

フォイトグループ行為規範
(Code of Conduct)

コンテンツ

執行役員による序文 フォイト理念の順守	3
1. 序論及び基本理念の表明	4
2. 顧客、供給者及びその他のビジネスパートナーとの協力	5
2.1 公正な競争	
2.1.1 合意、カルテル及び競争放棄	
2.1.2 汚職及び贈収賄	
2.1.2.1 利益の供与及び承認	
2.1.2.2 利益の要求及び收受	
2.1.2.3 寄付及び出資	
2.1.3 特許及び知的財産権	
2.2 供給者及びサービス会社の選定	
3. フォイトの経営陣及び従業員	8
3.1 指導力と信頼	
3.2 寛容と機会均等	
3.3 公正な労働条件	
3.4 利害対立の回避	
3.4.1 外部就労	
3.4.2 政治活動	
3.5 資産の保護	
3.6 情報の使用	
3.6.1 機密保持	
3.6.2 プライバシー及び情報保護	
3.6.3 インサイダー情報	
3.6.4 正確な報告	
3.7 労働安全、衛生、環境保護及び持続可能性	
3.8 品質	
4. 行為規範の実施	10
4.1 コンプライアンス組織	
4.2 助言	
4.3 クレーム及び不正行為の報告	
4.4 規則の実施	

フォイト理念の順守

従業員各位,

1927年、フォイトはビジネスにおける行動原理を次のように表明しました：“ビジネスの世界において人は道徳的で、礼儀正しくそして誠実でなければならない。仮に契約当事者や競争者が不正な行為をしたとしても、そのことは我々に原則から外れる権利を与えるものではない。”

長年にわたり、この言葉は当社の価値観の中核をなし、あらゆる面で当社の指針をなしてきました。フォイト理念は、当社とビジネスパートナー、顧客及び供給者の関係、及び当社と当社の株主、フォイトファミリーの関係を明確に定めます。当社がお客様の信頼を得、ビジネスの世界で高く評価されているのは、フォイト社員全員が誠実に仕事に臨んでいるためです。

当社は、これらの理念を維持し、保護することにより将来的にも成功を収められると確信しています。

以前、当社はこの厳しい行為規範を実施するために、会社全体にわたりコンプライアンスを順守するためのルールや手続を策定しました。これらのルールや手続は更新され、現在の制定の要件として採用されています。当社のすべての従業員は、例えばイントラネットを通じてこれらにアクセスすることができます。

フォイトグループは他の企業の追随を許さない速さで成長し続けています。今や、当グループは役員会が異なるレベルの事業部や企業運営における経営陣と相互に協力し合うまでに

拡大し、フォイト理念の順守を確保するために現行の組織能力を見直す必要に迫られました。そのため、当社はこれらのルールを定期的に更新・改訂し、これらが例外なく確実に実施されることについて責任を負うコンプライアンス委員会を設置しました。

コンプライアンス委員会を設置するに当たり、役員会はすべての従業員がフォイト理念を順守すべきことを表明しました。同時に、当社のマネージャーはこれらの理念を順守し、これらを他者に伝える責任を担うとされました。マネージャーは、従業員がこれらの問題に関して疑問を感じた時に最初に相談すべき人です。

これに関連して、汚職や贈収賄のような違法な行為はそれが国内若しくは国際的な取引で生じたものであるか又はそれが公務員又は民間人が関与したものであるかにかかわらずドイツ法及びその他のほぼすべての国における法に基づいて処罰されるものであることを今一度強調しておきます。刑事訴追の危険がある行為のみならず、フォイトの利益に深刻な損害を与えるような行為を行った従業員はグループやそのすべての従業員の評価を失墜させます。

そのため、フォイト役員会は、当社の基本理念に反するいかなる形式の贈収賄、汚職、差別又はその他の違反を許しません。万が一、これらの基本ルールに反する違反があった場合、当社はそのような違反を徹底的に追及し、必要なすべての対策を講じます。



Dr. Toralf Haag
(President & CEO, Finance & Controlling)



Andreas Endters
(Voith Paper)



