

WITTENSTEIN
グループの行動規範



WITTENSTEIN



WITTENSTEIN
グループの行動規範

目次

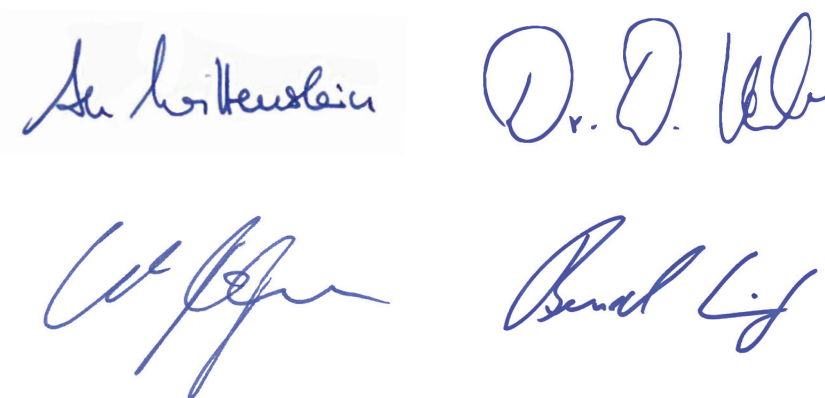
前書き	4
1. 基本	7
2. 範囲とコミットメント	9
3. 我々は法令を遵守します	11
4. 我々は公正に取り組みます	13
5. 我々は不正行為を許しません	15
6. 我々は利益相反を避けます	19
7. 我々は差別を許しません	23
8. 我々は児童労働や強制労働を許しません	25
9. 我々は結社の自由を保証します	27
10. 我々は健康と安全の基準を守ります	29
11. 我々は社員へ公平に支払います	31
12. 我々は環境を保護します	33
13. 我々は製品の安全性を重視します	35
14. 我々は自社開発の成果を守ります	37
15. 我々は書類やデータの保護に注意を払います	41
16. 我々はリスクとチャンスを慎重に検討します	45
17. 我々は輸出、関税、税金に関する法令を遵守します	47
18. 我々は模範となるよう行動します	51
19. 我々は内部通報者を差別しません	53
20. 行動規範の実施	55
問合せ先	56

従業員の皆様へ

ビジネスを行う誰もが、どのような行動が許され、どのような行動が許されないのか、という問題にしばしば直面します。この行動規範は、このような状況に対処する方法を示しています。WITTENSTEINは、法令を遵守するだけでなく、自ら高い倫理基準を設定しています。

ビジネスにおいて、持続可能かつ社会的に責任ある行動は、我々のあらゆる取引の基礎であり、良好で長期的なビジネス・リレーションのための普遍的基盤となります。

Igersheim-Harthausen – 2018年4月



取締役会

アンナ・カタリーナ・ヴィッテンシュタイン博士
エリック・ロスマイスル

ディルク・ハフト博士
ベルント・シンプ博士



1. 基本

我々のビジョン

WITTENSTEINは、当社のインテリジェント・メカトロニクス駆動技術、そして、サーボシステムやコンポーネントの顧客にとって、世界有数のグローバルパートナーであることを約束します。

我々の価値

顧客、サプライヤー、そして、職場の同僚との関係は、我々のコア・バリュー（中核となる価値）を表し、我々は以下に従って行動します：
責任－信頼－開放性－イノベーション－変化

全ての法律および社内規則を遵守する責任

コンプライアンスとは、管理部門、製造部門、管理職、役員レベルを問わずWITTENSTEINグループの全ての従業員の行動が、適用法令と社内規則に準拠していることを意味します。

コンプライアンスは当社の企業理念のひとつです：

「WITTENSTEINのグループ企業、および、その従業員は、我々がビジネスを行国の全ての法律やその他の規制を遵守します」

全ての従業員の誠実さと、管理職の経営層に対するコミットメントが重要です。



2. 範囲とコミットメント

世界各国の全ての従業員と取引先へ適用

この行動規範は、世界中のWITTENSTEINグループの全ての従業員（製造部門、管理部門、あるいは、管理職、役員レベルのいずれであっても）に対し適用します。従業員には、常勤スタッフと臨時スタッフの両方を含みます。

各人が平等に行動原則を遵守する責任を負います。

我々全員が公正な取引を支持し、以下の行動原則に取り組みます。これが、経済的成功を確実に持続させる唯一の方法です。

違反の結果

WITTENSTEINはコンプライアンスについて、「ゼロ・トレランス」（不寛容）の方針を持っています。会社に有害な行動は、追跡され、調査され、違反の度合いに応じ処罰されます。取引先が、この行動規範に定められた規定に頻繁に違反している場合、適切な警告を行ったのち、その取引先との関係は断ち切らなければなりません。

3. 我々は法令を遵守します

適用法令の遵守

国内外での持続的なビジネスの成功は、各法制度を厳格に遵守する場合にのみ実現可能です。法令違反は、遅かれ早かれコスト増につながり、罰金、罰則、損害賠償請求、評判の低下など測り知れないリスクを伴います。

我々は、国際的に認められている 国連グローバル・コンパクト（UN Global Compact）の規定に従って行動します。このことが国際労働機関（ILO）の基本原則に則っていることは言うまでもありません。

全ての従業員ならびに取引先によるコンプライアンス

我々は、全ての管理職、全ての従業員（臨時スタッフを含む）、そして、全ての取引先に対し、適用法令を完全に遵守することを求めています。

この点において、マネジャーや幹部は模範とならねばなりません。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

