



行動規範





1. 社長からのメッセージ.....	3
2. この規範の役割は？その対象は？.....	4
3. 規範の名のもと、グループ従業員に課される義務.....	5
4. 疑問と倫理担当者.....	5
5. 通報.....	7
6. 法律および条例の遵守	8
7. 利益相反.....	10
8. デューディリジェンスとビジネスパートナーの誓約.....	11
9. マネーロンダリングの予防	11
10. 贈収賄と地位悪用の予防.....	12
11. プレゼントと招待.....	14
12. チャリティー活動、後援、メセナ.....	14
13. 会計簿、記帳、会計報告.....	15
14. 独占禁止法の遵守	15
15. グループ従業員の尊重.....	17
16. 環境.....	17
17. ビジネスメール、インターネット、情報システムの用途.....	18
18. ソーシャルネットワークの使用.....	18
19. アルコールの消費	19
20. 機密保持.....	19

1. 社長からのメッセージ

ひとりの男が抱く大志から半世紀以上前に誕生したグループCastellは、製品の品質に対する創設者の情熱や消費者のニーズに応えたいという意欲により構築されました。

当初はワイン、その後はビール、炭酸飲料、水、そして最近では砂糖やその他の農産物加工品と、こうした価値観がグループCastellの全社員を結びつけ、グループの成功と未来を築く鍵となってきました。

多彩な文化を誇る数十か国で展開する当グループは、どこにいても全社員が日常的に尊重されるべきであるという基本に立ち還るため、行動規範を設定する必要があると認識しています。



2. この規範の役割は？その対象は？

この行動規範（以下「規範」）の目的は、COPAGEFとその系列会社（以下「グループ」）の会社役員、社員、非俸給会社代表、派遣従業員、インターン（以下「グループの従業員」）全体に、その業務の一環としてグループの従業員が従うべき規則を伝え、グループが活動を展開する国々全体で各自が日常的に尊重し合うようにすることです。

規範には尊重すべき規則が集約・整理され、グループの従業員が直面する可能性のある状況の一部を記載していますが、すべてを予測するのは不可能です。

記載される義務を明確にするために、社内の方針や必要に応じてグループ内各企業が規範を補完することもできます。

この規範は役職や勤続年数に関わらず、グループの全従業員に適用されます。

規範の定めに違反した、または規範の定めに違反するよう部下に許可あるいは命令したグループの従業員はすべて、違反の種類や重大さ、勤務するグループ内企業の現行規則に従い、最悪の場合解雇を伴う懲戒処分の対象となり得ます。

グループではまた、最前列のサプライヤー、ブローカー（サービス提供者、エージェント、コンサルタントなど）、そしてクライアント（以下「ビジネスパートナー」）がグループの規範と同等の規準を適用するよう期待します。

グループ内企業のために活動する際、ビジネスパートナーは規範全体を尊重するよう誓約する義務が発生します。



3. 規範の名のもと、グループ従業員に課される義務

グループ全従業員には規範を熟読し、その定めを尊重する責任が伴います。

この責任は規範を適用した上で、グループ内各企業で採用される社内方針にまで及びます。

グループの各従業員は、グループの公明正大や評判に対する責任を担います。それゆえ規範の定めを認識し、それを日常的に尊重することが求められます。

チームの責任者にはさらなる責務が課されます。自身の責任下にある従業員が規範を熟知し、これを尊重しているかに配慮し、記載される定めを犠牲にして結果を出そうとすることのないよう心がけねばなりません。



4. 疑問と倫理担当者

グループの従業員が規範に記された義務を理解し、あるいは規範に順応するために採用すべき姿勢を決定する手助けとして、倫理担当者をグループ内各企業に配置しています（以下「倫理担当者」）。

