



# GN 倫理ガイド

GN STORE NORD グループ  
2023年2月

GN 倫理ガイド  
目次

はじめに.....	1
責務.....	1
詳細な支援を受けたり問題を報告するには.....	1
倫理的な意思決定.....	2
自問自答質問.....	2
指針と対策を確認する.....	3
直属上司の管理職に相談する.....	3
支援.....	3
告発者ホットライン.....	3
業務遂行と商慣行.....	3
法令の遵守.....	3
他者の所有権.....	3
業務実績と財務の整合性.....	4
贈収賄とキックバック.....	4
公正な対応.....	5
サプライヤーの対応.....	5
競合他社との業務上の接触.....	6
会社資産.....	6
機密情報とインサイダー取引.....	6
守秘義務.....	6
インサイダー取引.....	7
雇用慣行.....	7
差別とハラスメント.....	8
健全性と安全性.....	8
児童就労と強制労働.....	8
政治活動.....	8
結社の自由.....	8
個人情報.....	8
利害の対立.....	9
贈り物や便益供与.....	9
サプライヤーやベンダーとの関係.....	10
外部投資.....	10

GN Store Nord A/S (「GN」) は、国際企業として、補聴器およびヘッドセット業界をターゲットとする製造向けおよび市場向けの革新的ソリューションを開発するとともに、社員が一丸となって問題や難局に立ち向かい先進技術と世界的販売力を合わせた企業環境において責任をもって対応できるように図ること、株主のために競争力のある収益を生み出すことを目指します。

この GN の企業としての使命は、GN の企業経営、業務分野、そして最も重要である企業理念をその基盤としています。GN の企業使命を果たす上で重要となる要因の 1 つとして、個々の社員の信望も企業全体の信用も非の打ちどころのない完璧なものにすることがあります。GN の企業目標は、ビジネス取引で最高レベルの倫理規範と誠実さを示すことです。この企業目標は、GN のどの社員の行動も決定も当社やその信用に影響を及ぼすことから、当社の最優先事項であり、全社員に課せられた責任です。

この倫理ガイドでは、全社員が遵守すべき倫理基準を定める責務と指針を概説します。さらに、倫理問題の解決をサポートする意思決定プロセスについても説明するとともに、支援やアドバイスの提供役を担える GN 社員の特定も行います。日々の状況において倫理的な責務と指針をどのように適用するのかを示すケーススタディも紹介します。

この倫理ガイドを注意深く読み、GN 社員として業務を遂行する上で欠かすことのできない約束事としてください。みなさんのひとりひとりが GN という企業を代表する重要な役割を担っているのです。この倫理ガイドにある倫理基準を遵守することで、顧客、株主、サプライヤー、同僚、コミュニティとの信頼関係が築かれてゆくのですね。



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'GP Aabo'.

Gitte Pugholm Aabo, CEO



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'PKarlströmer'.

Peter Karlströmer, CEO

## はじめに

この倫理ガイドは、すべての GN 企業および社員、役員、取締役に適用されます。この倫理ガイドの目的にのみ限るとき、「GN 社員」または「社員」は、GN 社とその系列会社の取締役、役員および社員を含む、すべての社員、役員、取締役を指します。

この倫理ガイドに免責はありません。仮に万が一にも免責が考慮されて特認されるようなことがあるとしても、取締役会において文書で明示的に特認されない限りその免責は無効です。

この倫理ガイドの内容を確認する際に社員のみなさんは、業務上どうしても必要であるという場合にはこの倫理ガイドの条項を変更、廃止、修正する権利が確保されていることを頭に置いてください。倫理ガイドを修正する場合、GN は、修正案の拘束力が発生する前に修正内容を社員のみなさんにお知らせします。いずれにしても、社員のみなさんは、この倫理ガイドを定期的に(少なくとも年 1 回)確認して内容をしっかり把握しておくようにしてください。この倫理ガイドは、イントラネット (「Shared Functions/Corporate Legal/Guidelines) にあります。

