

行動規範

序文

Pankl Racing Systems AGは、グローバルに活動するグループであり、レース、高級車、航空業界のグローバルニッチ市場におけるサプライヤーとして、動的コンポーネントのハイテク分野における機械システムの開発、生産、メンテナンス、販売を専門としています。

信頼できるパートナーとして、すべての子会社を含むPankl Racing Systems AG(以下、総称して「パンクルグループ」)は、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントの課題やニーズにも対応しています。法の遵守、誠実さ、倫理、モラル、信頼性、尊重、そして信頼は、パンクルの各拠点における良好な協力関係と安定したビジネス関係の基礎であり基盤です。パンクルグループは、すべての取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントと責任ある取引を行い、従業員、管理職、役員に経済的、社会的、環境的に配慮した行動をとるよう奨励しています。

これらの価値観を念頭に置き、パンクルグループは、適用される国内外の法律、規制、ガイドラインを遵守し、また、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントが常にこれらを尊重し、厳守することを期待しています。

この行動規範は、パンクルグループが事業活動を行う際の原則と規則を記述したものであり、道徳的、倫理的、法的にも非の打ちどころのない行動の基礎を形成するものです。これは、パンクルグループの従業員、管理職、役員、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントを対象としており、女性も男性も等しく対象としています。

行動規範を知らないという言い訳は認められず、違反があった場合の免責事由とはなりません。この行動規範は、<https://pankl.com/code-of-conduct/> で5カ国語で閲覧可能です。

カプフェンベルク、2026年5月
取締役会



Wolfgang Plasser



Christoph Prattes



Stefan Seidel

目次

I. 全般

1. 基本と目標
2. 適用範囲と遵守事項
3. 責任ある実施

II. 人権

1. 人権、尊重と誠実さ、多様性、公正な労働条件
2. 児童労働の禁止
3. 少数民族と先住民族の権利
4. 現代の奴隷制度
5. 健康保護と労働安全
6. 民間または公的治安部隊の活用

III. 持続可能性と環境保護

1. 環境と天然資源に対する責任
2. 環境に配慮した生産、排出、資源管理
3. 化学物質、廃棄物、循環型経済への対応
4. 生態系、生物多様性、動物福祉の保護

IV. 財務責任

V. 公正な競争と独占禁止

VI. 汚職、マネーロンダリング、テロ資金供与

1. 汚職と贈賄
2. マネーロンダリングとテロ資金供与
3. 輸出管理
4. 税務戦略、税務コンプライアンス、国際税務ガイドライン

VII. コンプライアンス - 規定

1. 利益相反
2. 副業および企業への出資
3. パンクルグループの会社資産および特許の取り扱い
4. 情報セキュリティと個人情報保護
5. 守秘義務
6. 政治活動
7. インサイダー取引の禁止
8. 内部告発とデジタル内部告発システム

VIII. 最終規定

不明点やその他の質問がある場合は、従業員および管理職は直属の上司に相談してください。さらに、パンクルグループの従業員、管理職、役員、取引先、供給業者、顧客、コンサルタントは、コンプライアンス担当者、法務部、持続可能性担当者に相談することもできます。また、<https://pankl.integrityline.com/> のリンクから、デジタル内部告発システムを通じて匿名で連絡することも可能です



コンプライアンス担当者および個人情報保護責任者
legal@pankl.com

サステナビリティ担当
sustainability@pankl.com

I. 全般

1. 基本

国際的な企業グループとして、パンクルグループは、国内および国際レベルの両方で、数多くの社会的、政治的、法的な枠組みの影響を受けます。これら、特に法的枠組みに違反した場合、パンクルグループは多大な金銭的損害に加え、長期にわたるイメージの毀損を被る可能性があります。

この行動規範(「CoC」)は、パンクルグループのすべての事業活動および意思決定の基礎となるものであり、パンクルグループが事業活動の基盤とする倫理的、道徳的、法的原則および一般原則を記述し、企業文化の本質的要素を表しています。CoCは、全従業員、管理職、役員、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントの行動に対する拘束力のある指針です。パンクルグループは、定義された原則をサプライヤーに伝えているため、個別のサプライヤー向けCoCは必要ありません。