グループ内各企業の倫理担当者名は関係各社で公表されています。同じ企業内に倫理担当者が複数存在する場合には、誰かひとりに問い合わせてください。

グループの従業員が以下の状況に直面した場合：

- 取るべき行動に疑問が生じた場合；
- 別のグループ従業員あるいはビジネスパートナーが取る行動に疑問が生じた場合；

以下の質問を自身に課してみてください：

- 自分の行動は規範に従っているか？
- 別のグループ従業員あるいはビジネスパートナーの行動は規範に従っているか？
- 自分の行動は合法的であるか？
- 別のグループ従業員あるいはビジネスパートナーの行動は合法的であるか？
- この行動は自分、別のグループ従業員、グループあるいはビジネスパートナーに良いイメージを与えるか？
- 新聞に掲載してほしいと思うか？

これらの質問に対して、ひとつまたは複数の答えが「ノー」の場合：

- 自身に関わることであれば、グループ従業員はその行動を取るべきではなく、倫理担当者にその状況を伝えるべきです；
- 別のグループ従業員あるいはビジネスパートナーに関わることであれば、グループ従業員は倫理担当者にその状況を伝えるべきです。

VENTE
EN CEMAC
WWW.SQ
TASTOUF AUC

PRINCESS
TATY
A
KISS

PRINCESS
TATY
A
KISS

5. 通報

グループ従業員が違法あるいは規範に反する行為や行動を目撃した場合：

1. 倫理担当者と協議すべきです；そして
2. 以下のアドレスからアクセス可能なプラットフォームにてオンラインで通報することも可能です：
<https://groupe-castel.gan-compliance.com>（以下「プラットフォーム」）。

通報手続きとこのプラットフォームに記載された詳細（以下「通報手続き」）が遵守されている場合は、プラットフォームで通報された警告全体を取り扱うと誓約します。

通報するか否かの選択は、グループ従業員の自由な判断に委ねられます。通報しないと決断した場合、それに関する影響は一切ありません。

たとえ通報事項が不正確、あるいはいかなる結果も導かない場合でも、善意での通報において通報者が制裁されることはありません。

加えて、善意で通報したグループ従業員に対して、いかなる報復、差別、懲戒処分、解雇などの行為も許容されることはありません。そのような行為、あるいはそのような行為を脅迫することは、規範違反となります。

反対に、通報手続きを過度に使用することで、通報者は懲戒処分および提訴のリスクにさらされる可能性があります。

グループ従業員には通報受理と処理に要する予測期間が通知されます。収集した要素は適用規則を尊重し、個人データ自動処理の対象となります。

手続きを適用して収集された通報は内密に取り扱われ、とりわけ通報者が誰であるかという点に関して機密が保持されます。通報を受理した者はそのために用意された手続きに従い、警告を取り扱わなければならない、厳密な機密保持が個人的に義務付けられます。



加えて、通報の取り扱いの一環として要請を受けたグループ従業員にも、厳密な機密保持が義務づけられています。

確認、あるいは通報の取り扱いに必要となる場合を除いて、以下に関して知り得る情報を漏洩することはグループの全従業員に禁止されています：

- 通報者を特定し得る要素；
- 通報の対象となる事象；
- 通報により嫌疑をかけられた人物を特定し得る要素。

例外として、これらの要素は管轄司法当局に漏洩することが可能です。

通報に関して無許可の漏洩はすべて規範違反となり、当事者の民事および刑事責任を問われる可能性があります。



6. 法律および条例の遵守

グループおよびグループ従業員全体には、グループ内企業が活動を展開する国全体で法律と条例を遵守する義務があります。

グループの各従業員には、雇用されているグループ内企業に適用される法規全体を遵守する義務があります。

適用法規に違反することは、グループ従業員およびグループ内企業全体に重大な法的結果をもたらし、グループのイメージや評判に深刻な打撃を与える可能性があります。

規範と適用法規の間に矛盾が生じる場合は、法律が優先されます。

規範の定め、あるいは適用法規に質問や疑問が生じた場合、グループ従業員が自問し、アドバイスを求められるよう、倫理担当者が控えています（第4項の「疑問と倫理担当者」を参照）。



