



企業倫理・行動規範  
適切な選択をするために

# ビジョン・ミッション・コアバリュー

## Our Vision | ビジョン

海洋と人が調和しながら共生共栄できる世界を切り拓きます。

## Our Mission | ミッション

持続可能な未来の実現に向けて、独創的なフォーティング・ソリューションを通じ、海洋が持つその可能性を解き放ちます。



# Core Values コアバリュー

我々は“OCEAN”にコミットします。

- **One Team**

寛容、平等、相互信頼に基づいたオープンな対話を実践することで、多様性に富んだ我々の組織を一つにし、真の価値を創造します。

- **Care**

常に安全を最優先事項とし、これまで大切にしてきた、我々の仲間、アセット、環境を育てていきます。

- **Empowered**

先駆者の精神を忘れず、オーナーシップを持って判断し、仲間を信頼し、共に成長し続けます。

- **Agile**

結果に直結させる意識を高く持ち、変化に俊敏に対応し、継続的な改善を追い求めます。

- **iNtegrity**

人権の擁護、プロフェッショナルとしての行動、並びにコンプライアンスと倫理を尊ぶ文化を以て、常に正しく適切に業務を遂行します。

---

# 代表取締役社長からのメッセージ

三井海洋開発 (MODEC) グループの皆さんへ

1968年の創業以来、MODECは海洋と共に時代を歩み、オフショアでの石油・ガス開発の分野で半世紀以上に亘って事業を展開し、その実績を通じて広く社会に貢献して来ました。今では世界の海洋石油・ガス業界をリードする企業として、世の中に大きな存在感を示しています。

企業がグローバル・シチズンとして世の中に受け入れられ、その存在と行動が評価され、事業として成功させていくには、企業体としての、また社員一人ひとりのインテグリティが不可欠な要素となります。我々も業界をリードする企業の一員として、インテグリティを持って行動することが求められます。

インテグリティとは、コンプライアンスとエシックスを基盤としています。勤勉さと謙虚さを持ち、品格を備えた人格を形成することが大切です。そのためには、自分の軸を持ち一貫性をもった言動を取ること、また、広く社会にアンテナを張り、社会から求められることや期待されることを理解し、プロフェッショナルな個人として正しい選択をすることが基本になります。

インテグリティは一朝一夕で身につくものではなく、身近な環境の影響や日々の学びを通して身についていくものです。そのため、日ごろどのような環境に身を置き、どのような思考をして、如何に行動するかが皆さんのインテグリティの醸成に深く関わって来ます。インテグリティの醸成には、オープンで闊達なコミュニケーションが行われる風通しの良い環境、物事を自主的に考えて解決するマインドセットを持つこと、相手との立場や考え方の違いを尊重することが肝要です。日ごろから課題を確りと認識し、情報交換・意見交換を通じてコミュニケーションとエンゲージメントを強化し、また、おかしいと思ったときや疑問があるときはオープンに対話、相談できる企業文化を醸成してください。そして、何が正しいのかを自らに問い掛けながら、都度判断して行動することを習性としていただきたいと思います。

社会課題や世の中の期待は時代と共に変化していきます。私たちはそのような変化を察知し、見極め、柔軟且つ迅速に対応する必要があります。例えば、CSRがサステナビリティへと変化し、それに伴いステークホルダーの層も広がっています。また、現実社会は複雑で判断に迷うことが多く、日々の業務の中で、法令や規則に則り、世の中の期待と倫理観に沿って行動することが難しいケースもあります。そのような場合に問題を軽視したり、放置したりせず、MODECグループとして一貫性を持った正しい対応を徹底することは、インテグリティを体現するために必要な行動です。

本規範は我々に倫理的な行動のガイドラインを提供し、また、MODECグループの規程、手順、並びに質問がある場合の問合せ先などを掲載しています。世の中の変化に応じて行動の指針となる事柄をアップデートさせる必要がある場合は、適宜対応していきます。本規範は、皆さんがグループの一員として一貫性のある正しい選択をするために役立つことでしょう。コンプライアンスやエシックスに関する懸念がある場合は、本規範に記載されている窓口、若しくはエシックスホットラインに問い合わせてください。おかしいと思ったら、見て見ぬふりをせず、当事者意識をもってSpeak upしてください。内部通報に関しては匿名性を確保しています。誠実な通報に対して報復を受けることは決してありません。

私たちのビジョン・ミッション・コアバリューは、インテグリティの大切さを改めて示し、その実践を内外に誓約するものです。

MODECグループの更なる発展に向けた皆さんのご尽力とご協力に感謝します。

代表取締役社長



# 目次

ビジョン・ミッション・コアバリュー	2
代表取締役社長からのメッセージ	4
本規範について	6
正しいやり方でビジネスを行う	7
当社の規範を守る	7
当社の倫理的責任	7
倫理的な意思決定を行うための指針	7
サポートを得るには	8
報復禁止のためのMODECの取り組み	10
調査への協力	10
インテグリティ	11
利益相反	12
贈答および接待	14
腐敗行為の防止	15
反社会的勢力	17
インサイダー取引	18
公正な競争	18
営業・販売用資料	19
国際貿易	20
会社情報の取り扱い	21
ビジネスパートナーの選定	22
人権保護	22
人材	23
ハラスメントと差別	24
職場環境	25
従業員の個人情報およびプライバシー	26
トレーニング	26
地域社会への貢献	27
パフォーマンス	28
HSSEQ	29
環境保護	29
品質に対する責任	30
会社資産の保護	30
秘密情報の保護	31
正確な会計帳簿・記録	33
権利の放棄	34



## 正しいやり方でビジネスを行う

MODECグループの強みは財務上または事業上の成功のみによって測られるものではありません。当社のバリューへのコミットメントによっても評価されます。私たちは、MODECグループ（「MODEC」または「当社」）の従業員として遂行する業務の中で、これらのバリューを実践することに誇りを抱いています。

当社の本規範は、従業員が当社のバリューを実践することをサポートするために策定されました。本規範に記載されている指針は、倫理的な行動の実践に全力を注ぐMODECの理念にふさわしい健全な意思決定がなされるためのガイダンスです。私たちが健全な意思決定を行うことが、当社のバリューに即した行動であり、当社の評判を守り、複雑で競争の激しい今日のグローバルなビジネス環境の中で成功することを可能にします。

## 当社の規範を守る

本規範は、MODECグループ傘下の各企業（MODECが支配権を有するジョイントベンチャー、特別目的会社、コンソーシアムを含む）に勤務するすべての取締役・役員・従業員が、当社の業務に適用される倫理基準および法的基準を遵守することを確かなものにするために制定されました。また、当社はMODECの名のもとに業務を遂行するビジネスパートナー各社（サプライヤー・下請け業者・コンサルタントおよび派遣社員を含む）にも本規範の基準を遵守することを求めています。

私たちは本規範に規定された原則を遵守するだけでなく、当社が事業拠点を置く各地で行っている業務に適用される法律および規則（適用される現地の調達および入札に関する法令等を含む）も熟知し、遵守しなければなりません。もちろん、さまざまなプロジェクトの履行に関連するあらゆる契約の要件も遵守する必要があります。時には、適用される現地の法律または規則が本規範に規定された指針に矛盾するように思える状況に遭遇することもあるでしょう。そのような場合には、行動を取る前に、必ず社内関係者に相談し、指示を仰ぐようにしてください。

## 当社の倫理的責任

MODECが適切に事業を営み続けるためには、私たち全員が当社の事業活動すべてにインテグリティを持って取り組む必要があります。MODECのために働いているすべての人員が、以下を行う責任を負っています。

- ・ 常にプロ意識を持ち、正直かつ倫理的に行動すること
- ・ 本規範とMODECの各種規程を熟知すること
- ・ 必要なトレーニングをすべて指定された期限までに修了すること
- ・ 法的または倫理的な不正行為に該当する可能性のあるすべての懸念事項を、直属のマネージャーまたは本規範に記載されている窓口で速やかに通報すること

マネージャー職にある従業員は、直属の部下の有無に関わらず、MODECの倫理的な組織風土の醸成に不可欠な役割を果たす存在であり、上記に加えて以下を行う責任も負っています。

- ・ 模範を示す：倫理的行動の最高水準を実践して示し、他者に対してメンターの役割を果たし、正しいやり方でビジネスを行うとはどうすることかを理解してもらえようようにすること
- ・ 直属の部下およびビジネスパートナーに、本規範および各種規程が彼らの日常業務にどのように適用されるかを伝えること
- ・ 倫理的な問題につながりかねない状況について直属の部下と話し合う機会を持つこと
- ・ コンプライアンスと倫理が尊重され、不正行為に該当する可能性のある懸念事項についての質問や通報を従業員が不安なく行える環境を整えること
- ・ 安心・安全な職場環境を育むこと
- ・ 直属の部下を評価する際に、仕事ぶりだけでなく、コンプライアンスと倫理に関する要素も考慮すること
- ・ 部下の年次業務目標にコンプライアンス・安全および品質目標を含めるよう取り計らうこと

## 「マネージャー」の定義

本規範において、「マネージャー」とはMODEC内で従業員を監督する立場の者を指します。マネージャーの代わりに「スーパーバイザー」という名称を使っている職場もありますが、本規範では「マネージャー」という用語に統一しています。

## 倫理的な意思決定を行うための指針

倫理的な意思決定を行うことは必ずしも容易ではありません。正しいやり方がどのようなものなのかを判断できず、迷うこともあるでしょう。そのような状況に陥った時は、あなたは一人ではないことを思い出してください。本規範内の「サポートを得るには」というセクションには主な相談窓口が紹介されていますので、相談先についてはそちらもご参照ください。

倫理的な意思決定を行う際には、正しい選択をするために以下の質問を自分に問いかけてみてください。

- ・ これを行うのは正しいことか？
- ・ これは合法的なことか？
- ・ これはMODECのビジョン・ミッション・コアバリューと一致しているか？
- ・ これは当社の規範・各種規程・手順に準拠しているか？
- ・ 私はこの決定が私自身と会社の双方にもたらす影響をすべて検討しただろうか？
- ・ 私は自分が行った意思決定のことを、自分以外の人（家族とマネージャーを含む）に抵抗なく話せるだろうか？

