

# 行動規範

# STIHL GROUP

***STIHL***

# THE STIHL GROUP

95年以上前、アンドレアス・スチールが初めてチェーンソーを開発したとき、彼は「人々が自然の中で、より簡単に作業できるようにしたい」と考えていました。今日、親会社および関連会社であるスチールグループ(以下、「スチールグループ」)は、林業や農業、造園、建設業、個人庭園の所有者向けの電動工具を開発、製造、販売しています。製品群は、デジタルソリューションとサービスによって補完されている。スチールは1971年以来、世界で最も売れているチェーンソーブランドである。同社は1926年に設立され、シュトゥットガルト近郊のヴァイブリンゲンに本社を構えています。

■ STIHL が進出している国



製品は基本的に、サービスを提供する専門ディーラーとスチール独自のオンラインショップを通じて販売され、今後数年で国際的に拡大される予定です。**STIHL**は自社の販売・マーケティング会社**41**社、輸入業者約**120**社、専門販売店**54,000**社以上と世界**7**カ国で生産しています。ドイツ、ブラジル、スイス、オーストリア、中国、アメリカ、フィリピンの**7**カ国で生産しています。

グローバル・リーダーになりたければ、達成したことに満足してはならない。継続的に発展し、永続的な原則に沿った企業だけが、持続可能な成功を手にすることができるのです。私たちの企業文化、価値観、ブランドイメージは、スチールグループの経営理念の基礎となっています。私たちと第三者との関係は、これらの原則に基づいて築かれています。私たちは常に長期的な視野に立ち、製品の品質に最高水準を設定してきました。創業者のアンドレアス・スチールでえ、チェーンソーの多くの部品を自ら製造していました。そうすることでしか、彼の道具に必要な品質を得ることはできなかったのです。森林や農業、造園や建設現場で働く人、あるいは個人ユーザーとして最高の要求を持つ人なら、誰もがスチールを知っており、最高品質、顧客志向、革新性というブランドプロミスを高く評価しています。

**MADE BY STIHL** の品質は、高度な専門知識ときめ細かな職人技によって特徴づけられます。スチールグループは、従業員、建物、機械、工程の総和以上のものと考えています。スチールグループは、従業員、建物、機械、工程の総体を超えた、強力で信頼できる従業員のコミュニティと考えています。相互の信頼と会社への帰属意識は、グローバル市場で成功するための基本的な前提条件である。この成功を継続的に発展させるためには、私たちの原則、企業文化、価値観を合意的に理解することが必要です。



## 愛なるスタッフの皆さん、 紳士淑女の皆さん、

創業者アンドレアス・スチールの理念に基づき、スチールは現在、そして将来にわたって、会社、お客様、従業員、そして一般の人々の利益のために、持続可能で責任ある事業活動を行っています。スチールグループは、この分野において模範的でありたいと考えており、世界社会の一員としての責任を認識しています。すべての従業員は、すべての人々、社会、国家の文化的、社会的、政治的、宗教的多様性を尊重します。

私たちの事業活動においては、各国の適用法令を遵守し、公正で信頼できるパートナーとして行動します。これは、私たちにとって当然のことです。この行動規範は、スチールグループ内および第三者との取引において、拘束力のある基盤を形成します。私たちは、役職に関係なく、スチールグループの全従業員が、職務を遂行するにあたり、法律、規則、契約を遵守することを求めます。従って、この行動規範は、諮問委員会と執行委員会がこの行動において重要であると考える主要原則をまとめたものです。

この行動規範は、スチールグループの全従業員が、困難な状況においても正しい判断を下せるよう、具体的な例を示しています。このように、この行動規範は、私たち一人ひとりの日常業務における安心を生み出します。信頼できる遵法精神に基づいた行動をとることは、各個人の直接の責任です。この責任は委ねられるものではありません。

「STIHLの成長と成功は、会社の歴史にしっかりと根付いた強い価値観に基づいています。

ニコラス・スチール博士

このことを念頭において、この行動規範の内容をよく理解し、日常業務における行動や言動を通じて、この行動規範に従うことを強くお勧めします。

ニコラス・スチール博士  
STIHL HOLDING AG &  
CO.KG

セリーナ・スチール  
STIHL HOLDING AG &  
CO.KG

カレン・テパー  
STIHL HOLDING  
AG&CO.KG

マイケル・トラウブ  
STIHL AG 取締役会

イングリッド・イエーゲリング  
STIHL AG 取締役会

アンク・クラインシュミット  
STIHL AG 取締役会

サラ・ゲーバト  
STIHL AG 取締役会

マイケル・プロチャスカ  
医師  
STIHL AG 取締役会

マーティン・シュワルツ  
STIHL AG 取締役会



# 目次

	スコープ	08
1	行動規範の 一般原則	10
2	ビジネスパートナーとの接点に おける行動原則	14
3	日常業務における 行動原則	22
4	ビジネスパートナーへの 要求事項	26
5	行動規範の 実施	28
6	スチールグループ 担当者	30
	行動規範の概要	32