## 責務

すべての社員は、すべての取引に誠意をもって従事し、当社業務に関する法規制を遵守し、倫理的労働環境を整備すること。この規範により、すべての社員はこの倫理ガイドを把握して日々の業務や意思決定に適用するよう求められます。

すべての業務について、公開審査や詳細調査などがあった場合にはその要請に応じ、正々堂々と弁明できるようにしておいてください。この倫理ガイドにある指針は、一般に公認されている倫理的業務行為の規範や当該の民法および刑法に基づいています。ある特定の状況に適用できる指針が存在しないからといって、倫理的に行動することから免責されることにはなりません。

社員は、外部/内部監査役やその代理人に対して、直接的または間接的を問わず、不当に働きかけたり、強制したり、操作したり、惑わしたりするような行為は絶対に控えてください。

GN 管理職については、上記の責務に加えて、GN 倫理ガイドに精通するという特別な責務を担っています。管理職は、誠実で倫理的かつ合法的な業務行為を常とする社風を促進・保持し、そうした業務行為に対する社の姿勢を全社員に伝えてください。さらに、管理職は、業務上の不正行為について、その恐れのある行為に関する報告を受けて調査し、その行為の目標や目的がどれほど重要であっても、一切の妥協をすることなく、目標や目的を達成する上で当社の倫理規範を遵守する必要があります。管理職は、倫理ガイドをチームや同僚とともに定期的に(少なくとも年 1 回)確認し、新入社員にも紹介する必要があります。

## 詳細な支援を受けたり問題を報告するには

倫理的に正しい行動であるかどうかははっきりしない場合や倫理ガイドの指針に違反する行為と思われる場合には、アドバイスを受けたり釈明を求めてください。まず、直属上司の管理職に相談してください。大半のケースにおいて、直属上司の管理職は問題を広い観点から捉えることができるため、取り返しが付かなくなる前に問題を意思決定プロセスに持ち込めてよかったと評価してくれます。問題を直属上司の管理職に相談することが適切ではないと思われるような稀なケースでは、まず所轄の人事管理部門の管理職に相談します。それでも納得できない場合は次にグループ企業の総務部長と相談する、というように所轄内で対処します。その他の相談相手がいずれも適切でない場合には、Corporate Legal(法務部門)に相談することもできます。または、匿名の情報を受ける Whistleblower Hotline (告発者ホットライン)を利用することもできます。Whistleblower Hotline (告発者ホットライン)を利用して報告す

る方法については、[www.gn.com](http://www.gn.com)、または、イントラネット（「Shared Functions/Corporate Legal/Whistleblower Hotline」）にアクセスしてください。

調査や報告はすべて、当該事情のもとでできる限り内々に処理されます。法的に問題がなければ、社員は匿名を希望することもできます。ただし、匿名であることで追跡調査や問題の解決が難しくなるケースもあります。匿名を希望する方は、電子メールで、または電話連絡時にその旨を所轄の人事管理部門または法務部門に伝えるか、告発者ホットラインを利用してください。

上記の指針に従って行動しない場合には、個々の社員に深刻な事態がもたらされたり、GN の信用とブランドに傷が付いたり、GN が法的処罰を課せられることもあります。個々の社員にもたらされる深刻な事態には、懲戒処分をはじめ、最悪は解雇処分もあります。法人に課せられる深刻な事態には、民事処罰および刑事処罰があります。したがって、GN 倫理ガイドの内容をしっかりと把握し、このガイドに準拠して行動することを最重要項目と捉えてください。

### 倫理的意思決定

この倫理ガイドには、GN 社の専門取引や商取引の行動における高い倫理規範に対する強い姿勢が反映されています。倫理ガイドは、倫理的ジレンマについてのオープンかつ率直な意見交換と納得のゆく解決をサポートする生きた文献です。