パンクルグループは、法的要件を常に遵守し、環境を保護し、人権を尊重することを求めています。パンクルグループは、特にサプライヤーとの契約における照会文書や購買条件において、これらの要件を規定しています。パンクルグループは、現行の法律に違反する企業、あるいは本行動規範に示された原則を遵守しない企業との提携を拒否いたします。

パンクルグループの全従業員、管理職、役員、取引先、供給業者、顧客、コンサルタントは、自らの責任においてこのCoCに基づいた行動をとることが期待されています。CoCは、必要に応じて、Pankl Racing Systems AGの取締役会の決議により、更新・補足できます。CoC、その他の法的規定、社内ガイドライン、または規則に違反した場合、懲戒処分を受けるだけでなく、刑法および民法上の結果を招く可能性があります。法の遵守、誠実さ、倫理、モラル、信頼性、尊重、信頼は、パンクルグループのすべての協力と良好な取引関係の基礎であり、普遍的な基盤です。

2.

適用範囲と遵守事項

現CoCは、パンクルグループの全従業員のほか、管理職、役員、ならびに取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対して拘束力を有します。パンクルグループは、Pankl Racing Systems AGが直接または間接的に50%以上の株式を保有するか、あるいはその他の方法で支配権を行使するすべての企業で構成されます。従業員、管理職、取締役は、雇用契約においてCoCを遵守することを約束します。さらに、CoCが取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントに周知され、意思決定プロセスにおいてこれらの原則の遵守が考慮されることは、パンクルグループの利益となります。

3.

責任ある実施

すべての従業員、管理職、役員、すべての取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、CoCを遵守し、実施する責任があります。マネジャーおよび役員は、CoCを実施する上で、従業員の模範となる行動をとらなければなりません。また、指導、モニタリング、コンプライアンス、必要であれば研修を通じて従業員を奨励することが望ましいです。規則を解釈するにあたっては、理性と先見の明に基づいて判断すべきです。その際、各国の基準や規制も考慮に入れる必要があります。法的規制が異なる場合は、より包括的な適用範囲を持つより厳格な規制が適用され、疑義がある場合は法的規制が適用されます。

II. 人権

1.

人権、尊重と誠実さ、多様性、公正な労働条件

パンクルグループは、いかなる人権侵害も容認せず、国連人権憲章の遵守に努めています。事業活動において人権と女性の権利が尊重されることを保証し、応募者、(将来の)従業員、管理職、役員、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対するいかなる差別的行為も認めません。倫理的な採用というコンセプトも、応募プロセス全体を通じて遵守されており、いかなる差別も禁止されています。

公平で、信頼と尊重に満ちた協力を促進します。一人ひとりが尊厳と尊重をもって扱われ、さまざまな文化的背景や個性を持つ人々が大切にされ、相互の信頼とすべての人の幸福を特徴とする職場雰囲気が作り出されます。国際的な企業として、パンクルグループは従業員の出身地、文化、言語、アイデアに表れる多様性を大切にしています。企業文化は、すべての同僚を歓迎し、尊重し、大切にすることに基づいており、誰もが成功する機会を得られる環境を作り出します。

各従業員の個人の尊厳と領域を尊重します。年齢、性別、人種、宗教、障害、性的指向、出身にかかわらず、すべての人が尊重されます。

パンクルグループは、現行のすべての労働法規制を遵守しています。これには、パンクルグループの全子会社の所在地国の国内労働法規定(労働時間、最低賃金、労働協約、労働協議会、集会の自由などの規制)も含まれます。「オーストリアにおける国際労働機関(ILO)の中核的労働基準の規定の実施に関する解説」については、ILOのウェブサイト¹ を参照してください。

パンクルグループは、パンクルグループの事業所および生産施設において、いかなる形態の差別、いじめ、ハラスメント、特に性的ハラスメント(例えば、不適切な接触の試み、侮辱的な発言、冗談、卑猥な言葉、わいせつな身振り、あるいは関連する画像の掲示など)を禁止しています。そのような行為は、意図していなかったとしても、被害者がそのように受け取った場合、ハラスメントとみなされる可能性があります。このような事態が発生した際には、同僚同士でそのような事例について話し合うよう互いに励まし合い、デジタル通報システムを通じて匿名かつ秘密厳守で報告するよう求められています。

これらの原則は、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対する行動にも適用されます。違反があった場合は、直ちにコンプライアンス担当者に連絡してください。

2.

