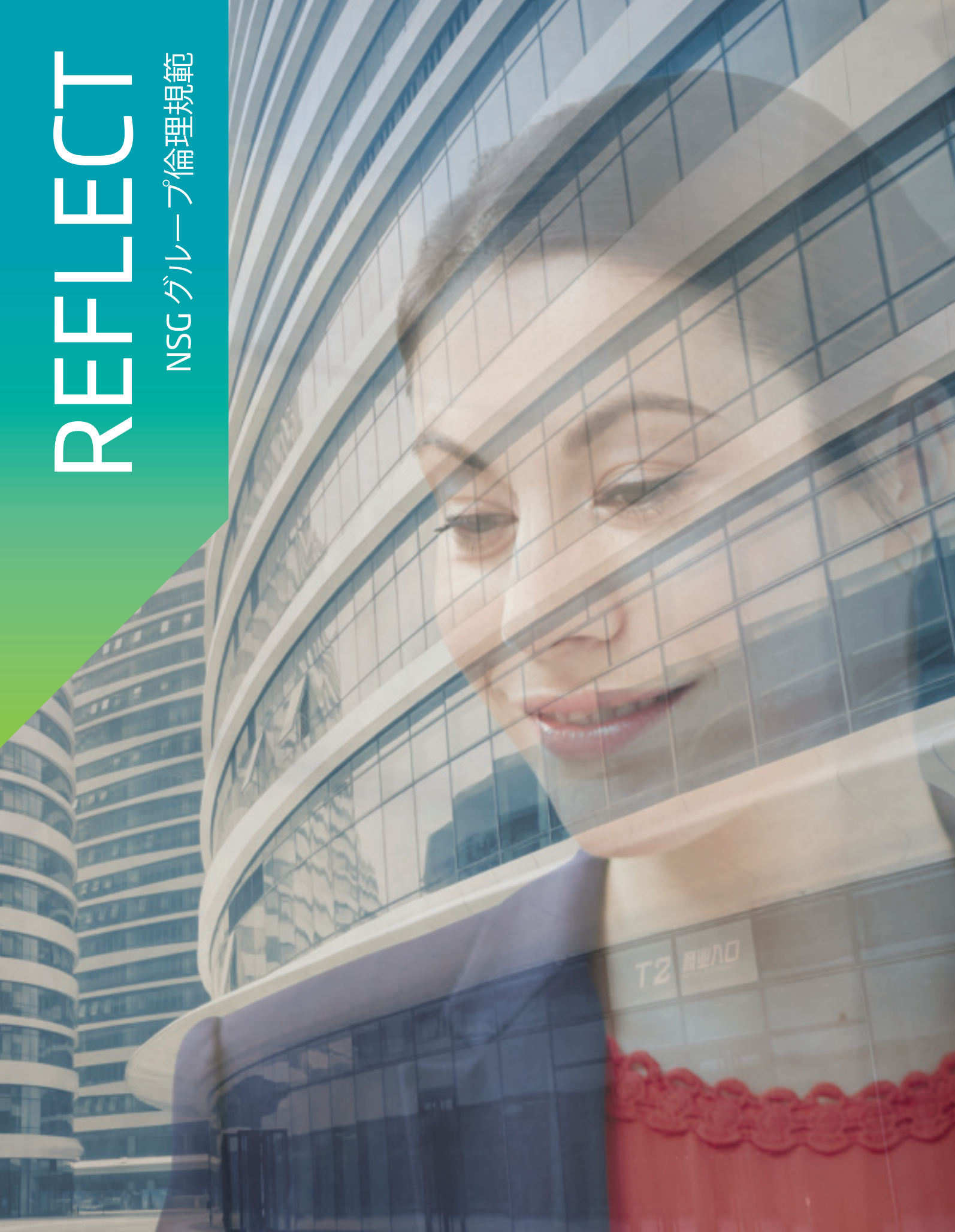


REFLECT

NSG グループ倫理規範



目次

社長メッセージ	1
---------	---

1. はじめに

ビジョン、ミッション	4
経営理念、行動指針、ステークホルダー	5
NSGグループの倫理規範について	6
- 倫理規範の重要性	6
- 倫理規範に対するコミットメント	6
- 倫理的ジレンマへの対処法	7
- 懸念事項の報告方法	7

2. 私たちの職場

グローバル基準に則した行動	10
安全衛生	11
人権	12
環境	13
雇用基準	14

3. 私たちの働き方

インサイダー取引規制	18
マネーロンダリングの防止	19
贈収賄・汚職の防止	20
贈答品および接待	21
利益相反	22
競争法コンプライアンス	23

4. 共に働くこと

社内コミュニケーション	26
政治的活動	27
記録の正確性と完全性	28
個人情報の保護	29
秘密情報の保護	30
対外コミュニケーション	31

5. グループ外との関係

顧客、サプライヤーおよびパートナーとの協働	34
競合他社	36
地域社会への貢献	37

6. サポート

倫理・コンプライアンスホットラインと報告プロセス	40
問い合わせ先	表紙裏

社長メッセージ

この度、これまでの「NSGグループ行動規範」を改め、新たに「NSGグループ倫理規範」を制定しましたので、お知らせします。

新しい倫理規範では、規範をより身近なものに感じていただき、当社グループの従業員である私たちが取るべき行動をより確実に理解いただけるように、従来の行動規範の内容を見直し、表現をわかりやすく改めました。また、私たちが正しく事業を行うことに真摯に取り組むことが明確に伝わるように、その名称を「NSGグループ倫理規範」としました。この規範は、私たちが行動する上での指針となり、助けとなり、守ってくれるもので、私たち従業員のだれもがこれを正しく理解し活用できるように内容が構成されています。

当社グループのミッションは、革新的な高性能ガラス製品の分野でグローバルリーダーとなることを目指すとともに、安全で倫理的な事業活動を行うことです。この使命は、倫理規範の指針に従うことによってはじめて達成できます。一人一人がこの倫理規範をよく読むとともに、部署内の会議などでの倫理規範に関する議論に参加して、私たちが遵守しなければならない高度な行動基準について理解を深めてください。

私たちは、職位に関係なく、誰もが、常に倫理的に行動しなければならない責任を等しく持っています。私たちの意思決定や行動によっては、私たち自身や会社にも重大な影響を与えることもありえます。高い評価を得るには大変な努力が必要であるのに、ちょっとしたことでそれを失ってしまうこともあるということを常に忘れてはなりません。当社グループの事業が成功していくためには、世の中から当社グループに対してよい評価をいただくことが不可欠です。この倫理規範を遵守することを通じて、会社の財産である評価が守られ、高められていきます。もしこの規範に対する違反があった場合は決して容認されることはなく、懲戒や告発といった処分もありえます。

皆さん、この倫理規範をじっくり読んでください。今後、部署内の会議などの機会に、この倫理規範に書かれている内容について話し合いが行われ、その輪に皆さんが積極的に参加されることを期待しています。

代表執行役社長 兼 CEO 森重樹

はじめに

セクション
01





「企業倫理に真摯に向き合う会社で
働くことを誇りに思います」

OUR VISION

使命

目指す姿

コアバリュー

快適な生活空間の創造で、
より良い世界を築く

先進の発想で変化を起こし、
すべての分野で最も信頼される
パートナーとなる

- ・ 人を尊重し、人を活かす
- ・ 信用を重んじ、誠実に行動する
- ・ 社会に役立つ
- ・ 自ら考えを行動する
- ・ 失敗を恐れず挑戦する
- ・ やり抜き結果を出す

NSGグループの 倫理規範について

倫理規範の重要性

倫理的行動は、当社グループに対する評価を守り、事業として確実に成功するために欠かすことのできないものであるとともに、法令やグループポリシーを遵守するための基盤となるものです。私たちは、私たちの行動が当社グループの評価に傷をつけたり、社会的な規範に反したりするような事態を回避しなければなりません。

倫理的行動を取ることで、高額な罰金を支払うというだけでなく、信用を失墜するという更に重大な結果を防止することにもなります。つまり、倫理的行動は、当社グループが企業として今後成功していくために欠かすことのできない要素なのです。

