



グローバル

## ビジネス行動倫理規範

バージョン: 2024 年 3 月 26 日

ERM は、すべての事業において、人権とビジネス行動および倫理の国際基準を遵守することを信条としています。このグローバルビジネス行動倫理規範(以降「行動規範」または「規範」という)の目的は、私たち一人ひとりに期待されることについてのガイダンスを提供することであり、ERM で働くすべての人に適用されます。

この行動規範について、ご質問やご不明な点がありましたら、チーフ・コンプライアンス・オフィサーまたはERM [コンプライアンス・倫理ヘルプライン](#) (以降「ヘルプライン」という)までご連絡ください。



## 目次

グローバル CEO からのメッセージ	1
1. 私たちの行動規範は私たちの責任です	2
1.1 誰が行動規範に従わなければなりませんか?	2
1.2 声を上げる	2
1.3 重要事項の報告義務	4
1.4 報告義務のある問題	4
1.5 過去、現在、未来の利益相反を開示する義務	5
1.6 報復の禁止	6
2. 安全、責任、信頼性の高い運用	6
2.1 法令の遵守	6
2.2 健康と安全	6
2.3 環境リーダーシップと持続可能性	7
3. 私たちの行動、人、文化	7
3.1 敬意と公正な扱い	7
3.2 人権	7
3.3 ダイバーシティ、機会均等、インクルージョン、帰属意識	8
3.4 ハラスメントや差別の禁止	8
3.5 職場での暴力の禁止	9
3.6 雇用慣行と機会均等	9
3.7 児童労働	9
3.8 プライバシーと個人データ	10
3.9 利益相反の種類	10
3.10 潜在的な個人的/倫理的利益相反の認識	11
3.11 選出/指名役員	12
4. ビジネスパートナーや他の企業との整合性	12
4.1 サプライチェーンマネジメント	12
4.2 公正な取引	13
4.3 公正競争・独占禁止法	13
4.4 競合に関する情報の収集	13
4.5 セールスプロセスにおける名誉毀損や不実表示の禁止	13

4.6	広報活動	13
5.	政府機関および私たちが活動する地域社会のコミュニティ	14
5.1	国際貿易法の遵守	14
5.2	現代奴隷制に反対する国際的な取り組みの支援	14
5.3	贈収賄および汚職との闘い	14
5.4	外部コンサルタントとサブコン業者	15
5.5	政府機関	15
5.6	政府関係者	16
5.7	政治的または宗教的な献金の禁止	16
6.	財務の健全性と資産の保護	16
6.1	帳簿、記録、報告書の正確性	16
6.2	税務問題	17
6.3	情報セキュリティと機密情報	17
6.4	ERM 資産の不適切な使用または盗難	18
6.5	競業避止	19
6.6	証券取引	19
6.7	マネーロンダリングの防止	20
	マネーロンダリングのレッドフラッグアラート	20
6.8	ERM のブランドまたは名称の使用	20
7.	コンプライアンス・倫理プログラム	21
7.1	スコープ、トレーニング、レポート作成	21
7.2	ERM グローバル・ポリシー・マニュアル管理	21

## グローバル CEO からのメッセージ

ERM は、世界をリードする組織とともに、持続可能な未来を形作るという目的のもとに団結しています。私たちの目的は、私たちのビジネスを遂行する上での指針となることであり、私は、皆さんが日々仕事に注いでいる情熱にいつも驚かされています。私たちは幸運にも、サステナビリティに関する深い専門知識と、変化を促すために他者と協力するという方法をもって、我々のポジティブな影響を世界に与えられるような文化を創造することができました。

私たちにとって、企業文化の育成と強化は、継続的な優先事項です。私たちは共通の価値観を持っているかもしれませんが、ERM の全員が自らに期待される共通の行動を確実に理解するようにならなければなりません。その中で、当社の行動規範は、皆さんの拠点や役割に関係なく、ERM における専門的基準と規範に関する実践的で共通の基準を提供します。

世界最大のサステナビリティ専門コンサルタント会社として、倫理的行動に関しては、有言実行することが不可欠です。当社および当社が事業を展開するビジネス環境が、いかに変化し続けようとも、当社の行動規範は、当社の事業の基盤となる価値観、原則、期待事項に関するアドバイスとガイダンスの継続的な情報源となっています。日々の業務や会話の中で、必ず、この内容を読み、理解し、推進するようにしてください。模範を示し、ベストプラクティスを共有し、問題を見つけたときにそれを指摘するのは、私たち全員の責任です。

この重要なテーマについて常に心にとめて頂きますよう、宜しくお願い致します。



トム・ライカート

ERM グループ CEO 2024年3月26日

## 1. 私たちの行動規範は私たちの責任です

### 1.1 誰が行動規範に従わなければなりませんか？

この行動規範は、ERM の従業員全員が守るべきビジネス行動の指針です。私たちの行動規範は、クライアント、サブコン業者、コンサルタント、投資家、その他の第三者、および私たちが活動するすべてのコミュニティを含む、お互い、およびすべての利害関係者とやりとりをする際に、私たちがどのように行動すべきかを説明しています。また、当社の行動規範は、お客様の意思決定の指針となるように設計されています。当社の行動規範は、国際基準および会社の方針および手順と連携して機能します。当社の方針や手順は、イントラネット(**Minerva**)で公開していますので、詳しい説明が必要な場合は、適宜参照してください。

グローバル企業である ERM は、事業の遂行に必要な資料やサービスを提供するために、多くの第三者に依存しています。当社の行動規範を私たちのビジネスのやり方の現実のものにするために、私たちは私たちの原則と国際基準に従って行動することをサプライチェーンの必須部分としています。ERM がクライアントのために行う仕事のかなりの部分は、サブコン業者によって行われており、そのスキルは、ERM が安全かつ責任を持って仕事を遂行するために不可欠です。ERM は、サプライヤーの選定にあたり、倫理基準とビジネス慣行に対する当社の取り組みを共有できる、信頼できるビジネスパートナーを選択するよう努めています。当社のサプライヤー行動規範および倫理規範(以降「サプライヤーコード」という)は、ERM に商品またはサービスを提供する個人または団体(以降「サプライヤー」という)に ERM が期待する原則と行動基準を定めています。当社の行動規範が、ERM グループ会社の全従業員に適用されるのと同様に、サプライヤー規範は、サプライチェーン内のすべての個人および団体に適用されます。

当社は、高い倫理観と法的基準を維持して事業活動を行うことを約束し、妥協のない誠実さと正直さをもって ERM の事業を遂行しなければなりません。法律、規制、および文書化された規範を順守するという ERM の評判は、一人の従業員の個人的な進歩よりも重要です。私たちは、お互い、クライアント、サプライヤー、その他すべての第三者と誠実かつ倫理的に対処します。私たちは、当社の事業と運営を管理するすべての法的要件を理解し、遵守します。しかし、法律を遵守することは、私たちがしなければならないことの一部にすぎません。私たちは、自分の価値観に基づいて意思決定をしなければなりません。私たちは、法的義務、当社の価値観、この行動規範、または ERM の方針や手続きに関わる事柄において、不正が表面化することすら避けるよう常に努力すべきです。

この行動規範に含まれる基準は、すべての特定の状況に対処することを意図したものではありません。この行動規範で特に対処されていない状況や分野に遭遇した場合には、この行動規範に従って、あなたが ERM を代表して活動を遂行できるように、ガイダンスを求めることが期待されています。

### 1.2 声を上げる

あなたの行動は、倫理的な雰囲気強化し、同僚の行動にプラスの影響を与えることができます。当社のポリシーまたは行動規範の違反が発生した、または発生する可能性があると思われる場合は、あなたは、利用可能な多くのチャネルのい

#### 私たちの行動規範は、実際にあなたにとってどのような意味がありますか？

- 正直であること
- 正しいことを行う
- おかしいと感じたら、立ち止まってアドバイスを求めてください
- 声を上げる
- オープンで透明性を保つ
- パートナースhipをもって作業する
- クライアントを活動の中心に置く
- 常に約束を守る

