



# NSGグループ行動規範

2008年6月

# NSGグループ行動規範

## 目次

	<u>ページ</u>
藤本会長・チェンバース社長からのメッセージ	1
NSGグループ経営理念と行動指針	2
<b><u>はじめに</u></b>	
1. 行動規範の適用範囲	3
<b><u>社会的な責任</u></b>	
2. 法令・文化・倫理的行動	4
3. 人権	5
4. 環境	6
<b><u>従業員との関係</u></b>	
5. 雇用基準	8
6. 安全衛生	10
7. 社内のコミュニケーション	11
8. 利益相反の回避	12
9. 政治的活動	13
<b><u>その他の関係</u></b>	
10. 顧客・サプライヤー・その他のビジネスパートナー	14
11. 競合他社	16
12. 地域社会	16
13. 政府機関・官僚	16
<b><u>情報管理</u></b>	
14. グループの記録の保全	17
15. 個人の秘密情報の保護	18
16. グループの秘密情報の保護	19
<b><u>公開株式および有価証券のインサイダー取引と安全保障貿易管理規制</u></b>	
17. 公開株式および有価証券のインサイダー取引の禁止	20
18. 安全保障貿易管理規制	20
<b><u>コンプライアンスの推進</u></b>	
19. 行動規範を確実に遵守するための手続	21
20. コンプライアンス報告・相談手続	22

## 藤本会長・チェンバース社長からのメッセージ

NSGグループの使命は、社内の人材と技術力を最大限に活用し、たゆまずイノベーションを追求することで、顧客・従業員・株主から最上位の会社と評価され、ものづくりと各種ガラス製品の供給の分野で真のグローバルリーダーになることです。この行動規範は、NSGグループが使命達成に邁進する中でその企業活動を行う時に依るべき原則を定めています。

この行動規範は、その企業活動のあらゆる領域でグループ・従業員の双方に求められる行動を規定するものであり、適用範囲は従業員・顧客・サプライヤー・ビジネスパートナー・地域社会のほか、私たちが日常生活で接触するすべての人々との関係に及びます。

この行動規範が取り組む幅広い問題には、優れたグローバル企業が事業展開する際に伴う多種多様な活動が反映されています。

行動規範の根幹をなす原則は、そうした活動をNSGグループが安全かつプロフェッショナルに、法に則って倫理的に行うこと、企業の社会的責任をNSGグループが身をもって示すことです。この規範は、可能な限り公正で良識ある事業への取り組み方を示すものです。また、項目によっては法規制による厳格な要求に基づいて定められているものもあります。

本規範の内容は、NSGグループの「経営理念と行動指針」に基づいています。なかでも重視するのが、安全や主体的行動、オープンで積極的なコミュニケーションです。本規範は、グループポリシーや規程類が扱う多様な分野から重要課題と基本原則を取りまとめ、1つの文書として読める形にしています。そのため当然ながら本規範は本質的に幅広く一般的なものであって、すべての個別状況への対応は望めません。しかし、いかなる状況にあっても、本規範の原則が示す精神と意図はつねに遵守しなくてはなりません。

NSGグループは、プロフェッショナルで合法的かつ倫理的な企業活動によって、世界的に優れた評判を得ています。NSGグループが今後もこのように事業を行っていくために、本規範の原則に従うことが一人ひとりの責務です。

**藤本勝司**

取締役会長

**スチュアート・チェンバース**

取締役代表執行役社長兼 CEO

2008年6月

## NSGグループ経営理念と行動指針

### 使命

社内の人材と技術力を最大限に活用し、たゆまずイノベーションを追求することで、ものづくりと各種ガラス製品の供給の分野で真のグローバルリーダーになる。

*First in Glass™*

### 経営理念

#### 事業は人なり

我々は次の理念を仕事の基本として事業に携わります。

信用と相互尊重

誠実な行動とプロ意識

協力一致と相互支援

オープンなコミュニケーション

進取の精神と創意工夫

情熱と不屈の精神

自己責任と社会的貢献

### 顧客・従業員・株主

我々は顧客・従業員・株主から最上位の会社と評価されるように努めます。

顧客からは

ガラス及びガラス関連サービスで最も取引したいサプライヤーとして。

従業員からは

最も働きがいのある職場として。

株主からは

最も優良な長期投資先として。

### 行動指針

我々は次の行動を実践し、事業の成功に最善を尽くします。

すべての意思決定と行動が会社価値を高めるものであるよう常に注意を払う。

すべての災害は未然に防げるものと信じて、安全を飽くまで追求する。

適材適所に人材を活用できるよう、すべての従業員の潜在能力を開発し、やる気を引き出す。

社内外の顧客を満足させるよう予め定められた品質基準を遵守する。

製品についても製法についても市場で最も優れた技術ならびに他社に真似のできない技術を開発し活用する。

ものづくり：優れた事例と自らの現状との徹底した比較分析を通じた変革の実現（ベスト・プラクティス、ベンチマーキング）、作業標準等を通じて、世界最高レベルのものづくりに対して常に情熱を燃やす。

