

# 行動原則

(行動規範)

1. はじめに
2. 社会的責任
3. 社内での行動
4. 商取引での行動
5. 情報処理における原則



## 監査役会および役員会による声明

拝啓

当社にとって、信頼でき有能な医学および科学パートナーとして、全世界の健康およびクオリティオブライフ改善に貢献することは非常に重要です。

こうした目標を達成するには、

- 当社が高品質で革新的な製品やサービスを提供し、
- 信頼できる従業員として互いに尊重し合い、パートナーに敬意と公平な態度で接し、
- 当社の社会的責任を果たすことが非常に大切です。

企業家的活動と倫理原則を結びつけることは、当社が同族経営である当社にとって長らく伝統となっており、当社の企業発展や成功に関して欠かすことのできない特性です。

当社の品位は当社従業員のパフォーマンスや従業員同士の関係性および社外の方々との関係性における行動によって形作られます。

当社の企業価値観に従って、Sarstedt Groupの全従業員はその行動が、

- 地域、国内および国際法、ガイドライン、慣習的な行動規範に準拠するよう求められ、
- それにより責任を持って社会、環境、経済に関連する行動の品位と持続可能性を確保しなければなりません。

私たち一人ひとり、つまり監査役会、役員会、並びに各従業員は、この行動規範に規定されている原則に準拠するよう振る舞う責任があります。拘束力のあるガイドラインとして、日常業務でどのように行動しなければならないかについて情報を提供しています。

そのため、労働環境が行動規範コンプライアンスを遵守し、逸脱行動に対して率直に対処し、改善するよう求めます。

ご協力をよろしくお願いいたします。



Jürgen Sarstedt,  
監査役会議長



Doris Sarstedt,  
監査役会副議長



Hans-Günter Klein,  
生産役員会



Rainer Schuster,  
流通役員会 / F&E



Timo Schretzmair,  
財務役員会

ニュームプレヒト、2018年1月2日

1. はじめに	ページ
1.1 企業価値観	6
1.2 当社行動規範序文	7
1.3 適用、指示、連絡の範囲	8
2. 社会的責任	
2.1 責任ある行動と持続可能性	9
2.2 法令順守	10
2.3 基本的な社会的価値観を尊重する原則	11
2.3.1 人権の尊重	
2.3.2 機会均等	
2.3.3 労働条件	
2.4 安全、健康、環境に関する法律へのコンプライアンス	14
3. 社内での行動	
3.1 行動原則に準拠する行動	16
3.2 社会的な行動	17
3.3 役員の模範的および管理機能	17
3.4 サービス志向	18
3.5 製品安全性および品質	18
3.6 会社財産の取り扱い	19
4. 商取引での行動	
4.1 公正な競争	20
4.2 腐敗禁止	21
4.2.1 腐敗リスク抑止に関する措置	
4.2.2 反腐敗規制違反に対する制裁	
4.3 利害対立の回避	22
4.4 貿易、輸出統制、関税規則へのコンプライアンス	23
5. 情報処理における原則	

## 1.1 企業価値観

当社は実績ある伝統的価値観を維持したいと考えています。同時に、こうした価値観が当社行動の基礎となることも強調したいと思います。これにより当社の将来的な成長能力を持続的に改善します。これらにより成功や調和した関係性の基礎を当社環境へもたらすことになるはずです。

以下の企業価値観はドイツニュームブレヒトにある本社、ドイツおよび世界の子会社における経営陣、役員、従業員<sup>1</sup>により共有されます。

### 1. 付加価値の創出

責任を持って管理されている同族企業として、Sarstedtは社会の利益となるようその事業目的を超えて活動する義務があると感じています。当社製品は患者様やユーザーの快適性を高め、研究所の作業をさらに効率的にし、ヘルスクエア向上に役立ちます。

### 2. 当社は医学および科学のパートナーです。

当社は当社顧客との信頼における長期的な関係性を重視しています。サービス品質、信頼性、当社医学および科学パートナーとの対話は、当社にとって非常に重要な成功要因です。従って、当社は顧客志向で一貫して行動し、当社顧客のニーズに正確に合わせられた多様なサービスを提供しています。

