



小売業界のイノベーター

GK ソフトウェアグループ

# GK 行動規範

第4版 | 2024年1月1日

## 目次

序文 .....	3
1. 原則.....	3
2. 規則.....	5
2.1. 人権の尊重 .....	5
2.2. 国内外の法規制の遵守 .....	5
2.3. 強制労働・奴隷労働の拒否 .....	5
2.4. 児童労働の拒否.....	5
2.5. 機会均等、差別や性的暴行の禁止 .....	5
2.6. 社内知識と守秘義務への対処.....	6
2.7. データ保護 .....	6
2.8. 企業財産の保護.....	6
2.9. 環境保護 .....	7
2.10. 透明な通信と記録.....	7
2.11. 誠実さ、取引先・顧客・従業員の扱い .....	7
2.12. 競争法規制の遵守.....	7
2.13. マネーロンダリング .....	7
2.14. 利益相反と第三者からの利益供与（汚職） .....	8
2.15. 第三者への利益供与（贈賄） .....	8
2.16. 安全・衛生と労働安全義務 .....	8
2.17. 団結権と団体交渉権 .....	8
2.18. 責任.....	9
3. 法律上の分類 .....	9
4. ガイドラインと社内規定 .....	9
5. 実際のまたは疑わしい違反の報告、罰則、その他の質問 .....	9
6. 変更の可能性あり .....	10

## 序文

GK ソフトウェアグループ（以下、「GK」または「私たち」という）は、ビジネスパートナーや投資家、国民、環境に対する意思決定と行動の指針となる価値観と倫理原則を、本行動規範によって明確化します。

これは倫理的・道徳的基準に対する自発的なコミットメントです。本行動規範は、私たちの意思決定と行動の基礎となる原則を記述したものです。GK 行動規範は、GK の全従業員、管理職および執行役員が、これらの原則を理解し、これに従って行動し、将来にわたってこれを維持する際の助けとなることを目的としています。

この GK 行動規範は、世界中の GK ソフトウェアグループ全体に適用されます。海外子会社は、本 GK 行動規範を参考規範として遵守することを条件に、各国固有の規則を補完することができます。

したがって、全ての役員、GK ソフトウェア・グループの被雇用者、並びに GK 傘下の企業の代理として行動する者は、本 GK 行動規範とそれに基づく規則に拘束されます。

以下の規定は、倫理的・法的基準を遵守しつつ、誠実さ・尊重・公正な行動を特徴とする事業・労働環境のための最善の枠組み条件を創出することを意図しています。私たちはその際、人権の保護、腐敗との戦い、自由競争、持続可能性に関する国際協定を遵守する義務があると感じています。

本 GK 行動規範の法的根拠となる版は、それぞれの公用語による版です。他言語の翻訳版は、元々ドイツ語で策定された規則や原則を伝えるためだけのものです。

## 1. 原則

本 GK 行動規範は、あらゆる状況に対する正しい行動を規定するものではありません。しかし、本規範には、GK のために業務を遂行する際、また従業員同士が互いに接する際に、全従業員が常に遵守し、実行しなければならない必須の規則と原則が含まれています。

当社の 10 原則は、これに続く規定のガイドラインとなります。

---

## GK の 10 原則

---

1. 国際的な人権の保護を尊重する。
2. 事業活動においては、それぞれの国で適用される国内法並びに国際法を遵守する。
3. あらゆる形態の強制労働・奴隷労働・児童労働、また雇用や職業上の活動における差別を許さない。
4. 自身の業務上の秘密や委託された業務上の秘密、個人情報を機密に扱い、そのために適切な保護措置を講じる。
5. 持続可能な経済活動と全社的な環境保護意識の徹底に尽力する。このことを念頭に置いて、環境に優しい技術を重視し、天然資源の経済的かつ持続可能な利用を心がける。
6. 裏表なく、日常業務で接触するすべての人を公正に扱い尊重する。
7. 公正で開かれた競争を支持し、マネーロンダリングや恐喝、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を許さない。
8. 安全で衛生的な労働環境を整備する。
9. 結社の自由と団体交渉の権利を尊重する。
10. 取引先や従業員に対し、法的規定や契約、社内規則に違反する行為を報告することを奨励する。

## 2. 規則

### 2.1. 人権の尊重

GK は、各人の尊厳を普遍的に尊重し、誰もが例外なく、国連の世界人権宣言で宣言された権利と自由を享受する権利があることを認識しています。異なる考えを持つ人々に対する寛容さと法の支配の原則へのコミットメントが、いついかなる場所でも私たちの仕事の基本です。

