



アルヴォス方針

行動規範
2015年3月

行動規範

従業員の皆さんへ

我々アルヴォスグループ（以下「アルヴォス」）の従業員は、すべての法規を完全に順守した事業のみに従事し、高い倫理基準に従って業務を遂行します。企業は法規や高い倫理基準に完全に従って行動した場合にのみ、長期的に成功を収め社会に最大の貢献をすることができます。

この行動規範は、アルヴォスのすべての役員、管理職・一般従業員（以下「従業員」）の行動に関わる法的・倫理的な枠組みを示し、アルヴォス社内での行動やアルヴォスの取引先および一般社会との関係についての基本規則を定めています。この行動規範は、アルヴォスが求め、また、アルヴォスの基礎を成す基本的な価値、とりわけ雇用や労働安全、製品の安全、環境保護に関わる価値を反映します。

こうした基本的原則や価値は次のようにまとめることができます。

- それぞれの国のすべての法規を厳守する。これに例外は存在しない。
- いかなる場合であっても自己の品位を傷つけるようなことはしない。自己、家族または友人の利益を得るためにアルヴォスでの立場を利用してはならない。
- 受け取る側のビジネス上の判断に影響を及ぼす可能性があると感じられるような、いかなる贈答品・招待も提供せず、そのようなものを受け取ることも認められない。
- 誰に対しても意図的に誤解を招くようなことをしない。記録の改ざんを試みてはならない。
- 同僚に対し、敬意をもって公平に接すること。個人の人種、肌の色、宗教、性別または性的指向、年齢あるいは障害による差別は、いかなるものであっても認められない。
- 各従業員が行動規範を実践しこれに従う役割を担う。
- 会社の取引関係を尊重する。常に顧客およびサプライヤーに対し、敬意をもって公正に接する。
- 信頼のできる取引先とのみ取引をする。
- 安全衛生管理規程および手順は従業員、その同僚などの人々を保護することを目的としたものであり、いかなる場合でもこうした規則や手順を順守しなければならない。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

- 環境に配慮し、これを保護する。
- 疑問がある場合は必ず質問すること。特定の問題について確信が持てない場合には、直属のマネジャー、コンプライアンス・オフィサーまたは人事部に相談する。

アルヴォスの事業活動や従業員の行動が常に完全にアルヴォスの基本原則・価値と一致するよう、コンプライアンス管理体制（CMS）を確立しました。行動規範はこのCMSを構成する基本的な要素です。

行動規範はアルヴォスのエグゼクティブボードおよびチーフ・コンプライアンス・オフィサーによって2015年3月6日をもって発行され、直ちに有効となります。



ルドガー・ホイベルク



カーステン・シュトウツクラート



デイヴィッド・ブリッケンリッジ



マティアス・モートナー

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

目次

1.	行動に関する基本要件	4
2.	独占禁止法	4
3.	腐敗行為防止規則.....	5
4.	政治献金、寄付および後援	7
5.	制裁措置、貿易管理規則および「取引禁止」対象者	8
6.	利益相反.....	9
7.	4つの目の原則	10
8.	資産の取扱い（モバイル機器・コンピュータを含む）	11
9.	守秘義務.....	11
10.	データのセキュリティと個人情報の保護	12
11.	インサイダー情報.....	13
12.	コミュニケーション.....	13
13.	会計帳簿および財務情報.....	14
14.	支払い基本規則.....	14
15.	マネーロンダリング	15
16.	人権、雇用および労働安全	15
17.	製品の安全性	16
18.	環境保護.....	17
19.	取引先に対する最良の商習慣の促進.....	17
20.	質問、違反の報告、制裁措置	17

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

1. 行動に関する基本要件

法令順守：アルヴォスの役員、管理職および従業員（以下「従業員」）ならびにアルヴォスの子会社はそれぞれ、自らの業務に関連する法制度の法規に精通し、それらを厳守する責任を負います。法によって制裁を科せられるかどうかを問わず、従業員がいずれかの法規に違反した場合、その従業員は職務にも違反したこととなり、それに応じて法的な責任を負うこととなります。

最高の倫理基準：加えて、従業員は、各自社内での共同作業や社外でのビジネス行動において、最も高い倫理基準に従うことが望まれます。これには社内外のすべての利害関係者や取引先に対して敬意をもって公平、真摯に接するだけでなく、すべての人権、適正労働基準および環境保護を推し進めていくことも含まれます。マネジャーには不適切な行動を防止することが期待されています。

アルヴォスの評価：アルヴォスの評価は、その大部分が従業員の行為、および従業員それぞれがどのような行動、態度をとるかによって決まります。一人の従業員の違法または不適切な行為により、アルヴォスが大きく傷つくこともあります。従って、アルヴォスが評価を良好に保ち、また向上させるようふるまうことが個々の従業員には望まれています。

2. 独占禁止法

全般：アルヴォスには公正な競争原理に基づいて業務を遂行する責務があります。反競争的な行為によって競争が阻害されないようにするための、独占禁止に関する法規を厳守することも責務のひとつです。そのため、アルヴォスはすべての従業員に適用される独占禁止基本方針を制定します。

水平的協定：いかなる従業員も、競争を妨げ制限することを目的とするか、そのような効果を狙った協定を競合業者間で、または競合する可能性のある業者間で交わしたり、そのような行為に関わったりしてはなりません（水平的協定）。具体的には、以下の行為は厳禁します。

