

# 業務行動および 倫理に関する規範

2016年10月



**ご協力誠にありがとうございます。**

INC Researchへの継続的な献身と、本規範に定める基準を遵守する取り組みに感謝します。

# 目次

CEO、Alistair Macdonaldからの手紙	4
当社の使命、ビジョン、および基本理念	5
当社の目的	7
はじめに	9
規範下で当社が期待すること	11
各自の責任	12
マネージャーの追加責任	12
行動する前に自問する	13
助言の活用と懸念の報告	15
非報復	17
当社への敬意と誠実さ	19
職場での敬意の促進	20
環境、健康、安全および薬物乱用	21
贈収賄・汚職の防止	22
利益相反	23
贈与品と接待	25
社外秘情報	26
企業機会	27
当社の資産またはサービスの使用	28
ソーシャルメディア	29
政治活動と慈善寄付	30

当社の株主と公衆に対する敬意と誠実さ	31
正確な帳簿と記録	32
記録の管理	33
証券法およびインサイダー取引	34
一般公衆への情報開示	35
企業コミュニケーションの調整	36
データ・プライバシー	37
著作権とコンピューターソフトウェア	38
当社の顧客と取引先に対する敬意と誠実さ	39
独占禁止および公正な競争	40
競合他社の情報	41
医療関連法規制	42
国際商取引法	43
第三者の情報の保護	44
本規範の免除と改訂	45

## 共に働く皆様へ:

学術研究機関として20年以上前に設立されたINC Researchは、世界中の製薬、バイオテクノロジー、医療機器業界向けに第Ⅰ～Ⅳ相臨床開発サービス全般を提供する、世界有数のグローバルなフルサービスのCROへと進化してきました。当社が企業として進化や成長し続けたとしても、世界の健康の向上を目的として、最高の倫理原則・基準に準拠して事業を行う取り組みは一貫しています。当社の継続的な成功には、これらの原則と基準を遵守するために継続的に取り組むことが不可欠です。

当社の行動を導くのは、当社の業務行動と倫理に関する規範(「規範」)を構成する法律・倫理原則・基準です。本規範は広義に記載されており、想定されるすべての状況を網羅することは意図されていません。本規範で扱われるいくつかの事項は、より具体的な会社方針または業務慣行の範疇でもあり、これらが該当しなくなるわけではありません。

当社規範は適切な判断に代わるものではありません。むしろ、あなたの担当業務に影響する法規制の実務的知識を深める助けとなることを意図しています。注:

- 本規範は、世界中の全従業員、役員、および取締役役に差別なく適用され、すべての業務関連活動について、業務上のプレッシャーには関係なく、その原則と基準に従うことが期待されていることを、明確に確立するものです。
- マネージャーは、チームの手本となって先導し、チームに当社規範を遵守させるという、さらなる責任を負います。
- 質問や懸念がある場合は、あなたのマネージャーとオープンで直接的な会話をするか、人事担当者または法務部門に相談することが推奨されます。
- もしあなたが自分のチームメンバーに懸念を告げることができなと感じた場合は、企業倫理ホットラインに電話するか、企業倫理ウェブフォームを使用してオンラインで情報を提出することもできます。これらの情報は、両方とも<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42406/index.html>にあります。あなたが善意で報告書を作成する時、当社は報復からあなたを保護します。

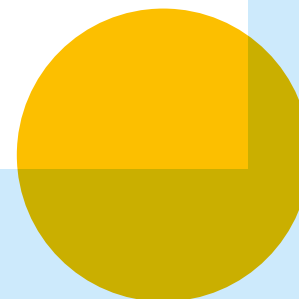
慎重に当社規範を読み、必要に応じて参照できるように、いつでも閲覧できるようにしておいてください。INC Researchでは、当社メンバーの全員が、当社にとって最も貴重な資産である当社の評判を維持し、高めるために重要な役割を果たしています。本規範の原則と基準を受け入れて遵守することで、当社の評判はさらに強固になり、向上します。

INC Researchを世界有数のCROの1つにして、素晴らしい職場環境を作るためにご協力頂きありがとうございます。

よろしくお願いします。



Alistair Macdonald  
Chief Executive Officer  
(最高経営責任者)





**当社の使命、ビジョン、  
および基本理念**

# 当社の使命、ビジョン、および基本理念

INC Researchは、世界の健康を向上させることを目的として、市場への新薬の供給を加速させるという共通の使命の下、献身的で意欲的な人材が集結するグローバル組織です。

当社の使命、ビジョン、および基本理念は、当社の文化、ブランド、そして事業戦略を形作る礎石となるものです。当社の使命とビジョンを支援してもらい、達成してもらうために、全従業員が重要であり、あなたが当社の基本理念を体現できるということが、当社の継続的な成功の原動力となります。

## 使命

当社は、治療に焦点を当てた有能なチームの組織であり、世界レベルのマネージャーとリーダーに率いられ、世界中の人々の健康を向上させることを目的として、当社の顧客の製品を上市させる支援を行うことに専心しています。

## ビジョン

当社は、個々の顧客向けに差別化された解決策を提供することに専心する、臨床開発サービスの有数の革新者となることを目指しています。

## 基本理念

- 人間
  - すべての人間に敬意と尊厳を持って接する
  - 各従業員の貢献を重視する
- 品質と卓越
  - 「できる」という気構えを育む
  - 行動に責任を持つ
- リーダーシップ
  - 前向きなチームと協力的な精神を構築する
  - 情熱と固い決意を持つ
- 信頼
  - オープンで率直な関係を構築する
  - ゆるぎない倫理感を持ち、高潔である
- 委ねられた責任
  - 当社の資源を賢く管理する
  - 一般公衆を代表して世界の健康向上に向けた努力に取り組む
- 革新
  - 変化を受け入れ、推進する
  - 大胆、創造的、オープンな心を持つ

当社の基盤にあるのは倫理的な文化です。当社は、意思決定を行う際に何が会社全体にとって最善であるかを考慮します。顧客との約束、事業関連の約束を果たすため、全員に、当社の業務行動および倫理に関する規範を遵守しながら行動する責任があります。



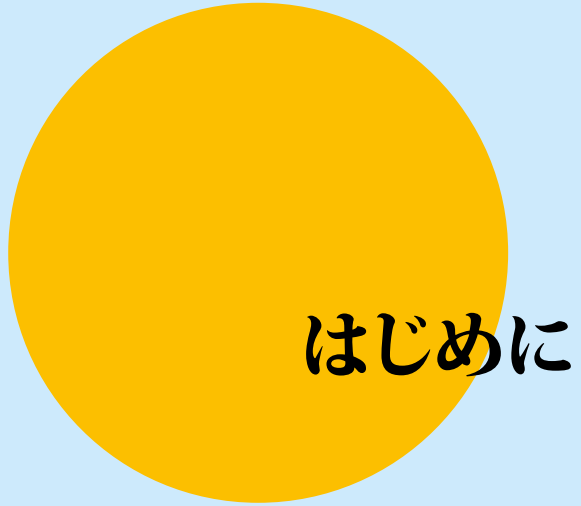
# 当社の目的

## 当社の目的

当社は、世界中の製薬、バイオテクノロジー、医療機器業界向けに第Ⅰ～Ⅳ相臨床開発サービス全般を提供する、世界有数のフルサービスの医薬品開発受託機関（CRO）です。Trusted Process<sup>®</sup>デリバリー法を持つ、治療に焦点を当てたCROとして、人々が必要とする医薬品の開発は、当社が特に重要視する部分です。当社は、様々な患者集団を対象とする提供サービスの幅と治療に関する専門知識の深さを活かして、世界の健康の向上に向けて市場への新薬供給を加速させるため、顧客、治験実施施設、および患者を結びつけます。









