

コンプライアンス規定 ウルトグループ

»当社は実績、先見性、
誠実さ及び実直性を追求します。«



ラインホルト・ウルト博士
ウルトグループ最高監督役会長
ウルトグループ諮問委員会名誉会長

ウルトグループ

ウルトグループはファスナー及びアセンブリ製品の貿易において世界的なマーケットリーダーです。アドルフ・ウルトが後にウルトグループの親会社となるネジ専門商社Adolf Würth GmbH & Co. KGをドイツのキュンツェルザウに構えた1945年にその礎が据えられました。1954年の彼の父親の早逝の後、ラインホルト・ウルト（ウルトグループ経営監督委員会の現会長）が、当時、年間販売額8万ユーロだったこの家族事業を19歳で引継ぎました。1962年に当社初の海外子会社がオランダに設立されたのを皮切りに、海外への進出を開始しました。今日、当グループは80の国・地域に400社を超える子会社を有し、これらを運営しています。

ウルトグループの事業体はウルトラインと関連グループ会社の二つに大きく分類されています。ウルトライン各社は、当グループの核事業である、アセンブリ及びファスナー製品の販売を担当しています。当社の高度な品質基準は12万5千点を超える製品に適用されています：ねじ、ボルト、ねじ付属品、アンカー、ケミカル製品、家具及び建築用金具、ツール、収納及び追跡システム、及び専門家ユーザー向け保護器具です。関連グループ会社は同様のビジネス範囲で販売会社またはメーカーと協力する形で運営しています。ファイナンスサービスやホテル・レストラン事業も後者に含まれています。

非凡な会社理念

ウルトブランドの示すところは、高品質製品及び卓越したサービスと同義です。しかしながら、ウルトグループはアセンブリ及びファスナー製品の単なる商社ではありません。当社の長期にわたる成功は、非凡な会社理念及び日々私たちの働き方を形作る、共通の価値観により裏打ちされています。

ビジョンを持った思考は当社が何度も新たなマイルストーンを達成した原動力であり、当社の家族ビジネスの持続性ある成長を可能にしています。これにより、全ての従業員がそれぞれのアイデアと創造性で貢献することが奨励され、それがまた当社の成長を支えています。実績の要求及び奨励はウルトの企業文化の中に固く刻み込まれています。当社は次の原則の上に成り立っています：楽観主義、責任感及び相互尊重の気持ちを持って働くこと。

世界中のウルトグループ

■ ウルトが代表する国・地域



序文



ベッティーナ・ウルト、ウルトグループ監査委員会会長

紳士、淑女の皆様、
親愛なる同僚の皆さん、

相互信頼、信用性、誠実さ及び実直性は、社内外両方に向けたウルトグループの企業文化に根付いた基本原則です。当社のこれらの価値に対する約束は、1970年代にラインホルト・ウルトが起草した企業理念に基づいています。

これらの理念項目は単に全ての当該国での規則及び法律に対する順守だけではなく、更に、ウルトグループの持続成功を構成する不可欠な要素である、従業員の「あるべき考え方」も含んでいます。

またこれらの理念項目は当社の考え方を促進するためのゴールでもあります。同時に、この理念は全ての国内及び国際的な規則及び法律に対する厳格な順守を必然的に求めるものです。当社従業員だけでなく、顧客、サプライヤー及びその他のパートナーに対し、これらの原則の透明性をより高めるために、ウルトグループの企業価値を基本にした実践的な行動規範を定め、「コンプライアンス規定」にまとめました。

「コンプライアンス規定」は、世界中のウルトグループの全ての従業員により順守されるべき必須項目です。全ての従業員は、それ故に、「コンプライアンス規定」に習熟する必要がある、そこに記載される基本原則及び



ウルトグループ中央取締役会（左から右へ） Peter Zürn, Robert Friedmann, Bernd Herrmann und Joachim Kaltmaier

行動規範を守ると約束してください。当社の経営層及び管理職は自らがロールモデルになるという特別な責任を負っています。

この「コンプライアンス規定」はウルト一族、ウルトグループ経営監督委員会、ウルトグループ監査委員会及び当社の更なる持続的な成功に不可欠な要素であり目に見えるコンプライアンス文化である中央取締役会の強い信念により支持されています。