WITTENSTEINの一従業員として、私には常に法令遵守の義務があります。これは私が準拠する個々の法制度全てに当てはまります。

私はこの行動規範に精通しており、その原則と規定を日々の行動に適用し、責任を持ってこの規範を守ります。

4. 我々は公正に取り組みます

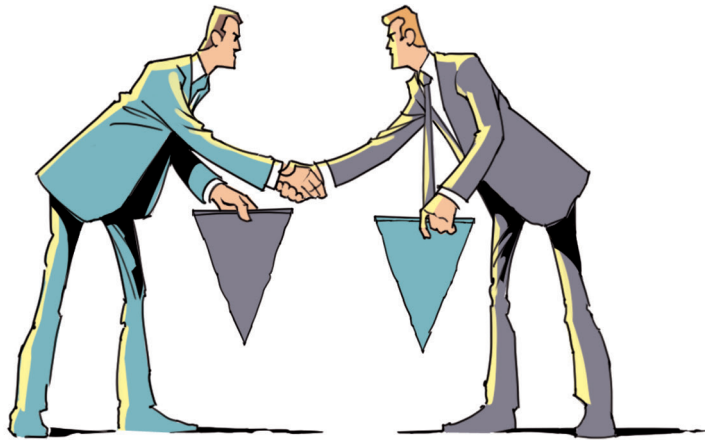
独占禁止法における自由で公正な競争とは

WITTENSTEINは自由かつ公正な競争の原則に全面的に取り組んでいます。

反競争合意をしない

他社との価格協定、市場シェアに関する協定、現地市場の共有、顧客の共有、価格操作などは拒否します。

その他の独占禁止法違反、たとえば、協調的行動、非公式な場での話し合い・合意などは禁止されています。社内の計算数値、対応能力、開発結果や事業計画などの詳細に、競合他社がアクセスできるようにしてはなりません。ただし、次のような場合には、事前のNDA締結を必須条件として、例外的に情報交換を行うことがあります：事業の売却、買収、合併計画。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

WITTENSTEINの一従業員として、私は競合他社も同席する非公式な場で、最近の経済動向などについて会話することがあります。しかし、もしそのような集まりで、たとえばA社が「来年5%の値上げを考えている」と発言し、それに対しB社が「それは現実的でないからうちは来年値上げしない」と返したとしたら、私は大きな声ではっきりと「私は市場を左右しかねない話題には一切関わりません」と述べ、即座にその場を離れなければなりません。たとえ私がそのような話を受動的に聞いていただけであっても、関係者とみなされて多額の罰金の対象となる場合があります。

5. 我々は不正行為を許しません

我々は賄賂や不正行為を拒絶します

我々は取引先に対し不適切な贈り物をしたり、便宜を図ったりしません。WITTENSTEINの従業員は、その立場を悪用して、取引先から不当な利益（個人的な利益か会社の利益かを問わず）を得るようなことはしません。

もしWITTENSTEINの従業員が受け取るとすれば、それは安価なギフトや招待に限ります。安価なギフトや招待であっても、それが従業員を操作するために使われる可能性がある場合は、受け取ってはなりません。疑わしい時は、上司かコンプライアンス・オフィサーに相談しなければなりません。

外部から金銭を受け取っているように見える行為は、常に避けなければなりません。

他人の不正行為は、自分自身の不正行為を正当化するものではありません。



不適切な贈答品、招待、過度な利益供与

これらは全ての個々のケースにおいて、総合的に評価・判断されます。以下の基準がガイドラインとして使用されます。

タイミング

プロジェクトの完成や契約交渉開始時期に近ければ近いほど、取引先への／取引先からの、いかなる種類の利益供与も、より抑制されなければなりません。

量

招待や贈り物が増えている場合は特に注意が必要です。

質

招待や贈り物が適切かどうか検討する時は、その価値だけでなく、その背景を考慮します：この贈り物は、各国のルールや、贈る側・受け取る側の地位に照らして、社会通念上許容され、慣習的なものでしょうか？

役職者間で交わされる招待や贈り物は、通常、一般スタッフ間でのそれよりも高価なものになります。ですから、マネージング・ディレクターであれば高級レストランへの招待が合理的かもしれませんが、一般スタッフならよりベーシックなレストランや社員食堂などがよいでしょう。

公務員へ招待や贈り物をしない

一部の国では「普通」と見なされるとしても、国内外を問わず、公務員やその他の政府職員に対し、いかなる利益も供与してはなりません。同様に、公務員やその他の政府職員から、利益供与を受けてはなりません。

アドバイザー、サービス・プロバイダー、その他取引業者の慎重な選択

WITTENSTEINは、贈賄や不正な手段により受注する業者とは取引しません。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

取引先が取引の成立と引き換えに慈善団体への寄付を「期待」した場合、たとえ利益を得るのが第三者であっても、これは不正行為にあたります。私は、遅滞なくこの「期待」を上司またはコンプライアンス・オフィサーに報告します。

取引先が私を「シンプルな」ゲストハウスや彼の会社の社員食堂での食事に招待した場合、これは一般的に問題ないでしょう。

取引先が大きなスポーツ・文化・その他のイベント（例えばF1レースやコンサート）などに私を招待した場合、行動規範を参照して断るか、上司かコンプライアンス・オフィサーに相談しなければなりません。

小さくて安価な販促用ギフト（ペン、カレンダーほか）を受け取ることは、問題ないでしょう。

国際的なプロジェクト中に、取引先が高価な贈答品で私を驚かせ、アジアの協力会社の顔をつぶす恐れがあって断れない場合、私は上司とコンプライアンス・オフィサーに報告しなければなりません。状況や背景に応じ、その贈答品を返却したり、寄付したり、くじの当選品にしたり、部署全体で使ったりなどします。どんな場合でも、私個人のためにそれを受け取ることはありません。

