

オンブズマン

世界

ワース&クレイン・グラント・ソントンAG
監査・保証部門責任者
ハーマン・ジョセフ・シュルツェ・オフトホフ
Johannstraße 39, 40476 Düsseldorf, Germany

電話番号: +49 211 9524 8545
Eメール: hermannjosef.schulzeosthoff@wkg.com

クリスチャン シュライフェンバウム
公証人所属
シュライフェンバウム & アードラー法律事務所
Hindenburgstr. 1, 57072 Siegen, Germany

電話番号: +49 271 23270 52
Eメール: christian.schleifenbaum@schleifenbaum-adler.de

ステファン・レメン
最高財務責任者
ムベアグループ
P.O. Box 360, 57427 Attendorn, Germany

電話番号: +49 2722 62 9517
Eメール: stefan.lemmen@mubea.com

サッシャ・グリム法学博士
ムベアグループ法務責任者
Mubea Group
P.O. Box 360, 57427 Attendorn, Germany

電話番号: +49 2722 62 8993
Eメール: sascha.grimm@mubea.com

北アメリカ

ジャミー・ムーア
人事部門責任者
8200 Dixie Highway, Florence, KY 41042

電話番号: (859) 746-5315-7114
Eメール: jamie.moore@mubea.com

南アメリカ

ルイス・ロペス
最高財務責任者
Av. Eurico Ambrorge Santos, 2400
BRA Taubate SP-CEP 12042-010

電話番号: +55 12 3627 ext. 5053
Eメール: luiz.lopes@mubea.com

アジア

陳 静
中国人事部部长
5 Changzhou Road, 215400 Taicang,
Jiangsu, P.R. China

電話番号: +86 512 5395 0900 ext. 7988
Eメール: jing.chen@mubea.com

© Muhr und Bender KG, 07/2023

Mubea
www.mubea.com



Japanese

ムベアの経営理念

Mubea
light.efficient.global.

- 1 株主および経営陣からの序文
- 2 紹介と適用範囲
- 3 基本原則
- 4 法律ならびに法令, 競争, 汚職
- 5 倫理的経営, ビジネスパートナーに対する公平さ
- 6 労働環境、社会的規範
- 7 環境と安全
- 8 原則の遵守, 違法行為の報告

1

株主および経営陣からの序文

ムベアグループの歴史は、100年以上前に遡り、時代を経ても変ない株主からの支持と不屈の起業精神によってその個性を発揮してきた。自動車サプライヤー業界における市場牽引企業に君臨するムベアグループの目標は明瞭であり、その地位を磐石にしながら発展させていくことである。我々はその持ち前の起業力を武器に、前途に待ち構えるリスクに適切に対処していく。

当社の未来の成功はその起業精神に満ちた活動、当社の株主および取締役会などの経営幹部陣による合法的かつ責任感に満ちた活動、さらに、何よりも従業員一人ひとりの行動によって決定付けられる。その飽くなき渴望はドイツの国内市場のみに限った現象ではなく、当社が子会社を持つかまたは経済活動を展開する世界市場にまで及ぶ。

ムベアグループではその社会的役割に加え、顧客やビジネスパートナー、ならびに株主や従業員に対して果たすべき責任を十分認識している。従って当社は、明快な原則に対して誠心誠意を尽くすとともに、そのビジネスパートナーにも斯くあることを期待する。

当社では統一性、成功への専心、協力、そして責任という美徳を共有する。これらは当社の企業文化を形成する上で欠かせない部分の代表格であり、協力的かつ生産的な職場環境ならびに持続するダイナミックな発展を実現するための土台を形成するものである。つまり我々がお互い協力関係を築くための道標となり、日常業務の礎をなすものに相違ない。