7. 利益相反

個人、家族、政治、経済あるいはそれ以外の利益がグループ従業員の任務と衝突し、グループの利益に最良の決定を下す際の妨げとなる場合に、利益相反が発生します。

以下の状況でとりわけ利益相反となり得ます：

- 業務上の決定が、個人的な利益、家族関係あるいは友人関係に影響され得る、または影響されるような印象を受ける場合；
- ビジネスパートナーとの関係が、グループ従業員としてのグループに対する忠誠、あるいはグループの利益のために業務上の決定を下す際に影響し得る、または影響するような印象を受ける場合；
- グループの財産、あるいは業務の一環で獲得した情報を使用する際、グループ従業員、またはその身内のひとりに個人的な特典をもたらし得る場合。



任務の一環として、グループの各従業員は個人的な利益とは独立した形で、グループの利益のために決定を下さなければなりません。個人的な利益はそれゆえ、グループの利益のために行動するグループ従業員の義務と衝突すべきではありません。

一般的には、任務の一環として接点のある人々と自身の間
に存在し、利益相反の状況をもたらし得る家族、友人関係、
利益、あるいはその他を倫理担当者に伝えることが、グループ従業員にとって望ましいでしょう。

加えて、あらゆる利益相反の状況が発生した時点で特定し、
倫理担当者に伝えることが不可欠です。利益相反が必ずしも
規範違反とはなりません；反対に、その特定および/または
報告を怠った場合は、規範違反となります。

例

グループのためにサプライヤーを選択するのが私の仕事です。考慮に入っているサプライヤーのひとつは、私の義父が共同出資する企業です。どうすべきでしょう？

この状況では、義父が共同出資している企業という、あなたの配偶者に対する間接的な利益が、勤務するグループ内企業に最良のサプライヤーを選択するというあなたの責任と対立します。この利益相反は倫理担当者に報告しなければなりません。

私が勤務するグループ内企業のサプライヤーとなり得る企業に、従兄弟が採用されました。従兄弟を採用した企業がグループと提携できるか明確にするために、購買責任者の連絡先を教えてくださいと私に頼みます。これは利益相反になりますか？従兄弟に連絡先を渡さなければなりませんか？サプライヤーの社員と親族関係にあるという単純な事象では、利益相反の状態とはなりません。

従兄弟が連絡先を頼むことに満足し、それがあなたの与えた情報である場合、あなたの勤務する企業内の規則を考慮すると、親族関係のない別のサプライヤー社員と同様、利益相反にはならず、伝達してよい情報です。

反対に、別のサプライヤー社員には与えない情報を従兄弟に与えた場合、例えばグループがまもなく行なう大きな発注に関する情報、あるいは他のサプライヤーに関する情報である場合は利益相反となり、こうした情報を伝達することは規範の定め
に違反することとなります。

万が一備えて、任務の一環として接点のある人々との間に存在し得る、そして利益相反の状態になり得る性質の家族、友人関係、利益、あるいはその他を倫理担当者に伝えることが望ましいでしょう。

8. デューディリジェンスとビジネスパートナーの誓約

グループではビジネスパートナーが行動規準を共有するよう期待しています。

それを確認するために、グループのリスクマップに従ったデューディリジェンスをビジネスパートナーに対して行ない、収集した情報を保管・更新することが不可欠です。

グループのビジネスパートナーがこの規範の存在を承知していると確認することも必要です。

グループのビジネスパートナーは適用される法律と条例、そして贈収賄、地位悪用、マネーロンダリングに関して規範の定めを遵守すると誓約しなければなりません。

グループ内企業のために活動する際、ビジネスパートナーは規範全体を尊重するよう誓約する義務が発生します。

9. マネーロンダリングの予防

マネーロンダリングは特に定期的な商業活動経路を介して、麻薬の密売やテロなどの非合法的な活動から生じる資金源を隠蔽する刑法違反行為です。

グループではマネーロンダリングの伝達手段として利用されないよう、最善を尽くさなければなりません。特にこうした理由から、ビジネスパートナーを熟知していると確認することが必要です。

それゆえ以下の場合、特別な警戒が必要となります。グループ内企業のビジネスパートナー、あるいは別の潜在的な共同契約企業が：

- 正当な理由なく個人または商業データの提供を拒否する；
- 現金のみの資金受領または支払いを希望する；
- 複数の銀行口座への資金受領を希望する；
- 複数の銀行口座からの資金支払いを希望する；
- 請求書に記載されたものとは異なる通貨で資金の受領または支払いを希望する；
- 第三者を介して資金の受領または支払いを希望する；有効な法的証明書がある場合を除き、財産やサービスを実際に提供する個人または企業のみ支払いが実施されなければなりません。