以上の質問のいずれかに対する回答が一つでも「いいえ」だった場合、または自分の意思決定が倫理的もしくは適法なものか否かについてまだ判断がつかない場合には、行動に移す前に、相談窓口の担当者に相談して指示を仰いでください。

## サポートを得るには

正しいと思えない状況に遭遇した場合には、その状況に関するあらゆる質問または懸念を担当者に伝えることが重要です。なぜなら、そのような状況の中には、適用される法律または規則・本規範・MODECの各種規程および手順への違反行為が含まれる可能性もあるためです。不正行為に該当する可能性のある懸念事項に気づいた場合、その旨を速やかに通報することが、正直さ・信頼・およびインテグリティを尊重するMODECの社風の維持に役立ち、結果的に当社の事業の発展・成功につながります。また、早期発見・通報を行うことにより、通報された事柄が重大な問題に発展する前に、適切な当事者が解決にあたることができます。

# MODEC エシックスホットライン

懸念事項を直属のマネージャーに相談しづらい場合は、本規範に記載の報告先のいずれか、または、エシックスホットラインに報告してください。

電話: 毎日24時間、年中無休で受け付けています。番号は各拠点に掲示されているポスターあるいはWebサイトで確認できます。

WEB サイト: [modec.ethicspoint.com](http://modec.ethicspoint.com)

質問または懸念事項がある場合は、直属のマネージャーに相談することを検討してみてください。これは、皆さんの仕事のことをいちばんよく知っているのは直属のマネージャーだと考えられるためです。しかし、直属のマネージャーに相談しづらい場合は、以下の担当者に相談することが可能です。

- ・ コンプライアンス担当者
- ・ 人事担当者
- ・ 法務部門の担当者（顧問弁護士を含む）
- ・ チーフコンプライアンスオフィサー（cco@modec.com）
- ・ MODECの経営陣
- ・ MODECの監査役（hotline.auditor@modec.com）
- ・ MODECエシックスホットライン
  - 電話:すべての拠点に各国窓口の電話番号が掲示されています。また、下記ウェブサイトでも確認できます。
  - WEB サイト:  
[www.modec.ethicspoint.com](http://www.modec.ethicspoint.com)
  - MODECのイントラネット:トップページにある電話のアイコンをクリックしてください。

MODECエシックスホットラインは独立した第三者によって運営されており、毎日24時間、年中無休で相談を受け付けています。現地法によって匿名通報が認められている場合は、エシックスホットラインに匿名で通報することも可能です。ただし、皆さんが匿名で通報する場合でも、自身の連絡先はなるべく提供してください。通報者と直接やり取りをすることによって、調査の質と効率が格段に向上する場合があります。現地法によって認められている場合は、通報者の連絡先を秘密情報として扱います。当社は通報のあった懸念事項すべてを確認し、必要に応じて調査を行い、解決のために適切な措置を講じます。

社内において、倫理や法令に反する行為がある場合、当社が法的責任を負うことになる可能性が生じるだけでなく、当社の倫理的風土が損なわれます。そのため、当社はMODECの規範・各種規程・法令に違反した者に対し、適切な処分を課します。これには懲戒解雇や契約の中途解除も含まれます。





## 参考事例

アナは経理部門に所属し、経費精算書の処理を担当しています。他の部署のシニア・マネージャーから提出された経費精算書を受け取りましたが、その精算書には「接待費」とだけ書かれた多額の金額が記載されており、接待の内容についても、贈答品や接待の形態についても何の詳細も書かれていませんでした。アナがその経費について当人に問い合わせたところ、そのシニア・マネージャーは、接待の相手は長い付き合いのお得意様だから大丈夫、心配要らないと言いました。シニア・マネージャーは大丈夫だと言いましたが、この精算書の内容はMODECの規程に違反していると思われ、アナは不安に思っています。アナはどうすべきでしょうか？

アナはこの状況について、直属のマネージャーまたはコンプライアンス担当者に直ちに相談すべきです。また、相談しづらい事情がある場合は、エシックスホットラインに通報すべきです。この件はMODECの「贈答品および接待に関する規程」違反に該当する可能性があります。このシニア・マネージャーがアナにこの経費は大丈夫、心配要らないと言ったかどうかは関係ありません。正しくないように思われる状況に遭遇したら、相談・通報すべきです。当社の倫理的風土の維持には、一人ひとりが問題だと思われる懸念事項に対して声を上げることが不可欠です。なお、誠実に相談や通報を行ったことに対する報復行為は一切禁止されています。

## さらに深く知りたいときには

エシックスホットラインの詳細や、コンプライアンスおよび倫理に関する懸念事項の調査方法に関する詳しい情報については、「コンプライアンスおよび倫理に関する報告・通報規程 (Group Compliance and Ethics Reporting Standard)」および「コンプライアンスおよび倫理に関する調査手続規程 (Compliance and Ethics Investigation Standard)」をご覧ください。または、コンプライアンス担当者もしくはチーフコンプライアンスオフィサー (Email: cco@modec.com) までお問合せください。



## 報復禁止のためのMODECの取り組み

MODECは法令または倫理に反している疑いのある行為を誠実に通報したあらゆる人に対する報復を容認しません。「誠実に」とは、「自身が有する情報をすべて提示し、自分の通報した内容が真実であると信じている」状態を指します。後になって通報内容が誤っていたことが判明した場合でも、通報時点で誠実であったのであれば、誠実違反に問われることはありません。

当社は報復があったという通報を受けた場合、真摯に対応します。MODECはこのような通報を調査し、事実であることが裏付けられたら、懲戒解雇または契約の中途解除を含む適切な処分を課します。皆さんが報復されたと思われる経験をした際には、本規範中の「サポートを得るには」のセクションに記載されている窓口のいずれかに必ず連絡してください。

## 調査への協力

コンプライアンスに関する調査 (MODECが実施する調査か、政府機関による調査かに関わらず) への協力を求められた場合、私たちは全面的に協力し、尋ねられたすべての質問に完全かつ正直に答える必要があります。政府による調査に関して情報提供の要請を受けた場合は、必ず提供する前に、当社の法務部門または経営陣に問い合わせてください。

また、いわゆる訴訟ホールド (Legal Hold) として、当局が訴訟、監査、司法調査の可能性があると判断した段階で、当社に関連する情報の保存義務を調達する場合があります。このような場合には、必ずMODECの記録保管要件を遵守してください。調査により、法令に違反する行為があったことが判明した場合、MODECは当局に全面的に協力します。





MODECでは、私たち全員が最高水準のインテグリティを維持し、常に正しい行動を取らなければなりません。言うまでもなく、私たちは当社に適用されるすべての法令を遵守することに傾注しますが、それで終わりではありません。最高水準の正直さ・インテグリティ・公平さを発揮しながら、MODECのための業務を遂行します。つまり、私たちは当社のために良い選択をし、当社のステークホルダーの方々の期待に応えます。この積み重ねが、当社が市場で成功する力となり、グローバルなビジネス環境の改善にもつながります。私たち全員が責任を持って、正しい行動を取り、日々のあらゆる行動においてインテグリティを発揮しなければなりません。

## 利益相反

私たち従業員はインテグリティ実践の一環として、常にMODECの利益最優先を心がけて行動し、利益相反を回避します。利益相反は、競合する利益が複数存在するせいで、従業員がMODECを代表して客観的な意思決定を行うことが難しい時に発生します。個人的な利害により、MODECのために適切な判断を下すことができなくなるようなことが決して起きないようにしなければなりません。

利益相反には色々なタイプのものがありますが、あらゆる利益相反に共通してみられる特徴がひとつあります。それは、利益相反が生じると、MODECにとって最善の行動と自分の（または家族や友人の）個人的な利益になる行動との間で選択を強いられる状況に置かれることです。私たちはMODECのインテグリティに対する評判と、ビジネスパートナーや地域の人々が当社に置いている信頼を保つため、利益相反のみならず、利益相反とみなされかねない状況も常に避けなければなりません。

## 私たちがやるべきこと

利益相反につながりかねない状況をすべて説明することは不可能ですが、以下によく見られる例をいくつか挙げます。

**副業に就いている場合。**従業員が副業(自営業も含む)をしていることによりMODECで担当している業務を遂行する能力が損なわれる場合に、利益相反が生じます。また、その結果、その従業員が当社の秘密情報を開示することになったり、MODECの評判に悪影響が出る可能性もあります。MODECのビジネスパートナー、サプライヤー、または競合他社の従業員・取締役・役員・コンサルタント・下請業者として就労する場合(あるいは就労しようと試みる場合)は特に利益相反の可能性に注意しなくてはなりません。上記のいずれかで副業に就いている場合、あるいは検討している場合は、速やかにその旨をマネージャーとコンプライアンス担当者に開示し、利益相反が決して生じないようにしてください。

**家族または友人と一緒に働いている場合。**友人や家族(子、配偶者、パートナー、兄弟姉妹、親、伯父母叔父母、祖父母、または近親者)と同じ職場で働く従業員は、利益相反に遭遇する可能性があります。なぜなら、このような状況にある従業員は、自分の友人や家族に対し、他の従業員とは違う扱いをする可能性があるからです。このようなふるまいは、MODECの最善の利益にかなうものではありません。こうした状況を防ぐために、友人や家族を監督する立場にある従業員またはそれに近い立場にいる従業員は、直属のマネージャーにその旨を伝えてください。

**家族の勤務先とビジネス上の関係がある場合。**従業員の家族の勤務先も、利益相反が生じる原因になる場合があります。従業員は、家族の勤務先がMODECのビジネスパートナー・顧客企業・競合企業のいずれかである場合、その旨を開示しなければなりません。

**投資に関連する利害がある場合。**従業員は、自分自身または家族がMODECのビジネスパートナー・顧客企業・競合他社に何らかの投資を行っている場合、その投資を開示しなければなりません。ただし、投資先である企業が上場しており、従業員および家族の投資額が発行済み株式数の10%以下の場合には除外します。またもともと、従業員および家族が上記の企業に投資しており、その投資額がその人が行っている投資総額の半分以上を占めている場合には、当該の投資を開示する必要があります。上記のいずれかに該当する投資を行っている従業員は直ちにコンプライアンス担当者または法務部門に連絡し、その投資によって生じる利益相反にどう対応するべきかを問い合わせてください。

