



# 正しい 選択の実践

ブランスウィックの職場にお  
ける行動ガイド

私達すべてが正しい選択を行いたいと考えています。成功し続けるための鍵は  
お互いを助け合うことへの強い責任感です。本書は、職場で正しい選択を実践  
するためのブランスウィックの社員の方々へのガイドです。本書には正しい判  
断を行う際の手助けとなるような、方向性および例が掲載されています。

ブランスウィックでは、当社の人材と製品の質の向上に取り組んでいます。当社  
の株主、顧客、パートナー、地域社会およびお互いへの責任を念頭に置きなが  
ら、信頼性、誠実さおよび率直さの世評が上るよう日々業務に全力で取り組ん  
でいます。

# 目次

倫理的な企業.....	2
独占禁止.....	4
財務記録および管理.....	6
不正行為.....	8
内部情報.....	10
機密情報.....	12
メディアおよび金融界.....	14
電子通信.....	16
雇用機会均等.....	18
ハラスメントのない職場.....	20
健康、安全および環境.....	22
製品安全性.....	24
物質乱用のない職場.....	26
利害の対立.....	28
贈答と賄賂.....	30
政治活動.....	32
報告手順.....	34
本ガイドについて.....	36
署名欄.....	37

# 倫理的な企業

ブランドウィックは、多数の個人、組織や地域社会の生活に影響を与えます。正しい選択の実践：ブランドウィック職場における行動ガイド(ガイド)は、あなたと同僚の行動と決断の方向性の基としての利用を目的としています。

ガイドには、相互関係にある個人、組織や地域社会に対して当社がなすべき行為に焦点を当てた項目があります。これらの事項についてガイドは、他者に対して会社を代表して行動する場合、また会社や同僚を相手に行動する場合の賢明な選択に役立つことを目的としています。ガイドのその他の項目は、雇用の一部として会社に対してなすべき行為に焦点を当てています。

これらの倫理的な考慮点すべてが実際に密接につながっています。直接または仕事を通じて間接的に当社を代表する場合、あなたが倫理的な行動を取るために正しい選択をすることが、責任についての重要な部分となります。

### ブランドウィック倫理課

本ガイドの概念をあなたの毎日の活動に導入できるようにするため、当社ではブランドウィック倫理課を設置し、すべての主要施設において倫理カウンセラーを任命しました。倫理課の業務は以下の通りです。

- 全従業員にガイドを配布
- 倫理ガイドラインの一定の理解の周知
- ガイド遵守の監視
- 倫理的な助言の要請への対応
- 第三者ヘルプライン、倫理課へ直接または法務顧問オフィスおよび最高倫理責任者経由の方法による報告手順の確立
- 適切な調査、フォローアップおよび分析による違反の可能性の対応報告
- 例年の利害の対立の暴露の監視
- トレーニングの継続性の確保および
- 効率性の向上および起こり得る違反の抑制に向けたガイド修正の提案
- 倫理ポリシーおよび手順の開発
- 社内の各主要施設における適切な倫理カウンセラーの選出および訓練
- 潜在的な財務上の危険性の調査を内部監査まで拡大
- 重役会およびブランドウィックの理事会へ、定期的な報告書の提供

# 独占禁止

競争は、会社  
の向上に繋が  
ります。



ブランドウィックは、公正、誠実および信頼される会社であるよう努めています。競争は当社の優れた製品、サービスおよび従業員を基盤としています。当社では、他社に損害を与えたり、市場から排除、市場参入を妨害したりすることを目的とした不適切な行動を伴う競争は決してなされません。

人、企業、または業界がベストを尽くすことができるようになるために、競争は貴重です。オープンマーケットおよび健全な競争は、すべての人々にとって最善の利益となります。そのため、当社は営業を行っている管轄内の適切な競争法に準拠する責任があります。

反トラスト法は極めて複雑かつ広範囲に渡る、違法になり得る行為を対象としています。一般的に、反トラスト法は競合先との合意や情報の共有を禁止しています。この情報には以下が含まれています。

- 価格設定 (支払い条件および割引を含む)
- 製品およびサービス
- 商慣習
- 営業地域
- 流通経路 または
- 顧客リスト

通例として、競合先と価格、製品およびサービス、商慣習、営業地域、流通経路または顧客について討議することは決してありません。競合先との話題や監督官庁あるいは外部弁護士からの質問に返答する際には、常に細心の注意を払います。反トラスト法は高度に複雑であり、競合先、監督官庁または外部弁護士とのやりとりを含むすべての行動の計画に先立ち、所属部署の法務部または企業法務課の助言を求めてください。

競争阻害行為の例としては ...

---

□ 小規模の「新興」企業が革新的な戦略と低価格でマーケットシェアを伸ばし始めた。この企業の競合先2社が協議し、直後に新興企業を廃業に追い込む目的で2社が一定期間価格を下げる。

□ 競合2社が協議し、顧客への請求金額とサプライヤーへの支払金額の設定に同意する。

□ 平常の通話において、2社の営業担当者間で顧客と営業地域の分割に同意する。「こちらの営業地域に進出して来られないのなら、こちらも進出していくことはありませんよ。」

# 財務記録および管理

会社の財務の  
健全性および  
世評の保護



当社では、完全かつ正確な財務および会計記録を保管し、適切な管理システムの実施により公正かつ信頼される会社であるよう努めています。当社の品位に対する世評、同様に財務の健全性もこれに左右されます。

会社の財務記録には、当社の活動および取引(例えば売上、仕入れ、売掛金等)をすべて反映させ、完全かつ正確でなければなりません。これらの記録から抜粋される情報が、当社の株主や政府機関へ提供されます。従って、これらの記録は一般会計減速および関連法規すべてに準拠していなければなりません。

さらに財務記録および情報の機密性により、以下が求められます。

- 当社外部への提供においては、当社全体の利益を考慮し、必ず適切な承認を受ける。さらに
- 当社の資産保護に関するポリシーおよび手順を含む有効な内部管理環境により保護されている。

財務記録および管理は複雑であり、質問があれば所属部署の法務課、企業法務課または倫理課の助言を求めてください。

不適切な財務記録および不十分な管理の例としては ...

