

職務倫理規定

価値観

インテグリスは、インテグリスの基本的価値観を尊重し、チームで協力し、革新的な精神で個人的な意欲を発揮することの重要性を理解している、情熱的で自己主導型の問題解決者で構成される、他に類を見ない企業を目指しています。

私たちは従業員全員が高い水準で働くことを期待しています。そして、全ての従業員と関係者が、常に当社の価値観を反映した行動、態度、言動をとることを信じています。

PACE

価値観を重視する文化



人とチームワーク

私たちは、組織で一丸となり、高い業績を達成し、チームの成功に報いる協力的な環境の中で、尊敬と尊厳をもって人々に接します。



責任、誠実さ、そして信頼

私たちはあらゆることに対して誠実かつ一貫性をもって行動します。私たちは結果を出すという責任を受け入れ、オープンなコミュニケーションを約束します。



クリエイティビティとイノベーション

私たちは知識を広めること、リスクを負うこと、アイデアをオープンに共有すること、そしてそれらをビジネスチャンスに変えることが奨励される環境作りに取り組んでいます。



優秀性へのこだわり

私たちは業績に対して高い水準を設定し、卓越したリーダーシップを通じて、全てのレベルにおいて最高水準を目指します。



Bertrand Loyからのメッセージ

社長 兼 最高経営責任者 兼 取締役会長



当社の高い評判を維持するためには、私たち一人ひとりが自らの行動に責任を持ち、説明責任を果たすことが重要です。

インテグリスには、「PACEの価値観 (PACE Values)」に基づき、最高水準の倫理と誠実さに従って事業を行うという長い伝統があります。インテグリス・チームの各メンバーには、この誇り高き伝統が託されています。このEntegris職務倫理規定は、一般的な倫理問題に関する実践的な指針を提供し、起こりうる状況に対するインテグリスの姿勢について説明することで、私たち全員がこの伝統を維持できるように策定されています。

倫理とコンプライアンスの責任を満たすための日々の重要なステップは、本職務倫理規定における私たちの責任を理解し、顧客、取引先、私たちが働き生活する地域社会、そしてお互いに対する私たち自身のコミットメントを理解することです。今日のビジネス環境はますます複雑化し、絶え間なく変化しますが、ひとつだけ不変なものがあります。「当社の高い評判を維持するためには、私たち一人ひとりが自らの行動に責任を持ち、説明責任を果たすことが重要である」という私たちの信念です。

いかなる職務倫理規定も、起こりうるすべての状況を予測することはできません。従って、インテグリスは最終的に、「正しいことをする」という、従業員の誠実さと判断力を頼りにしています。それはごく簡単なことです：質問がある場合や違反があると思う場合は、声を上げてください。私は、従業員の資質、チームワーク、そして倫理とコンプライアンスへの当社のコミットメントが今日の成功を可能にするだけでなく、長期的な成功につながると信じています。

よろしくお願いいたします。

Bertrand Loy

社長 兼 最高経営責任者 兼 取締役会長

Joseph Colellaからのメッセージ

シニアバイスプレジデント 兼 最高法務責任者 兼 最高コンプライアンス責任者 兼 セクレタリー



あなたには声を上げる責任があります。

当社のPACEの価値観 (PACE Values) とEntegris職務倫理規定は、インテグリスが極めて誠実に事業を行うハイパフォーマンス企業であり続けるためにあります。私たち全員が全ての適用法令に従いつつ倫理的にビジネスを行うことの必要性については疑問の余地はありませんが、その具体的な責任は必ずしも明確ではないかもしれません。本職務倫理規定は、私たちがビジネスを行ったり、お互いや取引先とやり取りしたりする際に、何が倫理的で許容できるかを識別できるように策定されています。

複雑化するビジネス環境に効果的に対処する場合、倫理的なジレンマやコンプライアンスに関する疑問が生じることがあります。もし、特定の状況下で何をすべきか確信が持てない場合、あるいは本職務倫理規定や当社のポリシー、指針が破られていると懸念する場合、あなたには声を上げる責任があります。この責任をぜひ実行に移していただきたいと思います。しかし問題は、まずそれが特定されなければ解決できないということです。法務部とグローバルコンプライアンスチームはいつでもあなたをサポートします。人事チーム、ラインマネージャー、またはエグゼクティブ・リーダーシップ・チームのメンバーにも、いつでも相談してください。また、インテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインを通じて、匿名で質問や懸念を提起することもできます。

