VOITH

voith.com

行動規範

フォイトグループ



目次

取締役会による序文 4
フォイト理念の順守

01 **序論及び基本理念の表明** 6

02 **ビジネスパートナー及び公共に対する行動** 8
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 見積りと入札への参加
2.1.3 汚職及び贈収賄
2.1.3.1 利益の供与及び承認
2.1.3.2 利益の要求及び収受
2.1.3.3 寄付及び出資
2.2 公共に対する行動
2.2.1 マネーロンダリング
2.2.2 輸出管理
2.2.3 租税公課

03 **フォイトのマネージャー及び従業員** 13
3.1 リーダーシップと信頼
3.2 公正な労働条件
3.3 利害相反の回避
3.3.1 社外就労
3.3.2 政治活動
3.4 資産の保護
3.5 特許及び知的財産権
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

04 **尊敬、寛容、および機会均等** 17

05 **行動規範の履行** 18
5.1 コンプライアンス組織
5.2 コンサルティング
5.3 クレーム及び不正行為の報告
5.4 規則の履行

フォイト理念の順守

フォイト社員の皆様、

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。

「商取引において、モラル、良識及び公正が重要である。仮に契約当事者や競争相手が不正な行為をしたとしても、それが当社に原則から外れる権利を与えることにはならない。」

これらの方針は現在でも有効であり、当社の理念である「自己責任」、「チームワーク」、「顧客志向」、「リスペクト」に反映されています。当社の理念によると、コンプライアンスとは、当社に影響を及ぼす規制や法律を確実に順守するための社内プロセスや手続き以上の意味があります。むしろ、コンプライアンスとは、顧客やビジネスパートナーの信頼を確保し、協力の基準を定めるために必要な理念や従業員の基本姿勢を示すものです。

フォイト理念を維持し、保護することが、当社の成功の基盤です。

何年も前に、私たちはこの高い行動基準を掲げ、フォイトグループ全体でコンプライアンスを確保するための規則と手順を確立しました。これらの規則と手順は、最新の法的要件を反映するために継続的に更新され、全社員が当社のイントラネットを通してアクセスでき、他の貴重な対策やコンテンツとともにフォイトのコンプライアンスプログラムを構成しています。

フォイトではフォイトコンプライアンスプログラムの制定及び実行のためにコンプライアンス委員会が設置されています。コンプライアンス委員会は、フォイトグループの企業、経営陣、コンプライアンス担当者、従業員がコンプライアンス原則を定着させるのを支援し、疑わしい場合に行動規範をどのように解釈するかを決定し、報告された疑わしいケースを明確にする責任を負っています。

取締役会にとって、全ての従業員が常にフォイトの理念を遵守する事が特に重要になります。当社のマネージャーはフォイト理念を体現し、これを従業員や関係者に伝える責任を担うことが期待されています。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。

汚職、贈収賄、詐欺、強要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ます。このような行為を行った従業員は、刑事訴追を受けるリスクがあるだけでなく、フォイトの利益に重大な損害を与え、フォイトグループとその従業員の評判を傷つける事になります。

取締役会として、私たちはいかなる形態の贈収賄、汚職、詐欺、カルテル協定または共謀、差別、その他当社の基本的理念の侵害を容認しません。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、必要なすべての措置を講じます。社会の礼儀やフォイトで作り上げられた信頼関係に基づく協力関係にも同様に適用されます。

Dirk Hoke
(President and CEO of the Voith Group)

Terry Koko
(President and CEO Voith Paper)

Stephanie Holdt
(CFO)

Jan Lüder
(President and CEO Voith Hydro)

Denise Kurtulus
(President and CEO Voith Turbo)

01
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（コンプライアンス）に基づくものです。

フォイトは社会、環境、従業員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。この行動規範により、フォイトは世界中の全社員に適用される最も重要な必須基準をまとめ、フォイトの長年にわたる公正で良識ある企業文化を継承しています。この文化は、「説明責任」、「チーム作業」、「顧客志向」、「リスペクト」という現在の理念に反映されています。当社の理念「リスペクト」は、当社のコンプライアンス文化を象徴しています。当社にとって「リスペクト」とは、取引先、顧客、株主、従業員、従業員代表、その他当社と取引関係にある人々、さらには社会全体（ステークホルダー）に対して、敬意、率直さ、誠実さ、謙虚さをもって接することを意味しています。

