



Jonas Prising
(ヨナス・プライジング)
ManpowerGroup 会長兼最高経営責任者

// 私は私たちの行っている仕事、そして日々の業務の取り組み方について情熱を注いでいます。皆さん方の多くがそうであるように、私もこのビジネス、そして仕事の人々の生活に占めている重要性を信じているがために、ManpowerGroupに入社しました。私は個人的に、毎日毎日私たちが行う仕事、および私たちが行動の指針としている誠実さと正直さの高いレベルによって動機付けられています。//

ManpowerGroup World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. All Rights Reserved.



ManpowerGroup®

職務行動倫理規範

MANPOWERGROUP のエクスペリエンス



目次

職務行動倫理規範

- 3 会長兼最高経営責任者よりのメッセージ
- 4 MANPOWERGROUP の約束
 - 職務行動倫理規範の概要
 - 5 目的
 - 5 全社員への規範の適用
 - 6 私たちの責任
 - » 社員
 - » マネージャー
 - 7 指針の取得と問題の報告
 - 7 不確かな場合：倫理基準
 - 8 問題の報告
 - 9 報復なし
 - 10 互いに対する責務
 - 10 人々：当社のバリューのひとつ
 - 10 相互尊重
 - 10 プライバシーと情報保護
 - 11 多様性と包括性
 - 12 健康と安全
 - 12 薬物乱用
 - 12 ハラスメントと職場暴力
 - 14 当社と株主に対する私たちの責務
 - 14 利益相反
 - 14 情報の開示と解決のプロセス
 - 14 潜在的相反の具体例
 - 15 企業の事業機会
 - 15 助言を求める
 - 16 情報と資産の保護
 - 16 会社の資産の使用
 - » 企業秘密情報
 - » ビジネス関連の記録や文書の正確度、その保管および破棄
 - » 当社および他者が所有する知的財産
 - » 電子メディア／ソーシャルメディアの使用
 - » 投資家やメディアからの問い合わせ
 - » 内部情報と証券取引
 - 19 当社のクライアントとビジネスパートナーに対する責務
 - 19 贈収賄と汚職
 - 19 贈り物、接待、スポンサーシップ
 - 20 ビジネスパートナーとの関係
 - » 選定
 - » 公正な慣行
 - 21 販売、マーケティング、コミュニケーション業務
 - » 独占禁止法／競争法
 - » 競合情報の入手
 - 22 コミュニティに対する当社の責務
 - 22 環境に対する責務
 - 22 政治献金と政治活動
 - 23 当社のコンプライアンスプログラム
 - 23 管理
 - 24 法的措置と内部調査
 - 24 研修と証明
 - 24 懲戒処分



世界中で活躍する MANPOWERGROUP の仲間に向けて

会長兼最高経営責任者からのメッセージ



ManpowerGroup では、企業は社会の変革に対しポジティブな貢献者として責任があると確信しています。当社のビジネスはこの原則に基づき設立されたものであり、成功する組織を運営するということは、株主には利益をもたらす、社会に対しては、何百万もの人々に意義ある、かつ持続的な雇用を提供することです。

創業以来 70 年近くが経過した現在でも、当社のこの 2 大目的に変わりはありません。昨今、雇用主が取る必要のあるステークホルダーの視点は、ますます重要性を増しています。技術的破壊や雇用機会の分岐など、常に変化するこの世界において、企業は、人々の暮らしをさらによくし、解決策の重要な部分であり続けるという役割を担っています。

そのために、ManpowerGroup は、人々が長期にわたって雇用につながる需要の多いスキルの習得に対する熱望と能力を築く、お手伝いをするにコミットしているのです。また、そのために、政府機関や NGO、それにももちろんのこと当社のクライアントと協力して、人々に仕事のできる準備を整えさせ、スキルアップにより時代に遅れを取らないよう支援し、統合され包括的な職場における多様性の向上を図っているわけです。そしてまた、それだからこそ、私たちが提唱することを実践、つまり人々がその潜在能力を発揮できるよう役に立つスキル開発に投資して、従業員には私たちが生活し働いているコミュニティ内でその才能を分かち合うよう奨励もしているのです。当社では、ManpowerGroup に加わると、会社の核となる信念として、良い事をする事で良い結果を実現するという倫理的会社の一員となったことが自覚できる、ということ当社のために働くベストな人材を集めています。

当社はこの業界において最も信頼されているブランドを持っているのです。全員が当社の倫理基準をしっかりと守る役割を担っています。私たちはみな、業界をリードする当社のポジションを誇りとすることができます。当社は一貫して、ダウ・ジョーンズ・サステナビリティインデックスと FTSE4Good インデックスに含まれており、また当業界において唯一、「世界で最も倫理的な会社」とフォーチュンの「世界で最も評価の高い会社」の両方にランクされています。こうした評価は、当社の人々および当社の価値の証しです。当社の競合企業のいずれも同様の主張をすることはできません。

私たちはみな、何十年もの間に ManpowerGroup が築き上げてきたブランドと遺産を、保護し促進させる義務があります。これは正しい選択をすることを意味します。ですから、私たち一人一人が ManpowerGroup の職務行動倫理規範を順守して、会社を代表する者として行動することが極めて重要なわけです。規範は、ManpowerGroup 社員の一人一人に、その肩書きや職位にかかわらず適用され、私たちが倫理的ビジネス慣行を可能な限り最高の水準に維持するようにします。

あなた自身が ManpowerGroup のバリューに沿って行動するように、時間を取って規範を学び、知り、理解し、従うようにしてください。 規範に含まれているどのポリシーであろうと、それに対する違反が行われていることを知っている、または疑いが持たれる場合には、その違反または違反の疑いを直ちに報告する必要があります。**あなたが規範の違反かも知れないと思う活動を報告するために利用できる幾つかの手段が用意されています。** 8 ページを参照してください。

私が人々が私たちの優先事項であると言うとき、私は私が ManpowerGroup の全員のために話していることを承知しています。そして、最高度の倫理基準にコミットしている会社としての評判を維持する当社を支えていただいている皆さんの努力に謝意を表したいと思います。私たち全員、私たちの目的を遂行するよう一層の努力を継続し、有意義な機会を創造、人々のキャリア上の成功を加速、組織の競争力を強化、より持続的なコミュニティを構築しようではありませんか。

JONAS PRISING

(ヨナス・プライジング)