取引先から私の夫*、ライフ・パートナー、または他の家族と一緒にイベントや食事に招待された場合、行動規範に則ってこれを断ります。

6. 我々は利益相反を避けます

ヴィッテンシュタイン・グループとしての利益が優先します

個人・部署の利益は二義的なものであり、常にグループ全体の利益が優先します。

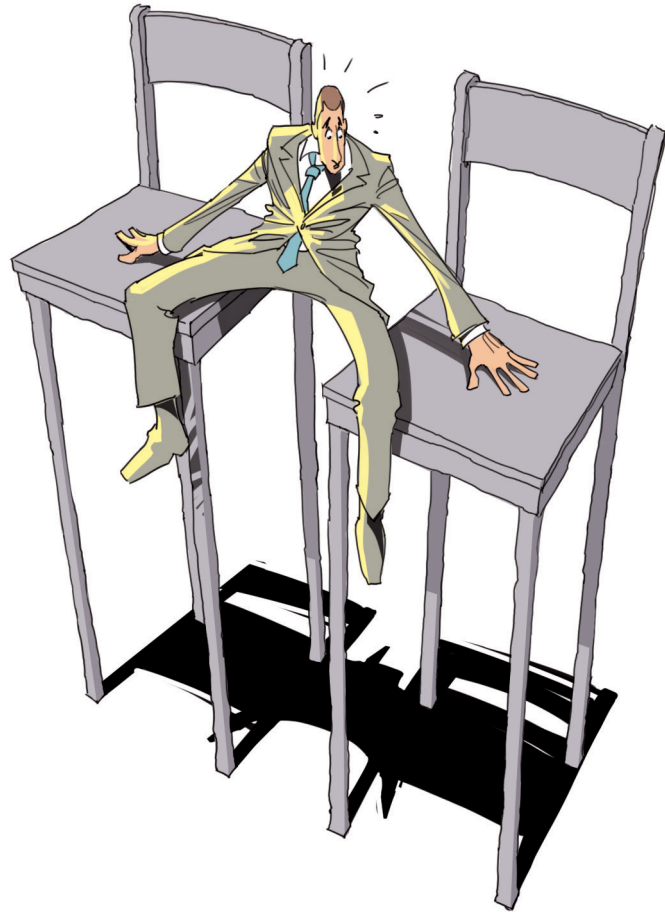
私的利益と企業利益の分離

独立性、誠実性、透明性が、我々の行動を決定し、取引先との信頼関係を確かなものにします。

ひとりひとりの従業員が、私的な利益と会社の利益とを分けておかなければなりません。

我々はあらゆる利益相反を回避します。利益相反は、ヴィッテンシュタインの従業員やその家族が、ヴィッテンシュタイン・グループと取引関係にあるサプライヤー、顧客、競合他社、アドバイザー、その他の業者との関わりにおいて発生する可能性があります。いかなる利益相反も遅滞なく開示されなければなりません。

個人の意思決定は、私的な利益や関係性に影響されてはなりません。



会社の内部情報を私的に利用しない

開発、注文、戦略、その他のプロジェクトや計画に関する内部情報を、私的に利用して個人的な利益を得たり、第三者に利益を供与したりしてはいけません。

私的目的で会社の資産を使用しない

会社規定にて明確に許可されていない限り、会社の資産（車両、事務用品、機械・器具、データ、書類ほか）および会社のスタッフを、私的目的のために使用することはできません。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

自営業者である私の親しい友人Aは、私の部署で使いたいと思っているソフトウェアを販売しています。それがあれば私の仕事はずっと楽になるでしょうし、特にAは私に何度もデモを見せてくれました。他の業務と同様に、私は購買部と情報管理部を関与させるので、単独でAと関わることはありません。Aからの提案が第三者との比較に耐えるのであれば、購買部がAを選ぶ可能性もあるでしょう。

私の息子は学業を終えましたが、仕事が見つかっていません。私はヴィッテンシュタインに適した仕事があると確信しており、HRM（人事）に息子を雇うように薦めています。身内や友人への優遇措置は許されていません。またHRMは専ら応募者の資格により決定しなければなりません。ただし、応募者が同等の資格を持ち適任である場合、身内を採用しない理由はありません。

ひとつのプロジェクトに対し、サプライヤーやサービス・プロバイダーを複数から選択することがあります。彼らの提案の違いはごく僅かです。私はあるサプライヤー／サービス・プロバイダーから高価な文化的・スポーツイベントに招待されました。このような私的な招待は行動規範に照らしてお断りします。

取引先の人と長年の友人関係にある場合はどうしたらよいですか？個人的に友人であっても、それが仕事上の関係に何の影響も及ぼさないならば、家族と一緒にイベントに出掛けても問題はありません。ただし、招待したりされたりせず、チケット代でも何でも、それぞれ自分の分は自分で支払うことが条件です。

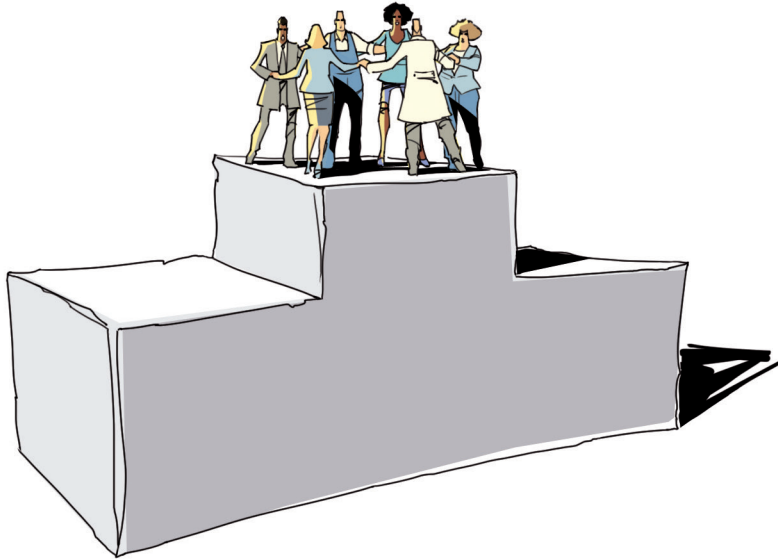
7. 我々は差別を許しません

公平かつ敬意ある関係性

各国の全てのスタッフは、平等な待遇と機会を得る権利を持っています。人種、肌の色、国籍、生まれ持った地位、民族的出身、信条、世界観、労働組織（組合を含む）への所属、性別、年齢、社会的な背景・出身、性的指向、身体的特徴、外見、その他個人的な特徴などを理由に、不当に不利な扱いを受けたり、不当に優遇されたり、嫌がらせを受けたり、非難されたりすることはありません。

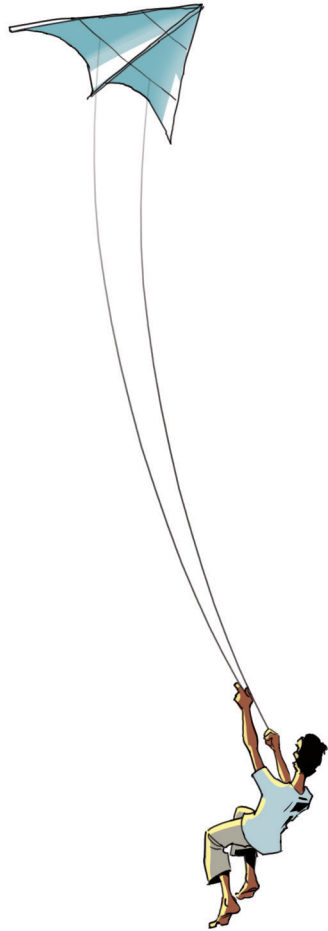
敬意と責任を持った相互関係

我々の企業文化は、互いに、敬意、感謝、責任を持って接することを特徴とします。これは、取引先との仕事においても、ヴィッテンシュタイン・グループ内での仕事においても同様です。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

