



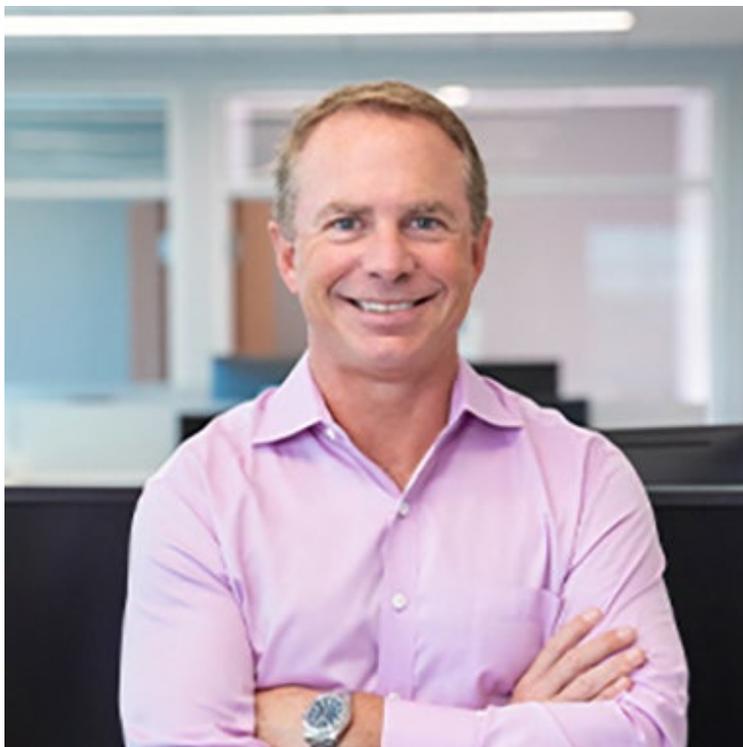
行動規範



適切な行動をとる

ロッド・リトルの メッセージ

最高経営責任者



が旨とするのは、事業に影響を及ぼす関係法令すべてに完全に従うことです。当社は倫理的な商習慣を最大限遵守することを社員に期待しています。本文書は、このコミットメントを改めて確認するものです。じっくり読んで、行動の指針として活用してください。

私たちは当社の一員として、適用される基準を守るだけでなく、会社が確実に法令を遵守するために必要な措置を講じなければなりません。違法な行為や非倫理的な行為を正当化することはできません。そのような行為が「会社のため」という言い訳は認められません。皆さん一人ひとりが健全な判断力を発揮し、常に高水準の企業倫理の模範となっていたきたいと思います。

グローバル企業が事業目的や経営目標を達成するには、多様性に富む強力な組織を作り、それを運営することが欠かせません。したがって当社では、社員を会社の最も貴重な資産だと考えています。このため、本文書では、不法な差別のない安全な職場環境を確保するための当社の方針を説明します。また、適用法や優れた商習慣の遵守から、最高品質の製品提供に至るまで、さまざまなトピックについて取り上げます。

本文書の情報について質問がある場合は、上司、法務部門の弁護士、または内部監査部門にご相談ください。会計または監査上の問題が懸念される状況に遭遇した場合は、秘密保持が徹底される電話番号を本文書に記載しますので、そちらにご連絡ください。他にも本書で述べた行動基準に違反すると思われる状況に遭遇した場合は、秘密保持が徹底される電話やインターネットを利用する代わりに、直ちに上司または施設内の他の管理者に相談したり、本規範の関連項目で述べる方法で相談したりすることもできます。そうした問題に関しては、本文書に記載した秘密保持が徹底される電話番号に連絡することもできます。誠意を持って行動した場合、これらの基準の遵守について疑問や懸念を提起したり、不適切な行為の可能性を報告したりしても、報復などはないと私が保証します。インテグリティ(誠実さ)は皆さんの責務であり、会社の最善の利益につながるものです。

ロッド・リトル
社長兼最高経営責任者

目次

行動規範を定める理由

- p. 5 インテグリティ(誠実さ): Edgewellの倫理・コンプライアンスプログラムの基盤
- p. 6 倫理的ロールモデル: リーダーとマネージャーの責任
- p. 6 行動規範に違反した場合の懲罰

声を上げる: 助言を求める、懸念を伝える

- p. 8 疑問を投げかける責任は私たち一人ひとりにある
- p. 8 不正行為の報告 – 秘密保持が徹底される電話番号とウェブアドレス
- p. 9 行動規範に関する報告: 報告方法
- p. 10 報復に対するゼロトレランス方針
- p. 10 報復とは
- p. 10 不正行為の報告の調査
- p. 10 調査への協力

適切な行動をとる: 本規範と当社の目的・価値観・行動(PVB)を遵守するには

- p. 12 当社の目的・価値観・行動(PVB)

人を第一に考えること

- p. 13 雇用機会均等
差別撤廃方針
福利厚生制度に関する権利
職場環境の方針
- p. 14 報告の要件
- p. 14 安全性
- p. 14 アクセシビリティ
- p. 14 HIPAAプライバシー慣行および通知(米国のみ)

チームで責任を共有

- p. 15 法律の遵守
- p. 15 証券法
- p. 16 機密情報
- p. 16 商習慣
- 18 ビジネスにおけるインテグリティ(誠実さ)
政府との契約におけるインテグリティ(誠実さ)
贈答接待の受領
ビジネス贈答品
食事、交通、接待
- p. 18 独占禁止法(反トラスト法)
- 19 欧州の競争法
- p. 19 利益相反
- p. 20 会社からの窃盗、会社のリソースの私的利用
- p. 21 国際ビジネス
- 22 贈賄、官僚への支払い
米国の反ボイコット法
取引制裁

耳を傾け、意見を表明する

- p. 23 財務報告および財務記録
- p. 23 記録管理
- p. 23 業務基準の遵守と免除

前にすすむ

- p. 25 環境問題
- p. 25 人権
- p. 26 ソーシャルメディアその他のオンライン活動
- p. 26 製品の品質
- p. 27 著作権、商標権、特許権
- p. 27 政治家への寄付



行動規範を定める理由

インテグリティ(誠実さ): Edgewellの倫理・コンプライアンスプログラムの基盤

個人的なインテグリティ(誠実さ)を日常的に実践することが、企業のインテグリティの基盤になります。当社の倫理的・法的な行動基準は、行動規範(本規範)に根ざしたものです。本規範では、私たちがお互いに期待することを定義し、その基準に対する違反の疑いを報告して対応する方法について述べます。

私たち一人ひとりが、倫理・コンプライアンスプログラムを通じて、当社の目的・価値観・行動(Purpose, Values and Behaviors, PVB)を支える責任を負っています。当社が最高水準の倫理・法令遵守に誠心誠意を注ぐことを、できる限り明確な言葉で示すことを意図したのが倫理・コンプライアンスプログラムです。このプログラムの目的は、当社、子会社、および関連会社の社員による不正行為を防止・発見し、適用されるすべての刑事法・民事法、規則、規制に準拠した企業活動を行うよう徹底することです。本規範は、当社の倫理・コンプライアンスプログラムの主な構成要素について説明し、会社を代表して行動する際に倫理的に行動して「適切な行動をとる」方法を理解するための指針を、役員、取締役、社員に提供するものです。

本規範で定めているのは、当社の事業に適用される基本原則と、主な方針および手順の一部です。当社のすべてのガイドラインや方針等を完全にまとめたものではありません。本規範に反映されているかどうかにかかわらず、当社のすべてのガイドラインや方針を知り、それを遵守することが求められます。

本規範は私たち全員に適用されます。常に妥協のない正直さとインテグリティ(誠実さ)を持って行動することが期待されます。私たちは自分自身とお互いに、最高の基準で個人として企業としてのインテグリティ(誠実さ)を求めなくてはなりません。最高経営責任者をはじめとするEdgewellの執行役員、取締役、社員、および世界中の関連会社や子会社(以下、総称して「Edgewell」)の各人には、当社の規範、方針、およびEdgewellを代表して行う事業活動に適用される法律を厳守する義務があります。

また、当社のサプライヤー(Edgewellのために商品を生産したり、Edgewellに商品やサービスを提供したりする第三者など)に対する基準と期待をまとめた「サプライヤー行動規範」については、[こちら](#)をご覧ください。当社がビジネスパートナーに期待するのは、高い倫理基準を持って業務を遂行することです。