□ITセキュリティ管理者のウィリーが、部署内のコンピューターシステムのすべての画面に不正アクセス防止に向けたパスワードアクセス保護を設定しない。ウィリーは「何も心配ないよ!」と思っている。

□在庫管理スペシャリストのジュアニータが、所属部署の在庫サイクルカウントプログラムを完全に実行しない。ジュアニータは「1つ1つを数える必要はないのよ。棚にあるものは分かっているんだから。」ともらす。

□経理マネージャーのマークが、売上が適切な期間に記録されているかを確認する各会計月末に経理記録の確認作業を実行しない。

□スタッフアカウントのジェニファーが、会計書類を保護する為に規定された業務手順に従わず、訪れた営業担当者の目に触れる状態になっている。

# 不正行為

誠実さは当社のポリシーです。



誠実さは「ベストポリシー」であるばかりでなく、当社の公式なポリシーです。誠実さとはすべての関係においてありのままを伝えることを意味します。うっかりミスは誰にでもあります。不正行為とは異なります。不正行為は間違えることではありません。不正行為には計画的な詐欺行為が含まれています。間違いをすべて上司に即時に報告することにより、不正行為の疑いすら掛からないようにしてください。

不正行為とは「騙すこと」「ごまかすこと」「盗むこと」「欺くこと」または「嘘をつくこと」を意味します。不正行為は倫理に反するだけでなく、違法でもあります。不正行為の例には以下を含みます。

- 不正な経費報告書の提出
- 資産の悪用や会社の財産の不正使用
- 取引の未承認での処理や報告
- 欠陥品や返品される「不良品」と認識しながら在庫を出荷することによる年度末売上数の上増し
- 小切手の偽造や改ざん、および
- 不適切な社内記録または財務諸表の修正

不正行為についての質問は内部監査課または倫理課に問合せのこと

不正行為の例としては ...

---

□ドロシーの部門長が、部門の四半期予測売上を達成したように見せかけようとドロシーに会計記録の金額をドロシーが事実と異なることを認識している数字に改ざんすることを指示する。この場合、ドロシーも部門長も不正行為の責任を問われる。

□エンジニアのジョンが、コンピューターソフトウェアを会社の多数のコンピュータにコピーする。ライセンス/ソフトウェアのコピーは当初1つしか購入されていない。この場合、正しい行動は複数のソフトウェアライセンスの購入である。

□ピリヤード台組立工のティナが、不正に特定のパーツを欠陥品として廃棄する。ティナはそのパーツを自宅に持ち帰る行為を繰り返し、自分のピリヤード台を組み立てることができるだけのパーツを収集する。

□当社の小売センター販売員のポップが、30ドルの商品を20ドルの売上としてレジに打ち込み、顧客から30ドルを受け取り、レジに20ドルを入れ、10ドルを自分のポケットに入れる。

□会計士のハリーが、ハリーの個人当座口座への入金に会社の小切手帳を使用する。

□販売員のクリスティーナが、出張の際、ホテルから空港まで無料シャトルを利用する。クリスティーナは、その出張経費請求書に空港までのタクシー代20ドルを含める。

# 内部情報

倫理的かつ適法な  
行動が求められ  
ます



当社では、投資界に対して利害に関する情報管理において常に公正かつ誠実であるよう努めています。

内部情報は公開されていない情報であり、投資家が証券を売買する際に行う判断に影響する情報のことです。あなたの内部情報に関する知識に基づいた会社の株式(普通株、オプションまたは有価証券等)またはその他の企業の証券の取引、またはこのような内部情報をこのような証券取引を行うために他の人物と共有することは、不公平で誠実でないだけでなく、違法です。

内部情報には特に以下が含まれます。

- 財務決算
- 戦略決定
- 未決定の買収、合併または分割
- 獲得した大規模の売買契約の知識
- 収益予測または配当ポリシーにおける重要な変更
- キーマネジメント、ディーラーまたは主要顧客の喪失、または
- 株式購入

当社はプレスリリースを発行し、アメリカ証券取引委員会へ報告書を提出することにより、情報を公開しています。リリースが全米ニュース網で報道、または報告書が提出された時点で、当社公式ウェブサイトであるwww.brunswick.comに情報を掲示します。

当社の役員、従業員および近親者または同居者が内部情報を得た場合、当社の有価証券を売買することはできません。さらに、情報が適切に開示された後、役員、従業員および近親者または同居者は、公表から丸一営業日経過しなければ当社の有価証券を売買することはできません。これら関連法規についての質問は、売買以前に企業法務課に問合せのこと。

さらに、当社の役員および従業員は、該当内部情報が適切に開示されていないれば、該当内部情報を外部に漏らす、ヒントを与える、または当社の(あるいはその他会社の)有価証券の売買を進言することはできません。

アメリカ合衆国の法的要求事項に加え、当社の国際業務は内部情報および証券取引に関する現地の法律および規制に準拠しなければなりません。該当する現地の法律および規制に関する質問は、企業法務課または倫理課までお問い合わせ下さい。

内部情報悪用の例としては ...

□ランチの席で、プラントマネージャーのダニエルが、会社のマーケットシェアと今後の収益性が拡大する買収の可能性を知る。ダニエルはオフィスに戻り、ブローカーに電話をして会社の株を買い増しする。

□会社の予測を大幅に上回る収益公表の一週間前に、この事実を知る経理部の会計士であるジミーが、父親に電話をして会社の株を購入するよう勧める。

□マネージャーのロイスが、会社が買収話を進めていることを知る。ロイスは買収先の株を購入する。

# 機密情報

「知識資産」の保護  
は、各自の責任です。



当社は、誠実であり信頼される会社であるよう努めています。同様に従業員がアクセスし、取り扱う重要な内部情報についても従業員に同様の誠実さと信頼性が求められます。

特定の種類の情報は、当社の成功に重大な影響を与えます。社内外における個人やグループではなく会社に属するこの種の知識および情報は「機密情報」と称されます。この理由から、当該情報の取扱方法は、すべての従業員に適用される会社のポリシーおよび手順で規定されています。「知識資産」の保護は、各自の責任です。

従業員は、その経営、運営、製品および戦略を含む当社に関する情報を機密として保持すべきであり、これらの情報を受け取る権限のない人物に提供すべきではありません。多くの従業員は当社の顧客およびビジネス・パートナーに関する情報を入手することができるため、そのような情報についての機密性を保持するための同じような義務があります。

機密情報の例には以下を含みます。

- 会社と従業員、代理店、戦略パートナーおよび／またはその他第三者との間における文書または口頭での契約
- 知的所有権 – 会社が所有する商標権、特許、著作権および営業秘密等
- 会社の財務情報(例：仕入帳、給与記録、財務諸表、買掛明細表、ベンダースト、価格およびコスト情報等)
- 予定買収に関する財務およびその他業務情報
- 既存または見込み新製品のエンジニアリング図面、および
- 顧客リストおよび契約書、マーケットシェアデータ、サプライヤー契約書、戦略計画等

機密情報は、当社他社を問わず、また取引相手によらず、会社の成功の核となるもので保護されなければなりません。この情報は会社に属し、従業員は特定の方法での共有が承認される場合を除き、情報を機密として保護する義務を負います。機密情報についての質問は企業法務課または倫理課に問合せのこと。

機密情報の適切な保護の例には以下を含みます ...

□ 製品デザインの業務にあたるギリエルモは、常にランチに出掛ける前には機密扱いの製品図面を引き出しに入れて施錠する。

□ 部門会計士のフランシスは、常にオフィスを離れる前にはコンピュータにパスワード保護をかける。

□ ジェーンは、人事ファイルを取り扱うので、常にファイルを防火キャビネットに保管、施錠する。

□ マーラは、交渉中のディーラーに会社についての情報を提供する前に、秘密保持契約を交わし署名を求める。

機密情報の不適切な利用の例としては ...

