

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES



# CODE OF ETHICS

## 目次

I.	プレジデントからの言葉	2
II.	倫理規定の対象	3
III.	倫理規定の浸透と理解	3
1.	翻訳とトレーニング	3
2.	上司の役割	3
IV.	当社グループの原則	4
1.	透明性	4
2.	法規の遵守	4
3.	人権尊重	4
4.	労働法の遵守	4
a.	集会の自由と団体交渉の権利	4
b.	あらゆる形態の強制労働の根絶	4
c.	児童の労働	5
d.	差別	5
e.	労働安全衛生	5
5.	相互尊重の職場	5
6.	環境の尊重	5
7.	財産権の尊重	6
8.	機密保持	6
9.	腐敗防止	6
10.	利益相反	7
11.	競争法の遵守	7
V.	通報システム	7
1.	定義	7
2.	報告の手順とその後の処置について	8
3.	倫理報告書の個人データの処理	9

## I. プレジデントからの言葉



MANE が企業としての責任を持つためには、何よりも倫理的であることが重要です。

正直さ、高潔さ、公正さを持つことは、日常的に事業を行う上で、当社を特徴付ける 3 つの基本的な価値観となっています。

この倫理規定は当社グループの基盤となるもので、みなさんの意思決定や行動の指針となるように設計されています。本書で説明されている原則を取り入れ当社グループとそのパートナーの利益のために積極的に活用してください。

現行の倫理規定は、私達が成功を分かち合うための不可欠な要素であると私は考えます。それは当社グループの高潔さを磐石なものとし、その結果として周囲の人々に信頼を与えながら、「持続可能な開発」へのアプローチを構築していく上の基礎となるからです。私はこの倫理規定が各自の意思で遵守されることを強く期待しています。

**MANE グループプレジデント**

**Jean M. MANE**

## II. 倫理規定の対象

MANE の倫理規定は遵守すべきものであり、グループ全従業員とグループを代表する者として働くすべての関係者に適用されます。

MANE は、世界中全ての事業所がある国において国を問わず倫理規定と深いつながりがあります。

MANE の倫理規定はグループのすべての事業活動への基本原則を定めています。MANE の全従業員は、社内外での意思決定や他社との取引の際にはこの規範を適用しなければなりません。

本書に記載されている原則は、いかなる状況下でも各国の法律と置き換わるものではありません。MANE の倫理規定が国の法律や現地の慣習より制限が厳しいと証明された場合でも、違法行為でない限り MANE の倫理規定が適用されます。逆の場合には、国内法令又は現地の慣習が MANE 倫理規定に優先します。

## III. 倫理規定の浸透と理解

### 1. 翻訳とトレーニング

全従業員が倫理規定を確実に理解するために本書は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ドイツ語、グジャラート語、ヒンディー語、インドネシア語、イタリア語、日本語、カンナダ語、カザフ語、韓国語、マラヤーラム語、マラーティー語、ポーランド語、ポルトガル語、ルーマニア語、ロシア語、スペイン語、タミル語、テルグ語、タイ語、トルコ語、ウクライナ語、ベトナム語を含む複数の言語に翻訳されています。

「倫理規定」は MANE のホームページにも掲載され、一般にも公開されています。

MANE の全従業員は、この倫理規定に添付された宣言に署名をし、記載された倫理規定に沿って行動しなければなりません。これをサポートするために、e-ラーニングのトレーニングコースが用意されています。これは倫理規定に違反する可能性のある特定の行動に焦点を当てた仮想トレーニングです。CSR コミットメントの一環として全従業員がこのトレーニングを終了し、クイズを受講しなければなりません。

資料はこちら⇒Sharepoint CORP > Corporate Social Responsibility > Our Code of Ethics.