疑わしい状況はすべて倫理担当者に伝えるか、場合によっては規範第6項の「通報」に記載されている手続きに従い、通報するのが望ましいでしょう。



例

グループのディストリビューターのうちの一社が、財務困難を理由に請求書の支払いに大きな遅れを重ねました。そして何度も支払期限を再交渉してきました。債務を清算するために、購入を実施した企業が負債の半分程度、1/4を同名の持ち株会社、残りの1/4を同グループのサービス企業が決済すると提案されます。受諾するべきでしょうか？疑わしい状況です。財産またはサービスの購入を実施した企業が全支払いを負担しなければならないという定めを遵守していません。マネーロンダリングあるいは他の非合法的活動の可能性を感じさせます。ディストリビューターの依頼への対応を決定する前に、倫理担当者に伝えるべきでしょう。規範第5項の「通報」に記載されている手続きに従い、これを通報することも可能です。

10. 贈収賄と地位悪用の予防

贈収賄あるいは地位悪用行為に関して、許容ゼロの方針をグループでは適用しています。

贈収賄行為とは、以下の人々のひとりに金銭、高価な物品、その他の特典を直接あるいは間接的に払う、贈る、与えるまたは約束することです：

- ・ 他の企業の社員あるいは代表；または
- ・ 公務員あるいは公的機関の係員；または
- ・ 政府、公共企業体、公共あるいは民間の国際組織に勤務する人々すべて；または
- ・ 政治家あるいは政党；または
- ・ 上に記載された人々の家族の一員；

グループ内企業の有利となるよう、その人物が行為または決定を実行または断念するのを目的として、その人物の行為または決定のひとつに影響を及ぼすこと。

自身の有利となるよう、グループ従業員が行為または決定を実行または断念するのを目的として、その行為または決定に影響を及ぼし、上に記載された人々のひとりからグループ従業員が金銭、高価な物品、その他の特典を直接あるいは間接的に受領することも、贈収賄行為となります。



例

行政の許可を懇願しました。手続きは長引き、交渉相手はこの許可を取得するために支払うべき新規の税金に言及し、その目的には非常に質素な額を現金で即座に支払うよう要求しています。どうすべきでしょうか？

税金が実際に存在し、支払うべきものであれば、支払いは贈収賄行為にはなりません。反対にこの税金は存在せず、支払いを受け取るために交渉相手が主張する口実に過ぎないのであれば、これを支払うことで贈収賄行為を成し遂げ、将来の誘惑と乱用を助長することとなります。躊躇うことなく、この停滞の理由（法的正当性）を確認し、行政の上層レベルでこのようなメリットがあるか判断してください。決定を下す前に、倫理担当者と話をするのが望ましいでしょう。その方がベストであると判断した場合には、規範第6項の「通報」に記載された手続きに従い、警告することも可能です。

競合他社の営業担当者から定期的に昼食に誘われます。良好な関係を築き、妻同士も仲がよく、招待を受けたので海にある彼らの家へ週末に出かけたこともあります。仕事の後ビールを飲みながら、この職業の難しさについて定期的に意見を交わしています。この間の晩、彼の会社が直面する営業面での困難な状況や、酒税増加に伴う彼の売り上げ低下を打ち明けられました。我々も同様であるか、比率はどうかと尋ねます。どう答えるべきでしょうか？

この場合、あなたとあなたの家族に利益をもたらした招待という、高価な物品をその人物から受け取っています。提供すべきでない情報を相手があなたに頼むことは贈収賄行為です。このような場合、倫理担当者と話をするのが望ましいでしょう。その方がベストであると判断した場合には、規範第6項の「通報」に記載された手続きに従い、警告することも可能です。

地位悪用行為とは、グループ内企業に有利となるよう、上に挙げられた人々のひとりが行為または決定を実行または断念するのを目的として、これらの人々のひとりに対してある人物がその影響力を施行するために、その人物に金銭、高価な物品、その他の特典を直接あるいは間接的に払う、贈る、与えるまたは約束することです。

