

GF行動規範

2022年12月31日現在有効

目次

	取締役会長兼CEOによる序文	3			
1	GF 行動規範	4	5	GFの財産を守る	20
	a. ヒエラルキー	4		a. 業務用資産	20
	b. GF行動規範は誰に適用されるか?	4		b. 知的財産	21
2	ビジョン・目的・価値観	6	6	情報・データ・資料の取り扱い	22
				a. 機密情報	22
3	従業員の権利と責任	8		b. データ保護	22
	a. 原理・原則	8		c. 企業のデジタル責任と人工知能	23
	b. 人権の尊重	8	7	d. 文書管理	23
	c. 職場における薬物・アルコールの使用	9		コミュニケーション、メディアコンタクト、 ソーシャルメディアの活用	24
	d. 職場の労働安全衛生	10	8	不正行為／内部告発／ GF Transparency Line	25
	e. 労働時間・休日	11	9	GF行動規範に関する質問	26
4	事業活動の原則	12	10	妥当性	27
	a. 法令およびGFポリシーの遵守	12			
	b. コーポレート・ガバナンス	12			
	c. サステナビリティ	13			
	d. プレゼントや招待の受け取り	14			
	e. 汚職	15			
	f. 寄付金	16			
	g. マネーロンダリングの防止	16			
	h. 国際貿易制限と輸出規制	17			
	i. 公正な競争	18			
	j. インサイダー取引	19			
	k. 利益相反	19			

新しいGF行動規範 - 会長兼CEOの個人的なステートメント

親愛なる皆様へ

このたび、GFの新しい「行動規範」を発表することができ、大変うれしく思います。この行動規範は、急速に変化するビジネス環境だけでなく、イノベーションとサステナビリティのリーダーを目指す当社の変革も反映しています。

現在も将来も変わらないのは、GF、世界中の従業員、そしてグローバルな事業活動のあり方に対する信頼が、私たちの成功と成長の前提条件であるということです。持続可能で長期的な価値は、私たちの行動が法的にも倫理的にも非の打ちどころがない場合のみ生み出されます。私たちがすべての活動において倫理的・道徳的基準に従っていることに対して、お客様、従業員、株主、その他GFに直接または間接的に接するステークホルダーが信頼を抱けるようにしなければなりません。私たちは、適用されるすべての法律と規則を妥協することなく遵守し、持続可能な発展を目指し、従業員、ビジネスパートナー、環境、地域社会に対する敬意と責任を果たすことに全力を尽くします。

行動規範は、GFの全従業員の権利と義務、そして日々の業務で遵守する原則を規定するものです。この行動規範は、困難な状況において私たちを助け、特に変化の激しい時代に正しい選択をするための羅針盤となります。GFの各従業員は、この行動規範を自らに課し、遵守する義務を負っています。これらの原則に従って行動することで、私たちは全社的に会社の評判、信頼性、誠実さを確保し、長期的かつ持続可能なビジネスの成功にもつなげることができます。

GFの価値観と誠実さを守り抜くために、皆様の貴重なご協力をお願いいたします。



イヴ・セツラ
取締役会会長



アンドレアス・ミュラー
CEO



第1章

GF 行動規範

a. ヒエラルキー

GF行動規範は、すべての方針と手順の中で最も重要な位置を占めますが、取締役会、執行委員会、各部門が発行するコーポレーション・ガイドラインは、これだけではありません。規制遵守は当然ながら、関連する現地の法律を認識し、遵守する責任から私たちを免除するものではありません。

「当社」とは、お客様、行動規範の受領者または名宛人、およびGFの総称です。

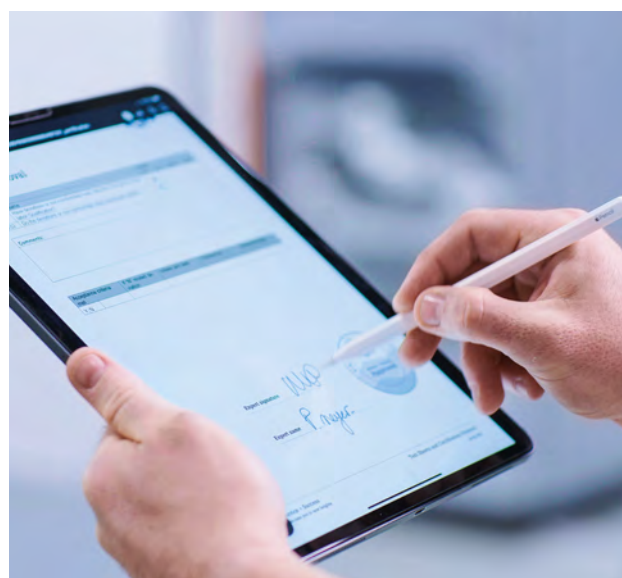
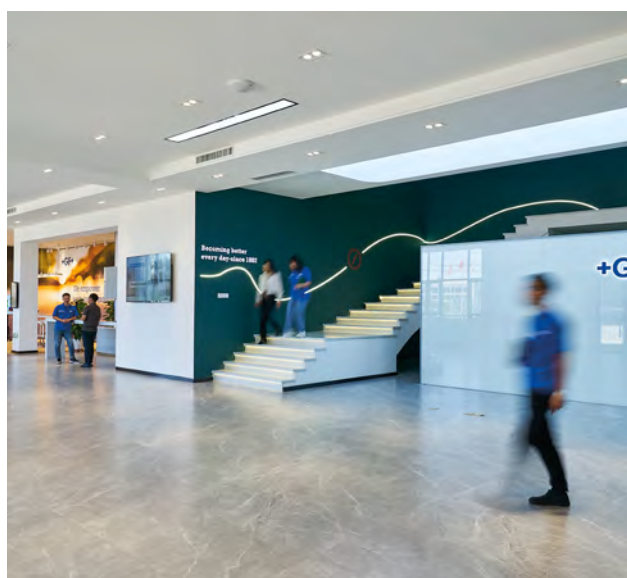
b. GF行動規範は誰に適用されるか？

