

# 行動規範

## FREUDENBERG GROUP

# 目次

- A 概要
- B 法令遵守：定義とサポート窓口
- 1. 環境安全衛生（HSE）、労働の根本原則
- 2. とともに働くということ
- 3. 会社資産と機密情報
- 4. ソフトウェア、Eメール、  
ソーシャルメディア、インターネット
- 5. 文書管理とデータ保護
- 6. 利益相反
- 7. 政治活動
- 8. 薬物、アルコール、武器
- 9. 外部発表
- 10. 反トラストと競合
- 11. 汚職防止：贈答品や接待
- 12. 外国貿易法：輸出管理

## A. 概要

フロイデンベルグ・グループは事業を展開している様々な地域で社会的要求や課題に直面しており、多様性や環境・規則の変化とともに、社員の行動規範の明確化の重要性も増してきています。

**フロイデンベルグのガイディング・プリンシパルとビジネス・プリンシパル**は、法律や規則の遵守、公正の精神育成、文化の違いの尊重、社会的責任などの他に、環境を守り社員の幸福を実現することを目的としています。この2つの理念は、フロイデンベルグ・グループで深く浸透していることを明文化しており、信任や信頼の風土、チームワークやイノベーション、顧客重視や長期的な視点での事業の成功という総合的な方針を明らかにしています。行動規範は、ガイディング・プリンシパルとビジネス・プリンシパルの考え方に基づいて作成されています。

フロイデンベルグでは、世界中の事業運営で高い倫理感に強くコミットすることに誇りをもって取り組んでいます。社員の真摯な姿勢と法令遵守の行動は、社会一般への、また顧客や取引先、その他利害関係者への信頼維持のための鍵となります。フロイデンベルグでは業績だけが成功を測る物差しではなく、企業価値を高めるものとのバランスが重要だと考えています。フロ

イデンベルグ・グループの全てのグループ内で模範となるべき経営幹部や一般社員は真摯で倫理的な行動をとる必要があります。

本行動規範は、職位を問わず、事業運営や行動に関して何が求められているかを明確にしたものです。社員個人の私生活に関与するためのものではなく、事業活動における社員の期待される個人個人の行動について包括的なガイドラインを示すためのものです。法遵守と責任ある行動がすべての社員の基本的な姿勢となります。本行動規範はすべての社員が倫理的問題や法的問題を適切に対処できるように、また慎重に扱うべき内容についての支援を支援することを目的としており、また、フロイデンベルグ・グループ内でのスタンダードのための包括的なガイドラインでもあります。本行動規範は、各ビジネスグループ内やコーポレート部門、または各地のコーポレートセンターで策定されている会社方針、手続き、指針文書によって補完されます。場合によっては、補完する規則の方が本行動規範より厳しいことがあります。その場合は厳格に規定してある方に従うものとします。行動規範について、各管理者の責任範囲内で適切なコミュニケーションを行うことは各管理者の責任となります。同様に、社員は方針を理解するためにアクセス可能なリソースを活用するよう努力してくだ



さい。本行動規範で取り上げられている個別の問題について、自身の責任について不明な場合は、上司や管理職社員、人事部門、法務部門など、それぞれのコンプライアンス担当部署や倫理オフィスに相談し、自身の立場を明確にしてください。

## B. 法令遵守：

### 定義とサポート窓口

本行動規範とその内容について、全社員に周知徹底することはフロイデンベルグSEと各ビジネスグループの経営陣の責任です。各経営陣は、それぞれの責任範囲内でコンプライアンスを徹底するため、適切なあらゆる措置をとり、コンプライアンス関連事項についての意識や認識を高めるように活動を監視することになっています。

個人として、社員も本行動規範およびその他のコーポレート・プリンシプルを遵守するという責任があります。本行動規範について、「コーポレート・プリンシプル」という言葉には、特定の管轄区域での当社の事業活動に関す