- 競争を避けること、サプライヤーとの取引を制限すること、あるいは顧客、市場、担当地区または生産プログラムの受け持ちを分担するための協定を競合他社と交わすこと。
- 価格や生産量、生産能力、販売、入札、利益、マージン、経費、条件など、アルヴォスの競争行動を左右・影響する事柄について競争相手と談合し、横並びの行為を求めること。

垂直的協定：それぞれに多少の違いはあるものの、EUや米国などの多くの国で、様々な垂直的協定、つまり、サプライヤーと顧客間、または特許の保有者とライセンス間の取り決めあるいは協定が禁止されています。これには以下のものが含まれます。

- 顧客が再販価格を決定する自由を制限すること
- 顧客が自己の取引先に対する供給条件を決定する自由を制限すること（例えば、地理的な制限や顧客の制限）
- 特定の顧客に対する最優遇条項

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

- 特定の独占条項（全量購入条項など）
- 非競争契約

多くの場合、こうした制限が認められるか否かは、その会社の市場での地位だけでなく、制限の期間および程度によって異なります。従って従業員は、こうした垂直的な制限をする前に、法律についてのアドバイスを求めるようにしてください。

市場での優越的地位の濫用：アルヴォスが特定の市場で優越的地位にある場合には、それぞれに多少の違いはあるものの、EUや米国などの多くの国で、市場での優越的地位の濫用が禁止されているので、従業員は注意しなければなりません。濫用の例を以下に示します。

- 正当な理由なく、顧客に対し異なる待遇をすること（差別の禁止）
- 供給の拒否
- 選択的な供給
- 不適切な購入価格や販売価格、条件を押し付けること
- 求めに応じ追加納品やサービスを提供する際の、正当な理由のない抱き合わせ契約

優越的地位の定義について、また、特定の行為が許される範囲内であるかどうかは、個々のケースの状況によって異なります。従って従業員は、アルヴォスが優越的地位にある市場でその行為を行う場合は、法律についてのアドバイスを求めるようにしてください。

合併と買収：アルヴォスによる買収や合併には、独占禁止関係当局による事前の承認が必要な場合があります。

順守しなかった場合の結果：独占禁止法に違反すると、その契約が無効となるだけでなく、アルヴォスの存続を脅かしかねない、莫大な額の課徴金や損害賠償請求という結果に至ることもあります。そのため、アルヴォスは「ゼロトランス（一切許容しない）」の原則に厳密に従い、独占禁止法に違反する従業員には懲戒処分を科します（正当な理由による解雇を含みます）。これに加え、従業員は、様々な国で収監されることを含め、個人的な損害賠償請求や罰金が科せられる可能性があることを認識しなければなりません。

3. 腐敗行為防止規則

全般：アルヴォスは公正な競争原理を順守します。特に、アルヴォスは、不適切な便宜または利益を相手方に供与するのではなく、製品やサービスの質と価格によりビジネス獲得競争に臨むことを確約しています。

公務員への利益の供与：ほとんどの国で腐敗行為防止法により禁止されているように、公務に影響を及ぼすか利益を得る目的で、従業員が直接間接に公務員（または公務員と密接な関係にある者または公務員の関係者）に対し、金銭やその他の価値を有する利益を提供、約束、供与すること、またはそのような行為を許可することは認めません。誤解がないように付け加えると、公務に影響を及ぼすか便宜を得る目的であるとの印象を与えるだけのこ

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

とでも、公務員に対し何らかの価値のある利益を提供、約束、供与すること、またはそのような行為を許可することは認められません。

ここでは「公務員」は広い意味で用いられ、以下が含まれます。

- 政府機関（「政府機関」は国のまたは地方自治体の機関、つまり国または地方自治体が所有または管理する団体、企業、会社、および国を超えた組織を含む）の役員、職員、代表者、その他政府機関のためにまたは政府機関に代わり公的な資格で活動するその他の者
- 政党の役員もしくは政党内で職位を有する個人、または公職の候補者
- 国家または公共団体のため、あるいはこれらに代わり公的な役職または任務を遂行するその他の者

実際には、公務員、検察官、議員、国公立大学の職員、裁判官、税関職員、入国管理局員、大使、大使館職員、警察などの法執行機関の職員が含まれます（ただし、これらに限定されません）。

「利益」とは価値のあるものすべてを指し、現金、有価証券（小切手、融資、支払い猶予、債務免除等）、一般には提供されない個人的な割引や値引き、贈答品、文化・スポーツイベントへの招待、特別な待遇、施設や材料、機器の利用、飲食、交通手段、宿泊、将来の雇用の約束を含みますがこれらに限定されません。

便宜目的の支払い：便宜目的の支払いは、受取人または第三者に現在の職務または任務を遂行させたり、日常業務を早めさせたり、本来やらなければならない日常業務を行なわないように働きかけるために行われる非公式の支払い（通常は公務員に対する支払いですがそれに限定されません）です。許可証、ライセンス、その他公文書の発行や政府発行書類（ビザや作業指示書など）の処理などの日常業務を実施させるための支払いも含まれます。いかなる方法でも便宜目的の支払いを行ってはなりません。少額で当然のように予期され、または習慣的に行なわれているものであっても例外は認められません。

