

行動規範



序文

フォルヴィアの成功は、お客様、ステークホルダー、パートナーとの相互信頼および尊敬の上で築かれたものです。当社の共有する文化の基盤となる価値観を明確に示した行動規範は、課題に立ち向かい、情報に基づいた意思決定を行い、例外なく当社グループの基準を守るためのガイドラインとなるものです。



この規範は単なる規則集ではなく、フォルヴィアにおける私たちの意思決定と行動に体现される原則を反映し、私たちの会社を形作り続けています。これらのガイドラインを遵守することで、当社は常に高い誠実性の基準を維持し、責任を果たし、透明性を保ち、フォルヴィアの価値観を忠実に守ることを約束します。

当社はフォルヴィアの全従業員に行動規範を配布し、社内外とのコミュニケーションにおいて、定められた原則及び規則を遵守しなければなりません。必要に応じて質問し、全従業員がこれらの基準をどのように遵守できるかについて考えることを奨励します。

この行動規範に定められた原則と規則への共通のコミットメントは、フォルヴィアが今後も皆が誇りに思える企業であり続けることを確保します。私たちは共に、最高の誠実さをもって行動し、前向きで包括的、そして倫理的な環境を作り、それによって企業及び世界への影響力を強化していきます。



マーティン・フィッシャー
フォルヴィア最高経営責任者

序文

フォルヴィアグループの一員であるフォルヴィアヘラーのCEOとして、役職や立場に関わらず倫理的かつ責任ある行動へのコミットメントを改めて表明できることを誇りに思います。私たちの共有する価値観は、日々の行動と意思決定を導く羅針盤です。



私たち一人ひとは、誠実さ、説明責任、そして相互尊重に基づく文化を築く上で極めて重要な役割を果たしています。この行動規範は、その文化を反映し、私たちが課題に立ち向かい、一貫性と指向性のある行動を展開するための明確な枠組みを提供しています。

この規範に従って行動することは、自分自身と仲間に高い基準を課し、疑問を持ち、たとえ困難な状況であっても、正しいことを実行することを意味します。チームを率いる時も、部門間の連携を図る時も、パートナーと関わる時も、私たちの倫理的な行動はお互いの信頼感を高め、持続可能な成功を推進することができます。

これからも模範を示し、フォルヴィアを私たちが誇りを持って働ける企業にしている価値観を守り続けていきましょう。

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Bernhard Scheer-Baltholt.

ベルナルド・シェーファーバルトホルト
フォルヴィアヘラー最高経営責任者

目次

	FORVIA価値観の遵守	05
	労働及び人権原則	07
	環境・健康・安全 (EHS)、製品安全	13
	公正なビジネス慣行	16
	情報の取り扱い	21
	データプライバシー	24
	サイバーセキュリティ	26
	会社および第三者の財産・知的財産権の取り扱い	28
	外国貿易・輸出管理および税務	30
	行動規範の遵守	33

平等権はFORVIAの基本原則の一つです。より良い読みやすさのために、以下のテキストが特定の性別を参照する場合は、すべての性別に取り組むことを理解する必要があります。



FORVIA 価値観の遵守





FORVIA 価値観の遵守



FORVIAの継続的な成功と評判は、私たち一人ひとりが常に法令を遵守し、誠実に行動することにかかっています。FORVIAグループ各社とその従業員は、事業を展開する国の現行法令及び社内規定を遵守することを基本とします。さらに、当社はFORVIAの価値観、特に尊重、説明責任、そしてチームワークを日々の業務において実行しなければなりません。違反行為は容認されず、FORVIAグループおよび関係者に深刻な結果をもたらす可能性があります。

1.1. 適用範囲


本規範は、FORVIAグループが直接または間接的に過半数の株式を保有するすべての事業者に適用され、拘束力を持ちます。

また、役職、職務、雇用レベルにかかわらず、FORVIAグループの全社員にも適用され、拘束力を持ちます。



労働及び人権原則





労働及び人権原則



当社は、チームワークと相互尊重が自明である環境の醸成に努めます。
当社は、従業員、ビジネスパートナー、その他の第三者に対し、尊厳と敬意をもって接し、国際的に認められた人権基準を遵守し、以下の原則に従って行動します。