倫理にかなった振る舞いをする、倫理的ジレンマの解決にきちんと対応することは社員ひとりひとりの責任です。倫理ガイドの指針は、倫理的意思決定を支援するために提供されています。事業が複雑化の一途をたどるなか、起こりうる状況をこのガイドですべて網羅することはできません。そのため、倫理にかなった行動方針を策定する裏付けとして、みなさんの置かれている状況を直属上司の管理職や同僚の方たちと話し合ってください。

倫理規範についてさらに詳細な意見交換を希望する方、または倫理的ジレンマを抱えて困っている方は、状況の打開時点でいったんとどまり、下記のプロセスに従ってください。

### 自問自答質問

情報を集め、直面している状況が倫理的ジレンマであるかどうかを判断します。下記の質問は、それぞれの状況と倫理行動を明確にしてくれます。

- この問題についての自分の直感的印象は？
- これは自分の仕事としてなすべきことか？
- このように行動したら他の人はどう思うだろうか？
- 社員、同僚、監督者がここにいたら、自分はどのように行動するだろうか？
- この状況が新聞で問題として取り上げられたら、自分や GN は困った立場に追い込まれないだろうか？
- 自分は GN や自分自身を不要なリスクにさらすことにならないだろうか？
- 自分の行動には法に反していないだろうか？
- こんなことをしたら、GN は短期的または長期的に収益や顧客を失うことにならないだろうか？
- このことは自分の意図していたことだったのだろうか、このことは自分の意思決定に影響するだろうか？

### 指針と対策を確認する

このガイドに記載されている指針やケーススタディを確認してください。さらに支援を必要とする方は、以下の関連対策について、それぞれの状況に適用可能な対策として検討してみてください。

- GN Store Nord における株式取引に関する社内規則
- 内部情報を許可なく開示することを禁止する社内規則
- 金融関連マニュアル
- ソーシャルメディアポリシー

### 直属上司の管理職に相談する

一般に直属上司の管理職は、ジレンマの打開を図れる最適の位置にいます。直属上司の管理職は、率直な意見交換を行ったり部下の抱えている倫理的問題の打開策をサポートする責任があり、必要に応じてそれ以上の支援をしてくれます。直属上司の管理職に相談することが気まずいような状況だったり、直属上司の管理職では対応できないような状況では、その上のレベルの管理職に相談するか、次のセクションで詳述する専門家の支援を求めてください。

### 支援

上記のソースを試してみたが、まだ納得できない方は、所轄の人事管理部門や法務部門に支援を求めることができます。

### 告発者ホットライン

GN は、Whistleblower Hotline (告発者ホットライン) を導入しました。告発者ホットラインでは、社員や外部投資家が GN における一般、経営、法律、倫理、財務に関する不正疑惑に関する告発を含め、独立した第三者に匿名で告発を報告することができます。管理職は、このホットラインを実施し、部下の社員すべてに情報を通知する責任があります。

### 業務遂行と商慣行

#### 法令の遵守

このガイドの基本原則として、すべての社員は会社を代表して業務を遂行するにあたり、すべての関係法令を必ず遵守することを定めます。社員は、それぞれの業務に関連する法令に精通するとともに、これを遵守します。この点に関する責務をチームメンバーの認識を徹底させ、なにか不確かなことがある場合は法務部門からアドバイスを求めることは管理職の責任です。

#### 他者の所有権

社員は、特許、著作権、商標、工業デザインなどに示されている有効な他者の所有権を尊重しなければなりません。保護の対象となる知的所有権の例として、文書、ロゴ、創案、絵画、オーディオ/ビデオ製品、コンピュータソフトウェアなどが挙げられます。社員は使用条件を尊重しなければなりません。他者の知的財産である GN 文書の無断転載、複写、配布などを禁止します。社員が社内で使用するソフトウェアは、ソフトウェア所有者からのライセンスを所得しなければなりません。

ジレンマ: アンジェラは来週重要なマーケティング会議に出席する予定です。この会議で複雑な図表を含むプレゼンテーションを作成する必要があります。同僚から、プレゼンテーションのまとめに役立つ自分のソフトウェアを使ってみたらと勧められました。アンジェラは、この勧めを受けて自分のコンピュータにソフトウェアをインストールすることはできるでしょうか？

