

行動規範

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

目次

CEOからのメッセージ 03

当社の目的 04

当社の価値観 05

当社の行動規範 06

1. すべての人 07

- 1.1 人権 08
- 1.2 職場環境 09
- 1.3 機会均等と無差別 10

2. 私たちの会社 11

- 2.1 機密情報 12
- 2.2 データプライバシー 13
- 2.3 環境への責任 14
- 2.4 ソーシャルメディア 15
- 2.5 人工知能 (AI) 16

3. 私たちのビジネス 17

- 3.1 汚職 18
- 3.2 贈収賄 19
- 3.3 ファシリテーション・ペイメント 20
- 3.4 接待、贈り物 21
- 3.5 利益相反 22
- 3.6 経理と会計 23
- 3.7 適正な競争 24
- 3.8 輸出規制と制裁 25

4. 声を上げる 26



CEOからのメッセージ

重要なのは、従業員、顧客、パートナー、そしてグランドフォスがサービスを提供しているコミュニティに対して正しいことを行うことです。それは私と私の父にとって、また75年以上前にグランドフォスを設立した祖父にとっても大切なことでした。

当社の目的と価値感の基礎となっているのが祖父のビジョンです。私たちは世界の水と気候の課題に対する先駆的な解決策を生み出し、人々の生活の質を向上させ、世界にプラスの影響を与えることに取り組んでいます。

持続可能性に深く関わり、グローバルに事業を展開している私たちは、常に責任を持って行動しなければなりません。

私たちは価値観によって定義される企業として、正直かつ誠実な企業文化に基づいて会社を運営していきたいという思いで一致団結しています。

皆さんそれぞれが当社の価値観を推進する役割を担ってくださっていること、そして行動規範に定められた義務の履行に率先して取り組んでくださっていることに感謝します。力を合わせれば、私たちは世界を変えることができます。

よろしくお願いいたします。



Poul Due Jensen
グループ社長、CEO

当社の目的

当社の目的は、世界の水と気候の課題に対する先駆的な解決策を生み出し、人々の生活の質を向上させることです。

私たちはその責任を真摯に受け止め、世界中で水がもっと尊重されるように、そして水に対する理解が進むよう取り組んでいます。また、水の無駄遣い、非効率性、不足、不安、利用不能な状態を最小限に抑えることで、水の流れを必要とするあらゆる場所で水を保護します。

私たちは、現在そして将来にわたって水の流れを絶やさないことに重点を置き、水システムの革新とエネルギーの最適化によって水の流れを促進します。

当社の価値観



持続可能性

グランドフォスは、持続可能な形で責任を持って事業を運営します。顧客が天然資源を節約し、環境への影響を低減できるような製品とソリューションを創造します。グランドフォスは、当社を取り巻く社会において積極的な役割を担い、社会的責任を負う企業です。私たちは人々の生活を支え、その特別なニーズに応えます。



公平さと信頼性

グランドフォスは、発言と行動が一致する有言実行企業です。オープンかつ率直なコミュニケーションは、社内はもちろん、どこにおいても変わりません。たとえ不愉快なことであっても、事実を審議にかけます。



人材育成への取り組み

グランドフォスは大切な資産である人材の育成に力を入れています。グランドフォスの誰もが情熱と可能性、そして、影響力を持っています。皆が尊重され、評価されていると感じられなければなりません。



独立性

グランドフォスの現在そして将来の筆頭株主がPoul Due Jensen基金であり、利益は継続的発展のために使用されます。利益を得ること自体が目的ではありません。当社はいつでも健全な財政基盤の構築に努めています。



パートナーシップ

グランドフォスは、顧客、サプライヤー、その他の利害関係者との密接な関係を通じて価値を創出しています。ローカルな起業家精神の上に構築されているグローバル企業であり、その多様性がグランドフォスの革新性と成長の原動力であると考えています。



絶え間ない挑戦

グランドフォスでは、優れたソリューションをより迅速に開発することに挑戦し続けています。あらゆる活動において最高の品質を実現することに誇りを持ち、未来の改革に向けてリーダーシップを発揮しています。

当社の行動規範

当社の価値観、方針、倫理原則、法律の根幹を理解するうえで助けとなるのが、この行動規範です。すべての質問に答えられるわけではありませんが、共通の基準として私たちの行動を形作り、意思決定の一助となり、私たちがどのような存在であるか、また、どのような存在でありたいかを示すものです。そして、正直かつ誠実に業務を遂行するために私たちが不可欠であると考えられるさまざまな問題に対する、個人およびプロフェッショナルとしての取り組みを確認するものでもあります。

この行動規範は当社で働くすべての従業員と取締役会メンバー、そして当社に代わって業務を行う第三者に世界中で適用されます。すべての従業員、そして当社を代表して行動する者は常に、この行動規範に従うことが期待されます。

行動規範で言及されているトピックの中には、方針、手順、コンプライアンスプログラム、ガイドライン、国連グローバルコンパクトなどの外部コミットメントなどで詳しく説明されているものがあり、すべての従業員に、自身の業務に関連する情報を探し出す責任があります。当社は事業を展開するすべての場所で、現地の法律と規制を遵守します。