### 3. イノベーションの促進

製品、プロセス、サービスの最適化は当社が将来生き残るうえで重要な要因です。従って、当社はユーザーや当社事業パートナーと緊密に意見交換を行いながら持続的に研究開発を実施し、革新的な製品やソリューションにより、より難度の高い仕事を要求されている医学や科学分野を支援します。科学と経済の連携が医学の進歩における基本的な前提条件の1つであるため、当社はより素晴らしく効率的な研究、診断、患者ケアを将来的に実施するため、科学界や組織を支援しています。

### 4. 協力を頼りにする

多様な場所や子会社を擁するグローバルな地位を有する企業グループとして、当社は当社顧客との協力だけでなく、Sarstedt Group内での協力も進めています。当社従業員の献身、経験、ノウハウは当社成功の基礎を形成します。互いに接する際に、当社は公平性、敬意、チームスピリットを重視します。

<sup>1</sup> 上記行動原則における「従業員」として言及する場合、すべての男女は平等であることを意味します。

## 5. リソースの確保

当社は環境、当社従業員の健康と安全を保全することに取り組みます。この基礎として、最新テクノロジーを利用し、環境保護や業務上の安全性について一貫して改善することが挙げられます。

当社の目的は経済と生態系の調和です。

## 1.2 当社 行動原則序文

Sarstedt Groupは、

- 医学および科学のパートナーとして、当社製品およびサービスが最高基準を満たし、
- 当社従業員の行動、当社グループ全体の社会的な取り組みおよび企業としての取り組みについても高い基準を達成することを熱望しています。

これを行うには、当社は当社環境における信頼についての当然の期待に応え、責任ある行動を通じて当社従業員からの信頼ある協力を求めたいと考えています。当社の行動は以下によって決まります。

- 法律、関連規則、国際基準への準拠、
- 当社従業員が互いに、あるいは利害関係者と模範となる行動を取るよう従うべき道徳的基準の順守、
- 従業員の倫理的業務遂行を具体的に規定するSarstedt Groupの価値観

国際的なSarstedt企業グループは、役員および従業員がその行動について以下の事業原則および行動原則に従うよう規定します。これらは適法性、誠実さ、尊敬、信頼、公平性などの価値観に基づいています。

以下に述べる行動規範は、従業員に特定の特性および期待する行動を知らせるために、さまざまなトピックを定義しています。これは他の社員および当社の事業パートナーとのプロフェッショナルな関係に適用されます。

従って、Sarstedt Groupの全組織、全役員および全従業員はそれぞれが、同僚および当社環境における人びとや組織と関係する際には法に準拠した責任ある正直な方法によって行動し、それによって各個人および組織の正当な要求に対応する義務があります。

### 1.3 適用、指示、連絡の範囲

- 適用、実施、およびコンプライアンス -

Sarstedt AG & Co. KGの監査役会および役員会による声明に従って、当社価値観および以下の行動規範を以下の対象に適用します。

#### Sarstedt Groupの全社

「コンプライアンス」とは、合法的で組織内、事業環境、当社全利害関係者に対して準拠した行動を意味します。

重役会の全メンバー、全役員、全従業員は

適用法、規則、並びに国内規制に従わなければなりません。

上記行動原則へのコンプライアンスは、当社役員および従業員に対する最低限の義務要件であると見なされています。多様な事業部と協力する中央コンプライアンス担当者は、Sarstedt Group全社における上記行動原則に関するトレーニングおよび順守をサポートします。これは内部監査で保証されます。

過失あるいは意図的な違反による不準拠行動（非コンプライアンス）は、許容されません。

全レベルの役員が、その監督および管理義務の範囲内において、適切な措置により、当該範囲について責任を有する従業員による法律あるいは規則に対する違反、あるいは従業員の行動を通じて、当社あるいは環境に生じる損害を防止する責任があります。

#### 連絡

従業員が行動規範に対する違反や法的に疑わしい取引を確認した際には、速やかに報告しなければなりません。

従業員は以下の連絡担当者へ連絡を取ることができます。

- 直属の上司
- 人事部
- 従業員が前述の連絡担当者に連絡を取りたくない場合、Sarstedt Groupのコンプライアンス担当者に連絡を取ることできます。(電子メールアドレス：compliance@sarstedt.comまたは電話番号：+49-2293-305-2050)