る法律だけでなく、任意に適用されている地域的または国際的な規則や指針を含みます。また、ビジネス・プリンシプル、本行動規範やフロイデンベルグの各ビジネスグループや各地域のコーポレート機能のあるフロイデンベルグ地域コーポレートセンター (FRCC) にて策定した合理的な補足規則、手続き、手引き書やマニュアルを含みます。各社員は本行動規範やコーポレート・プリンシプルに定められている基準に照らし合わせて自分の行動を鑑みる必要があります。本行動規範や法的責任を遵守しないことは許されないことであり、状況によっては解雇を含む懲戒処分につながる場合があります。

コーポレート・プリンシプルや本行動規範に対して質問やアドバイスが必要な場合、または身近の違反に気がついた場合は様々なサポート窓口が利用可能です。

- ・ まずは直属の上司に相談してください。
- ・ 上司や管理職社員が疑われている違反に関与している可能性があり、他の誰かに相談したい場合は以下の窓口にご相談してください。
  - 他の管理職社員
  - 人事部門、適格な就業者代表者機関（労働評議会）

- 各ビジネスグループのコンプライアンス担当部署や地域コーポレートセンターの倫理オフィス

Freudenberg SE



Dr. Mohsen Sohi



Dr. Tilman Krauch



Dr. Ralf Krieger

Freudenberg 欧州従業員代表委員会



Bernd Schneider

Freudenberg Group  
ドイツ 従業員代表委員会



Bernd Egner

# 1. 環境安全衛生（HSE）

## 労働の根本原則

フロイデンベルグは安全な職場環境を提供し、職場の環境安全衛生保護の規則を遵守することを約束します。フロイデンベルグ・グループの「We all take care」やその他の対策は、社員に安全な職場環境を提供するための重要な取り組みです。社員は、自分自身はもちろん、同僚やビジネスパートナーの健康と安全にも責任があると考えてください。よって、社員一人ひとりが職場の安全規程を遵守し、従うことが重要で、そうすることで安全な就業慣行を促進し、関係するすべての人々の健康のリスクを最小限にすることができます。

私たちは、可能な限り環境を保護するよう事業活動をする責任を負っています。当社の生産工程、製品、サービスに必要な天然資源を使用するときは、環境を破壊しないよう十分注意しなければなりません。やむを得ず発生し、リサイクル処理できない残留物質は、責任をもって適切に処分します。環境

保護は、フロイデンベルグの事業活動において非常に重要な位置づけです。最適化されて業務プロセスを通じて、資源消費量を削減することが私たちの目標です。

フロイデンベルグは、ビジネス・プリンシパルやコーポレート・プリンシパルによって、国連グローバルコンパクトに基づく世界的に認められている人権や基本的自由を守ります。私たちは人々に害を与えることを目的とした製品（例；武器など）の製造や販売は行いません。

私たちは、児童就労など、どのような強制労働も認めません。

私たちは労働組合と彼らの基本的な権利を尊重します。また、私たちは、社員によって民主的に選ばれた労働評議会が存在する場合、それを尊重し、社員の代表者と積極的に協力するよう努めます。



## 2. とともに働くということ

フロイデンベルグ・グループはオープンコミュニケーションとチームワークを推進しています。社員同士は互いに敬意をもって接してください。

### 機会均等/差別禁止

フロイデンベルグ・グループの社員は社会性、言語、文化、そしてライフスタイルの点で多様性を持っています。私たちは、企業文化や企業力の強化のため、国境やビジネスグループの枠を越えて協力して働けるような多文化環境を推進し、また、敬意を払うことや新しい考え方を受け入れるための必要要件として多様性を後押ししていま

す。私たちは、特に人種、宗教、性的指向、国籍、家柄、労働組合活動、年齢、性別、身体障害に関連して、差別発言したり個人攻撃したりすることを容認しません。弱者や障害者に対する差別や搾取はあってはならないことです。