ManpowerGroup 会長兼最高経営責任者



ManpowerGroup の約束

私たちは仕事の世界にエネルギーを供給します。

人の潜在能力に対する私たちの深い理解がビジネスの熱望と結び付いた時、ダイナミックな力が生み出されます。

組織を前進させる力です。

個人の成功を加速させる力です。

より持続的なコミュニティを築く力です。

私たちは、クライアントのビジョンと人々のモチベーション、それに仕事の世界における現在の傾向と次にやって来るものをつなげることにより、このような力を生み出します。

私たちは、ローカルの専門知識をグローバルな取り組みと組み合わせ、世界中の組織に、未知の機会へのアクセスおよびそれを十分に利用する能力を与えます。

信頼できる助言者として、私たちは共に働く誰とも、その人たちの成功は私たちの成功につながるものであるとして、パートナーシップを育みます。

このため、私たちは強い影響力を持つソリューションを作り出し、私たちがサービスを提供する組織や個人が想像する以上の成果を上げられるように、彼らの競争力を高めます。

そして、こうした強力なつながりを作り出すことにより、私たちは仕事の世界にエネルギーを供給します。

職務行動倫理規範の概要

- » 目的
- » 全社員への規範の適用
- » 私たちの責任

目的

当社の職務行動倫理規範（以下「規範」）の目的は、当社の社員およびパートナーの全員に対し、最高の倫理基準に基づいて当社の業務を遂行するための指針を提供することにあります。この規範に基づいて行動することにより、私たちは当社のバリューと特性を守ることができます。

当社のブランドと評判は、高い信頼性があることで最もよく知られています。これは、当社のすべての業務において私たちが維持していくことを目指している当社の特性です。

ManpowerGroup は、正直、誠実、説明責任という企業文化を育み、この企業文化によって成功を収めてきました。私たちは、この企業文化が当社の競争上の優位性を支えて行くものと確信しています。この規範は、指針として、このような企業文化の維持をサポートすることによって当社の今後の成功に寄与します。

この規範はまた、当社のブランドの効果的な促進や保護、さまざまなステークホルダーの保護にも役立ちます。この規範は、倫理面でのリスクへの関心を喚起し、倫理上の問題の識別やこれへの対処の指針となるだけでなく、懲罰を恐れることなく非倫理的な行動を報告するためのメカニズムを提供します。

全社員への規範の適用

この規範は、ManpowerGroup およびその子会社の社員やアソシエイト、経営陣、ManpowerGroup の取締役会のメンバー、そして当社にサービスを提供する関係者に対して適用されます。

この規範においては、「当社（Company）」および「ManpowerGroup」という言葉は、ManpowerGroup および世界各地に展開しているそのすべての子会社や関連会社を指します。



私たちの責任



規範を読み、理解し、
順守する



すべての ManpowerGroup
ポリシーおよびすべての適用法に従う



確信が持てない場合には、
同僚やマネージャー、経営陣、
またはグローバルコンプライ
アンス部門からの指針を求
める



必様とされるトレーニングのす
べてと規範順守の証明書を完
了する



会社の代表者によ
り実施される適切に権限を
与えられた調査に完全に
協力する



速やかに 規範または他の ManpowerGroup ポリシーの**違反**あるいは違反の疑いを**当社のビジネス倫理ホットライン**を通して、または**マネージャーに報告**します。善意の報告に対する報復は容認されません。「善意」とは、利用できるすべての情報を提供し、それが真実であると信じていることを意味します。

マネージャー

当社ではマネージャーには **私たちの倫理的行動の企業文化を推進**し強化するために、業務行動についてオープンで正直であり、報復の恐れなしに**倫理的懸念を提起**するよう**同僚を励ます** 職場環境を育むよう指示しています。マネージャーは、自分自身と部下たちの間にオープンで継続したコミュニケーションを奨励するようにすべきです。私たちが指導する者たちに対し、アドバイスや指針を提供したり、そうするための会社の正しいリソースを特定したりすることで、ポジティブなロールモデルとなることが重要です。

指針の取得と問題の報告

- » 不確かな場合：倫理基準
- » 問題の報告
- » 報復なし

不確かな場合：倫理基準

ManpowerGroupの規範は、倫理的な行動にかかわるすべての法律、規律、ポリシー、状況に対処することを意図しているものではありません。私たちはみな、一般常識や的確な判断力を用いて、適切な行動を選択する必要があります。誰もがすべてを把握しているという状況は、現実にはありえません。したがって、ある行動の倫理的な意味あいについて確信が持てない状況に直面した場合には、次の単純な質問を倫理基準として使用してください。

- これは規範に沿ったものか？
- これは倫理的か？
- 自分は公正で正直だろうか？
- 自分の行動は法的に正しいだろうか？
- これは正しい行動だろうか？
- 自分と会社の名に恥じないものか？
- 新聞やインターネットでのニュース種になっても構わないか？

ひとつでも「いいえ」の答えがある場合には、その行動は行わないでください。

それでもなお指針が必要な場合には、マネージャーや上司、地域のコンプライアンスオフィサー、経営陣、グローバル倫理コンプライアンスオフィサー、または法律顧問オフィスに相談してください。

問題の報告

当規範に違反しないということは、単に法律を守るということではありません。私たちは、誠実に働き、互いに敬意を持って接することが、イノベーションを促す企業文化を育み、社員全員の成功に役立つものと確信しています。

私たちは、違法性や不正、非倫理性が疑われる行動について、できる限り迅速に報告する必要があります。当社は、違法行為に関するすべての報告について真剣に対処します。即ち、すべての報告を迅速に調査する一方で、すべての報告をできる限り機密情報として扱い、違反が疑われる行為に関する善意の報告者の匿名性を保護するために最大限の努力を注ぎます。また、善意で報告する者に対する報復を容認しません。

ビジネス倫理またはコンプライアンスの問題についての指針を得るには、または疑われる、計画されている、または実際の違反を報告するには、以下の方法を適宜使用してください。

1. マネージャーや上司、地域のコンプライアンスオフィサー、グローバル倫理コンプライアンスオフィサー、または法律顧問オフィスに相談します。
2. Navex Global により運営されている [ManpowerGroup](#) ビジネス倫理ホットラインに、次の要領で連絡します。
 - 北米からは [1-800-210-3458](#) をダイヤル
 - 北米域外からの場合は [こちらをクリック](#)
 - リストに載っている国からの場合、その国用の直接アクセス番号を使用
 - リストに載っていない国からの場合は、[こちらから](#) AT&T の国別アクセス番号を見つけます。それからアクセス番号をダイヤルし、トーンまたは何らかの指示を待ってから、[800-210-3458](#)
 - あるいは、オンライン通報システムを利用するには [こちらから](#)