金銭、高価な物品、その他の特典を与える人物の有利となるよう、上に挙げられた人々のひとりが行為または決定を実行または断念するのを目的として、これらの人々のひとりに対して、グループ従業員が自分の影響力を行使するために、金銭、高価な物品、その他の特典を受領することも、贈収賄行為となります。

地位悪用と贈収賄ははっきり区別されます：贈収賄は個人的に成し遂げることを期待された行為に対して報酬を得ること、地位悪用は望む行為を成し遂げるために、第三者を導くよう影響力を行使することに対して報酬が支払われること。すなわち地位悪用者は仲介人なのです。

待ち受ける制裁

贈収賄または地位悪用行為禁止に関して規範に記載された規則や、贈収賄、地位悪用に対する法規を遵守しない場合、事件当事者の民事および刑事責任、そしてその人物が勤務するグループ内企業の民事および刑事責任が問われ得るのです。



上司と私は営業部門に勤務しており、少し前から非常に攻撃的な家族経営のグループと大きな競争を繰り広げなければならない状態です。我々が利用する商業銀行のひとつがそのグループに融資していて、その銀行の責任者は私の上司と密接な関係を築いています。この責任者との会合で、このグループの財務状況に関する情報を提供してくれた場合、最も競争力があるとは言えないこの銀行と仕事を増やす可能性を私の上司が承継しました。これは合法でしょうか？

銀行の責任者が相手から機密情報を入手するために、影響力の行使を提案しています。直接的に銀行のために、間接的に自分のために特典と引き換えにそれを行なっています。この示唆を実行することは地位悪用行為の特徴となる可能性があります。それでも銀行の提案に肯定的に答えることを検討しているのであれば、事前に倫理担当者と話をする必要があります。その方がベストであると判断した場合には、規範第6項の「通報」に記載された手続きに従い、警告することも可能です。

年末パーティーの際、あるサプライヤーから毎年高級食材（フォアグラ、ワインなど）の詰め合わせを受け取ります。今年はコンセプトを改良し100€相当の高品質の商品券を贈ると、相手から言われました。受諾するべきでしょうか？

商品券は現金贈与と類似します。金額の如何に関わらず、受け取ることはできません。これは現金とみなされ、贈収賄または地位悪用行為の特徴となる可能性があるからです。丁寧に辞退し、規範の定めにより商品券は断らなければならない旨をサプライヤーに説明してください。

会社の営業マーケティングチームに勤務しています。チャリティー活動のために資金を徴収する主催者が、製品を彼らに提供することでイベントのひとつを後援するよう依頼してきました。どうすべきでしょうか？

チャリティー活動への参加は称賛に値します。しかしながら、あらゆる寄付を決定する前に、このチャリティー活動のデューディリジェンスを実施し、第12項の「チャリティー活動、後援、メセナ」に記載された規則を遵守しなければなりません。

11. プレゼントと招待

ビジネス関係者にプレゼントを贈る、あるいは彼らから適切な価値のプレゼント、食事やイベントへの招待、またはその他の特典（以下「プレゼント」）を受け取ることは、これらのプレゼントが贈収賄または地位悪用行為の構成要素とならないよう、基本的な警戒姿勢を保っている限り、業務の一部として良好なビジネス関係に貢献するとグループでは考えます：

- 贈る、あるいは受け取るプレゼントは、受取人の役職と釣り合いがとれた限定的な価値のもので、単発でなければなりません；
- プレゼントの価値が適切な価格を越える場合、倫理担当者に報告するのが望ましいでしょう；
- 贈るプレゼントは適用可能な会計原理に基づき記帳され、経理で正確に識別されなければなりません；
- 如何なる場合も現金あるいは同等のもの（商品券も含めた）を受け取る、または贈ることはできません；
- プレゼントを懇願することもできません；
- グループの利益のために客観的かつ個人的な決定を下す際に再検討し得る、あるいは再検討の余地を残し得るプレゼントは絶対に受け取るべきではありません。