# 対象範囲

この行動規範は、スチールグループの全社員に適用されます。

コンプライアンスとは、企業、取締役会や現地経営陣などの組織、管理者、従業員が、適用されるすべての法令や社内規則を遵守し、規則に従って行動することです。行動規範は、効果的なコンプライアンス管理システムの必須要素であり、スチールグループの規則や規定の一部です。必要に応じて、親会社や関連会社の現地基準によって補完され、規定されています。

この行動規範は、取締役会、現地経営陣、役員、スチールグループ各社の全従業員に等しく適用されます。各従業員は、各自の職務領域と責任範囲に適用される規制について自らを周知し、それに従って遵守する責任を負います。

法律、公的要求事項、社内規則の遵守、ひいてはこの行動規範の実施に関する全体的な責任は、スチールAGの執行役員会、そして地域レベルでは、スチールグループの関連会社の経営陣が負います。また、管理職には特別な任務があります。管理職は、個々のケースにおける正しい行動について、従業員から質問を受ける最初の窓口となります。



管理者は、適切な指導を通じて、担当分野における本行動規範の遵守を徹底します。法律やスチールの規則を遵守することの重要性は強調され、管理者は研修コースで扱います。しかし、管理者の責任は、個々の従業員が自らの責任を果たすことを免除するものではありません。このことは、各自の職場で、関連する法的規制やスチールの規則・規定の適用について定期的に情報を収集し、日々の業務で実践することが求められることに相当する。規則違反が見られた場合、スチールグループのインテグリティ・ラインを通じて報告することができます。

本行動規範またはその他のコンプライアンス関連事項に関して疑問や不明な点がある場合、管理職および従業員は、親会社のコンプライアンス部または関連会社の現地担当者に連絡することができます。また、イントラネットおよび**STIHL**グループのウェブサイト([WWW.STIHL.COM](http://WWW.STIHL.COM))でも、詳細情報をご覧いただけます。

## 行動原則

### 1.1 当社は、適用される法律および当社のステールの規則 および規定を遵守します

私たちの行動は常に、誠実、遵法、公正という基本的価値観に導かれています。私たちは事業を展開する各国の法律を遵守します。もし私たちが法律や私たちが自らに課した基準に従って行動しなければ、世間からの評判を失い、金銭的な損失を被り、刑法上の結果を招く可能性があります。会社の持続可能な成功を確保し、スチールグループの評判を守ることは、私たちの共同責任です。その基礎となるのは、関連法、社内規則、本行動規範の内容に関する知識です。



## 1.2 私たちは人間の尊厳を尊重し、 職場における人権と権利を尊重します

スチールグループでは、国際的に認められた人権と適正かつ公正な労働条件の遵守を尊重、保護、推進しています。スチールグループは、従業員の人権を尊重し、サプライチェーンにおける人権侵害の防止を宣言目標として掲げています。その決定において、スチールグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および3本柱モデル(保護、尊重、救済)で策定された企業責任を指針としています。

スチールグループの長期的な価値観には、信頼、寛容、従業員の参加が含まれます。差別、いじめ、あらゆる種類のセクシャルハラスメント、脅迫、身体的暴力や心理的強制など、他人の尊厳を侵害するような卑劣な行為や屈辱的な行為は、スチールでは許されません。相互尊重は当社の最高原則です。国連国際労働機関(ILO)が定める労働における基本的権利と原則の遵守は、スチールグループにとって当然のことです。

### 1. 児童労働および強制労働の禁止と廃止:

私たちは、児童労働と強制労働をいかなる形であれ強く拒否し、その効果的な廃止を提唱する。

### 2. 差別からの保護:

民族的、国家的、社会的出身、性別、肌の色、年齢、言語、障害その他の特性、宗教的、政治的、その他の世界観、性的アイデンティティに基づく差別は容認されない。

### 3. 組合結成の自由と団体交渉の権利:

スチールグループは、結社の自由、団体交渉の権利、「同一労働同一賃金」に取り組んでいます。信頼と建設的な協力が、従業員代表との取引を特徴づけています。

労働時間、報酬、資格など一般的な労働条件に関して、スチールグループは適用される国内規制を遵守し、従業員代表との建設的な意見交換を通じて、設計や継続的改善への従業員の参加を促進しています。