**会社に関連したビジネス機会がある場合。**私たちはMODECの従業員として働く間に、自分のために利用したくなるようなビジネス機会を知るようになる場合があります。そうした機会を利用する前に、MODECがその機会を追求しないことに決めていることを確認し、自分のためにその機会を利用しても、いかなる守秘義務にも違反しないことを確認しなければなりません。この確認のため、法務部に問い合わせ、利益相反または守秘義務違反になり得る状況を確認し回避するようにしてください。

## 利益相反を見抜くことが容易ではない場合もあります。

利益相反をもたらす可能性のある状況を、現実にはありそうな例を挙げて紹介します。

**家族と一緒に就労の事例：**あなたの義弟はエンジニアです。あなたはMODECの海洋設備 内で働く仕事に義弟を採用しました。今後はあなたが管理職として、義弟の業務を監督することになります。

**投資に関連する利害の事例：**あなたの父親が最近、老後のために蓄えた資金を使って、MODECの競合企業の株式を大量に購入しました。

**副業の事例：**MODECのサプライヤー中の1社が、非常勤エンジニアを探しています。あなたはMODECで同じような仕事をしているため、当社のサプライヤーであるその会社に対して自分が働けると申し出ました。

**会社に関連するビジネス機会の事例：**MODECの顧客企業から当社に、その顧客企業の海洋設備に、ある新しい機能を開発してほしいという問い合わせがありました。あなたの直属のマネージャーはこの機会を受けるか否かをまだ検討しているところです。そんな中、あなたはこの顧客企業に連絡を取って、その仕事を提示価格の半額で請け負い、業務外の時間を使って対応できると申し出ました。

**公務員と関係がある場合。**私たちは、政府機関の職員を含む公務員に対して、公正かつ公平に接する必要があります。自分自身または家族が現在公務員または政府機関の職員である、もしくは過去にそうだった、もしくは現在公職に立候補している場合は、その旨を直ちに開示してください。

自分が実際に利益相反に関わっている、または関わる可能性がある従業員は、その旨を直ちに直属のマネージャーまたはコンプライアンス担当者に開示しなければなりません。従業員を取り巻く個人的な事情は変わる可能性があり、いつか新たな利益相反が生じる場合があります。そのため、私たち従業員は利益相反をもたらしかねない状況が生じた時には、必ずその旨を報告しなければなりません。

## さらなる情報のための窓口・情報源

利益相反に関するさらなる情報については、皆さんの直属のマネージャー、コンプライアンス担当者、人事担当者、もしくは経営陣にお問合せください。

## 贈答および接待

贈答・接待は、顧客およびビジネスパートナーとのビジネス関係を強化する働きをしますが、贈答・接待を提供または受領する際には、インテグリティを心掛けることが重要です。MODECの従業員である私たちは、ビジネスに関する意思決定に対し不適切な影響力を及ぼすことを目的とするいかなる贈答・接待も、金額の多寡にかかわらず、提供および受領しません。

一般に、贈答・接待は適度で、合理的で、かつ適用される法律と受領する側の規程に準拠しているものに限ってやり取りできます。また、ビジネスパートナーに提供した、もしくはビジネスパートナーから受領したいいかなる贈答・接待についても（個人的に提供および受領したものも含め）、必ず申告してMODECの各種規程に従って承認を得てください。

MODECは世界中のさまざまな地域に支社を持っており、場所によっては所定の金額基準が適用される場合があります。従業員は贈答・接待を提供または受領する際に、適用される法律とMODECの規程の双方を含む現地の規則を熟知し、遵守しなければなりません。これらの規則は、従業員が所属しているMODECグループの企業がどこであろうと関係なく、贈答・接待が提供または受領される場所に基づいて適用されるものです。現地の規則が存在しない場合は、MODECの「贈答および接待に関する規程 (Gifts and Hospitality Standard)」に定められたグローバルな基準を遵守しなければなりません。

## 参考事例

ミナは最近、公務員ではない見込み顧客と夕食を共にしました。夕食は特に贅沢なものではなく、ミナは経費の使用に関するMODECの規程を遵守しました。それでもミナはこの夕食会のことをコンプライアンスの規程に従って申告する必要があるでしょうか？

夕食の代金が50ドルを超えた場合や、ミナがこの見込み顧客と頻繁に夕食を共にしている場合には、今回の夕食を申告する必要があります。経費を追跡可能な形にし、当社がビジネスを正しいやり方で行うようにするために、私たちは贈答・接待をMODECの「贈答および接待に関する規程 (Gifts and Hospitality Standard)」に則して申告しなければなりません。

また、公務員に贈答または接待を提供する際には、特に注意を払う必要があります。私たちは公務員に対し、ビジネスに関する意思決定に影響を与えるため、もしくは不適切な便宜を得るためとみなされかねないあらゆる業務上のもてなしを提供することができません。法的規制があることを踏まえ、公務員に贈答または接待を提供する際には、必ず事前にコンプライアンス担当者の指導を仰ぎ、規程に従いMODECに必ず報告してください。公務員と一緒に仕事をする場合に関してさらなる情報が知りたい方は、本規範中の「腐敗行為防止」のセクションをご覧ください。

## 私たちがやるべきこと

- 贈答または接待を提供または受領する場合は、MODECの規程および適用される法令・規則に則した適度な贈答および接待にとどめること
- 現金または現金等価物（ギフトカード、商品券など）は絶対に提供または受領しないこと
- 現在、MODECの購買やビジネスに関する意思決定に関わっている企業や組織の代表者との間で業務上のもてなしをやり取りする際には、特に注意を払うこと。ビジネスに関する意思決定に影響を及ぼすためのもてなしと受け取られる可能性があるやり取りは行わないこと
- MODECの従業員という立場を使って、個人的な贈答・便宜・接待・サービスを決して要求しないこと
- 贈答または接待の受領者が属する企業や組織の規程およびその業界や組織に適用される法律を熟知し、遵守すること
- 何らかの贈答または接待を要求された際には、必ずコンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーに報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

「腐敗防止コンプライアンス規程 (Group Anti-Corruption Compliance Policy)」、「贈答および接待に関する規程 (Gifts and Hospitality Standard)」、「第三者仲介人およびビジネス・パートナーに関する規程 (Group Third Party Intermediary and Business Partner Standard)」を参照してください。直属のマネージャー・コンプライアンス担当者・チーフコンプライアンスオフィサーに問い合わせ、指示を仰ぐこともできます。

# 公務員とは誰を指すか

「公務員」とは、以下をはじめとするさまざまな人々に対して使われている呼称です。

- 選出または任命されたあらゆる政府役人・公務員・官僚・職員・従業員
- 役職レベルを問わず、政府の代表者として公式または公的な立場で働いているあらゆる者
- 国際連合・赤十字・国際通貨基金・世界銀行などの国際的非政府組織のあらゆる職員または従業員
- 政府が完全または部分的に所有または管理しているいずれかの事業体(国営石油会社など)に勤務している者、またはかかる事業体の代理人を務めているあらゆる者
- あらゆる政党役員・職員・従業員、もしくはいずれかの政党に勤務している、もしくは代理人を務めているそれ以外のあらゆる者
- あらゆる公職候補者(在任中でない者も含む)

誰が公務員に該当するのかを判断することや、ある企業が国有企業であるか否かを知ることが難しい場合もあります。何かしらの質問がある場合は、コンプライアンス担当者または法務部門に問い合わせてください。



## 腐敗行為の防止

私たちは贈収賄および汚職に関与せずにビジネスを行います。それは、MODECが正しい行動をするという目標にコミットしているためということだけではなく、贈収賄および汚職に関与しないでビジネスを行うことはグローバルビジネスの環境改善に貢献するからです。私たち全員が、当社が事業を展開する各地に適用される贈収賄および腐敗の防止に関するあらゆる法律を熟知して遵守する責任を負っています。こうした法律には、日本の「不正競争防止法」、米国の「海外腐敗行為防止法(Foreign Corrupt Practices Act [FCPA])」、ブラジルの「腐敗防止法(Clean Company Act)」、英国の「贈収賄禁止法(UK Bribery Act)」などが含まれます。

贈収賄および汚職に対する当社のスタンスはシンプルです。公務員を含むいかなる者に対しても、不適切な便宜を獲得または維持することを目的として、直接的か間接的かを問わず、価値のあるものを提供・供与・約束・許可することを一切行わないということです。不適切な便宜とは、MODECが本来受けることのできない便宜、または、他の企業に対して同等に与えられていない便宜のことを言います。

贈収賄および汚職にはさまざまな形態のものがあります。その例をいくつか紹介しましょう。

- 現金または現金等価物
- 豪華な贈り物
- ビジネスに関する便宜
- 当人・友人・その家族に対する就職のあっせん
- 政治献金または慈善活動への寄付金

また、キックバックの提供または受領も決して行わないでください。キックバックとは、商取引が完了した時に、手数料に上乗せするなどの形で支払われる見返り報酬をいいます。キックバックは、MODECでは決して容認されません。





## 参考事例

クワメはMODECの新しい海洋設備のための重要な環境許可証を取得する必要があります。しかし、許可証を担当している職員（公務員）はクワメに、申請が処理されるまで最長で6カ月かかる可能性があると言いました。その公務員には大学を卒業したばかりの娘がいます。その公務員はクワメに、MODECのインターンシップに参加できるよう口を利いてもらえないかと聞いてきました。「娘の面倒をきっちり見てくれたら、私は感謝の気持ちをできるだけ早く示すつもりだ」と公務員は言いました。この発言は、許可証の申請がもっと早く処理されるようにするという意味であることをクワメは察しました。実はクワメの職場には、インターンシップのポジションが一つ空いています。そして、今回申請する環境許可証は絶対に取得しなければならない重要なものです。クワメはこの公務員の娘に、MODECのインターンシップのポジションを提供できるでしょうか？

いいえ、できません。インターンシップを提供する相手が公務員本人ではなく娘である場合でも、公務員に対する贈収賄に該当する可能性があります。当社の従業員による、賄賂の申し出および提供は絶対に許容されません。ビジネス上の便宜には、贈収賄に関与してまで得るほどの価値は決してありません。クワメは必要な許可証が発行されるまで待てばよいだけのことです。

