

Mettler-Toledo International Inc.

ビジネスパートナー行動規範

本ビジネスパートナー行動規範（以下「行動規範」）は、当社の販売流通パートナーやサプライチェーンパートナーなど、当社の全ビジネスパートナーに適用されます。本行動規範の遵守は、当社とのビジネス遂行の条件になります。本行動規範は、御社がMETTLER TOLEDOと合意済みの規定に優先し、それらの規定に加わるもの、またはそれらの規定を改訂するものとなります。METTLER TOLEDOは本行動規範を時折更新する場合があります、最新版の行動規範についてはwww.mt.com/policiesからいつでもご確認ください。

目次

1. はじめに
2. コンプライアンスと協調
3. 環境
4. 倫理に基づいた行動
5. 労働と人権

1. はじめに

1.1 当社独自の取り組み

METTLER TOLEDOは、倫理的、法的、社会的、環境的な責任を果たす形で、自社事業の遂行に取り組んでいます。

以下のサイト: www.mt.com/policiesでは、当社の倫理的、社会的な基準と品質基準における当社の取り組み、当社従業員に適用される行動規範、関連事項に対する他の各種指針について、詳しい内容を公開しています。さらに当社は、これらのうち特定の事項に関する実績を、年次発行の「社会的な企業責任に関するレポート (Corporate Responsibility Report)」で公開しており、www.mt.com/sustainabilityからご覧いただけます。

1.2 当社がビジネスパートナーに求めること

当社は、御社がビジネスパートナーとして、本行動規範に規定される取り組みを共有することを求めます。御社の他のビジネスパートナーが本行動規範の原則や同等の原則を準拠するよう努めるように、当該パートナー各社とご協力いただく必要があります。また御社は、本行動規範に違反することが知られる企業、または本行動規範に違反すると合理的に考えられる企業とは、パートナー関係を結ばないものとします。

本ビジネスパートナー行動規範は、当社と御社との取引関係におけるすべての活動が対象となり、メトラ・トレードとの取引関係において、遵守していただきたい業務上の行為および慣習について最低限の基準を設けるものです。また御社は、御社が事業を遂行する国々のあらゆる適用法令や規制、規範も遵守する必要があります。

本行動規範を遵守しない場合は、御社と当社が交わした合意の重大な違反となり、御社との関係解消につながる場合があります。

お問い合わせ

本行動規範に関するあらゆる質問については、www.mt.com/sustainabilityの連絡先情報を利用してお問い合わせください。本行動規範の違反を当社オンブスマンまでご報告いただく際には、www.mt.com/policiesの連絡先一覧をご利用ください。

2. コンプライアンスと協調

2.1 情報の要求

METTLER TOLEDOは、当社の裁量により、または法律の要求に従って、本行動規範の遵守に関する情報を要求する場合があります。御社はこのような情報の要求に対して適時に完全な形で回答を提供する必要があります。追加の詳しい情報や是正措置を要求する合理的なあらゆるフォローアップに協力いただく必要があります。また当社は、監査などの評価メカニズムを通じて、御社における本行動規範への遵守状況を確認する権利を留保します。

2.2 資料の内容と出所

当社は、御社が当社に提供するあらゆる資料の内容と出所を開示できることを求めます。御社は、原産地にまで遡る御社サプライチェーン全体で合理的な原産国調査を実施し、その内容を当社の請求に応じて提供する必要があります。当社は御社に、デュー・ディリジェンス（詳細調査）を実施して、御社の原材料調達活動が直接/間接的に紛争や人権侵害に寄与していないかどうか評価することを求めます。

3. 環境

3.1 リソースの効率性

当社は、環境への悪影響を最小限に抑えるよう、環境に配慮した形でのビジネス遂行を御社に求めます。これには、エネルギー、水、化学品、原材料などの天然資源の利用を最適化すること、危険物質の使用は可能な限り避けること、資源の消費削減または再利用そしてリサイクルの活動に取り組むことが含まれます。御社が環境管理指針・手順を採用し、環境的な実績を追跡し、廃棄物/エネルギー/温室効果ガス排出の削減目標を規定するようにお願い申し上げます。

3.2 コンプライアンスと管理

御社は、現在必要なあらゆる環境的な許可や承諾、情報登録を取得、維持、保管し、その運用や報告の要件にも従う必要があります。御社は、事業活動や産業プロセス、衛生設備から生じたすべての廃水、固形廃棄物、排ガス、危険物質を排出または廃棄する前に、要件に従い監視、管理、処理する必要があります。

御社は、特定の物質（危険物など）の禁止や制限についての、ラベル表示に関する法規やリサイクル/廃棄規制を含む、すべての適用法や規制を遵守する必要があります。

GreenMT

当社の持続可能性の目標と実績については、当社の年次「社会的な企業責任に関するレポート (Corporate Responsibility Report)」でお読みいただけますようお願い申し上げます。当社の最新版と過去年のレポートは、www.mt.com/sustainabilityからダウンロードしてご覧いただけます。

4. 倫理に基づいた行動

4.1 誠実さ

御社は、労働者や仕入先、得意先、ビジネスパートナーに業務で応対する際に、倫理に基づく最も高い行動基準に従う必要があります。当社は、あらゆるビジネス上の交流において最高水準の誠実さを求めます。いかなる形でも汚職や恐喝、それに類する行為を禁じます。