高い行動基準を維持するための継続的な取り組みの欠くことのできない一部として、また、各社員が当社の倫理・コンプライアンスプログラムにおいて重要な役割を果たしていることを踏まえて、時折、所定のコンプライアンス研修への参加を社員に求めることがあります。研修では、当社の規範の主な構成要素や、その他コンプライアンス関連のテーマでEdgewellに関わるものを取り上げることがあります。マネージャーには、当社の規範について定期的に話し合い、監督下にある各人が本規範、Edgewellの方針、および所定の研修に従うよう促すことが期待されます。当社の規範は公開もしています。

法務部門と内部監査部門が、当社の倫理・コンプライアンスプログラムの管理と監視を支援します。本文書に記載されている内容の解釈、指針、疑問点については、法務部門または内部監査部門にお問い合わせください。

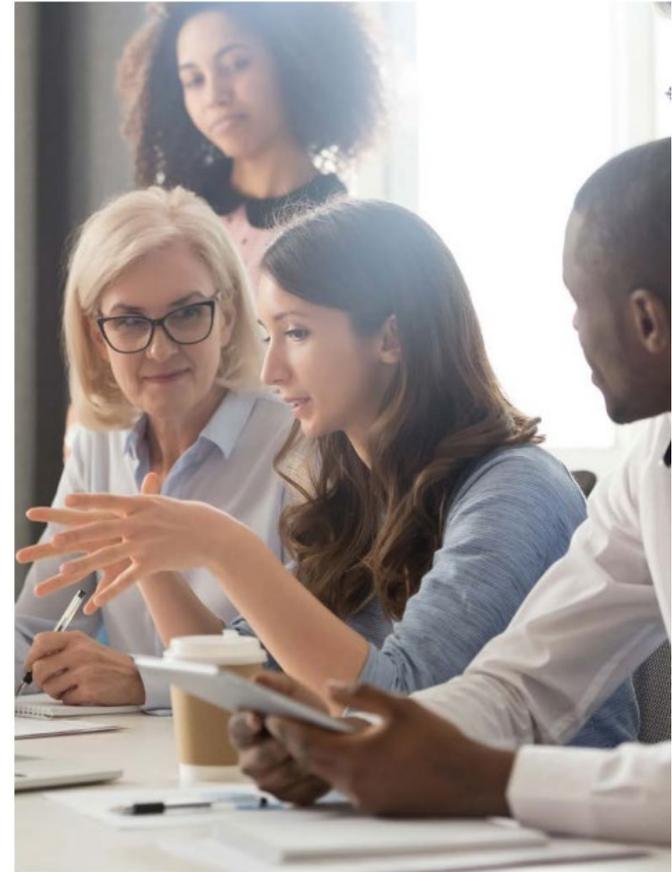


倫理的ロールモデル: リーダーとマネージャーの責任

リーダーやマネージャーに求められるのは、常にEdgewellの目的・価値観・行動(PVB)を体現して、倫理的ロールモデルとしての役割を果たすことです。Edgewellのリーダーまたはマネージャーであるなら、インテグリティ(誠実さ)をもって先頭に立ち、積極的な措置を講じて社員のお手本になるという特別な責任があります。そのためには、倫理的な行動を促進して当社の規範の重要性を伝えるための、明らかなコミットメントが必要です。

本規範に定めた指示に従い、当社の「耳を傾け、意見を表明する」精神に沿って、誰もが本規範や当社方針の遵守について助けを求めたり、懸念を提起したりできるような、前向きな職場環境をリーダーとマネージャーが作るよう努めてください。また、リーダーは、本規範の文言や精神に違反したり、Edgewellの方針に違反したり、Edgewellの評判を落としたりする可能性のある状況や行動に注意を払わなければなりません。そのような状況に対処するには、迅速に行動することが重要です。リーダーやマネージャーは、非倫理的、違法、もしくはEdgewellの評判を傷つける恐れのある状況の報告を受けた場合、またはそのような状況があると疑われる場合には、本規範にあるように速やかに適切な担当者へ通知し、問題解決に努めてください。

不正行為を知っていた、あるいは知るべきであったにもかかわらず、その状況を報告し是正するための迅速な行動を取らなかったリーダーやマネージャーは、懲戒処分の対象となります。当社の規範に対する違反の可能性を疑ったり、報告を受けたりしたリーダーやマネージャーは、調査その他のフォローアップを独断で行わないでください。不正行為の疑いに気付いたリーダーやマネージャーは、不正行為の疑いのある人物に接触するべきではなく、完全かつ適切な調査が速やかに行われるよう、直ちにEdgewellの報告ガイドラインに従ってください。リーダーやマネージャーは、本規範、Edgewellの方針、法律に対する違反の疑いをEdgewellまたは政府に善意で報告したEdgewellの社員またはビジネスパートナーに対して報復したり、報復行為を容認したりしてはなりません。リーダーやマネージャーは、本規範に記載されているように、報復行為に対する当社の「ゼロトレランス方針」を明確に伝えることが求められます。



行動規範に違反した場合の懲罰

適用される法律に従い、当社の規範またはEdgewellの方針に違反した個人は、該当する懲戒処分の対象となります。懲戒処分は、違反の重大性と個々の状況に応じて異なります。懲戒処分には書面による警告、停職、解雇を含みますが、これらに限定されません。該当する状況において、Edgewellは法的措置をとることや、公的な法執行機関に起訴の可能性について問い合わせることを検討します。

声を上げる：
助言を求め、懸念を伝える

疑問を投げかける責任は私たち一人ひとりにある

私たちには、自分自身と他の社員に対して、合法的かつ倫理的に業務を遂行する責任があります。身の回りの活動に注意を払い、Edgewellの社員、請負業者、ベンダー、サプライヤー、取締役、顧客、その他EdgewellのためにまたはEdgewellを代表して働いている人々に違法または非倫理的な行為の疑いがある場合は、声を上げるべきです。

「見て見ぬふり」をするほうが簡単だと思うかもしれませんが、何もしていないこと自体が、個人としての自分やEdgewellに深刻な結果をもたらす恐れがあります。業務遂行に関するインテグリティ(誠実さ)の監視に加わり、関与することは、当社の倫理的な文化を維持する手段となります。声を上げなければ、Edgewellは問題に対処できません。

倫理的または法的な判断を必要とする可能性のあるすべてのビジネス状況を完全に網羅できる行動規範はありません。したがって、誰かが違法または非倫理的な行動をしていると思われる場合に、必要に応じて本規範、Edgewellの方針、適用法に関する助言を求める責任は、私たち一人ひとりにあります。声を上げ、助言を求めることは、他の人に委ねられる責任ではありません。法律、本規範、当社の方針について疑問がある場合、または本規範で具体的に取り上げられていない状況に直面した場合は、何らかの行動を起こす前に、上司や現地の監督者、人事、法務部門、内部監査部門に助言を求めてください。

また、誰でもEdgewellコンプライアンスホットラインに連絡して、業務遂行に関する質問や懸念事項の報告を行うことができます。

不正行為の報告 – 秘密保持が徹底される電話番号とウェブアドレス

行動規範に対する違反、会計・監査上の疑わしい行為、その他職場環境に悪影響を及ぼす可能性のある状況や当社に財務上または法的なリスクをもたらす可能性があると思われる状況を報告できるように、秘密保持が徹底される電話番号とウェブアドレスを設けています。

本文書で取り上げる問題に関する懸念事項は、秘密厳守かつ匿名で報告できます¹。当社の外部委託サービスプロバイダーであるEthicsPointに電話をかける(米国の場合:フリーダイヤル855-405-6557)か、秘密厳守のウェブアドレス(www.edgewell.ethicspoint.com)でご報告ください。

英語話者でない場合は、EthicsPointが翻訳者を用意します。

すべての報告は真剣に受け止められ、調査が行われます。金銭上の問題に関するすべての報告書は、当社取締役会の監査委員会の議長に送付されます。議長はそれらの問題が確実に調査されるようにします。法律または本文書で述べる行動基準に対する違反の可能性を誠実に報告した結果として、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、その他の報復や仕返しを受けることはありません。

法務部門に連絡する必要がある場合は、最高法務責任者に連絡するか、LegalEPC@edgewell.comにメールを送信してください。

電話による報告でもウェブを使った報告でも、対象となる状況や場所をできるだけ具体的にお知らせください。



耳を傾け、意見を表明する

¹ 特定の国では、懸念事項を匿名で報告することを法律で制限している場合があります。

行動規範に関する報告

不正行為の可能性がある場合は、上司や人事、法務部門の弁護士に直接報告するか、匿名でコンプライアンスホットラインに連絡します。

電話番号:

米国およびカナダ: 1-855-405-6557

以下の国は、ホットラインの現地直通電話番号があります。

中国	4008801412
チェコ共和国	800-144-074
フランス	0800-90-6951
イスラエル	180-931-7156
メキシコ	001-855-903-8164
英国	0808-234-6250

報告方法



以下の国では、2ステップのフリーダイヤルを使用しています。

オーストラリア - Optus	ステップ#1: 1-800-551-155 ステップ#2: 855-405-6557
オーストラリア - Telstra	ステップ#1: 1-800-881-011 ステップ#2: 855-405-6557
チリ	ステップ#1: 800-225-288 ステップ#2: 855-405-6557
コロンビア	ステップ#1: 01-800-911-0011 ステップ#2: 855-405-6557
ドイツ	ステップ#1: 0-800-225-5288 ステップ#2: 855-405-6557
香港	ステップ#1: 800-93-2266 ステップ#2: 855-405-6557
イタリア	ステップ#1: 800-172-444 ステップ#2: 855-405-6557
日本	ステップ#1: 0034-811-001 ステップ#2: 855-405-6557
ペルー	ステップ#1: 0-800-50-000 ステップ#2: 855-405-6557
ポーランド	ステップ#1: 0-0-800-111-1111 ステップ#2: 855-405-6557
ロシア	ステップ#1: 8^10-800-110-1011 ステップ#2: 855-405-6557
スペイン	ステップ#1: 900-99-0011 ステップ#2: 855-405-6557
ベネズエラ	ステップ#1: 0-800-552-6288 ステップ#2: 855-405-6557
ニュージーランド	ステップ#1: 000-911 ステップ#2: 855-405-6557

この他の国から電話をかける社員は、発信方法の詳細や指示について、www.edgewell.ethicspoint.comまでお問い合わせください。

報復に対するゼロトレランス方針

当社では、不正行為の証拠が見つからなかった場合でも、善意で問題や懸念を提起した人や調査に参加した人に対する報復は容認しません。報復行為があったという訴えを真剣に受け止め、報復行為を行ったことが判明した人物は解雇を含む懲戒処分の対象となります。自分や知っている人が報復行為の被害者になった場合は、直ちにEdgewellの報告用リソースのいずれかに報告してください。

報復とは

報復とは、実際の不正行為や不正行為の疑いを善意でEdgewellや政府に報告した人、またはEdgewellや政府の調査に参加もしくは協力した人に対して、否定的な行動をとることです。否定的な行動とは、(a)身体的危害の脅し、(b)解雇の脅しまたは実際の解雇、(c)望ましくない仕事の割り当て、(d)管理職または同僚による嫌がらせ、(e)仕事上の活動からの排除、(f)給与または手当の額を引き下げることなどです。ただし、マネージャーが通常の職務の範囲内で、正当な業績関連要因に基づいて、懲戒処分など雇用関連の適切な措置を取ることができないということではありません。

誠意を持って助言を求めたり、懸念を提起したり、実際の違法行為やその疑いを報告する場合、私たちは本規範の精神に従い、「適切な行動をとる」こととなります。私たちの誰もが、職を失うことやその他の被害を恐れることなく、実際の違法行為やその疑いを報告できるようにしなくてはなりません。

不正行為の報告の調査

適用法、本規範、またはEdgewellの方針に対する違反の可能性に関するすべての報告は、速やかに評価され、必要に応じて調査が行われます。調査は状況に応じて、マネージャーや現地の監督者、法務部門、人事、内部監査部門、または必要に応じて、独立した第三者が行います。不正行為の可能性に関するすべての報告は、適切な配慮と裁量で扱われます。つまり、調査に関する情報は、効果的な調査とフォローアップのために必要な人、または適用法で必要とされる人と共有します。可能な場合は、調査が終了した時点で報告者に通知します。

取締役会は全体として、またはその委員会の一つを通じて、ホットラインによる報告など業務上の不正行為の疑いに関する適切な報告とそれらの報告に対する調査結果について報告を受けます。取締役会は全体として、またはその委員会の一つを通じて、マネージャー、現地の監督者、または最高法務責任者に調査を要求でき、また、裁量により、独自の顧問を雇って助言や報告の調査を依頼できます。

調査への協力

Edgewellは、違反行為を報告したり、調査に参加したりした社員が公平に扱われるよう尽力しています。報復行為の訴えがあった場合は、報復に対するゼロトレランス方針に基づき、速やかに調査を行います。





ward



Listen up speak up



Own it together



People first



Move forward



Own it together

適切な行動をとる：
本規範と当社の目的・価値観・
行動(PVB)を遵守するには



Listen up speak up



Own it to



ward



Listen up speak up



Own it together



People first



Move forward



当社の目的・ 価値観・ 行動(PVB)

便利なるものを
楽しめるものに

私たちは、当社の目的、価値観、それらを触発する行動および本規範に従うことで、インテグリティ(誠実さ)と他者への敬意をもってすべての行動を行う倫理的な文化を社内に確立し、維持することができます。

当社の目的・価値観・行動(PVB)は、個人として、また企業としての当社の本質的な部分です。当社が常にインテグリティ(誠実さ)を持って行動し、優れた業績を達成するために努力することを、お互いに対して、また株主、ビジネスパートナー、消費者、お客様、サプライヤー、地域社会に対して約束するものです。



人を第一に考えること

人を第一に考えること

私たちの成功の秘訣は人です。私たちのチームにせよ、もっと広い私たちのコミュニティにせよ、私たちはすべての出会いを、共感を抱き、信頼性を示し、関係を深めるための機会にします。私たちの成果は人によってもたらされるものであるため、私たちはできる限りいつでもお互いを称え合うことに喜びを見出します。私たちは人とコミュニティに対する思いやりを持ち、そのための投資を行います。



チームで責任を共有

チームで責任を共有

私たちは、個人の責任感とチームワークや協力とのバランスをとることで、大きなアイデアを実現させます。催促されずとも、あらゆるレベルにおいて率先して行動します。私たちは、チームワークが大きな成果へ導いてくれることを理解しているので、協力して仕事を進めることに喜びを見出しますが、その一方で、常に一人ひとりが個人的に責任をもって行動します。チームのメンバー一人ひとりがリーダーとなり、最後まで頑張れるように、任務を任せて権限を持たせます。そうすることで革新的なアイデアが新たな現実となり得ます。



耳を傾け、意見を
表明する

耳を傾け、意見を表明する

私たちは、良いアイデアが成功する環境を作り、ビジネスもその通りに行っています。私たちは、率直かつ心のこもった意見や、役に立つ知見を伝えることにより、前に進んでいきます。たとえ聞くのがつらいことであっても、周りの人たちの話を聞き、変化にオープンであり続けることを恐れません。私たちは、新しい声を歓迎し、異なる意見を積極的に求めていきます。私たちはじっくり話を聞き、直接話しかけ、違いを受け入れるオープンな環境を作ります。



前にすすむ

前にすすむ

私たちは、個人そしてチームとして絶えず大胆で野心的な目標を定めることで、先を見越して考えていきます。小さなリスクを取ることを恐れず、スピーディーに前進していく私たちにとって、時に失敗することは避けられません。それでも大丈夫です。失敗から学び、力強く前進し、革新的なアイデアを追求し続けるからです。私たちは過去の成功や失敗を認めます。そして、立ち直る力に誇りを持っています。

雇用機会均等

差別撤廃方針

社員は成功に大きく貢献するさまざまな補完し合う才能を備えています。当社は、すべての人が公平性、尊厳、敬意をもって扱われる機会均等な職場環境を作るために尽力しています。すべての社員と就職希望者に、実力に応じた平等な機会を提供することが当社の方針です。会社が提案するプログラムへの参加が、法律で禁止されている方法で制限されることはありません。

以下に挙げる理由による差別を禁止する米国の連邦法、州法、地方法、および他の国の法律をすべて遵守するのが当社の方針です。

- ・ 人種、肌の色、家系
- ・ 信条、宗教
- ・ 性別
- ・ 年齢
- ・ 身体的・精神的障害
- ・ 国籍
- ・ 性的指向
- ・ 兵役のステータス
- ・ 性自認
- ・ 民族
- ・ その他、法律で保護されている特性

誰であれ、雇用のオファーまたは条件に関して、これらの保護された特性の一つを理由に個人を差別してはなりません。当社の目標は、社員に能力を最大限に活かしてそれぞれの役割と責任を果たしてもらうことです。この目標を達成するため、必要に応じて、適任である障害者の既知の身体的・精神的限界に対して合理的な配慮を行います。また、正当な理由があれば、有給および無給の休職を許可します。

許可された休職中の人もまたは休職した人に対する、休職を理由とする報復を会社の方針で禁止します。

Edgewellは公平性、尊厳、敬意をもって社員を遇することを約束し、すべての社員に平等な機会を提供します。

福利厚生制度に関する権利

すべての社員は、当社の福利厚生制度の下で権利を行使したり、その権利を得ようと試みたりする権利があります。いかなる社員も、福利厚生制度の下での権利の行使、獲得、獲得の見込みを理由に差別されることはなく、そのような行為を理由に社員に対して不利な雇用措置が取られることもありません。

職場環境の方針

当社のすべての社員には、ハラスメントのない環境で働く権利があります。グローバル企業である当社が社員の多様な特性や文化的背景に基づくハラスメントを容認することはありません。当社の方針では、威圧的、敵対的、攻撃的な職場環境を作り出す行為を禁止しています。すべての社員が認識しておくべきは、人を見下すような意見や配慮に欠ける発言・行動・ジェスチャー・ジョーク・のりしり言葉、相手を見下すような、ひわいな、自尊心を傷つける、または不快なしぐさ・貼り紙・漫画・写真・描画の表示が、威圧的、敵対的、攻撃的な職場環境につながるということです。当社は、歓迎されない性的な誘いかけ、性的な好意の要求、その他歓迎されない性的な言動を含む違法なセクシャルハラスメントも容認しません。

自尊心を傷つける、もしくは屈辱を与えるジョーク、中傷、脅迫など、禁止されている嫌がらせや差別的行為、会社の方針に反するその他の不適切な行為を行った社員は、即時解雇を含む妥当な懲戒処分の対象になります。

当社は、ハラスメントや差別の疑いについて調査に参加したり、苦情を誠実に申し立てたりした社員に対する報復を禁止しています。

この方針は、以下を含む雇用慣行を対象としています。

- ・ 募集および採用
- ・ 研修
- ・ 昇進および異動
- ・ 解雇
- ・ 報酬および社員の福利厚生

当社はグローバル企業として、多様性に富む強力な組織作りとその運営に取り組んでいます。米国において連邦政府の仕事を請け負う当社は、これらの雇用慣行において、アファーマティブアクション(積極的差別是正措置)も実施します。また、懸念される分野を特定し、アファーマティブアクションの目標を達成するために、アファーマティブアクション制度の監視と評価を行います。こうした制度の対象となる分野のマネージャーは、当社のアファーマティブアクションの取り組みに協力することが求められます。

報告の要件

違法なハラスメントや差別を受けたり、それに気づいたりした場合は、経営陣または人事担当者に知らせるか、本規範に記載した秘密保持が徹底される連絡方法のいずれかを利用してください。

安全性

すべての施設で安全、清潔、健全、衛生的な労働環境を提供し、適用されるすべての労働安全衛生法令に従うことが当社の方針です。業務は安全な方法で遂行しなければなりません。

安全でない、または危険な状況や慣行に気付いた場合は、迅速な対応を求めて上司、法務部門、または内部監査部門に報告してください。本規範に記載した秘密保持が徹底される連絡方法のいずれかを利用することもできます。

アクセシビリティ

当社は、障害者が当社の施設を利用できるようにすること(アクセシビリティ)に関して、適用される米国の連邦法および州法ならびに米国外の法律遵守に取り組んでいます。当社は、すべての人が利用できる新しい施設を作り、既存の施設をできる限り利用しやすくするよう努めます。

会社が提案するプログラムは、利用しやすい場所で、必要に応じて適切な便宜を図って実施するよう徹底してください。これについて質問がある場合は、人事担当者または法務部門の弁護士に相談してください。

HIPAAプライバシー慣行および通知(米国のみ)

1996年医療保険の相互運用性と説明責任に関する法律(HIPAA)に定められた基準と会社の方針に従い、Edgewell医療保険制度、Edgewell歯科保険制度、Edgewell眼科保険制度を包含するEdgewellヘルスケアプログラムでは、同ヘルスケアプログラムが受領、生成、送信する、個人を特定できる社員の健康情報に関してプライバシーを保護することが義務付けられます。

すべてのEdgewell社員には、プライバシーと保護医療情報(PHI)の取り扱いに関するプライバシー慣行の通知がなされます。PHIは規制の条件およびEdgewellヘルスケアプログラムのHIPAA方針に従って取り扱われます。社員、Edgewell福利厚生運営委員会のメンバー、請負業者または業務提携先によるPHIの誤用または不正流用は、懲戒処分または制裁の対象となることがあり、状況によっては民事または刑事上の罰則を受ける可能性もあります。

Edgewellの個人情報保護方針および慣行に関する一般情報については、Edgewellの窓口(電話: (203)944-5500)に連絡して、Corporate Benefits Department(企業福利厚生部門)に転送してもらってください。個人情報保護方針違反の可能性に関する苦情は、この住所に郵送してください(Edgewell Personal Care, Benefits Department – HIPAA - Privacy Officer, 6 Research Drive, Shelton, CT 06484)。Edgewellの対応に満足できない場合、またはプ

イバシー権が侵害されていると思われる場合は、米国保健福祉省長官(住所: Hubert H. Humphrey Building, 200 Independence Avenue SW, Washington, DC 20201)に苦情を提出する権利もあります。当社は、個人情報保護方針に記載された権利を行使したこと、違反の可能性について苦情を申し立てたこと、または調査に参加したことを理由に、社員または個人に報復することはありません。



法律の遵守

私たちは、米国内外のすべての適用法を遵守することをすべての社員に求めています。政府関係者や職員への違法な支払い、未公開または記録されていない基金の設立など、違法行為や不適切な目的に関連して当社の資金や資産を使用することは、厳格かつ無条件に禁止します。

この基準を確実に満たすために、当社は「倫理・コンプライアンスプログラム」を策定しました。このプログラムでは、さまざまな事業部門や活動、その他当社のプログラムに対して、定期的に監査を行っています。業務上の行為に関する当社の調査、コンプライアンスアンケート、上司や法律顧問からの直接的な質問には、正直に回答する義務があります。また、当社が毎年実施している行動規範に関するアンケートを受け取った場合は、速やかに回答することが求められます。

これらの問題に関する解釈や助言については、上司、内部監査部門、または法務部門の弁護士に相談することができます。

証券法

私たちは、投資家が当社普通株式の売買を決定する上で重要な当社の非公開情報を業務で知ることがあります。重要な非公開情報とは、決算、買収・分割・合併・合弁の計画、新製品情報やマーケティング戦略、その他の重要な企業取引に関する情報などです。

重要な未公開情報に基づいて当社の普通株式を取引したり、他者に取引をさせたりすることは、証券法および当社の方針で禁止されています。当社の福利厚生制度の当社普通株式ファンドへの出入りもこの禁止事項に含まれます。また、当社に関する重要な非公開情報を、その情報に基づいて当社の普通株式を取引する可能性のある家族その他の人に開示してはなりません。

当社は、米国の連邦・州の証券法および米国外の証券法ならびにニューヨーク証券取引所の規則を遵守することを、すべての社員に求めています。

当社には以下のような会社方針もあります。

- ・ 社員が、比較的短期の価格変動に基づいて、会社の有価証券や会社の有価証券のオプション(「ブットオプション」「コールオプション」)を売買して投機することを禁止する。
- ・ 社員が会社の証券に関わる「空売り」に従事することを禁止する。空売りとは、その社員が実際には所有していない有価証券を売却することです。

当社の普通株式を取引する前に、会社の[インサイダー取引方針](#)を指針として確認してください。異例の状況について質問がある場合は、法務部門の弁護士に連絡してください。

質問

「インサイダー取引方針」は、Edgewell のすべての社員に適用されますか。

Q&A

インサイダー取引

答え

はい。Edgewell に関する重要な非公開情報を持っている社員が Edgewell の有価証券を取引することは許されません。この方針は社員だけでなく、Edgewell に関する重要な非公開情報を保有している可能性のあるすべての非従業員にも適用されます。

機密情報

当社の戦略や業務に関する機密情報は、貴重な資産です。当社での職務に関連して、機密情報や非公開情報にアクセスしたり、提供されたりすることがあります。機密情報には、当社が保持する人事データ、顧客やサプライヤーのリスト、価格や費用のデータ、買収・分割・合併事業・合併に関する情報、製品開発・特許取得の決定・米国内外での特許取得のための取り組みに関する情報、財務データ、研究データ、戦略的計画、マーケティング戦略、技術、独自のコンピュータソフトウェアなどがあります。

質問

社員でランチに行ったとき、仕事の話にはついてはどうすればよいですか。

Q&A 機密情報

答え

公共の場で会社の業務に関する会話をすることは、業務上の必要性から権限のある人物との共有が必要な場合を除き、Edgewell の機密情報を含めるべきではありません。通例、公共の場(エレベーターの中も含む)では、仕事に関する会話や話し合い、電話での通話は避けてください。情報が機密であるかどうかわからない場合は、その情報を共有しないでください。

職務上、機密情報を使用することがあるかもしれませんが、明確な許可に加えて、通常はその外部の第三者が情報の機密性を維持することに同意しない限り、社外の人に機密情報を開示してはいけません。社内でも、機密情報については、厳密に「知る必要がある」場合に限り、業務遂行のために情報を必要とする他の社員とのみ話してください。

商習慣

ビジネスにおけるインテグリティ(誠実さ)

当社の顧客、流通業者、代理店、競合他社とは、常に公正に取引しなければなりません。当社は社員が会社の利益を高めるために働くことを期待していますが、それは最高水準のインテグリティ(誠実さ)と倫理的な取引に沿った方法で行ってください。以下のような非倫理的な商習慣に参与してはなりません。

- ・ 企業秘密を盗む
- ・ 競合他社の情報を不当または不正に入手する
- ・ 競合他社の製品、商習慣、サービスについて誹謗中傷したり、嘘をついたりする
- ・ 法的拘束力のある契約に違反するよう仕向ける
- ・ 売上高のために賄賂やリベートを支払う
- ・ 当社の製品やその性能、販売条件や方針、または販売に影響を与える可能性のあるその他の重要な情報を偽って伝える

忘れてはならないのは、業務上のすべての取引において真実を述べ、欺瞞を避けなければならないということです。改ざん、隠蔽、特権的情報の乱用、虚偽表示、その他の非倫理的な商習慣によって、誰かを不当に利用してはなりません。





政府との契約におけるインテグリティ(誠実さ)

政府とのビジネスに関連して当社が社員に求めるのは、最高水準のインテグリティ(誠実さ)と倫理的な取引に基づく方法で仕事をすることです。他のすべての商取引と同様に、事実を述べ、偽りを避けなければなりません。以下のような非倫理的な商習慣に関与してはなりません。

- ・ 虚偽の請求書を提出するなど、詐欺的な行為を行う。
- ・ 利益相反となる行為を行う。
- ・ 賄賂やリベートを支払う。
- ・ 謝礼に関する政府の規則に違反する。
- ・ 政府の過払いについて当社への報告を怠る。

贈答接待の受領

社員およびその近親者は、当社の既存または見込み顧客、サプライヤー、請負業者、外部機関、その他のビジネス関係者に、金銭、贈答品、無料サービス、または特別な便宜を求めてはなりません。

要求してもいない贈答品や接待は、それが当社を代表して行うビジネス上の意思決定に影響を及ぼす可能性がある場合や影響を及ぼすように見える場合、または職務を遂行する際の公平な能力を阻害する可能性がある場合、受け取ってはけません。金額にかかわらず、現金、商品券、その他の現金同等物を受け取ってはなりません。ただし、ビジネスミーティングでの印ばかりの贈答品や食事、スポーツイベントその他の文化的イベントのチケットを発行している人とビジネスの話をしている場合のチケットなど、合法的なビジネス関係に慣例的に付随する社会的な便宜は、公平なビジネス判断に影響を与えないと思われる場合には許容されます。

当社では、受け取ることができる贈答品の金銭的価値を制限するもっと具体的な方針を採用したり、提供された贈答品について上司その他の人員に通知することを要求したりする場合があります。適用される方針について質問がある場合は、上司か法務部門または内部監査部門に相談してください。

ビジネス贈答品

以下の場合に限り、名目上の価値のあるビジネス贈答品を贈ることができます。

- ・ そうした贈答は、現地で一般的に認められているビジネス倫理に従ったものである。
- ・ いかなる適用法にも違反していない。
- ・ その贈答品を受け取ることが受取人の雇用主の方針に違反すると考える理由がない。

ビジネス上の意思決定に影響を及ぼす可能性がある場合、または影響を及ぼすように見える場合は、要求してもいない贈答品や接待を受け取ってはなりません。

食事、交通、接待

会社の業務に関連して、食事、交通、接待を受けたり提供したりする場合は、最高の倫理基準に従って行動するよう徹底しなければなりません。また、そうした支出が、適用される連邦法、州法、または米国外の法律に違反していないことを確認する必要があります。その合法性について疑問がある場合は、法務部門の弁護士に相談してください。

すべての業務上の接待または業務関連の贈答は、会社の方針に従って適切に文書化する必要があります。

質問

私は潜在的なプロジェクトを支援するために第三者にインタビューをしています。そうした企業の一社から、スポーツイベントのチケットを全額負担してくれるとの申し出がありました。申し出を受けてもいいでしょうか。

Q&A

贈答、食事、接待

答え

ビジネスミーティングでの印ばかりの贈答品や食事、ビジネスに関するイベントのチケットなど、合法的なビジネス関係に慣例的に付随する社会的な便宜は、公平なビジネス判断に影響を与えないと思われる場合には許容されることがあります。どのような種類の贈答品が許容されるかの判断については、上司および法務部門に相談してください。

- ・ 価格、割引
- ・ 価格設定、入札方式、入札談合
- ・ 割引率、クレジット条件、最大価格
- ・ 販売または購入の条件
- ・ 市場、担当地域、顧客、サプライヤーの割り当て
- ・ 顧客やサプライヤーとの取引拒否やボイコット

競合他社と価格や割引、販売条件について話し合う必要があると思われる場合は、どのような事情があっても、まず当社の最高法務責任者の承認を得る必要があります。

業界団体や技術団体の会合では、競合他社との話し合いに参加することが適切でない可能性がある状況に注意してください。競合他社が禁止されている話題を持ち出した場合は、すぐに会話を終了し、法務部門にその出来事を知らせてください。

それ以外の時でも、競合他社から連絡を受けた場合は、すぐに会話を終了し、法務部門にその出来事を知らせる必要があります。

何らかの独占禁止法に違反する、または違反する可能性のある行為を行ってはなりません。営業、マーケティング、広告の仕事をしている場合は、価格設定や販売促進方針に関する基準など、これらの分野で当社が容認できる商習慣について定めた会社のガイドラインや方針に精通している必要があります。

独占禁止法に違反すると思われる疑わしい行為は、速やかに法務部門に報告してください。



独占禁止法(反トラスト法)

事業活動においては、連邦、州、および米国外の独占禁止法(反トラスト法)を完全に遵守しなければなりません。米国の反トラスト法でも他国の独占禁止法でも、価格、顧客、販売条件に関する協定を競合他社と結ぶことが容認されることはありません。これらについて競合他社と話し合うと、本人と当社に重大な罰則が科される恐れがあります。こうした危険性があるため、一般に競合他社との話し合いは避けるべきであり、以下のような事項について、当社の競合他社といかなる話し合いも取引もしてはなりません。

欧州の競争法

欧州連合(EU)加盟国では競争法により、競合他社との以下のような契約が禁止されています。

- ・ EUの他の地域への輸出を禁じる
- ・ 保証の対象を購入国内に限定する
- ・ 顧客が購入国外で製品を使用しないようにする
- ・ 国や地域によって販売や供給を制限する
- ・ パラレルトレード(EU域内の他の地域から、本物かつより安価な製品を輸入すること)を妨げる
- ・ 担当地域外で販売した業者にペナルティを課す

また、売り手が市場支配的地位または優越的地位にある場合、EU競争法では以下を禁止することがあります。

- ・ その売り手からのみ製品を購入することを顧客に要求
- ・ 合理的な理由なしに既存顧客への供給を拒否
- ・ 流通業者による競合製品の販売を制限
- ・ 差別的な価格設定その他の販売条件や、法的に容認される根拠のない割引設定
- ・ 競合他社を廃業に追い込むために製品価格を平均原価よりも低く設定
- ・ 優位性のある製品と他の製品との抱き合わせ販売

上に挙げた事項に関わる可能性のある企画案は、事前に法務部門と慎重に協議する必要があります。

米国またはその他の地域で、独占禁止法または競争法の違反とみなされる可能性のある疑わしい行為は、速やかに法務部門に報告してください。

利益相反

社員には会社に対する忠実義務(職務などを忠実に履行する義務)があります。社外での活動や個人的な利益が職務上の客観的な判断に影響を与えたり、影響を与えられたいりする場合、利益相反が生じる恐れがあります。会社での地位を利用して個人的な利益を得たり、会社のリソースを会社の目的以外に使用したりしてはなりません。また、会社に不利益をもたらすような行動をとってはなりません。

会社に対する責任を果たす上で、利益相反のない状態を維持することは義務になります。当社では、社員またはその近親者が以下のような状況に関わった場合、実際のまたは他者から認識される利益相反が生じる可能性があると考えます。

- ・ 当社と現在競合している、または当社の顧客、サプライヤー、請負業者である企業に、取締役、従業員、コンサルタントとして関わること。
- ・ 当社の競合他社、顧客、サプライヤー、請負業者において、支配的または実質的な利益を有すること、もしくは実質的な株式を保有すること(ただし、上場企業の有価証券で、公表されている有価証券総額と比較して所有量が僅少である場合は除く)。

- ・ 会社を代表して個人の職務を遂行した結果、会社の役員、社員、取締役、またはその家族に個人的な利益が発生するような公式または非公式の合意、取り決め、了解事項。

また、当社では、利益相反の印象を避けるため、親戚、婚姻、同棲、または恋愛などの個人的関係にある社員同士が、直属の部下と上司になることを禁止しています。利益相反を引き起こす可能性のある状況は、その利益相反に気付いてから10日以内に人事、法務部門、または内部監査部門に報告しなければなりません。



会社からの窃盗、会社のリソースの私的利用

会社の在庫など資産の直接的な窃盗であれ、会社を詐取る間接的な計画であれ、会社からの窃盗は容認されません。以下の行為は解雇を含む懲戒処分の対象となります。また、適用される刑法に基づいて当社が起訴する場合があります。

- ・ 個人的な購入に会社の資金を使うこと
- ・ 経費報告書の水増しや経費精算で不正を図ること
- ・ 架空のサービスプロバイダーその他の個人口座に小切手を発行する権限を与えること
- ・ 個人的な利益のために会社の資産を売ることや、会社への過大請求により利益を得ること
- ・ 会社での職務に関連する賄賂やリベートを受け取ること

時間、材料、消耗品、設備、情報など、会社の資産を守ることは、社員一人ひとりの責務です。

会社の資産は、事業に関連する目的のために維持されるべきものです。原則として、会社の資産を上司の事前承認なしに個人的に使用することは禁止されています。

会社の財産、情報、地位を個人的な利益のために利用したり、全体として、または特定の取引や機会に関して、会社と競合したりしてはなりません。業務で当社の事業分野におけるビジネス上または財務上の機会に気づいた場合、当社がその機会に基づいて行動しないことを明示的に決定した場合を除き、個人的にその機会を利用したり、他の人や組織がその機会を利用できるようにしたりしてはなりません。当社の事業のために使用する場合を除き、当社の商標またはロゴを使用してはなりません。コピー設備や電話など、会社にとってその費用がわずかであるものを随時使用することは許容されます。会社の事業とは関係のない個人的な金銭的利益のために会社のリソースを使用することは禁じられています。

すべての通信システム、コンピュータおよびそのコンテンツ、電子メール（Eメール）、イントラネット（SharePoint）、インターネットアクセス、ボイスメールは当社の所有物であり、主に業務目的で使用されるものです。当社の通信システムの合理的な個人使用は限定的に許可されますが、現地国のプライバシー法の規定に従うものであり、それらの通信は私的なものではないと考えてください。当社は、SharePoint、OneDrive、電子メール、ボイスメールメッセージの内容に定期的にアクセスし、監視し、開示する権利を留保します。個々の社員のファイル、アカウント、メッセージへのアクセスと開示は、法務部門の審査を経て、業務上の適切な理由でのみ、行うことができます。

社員は、職場の社内通信手段またはインターネットへのアクセスを使用して、脅迫的な・故意の・後先を考えない・悪意のある虚偽のまたは人を中傷するような内容もしくはわいせつな内容、本文書の「雇用機会均等」の項に記載したものを含む会社の方針に違反する内容、犯罪行為を構成または助長する内容、民事責任が生じる内容、その他法律に違反する内容を投稿、保存、送信、ダウンロード、配布してはなりません。また、同通信手段を、チェーンメール、マスメーリング、個人的なブロードキャストメッセージ、会社の方針に違反する内容のメッセージ、複製が許可されていない著作権のある文書の送信に使用したり、承認なしに他人のアカウントやファイルにアクセスしたり、アドレス間違いのメールを開封するために使用したりしてはなりません。

ん。

当社の通信システムを悪用したり、業務以外の目的で過度に使用したりした社員は、解雇または同システムへのアクセス停止を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。社員は、当社の情報システムセキュリティ方針およびインターネットセキュリティ方針を参照できます。



国際ビジネス

今日のグローバル経済では、他国とのやりとりに適用される法令を十分に理解することが重要です。当社のすべての社員、代理店、販売員は、米国の法律および当社が事業を行っているその他の国の法律を遵守することが求められます。

贈賄、官僚への支払い

自国の政府関係者に賄賂を贈ることは常に違法であり、会社の方針にも反します。また、米国海外腐敗行為防止法および経済協力開発機構(OECD)の規制により、ビジネスを獲得または維持するために、もしくは事業活動において有利な税制やライセンスの付与など不適切な利益を得るために、自国または外国の政府関係者に直接または間接的に金銭を支払ったり、支払いの申し出をしたり、利益を提供したりすることも違法です。これらの法律の目的上、政府関係者には、政府または政府機関、部局、裁判所などの役員や社員、および世界貿易機関などの公的国際機関の関係者や職員を含みます。(特定の状況下では、政府の日常的な活動を迅速にする目的で、円滑化のための支払いを行うことが許容される場合があります。こうした状況は適用法に違反しないように慎重に分析する必要があります。そのような支払いに正当な根拠があると思われる場合は、行動を起こす前にまず法務部門に相談してください。)

政府関係者に渡ることを合理的に知り、または期待して、販売代理店などの第三者に支払いを行うことも違反となります。以下の状況は、代理店による違法行為を強く示唆しているため、違反の可能性に注意してください。

- ・ 代理店が政府関係者や政府機関と極めて密接な関係にある
- ・ 代理店が過度な秘密主義であるか、「聞かないでください」と言われる
- ・ 高額な請求書を受け取ったり、異例のリポートの支払いを要求されたりする
- ・ 代理店が説明のつかない、または異例のボーナスの要求や経費報告書を出してくる
- ・ **代理店が無関係な人や別の国への支払いを要求してくる**

代理店による異例の行為について疑問がある場合は、直ちに法務部門に連絡してください。

当社を代表して外国の政党や候補者に支払いを行うことは、米国海外腐敗行為防止法および関係するその他の国の選挙法に違反する可能性があります。当社の最高経営責任者および最高法務責任者の承認を得ることなく、そのような支払いを行ってはなりません。

質問

一刻も早くプロジェクトの承認を得る必要があります。私が連絡した政府職員は、「少額の手数料」を支払えば手続きを迅速に進めると申し出ています。承認手続きを迅速にするために、政府職員に少額の支払いをしてもよいですか。

Q&A 不正行為と贈賄

答え

いいえ。この種の支払いは「便宜を図ってもらうための支払金」として知られており、Edgwellでは禁止しています。たとえそれがプロジェクトの迅速化につながるとしても、政府の承認を促進するために政府関係者に金銭の支払いを申し出たり支払ったりしてはいけません。この要求について上司と法務部門に知らせてください。特定のケースでは、迅速なサービスのために(政府関係者ではなく)政府機関に直接支払う公式な支払いが認められる場合がありますが、まずは法務部門に確認してください。

米国の反ボイコット法

米国の法律では、会社および一般にその子会社と、その社員や代理店が他の国に対する違法なボイコット活動に参加することを禁止しており、参加の要求・要請があった場合は、米国の貿易当局に速やかに報告するよう求めています。同法では、以下のようなボイコット要求を禁止しています。

- ・ ボイコットされる企業との取引、またはボイコットされる国での取引を拒否する
- ・ 人種、宗教、性別、出身国を理由として、人に対して差別的な行動をとる
- ・ 人種、宗教、性別、国籍、またはボイコットされる国や企業との取引関係に関する情報を提供する
- ・ ボイコットされる国を支援する慈善団体や友愛団体への加入や寄付に関する情報を提供する
- ・ 禁止されている条件や要件を含む信用状を履行する(信用状の交渉や発行、受領による信用状の引き受け、信用状に基づく手形の支払いなど)

ボイコットされる国からの輸入またはその国からの輸送業者の利用に対する現地の禁止事項、原産国・輸送業者名・輸送ルートなどに関する輸入および出荷書類の要件、ボイコットをする国による輸送業者・保険会社・サプライヤーなどの一方的な選択、ボイコットされる国への輸出品の出荷または積み替えに関連する輸出要件、および入国審査・パスポート・ビザ・雇用に関する要件に従うことはできますが、当社の社員によって提供された情報を伝達しやすくするだけという場合を除き、社員に関する情報を提供してはいけません。

上述のとおり、ボイコット要請を受け取った場合は、その要請に対して何も行動を起こさないとしても、米国の貿易当局に報告する必要があります。ボイコット要請を受けた場合は、適切な報告書を作成できるように、直ちに法務部門に連絡してください。ただし、以下の要請は、ボイコット以外の目的で一般的に行われているため、報告義務はありません。

- ・ 特定の国の航空会社を利用しないようにという要請
- ・ 出荷ルートの要請
- ・ 原産地の肯定的な証明書の提供要請
- ・ 商品の供給者名や製造者名に関する肯定的な証明書の提供要請
- ・ ボイコットをする国の法律の遵守に関する要請(ボイコットに関連する明示的な要請を除く)
- ・ 個人のビザ情報の要請
- ・ 輸出品の目的地を示すか、貨物が特定の目的地で荷降ろしまたは陸揚げされることを確認する肯定的な証明書の要請
- ・ 「船舶に適格である」旨の証明書の要請
- ・ 保険会社の現地代理店に関する証明書の要請

取引制裁

各人は、米国政府が米国企業に課している、外国に対するすべての取引制裁措置と、それらの外国政府またはテロリストや麻薬取引活動に関連する事業体や個人との取引に対する制裁措置を、当社が確実に遵守できるようにしなければなりません。当社は、輸出入に関する米国およびその他の国の法令に違反するような活動に、それと知りながら参加することはありません。名

称、所属、所在地などの理由で、新規または既存の顧客やサプライヤーとの取引がこれらの制裁措置に違反する可能性があるという理由がある場合は、直ちに法務部門に連絡し、取引が許可されるかどうかを確認してください。

適用される取引上の制裁措置や、当社が事業を行っている国々で抵触している法律について質問がある場合は、法務部門の弁護士にご相談ください。



財務報告および財務記録

当社は、会社の資産が損失から保護されていることを保証するために、会計および内部統制システムを運用しています。私たちは、すべての財務記録の文書化および報告において、高水準の正確さと完全性を維持しなければなりません。これらの記録は、当社の事業運営の基盤となり、顧客、サプライヤー、社員、株主に対する義務を果たす上で重要になります。また、税務上および財務報告上の要件を満たすためにも必要です。

すべての財務情報は、実際の取引を反映し、一般に認められている会計原則および会社の既定の財務方針に準拠していなければなりません。開示されない、あるいは記録されない資金や資産を設けることはできません。会社のすべての資産および活動に対する完全な説明責任を果たし、財務諸表の作成に関連して必要なデータを提供するために、すべての取引および支出は、正確かつ完全に、適切な詳しさと報告しなければなりません。何人も、理由の如何を問わず、会社の帳簿、記録、または口座に不正または虚偽の記入をしてはならず、また、許可されていない目的で会社に代わって費用を負担してはなりません。

米国証券取引委員会などの政府機関に提出する報告書や決算発表などの公開情報伝達における開示など、当社の公開情報は、完全、公正、正確、適切かつ理解しやすいものでなければなりません。社員、役員、取締役は、重要な事実を偽ったり、自主的な判断において個人的な利益を優先したりすることなく、誠実に、責任を持って、十分な注意を払い、能力と勤勉さを発揮して行動する必要があります。何人も、当社の公表書類や提出文書、それらの作成に使用するアンケートへの回答や当社の財務諸表の監査への回答において、虚偽、誤解を招く、または不完全な記述をしてはならず、またそのような記述をするように他の人に依頼してはなりません。

財務・会計担当の役員およびマネージャーは、正直かつ倫理的な行動の最高基準を示し、また推進しなければならず、会社の財務組織の全般にわたり専門家としてのインテグリティ(誠実さ)を奨励しなければなりません。その責任遂行にとって重要かつ適切な知識を共有し、スキルを維持する必要があります。財務・会計を担当する社員は、会社の既定の財務方針からの逸脱があれば上級管理職に報告するよう奨励され、そのような情報提供を行っても報復がないと知らされる必要があります。財務上の不正に関する情報は、本文書で前述した方法で秘密裏に報告することもできます。

記録管理

さまざまな法律や優れた商習慣に従い、Edgewellでは電子記録を含む特定の業務記録を一定期間保存する必要があります。また、訴訟、召喚状、監査、調査などが保留中だったり予想されたりする場合には、特定の関連記録を廃棄してはなりません。とはいえ、業務記録を必要以上に長く保管すると、不必要なコストが生じ、Edgewellにとって潜在的なリスクとなり、関連記録の効率的な検索や利用のしやすさを損ないます。

私たち一人ひとりが、記録の管理に関するEdgewellの方針を厳密に遵守しなければなりません。業務記録の保存期間や廃棄方法に関する具体的情報については、「記録保持方針(Record Retention Policy)」や「記録保持スケジュール(Record Retention Schedule)」など、該当するすべての方針やスケジュールを参照してください。

Q&A 記録管理

質問

上司から、私たちの部署が担当しているプロジェクトに関する文書のシュレッター処理やメールの削除を依頼されました。どうしてもよいのでしょうか。

答え

その文書に関連する可能性のある訴訟、調査、監査、検査が進行中ではない、または実施される可能性がない場合は、当社の「記録保持方針(Record Retention Policy)」や「記録保持スケジュール(Record Retention Schedule)」に従って行われるならば、通常の業務過程における文書およびメールの破棄は許容されます。

業務基準の遵守と免除

各人はこれらの行動基準の遵守に責任を負います。これらの行動基準に従わない場合は、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。また、これらの基準に違反した場合は法律違反となり、本人、その上司、および／または当社が民事および刑事上の罰を受ける可能性があります。不正行為など行動基準違反の証拠がある場合は、本文書に記載した方法で報告することが奨励され、期待されます。会社の帳簿や記録が正確なまたは完全な形で維持されていないと信じるに足る理由がある場合、会社の方針に反して文書を作成または破棄するように圧力をかけられていると感じる場合、あるいは監査、検査、または政府機関への提出に関連して、会計士、監査人、弁護士、政府関係者の誤解を招くような、不完全な、または虚偽の記述がなされていることに気づいた場合には、本文書で述べたように、問題を直ちに報告することが求められます。

当社がこれらの基準の特定の違反、とりわけ政府との契約に関する違反を報告しなかった場合、当社に民事上および／または刑事上の罰則が課される可能性があります。したがって、迅速な報告が不可欠です。

違反行為を報告しないと、違反行為を行った本人に対する懲戒処分と同等の厳しい懲戒処分を受ける場合があります。

違反行為は、自分の上司または違反行為を行った社員の上司に報告できますが、当社の内部監査部門または最高法務責任者にも報告する必要があります。もしくは、本文書で紹介した電話番号やウェブアドレスを通じて秘密厳守で報告することもできます。法律または本文書で述べる行動基準に対する違反の可能性を誠実に報告した結果として、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせ、その他の報復を受けることはありません。