現地・現物：自ら工場現場や職場、客先に出かけて問題の発生状況を見てから意思決定する。

データ、事実、分析に基づいて意思決定する。

すべての事業活動で、しっかりPDCAを回して、絶え間なく改善に努める。

すべてにおいて徹底的な効率を追求し、シナジー効果を十分に引き出して、コスト面での競争優位を完遂する。

事業を行う地域周辺社会に対して一段高いレベルの社会的責任や環境への目標を置きその実現を図って社会に貢献する。

## はじめに

### 1. 行動規範の適用範囲

この行動規範は、NSGグループが50%を超える株式を保有するかまたは実質的に経営支配権を有する企業に適用されます。

本行動規範およびグループ内の各ポリシー・規程・手順等で用いる「グループ」とは、上記で定義した企業の集合体を意味します。

行動規範は、グループポリシー・規程・手順等の重要な領域についての主要事項を取り扱っています。しかしながら、グループポリシー・規程・手順等のような詳細な決まりは入っていません。したがって、細かい点で指針が必要な際には、実際に関係する書類を参照するようにしてください。

## 社会的な責任

### 2. 法令・文化・倫理的行動

私たちは、世界中に展開するNSGグループの事業に関わる国内外のすべての法令を遵守しなければなりません。

グループの世界的な事業活動に適用される法令は数多くあります。事業活動を行う国々で施行され、担当領域に適用される法令をよく知り、遵守することが重要です。

法令に関する事項について不明な点がある場合は、各人が上司、地域の人事部門又は当該法令を担当する部門に問い合わせてください。グループの法務部門に相談して助言を得ることもできます。

また、私たちは、グループ内の様々なポリシーや規程、手順等を遵守しなければなりません。自身が担当する業務に関する規程等については、内容を熟知し、理解しておく必要があります。グループ内のポリシー、規程、手順、ガイダンス等に不明な点があるときは、しかるべきラインマネージャーかスーパーバイザー、または地域の人事部門又は当該規程等を担当する部門に確認し、指示を得てください。

自国以外で働いている人は、働いている国の法令を遵守するのみではなく、その国の伝統、文化を知り、尊重しなくてはなりません。

私たちは一人一人が責任を持ってプロフェッショナルかつ倫理的で誠実で公正な行動をしなければなりません。

私たちは、あらゆる顧客・サプライヤー・その他のビジネスパートナーとの間で、常に公平で公正な取引を行わなければなりません。グループとして熱意をもって事業の成功を追求する一方、それは不正な行為や詐欺行為ではなく、公平で公正な取引によってもたらされなければなりません。

### 3. 人権

NSGグループは世界の主要企業の一員として、従業員や事業を営む地域社会、そして事業上の多くのステークホルダーと深く関わりをもっています。従って、グループは企業の社会的責任を真剣に受け止め、国際的に認識されている人権を尊重します。

グループは、グループ内において人権尊重を促進する雇用基準を適用すべく努力していきます。雇用基準については、本規範の第5章に記載されています。

内部監査手順にも企業の社会的責任と人権を尊重した雇用基準を謳うものとします。

グループのコントロール下でない領域では、サプライヤー・顧客・ジョイントベンチャーのパートナーなどのビジネスパートナーへこの行動規範と同様の基準を取り入れるよう働きかけます。

またグループは、新規事業の検討に当たっては、潜在的ビジネスパートナーの行動規範と人権に関する雇用基準の審査を評価内容に含めます。その目的は、基準が満たされているかどうか、そして、その新規事業が人権を尊重した雇用基準に違反して利得を獲得したり増やしたりすることにならないかどうかを判断することです。

人権を尊重した雇用基準を採用することはグループが個々人に当然の権利として享受すべき待遇を提供するうえで重要であり、これによって従業員の効率、やる気、精勤が高まり、結果的に事業のさらなる成功につながると確信しています。