MANE の従業員は、雇用契約の範囲及び取引関係において倫理規定に関わってくる特定の案件を完全に理解するために、この倫理規定を定期的に参照することを推奨されます。疑問がある場合はまず直属の上司に相談をしてください。

### 2. 上司の役割

上司の役割を担う者は、職務と責任に従い MANE 倫理規定の職場での理解と浸透に努めなければなりません。そのために必要なことを以下に記します。

- ・ 日々の行動で模範を示す。
- ・ 入社してきた従業員に MANE の倫理規定について指導、説明を行う。

- ・ トレーニング等を通して新入社員がこれらの倫理規定を理解し、それに沿って行動ができていることを確認する。
- ・ 倫理に関する質問についての支援やアドバイスを行う。

マネージャー、ダイレクターは意思決定の役割を持つため、人権、気候変動、環境への影響などを含む持続可能な開発に関する方針を、短・中・長期的に検討しなければなりません。

## IV. 当社グループの原則

### 1. 透明性

当社グループは、社会や環境への影響を与えるすべての意思決定に透明性を確保するよう努めています。また、当社グループは、情報提供の要請に適正かつ適切な回答を提供することを約束します。

### 2. 法規の遵守

当社グループは、特に人権、環境および労働法に関して、事業を行うすべての国で有効な法令、規制、およびその他の法的義務を遵守します。

すべての従業員は、その専門的な活動の枠組みの中で、高潔さをもって業務にあたり、法規を遵守する必要があります。

### 3. 人権尊重

当社グループは、世界人権宣言で述べられた権利を尊重し、権利を促進するための影響力を活用します。また、当社グループは、すべての国、文化、状況における、普遍的な人権の原則を認識します。

当社グループはこの点において全ての子会社が、人権侵害を犯すことのないことを保証します。当社グループは、すべての社員がその行動の適用範囲内で人権を擁護し実施することを期待します。

### 4. 労働法の遵守

#### a. 集会の自由と団体交渉の権利

当社グループは、全ての従業員が、組合を結成し組織する権利、選択した組合に所属し、その代表として当社グループと団体交渉をする権利を尊重します。当社グループは、労働組合を組織する従業員の代表とメンバーが、差別、嫌がらせ、脅迫または組合員や組合活動への参加に起因する報復にさらされないこと、当該組合代表がそのメンバーと職場で連絡を取りあうことを妨げないことを保証します。

#### b. あらゆる形態の強制労働の根絶

当社グループは、強制労働への関与または奨励を行わないことを約束します。強制労働とは、自らの意思によらず行われる労働、またはサービスを意味し、制裁や報復の脅威によって、あるいは債務の返済として要求されることを意味します。

### c. 児童の労働

当社グループは、国際労働機関の勧告第 146 項の規定する最低年齢に準拠し、児童労働への関与、または奨励を行わないことを約束します。児童労働とは、15 歳未満の児童が行う労働を指し、現地の法律が、労働または義務教育のための最低年齢をより高く規定している場合を除き、より高い年齢が優先して適用されます。当社グループは、夜間や危険な仕事に 18 歳未満の者を雇用することを自主的に控えています。

### d. 差別

当社グループは、従業員、仕入先、顧客、その他取引先が、差別にさらされないことを保証します。差別とは、区別、除外、または正当な根拠による理由ではなく偏見に基づいて行われる選択を意味し、機会均等または待遇の抑制につながります。根拠のない差別の理由には、性別、年齢、出身、宗教、性的指向、外見上の差異、妊娠、身体の障害および組合への所属があります。当社グループはまた、会社の多様性憲章にも署名しました。当社グループは、採用、研修、仕事のキャリアにおけるあらゆる形態の差別との闘いに取り組んでいます。

### e. 労働安全衛生

職務に関連する安全衛生政策の枠組みの中で、当社グループは、全従業員と各現場で働く外部の会社担当者への安全で衛生的な職場環境の提供に取り組んでいます。この実現のために、当社グループは、あらゆる職務遂行上のプロセスにおいて発生する事故や傷害のリスクを回避するため、必要なリソースをすべて提供し、職場環境に由来する危険の原因を極力減らすことを約束します。