本規範では、私たちが、私たち自身や他の人たちに期待する高い行動基準を定めています。私たちは、最上の会社となることを目指しています。これは時として、法令が定める最低限のものを守ってよしとするのではなく、真の意味で、他者と差別化を図ることを意味します。

本規範には、当社グループのすべての主要なポリシー、プロシージャー、ガイドラインの重要な領域におけるあらゆる重要な要素が含まれています。しかし、内容をより詳細に確認する場合には、NSGグループのイントラネット内にある「My NSG」上で検索のうえ、該当文書の完全版を参照してください。

倫理規範に対するコミットメント

私たちは誰もが、自らの行動に責任を負っています。だからこそ、私たち全員が、この倫理規範を読み、理解することが重要なのです。

本規範は、NSGグループに属する会社、子会社、およびジョイント・ベンチャーのすべての従業員に適用されます。ここでいう「グループに属する会社、子会社およびジョイント・ベンチャー」とは、日本板硝子株式会社が直接または間接に50%超の持分を有する事業、または他の形で経営支配権を有する事業をさします。

皆さんが部下を有する管理職の場合は、次のことを行う必要があります。

- 倫理規範の枠組に沿って業務を遂行するために必要なガイダンス、関連情報およびトレーニングを部門内のメンバー全員が必ず受けられるようにする。
- 適切な倫理的行動を促進するとともに、法令の遵守を図る。
- 部門内のメンバーが安心して質問をしたり、懸念を示したり、問題点を報告したりできるような信頼関係のある環境を醸成する。
- 報復を心配することなく、問題提起や報告ができることを部門内のメンバーに周知徹底する。
- 報告された倫理上の懸念事項はすべてモニターし、適切な対応策を講じる。

倫理規範の遵守は、任意ではなく、必須です。NSGグループの従業員であれば、どの職位であろうとも、倫理規範のメッセージをしっかりと心に刻む必要があります。当社グループは規範に対する違反があったときは決して容認することではなく、懲戒処分や解雇を行うことがあります。また最悪の場合は刑事告発が行われ、その結果罰金や懲役を科されることもありえます。

最後に、本規範では、当社グループが事業を展開する世界各地において従業員にこれだけは守っていただきたいと考える必要最小限の行動基準を定めています。本規範に示す指針と各地域の法律との間に差異があり、それにどう対処してよいか分からない場合は、より詳細に定められた当社グループの基準に従ってください。また場合によっては、直属の上司またはNSGグループの法務部門にも指示を仰いでください。

倫理的ジレンマへの対処法

ときには、本規範に記載されていないような事態に直面し、明確な解決策もなく、どのように対応すればよいかわからないような状況に遭遇するかもしれません。その場合は、次の質問に自分で答えてみることで、適切な判断を下すことができます。

- その行動は合法か？
- その行動を正しいことだと思えるか？
- そうすると決めた後、どんな気持ちになるか？
- 同僚や友人、家族に自分の行動について自信を持って説明できるか？
- 自分の行動がマスメディアで取り上げられても、自信を持って見ていられるか？
- 裁判になった場合、自分の行動を正当化できるか？

判断に困った場合は、一見どんなに些細に見える問題であっても、遠慮なく報告や問題提起をしてください。最高水準の倫理基準を打ち立てることを目指す当社グループは、常に皆さんをサポートします。

懸念事項の報告方法

不法行為や不適切な行為、あるいはその疑いのある行為に気付いたときは、必ずそのことを報告してください。私たちは、すべての懸念事項が等しくかつ敬意と配慮をもって対処される環境の構築に取り組んでいます。報告や問題提起した人に対するいかなる報復行為も決して許しません。

懸念事項があれば、まず初めに直属上司または間接上司に報告してください。関連する事業部門またはグループファンクション部門の各地域のシニアマネージャー、グループの最高倫理・コンプライアンス責任者、および懸念事項の報告を担当するその他の従業員も、皆さんのサポートにあたります。

上司に直接話すのが難しい場合は、倫理・コンプライアンスホットラインを利用してください。これは、従業員の皆さんが懸念事項を報告するための専用ホットラインです。ほとんどの場合（地域の法律で禁じられていない限り）、匿名での報告が可能です。

詳細:

- 40ページ

私たちの職場

セクシヨン02





「共に働く大切な仲間。そのために、
NSGグループを最も安全に働ける
職場にしたいと考えています」

グローバル基準に則した行動

世界的に事業を展開する企業として、当社グループは、社内ルールに従うと同時に、どこに事業拠点があってもその地域の法律を尊重することを方針としています。

私たちは以下を信条としています。

- 当社グループが事業拠点を置く国の法律を遵守する。
- 当社グループが事業拠点を置く国の伝統と文化を尊重し、かつ当社グループがより厳格な基準を設けているときは、その基準に従う。
- 自身の担当業務に関係する当社グループのポリシー、プロシージャーおよびガイドラインを理解し、実践する。
- 顧客、サプライヤーおよびビジネスパートナーとのあらゆる商取引を公平かつ公正に行う。営業上の利益のために倫理的行動を犠牲にすることは決してしない。

- 不明な点があれば、直属の上司その他の管理監督者、当該地域を担当する人事部門、または関連法律分野に責任を有する管理職に相談してください。
- ポリシーは適宜見直されます。詳細なポリシーについてはイントラネットの「グループポリシー」セクションに掲載されています

関連ポリシー／ガイダンス:

- 贈収賄・汚職防止マニュアル
- 競争法遵守マニュアル

ジレンマ01



Q: グローバル企業で働くのは初めての経験です。勤務先の国の文化に基づく商慣習とNSGグループの一員として求められているものとのバランスをどのように図ればよいでしょうか。

A: NSGグループは、世界最高水準の倫理基準を掲げており、それは時として一部の国の法律上の基準より厳格な場合もあります。英国および米国の法律の一部は域外でも適用されますが、この世界最高水準の倫理基準は、当社グループに対する評価の維持に役立つだけでなく、私たち従業員をそうした法令違反のリスクから守るものでもあるのです。

安全衛生

NSGグループは、産業界のベストプラクティスに従い、衛生的かつ健康的で安全な労働環境を提供することを目指しています。私たちは、すべての災害やヒヤリハットの報告を確実に行うことで、誰もがこの目標達成の一翼を担うことができます。管理職は、各自の事業部門またはグループファンクションにおける安全衛生に責任があります。

私たちは、どのような災害も防ぐことができると考えています。災害予防は、自分自身、同僚および一般の方々のけがを未然に防ぐためにあらゆる合理的な対策を取ることから始まります。工場での安全な作業のために定められた指示を守り、設備操作マニュアルを遵守することが重要な最初の一步となります。

連絡先（担当者）

- 地域の環境安全衛生部門
- 直属上司

私たちの安全向上プログラムは、次の5項目からなる安全戦略に基づいています。

- 安全の重要性が従業員に明確に示されるように、安全管理に関して、管理者が強力なリーダーシップを発揮する。
- 安全評価システムを活用して、予防的安全活動の成果を評価し、効果的なアクションプランを作成することで、積極的な安全管理を強化する。
- 積極的な従業員の参画を含め、行動面に重点を置いた安全プログラムの導入を奨励する。
- 安全関連の情報、ベストプラクティスおよびベンチマーク分析に関するコミュニケーションを充実させる。
- すべての災害やヒヤリハットの報告、調査および分析の徹底を図る。

作業を続けるのが危険だと感じたら、すぐに作業を中断する

この姿勢は、当社グループの安全ポリシーの基本であり、製品の取り扱い、設置、使用およびメンテナンスにおける安全性の促進を目的とした、当社グループの安全教育研修の根底をなすものです。

私たちは公正中立なアドバイザーとしてヘルスケア専門家を社内に置いています。医療データへのアクセスは産業医・看護師に限定され、従業員の秘密医療情報を本人の同意なしにこれら専門家以外の者に開示することはありません。