3. 準法律顧問兼グローバル倫理コンプライアンスオフィサーに連絡します。

Shannon Kobylarczyk | 電話：+1 414 906 7024
電子メール：ethics.training@manpowergroup.com
郵送先住所：100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

4. 上級副社長・法律顧問・書記・チーフコンプライアンスオフィサーに連絡します。

Richard Buchband | 電話：+1 414 906 6618
電子メール：generalcounsel@manpowergroup.com
郵送先住所：100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

報復なし

当社は、法律、規則、規制、または本規範もしくは他の ManpowerGroup ポリシーの条項に対する実際の、またはそう見える違反を善意で報告する者に対する報復を禁止し容認しません。

報復はそれ自体が、本規範の違反と見なされるものです。いかなる形であろうと、報復を受けたと思われる場合には、その 旨をマネージャーまたは上司、もしくはグローバル倫理コンプライアンスオフィサーに躊躇することなく報告してください。ManpowerGroup の報復禁止ポリシーを見るには、下のリンクをクリックします。

[ManpowerGroup 報復禁止ポリシー](#)

シナリオ 1

どのような手段で実際のまたは潜在的なコンプライアンス違反を報告することができますか？

当てはまる項目をすべてチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- マネージャーまたは上司
- ローカルのコンプライアンスオフィサー
- ManpowerGroup のグローバル倫理コンプライアンスオフィサー：ethics.training@manpowergroup.com
- ManpowerGroup の法律顧問オフィス：general.counsel@manpowergroup.com
- ビジネス倫理 ホットラインを通して、これは電話で連絡もできれば（電話番号は 8 ページの「問題の報告」の項を参照）オンラインでの通報も可（manpowergroupethics.AlertLine.com）
- 上記のすべて。

完了

正解：上記のすべてで、これらのどの手段を通してでも報告することができます。

互いに対する責務

- » 相互尊重
- » プライバシーと情報保護
- » 多様性と包括性
- » 健康と安全
- » 薬物乱用
- » ハラスメントと職場暴力

人々：当社のバリューのひとつ

当社のバリューのひとつである「人」とは、個々人に対する私たちの敬意とそれぞれの人生における仕事の役割を意味します。私たちは、すべての人に就労機会が提供されるべきであるという基本的な信念を持ち、適用される世界各地の雇用法の順守に留まらず、活動を展開したいと考えています。私たちは、すべての社員に対して、雇用や昇進においていかなる差別もなしに公平に対応するという共有の義務があります。

また、人々を尊重するということは、安全で敬意に満ち、虐待的またはプロとはいえない行動が一切見られない職場環境を維持する責任を、私たちが共有していることを意味します。

相互尊重

私たちは、ひとりひとりを個人として尊重し、敬意を持って接する必要があります。私たちは、すべての人を歓迎し、それぞれの潜在能力を発揮させる機会を提供するという包括性の精神によって、一人一人の違いを受け入れます。

互いに敬意と尊厳、礼儀正しさ、公正さを持って接し合うことにより、効果的なチームワークとコラボレーションを通して、優れた成果を継続確保します。

プライバシーと情報保護

人々を尊重するということは、社員、アソシエイト、クライアント、ベンダー、応募者、パートナーおよび個人のプライバシーを尊重することも意味します。当社のグローバルプライバシーポリシーには、私たちが収集する個人情報のタイプ、情報の使用法、誰と情報を共有するか、個人情報の私たちの使用に関する本人の権利および利用可能な選択肢が記述されています。

グローバルプライバシーポリシーは、[こちらから](#)参照できます。またどの国にも、スタッフプライバシーポリシーがあり、その国の本社およびその国をベースとするスタッフ社員に適用されます。当社のプライバシー関連実務は、当社が事業を展開している国々の間で、それぞれ現地の慣行および法的要件を反映するために、異なる場合があります。

また、私たちは、提供された情報を適切に保護することで、人々に対する私たちの尊重を示しめます。これは、とりわけ個人情報に関して重要であり、これには名前、パスワード、国民 ID 番号、自宅住所、電話番号、銀行口座情報、医療情報、その他データが含まれます。

当社では、グローバルリスクと情報セキュリティプログラム (GRIP) を策定し、社外から当社に委ねられた情報を保護するとともに、当社のブランドを価値あるものとしている知的財産の保護を図っています。予防が鍵ではあるものの、セキュリティインシデントの検知と対応が、昨今の情報セキュリティリスクの課題に耐えるために必要なリスク管理のフルサイクルを仕上げることになります。

シナリオ 2

社員、アソシエイト、クライアント、ベンダー、応募者、パートナー、および個人のプライバシーの懸念に関して、ManpowerGroupではどのような措置を講じているでしょうか？

当てはまる項目をすべてチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- ManpowerGroupにはグローバルプライバシーポリシーがあり、収集する個人情報のタイプ、情報の使用法、誰と情報を共有するかなどが記述されている。
- ManpowerGroupでは、現地の慣行および法的要件を反映するよう、プライバシー関連実務を合わせている。
- ManpowerGroupのスタッフは、フィッシングやソーシャルエンジニアリングといった最新の脅威について訓練を受けている。
- ManpowerGroupでは、当社に委ねられた情報を保護するために、グローバルな情報セキュリティプログラムを策定している。
- 上記のすべて。

完了

正解：上記のすべてがプライバシー保護のために講じられている措置です。

多様性と包括性

グローバルな組織である ManpowerGroup の社員、アソシエイト、クライアント、応募者、およびサプライヤーは、当然のことながら多様です。当社では、この多様性がもたらす広範な視点および能力を、高く評価し後押ししています。ManpowerGroup では、多様性を人種、民族性、出身国、宗教、文化的背景、性別、年齢、身体障害、カースト、配偶者関係、組合加盟、政治的所属、妊娠、健康、性的指向、性同一性の違いであると定義しています。私たちは、異なる個人的状況および背景を持つ人々の間で、相互の尊重と理解を期待し、推進します。

当社の業務目標のひとつに、クライアントに最適な人材を供給することで、クライアントが期待する以上の成果を実現するという目標があります。つまり、これまでは表に出る機会の少なかった層から人材を確保することがますます重要になります。したがって、あらゆるアイディアにオープンであり、全員に人としての潜在能力を最大限に発揮させることにより、変化の激しい業界においてエキスパートとしての当社の役割を維持すること、また、クライアントのニーズを満たす能力にとって、多様性は不可欠な要素なのです。