この行動規範は、当社の全従業員の指針として機能し、責任を持って会社の利益のために行動するのに役立つことを目的としています。この責任は特権であるとともに義務でもあります。各従業員は担当分野が何であれ、自身の行動がこの行動規範に定められた規範とフォイト理念に沿ったものであることを確実にする責任があります。ロールモデルとしての役割を担うマネージャーは、これらの規範をチームに伝達するだけでなく、模範を示し、自分自身とチームにコンプライアンスの遵守を求め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。当社は、マネージャーが当社の理念に従って行動する方法について、従業員と常に対話し続けることを期待しています。これには、建設的な批判や不正行為の報告を奨励することで、批判的な発言を許容する文化を促進することも含まれます。

コンプライアンスの原則は、全従業員が本行動規範の規則を等しく遵守した場合にのみ、正しく体現できます。

本行動規範は、当社の行動基準を規定するものです。より厳格な現地の法定要件や文化的慣習によって補完されます。当社はこの行動規範でカバーされているトピックに関してより詳細なグループガイドラインを発行しており、この行動規範と企業ガイドラインの実施規定は並行して適用されます。現行の最新のグループ規定は、当社のイントラネットサイトで全従業員が入手できます。

グループ規定を含む本行動規範は、全世界のフォイト従業員に対して義務を生じるものです。

本行動規範とグループ規定は、全世界のフォイトグループの全従業員に対して有効であり、拘束力を持ちます。フォイトはまた、他のすべての従業員（インターンやコンサルタントなど）にもこれらの規則を順守することを求めます。

本行動規範は、フォイトグループの各企業とその従業員との関係について適用されるものであり、第三者の権利を創出するものではなく、またその根拠となるものでもありません。



> 自己責任
> チームワーク
> 顧客志向
> リスペクト

02

ビジネスパートナー及び公共に対する行動

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全体的な完全性を要求します。

そのため、「正確さ」、「誠実さ」、「透明性」、そして当社の理念である「自己責任」、「チームワーク」、「顧客志向」、「リスペクト」は、ビジネス取引における当社の指針となっています。また、公共における当社の行動は、常に法律に準拠したものでなければなりません。

フォイトは、他社との協定や取り決めに参加せず、違法な目的や当社の倫理基 準と矛盾する目的を追求するために強制力を用いません。フォイトは、この目的 のために他のいかなる方法でもビジネスパートナーを傷つけたり、妨げたりする ことはありません。

本行動規範は、詐欺行為や汚職行為、談合、強要、妨害行為など、あらゆる形 態の不正行為を明示的に禁止しています。



フォイトは公正な競争をすることを公言しています。官製談合防止法違反は競争を制限します。従い、そのような違反をフォイトは容認しません。

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努力を支援します。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。

フォイトは、自由競争の完全性を確保するため、競合他社、顧客、公務員を含 む他者との談合を明示的に禁止しています。価格操作、談合、その他自由競争を操作しようとする行為は固く禁じられています。従業員は、公正な競争を損なう 可能性のある行為、特に競合他社との機密価格情報の交換、顧客や市場を分割す る合意、その他競争を操作するための競争を操作するための協力的な取り組みを 慎む必要があります。

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。不正な 方法で競争を阻害するために、競合他社と公式又は非公式の協定を結ぶことは禁 止されています。

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。

競合他社との契約案はすべて、担当法務部門に事前に提出して審査を受け、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。法務部門にお いて問題となる契約案が承認されなかった場合、各CFOは承認することは出来ま せん。この場合、この事案はコンプライアンス委員会に提出する必要があります。

2.1.2 見積りと入札への参加

公共契約や民間契約を獲得するための努力において、フォイトは契約締結時に すべての法的要件を順守しています。公共又は民間のクライアントへの見積りを 準備する際、当社は正確で完全な情報を使用し、適用法令の要求に従って透明性 を確保します。当社が、不正な金銭的利益又はその他の利益を得ることはありま せん。誠実さは最高の基準です。

2.1.3 汚職及び贈収賄

汚職や贈収賄をフォイトは容認しません。汚職とは、他人の行動に不適切な影 響を与える、又は自分自身の行動に影響を与えることを意図して、物質的又は非 物質的な利益を直接的又は間接的に提供、授受すること、又は要求することを意 味します。汚職は信頼を損ない、不平等を拡大し、競争を歪め、公共サービスを 損なうことにより、社会と経済に悪影響を及ぼします。汚職は不適切な決定や財 源の不正使用につながります。