公務員以外への利益の提供および供与：いずれの従業員も、相手がその地位をもって不適切に関連職務を遂行するよう促がしたりその行為に報いたりするために、またはそのような利益が関連職務の不適切な遂行を促がしたりその行為に報いたりしているとみなされかねない場合は、相手側（顧客、サプライヤー、その他の取引先、またはその従業員、代表者、密接な関係を有する者など）に対し、直接間接に利益を提供、約束、供与すること、またはそれらの行為を許可することは認められません。

この「関連職務」という用語には、事業に関連するあらゆる種類の職務または活動、その人物の雇用期間中に実施するあらゆる種類の活動、会社または企業によってまたはこれらを代表して実施されるあらゆる種類の活動が含まれます。

誠実・公平であることの要件として、または信頼される地位に就く者への要件として基準となるような妥当な他者からの期待に反した方法で、その人物が職務を遂行した場合には、その人物は「不適切」に職務を遂行したことになります。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

現金および有価証券・性的または不道德な便宜：名目上の価値とは関わりなく、現金または有価証券（小切手、融資、支払い猶予、債務免除など）から成る便宜、あるいは性的または不道德な性質の便宜を提供、約束、供与すること、またはそのような行為を許可することは決して認められません。

第三者を通じた利益の提供または供与：従業員は第三者（代理店、コンサルタント、その他の取引先など）を通じて間接的に公務員または取引先に対し、禁止されている利益を提供、または供与してはなりません。これに加え、第三者が公務に影響を及ぼしたり、利益を得たりしようとして自らが得た金銭または有価物（そのすべてまたは一部）を公務員に引き渡す可能性のあること、あるいは取引の上で不公平な利益の対価として、自らが得た金銭または有価物を取引先に引き渡す可能性のあることが状況から判断できる場合には、第三者に金銭または有価物を提供することは認められません。

アルヴォスの第三者の代理人：アルヴォスの第三者の代理人（代理店、販売業者、コンサルタントなど）が関連する腐敗行為防止規則を完全に順守することは、アルヴォスにとって、またアルヴォスが高い評価を維持する上でも非常に重要です。従って、第三者の代理人の業務に責任を負う従業員は、そうした第三者の代理人に対し、アルヴォスの腐敗行為防止規則を順守させるか、同等の規則を導入し順守させるようにしなければなりません。

利益の要求と授受：いかなる従業員も、個人的な利益を要求、請求、受諾、獲得するために、あるいはその確約を得るために自らの職務を利用してはなりません。ただし、ビジネス上の慣習に準拠した場合で、かつアルヴォスの高い評価や従業員の品位が揺らぐことがなければ、こうした便宜を受けることができます。こうした例外的な状況には、受け取る頻度が低く、象徴的な価値を持つ贈答品、妥当な頻度と価格のビジネス上の食事の提供を受けることが主に含まれます。

現金および有価証券はいかなる場合でも受け取ってはなりません。

規則に違反する利益は拒否するか、それが不可能な場合には直ちに関係上司やアルヴォスのコンプライアンス・オフィサーに報告しなければなりません。

上記の基本方針よりも所属会社の贈収賄規則または腐敗行為防止規則が厳格である場合には、従業員は厳格な方の規則に従わなければなりません。

4. 政治献金、寄付および後援

政治献金：政治献金とは、政治的目的を支援するために資金を寄付することです。政治献金の例として、地元、地域または全国的な政治資金調達活動への賛同、政党または公職候補者に対する物品またはサービスの提供、就業時間中に政治的集団の活動に従事した従業員への賃金の支払い、選挙運動に関わる費用の支払いをあげることができます。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

多くの国において、企業による政治献金は法律違反であり、濫用にあたります。従って、アルヴォスによる、またはアルヴォスを代表して行われる政治献金については、それぞれ、事前に少なくともCEOかCFOのいずれかの明確な承認を得なければなりません。

いかなる従業員に対しても、いかなる方法でも、個人的に政治献金をするよう、あるいは政党または個々の公職候補者の支援に参加するよう、直接間接に圧力をかけてはなりません。

寄付：寄付とは、教育、科学、環境、文化または社会的な目的で、第三者に対して自発的に無償で行う金銭または現物による貢献のことです（よって、アルヴォスが寄付を行う場合には見返りとして支払いや物を受け取りません）。

寄付はそれぞれ明確に文書化しなければなりません。アルヴォスの競争上の不適切な優位性を獲得する目的、または不正な目的で寄付を行ってはならず、個人または営利組織に寄付を行うことも認められません。寄付はそれぞれ、少なくともCEOかCFOのいずれかの承認を得なければなりません。

後援：後援活動とはアルヴォスのロゴマークの表示、アルヴォスのブランドの宣伝、開会または閉会の辞におけるアルヴォスへの言及、討論会における講演者としての参加、またはイベントのチケットを見返りとして、第三者が開催するイベントに対し、アルヴォスが金銭または現物での貢献をすることです。

いかなる後援活動も後援の対象者、金額、資金提供の対象となるイベント、アルヴォスが見返りとして受け取る対価を規定した後援契約に基づいて実施しなければなりません。各後援活動について、CEOおよびCFOの承認を必要とします。

5. 制裁措置、貿易管理規則および「取引禁止」対象者

業務にあたり、すべての従業員は国際的な制裁措置により科せられた制限を守らなければなりません。制裁や制限の措置は経済的な形をとり、国際法に違反したり人権侵害を犯したりした他の国に対し、政策または行いを修正するよう求めるものです。EUでは欧州連合理事会が主要組織であり、制裁措置または制限措置を採択する権限を持ち、しばしば国際連合の安全保障理事会の拘束力のある決議を実行します。米国で最も重要な組織は財務省（外国資産管理局（OFAC））、商務省（産業安全保障局（BIS））、国務省（国際安全保障拡散防止局（ISN）、国防貿易管理課）です。これらの組織により実施される措置は拘束力があり、こうした措置を採択する組織の加盟国すべてに影響を及ぼします。EUの場合では、28の加盟国を拘束します。

