

# 倫理憲章

**AKWEL**

EFFICIENT AUTOMOTIVE  
SOLUTIONS



2024年10月

# 目次

## 1. はじめに - P 3

- . 社長あいさつ
- . 倫理憲章が求められる理由
- . AKWELの価値観
- . 倫理憲章の使い方

## 2. 職場における倫理規定 - P 8

- . 男女間の平等
- . 差別
- . 強制労働および児童労働
- . 職場における健康と安全
- . 組合および団体交渉権
- . 研修および能力開発

## 3. 機密保持に関する規則 - P 12

- . コミュニケーションにおける公平さ
- . 機密データの定義
- . 財務情報および上場に関するコミュニケーションの機密保持
- . 個人データの保護
- . 知的財産および産業データの保護

## 4. 製品のセキュリティと品質 - P 16

## 5. 社会的責任 - P17

- . 環境の尊重

## 6. 事業の公平性 - P 19

- . 利益相反
- . 腐敗拒否
- . 詐欺およびマネーロンダリング
- . 競争の尊重

## 7. サプライヤに適用される責任 - P 23

- . サプライヤの評価

役に立つ連絡先

# 1.はじめに



# 社長 あいさつ

クーティエ家による1972年の創業以来、ファミリー企業であるAKWELグループは「シンプルさ、信頼性、チーム、パフォーマンス」という価値に基づいて活動し、これらの価値感を自社のチーム、パートナー、顧客に伝えています。

この価値観はAKWELの国際展開を支え、今日では世界中の自動車メーカーと取引しています。

AKWELグループの冒険と発展が将来にわたって続くように、マネジメントチームはこの文化を共有・促進できるよう、そして基本的な価値観を伝え、当社内で長年にわたり培われてきた倫理規定が尊重されるように日々取り組んでいます。

グループの現在の世界的な規模を考慮し、我々の行動を導いてくれるやり方を倫理憲章にまとめました。

この文書は、当社内における各自の行動規範となることを目的としています。本憲章では、世界中の当社のあらゆるステークホルダーとの活動および関係を規定しています。

結果が得られるようにするには、この検証をすべての従業員および経営陣が実践する必要があります。役職に関わらず、一人一人が本憲章の尊重に取り組んでください。

マチュー・クーティエ  
取締役社長



# 倫理憲章の理由

AKWELグループは常に変化を続ける環境で事業を展開しており、様々な分野で多様なステークホルダー（顧客、競合、サプライヤ、パートナー、自治体、投資家・・・）と関係があります。順守

このような状況のもと、人々の安全、品質、顧客満足、法律・人権・環境の尊重は、当社が大きな関心を寄せるものであり、日々の行動の中心をめています。AKWELの従業員および当社と関連して業務を行う社外関係者は、責任ある態度をとり、危険があると特定されたり当社の原則や価値観を脅かすあらゆる状況がある場合、その状況を修正できるように通報する必要があります。

そのために、AKWELグループの倫理憲章は、あらゆる人の行動を導く明確な指標を与えることを目的としています。ただし、すべてのテーマを扱ったりすべての質問に答えるものではありません。

本文書で示されているAKWELグループの倫理規則は、人権、事業を展開している各国の法規制の尊重だけでなく、グループ内部の機能を規定する様々な法規、憲章、規則、契約に基づいた基本

原則の上に成り立っています。

法の尊重は倫理において最も求められることであり、当社の拠点すべてで、事業展開をしている各国の法的義務を適用する必要があります。

グループの規模を考え、共通の行動指針を採用するため、本倫理憲章では日々使用できる指針、あらゆる部門や従業員が収められるように求められる全体的な参照フレームで構成されています。

AKWELグループおよび経営陣は、本文書で表明されている各原則を尊重させる義務を有しています。すべては、我々の選択にインスピレーションを与え、我々の取り組みに力を与えてくれる価値観を基本にしています。

# AKWELの価値観

AKWELグループは創業以来、ファミリー企業ならではの大地に根を張った本物の価値観をはぐくんでいます。これらの価値観は、4つの重要な考え方を軸にしています。

## シンプルさ

シンプルさ、現実主義、実用主義は、当社が提供するソリューションにおいても、我々が構築する関係においても、創業時より当社を導いています。

## 信頼性

信頼性は組織の土台でもあり、あらゆるステークホルダーに対し、信頼、尊敬、お互いの義務、一貫性、堅牢性、倫理感覚という形で表されます。

## チーム

当社では、各自がより迅速により遠くに進むことができるよう、社内だけでなく顧客やサプライヤとともに、団結とチームワークを優先してグループのプロジェクトを構築・展開しています。