## 第三者仲介人およびビジネスパートナー

状況によっては、サードパーティーがMODECの代表者の役割を果たす場合があります。このような場合、そのサードパーティーは当社の倫理とインテグリティの基準を満たしていなければなりません。あなたがサードパーティーと共に仕事をしている場合、そのサードパーティーがMODECを代理して贈収賄を行ったり、または提案したりすることが決まっていないようにしてください。また、不当な行為または違法行為の兆候を見逃してはなりません。またあなたが支払った資金が不正に使用される可能性がある場合には、いかなるサードパーティーにも支払いを行わないでください。

## ファシリテーション・ペイメント

一部では円滑化のための支払いとして知られている「ファシリテーション・ペイメント」とは通常、裁量性のない日常的な行政機関での手続きをスピードアップまたは確実に行われるようにするために下級公務員に支払う少額の金銭のことをいいます。こうしたファシリテーション・ペイメントの対象となる手続きには、許可証の取得または電気・ガス・水道などの開通手続きなどがあります。国によってはファシリテーション・ペイメントが違法行為に該当しない場合もあります。たとえそうであっても、支払うことは正しい行動ではありません。イン



テグリティを追求する私たちの姿勢を守るため、MODECは、従業員の心身が危険にさらされる場合を除き、ファシリテーション・ペイメントの支払いを禁止しています。皆さんの心身が脅かされる状況下でファシリテーション・ペイメントの支払いを余儀なくされた場合には、その旨を直ちにチーフコンプライアンスオフィサーに報告してください。また、MODECの会計記録や記録文書にも、当該のファシリテーション・ペイメントが正確に記録されるようにしてください。

## 私たちがやるべきこと

- ・ ビジネスに関する意思決定に影響を与えることを目的として、賄賂またはキックバックを、直接的か間接的かを問わず、受領・提供・供与・約束・許可しないこと
- ・ あらゆる経費および取引を、MODECの帳簿に正確に記録すること
- ・ 公務員を含むあらゆる人に対し、不正な影響を及ぼすことを目的としたいかなる支払いも行わないこと
- ・ 疑わしい提案または要求を受けた際には、必ずコンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーに報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

MODECの汚職防止に対するスタンスについてさらなる情報が知りたい方は、「腐敗防止コンプライアンス規程 (Group Anti-Corruption Compliance Policy) 」および「第三者仲介人およびビジネス・パートナーに関する規程 (Group Third Party Intermediary and Business Partner Standard) 」を参照するか、コンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーに問い合わせてください。

## 反社会的勢力

MODECが事業を展開している国の中には、ギャングおよびそれに類する組織をはじめとする反社会的勢力が存在している国があります。こうした組織は社会・ビジネス環境・法の支配に悪影響を与えます。私たちは決してこのような反社会的勢力と付き合いを持ったり、反社会的勢力がMODECの事業または高いインテグリティの基準に影響を及ぼすようなことを許容しません。



## 私たちがやるべきこと

- 反社会的組織(または、この種の組織と関連のある企業)に対し、口止め料・用心棒代・その他のいかなる名目のいかなる支払いも一切行わないこと
- いかなる反社会的勢力とも取引しないこと
- 反社会的勢力からの脅しまたは脅迫に対し、とりあえずの解決策としてお金を一回払って片付けようとしなさいこと

## さらなる情報のための窓口・情報源

反社会的勢力の関係者から脅しまたは脅迫を受けた場合には、マネージャーもしくは適切な経営陣に直ちに報告してください。

## インサイダー取引

インテグリティを持ってビジネスを行うためには、MODECでの業務において入手可能なすべての情報を適切に取り扱うことも必要になります。特に、私たちは内部情報、すなわち重要な未公開情報に基づく有価証券の取引を決して行ってはなりません。ある情報が有価証券の購入・売却・保持に関する誰かの意思決定に影響を与える可能性がある場合、その情報は「重要情報」とみなされます。また、ある情報が一般投資家にまだ公開されていない場合、その情報は「未公開情報」とみなされます。

MODEC内での職位に関わらず、従業員は絶対に、内部情報に基づく有価証券の売買を行ってはいけません。また、そのような内部情報を他者に伝え、そのような情報に基づいて取引をさせることも絶対にしないでください(これは「ティッピング」と呼ばれる行為です)。内部情報が公表された場合、取引を行う前に、その情報が市場全体に行き渡るまで2日間待つ必要があります。

## 私たちがやるべきこと

- 内部情報に基づいて、MODEC(またはその他のあらゆる企業)の有価証券の売買を行わないこと
- 誰かがMODEC・当社のビジネスパートナー・顧客企業に関する秘密情報を聞いてきた場合は用心すること。何気ない会話でも、「ティッピング」とみなされる可能性がある
- 内部情報に基づいた取引とみなされることを避けるために、MODEC株の空売りや、プットオプション・コールオプション・あるいはその他のオプションまたはデリバティブの取引は行わないこと
- まだ一般公開されていない情報は、監査・調査・その他の類似した法的手続きの一環として請求された場合を除き、MODEC社外に公表しないこと

## さらなる情報のための窓口・情報源

インサイダー取引についてさらなる情報が知りたい方は、東京本社総務部、チーフコンプライアンスオフィサー、コンプライアンス担当者にお問合せください。

## 反競争的な行動の例

反競争的な商慣行にはさまざまなタイプがあります。以下にいくつか例を挙げてみましょう。

- 特定のサプライヤーまたは顧客とは取引を行わないという合意を他社と結ぶこと
- 他社とサプライヤーまたは顧客を分け合うこと
- 価格協定
- 入札談合
- 商品およびサービスのセット販売または抱き合わせ販売
- 市場における支配的な立場を利用すること
- サプライヤーの価格設定に関する情報を他の競合企業と共有すること

上記は競争法または独占禁止法に抵触する可能性のある行動をすべて網羅したものではありません。質問のある方は、直属のマネージャー、コンプライアンス担当者または法務部門にお問合せください。

## 公正な競争

MODECは競争の激しい業界の中で、市場を操作することではなく、当社が提供するサービスの品質と商慣行のインテグリティを通じて成功を収めていきたいと考えています。当社は決して、違法または不当な手段を通じて競争を制限しかねないいかなる不適切な行為にも関与せず、競争法または独占禁止法違反もしません。

反競争的とみなされる可能性のあるビジネス活動は数多くあります。例えば、取引を不当に制限または抑制するような合意は、独占禁止法に抵触します。このような合意は書面または公式に交わされるものに限られず、口頭で、暗黙的に、または非公式に交わされるものも含まれます。さらに、一定の状況下で独占禁止法に抵触する可能性のあるビジネス活動も多数あります。このような活動には、供給または流通の制限に関する合意や、市場における優位な立場を使って競合企業または顧客に不当な不利益をもたらすことなどが含まれます。

独占禁止法は非常に入り組んでいるため、違反行為が発生するリスクは極めて高くなっています。原則として、競合相手との接触を制限し、やむを得ず接触する場合でも反競争的な話題について話し合うことはどんな場合にも避けるようにしてください。自分がそのような会話にいつの間にか巻き込まれていることに気づいた場合は、反対意見を述べ、その会合の席から直ちに去り、直属のマネージャーにその出来事を報告してください。

## 私たちがやるべきこと

- ・ ビジネスは必ず自由な取引慣行を促進する方法で行い、反競争的とみなされかねない活動はいかなる場合も避けること
- ・ 価格設定・コスト・MODECの将来的な事業計画など、競争に影響を及ぼす可能性のある機微情報を決して競合相手と交換しないこと
- ・ 競争または独占禁止に関する法律・規則・規制に抵触する可能性のあるあらゆる行動を避けること
- ・ 反競争的な行動であることが疑われるどんな些細な行動についても、コンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーに報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

公正な取引と独占禁止コンプライアンスの詳細については、適切な経営陣、コンプライアンス担当者、法務部門もしくはチーフコンプライアンスオフィサーにお問合せください。

## 営業・販売用資料

私たちは、MODECの製品およびサービスの魅力・価値を通じて成功を手にする必要があります。そのために、不適切なマーケティング活動は避けなければなりません。MODECの営業および販売用資料を作成する際には、当社の製品およびサービスを率直かつ正直に提示し、競合企業をけなすことはしないでください。正直さとインテグリティを追求するこうした姿勢は、当社が顧客との間に最大限に良好な関係を築き、維持する助けになります。



## 私たちがやるべきこと

- ・ MODECの営業・販売用資料には、誇張表現や故意に誤った記述を決して使わないこと
- ・ 当社の競合企業または競合企業の製品およびサービスに関して、事実ではない主張をしないこと
- ・ 必ずMODECの商標およびブランド基準を遵守すること
- ・ MODECが顧客企業やその他のビジネスパートナーに提供できるメリットを強調するやり方に注力すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

営業・販売用資料の作成についてさらなる情報が必要な方は、経営陣、東京本社総務部、コンプライアンス担当者または法務部門にお問合せください。

## 国際貿易

私たちは、当社が事業を展開する各国で私たちに適用される貿易コンプライアンスに関連するあらゆる法律（輸出および輸入管理法・関税法・経済制裁法・反ボイコット法）を遵守することに力を注がなければなりません。こうした法律・規則には、MODECが事業拠点を置いている日本・ブラジル・ガーナ・シンガポール・オーストラリア・米国およびその他の国々で施行されている法律および規則のほか、MODECの各種規程および手順も含まれます。これらの法律は場所によって異なる場合があるので、自分の業務に適用される法律を熟知して遵守すること、そして、正しい適切な行動がわからない際には助言を求めること等、各自が責任を持って行わなければなりません。

輸入法および輸出法は物理的な製品にのみ適用されるものではありません。一部のテクノロジーやソフトウェア、ならびに当社が使用する造船所・海洋設備・プラットフォームもしくはその他のMODECの施設宛てに送られる技術情報またはMODECの諸施設から送られる技術情報にも、輸入法および輸出法による制限が適用されます。これらの法律は、特定の国の国民に閲覧または提供される情報にも制限を課す場合があります。MODEC内で担当している業務の内容に関係なく、私たちに適用される輸出および輸入法を熟知し、遵守する必要があります。