れかを通じて、それについて報告する責任があります。これは、誰が関与しているかに関係なく、ERM のすべての人が、例外なく、この行動規範に従って行動する必要があります。

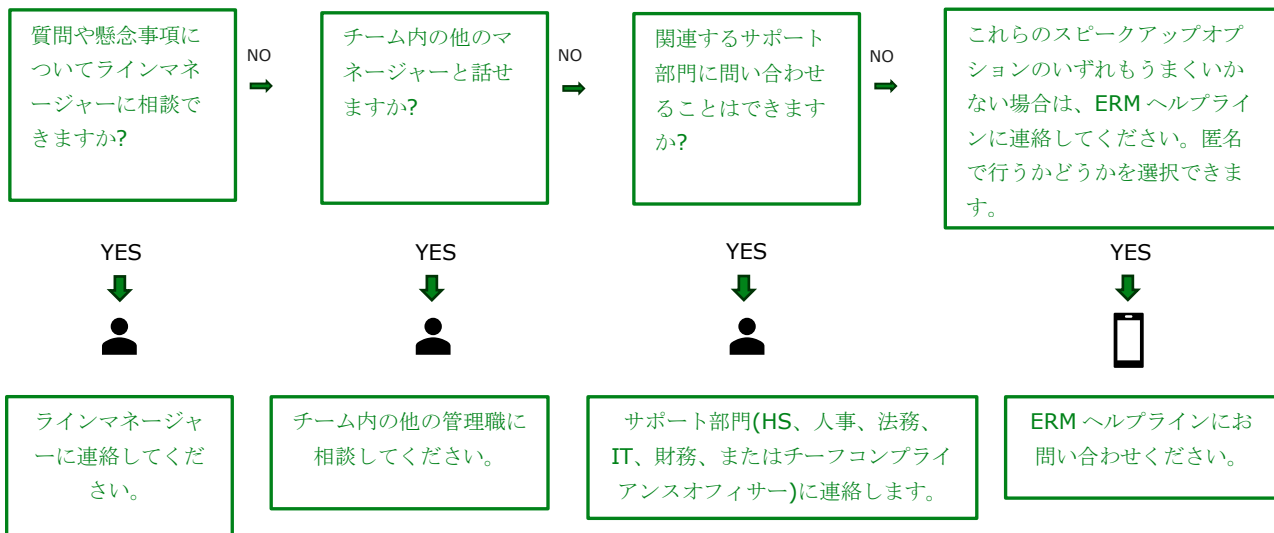
この行動規範について質問がある場合や、職場での行動について懸念がある場合は、まずラインマネージャーに連絡してください。これを実行することに不安がある場合、または懸念事項が特定の ERM 機能の管轄範囲内にあることがわかっている場合は、以下のような利用可能な ERM 内各部署／責任者に相談してください。

- 人事部
- ヘルス&セイフティー
- チーフ・コンプライアンス・オフィサー
- 法務部
- グループ税務・財務部
- グループファイナンス

**ERM のどの部分に問い合わせればよいかわかりませんか?** [businessconduct@erm.com](mailto:businessconduct@erm.com) にメールを送信すれば、適切なリソースに誘導します。

匿名で報告したい場合は、[ERM Speak Up Helpline](#) ヘルプラインを使用して、電話または Web ポータルで匿名で懸念を提起できます。

### どうすれば声を上げることができますか?



\*フランスでは、スピークアップヘルプラインの匿名機能は、会計、内部統制、監査、財務の各分野における不正行為や不正行為を報告する場合、または汚職行為が発生した、または発生する可能性がある疑いがある場合にのみ使用できます。

### 1.3 重要事項の報告義務

ERM の従業員は、ERM の経営層に重要事項を適切に伝えるための「上流」のコミュニケーションの義務を負っています。ERM の経営陣は、各 ERM 事業体の取締役会に重要事項を通知する義務を負います。

「重要」事項とは、次の事項を指します。

- (1) 重要なクライアントに影響を与える。
- (2) 政府による調査、聴聞会、手続き、違反の通知、または ERM に悪影響を与える可能性のある ERM と規制当局との間のその他のやりとりを伴うこと。
- (3) 100,000 米ドル以上の偶発債務となること。
- (4) 事業に重大な影響を与える可能性がある(ライセンスの喪失、進行中の事業の停止、実質的な利益の損失、主要な人員の喪失、評判の喪失)。
- (5) 従業員による内部告発など、内部の機密事項に関すること。
- (6) コンプライアンスの問題、運用傾向の証明、または繰り返されるリスク/曝露の証拠となること。

違反の疑いのある人物の身分にかかわらず、違反の可能性を報告する義務があり、不正行為の認識を報告しなかった場合、報告を怠った人に対して懲戒処分が科せられる可能性があります。不正行為の疑いを阻止できない場合や、不正行為を目撃したり、発生後に発見したりした場合であっても、すぐに報告する必要があります。誠意を持って問題を報告し、それが真実であると信じている従業員は、懲戒処分を受けません。他の ERM 従業員によるこの行動規範の違反の疑いを報告したことで従業員が懲戒処分を受けるのは、虚偽または誤解を招くと知りながら故意に報告した場合のみです。

あなたは ERM のビジネス行動と倫理の守護者です。普遍的なルールはありませんが、迷ったときは自問自答してください。

- リスクと適用される法律や規制を理解していますか？
- 私の行動は ERM の方針、手順、行動規範に準拠していますか？
- 私にはそれを行う権限がありますか？
- 私は模範を示していますか？
- 私の行動は、経営者、同僚、ビジネスパートナー、クライアント、競合他社、政府、または一般の人々のいずれかに対して、不適切な行為をしているという印象を与えますか？

上記のいずれかに対する回答に不安を感じる場合は、まずラインマネージャーと話し合わずに、考えた行動を取るべきではありません。それでも不安な場合は、スピークアップのフローチャートと利用可能なその他のリソースを検討してください。

### 1.4 報告義務のある問題

特定の問題については、報告が必須であり、その問題が重要な問題である可能性があるとして推定されます。以下に挙げる問題については、可能な限り直ちにチーフ・コンプライアンス・オフィサーに通知し、潜在的な問題が発見されてから 24 時間以内に通知する必要があります。チーフ・コンプライアンス・オフィサーに適時に

通知しなかった場合、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、以下に関連するすべての事項について報告を受け、関与する必要があります。

- ERM を刑事責任または民事責任または行政処分の対象とする法律または規制の違反および潜在的な違反。
- 法執行機関、規制機関、または立法機関による、ERM または ERM の従業員に対する刑事、民事、またはその他の政府による調査の開始。
- ERM の役員または取締役会メンバーによる不正行為または不正行為の可能性の申し立て。
- ERM、その評判、ビジネス上の利益、または従業員に害を及ぼす可能性のある行動規範の違反。
- 国際的なコンプライアンス法および規制への準拠。
- 社外取締役の承認申請
- 政府関係者による ERM スポンサー付き旅行の要請。
- ERM の会計処理および会計原則の適用に関する懸念、特に損益(売上認識を含む)に関連する重大な虚偽表示が発生する可能性があると思われる場合。
- ERM の内部統制または内部統制の適用に関する懸念(特に、不正行為が発生した可能性がある場合、または評判や財務上の損失が発生する可能性がある場合)。
- ERM システムまたはプロセスの正確性または完全性に関する懸念(財務上の損失のリスクを認識しているかどうかに関係なく)。

ERM に対する調査、訴訟の可能性、または訴訟に気付いた場合は、直ちに法務部門に通知する必要があります。さらに、すべての召喚状、違反通知、またはその他の法的通知は、受領後 24 時間以内に [litigationandemployment@erm.com](mailto:litigationandemployment@erm.com) 法務部に転送する必要があります。

ペースが速く、本質的に革新的な業界では、あらゆるキャリアレベルの ERM 従業員が直面する可能性のあるすべての状況を予測することはできません。そのため、本規範をはじめとする方針は、課題を考え、課題を解決し、日々の業務を遂行する上で守るべき基本的事項です。