人権と雇用に関する問題は複雑になりがちです。グループでは、問題点を認識しそれに対して十分な注意を払うことで、従業員の待遇に人権の精神を反映させるだけでなく、事業が直面する潜在的リスクの低減に努めています。

## 4. 環境

NSGグループは、世界規模の環境問題が極めて重要であることを認識しています。私たちは環境保護の分野で、常にベストプラクティスを達成することにより、豊かで持続可能な未来の創造に貢献していきます。

私たちは環境を保護し環境への影響を最小限にするために、最低限のレベルとして、関連するすべての環境法令、基準及び社内規程等を厳守します。

私たちは、省エネルギー、リサイクルの推進、ならびに持続可能な社会に貢献する製品を供給する、などのさまざまな社会的な活動を推進することにより、天然資源の保護に努めます。

私たちは、従業員ならびに環境を保護するために、有害物質を適切に管理します。

グループは、全従業員が参加し、以下の方法で環境保全及び向上に取り組みます。

- すべての従業員が環境保護のために果たす各自の役割を認識するよう推進します。
- 既存工場・設備が環境へ及ぼす影響を最小限に抑えるため、定められた作業手順に従います。
- 環境への影響を最小限に抑える新しい製造工程を開発し作業します。
- 天然資源の利用効率の向上を促すような製品を開発・推進します。

私たちの環境問題への取り組みの根幹をなすものは、環境マネジメントシステムの導入と実行であり、特に、ガラス製造及び主要な製造施設では、国際的な環境マネジメントシステム「ISO 14001」の認証を取得します。グループは、国際商業会議所の採択した持続可能な発展のための産業界憲章（ICC Charter for Sustainable Development）を是認・支持します。

グループは、私たちが事業を行っている国の環境関連法規及び加盟する組織・外部プログラムの要求事項を遵守します。

グループは、関係法令、基準、および社内規程や手順等を遵守することにより、私たちの設備だけでなく近隣の地域社会や土地建物にも深刻な被害や損失をもたらす可能性がある火災・爆発・有害物質の流出、およびその他重大な事故を防止するために可能な限りあらゆる対策を講じます。

コミュニケーションと研修を通じ、グループは全従業員の環境責任を促し、また、その責任を達成するために必要な資源とサポートを与えます。

顧客・サプライヤー・ビジネスパートナーに対しても、健全な環境慣行を取り入れるよう働きかけ、ガラス製造・加工に伴うガラスその他の資材の効率的な利用・再利用・回収・リサイクルの推進を促します。

世界中で行われる当社製品・工程の研究・企画・開発においては、初期段階で環境の側面を検討します。

政府・行政当局・学会、関連団体等と連携して、持続可能な発展という共通目的に向かって前進できるような企業・地域社会の慣行を創成・奨励します。

グループに責任がある現在および過去の操業活動から発生しうる緊急事態に対し効果的に対処するプログラムを導入します。

環境に関して有意義な目的・目標を設定し、達成状況の監視・見直しを通して、継続的な改善を続ける環境プログラムを実施します。

## 従業員との関係

### 5. 雇用基準

NSGグループの事業目標と使命を達成する上で、従業員はもっとも重要な資産です。

グループでは、採用・昇進・異動・解雇等において、人種・皮膚の色・信条・国籍・年齢・性別・性的指向・宗教・出身・障害の有無・所属する労働組合・支持政党・法で保護された地位等を理由とする意図的な差別は行わないことを方針としています。年齢差別に関する法律がある場合は、それを遵守します。