2.1. ダイバーシティ&インクルージョン

当社は多様性を重視し、インクルーシブな職場環境を推奨します。

性別、民族的起源、社会的背景、国籍、肌の色、性的指向、宗教・信条、労働組合活動、年齢、障害、その他法律で保護されている特性にかかわらず、すべての従業員、ビジネスパートナー、その他の第三者を尊重します。

当社は、資格と技能に基づいて従業員を採用し、業績と潜在的能力に基づいて昇進させます。

当グループは、攻撃的、敵対的、または威圧的な職場環境を作り出す行動や、セクシャル・ハラスメント、精神的または身体的虐待を含むあらゆる形態のハラスメントを容認しません。

2.2. 均等待遇

採用活動およびキャリア管理において、当グループは年齢、性別、肌の色、国籍、宗教、健康状態、障害、性的指向、政治的・哲学的意見、労働組合への加入に基づく差別を行わないことを約束します。すべての従業員は、当グループが事業を展開する国で施行されている現行法令によって違法と認定されたいかなる形態の敵意やハラスメントを受けず、健全な環境で働く権利を有します。特にFORVIAは、セクシャルハラスメントやモラルハラスメントとみなされるあらゆる違法行為を禁じます。

2.3. 児童労働の禁止

当社はあらゆる形態の児童労働を拒否します。子どもの幼年期権益、尊厳、健康、安全、および教育を尊重し、保護しなければなりません。若者の最低雇用年齢、ならびに雇用関係における彼らの健康、安全、および倫理規範は、国際労働機関（ILO）主要条約の規定を遵守するものとします¹。

2.4. 強制労働の禁止

当社は、あらゆる形態の強制労働、現代の奴隷制、人身売買を厳禁し、すべての事業活動においていかなる形態の強制労働も利用しません。すべての行動規範は国際労働機関主要条約を遵守するものとします²。

¹『1973年最低年齢条約』（第138号条約）及び『1999年最悪の形態の児童労働条約』（第182号条約）

²『1930年強制労働に関する条約』（第29号条約）、『1957年の強制労働の廃止に関する条約』（第105号条約）及び『1930年の強制労働条約の2014年の議定書』。

2.5. 表現の自由と社会との対話

FORVIAグループでは、特に職場環境の改善に関して、従業員が自由に表現できるようにすることで、会社のあらゆる階層において信頼関係を築くことを目指しています。上司と部下との効果的なコミュニケーションは、グループの社会との対話の中心的な要素です。FORVIAグループは、各法人の従業員代表または欧州レベルの従業員代表に適時に情報を提供し、協議し、各国固有の法的義務に準拠することを約束します。

2.6. 結社の自由

FORVIAグループは、世界各地に労働組合が存在し、労働者が有効な法律や規則に従って、自ら選択した組合組織を結成する権利、および労働者の代表を組織する権利を有していることを認めます。当グループは、労働組合員およびそのリーダーを保護し、その役職に基づくいかなる差別も行わないことを約束します。

2.7. 契約方針

FORVIAグループは、協議・交渉仕組みの推進に取り組んでいます。当グループの分散化された法的および経営構造を踏まえ、この方針は、個々の事業所および個々の企業と締結した団体交渉協定に明記されています。

2.8. 産業および社会的再配置

プログラムベースの運営活動を行うFORVIAグループは、車両のライフサイクル（立ち上げ、開発、そして市場撤退段階）に常に適応し、顧客のグローバル化成長を支援しなければなりません。当グループは、産業及び社会的再配置を継続的に推進し、このような変革を常にサポートしています。FORVIAグループは、社会的影響を最小限に抑えるため、可能な限り、産業および社会的再配置に向けて、将来を見据えたアプローチを採用します。