## はじめに

業務行動および倫理に関する本規範（「規範」）は、当社取締役会（「取締役会」）によって公布され、INC Research Holdings, Inc.とその子会社および関連会社（総称して「当社」）内の全従業員、役員、取締役、請負業者、および派遣社員に、分け隔てなく、また勤務地に関わりなく、適用されます。本規範には、以下の諸項を推進するのに正当な理由をもって必要とされるさまざまな基準が含まれています。それらは、(1)個人的および職業上の関係における、実際の利益相反または利益相反と見なされる状況の倫理的扱いを含む、正直で倫理的な行動、(2)当社が米国証券取引委員会（SEC）に対して、および他の公共のコミュニケーションにおいて提出する報告書・文書における、完全、公正、正確、即時、かつ理解しやすい情報開示、(3)公正な取引慣行、(4)不正行為の抑止、(5)本規範および該当する政府の法規制の遵守に関する説明責任の確保です。当社は、主要な業務執行役員および上級財務責任者には、別の倫理規範を採用しています。それは [www.incresearch.com](http://www.incresearch.com) で入手できます。

世界中にオフィスを持つグローバル企業として、当社は当社が事業を行うすべての国の法規制を遵守して事業を行わなければなりません。INC Research Holdings, Inc.は米国企業であり、米国外に配属されている従業員の活動に適用される特定の米国法の遵守が必要になることがあります。職務や役職にかかわらず、当社が事業を行う各国で当社に適用される法規制を、全員が字義・精神の両方で遵守しなければなりません。これには、該当する税法、会計、財務報告基準、データ保護法および指令、および部門・地域の事業要件が含まれます。また、全員が各国における各自の担当業務に適用される法規制を熟知し、遵守することが期待されています。該当する法規制の詳細をすべて知っていることは期待されていないものの、適切な担当者について助言を求めるかを判断できる程度には知っておくことが重要です。





規範下で当社が  
期待すること

# 本規範下で当社が期待すること

## 各自の責任

あなたには次のことが期待されています：

- 個人的および職業上の人間関係における、実際の利益相反または利益相反と見なされる状況を避けるため、正直に、やましいところのない行動を取ること。利益相反があるように見なされるだけでも、会社に損害を与えうるということを認識してください。利益相反は、当社の最善の利益と矛盾するようなあなたまたはあなたの家族の人間関係であることもあれば、あなたが自分の職責を果たせなくなるようなジレンマであることもあります。
- 利益相反が発生する、または本規範に違反する可能性があるとき、それなりの理由をもって予想される取引は、速やかに報告すること。
- 会社方針をよく知り、それを遵守すること。
- あなたの職務に該当する会社方針と手順をよく知り、それを遵守すること。
- 当社が政府機関へ、および他の公共のコミュニケーションにおいて提出する報告書・文書では、完全、公正、正確、即時、かつ理解しやすい情報開示をし、またさせるようにすること。
- 該当する政府の法規制を遵守すること。
- 財務報告に関与する他の当社役員および従業員の倫理的行動を日頃から促進すること。

## マネージャーの追加責任

加えて、マネージャーには次のことが期待されています：

- 他者に倫理的な行動とコンプライアンスを促すように手本としてふるまうこと。
- 直属の部下に本規範の重要性を伝え、本規範下での各自の責任を確実に理解させること。
- 質問や意見が歓迎される環境を作ること。
- 不正行為が疑われる場合は速やかに報告すること。
- 非報復に対する当社の取り組みを支持し、報復行為を目撃したり、報復行為の疑いが発生した場合は、直ちに報告すること。

本規範の条項に従わない場合は、深刻な場合は雇用の終了を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。





行動する前に  
自問する



## 行動する前に自問する

本規範に、あなたが遭遇するすべての状況への対処は不可能であることは、容易に想像できることと思います。もしある行動や決定が、当社基準下で倫理的かつ許容可能であるかどうか不明な場合は、自問してみてください：

- これが正しい行動だと感じられるだろうか？
- 自分の行動は、最高基準の正直さ、裏表のなさ、および説明責任を反映しているだろうか？
- 自分の決定は、法律や会社方針を遵守しているだろうか？
- 自分の行動を同僚、家族、友人、または世間一般に快く説明できるだろうか？

もしこれらの答えのいずれかが「いいえ」である場合、予定の行動を留保し、直ちに助言を求めてください。

また、国際的に事業を行う中で、倫理的ジレンマが発生する状況に遭遇するかもしれません。もし外国の現地の法律、習慣、慣行が、米国の法律またはあなたの国の法律、当社の方針または本規範と相反する場合は、法務部に助言を求めてください。





# 助言の活用と懸念の報告

# 助言の活用と懸念の報告

もし当社の従業員または代理人が、該当する法律または本規範に違反する行為に関与した、または現在関与していることに気付いた、もしくはそう疑われる場合は、あなたには当問題を報告するか、助言を求める義務があります。抵抗がなければ、まずはあなたの上司または直属のマネージャーに相談することが推奨されます。人事部または法務部に報告することもできます。会社に影響を与える可能性がある不正行為は、請負業者、コンサルタント、または派遣労働者による不正行為を含め、速やかに報告しなければなりません。違反の報告を受けた上司/マネージャーは、直ちに人事部または法務部に通知しなければなりません。

電話での報告を希望する場合は、**当社の企業倫理ホットライン**に電話することができます。各国のホットラインの電話番号は、<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42406/index.html>に記載されています。「To Make a Report (報告をするには)」という見出しの下のドロップダウンメニューで、電話元/報告元の国を選択すると、現地の電話番号が表示されます。もしくは、<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42406/index.html>にある**当社の企業倫理ウェブフォーム**からオンラインで報告することもできます。「To Make a Report (報告をするには)」という見出しの下のドロップダウンメニューで、報告元の国を選択し、違反が発生した国を選択し、「continue (続ける)」を選択してオンラインで報告書を提出します。報告された情報は、適宜法務部または監査委員会に送られます。

資材財務や会計に関する懸念がある場合はCEO、法律顧問、または取締役会の監査委員会委員長に連絡してください。

すべての懸念、質問、苦情は真摯に取り扱われ、速やかに、徹底的に、かつ公平に調査されます。場合に応じて法務部か監査委員会が、報告された問題を記録し、違反である場合その内容を決定し、必要な調査を指導してそれを記録する責任があります。当社は、該当する法律に従い、報告された問題の全記録を保持するために適切な努力をします。当社は、あなたが匿名を希望する場合は、法律によって要求される場合を除き、あなたの身元を匿名にしておくためにあらゆる適切な努力をします。ただし、報告と共にあなたの名前が提供されれば、その後の調査の助けとなることは念頭に置いておいてください。

企業責任の一環として、従業員、役員、および取締役は、該当する法律の範囲内で、違反の疑いに関するすべての問い合わせや調査に全面的に協力することを期待されています。これを怠った場合、深刻な場合は雇用の終了を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。

真実の情報や法律または規制違反の可能性の証言を政府機関に報告または提出したり、適用される内部告発者規定によって保護されるその他の開示を行うことを禁じられることはありません。

