Röchling

信頼性
公平性
コンプライアンス

行動規範

2022年5月

序文

同族会社であるRöchling社は、取引先および自社の就業者すべてに信頼される公平なパートナーとして、法律、規則および契約を遵守しなければなりません。

そのため、当社はその行動を自らあるいは他者のために決定します。

Röchling社の行動規範は、企業活動のあらゆる領域にわたり、明確かつ絶対的な最低基準を決定します。

本行動規範の課題は、想定可能な具体的な状況をすべて取り上げることではありません。ここではむしろ、すべての活動に対する判断の尺度となる基本原則を取り上げます。

信頼性、公平性、コンプライアンス のあるパートナーとして行動することは、各人の直接の責任になります。この責任を他者に転嫁することはできません。

役員は従業員全員が、特にRöchlingグループの指導陣に対して、行動規範を厳守することを期待します。

目次

1. はじめに 6

2. 原則 8
2.1 遵法行動 8
2.2 役員のロールモデル 8

3. 取引先および第三者に対する行動 9
3.1 カルテル法および競争法 9
3.2 汚職 10
3.3 贈答品および接待 10
3.4 コンサルタント契約およびサービス契約 11
3.5 納品者および顧客との関係 11

4. 人権、労働規格および社会規格 12
4.1 人権 12
4.2 差別 12
4.3 機会均等 13
4.4 強制労働 13
4.5 賃金および報酬 13
4.6 労働条件 13
4.7 適性能力 14
4.8 結社の自由 14

5. 環境保護、健康および安全 15
5.1 環境 15
5.2 労働安全および健康保護 16

6. 利益相反 17

7. 秘匿性 18

8. 情報保護および情報の安全性 19

9. 会社財産 20

10. マネーロンダリング 21

11. 貿易管理法 22

12. インサイダー情報 23

13. お問い合わせ、不正の報告 24

1. はじめに

1822年に創設されたRöchlingグループは、各地に拠点を置く中規模企業グループとしてプラスチック加工の分野で世界をリードし、発展してきました。当社の先駆的で卓越し、信頼できる点こそが自らを評価するための企業価値であり、求めていくべきものであると認識しています。

同族会社である当社にとって、遵法の原則は内外に対して守らなければならない要件です。また、取引におけるコンプライアンスおよび従業員との結束は、当社の企業活動の重要な指標です。

本行動規範は、Röchlingグループの世界各国の全従業員に対して拘束力を有し、法的規定、当社指定の義務、社内ガイドラインおよび倫理規範の遵守に関する態度について述べるものです。当社の絶対的な原則は、当社のブランドを理解することで競合他社に当社が先駆的で卓越し、信頼できるということを認知させることです。それによって最高の顧客利益および長期的な事業の成果を達成することができます。Röchlin社は、違法または非倫理的な事業活動で利益を得ることは絶対にありません。そのような違法または非倫理的な措置を講じたり黙認したりする者は、Röchlingグループの企業利益を大きく害するため、即時に責任を取ることを考えてもらう必要があります。

また、全従業員への行動規範の通達、規範の遵守および適切な組織的規則の作成については、全社の経営陣または役員陣それぞれが責任を有します。

従業員一人ひとりに対して、本行動規範を遵守すること、および本文書に記された価値観と根本方針を積極的に推進することを期待しています。

本行動規範は、Röchling SE & Co. KGが直接･間接を問わず50%超の出資を行う、または工業経営を行う国内外の会社すべて(「Röchlingグループ」)に適用されます。その時点で関連する州法が本行動規範よりも厳格な場合に限り、そちらの規定が優先して適用されます。

また、Röchlingグループは、取り決めた原則を取引先がその企業の企業方針に適用、または顧慮するよう、書面にて支援、奨励します。Röchlingグループがここで目的としているのは、未来に向けた、今後のビジネス関係の有利な基盤を構築することです。