このような背景から、またウルトグループ及び全ての従業員の利害のために、皆さんが毎日の業務においてウルトグループの「コンプライアンス規定」に集約される各原則を順守することを要請したいと思います。

Bettina Würth

ウルトグループ監査委員会会長

Robert Friedmann, Peter Zürn, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

ウルトグループ中央取締役会

内容

ウルトグループ コンプライアンス規定
ウルトグループ中央取締役会 発行
2017年月版

適用	9
I. 行動規範全般	10
II. ビジネスパートナーとのやり取り	15
III. 利害衝突の回避	19
IV. 情報の取り扱い	21
V. コンプライアンス規定の導入	24
ウルトグループでのあなたの連絡先	28

適用

この「コンプライアンス規定」は全てのウルトグループ従業員に適用されます*。

この「コンプライアンス規定」はウルトグループの従業員の行動を規定します。本文書はガイドラインとして捉えられるべきであり、当該国の法律及びウルトグループの企業価値の両方を遵守する日常業務の中で、各個人が判断を下す指針となるべく作成されています。これはグループの会社全体及びそれぞれの従業員たちを保護するためのものでもあります。

この「コンプライアンス規定」に含まれる規則には拘束力があります。国・地域関連要因または異なるビジネスモデルにより更なる規則が要求される場合、これらの追加規則がウルトグループの最高コンプライアンス責任者により承認されると、対象会社レベルで追加の規則をこのグループ全体の「コンプライアンス規定」に追加することができます。

この「コンプライアンス規定」に記載される規則全般は、更に、サプライヤー及びその他のビジネスパートナーに関するものも含め、顧客とのやり取りの時に適用されます。

当社のビジネスパートナーも我々と同様にこれらの原則に従うことが義務であると捉えて頂きたいと考えています。法律の順守、誠実性、尊重、及び信頼が良好なビジネス関係の普遍的な基礎を構成します。

* このドキュメントで使用される用語「従業員」は男性及び女性の従業員の両者を指しています。性別に特定して捉えられる任意のその他の用語もまた男性及び女性の両者を包含することを意味しています。これらの表現は単に文章を簡素化することを目的とし、価値判断とは関連性がありません。

I. 行動規範全般

1.1 私たちは誠実さをもって行動します

社内外問わず、相互信頼、信頼性、誠実性及び実直性が私たちの行動をリードします。私たちはウルトグループのイメージを安全に保護し、利害の衝突を回避します。

ウルトグループのイメージはその従業員の行動により大きく影響されます。不適切な行動は著しく当社のイメージを傷つけるのみではなく、処罰を受ける可能性もあり、最終的に当社従業員各個人にマイナスの影響をもたらしかねません。これが、私たちが業務に従事する際、常にウルトのイメージを維持し、確実に守ろうとする理由なのです。

誠実性及び信頼性はウルトの企業文化の基盤を形成しています。私たちは日常業務を遂行する際にどのような状況においても、礼節と誠実性を持ち、正直で、公正に行動する必要があります。従って、当社では個人及びビジネス利害関係者間のあらゆる対立を回避します。

1.2 当社は法律及び社内規則を遵守します

当該国の法律及び社内規則は常に厳格に順守されるべきです。従業員全てが関連法律に注意を払い、それらを確実に順守することは経営陣の義務と考えられています。

一企業として、私たちは事業を行っている社会の一部であり、それ故に、社会の規則や法律に従わなければなりません。当社のコーポレートアイデンティティでは、私たちウルトグループの従業員がいかなる状況またはいかなる国・地域においても、当該国の法律及びその他の規制を厳格に順守すると

しています。この「コンプライアンス規定」を含めた、内部指示項目及びガイドラインに関しても同様です。勿論、当社は締結している全ての契約ないし同意書を忠実に守ります。

私たちが法律に準拠して行動するためには、関連のある国際法、国内法を認識しておく必要があります。更に従業員の義務として、自分の担当業務に関連する法律や規則を私たち一人ひとりが習熟することが必要です。経営陣が従業員に関連する法律や規制を通知すること、また従業員にこれらの規則を確実に順守させることは言うまでもありません。