2.9. 技能開発

2.9.1. 研修体制の構築

FORVIAグループは、若者の就職活動を支援するために、下記の職業研修に取り組んでいます。

- 学生が在学中に利用できるさまざまな種類の契約（特に見習い契約）の提供
- 社内インターンシップチャンスの提供

当社は各従業員に対し、勤務地、年齢、性別、役職の如何を問わず、そのキャリアを通じて、職務遂行とキャリア形成に必要な研修を提供するよう、あらゆる努力を尽くします。

2.9.2. 専門スキル開発と雇用可能性

FORVIAグループは、事業の特性と、プログラムを確実に管理するための専門知識を活用する必要性を考慮し、従業員の就職能力を社内開発の優先事項と考えています。FORVIAは、各従業員が専門的な能力開発に積極的

に参加することを奨励し、専門的な能力開発と内部ローテーションの機会均等を確保することを約束します。FORVIAは、従業員の就職可能性を高めるために、社内で地域、職場を跨る社内ローテーション仕組みを推進しています。当グループは、その短期および中期的開発ニーズを確保するために、特に社内異動の管理に注意を払っています。

2.9.3. 労働時間と報酬

労働時間は、適用される現地法で定められた最長時間を超えてはなりません。従業員に支払う報酬は、最低賃金に関する法律を含め、適用されるすべての現地法に準拠します。



環境・健康・ 安全(EHS)、 製品安全



環境・健康・安全 (EHS)、 製品安全



従業員、顧客、サプライヤーの健康と安全を保証し、環境への影響を管理することは我々の最も重要な責任です。

3.1. 職場における健康と安全

FORVIAグループは、従業員の健康と安全に影響を及ぼす可能性のあるリスクを予防するための積極的な方針と方法を実施し、かかる方針および方針の実施状況を定期的に確認し、その効率を測定することを約束します。FORVIAグループは、特に役員および従業員が職場の健康保護と事故防止に責任を持ち、可能な限り最良の労働条件を構築するような製品および生産施設の設計・開発を行うことを約束します。FORVIAグループの敷地内で働くすべての下請業者は、これらの安全衛生方針を適用し、関連する国で施行されているすべての法律に準拠することが求められます。

3.2. 環境保全

当社はイノベーションを重視し、サステナビリティの確保に尽力しています。このために、責任ある資源管理により、継続的に製品・技術を最適化し、環境への悪影響を防止し、開発と生産において環境法と基準を遵守し、環境保護の新たな可能性を継続的に追求します。製品や技術の開発において、

当社は資源の消費を削減し、運営効率を高めるよう努めます。日常業務の中で環境保全の理念を念頭に置いて活動を行い、環境への影響を最小限に抑えることは、私たち一人ひとりの責任です。

3.3. 製品安全、セキュリティと適合性

当社の最優先事項は、安全で安心、かつ法的要求事項を満たす最高品質の製品を提供することです。当社は厳格な品質管理システムに基づき、製品ライフサイクル全体の評価及びモニタリングを行っています。開発、生産、市場投入の全過程においてモニタリングの仕組みを構築しています。当社は、安全性、セキュリティ、または適合性の疑いのある問題を特定し、報告し、関係者に積極的にエスカレーションする責任があります。必要に応じて、当社は関連当局に欠陥を報告し、安全で安心、かつ適合性のある製品を確保するために必要な措置を講じます。



公正なビジネス慣行



公正なビジネス慣行



当社は、製品の品質と価値に基づき、取引を獲得できると確信しており、市場で勝つために不公正または違法な方法に頼ることはありません。

4.1. 公正な競争

当社は、世界中で公正な競争を行い、各国の競争に関する法令を遵守することに尽力します。これらの法律は、競争を制限する、または制限する結果をもたらすことを意図した、競合他社間の書面または非公式の覚書、合意、計画、取り決め、または協調行動（談合）を禁じています。