虐待・ハラスメント・威嚇行為に対しては厳格に対応し、これらの被害を訴えた従業員への圧力や報復行為も許されません。

これら一般原則はグループ各社に世界的に適用されるものですが、個別のケースについては私たちが事業を行っている国の関係法令に照らし慎重に精査しなくてはなりません。

雇用基準に関するポリシーの要旨は次の通りです。

- 労働環境に内在する危険を合理的に実行可能な範囲で最小化することによって、安全で健康な労働環境を提供します。
- グループが事業活動を行っている各国の雇用に関する法令を遵守します。
- 各拠点における事業と従業員との共通のニーズを満たすため、その拠点で従業員がいつでも相談したり話ができるようなコミュニケーションのための適切な方策を実施します。
- 労働組合への加入・非加入の選択の権利は尊重されます。会社は、各国の取り決めに応じた団体交渉などを含め、正式に認められた従業員の代表者がその役割を有効に果たせるよう便宜をはかります。ただし、法令や労働協約で別の定めがある国では、その定めが尊重されるものとします。
- 公平かつ公正な給与制度・慣行を実施します。賃金および雇用条件は現地の法が定めるまたは現地の産業の最低基準を満たし、給与水準は少なくとも生活に必要な賃金にある程度の可処分所得を加えたものとします。
- 労働時間に関する雇用関係法令を尊重します。従業員には、恒常的に標準労働時間を大幅に超えた勤務はさせないものとします。所定労働時間外の勤務が必要であっても、合理的な時間及び頻度にとどめるようにします。
- グループでは強制労働やその幫助は行いません。15歳（または法の定めがあればこれより上の年齢）未満の年少者は雇用しません。

- グループは、グループの国際的な組織構造や事業を行う地域社会の多様性を反映し、グループ従業員構成の多様化にも積極的に取り組みます。
- 従業員が職務を安全かつ高いレベルで遂行し、また将来にわたって潜在能力を十分に発揮できるように、適切な研修・能力開発を実施します。

上記は全従業員に適用する最低限の基準です。現地で定める関係法令がこの基準を上回る場合には、それを採用することとします。法規制によってグループの定める基準の実施が困難な場合には、従業員の待遇を維持するため法にかなった代替策を探します。

## 6. 安全衛生

NSGグループの全ての従業員・協力会社社員・近隣住民・訪問者・顧客の安全衛生の確保は、最重要事項です。

グループは、産業界のベストプラクティスに従い、全従業員に衛生的かつ健康で安全な労働環境を提供することを目指しています。

全ての管理職は、グループ内の各事業部門・各事業所における安全衛生に関する責任を持ちます。

全従業員は、自分自身・同僚・一般人のけがを未然に防ぐため、あらゆる合理的な防止対策を取る義務があります。この義務には、事業所における安全作業上の指示を守ることと設備操作マニュアルの遵守が含まれます。

私たちの安全性向上プログラムは、次の5項目からなる安全方針に基づいています。

- 活動内容を評価し、アクションプランを策定する安全評価システムを通じて、予防的安全管理を強化します。
- 安全情報・ベストプラクティス・ベンチマーキングに関するコミュニケーションを向上します。
- すべての事故、ヒヤリハットの報告方法と分析内容の向上を図ります。
- グループとグループ従業員にとって安全が重要であるという意識の向上に、上級管理職が携わります。
- グループ全体にわたり、安全行動プログラムの導入を奨励します。

グループはすべての事故は防ぐことができるものと考えます。この姿勢は安全ポリシーに織り込まれ、徹底した教育研修によって裏打ちされています。各ビジネスラインで実施されている通常的安全研修プログラムに加え、安全衛生は私たちのマネジメント研修プログラムにも盛り込まれてきました。

グループは中立な助言者の役割を務める医療専門家を雇用し、これらの専門家は専門職としてそれぞれの職業の行動規範に従います。

医療データの利用は産業医・看護師に限定し、本人の同意なしに従業員の秘密情報を他者に開示することはありません。

グループは、経済的価値をもたらすためだけでなく、顧客の使用時に最高の安全水準を達成することができる製品を開発することを信条としています。製品の安全な取り扱い・設置・使用・メンテナンスを推進するために顧客に適切な助言と指導をすることによって、その製品開発をサポートしています。

グループでは顧客の安全を必要不可欠なものと考えています。私たちはその業種や製品に適用される最高の安全水準をもった製品やサービスを提供しなければいけません。

## 7. 社内のコミュニケーション

NSGグループは、企業秘密を守るという当然の制約はありますが、対外的にも対内的にもオープンでタイムリーなコミュニケーションを信条にしています。

グループ内では、ライン組織を通してカスケード方式で従業員に情報伝達を行い、各国地域であるいはグループ全体にとって重要な課題を議論する機会を設けています。半期及び年度の業績も同様に従業員に伝えられます。また、グループでは社内誌を各国言語で作成し、グループに関わる国際的なニュースだけでなく各国独自のニュースも伝えています。充実したイントラネットを整備し、グループの様々な活動に関する重要な情報を従業員に提供しています。

いくら規程類を整備しても、それを効果的に運用するためには一方通行ではないコミュニケーションが必要です。重要な情報や問題点が適切な関係者に速やかに伝わるよう、全員が責任を持たなければなりません。