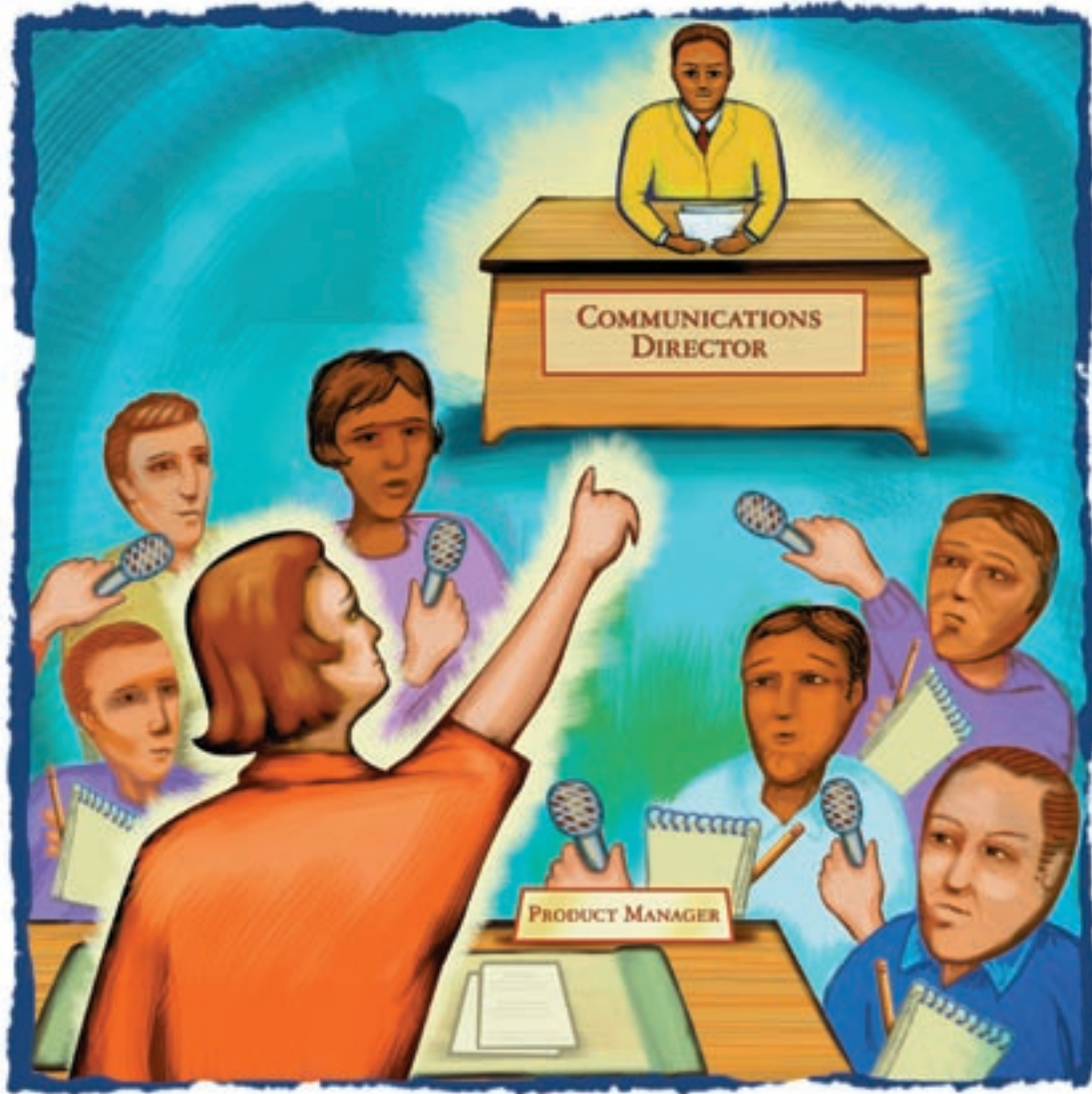
□ メアリーが、息子のスカウト団のためにボーリングトーナメントを企画しており、会社のロゴをチラシにコピーして友人に配布し、会社がスポンサーであるかのように装う。

□ マイケルが、会社に知られることなく会社所有の装置を改良(自宅または会社の施設において)し、社外の人物に新しいデザインを販売する。

□ ポールは当社が開発した占有の金属成形技術に関する情報を競争業者へ販売している。

# メディアおよび金融界

メディアおよび  
金融界への対応



当社は、メディアおよび金融界に当社および当社の活動に関する正確な情報を提供することにより公正、誠実であり信頼される会社であるよう努めています。しかし同時に、当社についての情報がどのような方法で誰によって開示されるかについて適切な注意を払うことも会社の最優先事項です。

報道陣または財務アナリストが当社へ情報を要求するために連絡をした時、それに対する応答は、当社の株価への影響や、効率的に競争を行う能力を含む遠大な意味を持つ可能性があります。従って、製品に関する情報、業務戦略、または財務決算情報を提供する場合、情報が正確かつ会社がその情報を「公表」する準備が整っていることを確かめなければなりません。さらに会社は該当情報の開示方法と時期に関し、該当する法律の要求事項に準拠していなければなりません。

各部署内には、部署および部署の製品について求められた情報への対応を任命された担当者が存在します。一定の限界内で、スポークスマンには情報の開示、地方および業界メディアから求められた情報への対応が認められています。これらの担当者は通常、部署内の広報またはマーケティング課および特定の上級管理職に属しています。

会社全体に関する情報または当社の株価を左右する可能性のある情報(例えば利益または売上、買収または分割、ある特定の企業の業務状況等の情報)を請求された場合は、ブランドウィック企業および投資家向け広報課または倫理課に対応を求めて下さい。

更に、当社の社員は、インターネット上のチャットルームや掲示板等の公共の場での発言が与える影響の可能性について認識していなければなりません。不適切な行動を避けるため、工作中であるなしにかかわらず、インターネットで投稿された問題や間違ったコメントに回答する場合においても、製品、株の動き、運営戦略、財務結果、顧客または競争描写に関する発言を含む、当社についての情報をそのような場所へ提示すべきではありません。報道および財務界に関する質問は、倫理課にお問い合わせ下さい。

情報の要求に対する不適切な対応の例としては...

---

□マーケティングマネージャーのベティが、金融アナリストから今週自社株の価格が上昇した理由を質問され「そうね。X部門の売上がすごく伸びたわ。」と言う。

□R&Dエンジニアのトニーが、業界紙にトニーのグループが大変優れた新製品を考案した方法を質問され、自分のチームの新製品開発のプロセスをレポーターに説明する。

□営業部員のチャックが、インターネットのチャットルームで競合先の製品についての意見を掲載する。

□オードリーが、インターネットの掲示板で不正確だと思う会社についてのコメントに返答する。

□プラントマネージャーのフレッドが、電話でレポーターから「貴社が近々ABC社を買収するというのは本当ですか。」と質問される。フレッドは「分かりませんが、何か分かれば電話します。」と言う。

# 電子通信

Eメール、インターネットおよびその他の通信形態



当社は、プライバシーを守り重要な個人情報の秘密を守ることで、公正で丁寧さとおもいやりのある会社であるよう努めています。同時に、当社では従業員にもEメールやインターネットアクセス等当社の業務遂行において、ますます利用される情報技術および電子通信機器を使用する際に、同様の態度が期待されています。

電話と同様、当社のインターネットやEメールシステムは職務に役立つよう提供されており、従って業務目的の利用が求められています。ただ会社も私用電話と同様、制限付、不定期で時々社用Eメールおよびインターネットを私的目的で利用する必要性を理解しています。しかし業務外の目的でEメールやインターネットを過度に利用すれば、アクセスが厳しく制限されるまたは禁止され、かつ/またはその他懲戒処分の対象になることもあります。

添付ファイル/内容を含む業務関連または個人用のメッセージを送受信するためにEメール、インターネット/イントラネット、インスタントメッセージ、電話およびボイスメール・システムまたは他の社内資産を使用することは、いかなる場合でも当社に所有権があるとみなされ、当社によって検討される対象となります。更に、当社が訴訟または調査にかかわった場合でも、従業員のEメールは第3機関に提出される場合があります。印刷物では書かないような内容を、絶対にEメールまたは他の電子通信方法によって送信または転送すべきではありません。また、送信する際に自分の存在を隠したり、他の人物になりすましたりすべきではありません。

Eメール、書面、コンピューター・ファイル、製品、お客様からの電話やお客様とのやりとりで構成されているいかにかわらず、あなたが行った作業はすべて当社に属しています。電子的、書面、または他の形式によって保存されているこの作業はすべて検証の対象となり、これは、法律で許可されています。加えて、コンピュータ、工具箱、机やロッカーを含む業務用の装置はすべて当社に属し、検索または調査の対象となります。注意の必要な通信に関する質問は、あなたの部署の倫理カウンセラーまたは倫理課にお問い合わせ下さい。

Eメール、インターネットおよびその他通信の不適切な使用の例としては...

---

□脅迫または嫌がらせ等の通信文書や、その他にガイド、国家法律または規制に反する通信文書を送信すること。

□不快、非常識、卑猥または中傷的な情報または資料の送受信または保存

□チェーンレター、ジョーク、勧誘、物品の売買オファーやその他業務外の瑣末または軽薄な性質の資料の送信

□会社や従業員の評判やイメージを損なうようなメッセージの送信

□承認を受けていない秘匿または機密情報の送信

□私的な目的で会社の通信システムを過度に使用

# 雇用機会均等

全員に均等な雇用  
機会が与えられ  
る職場



当社は、すべての人にとって平等である雇用機会を与える職場を提供することにより、公正で、丁寧さと思いやりのある会社であるよう努めています。雇用機会に関して当社では、人種、肌の色、宗教、性別、年齢、出身国、国籍、障害、性的嗜好、軍歴またはその他適用される法律で保護されてる身分による差別を容認しません。

当社は、各従業員の尊厳と価値を尊重し、各自が異なり、独自の特徴を持つことを認めています。当社は従業員および当社の名前を扱う人々すべてが、同じような考えで他者を待遇すべきであると考えています。公正さの確立に向けて、職場法は人種、肌の色、宗教、性別、年齢、出身国、国籍、身体障害、性的嗜好、軍歴は、一般的に仕事をする人物の能力と無関係であると示しています。その人物が有能、適任で特定の職務を遂行する能力があれば、その職務を遂行する均等な機会が、平等な条件で与えられるべきです。

平等な雇用機会の法的側面は、法で定められているすべての雇用関係の側面に及び、以下が含まれています。

- 採用
- 転勤
- 昇進
- 訓練
- 解雇
- 労働条件
- 給与
- その他の雇用条件

均等雇用に関する質問は、人事課、所属部署の法務課、または企業法務課までお問い合わせ下さい。

均等な雇用機会違反の例としては...

□ 会計主任のジュアンが、同じように有能な従業員である新婚の女性と妻子のある男性2名の所属部署での昇進を検討している。ジュアンは男性の昇進を決断し「他の点には全く差はないが、女性は子供を持ち、長期休暇を取るか最終的に退職してしまう可能性が高いから」と説明する。

□ 車椅子を使用している障害者従業員のマリーが、社交術に優れ、高い職務評価と実績があるにもかかわらず、広範囲に及ぶ外部とのやりとりが求められる営業職の候補から除外され、車椅子に乗っていない人の方が恐らく高い売上を達成できるだろうという説明を受ける。

□ 購買マネージャーのダンが、ロシュ・ハシヤナの宗教祭の為残業が出来ないと説明した後、解雇される。

□ 継続的に1つの人種グループからの採用をする特定の部署が、この行為を「他の人種ではうちの顧客基盤とは分りあえない」を論拠として正当化する。

# ハラスメントのない職場

お互いの  
尊重と自  
尊心



当社は、上司、同僚、ベンダー、クライアント、顧客または第三者を含む誰からも嫌がらせを受けることのない、お互いを尊重し自尊心を持つ職場を築くことにより、公正で丁寧さと思いやりがあり、信頼される会社であるように勤めています。さらに、当社では、これらの問題に関する該当法を遵守するように努めています。

職場でのハラスメントとは？

- 職場でのハラスメントとは、卑下または悪意を持つ口頭、身体的または視覚的において、人種、肌の色、宗教、性別、年齢、出身国、国籍、障害、性的嗜好、軍歴に基づいた不適切な言葉または行為を含み、歓迎できない行為のことです。職場におけるハラスメントには冗談を言ったり、からかったり、その人物に実際な冗談行為を行ったりすることを含みます。
- セクシャル・ハラスメントには多くの形があります。例えば、雇用条件の見返り(昇給、昇進、解雇の脅威等)に従業員が不快と感じる性的な接触が直接行われた場合、代償型セクハラが起こります。ハラスメントは、従業員が性的な性質に関する発言、不快感を与える性的な物質、または職場環境の一部としての歓迎できない接触の対象になった場合も、敵対的な職場環境の形で発生します。

無垢な冗談または危害のない戯れとして行われた行為も、嫌がらせとみなされる場合があります。意図のあるなしは関係ありません。相手がその行為をどのように感じたかが重要となります。

ご質問がございましたら、人事課、所属部署の法務課または企業法務課にお問い合わせ下さい。ハラスメントに関する適用法に関するご質問がございましたら、人事課、所属部署の法務課または企業法務課にお問い合わせ下さい。

職場でのハラスメントの例としては...

□ アランの趣味が、通りがかりの同僚を意図的にバッシングすることであり、同僚いじめで知られている。

□ フランクが、性、人種や出身国に関するジョークを好み、時々同僚にわいせつ、不快なEメールを転送する。

□ 受付係のスザンヌが、席の後ろを通る誰の目にも触れる状態で、わいせつなホームページを閲覧する。

# 健康、安全および環境

業務における安全と健康の優先



当社は、業務において常に従業員および当社の職場を訪れるすべての人の安全を確保することによって、誠実で思いやりがあり信頼される会社であるよう努めています。健康、安全および環境法および基準を、規制としてだけでなく、役立つ道具かつ情報源であると捉えています。

当社では、清潔、安全かつ健康な環境を守り、推進に向けたすべての活動を実行するという良い企業市民としての義務を認識しています。当社のポリシーとして、従業員、そしてすべての生産プロセスおよび活動とすべての当社製品は、適用される健康、安全および環境法および公共政策の両方に示されている条文および精神に従います。加えて従業員のさらなる安全確保に向けて、当社では許可を受けた警備員以外は、会社敷地内での武器の携帯やいかなるタイプの可燃物も持ち込みが禁止されています。

当社は、業務および他の従業員が一定の健康、安全性および環境に関する法律および標準に従った運営を行うために必要な該当する国家および他の組織の規制に従うよう努めています。多くの法律または規制が当社の業務で適用されるため、時としてこれらを受け入れることが難しく、混乱する場合があります。ただし、その意図は、従業員、顧客、そして環境を守るためのものです。特有の業務へ適用される法律および規制に関して詳しくは、地域の安全または環境コーディネーターにご相談下さい。

健康的、安全および環境に配慮した業務に関連する違法または倫理に反する行動の例としては...

□ジェラード工場長は、当社のコストを削減するため、該当する規制および部署のポリシーに従った廃棄方法ではなく、工場の隣にある空き地に汚染されている廃油を廃棄する決定を下した。

□デジベルレベルの高い重機が作動している工場において、工場長は予算を守りながら必要な保護具の購入費用を支払うことについて不安を持ち、政府が要求している聴覚保護具を従業員へ提供しない。

□プラントでの作業において請負業者によりもたらされる危険な業務実態をモニターまたは是正しない部署がある。その結果、請負業者の行動が部署の従業員および請負業者の従業員を危険にさらしている。

□生産を向上させようと、会社の製造作業員のジョイスが、サイズ変更毎の安全策調整の手間を省く為にウッドルーターから安全策を撤去する。

# 製品安全性

安全、高品質  
かつ信頼され  
る製品の提供



当社は、当社の顧客とその家族から信頼される安全、高品質で信頼できる製品の提供により、誠実でおもいやりがあり信頼される会社であるよう努めています。当社では、適切な使用において安全性に不安のある製品を販売することはありません。製品の安全性確保に向けて製品のデザイン、生産および販売におけるすべての面、販売後の製品の性能を積極的にモニターします。

製品安全性に関する問題は、様々な状況で発生することがあります。従って、製品デザイン、製造、発送その他職域にかかわらず、全従業員が製品安全性の確保の責任を負います。特に懸念されるのは、当社製品が負傷を負わせるリスクに繋がる状態にあり、負傷や破損、故障の原因であったとされ発生する製品安全性の問題です。申し立てのあった欠陥が、本当に製品安全性の問題に起因するのか判断が困難な場合もあるため、当社の適切な対応が確実になされるよう安全性の問題の可能性のあるすべての申し立てが十分調査されます。当初製品の欠陥以外に原因が見込まれた負傷やその他問題についても同様に調査します。

このため、当社は製品に伴われる恐れのある欠陥、故障または他の安全性を考慮し、従業員が沈黙するのではなく行動を起こすべきだと考えます。監督者、部署の法務課または部署の製品性能議会へと状況を直ちに報告すべきです。製品の安全性についての報告方法が分からない場合は、倫理課にお問い合わせ下さい。

製品安全性の懸念についての適切な報告例には以下を含みます。

- カスタマーサービス担当者のサラは、会社の製品が使用中に破損し負傷したと訴える顧客から電話を受ける。サラは、顧客から可能な限りの情報を得て即時に上司と部署の製品性能委員会に報告する。
- 製品デザインの業務に携わるカルロスは、所属部署における人気製品のデザイン改良にあたり、既存製品からの変更が周知徹底されなければ安全性が確保されない可能性に気づく。カルロスはスーパーバイザーに報告し、倫理課へも電話してこれについて関係している当社の部署すべてに連絡する方法を尋ねた。
- 生産ライン作業員のマリーナは、新規参入したサプライヤーのホースでは会社の製品がしっかり留まらないことに気付く。マリーナは、モーターの振動でホースが緩むのではないかと、上司に新しいパーツを入念に調査する必要性を報告する。
- 製品にコンピューターチップの埋め込む作業にあたるスティーブは、新しいチップの「二重安定装置」サーキットが適切であるかを判断する為に仕様を検討する。チップが機能しない場合、製品が停止あるいは高速になるのかが判断できない。スティーブは、上司に報告し、上司と共にサプライヤーにチップの詳細な情報を求める。

製品安全性に対する責任を問われる例としては...

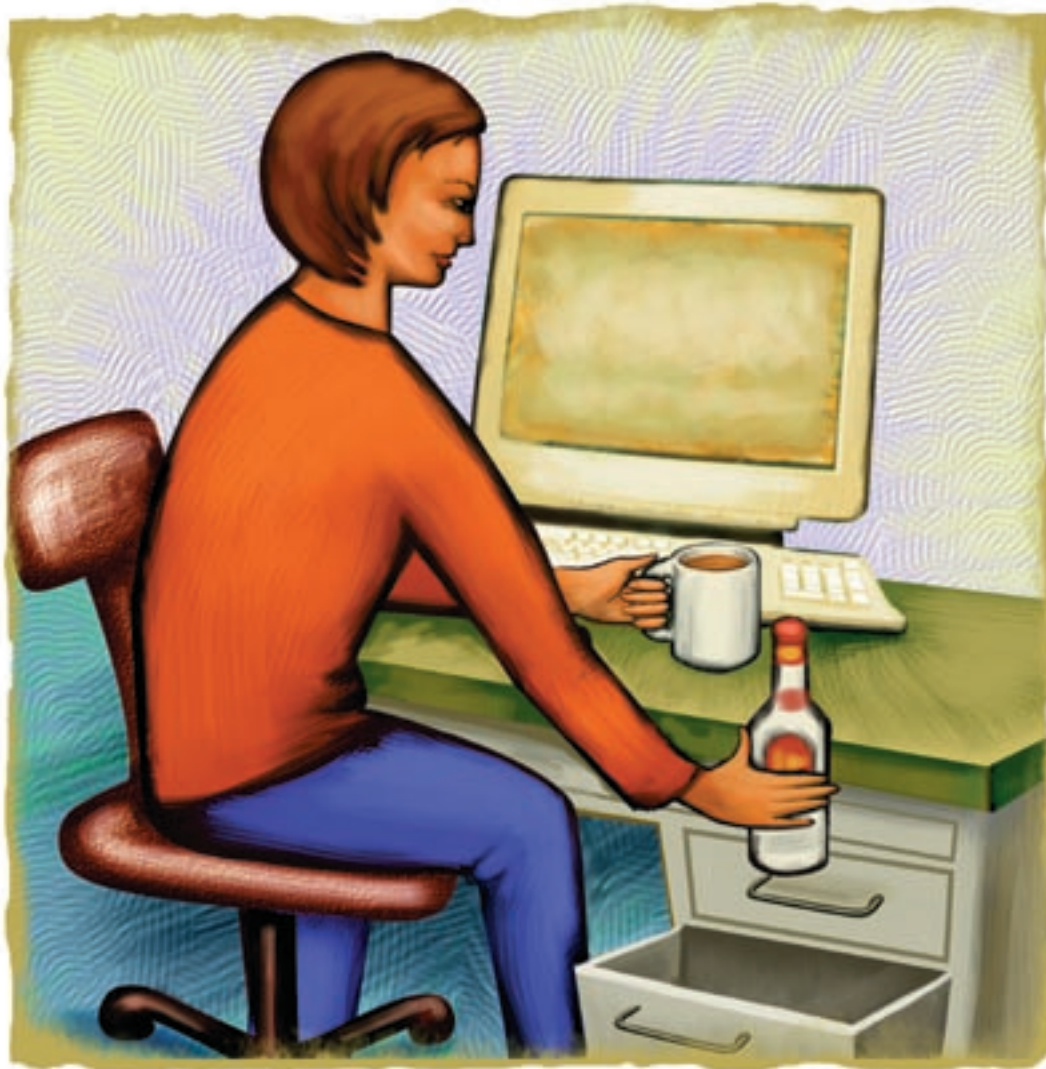
□ 営業部員のエレンが、顧客の1人から「貴社の製品で怪我をした人が何人もいる。」そのためエレンからの購入を中止せざるを得ないと告げられる。エレンは、この苦情を対応の必要がない些細な苦情と考え、上司への報告を怠る。

□ 配送主任のホセが、部下数名からある製品の梱包方法に不備があり、製品が配送中に破損して問題に繋がる可能性があると告げられる。しかしホセは、最近病欠が多かったので上司とこれ以上ギリギリした状態になりたくないで、部下に既存の梱包資材で最善をつくすよう指示する。

□ 保証業務に携わるカレンが、欠陥部品に関する保証請求の顕著な増加に気付く。カレンは製品をよく知っており、この部品の欠陥が安全性を脅かす可能性を認識する。しかしカレンは多忙にまかせ、問題の対処を先延ばしにする。カレンはこの部品に次に補償請求があればこの安全性の問題を思い出すはずだから、その時対処しようと考える。

# 物質乱用のない職場

従業員の健康  
と健康問題の  
予防措置



飲酒または薬物を乱用する従業員は、本人およびその同僚、そして会社への脅威となる場合があります。このため、当社では従業員が当社の業務に従事している間、会社敷内外での会社業務中、または社用車や機器の操作中に、違法薬物、使用、所持、譲渡、販売、調剤、製造またはその他影響下にあることを禁止します。

飲酒は当社主催のイベント等、または社内の適切な状況下で、管理職者が認めた場合、許可されます。アルコールの消費は判断を鈍らせる可能性があり、各従業員のアルコール摂取量は監視され、下限するよう警告を受けます。アルコール、違法な薬物、または例え処方された薬物であっても、身体的および/または身体的に弱っている従業員は業務目的で運転したり、社用車および業務用装置を操作することはできません。

当社では、物質乱用に関する問題に取り組んでいる従業員への援助を提供しています。あなたや近親者がアルコールや薬物乱用に関する問題を抱えている場合、従業員援助プログラム(EAP)が設置されていれば利用を強く勧めます。所属先にEAPが設置されていない場合、人事課に問い合わせて他の施設紹介について助言を受けてください。

職場における物質乱用の例としては...

---

□営業部員のジーニーが、定期的に仕事上のランチに出掛け、頻繁にアルコール飲料2、3杯を飲み職場に戻り、自分で「ほろ酔い」だと言う。

□マネージャーのブルースが、出勤途中の車でマリファナを吸う。

□品質マネージャーのタマラが、「なんとか1日をやり過ごそう」と抑うつ剤を医師の処方投与量以上に飲む。

□購買エージェントのジョッシュが、夫婦問題を抱えて自分の机にウォッカを入れておき、「元気づけの一杯」を時々口にする。

# 利害の対立

会社への  
忠誠義務



当社は従業員に対し、誠実で信頼される会社であるよう努めています。あなたも会社に対して同じように対処することを要求します。会社の最大の利益と個人的な利益の間であなたの忠誠が別れた時、利益の対立が発生します。人生には複数の利害関係があり、それについては非倫理的なことは1つありません。倫理的な課題は会社の利益のためでなく、個人的な利益に基づいて行動した際にのみ発生します。当社で雇用されている限り、あなたの忠誠心は会社にあるべきであることを忘れないで下さい。

利害の対立には以下が含まれる場合があります。

- 当社での地位に抵触する、あるいは当社と利害が衝突する職務以外の取引をする、
- 業務を行う他の会社または当社と競合している役員またはディレクターに就任している場合、または所有権利益を持つ場合、経済的利益のある家族の一員がいる場合
- 当社で入手した情報を、個人的、家族の一員またはあなたが経済的な利益のある役員またはディレクターを勤めている他の会社の増収のために使用する場合。
- 当社従業員として得た情報や確立した関係をベースに、個人的な利益の為に業務取引に参加する、
- 当社との取引関係を求めたことのある、あるいは求めているベンダーや顧客等との親しい関係を公表しない、または、
- 直属の部下に親類または親しい友人を採用する。
- あなたが監督するまたはあなたの指揮下にある従業員と、恋愛関係がある場合。

当社では、従業員による空席への志願者紹介を奨励していますが、採用決定に影響のある従業員は、個人的な関係を持つ人物に不当な便宜を与えないようにしなければなりません。特に、決定を承認する上司や上級マネージャーに関係を公表しない限り、部下に親類を採用したり、親類やその他親しい人物の採用や昇進に関する決定を促そうしたりとすべきではありません。

従業員の利益および会社の最大の利益間に存在するすべての潜在的な競合は危険であり、禁止されています。利害の対立の中には、開示および認可されている場合に許可されるものもあります。倫理的に比較するのが難しいと思われる関係または処理に利害の対立がある場合、倫理課または支社の法務課までご相談下さい。利害の対立が検証された場合、開示および許可を熟考するために倫理課内で記録が保持されます。

利害の対立の例としては...

□主任のジョアンは、所属部署の空席への適任者の採用を担当している。ジョアンのいところが条件を十分満たしているため、ジョアンはいとこを採用する。ジョアンは、いところが他の候補者よりも条件を満たしていると確信しているが、ジョアンに先入観があるかもしれないので、マネージャーにこの対立を知らせておくべきである。さらに同じ理由で、ジョアンのいとこが採用された場合、そのいとこはジョアンの部下にはなれない。

□ジルには清掃会社を営む兄がいる。彼女の働く設備で新しい清掃会社を選ぶことになっていることを知りました。彼女は会議で、今までで一番優れている提示の条件を耳にした。彼女は彼女の兄の清掃サービスを代表してより優れた提示を提出できるよう、この情報を兄に教えた。

上級役員のサミュエルは、当社にサービスと製品を供給する会社の役員会の一員でもある。サミュエルは、この外部の会社が契約を結ぶ可能性を高めようと、当社の機密戦略計画の一部をこの会社に漏らす。

# 贈答と賄賂

最良の判断を  
なす当社従業  
員への信頼



当社は、当社従業員による受領、および当社従業員が何らかの理由での他者への贈与のいずれについても、当社従業員のビジネスの贈答や便宜への対応方法に関して、常に誠実で信頼される会社であるよう努めています。

世界中の多くの国において商用の贈答に関する習慣や好みは大きく異なるため、当社は従業員がこれらの件に関する彼らなりに最善の判断をすると信じています。従業員はガイドおよび該当する法律に一貫した方法で常に行動すべきであり、従業員の利益または他者の利益ではなく、会社の利益を最大限にすべきです。更に、従業員は会社と取引を行いたい人物にとって不正な利益を得るために会社の立場を利用すべきではなく、またベンダーおよびサプライヤー、または契約者が会社の経営的決定に不公平に影響を与えるような贈答品の贈呈や便宜を図るべきではありません。

米国では、他国と同様に接待を含むビジネスの贈答や便宜の授受が丁重で適切な場合があります。しかし公務員との贈答や便宜の授受は、常に不適切です。さらにビジネスの贈答や便宜は関係への影響を目的としており、当社従業員は、会社に影響するすべての決断において、誠実さと公平さの最高基準を示すことを念頭に置いておかなければなりません。言うまでもなく、賄賂またはその他決断に不当に影響を与える目的の金銭授受の形態は、決して容認されません。

相互の感謝と報恩の形として、当社では、従業員に特定のガイドラインの範囲において接待を含むビジネスの贈答やその他の便宜の授受を認めています。しかし当該の贈答には、決して現金は含まれず、当該の贈答が決して当社を代表する従業員の最終決断の要因にはならないことが求められています。

以下は許容できる贈答、便宜、または余興です。

- 100米ドル以下の、頻繁でなく、過度でない価値であること あること  
(またはその地域の貨幣で同等の金額)
- 適切なアメリカおよび外国法に従っていること
- 贈答品を授受する会社および人物を困惑させないこと
- 公務員とは決して授受しないこと

当社では従業員にビジネス会食を除く100米ドル以上のビジネス贈答、便宜や接待の授受すべてについて、倫理課が提供する報告フォームを使用するように義務付けています。100アメリカドルを超えた贈答品の授受は、その都度この報告フォームを完成させ、承認されなければなりません。開示され则认为られる報告書には、倫理課へ承認された報告フォームを提出しなければなりません。会社主催のイベントに出席または参加することは、ここで記載されている感覚としては贈答または便宜とはみなされません。

容認されない贈答や賄賂の例としては...

□ 購入マネージャーであるスージーは、適切な承認を得る前にベンダーがすべての出費を負担したスキー旅行に出かける。

□

工場長であるビルは、毎週土曜日にベンダーのカントリークラブで主催されているベンダーのゲストとしてゴルフに出かけている。この贈答は開示されていない。

市議会が、高額な購入について決定の採決を控えており、当社の製品も検討されている。当社マネージャーのマーカスが、市会議員に投票の便宜の見返りに当社製品を提供する。

□ プロジェクトマネージャーのステファンが、担当施設の拡大許可を待っている。地元都市計画審議会の役人が、ステファンに現金の支払いがあれば待ち時間が短縮されると告げる。

当社の契約に入札しているベンダーが、当社のマネージャーのルーシーに、ベンダーが他社より低い価格を提示できるように現在までの最低入札価格を含む他の入札業者には入手できない情報提供の手数料を支払う。

# 政治活動

勤務時間内および  
会社施設内での政  
治活動の禁止



当社は政治過程に参加するとき正直で信頼される会社であるよう努めています。当社は、ビジネスとして、運営に影響する地域、全国、および国際的な課題における視野を表現します。ただし適切な法律では、一般的に会社が政治的な候補者または公職者へ企業基金または製品を寄付すること、またはあなたから政治主義または候補者のために援助を依頼することを禁止しています。

当社はあなた自身またはあなたが好意を持つ主義または候補者に代わって政治活動に参加する権利を尊重しますが、従業員には政治活動と仕事を切り離すようお願いしています。

当社のポリシーとして、ブランズウィックグッドガバメント基金(Good Government Fund)への参加以外は、勤務時間中や会社敷地内、また会社の一員として行動している時間中は、いかなる形態の政治活動にも行うことはできません。個人的な政治活動をサポートするいかなる方法においても、当社の会社名、敷地やその他財産を使用しないよう注意が必要であり、職務上の会話における個人的な政治見解の議論では慎重さが求められます。従業員には、会社から個人的な政治的寄付の払戻しはなく、なされた政治的寄付を反映して調整され従業員の給与が増額されることもありません。

政治活動に適用される法規の詳細については企業法務課にお問い合わせ下さい。

職場での不適切な政治活動の例としては...

