

当社の憲章および行動規範

行動に関する価値観およびルール



## 当社の憲章および 行動規範

従業員各位、

ブラザー・スイスループは、熟練したスタッフ、お客様との距離の近さおよび高品質の製品・サービスのおかげで1936年の創業以来優れた評判を得てきました。我々はこれを大切にしたいと考えています。

お客様、ビジネスパートナー、株主、当局および一般の方々は、我々全員の責任ある適法な行動に信頼を寄せています。こうした信頼は、当社の評判および成功にとって非常に重要です。

ブラザー・スイスループは現在世界中で事業を展開していますが、我々には誠実・廉潔という共通の基盤があります。我々の行動は、確固とした価値基準および理念を伴う我々の企業文化に基づきます。我々は、社内外において公平かつオープンな取引を続けます。我々は、高い倫理基準および適用法令を守る義務を負っています。

我々の核となる価値基準は、ミッションステートメントにおいて説明されています。本行動規範は、我々が日々のビジネスにおいて正しく行動するための指針となります。

我々一人ひとりがブラザー・スイスループの成功に貢献しています。皆がブラザーで働くことを楽しみ、当社を誇りに思えるよう我々の価値基準を実践して頂いていることに感謝申し上げます。

Marc Blaser  
取締役会長

Peter Blaser  
名誉会長





私たちは、お客様の満足度によって成功度を測ります。  
これから記述する企業理念に思考および行動ともに従って頂けることに、感謝の意を表します。

私たちは、  
すべてのステークホルダー  
(利害関係者)のために  
成功を目指します

私たちの共通のゴールは、企業の成功です。

私たちは将来の投資を可能に、また投資した内容に対して適切な利益を確保するために、収益性向上に努めます。

私たちは、1人1人が最大限の能力を発揮できる環境をつくります。

私たちは、  
お客様の満足度によって  
成功度を測ります

私たちは極めて優れた高品質の切削液と潤滑油を生産します。

私たちは、お客様と親密なやりとりを行いながら製品を開発し、それをグローバルに販売します。

私たちは継続的な製品開発に必要なことはすべて行います。またそのためには、従来のやり方にとらわれない解決策を模索します。

私たちは、市場ニーズとお客様の要望に沿った新製品を開発します。

私たちは環境問題に真剣に取り組み、実践してまいります。

私たちは  
チームワークをもって  
ゴールを目指します

私たちはチームの一員として、企業目標を達成するために個人のすべての能力を発揮することを約束します。また企業目標は、企業倫理にかなったものでなければなりません。

私たちは会社、同僚に対し常に忠実に行動します。

私たちは、お互いの協力、信頼、隠し事のない振る舞い、尊敬を基礎とした、より良い勤務環境の維持を目指します。緊張関係、対立関係が生じた場合にはオープンに話し合い原因を特定し、その解決に努めます。