### 1.5 過去、現在、未来の利益相反を開示する義務

ERM の従業員と ERM のクライアント、サブコン業者、サプライヤー、または競合他社の従業員との間に、過去 3 年以内に成立されようとしている、または現在存在する、あるいは過去に存在していたビジネス関係がある場合、従業員はそれをラインマネージャーに開示する必要があります。個人的な利益相反の詳細については、[第 3.9 項を参照してください](#)。

さらに、各従業員は、ERM が従業員の親戚、近親者、または世帯のメンバーと何らかの取引関係にある場合、ラインマネージャーおよび人事担当者に書面で開示する必要があります。ERM は、実際の利益相反または明らかな利益相反が存在する状況に関して、従業員が ERM のビジネス上の意思決定を行うことを許可しておらず、ERM は、親族が指揮系統で互いに報告したり、互いに監督上の影響を与えたりしないようにするための措置を講じます。親族の一人が財務上の義務を負っている場合、職務分掌に関する追加の内部統制が必要になる場合があります。ERM では、親戚、近親者、世帯員に関して、従業員は率直さをもって、書面による開示をすることが義務付けられています。



## 1.6 報復の禁止

ERMは、問題や懸念を正直に提起した人に対して、いかなる報復も容認しません。また、実際は不正行為ではないと知りながら不正行為を申し立てることも、認められません。ERMは、苦情の誠実な報告に関する従業員の合法的な行動に基づいて、雇用条件において、従業員を解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、またはいかなる方法でも差別しません。

おかしいと感じたら、立ち止まってアドバイスを求めてください。

潜在的な違法行為や実際の不正行為に直面したときに何も言わない方が簡単かもしれませんが、正しいことをするという事は、その行為に関する懸念や疑問を提起することを意味します。倫理に反する、または不適切だと感じた場合は、声を上げてください。

## 2. 安全、責任、信頼性の高い運用

### 2.1 法令の遵守

ERMはグローバルに事業を展開しているため、当社のプロジェクトや従業員はさまざまな国の法律や規制の対象となります。たとえば、米国外での事業は依然として特定の米国の法律の対象となりますが、米国の事業は特定の英国法の対象となります。したがって、この行動規範は、場所を問わず、ERMのすべての業務における業務行動の原則を定めています。

現地の慣習、規範、法律、または規制の結果として相違が存在する場合は、要求される最高水準の行動基準に従ってビジネスを行う必要があります。正しい基準が何であるかがすぐにはわからない場合があるため、助けを求める必要があります。質問がある場合は、法的事項やコンプライアンス事項などについては法務部にたずねるなど、問題に関連する適切なERM内部リソースにアドバイスを求めてください。

### 2.2 健康と安全

社外の一般の方々、従業員、サブコン業者、クライアントの健康と安全は、ERMにとって優先事項以上のもであり、ビジネスの進め方や従業員のケア方法の基本理念です。ERMは、私たちの仕事に関わるすべての人が、自分の活動の健康と安全のリスクを理解し、安全に進める方法がわからない場合は、その安全性を明確化することが求められています。すべての従業員およびサブコン業者は、重大な怪我や病気につながる可能性のある状態や状況に気付いた場合、作業を停止する権限と責任を持っています。

すべての従業員は、承認または採用された健康と安全の手順、および職場に適用される法律または規制に従う必要があります。さらに、すべてのERMerは、インシデント、怪我、病気、または危険な状態に気付いた場合、ラインマネージャーに速やかに伝達するとともに、ミネルバで利用可能なイベントコミュニケーションシステム(ECS)を通じて確実に通知する必要があります。

私たちは、失敗を改善の機会と捉えています。

## 2.3 環境リーダーシップと持続可能性

ERM は、環境と私たちが行うすべてのことにおいて、持続可能性の原則に取り組んでいます。ERM は、環境コンサルティングサービスの世界的大手プロバイダーとして、事業活動とクライアントプロジェクト業務の効果的な管理を通じて、環境への影響を最小限に抑える責任を強く認識しています。環境は国連グローバル・コンパクトの重点分野であり、ERM はグローバル・コンパクトの署名企業として、その価値を受け入れ、私たちの影響力の範囲内でこれらの価値を促進するよう努めています。ERM は、環境リーダーになることを約束し、適用されるすべての国際的な環境法および規制を完全に遵守して事業を行い、当社の価値観と一致する環境に配慮した方法で事業を運営するなど、行動を通じてこれを実証します。

当社の事業に適用されるすべての法律および規制を遵守することをポリシーとしています。当社の事業の性質上、環境に関する法規制が主な関心事です。私たちは環境保護に取り組んでいます。私たち一人ひとりが、環境関連法規及びERMの環境方針を遵守します。事業活動の一環として、環境へのダメージを回避し、持続可能なエネルギーと資源の最も効率的な使用を追求することを目的として、環境への影響を評価し、最小限に抑えます。すべてのERMerは、サプライチェーン全体で環境の持続可能性をサポートする材料とプロセスを使用することが求められています。当社の取り組みについては、毎年 [erm.com](https://erm.com) に発行する「サステナビリティレポート」で報告しています。

私たちは皆、環境保護のために果たすべき役割を担っています。ERMの事業を行う上で、さまざまな法的・規制上の問題に直面することがあります。環境への排出や排出の測定、記録、報告、有害廃棄物の取り扱いなど、環境に影響を与えるプロセスに関与する場合は、適用されるすべての環境法、規制、許可を必ず遵守する必要があります。また、当社の基準を維持し、レポートが正確かつ完全であることを保証する必要があります。

## 3. 私たちの行動、人、文化

### 3.1 敬意と公正な扱い

ERM は、雇用と人間関係における機会均等の原則を堅持しています。他者に対するいかなる形態の疎外、排除、差別も明示的に禁止されています。ERMの各従業員は、敬意と尊厳を持って同僚に接することが期待されています。

### 3.2 人権

ERM は、事業とサプライチェーンにおける倫理的なビジネス行動に長年取り組んできました。私たちは、国連グローバル・コンパクトへの取り組みの一環として、また国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、国際的な人権を支援することを約束します。ERM は、世界のどこで事業を展開しようとも、ERMのために働くすべての人、またはERMと共に働くすべての人、そして私たちが事業を展開する人々とコミュニティの基本的な人権と自由を尊重し、支持するよう努めています。私たちは、持続可能性、誠実さ、尊敬の原則に従って生活し、働くことを信じています。私たちは、人権に関する国連とOECDの原則とイニシアチブを支持します。透明性と説明責任の価値観に従い、人権に関する国際的な取り組みを支援するために、ビジネスとして、またサプライチェーンとして何ができるかを判断するために、定期的に事業を評価します。

### 3.3 ダイバーシティ、機会均等、インクルージョン、帰属意識

私たちの最大の強みは従業員であると考えています。ERMは、雇用のあらゆる側面において、多様性と機会均等に取り組んでいます。私たちは、すべての従業員が能力を最大限に発揮し、ERMの成功に貢献する機会を持つ職場環境を提供することを目指しています。社員の多様性は、事業を展開する地域社会の多様性を反映し、ERMはその地域の慣習や文化を尊重することを目的としています。以下に詳述するように、私たちはハラスメント、いじめ、被害、差別を一切容認しません。そのため、これらのトピックに対する当社のアプローチには、従業員のユニークな特性を尊重するコミットメントが含まれています。

**Q:**私たちのマネージャーは、特定の人の外見、好きな食事、教会に行くかどうか、誰と付き合うかについて冗談を言うのが好きです。それは、私たちが冗談の対象であるか、単に観察しているかに関係なく、私たちの何人かを非常に不快にします。どうすればいいのでしょうか？

**A:** 上司に自分の気持ちを相談してください。上司と直接話すのが不安な場合は、別の上司や人事部に相談するか、スピークアップヘルプラインのリソースを利用することができます。マネージャーは、ハラスメントを行ったり、従業員がいじめや威圧感を感じる敵対的な職場環境を作り出したりすることはできません。