ムベアの経営理念は当社の起業精神と対内外向けのガイドラインに関する概要に相当し、さらには両者間の均衡を保つ機能が期待される。特にそれらのガイドラインには法律、規制、契約、およびその他の自発的取組みについて書かれている。この経営理念は各従業員に個人的責任への自覚を促し、また彼らに必要なオリエンテーションを提供するという意味において有効である。さらにムベアグループの起業活動のための目的および原則を見定める助けとなる。

ムベアの経営理念中に規定されている諸原則は、当社の価値観に対する理解を反映している。個々の組織が組み合わさることによって成り立つムベアグループにとって、これらの規範はユニフォームとして組織全体に対して効力を持つものでなければならない。

ムベアの経営理念にて詳述されている原則はムベアグループはおろか、各従業員を不可避のリスクから守り、当社に対する顧客およびビジネスパートナーの良好なイメージをより向上させることに繋がるだろう。

2023年7月、ドイツ、アテンドラン



CEO 兼無限責任社員 トマス ムー博士

2

紹介と適用範囲

我々はその社員の合法的かつ責任感ある行動に全幅の信頼を置いている。

ムベアの経営理念では、経営上の最も重要な規則を概観できる。ムベアグループ内のある一企業で勤務する従業員として、諸君はそれらに深く精通していることが求められる。それによって諸君の労働環境における業務遂行に不可欠な方向付けが得られ、信頼に価する土台を構築できるからだ。ムベアの経営理念に横たわる原則のうち特殊規程によって修正を余儀なくされるものもある。ムベアの経営理念のキースペクトに関する詳細な説明については準備されつつあるし、今後さらに進められるだろう。この点に関して、ムベアの経営理念は包括的かつ解釈的な機能を持つため、これらの特殊規程に取って代わるものではない。特により厳しい要件がそれらの規程に含まれている場合には、それらが優先されることになる。

ムベアの経営理念はまた、我々のビジネスパートナーにとって、起業活動と対外的な規定と間のバランス維持をはかるためのガイドラインである。購買決定を下すに当たり、我々ムベアではそのビジネスパートナーが当社の経営理念や、少なくともそれと同等であるべきビジネスパートナー自身の経営理念への、確固たる従順の意思を考慮する。

ムベアの経営理念はムベアグループの全従業員のためのものである。それは各社の事業拠点がドイツ国内または国外に関わらず一貫して変わらない。一方、海外の子会社およびその従業員については、ムベアの経営理念を適用する際、その国特有の状況を考慮に入れなければならない。

ムベアの経営理念は経営に関わる全付則の基礎として位置づけられつつも、特定な市場もしくは国家における特殊な状況も視野に入れている。いずれにせよ、これによって企業の専門職としての利益が保証される。

ムベアはムベアグループに属さずかつムベアが株主となっている企業の、同等の経営要件に準拠するために最善を尽くすものとする。

ムベアの経営理念にある原則へのより深い理解のため、Muhr und Bender KGの取締役員から、総合的な説明が為される。このムベアの経営理念によっては、ムベアにとって第三者的立場にある者やその従業員、およびその代理人のいかなる権利および主張の正当性も立証されない。第三者との法的関係については、ムベアとの間で締結される契約および定められる法律のみが法的拘束力を持つ。

以下に男性名詞で表記される用語がある場合、それは読解上の便宜をはかっているに過ぎないことを申し添えたい。また「従業員」という用語についても、特段明記されない限り、経営幹部またはその他の取締役員を含むものとする。

3 基本原則

法律ならびに法令, 競争, 汚職

我々はいつ如何なる時も法律および法令を遵守し、事業について国家が要求する個々の法定事項に準じた行動を心掛ける。

我々は公正と自由競争の原則に則り、ムベアグループが事業を展開する全ての国々において、自由競争および独占禁止法を尊重する。

我々は違法な権益を伴う如何なる汚職にも断固として抗い、不正に供与される利得を一切受け入れず、またあらゆる類いの賄賂にも心を許さない。

倫理的経営、およびビジネスパートナーへの公平な扱い

我々は国際的に共有された個人に対する差別行為禁止の原則に従う。

我々はビジネスパートナーへの公平な扱いを誓い、包括的な判定基準にしたがってそれらを選出する。またムベアの経営理念を犯していると認められるサプライヤーとは関係を持たない。

