



行動規範

Helmut Fischer Group

CEOメッセージ

Dr. Martin Leibfritz

従業員の皆様へ、

お客様、同僚、社会一般の方々からの信頼は、私たちのビジネスにおいて非常に重要です。

Helmut Fischerグループは、1953年以来、革新的な測定技術を開発し、膜厚測定・素材分析・ナノインデントーション・材料試験の分野において世界各地で使用されています。Helmut Fischerグループの評判は、グループ会社の起源そのものに基づいており、関わる全ての人を尊重し、誠実に事業を行っていることです。これら基本的な価値観と義務は、今後も適切に維持していかなければなりません。

我々の置かれているグローバルビジネス環境において、地理的・社会的に多様な点から、私たちに大きな課題をもたらしていると認識しています。当社が事業を行っている多くの国では、異なるビジネスモデルで展開し、現地において様々な状況に直面しています。



グローバル企業として、私たちは、一人ひとりを大切に尊重し、多面的なビジネス文化を誇りに思います。しかしながら、それと同時に、グループ全体としてその様々な文化や基準に対応しなければならない事を意味します。デジタル時代の急速な普及は、特に秘密情報の保護に関して、更なる課題をもたらしています。競合他社からのプレッシャーはどこにでも存在します。お客様の要求は変化し、社会はより多様化しています。そして、直面しているそれらはほんの一例に過ぎません。

技術上の要求に応じるため、責任あるグループとしての行動の期待は高まっています。私たちは、継続的に成功し続けるために、慎重かつ責任を持って行動しなければなりません。私たちにとって、これは法令順守に加えて、全てのそれぞれの国において、共通の価値観や義務に基づいた私たち自身の行動を意味します。誠実に行動することは極めて重要です。これは、私たち全ての活動の基礎となり、Helmut Fischerグループが市場において成功するために必要とするものです。

それぞれの立場で私たちの価値観を実践して、当社グループにおいてそれぞれが責任を持ち、未来を積極的に形成する皆様方に感謝します。

Martin Leibfritzより

目次

Part I: 目的および範囲

1. 目的
2. 行動規範の順守
3. 範囲
4. 当社グループ内における対応
5. 違反した場合の影響

Part II: 連携の原則

1. 仕事のふるまい
2. リーダーシップのふるまい
3. 公共の場での行動と秘密情報の取り扱い
4. 公平性、機会の平等性と尊重
5. 継続的改善と持続性

Part III: 法令順守の原則

1. グローバル状況下での事業活動
2. 環境、健康および安全
3. 資産の保護
4. 個人情報の保護
5. 贈賄や汚職への対処
6. 利益相反への対応

Part I: 目的と範囲

1. 目的

Fischerの行動規範は、企業としての理解と姿勢を示したものであり、贈賄や汚職、贈り物やひいきな行為、詐欺や窃盗、利益相反、報復行為などの防止に関するコンプライアンス上の対処の課題について記載しています。私たちは、秘密性の高い情報を取り扱い、一般社会において我々の存在基盤を築くことを目指します。また、当社の行動規範は、環境、健康および安全に関する社会的責任や、当社の原則が侵害される場合の対処方法など、私たちの仕事やリーダーシップの行動の指針となります。

私たちは、あらゆる種類のビジネスを行う際に、適用される全ての法律や規則を順守します。この原則は、法令、株式市場、企業経営、競争、生産上の安全性と責任、労働安全衛生、仕事、環境、知的財産の保護、データ保護、職場での機会の平等性などに対して適用されます。

2. 行動規範の順守

全ての従業員は、この行動規範を順守する責任があります。また、その上司においては、従業員が本規範の内容を熟知し、従業員に適用される規則や規定が順守されることを確実なものにします。上司は、自らの行動を通じて、従業員の模範となります。なお、従業員はこの規範について不明な点や疑問点がある場合には、上司または当社グループの経営陣に問い合わせてください。

3. 範囲

本規範は、Helmut Fischerグループの全従業員に対して適用されます。当社グループの全従業員は、各個人ならびに業務活動において、例外なく本規範の内容を順守しなければいけません。

4. 当社グループ内における対応

上記社会標準は、当社グループ内の対策室により実施・支援されます。質問または違反があった場合は、まずは上司に連絡します。その出来事を報告した従業員が、その行為を理由に処分を受けたり、不利益を被ったりすることはありません。