全ての管理職は、上司や部下と適切なコミュニケーションを持つ責任があります。

## 8. 利益相反の回避

各自の業務と利害が相反したり、NSGグループのために中立公平に行うべき業務上の判断に影響を及ぼしたりするようなグループ外部での利権・活動・投資には従事してはなりません。

従業員（またはその近親者）は、グループの競合他社・顧客・サプライヤーに対して直接的・間接的な金銭的利害関係を持つこと、貸し付けを行うこと、これらの者から便宜を受けることをしてはなりません。ただし、以下の場合はその限りではありません。

- 当該利害関係が勤務先の事業部門の長に開示され、
- 状況から、当該利害関係が重大な利益相反関係または表見上の利益相反関係の状況にあたらないと、事業部門の長が判断した場合。なお、当該判断は書面で記録されなければなりません。

明示的な許可がない限り、従業員はグループの競合他社・顧客・サプライヤーの取締役、執行役員、従業員、代理人としていかなる企業活動にも従事することはできません。

従業員は、グループの事業に関わるビジネス機会を個人的利益のために利用してはなりません。ただし、以下のすべての要件を満たすときはこの限りではありません。

- 当該機会の詳細が事業部門の長に開示されている。
- 当該機会に関して、グループは何の利害も有しないと事業部門の長が判断している。
- 当該機会の追求が、その他の点で行動規範または雇用契約の違反にならない。当該機会の追求が、本行動規範の本セクションに定める利益相反関係を引き起こさない。

従業員は各自の職務の妨げにならない限度において、市民活動・慈善活動・政治的活動・専門的活動に参加することができます。当該活動につき職務時間を割く必要がある場合については、各自の上司から許可を受けなければなりません。

投資・その他の社外での活動については、グループとの雇用関係に対して二義的・副次的なものでなければならず、従業員としての職務遂行を妨げるものであってはなりません。グループの時間と資産を、事業部門の長から許可なくプライベートな目的や個人ビジネスのため、あるいはまた市民活動・慈善活動・専門的活動のために使用してはなりません。

## 9. 政治的活動

従業員の個人としての政治的活動はNSGグループの事業活動とは切り離して別個に行わなければなりません。

- 従業員の個人的な政治的活動は、当該従業員本人の名義のもとで行われ、かつグループの事業活動に一切関わらないものに限り、当該政治的活動はすべて、従業員の私的な時間で行わなければなりません。ただし、従業員が上司から、通常の勤務時間内に当該活動を行う特別な許可を与えられた場合は、この限りではありません。
- 私たちが事業を行う多くの国において、会社の資金（個人負担費の弁済を含む）や会社の資産を政治機関の立候補者や政党のために直接的、間接的に使用することは、法によって禁じられています。法令でそれが認められる国においては、候補者や政党に対する財政的支援はその事業に責任を持つ執行役員による承認を受けなければなりません。
- 状況によっては、地域の超党派的な問題に資金支援することができます。しかしながらその支出については、その事業部門の長およびその事業に責任を持つ執行役員による承認を受けなければなりません。

## その他の関係

### 10. 顧客・サプライヤー・その他のビジネスパートナー

#### **顧客**

顧客と充実した関係を構築することは、私たちがビジネスにおいて成功する上で重要な鍵の一つです。

私たちは、顧客のニーズを予測し、タイムリーに積極的かつ協力的な姿勢でそのニーズに対応しなければなりません。

私たちは、価格競争力があり、納期通りに納入される、優れたデザインの高品質な製品を供給します。また、必要な製品サポートを提供し、要望があれば、顧客と密接に連携して、エンドユーザーのニーズに応えるための製品デザインや性能の開発に取り組みます。

#### **サプライヤー**

一定の状況の下では、サプライヤーとの充実した関係も、グループの企業活動に有益な影響を与えます。具体的には、コストの削減、最新テクノロジーの活用、支払条件の改善、納品とサービスの改善、提供される製品とサービスの品質・デザインの向上あるいは改善、といったメリットを享受することが可能となります。

サプライヤーはすべて、その製品および関連サービスの品質・価格・性能に基づいて選定されます。

#### **その他のビジネスパートナー**

事業を発展させ成長させる過程においては、さまざまな組織や人々と関係を構築する必要があります。その中には、ジョイントベンチャーのパートナー、コンサルタント、ファイナンシャルアドバイザー、金融機関、政府官僚なども含まれます。

#### **一般的行為**

顧客やサプライヤー、その他のビジネスパートナーと関係を構築する際、会社のために公正中立の判断を下すときには、その判断が個人的な利害のために影響されてはなりません。

