

KÄRCHER



# KÄRCHER 行動規範 (CODE OF CONDUCT)

# 目次

3 はじめに

4 複雑な世界における羅針盤として

## 01

- 5 私たちはインテグリティを重視します  
7 汚職の禁止  
8 禁止される汚職の詳細: 贈り物や招待禁止  
8 止される汚職の詳細: 利益相反  
9 禁止される汚職の詳細: 官公庁／公務員  
9 反トラスト法 従業員参加

## 02

- 10 私たちは安全を重視します  
12 労働安全衛生  
13 情報セキュリティ  
データ保護  
13 製品の安全と品質

## 03

- 14 私たちは人権を尊重します  
16 差別の禁止  
17 児童労働  
強制労働

## 04

- 18 私たちはサステナビリティを重視します  
20 社会的責任  
環境保全と気候問題

## 05

- 21 私たちはコンプライアンスを重視します  
23  
24 Kärcherコンプライアンス・マネジメント・システム違反  
があったらどうするべきか  
コンプライアンスの相談窓口

# 同僚のみなさん

価値観（バリュー）は、私たちの企業成功の基礎となるものです。価値観は、私たちにアイデンティティを与えてくれます。また、価値観は、複雑化する世界において、私たちの真の羅針盤となってくれます。私たちの行動規範は、ケルヒャーの責任ある行動とビジネスを支える貴重なツールです。私たちは、日々、この責任を果たしています。ケルヒャーと共に感し、責任あるビジネスを行う有能で意欲的な従業員は、私たちの成功の礎となるものです。信頼、信用、尊敬は、他者との関係、そして社内の関係の基礎となるものです。私たち経営陣は、倫理的に道徳的なビジネスという観点から、全従業員の模範となる責任を負っています。なぜなら、非の打ちどころのない行動だけが、当社とそのブランドの良い評判を保証することになるからです。

また、私たちは起業家の自由に価値を見いだします。私たちは、同僚、顧客、ビジネスパートナーを尊重し、責任を持ってこの自由行使します。立派な行動は、私たちのアイデンティティの一部であり、私たちはこれを誇りにしています。この誠実さは、ケルヒャーのすべての分野と階層の従業員に例外なく求められるものです。また、私たちは、企業責任に関しても模範的な行動をとりたいと考えています。

私たちは、日常のビジネスにおいて官僚主義が強すぎると、創造性や革新的な精神が阻害されることを知っています。信頼に根ざした生き生きとしたビジネス文化の中で、最も重要なことはコミュニケーションです。私たちは、行動規範に明記されていないような状況でも、常に最高の倫理観を持って仕事に取り組むことを徹底しなければなりません。私たちは、常に誠実に、敬意を持って、常識的に対処することが求められています。

正しい行動方針や社内の状況について疑問がある場合、同僚、マネジメント・チーム、プロジェクトリーダー、あるいはリージョンのコンプライアンス・マネージャーに相談してください。これは、サプライヤーやビジネスパートナーとの取引にも当てはまります。バリューチーン全体に関する包括的な知識があってこそ、私たちは持続的に最高の製品を開発し、生産し、お客様に提供することができるのです。品質と製品の安全は不可欠です。安全は、当然ながら、従業員とデータの保護を含んでいます。

この行動規範を読むと、その多くがケルヒャーの日常的な現実の一部であることがすぐにわかるでしょう。しかし、だからといって、誤った安心感を感じたり、危機的状況を軽んじたりしてはいけません。ここで、私たちはいつもと同じように、長年にわたって私たちを強く支えてきた基本思想に立ち戻らなければなりません。

みなさんひとりひとりがその行動で、ケルヒャーのコンプライアンス文化に貢献してくださることに感謝します。

ケルヒャーから、感謝を込めて



Markus Limberger  
Chief Operating Officer (COO)

Stefan Patzke  
Chief Financial Officer (CFO)

Christian May  
Deputy Chief Executive Officer & Chief Sales Officer (CSO)

Hartmut Jenner  
Chief Executive Officer (CEO) & Chairman of the Board of Management

Michael Häusermann  
Chief Special Businesses Officer (CBO)

Marco Cardinale  
Chief Technology Officer (CTO)

# 複雑な世界における羅針盤として

## わたしたちの在り方…

行動規範は、企業の仕組みや価値観に大きく関わってきます。私たちのパーサス、ミッション（使命）、そして私たちが代表する価値観についての疑問に応えます。ケルヒャーを際立たせるものは何でしょうか？例えば、ケルヒャーは、人間工学に基づいた道具や装置で仕事をやすくすることを保証しています。また、清潔さや衛生に対する要求が高まる中、その要求に応えることができるようになります。そして、住宅や緑地、あるいは機械や産業インフラがその価値を維持することを保証します。お客様、ビジネスパートナー、そして社会のために、毎日、そしてすべてのプロジェクトで最高の結果を出すことが、私たちの責任なのです。

私たちの仕事は、私たちと関わるすべての人への信頼と尊重に基づいています。私たちはクリーンなビジネスを行います。つまり、容認できない行動や汚職、搾取を許さないということです。私たちは、製品の持続可能な開発、恵まれない地域の人々のためのプログラムへの資金提供、文化遺産の保護など、ともに地球を大切にしています。私たちは、これらの価値観を社外に発信し、社内で実現させていきます。