届け出があった当社行動規範に対する違反は、コンプライアンス部と内密に精査され、責任ある経営陣によって適切な措置を講じられます。

善意を持って誠実に第三者の不正について報告する従業員は、その報告により悪影響を受けないものとします。

当社企業文化に準拠するように、当社は社会の利益となるよう行動を調整し、製品、プロセス、サービスの最適化を通じてヘルスケアやクオリティオブライフが改善するように支援を行います。

従って、当社製品は安全性、正確性、衛生面について最高水準の要件を満たし、患者様およびユーザーの快適性を向上します。

一方、当社はその企業活動の長期的な持続可能性を通じて、企業、環境および社会的責任を果たすことに貢献したいとも考えています。

こうしたことは当社が適用法に確実に準拠することによってのみ達成できます。

### 2.1 責任ある行動と持続可能性

社会、環境、当社従業員に対する責任ある行動と持続可能な行動を通じて、当社は当社従業員および当社に関わる人々のクオリティオブライフの向上に貢献したいと考えています。

同族企業として、当社は当社従業員を昇進させ、安定的な仕事を提供し、リスクに対して責任を持って透明性を確保して取り扱い、環境汚染を避けたいと考えています。

これらを成し遂げるために私たちは、私たちの行動を、国内および国際社会基準の人権、労働および環境、腐敗防止および組織の社会的責任に合致するよう調整します。

適用法および条例を基礎とし、法的拘束力のない原則および水準を考慮に入れつつ、最低限の水準が、Sarstedt Groupの全従業員の責任ある企業活動として規定されています。

また、上記行動原則は現地法により運営上の余地が大きい国に対しても適用されます。

当社の社会的責任を果たすため、当社はかかる持続可能性基準への準拠を確保するため、行動基準や行動規範の導入に対して、当社バリューチェーンと共に注意を払っています。

従って、当社は強制的な制裁リストの精査に加えて、関連する事業パートナーおよび組織を精査します(4.4)。このように、サプライヤーの選択にあたって持続可能性基準の統一などもあります。

### 2.2 法令順守

適用法および規制への準拠による法令順守は、当社企業文化の基本原則です。現地、国内外法および法的拘束力のあるガイドライン、各国で有効な規制条項、ならびに当社社内規則は、当社行動の枠組みを形成し、Sarstedt Groupの全従業員により完全に準拠されなければなりません。

これにはとりわけ下記に関連する関連法ならびに規制への準拠が含まれます。

- 人権や労働水準などの基本的権利
- 安全、健康および環境に関する法律
- 独占禁止法および不正競争防止法
- 腐敗行為防止法

役員、取締役、現場監督者およびライン機能におけるすべての意思決定者は、その責任がある範囲内において、あらゆる種類の法的拘束力のある基準（法律、規制、契約、内部指示など）へのコンプライアンスを確保する必要があります。

これにより関係する役員は

- 適用法および規制に関する本質的基礎について情報を十分かつ切れ目なく入手して、
- 責任範囲、自身の行動ならびに担当する従業員の行動に対する影響を査定し、
- この点に関して関連する従業員を適切に訓練して注意を払い、
- 適用法への準拠を確保するために必要な、適切な管理および監視措置を確立・文書化することが求められます。

### 2.3 基本的社会権尊重の原則

当社価値観および監査役会ならびに役員会の声明に準拠し、かつ国内外の社会基準の関連要件に準拠して、Sarstedt Group各社は労働条件および社会的醸成の最低要件に関するコンプライアンスとして、国際的に認知されている基本的人権を全社的に支持および尊重することに社会的責任を負います。

#### 2.3.1 人権尊重の原則

Sarstedt Groupは以下について支援および尊重します。

- 国連人権宣言および欧州人権条約に準拠する国際的な人権。
- 国連グローバルコンパクトの原則および国連によるビジネスと人権に関する指導原則(ラギーガイドライン)。
- 経済協力開発機構(OECD)の多国籍企業向け関連ガイドライン。

当社は、当社従業員および全事業パートナーならびに事業、製品、サービスに直接関連するその他の当事者に対して、人権への適切な配慮がなされるよう期待しています。

Sarstedt Groupは役員および従業員の行動に対して適切な注意を行うことにより次を確実にします。

- 人権違反に加担しない。
- 従業員の人権を否定しない。

この目的を達成するため、Sarstedt Groupの従業員はその行動において、事業における関係性で直接あるいは間接に生じる可能性がある、人権リスクについて査定するよう求められます。これにより実際あるいは潜在的な人権に関する有害な意味合いを特定することができます。適切な専門知識および潜在的に影響を受けるグループとの協議により、査定が実施されます。あらゆる意思決定において、人権尊重が優先されるべきです。また、適切な報告メカニズムによっても任意の問題領域が特定され排除できるようにします。