解決: いいえ、できません。ライセンスを取得していない状態のままコンピュータでソフトウェアを使用することは法により厳禁されています。アンジェラは、製造業者のライセンス使用条件またはソフトウェアライセンス契約の内容を確認・尊重しなければなりません。アンジェラは同僚のソフトウェアを自分のコンピュータにコピーすることで、ソフトウェア会社の契約規定に違反するとともに著作権法にも違反することになるため、社は著作権侵害で起訴される恐れがあります。アンジェラは自分のソフトウェアの必要性について IT 部門に相談する必要があります。

### 業務実績と財務の整合性

GN Store Nord は、財務業績などの実績を正確かつ完全に報告することを法により求められています。

株主、債権者、政府機関などの第三者に提出する当社の報告書が正確かつ完全であることを確実にするには、社員は社内報告書も同様に正確かつ完全であるようにしなければなりません。社の財務報告、会計記録、調査報告、売上報告、交際費、勤務時間記録表などの書類はすべて、関連事実または取引の本質を正確かつ明確に示すものでなければなりません。経理上の誤分類を故意に行ったり（経費対資本など）、偽取引（製品を社で買い戻す義務のある売上、顧客の適正な要件を逸脱した売上など）、経費や収益の不適切な繰り上げ、繰り延べ、計上などは禁止されている会計報告実務の例です。また、支払代金が違法目的に使用されることをはっきりと承知していながら支払を行うことも禁止します。

上記の方針の遵守責任は、会社の財務要員や経理要員に限られるものではなく、すべての社員に課されます。担当する仕事に関連する内部統制や開示統制に精通し、これを遵守することが社員ひとりひとりに求められます。会社の内部監査役および外部監査役との対応についても、すべての社員は誠実かつ公平でなければなりません。社員は、直接的または間接的を問わず、会社の内部監査役または外部監査役に対して影響を与える、強制する、操作するような行為は行ってはなりません。

### 贈収賄とキックバック

国連が行った調査で、イラクの石油・食糧交換計画に関連して、デンマーク企業数社など、大企業や有名企業をはじめとして広範囲に及ぶ贈収賄やキックバックの事件が発覚しました。したがって、ビジネスをグローバルに（特に新興成長市場や未開発市場で）展開するとき、贈収賄やキックバックは決して珍しいことではありません。こうした市場で働く社員は、贈収賄やキックバックが重大な犯罪であることを認識して慎重を期する必要があります。

つまり、贈収賄は、収賄者が職務を逸脱して、または法律に違反してその本来の対応を曲げさせるために、個人または企業からの金銭や贈り物など価値のあるものを約束、贈与、または摂取する犯罪です。

キックバックは、顧客または取引の紹介の見返りに支払やサービスを提供することです。ビジネスパートナーを対象とするキックバックは、それが違法である場合は禁止します。GN 社員を対象とするキックバックの受け取りは厳禁します。

贈収賄の形態は多種多様です。例として、スピード違反の切符を切らないようにドライバーが警官を買収する、研究所の開設に関連する事務処理の担当社員が特別迅速に計らってくれるように公務員を買収することなどが挙げられます。また、贈収賄は、社員の雇用過程で、本人の知らないところで、代理人(ブローカー)の懐に入る金銭 = 秘密手数料の形態を取る場合もあります。贈賄者には、贈賄を行う財力があるという1つの共通項があるとはいえ、贈賄者も収賄者もその数の多さにおいては同様です。

社員は、贈収賄やキックバックを目撃した場合は、直属上司の管理職または法務部門に直ちに報告するように求められています。また、匿名による報告も、告発者ホットラインを利用して行うことができます。遵守責任はすべての社員に課されており、社員は、いかなる状況下であっても、直接的または間接的を問わず、外国の公務員やビジネスパートナーを不当に操る行為は禁止します。