私たちは批判されることを恐れません。それは私たちが改善する機会を与えてくれるものだからです。私たちは過ちから学びましょう。







私たちにとって  
人材の成長とコーチングは  
重要です

私たちは、合意により設定したゴールを基準に評価管理を行います。

私たちは、業務内外でのトレーニングを行うことによって、コーチングと人材開発を維持します。

私たちは、正規社員の評価面談を重視します。それにより社員側、経営者側、両方の成長を促進します。

私たちは、明確かつ定期的に情報を開示します。私たちは、質問を快く受け付けます。

私たちは、自己責任を進めるため、各々の自己管理を求めます。

私たちの組織は  
明確で理解しやすいものです

私たちの組織はすべての人にシンプルで明確でなければなりません。組織内のすべての権能の正当性、業務にもとづくものです。

すべての職位において、皆さんが起業家精神を活用するための行動を、最大限尊重します。

私たちはプロとして有する能力と、チームとの調整によって、業務スケジュールを組みます。

給与は、各々の職位における責任、業績、能力、および会社の結果に応じています。

私たちは当社の高品質な製品基準を維持するために、すべての工場、設備、機器、建物の基準を設定します。

私たちのコンスティテューションは私たちが優れた会社であり続けるための方法を示します。

私たちは、このコンスティテューションから逸脱するような問題が生じた場合は必ずその問題を解決し、改善します。

私たちは継続的な発展を目指します。







本行動規範は私たちのミッションステートメントを補足するものであり、日々の業務を正しく遂行するうえで一番大切な行動ルールを私たちに示します。

# 1

## メッセージ、 範囲および責務

### 1.1 メッセージ

私たちは、達成した成果だけでなく、そうした成果を達成する方法からも、パフォーマンスを評価します。本行動規範は、当社が従業員に期待することを、拘束力をもって規定します。

ビジネスパートナー、お客様、株主、当局および一般の人々は、私たちが責任をもって適法に行動することを信じています。こうした信頼は、当社の評判および成功にとって非常に重要です。そのため、私たちは、すべての従業員が本行動規範の実施・遵守に積極的に関わり責任を負うことを求めます。廉潔性は私たちの企業文化に必須の要素です。すなわち、倫理的かつ適法な行動が、私たちの日々の活動および私たち相互の関わり方や外部の利害関係者との関わり方を形作っています。

私たちは高い倫理基準と適用法令に則してビジネスを行う所存であり、そのために全力を尽くします。したがって、疑義がある場合には、潜在的な重要性を持つビジネスよりも、コンプライアンスおよび廉潔性が常に優先されます。違法または不適切な行動は、たった一人の従業員が行うものであったとしても、長年にわたり築き上げられてきた当社の評判を著しく毀損しかねません。

私たちは、個人の責任、相互信頼、誠実さおよび相互尊重という文化を非常に重視しています。私たちは、改善のために直接批判の声を上げることを恐れません。すべての従業員は、率直な話し合いを続けることにより、また、活発な関わりを通じて積極的に貢献することができます。発言権は全員にあります。

### 1.2 適用範囲

本行動規範は、全世界の取締役会のメンバー、エグゼクティブチームのメンバー、管理職および従業員（以下「従業員」と総称します。）に対して適用され、最低限遵守すべき基準を構成します。

### 1.3 責務

エグゼクティブチームは、コンプライアンスの導入および監視について責任を負います。管理職は、模範としての役割を果たし、高度な社会的かつ倫理的な能力を示さなければなりません。そのため、管理職は自らの責任範囲において本行動規範を確実に遵守・実施する責任があります。管理職は、コンプライアンスという文化を当社において推進し、法律上・契約上の義務および職務遂行に関連する社内規程を適切な水準で従業員に通知します。毎年、管理職は、本行動規範およびその内容を全従業員に周知させるようにします。

各従業員は、業務に関連する社内外の規定を熟知・遵守し、本行動規範に沿った行動をとり、疑問や不明点について、同僚、直属の上司または本行動規範の担当者に相談し、それらについて率直に話す個人的な責任および義務を負います（5.1を参照）。





私たちは、本行動規範を遵守します。疑義がある場合、私たちは、助言や支援を求めます。

## 2 一般指針

### 2.1 コンプライアンス

私たちは、現地、国および世界の、法令、契約および社内基準（ポリシー、ガイドライン、規程および手続等）を遵守しなければなりません。国際企業の一員として、私たちには、本行動規範に抵触しない限りで現地の基本的な文化的条件およびルールを尊重することが求められます。

また、第三者に違法な活動を行わせること、およびそうした活動に故意に参加することは禁止されます。

### 2.2 個人の責任、および不正行為が行われた場合の報告義務

本行動規範は私たちの行動に関するすべての要件を完全に列挙しておらず、また、完全に列挙することはできません。法規、社内基準または企業実務上の要件が明確でない場合、私たちは、判断力の限りを尽くし良識をもって行動しなければなりません。本行動規範に基づき行動するためには、以下を問いかけることが有用でしょう。