ジレンマ02



Q: 厳しい納期に間に合わせる必要がある場合、安全に関するプロシージャの一部を省略してもよいでしょうか。

A: いいえ。当社グループの安全に関するプロシージャは、あらゆる人の身を守るためのものであり、常に従わなくてはなりません。直属の上司に相談してください。

人権

私たちは企業の社会的責任と真摯に向き合い、国際的に合意された人権を支持することを信条とします。皆さんから人権に関する懸念事項が指摘された場合、必ず秘密厳守で対応します。

私たちは、この信条を共有するサプライヤー、顧客、ジョイント・ベンチャーパートナーとのみ一緒に仕事をします。新しく第三者と取引等を開始する際には、まず彼らの倫理規範および人権基準を確認します。

私たちは、人権と雇用基準を遵守し、当然の権利として享受されるべき処遇を皆さんに提供することを保証します。これによって従業員の効率、士気およびコミットメントが高まり、結果的に事業の強化につながります。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 人事に関する総合ポリシー
- 雇用に関する総合ポリシー
- 機会均等およびダイバーシティに関するポリシー

連絡先（担当者）

- 地域の人事部門

ジレンマ03



Q: 当社と取引のあるサプライヤーが小さい子供を働かせているという噂を耳にしました。どうしたらよいでしょうか？

A: 上司または倫理・コンプライアンスホットラインに報告する必要があります。当社グループは、サプライヤーに対しても当社同様の高い基準を求めます。

環境

私たちは、環境に配慮し、事業のすべての意思決定においてサステナビリティを考慮することを信条とします。

関連法規を遵守することに加えて、グループのサステナビリティ目標を達成し、環境を保護し、環境へ及ぼす影響を最小限に抑えるため、さらに追加的措置を講じます。

環境保全および向上のために、私たちは常に以下の目標を目指します。

- 製品や工程の研究、設計および開発においては、初期の段階から環境面を考慮する。
- より持続可能で、環境に及ぼす影響を最小限に抑えた新しい製造工程を開発し操業する。
- 製品のライフサイクルを通じ顧客と環境にさらなる恩恵をもたらす製品を開発し、販売を促進する。
- 従業員および環境を保護するために、すべての有害物質を適切に管理する。
- コミュニケーションと研修を通じ、全従業員に、グループのサステナビリティに対する姿勢を浸透させ、環境保護に関する責任の自覚を促し、その達成に必要なリソースと支援を提供する。

関連ポリシー／ガイダンス:

- サステナビリティポリシー
- 環境ポリシー
- 紛争鉱物ポリシー

連絡先（担当者）

- 地域の環境安全衛生部門

- 省エネルギー、リサイクルの推進および持続可能な社会に貢献する製品の供給など、さまざまな社会的活動を推進することにより、天然資源の有効利用に努める。
- 顧客、サプライヤーおよびその他のビジネスパートナーに対しても、環境に関する優れた取り組みを推進し、ガラスの製造や加工の過程で使用するガラスその他の資材の効率的な利用、再利用、回収およびリサイクルを推進するよう奨励する。
- 政府、行政当局、学会およびその他の関連団体等と連携して、事業や地域社会の持続可能な発展を推進する。
- 私たちの環境に関する目的、目標および達成状況を定期的に監視し、見直す。

ジレンマ04



Q: 工場で小規模な化学物質の流出がありましたが、それほど大きな環境問題にはなりそうもありません。現在急ぎの注文に対する作業をしているため、除去作業は製品の出荷を終えるまで延期してもよいでしょうか？

A: いいえ。直ちにその件を報告し、正しい処置を行ってください。私たちは事業活動における環境および安全に対するリスクを非常に真剣に考えており、その件への対処は製品の出荷よりも優先されます。

雇用基準

従業員すべてが平等に扱われる多様な従業員構成の促進は、会社を強くすると私たちは信じています。したがって、私たちは以下の条件に基づく仕事上の差別を排除することを信条とします。

- 人種
- 皮膚の色
- 信条
- 国籍
- 年齢
- 婚姻またはパートナー関係
- 妊娠および出産
- 性別
- 性転換
- 性的志向
- 宗教
- 民族または出身国家

- 障害
- 労働組合への加入
- 支持政党
- その他法で保護された地位

国や地域によって年齢差別に関する法律があれば、それを尊重します。

主要な雇用基準は以下の通りです

私たちは、

- 危険の原因となるものを最小限に抑えることによって、安全で健康的な職場環境を提供します。
- 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。
- 賃金および雇用条件を、少なくとも現地の法令や国ごとの産業別最低基準で定める内容に合わせます。
- 労働時間に関する各国の雇用関係法令を遵守し、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ません。
- 強制労働やその幫助は行いません。15歳（または法令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。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 人事に関する総合ポリシー
- 雇用に関する総合ポリシー
- 機会均等およびダイバーシティに関するポリシー

連絡先（担当者）

- 地域の人事部門

- 採用は純粋に能力のみに基づくものとし、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させ、従業員構成の多様化に取り組みます。
- 各拠点において事業および従業員の個別のニーズを満たすため、従業員との定例的な協議やコミュニケーションを実施します。
- 従業員が安全に仕事をできるように、また潜在能力を十分発揮できるように学習および能力開発のためのリソースを提供します。
- 労働組合への加入・非加入を選択する個人の権利を尊重します。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施設も提供します。当該国の法令や労働協約が私たちの最低基準を上回る場合、これらに従います。
- オープンかつ誠実なやり方で従業員とコミュニケーションを行います。いかなる場合も、虐待、ハラスメント、威嚇行為に対しては厳格に対応します。また、皆さんが報復行為を心配することなく、いかなる懸念事項でも指摘できることを保証します。

ジレンマ05



Q: 私は上司から一日あたりの顧客訪問件数を増やすよう求められていますが、そうすると高速道路を運転して数時間の移動時間が発生することになり、一日16時間労働になってしまいます。

A: 私たちはその国における雇用関係法令に定められた労働時間を遵守しなければなりません。従業員は、恒常的に標準労働時間を大幅に超えた勤務をすべきではありません。

私たちの働き方

セクシヨン03

「私は正しいやり方で事業を行うことを信条とする会社で働きたいと思っています」



インサイダー取引規制

NSGグループは、インサイダー取引等の規制に関して、可能な限り最高水準の規律を保持することを信条とします。

当社は東京証券取引所に上場しています。業績予想の変更や企業合併、企業買収といった上場株式の価格に影響を与えるような未公表の重要事実をインサイダー情報といいます。

インサイダー情報に基づいて当社の有価証券（株式や社債等）の取引を行うことは、行為者の国籍や居住場所にかかわらず、行政罰や刑事罰の対象になります。当社の業務を通じて他社のインサイダー情報を知った場合に、その会社の有価証券の取引を行う場合も同様です。

我々自身にとっても、当社グループにとっても、秘密情報を適切に管理し、関係者以外に伝達されないようにすることが大切です。あなたがインサイダー情報を他者に漏洩した場合も、罰則の対象になります。

虚偽の情報を市場に流布したり、上場有価証券の価格操作にかかわる行為に従事したりする行為は相場操縦等に当たります。相場操縦等は行政罰や刑事罰の対象となり、課徴金や罰金、懲役刑が科せられる場合があります。

有価証券の取引を行う場合は、

- グループポリシー、プロシージャールを遵守しなければなりません。
- インサイダー情報を用いてはいけません。

当社の有価証券の取引を行う場合は、事前に法務部門に相談しなければなりません。

インサイダー取引等につき質問や懸念がある場合には、法務部門に連絡してください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- インサイダー取引防止ポリシー

連絡先（担当者）

- 法務部門

ジレンマ06



Q: 私の兄が会社の株を購入しようと考えているため、近く発表される予定の業績について教えてほしいと言っています。私はこれを知っていますが、兄に教えてもよいのでしょうか？

A: いいえ。インサイダー取引は刑事犯罪であり、もし教えると訴追される可能性があります。もし家族や友人からこの種の質問をよく受けるようでしたら、そのような場合どう対処すべきかについて上司に相談してみてください。