GF行動規範は、世界中のGFの会社でフルタイムまたはパートタイムで働くすべての従業員、取締役会のメンバー、およびGFがその会社の50%以上を所有または産業上の主導権を持つ会社の経営者に適用されます。

すべての従業員は、デジタル版または印刷版のどちらかを受け取り、同意の宣言に署名する必要があります。

派遣会社は、GF行動規範を受け入れ、GFのために一時的に働く者にこれを遵守させることを約束する義務を負います。

ビジネスパートナー規範は、GFの独立した請負業者、コンサルタント、サプライヤー、その他GFと取引を行う第三者のビジネスパートナーに適用されます。





ビジョン・目的・価値観

GFは、持続可能で革新的なリーダーとして、優れた顧客価値を提供します。GFのビジョン、目的、価値観は、当社、GFの顧客、従業員、ビジネスパートナー、株主、社債権者の利益のために、日々の業務におけるGFの理念と精神を体現したものです。GFの目的は、私たちが日々最善を尽くすための動機となります。

**Becoming better every day –
since 1802.**

思いやりとは、チームの一員として行動することです

私たちは、チームとしてはじめて勝利を収められます。GFの思いやりのある文化は、支え合い信頼できる協力的な環境を作り、人々を結びつけ、建設的な議論を促し、それによってパフォーマンスの高いチームを実現する鍵になります。





学習とは、オープンマインドであることです

変化の激しい世界では、新しいアイデアやコンセプト、手法を受け入れることが必要です。

私たちは、新しい道に踏み出す勇気を持たなければなりません。サイロ思考に見切りをつけ、最も優秀な人たちから学び、最高の相手とパートナーを組まなければなりません。失敗しても、すぐに学び、その教訓を共有できればいいのです。私たちは、探求し、学ぶための積極的な行動を育みます。

GFの過去の成功は何の保証にもなりません。しかし、オープンマインドであることは、将来の成功のための必要条件です。

パフォーマンスとは、スピードそして卓越性です

世界は急速に変化しています。しかも、その変化は絶えず続いています。GFのビジョンは、進化し続ける状況に対応するだけでなく、未来を形作り、その市場をリードしていくことです。

何をするにしても、私たちはトップリーグでプレーしなければなりません。結果だけでなく、どうやって、どれくらいの期間でそこに到達するかも重要です。したがって、集中力が重要なのです。

私たちは、意欲とオーナーシップを示し、あらゆるレベルで、可能性を最大限に発揮しています。



従業員の権利と責任

a. 原理・原則

GFは、機会均等、尊敬、信頼、達成を約束します。従業員には、やりがいのある、魅力的な職場環境を提供します。GFは、意欲的な目標を設定することで、従業員が潜在能力を発揮できるように促しています。GFのすべての従業員には、個人業績評価を受ける権利があります。

私たちは、従業員が自分の才能やアイデアを伸ばし、高い目標に向かえるような文化を育てています。管理職には、リーダーシップ、決断力、責任感、新しいことに挑戦する勇気、そしてロールモデルとしての振る舞いを期待します。GFは、従業員の成長を支援し、意欲的な目標を設定し、優れた業績には報酬を与えます。

GFは、従業員一人ひとりが責任を持って行動し、チームワークを発揮することを推奨しています。

GFは、労働時間、労働安全衛生に関するすべての適用される規則（該当する場合、法令または団体協約を含む）を、GFが事業を行うすべての場所で遵守することを求めます。また、従業員が従業員代表組織に参加する権利を尊重します。従業員が組合や協会に加入したり、団体協約を締結する自由は、いかなる制限や影響も受けることなく、尊重されます。GFは、国際労働機関（ILO）の1958年「雇用と職業に関する差別禁止条約」の原則を適用しています。

「GF行動規範」はあらゆる状況を想定することができないため、必要な場合には、従業員が自らの知識と信念の範囲内で判断し、常に倫理的かつ適用法に則って行動することが奨励されています。

b. 人権の尊重

GFは、人権とは、すべての人間が享受する資格を有する基本的な権利、自由、基準であると考えます。

相互の尊重は、感謝と個人の誠実さを特徴とする職場環境の基礎となるものです。私たちは、職場やビジネスの場において、人間の尊厳と人権を尊重し、一人ひとりの人格を保護することを約束します。

私たちは、GF、GFのサプライヤー、顧客、ビジネスパートナーによる強制労働、児童労働、体罰を許しません。そのため、GFの事業およびサプライチェーンから人身売買、債務労働、年季奉公、奴隷労働を防止することに全力を尽くします。GFでは、15歳未満の者をあらゆる職種で雇用することを禁止しており、18歳未満の者が危険な作業を行うことを禁止しています。

年齢、性自認、性表現、人種、肌の色、国籍、民族、宗教、障害、性的指向、政治的所属、家族の地位、社会的背景、その他適用法で保護される個人的属性に基づくあらゆる種類の差別は禁止されています。GFは、事業のあらゆる側面において、多様性とインクルーシブな労働環境を支援します。

“ 私たちは、取引するすべての人の人格と意思の自由を尊重し、保護します。 ”

GFは、障がい者や特別なニーズを持つ人々が、それぞれの長所や能力に応じて会社の成功に積極的に貢献できるよう、障壁を取り除き、職場環境を整えることに努めています。

GFは、セクシャルハラスメントを許しません。セクシャルハラスメントには、望まれない誘いかけや接触、暗示的なジョークやその他の性的動機に基づく言葉の使用、ポルノ画像の不当な表示や公開、圧力や約束による性的な行為の要求などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

その他、嫌がらせ、脅迫、威嚇、いじめは一切認めません。同僚をあざけったり、排除したりしてはいけません。

c. 職場における薬物・アルコールの使用

薬物やアルコールは、職場での判断能力を低下させ、事故の危険性を高める可能性があります。したがって、薬物、医薬品（処方薬か否かを問わない）、その他の物質が酩酊や意識障害を引き起こす場合、たとえこれらの薬物、医薬品、物質が職場のある地域で合法的に購入できるとしても、職場や勤務時間中の使用は厳しく禁止されています。勤務時間中にアルコールを摂取することはできません。労働者は、酩酊状態や意識障害から解放された状態で労働を開始し、休憩後に労働を再開しなければなりません。