スチールグループは、長期的な雇用関係を促進し、研修や教育を提供することで、従業員のさらなる成長を支援します。スチールグループは、労働条件に関するILO標準文書に準拠しています。

## 1.3 私たちは環境を守ります

スチールグループは、電動工具メーカーとして、環境保護とエネルギー効率に高いレベルで取り組み、企業プロセスにおいても製品においても、その継続的な改善に努めています。製品の開発・製造の初期段階から、資源を惜しみなく使用し、適切なリサイクル対策などにより、環境への影響を低減しています。持続可能な環境保護は、認証を受けた環境マネジメントシステム(ISO 14001)を通じて、企業レベルで世界的に実施されています。



## ビジネスパートナーとの接点における行動原則

### 2.1 我々は公正な競争を支持します

スチールグループは、自由競争という自由市場の原則にコミットしています。そのため、適用される競争法および独占禁止法を遵守しています。違反は世界中の独占禁止法当局によって一貫して追及され、スチールグループの存続を脅かす制裁措置につながる可能性があります。スチールグループは、制限的慣行やカルテルに参加しません。具体的には、口頭、書面、黙示を問わず、スチールグループの競合他社と市場や地域の共有、価格の共有、顧客の割り当て、戦略の共同化などの合意を結ばないことを意味します。競合他社から協定の締結を勧められた場合は、常に断固とした態度で明確に拒否し、文書化し、直ちに上司と担当のコンプライアンス・オフィサーに報告しなければなりません。詳細は、RL 60-02および各地域の基準に記載されています。





## 2.2 私たちはいかなる汚職も拒否します

スチールグループは、贈収賄を含むあらゆる形態の汚職に反対します。スチールグループが活動するすべての国において、汚職は禁止されており、犯罪につながる可能性があります。汚職は、スチールグループの従業員、関係者、ビジネスパートナーに高い刑事リスクをもたらします。私たちは、汚職防止に関するすべての現地の法律と規制を遵守します。特に、ビジネスパートナーは、不当にスチールグループに有利になるような方法で便宜を図ったり、ビジネスパートナーが会社に対する義務に違反するような方法で意思決定に影響を及ぼしてはなりません。同じことが、私たちがスチールグループのために行う決定にも当てはまります。私たちは、不当な便宜を申し出たり、要求したり、供与したりしません。ビジネスパートナー間の贈答品、招待、接待の形の利益は、契約交渉の過程で与えられると問題になる可能性があります。単に影響力を行使しようとする行為（例えば、贈答品の提供）は罰せられる可能性がある。接待は合理的な範囲で可能である。

取引業者、仲介業者またはアドバイザーが受け取る手数料および報酬は、実際に提供された許容されるサービスに対してのみ支払われ、これらのサービスに比例したものでなければならず、常に書面による合意を必要とします。スチールグループは、不当な影響力ではなく、効率的なビジネス・パートナーとして、製品の品質と性能を通じて説得力を与えます。



## 2.3 私たちは利益相反を回避し透明性を確保します

利益相反が存在するのは、従業員の客観性が私的利益によって制限され、業務上の意思決定が会社の利益のみを目的としなくなった場合です。従業員は、私的利益とスチールグループの利益との衝突を避ける義務があります。利益相反のように見えることさえ避けなければなりません。それにもかかわらず、そのような状況が発生した場合、従業員は各上司に詳細を開示しなければなりません

