

2016年度

行動規範の遵守

バルチラは、サステナビリティ(持続性)を基盤とした事業運営に努めています。バルチラと関係者のみなさまに長期的な利益をもたらすべく、あらゆる業務においてきわめて厳格な法的基準と倫理的基準を遵守、維持することに取り組んでいます。そのため、社員の皆さん一人一人が責任を持ち、誠実かつ正直に行動し、バルチラの行動規範とその基礎をなす指針や指示を遵守することが求められます。

私は以下のことを証明します：

私はバルチラの行動規範を読みました。

私はバルチラの行動規範を遵守することをここに誓います。

署名：.....

氏名：.....

役職名：.....

日付：.....

はじめに

Wärtsilä は、持続可能で強靱な組織作りに取り組んでおり、Wärtsilä とその利害関係者の長期的な利益の維持のために、あらゆる業務が厳格な法的基準および倫理的基準に従って遂行されるように努力しています。従業員の皆さん一人一人が責任を持ち、誠実かつ正直に行動し、この行動規範およびその基礎をなす指針や指示を順守することが求められます。

法令の順守

Wärtsilä のあらゆる事業活動およびその他の活動は、すべての適用法を順守し、事業活動を行う各国における良き企業市民の原則に基づいて厳格に実行する必要があります。

従業員は、Wärtsilä の経営および従業員の職務に適用されるこれらの法規制の要件を順守し、Wärtsilä の良き企業市民の原則に従うことが求められます。

公開性

Wärtsilä は、お客様や他のビジネスパートナー、株主、従業員、関係官庁、地域社会およびメディアなどの利害関係者に対する公開性と透明性、さらには継続的な対話を奨励します。ただし場合によっては、証券取引規則および競争上の配慮から、公開と透明性が制限されることがあります。

Wärtsilä は、利害関係者との対話において誠実かつ正確であることに努め、Wärtsilä の従業員は、この原則に従って発言するものとします。

人権および労働者権利の尊重

Wärtsilä は、国連世界人権宣言に規定された人権擁護を支持し、尊重します。従業員は、直接間接を問わず、この人権の原則に反する行為を行うてはなりません。

Wärtsilä はまた、国際労働機関(ILO)に規定された労働基本権を支持し、労働者に関する組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持します。これらの権利が現地法によって制限されている場合、Wärtsilä は従業員に対して、意見を表明するための代替手段を提案するよう努めます。またいかなる形態の強制労働、または児童労働も認めません。

公正な雇用慣行

Wärtsilä は、人種、民族または出身国、肌の色、性別、門地、性的指向、宗教、障害、年齢、または政治信条、またはその他の法律によって保護された特質に基づく差別からの自由を奨励します。機会の均等を促進するとともに、従業員をその能力と功績に基づいて選抜し、処遇します。

Wärtsilä では、従業員によるいかなる形態の差別、嫌がらせ、またははじめも許容しません。

労働衛生および労働安全

Wärtsilä は、労働衛生および労働安全に関して厳格な基準を適用することにより、従業員、下請け業者およびその他のさまざまな場所で働く人々にとって危険のない職場づくりに努めます。世界最高クラスの製品およびソリューション開発過程を通じて、製品およびソリューションの安全の確保に努めます。

従業員は、安全上の指示を順守し、必要な場合には個人用保護具を使用し、安全指示または保護手段に関する欠陥を報告する責任があります。

利益相反

Wärtsilä の従業員には、会社に対する完全な忠誠が求められます。個人的な利益が Wärtsilä の利益と相反する状況は回避する必要があります。したがって、利害関係者から贈答や接待を受けてはなりません。ただし、例えば利害関係者からの頻繁でない少額の贈答や接待などであって、利害相反の状況を生じない場合はこの限りではありません。

汚職防止

Wärtsilä グループ各社またはその従業員は、直接間接を問わず、金銭、便益、サービス、または何らかの価値が認められるものなど、あらゆる種類の賄賂や見返りの約束、申し出、支払い、勧誘、受領が禁じられます。そのような支払いおよび利益は、賄賂として、現地法だけでなく、国際的に認められた汚職および贈収賄防止の原則に違反する可能性があります。

環境

Wärtsilä は、お客様のために、低排出量や高効率性などの重要な必要条件を満たし、環境に配慮したソリューションとサービスを開発し、生産することを目標としています。そのため、原材料の選定、製造過程、製品、廃棄物および排出物の各分野において最新技術を駆使し、環境への負荷が減少する開発を実現できるよう努力を続けています。従業員は、環境保護に関する指針および指示に従うものとします。

関係官庁および地域社会との関係

Wärtsilä は、地域レベルおよび国際レベルで、関係官庁および規制当局との建設的な協力関係を維持します。また可能な限り、地域社会のニーズを満たせるような役割を果たすことに努めます。

革新と専有情報の保護

Wärtsilä は、あらゆる事業領域において、従業員による革新を支援し、奨励します。

知的財産は、Wärtsilä の最も貴重な資産の一つであり、特許、商標、著作権、企業秘密、およびその他、Wärtsilä が財産として保護すべき専有情報は保護しなければなりません。同時に、Wärtsilä の従業員は、他の従業員の知的財産権を尊重する必要があります。

正確な会計記録

Wärtsilä の会計記録は、すべての重要な点について正確かつ高い信頼性を備えている必要があります。簿外資金は禁じられています。会計記録には、不正確な記載や、誤解を与える記載、または虚偽の記載を行うてはなりません。

競争および公正な取引

競争法は、消費者と企業を不公正な取引から保護することを目的としています。従業員には競争法の順守が求められます。カルテルへの参加、市場における優越的地位の乱用、または競争者間の価格情報またはその他の取引上の情報の交換などの行為は禁止されます。Wärtsilä の従業員は、競争者または潜在的競争者の存在が考えられる場に出席する場合、競争法に違反しないように十分に注意する必要があります。

不正行為の禁止

Wärtsilä は、横領、詐欺、または窃盗などの不正な行動または活動を容認しません。そのような違反行為を行った者は、即時解雇され、かつ刑事制裁の対象となります。

実施

Wärtsilä はこの行動規範の適用を積極的に推進し、従業員に対して行動規範の内容を十分に伝達して実施を促進します。またこの基準の適用について、社内状況の把握に努めます。

サプライヤーとビジネスパートナーは、Wärtsilä の製品およびサービスの価値連鎖全体の中で、重要で不可欠な位置を占めています。したがって、これらの人々には、Wärtsilä と同じ厳格な法的基準および倫理的基準を順守した業務運営が求められます。Wärtsilä は、サプライヤーとビジネスパートナーの活動を把握して、この基準の適用を促進します。

この行動規範の解釈または順守に関して疑問がある場合は、Wärtsilä 法務部に問い合わせてください。

この基準の適用については、役員会によって適宜検討され、必要な修正または解釈が行われることがあります。

違反の報告

Wärtsilä の従業員は、この行動規範に対する違反行為の可能性に気付いた場合、上司または Wärtsilä 法務部に報告する必要があります。報告内容は、該当する子会社の社長にも通知するものとします。ただし、社長自身が報告された違反に関係している場合は、Wärtsilä Corporation の法務部長(Group General Counsel)に通知するものとします。Wärtsilä はすべての報告事案について、慎重に調査を行います。従業員は、この行動規範の違反行為があったと信じて誠実に報告する限り、報告の結果として不利な扱いを受けることはありません。

罰則

この行動規範に違反した場合、警告、解雇、および損害賠償の対象となることがあります。加えて、犯罪的性質を持つ特定の違反に対しては、罰金刑や拘禁刑などの刑事制裁が科されることがあります。