この行動規範よりも現地の法律、規制、業界規範の方が厳しい国もありますし、この規範の方が厳しい国もあります。当社は常に最も厳格な規則を遵守します。

当社の行動規範を支えるのは強力なガバナンスの枠組みであり、その目的は行動規範全体を理解し、遵守できるよう支援・促進することです。

この枠組みは、以下のようなイニシアチブで構成されています。

- 倫理委員会
- グルンドフォス内部告発システム
- 全員に義務付けられた行動規範トレーニング



1

すべての人

- 1.1 人権
- 1.2 職場環境
- 1.3 機会均等と無差別

人権

グルンドフォスでは、すべての人間の品位と尊厳を尊重し、バリューチェーン全体にわたり人権に配慮した事業を行う責任を認識し認めています。

当社の人権に対する取り組みは、グルンドフォスの人権に関する方針によって管理され、既存の方針とプロセスに組み込まれています。

私たちは活動を通じて人権に悪影響を及ぼしたり、その悪影響を助長したりすることのないよう積極的に取り組み、万が一そのような悪影響が生じた場合は対処します。また、当社の事業、製品、サービスに直接関連する、あるいはバリューチェーンにおけるビジネス関係によって引き起こされる人権への悪影響も防止または軽減するよう努めます。

すべての従業員が安全で健全な職場環境を享受し、自身の利益を代表するために自身が選択した組織に参加し、ハラスメントや差別から解放される権利を有します。当社が強制労働からも、その他いかなる形態の強制・強要からも利益を得ることはありません。私たちは児童労働を容認せず、効果的に廃止することを目指して取り組んでいます。

すべての従業員が日常業務において人権を擁護し尊重することが期待されています。

人権に対する当社のアプローチは、国際人権章典に記載されている国際的に認められた人権の原則と、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言に基づいています。



Q&A

質問: 同僚から聞いた話なのですが、サプライヤーを訪問したとき、その従業員が若すぎるように見えたそうです。そのことについて現場で尋ねたのですが、答えてくれなかったことです。彼は他にも何か行うべきだったのでしょうか？

回答: あなたの同僚は人権侵害の可能性に気づき、サプライヤーにその懸念を伝えました。これは正しい行動です。次のステップは、それを当社の購買部に報告することです。私たちは常に責任ある行動をとります。バリューチェーンにおいて人権を尊重し、児童労働や強制労働は決して擁護しません。

職場環境

私たちは、良好な職場環境を提供し、労働災害を防止し、適切な身体的、精神的ワークライフバランスを確保することで、健康、安全、幸福の確保に全力を尽くしています。

私たちは人々の生活の質の向上を目指したイニシアチブやパートナーシップに積極的に参加し、グランドフォスで健康、安全、幸福を生み出すことに意欲的に取り組み続けています。すべての従業員がストレスや病気、怪我、精神衛生の低下に見舞われる可能性があることを、企業として、同じように真摯に受け止めています。

職場環境の安全性や健全性に疑問を感じたら、声を上げ行動を起こしましょう。それは両方とも自分の、そして同僚の健康、安全、幸福に関わってきます。このような場合は必ず、所属のリーダーまたは各地域の安全衛生担当者に報告してください。

私たち全員が、自分自身と同僚の健康、安全、幸福に貢献する責任があり、以下を心がける必要があります。

- 集中する
- 行動する
- 妥協しない



Q&A

質問: 安全に関わる小さな問題に気が付きました。報告するべきでしょうか?

回答: はい。安全に関わる問題はすべて報告の義務があります。緊急に対応しなければならない危険にさらされている人がいないこと確認したうえで、所属のリーダーに報告し、SIMS（事故管理システム）を使って問題を報告してください。

質問: いつもほどやる気が出ません。誰かに相談したほうがよいでしょうか?

回答: はい。所属のリーダーに連絡し、グランドフォスがどのようにサポートできるかを話し合ってください。

1.3

機会均等と無差別

当社は、価値観と人権への取り組みの一環として、あらゆる背景を持つ個人を尊重します。また、いかなる形態の差別も容認しません。

私たちは日々の業務でサポートし合い、自分の言動が他者に与える影響を意識するよう努めています。インクルーシブな企業文化を推進・支援し、その中で背景、経験、考え方の違いを尊重しています。多様性によって人が生き生きと成長できる職場環境が実現し、イノベーションが促進され、それが当社の競争優位性を根本から強化すると考えています。私たちは、皆に自分の居場所を感じてほしいのです。

ご存知でしたか？

当社はハラスメント防止方針を策定しました。この方針では、安全かつインクルーシブな職場実現に向けての当社の取り組みについて詳しく説明しています。



Q&A

質問: 同僚が特定の国籍を侮辱するジョークを言いました。私は何も言いませんでしたが、不快な気持ちにはなります。そのことについて何かすべきでしょうか？

回答: はい。当社では、インクルーシブな企業文化を実現するために、従業員すべてが多様性、公平性、インクルージョンを支持することを期待しています。はっきり言うべきです。はっきり言うことに抵抗がある場合は、所属のリーダーまたは人事部に連絡することもできます。

質問: インクルーシブな文化をサポートするために、私には何ができるのでしょうか？

回答: グルンドフォスの価値観に従うことで、インクルーシブな企業文化を促進しサポートすることができます。また、社内学習・開発リソースもいくつかご用意しています。

2

私たちの会社

- 2.1 機密情報
- 2.2 データプライバシー
- 2.3 環境への責任
- 2.4 ソーシャルメディア
- 2.5 人工知能 (AI)