### 職場での暴力やハラスメント

職場での暴力は容認されません。暴力には、直接的または間接的な脅迫や脅迫行為、脅し、物理的な攻撃、ハラスメント、あらゆるストーカー行為が含まれます。



## 3. 会社資産と機密情報

フロイデンベルグの資産は守られる必要があります。それらの資産には、物的な資産だけでなく、機密情報、ノウハウ（処方など）、特許、商標、著作権、ブランド、会社名、製品名やロゴが含まれます。社員は適正な業務目的の場合のみ会社の資産を使用し、損害や不正使用から資産を守る義務があります。フロイデンベルグの資産の違法使用や不正使用、横領や悪用はいかなる状況下でも禁止されています。

無形固定資産、具体的には、非公開のビジネス関連情報や営業上の極秘事項など、機密事項として扱う必要があります。そのような情報を扱うことができる社員は、社内外を問わず、それらの情報について権限のない者を利用可能にしたりアクセスできるようにしたりしてはいけません。



公開されている他社の情報を収集することは問題ありませんが、他社情報入手のために不正な方法や倫理に反するような、または問題があるような方法を用いることは認められません。フロイデンベルグは頻繁に他社と取引関係になり、それらの会社は秘密事項や占有情報を当社に開示することがありますが、有効な秘密保持契約が締結されるまではそれらの情報を受け取らないようにしてください。社員がその性格上機密情報となりうる他社情報を入手した場合、その社員は経営陣やコーポレート部門の法務やコンプライアンス、倫理オフィスに相談し、必要があれば、その情報の使用についてどのような制約があるのか確認してください。

## 4. ソフトウェア、Eメール、ソーシャルメディア、インターネット



ハードウェア、ソフトウェア、またそれらによって処理・保存される情報を含む情報技術（IT）はフロイデンベルグの業務に必要不可欠です。それらは会社の資産であり、原則として業務目的のためのみに使用されます。フロイデンベルグのITシステムへのアクセス権を持つ者は（一時的なアクセス権を持つ者を含む）、適切にシステムを使用する必要があり、同時にフロイデンベルグや各ビジネスグループの既存のセキュリティ規則に則る必要があります。

ソーシャルメディアの利用と普及により、それが限られた範囲であっても、

会社資産を保護し、風評被害を避けるための基本方針に反する行為をしてはなりません。

Eメールアカウント使用時は、同僚や外部取引先に敬意を示すことが求められます。会社に重大な悪影響をもたらしたり、その原因になったりしないよう常に努力し注意することが求められます。

## 5. 文書管理とデータ保護

フロイデンベルグのグループ会社の財務諸表、帳簿、記録、計算書類は会社の資産でもあります。これらの書類はすべて正確であり、法的または税務的な要件やフロイデンベルグの会計基準を満たしていなければなりません。全ての会社の記録は重要な会社の資産となります。それら書類の作成、使用、維持、安全な保管、そして適切な場所での安全な方法での廃棄は社員の責任です。

雇用者として、フロイデンベルグは、パスポートや運転免許証などの個人情報や、職歴や学歴、健康や治療に関する情報、または銀行や金融機関の口座情報を社員、他の個人または関連する個人が特定できるデータとして扱うことがあります。これらの情報やその他の同様なデータは個人情報とみなされます。フロイデンベルグとその社員は、会社の機密情報と同様にこれらの情報の重要性を認識し、保護する必要があります。個人情報保護の法規則は国により異なります。フロイデンベルグ・グループは事業展開している国や地域で施行されているそれらの法律を遵守します。



## 6. 利益相反

私たちは社員に極めて高い倫理感を求めます。既存の、または将来のサプライヤー、顧客、クライアントまたは競合先と取引を行う場合は、個人的利益を除外し、会社利益を最優先に考えて行動する必要があります。また、個人の利益とフロイデンベルグ・グループの利益は明確に区分する必要があります。それ故に、社員と会社の利害の対立を起こしたり、導いたり、またはその状況を作り出したりするものはすべて避けなければなりません。例えば、次のような状況は利益相反になる可能性があります。