制裁措置には特定の人物（通常は措置の対象国のリーダー）の資金および経済的資源の凍結措置、禁輸措置（石油）、輸出入制限、特定の製品の売買禁止、金融サービス・資本・支払取引の制限などの措置が含まれます。

おおまかに言うと、制裁措置は、国際法や人権、貿易管理法規に違反した他国の行動や行為を是正することを目的とし、各国の安全保障上の利益を守り、各国の平和的な共存の乱れを防止することを主に意図しています。そ

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

のため、貿易管理法規は特に武器や軍需品の輸出（再輸出を含む）を制限または禁止します。これには武器や軍需品に関連する製品、サービスおよび技術（いわゆる「デュアルユース」と呼ばれるものを含む¹）の輸出も含まれます。

制裁措置や貿易管理法規に関連して、従業員は取引制限のある特定の業者（人物または企業）（「取引禁止対象者」、「取引制限対象者」または「ブラックリスト業者」）への取引制限にも従う必要があります。特に、国際テロへの対抗措置に関連して、一定の人物や企業は、国家当局により「取引禁止」または「取引制限」の対象として特定され、様々なリストに記載されています²。新たな取引先と取引を開始する前だけでなく、その後も定期的に、それぞれの業者がこうしたリストのいずれにも掲載されていないことを確認しなければなりません。

制裁措置や貿易管理法規、また、「取引禁止」、「取引制限」対象者に対する制限のいずれかに従わなかった場合には、アルヴォスに厳罰が科せられる可能性があります（アルヴォス自体がブラックリストに掲載されることを含めます。ブラックリストに掲載されると公共団体や多くの企業との取引が不可能となります）。更に、個人が賠償責任を負ったり、収監されたりする可能性もあります。

アルヴォスは、すべての従業員が各自の業務に関連する制裁措置、適用される輸出管理法規、また、「取引禁止」または「取引制限」対象者リストに精通することを望みます。制裁措置対象となっているまたはその可能性のある特定の顧客またはサプライヤー、あるいは国家との取引に疑わしい点のある場合には、従業員は法律についてのアドバイスを求めなければなりません。

6. 利益相反

アルヴォスの最善の利益：アルヴォスの事業に専心し、自己の利益の可能性ではなくアルヴォスに最大の利益をもたらすことだけに集中してビジネス上の決定を行うことは、すべての従業員の義務です。

利益相反の回避：各従業員はいかなる利益相反行為も避けなければなりませんし、利益相反の可能性のあるように見られる行為も避けなければなりません。利害が対立する（またはその可能性がある）場合には、従業員は直ちに直属の上司と人事部にその旨を報告しなければなりません。その場合、その従業員はアルヴォスを代表して意思決定を行うこと、意思決定プロセスに参加することまたは意志決定時に他者に影響を及ぼすことは認められません。

アルヴォスとの競合：雇用期間中は、いずれの従業員も、アルヴォスと競合する活動に従事すること、またはアルヴォスと直接間接に競合する会社または企業を支援する（雇用、コンサルティングの提供その他の方法による）ことは認められません。従業員が自らの雇用期間を終了した後は、雇用契約後の競合禁止条項に抵触せず、また

¹ デュアルユースに関しては、欧州の企業は特に、デュアルユース品目の輸出、移転、仲買、輸送の管理体制を定めた欧州理事会規則 2009年5月5日 No 428/2009、および各国の規則を順守しなければなりません。

² 例として、EU 経済制裁の対象となっている人物、グループおよび組織を総合的に掲載したリストを参照のこと。
(http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol-list/index_en.htm).

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

アルヴォスの秘密のノウハウを使用しない限りにおいて、従業員はアルヴォスと競合すること、またはアルヴォスと競合する会社または企業を支援することが認められます。

第三者企業における従業員の利害：アルヴォスの顧客、物品・サービスのサプライヤー、その他取引先の何らかの権利を直接間接に保有または取得する従業員は、直接間接にそれら企業との取引に関与しているか、そのような権利により従業員自らがそれら企業に対し影響力をもつ場合、担当マネージング・ダイレクター、人事部および直属の上司にその旨を開示しなければなりません。更に、従業員が直接間接に保有または取得する競合企業の株式によってその企業の経営に影響を及ぼす可能性がある場合には、その従業員は、担当マネージング・ダイレクター、人事部および自己のアドバイザーにその旨を開示しなければなりません。一般に、従業員が競合企業の全資本の5%を超える株式を保有する場合、競合企業の経営に対して影響力を持つとみなされる可能性があります。

第三者企業の関係者などの利害：顧客やサプライヤー、その他取引先、競合企業の権利の保有や取得についての上記の規則は、従業員の近親者（特に配偶者、兄弟姉妹、子供、親など）がそうした権利を保有または取得する場合にも、同じように適用されます。

7. 4つの目の原則

社内の4つの目の原則：原則として、契約書（書面、電子データなど）や、申告、念書すべてについて、その書面によりアルヴォスの義務または債務が発生したり、アルヴォスが権利を放棄したりすることになる（またはそのおそれがある）場合は、少なくとも2名の適切な権限のある従業員の承認が必要です（「4つの目の原則」）。