マネーロンダリングの防止

NSGグループは、世界中の国々において反マネーロンダリングおよび反テロに関する法律および規制を全面的に遵守することを信条としています。

テロ、麻薬取引、贈収賄、不正等の犯罪行為に関与した人は、こうした行為により得られた収益を合法的なものに見せかけるために「マネーロンダリング（資金洗浄）」しようとする場合があります。

これと関連して懸念されるのが、合法的資金がテロ活動の資金源となる場合で、これは「リバース」マネーロンダリングとも呼ばれています。NSGグループの各事業部門は、しかるべき対策を講じてこのような変則的なまたは疑わしい支払いを発見し、防止することを求められています。このような取引を見逃すと、NSGグループを危険な状況に陥れ、NSGグループの倫理観や評価に大きな傷をつける結果になりかねません。

マネーロンダリングの「危険信号」の例には以下のようなものがあります。

- 必要な情報をすべて教えようとしないうか、偽りのまたは疑わしい情報を与える顧客、代理人またはビジネスパートナー候補（以下「取引先等」という）
- 報告や記録保持義務がある場合に、何とかそれを回避しようと躍起になる取引先等

- 本人と直接に関連が見受けられない小切手等の通貨代替物を用いて、取引先等が支払いを行ったり、支払い求めたりする場合
- 取引先等が現金で支払うことに固執する場合
- 取引先等が行っている商売または事業に照らして、通常ではないまたはそれらと一貫しないような注文、購入または支払いを行う場合
- 事業上の必要性がない、または支払い条件が不自然に有利になっている、複雑な取引の仕組みまたは支払い方式
- 取引とは無関係の国へのまたは無関係の国からの特別な資金転送
- 租税回避地とされる場所やテロリスト活動、麻薬の不法取引、マネーロンダリング活動で知られる場所が関与する取引
- シェルバンク（偽装銀行）またはオフショア銀行、ノンバンクといった金融仲介業者等の介在する取引
- 記録保持または報告義務を回避することを目的とした取引構成（報告義務が発生しない少額での取引を複数回行おうとする等）
- 心当たりのない口座や確認できない口座への振り込みまたは預託金返金の請求

NSGグループの従業員として皆さんができることは、簡単明瞭です。容認される支払い形式についての部門で定められた規則に従ってください。

ジレンマ07



Q: 通常は行なわないやり方での支払い方法を組めるかどうか、顧客から尋ねられました。大丈夫でしょうか？

A: 違法ではないかもしれませんが、手続きを始める前にまず上司に注意事項として報告し、確認してみてください。

贈収賄・汚職の防止

私たちは、世界中のすべての贈収賄防止法規制を遵守し、同時に法令が求める最低限の基準を上回る、より厳格なベンチマークを設定します。

贈収賄および汚職を通じて短期的な成功を収めたいと願う誘惑があるとしても、私たちは決して事業上の経済的成功を倫理および合法的な行動よりも優先することはありません。ですから、私たちはどのような状況にあっても、決して賄賂を受け取ったり、求めたり、贈ったりしません。

長期的観点からNSGグループの成功とサステナビリティを確保するためには、すべての関係において誠実さと透明性を保つことがきわめて重要です。従業員が、贈収賄のリスクがあると考えて何らかの会への参加を断ったり、申し出を断ったりして、ビジネスチャンスを逃したとしても、その従業員を決して処罰することはありません。

NSGグループは、複数の国で事業を行っているため、英国や米国を含め多くの贈収賄・汚職防止に関する法の遵守を求められます。私たちは自らの行動を律するためにこれらの中で最も高い基準を選び、それを基に「贈収賄・汚職防止マニュアル」を制定しました。

贈収賄だけでなくそのように見られることも防止できるよう、支払いに関する方針は以下のように定めています。

- 売上値引きは、当該顧客への売掛金と相殺するか、顧客の会社社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らないません。
- 手数料や料金の支払いは、真にそれらを受領する権利のある会社または個人に対してのみ支払うことができます。
- 支払いは、提供されたサービスに見合う金額でなくてはならず、会社の会計記録に適正に反映されなければならないません。
- 当事者以外の第三者に対しての支払いや、当事者の名義でない銀行口座への支払いは一切行なってはなりません。
- 公務員に対して、その通常業務（例えば、警備や警察による護衛または査証の発行等）の処理を速めてもらうために、支払いをしてはなりません。

場合によっては、何が正しい行動か自分で判断する必要があります。助けや助言が必要なときは、いつでも上司に相談してください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 贈収賄・汚職防止マニュアル

連絡先（担当者）

- 法務部門
- 贈収賄・汚職防止プログラムで求められていることに関する具体的な質問は、倫理・コンプライアンス部門に連絡してください。

ジレンマ08



Q: 許可申請を担当している役所の公務員から、小額の支払いを彼にするのが慣例で、そうすればより迅速に許可が下りると示唆されました。そうすれば会社にとってもお金と時間の節約になるかもしれませんが。これは許されることでしょうか？

A: 私たちは、深刻な医療上または安全上の問題が関わっている場合を除き、利益供与となるお金の支払いには応じません。

贈答品および接待

顧客、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場合、皆さんはグループを代表しているのだということを忘れないでください。決して個人的な利益につながる申し出に応じたり、それに影響を受けたりしないよう、分別のある行動をとらなければなりません。

贈答品や接待が人間関係を築くのに一定の役割を果たす場合もあることは理解できますが、贈答品を贈ったりや接待をしたり、これらを受けたりしてもよいのは、当社グループの「贈収賄・汚職防止マニュアル」に詳細が定められている「贈答品および接待に関する規則」に適合している場合だけです。また、たとえ不適切な意図がなくても、贈答品や接待はその金額に関わりなく、容易に贈収賄とみなされるということを忘れてはなりません。

贈答品および接待に関する規則により、以下のものは禁止されています。

- 私たちの業務における客観性に影響を与えることを意図したものすべて
- 受領者または会社にとって不名誉となるようなものすべて

関連ポリシー／ガイダンス:

- 贈収賄・汚職防止マニュアル
- 贈答品および接待の記録簿

連絡先（担当者）

- 倫理・コンプライアンス部門

- 品性を欠くまたは性的な内容を含むものすべて
- 受領者が現地の法律、勤務する会社のポリシー、または倫理規範に照らして受け取ることができないようなものすべて
- 現金または現金同等物による贈答品

私たちの方針は簡単明瞭です。賄賂、リベートまたは利益供与と解釈される恐れのある贈答品や接待を提供したり、受領したりしてはなりません。贈答品（100ドルまたは現地通貨でその同等額を超える）または接待（200ドルまたは現地通貨でその同等額を超える）は、すべて報告しなければなりません。同時に、現金または現金同等物（商品券等）、秘密の手数料ならびに値引きを受領したり、顧客の従業員に対して補償または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、本規範と同様の方針を導入するよう働きかけます。贈答品および接待に関して問題がある場合は、適切な先に報告・連絡してください。

ジレンマ09



Q: サプライヤーから彼の別荘に週末滞在するよう招待されました。費用はすべて相手持ちです。この申し出を受けてもよいでしょうか？

A: サプライヤーから接待を受けることは、発注または購買の見返りとも解釈されかねません。したがって、そのような行動は、NSGグループのポリシー上適切ではありません。

利益相反

私たちは全員がNSGグループの利益を最大化するよう行動する責任があり、事業上の利益に相反するような行為を回避することはきわめて重要です。

私たちは、業績や業務上の判断に影響を与えるような利害関係、行動、投資を決して容認しません。

私たちは、決してグループの競合他社、顧客、またはサプライヤーと直接・間接的な金銭的利害関係を持ったり、これらの者に貸し付けを行ったり、またはこれらの者から便益を受けたりしてはなりません。ただし、当該利害関係が、しかるべき事業部門長に書面で開示され、かつ当該事業部門長が、重大な利害相反がなく、利害相反関係とみなされる状況もないと判断したものである場合は例外とします。

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、またはサプライヤーの役員、従業員、または代理人と一緒に、いかなる事業活動にも従事することはできません。