具体的に以下の事項が含まれます。

- 価格、市場シェア、事業戦略、市場参入/撤退、在庫や生産能力、供給業者や顧客との交渉戦略、従業員の給与（いかなる企業とも）に関連する商業上機密となる情報を競合他社と共有しないこと。
- 競合他社との価格操作、プロジェクト・顧客・地域による市場配分、入札談合（虚偽見積りを含む）に関与しないこと。

当社は、ビジネスパートナー、特に競合他社との協議内容や競合情報の入手方法に細心の注意を払っています。協力プロジェクトや業界標準化活動など、業界団体やその他のワーキンググループの会議に出席する際には、特に注意を払っています。

サプライヤーや顧客に対する市場支配的地位の濫用、および顧客の再販価格のコントロールや制限も禁止されています。すべての協力や取引に関しては、合併管理手続きを厳守しなければなりません。

当社は、従業員や役員が要求する追加情報を提供し、公正な競争に関するFORVIAグループのコミットメントをグループ全体に周知させることで、これらの要件への適合状況をモニタリングすることを約束します。

4.2. 腐敗行為防止

4.2.1. 腐敗行為禁止

当社はいかなる形態の腐敗行為も容認しません。私たちは、第三者（公務員および民間企業を含む）との取引における腐敗行為禁止に関する国内法および国際法を遵守します。透明かつ適正なビジネス慣行を厳守し、常にこれを実行します。直接的であるか間接的であるかを問わず、パートナーから賄賂を授受することを厳禁します。また、顧客およびサービスプロバイダーからの贈答品や接待は、現地法および当社の社内手順に従います。

FORVIAに影響を及ぼす事項に関して、政府または行政の決定に影響を及ぼそうとするものと解釈される可能性があるため、あらゆる政治献金および違法な支払いを厳禁します。不正行為とみなされる行為さえも避けなければなりません。

腐敗行為防止制度の詳細について下記をご参照ください。

- HELLA腐敗行為防止方針
- FAURECIA腐敗行為防止行動規範

4.2.2. 会計帳簿および記録の真実性と正確性原則

FORVIAグループ各社のすべての資産、負債、費用、その他の取引は、会計原則、関連法令に従い、真実かつ正確に会計帳簿に記録しなければなりません。FORVIAグループ及び子会社は、理由の如何を問わず、未公表の資金または未記帳の資産を設定または保留してはなりません。商取引または金融取引に関する文書は、これらの取引を忠実に反映しなければなりません。資金の全部または一部が、当該支払いを裏付ける文書に記載されている目的以外の目的で使用されることを意図または理解して、支払いを承認または行ってはなりません。FORVIAグループ及びその子会社は、帳簿および記録に虚偽または作為的な記載をしてはなりません。

4.3. 利益相反

利益相反とは、従業員または近親者がFORVIAに関わる取引から個人的に利益を得る可能性がある場合を指します。利益相反に直面しているすべてのFORVIA従業員は、グループが提供する申告ツールを通じてその旨を申告しなければなりません。従業員は、その役職上、利益相反リスクにさらされやすい場合に、毎年申告することが義務付けられています。疑問がある場合に、従業員は上司、人事マネージャー、または地域コンプライアンス・オフィサーに相談し、当該取引が利益相反に該当するかどうかを判断し、適切な是正措置を講じなければなりません。

サプライヤーやコンサルタントなどの外部パートナーとの間に利益相反が存在する可能性があります。FORVIA従業員は、個人的な関係から生じるえこひいきや、本倫理規範で禁止されている差別的基準に頼ることなく、当グループの最善の利益を促進する責任を負います。

4.4. アンチマネーロンダリング

当社は、マネーロンダリングを防止するための関連法令を厳守します。当社は、いかなる異常な金融取引、特に現金を伴う取引や、関係する金銭が違法な手段で入手されたものである疑いを生じさせるような行動、またはその他のマネーロンダリング活動が発生した可能性がある場合には、十分な注意を払い、財務担当部門に報告しなければなりません。