ManpowerGroup の人々・知識・イノベーションという企業バリューには、あらゆる人に有意義な仕事に就くための公正な機会が提供されるべきであるという当社の信念が反映されています。当社の雇用慣行と特別な能力開発戦略において、ManpowerGroup は、すべての人を包括に焦点をあてて、広範な多様性の人材とイノベーションを活用することで、リーダーシップを実践しています。

ManpowerGroup における多様性と包括性に関する詳細については、[こちらをクリック](#)してください。

健康と安全

私たちは人を大切にします。したがって私たちは、その企業文化の不可欠な部分として、全員の健康と安全に注意を払います。

全員が、安全衛生に関する規制、ポリシー、手順を順守するとともに、緊急時の防災計画を実行できるように準備しておく必要があります。

危険な労働条件や作業慣行については、即座に報告し、タイムリーな処置が取れるようにします。職場に関連した事故は、ささいなものであろうとすべて、速やかに報告してください。

ManpowerGroup の健康と安全ポリシーを見るには、下記のリンクをクリックします。

[ManpowerGroup 健康と安全ポリシー](#)

薬物乱用

当社は、薬物やアルコールの一切無い職場にコミットしています。各人は、当社の業務の遂行中および当社の施設内においては、薬物やアルコールによる身体的・精神的な影響を受けることなく、安全で感じの良い労働環境を維持する必要があります。アルコールや違法な薬物の影響下であって出勤したり、当社の勤務時間中に違法な薬物を使用、所持または販売したりした場合には、即刻解雇される場合があります。

社屋内でのアルコール飲料の購入または消費は、会社の行事において経営陣が特に許可した場合を除き、禁止されています。

職務遂行能力に影響する、あるいは、安全に作業する能力に支障が出る可能性のある処方薬を服用している場合には、これについてマネージャーまたは上司に相談してください。

嫌がらせと職場暴力

すべての人は、いかなる嫌がらせも受けることのない職場環境で働く権利を有します。当社では、当社業務に関係するいかなる者（サプライヤやクライアントを含む）によるものであろうと、職場暴力やセクシャルハラスメントなどを含め、嫌がらせや威嚇的、攻撃的、虐待的もしくは敵対的な職場環境を作り出す、口頭、非口頭、または身体的な行動を容認しません。当社の社員およびマネージャーは、各々の勤務地における嫌がらせを禁止する法律に従うことを求められています。

職場暴力には、窃盗および他の商業上の犯罪、家庭の問題やストーカー行為、あるいは雇用主、過去・現在の社員またはその家族、クライアント、サプライヤ、その他第三者などに向けられる暴力が含まれます。適用される法規制に基づき、当社では銃器やその他の武器、爆発物、または他の危険物を、社の施設内で、または社の業務遂行中に、所持または使用することを禁止しています。

セクシャルハラスメントは性別に基づく歓迎されない行為であり、個人の仕事に影響を及ぼします。このような行動には、歓迎されない性的誘い、性的なサービスの要求、性的な口頭または身体的な振る舞いなどが含まれ、威嚇的、侮辱的、敵対的な職場環境をもたらします。

シナリオ 3

「歓迎されない行為」とは、望まれていない、招かれざる、または求められたものではない行為。

ある人には容認できる行為でも、別の人のにとっては歓迎されないものであるかも知れません（ジョークやハグ、または写真など）。ある行為が嫌がらせであるかどうかについては、その行為の実行者の意図に基づいて判断するのではなく、その行為を受けた者が目撃した者が、その行為を歓迎されない行為と受け止めるかどうかによって判断します。

ジョーはしばしば、女性社員にハグで挨拶します。ジョーは男性の同僚にもフレンドリーな態度で接しますが、男性に対しては背中を軽く叩いて挨拶するのが普通です。大部分の同僚は彼の行動を気にしていません。しかしジョーは気が付いていないものの、ある女性の同僚はジョーが近づいてくる音が聞こえると体がすくんでしまいます。と言うのも、彼女はこのハグを非常に不快に感じているからです。ジョーは、たとえ悪気はないとしても、少なくともひとりの同僚がその行為を迷惑と感じており、それがセクシャルハラスメントの苦情の根拠となり得ることを理解する必要があります。

たとえば、泊まりがけの出張に行き、勤務時間の後に上司があなたのホテルの部屋にやってきて、その性的な誘いかけに応えるのであれば、あなたの給料が上がることになることと示唆したとしましょう。これは、法律でも ManpowerGroup のポリシーでも、セクシャルハラスメントを構成することになります。この行為が業務時間外で行われていると言っても、仕事に関係する事態であり、労働環境を敵対的なものにする、または代償型セクシャルハラスメントを構成するに十分なほど重大なことです。



どのような形態の嫌がらせまたは暴力であってもあなたに向けられたり、そのような行為が別の社員に向けられているのを目撃した場合には、マネージャーもしくは上司、ローカルのコンプライアンスオフィサー、**グローバル倫理コンプライアンスオフィサー**または**ビジネス倫理ホットライン**を通して、**その出来事を報告する必要があります。**

当社と株主に対する私たちの責務

- » 利益相反
- » 情報と資産の保護
- » 内部情報と証券取引

利益相反

私たちは各人、実際の利益相反または利益相反に見えることを解決して、当社と株主を保護する責任を負っています。このような相反は、業務活動の過程において、個人的な利害により、当社および株主にとっての最大利益を実現するための客観的な意思決定や行動の能力が阻害されるか、阻害されるように見える可能性がある場合に発生します。この解決には、通知と情報の開示が不可欠です。

情報の開示と解決のプロセス

あなたは、実際のまたは潜在的な利益相反を引き起こす可能性がある取引、関係、状況を、すみやかに上司に報告する必要があります。この要件には、実際のまたは潜在的な利益相反を引き起こす可能性がある別の人物が関与する取引、関係、状況も含まれます。上司は必要に応じて、適切な上級管理職に相談して、結論を出す責任があります。

