

指針

従業員向け行動規範

Legal, Intellectual Property & Compliance – コンプライアンス

Responsible function:

LD-CP

Approved by:

LD

Policy No.:

PR06

Last update:

10/10/2022

Classification:

public

Approval date:

12/06/2021

Version No.:

2.0

Scope:

全般

内容

1	はじめに.....	2
2	目的.....	2
3	適用範囲.....	3
4	行動規範.....	3
5	健康と労働安全.....	6
6	人権と労働慣行の遵守.....	6
7	環境、エネルギー、気候の保護.....	8
8	紛争鉱物への対応.....	8
9	その他.....	8
10	実施と執行.....	9
11	違反の相談及び報告.....	10
12	経営幹部決議.....	10

1 はじめに

当社は、国際的かつグローバルに活動する企業として、絶えず増え続ける様々なお客様固有の経済的、法的課題に向き合わなければなりません。そのような課題の多さと複雑さに起因するコンプライアンス上のリスクはますます顕在化し、とりわけ、潜在的なコンプライアンス違反や不正行為の危険性が高まっています。そこで、ハイデルベルググループ（以下「ハイデルベルグ」ともいう）の経営幹部は、ハイデルベルグの従業員、部門長及び経営幹部がお客様、サプライヤー及び協力会社と接する際のガイドラインとして、以下のとおり、従業員行動規範（以下「行動規範」ともいう）を制定しました。

この行動規範は、ハイデルベルグの価値観に基づいています。

ハイデルベルグの従業員、部門長及び経営幹部の誠実さによってハイデルベルグの一般のイメージや評判が形成され、同時に当社の製品、サービス及び商標に対する信頼が生まれます。この誠実さは、当社の企業文化や会社組織にしっかりと根付いており、当社の継続的で長期的な企業成功の基盤を成すものです。ハイデルベルグは、この誠実さを確保するためにあらゆる必要な措置を講じます。

ハイデルベルグは、コンプライアンス上の不正行為や行動規範の違反に対し、これを追及し、制裁措置を取ります。

2 目的

この行動規範の目的は、ハイデルベルググループの従業員、部門長及び経営幹部に対してお客様、サプライヤー及び協力会社とのやり取りに関する必要なガイドラインを定めることです。この行動規範は、日常の業務活動や意思決定において拘束力のある枠組みであるとともに、方向性を示すものでもあります。

この目的を達成するために、当社は、国連世界人権宣言、OECD 多国籍企業ガイドライン、国際労働機関（ILO）の中核的労働基準、および国連ビジネスと人権に関する指導原則に定められている倫理的価値観と原則、特に誠実さと公正さ、そして人間の尊厳の尊重を指針としています。

行動規範は、ハイデルベルグのすべての従業員、部門長及び経営幹部に対する行動要件を定めています。従業員、部門長及び経営幹部は、自分の行動がハイデルベルグの価値観及び行動規範に適合しているかどうか自ら判断するものとします。そして、この行動規範を遵守する責任があります。ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、行動規範を遵守する従業員の模範となり、これを支援することが求められます。業務活動や意思決定の適切性に疑問がある場合は、各自上司、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、リージョン・コンプライアンス・オフィサー、もしくは、コンプライアンス・オフィスに相談してください。

3 適用範囲

この原則は、世界各地のハイデルベルググループのすべての従業員、部門長及び経営幹部（以下「従業員」ともいう）に適用されます。

この行動規範は、その範囲内において、行動規範の対象に関するあらゆる既存の原則、社内ポリシー、ガイドライン、または、業務指示書に取って代わるものです。

この原則は、従業員の行動について最低限の要件を定めるものです。世界中で事業を行うハイデルベルググループにおいて、従業員はあらゆる関連法律、規制、ガイドラインを遵守しなければなりません。現地の法律、規制、ガイドラインがより厳格である場合は、その都度、適用されません。