私の上司は、性的内容を示唆するような発言をして私に嫌がらせをしています。私は上司にこのような行為を控えるよう頼みますが、もし聞き入れてもらえない場合は、人事部またはコンプライアンス・オフィサーに通知します。



8. 我々は児童労働や強制労働を許しません

児童労働および強制労働の禁止

WITTENSTEINは、当社およびサプライチェーンにおいて、児童労働や強制労働を認めません。若年の従業員を保護する国の規則を遵守しなければなりません。

全ての雇用は自発的に行わなければならない、国の法律や手続きとも一致していなければならない。

法律と人権に沿った懲戒処分

従業員に対する懲戒処分は、国内法を遵守するものでなければならない、国際的に認められた人権を侵害してはなりません。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

アジアのサブ・サプライヤーが非人道的な条件で児童を働かせている証拠を受け取った場合、私は上司と相談のうえ、状況を改善しそれを文書化するよう彼（サブ・サプライヤー）に要求します。もし彼が是正しない場合は、彼との取引関係を終了させなければなりません。

サプライヤーが未成年者を「無給の研修生」として雇用しておきながら、実は「通常の従業員」と同じように働かせている証拠を受け取った場合、私は上司と相談のうえ、そのサプライヤーに、このような行いを遅滞なく中止し、それを書面にて裏付けるよう要求します。サプライヤーが要求通りにしない場合、このサプライヤーとの取引関係を終了させなければなりません。

新興国で生産を開始したサプライヤーが、通報を防ぐため従業員からパスポートを取り上げている証拠を受け取った場合、私は上司と相談のうえ、このような行いを遅滞なく中止し、それを書面にて裏付けるよう要求します。サプライヤーが要求通りにしない場合、このサプライヤーとの取引関係を終了させなければなりません。

例えば、サプライヤーやサブ・サプライヤーとの問題を避けるため、または、より安い価格を得るために、「目をつぶって」証拠を「故意に見逃す」ようなことをすれば、私は既にこの行動規範に違反していることとなります。

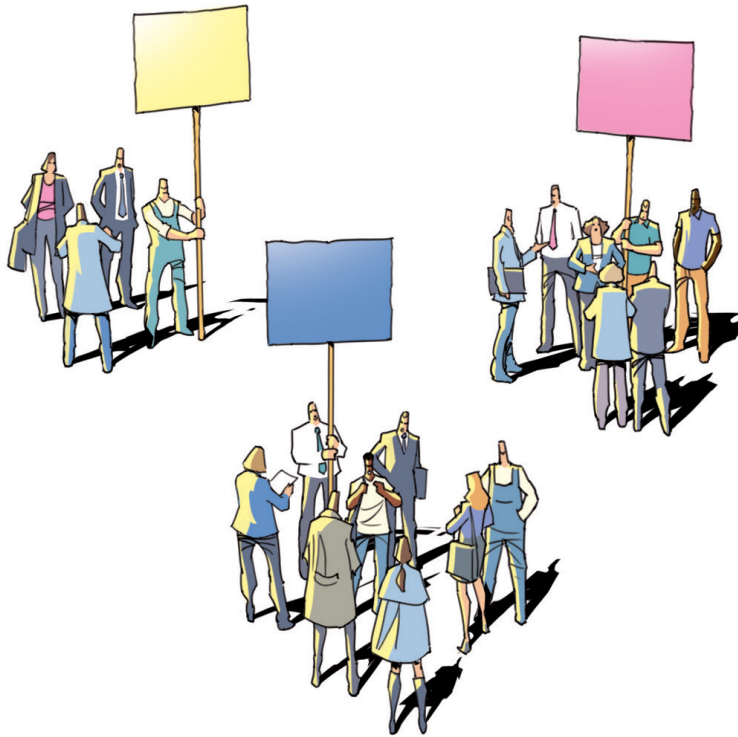


9. 我々は結社の自由を保証します

全ての従業員は、組織を設立しこれに参加したり、団体交渉を行ったりする権利を持っています。WITTENSTEINは従業員代表との公平かつ率直な対話を継続して行っています。

従業員代表に対するいかなる差別も許されません。

全ての従業員は、自らの権利を行使するために、職場への自由なアクセスを保証されています。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

私はこれらの権利を制限するいかなる活動にも参加しません。

10. 我々は健康と安全の基準を守ります

従業員の保護

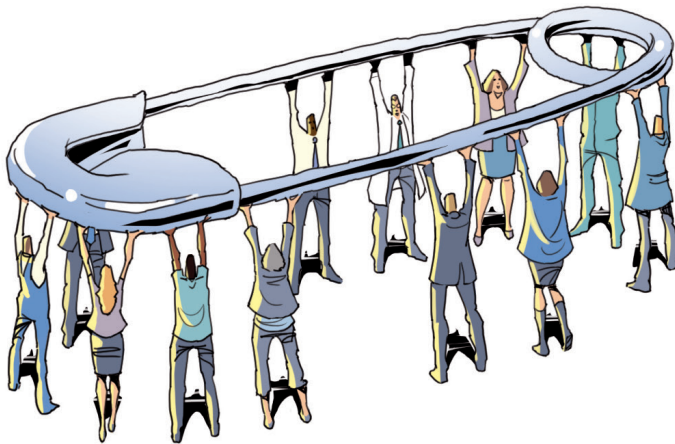
職場での健康と安全は全ての業務プロセスの一部を成すものであり、技術的、経済的、社会的検討課題に組み込まれなければなりません。我々の従業員と一般の人々を健康リスクから守ることは、全ての管理職および従業員の責務です。WITTENSTEINが発行する安全衛生規則は、国の法令と同様に遵守されなければなりません。