当社グループは、社員が労働安全衛生に関するルールや規格を誠実に尊重することを期待します。

## 5. 相互尊重の職場

MANE の全従業員は、同僚に対して相互信頼・尊敬・人間の尊厳に基づいてプロフェッショナルな関係を保つことが期待されています。MANE は、職場において特に次のような嫌がらせや暴力を認めません。

- ・ 口頭や書面での嫌がらせ
- ・ 心理的、身体的及び／又は性的嫌がらせ
- ・ 同僚間、上司と部下、常勤している他社従業員との間での嫌がらせ

MANE の全従業員・対顧客・対仕入れ先・対その他関係者との間においてこの倫理規定を重視していただきたいと考えます。

嫌がらせとは、他者・他グループ・他社会に向けられた許容すべきでない発言や身体的行動です。

嫌がらせ行為は、性別、民族、国籍、肌の色、宗教的信念、性的指向、外見またはハンディキャップなどに関連し、トラブル、動揺、脅迫観念、または重大な心理的苦痛を引き起こすことがあります。

## 6. 環境の尊重

環境保護は MANE グループの重要な経営戦略要素のひとつです。事業活動に伴う環境負荷の最小化は経営戦略において不可欠な部分です。

MANE は、持続可能な開発政策への取り組み及び現地の法律に基づき以下のことを約束します。

- ・ 生産プロセス及び製品ライフサイクルのすべての段階において、資源(水、エネルギー、生物多様性、材料)を公正かつ持続可能な方法で利用することを保証する。
- ・ 生物多様性の保護と森林減少の防止に努める。
- ・ 温室効果ガス排出を削減し、気候変動対策に貢献する。
- ・ 生産(廃棄物、汚染、流出)による環境負荷を最小限に抑える。

従業員一人一人が環境への取り組みを日々の業務の中で実践し、各分野において環境負荷の最小化を目指した革新的な対策を見出すことが求められています。

## 7. 財産権の尊重

財産権とは物的権利あるいは知的財産権を指し、それらは土地やその他の物的資産、特許、ノウハウ、製造上の機密、その他の工業所有権を含みます。財産権は広範囲な、たとえば、先住民による伝統的知識、従業員やその他関係者の知的財産権の権利なども含まれます。

当社グループは他人の財産権を大切にし、従業員がそれらの権利を侵害するような行動を禁じます。

従業員はいかなるときも当社グループの利益、有形・無形を問わないすべての資産を守ることで、我々の財産権に関心を払い、保護することが義務付けられています。

## 8. 機密保持

すべての従業員はその業務範囲内において、グループの経済的かつ戦略的価値のある無形資産を構成する機密情報に関与することがあります。

その社員の業務責任において得られた情報のうち、正式に公になっていないものは機密にされるべきです。その情報は科学的、技術的、あるいは本質的にビジネスと関連しているものです。また、限定はできませんが、財務的数値、ビジネス戦略、顧客や取引先に関する機密情報、人事的情報や個人情報、新製品に関する情報、製品処方、製造上の機密、グループ内で創りあげられたノウハウなどもそれに含まれます。

機密情報を委ねられた従業員、あるいは機密情報のアクセス権を持つ従業員は、それらの情報を第三者へ明かしてはならず、共有も禁じられます。さらに、グループ内外問わず、許可されていない方法でのそれらの情報の取り扱いも禁じられます。

機密情報を守るために、従業員は機密書類を安全な場所に保管されることが求められ、ごみ箱のなか、机のうえ、会議室などに放置しておくことは禁じられます。

## 9. 腐敗防止

当社グループは、事業取引におけるあらゆる形態の腐敗行為を許容しません。企業は当該国あるいは国際上の法律・規則を遵守しますが、当社グループも同様に、腐敗行為に関する規則、方針、原則の遵守を合併会社のパートナー、公務員、代理店、駐在員事務所、請負業者、仕入先などにも求めます。

腐敗とは、個人的な利益のために職務上の権力を濫用することです。

腐敗行為とは、人が職務に関しての便宜をはかることを目的として、あらゆる種類の贈答品、申し出、または便宜を要求または受領する行為を指します。賄賂を贈る行為（積極的贈賄行為）と賄賂を受け取る行為（受動的贈賄行為）はいずれも腐敗行為です。