外部に対しアルヴォスを代表する権限：第三者に対して1人の従業員だけで発行する念書や申告であっても、アルヴォスを法的に拘束するものについては、この4つの目の原則が適用されます。つまり、1人の従業員の署名だけしか必要としない契約（その従業員が部外者に対しアルヴォスを単独で代表する権利がある場合）でも、その契約がアルヴォスを法的に拘束する場合は、アルヴォス社内の規則により、適切な権限のある2人目の署名者または承認者が必要であるということです。外部に対してアルヴォスを代表する権限と社内の4つの目の原則との違いをできるだけ小さくするために、単独で代表する権限を与えることについて十分説明する文書がない限り、基本的に、従業員には外部に対して共同でアルヴォスを代表する権限しか与えられません。

文書化：最低2名の従業員が承認したことを明確に文書にしなければなりません。この文書化は、関連文書上で実施する（書面での直筆の署名など）方法と、特に電子メールを使用している場合にはそれに応じた適切な方法（電子メールを印刷したものに署名して保存するか、適切な電子的方法確立して、最低2名の十分な権限のある従業員が承認した取引であることを監査で証明できるようにする）のいずれかによって行なうことができます。

例外：4つの目の原則を適用しない例として、以下の場合には1人の従業員のみ署名（直筆の署名または電子的な署名）で十分です。

- 材料または半完成品の社内注文

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

- サービスの社内注文
- ツール、その他の装置の貸与に関する承認

通常のビジネスプロセスでの日常的な取引に関するものについては、経営管理者は4つの目の原則に他の例外を追加することができます。

8. 資産の取扱い（モバイル機器・コンピュータを含む）

責任感をもって丁寧に取扱う：従業員はすべて責任感をもって丁寧にアルヴォスの資産を取扱い、紛失、盗難、誤用、第三者からのアクセスがないように資産を保護しなければなりません。資産には不動産やその他の有形資産（機械、ツール、コンピュータ、コピー機、電話など）だけでなく、無形資産（発明、ノウハウ、企業秘密、著作権、特許などの知的財産権）も含まれます。

アルヴォスの敷地からの社外への持ち出し：担当上司の明確な承認を示す文書がなければ、アルヴォスの資産を会社の敷地外に持ち出しはできません。この規則はモバイル機器やポータブルコンピュータ（ノートパソコン、タブレットPC等）にも適用されます。

アルヴォスの業務目的に限定した使用：個々のケースに対して担当上司の明確な承認を示す文書がなければ、アルヴォスの資産はアルヴォスの業務のためにのみ用いなければならず、私的に、または第三者のために使用してはなりません。アルヴォスが特別に定める規則に従った場合のみ、モバイル機器・コンピュータを私的に使用することが認められます。ただしその場合でも、嫌がらせ、差別またはいじめとなる発言や他者の批判にアルヴォスのモバイル機器・コンピュータ（他の資産と同様）を用いてはなりません。コンピュータの使用に関し、従業員はアルヴォスのアカウントまたはメールボックスを私的に用いてはなりません。アルヴォスの従業員は、情報やデータを私用と業務用とに仕分けるよう要求することはできず、またアルヴォスのアカウントやメールボックスで送受信した個人情報やデータの削除を要求することもできません。

コンピュータ・プログラム：コンピュータ・プログラムの多くは、従業員の業務用として、アルヴォスにライセンスが与えられています。私用のため、また、業務用であっても（通常ライセンスの数が限定されていることから）、ITの明確な承認がある場合を除き、従業員はこうしたプログラムをコピーしてはなりません。コンピュータ・プログラムにはウイルスや他の有害な要素が含まれることがあり、アルヴォスのITシステムに攻撃をしかけ、破壊さえしてしまう可能性があります。そのため、ITの明確な事前承認がなければ、いかなる従業員もコンピュータ・プログラムや、その他のソフトウェアをアルヴォスのITシステムにインストールしてはなりません。

9. 守秘義務

アルヴォスのノウハウ：アルヴォスの事業や技術のノウハウは、アルヴォスの長期にわたる成功を維持するのに極めて重要です。そのため、公開されていないアルヴォスのノウハウはすべて必ず秘密として取扱い、第三者による無断アクセスから保護しなければなりません。アルヴォスのビジネス上の利益を追求するために、アルヴォスの社外秘ノウハウを

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

第三者（例えば、顧客または共同パートナー）に開示する必要がある場合には、適切な秘密保持契約をノウハウ受領者と確実に結ぶことが必要です。

第三者のノウハウ：第三者（例えば、顧客、サプライヤー、代理店、コンサルタント）の秘密情報がアルヴォスやその従業員に開示されたり、提供されたりすることがあります。従業員はすべてこうした情報をアルヴォスの秘密情報と同じように秘密として取り扱わなくてはなりません。

10. データのセキュリティと個人情報の保護

全般：アルヴォスは、事業を遂行するために、電子データ処理システムを使用し、世界規模で電子データをやりとりしなければなりません。こうしたシステムやデータのやりとりには、(i) 第三者が無断でアルヴォスのデータにアクセスし、こうしたデータを使用、変更、破壊することによりアルヴォスに損害を与え、(ii) 個人データが悪用され、個人のプライバシーが侵害されるというリスクを伴います。