公平な雇用条件

サプライヤーは、安全で危険のない労働環境を提供し、事故や健康被害を避けなければなりません。

衛生的な職場、飲料水へのアクセス、十分な衛生設備、定期的な安全訓練、緊急時への備えは、全ての従業員に標準的に提供していなければなりません。

サプライヤーは、労働時間がそれぞれのケースに適用される法定上限を超えないようにしなければなりません。また、従業員には、法定の要件に従い、十分な休憩や休暇の取得が認められなければなりません。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

消火器が元あったところから撤去され(そのスペースを利用するため)、戸棚に入れられていることに気づきました。私は、火災が発生した時に、消火作業が滞りなく行われ、人や建物を守ることができるように、上司とセーフティー・オフィサーまたはコンプライアンス・オフィサーに報告します。

11. 我々は社員へ公平に支払います

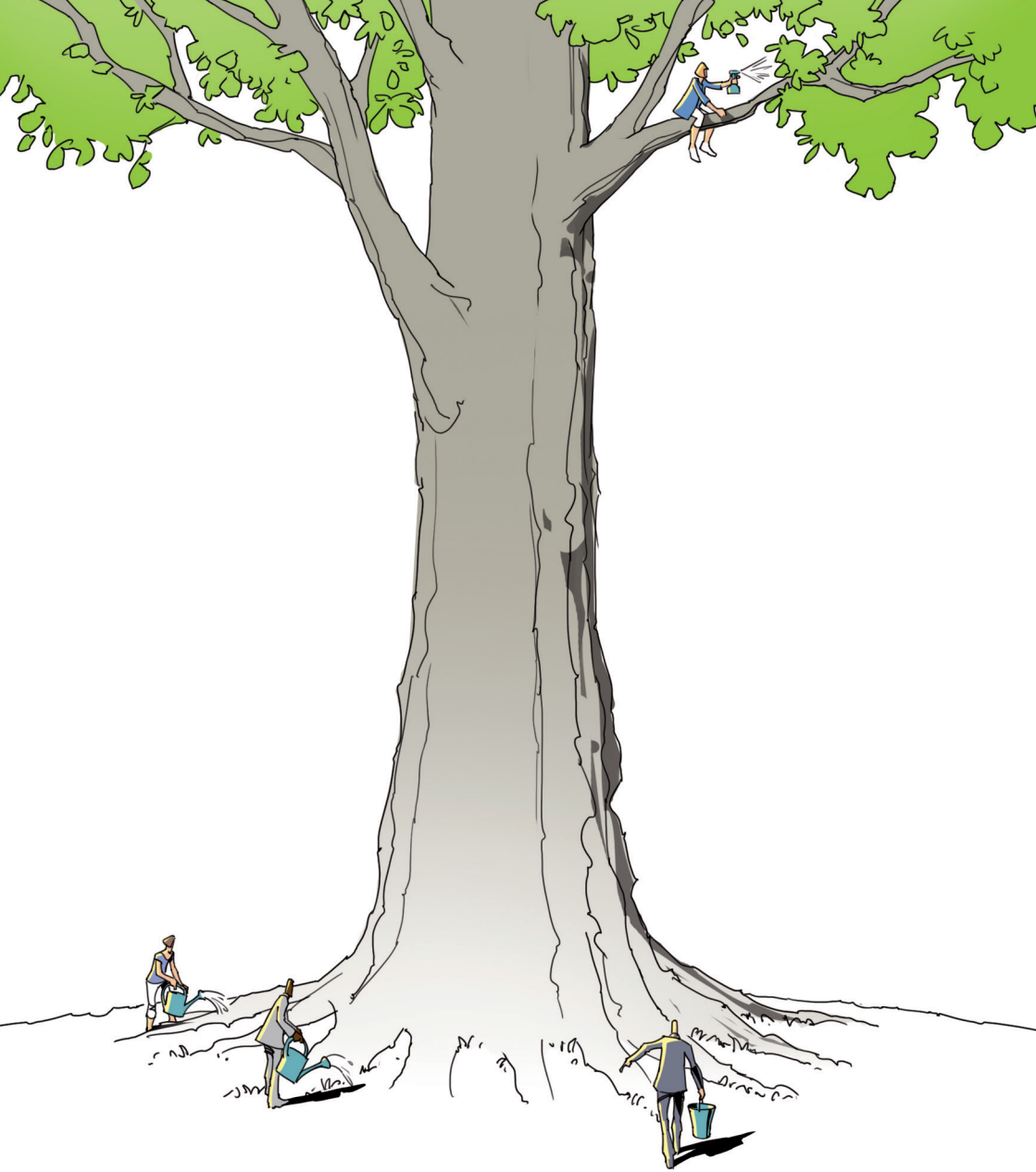
法定最低賃金を下回る報酬はWITTENSTEINにおいても、サプライチェーンにおいても認められません。我々は国の法令と慣行に従い、公正な報酬を支給します。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

あるサプライヤーが最安価格を提供できるのは、2~3ヶ月で定期的に入れ替わる外国人労働者に、法定最低賃金以下の賃金しか支給していないからだ、という証拠を受け取りました。私は上司と相談のうえ、このような行いを遅滞なく中止し、それを書面にて裏付けるよう要求します。サプライヤーが要求通りにしない場合、このサプライヤーとの取引関係を終了させなければなりません。

もし私が、「目をつぶって」この証拠を「故意に見逃す」ようなことをすれば、私は既にこの行動規範に違反していることとなります。



12. 我々は環境を保護します

環境保護に関する法定最低要件は遵守されなければなりません。許可を必要とするいかなる物質をも不法に放出することは避けなければなりません。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