## パフォーマンス

産業パフォーマンス、効率性、結果、顧客満足を求める文化は当社に古くから根付いており、当社の発展と進化の原動力でもあります。

# 倫理憲章の使い方

国内法および国際法規制の尊重に加え、当社の憲章はAKWELグループの原則を伝え、適用することを目的としています。本憲章は、従業員やパートナー各自が、職務の枠内で日々直面する可能性がある倫理に関する疑問を手助けするために策定されています。

本文書では各テーマごとに、時には状況を明確にするために例を挙げながら、行動や決定の基礎となるべき一般規則を取り上げ、必要な場合に深く掘り下げられる適切な社内外の文書を参照文書として挙げています。

AKWELは特定の法律や地方慣習に支配される、多くの国で事業を展開しています。当社が適用する規範と異なる、地域ならではの必要性がある場合、より拘束力のある規則を実施する必要があります。

本倫理憲章は、世界中のAKWELグループの従業員、顧客、パートナーすべてが利用できます。本文書は、当社ウェブサイトおよび共同ポータル(グループのイントラネット)でアクセス・閲覧することができます。

## 行動のためのガイド、通報の前提条件

当社の従業員およびAKWELのために職務を行う社外サプライヤーは各自、責任ある態度をとり、リスクがあると特定されたあらゆる状況を改善または修正するため、通報する必要があります。

その観点から、グループの倫理憲章は行動指針およびすべての人に共通で明確な基準を定めています。憲章は一般的な参照フレームとして作成されており、あらゆる疑問に詳細に答えたり、すべての状況を予測したり、すべてのテーマを取り上げることはできませんが、明らかな疑いや疑問がある場合に、通報が必要な状況を特定することができます。

## 通報の権利

AKWELで規定されている通報の権利に基づき、「上記で定義される行動を証言したり言及したために、いかなる従業員も懲罰を受けたり、解雇されたり、懲戒処分の対象となることはありません」  
これにより、各自が安心して行動を起こすことができます。あらゆる通報手続きは完全機密で対処され、AKWELは期待に応えられるよう必要なあらゆる手段を講じます。

憲章の規定に反する行動や状況の存在を通報するには、専門通報手順を使用する前に、従業員はまず通常のチャネル(上司、専門委員会)を優先する必要があります。また、通報者は居住国または業務をしている国で適用される法規制を確かに尊重する必要があります。

疑念があったり、グループ内の既存の憲章や規定の内容、AKWELの原則に違反すると思われる状況や行動に気づいた従業員は、次の担当者に連絡できます。

- ・直接または間接の上司(優先すべき連絡先)
- ・内容に応じた最寄りの担当者(人事責任者、QSE<sup>2</sup>責任者、経理責任者、IT担当者)
- ・その状況が起きた拠点の法的責任者
- ・最終的手段として、職業倫理責任者  
(ethics@akwel-automotive.com).



社内リソース：  
AKWEL通報手順および関連フォーム

## 2. 職場における倫理規定

当社が優先する均衡と多様性は、AKWELグループの真の豊かさを表しています。

当社では世界人権宣言で国際的に知られているように、「人間の尊厳と価値、および男女の権利の平等における人間の基本的人権」を守ることを支持し、優先するべきものとしてとらえています。及び、国連のグローバル盟約の原則第1号と第2号により。





# 男女間の平等

国際労働機関(ILO)の条約とグローバル盟約で表明された原則に従い、AKWELグループは、男女間の職業上の平等を促進するために、給与、トレーニング、専門能力開発に関する具体的な行動を定めています。具体的には、当社の各拠点における採用、評価面接、研修へのアクセス、給与に関する共同プロセスの存在、配布、適用を実践します。これらの取り組みはすべて、従業員および候補者の能力だけに基

キャリアップについては、グループはキャリアップを促進する原則を有しています。そのため、当社の求人情報はすべて世界中の従業員が閲覧できるようになっており、社内では共同ポータル上、社外ではグループのウェブサイトおよびリクルート専門サイトでアクセスすることができます。