5. 違反した場合の影響

この規範に違反した場合、従業員、その同僚、および当社グループは、風評リスクや法的に影響を受ける可能性があります。違反した場合には、雇用契約の解除に至るまでの懲戒処分の対象となります。

Part II: 連携の原則

1. 仕事のふるまい

当社グループの業務に従事する上で、従業員は友好かつ協調して取り組むことを求められます。従業員一人ひとりが責任を持って考え、行動することで、良い結果が得られます。

その基盤となるのが、チームとして働く能力です。健全で強いチームは、数多くの力量が含まれます。各メンバーは自分の強みと弱みを知り、チームに最適な形で貢献します。

チームとして働くというのは、他のメンバーをグループに参加させ、貢献度を評価し、適切にサポートし、親切に信頼できる行動を取り、全ての情報を共有し、受け身な姿勢のメンバーには積極的な姿勢に動機づけることを意味します。

みんながお互いに支え合い、同じ方向を向いて行動すれば、連携した作業は成功し、グループとしても成功します。

そうすれば、Fischerコミュニティが成り立ちます。

セルフチェック

- 上司や同僚から頼りにされているか？
- 上司や同僚が望むことに対して、模範となるよう行動をとっているか？
- チームに自分はどのように溶け込んでいるか？
- 欠点または不足の指摘に対して建設的に対処しているか、その指摘は向上するためのモチベーションにしているか？





2. リーダーシップのふるまい

私たちは企業のリーダーとして、従業員が自立し、責任を持ち、資源の保全をし、当社グループに貢献し、自身と当社グループの継続的発展していくことが課題だと認識します。

私たちは役割として、共同での成功を可能とする職場環境の構築を支援します。私たちは、敬意を持って交流し、オープンかつ統制され、公正なコミュニケーションをとることが基盤であると考えています。したがって、私たちは、共通の価値観を持ち、行動規範を守ります。

私たちは、注意義務を重く受け止めます。従業員の健康と安全が重要です。全ての従業員は自らの職場環境における健康と安全を推進し、安全衛生の規則に従います。私たち管理者は、定期的な指導をして、従業員がこの責任を果たせるようサポートします。

セルフチェック

- 従業員はタスクや目標を把握しているか？
- タスクや目標は、現実的で、明確で、測定可能で、期限付きか？
- 同僚のパフォーマンスや仕事ぶりについて、定期的にオープンで建設的なフィードバックをしているか？
- 従業員は自分の行動や判断への許容を把握しているか？
- 自分のリーダーシップのふるまいは、どういった点を重んじて合わせるべきか変更すべきか？

3. 公共の場での行動と秘密情報の取り扱い

当社グループに対しての評判は、従業員一人ひとりの見だしなみ、ふるまい、行動に大きく影響します。私たち一人ひとりが当グループのアンバサダーです。したがって、私たちの公での活動は、Helmut Fischerグループの評価向上につながります。外部に対して当社グループの悪い印象を与えるような不注意、曖昧、不用意な発言は、重大な被害につながる原因になり得ます。

当社グループは、お客様、競合他社、またはビジネスパートナーと接する際に、個人的に優遇されたり、個人的に不利益を被ったりすることなく、公正で適切かつプロフェッショナルな行動をとることを期待します。

当社グループは、独占禁止法および競争法の規則を常に順守します。競合他社との価格協定は厳禁です。競合他社と接触する際は、従業員は価格、コスト、組織、プロセス、その他当社グループ内部の秘密情報や問題について話してはいけません。当社グループは、合法的かつ倫理的に業務を遂行することを原則とします。私たちは合法かつ公正に競争に参加します。競争法の規則を守る義務は、従業員一人ひとりに適用されます。独占禁止法に違反する行為として、競合他社と通じ合っ、価格や条件について合意することが挙げられます。また、製品やサービス価格に影響を与えてしまうような不当なオファーを出すことも禁じられています。市場競争に関して疑問が生じた際には、常に経営陣に相談してください。

サプライヤーやビジネスパートナーは、常に客観的な基準に基づき選定されなければなりません。

私たちは、言論の自由、情報を得る権利、人権保護の原則を尊重します。

私たちは、秘密情報やビジネス文書を関与しない同僚や第三者によるアクセスおよび閲覧から適切に保護し、必要な措置を取ります。従業員は、内部情報および秘密情報ならびにお客様やビジネスパートナーから受け取った情報を開示してはいけません。秘密情報とは、秘密と明記されていたり、公知されていない情報または非公開情報を指し、競合他社にとって有用であったり、開示されることにより当社グループやビジネスパートナーに損害を与える可能性があるものです。企業秘密や営業上の秘密ならびに未発表の情報や会計情報などは秘密情報に分類されます。

当社グループ内の同僚とやり取りする上でも同様に、秘密情報は業務遂行のために必要とする従業員にのみ開示されることを確実にしなければなりません。

セルフチェック

- Helmut Fischerグループのことを、プライベート上ではどのように話すか？
- 当社グループに関する情報（従業員数、売上高、仕入れ数など）について誰に質問するか連絡先を知っているか？
- 秘密文書を適切に取り扱っているか？文書を放置したり、やり取りしたメールを外部に転送していないか？必要に応じて、文書はシュレッダーにかけて処分しているか？
- 必要に応じて第三者（捜査機関や裁判所など）による閲覧にも対応可能であり、書面や口頭でのコミュニケーションは常に正しくマナーに心がけているか？
- 特に、私が記す内容は、プロフェッショナルであり、事実であり必要な内容のみとしているか？

4. 公平性、機会の平等性と尊重

健全で強力なチームは、メンバー間において互いに尊重することで、多様的で寛容性を得られます。お互いに公正に行動することがHelmut Fischerグループの成功に欠かせません。また、全ての従業員は、責任と誠実さを持って行動しなければいけません。

私たちは、同僚やビジネスパートナーに対して、礼儀正しく、感謝の気持ちを持って、公正かつ敬意を持って接します。お互いに建設的な意見交換を行います。一人ひとりの個性と尊厳を尊重しなければなりません。

一般平等立法(ドイツ：Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)に従い、一切の暴行行為を認めません。

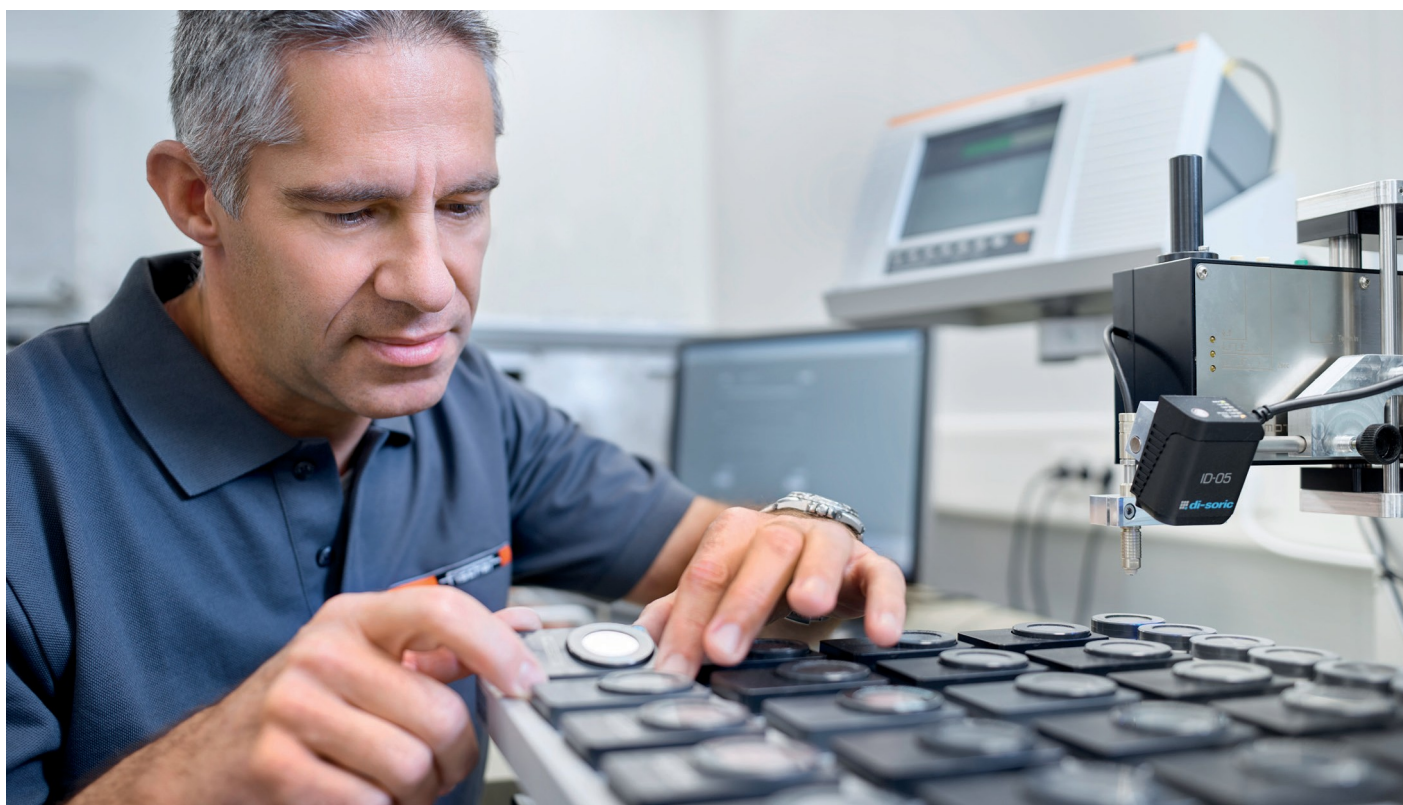
私たちは、人種、宗教、性別、出身、性的指向、年齢、身体、精神的障害を理由に誰も不利な立場にしません。

私たちは、職場で攻撃的に刺激したり、憎んだりする行為を容認しません。一緒になり、受容と相互の信頼を構築していくことを目指しています。これは、職場での問題に対処し、その解決方法を一緒になって模索することを意味します。これが、オープンで寛容かつ公正な環境を構築していく唯一の方法です。

セルフチェック

- 同僚、上司、ビジネスパートナーに対して、常に敬意を持って公正に行動を取っているか？
- 当社グループ内で誹謗中傷はないか？
- 必要に応じて、いじめを防ぐには何ができるか？
- 自分自身が望むのと同様な態度で敬意を持って他の人と接しているか？
- 不当な行為や失礼な行為を目撃した際に、率直に対処しているか？





5. 継続的改善と持続性

継続的改善プロセスとは、一步一步継続的に改善を行い、当社グループの競争力を持続的に強化していくことです。

継続的改善は、品質管理の基本原則で、ISO9001の重要な要素です。

私たちは、グループの全ての部分で改善を目指しており、特に、製品、プロセス、サービスの品質に重点を置いています。このプロセスは、職場、作業場、組織における最適化も含まれます。私たちは、自分たちの仕事のプロセスを見直し、革新に対して前向きです。私たちは、全ての部門でプロセスを検討します。そしてムダを省きます。

私たちは、間違いは改善の機会とみなします。私たちは、新しい知識、新しい経験、洞察、そしてミスをした経験から学びます。

このような姿勢で持続的に行動することにより、私たち一人ひとりがグループの価値を維持・向上に貢献します。

セルフチェック

- 私たちの仕事の結果を他の部署がどのように処理しているか知っているか？
- 資源は大切に使っているか？
- プロセスの変更に対して協力的か？
- 自分が認識した改善の可能性を同僚や上司に提案しているか？

Part III: 法令順守の原則

1. グローバル状況下での事業活動

ビジネスの成功と社会的責任の2つは、切り離すことができません。

言うまでもなく、適用される全ての法律や条例を順守しなければなりません。これは、地域、国内、国際レベルにおいて適用されます。人権、健康や環境の保護は私たちの主たる社会的責任です。

私たちは、お客様のために安全で高品質な製品を開発・生産します。私たちは、贈賄や汚職を強く非難します。公正な労働環境を確保することは、私たちの企業文化の重要な一部です。