### 2.3.2 機会均等

当社の事業機会の一部として、Sarstedt Groupでは以下の状態を確保します。

- 当社従業員および役員の行動により人権を否定することはない、
- 全従業員が平等に差別なく国際労働機関(ILO)の人権に関する慣習および規制に係る権利を主張することができ、
- 事業環境にいる全従業員に平等な機会を得る権利が保証されていること。

これにより当社は従業員に対して、同じビジネス環境に働く同胞に対して、適法にならびにプロフェッショナルとして行動するだけでなく、適切な気遣いを行うことを期待します。

必要な敬意、感謝、寛容、公平さ、正直さ、開放性を通じて、当社は、

- 民族的出自、国籍、肌の色、政治的見解、信条、宗教、社会的背景および地位、結婚歴、性別、性的志向、障害、年齢、身体状況あるいは外見による 不道徳な取り扱い、脅迫、左遷、あるいはその他の侮辱を阻止し、物理的、性的、または心理的なハラスメントによるいじめ、ならびにあらゆる形態の差別を阻止し、
- 雇用時に平等に取り扱うことにより、公平な機会を確保して、個人的な意思決定を行う際に不当な罰則を行うことを排除したいと考えています。

### 2.3.3 労働条件

多国籍企業としてのSarstedt Groupは、

- 国内法に準拠し、「多国籍企業および社会政策に関する原則声明」で規定される国際労働機関(ILO)の労働に関するコアスタンダードを遵守し、
- 国際労働機関声明に基づいた社会的および労働基準規則「Social Accountability 8000」(SA8000)に準拠し、
- 自由貿易協会(FTA)の「事業社会コンプライアンスイニシアチブ」の行動規範における表現に沿って、社会水準を向上させます。

ILOの労働コアスタンダードにおける慣例およびSA8000基準による社会的責任要件に従って、Sarstedt Groupの全社は明白に以下の原則に順守し、社内外の労働環境におけるかかる違反に対して意識し、以下の手段を通じて対処します。

- 児童労働の禁止(ILO 138および182)  
義務教育就学に関する法定年齢未満である15歳未満の人物を雇用することはできません。
- 強制労働の禁止(ILO 29および105)  
従業員は強制力により、直接あるいは間接に労働を強制されてはなりません。強制労働、奴隷労働あるいは強制収容所労働などのあらゆる形態の非自発的労働は、許容されません。
- 懲戒処分(SA8000, 6.1)  
組織はその労働力を礼節と敬意をもって取り扱い、従業員に対して身体的あるいは心理的な強制または暴言を行ったり、許容したりすることは許されません。
- 結社の自由および団体協約の権利(ILO 87および98)  
従業員による結社の自由、集会の自由、団体交渉および団体協約の権利は、関連する国内法に従って尊重されなければなりません。
- 労働時間および補償(SA8000、第7および第8)  
組織は労働時間、休憩、公休日に関する適用法および業界基準に準拠します。組織は賃金が業界における法定最低基準に適合している状態を確保します。

### 2.4 安全、健康、環境に関する法律へのコンプライアンス

社会、環境、従業員に対する責任、および持続可能な行動ならびに法令順守に対する当社取り組みに従って、当社は適用可能な安全、健康、環境に関する法律(SHE)および実績ある当社基準にも準拠します。最低水準としての適用可能な法的拘束力のある条項に加えて、当社は厚生労働協会(FLA)が規定する職場での安全、健康、環境状況に関する労働基準およびガイドラインについても順守します。「職場の行動規範およびコンプライアンスベンチマーク」を参照してください。