#### 2.4 私たちは寄付と協賛を責任を持って取り組みます

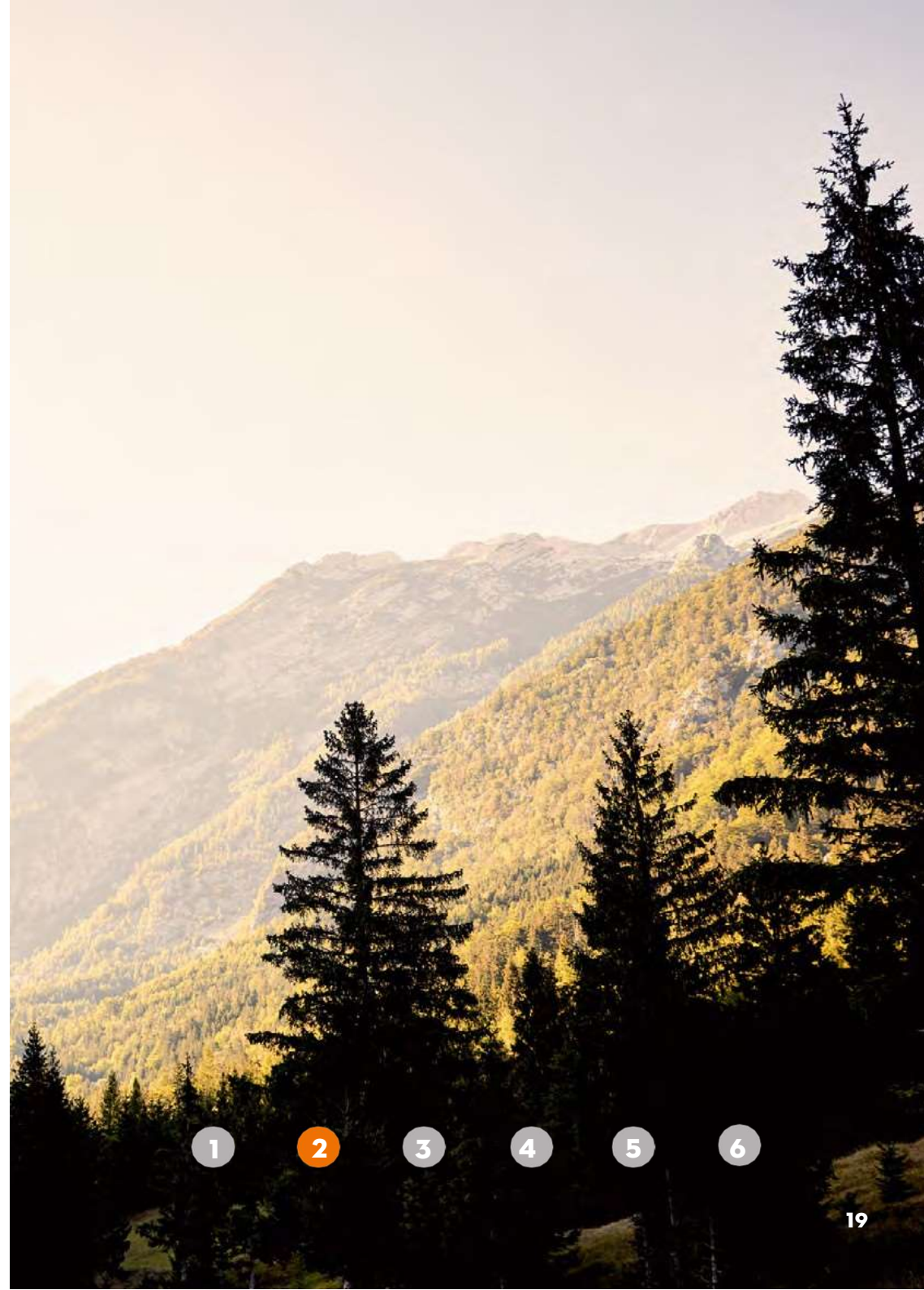
スチールグループは、協力、寄付、スポンサーシップを通じて、環境、教育、社会活動に定期的に取り組んでいます。寄付は常に無償の自発的な支出です。寄付は、寄付先と使用目的が明らかな場合にのみ行われます。スポンサーシップは、契約で合意された対価に基づく寄付です。寄付と対価の関係が適切であることを常に確認します。寄付と協賛は、常に会社にとって事実上即したものであり、スチールグループの企業利益と適用される法律に適合したものでなければなりません。

#### 2.5 マネーロンダリングとテロ資金供与の禁止事項を遵守します

スチールグループは、適用されるすべての反マネーロンダリング法および反テロ資金調達法を完全に遵守することを約束します。マネーロンダリングとは、犯罪の可能性のある現金などの資産を合法的な経済サイクルの中に密輸することを意味します。テロ資金供与とは、テロ犯罪やテロ組織支援のために資金やその他の資源を提供することを意味します。

#### 2.6 私たちは税金や関税の規定を遵守します

国内および国際的な活動により、スチールグループは、遵守すべき税制やその他の財政的枠組み条件の適用を受けます。これらの枠組み条件に違反した場合、特にその国の税制に違反した場合、スチールグループ各社および行為者に刑法上のリスクが生じ、関係企業に多大な経済的不利益をもたらし、スチールグループの評判に永続的な損害を与える可能性があります。このような行為は絶対に避けなければなりません。