1. 私の行動は法規、本行動規範または社内基準に従ったものであるか？
2. 私の行動は私自身、会社、会社の従業員または第三者に悪影響を及ぼす可能性があるか？
3. 私の行動が地元紙に掲載されたり警察または検察に通報されたりしたら、私はどのように感じるか？

自らの行動や、職場環境における法律上または倫理上疑わしい手続について疑義がある場合、私たちは、上長または必要に応じて本行動規範の担当者に、直接的な助言や支援を求めることが求められます（5.1を参照）。そのため、忠実さ、誠実さおよび責任感が極めて重要となります。いかなる状況であっても、助言や支援を求めることに対する悪影響は許されません。

### 2.3 収支計算書類および報告の正確性

記録および報告（社内のものおよび公表されたもの）は、私たちが知る限り正確、完全かつ真実でなければならず、適切な会計原則および貸借対照表原則が遵守されなければなりません。特に、会計仕訳はいずれも事実に基づいた文書に基づかなければなりません。また、すべての取引を記録し、すべての資金および資産を収支計算書類に計上しなければなりません。不正資金および不正な収支計算書類は禁止されています。







私たちは、データおよび資産を慎重に、また、責任をもって取り扱います。

## 2 一般指針

### 2.4 秘密保持およびデータ保護

私たちは、自身の重要な資産である秘密情報と知的財産によって、市場における企業価値を維持しています。これらを不正使用や不当開示から保護しなければなりません。

私たちは、職務を遂行するために秘密情報を必要とし、かつ、秘密情報を受け取る権限が付与されている者に対して秘密情報が社内限りで提供されるようにしなければなりません。また、秘密情報を第三者に提供する場合には、秘密保持契約を締結しなければなりません。雇用関係にある期間のみならずその終了後も存続する守秘義務は、当社および従業員の社内の秘密情報や保護情報に対して適用されます。

サプライヤー、お客様、コンサルタントまたはその他のビジネスパートナーからの秘密情報またはこれらに関する秘密情報についても、法規および契約による合意（該当する場合）に基づき保護しなければなりません。その他の更なる利用は、関係当事者との協議を経て書面による同意を得た場合に限り認められます。

### 2.5 会社財産の保護

私たちは、会社の有形・無形資産および金融資産を盗難、紛失、不正使用や浪費から守るとともに、それらを注意して取り扱わなければなりません。いずれの資産も、原則として、また、主として事業活動での使用が前提とされています。

私的利用はあらかじめ承認を得なければなりません。



## 3 職場環境における行動



私たちは、良好な就業環境を保つよう努めます。私たちの協力は、信頼、率直さおよび相互尊重に基づきます。

### 3.1 協力

従業員は、良好な勤務環境の中で職務を遂行できなければなりません。そのために、従業員は、信頼、礼儀、率直さおよび相互尊重をもって互いに（とりわけ上司や部下に対応する場合においても）接する必要があります。私たちは、対立や衝突に公然と対処し、それらを調査したうえで解決を図ります。また、私たちは、従業員が共に職務に励むとともに、自らに課せられた仕事について完全な責任を持つよう努めることを求めます。

### 3.2 職場および機会均等

私たちは、安全かつ健全な職場を従業員に提供し、各自のパフォーマンスに対する正当な報酬を支給し、機会均等を確保したいと考えています。私たちは、全従業員の公私の成長のサポートに努めます。

### 3.3 ハラスメント

ハラスメント、差別およびその他の形態の威嚇は許されず、一貫して制裁の対象となります。

### 3.4 各事務所・機関における職務遂行

当社は、従業員が公益機関や社会的機関における職務や任務を引き受けることを歓迎します。私たちは、（例えば従業員、取締役会または財団理事会のメンバーとして）報酬が支給される副業に新たに従事するか、または公職に就任する意向である場合には、あらかじめ直属の上司に知らせ、計画を承認してもらわなければなりません。社外の団体その他の機関におけるこうした活動および名誉職は、当社の利害と対立し、または雇用契約上の義務に影響を及ぼしてはなりません。

