

## VOSS コンプライアンスガイドライン - 倫理規定 -

### 前書き

本 VOSS コンプライアンスガイドラインでは、成功する活動を維持する倫理および法的フレームワークを提供します。会社内での当社の行動および外部パートナー、一般人に関連する基本原則とルールが含まれます。

会社として当社の倫理および法的責任を満たす方法を設定し、当社の企業価値を説明します。

本コンプライアンスガイドラインは新しい法的要件に合致して最適化され、人権に関する国際条約に基づいています。当社の企業活動の目的は、法律および道德基準の厳守意識強化です。

当社は、すべての従業員にコンプライアンスガイドラインを熟知するように致します。

Dr. Thomas Röthig  
CEO

ppa.Dominik Hastenrath  
チーフコンプライアンスオフィサー

### 目次

前書き	1
1. 基本行動要件	3
1.1. 法律に準拠した行動	3
1.2. 相互の尊重、正直さ、誠実さ	3
1.3. VOSS の評判に対する責任	3
1.4. 管理、責任および監督	4
2. ビジネスパートナーおよび第三者の取り扱い	5
2.1. 公正競争および反トラスト法	5
2.2. 不正腐敗防止: 利益の提供および付与	5
2.3. 不正腐敗防止: 利益の要求および承諾	6
2.4. 政治献金、慈善寄付およびスポンサー	6
2.5. 政府調達	7
2.6. マネーロンダリング防止	7
2.7. 貿易統制	7
2.8. サプライヤーとの協力	8
3. 利益相反の回避	9
3.1. VOSS との競合	9
3.2. 副業	9
3.3. 第三者企業の利益	9
4. 会社財産の取り扱い	10
5. 情報の取り扱い	11
5.1. 記録およびフィナンシャルインテグリティ	11
5.2. 機密性	11
5.3. データ保護およびデータセキュリティ	12
6. 環境、安全および衛生	13
6.1. 環境および技術的安全性	13
6.2. 労働安全	13
7. コンプライアンス実装および監視	13

## 1. 基本行動要件

### 1.1. 法律に準拠した行動

ビジネスを実施する国の法律、法的システムに従うのが VOSS<sup>1</sup>の基本的考え方です。すべての従業員は、事業を実施している地域内の法的システムの法律および規制を順守する必要があります。いかなる場合も、法律違反は避ける必要があります。

法律で課せられる制裁にかかわらず、違反行為を犯したすべての従業員は、雇用義務違反により懲戒処分の対象となります。

### 1.2. 相互の尊重、正直さ、誠実さ

当社は、個人の尊厳、プライバシー情報および各個人の人権を尊重します。当社は、さまざまな倫理バックグラウンド、文化、宗教、年齢、障害、人種、性的指向、世界観およびジェンダーの個人と連携します。

当社の企業理念および仕事をする多くの諸国の雇用法に一致し、性的またはその他の個人的なことににかかわらず、これらの特性またはハラスメントまたは非礼な振る舞いに基づく誰に対する差別も許されません。

これらの理念は、社内の協力および外部パートナーに向けた行動のどちらにも適用されます。当社は、差別または抑圧などの不適切な配慮ではなく、適切な配慮にのみ基づき、社員、サプライヤー、顧客およびビジネスパートナーなどの方々と連携する人を尊重します。

当社は、公平、透明性をもって誠実に当社の責任を監視します。当社は信頼できるパートナーであっても遵守できない約束は一切しません。当社は当社の従業員が誠実に行動することを常に期待しています。

### 1.3. VOSS の評判に対する責任

かなりの程度で、VOSS の評判は、当社の行動およびそれぞれの方法、我々自身の表現および行動で決定されます。たった一人の従業員の場合の非合法または不適切な行動でも、会社に相当な被害を及ぼす場合があります。

各従業員は、それぞれの国で VOSS の良い評判の維持・促進をする努力をする必要があります。

---

<sup>1</sup> 「VOSS の会社」の参照とは、VOSS グループの参照をいいます。

## 1.4. 管理、責任および監督

適切な監督者、管理者が地域内に法律違反がないことを確認するのは、すべてマネージャーの責任です。特定のタスクを部下、第三者へ委任する場合でもマネージャーが責任を負います。