児童労働の禁止

子どもの権利の保護は、パンクルグループが特に重視していることです。パンクルグループは、すべての子どもの権利を認識しています。これは、経済的搾取や、子どもの教育を損なったり、子どもの健康や身体的、精神的、道徳的、社会的発達を危険にさらすような危険な労働の遂行から、すべての子どもを守ることを目的としています。

国連の人権および児童の権利に関する規定、ならびに「就労最低年齢に関する条約」および「最悪の形態の児童労働の禁止および撤廃のための措置に関する条約」の規定を、全面的に遵守されます。これらの条約は、ILOのウェブサイトから閲覧² できます。

児童労働はパンクルグループ全体で容認されておらず、15歳未満の雇用は禁止されています。さらに、18歳に達していない者の雇用に関するすべての法的制限を遵守しなければなりません。児童労働に関する国内規則がより厳しい基準を定めている場合は、そちらを優先しなければなりません。

パンクルグループは、法定最低年齢に満たない者を雇用しないよう、必要な予防措置を講じることを約束します。

3.

少数民族と先住民族の権利

パンクルグループは、少数民族や先住民がその制度、伝統、文化、アイデンティティを維持し、発展させる権利を認め、差別や疎外を禁止し、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントにも同じことを求めます。先住民族と他のすべての民族との平等は最優先事項です

4.

現代の奴隷制度

パンクルグループ、その取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、強制労働、現代的な奴隷制度、人身売買のいかなる形態も拒否します。奴隷労働や非自発的な囚人労働は使用しません。雇用関係は自発性に基づくものであり、従業員は自らの意思で、合理的な予告期間に従って修了することができます。

¹<https://www.ilo.org/de/normenkontrolle>

²<https://www.ilo.org/de/kinderarbeit>

5.

健康保護と労働安全

パンクルグループは、労働安全および予防的健康増進を非常に重視しています。特に、労働安全および防火に関する規則は、すべての場所で遵守されなければならず、発行された指示に従わなければなりません。継続的な情報はパンクルグループのイントラネットを通じて提供され、コンプライアンスは社内外の安全専門家によって定期的に検査されます。パンクルグループの取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントも、国内外の安全衛生規制を遵守する必要があります。

6.

民間または公的治安部隊の活用

パンクルグループ、その取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、企業による指導や監督の不備により、警備員の活動において拷問や残虐、非人道、または品位を損なう扱い、生命や身体に危害を加えること、あるいは結社の自由や団結の自由の侵害の危険性がある場合、民間および公的警備員の委託または利用を行わないことを約束します。

III. 持続可能性と環境保護

1.

環境と天然資源に対する責任

パンクルグループは、社会における模範としての役割と責任を自覚しています。長期的な視点に立ち、環境保護を推進し、気候変動対策に向けた国際的な取り組みを支援しています。これには、エネルギー、原材料、水の責任ある使用や、製造される製品のライフサイクル全体にわたるエコロジカル・フットプリントの継続的な削減が含まれます。

2.

環境に配慮した生産、排出、資源管理

パンクルグループは、汚染を回避し、資源を効率的に使用し、環境への悪影響を最小限に抑える、環境に優しい生産工程に取り組んでいます。これには、大気、水、土壌への排出の削減、廃水のモニタリングと責任ある処理が含まれます。同様に、土壌の質の保護、浸食や汚染の防止、騒音排出の削減も含まれます。適切な措置を講じることで、水の使用量と消費量を削減し、再利用とリサイクルを促進するとともに、集中豪雨や排水によるリスクへの対応を図ります。パンクルグループは、排出量を記録・監視し、段階的な脱炭素化のための対策を実施しています。国際的な気候目標は指針として機能し、バリューチェーン全体で考慮されています。環境パフォーマンスの継続的な改善を確保するため、適切な管理体制を導入しています。

3.