しかし、各国の慣習や伝統または礼儀により、従業員がそれぞれの立場に応じて高価でない記念品やランチ等の申し出を受けることがあります。現地のマネージャーは、これらに対する明確な見解を従業員へ出す必要があります。

ファシリテーションペイメントとは、税関等で通関など特定の行政手続きの際に要求される非公式な支払いのことです。MANE グループは、当該従業員の健康又は安全を危険にさらすやむを得ない理由がある場合を除き、ファシリテーションペイメントを認めません。

MANE の従業員は、仕事の公正さに影響を与える可能性がある金銭、贈答品、その他の利益を受け入れたり直接的または間接的に提案したりしてはいけません。

## 10. 利益相反

業務の遂行にあたり、MANE 従業員は当社の利益を第一に考えて行動する必要があります。潜在的な利益相反事由が発生する場合、特に、業務上の決断に個人や親族の利益が関わることや、事業が生み出す利益に相反するような行動、状況を回避せねばなりません。

MANE の従業員は私的取引をしてはいけません。私的取引とは自己利益のために自分の地位を利用して取引を行う行為です。

MANE の従業員は、利益相反の可能性がある場合、直属の上司に直ちに通知する必要があります。このような場合、特定の利益相反の内容を文書化して提出する必要があります。(Global Documentary System、Q.S.E.É.、BSL イン트라ネット、または Sharepoint Mane CORP > Corporate Social Responsibility で入手可能な FO-RSE-022 または FO-RSE-025 を参照) > 当社の倫理規定)。従業員の直属の上司および倫理委員会に電子メールで提出する必要があります: [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)

## 11. 競争法の遵守

当社グループとその社員は、価格協定や入札談合など、独禁法に反する慣行を禁じ、オープンで公正な競争を促進することを目指し、現地の法規を遵守することを約束します。

# V. 通報システム

## 1. 定義

倫理通報システムは通常の報告経路とは異なります。組織図の報告、従業員代表団体、人事部など、各国で運用されている通常の報告経路の置き換えを意図したものではありません。

MANE 従業員が潜在的な倫理違反を懸念し前述方法で報告できない場合に誠実かつ利害関係のない方法で、該当する情報を持っている場合には倫理報告システムを使用することが可能です。



MANE 倫理規程の違反、法令違反、公益に対する重大な脅威等を知った者は、電子メールにより速やかに倫理報告制度を利用してください。[ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)

通報者は、通報内容と直結した個人情報のみを通報してください。必要に応じて匿名による利用が可能です。倫理報告が適切であると考えられるいくつかの例を以下に示します。例えば、倫理通報には下記が含まれます。

・以下に対する違反

- 腐敗防止法
- 競争法
- 銀行及び会計に関する法律

・以下の行為

- 内部または外部の不正
- 精神的・性的いやがらせ
- 個人の健康または安全に関するリスク
- 潜在的または確認された環境リスク

[ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) に通報された倫理違反行為については、MANE グループプレジデント直轄の倫理委員会において、極秘に扱います。

## 2. 報告の手順とその後の処置について

倫理委員会は報告を受けた場合、速やかに調査を開始しその真実性を確認します。7 日以内に通報者<sup>1</sup> に電子メールを送付し通報を受けたことを確認します。さらに、通報を受けた後 3 ヶ月を超えない合理的な期間内に通報者に対し通報内容の真実性を判断するために行われる措置、及び必要に応じて申し立てに対する解決策と背景にある理由が通知されます。

調査終了時に匿名の有無に関わらず倫理委員会によって疑義が正確であると判断した場合、加害者の直属の上司およびグループプレジデントに報告がされます。MANE は申し立てを受けた加害者に対して適切かつ相応の懲戒処分及びまたは現行の法律・規制に従って必要な措置を直ちに講じます。MANE 従業員による MANE 倫理規定違反は、違反の重大性に応じて解雇の根拠となることがあります。