2.2 法令順守で説明されているように、当社組織における役員はその責任範囲において法的資産の保護を確実に行う責任があります。

- 例えば、従業員の安全および健康に関する範囲において、各監督者はその従業員を危険やストレスから保護し、職場のリスクを特定・査定し、リスクアセスメント範囲におけるリスクを査定し、適切な措置を講じ、従業員への指示・訓練・監督を行う責任があります。役員は安全管理者、労働衛生の専門家などのその分野における社内運営担当者による支援を受けます。
- 環境学的に持続可能な行動とは、製品開発から資源節約型の生産工程にいたるバリューチェーンを含み、可能な限り、環境にやさしい原料を使用し、環境にやさしくエネルギー効率の良い流通を行うことまで考慮に入れることを意味します。すべての従業員は以下などの環境に対して健全な行動を通じて、当社の環境に対する目標を達成することに寄与しなければなりません。
  - 節約や再利用による環境保護、
  - エネルギーおよび水の利用削減による環境汚染の忌避あるいは削減、
  - 排出物および廃棄物の忌避あるいは削減。

同時に役員および従業員は、エネルギー管理および廃棄物担当者などの(運営)担当者の支援を受けます。

当社の環境持続性を示すものとして、当社はISO 50001に従ってエネルギー管理システムを認証しました。

業務上の安全および環境保護に関する組織としての当社ガイドラインは、法的要件に従う上記プロセスの包括的な管理を確保するため、当社の品質管理システムに組み込まれています。必須となる技術的装置すべては、体系的に提供され、適切な組織的および個人的な措置が講じられます(訓練および追加的な教育など)。

全従業員に求められることは、

- 適用可能な安全、健康および環境保護に関する規制について日常業務において準拠し、
- 商取引において適切な措置を講じ、
- 懸念や改善への提案があれば責任担当者へコンタクトするということです。

当社基準および目標の達成は、従業員自身ならびに監督者により観察され、継続的な改善に向けて取り組みが行われます。加えて、当社品質管理および、または各運営担当者が、継続的にプロセスを最適化するために品質、環境保護、業務上の安全に関する内部監査を実施します。これにより、適切な慣行、プロセス、施設を通じて健康、安全、環境保護に関する法的および社内要件を確実に満たすようにします。



当社の行動はその従業員の従業員に対する行動および当社の事業、社会、環境に係る状況に存在する人々に対する行動によって決まります。

当社は各従業員に敬意を払い、それぞれの成長を促進していますが、当社事業において一貫して高水準の誠実さを確保しなければなりません。

従って、当社はプロフェッショナルな環境にいる全従業員に対し、等しく道徳的な姿勢とそれに見合う行動を求めており、これは正直さ、誠実さ、公平性に基礎を置き、模範的なコミュニケーションや協力的行動によって示されます。

従業員による望ましい行動により、さらなる共生につながり、意思決定の質を向上させ、全体の結果がさらに望ましいものとなります。

#### 3.1 行動原則に準拠する行動

1.3 適用、実施、およびコンプライアンスの範囲で示されるように、経営陣、役員、従業員の全員が、当社事業環境における外部パートナーおよびその他の第三者とともに組織内の日常業務について常時精査を行わなければならない、意思決定およびそれによる行動が合法であり、この行動規範および補完的なガイドラインの実際の具体的な要件に確実に準拠しなければなりません。

既存の社内行動原則およびガイドラインはすべて、行動原則の編纂のため個々の作成者および責任ある部門役員によって精査されなければなりません。逸脱があった場合、かかるガイドラインは上記行動原則に基づく修正に対して適切な提言に合わせて利用可能なものとしなければなりません。

従業員は以下の連絡担当者へ連絡を取ることができます。

- 直属の上司
- 人事部
- 従業員が前述の連絡担当者に連絡を取りたくない場合、Sarstedt Groupのコンプライアンス担当者に連絡を取ることができます。(電子メールアドレス： [compliance@sarstedt.com](mailto:compliance@sarstedt.com) または電話番号： +49-2293-305-2050)

担当者は適切な経営陣とその提案について協議します。

上記行動原則およびここで言及されるガイドラインへのコンプライアンスは、当社従業員にとっての法的拘束力のある最低要件であると見なされています。

過失あるいは意図的な違反による不準拠行動（非コンプライアンス）は、許容されません。

全レベルの役員が、その監督および管理義務の範囲内において、適切な措置により、当該範囲について責任を有する従業員による法律あるいは規則に対する違反、あるいは従業員の行動を通じて、当社あるいは環境に生じる損害を防止する責任があります。