### 3.4 ハラスメントや差別の禁止

私たちは、すべての従業員が公正な待遇、礼儀、尊厳、尊敬を受ける権利があると信じています。これは、オフィス、現場、クライアントの現場など、どこで働いているかに関係なく当てはまります。ERMは、いかなる形態のいじめ、ハラスメント、被害、差別も容認しません。嫌がらせや差別には、威圧的または不快な環境を助長する行動、コメント、ジョーク、中傷、電子メールメッセージ、絵、写真、またはその他の行為が含まれますが、これらに限定されません。禁止されている行為には、いじめや嫌がらせが含まれますが、これらに限定されません(相手の参加の意思に関係なく)。ERMは、性的な性質を持つと合理的に解釈される可能性のある行為やビジネス接待を禁止しています。ERMは、人種、肌の色、年齢、宗教または信条、性別、性別または性同一性、表現または性同一性、性的指向、出身国、民族性、遺伝情報、障害、親の有無、勤務形態の柔軟性、妊娠、所属政党、病状、退役軍人の地位、家系、労働組合の加入、または婚姻またはパートナーの有無に基づく差別またはハラスメントを認めません。これらの要因は、雇用および雇用慣行(昇進、懲戒の決定、福利厚生、トレーニング、または一般的な職場での行動など)における差別の理由として使用してはなりません。

私たちは、いじめ、ハラスメント、差別、被害に関する苦情を徹底的に調査し、不正行為が判明した場合には正式な懲戒処分を行います。

ERMシステム内でコミュニケーションをとる場合でも、外部ソーシャルメディアでのコミュニケーションでコミュニケーションをとる場合でも、従業員はコミュニケーションが事実に基づいており、不快にさせる、差別的、または虐待的な言葉が含まれていないことを確認する必要があります。

嫌がらせや差別的な行為が行われているのを見かけたら、黙ってはいけません。声を上げて、懸念を共有してください。

### 3.5 職場での暴力の禁止

ERM は、職場での暴力に対して「ゼロトレランス」ポリシー（一切許容しないポリシー）を持っています。身体的虐待、体罰、脅迫、強要、ストーカー行為、いじめ、または同様の行為を含むがこれらに限定されない身体的暴力の行為または脅迫は許可されません。暴力行為または暴力の脅迫に関与する労働者は、ERM のあらゆる業務割り当てから除外されます。職場での暴力事件は、停職または解雇につながる可能性があり、民事または刑事訴訟につながる可能性もあります。

### 3.6 雇用慣行と機会均等

賃金の支払い、労働時間、福利厚生は、適用されるすべての法律、規制、および労働協約に準拠しなければなりません。ERM は、従業員の雇用、出張、転勤、居住が、ビザや労働許可証を含む、適用される移民、居住、雇用に関する法律に準拠していることを確認します。ERM は、適用法に従い、ERM 従業員の言語でコミュニケーションとトレーニングを提供します。

ERM は、労働者の搾取に加担せず、強制労働、拘束労働、非自発的労働を行いません。さらに、ERM がインターンまたは学生に仕事/学習の機会を提供する場合、ERM はインターンに関連する現地法に基づく適切な最低賃金を支払い、いかなる種類の無給労働者プログラムにも参加しません。すべての労働者は自由に職場を離れ、雇用を終了する権利があります。いかなる労働者も、雇用の条件としてパスポート、公的身分証明書、または労働許可証を放棄することを要求されてはならず(一時的な処理または法的要件を除く)、そのような文書の保持は、労働者を拘束したり、労働者の権利と自由を制限したりするために使用されてはなりません。従業員に請求される手数料は透明かつ合理的でなければならず、不適切または過剰な手数料は受け入れられません。現地の法律に従って、労働者が自由に結社し、労働組合に加入し、または加入せず、代表を求め、労働者評議会に参加する権利は、ERM によって尊重され、支持されなければならない。

### 3.7 児童労働

当社は、現地法で定められた最低法定就労年齢または義務教育修了年齢のいずれか高い年齢に満たない者を雇用しないものとします。すべての現地の法律および規制に準拠した合法的な職場見習いおよびインターンプログラムは受け入れられます。ERM は、労働時間、賃金、安全な労働条件など、認定された若年労働者の労働に関するすべての法的要件を遵守します。許可された若年労働者は、危険を及ぼす可能性のある仕事、教育を妨げる可能性のある仕事、または健康、身体的、精神的、社会的、または道徳的な発達に害を及ぼす可能性のある仕事をしてはなりません。

### 3.8 プライバシーと個人データ

ERM は、国際基準およびデータ保護法に従って、従業員、クライアント、その他の個人データの保護とセキュリティに取り組んでいます。「個人データ」とは、名前、ID 番号、位置データ、オンライン識別子などの識別子、またはその個人の身体的、生理学的、遺伝的、精神的、経済的、文化的、社会的アイデンティティに固有

**Q:**友人から、彼女が開発・販売しているグルテンフリー製品のラインについて連絡できるように、職場の同僚の電話番号とメールアドレスを教えてくださいと頼まれました。彼らは彼女が売っているものを気に入ってくれると思うので、私は彼女を助けたいと思っています。彼女に名前とメールアドレスまたは電話番号を教えてください、彼女がメールとテキストでオファーを送信できるようにすることはできますか？

**A:** いいえ、同僚の連絡先情報を提供しないでください。あなたの友人は、彼女の顧客基盤を構築する別の方法を開拓する必要があります。ERM にはデータ・プライバシー・ポリシーがあるため、同僚に提案することはできますが、たとえ善意のベンダーであっても、その情報をベンダーに渡すことは許されません。

の1つ以上の要素を参照することにより、識別された、または識別可能な個人を記述または関連する情報を指します。ERM に代わって個人データを収集、記録、整理、保存、アクセス、適応、変更、取得、使用、開示、またはその他の方法で処理

する ERM の従業員は、この取り組みを支持する義務があります。

自分の役割に応じて許可されていない限り、他人のいかなる個人データにもアクセスしたり、開示してはなりません。個人データの紛失または盗難が疑われる場合は、直ちに上司およびデータ保護責任者 ([dataprivacy@erm.com](mailto:dataprivacy@erm.com)) に報告する必要があります。

プライバシーと個人データに関するご質問は、  
[dataprivacy@erm.com](mailto:dataprivacy@erm.com) にお問い合わせください。

### 3.9 利益相反の種類

ERM での雇用中に発生する可能性がある利益相反には、主に次の2種類があります:クライアントの代理権の対立と、個人的な(「倫理的」と呼ばれることもあります)利益相反です。クライアントの代理権の競合は、ERM が実行している、または過去に実行した業務によって、ERM が特定のクライアントに対して新しい業務を実行できない(または制限されている)場合に発生します。各従業員は、ERM の方針と手順に従い、業務開始前に適切な顧客代表チェックが行われるようにする義務があります。

2 番目のタイプの利益相反である個人的利益相反は、従業員が活動に関与している場合、または従業員の ERM の義務または責任の遂行を妨げる、あるいは妨害する可能性のある個人的またはビジネス上の利益がある場合に存在します。ただし、この行動規範の違反と判断されるには、実際の個人的な利益相反が存在する必要は必ずしもありません。潜在的または明らかな個人的利益相反も、この行動規範に違反する可能性があります。潜在的な個人的利益相反は、将来、従業員の活動または個人的な利益が従業員の ERM の義務、または責任の遂行を妨げる可能性がある場合に存在します。明らかな個人的利益相反は、従業員の活動または個人的な利益が利益相反の外観を生み出す場合に存在します。明らかな対立は、ERM とその従業員の評判に悪影響を与えることを防ぐために避ける必要があります。