2.1

機密情報

当社の事業活動の中核を成すのが誠実性とイノベーションであるため、私たちには業務の一環として受け取った機密情報を保護する義務があります。

これは、グランドフォスの顧客、ビジネスパートナー、同僚、その他当社が扱う物事に関する情報に広く適用されます。当社の機密情報の重要な部分は、当社の企業秘密であるため、その機密情報がグランドフォスの外部またはグランドフォス社内に不正に開示されないようにしなければなりません。私たちは、正当な事業目的があり、それがグランドフォスの方針および関連する法律および規制に従って許可されていない限り、決して機密情報を共有してはなりません。

代表的な機密情報の例:

- 顧客リスト、製品の価格およびコスト情報
- システム、製品、製品製造プロセスの技術詳細
- 事業戦略と立ち上げ計画

企業秘密とは

企業秘密とは、その企業に競争上の優位性をもたらす重要な機密情報のことで、技術、財務、販売、業務、知的財産権 (IPR)、ノウハウなど、さまざまな情報が含まれます。



Q&A

質問: 従業員やゲストがガイド付き工場ツアーで写真を撮ることはできますか?

回答: いいえ。従業員やゲストによる写真撮影は禁止されています。製造工程などの機密情報が写真から誤って公開されてしまう可能性があります。

質問: 現在取り組んでいる機密プロジェクトの資料を印刷する必要があります。問題ありますか?

回答: いいえ。印刷物を安全な場所、たとえば鍵のかかる部屋などに保管するのであれば問題ありません。他の人がアクセスできる場所には印刷物を置かないでください。

質問: 電車に乗っているときにプロジェクトの作業を行いたいのですが、大丈夫でしょうか?

回答: はい。電車や他の公共の場所で作業しても構いませんが、気を付けてください。機密情報について電話で話したり、同僚と話したりしてはいけません。また、画面の内容が人に見られないよう常に配慮する必要があります。たとえば、ノートパソコンにはプライバシー保護スクリーンを付けてください。

2.2

データプライバシー

私たちは、個人のプライバシーを尊重すること、そして自己決定と人間の尊厳の原則にコミットしています。

個人データとは、特定された個人または特定可能な個人に関連する情報のことで、これにはグランドフォスの従業員、顧客、サプライヤー、その他のビジネスパートナーに関する情報が含まれます。

当社が個人データを利益を得るための資産として扱うことは決してなく、プライバシーを基本的人権として尊重します。

個人データを収集、使用、共有するのは、現在取り組んでいる職務または業務に関連し、それが必要な場合だけにします。また、必ず安全に保管してください。

不要になった個人データは削除してください。
社内のデータプライバシーに関するすべてのガイドラインと手順に従ってください。



Q&A

質問: SharePoint上の個人データを含む文書にアクセスできますが、私はその文書にアクセスすべきではありません。どうすればよいでしょうか?

回答: ご自身のアクセス権が削除されていることを確認します。また、違反を当局に報告する義務が生じる可能性があるため、法務部にも連絡してください。

質問: 従業員情報を含むファイルを第三者に送らなければなりません。送ってもいいですか?

回答: はい。グランドフォスの外部に個人データを送信しても構わないことが確認できれば、適切に暗号化したうえでメールで送信することができます。確信を持っていない場合は、所属のリーダーに聞くか法務部に問い合わせ、必要な合意が成立していることを確認してください。

質問: 会議準備のために、参加者の名前、住所、電話番号などの情報を収集しました。会議終了後、この情報をどうすればよいですか?

回答: 参加者から別途同意を得ていない限り、会議終了後、その情報は削除する必要があります。

2.3

環境への責任

これまで以上に持続可能な形で責任を持って事業を運営することが、当社の目的と価値観には欠かせません。

私たちの取り組みは自社事業だけにとどまりません。それは世界中のサプライヤーからビジネスパートナー、顧客、そして私たちが人と環境への配慮に特別な責任を負っている地域社会まで、バリューチェーン全体に広がっています。

従業員全員が環境スチュワードです。私たちは、バリューチェーン全体でエネルギー消費と二酸化炭素排出を削減する機会を見極め、それを推進すること、事業とサプライチェーンにおける水の安全な持続的利用に貢献すること、そして製品のライフサイクル全体でリデュース(減らす)、リユース(繰り返し使う)、リサイクル(再資源化する)という循環型の考え方を適用することを意識する必要があります。

顧客とのコラボレーションとイノベーションを通じて、世界にプラスの影響を与える製品とソリューションを開発することで、エネルギー、水、天然資源の使用を削減するという持続可能性に関する顧客の目標を達成できるよう支援します。

当社の持続可能性に対する取り組みは、 主要な国際的枠組みに沿ったものです

- グランドフォスは、2050年までにネットゼロを実現するという気候目標を設定し、Science Based Targets イニシアチブによって承認された最初の水ソリューション企業です。
- グランドフォスは、責任ある持続可能な倫理的ビジネスのための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。



2.4

ソーシャルメディア

当社の価値観の根底にあるのが、利害関係者が私たちを信頼していること、そして私たちのコミュニケーションの誠実性と透明性が利害関係者に伝わっていることです。

従業員としてアイデンティティを共有する私たちには、ブランドを守る責任があります。個人としての意見、アイデア、興味もあるので、それを他の人たちと共有したいとも思っています。ソーシャルメディアプラットフォームは、多くの人と簡単につながり、すばやくコミュニケーションをとることができるツールですが、ソーシャルメディア上でグルンドフォスのことをどのように書くか、また自身をどのように表現するかについては、私たち全員が意識しなければなりません。

