



企業行動および倫理規範

私たちの行動基準と期待

GENTHERM



01

行動規範への責任

本規範は、当社の従業員、ビジネスパートナー、そしてその他の関係者とのビジネス取引において求められる行動の基準を定めています。倫理的で誠実なビジネスの実践が当社の成功と使命達成の基盤となるため、当社はこの規範を策定しました。当社では一人ひとりが自身の行動と意思決定に対し責任を持ち、その責任を果たす必要があります。私たちは、顧客、従業員、コミュニティ、そしてすべての利害関係者に対して正しい行動を取ることで、当社の価値観と信念を日々実践しています。

本規範は、ジェンサーム（以下、「ジェンサーム」または「当社」と言います）のすべての関係者に適用されます。関係者には、ジェンサームの活動に関連する従業員や取締役など、ジェンサームのすべての役職の個人が含まれます。倫理と誠実性に関わる問題では、役職に関わらず全従業員がリーダーとなり、本規範が求める責務を果たす必要があります。また、当社は、当社と取引をする、または当社に代わり業務を行う契約業者、顧客、ベンダー、サプライヤー、販売代理店、そして当社と取引をするその他個人や組織（以下、「ビジネスパートナー」と言います）に対しても、高い倫理基準の維持を求めるよう、従業員に求めています。チームの一員として説明責任を果たし、責任を持つということは、私たち一人ひとりがそれぞれに課せられた以下の役割を担うことを意味します。

- **本規範を読み、理解する：**本規範を指針や方針として活用しましょう。意思決定や行動の指針として本規範を活用してください。また、本規範に記載されている関連補足ポリシーも読み、理解しておく必要があります。
- **適用される法律と規制を理解する：**グローバル企業である当社の事業は、多くの複雑な法律や規制の対象となります。また、こうした法律や規制には、重要な変更が加えられる場合があります。それぞれの業務領域に関連する法律と規制について疑問があれば質問してください。
- **倫理的で誠実な行動を取る：**常に本規範やその他のポリシーに定められている倫理と原則に則った意思決定を行ってください。私たちが下す一つひとつの判断は、当社の信念を強化し、常に正しい方法でビジネスを行う機会となります。
- **適切に協力する：**内部プロセス、顧客の監査、政府による調査、およびその他の調査プロセスでは、必ず適切に協力するようにしてください。虚偽の情報を意図的に提供することは絶対にしないでください。
- **質問し、懸念を共有する：**本規範は、すべての懸念事項や質問に対処することはできません。そのため、質問する勇気を持ち、懸念事項を提起することが、倫理的な文化を築く上で重要な要素となります。

ジェンサームは、リーダーや上司に対して追加の行動基準を設けています。以下はその具体的な内容です。

- **良い行動の手本となる:** 常に、チームの良い手本となるよう心掛けてください。本書に記載されている価値観や原則を実践し、自らの行動を通してその決意を示してください。
- **従業員の声を聴き、指導する:** 助けや指導を求めて相談に来る従業員の懸念や質問に真摯に耳を傾け、直接フィードバックを提供したり、他のリーダーや上司と協力してフォローアップを行ったりしてください。ある人にとっては明白なことも、他の人にとっては理解しにくい場合もあるため、細やかな配慮が必要です。
- **ポジティブで倫理的な文化を築く:** チームメンバーに本規範を読んで理解してもらい、その内容について話し合ってください。誠実に行動するとはどういうことか、チームメンバーと共有してください。
- **報復を排除する:** リーダーとして、質問したり、懸念を表明したり、問題を提起したりした従業員に対するいかなる形の報復も許してはなりません。
- **意見を述べ、質問する:** 問題が生じた場合には、遠慮なく意見を述べ、当社の原則に反する行動は絶対に容認しないでください。

役立つヒント

倫理に関する問題が発生して判断に迷った場合、以下のよう
な問いに答え、分析を始めると良いでしょう。

- 下そうと思っている決定は直感的に正しいと感じるか？
- 本規範や当社のポリシーに即したものか？
- この決定は、ジェンサーム、顧客、およびその他の利害関係者にとって適切な選択肢か？
- もし上司やチームがこの決定を知ったら、同意するだろうか？
- 責任を持ってと言われたら、この決定に責任を持てるだろうか？

- 上記の質問に「はい」と答えられのであれば、おそらく正しい方向に進んでいると言えます。

- 答えに迷ったり、「たぶん」と回答したりした場合は、上司や人事担当者に相談して指示を仰いでください。

- 上記のいずれかの質問に「いいえ」と答えた場合、あなたの決定はこの行動規範に反している可能性があります。上司や他の適切なリソースにサポートを求めましょう。

本規範に従わなかったり、上司の指導を無視したりする人がいる状況では注意を払いましょう。以下のフレーズは、そのような状況を示唆している可能性があります。

- 「どんな手段を使ってでも、この仕事はやり遂げなければならない」
- 「それが、ここでのやり方なんだ」
- 「大したことじゃない。誰にもばれないだろうし、誰も気にしないだろう」
- 「これまでずっとこのやり方でやってきたのだから」
- 「たった一回だけのことなのだから、心配しなくてもいい」
- 「他の会社の知り合いも同じようなことをしているよ」

これらのフレーズや似たような表現は、本規範に反する考え方を示唆しています。もしこのような言葉を聞いた場合は、一旦立ち止まり、次にどのような行動を取るべきかを考えてください。上司や人事担当者、または経営陣のメンバーに相談し、さらなる支援や助言を求めることも検討してください。

自らの行動を決める際には、本規範の遵守が必須であることを忘れないでください。本規範に違反した場合は、適用される法律に従い、解雇を最大の処分とする懲戒処分の対象となる可能性があります。

あなたならどのように対応しますか？

質問: チームミーティングで本規範について話している最中に、あなたの同僚が「そういうものは読まない。みんな同じことが書かれているし、どうでもいい」と発言しました。あなたならどのように対応しますか？

回答: もちろん、本規範の内容はほとんどが常識的なことばかりかもしれませんが、規範に対するジェンサームの取り組み、懸念や問題の解決方法、倫理と誠実性に対する姿勢を理解するために、本規範を読むことが重要です。ビジネスの世界は複雑な環境であり、私たちに求められる行動も常に変化しています。そのため、こうした複雑な状況にどう対処すべきかというジェンサームの期待を理解することが重要なのです。本規範の重要性を無視する同僚がいる場合は、本規範を読むよう促すか、上司に相談して対処方法を尋ねることをおすすめします。



02

問題の聴取と対応の取り組み

ジェンサームの倫理と誠実性の本質的な要素は、本規範、その他のポリシー、適用される法律に反する事柄を見かけたときに行動を起こすことです。当社の文化を築き、これを維持するには、ジェンサームのチームメンバー一人ひとりが、この取り組みに参加する必要があります。そのためにも、不正行為に気づいたり、不正行為を疑ったりした場合に積極的に声を上げることが大切です。

本規範に対する違反や違反の疑いの報告

問題や疑念の報告方法には、以下のような手段があります。

- 上司に報告する：従業員は直接上司に懸念事項を報告することができます。上司は問題への対処を支援し、他に利用可能なリソースに関するアドバイスを提供します。
- 他の内部リソースに報告する：直接上司に報告することに抵抗がある場合は、ジェンサームの人事部や法務・コンプライアンス部門（以下、「法務・コンプライアンス部門」と言います）、地域のリーダーや管理職のメンバーなど、他のジェンサームの部門に報告することもできます。また、利益相反と倫理評価年次アンケートなどの内部プロセスを利用して問題を報告することもできます。
- 内部メールで報告する：次の法務・コンプライアンス部門のメールボックスにメールを送信して、問題を直接報告することもできます：Compliance@gentherm.com。
- 倫理ホットラインを通じて報告する：ジェンサームは、外部の匿名ホットライン（以下、「倫理ホットライン」言います）を設けています。インターネットや電話で問題を報告することができます。このサービスは複数の言語で提供されており、24時間365日、どこからでも無料で利用できます。オンライン報告や地域の電話番号などの連絡先情報については、[こちら](#)をクリックしてください。