### 3.10 潜在的な個人的/倫理的利益相反の認識

明らかな利益相反または実際の利益相反を避けるために、本規範に関連する「近親者」および「世帯」の以下の定義を考慮してください。「近親者」とは、「血縁関係」または法律の手続き(養子縁組、結婚、離婚など)によって、あなたと関係のある人のことです。具体的には、近親者には、配偶者、元配偶者、パートナー、両親、継父母、子、継子、兄弟、姉妹、継兄弟、継姉妹、甥、姪、従兄弟、叔母、叔父、祖父母、孫、義理の両親および兄弟姉妹が含まれます。また、「世帯」構成員とは、血縁関係、婚姻関係、その他の法律上の運用にかかわらず、あなたと同じ住居に住んでいる人(「ルームメイト」、住み込みのスタッフ、家賃を払ってくれる人など)を含むが、これらに限定されない)と定義されています。

あなたや、あなたの親戚、友人が、個人的な利益のために、非公開の **ERM**、クライアント、またはサプライヤーの情報をすることは、利益相反であり、そのような情報に基づく証券取引を含め、禁止されています。利益相反の疑いがある証券取引(株式、先物、スワップなど)は、あなたと **ERM** の双方に風評被害や法的影響をもたらす可能性があります。しかし、この規範や当社のグローバルポリシーに違反する可能性があるのは、有価証券の売買だけではありません。**ERM** の競合他社、クライアント、サブコン業者、またはサプライヤーである企業に金銭的利害関係を持つことは、その利害関係が「受動的」にすぎない場合、または本規範のセクション1に従って対処されていない限り、利益相反と見なされるべきです。

「受動的」な投資利益とは、法律上、従業員の独立した判断が過度に影響を受けない程度に最小限の利益を指します。上場企業への投資の場合、保有が次のいずれかである場合、投資は「受動的」とはみなされません(したがって、利益相反が存在するとみなされる)。

- a) クライアント、サブコン業者、サプライヤー、または競合他社の株式、資産、またはその他の利益の5%以上。
- b) 従業員の純資産の10%以上

これらの定義を念頭に置いて、従業員が個人的な利益相反審査プロセス(セクション1)を通じて、棄権するか、または事前の承認を得る必要がある状況の例を以下に示します。

- **ERM** が関与する分野と類似する分野で社外の雇用に従事すること(「**ERM** との競合」、「悪意ある」、「副業のコンサルティング」とも呼ばれます)。
- **ERM** で働いている、**ERM** に商品やサービスを提供している、または **ERM** プロジェクトに関与している近親者または世帯構成員がいる。
- **ERM** のクライアント、サブコン業者、サプライヤー、または競合他社のために社外業務/副業を行う。
- **ERM** またはクライアントの情報または財産(知的財産を含むが、これに限定されない)の不正使用。
- 個人的な利益や活動が他の事業体や個人との **ERM** 取引に影響を与えることを許可すること。
- **ERM** のクライアント、サブコン業者、サプライヤー、または競合他社の従業員または代表者から(製品、サービス、またはその他のアイテムに対して)個人的な割引を受け入れること(**ERM** が承認した割引プログラムを通じて取得された場合を除く)。
- **ERM** が親族と取引を行うように仕向けること(ただし、適切に開示され、事前の承認を得ていない場合)。
- **ERM** での地位の結果として、**ERM** または第三者から融資または債務の保証を受けること。
- **ERM** が購入または販売する材料、設備、消耗品、製品、土地、リース、または不動産、または購入、取得、売却の交渉が保留中または合理的に予想されるものを投機または取引すること。
- **ERM** の事業に関連する取引に関連する報酬、賞与、または手数料を(**ERM** 以外から)受け取ること。

- ERM に雇用されている間、または ERM に関係がある間に、ERM と競合する、または競合する準備をすること。
- 利益相反を引き起こし、公平性と公正な取引に対する ERM の評判を損なう可能性のあるその他の活動に従事すること。

上記の例は、すべてを網羅しているわけではありません。これらは、利益相反が顕在化する前に開示および解決しなければならない潜在的な利益相反を例示しています。潜在的な利益相反について質問がある場合は、人事担当者にお問い合わせください。必要に応じて、本規範のセクション 1 に基づき、問題を最高コンプライアンス責任者にエスカレーションして解決することができます。

### 3.11 選出/指名役員

従業員は、ERM 以外の事業または法人の役員または取締役就任する前に、取締役会の承認を得る必要があります。ただし、ERM から非営利の産業活動、専門職活動、市民活動、慈善活動への参加を要請された従業員は、利益相反審査プロセスを通じて、そのような活動の承認を得る必要はありません。

## 4. ビジネスパートナーや他の企業との整合性

### 4.1 サプライチェーンマネジメント

私たちの価値観、誠実さおよび行動基準は、私たちの行動や社内の話にとどまりません。私たちは、サプライヤー、クライアント、および私たちとビジネスを行う他の人々にも同じことを期待しています。グローバルオペレーションの一環として、ERM は事業を遂行するために必要な資材やサービスを提供してくれるたくさんのサードパーティに依存しています。ERM がクライアントのために行う仕事のかなりの部分は、実際にはサブコン業者によって実施されており、彼らのスキルは ERM が安全かつ責任を持って仕事を執り行うのに不可欠です。ERM は、倫理基準とビジネス慣行への私たちのコミットメントを共有する定評のあるビジネスパートナーを選定することをお約束します。私たちの[サプライヤー向け行動・倫理規範\(以下「サプライヤーコード」\)](#)は、ERM に物品またはサービスを供給する個人または法人が遵守すべき行動原則と基準を定めています。ERM 人材への核となる期待と要件は、すべての ERM 関連タスクが、当社の価値観を支持し、サプライヤーコードの基準を満たすために必要なスキルや専門知識、資格、ビヘイビアを有する個人が担うべきということです。従って、ERM はサプライチェーン契約においてサプライヤーコードに執着する必要があり、ERM の人間は ERM または

クライアントのために物品を供給したり、サービスを提供したりする個人を含むサプライチェーンと、サプライヤーコードを共有することが求められています。

## 4.2 公正な取引

ERM の取締役、役員、従業員は、操作、隠蔽、優越的な情報の濫用、重要事実の虚偽表示、またはその他のいかなる不公正な取引慣行を通じて、誰かから不当な利益を得るようなことがあってはなりません。

## 4.3 公正競争・独占禁止法

私たちは、対象となるすべての公正競争・独占禁止法を遵守しなければなりません。これらは、企業が公正かつ誠実に競争することを保証し、競争を緩め抑制しようとする行為を禁止する法律です。検討中の行為が不正競争や独占禁止法上の問題を引き起こすかどうか不明な場合は、法務部に相談してください。

**Q:**あるクライアントから、**ERM** が契約を締結し監督する見込みのない業者をサブコンとして選定し、当社のシステムを通じて支払いをしてほしいと頼まれました。私には、当該サブコン業者がクライアントのために何をするのかさえわかりませんが、こうするだけでさしたる努力もなく、サブコン業者から **15%** のマージンを得ることができます。理由を尋ねると、クライアントは自社でセットアップや事務処理を行うのが面倒なので、この方法で行う方が早くて簡単だと言いました。クライアントのためなら、私は言う通りにすべきですよ？

**A:**いいえ。ERM がサプライチェーンを厳格に管理しているように、クライアントもそうすべきなのです。サプライチェーン管理は、詐欺やマネーロンダリングを防止し、贈収賄や汚職を引き起こさないメカニズムを維持するために存在します。私たちがサプライチェーンを適切に管理できているとは限りませんし、内部統制を摺り抜けようとしているクライアントを不注意にも助けてしまう可能性だってあります。サブコンやベンダーと直接契約を結び、私たちがサービスや物資の調達を監督しているのでない限り、サブコン業者やサプライヤーに対し支払いをすることは認められていないと、クライアントに知らしめる必要があります。

## 4.4 競合に関する情報の収集

競合他社の機密情報を受け入れたり、使用したり、開示したりすることはできません。競合他社、クライアント、元クライアント、および元従業員と取引する場合は、特に注意が必要です。絶対に機密情報や知財情報を要求したり、開示したりしないでください。人に競業避止義務や機密保持契約に違反するようなことを絶対に求めないでください。検討中の行為について不明な点がある場合は、法務部に相談してください。