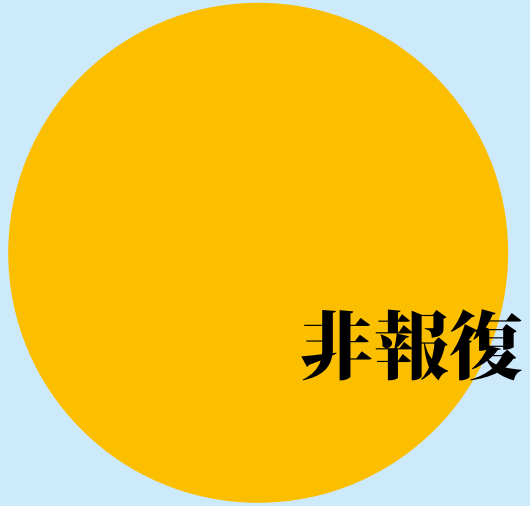
本規範の違反が発生した場合は、場合に応じて法務部および(または)監査委員会が、本規範に違反した従業員、役員、または取締役に対する懲戒処分を決定します。

下記を参照してください：

- 内部告発方針、LEG-POL-001







非報復

## 非報復

違反の疑いについて善意の報告を行った者に対し、嫌がらせ、報復、または今後の雇用への悪影響（解雇、降格、停職、または雇用条件に関する差別）があつてはなりません。「善意」の報告とは、報告者が、伝達された情報が当社内の不正行為、重大な害を発生させたり企業責任を発生させたりする業務慣行違反、もしくは本規範または該当する法規制（証券法・規制、会計基準、会計管理、および監査手順を含むが、これらに限定されない）への違反またはその疑いを示しているとそれなりの理由に基づいて考えている、ということを意味します。善意の報告者に対して報復を行った者は、雇用の終了の可能性を含めた懲戒処分の対象となります。





## 当社への敬意と誠実さ

あなたは他の利益や競合する利益よりも、会社の利益を最優先しなければなりません。あなたは、意思決定を行う際に何が会社全体にとって最善であるかを考慮しなければなりません。

# 当社への敬意と誠実さ

## 職場での敬意の促進

従業員、役員、および取締役は、尊厳と敬意を持って互いに接する必要があります。当社は思想、文化、背景の多様性を支持します。

当社は、いかなる形の嫌がらせも暴力も容認しません。当社は、当社が事業を運営している各国の雇用法を守り、適用される労働時間および最低賃金基準を含む合法的な従業員の権利、また適用される場合は自由に結社し、団体交渉する権利を認識しています。当社は機会均等雇用者であり、実際の、もしくは客観的に認められる資格や長所に基づいて雇用の決定を行います。当社の方針は、募集、雇用、研修、昇進、その他の雇用条件について、人種、肌の色、信条、性別、宗教、配偶者の有無、年齢、本人または祖先の出身国、遺伝情報、身体的または精神的障害、健康状態、性的指向、その他連邦・州・地域の法律によって違法とされる考慮事項に基づく違法な差別を禁止しています。

当社は、世界中で人権を保護し、向上することに取り組んでおり、強制労働と人身売買の排除を支持しています。児童および若年労働者に関する当社の方針は、国際労働機関の児童労働および最低雇用年齢基準と一貫しています。

下記を参照してください：

- 嫌がらせ・いじめ・差別に関する方針、HR-GL-0002
- 職場の暴力に関する方針、HR-GL-0003
- 人権に関する国際方針、LEG-POL-013

## サンプルシナリオ

### 質問：

最近、トムのマネージャー（女性）が、トムが聞いていないと思って、別の従業員に関する性差別的コメントをしました。この時トムは不快に感じ、それについて未だに不快に感じています。普通なら、トムはこの種の状況について彼のマネージャーに相談するでしょうが、この場合は彼女自身が懸念の源です。彼にできることはあるでしょうか？

### 回答：

あります。一般的には、トムは彼のマネージャーとこの種の懸念を対処するように奨励されますが、この場合は彼女が懸念の源であるため、トムがマネージャーに相談を持ちかけるのは不快であるかもしれないことは理解できます。この場合、トムはこの状況が審理され、適切な是正措置が取られるように、状況を報告することが奨励されます。トムは人事に連絡するか、または企業倫理ホットラインや企業倫理ウェブフォーム経由で情報を提出することができます。



## 環境、健康、安全および薬物乱用

健康と安全は業務成果の重要な側面であるため、当社は従業員の健康と安全を守るために努力する職場環境を提供することに取り組んでいます。また、環境に配慮し、天然資源を節約する方法で事業を管理することも、当社の方針です。あなたは、あなたの担当業務に該当する安全手順を知ってそれに従い、そしてすべての環境、健康、安全に関する法律を遵守しなければなりません。

薬物乱用は、乱用者だけでなく乱用者と共に働く全従業員に深刻な健康と安全のリスクをもたらします。いかなる違法薬物、規制物質である合法処方薬（あなた用に発行された処方箋があり、処方箋どおりの使用方法に従って使用している場合を除く）、またはアルコール飲料を、当社敷地内で所持してはなりません（当社公認イベントで許可を得て提供されるアルコール飲料を除く）。また、アルコールや違法・規制薬物の影響下で当社敷地内に立ち入る（あなた用に発行された処方箋があり、処方箋どおりの使用方法に従って使用している場合を除く）ことは禁止されています。

下記を参照してください：

- オフィスセキュリティ方針、CRE-POL-001
- ビデオ監視方針、FAC-POL-002



## 贈収賄・汚職の防止

当社はグローバルに事業を行うため、贈収賄および汚職の防止に関する各国の法律を遵守しなければなりません。米国の海外汚職行為防止法（FCPA）および英国贈収賄法のようないくつかの法律が、当社のグローバルな活動に適用されます。FCPA、英国贈収賄法、その他各国の多くの法律は、当社、その従業員、および当社の代わりに働く第三者が、意思決定に影響を与えるためまたは事業上の優位性を得るために、賄賂を提供・約束・支払い・受領すること、または公務員、政府管理企業の従業員、政党、または選挙候補者に対して、金銭もしくは価値を有するあらゆる物品の違法または非倫理的である授与を許可することを禁止しています。

また、商目的の賄賂も禁止されています。いかなる商業団体や商人とも違法な支払いや賄賂の受け渡しをしてはなりません。さらに、「キックバック」を提供したり受領したりしてはなりません。これは、あなたが業務手配をしたり進捗させたりするための報酬として、既に支払われた（または支払われる予定の）金額を返金したり、同様の返金を受領したりできないことを意味します。

もし本規定に違反することを依頼されていると感じる状況になった場合は、法務部に通知するか、企業倫理ホットラインに連絡する必要があります（「助言の活用と懸念の報告」のセクションを参照）。

下記を参照してください：

- 贈収賄・汚職行為防止方針、LEG-POL-002

## サンプルシナリオ

**質問：**

メアリーは、新しい臨床試験の認可を取得するため書類を申請し、保健省に協力する業務を担当しています。一般的には、承認を得るためには約4週間がかかります。メアリーは、保健省に勤務する職員の1人を知っており、彼はメアリーに、もしメアリーが「ささやかな」支払いをしたなら、通常かかる時間の半分で承認を得る手助けができると言いました。プロジェクトにはすでに遅れが出ており、会社はこの臨床試験の開始に向け非常に大きなプレッシャーを感じています。メアリーは支払いをするべきでしょうか？