2. 原則

当社は現行法を遵守します。

2.1 遵法行動

Röchling社は、Röchlingグループの行為および措置すべてに関して、**厳格なる適法性の原則**を支持します。そのため、全従業員は現行法に従う義務を有し、全上役は部下がこの義務を果たすよう配慮する必要があります。第三者に違法行為をさせたり、故意にそのような行為に加担したりすることは厳しく禁止されています。

2.2 役員のロールモデル

役員および指導陣には、本行動規範の実現において重要なロールモデルての役割があります。信ずべき形で価値観を体現し、模範となり、本規範と矛盾する行動にはどのようなものにでも揺るぎない態度を取る必要があります。

3. 取引先および第三者に対する行動

当社は公平な競争を促進し、法的な競争規則を厳守します。
さらに、あらゆる形の贈収賄および汚職を非難ます。

3.1 カルテル法および競争法

公平な競争を促進することは、当社の事業方針に合致します。そのため、全従業員が**現行のカルテル法および競争法を厳守**することを期待しています。

以上より、**競合企業との申し合わせおよび調整行動は禁止**されています。これは競争を妨げたり制限したりすることを目的としている、あるいは結果としてそれを引き起こしてしまうためです。こうした行動には、地域または顧客の分配、申し合わせまたは情報交換（価格並びに価格要素、納品関係並びにその条件、および生産量、あるいは提供行動）などがあります。また、書面での 取り決めだけでなく、口頭での申し合わせまたは一方からの説明によって相互が行う調整行為も禁止されています。

納品者および顧客との申し合わせもカルテル法では禁止にあたる可能性があります。ここで問題となるのは、取引先に対して自由に価格または納品条件を決定する顧客の権利の制限、独占拘束、専属納品および競争禁止などです。

Röchlingグループ内の企業が**市場を支配する立場**にある場合、この市場での地位を悪用してはなりません。

Röchling社は競合企業 顧客、納品者並びに取引先およびその製品やサービスを中傷することはありません。

納品者および**取引先**は**客観的な判断基準によってのみ選択**します。

カルテル法の遵守について何らかの**懸念**がある場合、従業員は上役に相談してください。場合によっては、弁護士に相談する必要もあります。

3.2 汚職

あらゆる形の**贈収賄、斡旋収賄または買収容易性**は、役職にある者または事業上の付き合いにおいて**禁止**されています。従業員は自らの業務活動に関連して賄賂またはその他の金銭的援助を受けたり、申し出たり、与えたりしてはなりません。役職にある者が、自らまたは第三者のために業務または行為の対価として何らかの禁じられた利益の申し入れを受けたり、約束したり、与えられたりすることは許されていません。

3.3 贈答品および接待

接待の範囲または宣伝に関して、**ビジネス関係の促進または製品あるいはサービスの紹介を目的とする供与**については、（**通常のビジネスの範囲であれば**）**認められます**。取引先および競合企業またはその他の第三者に対する上記のような物的贈答品、接待および個人的な心遣いは、一般的なビジネス慣例の**範囲に留まっている**場合にのみ行うことができます。そのため、贈答品などは通常のビジネスの範囲のものでなければならず、不適切に高価であったり、双方の私的生活水準を超えたりして、不正な形または法的規定を回避する形でビジネス上の決断に影響を与えることを目的としてはなりません。

取引先、競合企業またはその他の**第三者による**上記のような**供与**は、一般的なビジネス慣例の範囲にあり、理由および量が適切で、接待、物的贈答品または個人的な心遣いが企業的決断に影響を与え得ない場合にのみ、受け取ることが許されます。

第三者に対する、または第三者によるこうした供与は（より厳しい上記の規定を条件として）、**100ユーロ程度の価値**までは認められます。また、**金銭供与**の授受は例外なく**禁止**されています。