社内リソース：  
人事管理の運用手順、人事管理および人事異動(SUP04)



社外リソース：  
国際労働機関基本条約第1号、第30号、第100号  
国連グローバル盟約原則第1号、第2号、第6号  
国連の持続可能な開発目標、第5号、第10号

# 差別

AKWELグループは、チームにおけるダイバーシティ&インクルージョンを尊重・推進し、国際労働機関(ILO)の指示や各拠点の社内規程に則り、あらゆる差別を禁止します。

すなわち、「出身、性別、風習、性的思考、年齢、家族状況、妊娠、遺伝的特長、本来または推測される所属または非所属、民族、国家または人種、政治意見、組合または共済活動、宗教的信念、身体的特長、出身家族、健康や障がいの状態を理由として、いかなる人も採用プロセスまたはインターンシップや企業研修期間から退けられることはなく、いかなる従業員も特に給与、研修、社会復帰、配属、職能、職種、昇進、転勤または契約更新において、直接的か間接的に関わらず、賞罰を受けたり、解雇されたり、懲戒処分の対象となることはできません」



社内リソース：  
各拠点の社内規定



社外リソース：  
国際労働機関基本条約第111号  
国連グローバル盟約原則第6号、第10号  
国連の持続可能な開発目標第10号

# 強制労働 および児童労働

AKWELグループは、あらゆる形の強制労働または義務労働を禁止します。

職務関係が成立している期間、グループは従業員が雇用、グループ内での昇進を自由に受諾または拒否すること、意見を表明すること、組合へ所属すること、勤務国の適用法と慣習に基づいて雇用契約を解除することを保証します。



社内リソース：  
人事管理の運用手順、  
人事管理および人事異動(SUP04)

国際労働機関の最少年齢に関する指針および国内法に基づき、AKWELグループは必要な最低年齢に達しない候補者や事業国の法的義務を満たさない候補者を就労させることを禁止し、児童労働を実質的に廃止します。



社外リソース：  
国際労働機関の基本条約  
第29号、第105号、第138号、第182号  
国連のグローバル盟約の原則第4号と第5号

## 職場における 健康と安全

グループのすべての従業員は、健康的で安全な労働環境で働く権利を有しています。

安全は当社の優先事項であり、毎日、各拠点の各行動において、当社のすべてのプロセスの中心を占めています。AKWELで業務を行うすべての人は、当社の従業員、サービス業者、サプライヤかに関わらず、健康的で安全な環境で業務を行う確信を持ってなくてはなりません。

これを保証するため、AKWELグループはQSE<sup>2</sup>管理システム(品質、安全、環境、エネルギー)に従業員の安全と健康の保護を組み入れています。グループの職場における安全方針および方針に関連付けられた目標は、各拠点の特長を考慮して各拠点で調整、定義されます。



社内リソース：  
通報手順  
グループおよび組織のQSE<sup>2</sup>方針

常に更新されるこのプロセスは、国内法および規制を補完し、すべての従業員に提供されます。

また、グループではハラスメントに関連した規則を適用・尊重しています。AKWELは、モラルハラスメントまたは性的ハラスメントとなるあらゆる行動を禁止します。

すべての従業員は、自身や他者に対する危険を認識した場合、上司または人事責任者に直ちに通知する必要があります。すべての要請は、当社で規定されている通報の権利に基づき、機密遵守のうえ対応されます。



社外リソース：  
国際労働機関の  
基本条約第155号  
標準: IATF 16949, ISO 45001, ISO 50001  
国連の持続可能な開発目標第3号、第8号

# 組合および 団体交渉権

国家法規における団結権および団体交渉権に関する国際労働機関の条約に基づき、AKWELグループは、特に社員の関係と労働条件および雇用条件について建設的な方法で意見交換をするため、社員代表と経営陣の間の対話を優先します。

組合の自由および組合権の保護に基づき、AKWELグループ

は従業員が連携、組合に加盟、代表者を任命、各国の特性を遵守して選出される権利を尊重します。



社外リソース：  
国際労働機関の基本条約  
第87号、第98号  
国連グローバルコンパクトの原則3

# 研修および 能力開発

従業員は、各自の能力分野と直接関連する統合プログラムを受けます。マネージャやチューターによるこの統合プログラムでは、職務環境に容易に馴染むことができるよう、グループのプロセスやツールに関する研修が行われます。