## そして世の中は…

私たちの価値観や動機が明確であるのと同様に、私たちはこの世界の計り知れない複雑さも自覚しています。私たちは、国際的なサプライチェーンに関わるグローバル企業です。私たちは、世界中のさまざまな国の法律に対処しています。テクノロジーはダイナミックに発展し、市場はますます速く変化しています。この複雑な世界が、私たちのビジネス環境なのです。行動規範は、私たちの価値観を全社で実践するために、かつてないほど重要であり、正しい決断を下すために最も大切な指針となっています。

## 行動規範 - その先に

行動規範は、全従業員の日常業務におけるガイドラインとなります。インテグリティ、安全、人権の尊重、サステナビリティ（持続可能性）の各セクションでは、正しい責任あるビジネスのあり方の重要な側面が示されています。

これは、私たちの企業価値や倫理原則を実際に適用し、ビジネスにおける関係において私たちが大切にしている行動を外部の関係者にも示すものです。

行動規範は、私たちを導く唯一の羅針盤ではありません。政府、国際機関、国内外の団体などが定めた上位の規制や法律もあります。また、他の企業と同じように、私たちにも社内規定やガイドラインがあり、適切な行動が詳細に記されています。「クリーンなビジネスを行う」というモットーのもと、私たち全員がこれらの問題に注意を払い、そこから生じる権利と責任を知ることが重要です。

管理職は、従業員に法令や社内規程を遵守するよう積極的に伝え、遵守させ、促す責任を負っています。したがって、直属の上司は、当社の行動規範に関する質問、またはその他の法的・倫理的な質問に対する最初のコンタクト先となります。

## ともに行動するしかありません

明確な規制や原則があっても、それらは私たち全員が遵守して初めて機能するものです。もし私たちが守らなければ、あるいは違反があれば、ケルヒャーは会社として国家的な制裁や罰金に直面し、私たちの評判が損なわれる可能性があります。

それだけではなく、個人が違法行為や共謀罪で訴追される可能性もあります。

そのため、違反があった場合は積極的に対応することが必要です。ビジネスにおいて間違いは起こる - それは事実です。私たちの行動規範や適用される規制を逸脱する行動に、あなたがおされた環境において気づくことがあるかもしれません。知識や注意の不足によるものであったり、誰かが意図的にそのような行為をしている可能性もあります。このような場合、あなたは会社の利益のために行動することが重要です。

すなわち、ケルヒャーの行動規範は私たち全員に適用され、私たち全員が協力して、ケルヒャー全体がそれを守らなければならないのです。

- 私たちはケルヒャーの行動規範に従っています。
- 私たちは、関連するすべての法律と私たちが約束したことを順守します。
- 私たちは、社内のあらゆるルールや規則に則って行動します。
- 私たちは、国連、経済協力開発機構（OECD）、国際労働機関（ILO）などの国際機関が示した原則やガイドラインを指針としています。



# 01

私たちはインテグリティ  
(誠実さ) を重視します

インテグリティは、信頼できる協力関係や良好なビジネス関係を築くための重要な前提条件です。インテグリティ、透明性、公正さ、中立性といった価値観を意識的に体現している人だけが、倫理的かつ道徳的にビジネスを行い、長期的に成功することができます。必然的に、私たちはこれらに反した行動をとりません。

私たちは、ビジネスにおける関係において、いかなる形の汚職や権力の乱用も許しません。



## 汚職の禁止

## どういうことを指しているか

汚職は、企業や社会の利益に反する行為です。汚職した者は、自分自身や自分の会社のために利益を得るために、自分に任された権力や地位を乱用します。これは、金銭、贈答品、招待、接待、寄付、約束、旅行などに関するものです。その者は会社員として行動しているため、その行動は自由で公正な国際競争、公共の利益、そして会社そのものを損なうことを意味します。汚職行為は、関係者の罰金や法的制裁につながる可能性があります。

## 汚職に対する取り組み

- 私たちは、インテグリティを大切にしています。汚職はこれに反し、私たちの会社に対する信頼を損なうものです。したがって、ケルヒヤーは、従業員、ビジネスパートナー、顧客の汚職行為を容認することはできません。
- 顧客、ビジネスパートナーまたは第三者への謝礼は、法的に許容される条件および社内規定の範囲内でのみ許されます。
- 汚職を防ぐため、ケルヒヤーはこのテーマに関して、ケルヒヤー・コンプライアンス・マネジメント・システムでさらに情報を提供しています。

## あなたにできること

- 贈収賄や汚職の企てを拒否し、自らもそれを行ってはいけません。
- 贈収賄や汚職の事例は、たとえ未遂に終わったとしても、すべて報告します。
- 謝礼は、通常の商取引から生じるもので、ケルヒヤーの規定に従った許容範囲のもののみを提供、受領してください。「贈り物や招待」の項目で例を参照することができます。



## 禁止される汚職の詳細：贈り物や招待

## どういうことを指しているか

ビジネスの分野によっては、ビジネスパートナーを大切にしていることを示すために、贈り物や招待をすることがよくあります。しかし、その贈答品や招待状がその人の意思決定に影響を与える場合、これはやはり汚職の一形態とみなされる可能性があります。ここには、腐敗防止に関する法的枠組みや税法が関連してきます。これらの規制や社内方針に違反した場合、訴追の対象となる可能性があります。