#### 3.2 社会的な行動

適切な行動に加えて、当社は一般に模範的な身だしなみ、行動をプロフェッショナルな環境に身を置く当社従業員すべてに求めます。これは当社の道徳的な模範的特性についてSarstedt Groupからの要求を考慮したものです。

当社への忠誠心に加えて、当社は当社従業員が互いに、そして第三者に対して公正で礼節のある敬意に満ちた方法で接するよう求めます。プロフェッショナルリズム、公平性、信頼性は事業上の関係性すべてにおける基礎を形成します。

当社共通の目標を達成するための相互支援などの基本行動に加えて、当社従業員の適切なコミュニケーション、協力、リーダーシップについて解くに関心を寄せています。

#### 3.3 役員の模範的および管理機能

役員には従業員の行動に対して特別な模範的機能があります。

- 役員は模範的に行動し、従順で社会的かつ道徳的に正しい行動を実践しなければなりません。
- 役員はその従業員が必要とする情報すべてを受け取り、理解を進めるような状態を確保します。
- 役員は従業員の質問について最初の接点として、従業員が内密にいつでも連絡を取れるものとします。
- 役員は従業員が当該行動規範を確実に準拠することの責任があり、それに向けて取り組まなければならない場合、役員は必要な措置を講じることになります。

#### 3.4 サービス志向

当社はそのサービス志向を当社成功の鍵であり、当社従業員をガイドする原則であると考えています。

その目標は、強力なサービス志向を通じて高水準の顧客満足度とロイヤリティを達成することであり、当社の経済的成功を達成することが可能となります。

高水準の顧客満足度を達成するため、当社は全体のバリューチェーンでプロフェッショナルで個人に合わせたサービスを通じて、当社顧客の具体的な要件を満たしたいと考えています。

サービス志向が成功する上で最も重要な要因は、全社的な組織構造がサービスに関して調整され、プロセス設計上でそのサービスアイデアを考慮されていることに加え、当社従業員の能力と行動にあります。

当社役員は、モチベーションの向上、適切な個人特性の育成、コミュニケーション行動のトレーニングなどによる従業員の社会的およびプロフェッショナルな必須能力の確保や従業員によるサービス志向意識の保証を行います。

#### 3.5 製品安全性および品質

職場にいる当社従業員の健康および安全だけが当社の関心事ではなく、患者様および医学、科学およびその他応用領域における当社製品ユーザーに対する特別な安全についても関心を寄せています。

当社の製品および製品関連サービスの品質ならびに安全性は個別の適用可能な国内外の基準および法律（医用製品法など）、個々の認証団体による要件、ならびに当社顧客からの追加的な具体的な要件により決定され、結果として当社企業方針、戦略、措置に影響を与えます。

当社の実績のある高品質基準およびそれに関連する製品の安全性の基礎は、当社の従業員にその品質の要求を認識させることで得られます。

従って、役員および個々の部署における従業員は、日常の意思決定において製品安全性および品質への起こり得る影響を考慮することになります。これは特に開発、調達、生産に関するプロセスについて懸念されますが、人選およびトレーニング、ITベースによるプロセス設計、梱包および出荷、マーケティング/セールス/サービス（情報の文脈およびユーザーのトレーニング等）などで既に始まっています。

製品安全性および品質に対して必要な監督・管理義務を満たすため、個々の役員および安全担当者は当社の包括的かつ一般的な品質確保・管理システムを利用します。これは適切な品質管理プロセスを利用する組織にとって基本となっています。

当社医用製品担当者および品質担当者による社内監査、および当局または国内外の認証団体による外部監査を通じて、法的要件および規制要件または適用可能な基準に従った必要な措置が有用か、また適当であるかの認証を定期的に受けます。

加えて、当社の苦情処理システムにより、いかなる苦情についても迅速にかつ包括的に対処され、是正・予防措置（CAPA）との関連付けも可能になっています。

#### 3.6 会社財産の取り扱い

各従業員は会社財産を責任をもって取り扱い、紛失、損害、盗難、誤用、不正使用に対して保護する義務があります。

したがって、工場備品、機械、工具、車両、原材料、業務機器、情報・コミュニケーションシステムなどの当社から従業員に対して業務上の義務実施のため提供されている有形資産は、適用可能なガイドライン（あるいは安全ガイドライン）に準拠して従業員により適切で目的に合う方法により適切に取り扱われるものとしします。