## 4.5 セールスプロセスにおける名誉毀損や不実表示の禁止

セールス活動では、競合他社あるいは競合他社のサービスや財務状況に関する虚偽の言説、悪意のある暗示、根拠のない噂話をしてはいけません。当社サービスに関しても、裏付けのない約束はしないでください。

## 4.6 広報活動

ERM は、標準的なビジネスコミュニケーションにおいてはプロフェッショナリズムを、公表されるコミュニケーションにおいては特別な注意が払われることを期待しています。ERM から明示的な許可を得ていない限り、ERM を代表して発言していると表明しないでください。ERM に関する報道関係の問い合わせは、直ちに [editor@erm.com](mailto:editor@erm.com) に照会し対応を一任してください。ソーシャルメディア上でどのように振る舞うかも、私た



ちの仕事やこの行動規範に関係しています。ERM の人間は、ERM のスタッフや従業員、株主、顧客、サプライヤー、関連会社または競合他社について、軽蔑的あるいは本行動規範の定める基準に違反するコンテンツを投稿してはいけません。

## 5. 政府機関および私たちが活動する地域社会のコミュニティ

### 5.1 国際貿易法の遵守

金融制裁を含む貿易制裁は複雑です。私たちは、事業を展開するすべての国の貿易法（輸出入法とそれに伴う経済制裁）を遵守します。ERM が事業を展開しているほとんどの国では、国境を越えた原材料、技術、完成品の移動に制限が課されています。化学物質や機器、ソフトウェア、技術などを含む輸出入を目的とした製品またはサンプルは事前に分類し、求められるすべてのラベル、文書、ライセンス、および承認を完了しておく必要があります。貿易制裁の遵守に関するアドバイスが必要な場合は、法務部にご相談ください。

### 5.2 現代奴隷制に反対する国際的な取り組みの支援

ERM は、人権に関する国際的な取り組みを支援し、イギリスの現代奴隷法を遵守しています。国際基準では、強制・束縛された労働や奴隷労働、人身売買を認めません。ERM は、当社の事業やサプライチェーンで現代奴隷制が発生しないように措置を講じることを約束しており、サプライヤーにも同様のことを期待しています。

### 5.3 贈収賄および汚職との闘い

ERM では信頼に基づく関係構築を目指しており、レピュテーションの維持・向上に全力で取り組みます。贈収賄や汚職に関しては、根拠のない噂話でさえ ERM の評判を損なう可能性があります。そのため ERM では、賄賂、リベート、自己取引を含むすべての汚職行為を固く禁じています。私たちは、専門知識と卓越した実行力で公正に競争しています。私たちはいかなる形態の汚職も容認せず、政府や民間企業から取引を獲得して維持するため、またサブコン業者やサプライヤーに対し契約を与える報酬として、不適切な支払いを行ったり受け取ったりしません。

私たちは、絶対に賄賂を受け取ったり、提供したりしません。

ERM の事業に関わるすべての者は、事業を展開する国の贈収賄・汚職防止法（ABC）および国境を越えて適用される法律を遵守しなければなりません。ERM は、一定程度の円滑化または「グリース」支払いを認めるアメリカの海外腐敗行為防止法（FCPA）による低い基準ではなく、国際的な責務としてファシリテーション・ペイメントを一切行わないイギリスの贈収賄防止法の高い国際基準を遵守しています。ERM は、たとえそのような支払いが名目上の少額であったとしても、政府関係者への円滑化やグリースの支払いを許可していません。ファシリテーション・ペイメントの例としては、許可証の発行や税関に保管されている物品の引き渡しなど政府の日常的な活動を迅速化するために行われる、文書記録に残っておらず領収書も発行されていない支払いが含まれますが、これらに限ったことではありません。状況について質問がある場合、また提案された取引が当社の行動規範または ABC 法に準拠しているかどうかについては、法務部門のメンバーにお問い合わせください。

**Q:ERM は、公務員に対する贈収賄のみを禁止しているのでしょうか？**

**A:**いいえ。ERM は、公務員であるかどうかにかかわらず、いかなる者に対しても、いかなる形態の贈収賄も禁止しています。

リベートや賄賂には、不当に有利な待遇を受けることを意図したアイテムがすべて含まれます。とは言え、贈り主や受取人が実際には意図していなくても、贈答品が不適切と認識され、それがERMの評判を損なう可能性は残ります。通常の業務（旅行や接待を含む）で贈ったり受け取ったりしたささやかな贈答品を除き、あなたもあなたの親戚も、ERMのクライアントやサプライヤーに贈答品を贈ったり、贈答品を受け取ったりすることはできません。その他の贈答品は、直属のラインマネージャーまたは経営陣の事前承認がある場合にのみ、授受することができます。いかなる状況においても、贈答品が公になった場合に、ERMやあなた自身を当惑させるような立場に置くべきではありません。風評被害に加え、提示された事実によっては、ERMのサプライヤー、エージェント、派遣社員、サブコン業者が支払った、または受領した賄賂についても、ERMの法的責任が問われる可能性があります。

ファシリテーション・ペイメントが要求されたまたは支払われた場合は、直ちにラインマネージャーおよびチーフコンプライアンスオフィサーに報告するか、[ヘルプラインを使用する必要があります](#)。自分の命や身体、自由が危険にさらされていると心から信じて支払いを行う場合、これはファシリテーション・ペイメントではありませんが、同じようにERMへ報告する必要があります。

## 5.4 外部コンサルタントとサブコン業者

ERMが外部のコンサルタント、エージェント、またはサブコン業者を雇う場合、ERMの経営陣は、本件行動規範および[サプライヤー向け行動・倫理規範\(「サプライヤーコード」\)](#)のコピーを提供し、コンサルタント、エージェントまたはサブコン業者に、業務をこの行動規範およびサプライヤーコードに従って遂行すべきであることを通知します。

私たちは、サブコン業者やエージェントに、私たち自身が禁止されていることをさせてはいけません。サブコン業者やエージェントを含むすべての当社関係者は、市場または競争上の優位性を獲得あるいは維持するために、サービスや贈答品、レジャーに対する金銭の支払いまたはそれらの提供を、直接あるいは第三者を通じて実行・約束・勧誘することを控えなければなりません。このルールは、政府関係者、企業および個人との取引に適用されます。国際法上、ERMの業務を円滑に進めるために使用したエージェントの行為は当社の行為と見做されるため、各国に配置したエージェントは当社が自ら設定したのと同じ基準を守らなければなりません。

## 5.5 政府機関

私たちは折に触れ規制当局と直接取引を行い、敬意を持って協力することを約束しています。規制当局は、ERMの計画、仕様、報告書、活動、職場、およびプロジェクトサイトのレビューを要求する場合があります。ERM法務部門には、民事法または行政法による検査の終了直後、および刑事法による検査の開始直後にコンタクトを取る必要があります。

当局による書類や情報の徴求に気付いた場合は、必ず相手の担当者の完全な連絡先情報か名刺を入手してください。当局担当者の名刺がない場合は、名前、所属機関、部署、電話番号を必ず入手してください。

民事の検査中に検査官が重大な懸念を表明した場合（それらの懸念が検査官によって口頭で表明されたか書面で指摘されたかに関わらず）、直ちにすべての作業を停止してPiCと法務部に連絡してください。懸念事項が健康や安全の問題に関係している場合は、必ず安全衛生責任者にも連絡してください。

万が一犯罪捜査が行われた場合は、当局や捜査官が捜査令状を持っているかどうかを尋ねてください。当局や捜査官が捜査令状を持っていない場合は、ERMに代わっていかなる捜査にも同意をしてはいけません。グルー

プ・ジェネラル・カウンセル（グループの法務部トップ）またはチーフ・コンプライアンス・オフィサーに直ちに連絡してください。どちらも連絡が取れない場合は、法務部の別のメンバーにコンタクトしてください。

