



小売業界のイノベーター

# 行動規範

第3版 | 2022年9月7日

## 目次

序文	2
1 原則	2
2 規則	4
2.1 国内外の法規制の遵守	4
2.2 人間の尊厳の尊重	4
2.3 強制労働・奴隷労働の拒否	4
2.4 児童労働の拒否	4
2.5 機会均等と差別の禁止	4
2.6 社内知識と守秘義務への対処	4
2.7 データ保護	5
2.8 企業財産の保護	5
2.9 透明なコミュニケーションと記録	5
2.10 取引先・顧客・従業員との接し方	5
2.11 競争法規制の遵守	5
2.12 インサイダー取引規則	5
2.13 環境保護	6
2.14 マネーロンダリング	6
2.15 利益相反と第三者からの贈与（腐敗）	6
2.16 第三者への贈与（贈賄）	7
2.17 安全・衛生と労働安全義務	7
2.18 団結権と団体交渉権	7
2.19 責任	7
3 法律上の分類	7
4 ガイドラインと社内規定	7
5 実際のまたは疑わしい違反の報告、罰則、その他の質問	8

# 序文

この「GK行動規範」は、取引先や投資家、住民、環境に対する当社の意思決定と行動の指針となる価値観と倫理原則を文書化したものです。

GKソフトウェアSEの子会社は、独自の行動規範を使用することが許されています。ただし、そのような行動規範は少なくともここに明記する条件を満たす必要があります。

全幹部社員、GKソフトウェアグループ（以下「GK」という）の全従業員、並びにGKの1つの企業の名で、また代理人として仕事をする者は、本行動規範とその上に築かれた規則に基づいた最低基準に従うものとします。

以下の規則は、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。

本行動規範およびGKの関連規則（ガイドライン）では、読みやすさを考慮し、一般的に男性形を用いています。こうした呼称が選択されたのは、言語の簡略化と簡潔さのためです。これは性差別を意図するものではありません。

本行動規範は、ドイツ語版が法的拘束力を持ちます。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

本行動規範は、あらゆる状況において正しい行動を規定するものではありませんが、全従業員がGKのために業務を遂行する際や、従業員同士が互いに接する際に、常に遵守し、実行しなければならない基本的な規則と原則を定めています。

以下の10の原則は、後続の規則のガイドラインとなります。

## GKの10原則

1. 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。
2. 国際的な人権の保護を尊重する。
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、個人情報をも機密に扱い、そのために適切な保護措置を講じる。
5. 顧客・投資家・取引先・従業員に対して誠実な心で公正かつ敬意を持って接する。
6. 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。これを背景に、より環境にやさしい技術に特に注力し、従業員に天然資源を注意深く持続可能性に留意して扱うよう促す。
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. 取引先や従業員に法規定、契約あるいはGKの原則に対する違反行為をGKに報告するよう促す。

## 2 規則

### 2.1 国内外の法規制の遵守

GKの全従業員が事業活動において、それぞれの国で適用される国内法並びに国際法を遵守します。

### 2.2 人間の尊厳の尊重

GKは人間の尊厳を尊重し、人権の遵守と保護に尽力します。全従業員は、普遍的に適用される基本的人権を確実に遵守する義務があります。

### 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、本人がそれに対して自由意思に基づいて同意した場合に限られます。

### 2.4 児童労働の拒否

児童労働並びに児童・青少年の搾取は、国際労働条約（ILO）に則り、GKでは一切容認されません。

### 2.5 機会均等と差別の禁止

GKはさまざまな経歴や経験を持つ人材を雇用しています。従業員に対するあらゆる形態の差別や不平等な待遇は、就業の必要条件によって正当化されない限り、認められません。とりわけ、性別、人種、カーストおよび国籍や民族的背景あるいは社会的背景、肌の色、障害、健康状態、政治的信念、出自、世界観、宗教、年齢、妊娠、性的指向などに基づく差別を容認しません。個人の尊厳やプライバシー、個人の権利が尊重されます。