Dr. Uwe Knotzer
(Voith Turbo)



Dr. Roland Münch
(Voith Digital Ventures)



Uwe Wehnardt
(Voith Hydro)

1. 序論及び基本理念の表明

当社が顧客、オーナー、従業員及び公衆から受ける信頼は社内における各個人の行動に委ねられています。それは法律及び当社のあらゆる内部規定への厳格な順守に基づくものです。

フォイトは社会に対する責任を認識し、それに沿って行動します。当社は公共の利益に奉仕すべき当社及び従業員の義務を認識しています。したがって、本行為規範の目的は、当社の長年にわたる公正と良識の伝統を維持し確保するために世界中のフォイトの従業員により監視されるべき基準を集約することにあります。本規範は、従業員がその責任の下に企業の利益のために行動することに役立ち、指針としての意味を有するものです。この責任は特権であるとともに義務でもあります。各従業員は彼又は彼女の行為が常に本書に規定されたルールに合致することを保証しなければなりません。当社のマネージャーはこれらのルールを効果的に伝えるだけでなく、模範となって指導し、部下にこれらを順守させなければなりません。マネージャーは本規範に関して疑問が生じた時に最初に相談されるべき人です。

本行為規範は、フォイト及びその各従業員の保護を目的とする企業ガイドライン03/01に規定された当社のリスク管理システムの一部をなすものです。本規範はより厳格な現地の法定要件や文化的な慣習に従い地域的に補強され得る最低基準を定めたものです。本規範に加えて、フォイトが特別の事項について別の企業ガイドラインを発行した場合、それらは補足規則として適用されます。現在の有効な企業ガイドラインはイントラネットのコンプライアンスページで取得することができ、プリントアウトすることも可能です。

本規範は世界中のフォイトの従業員に対して適用されます。さらに、フォイトは当社に雇用されたその他の者（研修生、コンサルタント）に対しても本規範の順守を求めます。

本規範に含まれる規則はフォイトグループに属する各企業とその従業員の間関係について適用されるものであり、第三者の権利の基礎となるものではありません。

コンプライアンス委員会は本規範に関する紛争を解決する最終的な権限を有します。

本行為規範は従前の企業ガイドライン01/07に代わるものではありません。

2. 顧客、供給者及びその他のビジネスパートナーとの協力

高品質の製品及びサービスの要求に加え、顧客、供給者及びその他のビジネスパートナーは取引において高度の専門性及び完全性を要求します。このような理由から、当社の連絡及び契約関係は常に正確、公正かつ透明性を特徴としたものでなければなりません。

2.1 公正な競争

フォイトは公正な競争に関するルールを監視し、国内外を問わず自由で開かれた市場を保護するためのあらゆる努力を支援します。したがって、フォイトは適用法令に違反するいかなる契約も追求しません。

2.1.1 合意、カルテル及び競争放棄

すべての従業員は取引制限を防止する法律に従わなければなりません。したがって、公式非公式を問わず競争者間における競争を阻害する目的での合意は禁止されます。同様のことは暗黙の了解に基づく行為にも適用されます。したがって、競争者間で販売地域や顧客を分けることは許されず、また、競争者間で価格、供給関係、取引条件、生産量、市場占有率、利益率、経費、顧客情報、入札条件や入札での行動に関する合意を締結することは許されず、また、情報を交換することは許されません。

仮にフォイトが市場における支配的な地位に立ったとしてもそのような地位を違法に利用してはなりません。

競争者から提案されたすべての合意は再検討のために事前に担当の法部門に提出され、また、承認のためにグループ事業部のCFOに提出されなければなりません。法部門において問題となる合意の締結が否定された場合、各CFOは承認を与えることはできません。この場合、この事実はコンプライアンス委員会に報告されなければなりません。

2.1.2 汚職及び贈収賄

フォイトは汚職や贈収賄を容認しません。そのすべてのビジネス活動は公正及び責任の精神に基づいて行われなければなりません。早ければ2001年に当社は国際商業会議所（ICC）により発行された国際商取引における強要及び贈収賄を防止するための行動基準（1998年改訂）を承認、締結します。