**回答：**

いいえ。もし実際に支払いがされたり、その申し出がなされたなら、多くの贈収賄防止/汚職行為防止法に違反します。これらの法律や行動について質問がある場合は、法務部に助言を求めてください。

## 利益相反

従業員、役員、および取締役は、当社の最善の利益のために行動しなければなりません。あなたはあらゆる業務関連活動や決断において当社の最善の利益を最優先に考慮し、細心の注意を払って利益相反を回避しなければなりません。あなたは、利益相反が存在するかどうか、もしくは存在するように見なされたりするかどうかについて最善の判断を下し、またその後、利益相反または利益相反があるように見なされうる状況を形成したり、その原因となったりする可能性がある行動、活動、関係またはその他の状況を回避する必要があります。

利益相反を発生させる可能性があるすべての具体的な活動を特定することは不可能であるものの、利益相反は、当社の最善の利益と矛盾するようなあなたまたはあなたの家族の人間関係であったり、あなたが自分の職責を果たせなくなるようなジレンマであったりします。「家族」には、配偶者、家庭内のパートナー、両親、祖父母、またはそれらの役割を担う者、子、孫（血縁、養子、里子）、兄弟、扶養親族、または婚姻により形成されたそれらに類似する関係（すなわち義理の家族）、およびその人との関係によって業務上の判断の公平性に影響が生じかねない者が含まれます。以下に記す活動は、利益相反が生じかねない状況です。それゆえ、該当する法律で許された範囲で当社に開示し、審査、さらには可能であれば緩和処置を取らなければなりません：

- **当社の顧客、サプライヤー、または競合他社の所有権。**顧客、顧客候補、サプライヤー/ベンダー、または当社の競合他社に金銭的利益がある場合、従業員、役員、および取締役は当社に開示しなければなりません。「金銭的利益」とは、あなたおよび/またはあなたの家族の所有権が、ある会社の何らかの有価証券の1%超である、またはそれがあなたおよび(または)あなたの家族の総資産の5%超であることを意味します。
- **競合他社での雇用。**従業員、役員、または取締役は、当社に開示して書面による事前の承認を得ない限り、当社のサプライヤー/ベンダー、顧客、または競合他社の従業員、役員、または取締役として勤務することはできません。
- **二重雇用。**二重雇用(自営業を含む)が必ずしも利益相反を構成するものではありませんが、このような二重雇用に関して利益相反が存在する状況では、例外なく当社に開示して書面による承認を得ることが必要とされます。
- **家族の雇用。**従業員、役員、または取締役は、当社従業員である家族の業務成果評価または給与の監督や審査を行ったり、それに対して影響を与えたりしてはなりません。
- **その他の問題。**従業員、役員、または取締役は、企業秘密、社外秘情報・専有情報、または当社または当社の顧客の知的財産を、正式な承認なしに個人的利益のために開示・使用するように要求・誘惑されるいかなる状況をも許してはなりません。

利益相反を発生させかねない活動に関して質問がある場合は、あなたの直属の上司に直ちに状況を相談してください。あなたが当社内に利益相反が存在することを知っているなら、該当する法律で許される範囲で、利益相反方針に定める手順に従ってそれを明るみに出さなければなりません。

当社は、実際の利益相反またはその可能性が存在するかどうかを判断し、その後、会社独自の判断で、利益相反の持続防止のために必要と見なされる行動を取る権利を留保します。そのような行動には、あなたから相反している利益を剥奪し、受領した利益や金銭を返還させたり、あなたの職務と責任を見直したり、深刻な場合には雇用の終了をも含む懲戒処分を下したりすることなどが含まれますが、これらに限定されません。

下記を参照してください：

- 利益相反方針、LEG-POL-009

## シナリオ例

### 質問：

メアリーは当社のプロジェクトマネージャーです。彼女の夫であるロバートは、当社の顧客である会社で働いています。ロバートは、顧客の治験依頼者契約グループの契約マネージャーです。メアリーは、夫が顧客である会社に勤務していることを開示する必要がありますか？

### 回答：

いいえ。メアリーは、彼女または彼女の家族が顧客である会社に金銭的利害関係があるか、または彼女の夫が顧客である会社に勤務していることが実際の利益相反を発生させる場合のみ、この情報を開示する必要があります。例えば、メアリーが当プロジェクトのプロジェクトマネージャーであり、彼女の夫と業務発注の交渉をする必要がある場合は、彼女は利益相反を開示しなければなりません。もしメアリーに不明点がある場合は、マネージャーに相談するべきです。

## シナリオ例

### 質問：

ジョンは当社の調達アナリストです。彼の兄弟が、翻訳サービスを提供する小さな会社を所有しており、当社の優先的ベンダーになるために提案を提出しています。これによってジョンに利益相反が発生するでしょうか？

### 回答：

もしジョンが、ベンダーとしての彼の兄弟の会社の選定に関する審査、交渉、および/または選択プロセスに関与する場合には、利益相反が存在します。ジョンは彼のマネージャーに状況を報告しなければなりません。その後彼のマネージャーは本規範を含む当社の方針に従って当件を対処します。ジョンが彼の兄弟の会社についての審査、交渉、および(または)選択プロセスに関与しない場合であっても、誰かがジョンとの関係を知った場合は、利益相反があるように見なされる状況が形成される可能性があります。ジョンは彼のマネージャーに当関係を開示することが推奨されます。



## 贈与品と接待

贈与品と接待は、顧客、ベンダー、およびサプライヤーと、仕事上の良好な人間関係や好意を構築することを意図した優遇行為です。しかし、贈与品や接待は、義務を発生させたり、あなたが公正性を欠いているように見える状況を生みだしたり、または業務上の決定に影響を与える目的で与えられたりした場合には、適切ではありません。これは、あなたとあなたの家族にも当てはまります。

一般的に、通常の販促に使用されるようなほとんど価値のない贈与品（例えば、カレンダー、スケジュール帳、ペン、コーヒーのマグカップ）の受領・贈与はかまいません。「ほとんど価値のない」贈与品とは、価格が25米ドル（または現地通貨での同等価格）以下のものです。当地の社会・ビジネス慣習の範囲内にあり、かつ贈与品・接待方針に準拠している妥当な接待は許容されます。政府関係者および医療提供者との交流には特別規則が適用されるので、仮に贈与品/接待が認められたとしても、非常に限定されたものになるでしょう。

詳細情報、該当する事前承認の要件、およびさらなる贈与品/接待の贈与・受領についての指針については、贈与品・接待方針を参照してください。

下記を参照してください：

- 贈与品・接待方針、LEG-POL-008

## シナリオ例

質問：

エイミーは、複数の治験依頼者との関係を管理しています。休暇シーズン中、エイミーは各治験依頼者における彼女の窓口担当に感謝の意を示すため、世界的な高級チョコレートメーカーの高価な箱入りトリュフをギフトとして贈ろうと思っています。それは問題ないでしょうか？

回答：

いいえ、エイミーは当ギフトを送るべきではありません。贈与品の価格が「ほとんど価値のない」ものとはいえないものです。しかし、問題となるのはそれだけではありません。治験依頼者に高価な贈与品を贈与することは、彼女がそう意図しなくても、エイミーがビジネス上の判断を左右させたり、または相手に義務感を形成しようとしているように見なされる可能性があります。またそれは、治験依頼者側の方針にも違反する可能性があります。