1.3 私たちはお互いに責任のある態度で、敬意を払って接します

私たちは、自らの行動に責任を持ち、互いに尊重し感謝の気持ちをもって働き、実直であり続けます。

ウルトグループの企業文化は、互いに尊重し合い責任感ある対応で接することが特徴的です。これは当社のビジネスパートナーや関係先との取引、そしてグループ内での社員同士の協力の両方に当てはまることです。

情報を保有する従業員の方が、優秀です。当社は、従業員に定期的に情報を発信することにより、彼らの愛社精神を育て、モチベーションを高め、当社の一員である意識を高めるよう努めています。

1.4 当社は人権に敬意を払い、人間の尊厳を尊重します。

当社は人権及び個人の権利を尊重し、児童労働及び強制労働を拒絶し、客観性並びに公平性を基準として決断を下します。

当社は人間としての尊厳、個人のプライバシー及び個人の権利を尊重し、かつ守ります。当社は、ひと、それぞれの経験、及びそれぞれのユニークな個性が会社へ付加価値をもたらすものだと考えています。従って、人に影響する判断は公平で客観的な事項に基づいてのみ下されます。当社は「国際人権宣言」に違反するいかなる決断も下しません。決断を下す場合、当社は「国際労働機関」(ILO) により規定されるガイドラインを順守します。

これは、特に当社がいかなる形態の強制労働及び児童労働をも拒絶することを意味しており、当社が人種、宗教、年齢、身体障害、性の自認性、または性別を基準にするいかなる種類の差別も許容しないことを意味しています。更に当社職場での暴力、いじめ、モラルハラスメント、または性的ハラスメントを許しません。

1.5 当社は会社資産を責任を持って取り扱います

当社は、ウルトグループの有形及び無形の資産を慎重に取り扱い、それを個人の目的のために利用しません。

当社の業務用に使われる設備、業務用資材、ビジネスドキュメント及びデータはウルトグループの資産です。当社はこれらの資産を常に注意深くかつ責任を持って取り扱い、決してこれらの資産を不適切に使用することはありません。

当社は会社資産に対して実行される怠慢な、または意図的な行為のいずれをも許しません。

1.6 当社は職場での安全を確保します

当社は、当社の職場が「職場と労働安全及び労働時間についての諸規則」に関する法的な諸基準を順守するようにします。

当社従業員の健康は当社にとって非常に重要です。当社従業員の健康を守り、リスクを回避することは当社にとって最大の優先事項です。当社は従業員に安全な労働環境を提供することに注力し、それゆえに、職場の安全及び労働安全についての全ての規定・法律及び基準が守られるために苦勞をいといません。

従業員はくつろぎ、疲労回復するための適切な時間を与えられる必要があります。従って、当社は、労働時間、休憩回数、及び休憩時間に関する既存の法律及び社内規則を順守することを自らの責任として捉えています。

1.7 当社は環境を保護します

当社は環境保護の視点から再生が不可能な資源を慎重に取り扱い、自然の保護を提唱することにより環境を保護します。

ウルトグループは、特定の天然資源に限界のあることを認識しています。それ故に、当社は環境保護の視点から天然資源を慎重に取り扱うために努力します。これは、当社環境保護及び持続性に対する既存の法律を順守するのみではなく、更に、可能な場合には常に再生が不可能な資源の不必要な使用を回避するために努力することも意味しています。それ故に、それぞれの従業員は実践的な手段を導入し、資源の浪費を慎み、汚染の発生を回避することが期待されています。



アラブ首長国連邦、ドバイのWürth Gulf FZE

II. ビジネスパートナーとのやり取り

この「コンプライアンス規定」に記載される規則全般は、顧客、サプライヤー及びその他のビジネスパートナーとのやり取りの時にも適用されます。当社は我々のビジネスパートナーも同様にこれらの原則に従うことが義務であると捉えて頂きたいと考えています。法律の順守、誠実性、尊敬、及び信頼が良好なビジネス関係の普遍的な基礎を作ります。