## 5.6 政府関係者

風評被害や見かけ上の不正を避けるため、ERM との仕事に関連して、贈答品、金銭、貸付、接待、サービス、その他高価なものを政府関係者またはその友人や家族に約束することはできません。本行動規範において、「政府関係者」とは、政府、軍隊、政府が所有または関連する企業、政党、または国際条約に基づいて存在する公的国際機関（国連や世界銀行など）の役員、従業員、候補者、エージェント、代表者、役人、または事実上の役人を指します。政府関係者が関与する場合、食事、接待、旅行などの簡素なビジネス上の儀礼でさえ、国際法またはホスト国の法律の下で違法となる可能性があります。

通常の業務の過程で、ERM 社員は政府機関やその従業員とやり取りする場合があります。公務員との取引は、多くの場合、私人との取引とは異なります。多くの政府機関は、従業員による食事や接待を含む謝礼の受け取りを固く禁じています。従って、これらの禁止事項を認識し厳守する必要があります。さらに、政府機関、役人、従業員とのやり取りは、多くの場合、選挙資金、ロビー活動の開示、および政府の倫理法によって規制されています。

## 5.7 政治的または宗教的な献金の禁止

ERM はグローバルに事業を展開しており、その中で事業を展開する多くの文化を尊重するため、政治的および宗教的中立性を厳格に遵守しています。従って、ERM は、政治家候補者、選出された代表者、政党、または宗教団体に対し金銭的な寄付を行いません。特に、不用意に不正・腐敗した支払いをしているという印象を与えないように、政治家や政府当局から依頼された慈善寄付を認めてはいません。

**Q:** 私の友人が政治家に立候補しています。選挙活動を手伝っても大丈夫でしょうか？

**A:** はい、ボランティアとしてのサポートは、あなた自身の決定です。但し、選挙活動を進める上で、いかなる場合も ERM のリソース（会社の時間、電話、電子メール、消耗品、会社名、会社での肩書など）を使用することはできません。

**ERM の資金が、政治家の候補者や政党、宗教団体に供されることはありませんが、もちろんあなた自身が、自分の時間に自分のリソースで、政治・宗教活動に従事することはできます。**

## 6. 財務の健全性と資産の保護

### 6.1 帳簿、記録、報告書の正確性

完全で、公正で、正確でタイムリー、そしてわかりやすい報告書とビジネスの記録は、私たちのビジネスの成功にとって不可欠です。過ちは決して隠蔽されるべきではなく、すべて開示され修正されるべきです。ERM、クライアント、または第三者の記録の改ざんは禁止されています。

ERM レポートの作成には、以下のガイドラインに従って細心の注意を払ってください。

- すべての会計記録、およびそれらの記録から作成された報告書は、各地域に適用される法律に準拠している必要があります。
- すべての記録は、それらに関連する取引または出来事が発生した時間の管理など、必要事項を公正かつ正確に反映する必要があります。

- すべての記録は、当社の資産、負債、収益および経費を、公正かつ正確に、リーゾナブルな詳細さで反映する必要があります。
- 当社の記録には、虚偽または意図的に誤解を招くような記載が含まれてはなりません。
- すべての取引は、費目・部門・会計期間において、意図的に誤って仕分けされるべきではありません。
- すべての取引は、リーゾナブルな詳細さで正確な文書によって裏付けられ、適切な費目と会計期間に記録されなければなりません。
- 財務や法務、特に内部監査や独立監査から情報を隠してはなりません。
- 財務や法務、特に内部監査や独立監査に虚偽または誤解を招くような情報を提供してはなりません。
- 何人も、クライアントまたはサプライヤーに対して、財務や法務、特に内部監査や独立監査に虚偽または誤解を招く情報を提供したり、情報を隠蔽したりするよう求めたり、指示したりしてはなりません。
- 財務報告に関する内部統制、その他すべての内部統制を遵守することが求められています。

上記の基準は、主に当社の経理や財務の担当者にも適用されるように思われるかもしれませんが、すべてのビジネスコミュニケーションは、誠実さとプロフェッショナリズムを持って行われることが期待されています。従って、すべての従業員は、自分が関与する取引について、正確かつ適切に詳細を伝達する必要があります。

## 6.2 税務問題

ERM は、脱税への関与や助長について、「ゼロトレランス」のアプローチを取っています。いつの時代、どの国においても、脱税の機会や発生が抑止されるような方法で事業を行う必要があります。この場合の税とは、間接税 (VAT/GST/売上税など)、源泉徴収税、法人税、社会保障税、印紙税など、あらゆる形態の課税を意味します。適切な税務アプローチについてご不明な点がございましたら、ERM の税務部門に助言を求めてください。

## 6.3 情報セキュリティと機密情報

情報セキュリティは、ERM の事業と運営に対する潜在的な脅威のリスクと影響を軽減することを目的として、情報の機密性、整合性、入手可能性の維持を求めています。当社事業の安全性を維持するために、あなたはさまざまなシステムのセキュリティ基準、および情報システムの使用に関する規則を遵守する必要があります。サイバー攻撃は複雑ですが、常に軽率な行動や認識の欠如から始まります。従って、あなたができる最も重要なことは、普段から注意すべきことに関する情報に目を通し、特に電子メールの処理、Web の閲覧、リンクをクリックするかどうかの決定、または外部からの電話を受けるときに警戒を怠らないことです。「やってよいことといけないこと」の詳細とアドバイスについては、Minerva の IT サイトを参照してください。

システムセキュリティに関する上記の言及と、Section 3.9 で前述したデータのプライバシーと保護義務に加えて、すべての ERM 従業員は、ERM の機密情報と ERM のクライアントの機密情報の両方を保護する必要があります。ERM の知的財産、営業上の秘密、機密情報は価値ある資産であり、ERM の従業員は、ERM と顧客情報の保護に関する ERM のポリシーと手続きに従わなければなりません。機密情報を受け取った、または機密情報にアクセスできる従業員は、機密性を維持するためにスキル、注意、勤勉さを行使する必要があります。これには以下が含まれます。

- ERM のセキュリティポリシーに沿って機密情報にアクセスし、保存し、安全に移動し、削除すること。
- 公共の場で機密情報を閲覧したり、議論したりしない。
- 機密情報や営業上の秘密、知的財産をプライベートな電子メールアドレスに転送しない。
- 特に許可されていない限り、機密情報を（競合他社を含む）第三者に開示しないこと。
- SNS 上で機密情報を使用または開示しない。

機密情報には以下の例が含まれますが、これらに限定される訳ではありません。

- ERM での雇用を通じて収集されたすべての情報と個人データ（但し、そうでない旨明記されている情報、および既にパブリックドメインにある情報を除く）。
- 事業、戦略、マーケティング、採用、人材の引き留めに関する計画。
- 財務情報。
- 給与、賞与、業績に関するデータを含む雇用データ。
- クライアント情報、クライアントの連絡先に関する情報、クライアントとの契約内容。
- ERM の同僚およびクライアントに関する個人データ。
- サブコン業者や、その他取引に関連する情報。

上記に列挙した機密情報の種類は、あくまでも一例です。あなたは、入手可能な情報が機密情報または知的財産でないか慎重に検討し、それに応じて取り扱う必要があります。ご不明な点がございましたら、[litigationandemployment@erm.com](mailto:litigationandemployment@erm.com)宛のメールで法務部にお問い合わせください。機密情報の保護に関するあなたの義務は、ERM を退職した後もなお無期限に適用されます。

ERM がクライアントと締結した契約には通常厳格な守秘義務条項があり、クライアントの機密情報の保護を怠った場合、ERM はその契約において重大な違反を犯したものと見做される可能性があります。紙や電子媒体のクライアント情報を厳格に保管することはもちろん、常にクライアントの機密情報を保護するように意識付けを徹底してください。成果物のコミュニケーションとデリバリーに関するすべてのクライアント要件に従う必要があります。携帯電話で会話する際は場所を意識し、クライアントの問題をエレベーターや飛行機の中など公共の場で話さないでください。