情報の取り扱い

情報の取り扱い



5.1. 機密情報

当社は、非公開の業務情報を開示しません。情報は機密情報として扱われ、法律で義務付けられている場合を除き、権限のない者と共有してはなりません。この規定は、お客様やその他のビジネスパートナーの機密情報にも適用されます。機密保持義務は、従業員の雇用契約の終了後、またはビジネスパートナーとの契約が終了した後も継続します。業務上の機密情報を、個人的な利益のため、第三者の利益のため、および/または FORVIAグループに不利益をもたらすために、直接的または間接的に使用することは禁じます。

5.2. インサイダー情報

当社は、インサイダー情報を取り扱う際に、資本市場に関する適用法令に厳守します。インサイダー情報とは、株式（またはその他の金融商品）の価格に重大な影響を与える可能性があり、かつ公表されていない関連情報を指します。これらの情報は、たとえ近親者であっても、極秘情報として厳重に扱われ、十分な注意をもって取り扱われなければなりません。社内外に開示したり、有価証券の売買（または売買の推奨）に使用してはなりません。


5.3. 対外発信

FORVIAグループまたはその子会社を代表して公式声明を発表できるのは、権限を与えられた者のみです。FORVIAは表現の自由を尊重しますが、従業員として、公共場所に姿を現すことでFORVIAの評判を損なわないように注意しなければなりません。私的な場で意見を表明する場合は、表明された意見が自分自身のものであり、FORVIAグループのものではないことを明確にしなければなりません。



データプライバシー





データプライバシー

当社は、従業員およびビジネス・パートナーのプライバシーを尊重し、健全な関係は信頼の上に築かれるものであると認識しています。各個人には、自分の個人情報が開示されるかどうか、またどのように処理されるかを決定する権利があります。したがって、当社は個人のデータプライバシーの権利を保護します。当社は透明性をもって個人情報を利用します。従業員およびビジネス・パートナーは、法律で義務付けられている場合、またはFORVIAの業務処理に必要な場合を除き、いつでも自分の個人情報を使用するかどうか、どのように処理するかを決定することができます。個人情報は、適用される法律および社内規定が認める範囲でのみ、収集、処理、利用されます。



サイバーセキュリティ



サイバーセキュリティ



FORVIAは、事業の安全を確保し、サイバーセキュリティリスクを最小限に抑えるために、サイバーセキュリティに総合的なアプローチを適用します。当社は、あらゆる種類の情報（電子的または物理的など）の機密性、完全性、可用性を、その分類に従って保護します。当社は、情報またはITシステムへのアクセス権限を割り当てる際には、必要最小限の権限と最小権限の原則を遵守します。

情報セキュリティの確保は、経営陣だけの責任ではありません。全従業員およびFORVIAと契約したビジネスパートナーは、それぞれの活動分野において情報セキュリティに関する責任を果たさなければなりません。すべての従業員は、会社のセキュリティポリシーを遵守し、潜在的なセキュリティリスクを認識し、不審な出来事を報告しなければなりません。



会社および第三者の財産・知的財産権の取り扱い

会社および第三者の財産・知的財産権の取り扱い



FORVIAに帰属する財産およびリソース（以下は総称して「財産」といいます）、ならびにFORVIAが管理している第三者の財産を含むすべての有形・無形の資産および財産は、FORVIAに重大な損害を与えないよう、慎重に取り扱い、紛失や誤用から保護しなければなりません。財産は業務目的でのみ使用することができます。私的使用については、事前に許可を得なければなりません。第三者の財産、特に知的財産権は、許可された場合のみ使用することができます。第三者の財産を私的に使用することは禁じられています。