そのため、フォイトのすべての事業活動は、「自己責任」、「チームワーク」、「顧客志向」、「リスペクト」という当社の理念に従って、誠実で責任ある思考と行動によって特徴づけられなければなりません。

2.1.3.1 利益の供与及び承認

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、引渡し、作成又は支払に関連して個人又は団体に対すて利益を付与する契約を一切認めません。これは特に、ビジネスパートナーや役所などの第三者との合意に適用されます。

贈答品及び接待は、その価値、財産的な観点、又はその他の点から、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り、かつそれがビジネス活動に特に関係したものであることをさらに確認する必要があります。公務員にはさらに厳しい基準が適用されます。金銭の贈り物はいかなる場合においても禁止されます。詳細についてグループのガイドラインが規定しています。



許されない贈答品や接待には、金銭のほかに、スポーツ、文化、レジャーのイベントへの招待、旅行、個人的な割引、豪華な食事への招待、費用の負担、クーポン券、仕事の提供などの現物給付から、更には賞、称号、名誉職、限定会員権の取得などの「ソフト」な利益も含まれます。贈答品や接待の供与が、例えば家族に利益をもたらすこと（子供の奨学金や教育の取得など）や、個人の社会的また政治的地位を高める第三者への支払い（寄付等）など、間接的にしか個人に利益をもたらさない場合でも、容認されない可能性があります。

許可されない贈答品や接待には、いわゆる便宜供与も含まれます。便宜供与とは、通常の公的手続き（例えば、通関手続き、公式面談スケジュール設定）の迅速化など）又は確保することを意図して公務員に行われる支払いのことです。

ビジネスパートナー（サプライヤー、サブサプライヤー、下請け業者、コンソ ー シアムパートナー、ジョイントベンチャーパートナー、営業担当者、再販業者 、代理店、コンサルタント）に支払われる手数料又はその他の形態の報酬は、実 施された仕事に相応するものである必要があります。これらのビジネスパート ナーとの契約は、その後のすべての修正を含め、書面によって行われる必要が あります。誠実さは重要な選考基準です。ビジネスパートナーは、賄賂に関与 しないことを含め、フォイトの行動規範を順守することを契約で義務付けられて いなければなりません。ビジネスパートナーは、定期的に有意義な活動報告書を提出する義務を負います。ビジネスパートナーに委託

フォイト従業員は業務の過程で価値の低い、時折の贈り物のみを授受が許可されています。金銭の贈り物は常に禁止されます。

地がない評価がある団体や機 明性がある方法で、異論の余 フォイトによる寄付は全て透 構に行われます。

するための要件と手順、及びビジネスパートナーの活動を継続的にモニタリングするプロセスの詳細につ いては、グループガイドラインに定められています。不適切な報酬と同様に、不 適切な贈答品や招待によってビジネスパートナーの意思決定が左右されること があってはなりません。

2.1.3.2 利益の要求及び収受

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、贈答品の収受は当社の評価を損なわせ、利益相反を生じさせる危険性があります。したがって、当社の従業員は、金銭、スポーツ、文化、レジャーのイベントへの招待、旅行、プライベート割引、贈答品、豪華な食事への招待、費用負担、クーポン券、さらには賞、称号、名誉職、限定会員資格の授与といった「ソフト」な利益まで、個人的な利益を要求したり受け取ったりすることは禁じられています。

時折の贈り物や少額の接待は例外です。金銭や現金相当物（クーポン券、ギフトカード、証明書等）の贈答品はいかなる状況でも許されません。2.1.3.1に定められたルールは本項にも適用されます。詳細についてグループガイラインが規定しています。

2.1.3.3 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。寄付の受取人と用途は明らかである必要があります。個人銀行口座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。契約締結時と近接した寄付や、契約内容に関連する形での寄付は禁止されています。あらゆる政党への寄付は禁止されています。

スポンサーシップの場合、当社が提供する支援の量と当社が見返りに受ける価値との間には合理的な関係がなくてはなりません。審査プロセス、寄付の承認及びスポンサー契約締結の要件に関する詳細は、グループガイドラインに定められています。