## 6.4 ERM 資産の不適切な使用または盗難

すべての従業員、役員および取締役は、当社の財産を紛失や盗難から護る必要があります、ERM の資産を個人的に使用しないようにしなければなりません。当社の財産には、機密情報や知的財産、営業上の秘密、ソフトウェア、コンピューター、オフィススペース、車両、フィールドで使用する機器、オフィス機器および消耗品が含まれます。あなたは、当社が使用を認めるすべての会社財産について、その不正使用を防止するために、あなたの管理下にある状態を適切に確保する必要があります。当社のコンピュータまたは通信システムを使用して、プライベートな情報および/または ERM 以外のビジネスに関連する情報、データ、またはグラフィックにアクセスし送信することは、当社システムのセキュリティ違反、ERM 資産の目的外使用、あるいは当規範の他セクションの違反となる可能性があります。

機密情報を含む ERM の資産が不適切な目的で使用された、あるいは紛失または盗難に遭った疑いがある場合は、直ちに上司、法務部、または Speak Up プラットフォームを通じて報告する必要があります。

## 6.5 競業避止

すべての役員や取締役、従業員は、適切なビジネスチャンスがあれば、当社の正当な事業利益を促進する義務を負っています。当社の役員、取締役および従業員は、ERMの資産や情報、地位を利用して認識したオポチュニティを個人的な利益にしてはならず、オポチュニティをめぐる当社と競合してはいけません。ビジネスチャンスについて疑問がある場合は、この行動規範の「利益相反」セクションを確認し、それでも懸念を払しょくできない場合は、残りの懸念事項についてチーフ・コンプライアンス・オフィサーと話をするようにしてください。

## 6.6 証券取引

ERMでの勤務を通じて、あなたが他社に関する公開されていない重要な情報に気づく可能性があります。このような「内部情報」をあなたの金銭的またはその他の利益のために使用することは、非倫理的であるだけでなく、証券（株式、債券、オプションなど）の「インサイダー取引」に対する厳格な法律に違反する可能性があります。「インサイダー情報」とは、**a)** 一般には公開されておらず、**b)** 「重要な」情報を指します。

証券取引法に関連する「重要情報」とは、合理的な投資家が有価証券を売買するかどうかを決定する際に重要と考える可能性が高い情報を意味します。従業員の多くは、単にポジション的に、あるいはクライアントのために行っている仕事によって、内部情報を持っている可能性があります。内部情報には、例えば次のものが含まれます。

- 主要な資産の購入または売却。
- 配当政策の変更。
- 合併、買収、合弁事業。
- 運営または事業計画の大幅な変更。
- 大規模な訴訟の進展。
- 会社の財務状況または営業成績（損益計算書およびフォーキャストを含む）
- 規制対応の進展。










あなたがこれらの種類の情報のいずれかについて知っていて、その情報が非公開である場合、それは内部情報であり、ERMの従業員は、その証券に関連する内部情報を認識している間は、証券を売買することはできません。内部情報には、クライアントやサプライヤーなど、他の会社に関する仕事をする中で秘密裏に入手した情報もあります。また、インサイダー取引の禁止は、（従業員の配偶者、友人、ブローカーなど）ERMグループ以外の者が当社の従業員から情報を取得する場合にも適用されることにもご注意ください。つまりあなたは、インターネットの「チャットルーム」における議論などで、ERM社外の誰かに非公開の内部情報について「ヒント」を与えてはならないということです。もしそのようなことをしてしまったら、そしてその人があなたから提供された情報を利用して証券取引をした場合、あなたとあなたが情報を提供した人物の両方が、適用される証券法に基づく措置の対象となります。

政府機関は、コンピュータ化された検索を通じて、定期的取引活動を監視しています。内部情報を持っているERM従業員（および彼らと関係のある社外の者）は、既存のチャネルを通じて情報が公開され、その情報が一般の人々に広く知られるのに十分な時間が経過すると、市場で合法的に取引することができます。

インサイダー取引法に基づくあなたの責任について、ご質問や懸念される点がございましたら、法務部に連絡してご相談ください。

## 6.7 マネーロンダリングの防止

マネーロンダリングは、テロ、麻薬、贈収賄、詐欺などの犯罪行為に関与した人物が、犯罪の収益を「きれいに洗濯」して発覚を防ぎ、合法的に見せかけることで発生します。グローバルで広範に展開する事業により、当社はマネーロンダリングの試みの格好の標的となっています。もしERMが誤ってマネーロンダリング取引を許可した場合、調査の期間中当局によって運用口座が凍結される可能性があります。最善の予防策は、取引の前にデューデリジェンスを行うことです。当社のセールス機会審査、貿易制裁審査、与信審査、サブコン業者の事前審査システムは、すべて貿易制裁とマネーロンダリングのリスクを防止するためのデューデリジェンスとチェックの仕組みになっています。取引が発生する前に、すべての取引に対し当社のシステムを使用して、業務におけるマネーロンダリングリスクを積極的に防止しています。

マネーロンダリングのレッドフラッグアラート	
	現金取引
	多額の過払い金とクライアントへの返金（特に通貨換算が発生した場合）
	特定できない、または知らない出所からの支払い
	ERMクライアントが事業活動や詳細の開示に積極的でない場合
	賄賂の取り決めが示唆されている場合
	サブコン業者やエージェント、特にクライアントが指定した業者への多額の手数料やコンサルティング料
	ERM社員が資金の使途に関する情報や文書の提供を躊躇する場合。
	確認できない電話番号や住所、その他の連絡先情報
	よくわからない顧客の代理を務める仲介者

## 6.8 ERMのブランドまたは名称の使用

当社ブランドの信用とグローバルな商標ポートフォリオは、どちらもERMにとって貴重な資産です。

**ERM 画像の使用、または Web サイトやマーケティング資料で使用する画像のライセンスについて同意を得るには、[editor@erm.com](mailto:editor@erm.com) にお問い合わせください。**

私たちは、自社の知的財産や資産を保護するのと同様に、他社の知的財産や資産を尊重します。私たちは、これらの資産に対する支払いと維持管理に注意を払っています。マーケティングや販促用の資料/ウェブサイトを使用する過程で、ERMによる事前の書面承認が必要な場合があります。例として、商標権や著作権が問題になったり、ライセンスを取得したりする必要がある場合があります。

- ERMを含む無許可のビジネスマーケティングのコミットメントを行う。
- ERMまたはERMクライアントによるプロジェクトまたは業務の写真やビデオ、音声記録を、ERMの書面による事前の承認なしに使用すること。そして
- ERMのロゴや商標、知財グラフィックを、ERMの事前同意なしにいかなる方法であっても変更すること。

## 7. コンプライアンス・倫理プログラム

### 7.1 スコープ、トレーニング、レポート作成

当社の行動規範は、取締役会、執行委員会、従業員、ERM の指揮下で働くサードパーティなど、ERM のために働くすべての人に適用されます。従業員は、会社が定めた行動規範に関する研修を受講します。この行動規範、その他の ERM ポリシーまたは手続き、または適用法の違反を疑っている従業員は、その懸念をチーフ・コンプライアンス・オフィサーに速やかに報告する必要があります。従業員は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに通知することなく、自分たちで事前調査を行ってはいけません。

### 7.2 ERM グローバル・ポリシー・マニュアル管理

**ポリシータイトル:** ビジネス行動・倫理規範

**ポリシー番号:** 1

**バージョン番号:** 4 (Japanese translation)

**このバージョンの発効日:** 2024年3月26日

**最初のバージョンの承認者とその発効日:** グループ CEO、2006年10月。承認とバージョン履歴は、ERM 法務部門によって管理されています。

**ポリシーの説明:** 基本的な運用上の期待とビジネス行動・倫理の国際基準を確立します。

**本ポリシーの変更権限:** グループ CEO、グループ法務顧問、チーフ・コンプライアンス・オフィサー

**リソースガイダンスを更新する権限:** チーフ・コンプライアンス・オフィサー

**本ポリシーを留保する権限:** なし

**ポリシーレビューサイクル:** このバージョンの発効日から3年後

**レビューサイクルの責任:** チーフ・コンプライアンス・オフィサー