禁輸措置や経済制裁に関連して適用される法律も必ず遵守するようにしてください。これらの法律は、一部の国・その国の国民・または特定の主体もしくは個人と私たちがビジネスを行うことを制限する可能性があります。また一方で、許可されていないいかなるボイコット活動や特定の国または個人との取引拒否にも参加するべきではありません。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 製品・技術・ソフトウェア・技術情報を輸出する際には、適用されるすべての輸出管理法を遵守すること
- ・ 適用される法律の下で輸出とみなされるものが何かを知っておくこと
- ・ 輸出関税の税率区分・金額・商品明細・原産国・製品表示・特惠関税

- ・ の適用状況・その他の重要な要素に関し、正確な情報を提供すること
- ・ 禁輸措置および経済制裁に関して適用されるあらゆる法律を遵守すること
- ・ 許可されていないボイコット活動には参加しないこと
- ・ ある国または個人のボイコットを求める要請を見逃さないよう注意すること。そうした要請は契約書・発送書類・発注書に記載されていることが多い。
- ・ 問い合わせを行って、当社の製品および技術の最終的用途および利用者を明らかにすること
- ・ 当社の各種規程または適用される法律に抵触するあらゆる要請を、コンプライアンス担当者または法務部門に報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報については、直属のマネージャー、勤務地の調達部門担当者、コンプライアンス担当者、法務部門または東京本社の経営企画部門にお問合せください。

## マネーロンダリング

MODECは、合法的な事業活動を行い、資金を合法的な資金源から調達している顧客企業およびビジネスパートナーとビジネスをするよう努めています。マネーロンダリング（犯罪行為から得た収益を「洗浄」、つまり出所を消して、合法的な資金源から得た金であるかのように見せかける行為）は世界的な問題となっており、当社の事業と世界全体に広範で深刻な影響をもたらします。マネーロンダリング活動に関与しているとみられただけでも、当社のインテグリティが損なわれ、評判が傷つく可能性があります。

マネーロンダリングを示す兆候

- ・ 本来の金額を超過する金額を払い込み、差額の返金を求めてくる
- ・ 1つの大きな取引を複数の小さな取引に分割することを要求してくる
- ・ 現金で支払いを行う
- ・ 第三者が別の者の代理人として支払いを行う
- ・ お金を別の国に送金することを求める

## 私たちがやるべきこと

- ・ マネーロンダリングを示す兆候を見逃さないようにし、何らかの疑わしい兆候を目にしたら、直ちにコンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーに通報すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

マネーロンダリングについてさらなる情報が必要な方は、勤務地の調達部門担当者・コンプライアンス担当者またはチーフコンプライアンスオフィサーにお問合せください。

## 会社情報の取り扱い

当社に関して一般公開される情報の明確性・整合性・透明性・信憑性を確保するため、許可された者のみが当社の代表者として話すことができます。皆さんが、アナリスト・投資家・メディア関係者からMODECの事業に関する情報を求められた場合は、その依頼を適切な広報担当者に転送してください。

私たちの多くは、友人や家族と通信したり、世界中の出来事を知るために、オンラインフォーラム・ブログ・ソーシャルネットワーキングサイトなどのソーシャルメディアを活用しています。しかし、ソーシャルメディア上で当社に関連する話題について話す時には、必ず十分な注意を払って行うようにしてください。個人用のソーシャルメディアアカウントを使う際には、皆さんがMODECの代表者として話しているかのような印象を与えないように注意しましょう。自分が述べた意見はあくまでも個人的なものであることを明記し、MODECに関する秘密情報をインターネット上で開示してはいけません。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 投資家・アナリスト・メディア関係者とのやり取りは、やり取りを行うことを許可された人のみが担当すること
- ・ MODECの事業に関連するテーマについて記事を書いたり、公の場（たとえば、セミナー・会議・ソーシャルメディア）で話す予定がある場合は、必ず事前に直属のマネージャーおよび東京本社経営企画部から許可を得ること
- ・ 当社に関連する事柄について発信する場合は、自分が述べた意見はあくまでも個人的なものであり、必ずしもMODECの見解を反たものではないことを必ず明記すること

## 参考事例

フィリップはインターネット上で、MODECと競合するある企業で起こった安全性の問題に関する記事を読みました。彼はその記事を自身のソーシャルメディアアカウント上でシェアし、次のようなコメントを入れました。「MODECは、自社の海洋設備上でこのような問題が起きること防止するため、新たな独自技術の開発に取り組んでいます！このような問題は必ず回避できるとMODECは考えています。インテグリティに欠ける企業のみがこうした問題を起こすのです」フィリップは何か間違ったことをしたでしょうか？

フィリップはこの投稿を直ちに削除するべきです。彼はMODECの今後の製品に関する秘密情報を漏らしただけでなく、コメントを読んだ人に、フィリップがMODECの代表者として発信していると思わせてしまう可能性があります。このような行動を取る代わりに、フィリップはMODECの秘密情報は載せず、また、自分が述べた意見はMODECのスタンスを反映するものではないと明記するべきです。



## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報については、「Global Human Resources Electronic Communications Standard」を参照するか、もしくは東京本社経営企画部または自身の地域の経営陣に問い合わせてください。

## ビジネスパートナーの選定

当社のサプライヤーおよびビジネスパートナーは、MODECが業務を高い倫理基準で遂行し、ビジネスにおける成功を収めるための力になってくれます。当社が確実に、インテグリティを持ってビジネスを行うためには、当社の倫理を追求する姿勢と一致するサプライヤーおよびビジネスパートナーのみを選ぶべきです。サプライヤーおよびビジネスパートナーと共に働いている従業員は、そうした企業が高い倫理基準を反映した行動を取っており、インテグリティを持って事業を運営するという当社の目標を共有していることを確認してください。問題に発展しかねない懸念に気づいたら、直ちにコンプライアンス担当者に相談しましょう。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 衛生・安全・セキュリティ・環境・人権の分野におけるパフォーマンスおよびインテグリティに当社が求める高い基準を、サプライヤーおよびビジネスパートナーに伝えること
- ・ 当社のサプライヤーおよびビジネスパートナーが適用される法律または規則に違反していることを示す兆候を見逃さないようにすること
- ・ サプライヤーおよびビジネスパートナーから倫理に反する要求があった場合は、直ちにコンプライアンス担当者に報告すること
- ・ 当社のサプライヤーおよびビジネスパートナーの監査に協力すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

サプライヤーおよびビジネスパートナーとの関係についてさらなる情報が必要な方は、勤務地の調達部門担当者またはコンプライアンス

担当者にお問合せください。

## 人権保護

私たちは普遍的な人権の保護を尊重し、支持しています。MODECでは、すべての人が生まれながらにして自由で公平であると考えており、この信念を軸としてビジネスを行っています。MODECは未成年の労働者を雇用せず、いかなる種類の強制労働も用いていません。また、当社は、未成年の労働者を不法または不正に雇用している、あるいは強制労働を用いているいかなる第三者とも、そのような行動を取っていることを知りながら取引することや共にビジネスを行うことはしません。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 人権侵害が疑われる行為を、勤務地の人事担当者に報告すること
- ・ 自分の業務に適用される人権に関するあらゆる法律を熟知して遵守すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

人権に関するさらなる情報については、「MODEC Group Sustainability Foundations」をご覧ください。勤務地の人事担当者または法務部門に問い合わせることも可能です。

## 参考事例

山本さんは、MODECの海洋設備の重要な部品を製造しているサプライヤーと一緒に仕事をしています。山本さんがその会社の工場を視察した際、働いている従業員の中にひどく若く見える人たちがいること、全員が適切な防護具を着けているわけではないことに気がきました。そして、このサプライヤーは未成年の労働者を雇用し、安全性確保の点で手を抜いている可能性があるのではないかと不安になりました。山本さんは何か言うべきでしょうか？

山本さんは自分が見たことを、勤務地の人事部およびHSSEQ(労働安全衛生・セキュリティ・環境・品質) 担当者に報告すべきです。MODECは、労働法を遵守し、普遍的な人権の保護を尊重して支援し、職場の安全要件を満たしている第三者だけをビジネスパートナーとするべく努めています。MODECのサプライヤーのいずれかが当社の求める高い基準を満たしていないことを知っている場合や、満たしていない疑いがある場合には、そのことをはっきりとMODECの担当者に伝えてください。



## 人材

チームとして効果的に働くことは、MODECの成功のカギとなる要素です。当社の目標を達成し、顧客の問題を解決するために、私たちは協働し、話し合い、協力し合います。これを実現するために、私たちはいつも、全員が最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境、すなわち、お互いに敬意を持ち、前向きであり、安全な環境、を維持しなければなりません。私たちは業務上の能力を向上させることと同時に、一人ひとりが如何なく能力を発揮できる職場環境の構築・維持に貢献する必要があります。

## ハラスメントと差別

MODECの従業員は多様性ある人材で構成されています。MODECでは従業員の採用・雇用の継続・賃金・訓練・昇進に関する決定は、各従業員のMODECへの貢献度と業務遂行能力に基づいて行われています。このような体制が、最も強いチームをつくり、企業として成功するための力になります。当社は事業を展開するあらゆる場所で、均等な雇用機会およびキャリア機会の提供の実現に力を注いでいます。当社はこの原則を、すべての従業員・就職希望者・必要な資格や能力を備えた人々に対し、人種・国籍・出身地または出身社会集団・カースト・出自・宗教・障害・ジェンダー・性的志向・扶養家族の有無・婚姻状況・労働組合への加入状況・政治的見解・年齢・適用される国または地域の法律もしくは規則の保護対象となっているその他の特性に関わらず、均等な雇用機会を提供することを通じて推進しています。

また、当社の職場ではいかなる場合もハラスメントを容認しません。ハラスメントとは、特定の個人または集団にとって望ましくない不快な行動、もしくは特定の個人または集団の業務を不当に妨げる行動のことです。当社は、威圧的・攻撃的・敵対的な行為・発言・不適切な身体的接触・性的な誘い・その他のあらゆるハラスメント行動を一切容

## 参考事例

ミンギューはMODECの配管技術者です。彼女は最近、主任技術者になるための面接を受けました。主任技術者になれば、10名の技術者のチームをマネージャーとして管理することになります。この10名の部下は全員男性です。結局、採用担当マネージャーはこの役職に他の候補者を採用したことがわかりました。ミンギューは採用担当マネージャーに「主任技術者のポジションに就くために、私に足りなかったことは何ですか?」と尋ねました。マネージャーはこの質問に、「あなたはあのポジションに適任の有能な人材です。ただ、部下の男性たちが女性の言うことを素直に聞くとは思えなかった。それだけです」と答えました。ミンギューはどんな行動を取るべきでしょうか?