グルンドフォスに関連するコンテンツを投稿するときは、グルンドフォスを代表しての行動か、個人として行動かにかかわらず、それがあなた自身だけでなくグルンドフォスのイメージにもつながることを忘れてはいけません。礼儀正しく、会話の価値を高めることを心がけ、グルンドフォスの評判を常に守り、グルンドフォスの名前やロゴの使い方に気を配ってください。

社内外のソーシャルメディアプラットフォームでは、たとえ意見が対立しても、常にオープンで建設的かつ丁寧なコミュニケーションを心がけます。

ソーシャルメディア上での行動指針

- すべての人に敬意を払う
- 個人的な意見を投稿する場合は、それが個人的な意見であり、グルンドフォスの意見ではないことをはっきりさせる
- 機密情報を共有せず、プライバシーを尊重する
- 投稿する前によく考え、議論を引き起こす、またはグルンドフォスの評判を傷つける不適切なコンテンツは避ける
- 他の人のコンテンツを共有するときは、許可を求め、クレジットを明記する



Q&A

質問: 当社の製品について事実と異なる投稿がソーシャルメディアにありました。どうすればよいでしょうか?

回答: 自分で対応したくなる気持ちになると思いますが、正式な広報担当者でない限り、ソーシャルメディアチームまたはグループコミュニケーションに連絡して状況を説明し、必要な措置を講じてもらう必要があります。

質問: 社内イベントの写真をソーシャルメディアに投稿することはできますか?

回答: はい。信頼できるコンテンツは素晴らしいものです。ただし、機密事項が含まれていないことを確認し、写真に写っている人からは必ず許可を得てください。

2.5

人工知能 (AI)

私たちは、会社、顧客、社会全体のために価値を生み出す人工知能の使用、開発、導入に取り組んでいます。

人工知能を活用することで、効率性の向上、コスト削減、新製品や新サービス開発の加速化など、さまざまな機会がもたらされます。素晴らしいことだとは思いますが、一方で機密情報、他者の財産権、意図的でない偏見、差別、人間の判断などに悪影響を及ぼす可能性があることも認識しています。

人工知能を扱うすべての従業員に、人工知能がインクルーシブで安全、かつ信頼できること、そして文脈の中で説明可能であることを確認する義務があります。人工知能の開発は、人工知能に関するガイドラインと国際法上の意図の両方に従って行う必要があります。

AIとは革新的な方法でコンピューティングを活用することで目的を成し、目標を実現し、明日をより良くするものです。私たちはグランドフォスでのAI使用方法に関するガイドラインを遵守しています。



Q&A

質問: 仕事にAIツールを使いたいのですが、大丈夫でしょうか?

回答: 仕事でAIツールを使用しても通常は問題ありませんが、分野によっては制限が適用される場合があります。したがって、ご自身の業種に適用されるガイドラインをよく理解しておくことが重要です。

質問: 仕事でAIツールを使用するときに特に注意すべきことはありますか?

回答: まずは社内ガイドラインに必ず準拠してください。また、AIツールを使用するときは、グランドフォスの機密情報や個人情報を共有しないでください。出力されたものを人間として見直して、誤った情報が作成または共有されないようにすることも重要です。

3

私たちのビジネス

- 3.1 汚職
- 3.2 贈収賄
- 3.3 ファシリテーション・ペイメント
- 3.4 接待、贈り物
- 3.5 利益相反
- 3.6 経理と会計
- 3.7 適正な競争
- 3.8 輸出規制と制裁