通常、GFの敷地内では喫煙は禁止されています。ただし、GFカンパニーは、建物内または外部に喫煙所を指定することができます。



例

GFのサプライチェーンにおいて、児童労働が容認されているとの指摘がある場合。



どうすればいいのかわかるか。

上司とコーポレート・コンプライアンスに知らせる。匿名を希望する場合は、GFトランスペアレンシー・ラインを利用する。



なぜこれが重要なのか

15歳未満の方の雇用は、GFの価値観にそぐわないため、原則として例外なく拒否します。あなたの指摘が事実であることが判明した場合、このパートナーとのビジネス関係に影響を及ぼし、協力関係の終了に至ることもあります。



ビジネスランチで、白ワイン1杯、赤ワイン2杯、ウイスキー1杯を飲みました。その後、入社してもよいですか？

いいえ、過度の飲酒はGFの取引先に悪い印象を与えるだけでなく、酩酊しているためその後の仕事にも支障をきたす可能性があります。上司と相談の上、休日を取るか、代休を取るか、どちらかにしてください。

注意: 自己都合による就業不能は、懲戒処分につながる可能性があります。





d. 職場の労働安全衛生

GFにとって、職場の安全は最も重要なものです。私たちの目標は、事故のない職場を作ることです。なぜなら、どんな事故も望ましくないからです。すべての従業員は、自分の作業スペースの潜在的なリスクを特定し、そのリスクを排除するか、関連するマネージャーに問題を報告することが奨励されています。

GFにとって、従業員一人ひとりの健康と幸福は非常に重要です。GFは、従業員の健康をサポートし、健康的なライフスタイルを推奨しています。

すべての従業員、請負業者、サプライヤーは、GFの「労働安全衛生に関する基準」文書に記載され、随時改訂される、GFの拠点の安全規則を遵守する義務があります。これらの規則は、その国の規則がそれほど厳しくない場合でも、GFがすべての拠点に求める高い基準を定めたものです。現地で適用される法的要件を確認し、それがGFの基準を超える場合は、現地の要件を満たすようにすることは、GFの各カンパニーの責任です。また、より厳しい規制を採用するかどうかは、各カンパニーの裁量に委ねられています。

“ 安全第一私たちは、職場で危険な状況を回避します。 ”



例

客先で機械を設置することになった。そのために必要な天井クレーンは、顧客との約束に反して使用できない。代わりに、顧客はフォークリフトを使って機械を所定の位置に移動させ、完全に組み立てるまで保持することを望んでいる。



どうすればいいの？

作業を開始せず、上司に連絡する。



なぜこれが重要なのか

フォークリフトを使用する場合、天井クレーンに比べて事故のリスクが非常に高くなります（フォークリフトはバランスを崩したり、意図せずに動いてしまうことがあります。クレーンはそうではありません）。そのため、お客様から提供されたフォークリフトで作業が可能かどうか、どのような条件下で作業が可能か、また、現地の安全規制やGF労働安全衛生ガイドラインに準拠しているかどうかを、事前にGFの専門家の関与のもとで慎重に確認しておく必要があります。

e. 労働時間・休日

GFは、法律で定められた最長労働時間を遵守し、仕事と余暇の両立を目指す従業員を支援しています。

GFは、適用される法令に基づき、従業員が休息できるよう、休暇または有給休暇を提供します。ラインマネージャーは、可能な限り、従業員が実際に権利を有する休暇または有給休暇を取得することを保証しなければなりません。



Q

もし、チームメンバーの一人が、仕事が多すぎるという理由で休暇を取りたがらない場合、どうしたらよいでしょうか？

仕事と余暇のバランスは非常に重要です。特別な事情で休日や有給休暇が取れない場合は、ラインマネージャーが単独で責任をもって、後日休日を取得できるようにする必要があります。

A



事業活動の原則

a. 法令およびGFポリシーの遵守

私たちは、適用されるすべての法律と規制、およびすべてのGFポリシーに従います。GFのグループ各社は、適用される法律とGFポリシーの枠内で、より厳しい社内規則を自由に発行することができます。従業員は、これらのより厳しい規則を遵守することを要求されます。



例

EU 域外の顧客が、EU 域内で使用する GF 製品を購入したがっている。顧客の仕様は、国内の要求事項には適合しているが、関連する EU 指令の要求事項には適合していない。



どうすればいいのかわからない。

顧客にこのことを指摘し、取引を確定させない。むしろ、すぐに上司に報告し、上司の判断を待つ。



なぜこれが重要なのか

ある国で市場に出されるものは、その国の法的規制に従わなければなりません。顧客とサプライヤー間の合意は、強制的な法的要件を覆すことはできません。

b. コーポレート・ガバナンス

優れたコーポレート・ガバナンスは、GFが日々事業を行う上での基礎となるものです。GFは、私たちが属するコミュニティと、私たちの事業を成功に導いてくれる人々への敬意によって成り立っています。GFは、社内外のステークホルダーとの継続的な対話を通じて、重要な問題を積極的に認識し、これに対処することができます。

GFは、さまざまな事業や文化を代表する組織です。一つの企業として、その名声に誇りを持ち、互いに敬意を払い魅力的で意欲を引き出す職場環境の醸成に努めています。

GFは機会均等を強く支持し、経営陣、執行委員会、取締役会において、国、背景、文化における多様性と人数面でのジェンダーバランスの確保を目指します。

GFのコーポレート・ガバナンスの原則は、「コーポレート・ガバナンスに関するスイスのベストプラクティス規範」に基づいています。





c. サステナビリティ

私たちは、GFのバリューチェーン全体にプラスの影響を与えるような方法でGFの事業を運営する責任があると考えています。GFは、国連グローバル・コンパクトの10原則を積極的に支持し、GFの事業活動への同原則の導入に向けて継続的に前進することを約束します。