12. チャリティー活動、後援、メセナ

グループではチャリティー、後援、メセナの活動に力を注ぐことで、その価値観を共有したいと考えています。こうした活動はしかしながら、贈収賄あるいは地位悪用行為となるのを避け、不適切な特典の形で見返りを期待しないものでなければなりません。

その目的のもと、こうした活動に自分が勤務するグループ内企業を参加させる前に、グループ従業員には以下の義務が生じます：

- 寄付を検討している非営利団体、財団あるいは法人のデューディリジェンスを実行する；
- 金額を寄付する場合、必ず倫理担当者に寄付を承認してもらおう；
- 現物寄付が一般的に容認された額を上回る価値の場合、この寄付が贈収賄行為として考慮されることがないように、必ず倫理担当者に寄付を承認してもらおう。



13. 会計簿、記帳、会計報告

会計基準や監査システムを迅速に適用し、グループ内外の監査機関に対して絶えず真摯に答えることが必要です。

グループ内各企業の会計簿は、社財の誠実なイメージを掲示しなければなりません。各活動は会計簿に徹底的かつ正確な形で記載してください。如何なる活動も秘密裏に行われることなく、非記載、曖昧あるいは不完全な形で記載されてはなりません。

取引は適切な会計期間に登録しなければなりません。

会計簿記を証明することのできる書類はすべて文書として保存され、適用規則に従い入念に会計残高を記入しなければなりません。

グループ内各企業により実施された支払いはすべて、本物の証明書類により証明されなければならず、支払い方法の安全性には最大限配慮してください。

14. 独占禁止法の遵守

グループでは独占禁止法の規則を遵守しなければなりません。これはグループ内各企業に適用され、市場における買い入れ主の相互作用を調整し、自由競争を維持するのが目的です。

これらの規則に違反することで、グループ内企業を深刻な糾弾へと導き、とりわけグループのイメージに有害な結果をもたらす可能性があります。グループ内企業は健全かつ公正な競争を維持することで、それぞれの市場でリーダー的立場を獲得するよう努めます。

独占禁止法は特に以下の行動を禁止しています：

- 小売り価格を固定する；
- 競合他社と戦略的な商取引情報を交換する；
- 特に領土や顧客を配分することで、競合他社と市場を分担する；
- 一企業が優勢な立場にある時、この地位を乱用する。

独占禁止法の規則は複雑で、国により異なることもあり得ます。その結果、独占禁止法に関する質問はすべて、グループ内関係企業の法務に問い合わせる必要があります。





15. グループ従業員の尊重

グループでは従業員が高く評価され、尊重され、安全かつ自由に成功できると感じられる環境づくりに貢献したいと考えています。結社の自由を含めた国際労働機関の基本条約で確立された人権や労働基準法を尊重することに努めています。

それぞれの仕事場でグループ従業員を保護するために最大限の努力をし、健全で信頼できる労働環境を保证すると誓約します。

グループでは多様性を奨励し、各自の価値を正しく評価します。暴力、嫌がらせ、ハラスメント、あらゆる形態の強制また隷属的労働、児童労働に対して許容することはありません。

各グループ従業員が尊厳と敬意をもって扱われなければなりません：宗教、肌の色、民族、国籍、出身地、健康、障害、家族構成、性的指向、性別、政治的または哲学的思想に基づく差別はいかなる形態でも許容されることはありません。

16. 環境

グループでは環境や社会的問題を特に重視し、その活動内に敬う気持ちを取り入れています。

グループのコミットメントを継続的に強化、向上させることで、環境と社会に関して高い成果基準を達成することに尽力します。

特に環境への影響を制限し、相互的な尊重に基づく関係を地域の共同体と育んで行くと誓約します。

例

上司が高い成果を要求し、生産的であるよう求めます。ここ2四半期で業績は低下し、我々はそれを回復しなければなりません。上司の要求は増大し、短気にもなっています。時折脅迫的で、ついていくのに苦勞しているチームメンバーの一部に対しては侮辱的でさえあります。上司と話したいのですが、次の脅迫ターゲットとなるのが怖いのです。どうすべきでしょう？