PACEの価値観 (PACE Values) と、本職務倫理規定に定められた原則に対する私たちの総合的なコミットメントが、インテグリスを特別な職場にしていると信じています。法務部とコンプライアンスチームは、グローバルチームがこのコミットメントを達成できるよう全力でサポートします。

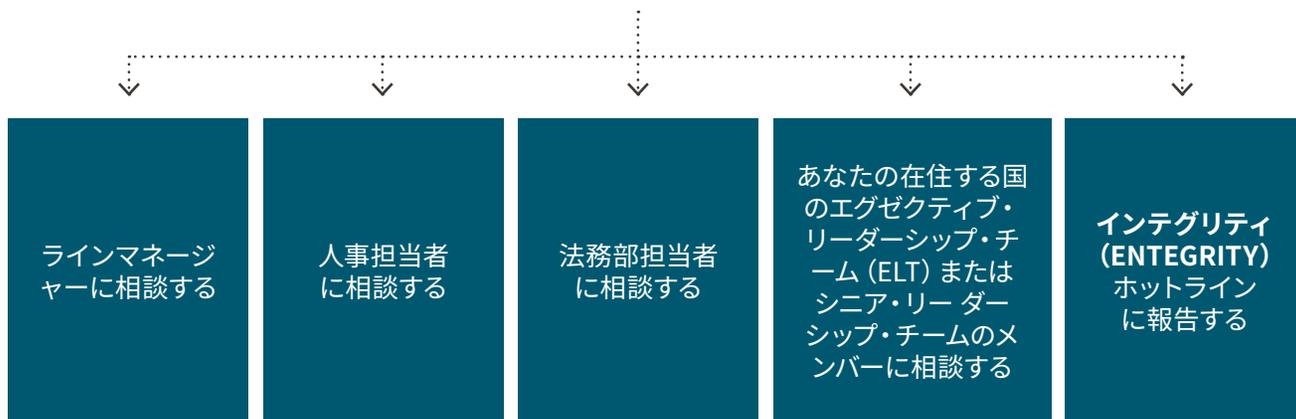
Joe Colella

Joseph Colella

シニアバイスプレジデント 兼 最高法務責任者 兼 最高コンプライアンス責任者 兼 セクレタリー



どのように懸念事項を報告すればよいのでしょうか？



インテグリティ (ENTEGRITY) ホットライン

- 週7日、24時間利用可能。
- 当社が事業展開する全ての地域の現地言語で利用可能。
- 訓練を受けた独立した専門家があなたの懸念を記録し、調査のための報告を法務部に提出します。
- 報告を匿名のままにすることも選択できます。
- 匿名であろうとなかろうと、全ての報告は慎重に取り扱われます。

entegris.com/entegrityで報告する

アメリカ：(800) 461-9330

その他の地域：entegris.com/entegrityで現地の電話番号を参照ください

倫理・コンプライアンス・ホットラインのご利用にあたって

- 報告を行うと、アクセス番号が発行されます。このアクセス番号で報告の状況を確認したり、懸念事項をフォローアップしたりすることができます。調査を効果的に行うために追加情報が必要になることがあるので、匿名で通報した場合は特にフォローアップしていただくことが重要です。このアクセス番号で、ケースの解決状況を追跡することができます。ただし、プライバシー尊重の観点から、個人に対する懲戒処分に関してはお知らせできませんのでご了承ください。
- 当社は、倫理上の懸念についてのあらゆる報告を可能な限り機密として取り扱います。管理職は、当該問題について質問を受ける必要のある個人、または当該問題について知る必要のある個人とのみ情報を共有します。また当社は、法的機関や監査役などと情報を共有することが求められる場合もあります。

忘れないでください: 事業目標を達成したいという願望も含め、いかなる理由も、適用される法律および規制、倫理規定、またはインテグリスの倫理ポリシーに違反することの言い訳にはなりません

声を上げる



質問:

同僚が倫理的に間違っていると思われることをしています。以前、この件をマネージャーに報告したのですが、何も対処されていないようです。どうすればいいでしょうか？

回答:

問題の調査が完了するまで時間を要する場合もあるため、マネージャーにフォローアップすることをお勧めします。しかし、依然としてマネージャーが問題に対処していないと思う場合は、他の管理職、人事部担当者、法務部担当者に相談してください。インテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインに連絡することもできます。