## 2.7 当社は、すべての輸出管理および外国貿易法を遵守します

輸出管理は、安全保障に関連した、国境を越えた物品、サービスの交換、および個人との協力（例えば禁輸措置）に焦点を当てた国際的な制度です。

輸出管理規制は、スチールグループに制限を課す場合があります。輸出規制によって、これらの制限は、物品、サービス、個人に関連する場合があります。これらの制限に違反した場合、関係するスチールグループ会社およびその責任ある従業員に深刻な影響が及ぶ可能性があります。

スチールグループは、現地の輸出規制を遵守し、迂回納品を厳しく拒否します。この点に関するご質問は、現地の輸出管理担当者または親会社の輸出管理担当者がお答えします。

## 2.8 製品適合の要求事項

製品コンプライアンスは、当社製品が準拠しなければならない適用法規の安全衛生要件に重点を置いています。製品コンプライアンスは、製品承認プロセスの一環として実証され、スチールグループが適切なコンプライアンスに準拠した製品のみを市場に投入することを保証します。

# 3

## 日常業務における行動原則

### 3.1 私たちはお互いを尊重し合っている。

健全な森林のように、スチールグループにもモノカルチャーはなく、多様性があります。異なる視点が交錯し、それを許容することによってのみ、長期的な成功がもたらされるのです。私たちは、オープンで協力的かつ公正な交流を、企業文化に欠かせないものと考えています。全従業員がこのために価値ある貢献をしています。執行委員会、マネジャー、取締役は、オリエンテーションを行い、個人の成長を促し、オープンで敬意に満ちたコミュニケーションとフィードバックの方法を実践しています。





### 3.2 私たちは健康保護と労働安全に取り組んでいます

従業員の安全と健康の確保は、スチールグループの中心的な課題です。そのため、労働安全衛生を高水準で維持し、安全な労働環境を確保することを約束します。この義務を果たすため、私たちはさまざまな予防策や健康対策を講じ、常に改善しています。さらに、労働安全に関する法律、規制、基準を遵守するための社内プロセスも整備しています。

### 3.3 私たちは、機密情報を責任を持って取り扱います

企業秘密、営業秘密、技術的知識は、私たちの事業成功のための基盤です。情報の不正な開示は、競争上の不利、評判の失墜、高額な損害賠償につながり、法的な影響を及ぼす可能性があります。スチールグループでは、このリスクを認識し、第三者がスチールグループの機密情報を不正に入手することがないように、対策を講じています。

### 3.4 当社はデータ保護を遵守します

データ保護は、スチールグループの最優先事項です。現在および過去の従業員、顧客、サプライヤー、その他すべての関係者の個人データを保護します。データ保護に関する法的規制を遵守します。いかなる個人データも、法的許可または関係者の同意なしに収集または処理することはできません。原則として、個人データは収集された目的のためにのみ処理されます。

# 4

## ビジネスパートナーの要件

私たちは、ビジネスパートナー、特にサプライヤーに対しても、この行動規範の根底にある価値観と原則を遵守することを求めます。さらに、ビジネス・パートナーは、自らの影響範囲内のすべての事業活動において、ビジネス・パートナーにもこの原則を遵守させる必要があります。これが、当社とパートナーとのビジネス関係を成功に導く基礎となります。さらに、サプライヤー行動規範も適用されます。