特に、以下の義務はマネージャーに適用されます。

- a. マネージャーは、従業員の個人およびプロフェッショナルな資格および適合性の基準を注意深く選択する必要があります。注意すべき義務は、従業員が実行する必要があるタスクの重要性で増幅していきます（選択義務）。
- b. マネージャーは、特に法律の順守に関しては、従業員に正確、完全で拘束力のある指示を出す必要があります（指示を出す義務）。
- c. マネージャーは、法律の順守が実施されていることを常に確認する必要があります（監視義務）。
- d. マネージャーは、従業員に毎日のビジネスにおける完全性およびコンプライアンスの重要性を明確に伝える必要があります。マネージャーは、法律違反は許容できず、雇用への影響についても伝える必要があります（コミュニケーション義務）。

## 2. ビジネスパートナーおよび第三者の取り扱い

### 2.1. 公正競争および反トラスト法

公正な競争は、各従業員の社会的便宜とともに、市場活動を促進させます。したがって、公平性遵守の原則は市場のシェア競争にも適用されます。

すべての従業員は、公正な競争のルールに従う義務があります。

一般的に反トラスト評価は、特に、ルールが国ごとおよび事例によって異なるため難しくなります。

従業員の行動は場合によっては反トラスト法違反になり得ます。たとえば、従業員は競合他社と契約を締結して競合することはできず、サプライヤーとの取引を制限、入札に偽りのオファーを提出、または顧客、マーケットのテリトリーまたは生産プログラムを分割できません。

さらに、従業員は、産業スパイ、賄賂、窃盗または電子盗聴を使用して競合他社の情報を取得できず、競合他社、その製品またはサービスについての偽りの情報と知りながら伝えることはできません。

### 2.2. 不正腐敗防止: 利益の提供および付与

当社は注文、引き合いに対して、他に不適切な便宜を提供するのではなく、当社の革新的な製品およびサービスの品質および価格で公正に競合しています。結果として、従業員は直接または間接的に、国家公務員に金銭または価値あるものを付与し、公的活動に影響を与える、または不適切な便宜を得るような申し出、約束、付与または権限付与はできません。同じことが、不適切な便宜の対価として、ビジネス取引のプライベートな商取引相手に適用されます。国家公務員に不適切な影響を与える、または VOSS にビジネス上の便宜を付与する商取引相手への賄賂として合理的に理解される場合は、いかなる申し出、約束、付与または贈り物もできません。

国家公務員は広く定義され、政府またはその他の公的機関、代理店または法人組織の役人または従業員、国有企業および公的国際機関の役人または従業員など、いかなるレベルの人も含みます。行政官庁、政党の候補者および政党の従業員も含みます。

さらに、すべてまたは一部が直接または間接的に国家公務員に渡り、公的活動に影響を与える、または不適切な便宜を受ける、またはビジネス取引で不公正な便宜に対する対価としてプライベートの商取引相手に渡ることを状況が示している場合は、従業員も金銭または価値ある何かを間接的に（たとえば、コンサルタント、仲介業者、ビジネスパートナーまたはその他の第三者に）付与できません。

そのため、コンサルタント、エージェント、ジョイントベンチャーのパートナーまたは比較可能な事業体の雇用を担当する従業員は、以下のような適切な行動を取る必要があります。

- 第三者が理解し、VOSS の不正腐敗防止ポリシーまたは比較できる同等のポリシーを確実に順守する。
- かかる第三者の資格および評判を評価し、
- VOSS を保護するために策定された合意および契約の適切な条項を含む  
VOSS に代わって国家公務員と関りがある場合のみではありません。

### 2.3. 不正腐敗防止: 利益の要求および承諾

従業員はその仕事により、個人的便宜を求めたり、要求、承諾、取得することは許されません。これは、純粋に象徴的な価値の贈り物、または食事またはローカルの習慣および慣行に一致する妥当な金額の接待の承諾には適用されません。その他の贈り物、食事または接待は拒否する必要があります。