従業員は皆、互いに敬意を持って協力する雰囲気を作り出し、ハラスメントや差別に積極的に反対することが求められています。

### 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公開情報は企業秘密である場合があります。企業・事業秘密は保護し、機密扱いする必要があります。これは、GKが第三者、特に顧客や納入業者から委託された情報にも適用されます。このような情報の第三者への不正な開示は禁止されています。

GKの開発部門およびその構造・技術・課題・成果については、特に厳格な守秘義務があります。特にGKのソースコードや内部資料、GKのソフトウェアツールに無断でアクセスされないよう、全従業員がこれに努めなければなりません。

機密情報の公開が必要な場合、機密保持契約を締結しなければなりません。

第三者に属する機密情報は、GK内でこれを業務遂行上知る必要のある従業員を除いて社内公開してはなりません。

従業員や請負業者は皆、GKでの業務終了後も、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への対応が許されているのは、経営陣並びに公式広報担当者、または明示的に権限を与えられた代理人に限られます。

## 2.7 データ保護

従業員は皆、従業員、取引先、投資家、消費者のデータの保護とセキュリティに関するGKの現行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。不備や間違いが認められる場合、直ちにこれを上司かデータ保護担当官に漏れなく報告しなければなりません。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の有形無形の企業資産を、目的にかなって、節約し、あらゆる面で責任を持って取り扱う義務を負います。従業員は、GKの作業用機器や工場設備、業務文書、物的財産や知的財産あるいはサービスを許されていない方法で個人的に使用してはなりません。

GKの物的な企業資産の保護は、現地経営者または当該資産を所有する事業体の責任です。

## 2.9 透明なコミュニケーションと記録

GKは、適時・適切・公正かつ透明な情報・コミュニケーション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取締役会が保証します。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。

資本市場法に基づくGKの臨時通知義務を遵守する目的で、全従業員は、当社の株式相場に重大な影響を及ぼす可能性のある事態が発生した場合、上司を通じて取締役会に直ちに報告する義務を負います。

## 2.10 取引先・顧客・従業員との接し方

GKは、全従業員が非常に誠実であることを期待します。GKの取引先・顧客や他の従業員は常に公正かつ敬意のある態度で接しなくてはなりません。

## 2.11 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、現行の競争法や命令、特に競合社間の禁じられている協定や市場支配的地位の濫用に関する規則を遵守しなければなりません。当社の従業員は、このような状況において、違法行為並びに刑法に触れる商慣行またはそのいずれかへの関与は許されません。

## 2.12 インサイダー取引規則

GKは株式上場企業であるため、インサイダー取引に関する国内法・国際法の規制を受けます。これには特に、インサイダー取引の禁止やインサイダー取引の実施への第三者の誘導または扇動、インサイ

ダー情報の違法開示が含まれます。当該法によれば、インサイダーとは、株価を左右するような情報が一般公開される前にこれを入手できる者のことです。

GKは、特に機密性の高い情報を扱う従業員のリストを管理しています。そのようなリストに載っている人物は、そうした情報を守秘する特別な義務があることを認識していなければなりません。

インサイダー取引に関する規定は複雑です。これに対する違反は犯罪であり、罰金および禁固刑またはそのいずれか一方に処せられることがあります。

詳細については、GKソフトウェアSEの投資家向け広報部門にお問い合わせください。

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

➤ **電話** : +49 800 0005697

## 2.13 環境保護

従業員は皆、持続可能な経済活動のため、業務遂行中に回避または軽減措置によって環境への悪影響の発生を阻止し、慎重かつ持続可能性に留意して天然資源を取り扱わなくてはなりません。

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。

## 2.14 マネーロンダリング

マネーロンダリング対策とは、犯罪者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、従業員または取引先がマネーロンダリングを含む金融犯罪をそれと知っていながら支持する行為を許しません。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を示唆するような逸脱行為や疑わしい行為に対して注意を怠ってはいけません。

異常が見られる場合は、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、本行動規範第5章に記載されている報告ルートを利用してください。