化学物質、廃棄物、循環型経済への対応

パンクルグループは、化学物質の責任ある安全な取り扱いに取り組んでいます。これには、使用が制限されている物質の特定、最小化、代替、有害および非有害廃棄物の慎重な取り扱いと安全な保管が含まれます。パンクルグループは、二次材料の使用による再利用とリサイクルを奨励し、持続可能で再生可能な材料の使用を増やすよう努めています。その目的は、有害廃棄物を削減し、環境への影響を回避するとともに、資源を節約する循環型経済を長期的に支援することにあります。

4.

生態系、生物多様性、動物福祉の保護

パンクルグループは、生態系と生物多様性の保護に注意を払い、その活動、プロジェクト、サプライチェーンが生態系に与える影響を考慮しています。森林破壊と闘い、自然の生息地を保護するための国際的な取り組みを支援しています。さらに、パンクルグループは動物福祉の基本原則を尊重し、グループ全体のビジネスモデルを通じてその理念を全面的に実践しています。

IV. 財務責任

透明性と誠実さは、パンクルグループの最優先事項です。当グループは、適用される法令および会計原則に従って帳簿および記録を管理しており、取引先、サプライヤー、顧客、およびコンサルタントに対しても同様の対応を求めています。パンク

ルグループの報告書および文書は、常に完全かつ適切で、正確かつ適時に作成されます。これは、パンクルグループの経営方針と財務責任の基礎であり、取引関係の管理に必要なものです。

V. 公正な競争と独占禁止

公正な競争は、国際的に事業を展開する企業にとって何よりも重要な基準です。したがって、パンクルグループは、すべての市場において、競争法、特に独占禁止法に関する法律、規則、規制を遵守し、公平な競争条件を整備することにコミットしています。

社との共謀といった不公正な商慣行は許されず、パンクルグループはこれらを断固として拒否します。パンクルグループの全従業員、管理職、取締役は、法的規制、特に独占禁止法に起因する規制を遵守しなければなりません。競争を制限する行為の調整の禁止は広範なものであり、リスクを伴う競争に代わって実質的な協力関係をもたらすあらゆる形態の意図的な調整を含みます。書面による合意および口頭による合意の両方が対象となります。ご質問、ご不明な点、または違反の疑いがある場合は、コンプライアンス担当者に相談してください。

グループ各社が市場において競合他社と競合する場合、公正な競争および事業活動の原則を遵守することを誓約します。信用を損なう発言、営業秘密の探り出し、あるいは他の競合他

VI. 汚職、マネーロンダリングとテロ資金供与

1.

汚職と贈賄

パンクルグループは、腐敗防止に関する各国の国内法および国際法(例:国連腐敗防止条約(UNCAC)、米国海外腐敗行為防止法(FCPA)、英国贈収賄防止法、OECD多国籍企業指針など)を、一切の妥協なく厳格に遵守しており、いかなる形態の腐敗や贈収賄に対しても明確に反対する姿勢を貫いています。同社は、マネーロンダリング、汚職、テロ資金供与と闘うために、可能な限りの措置を講じることを約束します。

下に、利益供与、汚職、マネーロンダリング、テロ資金供与、および贈賄への対応に関するパンクルグループの指針について説明します。

当グループ全体(全従業員、管理職、および役員を含む)は、取引先、サプライヤー、顧客、およびコンサルタントからの利益供与を受けません。ただし、社会通念上妥当な範囲内であり、その受領や価値がパンクルグループの事業上の意思決定や行動に影響を与えることが合理的に予想されないものは、この限りではありません。

パンクルグループは、不公正な手段でビジネスが行われるいかなる行動も容認しません。しかし、法的規定だけが行動の唯一の根拠となるわけではありません。こうした背景を踏まえ、以

CoCにおける「利益供与」とは、受領者が法的に請求権を持たない、あらゆる種類の有形・無形の給付を指します。これには、金銭や物品の贈与に加え、受領者にとって有益であり、その立場を有利にする可能性のあるあらゆる利益が含まれます。これには、特に贈答品、招待(特にスポーツイベントへの招待)、接待、その他の利益、優遇措置や割引の提供に加え、行政機関、