私たちは、最高水準の品質を実現し、お客様の付加価値を創造するために、技術開発を怠らず、イノベーションを起こし、時代とともに進化していくことを目指しています。

また、生産拠点とオフィス拠点の効率化を進め、環境への悪影響を軽減するために、継続的に投資を行っています。

GFがお客様のためにソリューションを設計する際に下す決断は、社会と環境いずれの面においても、GFのサプライチェーン上流の活動と直接的に結びついています。GFはこのことを認識し、複雑な購買ネットワークの透明性を高めるとともに、すべてのビジネスパートナーと協力し、GFの基準と期待に確実に準拠するよう取り組んでいます。

GFは、適用される環境法規制を遵守し、天然資源を慎重かつ効率的に消費するよう努めます。GFは、疑わしい供給源、リスクの高い地域、または疑わしい状況下で生産を行うサプライヤーから供給される物質、鉱物、成分を製品に使用しないよう、あらゆる努力を払います。

GFは、製品やソリューションの開発において、ライフサイクル全体における環境への影響を考慮しています。そのため、環境への配慮は、研究開発段階から、GFのバリューチェーンに沿ったビジネス上の意思決定に組み込まれています。

GFのサステナビリティについて、何か質問はありますか？
以下にお問い合わせください: sustainability@georgfischer.com

“私たちは今日、未来に対して責任を持ちます”



“GFでは、ESGとサステナビリティという言葉と同義語として使用しており、サステナビリティ・マネジメントとは、経済、社会、ガバナンスの各分野の利益のバランスを取ることであると理解しています。サステナビリティの枠組みは、私たちの理解を反映したものであり、この枠組みを通じてGFのバリューチェーン全体の課題に取り組んでいます。私たちのビジョン、各種の方針および社内指示は、サステナビリティを日常業務に組み込むための基盤となっています。”

d. プレゼントや招待の受け取り

従業員は、何らかの義務や潜在的な利益相反を生じさせる可能性がある贈答品や招待を受け取ることは許可されていません。贈答品には物質的なものだけでなく、有料の旅行やホテルの宿泊、または同様の利益も含まれます。ただし、通常の業務過程で記念の贈答品をもらったり招待を受けたりすることは認められます。より高額な贈答品や招待の受領は、適用される法律に従って、その価額が現地における慣習的な価額を超える場合には禁止されます。GFは、従業員に対して、現地の慣例よりも低い価額を指定することができます。

その国の伝統や慣習により、この金額を超える贈答品の受領が予想され、文化的な理由によりそのような贈答品を拒否できない場合は、受けとることが認められます。原則として、そのような贈答品は全従業員が利用できるようにしなければなりません。贈答品の贈り主に、この規則をさせる必要があります。

すべての従業員は、融資、有価証券、手数料など、第三者から金銭その他の利益を受け取ることを禁止されています。

不明な点がある場合は、GFのイントラネットおよびウェブサイトから入手可能な腐敗防止ガイドラインを参照するか、コーポレート・リーガル・オフィスにお問い合わせください。

“ 私たちは純粋に事実に基づいて判断し、印象操作のようなことは避けたいと考えています。 ”



例

長く困難な交渉の末に、あなたは重要な取引を成功させた。取引先が気前よくあなたを高級レストランに招待してくれた。



どうすればいいの？

GFがその顧客と取引中でないことを確認し、上司に報告し、上司の承認を得た上で、招待を受ける。



なぜこれが重要なのか

GFは、高度なプロ意識を持って行動しています。私たちの誠実さに疑いの余地はありません。私たちは、純粋に事実に基づいて意思決定を行います。その招待が、現在も将来もあなたの意思決定に影響を及ぼすことがない場合は、十分に情報を得た上司の事前承認を条件として、顧客の招待を受けることができます。



e. 汚職

GFは、贈収賄やその他の利益の供与・受領など、あらゆる形の腐敗を、それが直接提供されたか、仲介者を通じて提供されたか、または民間人と政府役人いずれに提供されたか否かにかかわらず、禁止しています。特に、違法な利益を得る目的で贈答を行うこと(積極的贈賄、便宜供与)、または贈答を受けること(消極的贈賄、賄賂の受領)は禁止されます。

汚職は刑事犯罪です。汚職が別の場所で行われたとしても、従業員が勤務先や第三国において訴追される可能性も排除できません。

例えば、代理店や仲介業者に支払う過大な手数料、慈善団体への寄付、便宜を受ける個人に関連する第三者への便宜供与などに、汚職が隠れている可能性もあることを認識しておく必要があります。疑わしい場合は、コーポレート法務部門に連絡してください。

GFは、合法的なサービスの提供やより迅速な提供を保証する賄賂を、たとえ特定の国では合法的で一般的なものであっても禁止しています(例えば、通関手続きの迅速化のためのファシリテーション・ペイメント(facilitation payment)など)。また、GFは、強要やそれに類する支払いも一切行いません。

“ 私たちは、直接的にも間接的にも、個人的な利益を提供したり受けたりすることはありません。 ”



例

汚職が、一目でわかる形で行われるとは限りません。例えば、GFが特定の慈善団体に寄付をすれば、完全に合法な取引を成立させやすくなると言われたりします。



どうすればいいのか。

同意も拒否もせず、何かを期待することもしない。代わりに、上司とコーポレート・コンプライアンスに躊躇なく知らせる。匿名を希望する場合は、GFトランスペアレンシーラインを利用する。



なぜこれが重要なのか

人は、たとえ自分の利益のためでなく第三者のために要求されたとしても、違法行為を行うことがあります。このような行為への関与は、たとえ崇高な動機からであっても、法律で罰せられる可能性があります。合法的な資金調達と違法な汚職の区別は時に難しく、GFの経営陣だけが判断できることもありません。



f. 寄付金

GFは、そのパブリックイメージを高め、GFが存在する地域社会を支援するために、寄付（無償の自発的貢献）およびスポンサーシップ（契約により合意された対価による貢献）を行っています。寄付や協賛は、現在のGFの社内規定に従って、透明性のある承認プロセスの枠内でのみ付与されます。

GFは、以下の分野に対して、金銭および物品による寄付を助成しています。科学・研究、教育、慈善事業、スポーツ、文化など。

GFによる政党や政治活動への寄付は、原則として禁止されています。例外を設けるには、執行委員会の承認が必要です。このような例外を要請する場合は、コーポレート・セクレタリーに宛てて行うものとします。