データのセキュリティ：従業員はすべて適切な措置をとることにより、第三者がアルヴォスのいかなるデータ（電子データを含むが、それに限定しない）にもアクセスしないようにしなければなりません。こうした措置には、特に以下のものが含まれます。

- 第三者による敷地への無断侵入に対抗する措置をとる。
- 部屋から退出するとき、細心の注意を要するデータ（企業秘密や事業情報など。それに限定しない）を記載した書類を無防備に職場に放置しない。
- 細心の注意を要するデータが含まれる書類をその必要がないのにオフィスから持ち出さないようにし、持ち出す場合も必要な範囲（顧客訪問時または自宅作業時など）に留める。
- アルヴォスのコンピュータが盗まれたり不正アクセスされたりしないようにする（特に出張時）。
- 適切なパスワードを使用し、定期的に変更し、いかなる第三者にも知らせない。
- ファイアウォールを使用し、コンピュータにインストールしたウイルス対策ソフトを定期的に最新のものに更新する。
- ITにより許可されている場合を除き、アルヴォスのコンピュータにいかなるITハードウェア（特に外付けハードドライブおよびメモリスティック）も接続しない。
- ITの明確な事前承認がなければ、アルヴォスのコンピュータにいかなるソフトウェアもインストールしない。
- いかなる会社のデータも、個人のコンピュータやデバイス（特に外付けハードドライブやメモリスティック）に保存しない。

更に、データのセキュリティに責任を負う従業員は、(i) 各従業員が自らの職務に実際に必要なデータにのみにアクセスし、(ii) 技術的な対応により適切にアクセスが制限され、(iii) アクセスの制限が管理され、定期的に監査されていることを確実に行わなければなりません。

個人情報保護およびプライバシー法：多くの国（EUおよびその各加盟国など）では、個人情報および個人のプライバシーは厳格な法規により保護されています。従業員が顧客のものであろうと、あるいはそれ以外の人物のもので

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

あろうと、「個人情報」という言葉には個人に関わるすべての情報（名前、住所、電話番号、生年月日、給与、人種、宗教他）が含まれます。すべての従業員は、個人情報保護およびプライバシーに関わる法規に精通し、順守することを求められています。

11. インサイダー情報

従業員は業務に携わる中で、いわゆるインサイダー情報を取得することがあります。インサイダー情報とは、(i) 一般には知られていない、(ii) アルヴォスに関連する（株式や社債を発行している場合）か、株式市場で取引が認められているアルヴォス以外の株式の発行者に関連するもので、(iii) 一般に知られた場合、その株式の価格に大きな影響を及ぼす可能性の高い特殊な情報のことです。こうしたインサイダー情報の例として、大規模な合併や買収、事業売却や撤退、予想外の決算結果、大口の顧客新規獲得、有望な研究成果、重大な訴訟などが挙げられます。

こうした内部情報を知った従業員に対しては、その情報が一般に知られている場合を除き、以下の行為が禁じられます。

- いかなるインサイダー情報であれ、それを第三者（インサイダー情報を知らないアルヴォスの従業員を含む）に開示すること。
- 関連企業の株式を売買すること、またはこうした株式に価格が連動している金融商品（オプション取引など）の取引をすること。
- 他者にそのような株式や金融商品の取引をするよう助言したり勧誘したりすること。

12. コミュニケーション

アルヴォスが成功する上で、適切な社内外コミュニケーションはなくてはならないものです。コミュニケーションを取るとき、各従業員はアルヴォスを代表する者とみなされます。コミュニケーションするときには、常にプロフェッショナルかつ慎重な態度で用心深くなければなりません。

外部（顧客、サプライヤーなど）とコミュニケーションするときには、アルヴォスがすでに公式に事業予測あるいは事業データや財務データを公開している場合を除き、そうした予測やデータを開示してはなりません。

電子メールを送信する時には、公式の書簡を送信する場合と同様の注意を払うことが従業員すべてに望まれます。電子メールの宛先は間違い易いため、送信する前に受信者の名前やアドレスなどを必ず確認しなければなりません。電子メールのメッセージは、送信者の知らないところで他者に容易に転送されるものだという点、そして親しい友人には面白おかしいことでも、別の人にとっては気分を害するようなものになり得ることを肝に銘じておくべきです。更に、裁判所から訴状等を受けた場合、または文書開示命令があった場合には、電子情報は開示を求められる可能性が

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

あるということ、また一般的に、電子情報は削除しても復元が可能であるということも心に留めておかななくてはなりません。

メディア（新聞・雑誌、ラジオ、テレビ）とのコミュニケーションについては、すべて例外なく、アルヴォスのコミュニケーション部門を通じて、あるいはその承認を受けた上で行わなければなりません。従って、従業員はすべて、メディアから質問を受けた場合にはコミュニケーション部門に連絡しなければなりません。

銀行やその他投資家とのコミュニケーションについては例外なく、アルヴォスグループのCFOが行わなければなりません。従って、従業員はすべて、銀行やその他投資家から質問を受けた場合にはCFOに連絡しなければなりません。

13. 会計帳簿および財務情報

会計帳簿：アルヴォスの会計帳簿の作成またはその他の責任を負う従業員はすべて、以下を徹底しなければなりません。

- 会計帳簿が完全かつ正確であり、アルヴォスの各取引、支出、資産または負債を正しく反映していること。
- 会計帳簿には虚偽または誤解を招くおそれのある記載、その他捏造が含まれていないこと。
- すべての計上が迅速に行われること。
- 適用されるすべての会計規則および基準に従って計上されていること。
- 適用されるすべての法規や会計基準に従ってすべての会計帳簿が維持されていること。