私たちは、決して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例外とします。

- 当該機会の詳細がしかるべき事業部門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関係も有しないと事業部門長が判断した。
- 当該機会が、本倫理規範または当該従業員の雇用契約に抵触しない。
- 当該機会が、本倫理規範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遂行上支障のない範囲で、市民活動、慈善活動、政治的活動、または専門的活動に参加することができます。しかし、ここで重要であるのが、しかるべき事業部門長からの許可を得ることなく、グループの資産（時間を含む）をこれらの活動のために費やさないことです。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 利益相反の回避に関するポリシー

ジレンマ10



Q: 私の甥が仕事を探しています。NSGグループでちょうどこの甥に相応しいポジションが空きそうです。彼をそのポジションに推薦してもよいでしょうか？

A: あなたの甥がそのポジションに見合う資格や能力を有していて、チームにも相応しい人間だと考えるのであれば、彼を推薦することはできます。ただし、人事部門に彼と自分との関係は報告してください。また、あなた自身は彼の採用過程に直接関与してはいけません。

競争法コンプライアンス

NSGグループ内の全員が、NSGグループの倫理規範およびグループポリシーを遵守しなければなりません。

NSGグループ内の全員が、私たちが事業を行うすべての国で競争法を遵守するとともに、最も高い基準に合致する行動をしなければなりません。

いついかなる場合も倫理的に行動すべきであり、妥協してはいけません。それは、受注のため、営業ノルマ達成のため、顧客が離れていくのを止めるため、というような事情があるときも変わりません。競争法に違反すれば、あなた自身も、巨額の罰金や禁固などの刑を受ける可能性があります。

競争法遵守は、NSGグループにとっては特に重要です。これは、グループがガラス業界のリーディング企業であることに加え、ジョイント・ベンチャー、ライセンス、販売・購買等の事業活動を通して競合他社と多くの関係を有するからです。

競争法は国際的な法律であり、あらゆる国や法域において適用されます。

私たちの行動の指針とし、私たち自身を守ることができるよう、NSGグループのコンプライアンスプログラムが作られました。その一環としてグループポリシー、マニュアル、プロシージャーも制定されています。私たち全員がこのプログラムの中身をよく知っておく必要があります。必要な知識を身につけることで、法律やグループポリシーを遵守しながら自信を持って業務を行うことができるようになります。

グループポリシーでは

- 正式な許可なく競合他社と接触することは禁止されています。
- 販売活動に直接従事する職務にある者が業界団体のメンバーになることは禁止されています。
- 管理職には、毎年部下のコンプライアンス面談を行うことおよび必要な人員に年度教育プログラムを受講させる責任があります。

特定の状況について、法に違反していないかどうか疑問があるときは、法務部門に連絡してください。

ポリシーやプロシージャーについて質問があるときは、倫理・コンプライアンス部門に問い合わせてください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 競争法遵守に関するポリシー
- 競争法遵守に関するマニュアル
- 競争法遵守に関するプロシージャー

連絡先（担当者）

- 法務部門
- 倫理・コンプライアンス部門

共に働くこと

セクション04





「私は、共に協力し、
互いに敬意を持って働く
チームの一員であることを
とても大切に考えています」

社内 コミュニケーション

私たちは、オープンで誠実でかつタイムリーなコミュニケーションを通じて、誰もが受け入れられ、必要な支援がいつでも得られ、そして、その潜在能力を十分に発揮できる職場の創造を信条としています。

このような職場を実現するために、社内コミュニケーション活動の包括的プログラムを定めています。これにより全員が、グループの進捗、業績、ポリシーおよび人々についての最新情報を共有することができるようにします。私たちは、事業上守秘義務があるものを除き、部門内で情報を共有することを信条としています。

私たちは以下のことを行ないます。

- カスケード式に情報を伝達してグループの進捗状況について定期的に報告し、各国地域およびグループ全体にとって重要な課題を議論することを奨励します。
- カスケード式で、半期や通期の業績を従業員に知らせます。
- グループに関するグローバルレベルおよび各国独自のニュースを掲載する社内報MADOを各国言語に翻訳し、電子媒体と印刷物で発行します。
- イン트라ネット上に、グループの様々な活動に関する情報を掲載し、活動を推進します。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 社内コミュニケーションおよび協議に関するポリシー

連絡先（担当者）

- 社内コミュニケーション部門

以上のような取り組みを効果的に運用できるかどうかは、双方向のコミュニケーションにかかっています。そのため、私たち全員が自分の役割を果たして情報を共有し、適切な問題提起を行なうことが重要です。

特に管理職は、上司や部下との間のオープンで誠実なコミュニケーションを促進することに責任があります。

NSGグループの誰もが、安心して問題提起を行なえるようにしなければなりません。もし何らかの理由でそれができないとしたら、そのときは、倫理・コンプライアンスホットラインが、報告者の秘密を保持しながらサポートを提供します。

ジレンマ11



Q: 私が工場長を務めている工場では、ある問題を抱えています。私はそれを経営上層部に伝えるべきでしょうか、それとも自分で解決すべきでしょうか？

A: 倫理規範に対する深刻な違反は、何であれ経営上層部に報告する必要があります。オープンなコミュニケーションはNSGグループにとって必須であり、あなたが正しい行動を取れるように同僚のネットワークも存在します。

政治的活動

もちろんNSGグループの従業員は誰であれ、個人として政治活動に自由に参加することができます。ただし、これらの活動はグループの事業活動と完全に切り離されたものでなければなりません。いかなる活動も、上司など管理者が通常の勤務時間内に従事することに対して具体的な許可を与えたものでない限りは、勤務時間外に実施しなければなりません。

当社グループが政府と関わりを持つのは、事業に関係する事柄についてだけです。当社グループはいかなる政治的志向に対しても支持やその他の表明をしません。信頼され、尊敬される企業であり続けるために、私たちの事業活動のすべてが政治的問題とは切り離されていないければなりません。

私たちは、いかなる公職の候補者または政党に対しても、当社グループの資金（個人が立替えた経費の精算を含む）や資産を直接的または間接的に使用することはありません。同様に、関連する事業部門長や執行役による承認が得られた場合のみ、地域の、特定党派に属さない案件に対して財政的支援を提供することができます。

もちろん、いかなる献金もグループの贈収賄・汚職防止ルールに従って行なわれなければなりません。

疑念や懸念事項がある場合は、相談することが重要です。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 贈収賄・汚職防止マニュアル
- 職務権限に関するポリシー

ジレンマ12



Q: 元同僚が地方議会に立候補し、資金集めのパーティに職場の同僚何人かと一緒に私も出席しないかと声をかけられています。

A: NSGグループの従業員が多数そのパーティに出席すると、NSGがその候補を支持しているととられかねません。そのようなパーティへの参加は避けるべきです。

記録の正確性と完全性

すべてのグループ会社の財務状態および事業業績を正確に示す、正確で透明性のある会計記録の作成を信条としています。

私たちは、

- グループの財務記録があらゆる取引を正確に反映することを保証します。
- 従業員の経費報告を含むあらゆるグループの記録において虚偽または架空のデータ入力につながる行為や処理は一切行いません。
- 証憑に記載された目的以外に使われる可能性のある支払いを、グループとして一切行いません。
- 資金・資産を秘密にまたは簿外で処理することは、いかなる目的のためであっても一切行いません。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。
- 当社グループは故意に納税義務を回避するようなことを一切行いません。従業員に権利が付与されるまたは従業員が取得するすべての課税対象給付金も、もれなく税務申告します。

- グループの全記録は、グループポリシーおよび法令に従い確実に保護し、保存します。
- グループの全事業を対象に、事業活動全域で確立しているコントロール（統制手続き）の遵守を含むコンプライアンス状況に関する年次報告書を作成します。管理職は、内部統制手続きが有効に機能しているかどうかの確認を行う義務があります。有効に機能していない場合はその理由を是正措置の詳細とともに説明しなければなりません。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 記録保存に関するポリシー
- 会計に関するポリシー

ジレンマ13



Q: 上司から、経費のつじつまを合わせるために、会社の口座間でお金を動かすよう指示がありました。すべて会社のお金ですが、問題になりますでしょうか？

A: はい、それは問題であり、行ってはいけません。NSGの経営陣やステークホルダーから実態を隠すことになります。監査の際に正確性や完全性に関する問題を生じかねません。