“ 私たちは、私たちの価値観に完全に一致し、GFのパブリックイメージに寄与する活動のみを支援します。 ”



g. マネーロンダリングの防止

マネーロンダリングは、組織犯罪やテロ資金調達の重要な要素です。マネーロンダリングとは、違法に取得した資金（賄賂、恐喝、麻薬取引、武器取引など）を投資して、合法的な金融・経済サイクルに戻し、さらにその資金を目立たず使用できるようにすることを意味します。意図せずしてマネーロンダリングに関わった場合も、犯罪行為となります。テロ資金とは、テロ組織やインフラを維持したり、あるいは特定のテロ攻撃を実行するために資金を使用することです。

そのため、GFでは、取引開始や取引、特に支払いのたびに、取引先（サプライヤー、顧客、代理店、販売代理店、ブローカー、再販業者、合弁パートナー、コンサルタント、販売店、その他のビジネスパートナーなど）の身元を慎重に確認します。私たちは、関連するすべての記録保持要件および会計要件を遵守し、国内外のマネーロンダリング規制に違反する可能性のある行為に関与しません。特に、支払いを要求された場合など、次のようなマネーロンダリングが疑われる兆候を無視することはありません。

- 現金、分割払い、または外貨建てである
- オフショア銀行口座に振り替える
- 支払先が契約当事者以外である
- 支払が、契約上合意された内容から一部または全部を逸脱したサービスに対するものである

マネーロンダリングやテロ資金調達の疑いがある場合は、ただちに取引を中止してください。また、上司およびコーポレート・コンプライアンス担当者（compliance@georgfischer.com）に遅滞なく報告してください。何らかの理由で、上司や同僚に知られないように報告したい場合は、GFトランスペアレンシー・ラインを通じて、あなたの意見を共有してください。



例

A国に拠点を置くビジネスパートナーが、B国の口座に請求書の支払いを求めたり、自分名義でない口座への支払いを求めたりした場合。



どうすればいいのかわからない。

送金せず、ただちに上司とコーポレート・コンプライアンスに報告する。



なぜこれが重要なのか

このような支払いを通じて、GFが脱税やマネーロンダリングを助長する危険性があります。



h. 国際貿易制限と輸出規制

政府や国際機関が、国や個人を対象として、特定の製品に影響を与える一時的な貿易制限やボイコットを課すことがあります。GFは国際社会の決定を尊重します。GFの事業活動は、国際的な規制に従ってのみ行われ、貿易制限の影響を受ける商品や技術の輸出は行いません。

GFが製造する製品は、すべて平和利用を目的としています。例外的に、個々の製品が軍事目的の材料（いわゆるデュアルユース製品）の製造に使用される場合があります。このような製品については、関連する輸出管理規制を遵守する必要があります。疑問がある場合は、各国の規制当局またはコーポレート法務部門にお問い合わせください。

“ 誠実さと倫理観が、私たちの事業活動の特徴です。 ”

Q

GFの輸出管理ツールで、お客様の住所に輸出規制対象者がいることが判明した場合、お客様にGF製品を送ることはできますか？

同じ住所に複数の個人または会社があるかどうか、その個人または会社が関連会社であるかどうかを確認してください。不明な場合は、コーポレート・コンプライアンスにお問い合わせください。

A



i. 公正な競争

GFは、その倫理原則に則り、国内外の競争ルールに則って公正に事業を運営します。

すべての従業員は、公正な競争を保護する国際法および国内法を遵守することが求められています。これには、特に不正競争防止法および独占禁止法に関する規定が含まれます。

競合他社との価格、販売条件、数量制限、テリトリーの共有、公開入札のオファーなどに関する合意は固く禁じられています。

その他、公正な競争を制限するような情報交換も避けなければなりません。競合他社との接触は最小限にとどめなければなりません。さらに、GFでは、競合他社と戦略について話し合ったり、ビジネスや技術に関する機密情報を交換したりすることはありません。これは特に、専門家や業界団体のイベントが該当します。

共同事業のパートナーとの情報交換は、共同事業の事業目的を達成するために必要な範囲に限られます。

GFのサプライヤーは、公正な競争に関するルールも遵守しなければなりません。サプライヤーがGFにとって満足のいく独自のポリシーを持たない場合、サプライヤーは既定のGF Code for Business Partnersを拘束力のあるものとして認識する必要があります。

競争法に関連する行動規則に関するコーポレート・ポリシーに、追加情報が規定されています。疑問がある場合は、コーポレート法務部にお問い合わせください。



例

あなたは、GFの営業組織に所属している。ある顧客から「Supplier Day」に招待された。議題には、「経験の交換」という項目もある。



どうすればいいのかが。

主催者（顧客）および他のゲスト（サプライヤー）と、価格に関連する要素、ノルマ、生産能力、供給ボトルネック、値引きなどについて、ディスカッションや全体会議、少人数のサークル、個人的または親密な会話などの場で、情報を交換しないこと。どうしても避けられない場合は、その場を離れるようにする。



なぜこれが重要なのか

価格に影響を与える要因、購入量、条件について競合他社とやりとりすることは、どのような形であれ、独占禁止法の下で禁止されています。対して、業界団体の枠組みの中で、純粋に技術的な要因（「規格」）について情報を交換し、合意することは、たとえそれが以後広く遵守されるものであっても禁止されません。

“ 私たちは、競合他社と協調的行動をとったり、アイデアを共有したりすることはありません。 ”

j. インサイダー取引

インサイダー情報には、開示された場合、ゲオルク・フィッシャーAGの証券価格に予測可能な形で重大な影響を与える可能性のある機密情報が含まれます。

機密情報は、以下のような状況で発生する可能性があります。

- 重要な財務情報、特に未公表の半期および年次決算
- 合併事業の設立・解消を含む大規模な買収・売却案件
- 重要な契約の締結または解除
- 相当額が争点となる訴訟
- 資本金または経営体制の重大な変更

インサイダー情報を保有する従業員は、ゲオルク・フィッシャーAGの有価証券を売買することはできません。さらに、インサイダー情報は、パートナー、配偶者、家族を含む第三者に開示してはいけません。インサイダー取引は、ほとんどの国で犯罪行為とされています。