## シナリオ例

質問：

ある治験依頼者が、ある治験に関わった当社の従業員、特に患者登録を迅速に完了させる手助けをした従業員に、100ドルのギフトカードを贈与したいと言っています。当社の従業員は患者登録を完了させるために勤勉に、疲れも見せず働きました。従業員はギフトカードを受けとっていいでしょうか？

回答：

いいえ。従業員が「期待以上」の多大な努力を払ったとしても、この従業員の業務の評価は、その直属の上司が判断し、適切とみなされる場合は当社の報酬および認識プログラムを通じて社内でも取り扱われるべきものです。また、この場合登録は完了しているにもかかわらず、登録を迅速に完了させるために贈与品を受領したという利益相反があるように見えています。それによって、細部まで抜かりのない仕事よりも完了の速度自体が目標であり、当社の従業員のモチベーションであったという、誤ったメッセージが発信される可能性があります。当社は常に利益相反と見なされる状況すら形成しないように留意しなければなりません。

## 社外秘情報

当社の社外秘情報は、当社の物的資産と同様に保護する必要がある貴重な企業資産です。当社の社外秘情報・専有情報を保護し、何らかの目的のためにあなたまたは他の従業員に委ねられているそのような情報への不正アクセスを拒否することは、非常に重要です。社外秘情報には、価格設定計画、コスト情報、売上高、決算結果、顧客名簿、マーケティング・販売計画、その他の企業秘密、非公開の財務情報、ビジネスの提案、統計、処方、工程、発明、およびその他の知的財産が含まれますが、これらに限定されません。当社または当社事業提携先である他社から委託されているすべての社外秘情報を、私たち1人1人が保存し、不正な開示から保護する必要があります。全従業員は、当社の社外秘情報を保護することに同意する機密保持契約に署名する必要があります。当社は、適宜従業員と情報を共有し、従業員が常に事業に関する最新情報を得られるよう、努力します。当社の情報の機密性が維持できなければ、必然的に情報共有が阻害されてしまうでしょう。

下記を参照してください：

- 提携会社および請負業者のパスワードに関する方針、IT-POL-002
- セキュリティ意識に関する方針、IT-POL-003
- 情報セキュリティ方針、IT-POL-004
- セキュリティ問題管理方針、IT-POL-005
- データ機密化方針、IT-POL-006
- 脆弱性の管理方針、IT-POL-007

## シナリオ例

### 質問：

メリッサはITアーキテクチャ部長であり、地域の業界ワーキンググループに属しています。他のCROにおけるメリッサの同職者たちも当グループに属していますが、小グループ（メリッサが共通の問題と提案された解決策について話すために定期的に会うグループ）には参加していません。メリッサはこの小グループの意見を重視していて、討論を進めるために当社の機密情報を共有したところで、それが危険にさらされるとは思っています。このメリッサの想定は正しいでしょうか？

### 回答：

いいえ。メリッサが会社のために行う作業、作成する成果物、そして接する機密情報は、すべて会社の資産と考えられます。彼女は、当情報を知る正当な事業上の必要性がなく、情報の機密性を保護することを書面で義務付けられていない、社外のいかなる人物とも当情報を共有すべきではありません。

## 企業機会

当社の従業員、役員、または取締役は、会社の資産、情報、または自分の地位を、不適切な個人的利益のために利用してはなりません。そのような機会が訪れたなら、あなたは、会社に対して、会社の正当な利益を進展させる義務を負います。あなたが当社と競合したり、または個人的利益のために会社の資産、情報、または地位の使用を通じて発見した機会を利用したりすることは、禁止されています。あなたは、いかなる企業機会も、あなたの上司/マネージャーまたは社内の他の適切な人物に報告し、当社がその機会の活用を望むかどうかの判断を委ねなければなりません。

あなたが役員である場合は、そのような機会を当社との関係とは無関係に知ったとしても、当社が追求すれば利益があるかもしれない機会を、個人的利益のために活用しない、というさらなる義務を負います。



## 当社の資産またはサービスの使用

当社の資産の盗難、紛失、または損傷は、当社の業績に直接影響を与えます。従業員、役員、および取締役は、当社の資産を、当社の正当な事業目的のために、注意深く使用、輸送、保持し、個人的利益やいかなる者の個人的利益のためにも使用しないことを期待されています。これは、資金、勤務時間、およびオフィスやコンピュータ機器などの資源の使用を含みます。

以下を参照してください：

- 当社の音声およびデータ技術の使用方針、IT-POL-001
- あなたの勤務地に該当する従業員ハンドブック

## シナリオ例

**質問：**

ドンは、しばしば通常の営業時間後に自宅で会社のコンピュータを使って仕事をします。時々、彼は人によっては猥褻であると見なしかねない私的なメールを読み、それを会社内外の友人に転送しています。ドンは営業時間後に自宅から行っているため、誰かに迷惑をかけたか会社に害を与えていると思いません。ドンは正しいですか？

**回答：**

いいえ。不適切なメールを閲覧または転送するために、会社のコンピュータ、ネットワークシステム、またはその他の会社支給の電子機器を使用してよいということは決してありません。

## ソーシャルメディア

ソーシャルメディアは、当社に当社の利害関係者とコミュニケーションをとり、協同作業をする機会を与えてくれます。しかしながら、コーポレート・コミュニケーションズ・グループ内で権限を与えられた担当者のみが、関連する事業を目的として、当社を代表してソーシャルメディアを使用することを許されており、その場合も、該当する方針や当社規範を遵守した使用に限られます。

以下を参照してください：

- ソーシャルメディア方針、LEG-POL-007



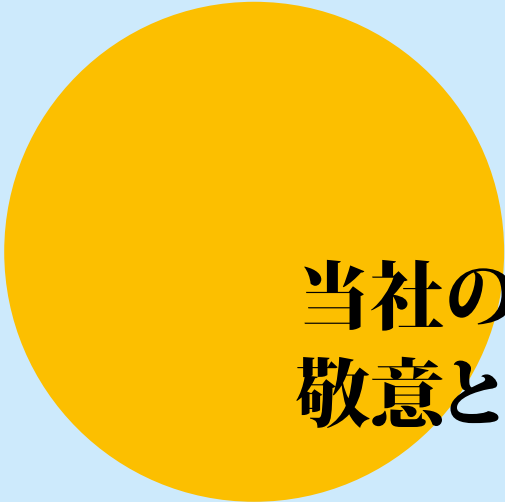
## 政治活動と慈善寄付

あなたは、いかなる選挙候補者や政党に対してであろうと、またはいかなる国民投票や直接請求を支援する目的であろうと、どんな種類のものであれ、政治献金を行うために、会社の資金またはその他の資産(あなたの勤務時間、当社の敷地、または当社の設備を含む)を使用してはなりません。禁止されるのは、直接の献金だけでなく、特別夕食会またはその他の資金調達イベントのチケットの購入や、政党や政治的委員会へのその他の商品、サービス、または設備の提供を通じた、選挙候補者・政党への間接的な助力や支援も同様です。あなた自身での、あなた名義での、あなた個人のお金や時間を使った政治献金や活動を行うことは、当然あなた自身の裁量の範囲内です。当社は、いかなる政治献金または政治的なイベントへの参加費用をも、直接的にであれ間接的ににであれ、あなたに補償することはありません。