### 3.5 私費および経費

経費と私費は厳密に区別しなければならず、これらを混同してはなりません。現地の社内基準（費用ガイドライン）のほか、経費はすべて明確、透明、かつ立証可能（領収証等による）であるとの原則に従います。

### 3.6 コミュニケーション

すべてのレベルでオープンかつ効率的なコミュニケーションを確保するために、コミュニケーションは正確、完全、真実かつタイムリーでなければなりません。これは、このようなコミュニケーションが社内のものかまたは社外のものにかかわらず、関係するすべての利害関係者（例えば従業員、管理職、お客様、ビジネスパートナー、一般の人々および当局）に対して適用されます。

ソーシャル・メディア（例えばFacebook、LinkedIn、Instagram）は、大勢の受信者と瞬時に意思疎通することができます。これらのサービスを利用するにあたり、私たちは、現地で適用される労働・データ保護規制に違反しないように、また、当社の基準が遵守されるようにしなければなりません。







私たちは、公正な競争を保つよう  
努め、不正な事業慣行を認めま  
せん。

## 4 ビジネスパートナーとの取引

### 4.1 サプライヤーおよびお客様との関係

ビジネスパートナーは、客観的な基準に基づき価格、品質、実績および適正性を比較したうえで選定しなければなりません。ビジネスパートナーとの契約は、明確かつ明瞭な書式により締結し、以後の変更や追加とともに文書化しなければなりません。

### 4.2 贈収賄／汚職／贈答品

ビジネスパートナーとの取引(特に仲介者を介するもの)に際しての汚職や贈収賄は禁止されます。私たちは、いかなる形態の汚職や贈収賄(賄賂／「ファシリテーション・ペイメント」を含みます。)も許しません。意思決定に影響を及ぼすためのいかなる形態の合意(違法な支払いの申し出による場合、または不当な便宜を要求しもしくは供与することによる場合を含みます。)も許されません。

次の段落を除き、このような便宜は、公職者もしくは第三者が私たちのために、もしくは便宜を受ける他の第三者の利益のために直接(または間接的に、すなわち仲介者を通じて)提供する、または私たちが個人的な利益のために、もしくは便宜を供与する他の第三者の利益のために、公職者または民間人に対して直接(または間接的に、すなわち仲介者を通じて)提供する、贈答品、歓待またはその他の金銭と同等の便宜とみなされます。

現地の慣習に従った適度な贈答品や歓待等の少額の社会慣習的な便宜は、ビジネスパートナーとの慣習的な礼儀の印とみなされ、贈答品および接待に関する規程に定められています。

### 4.3 競合会社に関する行動

私たちは、競合会社、お客様およびサプライヤーに関して公正な競争を保たなければなりません。お客様やサプライヤー、それらの商品や従業員に関する嘘や噂をお客様やサプライヤーの間で広めることは許されません。私たちは、以下のような(ただしこれらに限られません。)適用のある競争法および独占禁止法を遵守します。

- 価格または販売条件を固定するための競合会社との取り決めの禁止
- 市場および／または顧客を分け合うための競合会社との取り決めの禁止
- 一定の価格を提示、または競合会社が提示するオファーよりも明らかに不利な入札を行い、入札手続きの過程で入札を放棄することに関する競合会社との取り決めの禁止
- 現在の価格、将来の価格動向、価格差、コスト、提案、市場シェア、販売慣行、契約条件、開発・生産計画、投資またはその他の営業秘密等の機密情報の競合会社への漏洩の禁止
- 販売地域の制限に関する契約および最低価格または定価に関する取り決めの禁止
- お客様やサプライヤーと契約締結する際における支配的市場地位の濫用の禁止

また、私たちは、様々な国および国際機関(国際連合等)の関係する国際的貿易制限・規制を承諾し、それらに従います。競争を阻害、または国際的な貿易制限に違反するおそれのある規定を含む計画または契約は、疑義がある場合には、専門家に確認しなければなりません。