“ 私たちは、インサイダー取引やインサイダー情報の開示は行いません。 ”

k. 利益相反

利益相反は、ビジネス上の意思決定を行う際に、同時に個人的な利害関係も有している場合に発生します。個人的な利害には、友人や関係者の利益を図る場合もあります。いかなる場合においても、利益相反の可能性が疑われる場合は、関連する管理職に報告されることになっています。

自らの活動がGFの利益と相反しないことを確認する必要があります。利益相反の可能性のある印象を与えること自体を、回避しなければなりません。



例

友人が資金運用を考えており、GFの株の購入を検討している。あなたはGFでの仕事を通じて、半期決算が好調であることを知っている。決算が発表されれば、GFの株価は上昇することが予想される。そこで友人に、決算発表前にGFの株を購入するようアドバイスしようかと思っている。



どうすればいいのかわ。

どんな状況であっても、友人にヒントを与えないこと。



なぜこれが重要なのか

あなたが知っている非公表の情報は、いかなる状況下でも他の誰にも伝えてはならないインサイダー情報です。この情報を直接的または間接的に開示した場合、訴追される可能性があります。

Q

利益相反は常に悪いことなのですか？

利益相反の可能性を開示し、何らかの決定がなされる前に上司に報告すれば、問題にはなりません。その後の決定は、上司の承認が必要であり、できれば書面で行うとよいでしょう。