従業員の研修は各拠点で決めることができますが、各拠点は、顧客のニーズに応えるために技術革新、市場変化、職種の変化に対応できるよう従業員の能力を維持・発展させるという、グループの指針に従う必要があります。さまざまな問題に関する意識向上セッションも開催されています。



社内リソース：  
SUP04人事管理の運用手順、人事管理および人事異動

この領域は、AKWEL管理システム内の専用プロセスでカバーされています。



社外リソース：  
ISO 9001およびIATF 16949規格

### 3.機密保持に 関する規則



# コミュニケーションにおける 公平さ

AKWELグループは、グループの価値観を遵守し、ステークホルダーとの信頼関係に敢然と取り組んでいます。

その一環として、グループでは様々なステークホルダーとの対話に適したコミュニケーション手段の導入に取り組んでいます。

・一般性および透明性を高めるため、従業員に関する情報の共同

ポータルおよび拠点での掲示

- ・ 当社のすべての外部関係者（顧客、株主、サプライヤ、候補者...）の情報をウェブサイトに掲載

## 機密データの定義

個人データ保護、財務および株式市場関連情報のコミュニケーション手段、または産業財産や知的財産などの理由で、特定数の情報が機密情報とみなされます。

例えば、以下が挙げられます（ただし、これに限るものではありません）。

- ・ 会社の非公開の財務情報
- ・ 顧客やサプライヤとの取引、合併および買収、譲渡に関する会社の非公開情報
- ・ 当社の製品市場、顧客、価格、契約条件、マーケティング戦略または販売戦略、および当社のサプライヤおよび競合活動に関連する情報
- ・ 給与、賞与、経歴書を含む従業員に関連するあらゆる個人情報

・ 会社の方針、プロセスおよび業務指示

- ・ 発明、特許申請、製品の設計または生産（設計図、パフォーマンス統計、製造プロセスおよびデータ、試験データ、仕様を含む）に関連するすべての情報。

これには、現行の規制に適した行動規則が適用されます。



社外リソース：  
ISO 27001及び、TISAX

# 財務情報および上場に関する コミュニケーションの 機密保持

財務コミュニケーションにおいて、社内コントロールプロセスおよび広く認められた公的指示、特にAMF指針およびIFRS国際会計基準に基づき、当社は配布する情報の平等性、同一性、正確性および精度を確保する必要があります。

AKWELグループは株式上場しているため、市場の悪用およびインサイダー取引に関連した規則を尊重する義務があります。当社のインサイダー取引規範では、各専門家(執行役員、従業員または外部サプライヤ)に、インサイダー情報<sup>\*</sup>の保持、コミュニケーション、利用について適用される枠組みについて触れています。



社内リソース:  
インサイダー取引規範



社外リソース:  
欧州証券市場監督局 (ESMA)  
金融市場監督局 (AMF) の一般規則第2巻  
欧州議会および委員会の市場の悪用に対する規則 (EU) N° 596/2014

<sup>\*</sup> 囲み記事を参照してください。

## 語彙: インサイダー情報と呼ばれる情報のケース

ある情報が一般に公開されておらず、その情報を使用または漏洩することでAKWELの株価や他の上場株式の価格推移に影響を与えるほど重要な情報である場合、「インサイダー情報」と呼ばれます。このインサイダー情報とは、未公開の財務結果、グループによる買収または譲渡計画、主要契約の締結または解除、グループが取り組んでいる研究、リサーチおよび開発などが該当します。

当社では、直接か間接かに関わらず、これらのインサイダー情報を、当社または他人のために、AKWELグループまたはこれらの情報により影響を受ける他社の株式の売買を決めるために使用することを固く禁止します。

当社はインサイダー情報の機密保持を保証し、グループ内の限られた人にものみアクセスを制限する必要があります。そのような情報にアクセスできる場合、これらの情報を近親者に伝えたり、個人的目的で使用することはできません。

疑念がある場合、AKWELの株式に対する取引を実行する前に当社の職業倫理責任者に連絡してください:  
[ethics@akwel-automotive.com](mailto:ethics@akwel-automotive.com)