2.1.2.1 利益の提供及び承認

競争者として当社は当社の製品及びサービスの品質及び性能を信頼しています。したがって、当社は、直接間接を問わず、契約の手配、あっせん、承認、作成又は支払に関連した個人又は団体に対する利益の承認を含む合意又は補足的な合意を認めません。これはビジネスパートナー、従業員や役員との合意に特に適用されますが、同様に第三者にも拡張されます。公共機関との取引についても同じことが言えます。そのような支払は、それが現金又は物品の形であるかにかかわらず許されません。個人に対する利益の承認は、それが個人に間接的な利益のみを与えるもの、例えば、支払が家族や（寄付金のように）第三者に対してなされた結果その個人の社会的又は政治的地位が強化されたような場合であっても許されません。

贈答品や接待は、それらが価値や財産的な観点から不当に大きなものではなく、受領者の行動や決定に不適切な影響を与えず、義務を負わせないものである場合には許されます。催事や集会への招待状を発行する場合は、その催事の規模や種類がビジネス業界の慣習に合致したものであるか、又はそれがビジネス活動に特に関係したものであるかをさらに確認する必要があります。特に公務員の場合には厳格な基準を適用しなければなりません。金銭の贈り物はいかなる場合においても禁止されます。

第三者、特に代理人、ブローカーやその他の仲介者に対する手数料やその他の支払形式による報酬は妥当なものであり、実施された仕事に相応するものでなければなりません。そのような報酬は利益の承認に関するルールを潜脱するためになされたものであると指摘されないような金額でなければなりません。その後の変更合意を含む、代理人、ブローカー、コンサルタントやその他のアドバイザーとの間の合意はすべて書面でなされなければならず、また、契約当事者に対し常に前記原則の監視や贈収賄の禁止を約束させなければなりません。そのような合意は締結前に各グループ事業部のCFOにより承認されなければなりません。

2.1.2.2 利益の要求及び收受

一定限度の贈答品を交換することはビジネスパートナーの間における慣習ではあるものの、贈答品の收受は当社の評価を損なわせ、利害対立を生じさせる危険性があります。このような理由から当社の従業員は彼ら自身の又は彼らに近い個人若しくは団体の利益のためにサービスや不適切な接待のような個人的な利益を要求し又は收受することが厳しく禁じられています。少額の催事的な贈答品は例外です。金銭の贈り物はいかなる場合においても許されません。贈答品や利益の申出は拒絶し、上司に報告しなければなりません。2.1.2.1に定められたルールは本項にも適用されます。

2.1.2.3 寄付及び出資

フォイトは幅広い分野の団体や機構から寄付の依頼を受けます。寄付は受領者及び使途目的を明らかにして透明な方法によりなされなければなりません。個人銀行に対する支払は認められません。フォイトの評価を損なわせるような団体に対する寄付は認められません。寄付が承認された場合、前記2.1.2.1及び2.1.2.2に定められたルールは監視されなければなりません。これは寄付が契約の締結に近接してなされた場合や寄付が契約の内容に関係するような場合に特に適用されます。政党に対するすべての種類の献金は役員会の承認を必要とします。

出資の場合は、出資金額とその対価として合意された実施行為の間に合理的な関係がなければなりません。

ガイドライン01/08（寄付及び出資）ではさらに詳細が記載されています。

2.1.3 特許及び知的財産権

競争力を維持するため、当社は発明の考案やノウハウの改善により自社の特許技術を発達させ続けなければなりません。そのため知的財産権により自社の技術を保護することは益々重要なものとなります。

形式を問わず従業員が第三者に対して新たな知識や企業秘密を漏洩することは許されません。すべての従業員は第三者の有効な知的財産権を尊重しなければなりません。従業員が第三者から秘密を取得することやそのような秘密を権限なく使用することは許されません。

詳細は企業ガイドライン03/06に記載されています（フォイトグループで使用される技術の保護）。

2.2 供給者及びサービス会社の選定

フォイトは供給者から提示されたすべての申出を公平に偏りなく検討します。契約の評価、判断及び処理は専門的な基準に厳格に基づき、透明な方法により実施されます。いかなる場合においても、供給者を不当に優遇し、また、その契約獲得に対する努力を妨げることは許されません。