この行動規範は、特に当社の社内ポリシー、ガイドライン及び業務指示書により更に規定、または補足されます。

4 行動規範

4.1. 誠実さとコンプライアンス

ハイデルベルグは、あらゆる法律、規制、ガイドライン、及び、一般的に認められている道徳的、倫理的、社会的原則を遵守します。この観点により、ハイデルベルグが事業を展開している各国の様々な法律、規制、ガイドラインに特に注意を払っています。また、ハイデルベルグは、環境及び社会的な責任を担い、国連グローバル・コンパクトの10原則に取り組んでいます。

適用される法律、規制、ガイドライン、原則は、世界各地の様々な事業活動や意志決定を拘束する枠組みを構成しています。したがって、全従業員が自分に影響する法的義務を認識し、確実に遵守しなければなりません。ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、この行動規範を遵守模範となり、従業員の行動規範遵守を支援するよう求められます。

どの法律、規制、社内ポリシー、ガイドラインが、あなた自身やまたはあなたの活動領域に適用されるのかわからない、あるいは、不明確な場合には、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、リージョン・コンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンス・オフィスに相談してください。

ハイデルベルググループのコンプライアンス組織と連絡先については、ハイデルベルグのイントラネット（キーワード：「コンプライアンス」）を参照してください。

4.2. 自由で公正な競争

ハイデルベルグは、お客様、サプライヤー、協力会社や競合他社とのあらゆる取引関係において、自由で公正な競争を確保します。

したがって、競合他社と、価格、市場、または地域シェアに関する反競争的な契約を締結しないことを保証します。また、お客様、サプライヤー、協力会社と価格協定を結ばず、特定のお客様について排他的な再販契約の締結も行いません。

ハイデルベルグが特定の製品またはサービスに関して支配的な市場地位を有している場合、ハイデルベルググループによってこのような市場地位が経済的に利用または濫用されないようにします。

また、競合他社に関する秘密情報やデータを使用せず、第三者に漏洩しません。このことは特に公開入札に適用されます。

当社の事業活動と決定は、お客様、サプライヤー、協力会社及び競合他社と秘密情報及びデータを交換することなく、独自に行われます。ハイデルベルグは常に自由市場経済と公正競争の原則に従って行動します。また、お客様、サプライヤー、協力会社及び競合他社にも同じことを求めます。

4.3. 腐敗行為防止

ハイデルベルグはいかなる種類の贈収賄や腐敗行為にも断固として反対します。すなわち、ハイデルベルグのすべての従業員が、官民を問わず、不適切な利益の供与を申し出、約束または供与してはならず、また、そのような不適切な利益を要求し、受領することを禁じます。

したがって、ハイデルベルグは、お客様、サプライヤーまたは協力会社に対する贈答品、接待または、招待等の利益が適切であり、何らかの公務、事業活動または意思決定に影響を与え、不適切な利益を得るために不適切に利用されることがないことを約束します。このことは特に、公務員及び公共団体とのやり取りにおいて適用されます。

当社のビジネス上の意思決定においては、いかなる形式の腐敗行為も許されません。特に、ハイデルベルググループの事業活動または意思決定が不適切な利益により誘導され、影響を受けたと思われるようにします。ハイデルベルグは、お客様、サプライヤー及び協力会社に対しても同じことを求めます。

4.4. 利益相反の防止

ハイデルベルグでは、事業活動及び意思決定が、個人的な利益、個人的な接触や関係によって左右されることはありません。

したがって、利益相反の可能性がある場合は、直ちに部門長、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、リージョン・コンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンスオフィスに確実

に報告しなければなりません。特に、そのような利益相反の疑いを避けることを徹底します。お客様、サプライヤー及び協力会社に対しても同じことを求めます。

4.5. マネーロンダリングの防止

ハイデルベルグは信頼できるお客様、サプライヤー及び協力会社とのみ取引を行います。したがって、お客様、サプライヤー及び協力会社の身元と誠実さを検証するための有効かつ適切な措置を確実に講じます。

特に、お客様、サプライヤー及び協力会社の事業活動が、マネーロンダリング及びテロ資金供与の防止に関する法令上の規制に従っていることを確認し、その資金源が合法的なものである否かを検証します。したがって、当社は犯罪または違法に取得した資産を隠蔽または統合する取引には関与しません。ハイデルベルグは、お客様、サプライヤー及び取引先に対しても同じことを求めます。