### 2.2. 国内外の法規制の遵守

GK の全従業員はそれぞれの国で適用される国内法・国際法並びに規定を遵守しなければなりません。

### 2.3. 強制労働・奴隷労働の拒否

GK は、あらゆる形態の強制労働・奴隷労働を許しません。いかなる人も、直接的または間接的に、強制や脅迫、その他の個人的な苦境の利用によって労働の遂行を強要されてはなりません。従業員の雇用は、本人が自由意思に基づいて雇用を希望した場合に限られます。労働者の搾取を防ぐため、GK は従業員の報酬や社会的福利厚生、労働時間、その他の労働条件について、適用される労働法規制を遵守しています。

### 2.4. 児童労働の拒否

私たちは将来の世代に対する責任を認識しており、法規類に違反する未成年者の雇用は行いません。雇用が許可されている場合は、その雇用が心身の発達に有害でないように配慮します。国際労働機関（ILO）の原則に従い、GK は児童労働や児童・青少年の搾取を容認しません。

### 2.5. 機会均等、差別や性的暴行の禁止

GK はさまざまな経歴や経験を持つ従業員を雇用しています。私たちの取引先は世界各国に広がっています。従業員や取引先に対するいかなる差別も許しません。これは、客観的な要件によって正当化されない限り、あらゆる種類の不平等な扱いにも適用されます。特に、性別、人種、カースト、国籍、民族、社会的背景、肌の色、障害、健康状態、政治的信念、出身、イデオロギー、宗教、年齢、妊娠、性的指向などによる差別を私たちは容認しません。個人の尊厳、プライバシー、個人の権利は尊重し、保護しなければなりません。

性的暴行やセクシュアル・ハラスメントは容認されません。このことは、容認できないと思われる行動にも適用されます。とりわけ、それぞれの文化的慣習を考慮する必要があります。

紛争状況を避けるため、GK 経営陣は、特に利害の衝突につながる可能性がある場合、職場の人間関係を各自の直属上司または担当の人事部門に率直に伝えるよう全従業員に奨励しています。これは特に、当事者間に指示系統の上下関係や専門的な依存関係がある場合や、不適切な便宜供与や有利・不利のリスクがその関係に基づいている場合に当てはまります。

全従業員は、尊重し合う雰囲気を作り、ハラスメントや差別に積極的に対抗することが求められます。

これに関する詳細は、GK の反ハラスメントおよび反差別規定によって定めることができます。

## 2.6. 社内知識と守秘義務への対処

GK にとって商業的価値のある未発表の情報は、営業秘密に該当する場合があります。営業秘密ないし企業秘密はしるしを付け、保護し、機密として扱わなければなりません。これは、第三者、特に取引先から GK に預託された情報にも適用されます。このような情報を許可なく第三者に開示することは禁じられており、従業員は懲戒処分を受けるだけでなく、刑事訴追される可能性もあります。

GK の開発部門およびその構造・技術・業務・成果については、特に厳格な守秘義務があります。全従業員は、特に GK のソースコードや社内文書、ソフトウェアツールに、第三者が許可なくアクセスできないように徹底しなければなりません。

機密情報の開示が必要な場合は、機密保持契約を結ぶなどして、その機密性を確保する必要があります。

第三者に帰属する機密情報は、合意された規定の枠内でのみ他者に開示することができます。

全従業員および権限を付与された代理人は、GK での業務が終了した後も、これらの守秘義務規定を遵守しなければなりません。

メディアからの問い合わせに対応できるのは、経営陣、公式スポークスパーソン、または明示的に権限を与えられた代理人のみです。

これに関する詳細は、GK の情報セキュリティ規制によって定めることができます。

## 2.7. データ保護

全従業員は、従業員や取引先、消費者、その他の利害関係者のデータの保護とセキュリティに関して GK に適用される原則を遵守しなければなりません。個人情報の保護のため、割り当てられた任務の枠内で慎重な取り扱いが求められます。欠陥またはエラーを発見した場合は、直ちにこれを過不足なく上司またはデータ保護担当者に報告する必要があります。より詳細な情報は、この目的のために記された GK のデータ保護規定に記載されています。

