指，合理管理业务活动中的用水量并防治污染的同时，维持可持续的水循环的举措。水资源有限，水资源短缺和污染将影响地区社会和经营活动。因此，企业应将通过促进高效用水和水资源再利用以及妥善管理废水，最大限度地降低对水资源的负担，维系可持续水环境放在重要位置。

【相应案例（示例）】

- 对外排放不符合水质标准的废水
- 工厂用水量巨大，但却没有水资源再利用和循环系统
- 未回收利用冷却水和清洗用水而是用完即弃
- 未对用水量和废水量进行记录和管理而未掌握使用情况
- 在水资源紧张的地区未采取节水措施

治理



业务连续性措施

业务连续性措施是指为应对自然灾害、传染病、网络攻击和政治动荡等可能导致业务活动中断的风险而采取的维持或快速恢复关键业务运营的举措。这些风险有可能影响公司的供应体系和社会基础设施，因此提前规划和完善体系至关重要。代表性举措为制定《业务连续性计划（BCP）》。

【相应案例（示例）】

- 未实施风险评估
- 原材料采购集中于特定业务合作伙伴，紧急情况下难以稳定供应
- 未确保发生灾害时的备用生产基地和物流路线
- 未建立 IT 系统故障时的备份体系
- 不存在传染病爆发时的员工安全保障和工作体系的相关计划
- 应急通信网路和指挥命令系统不清晰
- 存在 BCP，但未进行定期培训和审查



公平业务活动

公平业务活动是指遵守法律和国际准则，并在交易和业务流程确保诚信和透明。贿赂、提供不正当利益、妨碍竞争以及侵犯知识产权等不公平行为可能会损害公司的信誉和社会评价，并增加业务风险。贯彻公平的交易惯例并基于适当的治理加强合规，是支持企业可持续发展的基础。

【相应案例（示例）】

- 从客户或业务合作伙伴收取超出社会正常礼节范围的金钱或礼品
- 和其他公司针对价格和销售地区事先达成协议（卡特尔）
- 单方面将不合理的合同条件强加给供应商
- 向反社会势力提供不正当利益

- 向公职人员或业务合作伙伴提供金钱或款待以获取商业利益
- 洗钱
- 利用未公开信息进行股票交易（内幕交易）
- 未正确记录和管理交易内容



信息安全

信息安全是指从保密性、完整性、可用性的角度妥善保护企业或业务合作伙伴所持有的客户数据、交易信息、技术信息等信息资产的举措。如果发生信息泄露、篡改、系统故障，可能造成企业失信或业务中断等重大影响，因此通过访问管理、数据保护、系统稳定运行确保安全至关重要。

保密性：仅限授权人员可访问信息

完整性：信息准确无误且未被篡改

可用性：在必要时可访问信息

【相应案例（示例）】

- 在未加密的情况下存储和传输客户信息和员工数据
- 密码共享或认证机制薄弱导致第三方能够进行非法访问
- 能够通过 USB 或外部存储介质带离机密信息
- 使用云服务时的访问权限管理不充分
- 未实施网络攻击（勒索软件、网络钓鱼）相关应对措施



质量管理、使用人员的安全和健康

质量管理是指使产品和服务从设计、制造到交付始终符合既定质量标准的管理体系。使用人员的安全和健康是指为防止因使用产品和服务而导致的事故和对健康的损害，根据法律和国际标准确保安全。企业应采取通过安全设计、质量验证和提供适当的信息确保高质量和安全性的举措。

【相应案例（示例）】

- 产品使用了不符合安全标准的零部件
- 制造工序省略了质量检验流程
- 未披露化学物质和过敏原含量信息
- 在广告和产品目录显示和实际不符的性能
- 在产品标签和使用说明书记录了错误信息
- 不存在应对客户质量投诉的机制

参考文献

- 国际人权宪章

中·英: <https://www.ohchr.org/zh/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

- 联合国工商企业与人权指导原则

中·英: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>

- 国际劳工组织 (ILO) 《工作中的基本原则和权利宣言》

中·英: [ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up | International Labour Organization](https://www.ilo.org/public/zh/declaration/1998-declaration-on-fundamental-principles-and-rights-at-work-and-its-follow-up)

- 儿童权利与商业企业原则

英: <https://www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles>

- 经合组织跨国企业负责任商业行为准则

中: <https://www.oecd.org/zh/publications/12182cb3-zh.html>

英: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html

- 联合国全球契约组织 / 日本全球契约网络

英: <https://www.unglobalcompact.org/>

日: <https://www.ungcjin.org/>

- 责任商业联盟 (RBA) 行为准则

中·英: <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

- 日本电子信息技术产业协会 (JEITA)

日: <https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/public/detail.cgi?id=769&cateid=1>