2. 環境、健康および安全

品質や効率的なオペレーションと共に、安全と環境保護も私たちにとって成功要因の一つです。私たちは、職場の安全、従業員の健康、環境保護を最優先に考えます。

新製品の開発や生産システムの稼働時には、環境や土地に与える影響を可能な限り最小限に抑えるよう努めなければなりません。

労働安全衛生は、当社の業務プロセスにしっかりと組み込まれており、計画の時点から技術的、財務的、社会的に組み込まれます。全ての従業員は、仕事場の人と環境を守る責任を共有しています。環境保護ならびに向上や労働安全に関連する全ての法律を厳守しなければいけません。また、当社グループ内のガイドラインや規則についても同様に守らなければいけません。

全ての上司は、従業員が負う責任に対しての指導、監督、支援をしなければなりません。安全・衛生・環境に関する規則が無いところや、当社グループ内のガイドラインや指示が適用されないところでは、上司の同意のもと、従業員自ら判断を下さなければなりません。

人命と環境を保護する全ての法律を順守することは、当社グループの基本原則であり、これは法的・倫理的原則に基づきます。これは当社製品のみならず、プロセスにも適用されます。

当社グループは、環境への影響や健康へのリスクを低減するために、法律の内容以上に厳しくプロセスや方法について継続的に改善します。このように努力をしているにも関わらず、万が一、事故や故障が生じた場合には、可能な限り速やかに被害の回復に努め、今後の危険回避のための必要な措置を講じます。これら事態の全ての詳細について、管轄する責任者に直ちに報告しなければなりません。また、その責任者は、公的機関等へ報告義務のある場合には、報告作業を開始しなければいけません。

共に、職場環境の安全性を確保し、事故が起こりうる潜在的リスクの排除に努めます。共に、私たちは力を最大限に発揮できる職場環境を作ります。

セルフチェック

- 労働安全衛生に関する会社のガイドラインを把握しているか？
- 自分の職場の安全注意事項や対応について把握しているか？
- 応急処置器具、緊急避難経路、集合場所がどこか把握しているか？
- 私がこの課題に対して貢献できることは何か？





3. 資産の保護

資産には、金銭的、有形、無形のものがあります。

施設、資金、製品、原材料、ソフトウェア、データ、知的財産、そして労働時間と仕事の成果物を含みます。全ての従業員は、これらの会社の資産を保護する責任があります。資産は、私的な目的で使用したり、管轄する責任者の明確な同意を無くして除外してはいけません。

会社の資産は、意図された事業目的のためにのみ使用されなければなりません。不適切に私的であり、違法または不正目的は禁止されています。

だからこそ、私たちは当社グループの資産が保護され、適切に使用されていることを確実にします。

私たちは、全ての商取引に対して伝票入力して、財務諸表を正確に記録されるようにします。私たちは、伝票入力の誤りが無いように徹底します。私たちは、窃盗、詐欺、横領を許しません。

私たちは二重管理の原則を適用し、重要な決定を適正なものにします。

法律や社内のセキュリティー規定などにより全従業員を統制し、資産を保護し、会社に対するクレーム防止にもなります。

セルフチェック

- 責任の範囲内において、資産の保護・維持に努めているか？
- 業務で使用するツールや材料を無断で私的な目的で使用していないか？
- 全ての重要な決定は二重管理の原則を適用しているか？

4. 個人情報の保護

私たちは、個人データおよび情報の収集、保存、処理、または転送する際に適用される法律を順守します。

私たちは、データ保護およびデータセキュリティに関する規則を順守することを約束します。当社は、当社の従業員および当社のビジネスパートナーの従業員のプライバシーを尊重します。許可もなく個人データを処理したり、開示したり、アクセス可能にしたり、その他の方法で使用することを禁止しています。従業員は、データ保護の規則を順守し、特に不正アクセスから個人データを確実に保護することに努めなければなりません。個人データは、明確に定義された目的のために必要とされる場合にのみ処理し、それぞれ適用される規則に厳密に準拠し、合法的に対応します。疑問が生じた際には、データ保護に関する担当者に相談してください。

秘密情報を公の場で話したり、会社や顧客に関する情報をメディアや競合他社など第三者に許可なく漏洩することは、秘密保持違反となります。

私たちは、個人情報の紛失や不正アクセスを防止するため、必要な措置を講じ、これらの情報を厳重に管理します。

セルフチェック

- 自分の業務に適用されるデータ保護の規則は認識しているか？
- 自分の職場（在宅ワーク時のホームオフィス含む）に秘密情報の入った書類が野放しになっていないか？
- 職場環境において、第三者のアクセスから保護しているか？
- 受信したメールは注意して開き、既知の送信者からの添付ファイルだけ開くようにしているか？