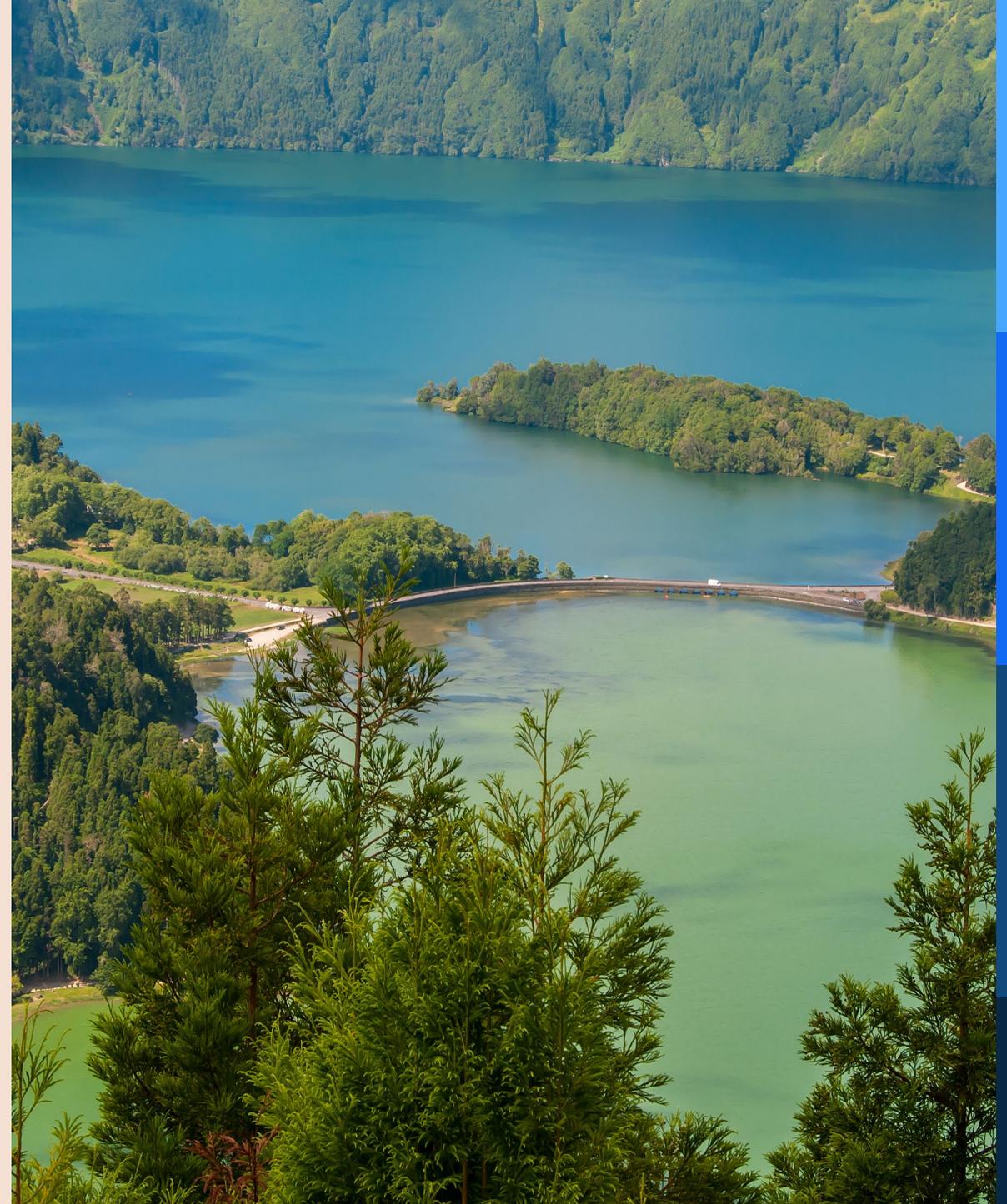
3.1

汚職

当社は、多くの国のさまざまな文化、伝統、現地の法律、規制のもと、いつでも誠実、公正かつ合法的な方法で事業を行っています。

汚職とは私利私欲のために職権を濫用することであり、さまざまな形があります。大がかりな汚職、贈収賄、マネーロンダリング計画から、日常業務における不正な便宜供与まで、さまざま意味を持つ包括的な用語であり、人々や社会に悪影響を及ぼします。

当社はあらゆる形態の汚職の撲滅に取り組んでおり、それが従業員によるものでも、当社の利益のために行動する第三者によるものでも、贈収賄とファシリテーション・ペイメントに対してゼロ容認の方針をとっています。また、利益相反を回避し、個人的な利益が、専門的な判断に不当に影響することのないように努めます。政治や政府との関係において政治色のない立場を取り続けるため、政党や政治団体に対して発言したり、金銭やその他の寄付を行ったりすることは決してありません。



3.2

贈収賄

贈収賄は汚職の1つであり、ほとんどの国で非倫理的かつ違法とされています。私たちは、贈収賄は当社そして当社が事業を行っている地域社会に害があると考えています。

グランドフォスでは、賄賂の授受は、第三者を介した場合を含め固く禁じられています。

賄賂にはさまざまな形がありますが、一般的には、人から信頼される立場にある人に、判断や行動に便宜を図ってもらうために渡される、または約束される、価値のある物事に関することを言います。必ずしも金銭の授受が伴うとは限らず、豪華な贈答品、接待、資産へのアクセス、ビジネス関係の友人や家族への便宜供与など、賄賂にはさまざまな形があります。

私たちは、リポートやビジネス上の意思決定に不適切な影響を与える可能性のある価値のある物事を含む賄賂を申し出たり受け取ったりすることは決してありません。疑わしい場合は、声を上げ、助言を求め、内部告発ホットラインを利用します。

代理店、営業担当者、コンサルタント、仲介業者、販売店などの第三者は汚職防止関連の法律のもと重大なリスクをもたらします。このような第三者を利用する場合は特に注意が必要です。