懸念事項を報告する最善の方法は何ですか？

問題の種類により、最適な解決方法が異なる場合があります。以下はその例です。

例1: よく同僚が私に無礼な態度を取り、不愉快な発言をすることがあります。相手とは馬が合わず、彼の行動は不適切だと感じます。

- これは、職場の人間関係の問題なので、上司に相談することが適切な対処方法かもしれません。

例2: 現場マネージャーは、よく女性を貶める発言をします。男性の方が労働者として優れているとして、男性だけを昇進させるのですが、ここで誰かに相談するのはためらってしまいます。

- これは深刻な告発です。グローバル人事部のリーダーに連絡し、この行動について報告する必要があります。

例3: 職場の別の従業員が、以前の従業員や数人の現職従業員についてひどいことを言っていました。地元的人事チームには報告しづらいのですが、だれに相談すればいいのでしょうか？

- この場合、他の地域のリーダーやグローバル人事部のリーダー、または他の上級リーダーに相談することが適切です。アドバイスをくれたり、別の対応策を提案してくれたりするかもしれません。

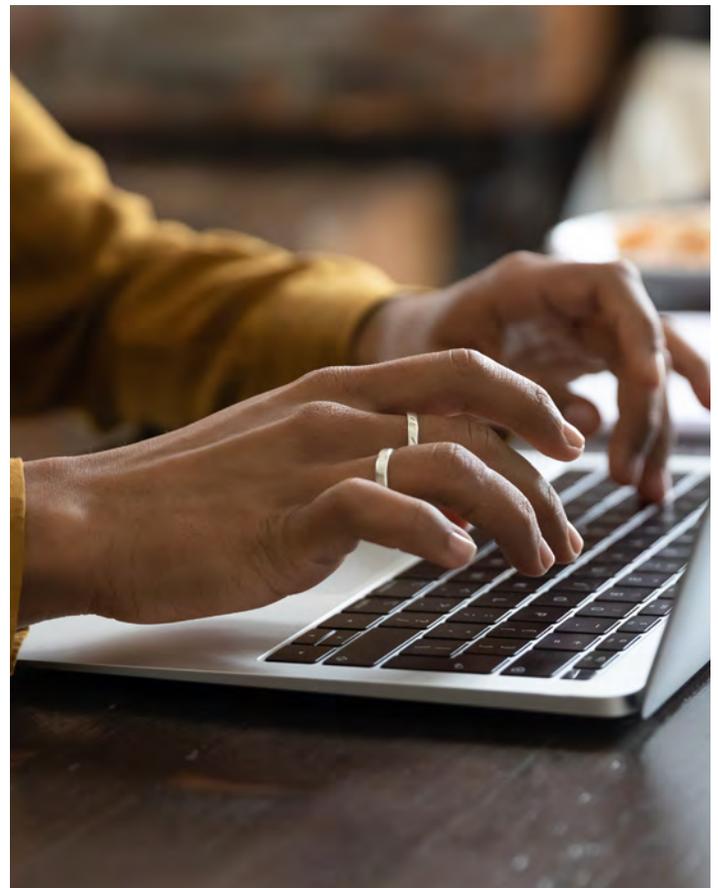
例4: 私たちの現地チームがベンダーから賄賂を受け取り、その企業にビジネスを回しているのではと疑っています。「受領済みの支払いについて」とか、似たような内容のメールがベンダーから何件か送信されており、他の取引と矛盾している印象を受けます。誰に相談すればいいのでしょうか？

- このような問題は、ジェンサームの倫理ホットラインに報告するべきです。倫理ホットラインは、電話やオンラインを通じて匿名で懸念を報告できる手段です。適切な対応と調査が確実に行われるようにします。

報告プロセス

ジェンサームは、善意に基づき提起されたすべての問題を深刻に受け止めます。必要に応じてそれぞれの問題を調査し、適切であれば、迅速に是正措置を講じます。自身で調査することはせず、当社による調査に誠実に協力してください。倫理ホットラインを通じて報告された事項は、法務・コンプライアンス部門の協力のもと審査され、必要に応じて調査計画の策定と実施が行われます。最終結果などの各ケースの詳細は、文書化の一環として上級リーダーシップに報告される場合があります。

調査は、可能な限り秘密厳守で行われますが、問題の調査や適切な対応、訴訟や申し立ての弁護ため、一部の報告情報の開示が必要となる場合があります。また、違反や違反の疑いに関連する情報を、警察や規制当局に開示する場合があります。先述の通り、匿名報告も受け付けますが、匿名での報告の場合、問題の徹底的な調査や結果報告に制約が生じる場合があることから、なるべく匿名でない報告を推奨しています。それでも匿名での報告を希望する場合は、懸念事項について調査し、適切に対処できるよう、できるだけ具体的な情報を提供してください。



報復は絶対に許されません

ジェンサームは、従業員が気軽に懸念事項を述べたり、問題を提起したりできる文化を築くことに取り組んでいます。実際の違反行為や違反の疑いを善意に基づき報告したり、調査に参加および協力したり、適用法に抵触する行為への関与を拒否したりした人物に対する報復は一切許されません。報復行為に関与した者は、懲戒処分の対象となります。

報復にはさまざまな形態があり、さまざまな形で行われる可能性があります。善意で報告を行った従業員に対して制裁のような措置を取ることは報復行為と見なされ、こうした行為は厳しく禁止されています。

虚偽の報告

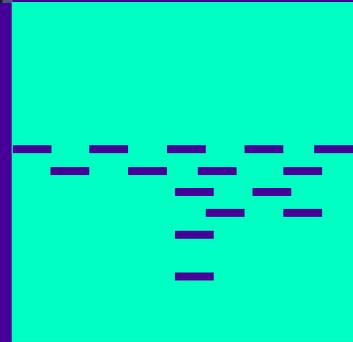
当社は、不正行為の疑いの報告に真摯に対応します。懸念事項を報告する前に、その内容が善意による報告であることを確認してください。悪意を以て虚偽の報告を行うことは、ジェンサームが提供しようとする公正で倫理的な職場環境と矛盾する行為です。虚偽や誤解を招く告発を意図的に行った場合は本規範に対する違反と見なされ、懲戒処分の対象となります。





03

コンプライアンスの取り組み



法律および規制の遵守

当社の評判と事業の成功は、適用される法律・規制に関する知識とこれらの遵守にかかっています。当社に適用されるあらゆる法規制を遵守し、ビジネスパートナーと当社との関係において法規制の遵守について懸念があれば、適切な場合にこれを提起することは、私たち一人ひとりの責任です。当社では、会社のポリシーや手順を熟読し、トレーニングに参加し、適用法規制について疑問が生じた場合は質問するよう従業員に求めています。また、本規範や他のポリシーが適用法規制と矛盾する場合には、常により厳しい基準に従ってください。

契約義務の遵守

政府が定める法規制に加え、ジェンサームは、ビジネスパートナーやその他の第三者との契約上の権利にも従う必要があります。訴訟や損害請求は、金銭的な損害だけでなく、当社の評判にも大きなダメージをもたらす恐れがあります。したがって、権限を持つ上司から承認を受けた場合を除き、当社が結んだ契約上の法的義務を誠実に遵守しなければなりません。

外国の法律の遵守

アメリカ合衆国（以下、「米国」と言います）の法人であるジェンサームは、海外での活動においても、最終的には米国の法律の適用を受けます。さらに、当社の事業が所在する国や地域、あるいは当社が事業を展開する国や地域で適用される法規制も遵守しなければなりません。場合によっては、勤務地の国の習慣が米国の法律や本規範と矛盾することもあり得ます。現地の法規制と、米国の法律や本規範との間に矛盾があるように見える場合は、まず法務・コンプライアンス部門に相談する必要があります。



あなたならどのように対応しますか？

質問: あなたは米国外に所在するジェンサームで働いています。最近、営業チームが米国企業ではない会社と交渉を始めました。あなたは上司に、米国の法律は、この国との取引を禁止しているはずだと伝えました。しかしその上司は、自分たちの国にはそのような法律はなく、取引の規模も小さいので誰も気づかないだろうと言います。あなたならどのように対応しますか？