A

第5章

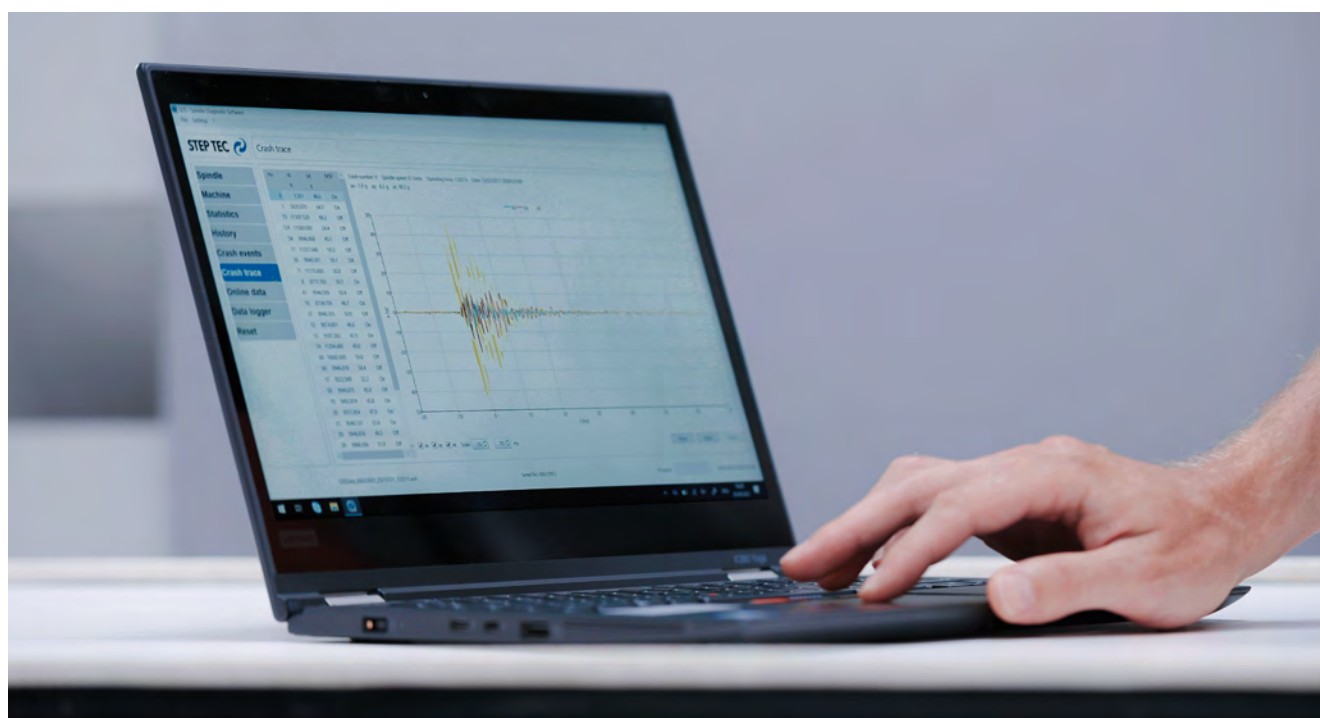
GF の財産を守る

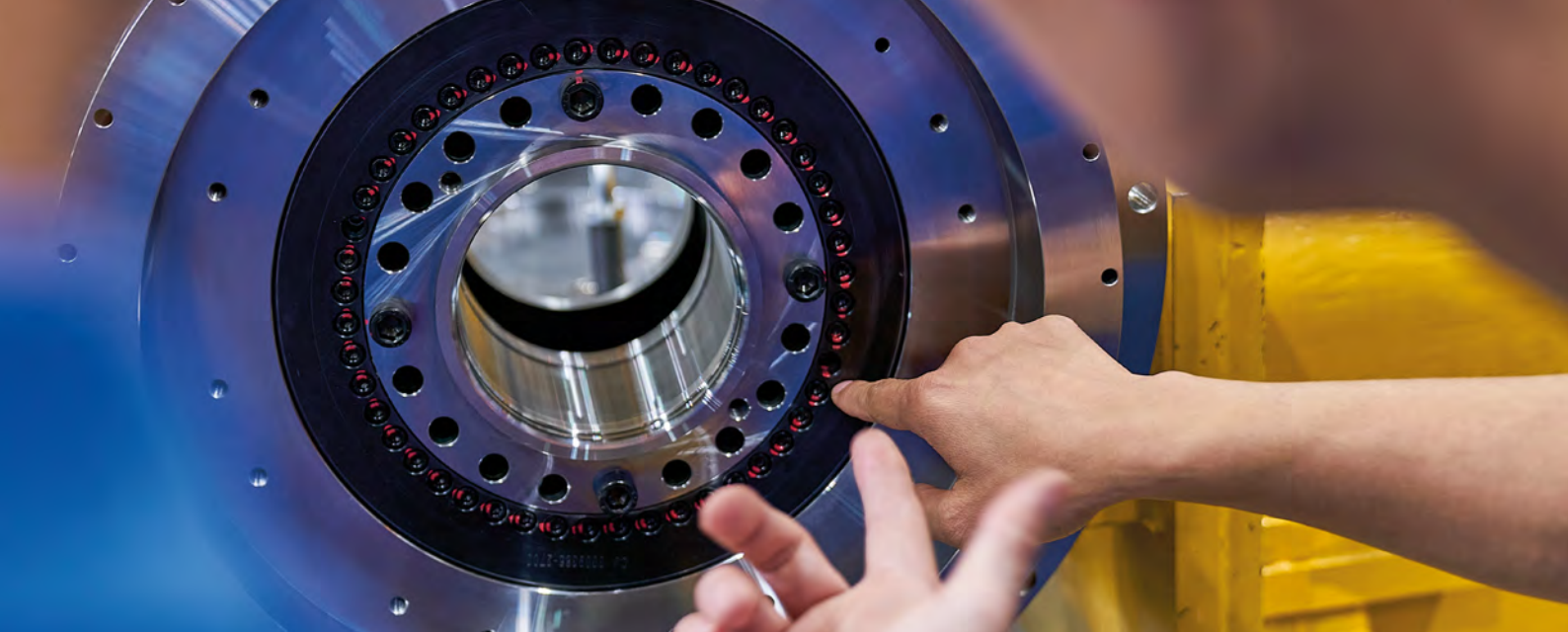
a. 業務用資産

GFのオフィスや工場の設備は、日常業務を遂行するために用意されたものであり、従業員は慎重に取り扱わなければなりません。

従業員は、GFの資産を個人的な目的のために不正使用したり、故意に破損したり、破壊したりすることはできません。

ノートパソコンや携帯電話などの特定の業務用資産は、GFの関連する規定に従って、従業員が私用目的で使用することができます。勤務時間中の携帯電話の私的利用は、必要不可欠なものに限定し、現地の安全規制を遵守する必要があります。社用車の私的利用については、特別な規則が適用されます。





b. 知的財産

知的財産とは、特許、商標、著作権、意匠、営業秘密、見本、模型、ノウハウなどを総称したものである。

GFの知的財産は非常に貴重であるため、全従業員がその保護に留意する必要があります。知的財産を第三者に譲渡したり、その他の方法で利用可能にする場合は、事前に適切な契約を締結し、GFの権利を保護する必要があります。

GFカンパニーは、GFのブランドや商標を含む、またはこれらを組み合わせたブランドや商標を登録することはできません。最高経営責任者の承認を得た場合にのみ、GFのブランドおよび商標の第三者による使用を許諾することができます。

私たちは、GFおよび第三者の知的財産を保護します。全従業員は、サプライヤー、顧客、その他の第三者による違反の疑いがある場合、GF特許商標部門に報告することを義務付けられています。

Q

GFの代理店から、GFの営業責任者として、GFと代理店の社名を組み合わせた新しい商標を登録できないかとの相談があった。

GFを含む商標は、原則として登録できません。

A



情報・データ・資料の取り扱い

a. 機密情報

機密情報には、製品およびプロセスに関する技術データ、マーケティングおよび販売戦略、社内購買価格リスト、顧客データ、非公開の財務情報、取引に関する情報、民事または刑事事件、およびすべての個人データが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

すべての従業員は、機密情報を安全な場所に保管することを義務付けられています。機密情報は、関連する事業目的を達成するために開示が絶対に必要な範囲でのみ、他者による利用または他者との共有が可能です。また、機密情報の開示は、当該情報の機密性の水準に照らして正当なものでなければなりません。このことは、第三者からGFに委託された機密情報にも同様に適用されます。

複数の職場があるオフィスでは、従業員が職場を離れる際には、機密書類をすべて施錠し、パソコンなどの電子機器もロックすることが義務づけられています。

“ 私たちは、データを適切に扱い、意図され許可された目的のみに使用し、常にデータ主体の権利を十分に考慮することによって、私たちに託されたデータを保護します。 ”

b. データ保護

GFは、個人情報の保護に真摯に取り組んでいます。デジタル社会における個人情報および個人のプライバシーを保護するための数多くの法律や規制を遵守しています。GFの従業員、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーの個人情報は、それぞれ雇用関係または取引関係に必要な範囲でのみ処理されます。GFでは、特定の国や地域でより厳しい規則が適用される場合を除き、欧州連合のGDPR規則を世界規模で適用しています。

Q

チームメンバー全員の写真を表示する「フォトウォール」を作りたいのですが、可能でしょうか？

写真は個人情報にあたるため、掲載する場合は必ず本人の承諾を得る必要があります。本人が拒否した場合は、写真を掲載することができません。

A



c. 企業のデジタル責任と人工知能

GFはデジタル責任規約を定め、特に人工知能ソリューションによる自動化プロセスを開発、提供、使用、適用する際に、最高のデジタル倫理を備えた手順を要求しています。



d. 文書管理

文書管理とは、文書の作成、保管、破棄を行うことです。

GFでは、ビジネス上の取引を正確かつ完全に文書化します。すべてのビジネス関連文書（電子ファイル、マイクロフィルムを含む）は、法定期間中保管されます。

法定保存期間終了後、文書はGFの文書保存に関する企業指令の規定に従って破棄されます。歴史的に興味深い文書がある場合は、事前に会社のアーカイブ担当者に提出する必要があります。

いかなる場合においても、従業員は差し迫った、または進行中の訴訟や調査手続きに関連する文書を破棄してはなりません。疑わしい場合は、コーポレート法務部門に連絡する必要があります。

“ GFの業務文書の保存期間は12年です。 ”