未計上資金または非開示資金：いかなる従業員も、計上または開示されないアルヴォスの資産または資金を設定・維持してはなりません。

財務データの開示：財務データを開示することが規定手続に従って適正に承認されている場合を除き、職務中に知り得る可能性のあるアルヴォスの財務データ（売上、EBITDA（金利・税金・償却前利益）、EBIT（金利・税金前利益）、損益計算書など）について、第三者（こうしたデータを知ることのないアルヴォスの従業員を含む）と話し合うことや、第三者に開示することは認めません。開示や開示のための調整を行う場合、また、規定手続について例外を設ける場合には、アルヴォスグループのCFOに連絡し、承認を得なければなりません。

14. 支払い基本規則

支払いの種類：透明性を保つため、アルヴォスまたはその代行者による支払いには、できるだけ電信送金または小切手を使用しなければなりません。現金払いはできるだけ避けるものとします。

当事者以外への支払いの禁止：すべての支払いは受領者に直接行わなければなりません。いかなる従業員も、特殊な名称を用いた口座、無記名口座、第三者の口座への支払いを（取引先からの依頼であっても）行ってはなりません。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

現金での支払い：止むを得ず現金で支払う場合には、従業員は支払人およびその現金払いを承認した者の氏名、受領者の氏名、住所、金額、日付、支払い理由を明らかにした書類を作成しなければなりません。作成した書類は直ちにアルヴォスのファイナンス部門に提出しなければなりません。

従業員本人への支払い：いかなる従業員も、アルヴォスから本人または本人の関係者への支払いを行ったり、支払いを承認したりしてはならず、支払いに影響を及ぼすことも認められません。

15. マネーロンダリング

アルヴォスは、法を順守し、合法的な資金源から生じた資金で事業を行う評価の高い顧客や取引先に限定して取引するよう尽力しています。従って、従業員はすべて、マネーロンダリング防止関連法や、疑わしい形態の支払いを発見・阻止することを目的として策定されたアルヴォスの社内規定を厳守しなければなりません。従業員はすべて、顧客、その他の取引先（取引先候補を含みます）に疑わしい行為があった場合には、コンプライアンス・オフィサーに報告し、取引に関連して行なわれる現金払い・他の支払いに適用される、会計処理、記帳、財務報告の規定すべてに従わなければなりません。

16. 人権、雇用および労働安全

人権：アルヴォスは、国連世界人権宣言と一致して国際的に掲げられている人権保護を尊重・支持します。

国際労働機関（ILO）：アルヴォスは、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される原則を支持します。アルヴォスは、人間の尊厳を貧困撲滅の中核的な要件と定め、国際的な労働・社会基準の策定・実施、労働の創出に努めるILOの取り組みを支持します。

結社の自由：アルヴォスは、現行の法規の適用範囲内で、結社の自由および労働者の団体交渉権を認め、促進します。アルヴォスは、組合の代表者が差別されないことがないよう保証します。

強制労働：アルヴォスは、いかなる形態のものであれ、強制労働を一切容認しません。

児童労働：アルヴォスは搾取的な児童労働の廃絶を支持します。アルヴォスは15歳未満の者を雇用することはなく、国によってそれ以上の最低年齢制限が定められている場合にはそれに従います。アルヴォスは、実際に業務が行なわれる国で合法的な最低年齢が14歳と定められている場合には、14歳以上の者に限り例外的に雇用を認めます。アルヴォスは、働き始めてよい年齢を定めた最低年齢条約（国際労働機関第138号）および最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確保するための即時の措置を定めた条約（国際労働機関第182号）を順守します。各国の児童労働を規制する法令がILO条約より厳格である場合には、厳格な方の法規を優先します。

雇用機会均等：アルヴォスは各国の雇用機会均等を定めたすべての法規を順守し、特定の基準に従った区別が国の法律に明確に定められている場合を除き、従業員の違法な差別待遇を認めません。アルヴォスは、資格と能力に基づいて従業員を採用し、報酬を支払い、昇進させます。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

報酬：アルヴォスは「同一労働同一賃金」の原則を尊重します。

差別：アルヴォスは、現行の法規の適用範囲内で、あらゆる形態の差別に反対します。従って、従業員は他の従業員や取引先を民族的背景、文化、宗教、年齢、障害、人種、性別、性的指向または世界観によって差別してはなりません³。

虐待行為および嫌がらせ：他者をリスペクトすることがアルヴォスの企業文化の基本です。従って、各従業員は互いを尊重し、虐待行為や嫌がらせのない労働環境をつくるように努めなければなりません。性的なものや個人を対象としたものであるかどうかに関わらず、従業員または取引先による嫌がらせや攻撃的な態度は固く禁じます。

告発：違法な差別、虐待行為、または嫌がらせを受けたことがあるか、現在受けていると考える従業員は、直ちに直属の上司、人事部またはコンプライアンス・オフィサーにそのことを知らせるようにします。こうした訴えは速やかに調査を行ないます。調査の結果、差別、虐待行為または嫌がらせが明らかになった場合には、直ちに是正措置を取ります。善意でこうした苦情を申し立てた従業員が、その申立を理由として、処分の対象となったり、不利な処遇を受けたりすることはありません。