2.2 公共に対する行動

当社の行動は倫理原則に導かれています：

2.2.1 マネーロンダリング

マネーロンダリングとは、犯罪行為（賄賂やテロリズムなど）によって獲得した金融資産及びその他の資産の出所を、合法的な金融システム及び経済サイクルに密かに持ち込むことによって秘匿する行為を指す用語です。フォイトはいかなる形態のマネーロンダリング行為にも関与していません。当社は現金取引を監視し、マネーロンダリングに活用されることを回避する措置を講じています。詳細はグループガイドラインに規定されています。

全ての従業員は、異常な金融取引、特にマネーロンダリングの疑いの根拠とな る多額の現金取引や、顧客、コンサルタント及びその他のビジネスパートナーの疑われる行為がある場合、コンプライアンス担当者又はフォイト法務部にチェッ クしてもらうことが要請されています。



2.2.2 輸出管理

フォイトは世界規模で行動する企業です。当社の既存の活動及び新規市場の開 発において、輸出入管理に適用される外部規制や規則、更には適用される経済禁 輸措置を遵守しています。

フォイトは、前述の規制を確実に順守するために社内プロセスを使用しており 、これは物理的な商品だけでなく、例えば情報、技術、サービスにも関連してい ます。直接的又は間接的な国際関係を伴う商取引において禁止事項又は許認可 義務の有無を確認します。詳細はグループガイドラインに規定しています。

2.2.3 税金と課税

フォイトは世界規模で活動する企業として多数の国々の税法の対象になります 。フォイトにとって適用法に基づき納税義務を履行することや、それにより企 業として社会的責任を果たすことは当然のことです。税納税義務の不履行は当社 の良い評価を棄損し、当社の顧客、供給業者及び他のビジネスパートナー、そ して当社のオーナー及び従業員の信頼が損なわれます。さらに税金の滞納や罰 金という形で重大な財務リスクとなって現れ、これに対して責任がある従業員は 刑事責任を問われる可能性があります。

マネーロンダリングを阻止するためにフォイトは必要な措置をとります。

輸出管理により、フォイトの製品や技術が悪意のある人物の手に渡るリスクを低減します。

フォイトは納税義務を果たします。

03

フォイトのマネージャーと従業員

高いモチベーション及び生産性、そして従業員を尊重した人間関係は、企業が持続的に成功するために不可欠です。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かかっています。

フォイトにおいてマネージャーは法令順守の模範となる特別な義務があります。

3.1 リーダーシップと信頼の文化、オープンなコミュニケーション

当社の全従業員は本行動規範を遵守する必要があり、特にマネージャーはその模範を示し、企業文化の継続的な改善に積極的にに取り組む必要があります。彼らは従業員間の対話を促進し、グループディスカッションを奨励し、定期的なチ ー ムミーティングや従業員の育成を支援します。彼らは多様性を重視し、異な る意見を 受け入れることの利点を認識し、透明性のある対話の文化が会社の成功に繋がる 事を信じています。

建設的で敬意のある批判や意見の表明は強く奨励されます。問題や望ましくな い事態の兆候の早期発見は、当社の文化の発展や経済的成功に役立ちます。その ような兆候に会社は迅速に対応することで、企業文化や経済的成功への損害を防 止または抑制する事ができます。オープンな対話と批判の文化は、「自己責任」、「チームワーク」、「顧客志向」、「リスペクト」という当社の理念を実践するための重要な要素であり、フォイトの成功につながります。

3.2 公正な労働条件

フォイトは従業員に対し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。フォイトは、従業員代表との信頼と相互尊重に基づく緊密なコミュニケーションと協力を重視し、促進します。オープンな対話と批判の文化は、「自己責任」、「チーム作業」、「顧客志向」、「リスペクト」という当社の理念を実践するための重要な要素であり、フォイトの成功につながります。

3.3 利益相反の回避

当社の従業員が、業務の過程で利益相反や義務の衝突を生じさせないようにす る必要があります。このような利益相反は、例えばフォイト社と従業員、関係者（家族など）との間で取引がある場合や、サプライヤ―などのビジネスパートナー との取引において従業員または関係者（家族など）がビジネスパートナーから金銭 的利益を有する場合に発生する可能性があります。このような利益相反は、会社が この目的のために用意した申請フォーム（イントラネットなど）を使用して、事前 に従業員の事前に書面で開示する必要があります。

