



行動規範



コミットメント

防止対策

遵守

管理

行動規範



取締役の言葉

創業者であるピエール・カステルの大志により70年以上前に誕生した当グループは、伝統と確かな価値観のもと構築されてきました。地域の環境に根ざし、消費者のために絶えず最高の品質を模索したいという願いを貫くことで、世界各国にて事業を発展することができました。

今後はワイン、ビール、炭酸飲料、水、農産品を数十カ国で販売し、弊社の事業を永続させたいという思いのもと、従業員を統括しています。

従業員はそれぞれの役割、影響、責任に対して明確な意識をもち、公明正大が成功するための重要なポイントであると確信する中で、こうした継続性の基礎を築くと同時に、ともに未来をつくりあげてゆきます。

行動規範はこうした原理を体現し、グループおよびその従業員にはこれを遵守する義務が生じます。これはその企業文化により受け継がれてきた鋭敏さとパフォーマンスをもって、それぞれの成長とパートナー企業の発展を永続させるためのものなのです。



グレゴリー・クレール

専務取締役



行動規範

序章

DFホールディング株式会社およびその系列企業の従業員全体へ、職務遂行中に従うべき行動規則を伝えるのが本行動規範の目的であり、こうすることでグループが事業を展開する国々全体で、各自が日常的に行動規範を遵守することができるようになります。

本規範には**遵守すべき規則**が列記され、グループ従業員が直面し得るシチュエーションを例として挙げていますが、すべてを予測することは不可能です。

各従業員は現資料で言明されている原理に従い、職務遂行中に**シチュエーションの評価や判断**を実施するべきでしょう。

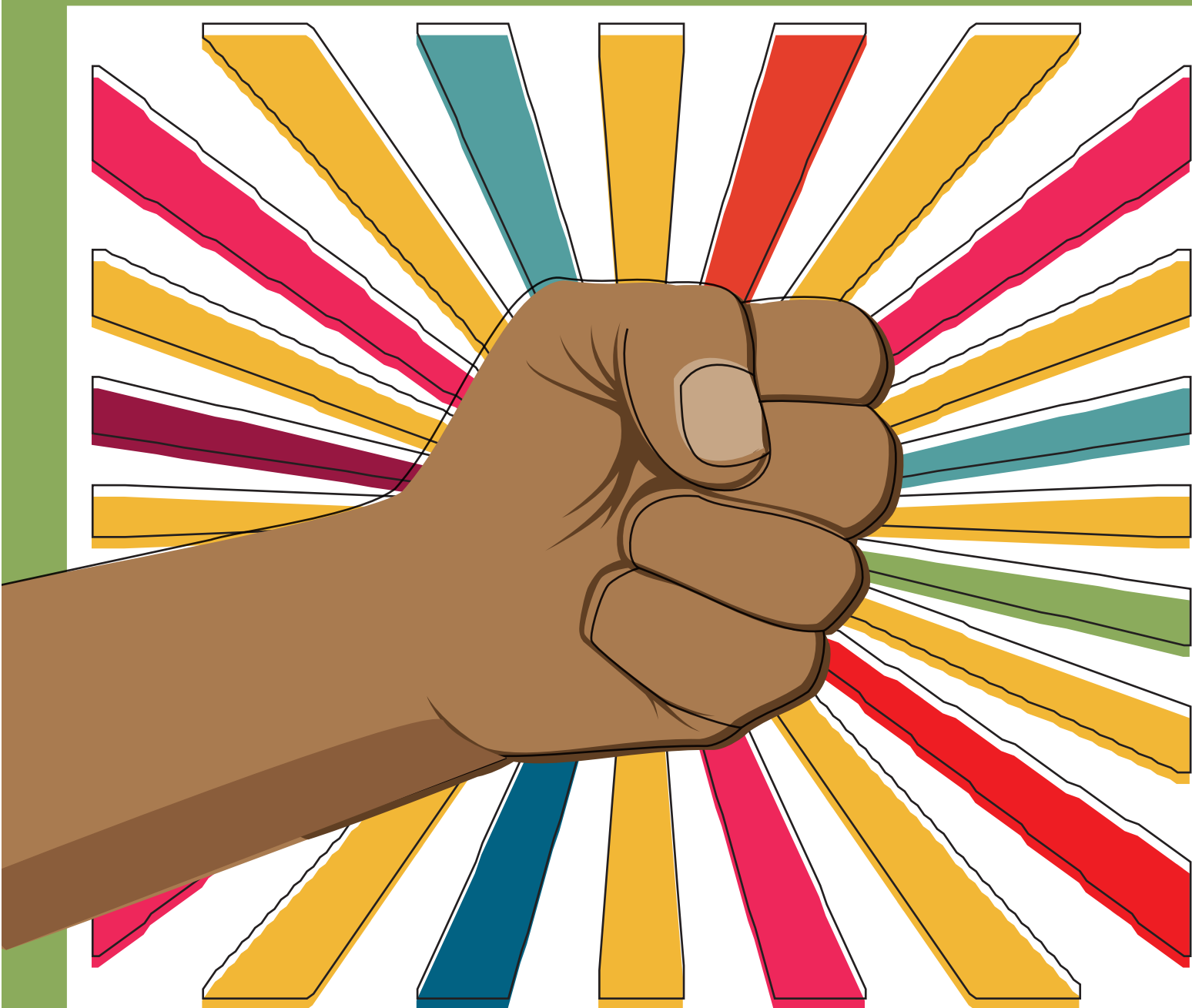


概要



専務取締役の言葉	3
序章	5
I コミットメント	8
1 倫理ネットワーク：すべての階層にリファレンス担当者	10
2 グループ従業員が行動規範を遵守	12
II 防止対策	14
3 贈賄・収賄防止対策	16
4 不正行為防止対策	18
5 テロ資金供与防止対策	20
6 マネーロンダリング防止対策	22
III 遵守	24
7 機密保持、情報システムの安全、 個人データの保護を遵守する	26
8 国際制裁と輸出規制を遵守する	28
9 独占禁止法を遵守する	30
10 グループ従業員を尊重する	32
11 責任ある飲酒を遵守する	34
IV 管理	36
12 贈答や招待を管理する	38
13 利害対立を管理する	40
14 メセナ活動を管理する	42
15 ビジネスパートナーのコミットメントを管理する	44
 通報システム	46
定義	48

コミットメント それは通報すること!



QRコードを読み込もう

行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを
、**内密**に通報できます。



I

コミットメント



弊社の行動規範を活性化し、従業員がこれを体現すると同時に適用するのをサポートするため、**実践的な倫理ネットワーク**が設置されています。



倫理リファレンス担当者と倫理委員会のネットワークを、グループ組織のあらゆる階層へ設置したのが数年前。コミットメントのひとつひとつを実践的にフォローし、行動規範および倫理とコンプライアンスのプログラムが適用されるよう配慮します。

弊社従業員のひとりが危険なシチュエーションに遭遇した場合、あるいは取るべき行動に疑問がある場合、自らに正しい問いを投げかけ、倫理ネットワークのメンバーに知らせる義務が生じます。知らせを受けた倫理ネットワークのメンバーは、進むべき道を決定できるよう、従業員をサポートします。

行動規範、あるいはそれに付随するリファレンス体系に反する行為を報告したい場合、**倫理ネットワークのメンバーに問い合わせることも可能です。**

弊社の系列企業はそれぞれ、**倫理リファレンス担当者**、必要に応じて倫理委員会メンバーの連絡先を社内に告示します。こうした担当者やメンバーへ問い合わせる手段も併せて告示しなければなりません。

倫理リファレンス担当者および各委員会メンバーには、こうした任務遂行の一環として、**機密保持を強化する義務**が課されています。

通報



通報システムへアクセスするには、QRコードを読み込んでください

<https://groupe-castel.whispli.com/ethique-conformite>



コミットメント

すべての階層にリファレンス担当者
の倫理ネットワーク

1

グループの倫理委員会

拠点の倫理委員



CASTEL
アフリカ



CASTEL
ワイン



SOMDIA



地域の倫理ネットワーク

従業員として公明正大に業務を遂行し、グループの評判を保つ責任が各自に課されます。

勤続年数、職務を問わず、弊社従業員全員が行動規範を読み、正しく適用できるよう配慮しなければなりません。

行動規範は、倫理とコンプライアンスのプログラムを参照できる資料です。

行動規範には内部方針および内部手続きが付随し、弊社従業員全体にその適用が義務づけられています。

これらの資料全体で、倫理とコンプライアンスのリファレンス体系を構成します。

これらの資料は、従業員が職務遂行中に遭遇し得るシチュエーションにおいて、効果的に答えを出すのに役立つはずです。

本行動規範および倫理とコンプライアンスのリファレンス体系で定められた規則を普及させる責任が各自に課せられていると同時に、こうした規則を破ることで得られる結果が存在すると自分自身やチームに働きかけるのを慎み、リスクを予防します。



注意



こうした規則を遵守しない場合、現行規定および勤務する系列企業に内規が設定されている場合はそれに従い、関係従業員は解雇または雇用契約破棄にまで及び得る懲戒処分の危険にさらされます。

こうした従業員は同時に、民事および刑事訴訟の危険にさらされることにもなります。

弊社における公明正大の基準を共有するために、弊社ステークホルダーへ向けて行動規範を広く告示する予定です。

グループのバリュー・チェーン全体で同じ価値観を重んじることに、特別な配慮を心がけています。

グループの従業員が行動規範を遵守

2

行動規範をよく読み、その規則を遵守するのは各自の責任です。

例



危険を伴うシチュエーションに遭遇したら：

- 参照する
倫理とコンプライアンスのリファレンス体系
行動規範
内部方針と手続き
- J直属の上司に話す

正しい行動

自らに正しい問いを投げかける：



このシチュエーションは異常、または違法か？



このシチュエーションはグループの内部方針に沿っているか？



このシチュエーションを気兼ねなく公にできるか？



このシチュエーションは自分やグループの信用を損なう可能性があるか？

危険を伴うシチュエーションを前にした場合は、ひとりでいないこと！



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

守るために

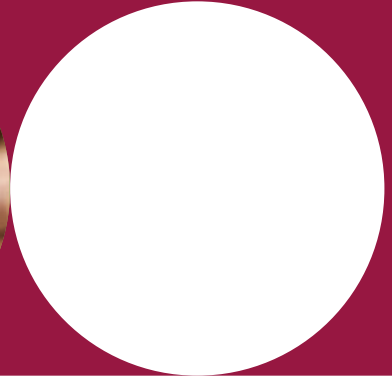
グループと その従業員

違法行為の防 止対策をする



QRコードを読
み込もう

行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを
、**内密**に通報できます。



防止対策



贈賄・収賄に繋がる可能性のある行為を、弊社従業員が実行または受諾することはできません。

贈賄行為

支払う、贈る、与える、約束することで、その人にある行為または決定をさせる、あるいはそれを放棄させること。贈賄行為が成立すると、贈賄した者とされた者が犯人としての責任を問われます。こうした協定で誰が主導権を握っていたかは、責任の程度にまったく影響しません。

グループ内での職務遂行の一環として、従業員の行為または決定に影響を与えることを目的として、金銭、高価なもの、またはその他の特典を直接的あるいは間接的に受諾することも贈賄行為となります。

ファシリテーションの支払い

は「汚職」の一形態であり、企業が権利を有する特定の行政手続きの遂行や迅速化を目的として、公務員やその他の公的機関の職員に対して行われる、あらゆる種類の金品の授受を指します。



収賄行為

贈賄に類似する行為ですが、ここでは3人の人物が介入します：

- (1) 決定の恩恵を受ける人が、特典または贈与を提供する。その相手は
- (2) 第三者。現実的または偽りの影響を乱用する、あるいは乱用した者。その目的は
- (3) 当局または公共サービスから栄誉、雇用、市場、あるいはその他の有利な決定を獲得すること。

単なる懇願または提案が、すでに贈賄行為となります。

贈賄・収賄防止対策

あらゆる形状の贈賄または収賄に対して、弊社では
ゼロ・トレランスの方針を適用しています。

例



贈賄に特有の不適切な特典：

- 有利な決定を獲得するために、公務員へクーポン券を贈る。
- 入札募集の際、旅行の見返りとして納入業者を選択する。
- 司法官が裁判を断念するよう、司法官の娘をインターンとして雇い入れる。

正しい行動



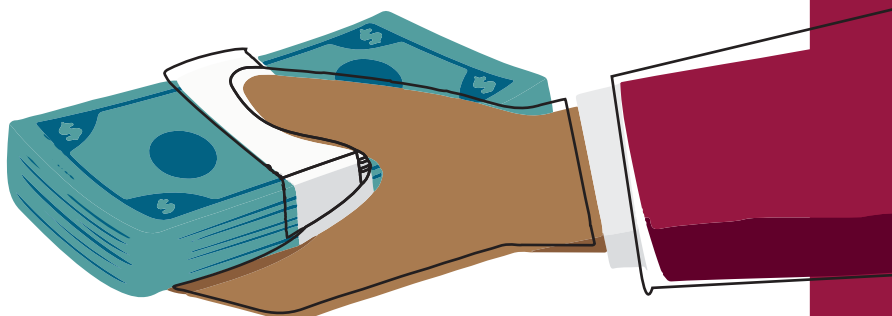
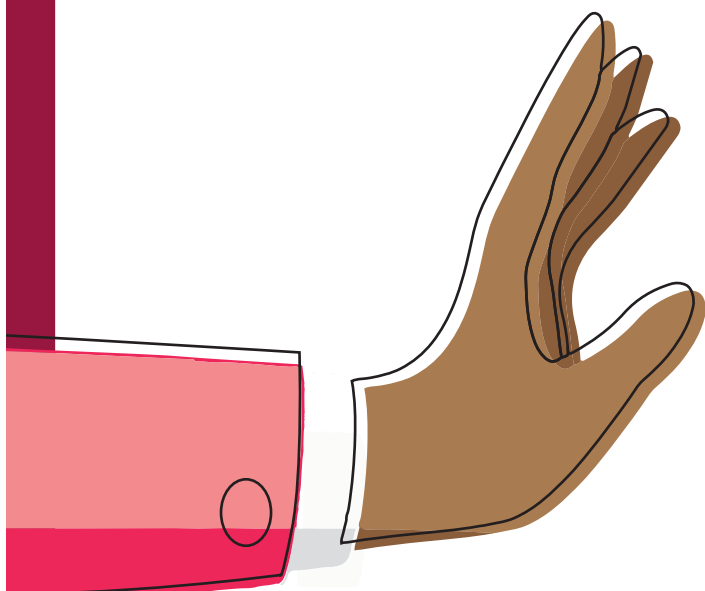
職務行為の代償となる支払いは**拒否**する。



第三者の行為に影響を及ぼすために、**金銭、贈答、その他の不適切な特典を贈らない。**



第三者または自分の行為に影響を及ぼすために、**金銭、贈答、その他の不適切な特典を受け取らない。**



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、
あるいは現行の内部手続きを参照する。

違法行為は信頼を揺るがし、弊社の事業継続を危機的な状態に陥れます。
弊社では**リスクに適した監視システム**で、不正行為防止対策にあらゆる手段を講じています。



違法行為とは他者を欺くことを目的とした活動または意図的な不作為であり、被害者に損失を与える、および/または加害者に直接的または間接的な利益を引き起こします。

違法行為は様々な形態を取り得ます。例えば：

偽の申告（報告書の偽造、偽の経費精算書など）；

会計原則または内部監査手続きを回避（同一人物による同じ支払いの確定と実行など）；

資金、資産、情報の横領（証明書のない支払い、偽の請求書、水増し請求書、未申告の現金使用など）；

会社を犠牲にして、あるシチュエーションから不当に利益を得るために、システムまたは策略を設置。

企業所有の財産を横領または窃盗；

注意



違法行為は一般的に、回避という手段で実行されます。例えば：

- 会計原則の不法操作
- 内部手続きや方針の違反または回避
- 内部監査システムを遵守しない

例



ある納入業者から支払いのために送られた請求書には、その企業とは別の会社の口座が記載されていると、グループ従業員から相談されました。2つの企業には関連があるため、問題はないと従業員が言います。財務部長はお休みしているし、これはほんの形式にすぎないとも言っています。

この支払いを確定すべきでしょうか？

ノー

- この従業員の手助けをせず、いつもと異なる口座番号への支払い請求を拒否する
- 従業員の態度は行動規範に反すると、本人に告げる。
- 倫理リファレンス担当者にシチュエーションを報告する

いずれにせよ、請求書の支払い確定プロセスを遵守する。

正しい行動



支払い手段や資産の安全性が確保されているか、極めて厳重に確認する



計帳簿の正当性を証明する書類はすべて保存する。



内部および外部監査機関に対し、常に誠実に答える。



グループ内の別の従業員が担う役割を奪うことなく、それぞれの監査基準が守られているか確認する。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。**

弊社では**平和と安全を脅かす暴力行為の予防**に関して、国家や国際機関の意向に従います。

テロ資金供与とは金銭や物資、あるいは助言やサービスを提供することで、直接的または間接的にテロ組織へ出資することを指します。

警戒する方法は？

こうしたシチュエーションが突発するのを防ぐには、とりわけデューデリジェンスを制作することで、**ビジネスパートナーを熟知する**のが重要です。

在住地域で治安が悪化している、あるいは紛争が起こっている場合、とりわけビジネスパートナーとの関係には**最大限配慮**しなければなりません。

現地の状況変化に関わらず、**取引条件**を変えることなく、総合的な戦略を大切にすべきです。



弊社では**経済・財務上の犯罪行為防止へ積極的に取り組み、テロ資金供与の予防に尽力**しています。

例



武装グループが幹線道路にバリケードを設置し、現金と引き換えに車両の通行を認めています。

どう対処すべき？

この道路を回避し、直ちに地域の倫理委員会および安全責任者にこのシチュエーションを通報します。

武装グループとの接触は、それがたとえ偶然であっても禁止すべきです。

正しい行動

- ✓ リスクをきちんと認識しているかという問いを含めた**デューデリジェンス**を運用する
- ✓ **安全性に問題のあるシチュエーション**と、その推移を毎日**グループ**に報告する。
- ✓ **安全に関する内規**を遵守する。
- ✓ ビジネスパートナーに犯罪活動の疑いがある場合は、**倫理リファレンス担当者**に通報する。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

弊社では**マネーロンダリングの仲介役**として利用されるのを断固拒否すると同時に、これに貢献し得るあらゆる態度を禁止します。

マネーロンダリングとは、違法活動により生じた資金源を隠し、この「汚れた」金を正規経済に持ち込もうとすることです。こうした資金に合法的な体裁を授けるのが目的です。

弊社にとってのリスクは？

取引関係で支払われた資金源を弊社で特定できない時に、マネーロンダリングのリスクが生じます。

警戒すべき点

弊社従業員全員が警戒心を持ち、とりわけ会計および外部のマネージメントに関して、内部手続きを厳守する必要があります。資金源を特定できるよう、現金の使用は制限すべきでしょう。



弊社従業員全員が警戒心を持ち、とりわけ会計および外部のマネージメントに関して、内部手続きを厳守する必要があります。資金源を特定できるよう、現金の使用は制限すべきでしょう。

例



それまで必ず振込みによる支払いをしていたクライアントが、資金繰りが苦しいことを理由に、オーダーのひとつを現金で支払いたいとのこと。

どう対処すべき？

現金での支払いが禁止されているわけではありませんが、とりわけ金額が大きい場合には特に警戒が必要です。
デューデリジェンスはビジネスパートナーに関するリスクを分析するのに役立ち、銀行窓口を介した支払いで、そのリスクが軽減されることもあります。

資金源に疑問がある場合、現金での支払いを受諾することはできません。

正しい行動

- ✓ リスクが認識されたクライアントに関して、**デューデリジェンス**を作成する。
- ✓ **電子決済を優先する。**
- ✓ **金融機関一覧に記載されている銀行を利用する。**
- ✓ ビジネスパートナーに違法活動の疑いがある場合は、**倫理リファレンス担当者に通報する。**



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者に問い合わせる、**
あるいは現行の内部手続きを参照する。

行動規範を遵守する



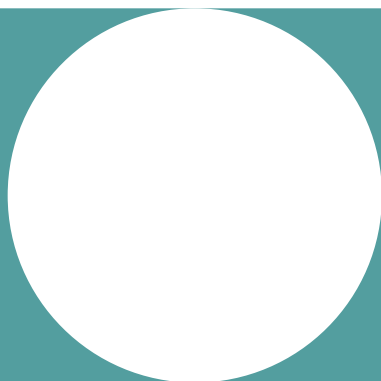
これは従業員とグループの公明正大を保証するものです。目撃者や被害者になったら？通報してください！

QRコードを読み込もう

行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを、**内密**に通報できます。



遵守



弊社では**個人データ** 保護に関する法的義務を遵守しつつ、情報システムの使用、**機密保持、公明正大**を保証するよう尽力しています

職務遂行中にアクセス可能な情報システム、および情報システムを介して処理される情報を正しく使用する責任が、グループ従業員全員に課されています。

確認する点は、弊社で所有する情報が：

- 合法的な必要性に応じて収集され、あるいは弊社が収集し、その理由のためだけの**使用が厳密に行われているか。**
- その性質を問わず、第三者へ **漏洩**されていないか。こうした第三者が機密保持を保証する場合は除く。
- **正確かつ完全であり**、許可されていない手段で修正が加えられていないか。
- **アクセス可能であり**、許可された人物が必要な時に使用できるか。

個人データは直接的または間接的に特定された、あるいは特定可能な自然人に関わる情報であるため、**特別な配慮が必要です。**

個人データの処理および保存は現行法規に従う必要があります。社内に情報憲章があるならば、各従業員が全面的にこれに従わなければなりません。

危険を伴うシチュエーション

第三者と**良好な関係を維持している場合**、a仕事に関する情報を吐露する傾向があるかもしれませんが、それはすなわち機密情報を提供することになり得ます。

グループ内の職務において**数多くの個人データを取り扱っている場合**、qそれが他の従業員のデータであれ、グループ部外者のデータであれ、注意が必要です。

社内で**重要なポストについている場合**、例えばあなたの許可なしに請求書を確定するために、第三者があなたの身元を詐称しようとする可能性もあります。

社内の情報システムへアクセスするための**パスワードは、個人宛てに個別に発行されており譲渡、販売、共有することはできません。**

機密保持、情報システムの安全、 個人データの保護を遵守する

情報システムの安全に我々全員が関与しています。弊社組織および業務ツールを守るために確立されたリファレンス体系を、ひとりひとりが必ず厳守してください。

例



知らない差出人からメールを受け取りました。あるリンクをクリックするよう、指示があります。

従うべき？

ノー

リンクをクリックすると、使用しているPCがウィルスに感染する危険があり、情報システム全体に影響を及ぼす可能性もあります。

- 情報安全部門に通報する。
- 情報安全部門の各課に、メールの存在を報告する。

正しい行動



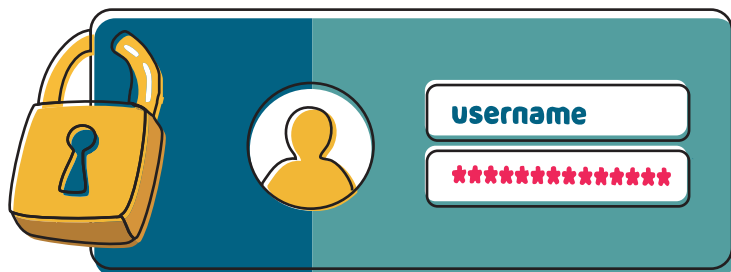
知らない差出人からメールが届いた時、あるいは疑わしい内容のメールが届いた時は警戒する。



グループの業務に関するデリケートな情報を第三者に伝えない。



認証情報は絶対に教えない。パスワードは定期的に変更する。



通報



疑念や質問がある場合は、倫理リファレンス担当者に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

弊社では国家および国際組織により **課された制裁全体を遵守する**よう尽力しています。

国際制裁とは財務活動、貿易、一部の人々、企業および/または領土との関係、および/または一部の財産、サービス、製品に支えられ、適切な裁判機関の管轄当局により管理される関係を制限する措置または手段を指します。

こうした義務を遵守するには？

状況やオペレーションを分析することで、弊社に課された関連制約を特定することができます。

ビジネスパートナーを熟知することで、彼らとの間に検討されているオペレーションや取引が許可されているものであるかどうか、明確にすることも可能です。



一般的に取引関係において、とりわけユーロやドルといった**外国通貨**での支払いまたは領収は、**注意が必要な点**です。

例

制裁下にある国で法人登録しているクライアントが、弊社と提携し、弊社製品を輸入したいと申し出ています。

提携できる？

できますが…

提携する前に、該当国に課された制裁がその会社の活動部門に適用されているか確認し、グループの倫理委員会に問い合わせる必要があります。

正しい行動



受領または提供する**製品の原産地**あるいは**発送先、資金源**を確認する。



ビジネスパートナーが国際制裁や輸出規制に関する規則に違反する可能性を考慮し、そういった違反から弊社を守ることができる**条項を契約書に加える**。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

弊社が参入することでその**国の経済活力に自由競争が加わり**、それが消費者やクライアントを害する行為の防止対策になると確信しています。だからこそ、**弊社ではこうした原理を遵守する義務があるのです。**

再販売価格の設定

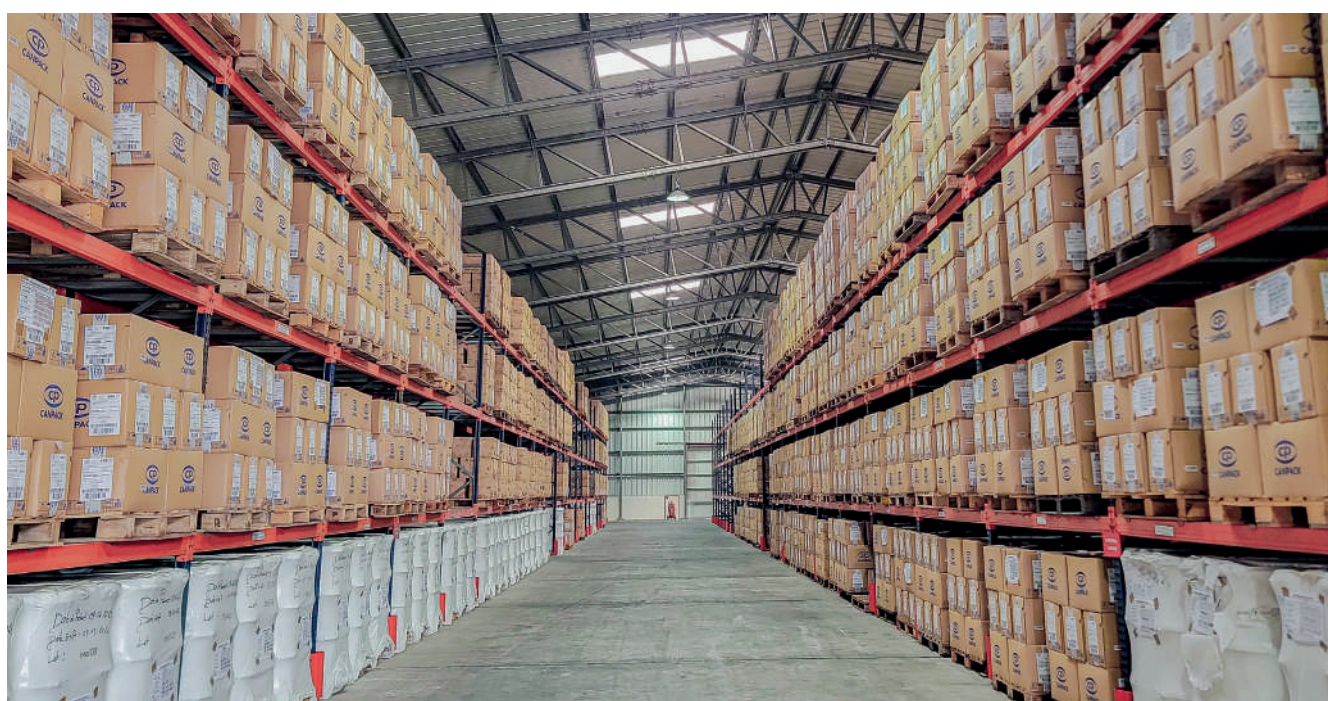
弊社製品の再販売価格をクライアントに助言することは可能ですが、けっして義務ではありません。経済を支える独立した存在として、弊社のクライアントには再販売価格を自由に設定する権利があります。ただし、これに反する現行法律が定められている場合はその限りではありません。

不当な合意

ある決定、合意、または自由競争を歪める目的またはその効果を生むために練り上げられたその他の実践を通して、複数の企業が協力する場合、不当な合意が成立します。例えば、価格に関して調整を図るために競合他社と合意することは禁止されており、不当な合意とみなされます。

優越的地位の濫用

競合他社が成長する、あるいは市場に進出するのを妨げる、あるいは市場から締め出すことは、優越的地位の濫用にあたり、禁止されています。



例



競合他社が営業戦略に関して情報交換を希望しています。

どう対処すべき？

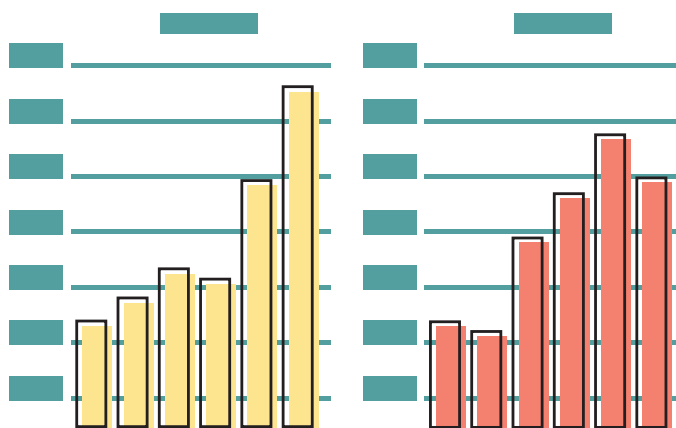
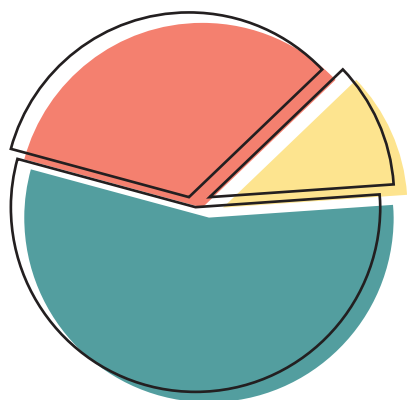
そのようなリクエストは断るべきです。この種の機密情報を交換すること自体がすでに、自由競争に反した行ないです。

注意！

不当な合意を疑われないように、競合他社との交流は警戒心を強化すべき事象です。

正しい行動

- ✓ 不当な合意とみなされるのを防ぐために、**正当な目的なしに競合他社へ連絡したり、会談したりしない。**
- ✓ クライアントに**再販売価格を推奨する**が、強制はしない。
- ✓ 危険を伴う時期に職務遂行の範囲外で、**競合他社と会談するのは避ける。**



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

弊社では 従業員が評価されている、尊重されている、守られている、成功する自由が与えられていると感じられる環境づくりを目指しています。暴力、いじめ、ハラスメントは許容しません。

自身の技能や能力に応じて、他の従業員およびグループの敷地に入出入りする部外者の健康や安全に留意するのが、各従業員の役目です。とりわけ以下の態度を許容することなく、厳しい罰則を課しています：



セクシャルハラスメント

下劣または屈辱的な性質で尊厳を侵害したり、威嚇的で悪意のある、または無礼なシチュエーションをつくり出すなど、性的な意味合いの発言または態度を人に押しつけることを指します。

モラルハラスメント

不正行為（例えば定期的な侮辱、メッセージまたは電話による場違いのコミュニケーション、その場にふさわしくない意見、脅迫など）を繰り返すことで、被害者の勤務条件を悪化させたり、権利や尊厳を侵害したり、身体的または精神的健康を悪化させたり、キャリアが脅かされることを指します。

差別

その人の宗教、肌の色、民族、国籍、出身地、健康、障害、婚姻状況、妊娠、性的指向、性別、政治観または哲学観といった基準により、不利な待遇を受けるのが特徴です。

勤務場所で従業員を最大限保護彼らの身体的および精神的健康を維持することで、確実かつ健全な職場環境を保証できるよう尽力しています。

グループの従業員を尊重する

例

ここ半年で業績が悪化したため、上司の要求が非常に厳しくなり、怒りっぽくもなりました。ついていくのに苦労している一部のチームメンバーに対して、時に脅迫的であったり、侮辱的であったりします。上司と話したいと思いますが、自分が脅迫の対象になるのではと恐れています。

どう対処すべき？

あなたやあなたの交渉相手がグループ内でどのようなポストに就いていたとしても、また状況がどうであれ、乱暴に、あるいは脅迫的に振舞うのを容認することはできません。

自分が直接的な被害者であれ、行動規範に反する態度を目撃した立場であれ、あらゆる状況を倫理リファレンス担当者、あるいは人事部長に通報、またはグループの通報プラットフォームにて直接通報します。

正しい行動



全従業員だけでなく、ビジネスパートナー、応募者、または弊社とともに働く人々はすべて、尊厳と尊重をもって待遇されなければなりません。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

職務の一環であれ、営業の一環であれ、**責任ある飲酒**を促進すると同時に奨励するのが弊社の責任です。

グループ内には、アルコール飲料を生産および販売する企業が存在します。それゆえグループのクライアントおよび従業員のもと、アットホームで責任ある飲酒への関心を高めることが、こうした企業の義務となります。

グループの広告キャンペーンにおいて、過度の飲酒を奨励することは絶対にありません。また法定年齢以下の消費者に、アルコール飲料の販売を促進することはありません。

グループ従業員の生産性、判断力、仕事場での安全および/または同僚の安全を、アルコールに影響された状態で委ねることは絶対にしないでください。



いずれにせよ、**アルコール濃度が法定限度に達した場合、それが社用車であろうとなかろうと、自動車または車両機械を運転しないでください。**

責任ある飲酒を遵守する

各自に飲酒および規則遵守の責任があり、これは状況がどのようなものであっても守るべきものです。

例



一年の好成績を祝い、営業部全体でイベントを開催。

そこでアルコールが提供されます。

一部の従業員は酒を飲みすぎ、態度が変化。同僚に対して場違いな発言や動作に至ります。

注意！

飲酒が行動規範、内部手続き、あるいは法律に反する行為を正当化することはありません。

正しい行動



勤務中の**飲酒は厳禁**。



社内イベントでの**過剰飲酒**はしない。



法定限度以上に飲酒することと運転することは両立せず、自分と他者の安全を危険にさらす可能性がある。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。



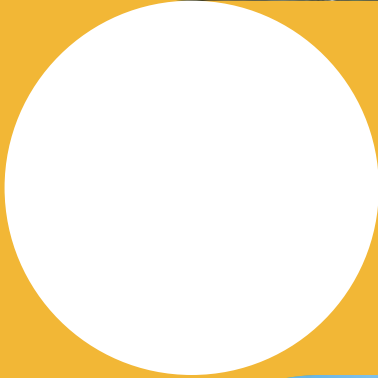
QRコードを
読み込もう

匿名
相談

匿名
相談

匿名
相談

行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを、**内密**に通報できます。



管理

贈答や招待を不適切な影響の手段として使用するのではありません、弊社では営業活動の一環としてのみ贈る、あるいは受け取ることができます。



パートナー企業やステークホルダーと良好な関係を維持する場合、とりわけ贈答や招待を介して行なわれます。ただし一部の状況下で、贈答は決定に影響を与える手段、または贈賄行為と解釈される、あるいはみなされる可能性があるのも確かです。各従業員が関連規則を熟知し、適用しているか確認する必要があります。

贈答とは？

職務の範囲内、とりわけ様々なビジネスパートナーとの取引関係で贈る、または受け取るあらゆる形態の特別手当、特典、プレゼント、あるいはサービスを指します。

招待とは？

職務の範囲内、とりわけ様々なビジネスパートナーとの取引関係で贈る、または受け取るあらゆる形態のソーシャルイベント、娯楽、旅行、宿泊あるいは食事を指します。

こういった時に、贈答または招待を専用登録簿に記録しなければならないか？

受け取った、あるいは贈った贈答および招待は、その推定価値が現行の内部手続きにより定められた限度を超える場合、記録する必要があります。

注意



一部の贈答は厳禁です。関連リスクがあるため、贈ることも受け取ることもできません。現行の内部手続きに詳述されています。

官庁や公務員との関係は、特別な配慮の対象としなければなりません。

例

年一回の交渉時に、クライアントから豪華な贈答を受け取ります。その代わりに、弊社の価格に対して特別割引を求められます。

受諾すべき？

ノ

交渉を行なっている相手から、交渉中に贈答または招待を受け取るのは**厳禁**です。加えて贅沢な贈答という性質から、クライアントの意図に対して警戒心を強める必要があります。

ホリデーシーズンに際し、納入業者がギフトカードを贈りたがっています。

招待を受けていい？

ノ

ギフトカードは金銭の支払いに相当します。

●正しい行動



注意すべき点：

贈答の性質
贈答の価値
贈る、または受け取る状況
贈る、または受け取る人



現行の内部手続きにより定められた規則に従い、**贈答または招待を記録する。**



疑問がある場合は、**贈答または招待を辞退するほうがいいでしょう。**



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

行動規範に反した状況は、それ自体が利害対立になることはありません。

反対にこれを申告しない場合、あるいは決定に影響を与える場合は、処罰の対象となり得ます。

個人、家族、政治、財務の利益、または従業員の職務と衝突し、グループにとって最良の決断を下すのに妨げとなるその他の性質と、会社の利益の間に対立が生じる場合、利害対立となります。



以下の状況がとりわけ、利害対立を招きます：

職務上の決定に影響を及ぼし得る場合、あるいは個人的な利益、家族関係、友人関係に影響されているという印象を与え得る場合。

クライアントまたは納入業者との関係が影響を及ぼし得る場合、あるいはグループに対する従業員の忠誠心に影響を及ぼしているという印象、またはグループの利益において職務上の決定を下す能力に影響を及ぼしているという印象を与え得る場合。

グループの財産または業務遂行中に得た情報を使用することで、従業員に個人的な恩恵をもたらし得る、または身近な人に恩恵をもたらし得る場合。

職務遂行中、各従業員はグループの利益において、そして個人的な利益とは無関係に決定を下さなければなりません。それゆえグループの利益のために行動するという従業員の能力と、個人的な利益が衝突してはなりません。

各グループ従業員は関わっている可能性のある利害対立の状況をすべて申告する責任があります。

実際の、または潜在的な影響を緩和できる、あるいは解消できる措置が設置される予定です。

注意



こうした状況を自発的に、あるいはグループが望む段階で申告するのを怠ると、行動規範違反となります。

利害対立を管理する

利害対立状況にある場合、QRコードを読み取り、オンラインで直接申告しなければなりません。それができない場合は、倫理リファレンス担当者、または直属の上司を介して早急に申告することも可能です。



●正しい行動

例



入札募集を検討している納入業者のひとつは、自分の兄弟が共同経営している会社です。

どう対処すべき？

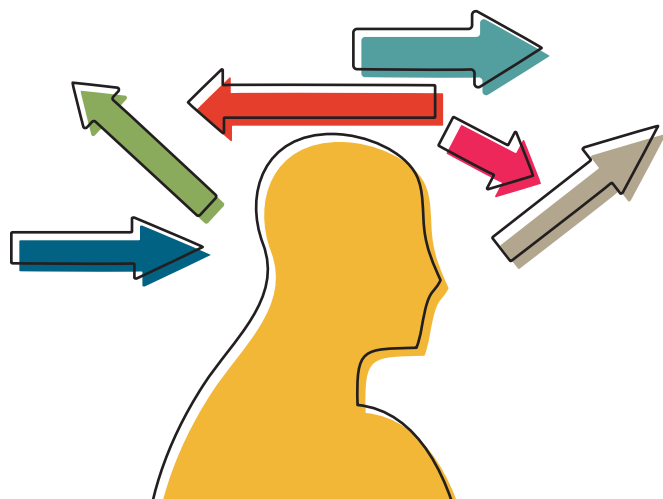
- この利害対立をただちに地域の倫理リファレンス担当者、直属の上司、またはオンラインのプラットフォームへ申告する。
- 状況分析が終了するまで、あらゆる決定を慎む。
- 倫理委員会と直属の上司がとる運営措置に従い、納入業者の選択を同僚に委ね、その工程から身を引く。



個人的な利益を職務上の決定に影響させることは絶対にしない。



常に公平かつ独立した形で、会社の利益における決定を下す。



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

行動規範に定めたコミットメントを尊重しつつ、**慈善事業や後援活動、またはメセナ**に打ち込むという**弊社の価値観を共有**したいと考えています。

メセナ活動は受益者から直接的な見返りなしに、公益となる活動を実行するための、作品または組織に物質的な支援をすることです。

デューデリジェンスで受益組織の評判やその公明正大を確認することが可能です。メセナ活動の一環として与えられた資金の行き先を、この機会に確認するのも極めて重要です。



注意



贈賄または収賄とみなされる可能性のある違法行為を隠匿するために、メセナ活動を横領する、および/または使用することはできません。

とりわけ金銭的な貢献の場合、**あらゆるリスクを未然に防ぐため、協約署名を介してメセナ活動を運営する必要があります。**

例



会社が許可を得るため頻繁に関わっている市役所があり、そこが管理する環境保護団体への寄付を求められています。

受諾すべき？

ノー

公人に影響を及ぼし得る依頼はすべて断らなければなりません。とりわけ許可待ちの時、あるいはまもなく許可を懇願しようと思っている時に注意が必要です。

●正しい行動

自らに正しい問いを投げかける：



この活動は誰に利益をもたらすか？



デューデリジェンスは作成されたか？



行動規範の原理とそこから生じる義務を確認するメセナ協約に署名したか？



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

弊社の規範で定められているような行動基準をビジネスパートナーが共有し、弊社の利益のために行なわれるオペレーションにおいて現行の法律や条例を遵守するという誓約を彼らからも期待しています。

弊社のビジネスパートナーにはそれぞれ、署名を介してこうした原理を遵守する義務が課せられます。

ビジネスパートナーの活動には弊社の責任が問われます。だからこそ弊社の取引関係の一環として下される決定が行動規範の原理を遵守しているかということに、特別な配慮を心がけているのです。



こうしたリスクを制限するのに、デューデリジェンスは極めて重要です！

取引関係に入る前だけでなく、取引の最中にも、ビジネスパートナーと提携する際の潜在的なリスクを認識し、その結果最良の選択をするのがデューデリジェンスの目的であり、選択と監視のプロセスを構成する要素です。

ビジネスパートナーと提携できるか知るには？

デューデリジェンスは潜在的なビジネスパートナーに関するリスクの度合を分析するのに役立ちます。デューデリジェンスがリスクを認識すると、活動計画を設置することで一般的にリスクを緩和することができ、そのビジネスパートナーとの関係を検討するのに貢献します。

非協力的、評判がよくない、あるいは透明性に欠けるなどは警戒すべき点です。

ビジネスパートナーのコミットメントを管理する

15

私たちの行動規範を通じて、私たちは最高水準の倫理的行動を約束し、ビジネス・パートナーにも同様の行動を期待します。

例



契約を検討しているビジネスパートナーの代表取締役が収賄により有罪宣告されていたと、デューデリジェンスにより確認されました。

このビジネスパートナーを納入業者として加えるべきか？

Sデューデリジェンスによりリスクが認識された場合、現行の内部手続きに従い、倫理委員会に助言を求める必要があります。

● 正しい行動

自らに正しい問いを投げかける：



このビジネスパートナーは会社にとって本当に必要か？



約関係の前過程でUデューデリジェンスが作成されたか？



行動規範を含む契約書に署名したか？



通報



疑念や質問がある場合は、**倫理リファレンス担当者**に問い合わせる、あるいは現行の内部手続きを参照する。

警報システム



QRコードを
読み込もう

行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを、**内密**に通報できます。

通報

通報システム



行動規範、内部手続き、あるいは法律に違反する可能性のある態度すべてを、**内密に**通報できる**警告システム**を設置しました。これにより人権、基本的自由、環境、健康、安全の著しい侵害を誰でも報告することができるようになりました。

報告する内容は？



行動規範違反

内部手続き違反

法律違反

例



- 贈賄、収賄
- 不法行為
- 人権、基本的自由、人々の健康および安全、そして環境の著しい侵害

● 報告するには

通報する際、グループ従業員または部外者が、社内のあらゆる階層で以下の経路を使用することができます：



専用プラットフォーム

倫理委員会または倫理リファレンス担当者

CSRリファレンス担当者

疑問



疑問がある場合は、躊躇わずに通報する。あるいは倫理リファレンス担当者または倫理委員会に相談する。

定義

-
- **従業員：** グループ内一企業の代理人、社員、派遣社員、会社代表、インターン、そして実習生すべてを「従業員」とみなします。
-
- **倫理委員会：** 現行の内部方針に従い、倫理的な方針や企業の規定を列挙および制御する内部機関。
-
- **公務員：** 「公務員」は以下の機関のひとつに勤務する係官を指します：
・ 行政（省庁、軍隊、税関、警察、裁判所、税務署、大使館、領事館など）
・ 地方公共機関（中央銀行、公共企業体、公立病院など）
・ 司法官
・ 超国家的行政機関（西アフリカ諸国中央銀行など）
・ 国際機関（世界銀行、国際連合、世界保健機構など）
市、地方、国、超国家の公職任期中の者（例えば市長、国民議会議員、元老院議員、市議会議員など）も「公務員」とみなされます。
-
- **グループ：** 「グループ」はDFホールディング株式会社およびその系列会社全体を指します。
-
- **ビジネスパートナー：** 直接または仲介の納入業者（サービス供給者、エージェント、コンサルタントなど）といったグループの全クライアントを「ビジネスパートナー」とみなします。
-
- **重要な公的地位を有する者（PEP）：** 国家または国際機関のために政治、司法、または行政の任務を果たしている、あるいは辞めて一年未満の自然人を指します。
-
- **倫理リファレンス担当者：** 倫理リファレンス担当者はグループの各企業に配属され、規範により定められた義務を解釈する、あるいは規範に合わせるための取り組み方を決定する際に、従業員をサポートします。