基本規則として従業員は、許されない影響を与える（あるいは与えようとしている）という印象が生じかねない利益を決して受け入れたり、与えたりしてはなりません。

顧客または納品者から不当な申し入れを受けたり受けようとしたりする従業員、不当な影響を与える従業員には、刑法上の責任の有無にかかわらず、懲戒処分などの責任が問われます。

3.4 コンサルタント契約およびサービス契約

コンサルタント契約およびサービス契約は、その人物または会社が具体的な依頼に関して必要な能力を有し、その依頼が専らRöchlingグループの会社の利益になり、本行動規範の目的に反しない場合にのみ締結することが認められます。コンサルタント契約およびサービス契約が上記の枠内にあり、その行為に対して適切かつ正当な**手数料および報酬**である場合にのみ、対価の支払いが許されます。**一部またはすべてが賄賂だとみなされかねない支払いを取り決めてはなりません**。

3.5 納品者および顧客との関係

顧客および納品者との**取り決め**は完全かつ明確にし、事後の変更および補足を含めて**文書化**します。二重管轄「（**ダブルチェック**）の適用および**行為と検査の分離**に関する社内規則は、全従業員が厳守しなければなりません。何よりも競争力を基準とし、価格、品質、成果および提供する製品あるいはサービスを適切に比較して納品者を選択します。

4. 人権、労働規格および社会規格

当社は、国際的に認められた人権および労働規則並びに社会規格を尊重します。

全従業員は、以下の規則により国際的に認められた人権および主要な労働規則並びに社会規格に確実に従い、行動しなければなりません。

4.1 人権

国際的に認められた人権を書面にて支持し、推進します。

4.2 差別

Röchlingグループは、国内法に特定の基準による選定規定が明記されない限り、雇用の機会均等を保障し、いかなる**差別も行わない**ことを約束します。性別、人種、肌の色、障がい、出自、宗教、年齢または性的指向を理由に従業員の扱いを変えることはありません。

4.3 機会均等

機会均等の原則が適用されます。当社は、従業員間だけでなく、指導陣間および指導陣との関係においても差別および疎外に反対し、協調性および包容力を大事にします。従業員と経営陣との関係は、双方の尊重、共通の企業目的の達成という関心についての理解、および相互の信頼によって形作られます。

4.4 強制労働

Röchling社はいかなる**強制労働**も認めません。また、**児童労働**を禁止します。就業者の**最低年齢**は、IL0条約第138号で保証されている最低就業年齢を下回らない限り、各国の法律または労働協約規則に従います。

4.5 賃金および報酬

適切な報酬を与えられる権利は、全就業者に認めらます。賃金、報酬およびその他の給付（社会給付、休暇など）は、公平性の原則を考慮し、最低でも各国の法的規範またはその国の経済分野および業界の水準に応じます。

4.6 労働条件

Röchling社は**労働時間**および定期的な有給**休暇**に関する各国の規則および取り決めを遵守します。残業を含む労働時間は、各国における現行の法的および労働協約的規範を継続的に超えてはなりません。

4.7 適性能力

Röchling社の今後の発展を保障する上で、世界各国のどの所在地においても、従業員が有する能力および知識が非常に重要になります。そのため当社は、業務に必要な職業的、専門的知識を深めるのに適した就業者が**資格や能力を得られる機会**を提供、促進します。さらなる発展という点で、**研修および継続教育**には大きな意義があります。

4.8 結社の自由

自分の選択で自由に労働組合を作る、またはそれに参加するという就業者の権利を認めます。Röchling社は、従業員が国家の法的規定と矛盾していない場合、労働組合の設立を認めています。当社は、国の規則に基づく結果である、当社に対する団体交渉を受け入れます。

当社、従業員、および企業別並びに組合別の被雇用者代表は、双方の利益を守りながら、**建設的・協力的な争議調整**の精神で公然と協働します。また、Röchlingグループの経済的利益および就業者の利益を公平に調整するよう努めます。