5. 贈賄や汚職への対処

贈賄や汚職は、取引実績の際に不正な支払い、贈答品、その他付与を要求したり、受け入れたりすることで、いかなる従業員においても、このような賄賂の提供や要求をしてはなりません。贈収賄は、商取引において犯罪です。

政府機関や当局に対応する際は、その対応する公務員等に影響を与える目的で、支払いやその他便宜を図るために提供したり、付与したりすることが無いよう、特に注意しなければなりません。公務員、政治家、その他政府機関を代表する者は、その独立性が疑われないよう贈り物、謝礼、招待を受けてはいけません。これらの人々への贈り物や招待が必要な場合には、常に会社の経営層の同意を得るようにします。

私たちは、経済的な基準（価格性能比、戦略的な整合性など）や倫理的な原則に基づいて決定することを確実にします。

招待や広告宣伝を図る上で、例えば、販売促進や製品紹介を目的とした謝礼は、合理的な範囲に留めなければいけません。私たちは、わずかでも疑わしい影響を与えるような招待や謝礼は避け、断ります。疑わしいと思う場合には、提供された贈り物や招待を、丁重に断ります。**合理的な範囲の謝礼の定義については、各国におけるガイドラインを参照してください。**

寄付やスポンサーは、ビジネスの意思決定に無関係です。

二重管理の原則のもとで行われる決定は、汚職防止のための効果的な手助けとなります。



セルフチェック

- 私のビジネス上の意思決定は全て透明性を担保し、第三者によって追跡可能なものであるか？
- ビジネス上での意思決定に際し、金銭、贈り物の提供や便宜を図られたりといったことはないか？
- 招待を受けるような謝礼に対して、何かしらの義務を感じたことはないか？
- 決定事項を公開しても問題ないか？
- わたしの決定事項は会社の評判に影響を及ぼすことはないか？



6. 利益相反への対応

全ての従業員は、個人的利益が当社グループの利益と対立しないようにしなければなりません。良好な人間関係を構築し、互いに信頼し合い、多くの活動を行うのは全く普通のことです。しかし、人間関係、私利私欲、副業などにより意思決定者の判断に影響を与えることがあるならば、それは常に問題となります。特に、以下の規則を順守しなければなりません：

- 契約は、公正な競争のルールに従ってのみ、当社グループのために締結・発行できます。
- 従業員は、上司の事前の同意を得て、かつ当社グループの経営陣と協議した上でのみ、自身または家族（配偶者、パートナー、子供、その他従業員と同居する家族）と当社グループとの経済的利害関係の取引について認められます。
- 競合他社、サプライヤー、顧客による大規模な株式保有（5%以上）については、スーパーバイザー・ボードの承認が必要となり、当社グループの経営陣に報告しなければなりません。利益相反につながる可能性のある企業の株式保有についても、当社グループの経営陣に報告しなければなりません。
- 追加雇用は、事前に同意を得た場合にのみ行います。従業員は、当社グループの利益に相反するような追加雇用やその他自らの利益を追求してはいけません。

原則として、当社グループの仕事の遂行に関連して従業員の個人的利益を得て、利益相反行為の恐れや当社グループの評判を損なう恐れがある場合には、上司または当社グループの経営陣に報告しなければいけません。

私たちは、社会的、政治的、文化的に関与しますが、潜在的な利益相反を確実に解決しなければなりません。

追加雇用（有給または無給）も利益相反の原因となり得るため、このような活動を開始する前に人事部門に報告する必要があります。

セルフチェック

- 個人的人間関係が、ビジネス上の意思決定に影響を与えていないか？
- 利益相反にどのように対処し、どのように回避するか知っているか？
- 事前の同意を得ずに追加雇用したりしていないか？

Helmut Fischerグループは、この社内規定に加えて、以下のガイドラインに基づいて行動します：

- 世界人権宣言（国連）の原則
- 国連グローバル・コンパクト (グローバル経済化の行動規範)
- OECD多国籍企業ガイドライン
- 国際労働機関(ILO)の中核的労働基準
- 児童の権利に関する国連条約
- 女性差別撤廃に関する国連条約



www.hf-compliance.com