労働環境、および社会的規範

我々は組合および集団交渉の自由を尊重する。

我々は最低限、報酬や労働時間、そして社会保障に関わる国の法規定を厳粛に受け止め、職場における健康維持ならびに安全確保に努める。

我々は雇用関係という文脈下においてムベアに完全にコミットし、想定される利害の衝突について上司との対話をはかりながら適切な解決に努める。

ムベアはその従業員に対する身体的抑圧ならびにセクシャルハラスメントを含む、職場内のハラスメント行為および暴力を一切容認しない。特に人種、肌の色、宗教、性別、出身国、年齢、または障害によるハラスメントを断固として禁ずる。

環境と安全

我々は自社製品が、該当するマーケットセグメントにて定められる環境基準を満たし、その製造過程において自然資源の効率的かつ経済的な消費を心掛ける。

我々が利用する資源および作業機器については、他の用途向けに特別な調整を施すことが許されていない限り、指定された業務上の用途以外の目的で使用されることがあってはならない。

ムベアグループのビジネスパートナーが保有するデータならびに当社が保有するデータを保護するため、我々のITシステムは、該当するIT上の規則および規制に準じた方式によってのみ使用される。機密扱い情報については、その指定に応じて適切に管理する。

4

法律ならびに法令, 競争, 汚職

法律の遵守

我々は国内外において該当する法律、法的条件、契約による義務を遵守の下、全ての事業活動を行う。

国際的に事業展開する企業グループとして、我々は国内外の税法による規制を遵守する。また関連する輸出規制と制裁措置も同様である。適切な財務報告に関する規定にも、全社挙げて従うことをここに誓う。

競争

公正と自由競争の原則を厳守し、ムベアが事業拠点を構える全ての国々における競争および独占禁止法に絡む関連法を厳粛に受け止める。

販売価格や供給エリアなどについて競合他社と談合を交わすことは許されない。この行為は、例えば有益な経済効果が全体として競争抑圧による弊害を凌ぐ可能性の高い新製品の開発などを巡り、他業界の競合他社と協定を結ぶ場合とは明確に区別されるべきである。そのような協定が容認されるか否かについてはケースバイケースで審議されるものとする。

賄賂または便宜の供与

我々は種類の如何を問わず、違法な利権が絡むような汚職行為を決して容認しない。

たとえ経済的価値が微々たるものであっても、当局関係者または公務員に対していかなる恩恵も施してはならず、当局関係者らは独立的立場を保持すべきである。ただし、この規定は関

連法によって許された範囲で行う会議もしくは会合中の適切な接待行為を妨げるものではない。

公企業、米国に全面的または部分的に国有化された企業、および民間セクターのその他のビジネスパートナーに対して個人的な贈物、招待、恩恵の他、「ビジネス関係を維持している最中での貢献」と称して便宜をはかることは認められる。ただし刑法やその他の規制に抵触せず、あるいはさほど高額でない場合に限る。

賄賂または便宜供与という印象を与えないためにも施される恩恵は透明性が確保されるべきである。特に国内外の企業の従業員または代理人に加え、彼らと緊密な関係にあるいかなる人物にも、恩恵のお返しとして金銭を送るまたは同等の利益供与は禁じられている。贈物は常に事業所の住所宛に発送されるものとし、個人住所宛に発送することがあってはならない。

賄賂または恩恵の享受

我々はいかなる不正に供与される恩恵を享受せず、いかなる形の賄賂も拒絶する。

ムベアグループの従業員として、我々は当社のサプライヤーまたはサービス提供者とのビジネス関係の維持を目的としたは贈物(金銭を除く)や招待などの個人的な好意に与ることは認められる。ただしそれらの好意が該当する条件または状況に適合している場合に限る。何か疑念がある場合は自らの上司に相談していただきたい。