すべての利益相反および利益相反のように見える案件は、この開示およびレビュープロセスを通す必要があります。

潜在的相反の具体例

下記のリストは、実際のまたは見かけの利益相反を引き起こす取引、関係、状況の例です。

1. ITのプロであるジョンは、Manpower に雇用されている間に、Manpower のクライアントに IT のコンサルティングサービスを提供する会社を立ち上げます。
2. スタッフ配置スペシャリストであるサラは、夜と週末は ManpowerGroup の競合企業の仕事をパートで行っています。
3. マネージャーで意思決定者であるミッチは、ある見込みベンダーからのゴルフ旅行の接待を受け、その後そのベンダーを当社の仕事をするよう選びました。
4. 人事部のメンバーであるオスカーは、義理の兄が、オスカーがリードリクレーターとなっている職に対する応募者の一人であることの開示をしていません。

これらの状況のいずれの場合にも、実際のまたは潜在的な利益相反についてマネージャーまたは上司に報告し、その指示に基づいて対処する必要があります。

企業の事業機会

私たちは、当社の正当な事業利益の拡大を目指して、それぞれの職務を遂行することを求められています。当社の資産や情報の使用、または ManpowerGroup における地位の利用を通して得られる機会を、個人の利益のために利用することは禁じられています。ただし、ManpowerGroup がその機会を検討し、それを追求しないと決定した場合を除きます。

指針の要請

利益相反という問題は、ManpowerGroup での私たちの業務における特定の状況を審査することによってのみ解決されません。したがって、必ず情報の開示と解決のプロセスに従って対処する必要があります。

シナリオ 4

常務のエンゾが、シニアリクレーターのクラウドピアに、現在そのポジションにいる者が社内で異動するので、新たに人事部長を雇いたいと告げます。エンゾの義理の妹にあたるモニカは、地元の人材派遣会社で人事部長の職にあり、この分野で何年もの経験を有しています。エンゾは、彼女にこのポジションに応募するよう勧め、クラウドピアには、彼女の申込書の到着に目を光らせ、モニカとその資格は彼がよく承知しているので、通常のプロセスはバイパスするようと言います。

モニカの申込書が届いた時点で、クラウドピアはエンゾに通知し、エンゾとモニカの間での面接がアレンジされました。エンゾは面接に満足して、クラウドピアには、もう他の応募者を面接することなしに、モニカに同ポジションに対する採用オファーをするよう指示します。

次の状況のうちで、潜在的利益相反につながるのはいずれですか？

当てはまる項目をすべてチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- 同ポジションのために面接を受けた唯一の人物は、エンゾの義理の妹であった。
- エンゾは、採用を検討してくれるようにと誰かに知らせることなく、モニカを採用する決定を下した。
- クラウドピアは、モニカがエンゾの義理の妹であることを誰にも知らせなかった。
- 上記のすべて。

完了

正解：上記のすべて。

エンゾもクラウドピアも共に、マネージャーまたは上司に潜在的利益相反を通知する、という当社のプロセスに従いませんでした。エンゾは、縁故関係があるために、意思決定者であってはならず、採用のプロセスに一切関わりを持つべきではありませんでした。最後に、エンゾの義理の妹が面接を受けた唯一の応募者であったという事実も、当社のプロセスに抵触します。

情報と資産の保護

私たちには、ManpowerGroup の資産を自身の資産と同様に保護する責任があります。ManpowerGroup の資産は、資金、不動産、機材ではありません。財務情報、アイデア、ビジネス計画、テクノロジー、顧客リスト、社員の個人情報、その他機密情報なども含まれます。これらの資産の窃取、横領、不正使用は重大な問題であり、それに応じた対処がなされます。

会社の資産の使用

私たちは、当社の物理的な資産、消耗品、機材の保護に適した行動をとる必要があります。これらの資産の個人使用は、事前の承認がある場合にのみ認められます。これらの資産は、個人的な利益の取得や当社に無関係なビジネス目的で使用することはできません。

企業秘密情報

当社のビジネス戦略や業務に関する企業秘密情報は、当社の価値ある資産です。「企業秘密情報」には、価格設定やコストに関するデータ、クライアントリスト、検討中の買収、業務プロセスや業務手順、財務データ、企業秘密およびノウハウ、個人関連情報、マーケティングおよびセールスの戦略や計画、サプライヤリストなどの情報や、未公表の開発情報などが含まれます。当社のすべての情報は、当社の利益のみを目的として使用するものとし、個人的な利益のために使用することはできません。

ただし、a) ManpowerGroup の文書による許可がある場合、b) その情報が法律に従って周知の情報となる場合、c) 裁判所により、その情報の開示が命じられた場合、を除きます。

私たちは、ManpowerGroup を退職後およびその取引関係の終了後にも、適用法に基づき、上記の責任を負います。

ビジネス関連の記録や文書の正確度、その保管および破棄

当社は、当社のすべてのビジネス分野において、その誠実さと高い信頼性で知られています。ビジネスや財務に関する記録を含むすべてのビジネス情報は、タイムリーかつ正確な方法で報告する必要があります。財務情報は実際の取引を反映するものとし、必ず一般会計原則に従って作成します。未公開または簿外の資金や資産を設定することは誰にも許されません。

ビジネス関連の文書および記録には、手紙や印刷されたレポートなどのペーパー文書も含まれます。また、電子メールや、当社またはそのビジネス活動に関する情報を保存している他の電子媒体もこれに該当します。

当社および他者が所有する知的財産

知識とイノベーションは、いずれも ManpowerGroup のコアバリューです。ManpowerGroup の知的財産は、価値あるビジネス上の資産です。私たちには、すべての知的財産を大切に扱い、これを保護する義務があります。これは、その知財が当社の所有である場合でも、他の個人または組織の所有である場合でも同様です。

ManpowerGroup は、ManpowerGroup の社員が就業中に作成した、または ManpowerGroup のリソースを用いて作成した、すべての発明、発見、アイデアおよび企業秘密の所有権を有します。

これらの義務は、すべてのソフトウェアアプリケーションにも適用されます。私たちは、使用権が付与されたライセンスに基づき、すべてのソフトウェアを合法的に使用します。

電子メディア／ソーシャルメディアの使用

当社のブランドと評判は、私たち各人と私たち自身の行動に左右されます。この行動には、留守番電話、電子メール、Facebook、Twitter、LinkedIn、商用ソフトウェアなどのすべての電子媒体やコミュニケーションシステムを使用する行動も含まれます。

これらのシステムでのコミュニケーションは、プライベートなものではありません。これらのコミュニケーションはビジネス上の記録です。したがって、ManpowerGroup は適用される法規制に基づき、これらのコミュニケーションの内容の制限、読み取り、アクセス、遮断および開示を実行する権利を有します。