## 2.8. 企業財産の保護

全従業員は、GK の有形・無形の資産を、あらゆる面で適切かつ経済的に、責任を持って取り扱う義務があります。従業員は、業務用設備や会社の施設、業務文書、有形財産、知的財産、または GK のサービスを許可なく私用することはできません。

GK の有形資産の安全は、現地の経営者または当該資産を所有する団体が責任を負います。

## 2.9. 環境保護

全従業員は、持続可能な運営のために予防策や緩和策を講じ、天然資源を慎重かつ持続可能な形で利用することにより、職務遂行における環境への有害な影響の発生を防止しなければなりません。

GK は持続可能な経済活動を支持しており、環境にやさしい技術の使用を奨励しています。

これに関する詳細は、持続可能性に関する規制によって定めることができます。

## 2.10. 透明な通信と記録

GK は、適時・適切・公正かつ透明な情報・通信方針を掲げています。当社に関するデータや事実は、適時に漏れや偽りなく記録・報告します。財務報告の正確性は、担当経営陣によって担保されます。財務報告の関係者らは財務報告の正確性・完全性・適時性に関して共に責任を負います。

## 2.11. 誠実さ、取引先・顧客・従業員の扱い

GK は全従業員に最大限の誠実さを求めます。取引先や GK の従業員は、常時、公正かつ敬意をもって接しなければなりません。

GK の全従業員、特に管理職は、自身やその親族、知人、第三者の利益を得るために、会社の義務や規則に抵触するような方法で、その地位や役割、会社情報を利用しないことが義務付けられています。

会社のソフトウェアやハードウェア、その他の設備、資源、資産などの事業用資産を、GK の従業員が当社の事業設立または遂行以外の目的で使用することはできません。

これに関する詳細は、GK の誠実性および競争に関する規定によって定めることができます。

## 2.12. 競争法規制の遵守

GK は、世界市場における公正で開かれた競争を支持しています。このような背景から、適用される競争法や規制は、特に競合当事者間の禁止協定や市場支配的地位の濫用に関しては、遵守しなければなりません。この関連において、当社の従業員は違法な商行為に関与することは許されません。

これに関する詳細は、GK の誠実性および競争に関する規定によって定めることができます。

## 2.13. マネーロンダリング

マネーロンダリング防止とは、犯罪者やテロリストが違法に得た資金を合法的な収入として偽装することを防ぐための法律・規制・手続きを指します。

マネーロンダリングやテロ資金供与の撲滅を目的する適用法規制は全て遵守しなくてはなりません。GK は、故意に、または状況証拠を無視して、マネーロンダリングを含む金融犯罪を幫助する従業員または取引先によるいかなる行為も容認しません。GK の全従業員は、多

額の現金支払いや虚偽の請求書、その他通常の商慣習から逸脱した行為など、マネーロンダリングの可能性を示唆する異常な行為や疑わしい行為を警戒するよう奨励されています。

何らかの異常に気づいた場合は、直ちに GK ソフトウェア SE の企業経理部までご連絡ください。

- E メール : [corporateaccounting@gk-software.com](mailto:corporateaccounting@gk-software.com)

または、本 GK 行動規範の第 5 項に記載された報告手段を利用してください。

これに関する詳細は、GK の誠実性および競争に関する規定によって定めることができます。

## 2.14. 利益相反と第三者からの利益供与（汚職）

GK の従業員は、いかなる種類の利益相反も避け、常にグループ会社に対して忠実かつ誠実に行動しなければなりません。特に、利益相反につながるおそれがある場合、競合他社や顧客と利害関係を持つことや、私的な立場で取引関係を結ぶことは禁止されています。関与の種類と範囲が、GK の活動遂行上の行動に何らかの影響を及ぼす可能性がある場合、常にそうした相反を孕んでいます。

ここに明記された第三者からの利益受領の禁止は、直接的な金銭的利益ばかりではなく、専門家としての独立性が疑われるような性質や範囲のその他の便宜にも適用されます。

利益供与や贈物または招待を受ける場合には、それが常に通常の範囲で適切であるかどうか注意し、また、税法上の規則並びに関連する承認手続きを遵守する必要があります。

これに関する詳細は、GK の誠実性および競争に関する規定によって定めることができます。

## 2.15. 第三者への利益供与（贈賄）

あらゆる種類の事業活動に関連して、当社の従業員は、取引先やその従業員、その他の第三者に対して不正な利益の供与またはその試みを行ってはなりません。供与された利益の種類や範囲が不適切な形で受益者の行動や意思決定に影響を与える恐れのある場合は特に利益供与が禁じられます。本規定は、公務員および公的機関の職員との取引にも適用されます。