回答: あなたの直感は間違っていないです。ジェンサームの事業部門はすべて、その物理的な所在地や事業を展開している場所に関わらず、輸出、制裁、禁輸に関する米国の法律に従う必要があります。再度上司と話し合い、私たちの義務と本規範で定められているガイドラインについて、改めて上司に言及してください。それでも説得できない場合は、現地の人事部に相談して、指示を仰いでください。懸念が残る場合は、法務・コンプライアンス部門や倫理ホットラインに連絡してください。

調査と監査への遵守

ジェンサームは、強固な倫理基盤と誠実な企業文化を維持する取り組みの一環として、必要な内部・外部の調査や監査プロセスに積極的に協力しています。当社はこの取り組みの一環として、調査や監査に全面的に協力し、これを支援すること、そして当社の指示を受けて行動する者の監査人への協力を、すべての従業員に求めています。これには、透明性を持って行動すること、完全かつ詳細な情報提供をすること、虚偽の情報を意図的に提供しないこと、調査や監査プロセスを可能な限りサポートするよう努力することが含まれます。また、法務・コンプライアンス部門の許可を得るまで、調査中の内容について社内や社外の他者と話し合うことは禁止されています。(政府機関とのやり取りは除きます。)

従業員は、全国労働関係法 (National Labor Relations Act、以下「NLRA」と言います) によって保護される活動への参加を報告する義務を負いません。本規範は、保護される活動に従事したり、全国労働関係法 (NLRA) の下で権利を行使することを従業員に制限したりこれを妨げるものでもありません。また、ジェンサームは管理職でない従業員に対し、全国労働関係法 (NLRA) に関する違反の疑いを調べる調査に参加することを奨励していますが、参加は個人の自由です。

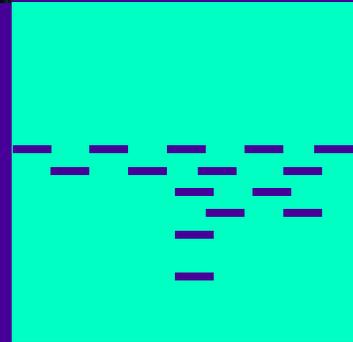
このガイドラインに加え、問い合わせや情報の要請があった場合は、必ず適切な担当者に報告するようにしてください。顧客やベンダーからの要請については、上司や現地の担当者に報告する必要があります。政府機関からの要求については、ジェンサームの法務・コンプライアンス部門に直ちに連絡してください。





04

従業員の参画と包括性の取り組み



本規範には、私たちが互いにどう接するべきかについて、当社の基本的な原則が記載されています。ジェンサームは、従業員や私たちが関わるあらゆる人が尊重され、一人ひとりの尊厳が大切にされる文化の構築に取り組んでいます。多様性、参画、包括性、帰属感を重視する環境を支援することで、会社の成功を促し、企業理念を達成することができます。

労働環境、差別の撤廃、ハラスメント防止

ジェンサームは、安全で生産的かつオープンな労働環境を提供することに取り組んでいます。私たちの職場には、多様な背景、違い、アイデア、スキル、経験を持つ従業員がいます。そして、違法な差別やハラスメントが存在しないポジティブな職場環境が、優れた従業員を生み出し、顧客との関係をさらに向上させます。

当社は、上司、マネージャー、他の従業員、契約業者、顧客、サプライヤー、その他の関係者による性的ハラスメントや法的に保護されたカテゴリに基づくハラスメントなど、職場での違法な差別やハラスメントを一切容認しません。具体的には、迷惑行為とされる性的なアプローチや発言、またはその他の視覚や口頭による性的な行為や身体的な行為もこれに含まれます。他者とのプロ意識のあるコミュニケーションを心がけ、不快なメッセージや侮辱的な発言、不適切なジョークを避けるようにしてください。また、適切な行動に関し当社が求めることは、ジェンサームの施設内に限らず、ジェンサームのイベントや業務関連の活動、出張、またはジェンサームと直接関係のあるその他の活動にも適用されることを常に念頭に置いてください。

ジェンサームは、多様性、公平性、包括性、帰属感 (DEIB) を企業の使命の中核として位置づけています。当社は、従業員、顧客、地域社会の生活にプラスの影響を与えるため、互いの違いを大切に、すべての人が帰属意識を持てる包括的な企業文化の構築を目指しています。私たちは、求人への応募者と既存の従業員に対する平等な雇用機会の提供に努めており、各個人はその資格と業務実績に応じて評価されます。人種、民族、肌の色、宗教、性別、国籍、家系、年齢、障がいの有無、家族状況、妊娠の有無、退役軍人の地位、性自認、性的指向、および適用法で保護





されるその他の地位に基づく差別を行うことは一切ありません。また、障がいを持つ従業員には、不当な負担をかけることなく、その従業員が職務の本質的な機能を果たし、雇用において完全に参加できるよう合理的な配慮をします。

私たちは、多様な労働力を重視しています。ジェンサームのDEIBの取り組みについて詳しく知りたい場合は、[こちらの](#)DEIBウェブページをご覧ください。もし、本規範に違反する行為に巻き込まれたり、そのような行為を目撃したりした場合は、ハンドブックに記載されている手順や本規範に定められた報告手段を用いて、すぐに報告してください。違法な差別やハラスメントに関する懸念の発生に気づいた監督者は、問題を報告する必要があります。善意に基づくその他の懸念の報告と同様に、報告を行う従業員に対する報復行為は許容されません。

人権

ジェンサームは、当社が事業を展開し、取引を行うあらゆる場所において、すべての人の人権を尊重します。つまり、サプライチェーンに従事する従業員から、お客様、そしてすべての利害関係者に至るまで、すべての人の人権を尊重します。人権は常に尊重され、守られるべき基本的な権利です。この決意に基づき、ジェンサームは人身売買、強制労働、児童労働を決して容認しません。また、ビジネスパートナーに対してもこれらの行為を許しません。さらに、労働時間、賃金、福利厚生に関する規制にも徹底的に準拠し、雇用と雇用基準に関連する法律を遵守します。これらの事項に関する詳細は、ジェンサームの人権に関するグローバルポリシーに記載されています。[こちら](#)のウェブサイトをご覧ください。

職場での暴力

従業員の安全を最優先に考え、ジェンサームは、明示的であるか黙示的であるかを問わず、いかなる形態でも、暴力の脅威、ストーキング、暴力行為、人や財産に危害を及ぼす行為を決して容認しません。当社は、脅迫的な行動や暴力に関する報告を真摯に受け止め、直ちに調査を開始し、適切な措置を講じます。このような行動の事例を報告する場合は、倫理ホットラインに連絡するか、[法務・コンプライアンス部門](#)にメールで連絡してください。緊急を要する場合は、現地の人事部、施設内のセキュリティ、または地元の警察に連絡してください。

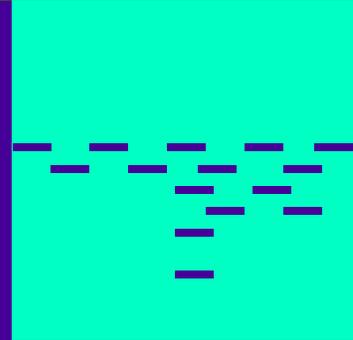
薬物の使用

薬物やアルコールの影響下で業務を行うと、安全上のリスクを引き起こしたり、判断力に影響を及ぼしたりする恐れがあります。そのため、ジェンサームは、適用される法律に従い、従業員が薬物やアルコールの影響下で業務を行うことを厳しく禁止しています。安全な労働環境を確保するため、当社は、業務に適した状態で仕事に臨むことを従業員に求めています。また、医師により処方された特定の薬物も、業務を安全に遂行する能力に影響を及ぼす可能性があります。処方薬が安全な業務遂行能力に与える影響について医師に確認し、懸念事項があれば上司や現地の人事部に相談してください。



05

成果と責任の取り組み



倫理と誠実性を重んじる文化は、人々が正しい行動を実践し、予め定められた価値観と原則に基づいて行動することによって形成されます。倫理的な文化の中核には責任があります。本規範やその他のポリシーは指針として使用されるものですが、当社の価値観を確実に実践するため、正しい判断を下し、必要があれば質問し、発言する責任は私たち一人ひとりにあります。