### 2.4. 政治献金、慈善寄付およびスポンサー

VOSS は、政治献金（政治家、政党または政治団体への寄付）はしません。

VOSS は、教育、科学、芸術および文化に対する金銭または物品寄付をします。

VOSS が広告を受けるスポンサーシップは寄付とは見なされず、業界団体への貢献でもなく、ビジネス利益にかなう組織のメンバーシップの料金でもありません。

一部の寄付は常に禁止されています。たとえば、以下の寄付などです。

1. 個人または営利団体への寄付で、
2. プライベート口座へ支払ったもの、
3. 目的が VOSS の企業理念と相容れない組織への寄付、
4. VOSS の評判にダメージを与える寄付

すべての寄付は透明性があることが条件となります。つまり、とりわけ、受取人の身元と寄付の使用目的が明確であり、寄付の理由と目的が正当化かつ文書化できる必要があります。準寄付、つまり、サービスに対する報酬にの価値をはるかに上回る支払いは禁止されています。

スポンサーとは、第三者が主催するイベントに向けた VOSS による金銭または同種の寄付をいい、見返りに VOSS ブランドを広告するチャンスを得ます。例、イベントへのチケット。

すべてのスポンサー寄付は、正当なビジネス目的に対する書面契約に従い、透明でイベントのホストによって提供される対価と等しくなる必要があります。

寄付は、約束、申し出、または VOSS またはその他の不適切な目的に対する根拠のない競争上の便宜を図るものではありません。

## 2.5. 政府調達

VOSS は世界中の政府機関および国有企業から契約を得るために競合しています。VOSS のすべての取引および政府との交流において、当社は透明、誠実および正確な形で行動しています。

当社は、政府に不適切な影響を与える努力を禁止する法律など、政府調達関連のすべての適用法および規制を順守します。

## 2.6. マネーロンダリング防止

マネーロンダリングとは、テロ、麻薬密売または贈収賄など、不正な金を商取引の流れに統合することで、合法または正規ルートまたは所有者を特定できないようにした犯罪活動に結び付く金銭の性質とソースを偽装するプロセスです。

合法的なビジネス活動に関与し、その資金が合法的ソースから得られる信頼できる顧客、コンサルタントおよびビジネスパートナーとビジネスをすることが VOSS の目的です。当社はマネーロンダリングを手助けしません。すべての従業員は、適用マネーロンダリング防止法、疑わしい形式の支払またはマネーロンダリングに関与している顧客、またはその他の取引を検出および阻止するように策定された VOSS の手順を順守する必要があります。このエリアの問題を回避するために、従業員は顧客、コンサルタントおよびビジネスパートナーの疑わしい行動に注意し、社内で報告する必要があります。従業員は、その他の取引と契約に関連する現金および支払に適用されるすべての会計、記録保存および財務報告書にも従う必要があります。

## 2.7. 貿易統制

VOSS は、ビジネスを実施する諸国の適用輸出統制、関税法および規制を順守します。通常、輸出統制はメールを含む、特定の国境間での商品、サービス、ハードウェア、ソフトウェアまたはテクノロジーの移動に適用されます。

輸出統制法は、直接または間接的な輸出、または制裁諸国、たとえば、国家安全保障に基づき犯罪活動への関与により指定できる当事者からの輸入に関連して規定できます。これらの法律および規制の違反は、罰金および簡素化された輸入および輸出手続きの撤回（シームレスなサプライチェーンの中断）など、重大なペナルティー対象となる場合があります。

上記で説明した商品、サービス、ハードウェア、テクノロジーのソフトウェアの輸出入に関与する従業員は、勤務するビジネスで制定された経済制裁、輸出統制、輸入法、規制および関連ポリシーおよび手順に従う必要があります。

## 2.8. サプライヤーとの協力

会社としての VOSS は、サプライヤーが VOSS の価値をシェアし、すべての適用法を順守することとします。さらに、VOSS はサプライヤーが VOSS が同様に取り入れた、ステークホルダーおよび環境に対する責任に関する次の原則に従って行動することを期待します。

- すべての適用法を順守、
- 汚職を禁止、
- 従業員の基本的人権を尊重、
- 児童労働を禁止する法律および若年労働者に関する規制を順守、
- 従業員の衛生および安全に対して責任を負う、
- 適用される法令および環境保護に関する国際標準に準じた行動、および
- サプライヤー間での VOSS のコンプライアンスガイドラインに記された内容を尊重すること