# 個人データの保護

AKWELグループは、従業員、株主、取引先、顧客、またはその他のステークホルダーの個人データの保護と機密保持の確保に取り組めます。

そのため、当社ではプライバシーの尊重を保証するため、個人データの収集、処理、アクセスを規定する国内法および国際法の厳密な規定内で行動します。

この取り組みは当社の慣習、契約とプロセス、およびAKWELの全従業員が既知の配布済み文書に組み込まれています。

## 知的財産および産業データの保護

知的財産権(特許、モデル、ブランド)およびその機密性の保護は、グループの技術的優位を保持するために必要です。

知的財産は産業財産権の保有者(特に、ブランドや特許など。ただしこれに限られない)を保護します。

知的財産権の侵害には、作品、ブランドまたは保護された特許の許可のない拡散、配布または表現、および保護された知的財産の許可のないコピーの作成や配布が含まれますが、これに限られません。

AKWELグループ内では、イノベーション部が特許申請時に各国の特別な法律を適用および尊重し、イノベーションを保護しています。

### 会社の資産の使用

「物的資産」という言葉は、AKWELグループが従業員が利用できるようにしている職務に必要なツール全体(生産設備、情報機器、文書、様々な設備)を指します。

当然ながら、これらのインフラストラクチャや職務機材を個人の目的で使用することは望ましくありません。しかしながら、職務活動を妨害したり、会社のイメージにダメージを与えたり、会社のセキュリティに影響を与えない限り、思慮分別のある使用は容認されています。

AKWELグループの「無形」資産に関しては、職務の枠内で取得または処理された情報はすべて厳密な機密であり、グループの各従業員に課された機密保持の規則に従う必要があります。

## 4. 製品の安全と 品質

品質とパフォーマンスは、AKWELの顧客満足の核を成しています。当社では、お客様の信頼を永続させるため、製品の品質保証、設計から納品までの継続的な改善に全力で取り組んでいます。

そのため、当社のすべての拠点で、製造する製品に関連した規格および規制全体を尊重しています。

設計から納品まで製品サイクルのすべてのステップで、当社の工場およびサプライヤの工場において、品質基準を達成するために必要なコントロールと指標を採用しています。

世界中の当社の拠点において、製品品質と生産プロセスの継続的な改善に取り組んでおり、技術的監視、地域および国際的な品質基準の尊重だけでなく、顧客やパートナーからのフィードバックも考慮されています。



社外リソース：  
IATF 16949  
顧客の規定





## 5. 社会的責任

世界規模の部品製造会社として、AKWELグループには事業展開をする地域での経済的および社会的責任があります。地域の雇用を創出する雇用主として、グループは雇用の維持および地域の法律および慣習を尊重して雇用の維持・発展に取り組みます。その一環として、当社では当社の顧客である自動車メーカーに最も近い地域で製品を製造することを優先しています。事業成長のための条件を確保することで、当社は雇用の持続性と当社拠点を核にした価値の創造のために行動します。



# 環境の尊重

AKWELグループは、すべての行動において、環境への責任と事業によるエネルギー消費への影響を念頭に置き、有害物質を根絶し、従業員や第三者の健康や安全を損なう可能性のある状況を回避し、エネルギー消費とe-CO2排出量を最小限に抑えるための自主的な行動を取ります。この哲学は、各拠点で品質、セキュリティ、環境、エネルギーのマネジメントシステムを実践する上で、当社グループの日常的な考え方の一部を形成しています。

このため、環境への影響を減らし、天然資源を節約することは、生物多様性と生態系を保護し、森林破壊と土地転換の防止にも貢献するために、私たちの活動の不可欠な部分を形成しています。グループでは、環境に関する課題(軽減、汚染除去)やエネルギーに関する課題(生産のローカライズ、リサイクル)に対する答えを提供することを目的としたソリューションや革新的なコンセプトをお客様に提案しています。

・私たちは、グリーンエネルギーの使用と現地生産、輸送の最小化、気候変動の原因となる物流の汚染を最小限に抑えるという戦略を通じて、製品(e-CO2、GHG,...)の全体的な環境およびエネルギーへの影響の削減に貢献しています。

・当社では、各拠点で責任ある産業企業として行動しています(エネルギー消費、廃棄、廃物の低減)。環境およびエネルギー方針と目標は、各拠点の特徴を考慮して各地域で調整・定義されます。

・AKWELのチームの主導で、すべてのパートナー(サプライヤー、下請け業者、労働者など)は、環境を保護し(汚染とGHG排出量を最小限に抑える)、エネルギーパフォーマンス(効率、消費、使用)を改善するためのこの取り組みに取り組む必要があります。