2.1 当社はあらゆる形態の汚職及び贈収賄を拒絶します

当社は汚職及び贈収賄の全ての形態を拒絶します。当社は全ての関係法律及び諸規制を順守します。不明確な内部行動基準を明らかにし、改善して行きます。

汚職及び贈収賄は競争を阻害し、改革を妨げます。これらは会社の繁栄及び評判を喪失させます。汚職及び贈収賄は世界中で禁止されており、厳しい罰則の対象です。ウルトグループは、不適切な利益もしくはえこひいきの要求、供与のいずれでも、いかなる形態においても汚職または贈収賄をも許容しません。

これは個人的な利益だけに適用されるものではありません。当社はより良いソリューションの提案で顧客の心を動かすことにより、注文を獲得します。当社はサプライヤーにとってはタフな交渉相手ですが、常に公正に交渉します。当社は、注文の獲得や手続きを例外的に速めることを意図した金銭の授与を厳格に拒絶し、謝礼報酬の受領及び提供についての当社ポリシーを順守します。これらの原則は全ての従業員に対して適用されるだけでなく、更に、ウルトグループの代理としてまたはその利害関係において行動している任意の個人及び組織に対しても適用されます。

2.2 当社は公正な競争を支持します

当社は、公正で実績基準の競争に立ち、市場での自由競争をしようとしな
い他社との協定に参加しません。

ウルトグループは社会的市場経済の原則に責務を負うものと考えています。
それ故、当社は公正で実績基準の競争という立場に揺るぎがありません。
特に、これは、当社が競争に制限的であるかまたは公正でないカルテル、
その他の商習慣に参加しないことを意味しています。これを担保すること
が経営陣の義務なのです。

特に、これは、ウルトグループ従業員が、価格、見積もり、もしくは開拓予定
の市場について競合他社といかなる書面または口頭による取り決めをも締
結しないことを意味しています。当社は法律で許容される範囲以内でのみ、
その他の市場参加者と協定を締結します。更に当社は、一部企業だけによ
る競争に関連する情報の交換にも参加しません。当社は、それぞれの価格
設定に関連して当社パートナー及びバイヤーに不法に干渉しません。そのう
え、当社が市場独占での地位を有する場合でも、当社は市場や顧客につけ
こむことはしません。

口頭または暗黙の合意でさえ独占禁止の違反として分類できるので、当社
は従業員に競合他社とやり取りする場合は何時でも、常に注意し、油断せ
ずに行動することを喚起しています。競合他社が、ウルトグループ従業員に
対し禁止されている取り決めを結ぶ勧誘をした場合、対象の従業員はこれ
を速やかにその従業員の上司もしくは担当役員に報告しなければなりません。
このような出来事に対する措置は適切でなければなりません。

2.3 私たちは違法な結末のために私たちが悪用されることを許容しません

当社はマネーロンダリングまたはテロリズムの資金援助を目的とした活動に参加せず、これらに該当する疑いのある事案を通報します。

マネーロンダリングは、テロリズム、麻薬取引、贈収賄などの違法な資金源からの金銭の出所を偽装することです。当社は、法律を順守し、資金を合法的な資金提供先から調達するパートナーのみとビジネス関係を持ちます。従って、当社はマネーロンダリングの禁止を順守し、違法な活動の資金援助に参加しません。当社はマネーロンダリング及びテロリズムの資金援助に関連する法律を順守します。当社はビジネスパートナー各位が法律を順守していることを確認するために実践的な予防手段を実施します。当社従業員には嫌疑のある事案を報告することを強く推奨しています。当社は、特に疑惑のある事案の通報に関する法律を順守し、適切な政府機関と協力します。

2.4 当社は輸出及び通関についての全ての規制項目を順守します

国際商取引を実施する場合、当社は輸出禁止措置、制裁条項、及び禁輸措置に従います。疑問または不確実な事柄がある場合、私たちは関連する部署に連絡します。

特定の物品及びサービスを有する国際貿易は規制の対象です。当社は、輸出禁止措置、制裁措置、及び禁輸措置との順守を確実にするために、国際間取引に関する責任の所在を明らかにしており（例：税関及び国際貿易担当者）、また内部統制を導入しています。当社従業員は常に輸出統制プロセスに従います。