私たちはこれらシステムのユーザーとして、これらのシステムでのコミュニケーションが他者を害したり、不快にしたり、当社をリスクにさらしたりしないようにする責任があります。また、ManpowerGroups のシステムを使用して、故意に、無謀に、または悪意を持って、脅迫、虐待、侮辱、中傷のま

たは非常識な内容の情報を、掲示、保存、送信、ダウンロード、配信するようなことを決してしてはなりません。

オンラインのソーシャルネットワークは、当社の成功の大きな要因であり、今ではクライアント、応募者、アソシエイト、同僚となっている個人と私たちとを結びつけています。他の多くの企業とは異なり、当社は社員によるソーシャルネットワークの活用を奨励しています。当社は、社員が通常の社内での振る舞いを反映するようにオンラインでも振る舞うことを期待しています。

ManpowerGroup のソーシャルメディアポリシーを見るには、下記のリンクをクリックします。

[ManpowerGroup ソーシャルメディアポリシー](#)

シナリオ 5

ビジネス開発マネージャーであるシャオウイは、仕事仲間のデラに、彼女が Facebook で見つけたクライアントの写真を見せ、その写真にコメントして、ManpowerGroup への参照を含めることにします。デラはシャオウイが ManpowerGroup の名を含めることに対し、コメントがシャオウイ個人のものでなく、むしろ ManpowerGroup のものであるように見える可能性がある、と懸念を表明します。シャオウイはそれに応じて、当社はクライアントとのソーシャルなやり取りを奨励している、と言います。

誰が正しいでしょうか？

当てはまる項目をすべてチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- シャオウイ。なぜならば当社は、社員がソーシャルネットワークを利用してクライアントの人間関係を構築するよう奨励しているから。
- デラ。なぜならばシャオウイは、勤務時間中に Facebook を使用するべきではないし、ManpowerGroup の名も含めるべきではないから。
- どちらも正しい。当社は社員がクライアントや同僚とソーシャルネットワーク上でやり取りし、人間関係を築くことを奨励しています。ただし、個人のものでなく会社のものであるように見える可能性のあるようなコメントは決して含めるべきではありません。

完了

正解：3 番目のボックスが正しい。両方とも正しい。

投資家やメディアからの問い合わせ

当社から、一般社会、当社の株主、メディアに対し、当社に関する情報を提供する場合には、必ずすべての情報が、タイムリーで、適切かつ正確なものであるようにしなければなりません。機密情報の不注意な開示を防止することが重要です。一般社会、株主、アナリスト、メディアからの問い合わせや要請は、国内の該当する担当の広報専門家に直ちに転送してください。その問い合わせが世界的な事項に関係している場合、または投資コミュニティからのものである場合には、当社の世界本社の広報部門に回す必要があります。

投資家向け広報ウェブサイト

内部情報と証券取引

米国連邦証券法では、会社に関する未公表の重要情報を入力した場合の自社株の購入または売却は禁止されています。このような状況での取引は、「インサイダー取引」と呼ばれます。この法律では、同社の株の取引を行う可能性もある他者に同情報を渡すことも禁じられています。

これに該当する情報には、新たなマーケティングイニシアティブ、販売や決算または見通し、顧客やサプライヤとの大型契約、買収または合併の見込み、その他重要な進展情報が含まれます。このような情報に接する社員は、それを機密情報として扱わなければなりません。機密情報については、ManpowerGroup 外のビジネス関係者、家族、友人を含め、社外の者と話し合ってはなりません。

下記の「Statement of Policy on Securities Trading (証券取引に関するポリシー)」を参照してください。私たちは、このポリシーを順守することを求められています。当社の株式の売買をしたいものの、満たすべき要件に確信が持てない場合には、当社の法律顧問までお問い合わせください。

ManpowerGroup の「Statement of Policy on Securities Trading (証券取引に関するポリシー)」を見るには、下のリンクをクリックしてください。

Statement of Policy on Securities Trading

シナリオ 6

財務担当重役のフレデリックは、ヘルスケアに特化しているある大きな上場されている人材派遣会社の買収を会社が検討していることを知ります。この買収は、会社の英国における収入を倍増させることとなります。会社は来月まではこの買収のニュースを公表しません。

フレデリックは今日 ManpowerGroup の株を売買できるでしょうか？

最適な回答をチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- できます。なぜならフレデリックにはこの買収が完了するものかどうか分からないから。
- できます。なぜならフレデリックは、当社の事前許可リストに載っていないから。
- できません。なぜなら未公開重要情報による取引は違法であり、証券取引ポリシーおよび当社規範の違反であるから。

完了

正解：いいえ、なぜなら未公開の重要情報を保有している場合、会社の株式は決して売りも買いもできないからです。また、未公開の重要情報は、決して友人や家族の者と共有するべきではありません。

当社のクライアントとビジネスパートナーに対する責務

- » 贈収賄と汚職
- » 贈り物、接待、スポンサーシップ
- » ビジネス上の取引先との関係
- » 販売、マーケティング、コミュニケーション業務
- » 独占禁止法／競争法
- » 競合情報の入手

贈収賄と汚職

贈収賄は、価値ある物（例えば、金銭、金銭等価物、贈り物など）を、直接または間接に、公務員やビジネスパートナー、クライアント、または見込みクライアントを含めた個人に対し、裁量的決定に影響を与える目的で提供するときに発生します。私たちには、米国 海外腐敗行為防止法、英国贈収賄禁止法、および当社がビジネスを展開する国々、地域において適用される類似の贈収賄禁止法のすべてを順守する責任があります。

私たちが公務員に賄賂を贈ったり、その他不当に影響を及ぼそうとしたりすることは、相手からそのような支払いを要求され、それが賄賂以外の言葉で呼ばれる場合であっても、決して許されるものではありません。これは、エージェントや代理人など、第三者を通して行われる場合であってもその通りです。

公務員の例：

1. 政府の職員または世界のどこであろうと任意の政府にコントロールされている事業体の職員、
2. 政党または政治的公職候補者、および
3. 警備要員（軍隊、警察、情報員）。

「円滑化のための支払い」とは、公務員に裁量の余地のないルーチン業務を素早く処理してもらうために出す少額の支払いで、そうしない場合には遅れをきたします。パスポートや電話サービスの取得などが挙げられます。円滑化のための支払いは、世界の大半の国の法律で違法とされています。適用されるすべての法を順守するという当社のポリシーに従って、当社では円滑化のための支払いを認めません。円滑化のための支払いを要求された場合、または疑問がある場合には、グローバルコンプライアンス部門に問い合わせてください。