同様に、エネルギー、消耗品、必需品などの当社におけるその他の経済的資産は慎重かつ適切に取り扱われる必要があります。

社内外の機密情報などの無形資産は、紛失、第三者による改ざんまたは不正利用から適切に保護されなければなりません。

当社資産の紛失、盗難、損害、誤用については、直属の上司および法務部へ速やかに報告されなければなりません。

Sarstedt Groupの国内外における行動は、社外の人々に関わる当社従業員の行動によって決まります。

商取引に際しての当社行動の誠実さに関する以下の説明で、他社および他組織の従業員および委員に対する当社従業員の行動に焦点を当てています。

当社従業員の行動は、当社ビジョンおよび価値観、社会的責任、道徳的行動により形作られます。

従って、当社従業員による一般行動、ならびに商取引での当社行動は、

- 適用法および規制への順守による法令順守、
- および誠意、敬意、信頼性、公平性などによる道徳的基準への順守による誠実さ、ならびに
- サービスおよび品質志向、および
- 必要な透明性確保の影響下にあります。

加えて、商取引における当社の行動として以下に、公正な競争の確保、腐敗や利害対立の防止、特に貿易、輸出規制、関税規制への準拠についての当社姿勢および取り組みについて説明しています。

### 4.1 公正な競争

当社は、企業活動の自由、効果的な消費者保護を保証するものとして、そして市場経済秩序の基本的な要素としての企業間における公正で自由な歪みのない競争を理解し支持します。

従って、Sarstedt Group各社は不法な市場の影響を許容せず、競合他社、顧客、サプライヤーとの不適切な契約については応じません。

関連する従業員およびその監督者は、競合他社、顧客、サプライヤーと取引する際に、適用可能な国内外の不当競争防止法および独占禁止法に準拠する義務があります。

市場への不適切な影響をもたらすすべての契約形態は禁止されます。 以下はその例です。

- 競合他社との競争を排除、限定する目的や効果がある契約
- 市場の支配的地位の濫用
- その他競争を排除する契約

### 4.2 腐敗の禁止

様々な形態を取る腐敗は法律や道徳的基準を違反し、Sarstedtの企業文化に矛盾します。従って、Sarstedt Groupは世界中のいかなる形態の腐敗行動を認めません。

従って、当社従業員は不正な個人的利益（金銭、資産、サービス等）、あるいは適切な判断に影響を与えうる許容できない割引を付与あるいは受領することはできません。

#### 4.2.1 腐敗リスク抑止に関する措置

ドイツの親会社は、すべての従業員に関連する、腐敗に関する法律および道徳的規律を規定しており、これは最低限の基礎としてすべての子会社の従業員に適用されます。

腐敗に関するリスクを減少させるために、

- すべてのSarstedt事業ユニットは、責任、権限、報告義務、従業員、役員、事業パートナーの選択などの組織的な予防措置を取り、
- 当社従業員は方針を通じて腐敗防止に取り組み、
- 特にセールス、マーケティング、購買に関わる従業員はこれに関連し、目的を定めた意識トレーニングコースを定期的に受講することとします。

役員は、その行動および部下である従業員の行動の基礎となる規則の正確性および完全性について精査し、必要に応じて適切な是正措置を講じなければなりません。

さらに、各従業員が適用法ならびに社内組織の規制および行動原則に精通し、準拠する義務は変わりません。

また、当社は事業ユニットおよび子会社に対する継続的な無作為監査の一環として、反腐敗規制への順守をチェックします。

#### 4.2.2 反腐敗規制違反に対する制裁

Sarstedtは、Sarstedt Groupの従業員による適用法および当社反腐敗方針に対する違反について許容しません。

Sarstedt従業員が腐敗の罪を犯している場合、当該従業員に対して必然的に制裁が行われることとなります。

## 4.3 利害対立の回避

当社価値観では、Group各社の利害関係者に対して、道徳的および模範的行動を要求しています。プロフェッショナリズム、誠実さ、公平性、信頼性は当社のあらゆる事業上の関係性の基礎となります。当社は公平性、自由、歪曲されていない競争を支援します。