利益相反

利益相反は、個人の利益や活動が、客観的な行動を妨げる状況で発生します。ジェンサームは、利益相反だけでなく、利益相反と誤解されてしまうことも避けることが重要だと考えています。本規範は、利益相反になり得る状況やケースをすべて網羅しているわけではありませんが、以下にいくつかの例を挙げます。

- 個人的な関係：友人、家族、または恋人や親しい関係にある人物を指揮・監督すること。
- 金銭的利益：ジェンサームと取引を行っている会社や競合他社に投資すること。
- 商業機会：ジェンサームの業務や関連活動によって得た情報を、自身の利益のために利用すること（ジェンサームと競合することを含む）。
- 家族の利益：自身の地位、知識、またはジェンサームに関連する活動を利用して、家族の一員が不当な利益を受け取れるようにすること。
- 政府関係者との関係：政府関係者と個人的な関係にある従業員は、特定の法律や規制に基づき、上司と人事部にその旨を必ず報告するようにしてください。

また、ジェンサームは従業員に対して、ジェンサームでの雇用を本業とすることを求めています。外部組織での雇用は許可されていますが、その場合は現地の人事部にその旨を報告し、利益相反の可能性や実際の利益相反が生じないようにする必要があります。また、外部での雇用が、ジェンサームでの業務の遂行に支障をきたすようなことがあってはなりません。



利益相反は、明確で簡単に特定できる場合もあれば、そうでない場合もあります。疑問がある場合は、上司に相談するか、[法務・コンプライアンス部門](#)にメールで問い合わせてください。

役立つヒント

利益相反の可能性を特定するため、以下の問いに答えてみてください。

- これは、ジェンサームでの自分の業務に支障をきたすだろうか？
- 会社のリソース、情報、または人間関係を自分自身や他者の利益のために利用していないだろうか？
- 他者から見て、利益相反が存在するように思われる可能性はあるだろうか？
- 自分の意思決定や行動は、ジェンサームやジェンサームの利益と競合していないだろうか？
- この決定は、個人的な関係や個人的な利益の影響を受けていないだろうか？

いずれかの質問に「はい」と答えた場合、利益相反が存在する可能性があるため、上司に相談して、指示を仰ぐことを検討してください。

以下は、利益相反を引き起こす可能性のある一般的な状況の例です。

- 家族、大切な人、親しい友人とジェンサームのビジネスを行うこと。一般的に、個人的な関係とビジネスを結びつけるような状況は避けるべきです。なぜなら、友人や親族、大切な人の利益になることと、ジェンサームの利益になることが一致しない利益相反を生じさせる可能性があるからです。たとえば、彼らを従業員やベンダーとして雇用したり、ジェンサームの代理として彼らから商品やサービスを購入したり、不当なビジネス上の優位性を彼らに与えたりするなど、個人的な関係がある人に直接影響を与えるようなビジネス上の決定をすることが、これに当たります。家族、大切な人、親しい友人との関係に基づいて彼らを優遇することは、縁故主義として知られる利益相反の一種であり、固有の問題を引き起こします。このような状況が生じたり、このような状況が生じる可能性があったりする場合は、常に透明性を持ち、上司や人事部に報告してください。
- 家族、親族、親しい友人と上下関係になること、またはそのような関係を維持すること。そのような人物が、直接の上司/部下または間接的な上司/部下になった場合、その関係は利益相反を引き起こす可能性があるため、現地の人事チームに報告する必要があります。
- ジェンサームの元従業員と取引すること。ときには、ジェンサームの従業員が退職し、ジェンサームと取引を行う企業で働き始めることがあります。このような人物と取引をすると、利益相反が生じる可能性があります。特に、そのような人物の会社またはジェンサームが不当なビジネス上の優位性を求めたり、実際にこれを獲得したりする場合には、利益相反が生じます。利益相反の可能性を避けるためには、ジェンサームの元従業員との取引を開示することが重要です。
- 外部での雇用。ジェンサームの業務に悪影響を及ぼしたり、業務を妨げたりするような外部での雇用は許可されないことがあります。たとえば、競合他社での雇用、ジェンサームと競合または取引する事業の立ち上げなどがこれに当たります。
- 他の企業への投資。ジェンサームの競合他社、サプライヤー、顧客の企業に大きな投資をしないようにすることで、利益相反を回避できます。ただし、上場企業へのわずかな投資であれば通常は許容されます。
- 取締役会のメンバーとしての職務。慈善団体、教育機関、非営利組織、業界団体の取締役会の職務のオファーがあった場合は、利益相反が生じないようにするため、これに同意する前に、上司やマネージャーと相談してください。また、外部組織の取締役や役員の職務を引き受ける前に、経営陣の承認を得る必要があります。



あなたならどのように対応しますか？

質問: あなたが働くジェンサームの拠点で、造園作業を行う業者を探しています。あなたのお兄さんは、その仕事に入札を希望する会社の所有者です。入札は許可されると思いますか？利益相反になるでしょうか？あなたならどのように対応しますか？

回答: 利益相反は、複雑な要素が絡み合う問題です。利益相反を常に明確に特定したり、これに対処したりするのは容易ではありません。この場合、あなたのお兄さんの会社も他の会社と同じように入札はできますが、検討の対象となる場合もあります。利益相反の可能性の有無は、あなたが入札の選定や獲得に影響を与える立場にあるかどうか、そして、そのような会社の所有者との関係を隠すことなく、適切に報告するかどうかによって異なります。

もし、あなたが会社の購買プロセスや決定に関与していない、もしくは、影響を及ぼす権限を持っていない場合は、利益相反の問題は生じません。そのプロセスにおけるあなたの関与が少なければ少ないほど、利益相反のリスクは低くなります。

ただし、懸念事項がある場合は、その関係について購買チームや上司に報告するべきです。透明性を持つことは、利益相反の疑いを最小限に抑える上で役立ちます。購買チームと法務・コンプライアンス部門が協議しながら、こうした情報を審査します。

インサイダー取引

一般的に、上場企業の株式や証券を、その企業に関する重要な非公開情報を持っている状態で売買することは違法です。ここでいう「重要な情報」とは、投資家が証券の売買や保有に関する判断をする際に役立つとされる情報のことを指します。

上場企業であるジェンサームは、従業員および取締役（その家族、同居者、および彼らの影響下や管理下において証券取引を行う者を含む）に対して、一般的に以下の行為を禁止する証券取引ポリシーを定めています。

- ジェンサームに関する重要な非公開情報を持ちながら、その情報を利用して直接的または間接的にジェンサームの証券を売買すること。
- ジェンサームの重要な非公開情報を悪用したり、ジェンサームの部外者にその情報を漏らしたり、そのような部外者にジェンサームの証券を取引するよう勧めること。
- ジェンサームの部外者（家族を含む）に、ジェンサームの重要な非公開情報を開示すること。ただし、これがビジネス上の目的のためであり、ジェンサームの利益を保護する機密保持契約が締結されている場合、またはジェンサームの法務担当者の書面による承認がある場合はこの限りではありません。

当社の重要な非公開情報にアクセス権を持つ他の第三者も、同様の制限の対象となる可能性があります。

ジェンサームの取締役、役員、CEOやCFOの部下、およびインサイダー（内部者）として指定されたその他の従業員は、事前許可を受けた後に、指定された取引期間内でのみジェンサームの証券を売買することができます。

また、証券取引ポリシーの対象者は、会社の証券に対してヘッジや担保を設定したり、派生取引や短期取引を行ったりすることはできません。

自分がインサイダーに当たるかどうか確信が持てない場合は、ジェンサームの法務・コンプライアンス部門に問い合わせてください。ジェンサームの証券取引ポリシーの詳細については、[こちら](#)のウェブサイトをご覧ください。



あなたならどのように対応しますか？

質問：家族で食事をしている時に、あなたのお兄さんがジェンサームの財務状況や実績について尋ね、会社の株を買うべきかどうか相談してきました。彼は少数の株式を購入しようと考えています。あなたは最近、会社が大きな事業を獲得した事実を職場で知ったばかりですが、この事実はまだ公になっていません。あなたならどのように対応しますか？