ManpowerGroup の汚職防止ポリシーを見るには、下記のリンクをクリックします。

汚職防止ポリシー

贈り物、接待、スポンサーシップ

贈り物や接待の提供、スポンサーシップや旅費手当などが、営業行為の正当な一部であり得ることを、当社では認識しています。これらの活動は、特定の状況においては腐敗した便益であると見なされる場合があるため、以下の贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシーに従うことは、各人の責任です。当社のポリシーは、当社の社員が贈り物や接待、スポンサーシップの提供を申し入れたり、提供したりする際に従う必要のある一般ルールを提供するものであり、食費と贈り物についての国固有およびグローバルの限度も含まれています。

私たちは常に、高度な基準で業務を遂行し、公正かつ誠実な取引についての当社の評判を維持する必要があります。ビジネスパートナーやクライアントに、時折ささやかな贈り物やランチまたはディナーといった接待を提供することが慣習となっている場合も少なくありません。しかしこのような行動は、当社のポリシーに従う必要があり、内容は限定されたもので、また、決して公務員、ビジネスパートナー、クライアント、または見込みクライアントが下す決定に影響を及ぼす、または影響を及ぼすように見えるものであってはなりません。ビジネス上の便益を供与したり受領する際には、分別を働かせる必要があります。金銭または金銭等価物、例えばギフトカードなどは、決して容認される贈り物ではありません。

シナリオ 7

次のうちのどれが認められる経費とみなされるでしょうか？

最適な回答をチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- 出かけることの主要目的はビジネス開発機会を話し合うことであり、新規ビジネスを目指した賄賂と受け取られないのであれば、見込みクライアントをサッカーまたはラグビーの試合に連れて行く。
- クライアントまたは見込みクライアントとのビジネスディナーで、勘定合計は一人分の食費上限額に満たない額。
- 大型契約の更新に対する感謝の印としてクライアントの幹部に提供するクリスタルガラスの文鎮で、Manpower のロゴ入り、価格は贈り物の限度額を下回る。
- 上記のすべて。

完了

正解：上記のすべて。これらの経費のどれも、当社の贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシーで認められるものです。質問があるまたは追加の情報を望む場合には、グローバルコンプライアンス部門までお問い合わせください。

ManpowerGroup の贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシーを見るには、下のリンクをクリックします。

[贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシー](#)

当社のビジネスパートナーからも同様の行動を求めています。

私たちのビジネスパートナーが当社のために仕事を遂行する過程で発生するビジネスパートナーの行動について、当社にも法的に責任があるので、当社では、高基準の倫理的業務行動を示すビジネスパートナーとビジネスを行うことに信頼を置いています。

当社のエージェント、ベンダー、サプライヤ、独立契約者、コンサルタント、または合併事業パートナー、もしくは当社のために行動する他の第三者（「ビジネスパートナー」）が、正当なサービスを実行し、規範に記載されている倫理的かつプロとしての行動の基準を忠実に守ることを期待します。

選定

ビジネスパートナーの選定は、客観的な基準に基づくものとします。この基準として、業務の質、技術レベル、コストおよび価格、スケジュールおよび納期、サービス、そして社会的責任を伴う倫理的ビジネス行動に対するコミットメントなどがあります。適切なデューデリジェンスなしに、また、役務と支払い条件を細かく規定した契約書なしには、ビジネスパートナーが当社のために役務を実行するよう依頼されることがあってはなりません。

私たちは、当社の購買決定が、個人的な関係によるものであったり、不適切な贈物や便宜または過度の接待などを受けることによって影響されることのないように最善を尽くします。

私たちは当社のサプライヤに対し、日々の業務を通じ、Athens Ethical Principles（人身取引禁止に関する原則）、国連グローバルコンパクト、国際労働機関の各種基準など、ManpowerGroup がその順守を公約しているさまざまなグローバル基準に即した企業の社会的責任を、守り推進するとそのコミットメントを確認することを求めます。

ManpowerGroup の調達とサプライチェーンポリシーを見るには、下記のリンクをクリックします。

[調達とサプライチェーンポリシー](#)

公正な慣行

私たちは、すべての人々に対して敬意を持ち、当社のすべての関係において信頼の評判を得ています。したがって私たちが、情報の開示が許可されている場合を除き、契約情報や当社の請負業者やベンダーとの取引条件を第三者に対して開示することはありません。

シナリオ 8

正しいか誤りか：「私たちは当社のビジネスパートナーの行為に対して法的に責任を問われ得る」

最適な回答をチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

- 正しい
- 誤り

完了

正解：正しい ManpowerGroup は当社のビジネスパートナーの行為に対して法的に責任を問われます。ビジネス パートナーによる非倫理的または腐敗した振る舞いの可能性の兆候に気付いた場合には、グローバルコンプライアンス部門に連絡することが重要です。

販売、マーケティング、コミュニケーション業務

私たちは、当社のサービスの質の高さに誇りを持ち、倫理的な業務の遂行による公正な競争を約束します。私たちは、クライアントとのプレゼンテーションやディスカッション、当社の広告、宣伝文、広報活動において、当社の製品とサービスについての正確かつ真実の情報のみを提供することに努めます。競合企業との比較を求められた場合にも、公正な情報を提示します。

独占禁止法／競争法

ManpowerGroup は、競争の激しいオープンなマーケットで成功を取めています。当社の成功は、当社のビジネス分野のすべてにおける卓越性の上に築かれています。米国、EU、経済協力開発機構、および他の国々や国のグループは、独占禁止法や競争法を制定して、競争を保護し、オープンなマーケットを推進するよう図っています。当社は、公正な競争を妨げる合意事項を禁じているこれら法規制を完全順守します。当社は、これらの要件に違反する一切の行為を容認しません。

当社内のいかなる者も、独占禁止法や競争法に対する違反行為を指示したり、これに参加したり、あるいはこれを承認または容認したりすることは許されません。マネージャーは、部下の行動について責任があります。

法律は国によって異なるため、担当するマーケットに適用される独占禁止法／競争法を理解することが重要です。一般的に、次の事項は競合企業の者と話し合ってははいけません。(1) 価格、割引、販売条件、(2) 利益、利幅、コストに関するデータ、(3) マーケットシェア、販売地域またはマーケット、(4) クライアントや地域の割り当て、(5) クライアントやサプライヤの選定、拒否、契約の終了、(6) 企業が製品を再販売できる地域やマーケットの制限、(7) 企業の販売対象となるクライアントの制限。