外国貿易・ 輸出管理および税務





9.1. 外国貿易及び輸出管理

グローバル企業として、FORVIAは、国際貿易に関連するすべての国内および国際的な貿易規制および輸出入管理法を遵守することを約束します。FORVIAの全従業員は、適用される国内または国際的な輸出管理規制により許容されないと認められる取引を行ってはなりません。従業員は、新たなビジネスパートナーと取引を行う前に、その関係連絡先または協力事項が国内または国際的な制裁リストにより制限または禁止されていないことを確認しなければなりません。従業員は、業務用または非業務用の商品、ソフトウェアまたは技術を、物理的または電子的に、FORVIAグループの内外を問わず、出荷またはその他の移転を処理する前に、当該商品が輸出管理規制の対象でないこと、および/または必要な輸出/再輸出ライセンスが取得されていることを確認しなければなりません。

各従業員は、これらの分野における法令およびFORVIAの社内規則の遵守に努めます。

9.2. 税務

FORVIAは納税義務を確実に履行します。そのため、事業を展開している国で施行されているすべての税法を遵守します。これには、国際的な移転価格基準としての独立企業間原則の適用が含まれます。ここでも、私たち一人ひとは、この分野における法律、規制、およびFORVIAの社内規則を遵守する責任を有します。



行動規範の遵守





行動規範の遵守



10.1. 責任

10.1.1. 従業員の責任

私たちは皆、FORVIAの行動規範を遵守し、その原則を日々の業務における拘束力のある基準として採用することが求められています。

10.1.2. 管理職の責任

FORVIAのあらゆる階層の管理職は、本規範を模範とする行動をとり、自らの責任領域における従業員が本規範を遵守されるよう徹底することが特に求められます。管理職は、従業員が本規範に含まれる原則を認識し、合法的に行動し、日常業務において本規範に従うことができるよう、必要なあらゆる措置を講じなければなりません。

10.2. スピークアップ文化

従業員は本規範に記載された規則または関連するFORVIAグループの社内規則に違反する可能性に気づいた場合、報告ルートを通じて経営陣にその問題を通報することができます。

10.2.1. 直接報告

一般的に、この行動規範または潜在的な違反に関する相談は、直属の上司が最初の連絡先となります。特別な事情により、それが不可能な場合は、社長、工場長、または経営陣の他のメンバーに通報することができます。さらに、違反が疑われる場合は、コンプライアンス・チームに直接通報することもできます。

10.2.2. オンライン通報システム

The logo for tellUS! features the word "tell" in blue and "US!" in orange.The logo for speak up features the word "speak" in blue and "up" in orange, with a small blue house icon above the "up".

何らかの理由で直接通報できない場合、重大な違反について、当社のオンライン報告システム **tellUS!** (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>) 或 **Speak Up** (www.faurecia.ethicspoint.com) に通報することができます。通報範囲は、下記の本規範に違反する行為を含むが、これらに限定されません。

- 腐敗行為
- 不正会計
- 不正競争
- 守秘義務違反
- 人権侵害または環境破壊
- 公共の利益を脅かし、または著しく損なうその他の重大な犯罪行為。
- 職場におけるハラスメント

10.3. 通報への対応

上記の窓口は、受け取った関連情報を追跡調査するために細心の注意を払って対応しなければなりません。本規範違反の十分な初期兆候がある場合、通報を受けた者は、コンプライアンス・チームまたはコーポレート監査部門などの他の部門に連絡し、当該事案に関する更なる事実関係の究明と必要な措置の実施を支援してもらうことができます。受領した通報情報はすべて機密として扱われます。FORVIAは、善意に基づき、自己の知る限りにおいて行動した通報者を、違反の疑いを通報したことによる報復をうける可能性からあらゆる手段を用いて保護します。従業員は違反行為を自己申告した場合、懲戒処分からの保護は受けられませんが、自ら情報を提供したという事実が有利に働きます。

10.4. 違反と制裁

本規範に違反した場合、それがどのような形で発覚されたかにかかわらず、FORVIAは制裁を科すことができます。これらの制裁には、違反の重大性と適用される法令に基づき、解雇を含む懲戒処分が含まれる場合があります。違反当事者に対して刑事上または民事上の制裁を下す場合もあります。



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility