



Otsuka Group Global Code of Business Ethics
(大塚グループ・グローバル行動規準) (参考訳)

大塚ホールディングス株式会社

目次

はじめに

人権と労働基準

利益相反

賄賂・腐敗

従業員の健康

差別とハラスメント

多様性の受容

公正な競争

環境保護

プライバシーと機密性

インサイダー取引

知的財産

帳簿・記録の管理

誠実な事業活動

相談と報告

はじめに

大塚グループは多様な背景とスキルを持つ人々の集団です。そして、企業理念 “*Otsuka-people creating new products for better health worldwide*”のもと、革新的な製品を創造し、世界の人々の健康に貢献したいと願っています。私たちは、誠実な企業活動により、イノベーションを絶えず追求していきます。大塚グループは、高い倫理観に基づいて企業活動を行う意思を表すため、以下の大塚グループ・グローバル行動規準（以下、本規準）を制定いたしました。

本規準は、大塚グループで業務に携わる全ての人々が実践すべき最低限の行動規準を定めています。本規準は、大塚ホールディングス（株）及びその子会社¹の役員と従業員（正社員、契約社員を含みます。以下同じです。）、派遣社員に適用されます。加えて、私たちは、大塚ホールディングス（株）の関連会社の役員と従業員、派遣社員、大塚²のために業務を行う第三者（業務委託先、代理店、仕入先など）にも本規準を理解のうえ、本規準に従って行動してもらうよう努めなければなりません。

本規準は、私たちが世界中で行う全ての企業活動に等しく適用されます。私たちはさまざまな国の法規制に従いながら活動する必要があります。しかし、ひとつの規準で、各地域で起こり得る全ての状況を網羅することは困難です。本規準は、国や文化、言語の違いを問わず、大塚グループで業務に携わる世界中の人々に普遍的に適用されるものを示しています。

私たちは、企業活動を行う国々の法規制を遵守し行動します。一人ひとりが自己の役割と責任に関連する法規制、公の秩序や職務上の基準を理解し、遵守するように努めます。本規準に記載された全ての内容は、各地域および各国における法規制に影響を与えるものではありません。本規準の内容が、各地域で個別に制定された規準やポリシーと相反する場合には、どちらの内容がより高い行動規準を示しているかを判断します。ある規準が他よりも高いレベルを要求するのであれば、その規準こそが、私たちがとるべき行動を示しています。つまり、私たちは常に最も厳しいルールに従い行動します。

最後に、いかなる行動規準も、私たちの良心や思慮分別に取って代わることはできません。何かの間違っていると感じた場合、または判断に悩んだ場合には、法務・コンプライアンス部門あるいは、他のふさわしい部門に相談してください。

¹ 大塚ホールディングス（株）（あるいは子会社）が50%以下の議決権を保有している会社であって、かつ支配力基準にも該当しない場合は、本規準は適用されません。

² 「大塚」もしくは「会社」は、大塚ホールディングス（株）及びその子会社・関連会社によって構成される大塚グループを指します。

人権と労働基準

私たちは、世界人権宣言やILO（国際労働機関）の中核的労働基準に従うとともに、人権を阻害するような行動を致しません。また人権を尊重した働きやすい職場環境づくりを目指します。私たちは国連グローバルコンパクトを支持し、企業理念の実現を目指す日々の活動のなかに、社会や環境への配慮といった社会的責任を組み込んでいきます。そして、これらの原則のうち労働の分野では強制労働の撤廃、児童労働の廃止を含んでいることを理解し、バリューチェーンでも影響力の範囲内でこれらの原則への準拠を求めます。

利益相反

利益相反は、私たち個人の活動や顧客や仕入先、競合他社、家族や友人などとの関係において、会社の立場で客観的かつ公正な判断が行えなくなる、あるいはそのようにみなされる状況で起こります。言い換えれば、個人的な利益が会社の利益と衝突する場合で、業務上の責任を公平に果たせない状況です。私たちは、会社の利益のために働く義務を負っており、個人的な利益が会社への責任を果たす上での阻害要因にならないようにする必要があります。したがって、私たちは、利益相反の事実のみならず、その可能性があるともみなされる状況も回避するよう努めなければなりません。利益相反の可能性が生じた際には、直ちに法務・コンプライアンス部門に相談の上、会社の利益を優先するようにして下さい。

賄賂・腐敗

賄賂とは、相手の行動に影響を及ぼすような価値あるものの一切を意味します。そして、贈賄行為とは、賄賂の供与、その約束または申し込みを意味し、収賄行為とは、賄賂の受領、その約束または要求を意味します。贈賄行為を申し出たり、賄賂を受け取ったりすることは、これまで私たちが築き上げた事業や会社の評判を、直ちに、失墜させることにつながりかねません。さらには、民事制裁金や刑事制裁金に発展し、懲役刑となることもあります。私たちは、会社が営業上の不正の利益を得るために贈賄を行ったと疑われるような状況を避けなければなりません。

私たちは国境を超えた事業展開を行っているため、課せられる法的責任も増加しています。世界に展開する企業として、私たちは事業を行うあらゆる国の法規制に従って行動する義務があります。会社は、グローバルな企業市民として、賄賂や腐敗に関係するいかなる行為も行いません。私たちは、相手が公務員、外国公務員あるいは民間人かを問わず、直接的であれ間接的であれ、国内外のいかなる相手に対しても、不適切な影響を及ぼすことを意図した金銭や利益の供与を行いません。私たちは、事業の拠点に関わらず、適用される腐敗防止法を遵守する法的、職業的任務を担っています。

従業員の健康

私たちは、企業理念の追求には、従業員一人ひとりの心身の健康が不可欠であると考えています。自らの持つ能力や個性を十分に発揮し活躍するために、従業員自らが健康の維持・増進に努めるとともに、その職場環境の整備に努めます。

差別とハラスメント

全ての従業員が自分は受け入れられ、尊敬され、価値ある存在であると感じることにより、個々の能力を最大限に発揮できる、そのような職場環境を構築することが重要です。私たちは、差別やハラスメントのない、公平でオープンかつ平等な職場を築き、個人が有するあらゆる可能性を実現できるようにします。私たちは、多様化が進む社会を反映し、様々なバックグラウンドを持つ人材を積極的に登用、育成するよう努めます。採用や人員配置、業務評価、昇進、転籍など、雇用に関係する全ての活動は、公平な雇用方針に従います。一人ひとりの長所や資質、その他の業務に直結した評価基準でのみ従業員を評価し、人種や肌の色、出身国、性別、性差、性的指向、性自認、宗教、国籍、配偶者の有無、妊娠、障がいの有無、あるいは法律で明記された基準で従業員を不当に評価することを行いません。私たちは、お互いが尊重し合う思いやりのある職場作りを推進し、ハラスメント³に関する一切の行為を強く禁止し、排除します。

多様性の受容

道をひく誇りこそが、私たちの企業文化の根幹を成すものです。私たちは、常にイノベーションを追及する企業として、多様性に溢れダイナミックな企業文化を土台に、既成の枠組みを超えた思考により前例のない解決手段を生み出すよう努めます。私たち一人ひとり、異なる文化、背景、経験や、視点を職場で共有します。個々の社員が職場に提供する多彩な背景、経験や視点などを効果的に結びつけた企業文化を醸成します。競争の激しい事業環境において成功を収めるには、異なるスキルと視点を強みに活かすことが不可欠です。同質的な職場環境からは、斬新なアイデアは生まれません。さまざまな背景を持つ人々からなる組織により、私たちは消費者のニーズの多様化や国際化に的確に応える製品を創出してきました。グローバル市場での成功は、多様性に溢れた私たち一人ひとりの創造性と実証するエネルギーにかかっています。

³ 職場におけるハラスメントとは、業務を不当に妨害する言動や、働く人の尊厳を傷つけたり脅威を与えたりする行為により職場環境を悪化させることを指します。ハラスメントは人種、性別、性差、性的指向、性自認、宗教、障がいの有無、その他法令で保護されている特性や集団に属することに基づく、不当な行為です。

公正な競争

私たちは、製品やサービスに関して、公平でオープンな競争を行います。独占禁止法を遵守し、自由市場を阻害する、または阻害するおそれのある行動をとりません。公正で開かれた市場により消費者が利益を得るといふ法の精神を尊重し、他者との価格協定、市場の独占や分割、取引制限、不公正な取引方法といった不正行為は一切行いません。独占禁止法は、独立した組織が、事業の運営方法について単独の判断を行うべきであることを定めています。独占禁止法に違反すると、会社や従業員および経営陣に対して、刑罰や懲役など厳しい処罰が与えられることもあります。

環境保護

環境保護に率先的に取り組むことは、世界のヘルスケアビジネスのリーダーを目指す私たちにとって重要な使命です。私たち一人ひとりの力であっても、地域社会さらには国際社会に何らかの貢献をもたらすことができます。したがって、よりクリーンで健康的な環境を作ることは、私たち一人ひとりの責任でもあります。私たちは、地球環境への影響を理解した上で、日常業務のあらゆる側面において、自然環境との共存を図る行動を推進していきます。

私たちは各自の業務において、環境への影響を配慮した行動をとる必要があります。関連する規制の遵守により法的責任を果たすだけでなく、自ら意欲的に環境保護に取り組みます。事業活動が環境におよぼす影響を最小限に抑える責任を、全社員が担っています。私たちはグローバル市場での存在価値を高めることを目指しつつ、自然環境維持にどう貢献できるかを常に模索し、より良い方法を見出すように努力します。

プライバシーと機密性

私たちは、会社の情報だけではなく、従業員や仕入先、顧客など事業関連者全般から提供される情報の機密性を守ります。私たちが、雇用期間中に得た情報または第三者が会社にサービスを提供することにより得た情報は、正当な業務目的に使用する場合を除き、機密扱いにします。雇用期間終了後または第三者との契約期間終了後も、機密性を守る義務があります。機密情報は、一般に開示されていない情報や、会社にとって競争優位につながる全ての情報を含みます。情報の機密性を守る上で、その情報に「秘」と明記されているかどうかは問いません。社内・社外を問わず、たとえ家族であったとしても、いかなる機密情報も開示することを禁止します。何気ない日常会話の中であっても、機密情報を開示することは会社の事業に悪影響を及ぼしかねません。機密情報を含む文書類を破棄する場合には、裁断するなど注意する必要があります。私たちはまた第三者の情報についても機密性を守る責任があります。また、人を騙したり、虚偽の表示をしたり、事実を隠したり、秘密保持契約に違反したりといった不正行為により、他社に関する機密