第三者と協働する場合は必ず、グランドフォスビジネスパートナーのデューデリジェンス基準を使用してください。



3.3

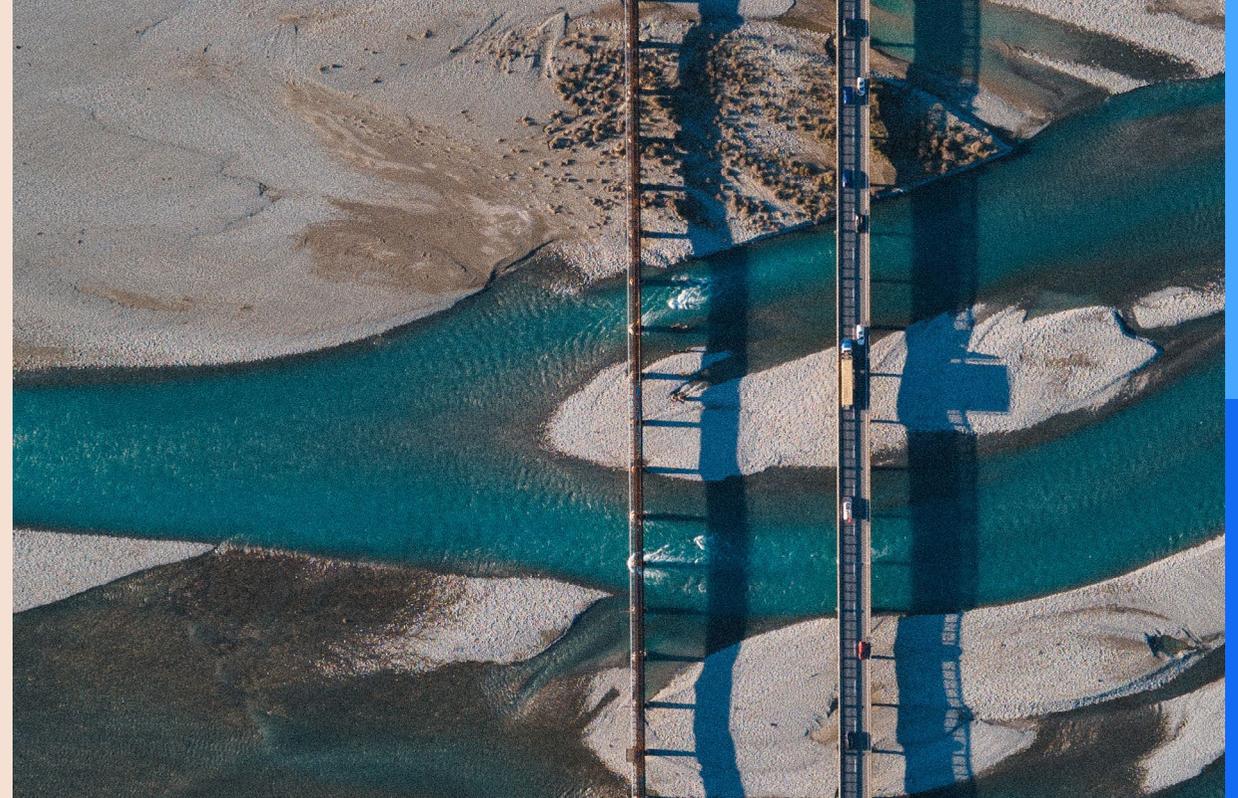
ファシリテーション・ ペイメント

ファシリテーション・ペイメントは賄賂の1つであり、当社の価値観に反するだけでなく、支払われる先の社会に重大な悪影響を及ぼすとされます。私たちはこのようなファシリテーション・ペイメントを容認しません。

ファシリテーション・ペイメントとは、支払者がいずれにせよ権利を有する日常的な職務またはその他必要なプロセスを確実に実施するための、あるいはこれらを迅速化するための少額の支払いのことで、

通常は日常の取引で求められ、現金、アルコール、タバコ、商品券、イベントのチケットなど、さまざまな形態があります。これは賄賂と見なされ、違法であることが多いのですが、ビジネスの獲得や維持が目的ではないため他の形態の賄賂とは区別されます。

私たちはいつでもファシリテーション・ペイメントを支払わないよう心がけていますが、身の安全が脅かされると感じる場合を除きます。このような場合は直ちに所属のリーダーに報告する必要があります。



Q&A

質問: 商品が国境で立ち往生しており、税関からは手数料を支払わなければ処理に数か月かかると言われています。このような手数料を支払うことは許可されているのでしょうか？

回答: いいえ。当社はファシリテーション・ペイメントを支払いません。このような事態を回避するには、税関での遅延を想定し、対応できるよう事前に計画を立てます。

質問: 必要な営業許可の取得に数か月かかると聞いたのですが、コンサルタントを雇えば数日で取得できます。コンサルタントを雇ってサポートを受けることはできますか？

回答: 手数料が隠されたファシリテーション・ペイメントでなければ、コンサルタントを雇って申請手続きに関するサポートを受けることができます。

3.4

接待、贈り物

私たちは、グルンドフォスと政府代表者、サプライヤー、または顧客との取引において、その政府代表者、サプライヤー、または顧客に不当な影響を及ぼし、当社の信頼を損ねる可能性のある接待、贈答品などの利益を供与または收受することは決してありません。

接待、贈答品は、ビジネスにとって重要な関係を築き、強化するための重要な手段であり、値の張らない贈り物やささやかな感謝のしるしを贈ることは、多くの国で当たり前とされています。問題は、許容される商慣行と違法な贈収賄は紙一重であり、意図的であれ無意識であれ、その間にある境界線を簡単に越えてしまう可能性があることです。

贈答品を提供する場合、または接待の費用を支払う場合は常に、それが行き過ぎないこと、贅沢ではないこと、そして釣り合いの取れた合理的かつ合法的なものであることを確認します。

ビジネスパートナーから贈答品を受け取った場合は、その贈答品が受け入れられるものであるか、誠意をもって贈られているか、あなたに不当な影響を与えようとして贈られたものでないかを評価する必要があります。よくわからない場合は、その贈答品について所属のリーダーに報告し、受け取るかどうかを決めるのを手伝ってもらいましょう。他社が手配したイベントに参加する場合は、当社の誠実性を確保するために、参加する当社の従業員の旅費と宿泊費は必ず当社側で支払うようにします。

贈答品、接待、その他の利益に関する一般原則

- 意思決定に影響を及ぼすことを意図した贈答品、利益、接待は授受しない。
- 不適切な影響を与えようとするあらゆる試みを防ぐ。また、そのような試みが行われているように見えたり、思われたりしないようにする。
- 関係性と状況の背景を考慮する。
- オープンかつ透明性を確保することを心がける。疑問がある場合は必ず所属のリーダーに相談する。
- 現地の慣習や行動によって、当社の行動規範に従わないことが正当化されることはない。