個人情報保護

私たちはすべての個人情報を法に従い確実に、効果的に、かつ機密として扱います。

それは、すべての個人情報が適法に取得・処理され、手書きであれ電子データであれ、安全に保管されなければならないことを意味します。すべての個人情報は、正当な理由がある厳密に限られた者にのみアクセスを可能とし、適切なセキュリティ手段を用いて管理されなければなりません。また状況の変化に応じてこのようなデータを更新し、不要になった際にはデータの処分を行います。

あなたが個人情報を保存する情報システムの管理や使用に関する責任者であるなら、グループ全体に適用される最低限の基準に従うとともに、関係する現地法を遵守しなければなりません。また、個人情報の機密を保持すること、個人情報を安全な方法で取り扱うこと、また意図された目的に限定して利用することも徹底しなければなりません。

これらポリシーおよび関連する情報保護法の遵守に対して、各地域の管理職は明確に責任を有します。

データは、それ単独で、個人に影響を及ぼすような決定の根拠となってはなりません。そうではなく、すべての決定は、関連する上司、人事部門および当該個人の間で協議した上で行われなければなりません。

懸念があれば報告したり問題提起したりすることが重要です。

関連ポリシー／ガイダンス:

- ISセキュリティに関するポリシー
- 個人データ保護に関するポリシー

ジレンマ14



Q: 業務上、人事の給与記録にアクセスできます。友人から、自分の給与を職場の他の人の給与と比べてほしいと依頼されました。このような依頼を受けてもよいのでしょうか？

A: いいえ、すべての従業員情報は機密として扱い、業務上適切な方法でのみ使用し、その秘密を守らなければなりません。

秘密情報の保護

私たちの事業では、大量の情報を作り、受け取り、発信します。事業上の必要性および法的義務により、私たち全員にこのような情報の機密性を保護する責任があります。

「秘密情報」の定義は、グループ外では一般的に知られていない、グループの競争力に貢献する、または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。

秘密情報の典型的な例は、知的財産です。これには特許、技術的ノウハウ、営業秘密も含まれます。すべてがグループの重要な資産であり、守られる必要があります。知的財産権の侵害があれば、グループの知的財産部門あるいは各地域の責任者に申しなければなりません。

私たちは退職後も含めいついかなる場合にも、秘密情報をグループの部外者に開示してはいけません。秘密情報の一部を開示しなければならないことがごくまれにありますが、その場合には、グループの法務部門が承認した秘密保持契約に基づき、開示先に一定の秘密保持義務を課さなければなりません。

自社情報の保護に加えて、決して他社や個人の秘密情報に不正な方法でアクセスしてはなりません。第三者の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。確信が持てないときは、グループや各地域の知的財産部門または法務部門にアドバイスを求めてください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- ISセキュリティに関するポリシー
- 電子通信に関するポリシー
- NSGグループソーシャルメディアガイドライン

ジレンマ15



Q: 出張時に会社資料を印刷したものを携帯してもよいでしょうか？

A: 出張の際、どうしても機密情報を携帯しなければならないときはありますが、いかに情報を守るかが重要です。電車の中やカフェなどの公共の場所で印刷した会社資料を使ってははいけません。また廃棄するときも情報漏洩にならないよう確実な方法で処分するようにしなければなりません。

対外 コミュニケーション

私たちは、全ステークホルダーに、透明性があり、正確でかつ関連性のある情報を提供することを信条としています。

この目標を達成するためには、正式な権限を持つ人だけがグループを代表する立場で情報を発信・伝達することが重要です。そして、そのためアナリストや投資家・メディアからの問い合わせにはすべてNSGグループ広報・IR部が対応し、それ以外の人は自分で勝手に回答しないこともまた重要です。

各国における社内向けの情報発信・伝達についてはインターナルコミュニケーションチームに問い合わせてください。

会社の情報発信・伝達について何か疑問や懸念があれば、関係するガイドラインを参照するか、上司に相談してください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 投資家向け広報（IR）活動に関するポリシー
- 電子通信に関するポリシー
- NSGグループソーシャルメディアガイドライン