当社は、物理的な外観を有する物品のみに適用されるのみではなく、更に情報及びテクノロジーにも適用されること、またこれらと同様な対象が不法に第三者の手に渡ることがないことを認識しています。違反はウルトグループに対して甚大な危害を招く可能性があります。それ故に例えば、情報を電子メールまたは電話を通して不法に伝達しないなど、全ての従業員が確実にこれらを実行することが強く推奨されています。当社従業員は、疑問または不明確な事柄がある場合には何時でも、それぞれの上司または関連する部署に連絡でき、また連絡しなければなりません。



マルタ、ゼップージのWürth Limited

III. 利害衝突の回避

個人的な利害関係がウルトグループの利害関係と衝突状態にある場合があります。利害の衝突は、ウルトグループの誠実性、プロ意識、及びその成功に負の影響を与える可能性があります。ウルトグループ従業員に関しては、企業の利害関係は個人の利害関係より優先されます。これは特に次の分野が関係しています。

3.1 競争の禁止

私たちはウルトグループ内の各社と競合しません

ウルトグループの従業員個人は、ウルトグループと競合状態にあるビジネスに参加したり平行して従事することはできません。

3.2 各社での株式の利害関係

各社内での株式利害関係は、一切の経営判断への影響がないことを条件として、許可されています。

ウルトの競合ではない他社の投資株式は、一切の影響がないことを条件として、許可されています。企業資本内で5%もしくはそれを超える株式の利害関係がある例において、この株式利害関係はウルトグループ内部の該当する担当部署に報告されなくてはなりません。

3.3 副業

副業はウルトグループに損害を与えてはならず、また許可されるべきです。

従業員の副業はウルトの利害関係と衝突しない場合、会社の事前の同意によってのみ許可されます。

これは不定期的な事務作業、講演、及びこれらに同等な活動を除きます。当社は常に、当社従業員がボランティア活動に従事することを歓迎します。



Wurth Wood Group Inc. シャーロット、米国

IV. 情報の取り扱い

ウルトでは、私たちは協力的な経営方式を採用しています。当社は従業員が業務遂行のために情報を活用することを保障し、マネージャーはさらに情報を提供することで透明性があり説得力ある決定をすることが望まれます。

4.1 当社は会社のデータを責任を持って取り扱います

当社は情報の機密性を確保します。ウルトグループ内の或いは権限を与えられた、または所管の部署のみが外部の第三者に対して情報を開示します。

原則として、厳格な機密性が会社の機密情報に対して確保されるべきです。このような情報は、社内外にかかわらず、承認無しに第三者に対して伝達することができず、承認されていないものからのアクセスから保護される必要があります。このような情報には、例えば、事業及び市場の情報、報告書、社内広報及び指示の内容、またはその他の業務秘密などを含む場合があります。

上級経営層、広報部門、または法務もしくは財務部門など、特別な資格を有し、責任を負う責任者、担当者、及び部門のみが外部の第三者と情報を交換することができます。

更に、機密を維持するための義務は雇用関係の期間を越えて効力が維持されます。

4.2 当社は内部事案についての会社の知識を濫用しません

当社はインサイダー情報を当社自身の利益のため、または第三者の利益のために利用しません。

私たちは、外部の第三者には既知ではない、それ故に公には知られていない、ウルトグループ内部の各社もしくはビジネスパートナーについての事柄をしばしば知りえます。このようなインサイダー情報は、それが投資判断及び株価に影響を与えるために、株式市場で価値を生む可能性があります。インサイダー情報を基にした有価証券（など）の購入もしくは売却、または第三者が購入や売却を決めるような助言は禁止されています。

4.3 当社はデータプライバシー及びデータセキュリティ規則を順守します

当社は個人データ及びその他のデータを注意深く取り扱い、プライバシーの権利が侵害されないことを保障します。

データは、そのデータに関連付けられる個人とウルトグループの両者にとって相当に重要なものです。このデータの適切な保護及びその濫用の防止は最も優先すべきです。記録の保持、データの記録、或いは会社の機密情報を使用するような活動は、ウルトに直接に利益を与える場合でありかつ、第三者にマイナスの影響を及ぼさない状況でのみ許可されます。