上記の指針に従って行動しない場合には、個々の社員に深刻な事態がもたらされたり、GNの信用とブランドに傷が付いたり、GNが法的処罰を課せられることもあります。個々の社員にもたらされる深刻な事態には、懲戒処分をはじめ、最悪は解雇処分もあります。法人に課せられる深刻な事態には、民事処罰および刑事処罰があります。したがって、GN倫理ガイドの内容をしっかりと把握し、上記に準拠して行動することを最重要項目と捉えてください。

ジレンマ: ジェークは大規模入札を担当しています。ある公的調達をめぐって、ある公務員から、契約に対して政府の役人への支払の一部を自分にキックバックしてくれれば契約を成約してあげると告げられました。ジェークはどう対応すればよいでしょうか？	政 はど
対応: この公務員からの申し入れは違法なキックバックですので直ちに断ってください。ジェークは、この申し入れについて適切な措置が取れるように管理職または法務部門に通知する必要があります。	に

## 公正な対応

社員は、顧客、株主、サプライヤー、同僚、コミュニティーなどとの交際において、礼儀、プロ意識、誠実さなどで高い規範を実践するように求められています。社員は、他社の製品やサービスの説明も公正に行うこと、操作、事実の不告知、機密情報の悪用、重要事実の不実告知など不当な取引を行って他社の弱みにつけ込むことをしないよう求められています。

## サプライヤーの対応

競合サプライヤーから選定を行う時、GNでは事実を公正に考察して最善のサプライヤーを判別します。すべての社員は、購買担当であれ、地域オフィス勤務であれ、ビジネスのいずれの担当であれ、同様に対応してください。

サプライヤーの評価や選定に関わる決断を左右できる立場にあってもなくても、特定のサプライヤーに対して「特例扱い」を引き出すために影響力を行使したり行使しようとしたりすることを禁止します。そうした行使と思われる言動は、たとえそうでないとしても、GNの決められた手順の整合性を損なうおそれがあります。GNでは最善のサプライヤーの選定に競合評価プロセスを使用します。サプライヤーから提示された価格などの情報も、その情報に対するGNの評価はGNの極秘情報です。社員であれ元社員であれ、この情報を書面による許諾なしにGN社外に漏洩させることは禁止します。重要なことは、GNとのビジネスに競合するサプライヤーがGNの選定プロセスの整合性を信頼してくれることです。



## 競合他社との業務上の接触

接触する相手方が GN の競合他社であるときには、特に慎重に対応する必要があります。そうした関係では、さらなる慎重さが求められます。時に GN 社員と競合他社の社員が会ったり、話をしたり、同じ業界または同じ協会の会合に出席することは避けられないことです。こうした接触の大半は、決められた手順に従って行われるかぎり、まったく問題なく容認されます。問題とみなされない接触は以下のとおりです。GN が所属する業界の他社との間の販売や購入、承認を受けた上での共同入札への参加、ビジネスショー、標準化機構、事業者団体への出席などがあります。ただし、上記のような接触であっても慎重さが求められます。確信が持てない場合、社員は法務部門からアドバイスを求めてください。

## 会社資産

会社の施設、器材、ツール、備品、車両、情報システムなどの会社資産を喪失、窃盗、破損行為、破壊行為、重大な放置行為、不当使用、不当売却などから守り適切に使用することは、社員ひとりひとりの責任です。会社資産は、それを使用することで会社の正当な経営目的がさらに明確にされなければならず、許可なく個人的理由で使用することを禁止します。

会社から報酬を受ける対象の時間を生産的に活用することは、社員ひとりひとりの義務です。労働時間は、経営上層部により認められた業務以外の活動を除き、会社業務に直接関連した活動に充当してください。

音声および電子メールによる通信はすべて、当社の独占資産です。こうしたシステム上の通信は、会社の業務記録であることが期待されるため、場合によっては会社によって監視されたり法廷に召喚されたりする可能性もあります。したがって、電子メールの件名欄などにその通信が「私信」であることが明記されていない限り、社員は、こうしたシステムを介してやりとりする通信についてプライバシーの侵害を唱えることはできません。私信の場合は、現地の法律に従って取り扱われます。