## どのように取り組んでいるか

- 贈り物や招待は違法に個人的利益や会社への利益をもたらすものであってはなりません。また、見返りを要求することも許されません。このような場合、贈答品や招待状は拒否されなければなりません。
- 金銭の受贈は許されません。
- 私たちは公共／官公庁の公務員に贈り物をしたり招待をすることはできません。
- 販促用のグッズや、妥当な価値のギフトや招待を時折受け取ったり提供したりすることは認められます。
- ビジネスパートナーを招待したり、招待される場合、業務に関連するもので、頻繁に発生するものではなく、サービスや見返りを期待したり、提供したりしない場合であれば、申し出たり受け入れたりすることができます。

## あなたにできること

- 贈り物が社内規定に記載された金額を超える場合は、受け取らない。
- 贈り物を受け取ったり招待されたり、誰かに贈り物や招待をする時は、状況を正しく評価する必要があります。正しい行動をとれているか、以下を自問してみてください：
- なぜ自分は贈り物や招待を受けている／贈っているのか。
- 贈り物の価値は適切なものだろうか。
- ケルヒヤーと相手側との間で、何らかの交渉が現在行われていないだろうか。
- 贈り物に対して、何かひも付きになっていないだろうか。
- 汚職とみなされないだろうか。
- 確信が持てない場合は、マネージャーに相談してください。

どのような贈り物が許されるのか、気になりますか？ 例を挙げてみましょう。ペン、チョコレート、本、カレンダーなど、ビジネス上の小さなおもてなしであれば、受け取ることも提供することもできます。携帯電話、高級ホテルやレクリエーションイベントのクーポン券など、高額なプレゼントは認められません。

## 禁止される汚職の詳細：利益相反

## どういうことを指しているか

従業員の個人的な利益がビジネスの利益と相反する場合、利益相反が発生します。この種の対立は、友人関係、家族関係、社会的なレベル、あるいはビジネス上のレベルで起こります。利益相反は、会社や個人に不利益や損害をもたらす可能性があります。

## どのように取り組んでいるか

- 従業員のビジネスとプライベートの利益や関係に矛盾がありません。これらをできるだけ早期に発見し、防止することで、マイナスの結果を回避します。
- ケルヒャーの利益相反が無く、事前にケルヒャーに伝えられ合意された副業は可能です。
- 私たちのビジネス上の判断は、客観的な基準に基づいています。



## あなたにできること

- 利益相反があるのではないか、と疑う場合は、業務上の決定が行われる前に問題を指摘してください。マネージャーまたは／およびHR担当者に連絡してください。
- 影響を及ぼす決定事項については書面に残して下さい。それによって、各段階における客観的な判断基準を確認できます。
- 会社にとってもっとも有益となる意思決定をして下さい。

**利益相反には解決策があります。自身で担当せず同僚に担当を譲る、単独ではなく複数人で管理するという原則を守る、マネジメントやHRと一緒に別の選択肢を見つける、などが考えられます。**

## 禁止される汚職の詳細：官公庁／公務員

## どういうことを指しているか

公共団体／官公庁の関係者とどのように付き合えばよいかを知るためにには、まず、誰が公共団体／官公庁の関係者であるとみなされるかを知る必要があります。公共団体／官公庁の関係者には、国や県、市町村などに雇用されている人（裁判官、公務員、公職にある人など）と、その他の公職にある人（政治家、大使、国際組織の監督機関など）が含まれます。これらの人々はすべて、社会の利益のために行動できるよう、独立した存在であることが求められ、その決定において影響を受けてはなりません。たとえ小額であっても、汚職とみなされたり疑われたりする可能性があります。

## どのように取り組んでいるか

- 官公庁と取引する場合、謝礼は非常に厳しい条件のもとでのみ提供することができ、社内の承認を得る必要があります。
- 私たちは、管理業務やビジネスプロセスにおいて、通常的に公共団体／官公庁の関係者と接触しています。私たちは常に適切に行動し、注意深くかつ適切に義務を果たします。
- 私たちは、官公庁、当局、および代表者とのすべての接触において、インテグリティ（誠実さ）をもって行動することを約束します。

## あなたにできること

- 公共団体／官公庁の関係者と仕事をする場合は、適切な規定を確認しておいてください。
- 公共団体／官公庁の関係者とのやりとりで、不確かな点があれば、コンプライアンス・マネージャーに相談してください。



## 反トラスト法

## どういうことを指しているか

公正な競争は、企業が競争的な条件のもとで製品を市場に投入することを保証します。これにより、顧客はどの製品を買うかを自由に選択でき、イノベーションが促進されます。反トラスト法は、例えば、企業が価格や戦略を固定したり、市場を分割したり、その他の制限について合意したりすることによって、競争が違法に制限されないことを保証します。

## どのように取り組んでいるか

- 市場において主導的な立場にある私たちは、公正な競争を促進し、このことを念頭に置いてビジネスを行うことがより一層義務付けられています。
- 私たちは、競争を、自らを磨き続け、お客様やビジネスパートナーのために最高のものを実現するための挑戦と捉えています。
- 私たちは、競合他社、顧客、サプライヤーと反競争的な協定を結びません。
- 取引先と正しく接することができるよう、営業や購買の社員を教育しています。