回答：個人的な取引だけでなく、重要な未公開情報を他人に「漏らす」ことも、インサイダー取引に含まれます。取引の大小に関わらず、内部情報を悪用することはすべて違法です。そのため、尋ねられた内容について話すことは禁止されていることをお兄さんに伝えるべきです。

贈答品と謝礼

ジェンサームは、ちょっとした贈答品やささやかな謝礼の交換は通常のビジネスの一環であり、職業上の関係構築に重要な役割を果たすことを認識しています。ただし、ビジネスパートナーの影響を受けて当社に不利益をもたらすような行動を取らないよう注意する必要があります。また、従業員や当社の代表者として行動する者は、贈答品やその他の価値のある品物をビジネスパートナーに定期的に提供するようなことがあってはなりません。また、特定の人物に物品を贈ったり、特定の金額を超える物品を授受したりすることが禁止されている場合もあります。どのような贈答品が適切なのか、あるいは適切でないのか、必ずしも明確ではないこともあります。贈答品に関して疑問がある場合は、法務・コンプライアンス部門のメンバーに相談してください。

ビジネス関係の開拓や強化のために会社のリソースを贈答品や謝礼として使用する場合、一般的に、基準に対しその妥当性を照らし合わせると共に、定期的にレビューをする必要があります。このような贈答品や謝礼は現金であってはならず、頻繁に贈ることも適切ではありません。また、勤務地のポリシーで定められたガイドラインに従う必要があります。多くの場合、シニアリーダーが事前に贈答品を承認する必要があります。

高価な品物を受け取ってしまった場合は直ちに返却し、上司または法務・コンプライアンス部門のメンバーに報告する必要があります。ただし、直ちに返却できない場合は、慈善目的で処分したり、会社が適切と判断する他の手段で処分したりできるよう、会社にその品物を譲渡する必要があります。

当社の代表者として接待を行う際には、常識と節度をもって接待をするようにしてください。接待や贈答品に見返りを求めてはなりません。当社と取引先との間で行われる接待は、頻度を抑えたものであり、文化的に適切で節度があり、合法的なビジネス目標を追求するための接待に限定されるべきです。予定している接待が過度に高額であったり、政府関係者が参加する接待であったりする場合は、その予定について法務・コンプライアンス部門と協議してください。

また、本書に記載されているガイダンスに加え、政府関係者や政府機関への贈答品や寄付には特別な制約が存在します。詳細については、従業員向けに発行されているジェンサームの贈答品に関するポリシーを参照してください。

なお、誰が政府関係者であるかは必ずしも明確でないこともあります。政府と間接的に関わりを持つかもしれない人物に贈答品や寄付の提供を検討している場合は、法務・コンプライアンス部門のメンバーに相談してください。

あなたならどのように対応しますか？

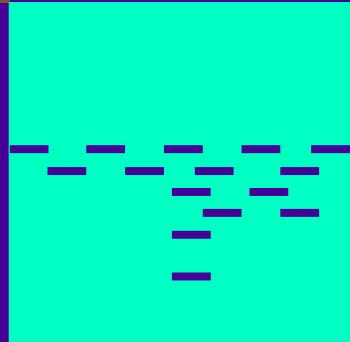
質問：新製品やいつものビジネス情報について話し合うために、ベンダーがあなたをディナーに招待してくれました。ディナーの後、あなたはベンダーから封筒を渡されます。後でそれを開けると、少額の商品券が入っていました。あなたならどのように対応しますか？

回答：ディナーでのミーティングや話し合いは適切なようですし、ポリシーにも沿っています。ですが、商品券はその金額に関わらず適切ではありません。また、本規範にも違反します。直ちに上司とジェンサームの法務・コンプライアンス部門に連絡する必要があります。ジェンサームは、このベンダーとその行動について検討し、この取引先との関係について適切な対応策を決定する必要があります。



06

グローバルマインドセットの取り組み



当社が事業を展開するあらゆる場所で、私たちの価値観とビジネス慣行の一致についてグローバルな考え方を持つことは、グローバル企業として倫理的な企業文化を構築する上で不可欠です。

汚職防止と贈収賄防止

ジェンサームは、贈収賄と汚職を一切容認しない厳しい姿勢をとっています。また、あらゆるビジネス取引やビジネス関係において、高いプロ意識を持って、公正で誠実に行動するよう努めています。当社は、贈収賄や、ビジネスを円滑に進めるための賄賂の授受を示唆する行為を禁止する米国内外の法律の適用を受けます。他の企業がいかなる現地の慣行や慣習に従ってしようと、当社には関係ありません。いかなる状況においても、政府関係者と見なされる可能性のある人物に対して金銭や利益を提供することは禁止されています。さらに、当社の業務に関連して賄賂を提供する可能性があると感じるに足りる合理的な理由がある第三者とは、一切関与してはなりません。ジェンサームのビジネスパートナーもこれと同様の基準に従う必要があり、当社のポリシーに従って、贈答品や謝礼の制限の対象となります。本件に関する当社の姿勢については、ジェンサームの反贈収賄に関するポリシーに詳述されています。[こちらのウェブサイト](#)をご覧ください。

いかなる国の政府関係者であっても、贈答品、寄付、または業務として接待を提供する場合は、当社の「出張、贈答品、接待、および経費報告に関するグローバルポリシー」と、適用される腐敗防止法の両方を厳守し、ジェンサームの法務・コンプライアンス部門から事前承認を得なければなりません。適切な贈答品や承認プロセスなどの詳細な情報は、ジェンサームの社内ポリシー、「出張、贈答品、接待、および経費報告に関するグローバルポリシー」に記載されています。



あなたならどのように対応しますか？

質問: あなたの直属の上司は工場長です。最近、建築許可を申請しましたが、現地の自治体に却下されました。その後、あなたは上司から、都市計画課にさまざまな荷物を配達するよう頼まれました。数週間後、建築許可が突然承認されました。あなたならどのように対応しますか？

回答: これは、贈賄の可能性があり、また、政府関係者が関与しているため、FCPA(外国腐敗行為防止法)違反の可能性もあります。この問題を、なるべく多くの詳細と共に、法務・コンプライアンス部門が倫理ホットラインに報告するべきです。ジェンサームの法務・コンプライアンス部門が事案を調査することになります。

貿易制限と輸出管理法

「輸出」とは、製品、サービス、技術、あるいは情報が、他の国にいる人や他の国から来た人に引き渡されたり、利用できるようにしたりすることを指します。口頭などのさまざまな形式で、技術、技術情報、あるいはソフトウェアのコードを外国人と共有するという単純なことですら、輸出と見なされることもあります。米国やその他の国々には、特定の国、団体、個人との商品、サービス、その他の取引に関する輸出を制限する法律が定められています。これらの制限は以下に適用されます。

- 禁止されている国や個人への輸出
- 制裁対象国や特定の個人への投資やその他の取引
- 最先端技術や「軍用」技術の輸出

輸出活動に従事する前に、商品、技術、ソフトウェアに適用される規制、そして、規制が適用される引渡場所と受取人の両方の適格性を確認する必要があります。また、必要なライセンスや許可を取得し、いずれかの国が課す可能性のある関税を支払う必要があります。

制裁対象の国や輸出制限のリストは随時変更される可能性があり、定期的を確認する必要があります。したがって、国際的な貿易に従事している場合は、法務・コンプライアンス部門に連絡し、許可されている取引や、適切な輸出手続きに影響する変更があったかどうかを確認する必要があります。同様に、ビジネスパートナーから通常とは異なる依頼や契約要件を求められた場合は、会社の代表者として同意する前に、必ず法務・コンプライアンス部門に相談することが重要です。

米国企業であるジェンサームは、たとえ拠点が米国外にあっても、米国の法律を遵守して事業を行う必要があることを常に念頭に置いてください。これは、輸出制限や貿易制限に関連する活動だけでなく、他の規制やコンプライアンスに関する事項にも適用されます。貿易制限や輸出管理法に関する追加情報や質問がある場合は、[法務・コンプライアンス部門](#)に問い合わせてください。