当社による当社名義での慈善団体への寄付、または慈善団体を支援することを目的とする当社主催のイベントは、法務部の協力を得た機能的リーダー/BUリーダーによる事前承認を書面で得なければなりません。このような慈善団体は、当社と事業取引がある、または当社が事業取引を求めている団体であってはなりません。あなた自身での、あなた名義での、あなた個人のお金や時間を使った慈善寄付や慈善活動は、当然あなた自身の裁量の範囲内です。当社は、いかなる慈善寄付または慈善イベントへの参加費用をも、直接的にであれ間接的ににであれ、あなたに補償することはありません。

当社は、各オフィスの地域社会を支援する努力をしますが、とはいえ、適切な事業環境を維持し、業務への干渉や周囲への迷惑を防止するため、従業員は勤務時間中は事前に承認され当社から資金提供を受けている活動、または当社によって承認されている活動を除き、いかなる種類の文書・印刷物の配布、商品の販売、金銭的寄付の勧誘、またはその他個人的理由による勧誘をも行ってはなりません。これには寄付、資金調達イベント、宝くじ、ラッフル、およびオフィス内での賭けなどへの参加依頼が含まれます。





# 当社の株主と公衆に対する 敬意と誠実さ

当社の株主および一般公衆は、当社がこれらの義務を果たし、当社の事業を正確に反映することを求めています。

# 当社の株主と公衆に対する敬意と誠実さ

## 正確な帳簿と記録

当社は、すべての当社情報の完全、公正、正確、即時、かつ理解しやすい記録・報告を必要とします。あなたは、すべての当社の帳簿、記録、収支計算書、および財務諸表の詳細が十分保たれ、当社の取引を適切に反映し、該当する法的必要条件および当社の内部統制システムの両方を遵守するような方法で行動しなければなりません。これを行うには、当社の経営陣によって実行されるすべての内部統制手順に従って取引を実行・記録する必要があります。さらに、あなたのすべての経費の精算は、すべて経費の真の内容と額を正確に反映している必要があります。同様に、あなたのタイムカードの報告は、あなたの勤務時間の真の内容と長さを正確に反映しているだけでなく、業務から離れていた時間の適切な分類を正確に反映しなければなりません。また、あなたが何らかの形で当社の情報開示書類の準備に関与している場合（例えば、SECへの提出書類やプレスリリースなど）、そのような文書では、完全、公正、正確、即時、かつ理解しやすい情報開示がなされなければなりません。

誤解を与えたり、不適切な行為や行動を隠蔽する意図のある記録を、作成したり、その作成に参加したり、黙認したりしないことは、非常に重要です。

以下を参照してください：

- 旅費・経費精算のグローバル方針、OM-POL-001







## 記録の管理

当社の記録を適切に管理することは、当社の事業活動に欠かせない要素です。記録には、当社事業の取引で作成・受領・保存された、すべての電子的文書、メールで送信された文書、画像化された文書、および紙の文書が含まれます。当社の記録を効率よく管理することによって、当社の事業ニーズが満たされ、当社の記録を必要な時に使用できるようになります。また、それは当社が該当する法規制を遵守し、訴訟、監査、または捜査があった場合のために関連文書を保存するのに役立ちます。

情報を求める召喚状、実際のまたは予期される訴訟、または規制措置に関係する記録には、「訴訟ホールド」が適用されます。この場合は、あなたは関係しうるすべての記録を、法務部から今後の対応の助言があるまで、保持・保存する必要があります。もしあなたが召喚令状、係属中・審理中の法的または規制措置、もしくはこのような措置に関する警告に気付いた場合、または何者かが記録を不適切に隠蔽・改ざん・破壊していると思われる場合は、直ちに当社の法律顧問に報告しなければなりません。



## 証券法およびインサイダー取引

当社での職務上知り得た重要な非公開情報に基づいて、企業（当社を含む）の有価証券を取引したり、他者に取引させたりすることは違法です。重要な非公開情報の分類をすべて定義することはできません。しかしながら、当社の有価証券の購入・売却に関する投資決定を行う際に、投資家にとって重要であると見なされる合理的な可能性がある場合は、情報は重要であると見なされるべきです。肯定的・否定的情報のどちらも重要でありえます。本基準下で特定の情報が重要であるかを判断することは困難であるかもしれませんが、特に慎重な扱いを要し、原則的に常に重要であると見なされるべき種類の情報が様々あります。このような情報の例には、次のようなものがあります。（仮または最終の）決算結果。今後の収益・損失予想。進行中または提案された合併・買収のニュース。子会社売却のニュース。差し迫った倒産や財務流動性の問題。有力顧客または大型顧客契約の獲得・喪失。臨床試験の成功・失敗。配当方針の変更。重要な新サービスの発表。価格設定の大幅な変更。株式分割、または現金または株式配当。新規株式や債券の発行。実際の訴訟または訴訟の警告による重大な法務の発生。上級管理職の大きな変化。証券取引場や株式市場への上場状況。非公開情報とは、一般公衆に開示されていないか、または入手できない情報です。

当社の有価証券および当社と取引がある他社の有価証券の取引に関する規則については、インサイダー取引と一般公衆とのコミュニケーションに関する当社の方針に詳細が説明されています。当社の有価証券または職務上よく知っている企業の有価証券の購入、売却、譲渡に関わる法的規則に不明点がある場合は、購入や売却を行う前に法務部に相談しなければなりません。

以下を参照してください：

- インサイダー取引と一般公衆とのコミュニケーションに関する当社の方針、LEG-POL-006

## シナリオ例

質問：

マリーの兄弟は株式市場に投資しています。マリーは治験依頼者X（米国上場会社）の第III相試験のプロジェクトディレクターです。試験は終了間際で、とても有望なデータが得られています。彼女は彼女の兄弟に、治験依頼者Xの株価が上昇するかもしれないので、今投資するとよいかもしれないと伝えることができますか？

回答：

いいえ。これは、米国法律下で「内部情報の漏洩」と見なされ、違法です。マリーは善意であるものの、重要な非公開情報を共有することはできません。彼女が情報を伝え、彼女の兄弟が情報に基づいて取引を行った場合、マリーと彼女の兄弟の両方が法律に違反する可能性があり、民事的・刑事的制裁の対象となりかねません。



## 一般公衆への情報開示

当社による公共のコミュニケーションやSECに提出する報告書・文書におけるすべての情報開示が、完全、公正、正確、即時、かつ理解しやすいことは、当社にとって最重要です。こうした職責は、各従業員、役員、および取締役が当社内で果たす役割と一貫性を持つものであるため、各自が実行できるすべての手順を実行して、当社を支援しなければなりません。具体的には、各従業員、役員、および取締役は、当社の公開報告および情報開示の準備に関して、当社または当社が認めた代理人（外部監査人と外部弁護士等）によってなされるすべての問い合わせに迅速かつ正確な回答を提供することが要求されます。



## 企業コミュニケーションの調整

あなたは、ビジネス・業界メディア、または投資コミュニティの代表者から、情報の問い合わせやインタビューを受けることがあるかもしれません。当社の方針では、メディアや投資コミュニティに対してリリースできるのは、当社が承認した経路を介した承認された情報のみです。当社を代表して行われるすべてのコミュニケーションは、INCグローバル・コーポレート・コミュニケーションズ・グループを介するか、またはその承認を得た上でのみ、もしくは権限を与えられた者を介した場合のみ、行うことができます。そのような情報についてのすべての要請は、INCグローバル・コーポレート・コミュニケーションズまたは権限を与えられ、状況を把握している者に直ちに照会しなければなりません。同様に、政府からの法的処置や監査活動に関するすべての要請は、法務部に転送する必要があります。