これらの行動基準の免除を受けるには、以下のとおり承認を得なければなりません。

- ・ 当社の役員に関しては、取締役会による承認
- ・ 役員ではない社員に関しては、最高経営責任者または最高経営責任者が指定した人物による承認



役員に関しては、これらの行動基準の免除が有効になるのは、フォーム8-Kで当社の報告書を作成・提出する担当者がその免除に関するすべての必要な開示を含む報告書を作成できるよう、十分詳しく免除の報告を受けてからです。当社は連邦証券法の規定に従い、役員に関する行動基準の免除についての詳細を速やかに開示します。

環境問題

当社の方針は、適用されるすべての連邦、州の環境法令に加えて、米国以外の国の環境法令も遵守することです。社員には、環境に配慮した方法で会社の業務を行うことを期待しています。以下のように業務を行ってください。

- ・ 環境に不合理な悪影響を与えないようにする
- ・ 環境問題に関するすべての会社方針を遵守する
- ・ 環境機関の検査官に協力する
- ・ 緊急事態が発生した際には、その対応に協力する

また、有害物質の排出、廃棄物の不適切な処理、環境に損害を与える可能性のある状況については、直ちに上司、法務部門、内部監査部門に報告してください。当社は、環境法の違反を経営陣や政府機関に報告した社員や、会社の調査に協力した社員に対する報復を容認しません。環境法の違反を容認または許可した社員は、懲戒処分の対象となります。

当社の各施設は、環境問題に関わる政府の執行機関または外部の第三者が始めた言及、苦情、法的措置について、法務部門または環境衛生安全部門に速やかに報告する必要があります。環境活動や適用法に関して質問がある場合は、法務部門の弁護士に相談してください。

人権

当社は、強制労働その他の違法な労働力の使用および人身売買を禁じます。私たちは子どもや他の人々の搾取、体罰、虐待、人身売買、非自発的隷属を容認しません。私たちはビジネスパートナーに対して、基本的人権と人間の尊厳を尊重し、男女同権を尊重しながら当社とのビジネスを行うことを求めます。当社のサプライヤー（Edgewellのために商品を生産したり、Edgewellに商品を提供したりする第三者など）に対する私たちの基準と期待は、当社のサプライヤー行動規範で明確に説明しています。当社がビジネスパートナーに期待するのは、高い倫理基準を持って業務を遂行することです。

当社はサプライヤーに対しても、私たち自身と同じように高い倫理観に基づく業務遂行を求めています。



ソーシャルメディアその他のオンライン活動

ブログ、ソーシャルメディアサイト、その他のデジタルプラットフォームといったオンラインコミュニケーションツールを使用する私たちは、(個人的な時間にせよ、Edgewellを代表する公的な立場で使うにせよ、)その活動がEdgewellの方針に違反したり、Edgewellが法令に違反する原因となったりしないようにする責任を負っています。

対面またはオンラインに関わらず、Edgewellと自分との関係が明らかになっていない場でEdgewellやその製品を推奨または宣伝する場合は必ず、Edgewellと自分との関係を開示しなければなりません。そのような開示は、明確で目に付きやすく、情報のやりとりにおいて容易に認識でき、やりとりの冒頭部で、平均的な読者にとってわかりやすく、はっきりと提示されなければなりません。これらの要件は、製品の評価やレビュー、当社ブランドのソーシャルメディアページなど、Edgewell関連のウェブサイトで行うアクションだけでなく、私たち個人のブログやソーシャルメディアページ、または第三者のウェブサイトで行うコメントにも適用されます。私たちがソーシャルメディアその他の公開掲示板を利用してEdgewell、その製品、または競合他社に関する個人的な見解を表明する場合は、自分のコメントがEdgewellの立場、戦略、または意見を代表していると述べたり、示唆したりしてはなりません。私たちがコンサルタント、代理店、著名人、消費者、ブロガー、その他の第三者に働きかけたり、価値あるものを提供したりして、Edgewellやその製品のレビュー、宣伝、支持、または競合他社製品に対する批判を誘ったり促したりする場合は、それらの第三者がEdgewellとの提携関係も開示するようにしなければなりません。また、私たちは社員や就職希望者の個人的なソーシャルメディアアカウントを不適切に閲覧したりアクセスしたりしようとしてはなりません。



質問

SNSを見ていたら、Edgewellの製品を批判しているのを見かけました。私はその製品をとてもよく知っているのですが、その批判に対して、製品に対する肯定的な意見を書き込みたいと思っています。Edgewellで働いていると述べなければならぬでしょうか。

Q&A ソーシャルメディア

答え

はい。オンラインでEdgewellやその製品を支持したり宣伝したりするのであれば、自分がEdgewellの社員、取締役、コンサルタントであることをはっきりと目に付きやすいように開示しなければなりません(その事実をすでに明らかにしていない場合)。

製品の品質

当社が意図するのは、お客様と一般消費者のために最高品質の製品を作ることです。当社の品質基準は、適用法令に準拠し、一般に認められている適正製造基準と同等またはそれ以上のものを作るためにあります。

私たち一人ひとりに、当社製品の完全性と品質を維持するやり方で業務を遂行する責任があります。これらの基準を危うくする可能性のある行為や状況に気づいた場合は、上司、法務部門、または内部監査部門に報告してください。

私たちがEdgewellを支持したり宣伝したりする際には、会社との関係をはっきりと目に付きやすい方法で開示しなければなりません。

著作権、商標権、特許権

当社は、自社の著作権、商標権、特許権を守り、米国内外を問わず、他者の有効かつ執行可能な知的財産権を尊重するよう最大限努めています。そうした他者の知的財産権に関しては最高水準の倫理的行動を維持できるよう取り組んでいます。

当社の社員は、業務上必要な場合で、かつ著作権所有者から適切な許可を得た場合を除き、コピー、アップロード、ダウンロード、またはその他の手段でそうした資料のハードコピーや電子的コピーを作成してはなりません。米国の著作権で保護されている資料に関して、その他すべての手段による複製は禁止されています。よくわからない場合は、資料を複製する前に法務部門の弁護士に相談してください。

米国の著作権で保護されている資料に関して、その他すべての手段による複製は禁止されています。米国CCC (Copyright Clearance Center) が承認したタイトルリストに明記されていない著作物については、その資料を複製する前に法務部門の弁護士に相談してください。

当社は、SCHICK、WILKINSON SWORD、EDGE、SKINTIMATE、PLAYTEX、STAYFREE、CAREFREE、O.B.、BANANA BOAT、HAWAIIAN TROPIC、WET ONES、BULLDOG、JACK BLACK、CREMOなどの有名な商標を含む世界的な製品およびサービスの商標を数多く所有しています。当社は厳格なライセンス規定に基づく適切な社内審査および承認の後でのみ、これらの商標を使用および/または表示するためのライセンスおよび許可を付与します。社員が当社の商標を個人的に使用することは禁じられています。当社の商標を表示したり、何らかの形で使用したりするための申請はすべて、速やかに法務部門に相談し、対応を受けてください。

当社の社員が受け取った、当社の製品や業務に関する提案と思われる一方的な情報開示やアイデアについては、速やかに法務部門に相談し、対応を受けてください。法務部門の承認を得ずに、その提案を社内の他の人に開示してはいけません。

政治家への寄付

米国連邦法により、当社および子会社は、連邦政府の役職に就く候補者に現金またはその他のリソースを提供することを禁じられています。その他のリソースには、候補者への支援を求めするために勤務時間や電話を使用することや、選挙運動に使用するために会社の所有物を貸与することなどの非金銭的な寄付が含まれます。

さらに、州や地方の公職の候補者に対する企業の寄付を禁止または制限している州もあり、当社はこれらの法令を完全に遵守する方針です。政治献金に関する法律を確実に遵守するために、当社の最高経営責任者または社長の事前承認および最高法務責任者への通知がない限り、政治家候補に対して会社が寄付を行うことはできません。

当社を代表して外国の政党や候補者に支払いを行うことは、米国海外腐敗行為防止法および関係するその他の国の選挙法に違反する可能性があります。当社の最高経営責任者または社長、および最高法務責任者の承認を得ずに、そのような支払いを行ってはなりません。

質問

政治家に立候補している友人がいます。選挙運動に協力してもいいでしょうか。

Q&A 政治家への寄付

答え

はい。ただし、選挙運動を進めるために、Edgewellの社名やブランド名、会社の資産(勤務時間や会社のリソースを含む)を使わないようにしてください。

Edgewellは、

政治家への寄付に関する

すべての規制を

遵守しています。