Q&A

質問: クリスマスにサプライヤーから大きな箱入りチョコレートをもらいました。どうすればよいのでしょうか？

回答: そのチョコレートを同僚と共有します。同僚がチョコレートを楽しめるようにオフィスにチョコレートを置いてください。

質問: お客様から普通のペンと広告ロゴ入りメモ帳を受け取りましたが、もらってもよいのでしょうか？

回答: はい。それは当社では受け入れ可能なものとして定義されているため、その影響を受け入れることができます。

3.5

利益相反

私たちは、常にグルンドフォスの利益を最優先に考えて意思決定を行います。その際、個人的、金銭的、政治的利益、またはその他の個人的利得に不当に影響されてはなりません。

利益相反は、私たちの個人的利益が、専門家としての判断に不当に影響を及ぼす、あるいは及ぼすと思われる場合に発生しますが、適切に開示されていれば、そのほとんどを回避または解決することができます。

あなた自身の個人的利益とグルンドフォスの利益が衝突する可能性がある、あるいは衝突していると合理的に考えられる状況に陥った場合は、直ちにそれを所属のリーダーに報告し、意思決定プロセスから退いてください。

利益相反にはさまざまな形があります。代表的な例は次のとおりです。

- グルンドフォスの従業員として、またはグルンドフォスにサービスを提供するために、家族または友人を採用する
- 競合製品を販売する会社でパートタイム勤務する。またはコンサルタントとして働く
- サプライヤーまたは競合他社の取締役役に就任する
- グルンドフォスに商品またはサービスを提供する事業の一部を所有する
- グルンドフォスのサプライヤーまたはサービスプロバイダーを個人的に利用する
- グルンドフォスのサプライヤーおよびサービスプロバイダーから贈答品を受け取る



Q&A

質問: 従兄弟にグルンドフォスで仕事をしてもらいたいと思っています。フルタイムの従業員を採用する正当な理由がありますし、従兄弟はその分野で高い資格を持っています。その仕事のために従兄弟を採用してもよいですか？

回答: この状況は、人を採用する正当な理由があるとしても利益相反の印象を与えます。別途審査が行われるよう必ず人事部に相談してください。そうすることは、あなたと従兄弟の関係が、あなたの決定に不当に影響しているのではないかと疑われた場合に、あなたと従兄弟を守ることに也有利于です。

3.6

経理と会計

当社が責任ある経営判断を下し、政府などの利害関係者からの信頼を維持するには、完全かつ正確な記録が必要です。

このため従業員すべてが、記録管理の完全性、正確性、有効性を確保することが非常に重要です。これを実現するには、グルンドフォスの記録と会計が確実にグルンドフォス会計マニュアルに準拠し、内部統制を遵守する必要があります。すべての取引が、関連する会計期間内に、適切な記帳アカウント、利益、コストセンターを使用して正確かつ正式に記録されなければなりません。

役に立つ定義

会計マニュアル

年次報告書および月次報告書の作成および表示にあたっては、重要な会計方針すべてを採用する必要があります。グループ内の法人によるグループ報告はすべて、同じ会計原則に基づいているため、比較することができます。

内部統制

内部統制により、社内外の規制要件の遵守が保証されます。



Q&A

質問: 売上目標を達成するために、四半期報告書で未確定の売上を報告することはできますか?

回答: いいえ。収益とコストは必ず、発生、獲得、または負担した期間に計上する必要があります。

質問: 財務部に所属していない場合でも、「財務の完全性 - 経理の正確性と有効性」を確保する方法を知する必要がありますか?

回答: はい。私たち全員に、経費報告書、福利厚生、請求書などの正確な関連書類を期限内に提出し、正しい報告を確実にを行う責任があります。

3.7 適正な競争

当社は自由公正な競争と、オープンかつ透明性の高い方法でビジネスを進めることを信条としており、世界中で競争法を遵守して事業を行うことに尽力しています。

当社に不当な利益を与える、あるいは競争法に抵触する協定を結んだり、そのようなことに合意したりしてはいけません。たとえば、価格や標準条項の設定、市場の配分、顧客の分割、入札の調整、イノベーションや生産の制限について競合他社と合意することが、これに該当する可能性があります。また、企業の機密情報を競合他社と交換することもできません。

一般的な目安として、販売店やディーラーには価格を指示するべきではありません。また、いかなる販売店やディーラーに対しても、地理的、顧客的、部門的カーブアウトなど、販売に関する制限を課してはいけません。

競合他社との会合

競合他社との会合は、競争法に抵触するリスクが高く危険です。競合他社との関与は最小限に抑え、正当な理由がある場合にのみ関わるようにしてください。価格設定、生産能力、研究開発、コスト構造、特定の顧客・市場・入札をターゲットにする意図（またはターゲットにしない意図）などの企業の機密情報を、競合他社と決して交換しないでください。



Q&A

質問: 仕事の一環として、業界団体の会合に参加しようと思っているのですが、その会合には競合他社も参加します。行ってもよいでしょうか?

回答: はい、構いません。ただし、行く前に必ず指導を求めてください。競争法違反と見なされる可能性のあるトピックに関する話し合いに、誤って参加してしまうリスクがあります。このような話し合いが始まったら、その会議から退席し、直ちに法務部に連絡してください。

質問: ある商品のキャンペーンを実施することを考えています。再販業者にはこのキャンペーン用の特別な再販価格で販売してもらいたいのですが、それは可能でしょうか?

回答: いいえ。これは商品の再販価格をコントロールしようとしていると見なされます。卸売業者、設置業者、または直接顧客に対して、最低価格や特定の再販価格を使用するように圧力をかける行為は、いかなる形であっても禁止されています。

質問: 以前競合他社で働いていた従業員を採用したばかりなのですが、その新しい従業員に、前の会社の新製品のリリースについて聞いても構いませんか?