以下を参照してください：

- 企業メディア方針、COM-POL-001
- 会見での発言に関する方針、COM-POL-002
- ニュースリリースの作成・承認方針、COM-POL-003

## シナリオ例

**質問：**

クリスティーナは、あるジャーナリストから連絡を受けて、当社が買収を行う噂について質問をされています。クリスティーナはオフィスでたくさんの会話を聞いており、買収によって当社の拠点が世界的に拡大するだけでなく、補完的な能力が追加されて、当社が治験依頼者にとってさらに魅力的になるということを知っています。彼女はジャーナリストと話をすべきでしょうか？

**回答：**

いいえ。クリスティーナはオフィスで聞いた話を誰にも、同僚にすら漏らしてはなりません。彼女が持っている情報は不正確であったり、不完全であったりする可能性があります。たとえ正確かつ完全だったとしても、クリスティーナはメディアへ声明を行う権限を当社から与えられていません。彼女は直ちにグローバル・コーポレート・コミュニケーションズ・グループに連絡する必要があります。

## データ・プライバシー

世界中の数多くの法律によって、個人を特定できる情報の収集、処理、転送、開示、保管、使用が規制されています。当社は、該当する法規制に従い、個人を特定できる情報の機密性の保護に取り組んでいます。当社にはグローバル・プライバシー・オフィサーが在籍しており、当社は米国医薬品開発受託機関協会 (ACRO) のグローバル・データ保護・プライバシー委員会の会員です。データ・プライバシーに関する質問は、[data.privacy@incresearch.com](mailto:data.privacy@incresearch.com)に送信してください。

以下を参照してください：

- グローバル・データ・プライバシー方針、LEG-POL-003
- 臨床研究プライバシー方針、LEG-POL-004
- 職場での会話の録音、LEG-POL-012

## シナリオ例

### 質問：

元従業員であるリチャードが、人事部門に電話をかけ、ミュンヘン・オフィスにいる彼の元同僚かつ友人であるピーターと話をしたいと言っています。リチャードはピーターの自宅の電話番号を紛失したので、教えてもらえないかと人事担当者に尋ねています。人事担当者は、リチャードとピーターが友人であったことを知っています。人事担当者はリチャードにピーターの自宅の電話番号を教えてもよいでしょうか？

### 回答：

いいえ。ピーターの自宅の電話番号は個人情報であり、当社はピーターの同意なしにリチャードにそれを伝えることはできません。しかしながら、リチャードが自発的に自分の電話番号を人事担当者に伝えた場合は、人事担当者はその電話番号を控えることができ、その後ピーターがリチャードに連絡したくなったら連絡できるよう、それをピーターにメールで送信することができます。

## 著作権とコンピューターソフトウェア

各自の業務を遂行するために第三者の著作権により保護された著作物を使用することが必要となる場合があります。著作権法を尊重するのが、当社の方針です。そのため、そのような第三者の著作物を使用する前に、著作権者から適切な承認を得る必要があります。そのような承認の必要性は、第三者による素材を含む最終製品が、個人的使用・当社内使用・またはその他の使用であるかにかかわらず存在する可能性があります。

あなたは、当社が当事者となるライセンス契約の条件を遵守しなければなりません。ほとんどの場合、バックアップの目的以外にはあなたはソフトウェアをコピーする権利を持っていません。これには、当社がライセンスを取得する大規模なソフトウェアプログラムだけでなく、より小さく、一般的に文書処理、表計算、データ管理に使用される、いわゆる「シュリンクラップ」(市販パッケージの)プログラムも含まれます。

あなたは、あなたに割り当てられた当社のコンピュータで、当社の事業を推進する目的でしか、会社にライセンス供与された著作権保護されている知的財産をコピーまたは使用してはならず、また、使用法も、著作権法下で承認されたものである必要があります。あなたが当社製品や販促資料を準備する際、使用前に著作権者から書面による承認を得ていない限り、第三者の著作物をコピー、再現、スキャン、デジタル化、放送、または改ざんすることは当社の方針に反しており、違法である可能性があります。不適切な使用をすると、当社とあなたの両方が著作権侵害の民事および刑事訴訟の対象となる可能性があります。また、個人的使用または他者による使用のため、第三者の著作物の不正コピーを作成・配布する目的で当社の施設を利用することも、当社の方針に反します。

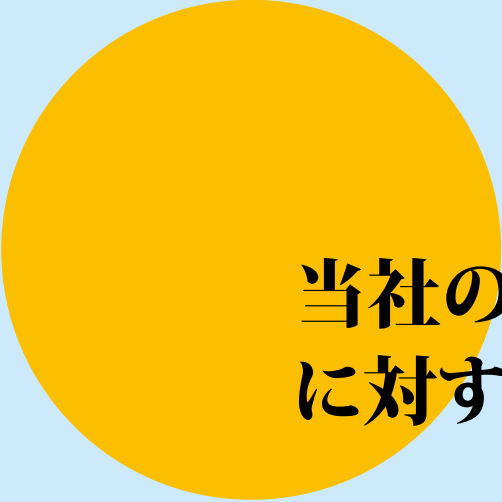
## シナリオ例

### 質問:

クリスは、治験依頼者候補のためにプレゼンテーションを準備しています。成功すれば当社にとって新規顧客となり、戦略的な勝利であるため、クリスはこのプレゼンテーションで確実に顧客の注意を惹きたいと思っています。彼は要点を説明するためにインターネット上で見つけた情報とグラフィックスを使用したいと考えています。当情報は誰でも見つけてアクセスすることができるので、一般公衆に利用可能であり、クリスは彼の判断でそれを使用することができます。クリスは正しいでしょうか？

### 回答:

いいえ。一般公衆に利用可能であっても、それを制限なく利用できるという意味にはなりません。例えば、当社のロゴは誰でも簡単に見つけることができ簡単にコピーすることが可能ですが、当社にはそれを誰がいつどのように使用するのかについて規則があります。あなたがウェブサイト上で見つけたものを使用したい時は、しばしばウェブページの下部に「著作権」または「利用規約」のタブがあります。通常は、これらのセクションのいずれかの文言に、ウェブサイトの内容の所有権と、誰がどのような状況でそれを使用可能であるかが具体的に記載されています。助けが必要な場合は、法務部に連絡してください。



# 当社の顧客と取引先 に対する敬意と誠実さ

正直で、倫理的で、かつ公正な方法  
で、精力的にビジネス上の競争を行  
います。

# 当社の顧客と取引先に対する敬意と誠実さ

## 独占禁止および公正な競争

当社は、世界中の全従業員が米国独占禁止法、欧州連合競争法、および当社が事業を行う国で該当する他の様々な法律を遵守することを求めます。独占禁止法と競争法の内容は複雑であり、通常国によって異なります。これらの法律は、公正な競争を促進し、一般的に、競争を不当に制限する、特に競合他社との契約や、独占勢力を形成・維持する不適切な行動、または市場における支配的な地位の乱用を禁止することを意図しています。これらの法律下では、例えば次のような慣行は避けなければなりません：

- 競合他社と、価格、コスト、製品供給、マーケティング、販売地域、またはその他の機密性の高いマーケティング情報を協議すること。
- 競合他社と、価格や顧客・サプライヤーの固定、販売量の調整、または販売地域の分割につながる可能性がある公式・非公式の合意や取り決めを締結すること。
- 当社が競合薬に対するサービスを提供しないことに同意するような、またはベンダーが当社にのみサービスを提供することを要求するような、顧客やサプライヤーとの独占的取決め。
- より良い商談を成立させるため、特定の個人または企業と取引を行うことを拒否する（または他者にそうさせる）こと。