ミンギューは信頼の置けるマネージャーか人事担当者に連絡するか、もしくは今回起きたことをエシックスホットラインに通報するべきです。採用担当マネージャーが下した決定は、ミンギューの資格や能力・スキル・潜在力以外の要因に影響されたように思われます。MODECはあらゆる職務に、ジェンダー・人種・その他の特性に関わらず、資格や能力要件を最も満たしている人材を配置したいと考えています。

## ハラスメントとは何か

ハラスメントに該当する可能性のある行動を以下にいくつか挙げておきます。

- 汚い言葉遣いや不快なジェスチャーをする
- 人の外見について意見を言い、相手が止めてくれと頼んでも言うのを止めない
- 性的なイメージを喚起する画像を職場に掲示する
- 相手の人種・ジェンダー・民族・出自・宗教・その他の特性をあげつらって悪口を言う(またはあだ名をつける)
- 人に不快感を催させるほど近づきすぎること(パーソナルスペースの侵害)を繰り返す

認しません。MODECでは、その形態を問わず法令等に基づき保護の対象となっている者に対する一切のハラスメントを許容しません。

従業員が共に効果的に働けるようにするために、私たち全員が、安全で自分が尊重されていると感じられる職場を存続させる責任を負っています。従って、MODECはいじめ行為(恫喝または暴力行為・脅迫・罵詈雑言・他者に恐怖心を抱かせることなど)についても一切容認しません。

## 私たちがやるべきこと

- 生産的で、プロ意識が高く、ハラスメントのない職場環境を維持するために協力し、同僚・ビジネスパートナー・顧客・来客全員に敬意を持って接すること
- 自分がハラスメントを受けた、もしくはハラスメント行為を目撃したと思ったら、ハラスメント担当者にその旨を報告し、そうした行動によって不快な思いをしていることを伝えること
- 自分の行動または発言が悪気のないものだと思っても、相手に止めて欲しいと言われたら直ちに止めること
- 自分がハラスメントを受けた、もしくは目撃した際には、必ずその旨を勤務地の人事担当者またはエシックスホットラインに通報すること



## さらなる情報のための窓口・情報源

ハラスメントと公正な雇用についてさらなる情報が必要な方は、「Human Resources Policy」と「Organizational Health and Well Being Standard」を参照するか、もしくは勤務地の人事担当者にお問合せください。

## 職場環境

安全で安心できる職場環境を維持するためには、私たち全員の積極的な支援と参加が必要です。当社は危機・緊急事態・治安情勢に効果的に対応するための手順の整備を通じて、会社の土地や建物・従業員・入館許可した来客の安全の確保に努めています。MODECの従業員の一人として、私たちは業務に適用される安全に関する規程をすべて熟知し、遵守しなければなりません。

私たち全員がMODECのために最良のパフォーマンスを発揮できるようにするためには、各自が職場内で安全を感じ、敬意を持って扱われていると思えなければなりません。そのため、当社は従業員・来客・MODECの土地建物内にいるあらゆる人間に対し、また当社の業務に関連する出張中または当社が主催するイベント中に、身体的暴力行為またはそうした脅しがされることを決して容認しません。こうした行為または脅しの例を以下にいくつか挙げておきます。

- ・ 悪ふざけをする
- ・ 脅すようなことを言う
- ・ ストッキングやハラスメント行為を行う
- ・ 人を負傷させる
- ・ 人の所有物を故意に壊す
- ・ 攻撃的・脅迫的・威圧的・強制的な行動をする
- ・ 掲示されている安全標識や指示を無視する

また、現地法に別段の定めがない限り、決してMODECの土地建物内に火器もしくはその他の兵器・爆発物・許可されていない危険物を持ち込むことを容認していません。対象となるMODECの土地建物には、駐車場・MODECが使用している会社以外の職場・当社が主催するイベントも含まれます。私たちは、自分が働く職場または訪問するオフィスの所在地に適用される諸規則を遵守しなければなりません。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 安全上のリスクに油断なく目配りすること
- ・ 社員証やIDカードが発行されている職場で働いている人は、必ず自分のIDをはっきり見える場所に常に着けておくこと
- ・ 年次防災および防犯調査・訓練・演習に参加すること
- ・ 自分の業務に適用される規制要件・制御策・予防措置を知っておくこと
- ・ 緊急事態および安全を脅かす脅威に対応する上で自分が果たすべき責任を知っておくこと
- ・ 適切な作業手順を推進し、分別を働かせて適切な判断をすること
- ・ 問題が発生した場合は直属のマネージャーまたはHSSEQ担当者に報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

安全かつ安心な職場環境の維持についてさらなる情報を知りたい方は、「Health, Safety, Security, and Environment Policy and Standards」を参照するか、勤務地のHSSEQ担当者にお問合せください。

## 参考事例

アルチャーロはMODECの海洋設備を職場としています。同僚のハビエルが時々、同じ職場の同僚に対し、工具を隠すなどの悪ふざけをしていることに気づきました。ハビエル自身はこうした行為をちょっとしたおふざけだと考えていますが、そう思わない同僚もいます。アルチャーロは何をすべきでしょうか？

アルチャーロは直属のマネージャーかその他の窓口連絡するべきです。ハビエル自身は自分の行動を面白いと思っていたとしても、このような悪ふざけは決して容認できないのですし、事故やけがを招く可能性もあります。職場の安全は冗談では済まない重要な事です。私たち全員が、安全な職場を真摯に維持・向上する責任を負っています。

## アルコールと薬物

私たちの職場を安全で生産的な状態に保つためには、従業員が安全に業務を遂行する能力に影響を与えかねない違法薬物の使用・処方薬の乱用またはアルコールの使用を完全に排除しなければなりません。

当然ながら、MODEC構内での違法薬物の使用・保有・配布・購入・販売・製造は厳禁です。また、酒気を帯びた状態もしくは安全に業務を遂行する能力に悪影響を与える何らかの物質の影響を受けている状態で入社してはなりません。MODECは、会社主催のイベントで限定的な量のアルコールを摂取することは許可しています。ただし、そのような場では、従業員は常に分別を働かせ、節度を守りましょう。状況により必要性和妥当性があると判断された場合、当社は従業員の勤務地または海洋設備内におけるアルコール摂取に関してより厳格なガイドラインを設けることがあります。



## 私たちがやるべきこと

- ・ 常に、自分の業務が遂行できる健康状態を保つこと。
- ・ 何らかの物質の影響によって正常に業務に従事できない状態にある時には、決して出勤しないこと
- ・ アルコールまたは薬物の乱用の問題を抱えている場合は、専門家の助けを求めるか、勤務地の人事担当者に相談すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報が必要な場合は、「Human Resources Policy」または「Organizational Health and Well Being Standard」をご覧ください。

## 従業員の個人情報およびプライバシー

近年、個人・企業・政府や自治体の間で、個人情報・プライバシーやセキュリティに関する関心が高まり続けており、多くの政府や自治体が、個人情報を保護するための法令を整備しています。私たちは、同じ職場で働く仲間たちの個人情報を保護するために協力しなければなりません。個人情報とは、単独で、もしくは他の情報と組み合わせた場合に、個人が特定できるあらゆる情報をいいます。一般的な例としては、政府発行の個人識別番号・連絡先の情報・健康情報・業績評価・人事記録などが挙げられます。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 個人情報の収集は正当な目的のためにのみ行い、収集した情報は必要な期間のみ保管すること
- ・ 個人情報を保護し、安全な方法で取り扱い、必ず収集した際に提示した条件に従って使用すること

- ・ 個人情報は、その情報を知る必要のある正当な理由があり、情報を受領する許可を受けている人のみと共有すること
- ・ 個人情報の他者または他国への移転に対する法的規制がある可能性に留意すること
- ・ 個人情報を業務上の必要により第三者に開示・提供する場合は、従業員の個人情報保護に対する当社の基準を守らせること

## さらなる情報のための窓口・情報源

データ・プライバシーに関する法律は国によって異なるため、従業員の個人情報の正しい取扱いについて質問がある場合は、必ず法務部門、もしくははコンプライアンスまたは人事担当者に問い合わせてください。さらなる情報については、勤務地のデータ保護規程も参照してください。

## トレーニング

私たちが従業員および職業人として自身の能力開発と成長を促していくことが、MODECの成長を支える力になります。またこれは、私たちが最高の働きをし、MODECを従業員全体が誇りを持って働ける職場にすることにも寄与します。私たち従業員は、安全・倫理・コンプライアンス、または特定の職業スキルに関する研修をはじめ、課されたトレーニングをすべて決められた時期までに修了する必要があります。そうしたトレーニングの資料に関して質問があれば、遠慮なく聞くべきです。私たちが

すべてのトレーニングに全力で取り組むことにより、MODECが競争力を保ち、インテグリティを持ってビジネスを行えるようになります。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 課されたトレーニングを、指定された期限までに修了すること
- ・ 特定のテーマについて学習したい場合や特定のスキルを獲得したい際には、直属のマネージャーに問い合わせること

## さらなる情報のための窓口・情報源

トレーニングに関してさらなる情報が必要な方は、経営陣または勤務地の人事担当者にお問合せください。

## 地域社会への貢献

MODECの従業員は、個人的に慈善事業への寄付や政治献金等を行うことを通じて、地域社会や政治活動に参加することが可能です。しかし、このような活動は、MODECによって明確に許可された場合を除き、必ず各自の業務時間外の自由時間に個人的な資金を使って行い、自分の見解や行動はMODECを代表するものではないことを明確に示してください。