4.6. 外国貿易法および関税法の遵守

ハイデルベルグは国際的かつグローバルに活動する企業として、輸出規制及び関税の分野で国内外の取引に適用される法律、規制、ガイドライン、特に認可要件、輸出禁止、そして、サポート禁止を遵守します。

したがって、当社の製品及びサービスが不適切な目的で利用されることを防止するために、効果的かつ適切な措置を確実に講じます。特に、核兵器、化学兵器、生物兵器、テロリズム、麻薬取引、その他の禁止行為に関係のあるお客様、サプライヤー及び協力会社と取引関係を持たないよう徹底します。また、ハイデルベルグは、お客様、サプライヤー及び協力会社に対しても同じことを求めます。その他の要件は、特に社内ガイドラインと業務指示書に定められています。

4.7. お客様、サプライヤー、協力会社とのやり取り

お客様、サプライヤー及び協力会社との取引関係は、ハイデルベルグの長期的な成功の基盤となるものです。そのため、お客様、サプライヤー及び協力会社は慎重に選択しなければなりません。ハイデルベルグは、適用される法律、規制、ガイドラインを遵守する信頼できるお客様、サプライヤー、協力会社のみを受け入れ、ビジネス関係を維持します。

4.8. データの取り扱い

4.8.1. データ保護と情報セキュリティ

データ保護と情報セキュリティは、ハイデルベルグにとって根本的に重要です。

したがって、情報とデータは慎重に扱わなければなりません。特に個人情報の収集、処理、保存および保護は機密性を保持し、合法的かつ事前に定義された目的のためにのみ、透明性が高い方法で確実に行うものとします。

ハイデルベルグは、個人データが削除または破棄されることを保証します。さらに、これらの情報及びデータの不正アクセス、不正または不適切な使用、紛失、早計な破棄を防止するため、効果的かつ適切な技術的、組織的な対策を実施しています。

4.8.2. 情報の機密性

株主・投資家の信頼と利益を守るため、特に当社従業員は守秘義務、株式買収・売却提案の禁止、インサイダー取引の禁止を徹底します。

4.8.3. インサイダー情報

当社は機密情報を保護し、知的財産を尊重します。技術およびノウハウの移転は、知的財産権、お客様情報、企業秘密、非公開情報を保護するような方法で行われなければなりません。私たちは適用される企業秘密法を遵守し、ビジネスパートナーの機密情報を適切に取り扱います。

4.9. 会社資産の保護

ハイデルベルググループの優れた製品の製造・生産とサービスは、技術革新と、総合的な知識・経験に基づいています。したがって、ハイデルベルグは技術革新、知識、技能保護を徹底しています。これは、全世界ハイデルベルググループの特許と商標の保護にも適用されます。

全従業員は、日常業務において知り得たハイデルベルググループまたは第三者の機密情報及びデータを、許容範囲内に限り使用する義務があります。また、ハイデルベルググループ内外において公表または開示する場合、または受領者が機密情報またはデータを受領する権利を有するかどうかを確認しなければなりません。疑義がある場合には、機密情報またはデータは公表、開示されないものとします。

5 健康と労働安全

従業員の健康と労働安全は、ハイデルベルグの最優先事項です。したがって、世界中、特に当社の生産拠点において、効果的かつ適切な健康・労働安全対策を確実に実施し、遵守します。全従業員は、労働安全規則の遵守に努めなければなりません。ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、模範となり、従業員が遵守するよう支援することが求められます。特に、ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、従業員を慎重に選び、指導するよう徹底します。

6 人権と労働慣行の遵守

ハイデルベルグは、国際的に認められた人権の遵守を尊重し、支持し、人権侵害の原因および加担を回避します。

6.1. 報酬と労働時間

ハイデルベルグは、最大許容労働時間に関して適用される法律および（国際）労働基準を遵守し、同様に報酬についても適用される法律および既存の拘束力のある団体賃金協定に従い、関連する国内最低賃金法によって補完されています。