当社の競合企業に悪影響を与える可能性があるその他の不正競争がらみの禁止行為には、次のことが含まれます：一部の国における価格差別、虚偽の陳述、贈収賄、企業秘密の不正流用、契約干渉、および供給資源の抑制。

以下を参照してください：

- 独占禁止・公正な競争方針、LEG-POL-005

## シナリオ例

**質問：**

ロビンは、最近業界会議に出席しました。そこで競合他社に勤務する友人のフランクと会いました。フランクは昼食時に、もし彼とロビンが各自の会社が提供する特定のサービスについて協力すれば、両社でこれらのサービスの内容と料金が一貫しているの、両社とも他の競合他社より治験依頼者にとってより魅力的になるかもしれない、とほのめかしました。ロビンはどのように対応すべきですか？

**回答：**

ロビンはフランクに、これは適切なビジネスの話し合いではないことを伝えて、席を立つべきです。その後、ロビンは法務部に速やかにこの会話を報告すべきです。



## 競合他社の情報

市場情報を収集することは、当社の市場での地位の保護に不可欠であり、それは法的および倫理的な方法で得られる限り、正当な事業活動です。競合他社の情報は、公に入手可能な情報、または業界の専門家やその他の第三者からの非機密情報など、当社の競合他社以外の情報源からのみ収集することができます。同僚、顧客、または取引先が機密保持の必要がある競合他社の情報を持っている場合、あなたはそれを開示するように促してはなりません。新しい当社の従業員に以前の雇用主について尋ねる時、この制限に留意することが重要です。当社の事業を行っている時、もしあなたが誤って開示された他社に関する機密情報に気付いたなら、その情報を使用したりその情報に基づいて行動したりする前に法務部に助言求めてください。当社は倫理的に取得していない情報から利益を得るつもりはありません。

## シナリオ例

### 質問:

マーカスは、当社の競合他社に勤務する友人のラリーからメールを受信しました。ラリーのメールには、彼の勤める競合他社が治験依頼者からより多くの第III相試験を受託するために、どのような体制を取りつつあるかについての機密情報が含まれており、これは当社にとって有益な情報である可能性があります。マーカスは、ラリーがこの情報を自分へ送信するつもりではなく、誤って彼へ送信してきたことに気付きます。しかしながら、マーカスは当情報を受け取るために何ら不適切なことはしていないのだから、それを利用してもかまわないと考えています。マーカスは正しいでしょうか？

### 回答:

いいえ。当情報が誤って開示されたことは明らかであり、マーカスはそれを利用すべきではありません。マーカスは法務部に連絡して、情報の破棄やラリーへの通知方法について、指示を求めなければなりません。



## 医療関連法規制

当社のサービスの多くは、医薬品の開発・販売を統制する様々な法規制の対象となっています。あなたはこれらの法規制をよく知っている必要があります。例えば、臨床試験用品の取り扱いや配布に関する者は、規制物質に関する規制を遵守しなければなりません。当社の顧客の市販製品に関連するサービスは、医療従事者への支払いや、薬品サンプルの取り扱いや医薬品の販売促進に関して、該当する法規制を遵守しなければなりません。



## 国際商取引法

世界中にオフィスを持つグローバル企業として、当社は該当する国際商取引法を遵守しなければなりません。これには次の法律が含まれます：

- 米国およびその他の該当する貿易制裁法 - 禁輸措置は特定の国と取引する当社の能力を制限し、その他の貿易制裁は特定の個人事業主または団体と当社の取引を制限します。
- 輸出管理規制 - 米国内で作られ、その後国境を越えて送られた製品、サービス、または技術の輸出、再輸出、および米国外での使用を制限します。
- 反ボイコット規制 - ある国が（理由は何であれ）1か国または複数の他国との取引を、拒否する、または他国にそれを禁ずる、といったボイコットに、INCが参加することを禁止する規制。

当社が取引する団体・個人、または制裁の対象国について質問や懸念がある場合は、法務部に連絡してください。

以下を参照してください：

- 国際商取引法方針、LEG-POL-011



## 第三者の情報の保護

あなたは、当社の顧客、取引先、およびサプライヤーから機密情報を受け取るかもしれません。あなたにはこの情報を保護する責任があり、当社の契約責任を尊重する必要があります。また、発明やソフトウェアなどの第三者の知的財産権も保護しなければなりません。第三者の機密情報は、それを知る必要がない同僚と共有してはなりません。これらの責任はあなたの雇用終了後も続きます。

当社が会社Aおよび会社Bそれぞれと独立した機密保持契約を締結したとしても、それは必ずしも当社が会社Aの機密情報を会社Bと共有することができるといった意味ではないことに留意してください。

## シナリオ例

### 質問:

デイブは事業開発のために頻繁に出張します。彼は空港で多くの時間を費やし、そこに滞在している間にしばしば社内もしくは顧客との電話会議に参加しなければなりません。デイブは何か予防策を講じる必要がありますか？

### 回答:

あります。デイブは空港、駅、およびその他の公共の場所で、自分のコンピュータを使用してビジネス上の会話をしていることについて、特に留意する必要があります。当社または当社の顧客に関する機密情報を誰にでも聞かれてしまう可能性があります。また、誰かがデイブのノートパソコンやその他の電子デバイスを見てしまう可能性もあります。この状況で、デイブが電話会議に参加することを決めた場合、彼は他の参加者に彼が公共の場所にいること、そして公共の場所にいることで特定の種類の情報を共有することができないことを最初に知らせなければなりません。これらの手順を踏み、それを参加者に知らせることで、情報を保護すると同時に、当社の顧客に対して当社が注意深く信頼に値するということを知らせることができます。



# 本規範の免除と改訂



## 本規範の免除と改訂

法務部は、従業員および非業務執行役員に本規範の免除を付与することができます。取締役会のみが取締役会のメンバーに本規範の免除を付与することができます。また、取締役会もしくは取締役会の正式に権限を与えられた委員会のみが、業務執行役員に対する本規範の免除と、主要な業務執行役員と上級財務責任者に対する当社の倫理規範の免除を付与することができます。この目的での「免除」とは、本規範の条項からの重要な逸脱が、場合に応じて法務部または取締役会、または正式に権限を与えられた委員会によって承認されることを意味します。免除の請求は書面で提出し、情報に基づいた意思決定を行うことができるように、十分な詳細を提供する必要があります。取締役会または業務執行役員のメンバーの免除は、付与された場合、取締役会または取締役会の正式に権限を与えられた委員会の議事録に記録し、免除を請求する者は別の書面で免除の承認書を準備し、承認を受けなければなりません。

取締役会または取締役会の正式に権限を与えられた委員会は、免除者が条件を遵守しているか、また免除の継続が適切であるかどうかを判断するために、取締役会のメンバーもしくは業務執行役員であるすべての免除者の状態を、定期的に確認しなければなりません。

当社の取締役または業務執行役員に付与された免除は、法規制によって要請された場合はそれによって定められた方法によって、一般に公開されます。

取締役会の正式な権限を与えられた役員のみが、本規範を改訂することができます。改訂は、法によって義務付けられている場合、また法によって義務付けられた方法で、公開しなければなりません。