許可を必要とする物質が不法に放出されていることに気づきました。私は工場長または社内の環境保護担当部署に遅滞なく通知します。

会社と環境への損害を回避することは私の責任です。

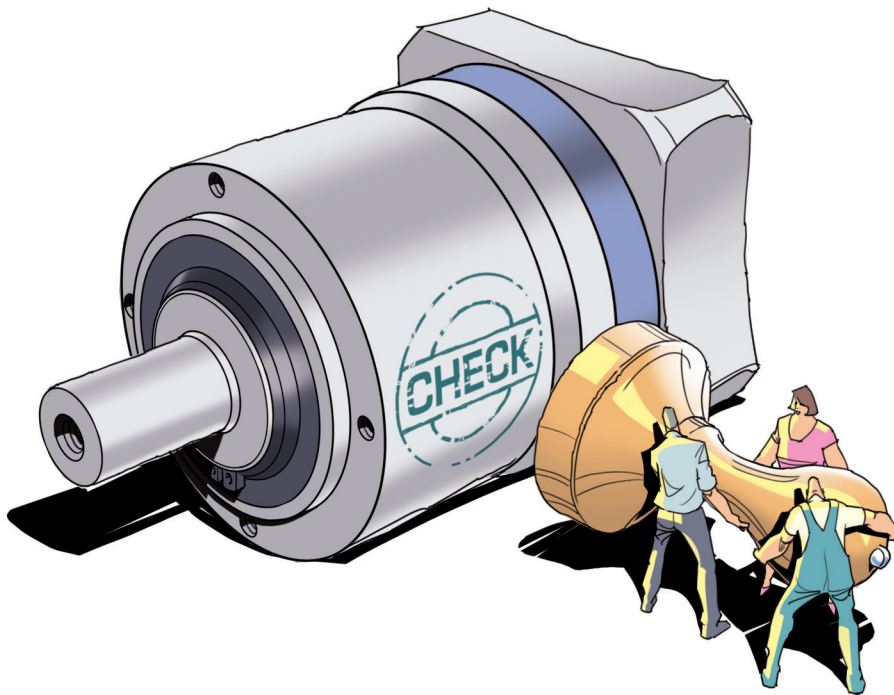
13. 我々は製品の安全性を重視します

リスクを担当部署に報告する

我々は製品を注意深くモニターしています。当社製品から発生する、あるいは、発生する可能性のある危険は、当社製品の使用が人や財物への危険を伴う場合と同様に、慎重に分析されます。

製品に関する注意事項

取扱説明書や組立手順書は定期的に改訂されています。当社製品には適切な注意事項を記載しています。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

顧客から、当社製品の使用中に、重大な結果には至らなかったものの、人々に危害を及ぼす恐れのある重大な事態が繰り返し発生していると聞きました。私は、社内の担当部署（プロダクトマネージャーやコンプライアンス・オフィサーなど）に遅滞なく報告します。

14. 我々は自社開発の成果を守ります

技術開発の成果は将来の成功の基礎

全ての開発成果は、最新の社内規則に従って、収集され、文書化され、識別され、伝達され、保管されなければなりません。開発成果のセキュリティは、常に万全でなければなりません。

企業秘密を第三者と共有しない

企業秘密は、機密保持契約により効果的に保護しない限り、職場の同僚、友人、身内、取引先に渡してはなりません。第三者との機密情報の共有は、最新の秘密保持規則の遵守を条件に、当社の利益に資するため「知る必要がある」場合に限り認められます。我々は、契約上の義務と同様に、守秘義務という法的義務を遵守します。この義務には、場合によっては、契約相手やプロジェクトに関する秘密を守る義務も含まれています。



ライセンス（使用許諾）供与の前に必要な査定

第三者と当社の開発成果につきライセンス契約を結ぶ場合は全て、締結前に法務部の審査を受け、代表取締役か取締役会メンバーの承認を得なければなりません。

製品開発中の既存の知的財産権についての慎重な調査

製品開発の際には、第三者が既に取得している知的財産権を侵害しないように、社内の特許部門と相談する必要があります。

第三者の企業秘密の無断使用の禁止

我々は第三者の企業秘密を尊重し、当社の企業秘密について我々が第三者に求めるのと同様に慎重に取り扱います。

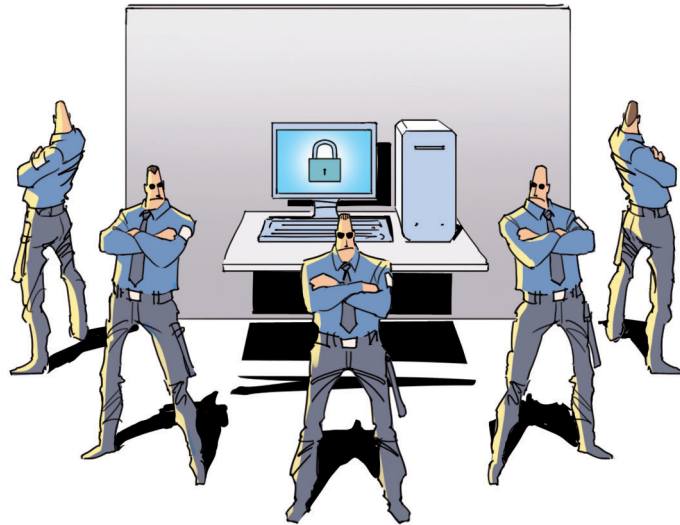
これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

ある取引先の社員から電話があり、当社のノウハウを使った開発事案に関する機密情報をすぐに送って欲しい、と言われました。重要なプロジェクトについての取締役会でその情報がすぐに必要だが、現在担当者に連絡がつかない、とのこと。私は、まずその担当者に相談してからでなければこの情報を開示しませんし、自分で自分にプレッシャーをかけたたりもしません。私は、彼に、たとえそれが彼の会社の利益になるとしても、機密文書をそのように開示することはできないことを説明します。

私は、非常に革新的で将来性のあるプロジェクトに取り組んでおり、自分の開発チームが出した成果に誇りを持っています。ですが、他部署の同僚とのランチタイムや、休憩時間や、社内を回っている時などに、このプロジェクトの詳細について話すようなことはしません。プロジェクト遂行に必要な時以外は、このプロジェクトについては一切話さないのが理想的だと思っています。

開発プロジェクトの技術的な議論はすでにかかなり進んでいます。あとは、開発成果の所有権とその利用に関する契約上の取り決めを残すだけとなりました。契約上の話し合いは、お客様にとっても私にとっても同じように面倒なものです。今は非常に煩雑であっても、WITTE-STEINの交渉力を損なわないように、技術的、商取引的、法的な仕事を並行して進め、適切なタイミングで担当部署を関与させるようにします。

15. 我々は書類やデータの保護に注意を払います



書類やデータの慎重な取り扱い

全ての書類やデータ媒体は、第三者の手に渡らないよう慎重に保管されなければなりません。機密文書を広げたまま、職場を離れてはいけません。自分のPCには、退室する時はいつでも、不正使用されないようセキュリティーをかけておく必要があります。