5. 環境保護、健康および安全

当社は環境を保護し、持続性のある経営を行います。

さらに、労働並びに健康の保護および労働安全において高い基準を設定します。

5.1 環境

Röchling社の製品およびサービスは、将来においても環境に配慮したものでなければなりません。**環境保護**および**生活条件・環境条件の向上**は、Röchling社の重要な企業目的です。国際規格、および欧州並びに国内の環境規格をそれぞれ達成し遵守するため、地域の研究所と現地で協働します。

新製品および製造工程を**計画**する時点で、可能な限り環境負荷を避ける、または最小化する必要があります。**持続可能性が大いに重要です**。環境保護で中心となるテーマは、**資源の有効活用**です。物質・エネルギーの流れを分析し、エネルギー消費量および排出量を削減するための措置を開発することは、今後の改善につながります。これは、新たな製造機械の装置設計の時点で計画に組み込まなければならなりません。製造工程を計画する際は、廃棄を減らし、再利用効率を高めるよう配慮する必要があります。これには、最新技術の投入、排水の浄化並びに再資源化、企業内のリサイクル能力の最大活用、および廃棄の回避並びに細かな廃棄管理があります。また、情報共有および研修を行うことで、従業員の環境意識を高めます。

5.2 労働安全および健康保護

労働並びに健康の保護、および労働安全は最優先されます。Röchling社は労働安全および職場での健康保護を国内の規則の範囲内で保障し、労働環境の向上のために継続的な改善を行えるようサポートします。

当社の企業行動は、従業員が**安全かつ事故なく働く**ことができるよう**職場**を形成することを目指しています。製造ラインおよび職場を人間工学に基づき設計する際は、計画の時点で事故回避のための措置を講じなければならなりません。また、従業員に万一の危険がないかどうか、業務工程を常に監視する必要があります。各安全担当者は指導陣、従業員と共に、万一の業務事故を回避するための戦略を立てなければなりません。機械および装置の変更、輸送路の改装、照明の最適化、標示の改善および適切な従業員教育などで事故数が減少する可能性があるかどうか、継続的に監視します。

6. 利益相反

当社は、Röchlingグループの事業を推進することに真剣に取り組みます。

従業員は、会社の利益を最大化するようビジネス上の決断を行う義務があります。そのため、**個人の利益**が会社の利益と衝突しないよう注意してください。個人の利益または利害関係が事業行為に悪影響を及ぼすことが決してないようにしてください。いかなる種類の**利益相反も避け、**その懸念が生じた場合は即座に上長報告してください。

従業員は、**自らまたは家族が経済的に関与**する**事業**については、上長の事前の同意がある場合にのみ、社を代表することが許されます。

競合企業、納品者または顧客の企業への重要な**財務関与**（3%超）には、上長の同意が必要になります。

納品者または顧客との**副業**は、個別のケースに則した上長の事前の同意が得られた場合にのみ、認めらます。

7. 秘匿性

当社の秘匿情報を保護し、他者の秘匿情報を尊重します。

社の**秘匿情報**を守ります。秘匿情報を第三者による不正な閲覧から保護します。社内においても、その秘匿情報が任務の遂行に必要な従業員にのみ情報を渡してよいということに注意してください。

以上の義務は、労使契約の終了後にも適用されます。

8. 情報保護および情報の安全性

当社は情報の秘匿性を尊重し、情報を保護します。

個人情報は、その時点で有効な規則を厳守した上で、法に従った明確な目的に使用するためにのみ収集し、取り扱います。

社内情報は、部外者による閲覧、操作および破棄、諜報行為および妨害工作、意図しない変更または意図しない消失から必ず保護します。

全従業員には、業務でアクセスする**情報および情報システムの安全性、**通信網およびネットサービスの安全性を維持し、積極的に推進する義務があります。

9. 企業資産

当社は誠実さを尊重し、企業の資産および財産を守ります。

従業員には、**責任を持って企業資産を扱う**義務があります。会社の設備または物品を**私的な目的のために使用してはなりません**し、社内から持ち出すこともできません。ただし、担当の上長が個別のケースに則して許可した場合は例外となります。