倫理委員会は調査終了時、匿名の有無にかかわらず通報者の保護に関する要件を満たしていないと判断した場合には、通報者に電子メールを送信し、講じられた措置又は事件が解決した旨を通知します。

MANE グループは、MANE 倫理規程違反の事実又はその疑いを誠実に通報した者が、違反の通報により職場で報復、嫌がらせ又は差別を受けないことを保証します。ただし、その手続を悪用した者(例えば、他人を傷つけるために虚偽又は名誉毀損の申し立てを悪意で告知した者)は、懲戒処分を受けるものとします。

反対に、善意で行動する通報者は、たとえその申し立てが根拠のないものであったり、それ以上の行動をとらなかつたりしたとしても、懲戒処分や訴追の対象とはなりません。

<sup>1</sup> 定義: 通報者とは、犯罪若しくは軽罪、公益に対する脅迫、フランス政府により合法的に批准又は承認された国際協定、欧州連合の法律・法令または国際機関の違反又は一方的な行為を、誠意を持って、かつ、直接的な金銭的補償を伴わずに報告又は開示した自然人をいう。2016 年 12 月 9 日付けフランス法 2016-1691 第 8 条第 1 項に記載された職務の範囲内で情報が得られなかった場合、通報者は、申し立てについて個人的知識を有していなければならない。

### 3. 倫理報告書の個人データの処理

倫理委員会は、倫理報告の対象となる範囲(通報者の身元、所在、連絡先の詳細、申し立ての対象および報告の収集・処理に関与する者、申し立てられた行為、収集された情報、調査概要報告、講じられた措置)に限ってのみ処理を行うことができます。

委員会は、民族いわゆる人種に関するデータ、政治的意見、宗教的又は哲学的信念、組合員であること、遺伝的データ、生体データ、健康データ、性生活又は性的指向に関するデータ、犯罪歴・前科歴・安全措置データのような繊細なデータの処理に関してはより一層注意を払います。

通報者の身元が明らかになった場合、この情報は倫理委員会によって厳密に機密情報として取り扱われます。

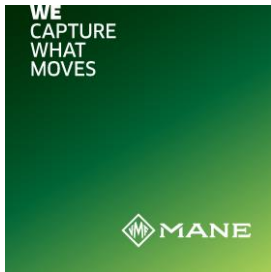
この個人情報、倫理報告システムの中で倫理違反報告書を取り扱う権限を有する者にのみ利用可能とされます。

個人データが保護され続けることを保証するために、欧州連合外のグループ組織への個人データの転送は、いかなるものも GDPR(2016 年 4 月 27 日欧州議会および欧州理事会の EU 規則 2016/679)の第 44 条およびそれに続く特定の規定に従います。

個人データの保管期間は、倫理違反報告書に従い倫理委員会が講じた措置によって異なります。

- ・ 報告が倫理報告制度に該当しない場合、個人データは、遅滞なく破棄または匿名化されます。
- ・ 報告が倫理報告制度の対象となるがそれ以上の措置が講じられない場合、調査終了後 2 ヶ月以内に個人データは破棄もしくは匿名化されます。
- ・ 通報により懲戒処分がなされた場合、または通報が悪意の場合、被告人または通報者に対して訴訟が提起された場合、個人データは、手続の終了または控訴の時効まで保管されます。

倫理委員会は、更なる措置が講じられない場合を除き、内部通報者の安全を確保するため又は将来の犯罪の可能性を考慮した監視を可能とするために収集されたデータを中間アーカイブに保管することがあります。この保管期間は追及される目的に厳格に限定され、事前に決定されます。



**Declaration of honour**

I ....., hereby undertake to respect the MANE Code of Ethics.

I am not aware of any actual or potential conflict of interest compelling me to violate the MANE Code of Ethics.

If I were to be involved in a situation potentially leading to a conflict of interest at a later date, I undertake to immediately report it to my direct supervisor in compliance with the procedure described in paragraph IV.10. of the MANE Code of Ethics.

First name and last name of the signatory:

Position:

MANE Entity:

Date :