## あなたにできること

## 競合他社に対する行動

- いかなる場合でも、価格、条件、市場などについて競合他社と合意してはいけません。
- 競争に関連する情報を共有したり、交換したりしてはいけません。具体的には、以下のような情報を受け取ったり、提供したりしないことです。
  - 売価とその構成要素
  - コスト
  - 売上金額あるいは販売数量
  - 配送、購入または支払いに関する条件
  - 投資
  - サプライヤー／顧客
  - 市場占有率
  - 技術情報または戦略/コラボレーションの計画
- 業界団体の会合や展示会に参加する際にも、このことを徹底します。

## 顧客、取引先、小売業者、ビジネスパートナーに対する振る舞いにおいても

- 再販価格への影響力を及ぼすような行動を控えなければなりません。

原則として、いかなる環境においても、たとえ非公式な会話であっても、競合他社との会話には注意が必要です。

## 従業員参加

## どういうことを指しているか

従業員代表は、雇用者と従業員の関係を調整します。この役割は、例えば、労働者評議会や労働組合が担うことができます。従業員代表は、公正な報酬、適切な労働時間、会社における共同決定など、従業員の利益を擁護します。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちは、社員が社内で自らの利益に積極的に関与することを歓迎します。
- 私たちは、従業員代表とオープンで信頼できる方法で協力し、建設的な対話を維持し、利害の公正なバランスを保つよう努力することを約束します。
- 私たちは、従業員の会社に対する参加権を尊重します。これにより、私たちは、従業員代表を選出したり、またはその他の憲法で認められた団体（労働組合など）を結成するなど、すべての従業員の基本的権利を認めます。
- 私たちは、従業員とその代表者の権利を考慮することを約束します。従業員代表は差別されることなく、合法的かつ平和的な方法で権利行使することができます。
- 従業員が労働組合に加入していることを理由に、何らかの不利益を被ることはありません。
- 私たちは、従業員が何の不利益を被ることなく、苦情を述べる権利を尊重します。

## あなたにできること

- 従業員代表の活動を支援する。
- 労使協議会の選挙に参加する。
- 不満に対してオープンに対処する。
- フィードバックを寛容に受け入れ、自らフィードバックもする。
- 苦情がある場合は、マネージャーまたは従業員代表に連絡する。





02

私たちは安全を  
重視します

安全は、複雑な世界における繊細で多面的な概念です。とりわけ、プロセスのネットワーク化が進み、情報がグローバルに行き渡った世界では、データや情報を責任を持って扱うことが不可欠です。それだけでなく、労働安全衛生、作業の安全確保、製品の安全や品質の面でも、リスクを回避し、雇用主やブランドとしてのケルヒャーへの信頼を高めるために考慮すべき規制や要件が数多く存在します。



## 労働安全衛生

### どういうことを指しているか

「労働安全衛生」とは、職場における従業員の健康や安全、さらに有害物質の取り扱いも包むものです。その目的は、単にリスクを回避するだけでなく、従業員の安全と健康を向上させることにあります。作業の安全確保は、従業員の安全と健康に対する仕事に関連したリスクを最小化または排除するためのすべての措置、手段、方法を含みます。したがって、労働衛生と安全は、作業の安全確保の成果ということになります。

### どのように取り組んでいるか

- 従業員の安全、健康、保護を最優先に考えます。
- 私たちは、労働条件を継続的に改善することで、安全・健康を最優先とした安全な職場環境の強化に努めています。
- ケルヒャーでは、世界的に統一された規格を確保するため、独自の社内安全規格を設けています。
- 従業員は、業務、プロセス、営業資料を、適用される法的規制および社内規制と調和させる義務を負っています。
- 労働災害や労働衛生上の問題を回避するために、予防的なアプローチを推進しています。
- 事故が発生した場合は、その経緯を総合的に分析します。また、それに基づき、将来的な再発防止策を講じます。

### あなたにできること

- 設けられている安全対策について熟知し、これを遵守することを確認します。新しい同僚に、適用される安全対策について知らせてください。
- 自分の安全、同僚の安全を最優先してください。
- 有害物質の保管や取り扱いは、適用される法規制に従って安全に行なうようにします。
- 作業環境や設備が安全な状態にあることを定期的に確認し、問題があれば解決します。
- 健康や安全に関するリスクを報告し、可能であれば問題を解決します。必要であれば、同僚に注意を促してください。

模範を示しましょう：予防的に行動し、労働災害の回避に貢献します。

## 情報セキュリティ

### どういうことを指しているか

情報は、デジタルでもアナログでも、私たちのビジネスプロセスの鍵であり、お客様やビジネスパートナーとの信頼関係の基礎となるものです。現代のグローバルな組織にいる私たちは、ネットワーク化された中で仕事をしています。つまり、情報は多くの場所で保存され、処理されているのです。したがって、情報セキュリティ、つまり、すべての情報を損失や誤用から保護することは、社内だけでなく、クラウドや共有サービス、ソーシャルメディアプラットフォームでも確保されなければなりません。同時に、デジタルとアナログの両方で犯罪者の攻撃方法が変化しており、情報セキュリティには常に適応することが求められています。そこで重要なのが、「予防」「検知」「対応」の3つのアプローチです。