5

倫理的経営, ビジネスパートナーに対する公平さ

倫理的経営

我々はヨーロッパ人権条約および欧州連合基本権憲章の差別禁止規定に準ずる。とりわけそれが第一に意味するところは、どの従業員も性別、民族、社会的起源、性的指向、文化、宗教、国籍、政治信条、年齢、同じ専門能力と個人的資質を持つ者が複数いる場合、その採用、雇用条件、研修、または昇進に際して平等に扱われなければならない。

従業員の働きに対しては、勤務地や個々の業務に応じて報酬が支払われます。私たちは、適用される法律で定められた最低賃金を支払います。

我々は、あらゆる形の児童就労、強制労働、強制的労働、と同様に、奴隷労働と人身売買を拒絶します。国ごとに定める就業最低年齢を尊重するものとする。

私たちは、ジェンダー平等、少数派および先住民族の包摂と権利に取り組みます。

ビジネスパートナーに対する公平さ

我々はそのビジネスパートナーを公正に扱うことを誓い、またビジネスパートナーからは当社の統一性に高い評価をいただくことを志している。

当社のサプライヤーおよびサービス提供者の選出については、公平かつ包括的な基準に基づいて行う。

サプライヤー向けに定められたサプライヤー規範の原則に違反するサプライヤーは考慮されません。

6

労働環境、社会的規範

組合、集団交渉の自由

我々は組合と集団交渉の権利を尊重する。それと同時に各国特有の法的な枠組みにも準拠する。従業員は弊害を恐れずオープンに取締役幹部と労働条件について協議することが許される。

報酬、社会的規範、職場の安全

報酬については最低賃金および超過勤務時間に関する規制を考慮し、各国の法律に準じて算出される。この事は労働時間や社会保障についても同様である。雇用契約は自発的に締結されるものであり、従業員は辞職を通知するための正当な期間を置くことにより雇用契約を終了させる権利を有する。我々は少なくともその国の該当規則の枠にしたがい、作業中の健康と安全を必ず保証する。

利害衝突の回避

我々は勤務時間中、第三者のために労することをしない。いかなる類いの副業に就く場合でも、各ムベアグループ企業の経営幹部にその旨を伝えなければならない。もし従業員が会社経営を行うか、もしくは全面的または部分的にムベアとの競合関係にある企業の株を保有している場合であっても同様とする。

また副業として他の企業の非雇用者、顧問、経営責任者としての地位に就くに先んじて、ムベアグループ各企業の取締役から同意を得なければならない。

当社が株主となっている企業、我々の親戚または非常に緊密な間柄にある人物と契約を結ぶ場合においても、同様の承諾を得なければならない。

私的感情によってビジネスパートナーに優先順位を付けてはならない。

7 環境と安全

環境に優しい製造ならびに製品

我々は生産過程の範囲内で環境問題に対して積極的アプローチをはかり、適切な方法を採用しながら可能な限り環境に悪影響を及ぼさないように心掛けている。私たちは有害な土壌変化、水質汚染、大気汚染、有害な騒音の発生を引き起こしません。私たちは立ち退きや土地の没収を容認しません。その中でもとりわけ消費エネルギーおよび排出量削減への関心は一際高い。当社の製品はそのマーケットセグメントにおける環境基準を下回ることがあってはならないことを是非肝に銘じていただきたい。私たちは、ドイツのサプライチェーン調達義務法の環境関連の禁止事項を遵守しています。

社内資源の使用

ムベアグループでは細心の注意を払いつつ、我がグループが保有する資源の適切な活用を心掛けている。Mubea は、それぞれのタスクを実行するために、さまざまなリソースを持つ従業員と作業機器を提供します。ムベアには様々な資源と業務用機器が備わっており、我々の個々の任務が円滑に遂行されるように後押ししてくれる。集団交渉による合意、企業の裁量による合意、もしくは機器に関する合意などによる明らかな明言が無い限り、このような企業の持つ資源を個人的な目的で使用することは基本的に禁止されている。また我々はムベアグループの資源を、指定されていない用途に一切使用しない。