個人データを利用する場合でのプライバシーの保護及びビジネスデータのセキュリティは当該国の公的な要件に準拠して全てのビジネスプロセスで保障される必要があります。データを不当なアクセスから技術的に保護する場合、最先端の技術と同等な基準に準拠する必要があります。

特に、個人データを収集、処理する際、私たちは注意を払う必要があります。当社はデータプライバシー及び保護の諸法律を順守し、コンプライアンスに関して責任を負う適切な部門及び役職を任命しています。



南アフリカ、ハウテン、Wuerth South Africa (Pty.) Ltd.

V. コンプライアンス規定の導入

5.1 私たちが決断するための方法とは？

私たちが自らの判断内容について不明確である場合、私たちは自身の良心に耳を傾け、適切な連絡先に連絡を取ります。

「コンプライアンス規定」に規定される規則はウルトグループ従業員の行動に関するガイドラインです。私たちの日常業務の特定の状況において、私たちはしばしば「コンプライアンス規定」またはその他のウルトグループのガイドラインに明示的に説明されない判断をする必要があります。これらの状況の度に、私たちは、疑問または不明確さがある場合は何時でも、経営層のメンバーまたは関連する部門に常に相談することができます。しかしながら、私たちは次の質問を自身に問うことにより、しばしば私たちの常識及び良識と誠実性を判断の指針として用いることができます。

- 1) 私の判断または私の行動は法律に準拠しているか？
- 2) この判断がウルトの確立された価値及び規則に合致しているか？
- 3) 私の同僚及び家族のメンバーが私の判断について知った場合、私は潔白な心を持つことができるだろうか？
- 4) 誰もが同じひとつの判断に流れようとしている時、私はその結果を甘んじて受け入れることができるであろうか？
- 5) 私の判断が翌日の新聞に掲載されるとしたら、私はそれを正当化できるだろうか？

あなたが純粋な良心で全てのこれらの質問に「はい」と回答できるなら、あなたの判断またはあなたの行動を正当化できる可能性が最大であるということです。あなたが全てのこれらの質問に「はい」と回答できないなら、あなたは、あなたの上司またはこのドキュメントで言及された連絡先担当者と話すまで行動を起こしてはいけません。

もちろん、更にあなたはこれらの質問を利用し、あなたの日常業務を精査することができます。これはあなたが過去に実行した何かの行動が常に正しい行動とはならないかもしれないことを意味しています。

5.2 経営層の義務項目

ウルトグループ内の経営層のメンバーは従業員のロールモデルであり、それに応じて行動すべきです。経営陣は従業員からの質問に関してオープンであり、従業員がそれぞれの責任を遂行し、それぞれの義務を遂行すべくサポートします。

ウルトグループにおいて、上級経営層は現地主義に基づいた裁量を与えられており、結果に対して負う責任は、組織の末端まで与えられています。当社はそのモットーである、「より大きな成功は、より多くの自由と開放をもたらす」に従います。これに対応して、不採算な会社またはその結果に責任を負う経営者は、責任の全部あるいは一部がドイツ本社に転嫁されると肝に銘じた方が良いでしょう。

経営層のメンバーは数多くの命令や指令を発するよりも、友好的な支援と見事な示唆を提供することにより従業員を導くべきです。従業員は、マネージャーと自分たちの間の緊密な連携だけでなく、マネージャーたちの模範的な行動と謙虚さにモチベーションが高められることでしょう。

指令及び命令の内容を部下などのスタッフに対して透明化するために補足的情報が提供されるべきです。

経営層のひとりひとりのメンバーは倫理的行動及びガイドラインとのコンプライアンスの意義を継続的に強調し、従業員のトレーニングだけでなく彼らのリーダーシップを通して奨励していく必要があります。従業員は各自の責任で行動することが許可され、可能なかつ最大限までそれぞれの行動に関する伸びしろが与えられるべきです。そうはありながらも、諸法令及びウルトガイドライン項目の順守が全ての状況下で最優先です。これは、この「コンプライアンス規定」に対する順守に関係するので、特に間違いないことです。