企業資産を損失、損傷、盗難、悪用および不正な利用から**保護**します。従業員は、業務で使用する社内備品を丁寧に扱ってください。

また、社有の知識、知的財産権、著作権を有する成果物および当社の従業員のアイデア並びに知識のような**無形のもの**も、保護すべき企業資産です。

10. マネーロンダリング

当社は信頼のおける取引先とのみ協働します。

マネーロンダリングとは、違法に入手した金銭を持ち込むこと、詳しく言えば、違法に入手した資産を合法の財務・経済循環に乗せることです。マネーロンダリングは、EU加盟国および他の多くの国（米国、中国など）で犯罪行為とされています。

マネーロンダリングを禁じる有効な規定に違反する行為について、従業員は一人で、または第三者と協力してこれを行ったり、黙認したりしてはなりません。

11. 貿易管理法

当社は、物品およびサービスの輸出入に関する国内法および国際法を尊重します。

大多数の国では、国際的な貿易管理に関する法律が存在します。こうした法律は、国境を超えた物品、サービスおよび技術の取引を規制します。その際、さまざまな国内および国際的な貿易管理法により、商品またはサービスの輸出入が制限、禁止されます。こうした制限は製品の種類だけでなく、生産国または仕向け国にも関係し、場合によっては顧客の性質にも依存します（通商停止）。同様の制限は、技術またはソフトウェアの輸出にも該当することがあります。また、特定の国では、通商停止についての独自の規則が存在します。

全従業員には、該当する貿易管理法を（関税管理法および輸出管理法などの範囲で）遵守する義務があります。

12. インサイダー情報

当社は、インサイダー取引に関する規定を尊重します。

インサイダー情報は、すべての投資家がその投資判断に重要だとみなすような、あらゆる非公開の情報のことです。インサイダー情報を用いて証券を購入、売却する行為、または売買を勧める行為は禁止されています。

必ず、インサイダー情報は内密に取り扱います。こうした情報は基本的に第三者に渡してはならず、例えば電子保存されたインサイダー情報へのアクセスを可能にするパスワードの譲渡もこれに該当します。従業員または外部コンサルタントへのインサイダー情報の譲渡は、受取人が自らの任務を遂行するためにその情報を必要とし、ごく内密に扱う義務を負っている場合にのみ認められます。

13. お問い合わせ、不正の報告

行動規範に関する質問は、経営陣、ロシュリンググループの取締役会、コンプライアンス部門、またはロシュリングSE＆Co。KGの法務部門に送ることができます。

従業員の皆さんには、法律、内部ガイドライン、本行動規範に対する違反を示すいかなる状況についても報告していただきたいと思っています。通常、内部担当者に報告することが、迅速で効果的な解決のためのもっとも効率的な方法です。

不正行為を疑う場合、または不正行為について知っている場合は、Röchling SE & Co. KGのコンプライアンス部門または法務部門、もしくはご自身の上司に報告してください。国の規則で許可されている場合は、匿名で情報を提供することもできます。すべての情報が調査・評価され、必要に応じて対策が講じられます。報告とその内容の機密性を保持するため、必要かつ可能なすべての措置が講じられます。誠意を持って報告すれば、告発者にとって不利益な事態が生じることはありません。

問い合わせ先：
Röchling SE & Co. KG
コンプライアンス部門（または法務部門）
Richard-Wagner-Str. 9
68165 Mannheim
Germany
電話番号：+49 621 4402-255（コンプライアンス部門）
電話番号：+49 621 4402-240（法務部門）
compliance@roechling.com

Röchling SE & Co. KG
Special Communications
Richard-Wagner-Straße 9
68165 Mannheim
Germany
電話: +49 621 4402-0
info@roechling.com
www.roechling.com