労働安全：アルヴォスは、現行の法規の適用範囲内で⁴、安全で衛生的な労働環境を提供することに尽力します。従業員はすべて常に労働安全に注意を払い、職場の従業員の健康・安全を守ることができるような方法で作業を実施しなければなりません。労働環境が健康を尊重した設計要件を満たすよう、可能な限り最善の事故防止策を取り入れ、また、従業員すべてが安全関連問題について十分な訓練を受けるよう取り計らうことは経営管理者の責務です。

17. 製品の安全性

アルヴォスの製品が安全であることは、アルヴォスにとって、そしてその長期的な成功にとって最も重要なことです。そのため、製品の開発、マーケティング、販売を担当する従業員は、以下を確実に実行しなければなりません。

- 新製品のマーケティングおよび販売に先立ち、新製品が人間の安全・健康および環境にどのような影響を及ぼす可能性があるかを徹底的に調査し、結果を文書化する。
- 製品の本来の目的で使用された場合だけでなく、予測し得る使用方法を用いた場合にも人間の安全・健康を脅かすことがないこと、また、環境に対する避けられる悪影響がないことを確認した後でなければ、新製品のマーケティングを行うことはできない。
- アルヴォスの製品のすべてに対して、人間の健康・安全および環境に及ぼす新たな影響を確認するため、継続的な監視を実施する。

³ 例として、2006年8月14日付ドイツ一般平等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）、米国1964年公民権法および1975年年齢差別禁止法を参照のこと。

⁴ 例として、ドイツ労働安全衛生法（Arbeitssicherheitsgesetz）、作業機器の使用に関する欧州連合指令2009/104/ECおよび米国1970年労働安全衛生法を参照のこと。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

18. 環境保護

環境保護および天然資源の保全はアルヴォスの優先事項です。アルヴォスは、環境にとって安全な方法で事業を遂行し、環境に関して配慮した結果、どれだけ環境負荷を削減したかを示す指標である環境パフォーマンスを継続的に向上させることに努めています。従業員はすべて、環境保全に関する法規に精通・準拠し、自らの行動をもって、環境保護と天然資源の保全という目標達成に現行法規が求める以上に貢献しなければなりません。

19. 取引先に対する最良の商習慣の促進

サプライヤーや役務提供者に見積りを要求する場合は、アルヴォスはこの行動規範の基本原則を伝えます。特に、アルヴォスはサプライヤーや役務提供者に最善を尽くして働きかけ、こうした業者の購入条件が以下を順守したものになるよう求めます。

- すべての関連法規（特に、独占禁止に関する法規、腐敗防止・贈収賄防止に関する法規に関わる基本原則が含まれる）、
- 国連の世界人権宣言に規定される原則、
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に規定される原則（特に、肌の色、人種、国籍、障害、性別または性的指向、政治または宗教的信念、年齢による影響を受けない従業員の機会均等および平等待遇の促進、ならびに禁止されているいかなる形態の児童労働および強制労働の排除が含まれます）、
- 従業員の健康および安全に対する責任、
- 環境保護の原則、以上を順守すること。

これらに加えて、アルヴォスは、アルヴォスのサプライヤーおよび役務提供者が自社のサプライヤーおよび役務提供者にも上記原則の順守・促進を求めることを推奨します。

20. 質問、違反の報告、制裁措置

疑問：この行動規範または関連する法規についての疑問がある場合、または実際の状況下でどうすべきか分からない場合には、直属の上司またはコンプライアンス・オフィサーに尋ねてください。自らの行動が合法であるか、行動規範に従っているか確信が持てない場合には、「動く前に確認」の原則に従うべきです。

違反報告：従業員が法規、この行動規範、その他社内ガイドラインへの違反があることを知った場合、あるいは違反があると信じるに足る妥当な理由がある場合には、上司またはコンプライアンス・オフィサーに報告するか、インターネット経由のアルヴォス内部告発制度を用いて通報するよう推奨します。従業員が違反について責任を負う職位であるか否かに関わりなく、報告は行われるべきです。こうした報告は全件速やかに調査します。必要に応じて是正措置が講じられます。

アルヴォス方針

行動規範

2015年3月

内部告発従業員の保護：違反があることを知ったか、違反があると信じるに足る理由があって告発した従業員が、その告発を理由に、処分の対象となったり、不利な処遇を受けたりすることはありません。法律に反しない限り、違反を報告した従業員がそれを要請した場合、個人を特定する情報は秘密情報として取り扱われます。

当局への協力：アルヴォスの従業員が法規に違反する行為に関与した場合、アルヴォスは、いかなる形態の贈収賄、詐欺、腐敗および反競争的行為も社内から排除するため、調査を行う捜査当局に全面的に協力します。

制裁措置：従業員はすべて、自らの責任で、自らの行動および自己の部下の行動がこの行動規範や適用されるアルヴォスのガイドラインのすべてを完全に遵守するよう努めなければなりません。ガイドラインの中には、違反した場合に、アルヴォスのイメージや取引関係、財務状況に非常に重大かつ長期的な影響を及ぼすものが含まれています。正当な理由があれば、アルヴォスは民事訴訟または刑事訴訟を提起し、妥当な社内措置を実施することがあります。

ハイデルベルク、2015年3月6日



ルドガー・ホイベルク



カーステン・シュトックラート



デイヴィッド・ブリッケンリッジ



マティアス・モートナー