従業員は、賄賂・リベート・利益供与と解釈される恐れのある贈り物や接待の提供や受領をしてはなりません。私たちは次の条件にすべて当てはまる場合に限り、従業員として、贈り物や接待を提供または受領することができます。

- その贈り物や接待が、十分に低価格なものであり、賄賂や利益供与とは解釈されない形式のものであること。

- その贈り物や接待の提供または受領が、社会通念上、倫理的な慣習や行為と認められるものであること。
- その贈り物や接待が世の中に知られても、会社にとって不名誉にならないこと。

このような考え方において、現金の供与は決して許されません。また顧客の従業員に対して秘密裏に手数料や値引き、補償、支払いを行うことも、同様に厳禁です。

販売値引きは、当該顧客への売掛金と相殺するか、顧客の会社名義でのみ現金化可能な小切手で顧客に支払わなければなりません。

手数料や料金の契約は、正当な権限を持つ会社または個人との間でのみ結ぶことができます。支払いは、受けたサービスとの関係で妥当でなくてはならず、会社の会計帳簿に適正に反映されなければなりません。契約の当事者以外の第三者に対してや、契約の当事者の名義でない銀行口座には一切支払いを行ってはなりません。

NSGグループは顧客やサプライヤー、その他のビジネスパートナーに対して、本行動規範の定めと同様の方針を導入するよう働きかけます。

## 11．競合他社

NSGグループは自由でオープンな競争を信条とし、かつ誠実公正かつ積極的にこれを行います。競合他社に対応する際、グループとその従業員は、私たちが事業を行う国において、国内外の競争法・独占禁止法を遵守しなければなりません。

このコンプライアンスを実施し、監視するために、グループには競争法コンプライアンスポリシーがあります。このポリシーの主要な内容は、関係者に年に一度コンプライアンスインタビューを行うことと競合他社と無許可で接触することを禁止するものです。

## 12．地域社会

NSGグループは数多くの事業活動を行い、事業活動を行っている地域社会と緊密かつ長期的な関係を構築しています。グループは、このような関係が重要であり、地域社会とグループ並びにグループ従業員間の相互利益につながるものと考えます。

地域社会との関係のあり方は、それぞれの地域社会のニーズに応じて、グループ内においてもさまざまです。従業員の地域活動への参加、グループの資材や設備あるいは専門的助言の提供、適切な目的のある寄付行為、協議プロセスへの参加などもこれにあたります。

しかしながら、地域社会との良好な関係といった場合には、単に金銭や財産の提供を指すだけではなく、それが重要な課題解決の基礎にもなりうるものであることに留意する必要があります。例えば、ある地域の人々が、グループの経営がその地域に及ぼす影響に懸念を抱いたとしても、良好な関係ができていれば、お互いに問題を率直に話し合い、理解を深め、妥協点を見いだすことが可能になり、ひいては問題の現実的解決へとつながります。

良好な関係を実現するため、企業及び従業員は、適切な地域機関や地域活動に参加することが奨励されています。ただし、各地域社会のニーズはさまざまであるため、地域社会との関係をいかにして発展させていくかといった具体的な方策についてはグループ各事業部が決定します。

## 13．政府機関・官僚

ビジネスその他の便宜を獲得・保持する目的で政府機関または官僚に一切支払いをしてはいけません。

## 情報管理

### 14. グループの記録の保全

会計帳簿はNSGグループの社内会計処理手続き、法規定および私たちが事業活動する各国で適用される一般会計原則（GAAP）にしたがって整備されなければなりません。

各グループ会社の財務諸表はその財務状態および経営成績を正確に示すものでなければなりません。

さらに以下の各原則も適用されます。

- グループの会計帳簿にはあらゆる取引が正確かつ完全に反映されなければなりません。
- 従業員は、従業員の経費報告などを含むグループの記録において、虚偽または架空のデータの入力につながる行為や処理に一切従事してはなりません。
- 支払いの全額または一部が、証憑に記載された目的以外に使われる意図で、またはそうした理解のもとで、グループのために支払いをすることは一切できません。
- グループの資金・資産を非開示または簿外処理することは、いかなる目的のためであってもしてはいけません。グループは現金の支払いを含むあらゆる取引を記録・報告します。
- グループが知りながら納税義務を回避することはありません。従業員に権利が付与されるか従業員が取得するすべての課税対象給付金は、税務上の目的でリストアップし、申告します。
- グループの全記録は、グループポリシーおよび法に従い保護し、保持します。
- グループの全事業は、事業活動全域で確立した管理手段を網羅した内部統制手順に対し、コンプライアンス状況に関する年次報告書を作成しなければなりません。グループ各レベルの担当管理部署は、管理手段が効果を上げているかどうか確認します。効果的に機能していない場合はその理由を述べ、改善対策の詳細を説明します。