追跡可能なファイル管理(電子および紙媒体)による丁寧な文書保管

全ての記録や文書は、常に何がどこにあるか分かるように保管・保存されていなければなりません。つまり、紙媒体でも電子媒体でも、追跡可能で、明確かつ完全な記録管理が必要不可欠だということです。保管期間は少なくとも法定要件に準拠している必要があります。適宜改定される社内の保存ルールは、いつでも必要な文書の全てが見つけられるように、遵守されなければなりません。



データ保護に関する規則の遵守

ITおよびデータ保護に関する最新の社内規則と関連法規を遵守することは我々の義務です。

データ・プロテクション・オフィサーの関与

インターネット、イントラネット、電子メールなどにより、我々は日々情報交換を行っています。データが、個人情報（氏名、住所、生年月日、趣味趣向など） -- 取引先を特定することをより簡単にする情報 -- を含むこともあります。個人情報の取扱いは、個人情報保護法に準拠します。

データが国境をこえて送信される場合、関係各国の規則と国際協定の両方を遵守しなければなりません。

疑問や懸念がある場合は、いかなる個人情報であってもそれを交換する前に、データ保護責任者に相談してください。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

明日から休暇に入りますが、今取り組んでいる重要なプロジェクトの記録を、私のPCにしか保管していなかったことに気づきました。私の同僚から、私のパスワードを彼に渡せば、彼が私のPCから必要なデータを入手してくれる、との提案を受けました。助けてくれようとする彼の気持ちには感謝しますが、この提案は受け入れられません。私は決して自分のパスワードを明かすことはせず、プロジェクト中に関連文書を共有できるよう、共有フォルダーやシェアポイントなどに保管しておきます。

同僚が彼のPCのパスワードを書いた付箋を、キーボードの下に隠していることに気づきました。私は彼にパスワードは常に安全なところに保管しておくよう伝えます。

国際的プロジェクトに関する顧客の個人情報をまとめるため、海外駐在の同僚にそのデータを転送して協力を求めたいと考えています。私は、このようなことをして問題ないかどうか、事前に、データ保護責任者に確認します。

16. 我々はリスクとチャンスを慎重に検討します

マインドフルネスの原則によれば、リスクを認識しつつチャンスを利用してはじめて最善の起業家的判断ができる、とされています。

会社を危険にさらすリスクを取ることは許されません。

会社を「想定外の」義務や要求から守るために、リスクはリスク管理システムにて示されなければなりません。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

外国の取引先から大きな売上が期待できる非常に優良なプロジェクトに関する引き合いを受けました。その国では、賄賂が慣例となっており、通常「下請け」を介して正式に処理されます。私は直接・間接を問わず、賄賂を許しません。そのような儲け話から得られる利益より、よほど大きな損害を会社に与える起訴や法的手続きを避けるため、上司に報告します。

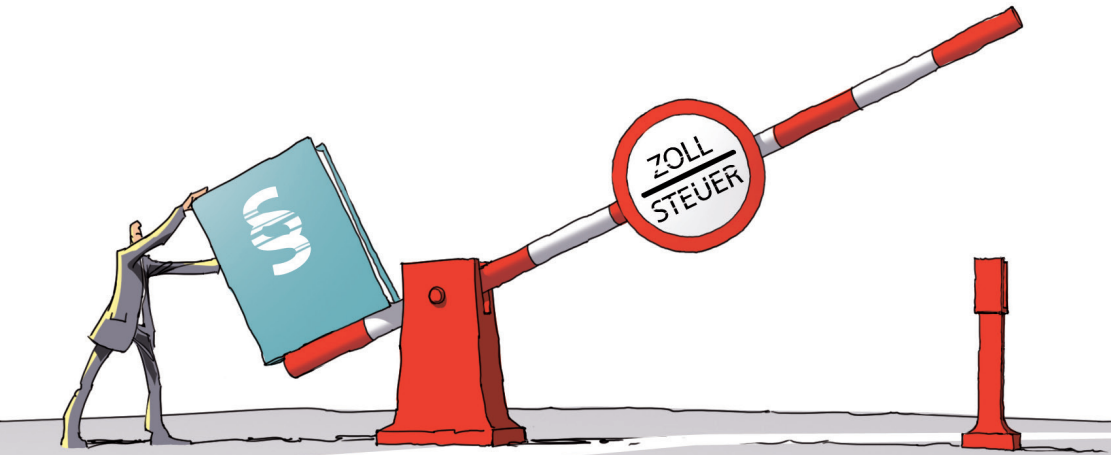
17. 我々は輸出、関税、税金に関する法令を遵守します

輸出および関税に関する法の遵守

グローバル企業として、WITTENSTEINは国内外の様々な外国貿易法の対象となります。様々な規制が、商品、技術、サービスの輸出入、移転（電子メール経由を含む）、さらには国境を超える資金移動や支払いに対し適用されます。貿易の禁止や制限が、商品・サービスの特性や目的、原産国や使用国、取引先の素性などから生じることもあります。特定の商品は、軍事目的と民間目的の両方に使用され（二重使用）、認可の対象となる場合があります。また、輸出規制は、WITTENSTEINグループ企業間の取引にも影響を及ぼします。

輸出管理に関する取り決め

輸出および関税に関する法律についての質問は、Export Control Officerにご相談ください。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

私はあるドイツの取引先から、簡便さを優先し、禁輸対象国にいる彼らの顧客にプロジェクト関連の文書を送り、仕事をより迅速に処理できるように助言してもらえないかと頼まれました。輸出管理法は、禁輸措置や禁輸対象製品に直接または間接的に関連する補助的なサービスにも適用されるため、私はこれを拒否します。製品自体が禁輸措置の対象となっている場合は特に、サービスにも影響が及ぶ可能性があります。このような場合、私は常にExport Control Officerに相談します。

税法の遵守

グローバル企業であるWITTENSTEINは、国内外の全ての取引において、たとえそれが純粹なグループ内取引であっても、遵守しなければならない様々な税法上の規制の対象となります。税法は非常に複雑であり、頻繁に変更されます。全ての従業員は、税務当局による定期的かつ慎重な調査の結果、税法違反がたちまち刑事訴訟に発展する可能性があることを認識しておく必要があります。