なお、MODECは、当社のバリューと事業目的に合致する慈善団体に対し会社として寄付を行うことがあります。こうした寄付は、適用される法律および規則とMODECの各種規程および手順に従って行われなければなりません。MODECを代表して活動または寄付を行う際には、遵守すべき特定のガイドラインがあります。皆さんがこうした活動に関与する場合は、必ず自分の業務に適用される法律を熟知し、遵守するようにしてください。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 自分の個人的な政治活動は、MODECに推奨されて行っているものではないことを明確に示すこと
- ・ 事前の許可を得ない限り、自分の個人的な慈善活動は、MODECに推奨されて行っているものではないことを明確に示すこと
- ・ 自分の個人的な政治活動の目的のために、MODECの資源を使用しないこと

## 参考事例

マリアの娘の学校の合唱団が活動資金を調達するための募金活動を行うことになりました。そのため、マリアは職場のコピー機を使って、開催されるイベントを告知するチラシを100部コピーしました。そしてチラシの一部を同僚に配布して、娘を助けるために募金することを検討して欲しいと頼むことにしました。マリアのこの行動は正しい行動でしょうか？

いいえ、正しくありません。マリアには、私生活において自身の個人的判断によりどのような運動をも支援する自由があります。しかし、そのためにMODECの資源を使用することは禁じられています。禁止行為には、職場でチラシを作成することも含まれます。

- ・ 事前の許可を得ない限り、自分の個人的な慈善活動の目的のために、MODECの資源を使用しないこと
- ・ 従業員・顧客・ビジネスパートナーをはじめとするいかなる人に対しても、いずれかの公職立候補者または政党に寄付・応援・反対することを求める圧力をかけないこと
- ・ 公職のための選挙運動・出馬・就任要請の承諾をしたい場合は、事前に直属のマネージャーに問い合わせること
- ・ 自分が行う慈善活動および政治活動によって、決して利益相反が生じないようにし、またそうした活動によって利益相反が生じたという印象を与えないようにすること
- ・ MODECを代表して活動および寄付を行う際には、適用されるあらゆる法令等を遵守すること
- ・ MODECによるいかなる社会貢献活動についても、必要なコンプライアンス書式を申請し承認を得ること

## さらなる情報のための窓口・情報源

「社会貢献に関する規程 (Group Social Contributions Standard)」、「贈答および接待に関する規程 (Group Gifts and Hospitality Standard)」および「Corporate Social Responsibility Standard」を参照してください。適切な経営陣・コンプライアンス担当者・法務部門またはチーフコンプライアンスオフィサーに問合せすることも可能です。



パフォーマンス



MODECは顧客に対しパフォーマンスの高いソリューションとサービスを提供することに全力を尽くしています。優れたパフォーマンスを追求する姿勢は、当社の行動原則のひとつです。しかし、優れたパフォーマンスを追求する代わりに、職場の安全・環境保護・インテグリティを持った業務の遂行をおろそかにすることは決してあってはなりません。こうしたコミットメントを果たすことにより、顧客に高品質のソリューションを提供できるだけでなく、私たちが暮らす世界をより良いものにできます。私たち全員が、MODECの従業員として働居中で自分が行う選択に対して責任を負っています。私たちは当社の従業員や顧客にとって最大限に高い価値を生み出すべく努めなければなりません。

## HSSEQ

安全な職場環境を維持することは、当社にとって最も重要な目標のひとつです。職場を安全に保つことで、従業員全員が毎日、最高のパフォーマンスを発揮できるようになります。私たちはいつも、自身の業務に適用される衛生・安全・セキュリティ・環境・法律・品質上の要件すべてと、MODECの労働安全衛生・セキュリティ・環境・品質 (HSSEQ) 管理制度を遵守しなければなりません。私たちは自分と他の人々の安全を維持するために、適用されるHSSEQ関連法・MODECの各種規程および手順ならびに顧客との合意条件に従って業務を行う責任を負っています。これを行うことにより、事故を回避し、当社・当社の従業員・当社のサプライヤー・顧客の方々・地域住民・環境にとって最善の成果をもたらしやすくなります。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 自分の業務に適用されるHSSEQ規程・基準・手順すべてに精通すること
- ・ 自分の業務を遂行する際に、HSSEQに関連するリスクを発見し、評価し、是正すること
- ・ HSSEQ関連事象が発生したら、すべて直属のマネージャーまたは勤務地のHSSEQ担当者に直ちに報告すること
- ・ 危険な状況または慣習を見つけたら、すぐに業務を停止する責任があることを忘れないこと
- ・ 緊急事態に自分が果たすべき役割を知っておくこと
- ・ 自分に課されたHSSEQ関連トレーニングをすべて、指定された期限までに修了すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報については、「MODEC Group Health, Safety, Security, and Environmental Policy」または「Sustainability Foundations」を参照してください。

## 参考事例

ジュリアンはMODECの海洋設備を職場としています。彼はクレーン1台1台について同じ安全確認の手順を行っています。これらの安全確認で問題が見つかったことはありません。今日、ジュリアンの仕事の進行が予定より少し遅れてしまったので、時間を節約するために、この安全確認の手順をいくつか省略することに決めました。これは許されることでしょうか？

いいえ、決して許されないことです。私たちはいかなる時にも、職場を危険や安全上のリスクのない状態に保つことに全力を尽くすMODECの姿勢を支えるための取り組みの一環として、安全確認に関する規程および手順をすべて遵守する必要があります。ジュリアンの作業の進行が予定より遅れていたとしても、安全のための手順を省略することは許されません。職場を安全に保ち、負傷や事故を防ぐことは、当社の業務のあらゆる領域において最優先事項です。

## 環境保護

私たちは地球市民(グローバル・シチズン)として、環境の保護と改善にできる限り注力する責任があることを認識しています。私たちは当社の活動が環境にもたらす重要な影響を特定し、環境に配慮して業務プロセスを管理するべく努めています。当社は事業活動のすべてにおいて、適用される環境法・条例・規制を遵守し、時にはそれ以上に厳格な基準を満たしています。MODECは事業を展開しているあらゆる場所で、環境に安全な設計・建設・オペレーションを推進しており、サプライヤーおよびビジネスパートナーにも同じ姿勢を貫くことを求めています。当社はビジネスパートナー各社と共に、環境保護に対する責任を積極的に果たしていきます。

当社は業務のあらゆる側面で、環境保護に貢献しています。私たち全員が、モニタリング・環境汚染防止・廃棄物の最小化・節水および節電・原料の効率的利用・資源利用の効率化の実践を通じて、当社の環境パフォーマンスの向上を継続的に図らねばなりません。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 適用される環境法・規制ならびにMODECの各種規程および手順すべてを遵守すること
- ・ 先を見越して、問題が起きる前に防ぐよう動くこと。MODECの環境パフォーマンスを向上させるために改善できる部分の洗い出しに協力すること
- ・ 環境への脅威になりかねない問題（石油またはその他の物質の漏出および放出など）や、環境・衛生・安全に関する法律もしくは基準に対する違反を見つけた場合は、直ちにHSSEQ担当者に報告し、当該担当者から適切な当局に通知してもらうこと
- ・ 積極的なモニタリングと測定を通じて、環境事故を予防すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報については、「MODEC Group Health, Safety, Security, and Environmental Policy」または「Sustainability Foundations」を参照するか、勤務地のHSSEQ担当者に問合せてください。

## 品質に対する責任

MODECが企業として最高のパフォーマンスを発揮し、顧客と共に成功を収めるためには、当社の製品およびサービスを最高の品質基準を満たしたものにすることが必要です。いかなる場合も、製品開発やサービスを提供する際に工程や手順を省略してはいけません。当社の活動を常に顧客の期待を満たし、また、期待を超えたものにしましょう。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 品質に関して、必要な工程や手順を一切省略しないようにすること
- ・ すべての品質管理プロセスが正しいやり方で実施されるようにし、すべての製品やサービスをMODECの最高水準を満たしたものにすること
- ・ 製品またはサービスの品質に関するいかなる課題も、直属のマネージャーに報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

さらなる情報については、「MODEC Group Health, Safety, Security, and Environmental Policy」または「Sustainability Foundations」を参照するか、勤務地のHSSEQ担当者に問合せてください。

## 会社資産の保護

私たち全員がMODECの資産を賢明な方法と注意力をもって使用し、当社の資産を不正利用・損害・損失・盗難・浪費から守ることに協力する責任があります。私たちに提供されているMODECの資産は業務を遂行するためにのみ使用されるべきものです。いかなる場合も、違法または非倫理的な目的のために使用することはできません。私たちが日々使用している当社の資産にはさまざまなタイプのもがあります。一般的な例を以下にいくつか挙げておきましょう。

- ・ 建造物・施設
- ・ MODECのブランドおよびロゴ
- ・ 設備
- ・ パソコン
- ・ 固定電話および携帯電話
- ・ ファックス機・ファイル・書類
- ・ 在庫品および備品

## ネットワークおよび情報技術

MODECのコンピュータおよびネットワーク用ハードウェア、ソフトウェア、電話、ならびにその他の通信用資産は、当社のビジネスに不可欠な重要な資産です。私たちはこれらの資産を責任を持って使い、本来の業務目的のために使用しなければなりません。

## 参考事例

ラファエルは仕事中に休憩を取る際に、大好きなお笑い系ウェブサイトで見たい動画を見たい動画があります。こうした動画の中には、民族的なステレオタイプをベースとしたジョークが含まれたものがあります。ラファエルは、職場で動画を15分以上視聴したことは一度もないので問題ないだろう、と思っています。動画を見たせいで仕事時間が大幅に削られているわけではないからです。ラファエルのこの判断は正しいでしょうか？

いいえ、正しくありません。私たちの勤務時間は貴重な資産です。そのため、使い方に注意する必要があります。業務中に動画を視聴することは、良い時間の使い方ではありません。また、私たちは当社のIT資産を、不快または不適切とみなされかねない資料を閲覧する目的のために絶対に使ってはなりません。これらの資産の正しい使い方について質問がある方は、直属のマネージャーにお問合せください。



MODECのIT資産は、最高水準の仕事をインテグリティを持って追求する当社の姿勢に則した形で使用する必要があります。これらの資産は決して、性的な画像または文章、暴力・憎悪・テロ・不寛容を容認する内容のもの、もしくは不快感を与えるもの・卑猥なもの・虐待的なもの・差別的なものを閲覧または配布するために使用してはなりません。またMODECのIT資産を使用する際には、プライバシーが尊重されないものと心得ておく必要があります。MODECはこれらの資産を使って作成・送信・または受領されたいかなる情報についても、適用される法律および規則によって許可されている場合には、モニタリングを行うことがあります。