3.3.1 社外就労

従業員が副業として有給労働に従事しようとする場合、従業員は事前に担当の人事部から書面による同意を取得しなければなりません。

3.3.2 政治活動

フォイトは政党に関与する活動に参加しません。当社は当社の従業員が市民として社会にかかわり、社会活動や慈善活動に参加することを歓迎します。従業員は会社の代表としてでなく、個人としてこうした活動に参加する事が求められます。ただし、会社との利益相反が生じないようにする必要があります。

3.4 資産の保護、作業手段の使用

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、有価証券、現金、オフィス機器、事務用品、情報システム及びソフトウェアが含まれます。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。

ビジネス上の決定は企業の利害関係においてのみ行われ、私的又は個人的利害関係に影響されてはなりません。

機械および設備は、私的使用が明確に許可されていない限り、業務関連目的に限り使用することができます。インターネットを利用する際、ユーザーは社会集団やその構成員に対する憎悪を扇動したり、暴力やその他の犯罪を賛美したり、不快感を与えるコンテンツの取得や送信をしないように注意する必要があります 。

3.5 特許及び知的財産権

競争力を維持するためには、当社はイノベーションや発明の創出、ノウハウの 向上により自社の技術を発達させ続けなければなりません。当社は、特許や商標権などの知的財産権を通じて、不正使用からテクノロジーやノウハウを保護して います。企業秘密は許可なく第三者に開示する事は出来ません。逆に、当社は第三者の財産権を尊重します。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。

会社の資産及び関連する情報を保護することは各従業員の責務です。

当社の知的財産権の保護は最も重要なことです。

詳細についてグループガイドラインが規定しています。



3.6 情報の使用

従業員は会社の情報を使用するに際に適切な注意を払うことが求められます。責任ある取扱いやノウハウや機密情報のラベリング（暗号化や分類など）の詳細はグループガイドラインに規定されています。



3.6.1 機密保持

一般に公開されていない社内事項については、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、従業員は新しい発見や会社の秘密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適用されます。同様に、いかなる従業員も、顧客の従業員などの第三者を含む他社に、守秘義務に違反してフフォイトに機密情報を開示するよう要求したり、誘導してはなりません。

フォイトにとって情報保護は法的要件であるだけではなく、被雇用者及びビジネスパートナーに対する個人情報の誠実かつ公正な取扱いの表明でもあります。

3.6.2 プライバシー及び情報保護

世界中で電子的に情報を交換する能力は、今日のビジネス取引において必要不 可欠です。しかし、電子通信には、データの機密性、完全性、可用性に対するリスクが伴います。従って、当社のITシステムで可能な限り最高の情報セキュリティ を確保し、当社の従業員及びビジネスパートナーの個人的権利を保護することは 当社の企業目標です。当社は、適用法に従って世界中で適切なレベルのデータ保 護を維持することを非常に重要視しています。そのため、マネージャーを含む全 ての従業員は、これらのリスクに対して効果的な保護対策を講じる必要があり、これはIT管理における重要な要素です。詳細はループガイドラインに記載されてい ます。

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 様にインサイダー情報を権限なく漏洩することは許されません。

3.6.4 正確な報告と会計

社内及び社外への報告において、口頭及び書面による情報を提供する場合、従 業員は真実を述べる必要があります。情報を改ざんすこと禁止されています。す べての商取引は、適用される商業上及び税務上の規則に従って会計システムに記 録され、正しく計上され、保存規則に従って保存されなければなりません。

3.7 労働安全、衛生、環境保護及び持続可能性

フォイトは全従業員の生命及び健康を保護し、責任を持って資源及び有害物質 を管理するために全力を尽くします。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、資源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。ここでもまた、「自己責任」、「チームワーク」、「顧客志向」、「リスペクト」という当社の理念が、全従業員のコミットメントとなっています。

詳細はグループガイドラインに記載されています。

3.8 品質

当社の製品とサービスの市場での成功は、その品質と切っても切れない関係に あります：当社は、すべての従業員に創造性、技術、配慮を求めており、それによって高い品質基準の維持していることを顧客や第三者に示しています。

当社の目標は、卓越した品質を保証し、それを改善し続けることです。これら は当社の成功にとって重要な要素です。当社は、品質低下につながる故意又は過失のある行為を容認しません。