### どのように取り組んでいるか

- ケルヒャー、その従業員、ビジネスパートナーのデータ、サービス、アイデンティティを保護します。
- 私たちは情報セキュリティの管理システムを運用しています。
- 情報セキュリティは全従業員の共通責任と理解し、グローバルで研修や啓発活動を行っています。
- どの会社にも現地の情報セキュリティ・オフィサー（LISO）が任命されています。

### あなたにできること

- ビジネスパートナーと電子メールで機密情報を共有しない。
- 可能な限り、データや文書は添付ではなくリンクで共有します。
- 知らない相手からのメールや添付に十分注意してください。
- 会社の規定に従った安全なパスワードを作成し、定期的にアップデートしてください。
- 情報セキュリティについて質問がある場合は、情報セキュリティ・オフィサー（LISO）に連絡してください。



## データ保護

## どういうことを指しているか

データ保護、それは個人データの保護であり、情報プライバシーに対して、すべての人の基本的な権利を保護するものです。データそのものの保護ではなく、すべての個人が自分の個人データをどのように扱うか、誰がどのような情報を保有するかを自分で決めることができる自由が重視されています。データ保護は、個人データの不正利用を防止します。

## どのように取り組んでいるか

- ケルヒャーでは、従業員、元従業員、顧客、サプライヤー、その他の第三者に関する個人情報は、法令で認められた範囲内、またはこれらの人々が明確に同意した場合にのみ収集、処理、使用、保存します。
- ケルヒャーにデータを提供される方には、それが法的に正しく、透明性を以て慎重に扱われることを約束します。
- 当社の社内規定およびガイドラインは、当社の従業員が第三者による不正なアクセスから個人データを保護する責任を負うことを明確にしています。これには、不正利用を防止するために必要な予防措置を講じることも含まれます。

## あなたにできること

- 業務活動における個人情報を機密扱いし、適用される規則に従って取り扱うこと。
- データ保護違反は、直ちに上司、個人情報保護責任者、またIT関連の場合はITヘルプデスクに報告します。
- データ保護に関する質問は、個人情報保護責任者に問い合わせてください。

データを他者と共有する際は、常に注意を払いましょう。



## 製品の安全と品質

## どういうことを指しているか

すべての製品は、定義された安全に関する公的な規範や基準に準拠していかなければなりません。したがって、製品の安全性とは、製品が適切に使用された場合にリスクがない、または限定的であること、健康被害を与えないことを意味します。さらに、製品は、顧客、ユーザー、販売業者、他の製造業者の要求を満たすものでなければなりません。したがって、品質には、すべての製品が価値と信頼性を表すという要件が含まれます。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちの願いは、お客様に非の打ちどころのない商品とサービスを、優れた品質で提供することです。
- 私たちの製品、サービス、プロセスの安全性と信頼性は、私たちの成功の基盤となっています。そのため、私たちは、品質管理の一環として、これらを常に見直し、改善しています。
- 当社の品質管理システムは、ISO9001に基づくもので、当社の業務プロセスの不可欠な部分です。このシステムは定期的に評価され、継続的に発展しています。
- 私たちは、環境やお客様の健康に対する製品に起因するリスクや危険性を常にチェックし、それらを最小限に抑えるための対策をとっています。
- お客様からのフィードバックは、製品、サービス、プロセスの品質を持続的に向上させるために非常に重要です。

## あなたにできること

- 製品に起因する危険が生じた場合は、直ちに上司に報告してください。
- 改善のための提案をするなど、当社の製品、サービス、およびプロセスの継続的な改善に積極的に参加してください。
- ケルヒャーの全ての従業員は、品質に対する責任を負っています。品質ポリシーで規定された要求事項を満たし、他の者の模範となりましょう。





# 03

## 私たちは人権を尊重します

人権とは、性別、年齢、職業、肌の色、心身の能力、言語、国籍、社会的背景、宗教、世界観、性的指向にかかわらず、あらゆる国や地域のすべての人々に適用される権利と自由です。また、すべての人間の尊厳を守るものです。

例えば、すべての人は、表現の自由、プライバシー、生命の保護、公正な労働条件に対する権利を有しています。奴隸制度、拷問や虐待、非人道的な扱いは禁じられています。社会的責任を果たすことは、人権の尊重なしには不可能であり、逆もまた然り、人権の尊重は、世界における社会的責任を意味します。

ケルヒャーは、すべての拠点で人権を推進し、国連「ビジネスと人権に関する原則」に従い、国連グローバル・コンパクトに加盟しています。ケルヒャーは、この原則に基づき、人権を戦略的に社内に根付かせることを約束します。私たちは、あらゆる形態の人権侵害に反対し、従業員やビジネスパートナーにも同じ姿勢を求めます。人権侵害を早期に防止するため、私たちは事業活動における活動を常に見直しています。



## 差別の禁止

### どういうことを指しているか

差別とは、認識しうる、あるいはすぐに認識できない特性によって、人や集団を不適に不利にしたり、不平等な扱いをしたりすることを指します。これには、ジェンダー、年齢、職業、肌の色、心身の能力、言語、国籍、社会的背景、宗教、世界観、性的指向などの側面が含まれます。機会均等と均等待遇の文化が生きていればこそ、オーブンでフェアな対応が可能になるのです。差別の禁止は、根拠なく不平等に扱われることを禁止するものです。