## 15．個人の秘密情報の保護

人材の雇用に伴い、NSGグループは従業員各自の給与や手当の金額・家庭環境・学歴・教育研修などに関わる個人情報を保持する必要があります。こうした個人情報は手書きのこともあればコンピューター記録の形態をとることもあります。

グループは各国で適用される個人情報保護法を遵守します。しかしながらグループには、個人データを含む情報システムの管理・使用にあたる担当者に対し、グループ全体で適用される最低基準・指針を定めたポリシーがあります。その目的は、こうしたデータが法に従って安全に、効果的に、かつ秘密に扱われることを保証するためです。

個人データは適法に取得・処理されるものとし、データベースにアクセスできる者は、個人情報の秘密保持、安全な方法による取り扱い、所定の目的に限定した利用を徹底しなければなりません。

個人データへのアクセスが許されるのは、正当なデータ閲覧理由がある者に限られ、そのアクセスは適切なセキュリティーコードまたはデバイスを用いて管理します。

個人データは状況の変化に応じて各事業が更新しなければならず、所定の目的のために必要な期間を超えて保有してはなりません。

データベースは、それ単独で、個人に影響を及ぼすような判断がなされる仕組みであってはなりません。そうした判断は、適切なラインマネジャーと人事部門と本人が協議した上で、行われなければなりません。

各事業部門は、当該ポリシーおよび関連国内データ保護法の遵守に対して、各地の適切なマネジャーに明確な責任と責務が与えられるように保証しなければなりません。

## 16. グループの秘密情報の保護

NSGグループは、事業活動のために大量の情報を作り、受け取り、配布します。この情報の大部分は事業上の理由または法的理由により機密であり、この秘密性が保持され、保護されることが重要です。

秘密情報とは、グループ外では一般に知られていない情報であって、グループに競争上の利点を与えるか、グループ外に知られれば不利益に作用する可能性のある情報です。

秘密情報とは次のようなものをいいます。

- グループの売上・収益・財務状況・主要契約・事業買収・売却・合併に関する企業情報
- グループの顧客およびサプライヤーに関する情報
- グループの営業秘密
- 特許及び技術ノウハウを含む知的財産

秘密情報はグループの大切な資産であり、グループの部外者には、退職後も含めいついかなる場合も開示してはなりません。すべての従業員はグループの秘密情報を保護する責任を負っています。グループのため従業員が遂行する通常の職務で開示が必要な場合、グループの弁護士・法務部門によって承認された秘密保持契約を締結したときのみ、当該部外者に開示してよいものとします。

同様に、他社の秘密情報についても不正な方法でアクセスしてはなりません。他社および/または個人が所有する知的財産権を侵害することはグループに莫大な損害を与えることになりかねません。必要なときは、グループ/地域の知的財産部門に法的なアドバイスを求めなければなりません。

特許、技術的ノウハウ、営業秘密を含む知的財産はグループの大切な資産であり、私たちは法的義務を負います。いかなる程度であっても当該権利が侵害された場合は、グループの知的財産部または地域のトップに伝達しなければなりません。

## 公開株式および有価証券のインサイダー取引と安全保障貿易管理規制

### 17．公開株式および有価証券のインサイダー取引

NSGグループの全従業員は、グループの会社に関するあるいは顧客、サプライヤーあるいはその他のビジネスパートナーに関する未公開の重要情報を知ったときには、当該会社の株式その他の有価証券の売買をしてはいけません。

公開されていない重要情報を知ったときには、上場会社の株式その他の有価証券を売買することは法令によって禁止されています。

### 18．安全保障貿易管理規制

NSGグループが事業活動する国によっては、国際社会の平和と安全を脅かすために使われる可能性がある商品、技術、および/またはサービスの輸出を厳重に規制するために国際貿易活動に関する法令、手続きを定めているところがあります。

その性質、仕様、送り先および利用者などによって、私たちが輸出する製品またはサービスが当該規制の対象になる場合は、私たちは事業活動する各国において内外の法令に従い、輸出する前に必要な手続を行わなければなりません。

