

**面向日产供应商
《雷诺-日产供应商企业社会责任指南》
补充说明书**

2022 年 6 月

日产汽车公司

目录

前言.....	3
合规性.....	4
人权和劳动力.....	4

前言

随着全球商业环境的不断变化，以客户为代表的各利益相关方高度关注企业在应对社会、环境课题上的表现，并且为预防和解决这些课题，各国的法律法规也在不断完善。

本公司与供应商共享了在 2006 年发行的《The Renault-Nissan Purchasing Way》和 2010 年制定、2015 年修订的《雷诺-日产供应商企业社会责任指南》，在大家的大力支持之下，供应链中关于可持续发展和 CSR 的各项活动都切实得到推进。

过去，关于气候变化中最具代表性的环境课题的应对以及环境负荷削减活动，我们在《日产绿色采购指南》中罗列了具体的要求，并与供应商共同推进相关措施。此次，我们针对以人权、劳动为代表的社会课题，以《面向日产供应商〈雷诺-日产供应商企业社会责任指南〉补充说明书》的形式，总结了需要考虑和应对的重要事项。我们希望通过本书加深各供应商对社会性的理解，进而加强可持续性经营与 CSR 经营。

本公司以在全球供应链中推进负责任的事业活动为目标，将携手各供应商，进一步加强可持续发展与 CSR 方面的措施。今后，我们还将随时更新本补充说明书，以反映社会要求。

衷心希望各供应商基于本说明书，在贵公司内推进相关措施的同时，也向贵公司的合作伙伴宣传本说明书，要求他们也推进相关活动。

日产汽车公司
采购管理部
可持续发展推进部 CSR 小组

《雷诺-日产供应商企业社会责任指南》	补充与说明
2.2.1 合规性	
预防腐败 努力与您的供应商建立透明、公平的关系，保证政治献金和捐赠符合各个国家和地区的法律。不接受供应商提供的、也不向供应商提供影响业务关系或诱导不当行为的礼物、服务或款待。	“不接受供应商提供的、也不向供应商提供影响业务关系或诱导不当行为的礼物、服务或款待。”包括第三方的贿赂行为。例如，代理贵公司的外部代理人或销售公司为推进销售业务，向公务员或私人提供金钱或礼物，或者作为减税或税收优惠制度的回报，支付金钱。
管理和保护个人及机密信息 只能通过合法途径获得有关客户、第三方和员工的个人和/或机密信息。严格控制和保护这些信息，并仅在合适的范围内按照各个国家和地区的法律使用这些信息。	关于获取、管理和使用客户、第三方和员工的个人信息，请遵守各国、各地区隐私相关的法律法规和个人信息保护法。
管理出口 对各个国家和地区法律法规限制的技术和产品的出口实施合适的程序和管理。	受各个国家和地区法律法规限制的出口技术和产品等也包括软件。
尽责采购矿物 要求企业遵守尽责矿物采购的法律，并对争端矿物进行尽职调查。指出材料或零部件中所包含的矿物是否具有涉及人权或环境的社会扩散性。如果怀疑或确认具有社会扩散性，请确定和实施相关措施来寻找替代采购来源或替代矿物。	有关详细信息，请确认 Global Minerals Sourcing Policy Statement 。

《雷诺-日产供应商企业社会责任指南》	补充与说明
2.2.3 人权和劳动力	
尊重人权 不得因种族、民族、性别、宗教、残疾、年龄、背景、职位、就业状况或任何其他原因在工作场所任何形式的骚扰行为。	为了防止工作场所中的骚扰，所有员工都必须得到尊敬与尊重。骚扰包括身体上、性上、语言上或其他任何形式的对员工的威胁、刁难、报复、暴力行为，即使这些行为在当地不被视为违法。另外，体罚或精神上、身体上的强迫行为也属于骚扰。

	关于违反尊重人权原则的行为，应建立允许员工在法律范围内匿名报告、举报、咨询的程序，并确保员工在该程序中受到保护，不会因为报告、举报和咨询而受到任何报复，并且向员工普及这一程序。
<p>禁止雇佣童工</p> <p>按照雷诺-日产政策，不得雇佣未达到各个国家和地区法定最低工作年龄的未成年人以及任何情况下年龄低于15岁的未成年人。</p>	<p>“未达到法定工作年龄的未成年人”是指低于完成义务教育的年龄或低于该国家或地区的最低工作年龄的人，以较高者为准。</p> <p>应进行年龄核查以防止使用童工，如果有童工，应该实施纠正措施。</p>
<p>禁止强迫劳动</p> <p>不得强迫劳动。保证所有劳动力都是自愿的且员工可以自愿离职。</p>	<p>为确保所有劳动都是自愿的，绝不能容忍强迫劳动、债役（包括因债务或工作安置费或其他不被允许的经济费用而实施的限制）、契约奴役、非自愿或剥削性的监狱劳动及任何其他类似的劳动和限制。</p> <p>为切实保证员工可以自由离职，不得没收劳动者持有的政府签发的身份证件、本人确认书和护照原件。</p>
<p>薪酬</p> <p>遵守各个国家和地区关于最低工资、加班工资、工资扣减、绩效工资和其他报酬的法律。</p>	如果没有关于最低工资、加班工资、工资扣减、绩效工资和其他报酬等的法律，最好支付能够充分确保员工生活水平的工资。
<p>工作时间</p> <p>遵守各个国家和地区关于设定员工工作时间（包括加班时间）和给予计划休假和带薪年假的法律。</p>	所有加班工作都应该被视为超时劳动，并认识到这应该是自愿行为，同时使用可靠的方法记录和管理劳动时间，以安全且适当的形式保管关于劳动时间的数据。
<p>与员工对话和协商</p> <p>与员工或员工代表进行真诚的协商和对话。按照业务所处的各个国家和地区的法律承认员工的结社权或不结社权。</p>	<p>与员工或员工代表进行真诚的协商和对话，意味着尊重所有劳动者自愿参与集体谈判和和平集会的权利，也尊重劳动者不参加这些活动的权利。</p> <p>根据开展事业活动的国家、地区的法律法规，承认员工自由结社或不结社的权利，同时必须采取措施，禁止对选择行使或不行使这些权利的员工采取任何形式的威胁、刁难、报复和暴力行为。</p>
<p>确保安全、健康的工作环境</p> <p>劳动者的健康和第一位的，尽一切努力防止职业事故</p>	<p>为了建立安全健康的劳动环境，遵守开展事业活动的国家的所有安全卫生法，并定期确认这些法律和公司规则的遵守情况。另外，在全公司层面设定明确且可测量的安全卫生目标（例如：零死亡事故等），并就具体的安全卫生对策实施教育。再者，还要从安全卫生相关的意外事件中汲取教训，并用于制定防止再发生的对策。</p>

	为优先确保员工工作上的安全和健康，切勿让未满 18 岁的员工从事危险工作（可能危害健康和安全的）。
--	---

参考

- 责任商业联盟(RBA)行为准则
- 国际劳工组织(ILO)核心劳动标准