### あなたにできること

- 職場では、常に寛容で思いやりのある、尊敬に値する行動をとりましょう。社内の多様性を尊重しましょう。
- バーチャルな世界でも、現実の世界と同じように敬意を払い、理解ある態度で接しましょう。

**自らを羅針盤としましょう：自分がされたいと思うように、社内外の人に接する。これが尊敬の念を育むのです。**



### どのように取り組んでいるか

- ケルヒャーは、いかなる差別、不公平、ハラスメントも許さないというのが、私たちが最も優先する原則です。
- 社員一人ひとりが大切にされ、尊敬される。相互の尊敬と感謝に基づく企業文化を育んでいます。
- 機会均等は、私たちの会社の根幹をなすものです。
- 130以上の国から集まった社員の多様性と個性が、私たちを成功へと導いてくれます。異なる視点と専門知識により、私たちはお客様の多様なニーズに対応するビジョンを持っています。
- 国際的な企業として、全ての従業員同士の異文化理解を促進しています。



## 児童労働

## どういうことを指しているか

児童労働とは、そのような仕事に従事するには幼すぎる供たちを、危険であり、搾取される環境に置くことを指すものです。児童労働は、子どもたちの心身の発達を損ない、世界の子どもたちの権利を侵害するものです。子どもたちは学校教育を受けられなければならず、それを放棄してまで働いてはいけません。世界のほぼすべての国が「アジェンダ2030」に署名し、中長期的にあらゆる形態の児童労働をなくすという目標に同意しています。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちはあらゆる種類の児童労働に厳しく反対し、これに関してゼロ・トレランス・ポリシー（非寛容・厳罰主義）で対応します。
- 私たちは児童や15歳に満たない青少年を雇用しません。
- 18歳に満たない従業員は特別の保護対象となり、危険を伴う業務を行うことはありません。さらに、若い従業員の業務が健康、安全、発達に悪影響を及ぼさないよう、特に配慮しています。そのため、夜勤や残業の繰り返しは禁止しています。

## あなたにできること

- 社内やビジネス・パートナーにおいて児童労働が行われていることが疑われる場合、ただちにあなたのマネージャーに報告してください。
- 18歳に満たない同僚がいる場合、彼らに課された業務が確実に合法的に遂行できるようにしてください。
- すべての法令を遵守し、承認された研修プログラムまたはインターンシップを職場で提供することができます。



## 強制労働

## どういうことを指しているか

強制労働とは、自発的でなく、しばしば処罰の脅威の下で行われる労働のことを指します。多くは過酷な肉体労働や非人道的な条件下で行われています。これには、あらゆる近代的な奴隸制度、例えば、従業員が離職の可能性を奪われ、非人道的な条件下で仕事を遂行する以外に選択肢がない場合などが含まれます。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちは、従業員に対するあらゆる種類の強制労働、体罰、脅迫に厳しく反対し、これに関してゼロ・トレランス・ポリシー（非寛容・厳罰主義）で対応します。
- 仕事は自発的なものでなければならず、処罰や暴力の脅威がなく、脅迫もなく、斡旋活動や宿泊施設の提供のためのまやかしや、過剰な料金を請求されることもなく提供されなければなりません。
- 当社の雇用関係は、常に自発的なものです。従業員には、いつでも労働関係を終了させる機会があります。
- 私たちは人身売買に反対し、ゼロ・トレランス・ポリシー（非寛容・厳罰主義）で対応します。
- 私たちは、従業員に対して公正な報酬を与え、最低賃金に関する法的規制を遵守しています。
- 私たちは、労働時間、休憩時間、回復時間について、適用される慣例や法的規制を遵守します。

## あなたにできること

- 身分を証明するものを取り上げている、など、強制労働の兆候に注意しましょう。
- 社内やビジネスパートナーの中に強制労働が疑われるような兆候があれば、直ちに上司に報告してください。





# 04

私たちは  
サステナビリティ（持続  
可能性）を重視します

サステナビリティにおける重要な問いは、「私たちは将来、どのような世界に住みたいのか？」ということでしょう。私たちの子孫により良い世界を残すために、私たちはどのような貢献ができるのか？一般的には、すべての施策は経済的効率性、社会的公正性、生態系サステナビリティの3つの側面を考慮して実行されます。ケルヒャーは企業として、持続可能なビジネスというビジョンを掲げ、厳しい課題に取り組んでいます。

私たちのビジネスの核を推進するのは、経済的な成功だけでなく、社会的・環境的な責任を果たすという目的です。ファミリー経営の企業として、私たちは、単に短期的なトレンドに従うのではなく、将来の世代を念頭に置いてビジネスを行うというアプローチを追求しています。私たちのサステナビリティ戦略は、国連の持続可能な17項目の開発目標などに根ざしています。自然、文化、社会は私たちにとって重要な価値であり、私たちは善良な企業市民として多くのプロジェクトを支援し、地球規模で保護に努めています。



## 社会的責任

## どういうことを指しているか

多くの企業が、より人道的なやり方で仕事ができるように、また従業員の社会的ニーズを満たすために多くの対策をとっています。こうした対策により法で保護された社会利益を超過する場合、社会的責任の一端を担っていることになります。

社会的責任のもう一つの側面は、社会参加のためのすべての活動から成り立っています。これは、企業が社会の形作りに貢献したり、社会的なプロジェクトを支援したり、独自にプロジェクトを立ち上げたりすることによって実現していきます。企業の社会的責任は、常に自然環境保全の責任と本質的に結びついていなければなりません。