## 2.15 利益相反と第三者からの贈与（腐敗）

GKの従業員は、いかなる種類の利益相反も避け、常に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。利益相反につながる可能性がある場合、特に競合他社や顧客への関与や、私的な環境でそれらとの取引関係に応ずることは禁じられています。そのような利益相反は、関与の仕方や範囲がGKにおける業務の遂行において何らかの形で行動に影響を与える恐れのある場合に常に生じます。

第三者からの贈与の受領の禁止は、直接の金銭的な贈与だけでなく、業務遂行上の独立性に疑いを投げかけるかもしれないその他の優遇措置にも適用されます。

贈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に注意し、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。

## 2.16 第三者への贈与（贈賄）

あらゆる種類の業務において、従業員は、取引先やその従業員またはその他の第三者に許されていない利益の供与をしてはならず、またその試みも許されません。特に、供与された利益の種類や範囲が受益者の行動や意思決定に許容されない形で影響を与えるために適している場合、第三者への贈与があるものと見なす必要があります。詳細情報は、GKの汚職防止方針を参照してください。

## 2.17 安全・衛生と労働安全義務

GK並びにその従業員は安全で衛生的な労働環境を整備し、現行の労働安全規則を遵守しなければなりません。

## 2.18 団結権と団体交渉権

従業員利益の促進・保護を目的として、従業員自身の選択による団体や組織の結成、または既存の組織への加入、そこからの脱退の権利、並びに従業員のために行動する権利は、尊重されます。ただし、それは雇用契約に基づく従業員の職務遂行を妨げるものであってはなりません。

## 2.19 責任

本行動規範の倫理原則と規則は、当社の企業文化の中核をなす不可欠な要素です。これらの原則の実施と監督は、コンプライアンス担当者の責任範囲になりますが、原則の確立と徹底は各経営陣の責任です。

これらの原則がGK全体で守られることは必要不可欠であり、従業員一人一人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。配下の従業員に本行動規範の意味と内容を伝え、見本を示し、また実践のサポートをすることが求められます。ただし、それは配下の従業員たちの許容範囲内の自己責任による行動を制限するものであってはなりません。

# 3 法律上の分類

GKが事業を行う国の慣習や法規定、その他の規則が本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。

特殊事情における行動規範として、本行動規範を補う国内または地域のガイドラインを参照してください。ただし、これらの規範は、当社の行動規範に矛盾するものであってはなりません。

# 4 ガイドラインと社内規定

本行動規範と並び、GKガイドラインとその他の社内規定や指示が私たちの行動を具体化します。このため、これらは常に補完し合うものと見なさなければなりません。従業員は、自ら関連する規則やそ

の他の社内規定について定期的に情報収集し、常に最新情報に通じるようにしなければなりません。本行動規範は、GKの「Confluence」からアクセス可能です。

## 5 実際のまたは疑わしい違反の報告、罰則、その他の質問

社内の違法行為に関しては、速やかにそうした行動を調査・廃止できるようにするため、即時に報告されることを望みます。このため、従業員であれ、元同僚であれ、顧客や納入業者または第三者であれ、各人にGKガイドラインや現行法に対する違反の可能性を即時に報告していただけるよう要請いたします。私たちは、全ての内部告発者に対して、その情報を極秘に処理することを保証します。

GK従業員の場合は、まず直属の上司に報告するようにしてください。それが具体的なケースでは都合が悪いようであれば、内部通報窓口にも直接連絡することも可能です。内部告発者の保護を確実にするため、サービスプロバイダーが特別に設置したGK内部通報窓口のプラットフォームにより、匿名の通報を可能にしています。

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

本行動規範の倫理原則と規則は、全てを網羅するものではありません。このため、事業取引において起こりうるあらゆる事態に対する答えを提供することは不可能です。上記の原則に違反した場合、従業員本人のみならず、GKにも深刻な影響が及ぶ恐れがあります。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。

本行動規範の解釈やその適用に関す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)