あなたならどのように対応しますか？

質問:あまり面識のない見込み客が、大量の製品を購入したいと問い合わせてきました。少し調査してみると、その見込み客は、こうした製品を購入して、制裁対象国や禁輸国に再輸出する地域として知られる場合に拠点を置く店であることが分かりました。その見込み客はブラックリストには載っておらず、制裁の対象ではない国にあるため、取引を進めても問題ないように思われます。あなたならどのように対応しますか？

回答:輸出制裁を遵守するには、製品が販売される地域だけでなく、再輸出のリスクや、米国法に違反する地域に製品が出荷されるという既知の計画の有無についても理解しておく必要があります。その製品が制裁対象国や禁輸国に再輸出される可能性があることを知っているか、これを信じるに足りる合理的な理由がある場合は、積極的に声を上げる必要があります。その見込み客との取引を進める前に、まずは法務・コンプライアンス部門のメンバーに相談して、詳細情報を確認するようにしてください。

偽造品

当社は、合法的な正規品を購入および使用するために、多大なる努力を払っています。偽造品はジェンサームの基準を満たさず、当社が製造する製品に部品の故障やシステム障害を引き起こす恐れがあります。偽造品による故障は、ジェンサームの評判やお客様のブランドに多大な損害を与える恐れがあります。部品を入手する際には、包装を検査し、市場の他の部品と価格を比較して妥当かどうか確認し、信頼のあるサプライヤーから購入するようにしてください。ジェンサームが購入した部品や使用している部品が偽造品であることが疑われる場合や、偽造品に関する情報がある場合は、上司に相談するか、法務・コンプライアンス部門に連絡してください。

反トラスト法と公正な競争

当社の事業は、米国の連邦反トラスト法や、当社が事業を展開する各国の競争法の対象となっています。ジェンサームは積極的に競争に参加しますが、反トラスト法や競争法を常に遵守する必要があります。

反トラスト法や競争法は、消費者や競合他社を不公正なビジネス慣行から保護し、公正な競争を促進するために制定されています。これらの法律はとりわけ、価格(価格に影響を与える条件を含む)や生産高を固定、調整、管理すること、顧客、担当地域、市場を配分または分割すること、他の事業をボイコットするために競合他社と合意することなど、競合他社との活動を禁止したり、制限したりしています。

コンプライアンスを維持するため、競争の制限、価格や生産量の操作・管理、または市場行動の調整と見なされる可能性のある活動に関して競合他社とやり取りをするべきではありません。また、反競争的と見なされ得る方法で、価格や生産量、販売データなどの機密情報を交換する業界団体に参加することも避けるべきです。もし、競合他社や業界団体がこれらの活動に関与していることが疑われる場合は、直ちに社内の法務担当者に報告しなければなりません。合法かつ倫理的な手段で市場情報を収集するのは構いませんが、競合他社に直接接触することは避けるべきです。

また、反トラスト法のリスクは、ビジネスパートナーとの取引においても生じる場合があります。当社の製品の再販を制限すること、ある製品の販売に2つ目の製品を「抱き合わせる」こと、または競争を阻害する恐れのある条件下で異なる顧客に異なる価格を請求することは、すべて反トラスト法および競争法に違反する可能性があります。

反トラスト法や公正な競争に関する追加情報や質問がある場合は、[法務・コンプライアンス部門](#)に問い合わせてください。

マネーロンダリングの防止

マネーロンダリングとは、違法な活動から得た金銭や財産を、合法的な収入であるかのように見せるためのプロセスです。ジェンサームは、いかなる組織や個人に対しても、当社を利用して資金洗浄を行ったり、資金洗浄を手助けしたり、テロ活動やその他の犯罪行為に資金を提供したりする活動に従事することを許可しません。ビジネスパートナーと取引をする際は、的確な判断と細心の注意が必要です。相手が現金払い、高額の前払い、海外口座や第三者口座への支払い、または、必要な身元情報の提供をビジネスパートナーが拒否する場合、あるいは禁止リストや制裁リストに記載された当事者と類似した名前を持つ場合には、特に注意が必要です。すべての取引において相手の情報を正確に把握し、信頼できる、合法的なビジネス活動を行っている第三者とのみ取引を行ってください。不審な活動を発見した場合は、法務・コンプライアンス部門または倫理ホットラインに報告し、上記のような目的で当社の事業が利用されることがないよう措置を講じてください。



環境法と持続可能性

当社は、環境フットプリント削減に対する適切な対策を含め、私たちが生活し、働く環境を保護することに取り組んでいます。また、米国やその他の国における活動に適用される環境法的要件にも適合しなければなりません。勤務地の連邦、州、地方、現地の環境法規制を遵守し、当社の環境保健安全ポリシーやその他の環境基準とイニシアチブに従ってください。

政治献金と寄付

ジェンサームは、会社の代表者として政府関係者に金銭、商品、サービス、その他の価値のあるものを提供することを禁止しています。また、当社に代わり、政治家候補、公職に就く者、政党の役員に対して金銭、商品、サービス、その他の価値のあるものを提供することも禁止しています。ただし、事前に取り締り役会の承認を受けた場合はその限りではありません。個人として政治的な活動には参加することは許可されますが、その際には、自己の資金やリソースを使用し、会社の代表として発言することは避け、適用されるすべての法規制に準拠する必要があります。会社を代表して政治的な意味合いを持つような交流や支援に関与する場合は、事前に法務・コンプライアンス部門に報告しなければなりません。報告された活動が承認されるかどうかは、取締役会の裁量により決定されます。

政府関係者とは？

政府関係者には、政府が所有または管理する企業の従業員、議員、裁判官、大臣、知事、取締役官などの従来の役人、および公的機関のメンバーなどが含まれます。



07

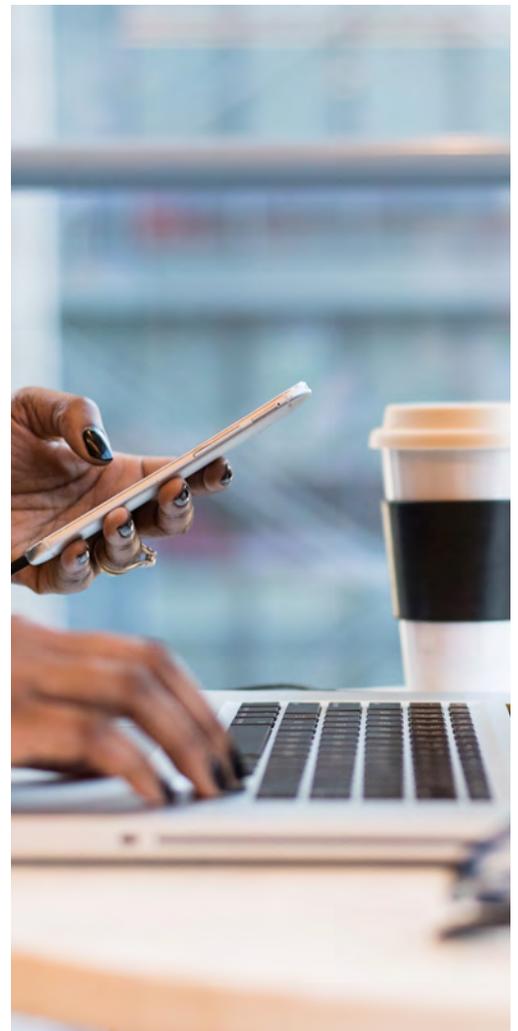
顧客重視の取り組み

当社は、個人情報や会社情報の保護など、さまざまな取り組みを行い、内外の利害関係者の利益を守っています。

データ保護とプライバシー

当社が保有またはアクセスする個人情報、および、非公開の企業情報のセキュリティ、プライバシー、完全性を確保することは、ジェンサームにとって非常に重要です。こうした情報を適切に扱わない場合、従業員、ビジネスパートナー、そして個人情報を提供している第三者に損害を与えるだけでなく、ジェンサームの事業運営にも悪影響を及ぼす恐れがあります。データ保護とプライバシーに関する法律は急速に変化しており、世界中の多くの国で、個人情報の収集、利用、保存、開示、国際的な転送に関する法律が存在しています。こうした法律では一般的に、氏名、住所、連絡先情報（電子メールアドレスや電話番号など）、生体認証情報、金融情報（銀行口座や決済カード情報など）、健康や医療情報、写真、個人プロフィール、政府が発行する身分証明書番号など、個人を識別したり、個人を識別するために利用し得る情報が個人情報に含まれます。