私たちは、個人の利害が事業活動に影響を及ぼすような状況について開示します。

## 4 ビジネスパートナーとの取引

### 4.4 副業／株式保有

当社と競合している会社（お客様、サプライヤー、ビジネスパートナー、競合会社）における副業は禁止されます。例外についてはすべて、エグゼクティブチームのメンバーの承認を得なければなりません。

競合会社、お客様またはサプライヤーへの財政的関与は許されません（例外：証券取引所に上場している会社）。

### 4.5 私的な目的のためのビジネスパートナーへの委託

当社とプライバシーとの間の利益相反を防止するために、従業員は、自らのビジネスパートナーが提供するサービスを利用することはできません。例外については、上長または人事担当責任者と事前に取り決めなければなりません。

### 4.6 利益相反

私たちの個人的な利害または第三者の個人的な利害が当社の利害と対立する、または対立すると思われる状況は、社内外のいずれにおいても防がなければなりません。利益相反が確認された、または疑われる場合には、開示したうえで直ちに上長に報告しなければなりません。必要に応じて、私たちは、このような場合における追加措置の実施方法（例えば取引を撤回する）について書面による承諾を得るものとします。

私たちに近い者、すなわち私たちが密接な個人的関係を有する者（例えば家族、同一世帯のその他の居住者または親友）が当社に採用応募しようとする場合、私たちは、当社が人事とともに対応の方針を決められるよう上長にその旨を知らせるものとします。







私たちは、私たちの持つ価値観および理念の維持に努め、そうした価値観および理念から外れた行動を報告します。



## 5 不正行為および疑義の報告

### 5.1 基本原則

従業員は、違法な活動が実際に行われた、または行われたと思われる場合には懸念を表明し、沈黙を保ったりこのような懸念を単に見過ごしたりしないことが求められます。そうした場合、または疑義や不明点がある場合には、私たちは、関係者に直接問題提起を行い、状況について話し合う、または上長や本行動規範の担当者に問い合わせなければなりません。

何らかの理由で上記の行動を取ることができない場合には、そうした懸念や疑義を匿名で報告することもできます。報告手続ではやり取りの過程が記録されます。関連情報はイントラネットで確認することができます。

### 5.2 報告者の保護

社内外の規則の違反が実際に生じた旨、または生じた疑いがある旨を誠実に報告した従業員は、保護されます。このような従業員に対する悪影響は許されません。

ただし、私たちは、正しい認識に合致しない報告を行い、報告する権利を濫用している従業員を許しません。各従業員は、しかるべき処分を覚悟しなければなりません。





# 6

私たちは、自らの決定に本行動規範を取り入れます。また、私たちは、このような決定に基づき行動するようすべての従業員を動機づけます。

## 6.1 実施および研修

私たちは、本行動規範を遵守します。当社は、指揮命令権に従い必要に応じて本行動規範を変更することができます。各事例においては、その時点の最新版が適用されます。変更があれば適時に通知されます。

私たちは、研修コースや追加の文書により、正しい行動について認識することとなります。私たちの上長および本行動規範の担当者は、本行動規範に関する質問や疑義について全従業員をサポートし、全従業員に助言します。

## 6.2 違反および処分

従業員は、本行動規範の実施に積極的に協力する義務を負います。意図的な不正行為および法規や社内基準（本行動規範やその他のポリシーまたは規程等）の違反は許されず、当社における職位に関係なく、違反の深刻度や種類に応じて懲戒処分（例えば警告、譴責）や法的結果（例えば解雇、損害賠償金、罰金、懲役または禁固）が生じる可能性があります。規則の違反は、すべて調査されます。

## 6.3 公表

すべての従業員が、本行動規範の有効な最新版をイントラネットで確認することができます。

## 6.4 施行

本行動規範は、2018年12月にエグゼクティブチームのメンバーにより承認されています。





**Blaser Swisslube**

[contact@blaser.com](mailto:contact@blaser.com)



[blaser.com](http://blaser.com)