連絡先（担当者）

- 広報・IR部
- インターナルコミュニケーションチーム

ジレンマ16

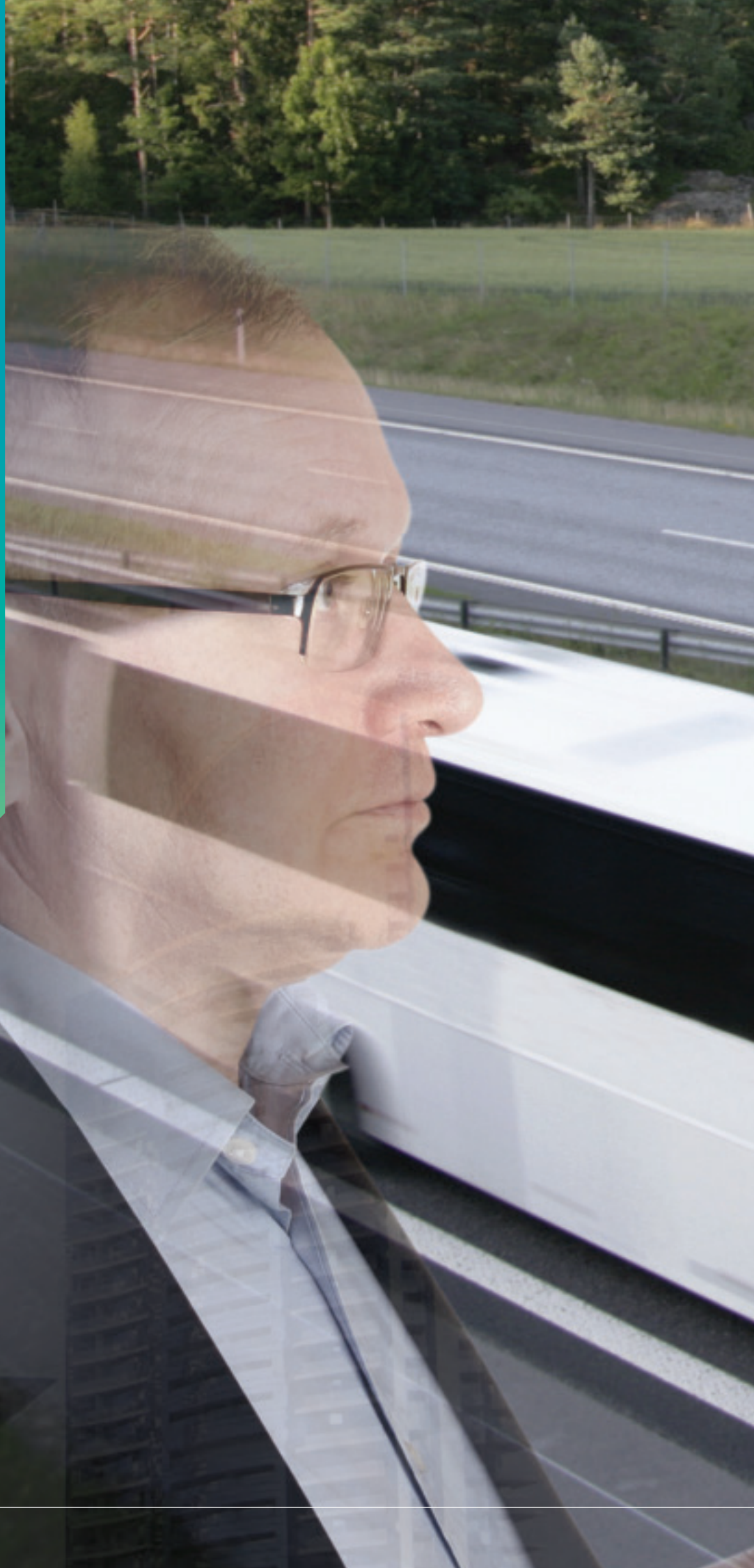


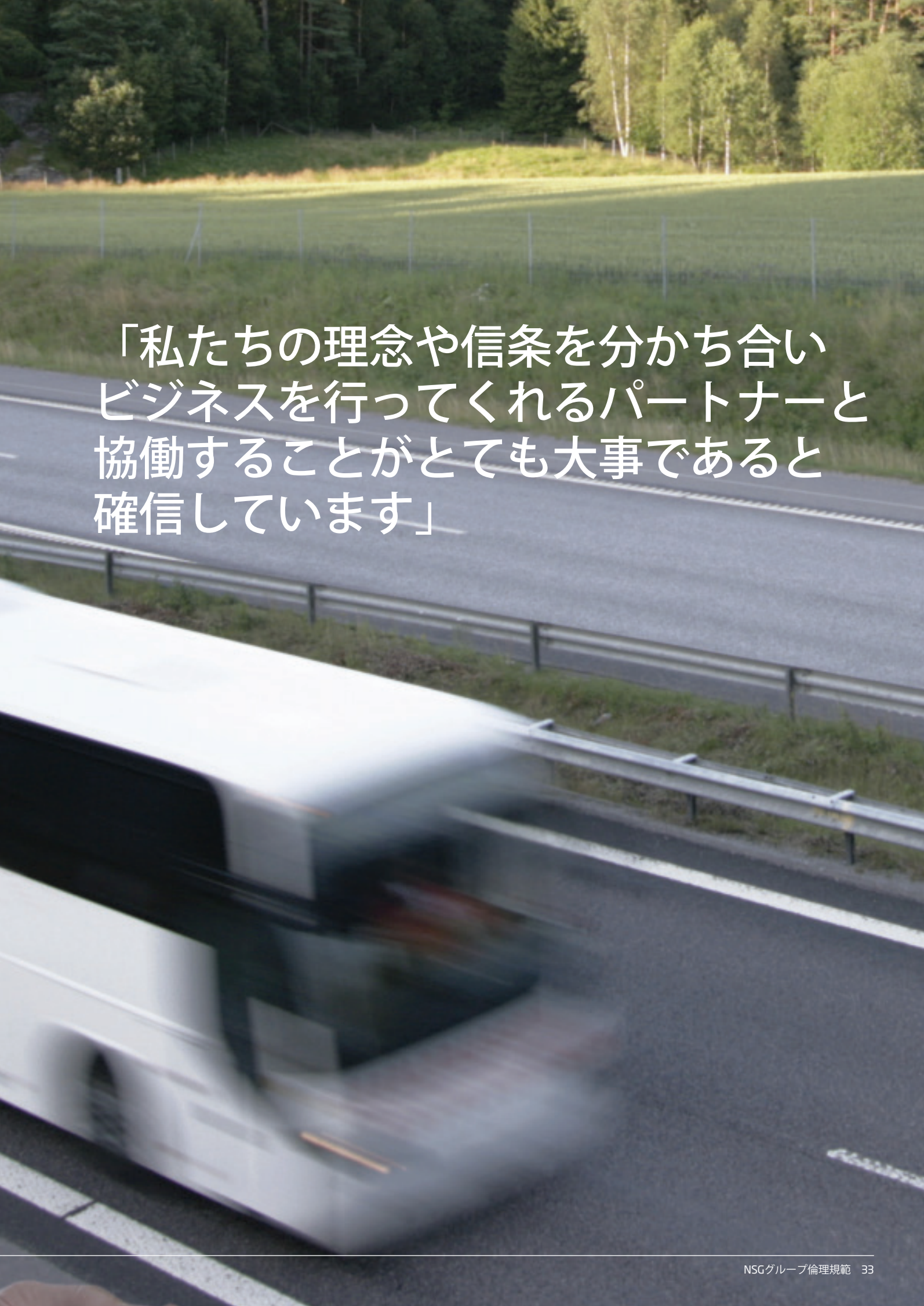
Q: 当社の経営状況を誤って記述したインターネット記事を見つけました。インターネット上で、著者に対して訂正するようにメッセージを掲載してもいいでしょうか？

A: いいえ。許可を受けた広報担当者だけがNSGグループを代表する立場で情報を発信・伝達できます。このような懸念があるとき、上司か広報・IRチームに問題提起しなければなりません。

グループ外との関係

セクション
05





「私たちの理念や信条を分かち合い
ビジネスを行ってくれるパートナーと
協働することがとても大事であると
確信しています」

顧客、サプライヤー およびパートナーとの 協働

私たちは顧客、サプライヤー、パートナーに最高品質の製品とサービスを提供することを信条としています。

効果的な仕事上の関係を築くためには、明確かつ誠実なコミュニケーションをとることが重要です。それと同時にこれら関係先とは、秘密情報を絶対に開示しないことや知的財産を守る責任を共有しています。

私たちは顧客に対して、

- 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ます。
- デザインに優れ、高品質かつ価格競争力のある製品を供給します。
- 納期通りに納入し、必要な製品サポートを提供します。
- 要望があれば、顧客と密接に連携し、エンドユーザーのニーズに応えるため製品デザインや性能の開発に取り組みます。

私たちはサプライヤーやその他のビジネスパートナーに対して、

- 双方の倫理観が合致するサプライヤーやビジネスパートナーと協働します。
- 事業上の意思決定に影響を及ぼすような関係は許容しません。
- サプライヤー等の言動が私たちの規範に抵触する場合には、適切な行動を起こします。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 贈収賄・汚職防止マニュアル
- サプライヤー行動規範
- 競争法遵守に関するポリシー
- 購買に関するポリシー

連絡先（担当者）

- 法務部門
- 倫理・コンプライアンス部門
- 購買部門

私たちは公務員に対して、

- 贈収賄・汚職防止マニュアルのガイドラインに従い、公務員への対応が贈収賄法に違反したり、不適切な行為とみなされたりしないようにします。
- 収賄とみなされないよう私たちが提供する贈答品や接待を慎重に検討し、当社の厳格なポリシーおよび現地の法律を遵守します。
- 100ドル以上の価値のある贈答品や、200ドル以上の価値のある接待をすべて正確に報告します。
- 公務員のサービス提供を受ける場合には、事前に適正評価（デューディリジェンス）を行います。
- 業務円滑化のための支払い（つまり、公務員の通常業務を速めさせるために行う支払い）は決して提供したり、受領したりしてはなりません。

私たちは第三者に対して、

- 贈収賄・汚職防止法マニュアルのガイドラインに従い、私たちの代理人として公務員と協働する第三者の行為が関連贈収賄防止法に違反したり、不適切とみなされたりしないようにしなくてはなりません。
- 私たちの代理人として業務を行う者が、法的義務を明確に理解し、また模範的なレベルで信用を維持するようにしなければなりません。
- 私たちの製品を販売しかつ公務員と接触のあるような第三者を代理人に任命する場合は、事前に適正評価（デューディリジェンス）を行います。

贈収賄・汚職防止マニュアルにビジネスパートナーのコンプライアンスの促進と監視方法の説明があります。第三者と協働するNSGグループの従業員は、このマニュアルを読み理解していなければなりません。懸念があれば、報告したり問題提起したりすることが肝心です。

ジレンマ17



Q: 私の上司はサプライヤーと緊密な関係を持っていて、事業上、問題であると思われます。誰に相談したらよいでしょうか？

A: その上司の上司、人事部門、法務部門、あるいは倫理・コンプライアンス部門に懸念を報告してください。倫理・コンプライアンスホットラインを通じてその懸念を報告することもできます。

競合他社

競争はビジネスをする上でなくてはならないことですが、考える最高水準の倫理観をもって競争することが肝心です。

注文を勝ち取るために倫理面で妥協することは全面的に禁止されています。また、競争法・独占禁止法に違反すると、高額な罰金や禁固刑を含む厳しい刑罰の対象となることがあります。

競争法は国際的であり、あらゆる国や法域に適用があります。コンプライアンスの促進とモニターのために、競争法遵守に関するポリシーが制定されていますので、内容をよく理解してください。競合他社と許可なく接することや、販売活動に直接従事する職務にある者が業界団体のメンバーになることはポリシーで禁じられています。また、管理職は該当する部下に毎年コンプライアンス面談を行い年度教育プログラムを受けさせなければならないことも明記されています。