当社は、適用されるデータ保護とプライバシー法（GDPRなど）の遵守に努めています。当社は、従業員とビジネスパートナーの期待に応え、法的な義務を果たすため、合理的かつ適切なデータ保護とプライバシー慣行を実践することを目標としています。当社の従業員には、プライバシーとデータセキュリティの要件を遵守する責任があります。当社での業務を通して取得またはアクセスする個人情報は、細心の注意を払って保護するようにしてください。これには、会社の従業員、ビジネスパートナー、および当社が取引を行う他の第三者の個人情報が含まれます。ただし、この個人情報保護義務は、全国労働関係法（NLRA）の活動に関連して、同僚の氏名、連絡先情報、あなたの給与、労働条件に関する情報の提供を制限するものではありません。データ保護とプライバシーに関する詳細な情報は、各地域の人事チームまたは法務・コンプライアンス部門に問い合わせるか、[こちらの](#)関連ポリシーをご覧ください。



あなたならどのように対応しますか？

質問: 外部の企業から、以前あなたのチームで働いていた人の連絡先情報を尋ねるメールが届きました。あなたは、その人の個人用メールアドレスと電話番号を知っています。あなたならどのように対応しますか？

回答: ジェンサームでは、誰かがチームを離れたからといって、その人物の個人情報や機密情報の保護の必要性がなくなるわけではありません。情報を共有できない旨を、その外部の企業に伝える必要があります。もし、相手が政府機関などの代表者である、もしくは、何らかの法的手続きの必要性があるとして法的権利を主張する場合は、人事部または法務・コンプライアンス部門に連絡し、さらなる指示を仰いでください。

企業資産の保護と適切な利用および企業機会

当社のビジネスにとって、私たちが開発および維持している資産の保護と適切な利用は非常に重要です。ジェンサームでの雇用中に作成されたものはすべて、ジェンサームの知的財産と見なされます。物理的な資産、および知的財産や機密情報のような無形資産など、当社のあらゆる資産の価値を保護するため、従業員はジェンサームの所定の手続きや慣行に従う必要があります。また、他者の知的財産権を尊重することも重要です。たとえば、職務の遂行において、またはジェンサームのデバイスやコンピュータシステム上に、保護された素材（第三者の知的財産や自身の知的財産によって保護された素材など）を取り込んだり、これらをコピー、複製、送信、またはその他の方法で使用したりすることは、そのような活動をジェンサームに許可する明示的なライセンスがない限り禁じられています。

ジェンサームでの雇用が終了した後も、ジェンサームや他の関係者の機密情報を保護する必要があります。また、ジェンサームの明示的な書面による許可なしに、これらを使用したり開示したりすることはできません。さらに、特定の特権情報や機密情報の所有者によって許可されていない限り、そのような特権情報や機密情報を使用または開示したり、ジェンサームに持ち込んだり、ジェンサームのシステムや機器に保存することを他者に要求したり、これを奨励したりしてはなりません。また、これらの禁止事項に違反する開示に気づいた場合は、上司に報告するか、法務・コンプライアンス部門に連絡してください。先に記した通り、この義務は、全国労働関係法 (NLRA) の活動に関連して、同僚の氏名、連絡先情報、あなたの給与、労働条件についての情報提供を制限するものではありません。

窃盗、不注意、浪費は、当社の財務と業績に直接的な影響を及ぼします。ジェンサームは従業員のプライバシーを尊重しています。ただし、デスクや作業スペース、コンピュータデバイスや電話機器に保存された情報については個人情報または機密情報とは見なされません。ジェンサームは、現地の法律に従い、法務・コンプライアンス部門の指導の下、当社の電子リソースおよびネットワークリソース上で送受信された通信、ならびにパスワードで保護された通信を含む当社のすべてのデバイス情報を調査および確認する場合があります。

さらに、正式に当社に帰属する機会、または当社での雇用や取締役の職務の過程で見出された実際の機会や機会の可能性を、当社の同意を得ることなく個人的に利用することは禁止されています。また、企業の財産や情報（顧客リスト、顧客情報、その他の機密情報や専有情報を含みますがこれらに限定されません）や地位を個人的な利益のために使用すること、あるいは、当社と競合または競合する準備をすることは禁止されています。

当社は、全ての従業員の地域社会への関与や貢献を奨励しています。ただし、上司や適切な担当者の許可なしに、会社のリソースや業務時間を慈善活動に充てることは避けてください。

機密情報および専有情報

機密情報や専有情報には、当社に託された第三者の情報などの非公開情報が含まれます。ただし、全国労働関係法 (NLRA) に基づき、あなたの給与情報や同僚の氏名、連絡先、労働条件に関する情報は機密情報および専有情報には含まれません。機密情報や専有情報が開示されると、競合他社に利用されたり、当社に害が及んだりする恐れがあります。機密情報および専有情報は、当社の重要な資産です。したがって、当社が従業員に託した機密情報や専有情報、またはビジネスパートナーがジェンサームと共有した情報は、常に機密情報として慎重に取り扱ってください。ただし、契約により明示的に開示が許可されている場合、または法律により開示が要求または許可されている場合はこの限りではありません。このような場合は、ジェンサームの法務担当者から指示がありますので、それに従ってください。機密情報や専有情報を無断で開示することは禁止されています。無断で開示された場合、開示した本人と当社が法的責任を問われる恐れがあります。

機密情報を保護するため、適切な予防措置を講じてください。また、職務遂行においてそのような情報を知る必要のある従業員以外には、その情報が伝わらないようにしてください。公共の場所や他者がいる場所で機密情報について話し合ったり、閲覧したりすることを避けることも、適切な予防措置です。

ジェンサームの法務担当者が承認した適切な機密保持契約によって開示対象となっている場合を除き、競合他社の企業秘密や機密情報を求めたり、使用したり、受領したり、会社の電子リソースにアップロードしたりしてはなりません。また、メディアや市場アナリスト、投資家などの第三者が、当社に関する情報を求める場合があります。情報を共有する権限を得ていない限り、また、ジェンサームの法務担当者の判断に基づく適切な機密保持契約が必要に応じて締結されていない限り、機密情報や専有情報は社外の人物と共有しないでください。代表者として問い合わせに回答できるのは、許可を得た当社の広報担当者のみです。

帳簿、記録、および公的報告書の正確性

当社の帳簿、記録、および公的報告書の正確性は、ジェンサームが法的義務や規制上の義務を果たす上で不可欠です。当社の記録は、収益計算書や財務報告書、その他の開示文書の基礎となり、ビジネス上の意思決定や戦略的計画にも影響を与えます。ジェンサームは、米国証券取引委員会 (SEC) へ提出する報告書や文書、およびその他の公的な通信において、完全かつ公正で正確、タイムリーかつ容易に理解可能な情報を提供することが求められます。当社は従業員全員に対し、すべての商取引を正しく報告し、正確な記録を維持することを求めます。当社が正確な記録を維持できるよう、(該当する場合は) 以下の点に留意してください。

- すべての資産、負債、収益、費用、業務上の取引を完全かつ正確に記録するだけでなく、適切な期間内に適時記録する。
- 記録と勘定科目が一般に公正妥当と認められている会計原則、および当社の内部統制システムに準拠するようにする。
- 秘密資金や未記帳の現金資金、その他の資産や負債を設けない。
- 記録作成時には適切かつ正確な表現を用い、誇張を避ける。

また、当社の財務諸表の監査、レビュー、検査、あるいは、SECへの文書や報告書の作成や提出に関連して、会計士に対し意図的に虚偽や誤解を招くような発言をしてはなりません。

万が一、当社の帳簿、記録、または公的報告書が不正確であると疑われる場合は、上司やジェンサームの会計部門または内部監査チーム、あるいは法務・コンプライアンス部門のメンバーに相談してください。また、倫理ホットラインも利用可能です ([こちら](#) をクリックしてください)。