いかなる状況下にあっても、私たちはウルトの名前がイメージさせる良い評判及び誠実性を短期間の利益のために犠牲にすることはありえません。私たちは、これが長期にわたり成功を収める方法であることを確信しています。

経営層のメンバーは、従業員が不確実な事柄または疑問、はたまた仕事上あるいは個人的な問題を持つ時に近付くことができる信頼することのできる相手として、連絡に応じる体制を取ります。

しかしながら、マネージャー側に責任があるからと言って、従業員が各自の責任から免責されることはありません。私たちは協力して働くことでのみ成功できるのです。

5.3 私が何か違法なことに気付いたなら何をすべきでしょうか？

全ての従業員は、「コンプライアンス規定」、法律、その他拘束力のある規則、に対する違反について報告することが要請されています。通報は内密に取り扱われることになります。

誰かが当社の「コンプライアンス規定」、法律、その他拘束力のある規則などに違反しているとの疑念をあなたが持っている場合、会社へ通知してください。会社は、潜在的な違反について認知している場合にのみ、適切に対応することができます。これによりウルトに対して、当社従業員に対して、また当社ビジネスパートナーに対して危害が及ぶことを回避することができます。

通報するための最初の連絡先はあなたの担当の上司です。しかしながら、従業員はコンプライアンス責任者または上級経営層に何時でも通報することができます。

通報は内密に取り扱われることになります。通報者はどのような不利益も被りません。

5.4 コンプライアンス違反の結末

「コンプライアンス規定」の違反は許容されることはなく、重大な処罰の対象となる可能性があります。

「コンプライアンス規定」または法定のガイドラインの違反はウルトグループに関して重大な不利益を招く可能性があります。ウルトは法律、「コンプライアンス規定」または内部ガイドラインのいかなる違反も許容することはありません。対象の違反の重大度に鑑み、不適切な行動は更に労働法、民法、及び刑法の下で従業員に関して法律に基づく処罰をもたらす可能性があります。

あなたのウルトグループにおける 連絡先

あなたの担当の上司が解決できない疑問や疑義がある場合、あなたが直接連絡することができる人々がいます。

通報するべき第一の相手はあなたの上司です。あなたの直属の上司が解決できない特定の疑問に関しては、専門に対応する担当者に連絡下さい。

「コンプライアンス規定」またはコンプライアンス全般について質問がある場合、現地のコンプライアンス担当者だけでなくチーフ・コンプライアンス・オフィサー及びそのチームであなたの要望に対応します。更に、「コンプライアンス規定」の中でも特殊な条項 (例: データプライバシー・個人情報保護担当、職場安全担当、税関・貿易担当など) に関しては、専任の担当者が任命される場合もあります。人事部門も個人的な問題に関しては適切な相談先です。



Gerhard Seyboth

最高コンプライアンス責任者

Gerhard.Seyboth@wuerth.com

+ 49 7940 15 2118 (国際電話番号)



Klaus Roth

グループコンプライアンス責任者

Klaus.Roth@wuerth.com

+49 7940 15 2302 (国際電話番号)



インプリント

発行者 :

Würth-Gruppe

Adolf Würth GmbH & Co. KG
Reinhold-Würth-Straße 12-17
74653 Künzelsau
Deutschland

第1版、2017年1月

ドイツ語及び英語で発行

連絡先

ウルトグループ (IGFU) の企業連絡先

電話 +49 7940 15-1186 (国際電話番号)

ファックス +49 7940 15-4400 (国際電話番号)

presse@wuerth.com

本文 :

Bettina Würth, Robert Friedmann, Peter Zürn,
Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

編集職員

Klaus Roth

デザイン、制作、印刷

Scanner GmbH Künzelsau

写真提供

Scanner GmbH Künzelsau (S. 29)

Wolfgang Uhlig (S. 6, 7)

Archiv Würth-Gruppe

© Würth-Gruppe, Künzelsau

Printed in Germany. Alle Rechte vorbehalten.

全体または一部の再販は、事前の承認が必要となります。

IGFU-SC-07/17