ポリシーやプロシージャーに関するご質問は、法務部門および倫理・コンプライアンス部門にお問い合わせください。

関連ポリシー／ガイダンス:

- 競争法遵守に関するポリシー

連絡先（担当者）

- 倫理・コンプライアンス部門

ジレンマ18



Q: ある競合他社から、両社で集まって話し合い、両社が関わる次の入札手続きに足並みをそろえて取り組まないかと提案がありました。財務的に当社にメリットがある可能性があります。これは認めてもらえますか？

A: いいえ。それは談合や価格協定になり、違法です。私たちは常に最高水準の倫理観を維持しなければなりません。

地域社会への貢献

私たちは、事業を行う地域社会との良好な関係を維持し、向上させることを信条としています。

地域社会との良好な関係は重要で、お互いに有益になりえると考えます。効果的な仕事上の関係を築くために、すべての従業員に地域組織や地域の取り組みに関与するよう勧めています。

私たちは地域に関する知識や文化的な理解に基づき、各事業部門で地域社会との関係のはぐくみ方を決めるよう勧めています。

地域社会との良好な関係は、重要な問題の解決に役立ちます。当社事業が与える影響に対して地域社会が懸念を有する場合、良好な関係があれば、現実的かつ相互に有益な解決策を見つけるのに役立ちます。オープンな話し合いを行える関係が重要であり、それに勝るものではありません。

ジレンマ19

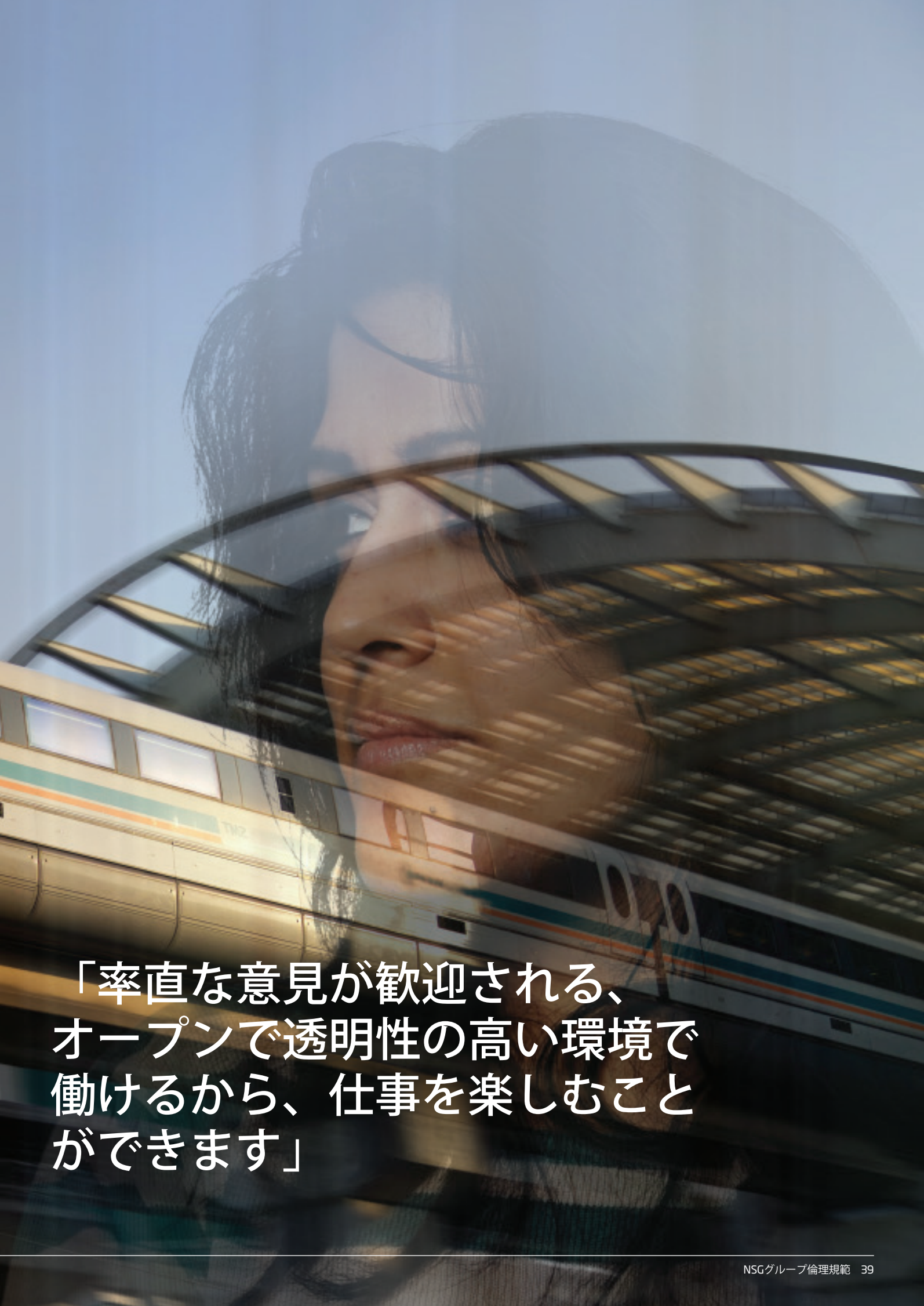


Q: 友人から地域社会の集まりに、当社の建物を使わせてもらえないかと聞かれました。営業時間外のため部屋は空いています。OKと返事してよいでしょうか？

A: 会社のセキュリティ、安全衛生、会社の建物を使うことが適切なのかなど、いくつか検討すべき問題があります。上司も適切であると考えているかどうか、相談してください。

セクシヨン
06



A composite image featuring a woman's face in profile, looking downwards, overlaid on a blurred background of a train and a large stadium roof. The woman has dark hair and is wearing a dark top. The train is white with blue and orange stripes, and the stadium roof is a large, curved structure with a grid of lights.

「率直な意見が歓迎される、
オープンで透明性の高い環境で
働けるから、仕事を楽しむこと
ができます」

倫理・コンプライアンス ホットラインと 報告プロセス

問題を見かけたら、報告や問題提起を行いましょう！

問題の報告や問題提起を行うことは全員の責任です。倫理ガイドライン違反の恐れがあればすべて調査しなければなりません。

直属の上司に報告するのが難しければ、倫理・コンプライアンスホットラインに直接連絡できます。匿名で（関連地域の法律で匿名が禁じられていない限り）、24時間365日電話かEメールで法的な懸念や倫理的な懸念を報告することができます。ウェブポータル経由で受けた報告については、5営業日以内に報告受理のお知らせをします。

報告により本格的な調査が必要となる場合、社内で調査するかあるいは外部の適切な人間（たとえば、NSGグループの社外弁護士や警察）に調査を依頼します。

また、報告者が特定されないように最大限の努力をします。もし、報告が犯罪調査の対象になる場合など、報告者の身元を明かさざるをえない場合には、報告者に必ず事前に連絡します。

報告者には、調査の進捗状況の情報が提供されるようにします。もし何らかの理由により報告者が調査の結果に満足できない場合は、それを報告してください。もし懸念を外部組織に相談したい場合は、事前に会社に知らせいただくようお願いします。

懸念や問題事項を報告した個人に対していかなる形式の報復も許されません。そのような言動を取っていることが判明した場合は、懲戒処分の対象となります。NSGグループは誰もが安心して報告や問題提起できる環境作りを信条としています。

連絡先（担当者）

- 倫理・コンプライアンスホットライン

問い合わせ先

サポートや情報が必要な場合、または倫理的な問題を報告したい場合には、多くの選択肢があります。最初に話を持ちかけるのに一番適しているのは、おそらく直属の上司、監督者、あるいは間接上司でしょう。

その他のオプション

- 事業部門長またはファンクション部門長
- 人事部門
- 法務部門
- 最高倫理コンプライアンス責任者

これらの人たちは全員報告者の支援をする立場にあります。サポートが必要な場合には遠慮せずに連絡してください。