## どのように取り組んでいるか

- 従業員に対して：社会的責任ある企業として、従業員の社会的ニーズに可能な限り応えるために、さまざまな施策を講じています。
- 社会に対して：私たちは、社会に大きく貢献し、家族、教育、機会均等、環境保護などの価値を示すイニシアティブや組織を支援しています。寄付や協賛、長期的な協力関係の構築、従業員の参画を促すことで、社会的に活動的な企業としての役割を体現しています。
- 文化に対して：私たちは、文化遺産の保護に貢献することで、その貢献を明確にしています。その一方で、先住民の土地の権利、文化、伝統、宗教が尊重され、悪影響を与えないように事業活動を設計しています。

## あなたにできること

- ケルヒャーがより社会的責任を果たすためのアイデアや改善提案などを寄せください。
- 社内では、多くの従業員がさまざまなプロジェクトに携わっています。これらに参加して、継続的な活動に参加したり、将来の活動に対するアイデアを提供してください。



## 環境保全と気候問題

## どういうことを指しているか

環境保護とは、私たちが暮らす自然環境を保全するためのあらゆる手段を指します。これには土壤、水、動植物の保護（自然保護）、気候の保護（温暖化防止）などが含まれます。特に、地球温暖化が進むと、砂漠化、氷河の融解、異常気象など、人間や動植物の生活基盤が脅かされるため、気候の保護は重要です。気候を守るためにには、大気中に排出される有害物質（CO<sub>2</sub>など）を減らすことが最も重要です。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちは、パリ協定の趣旨にコミットしています。このコミットメントの一環として、私たちは環境に与える影響について透明性を確保しています。私たちは、環境に与える負荷を削減し、事業活動の結果、環境に悪影響を与えることを防ぐために継続的に取り組んでいます。
- 環境マネジメントシステム（ISO14001）の管理・監視を行う環境担当者と、エネルギー・マネジメントシステム（ISO50001）の管理・監視を行うエネルギー担当者を配置しています。
- 私たちは、エネルギー、水、原材料などの資源を責任ある方法で扱っています。また、製品のライフサイクルを通じてエネルギー消費量を削減し続けるために、常に新しい解決策を模索しています。これには、包装資材の削減、プラスチックの使用制限、より環境に優しいプロセスの導入などの側面があります。
- 私たちは、私たちの生産を温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させるという戦略的目標を掲げており、そのため、CO<sub>2</sub>排出量を継続的に削減しています。
- 私たちは廃棄物に対して「リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再生）」のアプローチを用いています。つまり、私たちの一番の目標は廃棄物を出さないこと、であり再利用することです。これが可能でない場合は、可能な限りリサイクル、または正しい廃棄方法をとることにしています。

- 私たちは有害物質を安全に、法に則ったやり方で扱っています。
- 可能な限り、私たちは化石燃料への依存を減らし、再生エネルギー源を活用するようにしています。また、エネルギー消費量を透明性をもってモニタリングし、そのデータをもとにエネルギー効率を向上させるための施策を展開しています。

## あなたにできること

- 資源やエネルギーについて責任ある使い方をしましょう。
- 長続きすることを考慮し、持続可能なビジネスプロセスを設計してください。
- 仕事ではサステナブルなソリューションを選び、日々の仕事の中で常に環境に配慮しましょう。
- 従業員と環境の両方を守るために、可能な限り有害な物質の使用を減らしましょう。

サステナビリティは、すべての人の責任です。気候や環境保護に関するアイデアや改善を提案し、私たちが明日の世界を形作ることをサポートしてください



# 05

私たちは  
コンプライアンスを  
重視します

私たちの企業文化は、明確な責任と透明性、そして相互尊重と信頼によって形成されています。また、価値観に基づくコンプライアンス、インテグリティ、そして法律は、日々の業務に欠かせないものであり、これらを遵守するためのコンプライアンス・マネジメント・システムを確立しています。



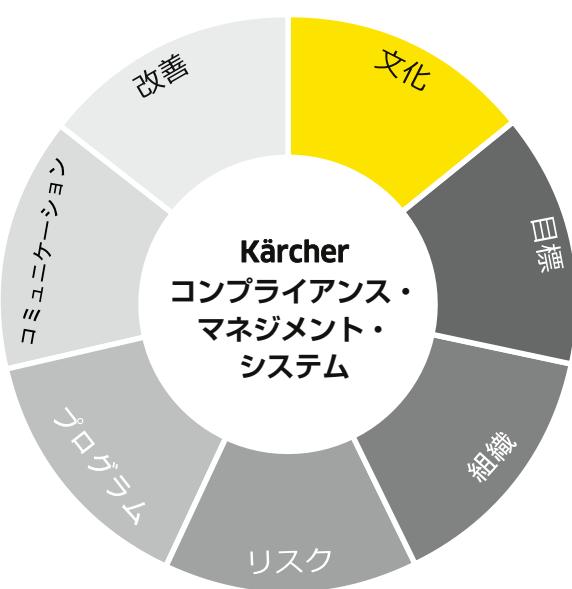
## KÄRCHERコンプライアンス・マネジメント・システム

## どういうことを指しているか

コンプライアンスの最上位においては、法的な行動を意味します。しかしながら、私たちは法律や社内規定、自主的なコミットメントを遵守するだけでなく、倫理的原則を遵守しなければなりません。コンプライアンスとは、すなわち純粋に法的な問題ではなく、私たちが人間として、また企業として支持する価値観を包んでいます。当社のコンプライアンス・マネジメント・システムは、これらの義務に忠実であり、不正行為を体系的に防止するために、当社をサポートします。