税務に関する取り決め

税法等についての質問は、Head of Corporate Financeにご相談ください。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

外国人コンサルタントとのミーティングのため翌日に渡航を控えている営業担当の同僚から、煩わしい送金手続きによりプロジェクトの開始が遅れないように、前払金として15,000ユーロを現金で欲しい、という依頼を受けます。私はその同僚に、支払いは全て銀行振込にて行うことになっていること、二重管理の原則(dual control principle)に従わねばならないこと、これがマネー・ロンダリングに関する法律に違反するかどうかその場しのぎの判断をすることはできないことを伝えます。このような場合、私は常にHead of Corporate Financeに報告します。



18. 我々は模範となるよう行動します

全てのマネジメント・スタッフが模範を示します

WITTENSTEINの取締役会、マネージング・ディレクターおよび全管理職は、模範を示すことの効果を認識し、法律と倫理原則に完全に沿って会社経営を行います—つまり、この行動規範に定められた原則に則って行動します。

全社員が共に協力してコンプライアンスを実現します

社員ひとりひとりが、日々の仕事の中で、この行動規範に定められた原則を遵守する責任を負います。それが持続可能性を実現する唯一の方法です。

これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

同僚がこの行動規範に違反していることに気づいたらすぐに、丁寧な態度でそのことを指摘し、必要に応じて、上司またはコンプライアンス・オフィサーに報告します。

19. 我々は内部通報者を差別しません

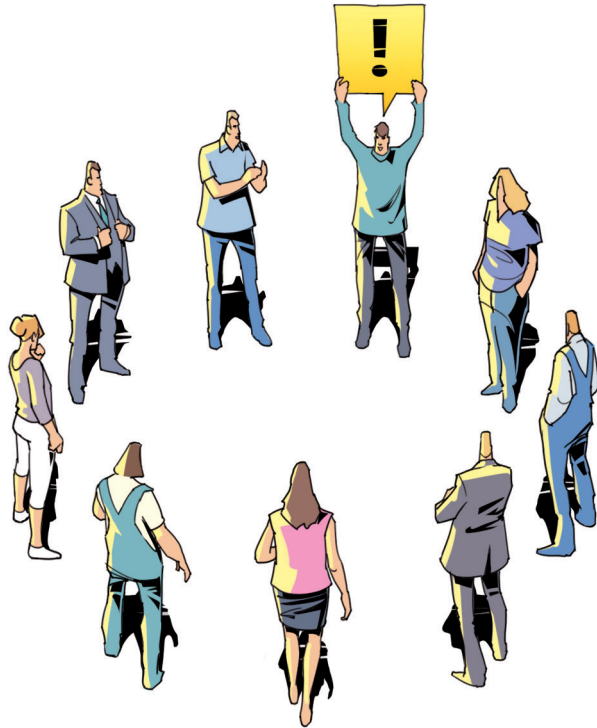
違反行為を報告した従業員に対する差別はありません

従業員は誰でも、この行動規範の違反を示す状況を報告することができます。上司やコンプライアンス・オフィサーへの報告は、電話、電子メールまたは手紙により行うことができます。

匿名での報告は、具体的な違反行為に関する詳細な情報や事実が含まれている場合にのみ、追跡対象となります。あなたが良心に基づいて違反の疑いを報告した場合、その報告は極秘に取り扱われ、あなたが不利益を被るリスクはありませんので、ご安心ください。

行動規範にある規定は上司からの相反する指示に優先します

たとえ、個々のケースで、有利な取引を成立させ高い売上を達成するために、行動規範の規定を一旦保留にすることが適切であるように思えても、持続可能で倫理的な経営管理に則った行動規範の規定は、管理職からの相反する指示に優先します。



これは私にとってどのような意味を持つのでしょうか？

もし私の上司が、取引先から水増しされた請求書を受け取り、超過額をその取引先から上司の妻のコンサルタント会社に支払わせようとしていることに気づいた場合、私は遅滞なく、HRMとコンプライアンス・オフィサーに報告します。たとえ上司が、これは取締役会で合意されていることだと言ったとしてもです。私がこれを報告したことで、自分が不利になることはないと確信できます。

しかし、同僚や上司を中傷したり正当な理由なく非難したりするために、報告を利用することは決してありません。不適切な報告があった場合、つまり、明らかに根拠のない主張が報告に含まれている場合、WITTENSTEINは情報提供者に対して法的措置または懲戒処分を取る権利を有します。

もし同僚との間でプライベートな問題が発生した場合、私は「彼に仕返しする」ためにコンプライアンスを装って「彼を中傷する」のではなく、事実に基づいた専門的な方法で、必要に応じて、上司と一緒に問題を解決します。そうでなければ、私自身が報告されることになります。



20. 行動規範の実施

どのように意思決定しますか？

日々の業務において発生する特定の問題は、常に確実に答えられるとは限りません。不確実な場合は、上司や担当部署に相談します。

常識をもって次の質問に答えることで、意思決定が容易になります：

- 私の決定や行動は、適用される法律に沿っていますか？
- 私の決定や行動は、この行動規範の要件や我々の企業価値と一致していますか？
- 同僚や友人が私の決定や行動を知ったとしたら—それでも私は良心を持っていると言えますか？
- この決定や行動の結果を受け入れられますか？
- 私の決定や行動が明日の新聞で報じられたとしたら—私はそれを擁護できるでしょうか？

管理職の義務

WITTENSTEINグループのすべての管理職は、模範となって従業員をサポートしなければなりません。

法律、会社のガイドライン、そしてこの行動規範の遵守が常に優先されます。

我々は、いかなる場合でも、短期的な利益のために、WITTENSTEINという名前が持つ高い評判と品位を犠牲にすることはありません。

問合せ先

Compliance Officer:

Evelyn Rösch
Walter-Wittenstein-Strasse 1
97999 Igersheim

T: +49 7931 493-18520
compliance@wittenstein.de

行動規範の最新バージョンは、さらに詳しい情報と共に、イントラネットに記載の「Compliance」にて閲覧可能です。

他の社内指示もこちらにて閲覧可能です。



WITTENSTEIN

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany

T: +49 7931 493-0 · info@wittenstein.de

WITTENSTEIN – one with the future

www.wittenstein-group.com