官公庁、裁判所、専門家、その他の公的機関の職員に関連する利益、とりわけ行政申請における優遇的な取り扱いによる利益も含まれます。

パンクルグループの従業員、管理職、取締役が友好的な関係に基づいて付与された、または受領した利益で、専らプライベートな領域に帰属するものは、CoCの対象外です。ただし、そのような場では、決して事業に関する話題を話し合ってはなりません。プライベートと仕事の領域の境界が不明確、あるいは曖昧な場合は、いかなる場合でも、利益の受領または提供を行う前に、コンプライアンス担当者に連絡してください。これは、その国特有の慣習により、便宜供与の拒否が無礼または侮辱的と解釈される可能性がある場合にも適用されます。

原則として、友好関係は、CoCの規定を回避するために、取引関係に基づく利益の受領や提供を正当化する理由として、決して利用してはなりません。

2. マネーロンダリングとテロ資金供与

パンクルグループは、信頼できる取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントとのみ取引を行い、資金源は合法的なものに限定しています。したがって、当グループはあらゆる形態のマネーロンダリングおよびテロ資金供与に明確に反対しています。

従業員、管理職、および役員は、単独または第三者との共謀により、マネーロンダリング規制に違反する行為を行うことを禁じられています。マネーロンダリングとは、特に、犯罪によって得られた資金やその他の資産を(両替や送金などを通じて)合法的な金融・経済の循環に流入させることを指します。

パンクルグループ、およびその取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、その採掘・輸送・取引・加工・輸出が、直接的・間接的を問わず、紛争や人権侵害の資金源となることのない原材料のみを、製品の製造に使用することを約束します(「紛争鉱物」)。

3. 輸出管理

パンクルグループは、輸出管理法違反を防止するための国際的な規制(デュアルユース規則、EAR、ITARなど)を厳格に遵守します。パンクルグループは、適用される制裁リストを遵守し、制裁リストに掲載されている取引先と取引を行うことはありません。パンクルグループは、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントにも同様の対応を求めます。特に、国、商品、個人に関連する禁輸措置を遵守します。したがって、従業員、管理職、役員、ならびに取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対しても、国際的な輸出管理法を厳格に遵守するよう指示しています。不審な点や違反の疑いがある場合は、直ちにコンプライアンス担当者に報告するか、または <https://pankl.integrityline.com/> のリンクからデジタル通報システムを通じて匿名で通報してください。

4. 税務戦略、税務コンプライアンス、国際税務ガイドライン

a.)パンクルグループの税務戦略

パンクルグループの税務方針により、税金や公課は常に規定の金額で、かつ期限内に正確に算定され、納付されることが保証されています。さらに、担当者は、グループ内の税務上の義務に関して、法令を遵守した行動をとるよう義務付けられています。

b.)法令の遵守

税務業務を担当する部門は、税務当局との間で、協力的な姿勢を持ち、事実に基づき、透明性のある対応を心がけています。法令遵守を徹底するため、専門分野に精通した外部の税理士が参画しています。当グループの総税負担額は、当グループおよびその取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントが事業を展開している国および税率に基づいて算出されています。

c.)国際税務ガイドライン

パンクルグループのグループ各社は、多国籍企業による課税所得の基盤の浸食および国境を越えた利益移転(Base Erosion and Profit Shifting、略して「BEPS」)に関するOECDの原則に沿って事業を展開しています。

さらに、グループ内のガイドラインにより、移転価格方針に関する必要な文書化が確実に遵守されるようになっています。それぞれの要件に応じて、文書はローカルファイルおよびマスターファイルとして作成されます。国別報告(County-by-County Reporting)の開示は、本拠地のある国(本件ではオーストリア)の税務当局に対し、毎年、前年の12月31日時点の情報を基に行われます。

VII. コンプライアンス規定

1. 利益相反

個々人の行動は、もっぱらパンクルグループの利益に即して行われます。これは、企業に悪影響を及ぼす可能性のあるあらゆる種類の利益相反を回避することを目的としています。利益相反とは、特に個人的または経済的な利害が、パンクルグループの経済活動や方向性を危うくする恐れがある状況を指します。従業員、管理職、および役員は、自身の利益がパンクルグループに対する義務と衝突しないよう徹底しなければなりません。取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントも、パンクルグループとの利益相反を回避する必要があります。

利益相反は、一方で他の従業員、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントとの個人的な親密な関係から生じる可能性があります。また、他方では贈答品、招待、接待に関連して生じる可能性があります。