データ保護、ITセキュリティ、守秘義務と産業財産権 セキュリティサービス

ムベアグループの事業活動はその利便性と卓越した機能に恵まれたITシステムに負う部分が非常に大きい。したがって、全データのセキュリティと統合性の確保は我々にとって大前提と言える。我々は扱いに細心の注意を要する顧客およびその他のビジネスパートナーのデータを、ビジネス取引に関する情報と同様、あらゆる形の承認外アクセスから守り通す。ムベアのITシステムまたはIT機器の使用について、特に違法、詐欺、悪意、または抑圧に結び付く行為を目的として使用することは、断じて許されない。業務上の必要に応じてムベアのインターネット設備をごくまれに使用することや、社内のパソコンを個人的で使用することは許される。ITシステムの使用については、IT部署によるデータ保護規定に則った仕様に即応した形でのみ扱うものとする。

雇用期間中およびその終了後に関わらず、特にノウハウ、ビジネスや貿易に関する秘密と同様に、製品技術や加工技術に関わる詳細、極秘に扱われるべき事柄、書類、情報などの守秘義務を怠らず、法律や裁判所、または当局からの指示により開示を余儀なくされる場合を除き、いかなる第三者にも公表しないものとする。この場合、第三者とは我々と密接に関わる親類企業または個人をも含めるものとする。

我々は、第三者の産業財産権を尊重し、偽造製品を使用しないことを保証します。

当社は会社を守るため、人権を尊重しないセキュリティサービスは利用しません。

8

原則の遵守, 違法行為の報告

各従業員はムベアの経営理念が定める原則を遵守し、かつ積極的に支持する責任を負う。もし疑問がある場合には上方に助言を仰ぐこと。上方の立場にある者は自らが管理する従業員と同様、ムベアの経営理念に精通しかつそれに従う責任を負う。相談窓口の最高責任はムベア各企業の取締役には帰属するものとする。

ムベアの経営理念を逸脱した経営のあり方については、直ちに是正される必要がある。さもなければ労働法、市民法、刑法に則り従業員個人に法的な問題の及ぶ可能性がある。

我々はムベアの経営理念の逸脱が、ムベアグループの影響下にある企業をも重大な問題に巻き込みかねないことを十分認識する。特に、競争または独占禁止法、および汚職行為防止法令の侵害は当社にとって重大なリスクとなる。したがって、この問題に絡む違法行為は如何なる環境下であっても決して容認されてはならない。

ムベアの経営理念の違反に関する報告形式には以下のものが挙げられる:

- › もし従業員による違法行為を確認した場合には、最初にその確認当時の状況を職場仲間として本人と接触をはかることで打ち明け、その行為の過ちとそれが招く恐れのある結果について自覚を促していただきたい。
- › それと同時にいつでも内部オンブズマンに相談してください。内部オンブズマンは、あなたの上司かそれぞれムベア拠点のCFOが務めています。あなたの報告は内密に扱われ、報復を恐れる必要はありません。
- › もしあなたの報告が内密に扱われるかについて疑問または懸念がある場合、このような事態に備えてムベアグループの監査人として雇われている外部オンブズマン、ワース&クレイン・グラント・トーンAGに相談してください。当監査人はドイツ語および英語でやり取りされる電話、郵便、Eメールを通して、あなたの情報を極秘に受理することになっています。ムベア行動規範が守られていないと認識した場合、いつでもcompliance@mubea.comまでご報告ください。
- › また、当社は、ドイツのサプライチェーンデューデリジェンス法に従って、リスクまたは人権および環境の侵害に関連する通知を、リンク下の当社 Web サイト上の電子通知システム経由で提出するオプションも提供しています:
<https://mubea.integrityline.com>