あなたならどのように対応しますか？

質問: あなたの同僚が、前四半期の会計記録に小さなミスを見つけましたが、それは情報が既にまとめられ、提出された後だったと言います。その同僚は、「かなり小額だし、今四半期の初めに修正したから誰も気づかないはずで、大したことはない」と言っています。あなたならどのように対応しますか？

回答: 当社は上場企業として、正確な財務データの報告義務を負っています。たとえデータが公開された後でも、ミスが検出された場合は、適切な次のステップを決定するための厳格なプロセスがあります。上司またはジェンサームの最高会計責任者に連絡し、具体的なサポートを求めるべきです。



責任ある情報のやり取り

従業員や取締役による情報のやり取りは、会社の評判やブランドに影響を与えます。当社の代表として問い合わせに回答できるのは、許可を得た当社の広報担当者のみです。当社の代表として発言する権限がない場合、発言は個人の考えによるものであり、当社の考えを反映するものではないことを明確にしてください。

仕事以外のオンライン活動も会社に悪影響を及ぼす場合があります。違法なコンテンツや、いじめ、脅迫、違法な嫌がらせや差別であると見なされ得るコンテンツを投稿しないよう、十分注意してください。本件に関する詳細は、ジェンサームのソーシャルメディアポリシー（従業員向けに発行されています）に記載されており、ジェンサームのすべての従業員が閲覧できます。

ジェンサームは、適用される規制やベストプラクティスに沿って、SECへの提出書類、およびその他の利害関係者との情報のやり取りにおいて、タイムリーで一貫性のある正確な情報発信を徹底します。当社は、重要な未公開情報の公表と使用、およびそのような事項に関して当社の代表者として発言する権限を持つ人物について定める手順を設けています。情報開示手順の詳細については、公正開示に関するポリシーをご参照ください。

マーケティングと販売における誠実性

当社の高品質な製品とサービス、そして価値観と誠実性は、競争市場において優位性をもたらします。当社は、成功のために他社を貶めるようなことはしません。競合他社の製品やサービスに関して記述することが現地の法律で認められており、競合他社の製品を比較したり、当社製品について言及したりする場合は、その主張が適切なテストによってきちんと立証され、適切な人々によって検証済である場合にのみ行ってください。競合他社を不当に批判したり、他社の製品に対する信用を不正な方法で失墜させたりする行為は絶対にしないでください。

また、競合他社に関する情報を収集する際には、合法かつ誠実な手段のみを使用する必要があります。ジェンサームの従業員であることを隠して競合他社に関する情報を収集したり、他者にそのような情報を開示するよう強制したりすることは絶対にしないでください。開示されるべきでないと思われる競合他社の情報を提供された場合は、その情報の受け取りを拒否し、直属の上司に報告するか、法務・コンプライアンス部門に連絡してください。

記録管理

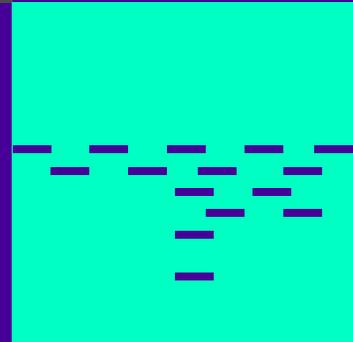
業務上、私たちは多くの文書を作成したり、文書を受け取ったりします。当社は、記録の保全に関連するすべての適用法や規制を遵守するよう努めています。保有するすべての記録を体系的かつ定期的に特定し、これを維持および保護し、必要に応じて廃棄または保持することが当社のポリシーです。

召喚状、係争中の訴訟や法的手続きの予定、請求、政府の調査について知った者は、直ちにジェンサームの法務担当者に連絡しなければなりません。そのような個人は、ジェンサームの法務担当者から今後の進め方について指示を受けるまで、召喚令状の対応に必要となり得る記録、あるいは請求、法的手続き、または調査に関連するすべての記録を確保し、これを保存しなければなりません。また、電子メールやボイスメールメッセージなど、関連する記録は一切破棄してはならず、これらを確保・保存する必要があります。そのような記録を破棄した場合、たとえ意図的でなかったとしても、当社に重大な損害をもたらす恐れがあります。特定の記録が、係争中または予定されている争議、請求、調査、法的手続きに関連しているかどうか、あるいは、召喚状の対応に必要なかどうか、あるいは、特定の種類の記録を保全する方法について疑問がある場合は、法務・コンプライアンス部門のメンバーに問い合わせてください。



08

正しい方法で正しいことを行う 取り組み



本規範に目を通し、最高レベルの倫理観と誠実性を持って業務を遂行する決意をしてくれたみなさん一人ひとりに感謝します。本規範に定められた原則とガイドラインに基づき、みなさんが正しい方法で正しいことを行う文化を築き、これを維持していくために尽力してくださることを期待しています。





09

ポリシーのリンクと 役立つリソース

- 人権に関するグローバルポリシー – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- ジェンサーム倫理ホットライン – www.gentherm.ethicspoint.com
- 環境保健安全ポリシー – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- データプライバシーに関するグローバルポリシー – https://gentherm.com/sites/default/files/legal/Legal_E.pdf
- ジェンサーム企業ガバナンスポリシーと報告書 – <https://gentherm.gcs-web.com/corporate-governance/documents-charters>
- ジェンサームの関係者との取引に関するポリシー – *internal only*
- 証券取引に関するポリシー – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- 反贈収賄に関するポリシー – <https://gentherm.gcs-web.com/policies-reports>
- ジェンサームの持続可能性 – www.gentherm.com/en/esg
- ジェンサーム公正開示ポリシー – *internal only*

注意：社内の従業員ポリシーの場所が分からない場合は、以下に連絡してください。

- ソーシャルメディアポリシー – マーケティング&コミュニケーションチーム
- 出張、贈答品、接待、および経費報告に関するグローバルポリシー – 人事部またはコンプライアンスチーム
- その他の社内ポリシー – 上司または人事チームのメンバーに問い合わせてください

付録

企業行動および倫理規範の適用除外

当社の執行役員および取締役に対する本規範の適用除外は、取締役会または取締役会が指定した委員会のみが行うことができ、そのような人物に対する本規範の適用除外は、適用される法規制に基づき一般に開示されます。ジェンサームの最高経営責任者と法務担当者のみが、当社の他の従業員に対する本規範の規定の適用を免除することができます。本規範に記載されている規定の除外が自身に適用される確信がある場合は、ジェンサームの法務担当者に連絡し、適用除外を申し出てください。

本規範への違反

本規範に違反した場合は、適用される法律に従い、解雇を最大の処分とする懲戒処分の対象となります。本規範に対する違反の種類によっては、捜査や訴追のために、問題を法執行機関に通報しなければならないことがあります。本規範への違反を指示、承認、無視した監督者や管理者、または、違反を知りながら直ちに報告しなかった監督者や管理者も、適用法で認められている懲戒処分の対象となります。

特定の適用対象者

なお、本規範は当社の最高経営責任者、最高財務責任者、会計監査役、経理責任者、その他同様の職務を遂行する者に明示的に適用されます。

当社のその他のガイドライン

本規範は、当社の特定の原則とポリシーを説明することのみを目的としています。本規範には、当社のポリシーやガイドラインがすべて記載されているわけではありません。従業員は、自らの職務に関連する当社のすべてのポリシーやガイドラインを理解し、これらを遵守しなければなりません。当社のポリシーやガイドラインに違反すると、解雇を最大の処分とする懲戒処分を受けることがあります。

権利の非発生

本規範は、従業員、顧客、サプライヤー、競合他社、株主、その他いかなる個人や団体に対しても、雇用を保証または約束するものではなく、その他の義務や権利を生じさせるものでも、第三者に有利な請求権を生じさせるものでもありません。

本規範の変更

当社は、理由の如何を問わず、随時本規範を修正、変更、終了する権利を有します。本規範の最新版は、当社のイントラネットおよびウェブサイトに掲載されています。

採択日： [2023年 December 15]