ビジネスパートナーの選定に際し、フォイトは本規範に定められた理念を尊重することを要求します。パートナーによる違反はビジネス関係終了の原因となり得ます。

3. フォイトの経営陣及び従業員

生産性と人間性は企業における成功の持続性に密接に関係します。フォイトの経済的な成功は世界中の従業員の支援と協力によりもたらされたものです。

3.1 指導力と信頼

当社のすべての従業員は本規範を順守する必要があり、経営陣はその模範とならなければいけません。フォイトはマネージャーが本規範の違反を防止するために十分な監督を実施しているという信頼感を構築してきました。

3.2 寛容と機会均等

フォイトは世界中のあらゆる人権を尊重します。当社は世界的規模の企業であり多様な国籍、文化や習慣をもつ従業員やビジネスパートナーと共に働いています。法律に違反する不平等な扱い（差別）、ハラスメントや降格は許されません。特に、人種、種族的出身、性別、宗教や世界観、政治的意見、年齢や性同一性を理由とする差別は許されません。

3.3 公正な労働条件

フォイトはその従業員に対しすべての法定の要件に従い公正な賃金と公正な労働条件を提供します。いかなる形式においても労働の強制や児童の就労を認めず、法的な従業員代表を妨害しません。

3.4 利害対立の回避

従業員がその業務の過程で利害の対立や義務の衝突を生じさせないことはフォイトにとって重要です。そのような対立は、例えば、フォイトと従業員又はその家族との間で取引がなされるような場合に生じる可能性があります。そのような取引は事前にその従業員の上司に知らされる必要があります。

3.4.1 外部就労

従業員が副業として有給労働に従事しようとする場合、彼女は彼女又は彼女のマネージャーの書面による同意を得なければなりません。マネージャーは書面による同意を諮問委員会及び人事部から取得しなければなりません。

3.4.2 政治活動

フォイトは政党に関わる活動に参加しません。しかしながら、当社の従業員が勤務時間外に適切な政治活動に参加することをいかなる場合においても妨げるものではありません。当社は当社の従業員が市民として社会的出来事に関与することや社会活動、慈善活動に参加することを歓迎します。そのような従業員による活動は私的な個人としてなされるものです。当社は従業員が仕事と利害対立が生じないことを確認するよう要求します。

3.5 資産の保護

フォイトは従業員に対して当社の有形無形の資産を保護することを求めます。これらの資産には不動産、生産設備及び在庫品；有価証券及び現金；オフィス備品及び事務用品；情報システム及びソフトウェア；並びに特許権、商標権及びノウハウが含まれます。詐欺、窃盗、横領及びマネーロンダリングのような法令に違反する行為は訴追されます。ビジネスリスクの承認に関しては企業ガイドライン03/01を参照 下さい（リスク管理及び品質管理）。

明確に私的な使用が許可された場合を除き、機器及び設備は仕事関連目的に限り使用することができます。インターネットユーザーは、人種的嫌悪を引き起こし、暴力やその他の犯罪を奨励し、又は攻撃的な内容の情報を検索し又は転送しないように十分注意しなければなりません。

3.6 情報の使用

当社は従業員が当社の情報を使用するに際して適切な注意を払うことを要求します。

3.6.1 機密保持

公衆に開示されたことのない企業内の事柄に関しては機密性が保持されなければなりません。これは発明やその他の種類のノウハウについても適用されます。これらはフォイトグループが長期にわたり成功するために不可欠なものです。したがって、従業員は新発見又は企業情報についての情報を形式を問わず第三者に伝えてはなりません。このことは雇用終了後においても同じく妥当します。

3.6.2 プライバシー及び情報保護

国際的な電子情報交換は効率的な仕事やビジネスで成功を納めるうえで一般的に不可欠なものといえます。このような利益がある反面、電子通信はプライバシーやデータ保護に対するリスクを生じさせ得るものでもあります。そのため、公式文書やデータ記憶媒体は常に第三者からのアクセスから保護されなければなりません。マネージャー及び従業員の両者は、これらのリスクに対する効果的な対策を講じなければならず、これはIT管理における重要な要素です。