### 3. 利益相反の回避

VOSS はプライベートな性質である専門外の活動に従事する従業員の権利を尊重し、VOSS はそのビジネスとはいかなる場合も対立しません。

VOSS の従業員は、個人的な利益ではなく、VOSS の利益を最優先してビジネス上の意思決定をする必要があります。

VOSS の従業員の個人的な興味と VOSS の事業利益間の紛争の原因となり得る活動は禁止されています。これには特に、内部または外部ビジネスまたは経済的利害関係、または直接的または間接的に、VOSS の利益と対立、または VOSS の利益を最優先して雇用義務を果たす従業員の能力を妨げる関係（ローン関係/単なる親切を超えるおよび/または 500 ユーロを超える従業員間のローン契約など）が含まれます。さらに、VOSS のいかなる従業員も、VOSS への勤務の過程で取引がある会社が行う個人的な発注でそれによって便宜が生じる場合は許されません。これは特に、従業員が VOSS に対する会社の利益配分に直接的または間接的影響がある、またはあり得る場合にも適用されます。

上司と従業員間ならびに従業員自身間の密接な個人的関係によって生じる紛争は、原則として回避されます。

曖昧な場合は、従業員は VOSS への勤務に関連して生じる利害の対立について上司に通知し、その後の方針について事前に合意する必要があります。

#### 3.1. VOSS との競合

すべての従業員は、VOSS と競合する、または競合活動に従事する会社を経営または支援はできません。

#### 3.2. 副業

従業員は VOSS と競合する副業には就けません。従業員は報酬を得るその他の副業に従事する前に、VOSS に通知して、書面による許可を求めする必要があります。時々の執筆活動、講演および同等の時々の活動は副業とはみなされません。VOSS の利益を害する場合は、許可は付与されません。従業員が問題のある会社との正規に VOSS との取引が発生する場合には、許可は拒否されます。以前に付与された許可は、これらの根拠で取り消しできます。

#### 3.3. 第三者企業の利益

直接的または間接的に、競合会社の株式を保有または取得する従業員は、この株式が会社の管理に影響力を行使するチャンスを与える場合は、その事実を人事部に開示する必要があります。概して、株式が競合会社の総資本の 5% を超える場合は、管理面で影響力を行使する可能性があると考えられます。

直接的または間接的に、従業員が VOSS のビジネスパートナー、または VOSS が所有権株を有する会社の利害を保有または取得する場合も、公式の義務の過程でビジネスパートナーまたは会社と取引がある場合は、この事実を担当人事部に開示する必要があります。上場会社の株式の場合は、利害が総持分の 5% を超える場合のみ適用されます。

第三者会社の利害が開示されると、会社は適切な措置を講じて、利益相反を排除できます。

#### 4. 会社財産の取り扱い

VOSS のオフィスおよびワークショップには、メールおよび留守番電話を含む、電話、コピー機、コンピュータ、ソフトウェア、インターネット/イントラネット、マシンおよびその他のツールなど、多くのデバイスおよび機器があります。これらは会社のビジネスにのみ使用され、私益のために活用されてはなりません。例外は、VOSS の財産の使用が以下でないことを条件に、ローカルで合意できます。

- 非合法活動に関連
- 実際のまたは認識された利益相反を引き起こす、または
- 従業員に割り当てられた義務または他の従業員に割り当てられた義務などに干渉することで、相当の追加費用、VOSS のビジネスまたは会社に対する他の混乱につながる。

いかなる場合も、人種的憎悪、暴力またはその他の犯罪行為の賛美を促進または煽り立てる、またはそれぞれの文化に性的に不快な題材が含まれる情報は、検索または送信できません。

従業員は、活動が会社のビジネスに直接関連していない場合は、上司の同意なしで、記録、ファイル、ビデオまたは音声録音を作成、または VOSS 機器または設備を使用して再生することは許可されません。

## 5. 情報の取り扱い

### 5.1. 記録およびフィナンシャルインテグリティ

オープンで効果的なコミュニケーションには、正確で信頼できる報告が必要です。これは、投資家、従業員、顧客、ビジネスパートナーならびに公共機関およびすべての官庁に同様に適用されます。