情報を取得してはいけません。私たちは、個人情報も尊重します。私たちは事業活動において、従業員、顧客、消費者、患者、被験者、医療関係者など、様々な方の個人情報を利用しています。私たちはこれらの個人情報を、適用される法令、規則、規制に沿って取り扱うとともに、正当な業務目的のためだけに利用します。

インサイダー取引

私たちは株式売買に関係するさまざまな法規制の支配下にあります。公に開示されていない重要な情報⁴をもとに、株や債券、オプション、先物などの証券取引を行うことは法律で禁止されています。これらは、“インサイダー取引”と呼ばれ、違法行為です。他の投資家に開示されていない情報をもとに証券取引を行うことは、証券市場において不正な利益を得ることになります。インサイダー取引は、会社の懲戒対象となるだけでなく、民事や刑事上の責任を問われるなど深刻な結果を招きます。

知的財産

知的財産とは、発明や表現など知的創造活動における功績と権益を保障する財産権です。したがって、第三者が正規の承認を得ずに他者の知的財産を不正使用することは禁じられています。知的財産には、発明、意匠、映像、記号、著作物、芸術作品などが含まれます。そして、それらは、特許⁵、商標⁶、著作権⁷、営業秘密⁸に関連する法律で守られています。グローバル化の時代において、知的財産権は多国間で保護されています。私たちが知的財産を保護することは、会社がグローバル市場で競争力を維持する上で不可欠です。知的財産使用権は、社内、あるいは許可を得た第三者のみに限定する必要があります。知的財産が不正使用されている疑いがある場合には、法務・知的財産部門に報告してください。また第三者の知的財産も同様に保護対象となります。盗用や不正使用は、会社のみならず個人に対しても、罰金が課せられ、訴訟が提起されもしくは刑罰が課せられる可能性があります。

⁴ 重要な情報とは、類型的に投資家の投資判断に重要な影響を及ぼすと考えられる情報のことをいいます。

⁵ 特許とは、発明者またはその継承人が、新規の発明を一定期間、独占的・排他的に利用できる、販売や使用などを差し止めることができる権利を与えることです。

⁶ 商標とは、消費者が製品やサービスの出所を特定でき、保護される、文字、図形、記号、立体的形状、あるいはこれらを結びつけたものです。

⁷ 著作権とは、文芸、学術、美術、音楽などの分野における創作的表現を保護するものです。たとえば、詩や小説、映画、歌、ソフトウェア、建造物などがあります。

⁸ 営業秘密とは、秘密として管理されている事業活動に有用な情報であって、公然と知られていない情報です。公式や型・様式、編集物、プログラム、機器・装置、手法、技術、工程・手順などを含みます。

帳簿・記録の管理

帳簿・記録の適切な管理は、私たちの事業活動に不可欠です。私たちは、適切な内部統制(会計など)と記録保管手続に従い、正確な記録の作成と保管に努めます。すべての事業取引は、内容的には重要度が低いと思われるものであったとしても、正確かつ完全な内容で報告します。私たちは、自己の業務に関連した報告手続や文書化手続きを理解し、実践します。取り扱う文書がビジネス取引の内容を忠実に反映していることに、私たち一人ひとりが責任を持つ必要があります。虚偽的・作為的な文書を作成することは、いかなる場合においても許されません。

誠実な事業活動

私たちは、誠実かつ透明性の高い事業活動を維持します。法律の文面だけではなく、その法律の根幹を成す精神も尊重し、研究開発、マーケティングやプロモーションの関連法規や業界規準を遵守します。私たちは、虚偽または誤解を与えるような方法を用いることは一切しません。患者さんや一般消費者、地域や社会からの信用を守るため、常に誠実さと透明性を持って事業を遂行します。

相談と報告

私たちは、オープンで率直な意思の疎通ができる職場文化を推奨しています。会社は、疑問や懸念事項に関して相談する機会を提供します。「こんな時には、どんな行動をとるべきか」と迷う時には、相談するようにしましょう。まずは、直属の上司に相談してください。それでも解決しない場合は、法務・コンプライアンス・人事部門あるいは、他の関係する部門に相談してください。法規制や本規準、あるいは会社の規程類、手順書などに違反する行為、あるいは違反の疑いがある行為を発見した場合は、すぐに報告してください。会社は直ちに調査し、必要となれば、適切な措置を講じます。私たちは、いかなる報復行為も禁止しています。誠意を持って懸念を表明する社員が一切の報復行為を恐れることなく問題解決に進めるように、会社は最大限の努力をします。報復行為を行う従業員は、懲戒の対象となります。

その他

2014年7月1日施行

2017年5月1日改定

2017年12月1日改定

2024年1月4日改定