6.2. 団体交渉と結社の自由

ハイデルベルグは、結社の自由、集会の自由、そして、既存の労働組合の結成または加入、団体交渉に従事する労働者の権利を認めます。従業員団体または労働組合のメンバーが優遇されたり、不利益を被ることはありません。

紛争が生じた場合には、長期的かつ建設的な協力関係を維持し、ハイデルベルグのビジネス上の利益と従業員の利益の両方を反映した解決を目指します。

6.3. ダイバーシティ、インクルージョン、機会均等の推進

ハイデルベルグは従業員の個々の多様性を奨励、促進し、職場内の権利平等を支援します。

当社は従業員及び従業員代表と公正で互いを尊重した協力関係を維持します。

ハイデルベルグでは、性別、肌の色、民族的若しくは社会的出自、宗教、イデオロギー、年齢、障害、または性同一性及び性的指向にかかわらず、機会平等と平等待遇の原則が保証され、保護されています。ハイデルベルググループでは、差別やセクシャルハラスメントは、職場におけるその他の形態のハラスメントと同様に禁止されています。ハイデルベルグの部門長及び経営幹部には、誠実さを通じて模範として行動し、差別やハラスメントのない職場環境を確保することが求められています。

6.4. 強制労働の禁止

ハイデルベルググループは、強制労働、現代の奴隷制度、またはそれに匹敵するような、人々の自由を奪う手段を使用したり、助長したりすることはなく、これらは禁止されています。特に、当社は雇用の自由な選択を促進し、認めます。

従って、従業員が意に反して雇用されたりして、強制的に労働させられることはありません。ハイデルベルググループは、お客様、サプライヤー、協力会社にも同じことを求めます。

6.5. 児童労働の禁止

ハイデルベルグは児童労働を容認しません。

当社は、15歳以上であることを証明できない従業員を雇用せず、年齢の証明書の提出を求めます。ILO条約第138号に基づく途上国の例外に該当する国では、最低年齢を14歳に引き下げる

ことができます。当社は、ILO 条約第 182 号に従い、最低が 18 歳以上であることを証明できない人を危険作業に従事させることはありません。

7 環境、エネルギー、気候の保護

ハイデルベルグは、環境に対する社会的責任を担い、これを環境ポリシーとして掲げています。当社は、適用される法律に従い、国際基準に沿って行動することで、環境への悪影響を最小限に抑え、環境および気候保護のための活動を継続的に改善しています。そのため、ハイデルベルグは、製品及びサービスの持続可能な開発、製造及び生産を促進し、支援しています。

すべての従業員は、関連する環境法規制及びガイドラインを遵守する義務があります。そのため、各従業員は環境パフォーマンスを向上させる責任を自覚しなければなりません。

8 紛争鉱物への対応

ハイデルベルグは、人権侵害、腐敗行為、武装グループなどへの資金提供を防止するため、OECD デューデリジェンスガイダンスの附属書 2 に定義されている紛争地域または高リスク地域から産出される鉱物の使用を避けることを約束します。

9 その他

9.1. 品質管理

ハイデルベルグは、製品とサービスの品質への高い期待を品質基準に明確に定めています。品質管理システムにより、製品とサービスの品質を監視し、改善及び見直しを行っています。当社の製品及びサービスが常に適用される法律、規制、及びまたはガイドラインに準拠し、従業員もこれを遵守することを約束します。

この品質基準を満たすため、ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、活動領域において、効果的かつ適切な対策、機能及びプロセスを定めて実施し、これを監視する義務を負います。すべての従業員は、当社の品質基準を満たすよう努力する義務を負います。そのために、各従業員は当社の品質基準の遵守するための特別な責務を認識しなければなりません。

9.2. 税金

ハイデルベルグは、事業を行う国の税務上の規制を遵守します。そして、確実に責任をもって納税義務を果たし、遵守します。当社は、あらゆる形態の脱税その他の税犯罪を断固として阻止します。その他の要件は、社内ガイドライン及び業務指示書に定められています。