第7章

コミュニケーション、メディアコンタクト、ソーシャルメディアの活用

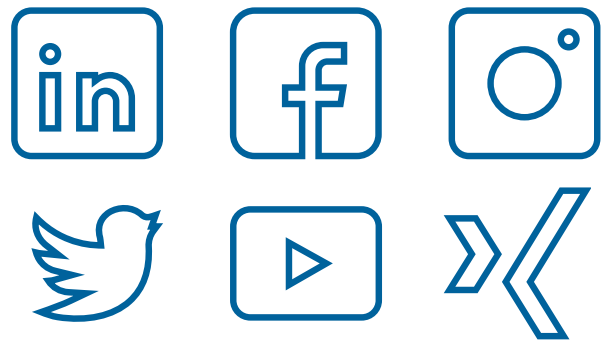
メディア、アナリスト、投資家とのコミュニケーションは、通常、コーポレート・コミュニケーションとインベスター・リレーションズが行います。お問い合わせは、必ずこの2つの部署のどちらかをお願いします。

GFは、ソーシャルメディアを数あるコミュニケーション手段の一つとして利用しています。GFが新しいソーシャルメディア・チャンネルを開設するには、各事業部のコミュニケーション/ソーシャルメディア担当者の承認と、コーポレート・コミュニケーションの承認が必要です。

GFは、可能な限り、メディアやその他のステークホルダーと同時に、従業員にも情報を提供しています。

私たちは、統一された、率直で敬意ある方法でメディアとコミュニケーションをとります。進行中の法的手続きに関する情報は一切提供せず、噂についてもコメントしません。

ソーシャルメディアを利用する場合、GFの従業員は自分の役割と責任を認識する必要があります。個人チャンネルに誰かがGFの従業員であることが表示されると同時に、その投稿はGFに一定の影響を与えることになります。違法、脅迫、中傷、その他犯罪とみなされる可能性のあるコンテンツや、GF、その従業員、顧客、サプライヤー、およびまたはその他のステークホルダーの評判を損なうようなコンテンツの投稿、共有、その他の方法での送信は、犯罪捜査や懲戒処分につながる可能性があります。



Q

なぜ、暇な時にSNSに投稿できないのか？

GFの全従業員は、ソーシャルメディアに法的な声明やその他の情報を投稿することができます。ただし、違法、脅迫、誹謗中傷、その他処罰の対象となる内容は、刑事訴追を受けるだけでなく、GFの高い評判に関わるため、懲戒処分を受ける可能性があることを認識する必要があります。

A

第8章

不正行為／内部告発／ GF Transparency Line

従業員は、「GF行動規範」に定められた倫理的・道徳的原則を遵守する必要があります。GF行動規範に反する行為を行った場合、適用される法令、社内規定、雇用契約の枠内で懲戒処分の対象となることがあります。

違反は、各ラインのマネージャーまたは人事部に報告することができます。従業員および第三者は、専門の外部サービスプロバイダーが提供する24時間365日利用可能な内部告発チャネル「トランスペアレンシー・ライン」を使用して、匿名で違反を報告することができます。リンクは、GFのウェブサイトおよびイントラネットに掲載されています。

シャフハウゼンのコーポレート法務部には、電話（ドイツ語、英語、フランス語、イタリア語）または書面（どの言語でも可）で直接連絡することもできます。連絡先は、コンプライアンスの電子メールアドレス（compliance@georgfischer.com）です。このアドレスへの電子メールは、匿名で送信することも可能です。コーポレート法務部門は、違反行為を報告した従業員の身元を保護するよう努めます。

意図的に誤った報告や虚偽の告発を行った場合、懲戒処分や刑事訴追の対象となることがあります。

GF Transparency Line

公然と扱いたくない問題や不正行為（差別、いじめ、性的暴行、汚職などあらゆる種類の法律違反など）は、24時間365日、9言語（ドイツ語、英語、中国語、フランス語、イタリア語、ポルトガル語、ルーマニア語、スペイン語、トルコ語）で利用できる機密チャンネル、GF トランスペアレンシー・ラインを通じて安全かつ匿名で報告することが可能です。GF トランスペアレンシー・ラインを通して違反行為を報告したい場合は、以下の手順をお取りください。

- ゲオルク・フィッシャーのウェブサイトをご覧ください。
- フロントページの一番下までスクロールし
- 「内部通報」をクリックしてください。

その後、完全に匿名かつ追跡不可能な形で、認定された外部サービスプロバイダーのウェブサイトに移動します。このウェブサイトは、外部サービスプロバイダーの安全なサーバーのみを使用して、GFのITや他のGFインフラとは完全に別に独立して運営されています。報告書の内容は、暗号化された形でGFのコーポレート・コンプライアンス・オフィス（CCO）に送信されます。あなたの報告書にアクセスできるのは、あなたとCCOだけであり、サービスプロバイダーを含む他の誰も、あなたの報告書を解読することはできません。これにより、あなたが自分で

開示しない限り、誰もあなたの身元を特定できないことが保証されます（開示することはできますが、その必要はありません）。さらに、GFトランスペアレンシー・ラインでは、CCOとの追加コミュニケーション用に、安全なメールボックスを設定するオプションが用意されています。この安全なメールボックスを設定できるのはあなただけであり、他の誰にも設定できません。このセキュアメールボックスにより、あなたとCCOは、第三者のアクセスから保護され、暗号化され、追跡不可能な形で、情報とメッセージを交換することができます。



第9章

GF 行動規範に関する質問

GF行動規範に関する質問については、ラインマネージャーが最初の窓口となります。また、コーポレート法務部 (code@georgfischer.com) から追加情報を得ることができます。

行動規範に関する質問はありますか？
以下にお問い合わせください: code@georgfischer.com



第10章

妥当性

GF行動規範は、2022年12月13日の執行委員会で承認され、2022年12月31日に発効します。この規範は、2013年8月1日付けのGF行動規範に置き換わるものです。



法務部

Marc Lahusen

電話番号 +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

発行者情報

発行: ゲオルク・フィッシャー社

編集: Georg Fischer AG, Corporate Development (ジョージ・フィッシャー社、コーポレート・ディベロップメント)

デザイン: Siegelwerk GmbH

写真提供: Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

電話番号 +41 52 631 21 85
www.georgfischer.com