## 私たちがやるべきこと

- ・ MODECの資源および財産を正当な業務上の目的のために使用し、個人的な使用はいかなる場合にも当社の規程を守って行い、最小限にとどめること
- ・ 適正にライセンスされたソフトウェアのみを使用すること
- ・ 来客があった際には、MODECの土地建物内では必ず付き添い、彼らがMODECの資産を許可なく使わないようにすること
- ・ 従業員の勤務時間は当社の重要な資産であり、決して浪費してはならないという事実を忘れないこと
- ・ 当社の資源の偽造・盗難・不正使用に関して懸念がある場合は、必ず報告すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

「External Communications Standard」を参照するか、もしくは勤務地の人事・コンプライアンスまたはIT部門の担当者にお問合せください。

## 秘密情報の保護

MODECが有する最も貴重な資産のひとつが秘密情報です。私たちは

秘密情報を使って日々の業務を遂行し、画期的な新製品およびサービスを開発し、顧客のニーズに応えています。秘密情報のよくある例をいくつか以下に挙げておきます。

- ・ 営業秘密
- ・ 図面・仕様書・計算書
- ・ 事業計画・戦略・設計・プログラム
- ・ トレーニング用資料
- ・ 財務・コスト・価格設定に関する情報
- ・ 営業および販売に関するデータ
- ・ テクノロジー、オペレーション、調査、技術に関するデータおよび文書
- ・ 技法・工程・手法
- ・ 従業員の情報ファイル・給与データ・従業員のその他の個人情報
- ・ 顧客の要件および契約条件
- ・ サプライヤー関連データ (例:認定ベンダーリスト)

私たちは常にMODECの秘密情報を守り、自分の業務を遂行するために必要な場合に限り使用しなければなりません。そのために、私たちは秘密情報を安全に保管し、秘密情報にアクセスできる人を、当該情報を知る必要のある人のみに限定し、許可された目的のみに使用し、公共の場または屋外で秘密情報について話さないようにします。MODECの秘密情報を保護する義務は、当社との雇用契約が終了した後も継続することに留意してください。

秘密情報の中で特に気を付けなければならない情報のひとつが、「知的財産」です。知的財産には以下が含まれますが、以下に限りません。

- ・ 特許を取得した、もしくは特許を取得できる可能性のある発明
- ・ 設計に対する権利
- ・ ノウハウ
- ・ 営業秘密
- ・ 著作権を取得した作品・アイデア・資料
- ・ 発明
- ・ テクノロジー
- ・ データベースの権利
- ・ ソフトウェアおよびソフトウェア・プログラム
- ・ その他のあらゆる専有情報
- ・ 商標およびサービスマーク
- ・ 商号
- ・ ドメイン名

原則として、従業員が当社のために遂行した通常業務の間に生み出したいかなる知的財産もMODECに帰属します。私たちは、確実に適切な秘密保持契約を締結すること、そして関連する協定や契約およびMODECの手順を遵守することによって、知的財産を守らねばなりません。

私たちはMODECの秘密情報を保護することに加え、他者に帰属する秘密情報を尊重する責任も負っています。例えば、過去の勤務先に帰属する秘密情報は、書面による明示的な許可がない限り、使用することはできません。言うまでもないことですが、過去の勤務先に帰属する秘密情報を、書面による明示的な許可なく他者と共有して、他者にも義務に違反するよう促すことはできません。

私たちは、ビジネスパートナー・顧客・サプライヤー・政府機関に帰属する秘密情報も保護する必要があります。書面による明示的な許可なく、決して第三者の秘密情報を要求・取得・使用しないでください。他

の組織の秘密情報を意図せずに受領した場合には、必ずその情報の安全を確保し、MODECの情報とは別に保管し、その状況を直属のマネージャーに報告してください。また、秘密情報を競合他社に提供することも絶対にしないでください。秘密情報を要求された際には、いかなる場合もその要求についてコンプライアンス担当者または法務部門に直ちに報告してください。

### 私たちがやるべきこと

- ・ 秘密情報の使用および開示は、正当な業務上の目的のためのみ行うこと
- ・ 秘密情報には、守るべき取扱い・配布・破棄の方法を記した適切なラベルを貼ること。ラベルの表示には、必要に応じて暗号を使用する
- ・ 秘密情報の共有は、当該情報の受領が許可されている人に対してのみ行うこと
- ・ 公共の場で秘密情報について話す行為は避けること
- ・ 秘密情報をファックス機や複合機に送信する場合は、受信機側に受取人を待機させること
- ・ 著作権が取得されている資料の無許可使用は決してしないこと
- ・ いかなる秘密情報を紛失した場合も、直ちに報告すること
- ・ MODECの秘密情報または知的財産を、自分の個人的利益を得るために使用しないこと





MODECの秘密情報を保護するためにどうすればよいかを判断するのが難しい場合もあります。皆さんが遭遇する可能性のある状況の参考事例を以下にいくつか紹介し、対応方法に関するアドバイスを挙げます。

状況	なぜ問題なのか	どのように対応すればよいか
あなたは同僚とコーヒーショップで、MODECの製品開発プロセスについて話し合っています。	あなた方の会話は誰の耳に入ってもおかしくありません。誰でもMODECの秘密情報を知ることができます。	会話する場所を、自分の職場のオフィスビル内の安全な会議室など、もっとプライバシーが守られた場所に移しましょう。
あなたは直属のマネージャーに、近々発生する営業機会についての質問を、自分のスマホのチャットアプリ(例: WhatsApp)を使って尋ねました。	チャットアプリはハッカーに侵入される可能性があります。また、チャット系のアプリには自動削除機能を備えたものがあり、会話の記録が消えてしまうことがあります。	この種の話し合いを持つ際には、当社のメール・インスタントメッセージなどのシステムを使用してください。
あなたはもうすぐ開催される社外での会合で使用するために、いくつかの秘密情報を自宅のメールアドレスに送信しました。	MODECは従業員の自宅用または個人用のメールアドレスを安全とみなしていません。	必要な時にはどこからでも自分の会社用メールアドレスにアクセスできる体制を整備してください。
あなたは妹に自分がやっている仕事を見せるため、開発中のMODECの製品を、自分のスマートフォンを使って撮影しました。	この画像は別の誰かにアクセスされる可能性があります。そうなれば、MODECに害が及びかねません。MODECの製品開発プロセスに関する情報は誰とも共有すべきではありません。妹であっても例外ではありません。	この製品の写真は撮影せず、妹に話すのは製品が一般公開されるまで待ってください。ただし、妹に話す際も、秘密情報は一切共有しないよう注意を払ってください。

## さらなる情報のための窓口・情報源

秘密情報および知的財産の適切な使用に関してさらなる情報が知りたい方は、経営陣・東京本社総務部・コンプライアンス担当者または法務部門にお問合せください。

## 正確な会計帳簿・記録

私たちの多くが、MODECのために遂行する業務の中で、業務記録や会計帳簿を作成しています。こうした記録には以下が含まれます。

- 発注書および契約書
- 経費報告書
- 請求書
- 製造に関するデータ
- 発送および受領記録
- 有価証券報告書およびその他の財務諸表
- 政府機関に提出する規制報告書
- メールおよびその他の通信文
- タイムカード

上記の記録は当社のビジネスに関する意思決定やオペレーションにとって重要なものです。ですから、私たち一人ひとりが責任を持って、MODECの記録の内容を正確かつ完全なものにし、当社の記録管理基準に従って保管されるようにしましょう。特に、MODECの財務諸表の作成に携わっている従業員は、記録が常に完全で、正確で、最新で、わかりやすい形になるようにしてください。

正確な記録の保管に必要なのは、正確な文書を作成することだけではありません。当社の記録が適切に管理されるようにすることも重要です。私たちは記録の保管・保持・正しい廃棄法に関するMODECの社内規程も熟知し、遵守しなければなりません。

記録によっては、監査・調査・法的手続きの一環として訴訟ホールドの対象になっていることを通知される場合があります。そのような場合は必ず、その記録に適用される記録保持要件を遵守しなければなりません。訴訟ホールドの対象になっているいかなる記録も、決して破棄しないでください。ある記録が訴訟ホールドの対象になっているか否かがわからない場合は、破棄する前に、法務部門またはチーフコンプライアンスオフィサーにお問合せください。

## 私たちがやるべきこと

- ・ 経費報告書またはタイムカードに決して虚偽の請求を記載しないこと
- ・ 常に正確・完全かつ誠実な記録を作成すること
- ・ いかなる取引も隠ぺいしたり、取引の内容を偽装したりしないこと
- ・ 前日付記入、虚偽のもしくは誤解を招く項目、記録されていない資金もしくは資産、または適切な証拠書類が添付されていない支払いを記録または承認しないこと
- ・ すべての業務記録を、自分の業務に適用される当社の書類保持手順ならびに適用される法律および規則に従って保管すること

## さらなる情報のための窓口・情報源

正確な会計帳簿および記録に関してさらなる情報が必要な方は、直属のマネージャー・経理部門マネージャーまたは財務経理コントローラーに問い合わせるか、もしくはMODECの経理規程および手順を参照してください。

## 権利の放棄

ごく限られた状況下で、MODECは本規範の条項を、自らの単独裁量により、MODECが当該条項を放棄するだけの十分な理由があるとみなした場合に限り、放棄することがあります。いずれかの役員・取締役・財務担当上級管理職（財務担当主任・経理担当主任・財務経理コントローラーを含む）に対して本規範のいずれかの条項を放棄する場合は、当該の放棄に関してコンプライアンス委員会または当社の取締役会から事前に書面による承認を得、また法の定めに従って直ちに開示いたします。チーフコンプライアンスオフィサーは、従業員・代理人・ビジネスパートナー・委託業者に対して本規範のいずれかの条項を放棄する際には、当該の放棄を書面にて承認するものとします。







**MODEC, INC.**  
**WWW.MODEC.COM**

© 2024 MODEC, INC. ALL RIGHTS RESERVED

このCODEに含まれる情報は、公開時点で真実かつ正確です。  
ただし、予告なく変更する場合があります。