4.2 公正な競争

当社は、あらゆるビジネス機会において、御社と御社従業員が倫理に基づいて公正に競い合うことを望みます。御社は、公正なビジネス、広告宣伝、競争の基準を遵守する必要があります。METTLER TOLEDOの製品やサービスの販売に関わる御社の従業員は、顧客に対するすべての声明や通信、提示の内容が正確で完全であり、信頼性をともなうように努める必要があります。

4.3 知的財産 (IP) と機密性

御社は、第三者の知的財産権を尊重する必要があり、技術やノウハウの移転は知的財産権を保護する形で行う必要があります。御社は、METTLER TOLEDOの秘密情報、第三者の機密情報や専有情報に対して守秘義務があり、そのような情報は承認を得た目的に限り利用することができます。御社は、当社の情報を保護するために適切な措置を講じる必要があります。御社が個人情報を収集、保存、処理、送信、共有する際には、個人情報保護の法律や規制要件を遵守する必要があります。

4.4 汚職

御社は、企業や官公庁との関係において、賄賂（便宜供与支払金を含む）の提供、支払い、要請、受諾を行ってはならず、または他の違法な勧誘に加担してはなりません。御社は、当社の事業提携先を含む他社と応対する際、当該他社が賄賂などの違法な勧誘の提供、支払い、要請、受諾を行わないことを徹底するために、然るべき相当な注意を払う必要があります。御社は、贈賄防止関連のあらゆる適用法を遵守する必要があります。

4.5 記帳と記録

正確な信頼できる財務記録や業務記録は非常に重要であり、METTLER TOLEDOへのすべての提出物（発注書、販売報告などの情報）は完全かつ正確である必要があります。

4.6 報告と内部通報

御社は、御社の従業員が職場における懸念や違法活動について、あらゆる形でのハラスメントや報復の恐れを抱くことなく報告できる通報手段を確保する必要があります。御社は、そのようなあらゆる報告が適切かつ合理的に検討、対処されることを確保する必要があります。

誠実に行動する

当社は、「誠実に行動する」をコアバリューの1つに掲げています。当社の倫理的、社会的な基準と品質基準、さらに当社の行動規範における、倫理的な行動を事業全体で確保するための当社の取り組みについてお読みいただけますようお願い申し上げます。これらの基準、規範については、www.mt.com/policiesからご覧いただけます。

5. 労働と人権

5.1 健康と安全

御社は、御社の全労働者にとって安全な労働条件と健康的な作業環境を作り出すように尽力する必要があります。

御社は、化学的、生物学的、物理的な危険への過剰な暴露から労働者を保護する必要があります。物理的な危険には、騒音、極端な温度、不適切な照明、放射線、人間工学的要素、空気品質、振動などがあります。労働者が肉体的に厳しい作業を行う場合には、その作業内容を評価し管理しなければなりません。御社は、適切な管理、安全な作業手順、予防保全、保護対策を講じることで、職場における健康や安全へのリスクを緩和する必要があります。このような措置の一環として、御社の従業員に個人用防護具を支給し、危険場所に従事したり危険物を扱ったりする従業員が情報を取得しトレーニングを受けられることを確保する必要があります。

御社は、御社の従業員が清浄な飲用水と衛生的なトイレ設備を確実に利用できるようにする必要があります。御社が宿泊施設や住居を御社の従業員に提供する場合は、そのような施設の安全性、清潔さを確保し、労働者のプライバシーを保護する必要があります。

5.2 計画と精査

御社は、緊急事態を特定、精査し、緊急事態計画や対応手順（緊急時の通報、従業員への連絡と避難、労働者の訓練、火災報知器と消火器類、十分な避難経路など）を導入することで緊急事態の影響を最小限に抑える必要があります。これに該当する精査では、御社が従業員に提供する宿泊設備または住居などのあらゆる施設への対応が含まれる必要があります。

5.3 人権

御社は、労働者の人権を守り、地域の労働法や規制を遵守して人員を雇用する必要があります。

5.4 平等な機会

全従業員が尊厳と尊敬を伴う待遇を受ける環境を作り、それを維持することが求められます。御社は、強制、差別、嫌がらせのない労働環境を従業員に提供する必要があります。御社は、あらゆる経営レベルにおいて、平等な雇用、経済的包摂、多様性を重んじ、人員採用と雇用慣行において差別のない形での労働力を確保することを約束する必要があります。

5.5 報酬と労働時間

御社は、労働時間と報酬に関する地域のあらゆる法規に従わなければなりません。これには、労働時間の制限（最長労働時間など）、休暇の確保、業務中の休憩時間の義務付け、残業手当の義務付け、生活に妥当な最低賃金の義務付けといった、すべての要件が含まれます。

5.6 結社の自由

御社は、労働者の団体交渉権、自由な組織結成、労働組合への参加・不参加、代表者権の行使、労働者評議会への参加などの権利について、地域のあらゆる法規に従う必要があります。

5.7 自由選択による雇用

すべての雇用は自由に選択されたものでなければならず、御社の従業員との労働関係規約は、書面の形で従業員が入手できるようにする必要があります。御社は、御社への就労条件として、身分証明書などの個人的書類の所持を放棄するように従業員に要求してはなりません。未成年労働、囚人労働、強制労働、年季奉公、非自主的な労働、奴隷労働を利用したり支持したりしてはなりません。また、商業的な搾取を目的とした人身の違法な取引や人身売買を容認したりこれに関与したりしてはなりません。さらに、御社の従業員に対して、いかなる形態の体罰または他の非人道的または過酷な扱いを行ってはなりません。