## 機密情報とインサイダー取引

### 守秘義務

社員は、元社員も含め、GN の機密情報（以下に定義）および第三者から受理した機密情報について、当社を代表して行う業務に関連してそうした情報の開示または使用が必要である場合を除いて、開示したり、開示を許したり、支援することを禁止します。情報開示が業務目的のために必要である状況において、法務部門では GN を保護する秘密保持契約またはライセンス契約を作成できます。

「機密情報」という用語は、発明、企業秘密、アイデア、プログラム、ノウハウ、開発、デザインや技術、新製品、ビジネス計画、予算、未公表の決算報告書、価格やコスト、サプライヤー、顧客、および GN の他の社員の技能や給与に関する情報など（ただし必ずしもこれらに限定されない）、開示されると競合

ジレンマ:ビルはGN 製品の販売担当です。ある顧客との会談で、この顧客には事業を外国に展開する計画があることを知りましたが、この情報はまだ公には知られていません。次の日、ビルは前日に会った顧客の競合他社の社員と会談しました。この競合他社の社員は、前日に会った顧客の経営戦略に関する質問を間接的に尋ねてきました。前日に会った顧客の事業計画について情報を漏らせば GN 製品をもっと売れることをビルは承知しています。

解決:ビルの仕事は GN 製品を売ることです。ただし、どのような理由であろうと、機密情報を漏らすことはできません。ビルは、この顧客の情報の守秘義務を守らなければなりません。

他社にとって有用でも会社にとっては有害となるような、会社に関する非公開情報、企業秘密、知識、データなどの情報を意味します。

### インサイダー取引

当社とのビジネス関係の中で得た、当社または他社（GN のサプライヤーや顧客など）に関する重要な未公開情報をもっている社員は、法により、かつ当社の基本方針により、当社または他社の有価証券（株式、ストックオプションなど）の取引を行うことを禁止します。また、当該情報に基づいて取引を行う可能性のある他者に伝えることも禁止します（この情報によって分別ある投資家が問題の株式を買う、売る、保持する判断が左右される場合、情報は「重要」となります）。情報は、一般に証券取引所発表またはプレスリリースによって広く公表されるまでは「非公開」です。

定期的に、または単独のケースとして、内部情報にアクセスする権利のある社員は、会社が保管する登録簿に記録されます。インサイダー登録簿に登録された方は、フォーウィークトレーディングウィンドウ（four week trading window）の範囲外での GN STORE NORD 有価証券の取引を禁止します。このフォーウィークウィンドウは一般に、GN STORE NORD の四半期および年次財務諸表の開示の翌日にオープンし、オープン後の 4 週目の開示の曜日にクローズします。登録されたインサイダーには、登録および登録解除が直ちに通知され、フォーウィークトレーディングウィンドウのオープンやクローズについても継続的に通知されます。

禁止されているインサイダー取引を社員が絶対に行わないように図るため、また、不正な取引の芽を摘み取るため、当社では、「GN STORE NORD 株式」の取引に関する社内規定と「内部情報の不当開示を防止する社内規程」を採用しました（イントラネット参照）。インサイダー登録簿の詳細については、以下のイントラネットにアクセスしてください。

当社の有価証券の売買、または当社との関係を通していろいろ知るようになった他社の有価証券の売買に関する法的制約について不確かな方は、そうした有価証券を売買する前に法務部門に相談してください。

ジレンマ: マイケルは社の四半期決算報告書の作成チームの一員で、報告書のリリース承認前にすべての業績を定期的に確認します。ある日の夕方、親友から「GN は最近どう?」と、GN の最近の業績について尋ねられました。このさりげない会話で、マイケルは「うん、この四半期の業績はすごくいいよ」と答えてもかまわないでしょうか?