社内リソース：  
AKWELマネジメントシステムポリシー

## イノベーションおよびエコデザイン

-

・将来の開発において、部品コンセプト策定の段階から製品ライフサイクル終了まで、利用可能な様々なソリューションや素材(持続可能なリソースの利用、製品リサイクルとグリーン材料)が特定されます。

・AKWELグループでは、消費低減のための車両の軽量化、汚染排出物の低減、シンプルで競争力のあるソリューションを重視したセキュリティを優先して、製品イノベーションを実施しています。

・革新的なソリューションのコンサルティングおよび研究プロセスにおいて、AKWELグループおよび購買部門は現行サプライヤーおよび潜在サプライヤーとともに、自動車業界の要求に応えることができる持続可能な技術的ソリューションおよび産業ソリューションを研究しています。



社外リソース：  
国連グローバルコンパクトの原則7、原則8、原則9  
規格:ISO 14 001およびISO 50 001  
国連の持続可能な開発ゴール 第7号、第12号及び、第13号

## 6. 事業の 公正性



# 利益相反

利益相反は、従業員の個人的な利益と会社の利益が競合する場合に生じます。そのためAKWELの各従業員は、個人的活動や利益が、グループの活動や利益といかなる場合も衝突しないことを常に確認する義務を負います。

私達が行うすべての選択、仲裁および活動は、客観性、公平性、プロとしての意識に導かれなければいけません。

利益相反が発生する可能性があるすべての状況は、リスクを回避し、信頼できる職場関係を保持するため、通知する必要があります。少しでも疑いがある場合、各従業員は自身と会社を守るために、上司、人事責任者やグループの職業倫理責任者に、リスクのある状況を伝える必要があります。対象のリスクは検証され、取るべき態度が決定されます。

利益相反が生じる状況を特定することは必ずしも簡単ではなく、すべての人に同じ方法で認識されるわけでもありません。利益相反の可能性のある状況の例を、次に示します。

- ・一部が当社でのプロフェッショナルとしての立場に影響を与える可能性がある、企業での複数の就労または活動の累積。
- ・両親や友人など、仕事の枠組み内(サプライヤ、顧客、競合、パートナー)での個人的関係のコントロール。



社内リソース：  
AKWEL職業倫理規範  
AKWELの顧客固有の要件



社外リソース：  
金融市場監督局(AMF)

# 腐敗拒否

AKWELグループは、あらゆる形態の腐敗を禁じます。グループでは、事業を展開しているすべての国での営業パートナー、機関、役所との関係において、仕事上の関係およびやり取りに結びつく可能性がある慣習を断固として禁止します。

具体的には、特定の人物または企業を優遇するための金銭的特典または現物給付を受け取らないことを意味します。同様に、契約を獲得または維持する目的で、顧客に贈答品や特別の計らいによる提案を行うことも禁止します。当社の事業は、絶えず最も公正な形で実施されなければいけません。

ただし、地域の規制や商業慣行に準拠し、営業取引に影響しない（または影響している印象を与える可能性がない）ような、価値が低く、適切な性質（プロモーショングッズなど）の贈り物の場合、時々贈ったり受け取ったりすることができます。その他の贈り物は、拒否する必要があります。いかなる場合でも、公務員への贈り物には特別な注意を払う必要があります。

同様の考え方において、正当な仕事上の理由に起因し、道理に適

ってふさわしい場合、接待を時々提供したり受け入れたりできます。

完全な透明性を保持し、従業員だけでなく当社の顧客、サプライヤ、サービス業者、その他のパートナーも内容を把握できるよう、当社の腐敗防止規則をグループの様々なコミュニケーションネットワークに掲載しています。



社内リソース：  
インサイダー取引規範  
AKWELの顧客固有の要件  
腐敗防止規定および利益誘導防止規定



社外リソース：  
欧州証券市場監督局 (ESMA)  
金融市場監督局 (AMF)  
国連グローバルコンパクトの原則10  
国連の持続可能な開発ゴール 第16号

# 詐欺および マネーロンダリング

誠実さと公平性はAKWELグループのあらゆる活動を導きます。当社では、あらゆる詐欺的行為を拒否および禁止します。会計および経理申告と証明文書は、すべて正確で完全である必要があります。当社は事業を展開している国の税金をすべて納税します。