- ・ フロイデンベルグに帰属するが、個人の利益や便宜のために悪用したり流用したりすることできるビジネス・チャンス。
- ・ 自分の責任を遂行することに影響をおぼす、またはそのように見えるような、既存または将来の取引先や競合先との関係。
- ・ フロイデンベルグの製品やサービスと類似のもの、または競合するものの売買。

- ・ 個人の利益のために会社の立場の悪用や会社資産の不正使用。
- ・ 会社に代わって、親族と、または同僚や親族が所有する会社と取り決めを行うこと。
- ・ 就業時間中に、将来的にフロイデンベルグと競合するような副業を行ったりその準備したりすること。
- ・ フロイデンベルグに不利益な方法で、フロイデンベルグ・グループや取引先の機密情報や占有情報を個人的な利益の目的で利用すること。例えば、上場会社の株価に影響するような情報を個人的な株式投資に利用してはならない（インサイダー取引）。

もしあなたの行動が利害の対立につながるかどうか分りにくい場合は、上司（もしくは、コンプライアンスのページに記されている窓口）に可能性のある対立状況を早急に報告し、適切な指導を仰いでください。





## 7. 政治活動

フロイデンベルグ・グループは、政党や選挙候補者または官僚の政治活動や選挙運動に関与しません。この原則に基づき、政党や政治組織、選挙候補者、官僚、または彼らの代理人に対して資金援助や寄付金を行いません。

フロイデンベルグの立場としては、政治的に中立を維持しますが、社員が政治的行事に参加したり、社会奉仕行事

への参加、慈善活動や似たような非営利活動に参加したりする権利を侵害するものではありません。ただし、そのような活動は、一市民として法的に許される方法で参加するものとし、就業時間中に行ったり会社リソースを利用したりするものではありません。

## 8. 薬物、アルコール、武器

社内または就業時間内における武器や違法薬物の使用、販売、所持は固く禁じられており、懲戒処分の対象になります。会社内での飲酒は、決められた接待の場や会社が許可した行事の場合以外は禁じられています。飲酒や違法

薬物を摂取した状態（違法に入手した薬物や処方薬の不適切な使用を含む）での出社や勤務は認められません。社外での業務中も、法律を厳密に遵守する必要があります。

## 9. 外部発表

フロイデンベルグに関する外部発表や情報開示は許可されたもののみが行うことができます。マスコミや社外からの問い合わせは経営陣、または問い合わせへの対応が認められたものが対応しなめければなりま

せん。この原則はその他のメディア媒体（SNSや同様のコミュニケーション手段）においても、フロイデンベルグとその事業活動に関する情報公開の際にも適用されます。



## 10. 反トラストと競合

フロイデンベルグはすべての管理職と社員に、市場の自由競争を不当に制限したり、それらが機能することを妨げないための反トラストや関連する法律に従うようお願いしています。フロイデンベルグは顧客や他の取引先を排斥するように示し合わせたり、非公式な合意を締結したりしませんし、販売価格の操作、談合、競合他社との顧客やマーケットの割り当てなど一切許さないという方針です。

フロイデンベルグの社員は以下に関する情報について競業他社と話をしたり、情報交換したりすることはできません。

- ・ 製品価格、価格変更、価格差、利幅、原価、値上げ、割引、値引きなど。
- ・ 業界の価格政策や慣習、価格帯や価格変更、価格差など。
- ・ 製品の価格やマーケティングの計画。

- ・ 入札や見積提案書に関する価格や製品構成を含む当事者として回答すべき入札や見積提案書。
- ・ 生産キャパシティや将来の計画に関する情報。
- ・ 開発中の製品やその他重要事業戦略。
- ・ 占有地域、顧客または市場の割り当てなど。
- ・ 顧客スペックや重要取引の情報。