最も重要な対策は、このような事態を招かないことです。過去や現在、今後の行動に対する独占禁止法や競争法の適用について不明な点がある場合には、当社の法律顧問またはグローバルコンプライアンス部門までお問い合わせください。

コミュニティに対する当社の責務

競合情報の入手

当社はオープンかつ公正に競争を行います。私たちは、競合企業などの他のビジネス組織についての情報を、倫理的かつ法的に妥当な手段で入手する責任と権利を有しています。このような情報には、アナリストレポート、機密ではないマーケティング資料、宣伝広告、公式記録や雑誌記事などの公表済みの情報が含まれます。

私たちは、このような情報を、産業スパイ活動、盗聴、自身の身分の詐称など、倫理的および法的に問題のある方法によって取得することはありません。私たちは、不適切な方法で入手したことが明らかな競合他社に関する文書を受領したり、これに目を通したりすることはありません。

ManpowerGroup では、守秘義務および旧雇用主の社員やクライアントの勧誘に関する制約などといった、社員が旧雇用主に対して持っている法的義務を尊重します。このような契約義務を負っている社員は、その旨を開示して契約条項の順守を確かなものにする必要があります。

- » 環境に対する責務
- » 政治献金と政治活動

環境に対する責務

コミュニティに対する責任という当社の伝統は、当社が環境を大切に配慮しながら、ビジネスを遂行するよう努めていることを意味します。オフィスをベースとする組織であるため、当社の環境に対する影響は比較的小さなものです。当社では必要な許認可、規制の下に当社施設を運用しており、廃棄物およびエネルギー消費の削減を通して、環境負荷をさらに最小に押さえるよう努めています。

私たちは、当社の社員、アソシエイト、ビジネスパートナーなどによる環境への責任ある対応を推進すると共に優れた選択肢のモデル化を通じて、環境に対する重要な役割を担い、効果的な影響を及ぼすことができます。このようにして ManpowerGroup は、私たちが暮らし、働くコミュニティの持続性を高めるための取り組みをサポートしているのです。ManpowerGroup の環境イニシアティブの大部分は、地域レベルの取り組みです。

LEED Gold の認証を受けている当社の世界本部ビルは、当社の事業所のすべてにとってモデルとなるものであり、また、立地、建材、エネルギーや水の保全、運用の原則が、環境負荷を軽減し、快適な環境を創出する事例となっています。購買や不動産、その他の運用業務においては、常に環境面の影響を改善するための手法を検討する必要があります。その結果として、この手法が、各社員によるそれぞれの生活での応用につながるのです。

政治献金と政治活動

当社の資金、資産、その他のリソースを使用して、政治家候補者、政党、政治活動に対する献金や価値ある物の供与を行うことは禁止されています。当社が、政治的な目的で行われた個人的貢献を補償することはありません。

社員は誰もそのプライベートな時間においては、ManpowerGroup での業務に差し支えない限り、自己負担で、自由に政治活動に参加できます。ただし、ManpowerGroup の名称を使用して、金銭的または個人的サービスによる政治的な貢献を行ってはなりません。加えて、ManpowerGroup は当社施設を政治的活動に使用することを禁止しています。



当社のコンプライアンスプログラム

- » 管理
- » 法的措置と内部調査
- » 研修と証明
- » 懲戒処分

管理

法律顧問兼チーフコンプライアンスオフィサーとして、[Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) は、本規範のコンプライアンスおよび当社のコンプライアンスプログラムを監督します。

その指示の下に、本規範は、当社グローバル倫理コンプライアンスオフィサー、[Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com) およびグローバル倫理・コンプライアンススペシャリスト、[David Irish \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:ethics.training@manpowergroup.com) によって管理・解釈されます。

グローバル倫理コンプライアンスオフィサーは、本規範の有効性を促進するようデザインされたルール、手順、教育プログラムを作成し実施する権限を付与されています。また、本規範および特定の状況に対するその適用に関する質問に回答する権限も付与されています。

ManpowerGroup のグローバル倫理コンプライアンスオフィサーは、本規範のコンプライアンスに関して、定期的に取り締役会または該当する取締役会の委員会に報告します。

法的措置と内部調査

私たちは、すべてのビジネス取引において、責任を持ち、正確を期します。したがって、当社が法的または行政手続き、政府による調査または取り調べの対象となる旨を知らせるものである要求、苦情、通知を受領した社員は、直ちにこれを当社の法律顧問に通知する必要があります。法律顧問は、これに対する当社の対応を調整・指示します。

調査には法的および業務上の複雑な問題が関係する場合があります。法的な問題を自分自身で調査しようとししないでください。これによって調査が阻害される場合があります。内部調査の実施の是非や調査において用いる方法についての判断は、当社の上級経営陣の責任です。

内部調査や政府による調査によって、修正措置が必要になった場合には、上級経営陣がその手順を決定し、責任を持ってこれを実施します。

皆さんは、当社が実施する内部調査に全面的に協力する義務があります。当社の法律顧問または社外弁護士の助言に基づき、すべての社員は法執行機関の捜査において、その要請に従って全面的に協力する必要があります。

私たちは、政府、法執行機関、内部調査官に対して誠実に対応し、以下の行為をしてはなりません。

- 文書またはその他関連性のある可能性のある証拠の破棄、変更、隠匿、

- 当社または政府による調査に関連して誤解を招くような説明、
- 調査に対して妨害、不正な働きかけ、遅延させるような行為、
- 証拠の破棄や虚偽または誤解を招く情報の提供、または調査を妨害する行為を誰かが行うように仕向ける。

研修と証明

私たちは、すべてのステークホルダーのために正しいことを行い、当社の評判を守るという共有の責任を負っています。その重要なステップのひとつとして、すべての社員およびアソシエイトによるこの規範と当社ポリシーに関連する年次の研修の受講があります。グローバル倫理コンプライアンスオフィサーが、有益な研修プログラムを用意しています。

この規範の順守を徹底するために、当社は世界各地のすべての社員と取締役会メンバー全員が年に1度、この研修を受け、順守レポートと証明を提出することを義務付けています。

懲戒処分

この規範の順守や必要な認定プロセスを怠る場合、または本規範に対する実際の違反もしくは見かけの違反についての内部調査に協力しない場合には、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。