対応: いいえ、だめです。この情報はまだ公表されていないため、企業の極秘情報とみなします。さらに、この情報は重要（つまり、GN 株式の価値または価格に大きく影響すると当然予測できるため）であるため、上記のように答えるとマイケルはデンマーク証券法に違反するおそれがあります。

## 雇用慣行

### 差別とハラスメント

GN 社員の多様性は大きな資産です。GN では、雇用のすべての側面で機会均等を策定しており、人種、民族的または民族的特徴、性別、宗教、年齢、性的好み、ハンディキャップ、その他の分類に属するいかなる差別もハラスメントも禁止し、これにかかわる軽蔑的コメントも厳禁です。不快な気持ちにさせる性的誘いかけや同様の振る舞いも厳禁です。

ジレンマ:ピーターの直属上司の管理職は同僚のひとりについて人種差別的コメントをよくします。このことはピーター 個人自身には許せない気持ちがありますが、自分の直属上司であるため、率直に注意することができません。  
対応: 人種差別的コメントは許されません。そのようなコメントには、報復を恐れずに反対の意見を表す権利があります。直属上司の管理職に直接ものを言うことに抵抗を感じる人は、人事管理部門、法務部門、または 直属上司の管理職の上司に相談してください。また、GN の告発者ホットラインを利用して匿名による報告を行うこともできます。

### 健全性と安全性

GN では、安全衛生規則と実践を敢行することで安全かつ健全な労働環境の提供を策定しています。すべての社員は、健全性と安全性の問題について協力し、健全性と安全性に関するすべての対策、規範、指針、手続きを遵守するように求められています。また、作業現場での事故、怪我、危険な機材、慣行などはすべて、直ちに報告してください。

作業現場での暴力や脅迫的振る舞いは許されません。社員は、アルコール、薬、薬物などの影響を受けずに安全に働けるようになったら、欠勤の後、再び入社するように求められています。

### 児童就労と強制労働

GN では、国連の子供の権利条約に規定された児童就労や強制労働を認めません。

### 政治活動

社員は、一市民として、任意の大義、候補、政党に貢献する自由があります。ただし、社員は、GN から明示的に承認されない限り、個人的政治活動を GN に持ち込むことはできません。GN では、会社としての政治的問題への参加に関連するすべての法令を遵守します。

### 結社の自由

GN では、法令を遵守して組合を組織したり団体交渉を行ったりする権利をはじめ、任意の結社の自由を尊重します。労働組合の代表者が差別を受けることもなく、それぞれの職能を果たすために必要な、職場にアクセスする権利もあります。

### 個人情報

GN では、当社社員に関する個人情報を保有しています。この個人情報には、法で保護された機密情報が含まれています。GN 社は、その基本方針として、合法的な目的で、かつすべての法的要件に準拠して行う場合を除いて、この個人情報を誰にも開示しません。こうした個人情報にアクセスする権利を有するすべての社員は、この基本方針を守らなければなりません。社員は、こうした個人情報を開示する場合はその前に、人事管理部門または法務部門に相談してください。

## 利害の対立

社員の個人的利害が当社の利害と重要な点でぶつかる時、または重要な点でぶつかるように思われるときでさえも、利害の対立は起こります。社員が自分の仕事を客観的かつ効率的に行えなくなるような行動を行ったり利害関係が生じたときに、利害の対立状況は起こることがあります。また、当社における職責の結果として社員、または近親縁者に不当な個人的利益がもたらされるときにも利害の対立が起こります。社員には、利害の対立が起こるおそれのある状況を回避するとともに、利害の対立の可能性について経営上層部に打ち明けなければならない責務があります。

## 贈り物や便益供与

GN 社員は、通常取引過程以外で、直接的または間接的を問わず、GN と取引のある企業や個人から贈り物、心づけ、報酬、便宜、便益などを受けることは禁止です。GN 社員は、通常取引過程以外で、直接的または間接的を問わず、取引を確保または保持するために他社の社員に贈り物、心づけ、報酬、便宜、便益などを申し入れたり提供することは禁止です。