全従業員は、税法、規則及びガイドラインを遵守する義務があります。

9.3. 透明性のある財務報告

透明性のある財務報告とすべての資本市場の投資家の平等な取扱いは、株主、投資家、従業員、お客様、サプライヤー、協力会社、一般市民及び公的機関の信頼と利益を守ることに役立ちます。したがって、すべての財務報告及び資本市場に関連するその他すべての機会において、当社グループ財務データ及び事実に関する包括的かつ信頼性の高い完全な情報を確実に提供します。また、財務報告、会計および通常の業界基準に関して適用される法律、規制、並びにガイドラインを遵守します。

全従業員は、当社グループの財務データ及びファクトが完全かつ正確であるよう努めなければなりません。

9.4. 企業市民活動

国際的かつグローバルに活動する企業として、ハイデルベルグは、事業を行う地域・社会の振興と支援に取り組みます。ハイデルベルグは、当社拠点における社会的及び文化的コミュニティを支援します。特に、様々な社会的プロジェクトを支援し、拠点における総合的な教育とさらなる研修プログラムに基づき、社会的責任を果たします。

10 実施と執行

当社は、この行動規範に記載されている原則と価値観を継続的に実施、文書化、適用するために適切かつ合理的な努力を払います。全従業員は行動規範の内容を理解しており、必要に応じて関連するトピックの研修を受けます。行動規範に違反することは容認されず、労働法に基づく処罰を受ける可能性があります。

10.1. コミュニケーション

当社は、この行動規範の要件とその実施について、従業員、お客様、サプライヤー、その他の利害関係者に対して、オープンかつ対話を重視した方法でコミュニケーションを行います。

10.2. 行動規範の遵守

ハイデルベルググループの行動規範の遵守は各従業員個人の責任です。全従業員は、この行動規範を遵守し、日常業務の遂行においてその原則と規則に従って行動する義務があります。特に、従業員は、適用される法律、規制、ガイドライン、並びに社内ポリシー及び／またはガイドラインを常に理解し、当社が実施するコンプライアンス研修に参加しなければなりません。

ハイデルベルグの部門長及び経営幹部はその責任分野において、この行動規範の遵守を徹底する義務を負います。そのため、この行動規範の内容、方策、原則、規則について従業員に周知し、理解を深めさせなければなりません。ハイデルベルグの部門長及び経営幹部は、この行動規範の遵守における模範となります。

10.3. 制裁

この行動規範に違反した場合は、関連する法律、規制、ガイドラインに違反している可能性があります。その場合、ハイデルベルググループ及び当該従業員が、ドイツ国内外での刑事訴追、刑事制裁、罰金、または民事上の損害賠償請求の対象となる可能性があります。

ハイデルベルグは、この行動規範の規定に違反したハイデルベルググループ従業員に対して懲戒処分を行う権利を有します。違反行為に抵抗した場合には、懲戒処分を受けることはありません。ハイデルベルググループがその結果として事業または事業の見通しを失った場合にも適用されます。

11 違反の相談及び報告

この行動規範の解釈に関して疑問または質問がある場合には、上長に相談してください。どの法律や社内ポリシー、ガイドラインがあなた自身やあなたの業務分野に適用されるのかがわからない、または不明確な場合は、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、リージョン・コンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンス・オフィスに相談してください。ハイデルベルググループのコンプライアンス組織と連絡先については、ハイデルベルグのイントラネットにて、キーワード「コンプライアンス」を参照してください。

この行動規範の違反の疑いがある場合には、上長、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、リージョン・コンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンス・オフィスに報告しなければなりません。また、この行動規範の違反に関する情報を、内密に（希望する場合には匿名で）ハイデルベルグのオンブズパーソンに報告することができます。その場合、当該事実を文書化しておくことが推奨されます。

内部告発者は、ハイデルベルグの社内ポリシーによって保護されて、機密保持および希望に応じて匿名による情報提供を保証され、善意による通報に対する制裁は禁止されています。

12 経営幹部決議

以上、2022年10月10日、経営幹部で決議した。