詳細は企業ガイドライン01/03に記載されています（情報保護及びプライバシー）。

3.6.3 インサイダー情報

社内情報を利用して自己又は他人のために利益を得ることは許されません。同様にそのような情報を権限なく漏洩することは許されません。

3.6.4 正確な報告

口頭又は書面による報告を企業内又は外部で使用する場合、従業員は真実を述べる義務を負います。内容を操作することは禁止されています。

3.7 労働安全、衛生、環境保護及び持続可能性

フォイトは従業員の生命及び健康を保護するためのあらゆる努力を払い、責任を持って資産及び有害物質を管理します。すべての従業員は職場における危険を回避し、環境破壊を最小限に留め、資産を経済的に利用しなければなりません。当社は製品の開発製造において持続可能性や環境適合性の原則を順守します。

環境保護に関する詳細は企業ガイドライン01/02に、労働安全衛生に関する詳細は企業ガイドライン01/06に記載されています。

3.8 品質

当社の製品・サービスの市場での成功は品質と密接に関係しています。当社は従業員に最大限の創造性、技術及び細心の注意を払うことを要求し、当社の高い水準を顧客や第三者に示します。

当社は品質を損なわせる故意・過失の行為を許しません。

4. 行為規範の実施

4.1 コンプライアンス組織

フォイトは本行為規範の実施及び執行を担当するコンプライアンス委員会を設置しました。

フォイトリスク管理システムは（企業ガイドライン03/01）コンプライアンス役員として行動するCFOを事業部レベルで配置します。かれらは連絡先の役割を果たし、本行為規範の実施に責任を持ちます。各フォイト企業内において、この役割はCFO又は担当するグループ事業部のCFOに指名されたマネージャーが果たします。

4.2 助言

フォイトは従業員に対して法令及び本行為規範を順守するために役立つ情報を提供します。特に、これは特定の題材や選択されたリスクの範囲に関するトレーニングセッションを含みます。従業員は質問があれば、企業又はグループ事業部のCFO、担当の法務又は人事部、又はコンプライアンス委員会のメンバーに対して質問をすることができます。さらに、フォイトは質問に答えるヘルプデスクを設置しています。関係するコンタクト情報及びコンプライアンスに関するその他の関連情報はフォイト・イントラネットアプリケーションのコンプライアンスページ上に記載されています。

4.3 クレーム及び不正行為の報告

すべての従業員は本行為規範の違反又は違反の疑いについてフォイトに報告することができ、また報告する権利を有します。その連絡は従業員の判断により直属の上司、担当の人事部、企業のCFO、グループ事業部のCFO、又はコンプライアンス委員会のメンバーに対してすることができます。必要なコンタクト情報はイントラネットのコンプライアンスページ上の発表を含む適切なチャンネルを通じてグループ全体で利用することができます。

具体的な証拠に基づき本行為規範の違反又は違反の可能性があると確信し、これをフォイトに報告する権利を行使した従業員はいかなる種類の不利益も被ることはありません。それぞれの場合において、フォイトは従業員をそのような不利益から守るために必要な対策を講じます。フォイトはこの手続に従って本行為規範の違反又は違反の疑いを報告した従業員の身元を可能かつ法的に許される限り秘密として保持します。これはそのような違反又は違反の疑いに対する調査に協力した従業員の身元についても同じく妥当します。

4.4 規則の実施

フォイトは本行為規範において選択された事項の実施に関する追加の規則を発行する予定です。これらの規則では解釈や承認手続についての質問も取り扱う予定です。

フォイト行為規範は数カ国語で利用可能です。別のバージョン相互間に矛盾抵触がある場合はドイツ語バージョンが優先されます。

最新バージョンは以下のURLから取得できます。
www.voith.com/compliance

Voith GmbH & Co. KGaA
コンプライアンス委員会
St. Poeltener Straße 43
89522 Heidenheim, Germany
Phone +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH
Inspiring Technology
for Generations