競業他社との適切な接触方法や連絡方法について疑問がある場合は、すぐに上司やコーポレート部門の法務担当者に相談してください。反トラストに関して、その妥当性について疑問があるような状況や会話があった場合、速やかにそのような状況から距離を置き、問題を上司やコンプライアンス担当部署、倫理オフィスに報告・相談してください。

## 11. 汚職防止：贈答品や接待

フロイデンベルグは法律や規則に従い、他社との取引において誠実であり高い透明性を維持しています。フロイデンベルグでは、業務遂行上、詐欺行為、賄賂の授受、リベート、その他の汚職に関与することは固く禁じられています。

いかなる社員もその他業務従事者も、直接・間接を問わず、政府関係者や国際機関職員に対して金銭や贈答品を提供してはならず、そのような不正に関与してはいけません。政府職員や類似機関の職員に対する金銭の支払いの可能性がある場合は、いかなる資金も仲介者に提供したり、提供を認めたりしてはいけません。

業務上、接待を受ける側として招待されることや提供する側として食事に招待することは、対応する法律や慣習から問題なく、業務上必要と認められる場合があります。しかしながら、過度な場合や不適切な贈答品や接待は社会通念に反したり、時には違法となったりする場合や個人またはフロイデンベルグのビジネス上の評判に傷をつけることになりかねません。フロイデンベルグは現在の、または将来の取引顧客、サプライヤーとの高額でない贈答

や接待について次のようなガイドラインをもっています。

- ・ ギフトは高額でないものに限り（各地域のコーポレートセンターや倫理担当に確認ください）。例えば、毎年フロイデンベルグ・カレンダーやワインの配布は原則問題ありません。
- ・ 贈答品に現金や現金同等物（商品券など）を同封してはならない。
- ・ 贈答品、食事、接待は、正当なビジネス上の関係やお祝い事の一部と考えます。
- ・ 贈答品、食事、接待は、責任のある当事者に実際に影響を与えたり、影響を与えていると解釈されたりしてはならない。
- ・ 贈答品、食事、接待の授受は、法に違反せず、一般に受け入れられている社会通念を覆すものではない
- ・ 贈答品、食事、接待の授受は、会社にとって懸念材料や問題の原因になってはいけません。

疑問点がある場合は、上司や倫理、コンプライアンス担当者、法務部門にお問い合わせください。これらの制限事項は、顧客、サプライヤーまたは競合先があなたやあなたの家族、友人に対して行うことも同様に適用されます。

他社が倫理的・妥当な行為に当たるかどうかに関わらず、フロイデンベルグはこの方針を当てはめて考えます。しかしながら、他の国では文化的な理由により例外も認められると考える方もいると思います。それがこのようなケースである場合、管理者、上司、またはそれぞれの倫理またはコンプライアンス担当者に書面で確認願います。

## 12. 外国貿易法：輸出管理

貿易の制限を受けること（例えば、デュアルユース品（民生用軍用に使用できる汎用品）、米国輸出管理法など）や国、政府、企業や個人に対する貿易禁止は、外国貿易法では特別なことではありません。制限や禁止は、販売、輸出入、電子取引、情報の提供や開示、ソフトウェア、汎用品、技術、サービスや送金を対象とし、それら法律を遵守しない場合は懲役や罰金を含む厳しいペナルティが課せられます。それだけでなく、輸出権や今後の事業機会をなくし、さらには評判を落と

すこととなります。現行の制限や禁止の範囲は頻繁に変更されるので、定期的に確認する必要があります。輸出入関係者（例えば、購買、販売、R&D、サプライチェーンなど）は、コンプライアンス上問題のないよう関連手続きに関して有効で必要なルールを最新のものにしておく必要があります。質問や問い合わせは、それぞれのビジネスグループの担当者、または各地のコーポレートセンターやF&Coの企業税金担当や税関担当に問い合わせください。



[www.freudenberg.com](http://www.freudenberg.com)

2016年4月

文書番号：FRE1016JP