労働安全、衛生、及び環境保護は従業員、企業、及び環境に対して付加価値を生み出します。

当社の生産及びサービスの品質は当社の成功の基本です。したがって品質は特に守るべき価値があります。



04

尊敬、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。世界的に展開する企業として、多様な国籍、文化や習慣を持つ従業員やビジネスパートナーと共に働いていま。当社はイノベーションとビジネス力の向上ために多様性と包摂性を推進しています。

フォイトは世界中のあらゆる人権を尊重します。

多様性は採用プロセスから始まり、作業チームの構成やキャリア開発においても 継続されます。当社はマネージャー含めた全従業員に対し、フォイトにおける多様 性と包摂性を高めるために夫々の役割を果たすよう求めています。

あらゆる形態の強制労働又は児童労働を当社は認めません。

当社は、従業員及びビジネスパートナーとのやり取りでは常に敬意と礼儀を払 う事を期待してます。当社は、すべての個人の尊厳と個人の権利を尊重し、違法及び/または不平等な扱い（差別）や性的嫌がらせ、民族的出自、性別、宗教基 づく降格や、イデオロギー、政治的意見、障害、年齢、性自認、性的指向に基づく降格を容認しません。

あらゆる形態の強制労働又は児童労働を当社は拒否します。



05
行為規範の実施

5.1 コンプライアンス組織

フォイトは行動規範の展開及び実施を担当するコンプライアンス委員会を設置 しました。この委員会は行動規範に関連する係争を解決するための最終権限を有 します。

フォイトのコンプライアンス組織では、CFOがグループ部門レベルのコンプラ イアンスオフィサーとしても活動しています。彼らはコンプライアンス問題の窓 口であり、行動規範の実施を委任されています。個々のフォイトグループ会社及 び事業部門のコンプライアンス担当者は、グループ部門のCFOによって任命され ます。

5.2 コンサルティング

フォイトは従業員が法令及び行動規範を遵守できるよう、情報及び支援を提供 しています。これには特にコンプライアンスに関するテーマと特定のリスク領域に関するものが含まれます。すべての従業員は、所属する会社、事業部門、グル ー プ部門のコンプライアンスオフィサー、担当の法務部門、人事部門、インテグリティ部、又はコンプライアンス委員会のメンバーに連絡することもできます。 更に、フォイトはこの種の質問に答えるためのヘルプデスクを設置しています。 連絡先情報やコンプライアンスに関するその他の有益な情報は、フォイトのホー ムページ及びフォイトのイントラネットページ「コンプライアンス」上に記載さ れています。

5.3 クレーム及び不正行為の報告

フォイトは、すべての従業員及びビジネスパートナーが、疑わしいケースを含め 、行為規範及びグループガイドラインの違反をフォイトに報告することを期待し 、奨励しています。当社マネージャーは、チームが注目した全ての情報をコンプラ イアンス組織に伝える義務があります。当社は開かれたフィードバックの文化を 作り上げたいと考えています。これには、この目的のために用意された社内チャネ ルを通じて、批判の表明や、不満や不正行為をオープンに扱う事こと も含まれます 。

誠意をもってコンプライアンスに関する懸念を表明した人は報復措置を含むいかなる不利な措置を恐れる必要はありません。



フォイトは、さまざまな社内報告チャネルを提供しています。従業員は、直属の上司（これらの問題について質問がある場合、従業員が最初に相談すべき相手はマネージャーです）、人事担当者、事業部門又はグループ部門のコンプライアンスオフィサー、又はコンプライアンス委員会のメンバーに連絡することができます。疑わしいケースは ヘルプデスクに報告する事も出来ます。また、内部告発ホットラインを通じて会社に情報を知らせることも可能です。同様に、以下のリンクまた はQRコードも使用できます。
https://voith.integrityline.app

> 発言してください！ あなたの声は重要です

合理的かつ誠実な根拠に基づき、行動規範またはグループガイドラインに違反した、または移管した可能性があると正直に考え、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報復も受けません。フォイトはいかなる形態のいじめ、差別、会議からの排除、プロジェクトへの参加の打ち切り、キャリアアップにおける差別も容認しません。必要な場合、フォイトは報告した従業員を報復から守るために必要な措置を講じます。可能かつ法的に許される範囲で、フォイトは内部告発者の身元に関する機密を保持します。同様のことは、そのような違反または違反の疑いに対する調査に協力した従業員の身元保護についても適用されます。