グループでは、マネーロンダリングを疑わせるあらゆる行為、特に現金のやり取りを拒否します。現金のやり取りが不可避で合法である場合でも、上限を定め、権限のある拠点責任者の書面による許可が必要です。また、トレーサビリティも保証される必要があります(記録、文書)。

そのため、各拠点で管轄機関に提出される会計報告および経理



社内リソース：  
AKWELの会計原則と会計手段に関するマニュアル

報告の正確性と信頼性を常に監視する必要があります。



社外リソース：  
欧州証券市場監督局 (ESMA)

## 競争の尊重

競争法を尊重することにより、消費者の利益を始め、企業の利益も促すダイナミックな経済環境を促進できます。AKWELグループは事業を展開するすべての国で、市場参加者の活動の自律性を規定する多くの法規制を遵守して行動するため、必要なあらゆる手段の実施に常に取り組みます。

世界の大半の地域において、競争法違反は重大な罰金、損害や利子の支払い、問題となった合意や合意全体の取り消しにより罰されるだけでなく、会社の評判にも傷がつきます。さらに、多くの場合、関係した従業員も刑事上の制裁を受けることが法律で定められています。



社外リソース：  
欧州証券市場監督局 (ESMA)  
金融市場監督局 (AMF)

常に自由で公平な競争を確かに行うことができるよう、AKWELは次を表明します。

- ・AKWELは戦略情報または機密情報のあらゆるやり取りを禁止します。いかなる場合でも、競合他社と販売価格を固定したり、市場を共有したり、反競争ボイコットを実施したりしません。
- ・AKWELは支配的な立場または独占的立場を決して悪用しない義務を負います。また、グループは認められた方法(イノベーション、特定の優れた専門性、またはローカライズ)以外でこのような状況に到達することも行いません。

## 7. サプライヤに適用される責任

AKWELグループは世界各地に拠点を構えており、購買を行う各地域で特有の規制を尊重する義務があります。購買に関する文書は、当社のウェブサイトで購入可能です。

グループは、倫理憲章で詳細に記述されている取り組みの尊重、およびサプライヤの選出時にサプライヤが理解すべき様々な規定の尊重を、サプライヤに要求します。

また、世界人権宣言、国際労働機関の基本条約、現地の法規制を尊重する必要があることもサプライヤに喚起します。

特に当社は、職場における安全、児童労働の禁止、強制労働の禁止、非差別、環境を尊重するための取り組みを強く求めます。

AKWELは、部品や原材料や鉱物を含む部品の責任ある調達の実践を適用することを目指しています。このことを念頭に置いて、サプライヤーは使用されている鉱物の生産地、特に紛争地域および高リスク地域(CAHRRA)を含め、申告することが求められます。しかしタンダステン、タンタル、スズ、金(3TGとして知られる)に限定されません。



# サプライヤの評価

購買部門は、取り組みの尊重、事業をしている国またはEU、より広く言えば提供物、製品または部品が販売または使用されているすべての国の法規制の尊重を評価するシステムの導入に取り組んでいます(REACH、紛争鉱物...)。



社内リソース：  
AKWELの顧客固有の要件  
購買の一般条件  
標準購入条件、AKWEL北米サプライヤー目標、AKWEL ESGパートナーシップコミットメント

さらに、AKWELは、特にISO 14001および/またはISO 45001の認証を取得することにより、サプライヤーが環境および安全管理ポリシーに取り組んでいることを確実にします。AKWELは、サプライヤーに対してもESGへの取り組みとEcovadisによる評価を求めています。



社外リソース：  
ISO 9001 – IATF 16949 – ISO 14001



## 役に立つ連絡先

疑いがありますか? 倫理憲章を精読した後に疑問がありますか?

次にご連絡ください。

- . まずは、直属の上司
- . 次に、人事責任者
- . 最後に、グループの職業倫理責任者:  
[ethics@akwel-automotive.com](mailto:ethics@akwel-automotive.com)

AKWEL本社  
975, route des Burgondes  
01410 Champfromier  
France

電話: +33 (0)4 50 56 98 98  
Fax: +33 (0)4 50 56 95 45

[akwel-automotive.com](http://akwel-automotive.com)

**AKWEL**

EFFICIENT AUTOMOTIVE  
SOLUTIONS