## コンプライアンスの推進

### 19．行動規範を確実に遵守するための手続

NSGグループのコンプライアンスプログラムは、コンプライアンス活動を推進し、徹底することを通じて企業価値を高め、グループ全体として社会の期待と信頼に応えていくことを目的とする内部規程等に基づき、確立されています。

コンプライアンス委員会は、取締役会の下部委員会として設立され、副社長が委員長を務めます。コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関するグループ全体の方針を作成し、コンプライアンスプログラムを見直し、コンプライアンス活動の実施状況を監督し、グループ全体にわたるコンプライアンス水準をモニターします。

コンプライアンス活動の包括的なプログラムは、グループ全体を通じて確立されており、セルフアセスメントや関係部署および監査部門による監査が含まれています。これらの結果は、所管部署がコンプライアンス水準を向上させるために活用され、コンプライアンス委員会においてその概要が報告されます。

## 20. コンプライアンス報告・相談手続

### 目的

会社内部の者（管理職や従業員など）、あるいは会社と関係がある外部の者（サプライヤーや協力会社など）の不法・不適切な行動につき、従業員が報告・相談できる手段があることは重要です。「コンプライアンス報告・相談手続」は、懸念事項がある場合に従業員がなすべきこと、及び当該懸念については公正で責任ある処理がなされることを説明するものです。

この手続が存在することで、従業員は、NSGグループが法と倫理にかなった事業活動を行うオープンな会社であるということに、信頼感を持つことができます。従業員は懸念事項を報告・相談することをおそれる必要はなく、自分が不誠実であると考えする必要も、将来の報復行為を恐れる必要もありません。善意で誠実になされた報告は、その後の調査でその事実が確認されなかったとしても価値を認められ、報告を行った従業員個人が処罰されることはありません。しかしながら、虚偽や悪意に基づく報告、または個人的な利益を目的とした報告は、懲戒処分の対象になる場合があります。

### 報告相談対象となる行為

以下のリストは全ての対象行為を網羅してはおりませんが、グループは下記のような行為があれば各人から報告・相談が寄せられることを期待しています。

- 犯罪行為
- 法律上の義務を不履行
- 手続き上の不当な処分や判断
- 不正経理または不正報告
- グループの資産の濫用
- サプライヤー・顧客・競合他社との不適切な関係
- 従業員や公衆の健康や安全を危険にさらす行為
- 環境被害をもたらす行為
- その他NSGグループ行動規範の違反
- 上記事項のいずれかの隠匿を図る行為

### 報告

通報は口頭でも書面でもよく、通常は職場の直属上司又は間接上司に通報します。この方法では適切性を欠く場合には、従業員は、所属する国のカンントリーマネジャーに報告・相談することができます。その他の報告相談先についてはそれぞれの国・地域に関する規程の定めるところによってください。

本手続の目的は、従業員一人ひとりに会社内部で懸念事項を上げることについて安心感をもってもらうことです。もちろん、警察などの外部機関に通報した方が適切であると思われる場合（きわめて深刻な不正行為など）もあります。

報告・相談するにあたっては、不法行為や不適切な行為の確証を出すことは要求されていません。しかしながら、それらの懸念を表明する明確な理由が必要です。

グループは、報告・相談者の身元が特定されないようあらゆる努力を払います。しかし、例えば犯罪捜査の対象になるような場合には、報告・相談者本人が証人として召喚されることもありえます。そのような場合には、早期の段階で報告・相談者本人と該当案件につき、話し合うものとします。

グループは報告・相談の受理を5就業日以内に確認します。

### **調査**

グループは初期調査を行って、詳細調査が必要かどうか決定します。詳細調査が必要な場合には、申し立ての内容に応じて、当該案件を以下のように処理します。

- 内部調査を行う（マネジメント、グループの監査部門、人事部門、法務部門）、または、
- 適切な外部者（例えばグループの外部監査人または警察）に捜査を委託する。

### **調査結果**

従業員が調査結果に満足しないときには、その理由を説明する報告を別途行うようグループは報告・相談者本人に要請します。合理的な理由が認められる場合には、再調査を行います。

しかし、報告・相談を行った従業員が必ずしもグループの調査結果に満足するとは限らず、適切な外部機関に当該案件を報告することを望む場合もありえます。そのような報告を行うことは個人の選択肢の一つですが、その前にまず、行動に移す十分な証拠があることを確認するべきです。