## どのように取り組んでいるか

ケルヒャーのコンプライアンス・マネジメント・システムは、7つの要素から構成され、それらは互いに関連しています（図参照）。この体系的なアプローチによって、私たちの会社のビジョンである「コンプライアンス」の目標が決定されます。ケルヒヤーグループの各社に配置されたコンプライアンス・マネージャーが、これらの目標をグローバルに実践しています。定期的および臨時に実行されるリスク評価により、状況の変化に対応し、必要なイニシアチブをとることができます。従業員は、トレーニング、コミュニケーション、プロセス定義を通じて、このテーマと自分の仕事との関連性を認識することができます。目標を設定してモニタリングすることにより、コンプライアンス・マネジメント・システムの継続的な発展を保証します。



## あなたにできること

- ケルヒャーの価値観を遵守する - ケルヒャーの価値観にはコンプライアンスが含まれています。
- 誠実に、公正に、責任を持ってビジネスを行う。
- ガイドラインやその他の社内規定を積極的に活用する。
- 関連するすべての規制を遵守する。
- 「予防、発見、対応」の原則に従う。

**それは正しいと感じられることですか？**  
**コンプライアンスの場合、よく言われる「直感」は良い指標になります。もしあなたが何かについて確信が持てず、すべてが順調かどうかわからなくなってきたら、おそらくそれに疑問を持つことは正しいことでしょう。その時はこの懸念に自ら耳を傾け、関係する同僚、上司、または コンプライアンス・マネージャーに率直に相談してください。**

## 違反があつたらどうするべきか

## どういうことを指しているか

責任ある行動や適法な行動が重要なのは当然ですが、安心して日々の業務を行っていても、どうしてもミスが発生することがあります。間違いを正すために、私たち全員が積極的に取り組まなくてはなりません。ですから、私たちの原則にそぐわない行動に気づいたら、それに異議を唱えるべきです。

## どのように取り組んでいるか

- 私たちは、不満に対し、共同で建設的かつ解決志向の方法で対処することで、会社の価値を守っています。
- 間違いの元となった事象を探し出し、そこから学びます。
- 私たちは、規範に反する行為を真摯に受け止め、オープンで公正な方法で対処します。
- すべてのケルヒャー社員は、適用される規則や規制の違反に 対処する責任を負います。
- コンプライアンス違反の通報があったとき、社内コンプライアンス・チームは以下の原則を適用します：
  - すべての通報を確認し、連絡手段があれば、調査の進捗状況を通報者にお知らせしています。
  - 解明の過程では、内部告発者とその影響を受ける人々に対して、最善の保護を提供します。
  - 内部告発者や正しい行動の推進に貢献する人々に対するいかなる圧力も容認しません。
  - 違反が証明されるまでは、影響を受ける当事者に対し臆測で何らかの判断を行うことはありません。

## あなたにできること

- 規範に反する行為や、それに関する苦情について、関係する同僚と話し合う。
- 事象について報告をあげましょう。
  - 直属のマネージャー、あるいは
  - 案件の担当者、または
  - コンプライアンス・マネージャー
- 疑問や問題がある場合は、会社のコンプライアンス・マネージャーまたはコーポレート・コンプライアンス・チームに相談してください。





## コンプライアンス に関する相談連絡 窓口

### ケルヒャージャパン

#### 内部通報制度

事務局への連絡先、相談、通報方法等、下記WEBサイトをご参照ください。

#### Website

[www.karcher.com/jp/compliance](http://www.karcher.com/jp/compliance)

### ケルヒャーコーポレート 相談窓口

#### Email

[compliance@karcher.com](mailto:compliance@karcher.com)

#### Website

[www.karcher.com/compliance](http://www.karcher.com/compliance)



当社のオンライン内部通報システムにアクセス  
できます。（匿名での通報も可能です）

#### Postal address (Head Office)

Alfred Kärcher SE & Co. KG  
Corporate Compliance  
Alfred-Kärcher-Straße 28-40  
71364 Winnenden, Germany



makes a difference

## LEGAL INFORMATION

### **Publisher**

Alfred Kärcher SE & Co. KG  
Alfred-Kärcher-Straße 28-40  
71364 Winnenden, Germany  
T +49 7195 14-0  
[compliance@kaercher.com](mailto:compliance@kaercher.com)  
[www.karcher.com](http://www.karcher.com)

### **Design, editing, text and creative direction**

David Wickel-Bajak, Udo Pfizenmayer,  
Stefanie Kirstein, Martina Higuera Serrano  
and Vera Umbrecht,  
Alfred Kärcher SE & Co. KG  
Alexandra Lachner,  
Text & Konzept - auf den Punkt Aija Ahola,  
aha grafikdesign

### **Photographs**

Alfred Kärcher SE & Co. KG

### **Publication date**

March 2024

日本語訳

ケルヒャー ジャパン株式会社 人事総務部