接待や歓待を受けても、それがほどよいもので、責任を負える一般的に問題とならない程度の商慣習の範囲内であれば、利害の対立にはなりません。ただし、特定の企業意思を左右する、または、左右すると思えるような意図のある贈り物を社員が受けることは禁止です。GN 社員が通常取引過程で受けても問題とならない便益は、**100米ドル**(または他の通貨で同等額)を上回らないものとします。通常取引過程で受けても問題とならない便益は以下のとおりです。

- 顧客またはサプライヤーの営業所までの往復の交通費
- 業務活動に関連した高級ホテルの滞在費
- スポーツイベントまたは文化的イベントへの出席(当然と思える範囲のもの)
- ビジネス上の昼食または夕食
- オフィスで行う抽選やラッフル抽選会などで使える小さな季節限定ギフトや賞品

サプライヤーとの交渉、サプライヤーの選定、サプライヤーからの購買を担当する社員、または GN で契約管理の役職にある社員には、贈り物や便益に関してさらに厳しい専門購買要件を課せられます。したがって、直属上司の管理職から明示的に文書による許可を受けずにサプライヤーからまたはサプライヤー候補から贈り物や便益を受けることは禁止です。上記から除外されるものは以下のとおりです。i) サプライヤーの営業所までの往復の交通費、ii) 業務活動に直接関連したホテルの滞在費、iii) ビジネス上の昼食や夕食。

社員が外国で来賓として出席した公の席で価値のある贈り物の申し出を受けたときなどの場合に、そうした趣旨の贈り物を断ることで授与側の面目が立たなくなるようなことがあります。こうしたケースで、最善の対応は一般に、贈り物を会社の代表として受領し、その旨を会社に報告して引き渡すことです。

ジレンマ: あるサプライヤーが立ち寄り、お礼の印としてカーラにペンとペンシルセットを置いてゆきました。カーラはこれをもらってもかまわないでしょうか？

対応: はい、贈り物の価値がささやかであり、同様の状況の下で他の社員にもあり得ることであるならば、カーラは個人用にもらっておいてかまいません。贈り物の価値やその適性について不確かである場合は、直属上司の管理職に相談して確認してください。

利害の対立に関する上記の指針に従って行動しない場合、個々の社員に深刻な事態がもたらされたり、GN の信用とブランドに傷が付いたり、GN が法的処罰を課せられることもあります。個々の社員にもたらされる深刻な事態には、懲戒処分をはじめ、最悪は解雇処分もあります。法人に課せられる深刻な事態には、民事処罰および刑事処罰があります。したがって、GN 倫理ガイドの内容をしっかりと把握し、上記のガイドラインに準拠して行動することを最重要項目と捉えてください。

### サプライヤーやベンダーとの関係

社員は、当社の事業部門に商品またはサービスを提供する近親縁者が所有する会社と関係を保持することは禁止します。ただし、当該情報が事前に開示されているとともに、当該社員の少なくとも 2 レベル上(かつ少なくとも副社長レベル)の上司により書面による承認を受けている場合はその限りではありません。

ジレンマ: マーティンは、義理の姉の会社は GN に素晴らしい製品を供給できると信じています。また、義理の姉は良い仕事ができることも承知しています。マーティンは、義理の姉の会社をサプライヤーとして提案してもかまわないでしょうか？

対応: GN では常に、優れたサプライヤーを使うことはかまいませんが、争いの起こる可能性があることは情報を公開してから扱ってください。

### 外部投資

社員は、直接的または間接的を問わず、当社のサプライヤー、販売先、競合他社、または当社とほかの取引関係のある企業と金融的利害関係を持つことを禁止します。ただし、当該情報が開示されているとともに、当該社員の少なくとも 2 レベル上(かつ少なくとも副社長レベル)の上司により書面による承認を受けている場合はその限りではありません。

このセクションでは、GN と取引関係のある企業または競合他社の公開株式について、社員が保有することは禁じません。ただし、当該社員がその企業に多額の投資をしておらず、GN に雇用されている結果として得た重要な非公開機密情報に基づいて株式を取得していないことを条件とします。