内部調査を実施し、違反があった場合に制裁を科す責任は、グループのガイド ラインに定められています。フォイトの内部調査は、公平かつ公正に、そして無罪の推定の原則に基づき、定められた手順に従って実施されます。調査では証拠 が破棄されたり、改ざん、変更されたり、調査実施者から隠匿されたりしないよ うする必要があります。証人は、調査の妨げにならないよう真実を語る義務があ ります。供述を思いとどまらせる目的で脅迫、嫌がらせ、威嚇を行った場合、会 社により処分されます。外部の第三者（国内外の法執行機関や監督当局など）に よる調査は、会社が可能な限りサポートします。従業員は会社と共に、不正行為 の可能性に関する合法的な社内調査、および政府による調査に全面的に協力し、会社の価値観に沿った透明性と説明責任への取組みを示す事が求められます。

5.4 規則の実施

フォイトは、この行動規範の特定の項目に実施に関する追加規則を、グループガイドラインなどを通じて発行します。例えば、グループガイドラインの中で、追加の規則を発行します。これらは特に以下の通りとなっています。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います。

フォイト行動規範（Code of Conduct）は数か国語で作成されています。バー ジョン相互間に相違矛盾がある場合はドイツ語バージョンが優先されます。

選択された男性形の表現は別の性別についても制限することなく適用されます 。最新バージョンは以下のURLから取得できます
www.voith.com/compliance。

不安な場合は、次の5つの質問を自分に投げかけてみてください：

1. 私の行為は合法でしょうか?
2. それは、当社の行為規範、ガイドライン、理念に沿っているでしょうか?
3. 私の行動や決断に、個人的な利害関係はないでしょうか?
4. それは良い手本を示しているでしょうか?
5. それにより高い倫理基準を持つ企業としての評判を維持できるでしょうか?

- すべての質問に「はい」と答えられる方は続行してください。

- 不明な点がある場合は、上司、人事部、法務部（VZ-Vrj）、インテグリティ部（VZ-Vrji）、又はコンプライアンスオフィサーに連絡してください。

確信が持てるまで質問を続けてください！

この行動規範は、そこに記載されているグループガイドラインを含め、全てのフォイト従業員に対して拘束力があります。

フォイトのマネージャーはコンプライアスの模範となる特別な責務を追っています。

フォイトは公正な競争をすることを公言しています。独占禁止法違反は競争を制限します。従って、このような違反はフォイトでは容認されません。

フォイト従業員は業務の過程で少額の催事的な贈答品のみを受け取ったり、贈ったりすることが許可されています。金銭の贈り物は常に禁止されます。

コンプライアンスの原則は、全ての従業員がこの行動規範の規則を遵守した場合にのみ、効果的に実施できます。

労働安全、衛生、及び環境保護は従業員、企業、及び環境に対して付加価値を生み出します。

誠意をもってコンプライアンス上の懸念を表明した人は、報復などの不利な措置を恐れる必要はありません。

フォイトにとって情報保護は法的要件であるだけではなく、従業員やビジネスパートナーに対する誠実かつ公正な行動の表れとしても理解しています。



輸出管理によりフォイトの製品や技術が悪意のある者の手に渡るリスクが軽減します。

当社の生産及びサービスの品質は当社の成功の基本です。したがってこれらには特に守るべき価値があります。

フォイトは世界中のあらゆる人権を尊重します。

ビジネス上の決定は会社のの利益においてのみ行われ、私的または個人的な利益に影響されてはなりません。

あらゆる形態の強制労働及び児童労働を当社は認めません。

フォイトのすべての寄付は透明性のある方法で行われ、評価の高い組織や機関に寄付されます。

従業員一人ひとりが会社の資産や業務に関する情報を保護する責任を負っています。

マネーロンダリングを阻止するためにフォイトは必要な措置をとります。

フォイトは納税義務を果たします。

当社の知的財産権の保護は最も重要なことです。

Voith GmbH & Co. KGaA
コンプライアンス委員会
St. Pöltener Str. 43
89522 Heidenheim, ドイツ

電話番号 +49 7321 37-6218
compliance@voith.com

VOITH

2026/10