個人的および経済的な利益相反に関しては、完全な透明性が求められています。パンクルグループの従業員、管理職、または役員は、利益相反の可能性に気づき次第、直属の上司またはコンプライアンス担当者に即時かつ確実に報告する義務があります。利益相反の判断は、当該者自身のみ委ねられています。必要な措置の決定についても同様です。

2. 副業および企業への出資

副業とは、パンクルグループとの雇用関係を超えて行われる、自営業または被雇用者としての有償の活動であり、それが恒常的なものであれ、単発的なものであれ、その区別は問いません。

すべての副業については、直属の上司および人事部に書面で申請し、書面による承認を得た場合にのみ行うことができます。会社における役員職の就任についても同様です。

企業の株式を取得した場合は、直ちに上司に書面で報告しなければなりません。パンクルグループの競合他社への出資、あるいはその他の利益相反を招くおそれがある場合、当該企業への出資は認められません。

この届出義務の対象外となるのは、単なる資産運用を目的とし、ごく少数の浮動株を超えるものではなく、当該企業の経営に決定的な影響を及ぼす可能性がなく、かつ利益相反を引き起こさない株式の取得に限られます。各勤務契約、雇用契約、および労働契約に含まれる条件および規定は、変更なく引き続き適用されます。

3. パンクルグループの会社資産および特許の取り扱い

パンクルグループの従業員のほか、管理職および役員は、パンクルグループから提供された資産、ならびにその取引先、サプライヤー、顧客、およびコンサルタントに対し、最大限の責任感を持って、適切かつ慎重に、かつ適正に取り扱い、その効率的な利用を確保する義務を負います。事業関連情報、企業秘密、専門知識、産業財産権(知的財産権、商標権、特許権)などの有形資産と無形資産の両方がその対象となります。

さらに、紛失、破損、誤用、盗難、盗用、流用、破壊からパンクルグループの資産を保護する義務があります。いかなる事案についても、直ちに上司またはコンプライアンス担当者に報告するか、あるいはリンク <https://pankl.integrityline.com/> からデジタル通報システムを通じて匿名で通報してください。

パンクルグループが従業員、管理職、および役員に提供しているコンピュータや電話設備、コピー機、事務用品、社用車、社用携帯電話などの備品は、これらに関して制定されたグループ内部規定、あるいは従業員、管理職、および役員とパンクルグループとの間で書面により締結された合意に従って使用しなければなりません

4. 情報セキュリティと個人情報保護

情報の機密性、可用性、および完全性は、パンクルグループのセキュリティ意識において重要な要素です。ノウハウと生産能力は、パンクルグループの成功の重要な要因の一部であり、それに応じて、パンクルグループはリスクに対処し、最小限に抑える必要があります。社内では、クリーンデスクポリシーの厳格な遵守と、リモートワークに関する厳格な規定が適用されています。

情報セキュリティに関するご質問や、インシデントへの適切な対応については、各情報セキュリティ管理者、社内ITサポート、またはコンプライアンス担当者に連絡してください。

パンクルグループは個人情報保護の遵守に全力を尽くしており、そのため自然人および法人の個人データは、それぞれの国内および国際的な法的規制に従ってのみ使用されます。パンクルグループの従業員、管理職、役員は、財務データ、技術データ、業務データ、顧客情報、メモなどの情報を受領、処理、保管する際、自然人および法人の個人データを責任を持って使用し、注意を払う義務があります。

個人データの利用または提供を行うには、正当かつ明確な業務上の目的が存在する必要があります。取引先、サプライヤー、顧客およびコンサルタントとのすべての法律および契約

は、サービス提供時のデータの使用および引き渡し方法について規定しています。これらの要件は、いかなる状況においても遵守されなければなりません。

個人情報保護に関するお問い合わせは、個人情報保護責任者までお寄せください。

5. 守秘義務

業務の遂行において、また自身の担当範囲外であっても、入手したあらゆる種類の機密情報は、自己の利益のために利用してはならず、また第三者の利益のために開示してはなりません。