日常業務において当社の責任ある従業員が意思決定を行う際に、職業上および私的な利益の分離がなされていないために発生する利害対立は、当社の誠実さやプロフェッショナリズムに対して疑問が投げかけられる可能性があるため、初期段階で認識し回避しなければなりません。事業上の意思決定は、個人的な利益ではなく、Sarstedtにとって最高の利益となるように行われなければなりません。

このように、合理的に考えて、かかる意思決定が純粋に事実に基づいて行われたものではなく、個人的な関係、利益、あるいは活動により事業に影響を及んでいる可能性がある場合には、当社経営陣および従業員は意思決定を行うことはできません。Sarstedtに対して金銭的な損害を生じさせるものではないような個々の場合においても同様です。

当該従業員がその事業活動において生じる可能性のある利害対立を避けられない状況である場合、当該従業員は適切な解決策を確認するため、義務となる業務における業績に関連して生じる可能性のある任意の個人的利益について上司へ速やかに報告し、書面で記録しなければなりません（必要に応じて、当該従業員は一時的にその特定業務から解放される場合があります）。

例えば、事業活動中の当社経営陣あるいは従業員の関係者が、Sarstedtの既存あるいは潜在事業パートナーと契約する際に、

- 本人あるいは本人の関係者（親戚、友人など）と個人的な関係がある人物と、
- 具体的な金銭的な関心がある場合や、
- 二次的な活動あるいは企業活動を引き受けるために職権を利用する意図を持つ場合などが該当します。

また、Sarstedtに対して事業活動を行う企業の指定に直接あるいは間接的に影響がある従業員は、事業契約を通じて私的な契約報酬から利益を生じるような個人的な契約を当該企業と締結することはできません。

## 4.4 貿易、輸出統制、関税規則へのコンプライアンス

世界的に活動する企業グループとして、Sarstedtは特定国および社内規制において有効である現地、国内外の商法、対応する指令への順守に特別な配慮を行っています。

Sarstedt Group各社の意思決定者全員は、責任がある領域における適用可能な規制に対して必ず順守しなければなりません。

これには、貿易、輸出統制、関税規則が含まれます。上記法律および禁輸措置により、商品の性質、生産国あるいは使用国、または事業パートナーの身元によっては、商品、技術、サービスの輸出入ならびに資本取引および支払取引を制限または禁止されます。

当社の責任ある担当者は専門的な知識を有する担当者（輸出規制担当者など）から、現地および国際的な規制に確実に準拠するような構造およびプロセスの確立について助言および支援を受け、かかる法律および規制に対する偶発的な違反ならびに課せられる可能性のある罰則を防ぐものとします。対応する責任、手順、管理は包括的な方法で文書化され、必要に応じ更新されます。

- 「取引禁止リスト」に基づく、被制裁当事者リストチェック

例えば、新規の事業パートナー（個人および組織/企業）と取引関係を結ぶ前に、Sarstedt Groupの従業員は通常、関連する国内外の取引禁止リストに該当がないか確認します。既存の事業パートナーも更新されたリストで定期的に確認されます。

- 輸出規制規則の順守

当社の各輸出担当者は、組織としての義務、人選、追加トレーニング義務、監督義務を満たしつつ、輸出規制の適切なテストパラメータが確認できるような方法によって、輸出規制を当社の効果的なプロセスとして統合します。

事業上の輸出規制プロセスに対する構造的および組織的監視は、指定の輸出規制担当者あるいは関税担当者により、関連する場所で実行されます。加えて、担当従業員は日常業務における輸出規制に関連するプロセスを中止します。

## 5. 情報処理における原則

ビジネスプロセスを効率化するには、すべての関連情報が必要とするアドレスに対して利用可能な状態となるようにしなければなりません。

全従業員は、迅速に、かつ正確な情報に基づいて必要な意思決定を行うために情報が提供されるべき人物を慎重に確認する必要があります。

原則では、機密の事業情報または企業秘密は保護されなければなりません。情報を転送する前に、すべての従業員は必要な機密レベルを決定しなければなりません。情報を転送するにあたっては、適切な安全基準を順守しなければなりません。

全従業員は法律によりデータ保護規制に準拠し、個人情報を保護することが求められます。当社顧客、事業パートナー、従業員の個人情報は、適用法に準拠する場合のみ収集、処理、利用することができます。

当社のビジネスプロセスは体系的に、理解しやすく、再生可能な方法で文書化されます。文書の法定保存期間は順守してください。