これに関する詳細は、GK の誠実性および競争に関する規定によって定めることができます。

## 2.16. 安全・衛生と労働安全義務

GK とその従業員は、安全で健康的な職場環境を確保し、適用される労働安全衛生規則を遵守しなければなりません。従業員は、全ての従業員と取引先の健康と安全衛生に責任を負います。

## 2.17. 団結権と団体交渉権

労働者の利益を促進・保護する目的で、従業員が自ら選択した団体や組織の結成・加入・脱退を行う権利は尊重されます。

## 2.18. 責任

本 GK 行動規範の倫理原則と規定は、当社の企業文化に不可欠な中核をなしています。これらの原則の実施と監視は業務部が責任を負う一方で、原則の制定と執行の責任は各経営陣にあります。

これらの原則の全社的な遵守は不可欠であり、全従業員がその責任を負います。ここで管理職は特に大きな責任を負います。管理職には、GK 行動規範の意味と内容を従業員に伝え、模範を示し、その実行を支援することが求められます。ただし、これは許容される枠内での従業員の自主的な行動を制限するものではありません。

## 3. 法律上の分類

GK が事業を展開する国の慣習や法的規定、その他の規則が、GK 行動規範の規定と異なる場合は、常に、より厳格な方の規定に従わなければなりません。

本行動規範の個々の条項が法的に無効となった場合でも、それを除く全ての条項はこの影響を受けないものとします。

## 4. ガイドラインと社内規定

本 GK 行動規範に加えて、GK の規則に私たちの行動が具体的に定められています。これらの規則は、常に補足規則として遵守するものとし、GK 行動規範の目的と矛盾することがあってはなりません。従業員は、全ての関連規則について定期的に確認し、常に最新情報を確認する責任があります。

本 GK 行動規範は GK の全従業員に提供され、またインターネットページで公開されています。

## 5. 実際のまたは疑わしい違反の報告、罰則、その他の質問

私たちは、GK において違法行為があった場合、その行為を速やかに明らかにし、是正できるように、直ちに報告を受けることを望んでいます。従って、従業員、元従業員、取引先、その他の第三者を問わず、GK の規則または適用される法律に違反する兆候がある場合は、直ちに報告するよう奨励しています。情報を提供された全ての方の秘密を厳守することを保証します。

GK の従業員は、まず直属の上司と GK のコンプライアンス担当部署（業務部、IT コンプライアンス）に連絡してください。

- E メール：[compliance@gk-software.com](mailto:compliance@gk-software.com)

しかし、個々のケースでこの方法が適切でないと思われる場合や、疑惑がそれ相応に深刻または微妙な性質のものである場合は、内部告発通報センターに直接連絡することも可能です。全ての内部通報者の保護を確保するため、私たちはサービス・プロバイダーが設置した GK インテグリティ・ラインのプラットフォームを通じて、通報者の匿名性を確保しています。

- **GK 内部通報窓口:** <https://gkgroup.integrityline.com>

GK 内部告発規範がこれに関する詳細を定めることができます。

本 GK 行動規範に記載されている倫理原則・規定は、全てを網羅しているものではないことを常に念頭においてください。つまり、私たちは事業取引において起こりうるすべての事態にお応えすることはできないのです。上記の原則に違反した場合、従業員個人だけでなく、GK にも深刻な影響を及ぼす可能性があります。このため、違反行為は許されず、また内部調査の対象となります。労働契約上の義務に対する違反である場合には、労働法上の処分、とりわけ雇用関係の終了につながることもあります。

本 GK 行動規範の解釈またはその実践に関するあらゆる質問や不明な点については、下記までお問い合わせください。

- **E メール:** [compliance@gk-software.com](mailto:compliance@gk-software.com)

## 6. 変更の可能性あり

GK は、理由を明示することなく、いつでも行動規範を変更する権利を留保します。本規定の内容や目的に影響を与えない範囲で、編集上または言語上の軽微な変更は、特別な通知なしにいつでも行えるものとします。

2024 年 1 月 22 日、シェーネック



ミヒヤエル・シャイプナー  
取締役会長 | CEO  
GK ソフトウェア SE



アンドレ・ヘアガート  
取締役 | CFO  
GK ソフトウェア SE



ミヒヤエル・ジャシュチュク  
取締役 | CDxO  
GK ソフトウェア SE