あらゆる種類の企業情報（文書、抜粋、ファイル、図面、計画書、書式など、およびそれらの紙媒体、電子媒体、その他のデータ媒体への複製物を含む）が、常に安全に保管されるよう徹底する必要があります。業務上の理由でそのような情報を社外に持ち出す必要がある場合は、第三者による閲覧やアクセスから確実に保護しなければなりません。

すべての企業秘密および事業秘密、ならびにグループおよび企業に関連する事項、特に研究開発の進捗状況、買収戦略や買収対象、および重要な投資については、その情報源を問わず、厳重に守秘義務を守らなければなりません。取引先、サプライヤー、顧客、およびコンサルタントを関与させる場合は、法務部門と協議の上、適切な秘密保持契約を締結する必要があります。

営業秘密や企業秘密を推測できる情報は、同様に機密扱いとし、業務上必要とする従業員、管理職、および役員にのみ開示しなければなりません。これらは、従業員、管理職、役員によって安全な場所に保管されなければなりません。これは、パンクルグループの契約パートナーが機密保持の利益を有する情報についても同様であり、特に、そのために適切な機密保持契約が締結されている場合には、なおさらです。

従業員、管理職、役員は、絶対的な守秘義務を負います。これは雇用関係終了後も、制限なく適用されます。これに加えて、各サービス契約の守秘義務規定が適用されます。

6. 政治活動

パンクルグループの施設内において、同グループの資金や名義を用いて政党活動を行うことは、原則として禁止されています。つまり、パンクルグループが政党政治的な活動を行ってはいらないだけでなく、第三者によるパンクルグループの施設内またはその資金を用いた政党政治的な活動の実施も禁止されています。パンクルグループによる寄付およびスポンサー資金の提供は、それぞれの適用される法制度の範囲内でのみ行われるものとします。

パンクルグループは、政党、候補者、現職者を支援すること、および宗教的・倫理的な目的のためのその他の寄付を行うこと

を固く禁じられています。パンクルグループが正式に任命した担当者による、企業経営に必要な国家およびその州・地方自治体の公的代表者とのやり取りについては、この限りではありません。

7. インサイダー取引の禁止

パンクルグループは、法的要件に従い、責任を持ってインサイダー情報を取り扱います。当社は、これらの情報を第三者に開示せず、有価証券取引に関する法的要件を遵守します。従業員、管理職、役員、ならびに取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、インサイダー情報の不正利用およびインサイダー取引を一切行ってはなりません。言うまでもなく、パンクルグループは、それぞれの法律、規則、規制、および社内ガイドラインを遵守します。

8. 内部告発とデジタル内部告発システム

すべての従業員、管理職、および役員は、パンクルグループの倫理指針および一般原則が確実に実践され、関連するすべての法令や規則が常に遵守されるよう努めなければなりません。これには、国内法や国際法、EU法、および社内CoCへ違反する行為などが含まれます。

従業員、管理職および役員、ビジネスパートナー、 サプライヤー、顧客、コンサルタント、および社内の不正や、現行の法律やその他の倫理的行動原則に対するその他の（潜在的な）違反に気付いた第三者は、直ちに直属の上司、コンプライアンス担当者に報告するか、またはリンク <https://pankl.integrityline.com/> からデジタル通報システムを通じて匿名で報告するよう求められます。情報提供者は、良心に従って提供した情報によって不利益を被ることはありません。

VIII. 最終規定

すべての従業員、管理職、役員、ならびに取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、常に責任ある行動をとり、いかなる不適切な行為も避け、法令およびCoCの遵守を徹底しなければなりません。管理職および役員は、模範となるべき役割を果たすとともに、本ガイドラインの周知、浸透、および徹底について特別な責任を負っています。この責任を果たすことは、パンクルグループ、その従業員、取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントの安全と保護につながります。パンクルグループの全従業員、管理職、役員は、パンクルグループの目標を積極的に支持し、その評判を高めることが求められています。

パンクルグループは、CoCを定期的に見直し、変更があれば通知することを約束します。これにより、パンクルグループのすべての原則と基準が組み込まれ、現行法に準拠していることが保証されます。パンクルグループの取引先、サプライヤー、顧客、コンサルタントの基本的な動向も、CoCに反映されます。

CoCに関するご質問やご意見は、コンプライアンス担当者までお寄せください。