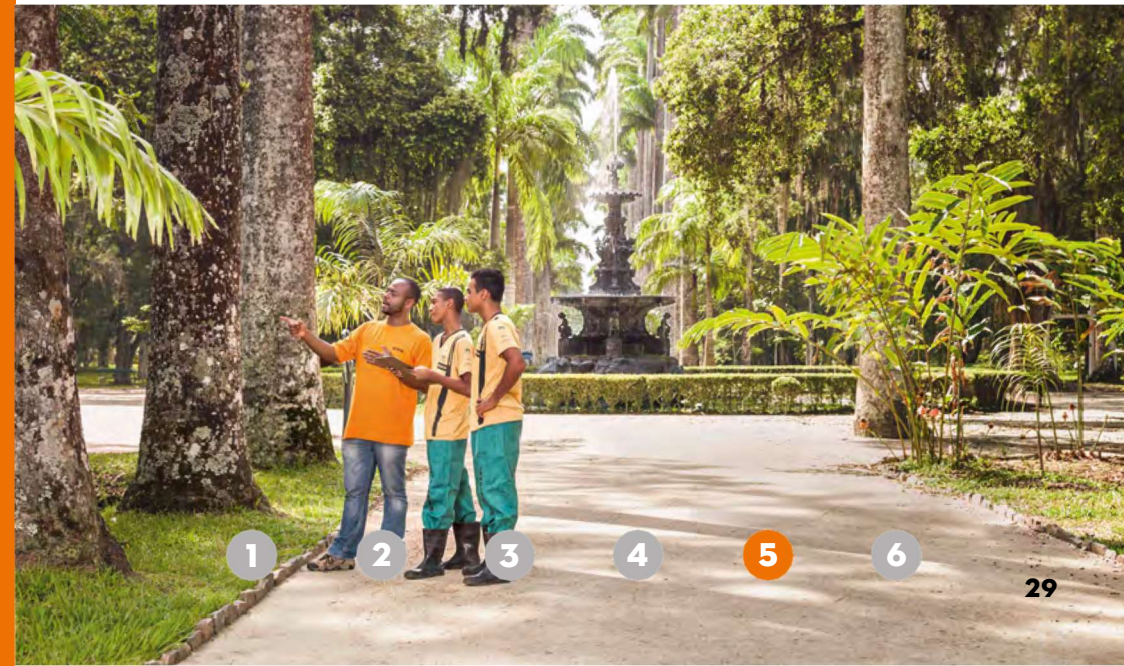




## 行動規範の実施

本行動規範に対する違反は容認されず、適用される労働法に基づき懲戒処分を受ける可能性があります。このような違反の兆候はすべて調査されます。スチールグループ会社の全従業員は、本規範、社内規則、または適用される法律に違反する可能性がある場合、報告することができます。これらの報告は、上司、コンプライアンス・オフィサー、またはインテグリティ・ラインに提出することができます。こうすることで、適切な措置を開始し、違反に対応することができます。これにより、スチールグループ全体とその従業員が保護されます。

違反の可能性に関する報告はすべて、直ちに調査される。報告は匿名で行うことができます。すべての情報は、法的規制の枠内で厳格に機密として扱われます。告発者に対する差別や圧力は許されません。



## スチールグループ 担当者

この行動規範または個々のケースにおける正しい行動に関する質問は、それぞれの上司が回答します。また、具体的な質問については、各地域のコンプライアンス・オフィサーに相談するか、親会社のコンプライアンス部門に直接問い合わせることもできます。



マルクス・エクスタイン  
グループ・コンプライアンス・オフィサー

T +49 (0)7151/26-3474  
markus.eckstein@Stihl.de



マティアス・クールマン コンブ  
ライアンス部長

T +49 (0)7151/26-3316  
matthias.kuhlmann@Stihl.de

情報は、コンプライアンス部の電子メール・アドレス ([compliance@STIHL.de](mailto:compliance@STIHL.de)) から送信できます。このEメールアドレス、電話、インテグリティ・ラインに送られた情報については、機密扱いが保証されます。



# 1

## 行動原則

人間の尊厳、人権、労働に  
おける権利、環境保護

## ビジネスパートナーとの接点における行動原則

公正な競争、汚職の禁止、利益相反の回避、「責任  
ある寄付とスポンサーの取り扱い、マネーロンダリン  
グの禁止およびテロ資金調達、税および関税規制の  
遵守、輸出管理および外国貿易法の遵守、製品の  
適合性

# 2

# 3

## 日常業務における行動原則

尊重、健康保護、労働安全、機密情報の  
責任ある取り扱い、データ保護

# 4

## ビジネスパートナーへの

### 要求事項

行動規範の遵守 - ビジネスパートナ  
ーも同様に成功するビジネス関係の  
基礎

## 行動規範の実施

違反は許されない、違反の場合 = 懲戒処  
分、違反の兆候のフォローアップ、行動規範  
違反の可能性の報告要請、報告への対応

# 5

# 6

## スチールグループ担当者

グループ・コンプライアンス・オフィサー、  
マルクス・エクスタイン

T +49 (0) 7151/26-3474

MARKUS.ECKSTEIN@STIHL.DE

マティアス・クールマン、  
コンプライアンス・ディレクター

T +49 (0) 7151/26-3316

MATTHIAS.KUHLMANN@STIHL.DE

コンプライアンス部:

COMPLIANCE@STIHL.DE。



***STIHL***