VOSS も健全なプロセスとコントロールを維持し、取引を管理権限に従って実行する必要があります。VOSS は、VOSS 資産の不正使用も防止し、検出する必要があります。すべての VOSS の従業員は、作成するまたは担当する VOSS の帳簿および記録が、以下であることを確認する必要があります。

- 完全、
- 正確、
- 各取引または支出を率直に反映、および
- タイムリーで、適用会計規則と基準に従っている

情報が公開ファイルに含まれているか、または政府機関に提示されているかどうか。かかる帳簿および記録には、すべてのデータ、証明書および財務報告および開示目的で提示されたその他の資料、ならびに他の目的で収集された資料が含まれます。これらには、内部経費記録（経費アカウントレポート）も含まれます。

### 5.2. 機密性

一般に知られていない VOSS の社内機密または専有情報に関しては、機密性を維持する必要があります。サプライヤー、顧客、従業員、エージェント、コンサルタント、その他の第三者からの/に関する非公開情報も、法的および契約要件に従って保護する必要があります。

特に、機密または専有情報には、以下を含めることができます。

- 会社の組織および機器、価格、販売、利益、マーケット、顧客およびその他のビジネスに関する事項の詳細、
- 製造または研究・開発に関する情報、および
- 内部報告値

いつ開示されるかを問わず、機密情報の開示は VOSS のビジネス、クライアントまたは顧客に害を及ぼす可能性があるため、機密情報の開示は関連関係終了後も続きます。

### 5.3. データ保護およびデータセキュリティ

イントラネットおよびインターネット、世界中の電子情報交換およびダイアログ、エンド電子ビジネス取引は、すべて我々のビジネス効率性およびビジネス全体の成功にとって重要です。ところが、電子通信の利点は、個人のプライバシー保護およびデータセキュリティの観点からリスクに結びついています。これらのリスクに関する効果的な洞察力は、情報技術管理、リーダーシップ機能、各個人の行動の重要な要素です。

個人データは、あらかじめ決められ、明確で合法的な目的に必要な限りにおいてのみ、収集、処理または使用できます。さらに、個人データは安全な方法で維持する必要があります。送信する際は適切な措置を講じる必要があります。不正アクセスに対するデータ品質と技術保護に関しては、高水準を確保する必要があります。データの使用は関係者に対して透明である必要があります。関係者の権利は情報の使用および修正、該当する場合は情報のブロックに関する反対についてのセーフガードである必要があります。

一部の管轄（欧州連合など）には、顧客またはビジネスパートナーなどの他人に関するデータなど、個人データの収集および使用に関する厳しい法律および規制があります。すべての従業員は、他人のプライバシー保護に適用される範囲でかかる法律を順守する必要があります。

## 6. 環境、安全および衛生

### 6.1. 環境および技術的安全性

環境の保護および天然資源の保全は当社にとって高優先事項です。管理リーダーシップおよび従業員のコミットメントにより、VOSS は環境にとって安全で、継続して環境パフォーマンスを向上できる方法で、事業を実施する努力をします。法律の順守を確認するために、世界中で環境管理システムが VOSS によって実施され、この目的のために高い基準が設定されています。製品開発段階の始めに、環境に適合した設計、技術面の安全性、健康保護がターゲットとして決定されます。

すべての従業員は、それぞれの行動でこれらの目標に貢献する必要があります。

### 6.2. 労働安全

職場での従業員の健康および安全の保護は、VOSS にとっての高優先事項です。VOSS の努力を促進し、安全に事業を実施するのはすべての従業員の責任です。従業員に対する責任には、最高の事故防止措置が必要で、以下に適用されます。

- 職場、機器およびプロセスの技術計画、
- 安全管理、および
- 毎日の職場での個人の行動

労働環境は健康志向設計の要件に一致する必要があります。

すべての従業員は常に労働の安全性に気を配る必要があります。

## 7. コンプライアンス実装および監視

世界中の VOSS のマネジメントは、コンプライアンスガイドラインの広範な分布を積極的に促進し、実装されるのを確認しています。

法律のコンプライアンスおよび本コンプライアンスガイドラインの順守は、定期的なすべての VOSS 各会社で、世界中で監視されます。これは、適用される国内手順および法規定に従って行われます。