□ マネージャーのレイが、部署の従業員に主要顧客が支持する候補者の政治資金調達パーティーチケット購入を依頼する。

□ 勤務終了後、プラント助手のナンシーが、会社の駐車場で選挙に立候補した候補者のチラシを配布する。

□ 部門マネージャーのトムが、オフィスのコンピュータから同僚に、支援する候補者への投票を促すEメールを送信する。

□ 営業担当であるPhilは、彼の妻の州代議士のキャンペーンのために、会社のコンピュータおよびコピー機を使用してパンフレットを作成し、従業員用のEメールアドレスを提供しました。

### 会社による違反の可能性の対処方法

報復の禁止 本ガイド記載の手順を利用して善意で違反の可能性を報告した場合、報告により報復の対象になることはありません。該当報告を理由に故意に報復あるいは調査を妨害する当社従業員は、すべて懲戒処分の対象になります。報復の形態には、違反嫌疑の報告によるあらゆる方法での解雇、左遷、降格、停職、嫌がらせまたはその他の差別を含みます。また重要な留意点として、「善意による報告」が、報告された懸念事項が必ず是正させることを意味するわけではありません。当社では、実際にどのような違反があるかどうか該当報告を調査し決定します。「善意による報告」とは単に、違反の可能性や懸念を報告する時点で真実を述べることを意味します。

### 無罪推定。

誰かがあなたについて報告をし、あなたは何も悪いことをしていなければどうなるのでしょうか?当社では、報告がなされただけでは違反がなされたとは推定しないことを念頭に置いてください。むしろ会社は報告を入念に調査します。調査中は無罪を推定し、調査で違反が証明されない限り違反が発生したとは判断しません。

### 機密と制限。

保護対策として、当社は心配することなく倫理的な疑問を持ち出すように促進しています。一方で、当社は、違反の可能性についての懸念を匿名や機密扱いで報告することを希望する場合があることを理解しています。現実的な範囲で、当社では常に該当報告の機密を保持します。ただし匿名の場合、会社が懸念に対して適切に対応できない場合があります。さらに、報告者やその他の人物から追加情報を得られなければ、会社が調査を続行できない場合があります。

### 報告の方法は?

当社では、ガイド、法律、規定や当社のポリシーや手順に対する違反があったと確信す

違反の可能性を報告する方法の1つは上司または倫理カウンセラーへ報告することです。対面、電話またはEメールや手紙での相談が可能です。

違反の可能性を報告する方法の1つは上司に報告、または勤務地の倫理カウンセラーへの報告です。対面、電話、Eメールまたは手紙での相談が可能です。

しかし勤務地の人物との会話には警戒感がある、または匿名を希望する場合があります。その場合、他のオプションもあります。

- 米国内無料通話ヘルプライン(877.684.5252)に電話をすることができます。ヘルプラインは外部の会社が管理しており、報告はブランズウィック倫理課に送付されます。米国外では、ヘルプラインには、本ガイド巻末の国際無料通話番号からアクセスすることができます。
- ウェブ上のプロセスを使用して懸念を報告することができます。  
<https://www.compliancehelpline.com/BCEthicsReporting.jsp> ウェブサイトはヘルプラインと同じ会社が管理しており、報告はブランズウィック倫理課に送付されます。
- 倫理課に直接相談することができます。対面、手紙、電話、Eメールまたはファックスでの相談が可能です。
- また当社顧問弁護士および最高倫理責任者に直接、状況を説明した書面を送付するオプションもあります。

#### 質問がある場合は？

倫理的な質問を理解し、解決することは難しい場合があります。このため、当社では倫理的な質問について手助けが必要な従業員のために、いくつかの資料を提供しています。

ほとんどの場合、困難な状況に直面し、賢明な選択の方法に不安がある時は、最初に指導を求める相手は上司です。しかし特定の問題について上司に助言を求めることを希望しない相当な理由が存在する場合があります。その為当社では、本倫理ガイドに加えて、すべての従業員が必要とする直接的な、機密扱いの部署も設置しています。ブランズウィック倫理課および倫理カウンセラーです。

倫理課はブランズウィックの倫理プログラムを世界的に観察し、困難な状況で正しい選択の実践方法についての質問を受け付けています。

#### Brunswick Ethics Office

1 North Field Court

Lake Forest, Illinois 60045-4811

電話 847.735.4318

ファックス 847.735.4388

Eメール: [ethics.advisory@brunswick.com](mailto:ethics.advisory@brunswick.com)

さらに、各支社には訓練を受けた倫理カウンセラーが存在し、倫理的な問題に対して従業員を補佐します。これらの倫理カウンセラーは他の従業員であり、当社の各施設に存在しています。あ

# 本ガイドについて

概説お  
よび目  
的

正しい選択の実践: ブランズウィック職場における行動ガイドは、当社全従業員、同様に適用可能な範囲で当社の役員会、ベンダー、サプライヤーおよびエージェントに適用されます。ガイドで述べられているほとんどの分野が常識に基づいています。ガイドを十分検討し、すぐ手にして参照できる場所に保管するようにしてください。

またガイドは、すべての当社海外業務および事業所にも適用されます。確実な現地法規の適切な遵守に向けて、現地の法務課または所属部署の法務課の助言を求めてください。

ガイドは完全に包括的という訳ではありません。他の部署または社全体のポリシーはガイドの補則です。ガイドは明示または黙示的にかかわらず契約としての意図はなく、当社と従業員の関係を変えたり、永久的な期間の雇用を保証するものではありません。ガイドは倫理課により、書面でのみ変更され、当社によっていつでも加筆修正が行われる場合があります。

各部署の責任者は、責任をもって担当部署およびすべての担当職場が当社の基本的価値観および本ガイドに従った状態を確保します。しかし究極的には、個人の行動の責任は各自が負います。

ブランズウィックの倫理および準拠プログラムと関連しているすべてのポリシー、手順、および定型用紙は倫理課およびブランズウィックの企業ポリシーおよび手順ウェブサイト、<http://bepp.branzwick.com> で入手することができます。

## 署名欄

以下の内容を  
読み、理解す  
ること。

私は、「正しい選択の実践:ブランチウィックの職場における行動ガイド」を読み、内容を理解した事を承認し、日常病無活動に本ガイドを活用するよう最善の努力をすることに同意します。

日付: \_\_\_\_\_

氏名(活字体): \_\_\_\_\_

署名: \_\_\_\_\_

部署: \_\_\_\_\_

勤務地: \_\_\_\_\_

# 国際無料通話番号

国名	無料ヘルプライン	国名	無料ヘルプライン
オーストラリア	+1.800.604198	韓国	+00798.14.800.5174
ベルギー	+0800.79013	マレーシア	+1.800.80.4485
ブラジル	+0800.891.0394	メキシコ	+001.8668169850
カナダ	+1.877.684.5252	オランダ	+0800.0229748
中国	+10.800.120.0686	ニュージーランド	+800.447355
デンマーク	+8088.3667	ノルウェー	+800.13938
イギリス	+08.082347050	ポルトガル	+8008.15478
フランス	+0800.918714	ロシア	+8.10.8002.2133011
ドイツ	+0800.1011036	シンガポール	+800.1203680
香港	+800.901103	スウェーデン	+020.790303
ハンガリー	+06.800.14500	スイス	+0800.835574
イタリア	+800.782278	タイ	+001.800.12.0663956
日本	+00531.120516	米国	1.877.684.5252



Brunswick Corporation  
Ethics Office  
1 North Field Court  
Lake Forest, Illinois 60045-4811  
電話 847.735.4318 ファックス 847.735.4388  
Eメール: [ethics.advisory@brunswick.com](mailto:ethics.advisory@brunswick.com)

違反の疑いの報告先:  
無料ヘルプライン(米国) 877.684.5252

© 2000-2006 ブランズウィックコーポレーション

JA-06