共同作業や信頼を向上させる労働環境の中、グループ従業員が生産的であるよう、我々は望んでいます。グループ内の状況や担当する役職に関わらず、乱暴で脅迫的な態度をとることは許されません。あなたが上司と話をするのができないのであれば、倫理担当者に伝えるよう推奨します。



17. ビジネスメール、インターネット、情報システムの用途

業務を遂行する上で、グループ従業員は分別をもって電子メールを使用しています。実際、電子メールは文書として、大半の国でそれ以外の書面コミュニケーションと同様に法的な効果を発揮します。その結果、電子メールによるコミュニケーションには配慮と的確さが求められます。

加えて、グループ従業員がビジネスメールをプライベートで使用することは、それが限定された使用であり、ビジネスメールの処理に支障をきたすことなく、業務に影響を及ぼすことがなければ、許可されています。

グループ従業員が勤務時間中、仕事場で、グループの情報手段を用いて、個人的な目的のためにインターネットを時おり使用することも、閲覧の頻度や時間が仕事に支障をきたすことなく、閲覧するウェブサイトがグループのイメージや評判に影響を及ぼすことがなければ、許可されています。

グループの情報ネットワークへのアクセスは保護されており、グループ従業員はそのアクセスコード、ID、パスワードを第三者へ伝達することは許可されていません。

18. ソーシャルネットワークの使用

ソーシャルネットワークはグループが消費者に対してその専門性や製品を紹介するための素晴らしい手段です。しかしながら、特に機密情報や間違った情報、品位を落とす、あるいは中傷的な発言をソーシャルネットワーク上で公開することは、グループ内企業、その製品、ブランド、グループ従業員のイメージや評判にネガティブな印象を与え得るものです。

それゆえグループ従業員は以下のことに配慮すべきでしょう：

- グループ内企業の名のもと、ソーシャルネットワーク以上で自分の考えを述べない（そのために特別に許可されたグループ従業員を除く）；
- グループ内の一企業、グループ従業員のひとり、ビジネスパートナーのひとつ、あるいは競合他社のひとつに関して、品位を落とす、あるいは中傷的な発言を公開しない；
- グループ内の一企業、そのブランド、製品、ビジネスパートナーのひとつ、あるいは競合他社のひとつに関して、非公開、または偽りの情報を発信しない；
- 必要と判断するならば、規範第5項の「通報」に記載された手続きに従い、上に陳述された規則違反の発言を通報する。



19. アルコールの消費

グループ内の一部企業ではアルコール飲料を生産、販売しています。それゆえ顧客やグループ従業員に和やかで責任あるアルコール消費を喚起することが、グループ内各企業の義務であると考えます。

グループでは広告キャンペーンで過度のアルコール消費を推奨することはなく、法定年齢以下の消費者に対してアルコール飲料の販売促進を行なわないと誓約します。

グループ従業員の生産性、判断力、業務上の安全および/または同僚の安全が、アルコールに影響されてはなりません。

如何なる場合も、法定限度に達した血中アルコール濃度で（会社の、あるいは社外の）車両を運転するのは適切ではありません。

20. 機密保持

グループ従業員はそれが如何なる形態でも、家族や友人も含め、勤務するグループ企業外部の如何なる者に対して、あるいはその役職に適用される機密保持の規則に従い、許可された目的以外で企業内部の者に非公開情報を漏洩してはなりません。

例

チームの一員が時々アルコールの匂いをさせて出勤します。最近、気分が悪いため、会議を早退することもありました。この種のトラブルが発生したのは初めてではありません。どうすべきでしょう？

グループ内企業の労働環境で、アルコールの消費が判断力や生産性に影響を及ぼすことは誰にも許されません。このような態度はグループ従業員に有害な結果をもたらし、グループのイメージや評判に影響を及ぼしかねません。倫理担当者と話すが望ましいでしょう。

複数のグループ従業員の給与が記載されたファイル付きメールが不注意で送られてきました。どうすべきでしょう？

任務の一環としてそのファイルを受け取る理由がないのであれば、そのメールとファイルを破棄し、他のグループ従業員に口外してはなりません。そのメールの送り主にこのミスを報告するようお勧めします。非公開情報を漏洩することは規範違反となります。