回答: いいえ。新入社員に競合他社に関する業務上の機密情報の開示を求めることは決して許されません。私たちは常に倫理的な方法で情報を収集します。

3.8

輸出規制と制裁

私たちには、コンポーネント、サービス、技術、機器など、当社の製品とソリューションが、合法的な目的で、適用法および規制に従ってのみ使用されることを確認する責任があります。

輸出規制と制裁の状況が刻々と変化中、私たちは国境を越えて事業を展開するグローバル企業として、この分野で細心の注意と努力を払う必要があります。私たちが必要な許可を得ずに規制対象製品やソリューションを提供したり、制裁対象者との間で商品やサービスを売買したりすることはありません。

輸出、販売、購買、金融取引に携わる従業員すべてが、警戒を怠らず、適切なデューデリジエンスチェックを実施し、輸出規制と制裁に関する当社のグローバルコンプライアンスプログラムに従わなければなりません。

包括的な製品および制裁管理システムが世界的に導入されています。このシステムには、グルンドフォスのサプライヤーと顧客を、公式の制裁対象者リストと照合して毎日検査する機能や、規制対象の製品やソリューションが、必要な許可なく購入または販売されないようにするための輸出規制検査手続きが含まれます。



Q&A

質問: 世界中のすべての国で、制限なく製品やサービスを購入または販売できますか?

回答: いいえ。厳しい禁輸措置を受けている国がいくつかあり、グルンドフォスは通常、このような国との事業を許可していません。さらに国によっては、広範なコンプライアンスチェックを実施する必要があります。製品の中には、民間と軍事の両方の用途に使用できる軍民両用物品と見なされるものがあります。これらは制限の対象となりますのでご注意ください。

4

声を上げる

正直かつ誠実な企業文化を継続的に発展させ、醸成していくには、間違っていることを見つけたときに思い切って声を上げることが重要です。善意で発言する人は報復から保護されます。

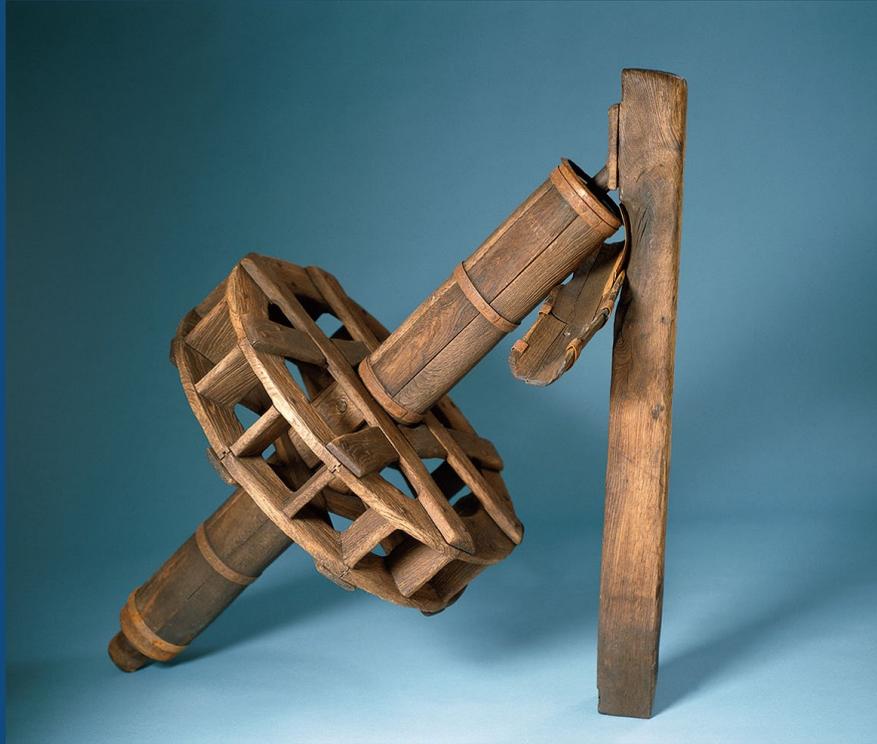
当社の行動規範、方針、または関連する法律や規制に抵触していると思われる場合は、所属のリーダー、人事部、または法務部に相談することをお勧めします。どの担当者にも相談しづらい場合、あるいは匿名を希望する場合は、当社の内部告発システムから懸念を報告することができます。

内部告発システム

当社の第三者内部告発システムを使用すると、従業員、社外コンサルタント、ビジネスパートナーなどが通報を行うことができます。

当社の内部告発方針には、内部告発システムをいつ、どのように利用するか、報復行為に対する保護、秘密保持、匿名性などに関する説明が記載されています。

内部告発システムの詳細については、次のウェブページをご覧ください。このページから通報することもできます。 <https://grundfos.whistleblownetwork.net>



水は常にグルンドフォスの中心にあり、魂です。

グルンドフォスの創業者は、当社の製品の1つである「グルンドフォス」ポンプにちなんで社名を付けました。これは古代スカンジナビア語で地下水を意味し、水とのつながりを象徴しています。また、当社の象徴的なロゴであるアルキメディアンウォータースクリューも、遠心ポンプの内部に似ていることから私たちと水を結び付け、さらに当社の革新的な「なせばなる精神」も表しています。

当社は、世界の水と気候の課題に対する先駆的な解決策を生み出すことに取り組んでいます。

GRUNDFOS Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
DK-8850 Bjerringbro
電話: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