質問:

私が所属するビジネスユニットで、マネージャーの関与のもとで倫理に反する行為が行われているのではないかと疑っています。疑惑を報告すべきなのは分かっています。インテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインを利用しようと考えていますが、報復が心配です。

回答:

職場で起きている倫理に反する行為を報告することは、全従業員の責任です。報告後、もし誰かに何らかの報復を受けていると思う場合は必ず報告してください。私たちは報復の申し立てを深刻に受け止めます。報復の報告は徹底的に調査され、もしそれが真実である場合、報復者は、最も重い処分の場合には解雇を含む懲戒処分を受けます。

調査への協力

すべての従業員は、内部および外部のあらゆる調査に、全面的かつ正直に適時協力する必要があります。規制当局からの照会に関して、私たちは決して調査官に誤解を与えたり、調査に際して各種文書や記録を偽造・破棄したりしてはなりません。

外部からの情報提供の要請はすべて、日常的に提供される情報を除き、直ちに法務部に報告しなければなりません。外部による調査の通知を受けた場合、当社は関連する可能性のある文書を保存するために速やかに行動を起こします。



以下を必ず守ってください:

- インテグリスを代表して行動する際は、常にプロ意識を持ち、誠実、かつ倫理的に行動する。
- 責任を果たし積極的に行動する。倫理や困難な状況について他の人と話し合い、対処する機会を探る。
- 職場で倫理に反する行為に気づいたり疑いを持ったりした場合は、声をあげて上部に報告する。
- 誰もが安心して質問をし、規定やポリシーに違反している可能性を報告することができる環境づくりを目指す。



詳細を見る:

- [人事インサイダー \(Insider\) ページ](#)
- [内部告発ポリシー](#)



インテグリスの倫理と コンプライアンスへのコミットメント

本職務倫理規定（以下、「規定」）の基準と原則を遵守し、本規定を確実に守るという責任を負うことが私たち全員に求められています。本規定は、世界中のインテグリスとその子会社の全役員、取締役、従業員に適用されます。さらに、本規定は、当社の事業遂行のために雇用するすべての派遣社員、パートタイム従業員、請負業者、エージェントにも適用されます。本規定では、便宜上これらの人物をすべて従業員と呼びます。一部の取引先、エージェント、コンサルタント、ベンダーなどは、インテグリスの延長として機能します。彼らもまた、インテグリスに代わって業務を行う際に、適用される契約条項と同様に、本規定の精神に従うことが求められます。

インテグリスのPACEの価値観（PACE Values）および倫理・コンプライアンスプログラムは、責任、誠実さ、信頼という当社の企業文化を全社的に推進します。当社の倫理・コンプライアンスチームは、コンプライアンスリスクを評価するグローバルプログラムの開発と実施、基準とポリシーの設定、コンプライアンスに関連する問題の監視、監査、調査を通じて、この課題に取り組んでいます。倫理とコンプライアンスへのコミットメントを支えるその他の機能には、法務部、人事部（HR）、内部監査部、環境安全衛生部（EHS）があります。コンプライアンス、コミュニケーション、規定をサポートするトレーニング活動の調整、ならびにコンプライアンスの報告、監視、および実施活動の主要な責任は、最高経営責任者またはインテグリス取締役会が任命するチーフコンプライアンスオフィサー（CO）に帰属します。コンプライアンスオフィサーは、その責任を果たす上で支援や助言を行うコンプライアンス委員会またはその他の管理組織を設置する権限を有します。各戦略ビジネスユニットおよび各地域・機能別組織の統括マネージャーは、自らが管轄する組織で働く従業員による本職務倫理規定の実質的な基準の遵守を保証する直接的な責任を負います。インテグリスの最高経営責任者、またはインテグリスの取締役会によって別の人物が指名されない限り、コンプライアンスオフィサーは上級副社長兼法律顧問とします。

取引先の管理を行う従業員は、取引先が当社の倫理基準を理解するよう徹底する責任があります。社外の取引先が、倫理とコンプライアンスに関する当社の期待および関連する契約上の義務を遵守しなかった場合、当該取引先とインテグリスの契約解除につながる可能性があります。

本規定と現地法との間に不整合がある場合は、常に要件の厳しい方を採用し、法務部倫理・コンプライアンスチームに指導を求めてください。



詳細を見る：

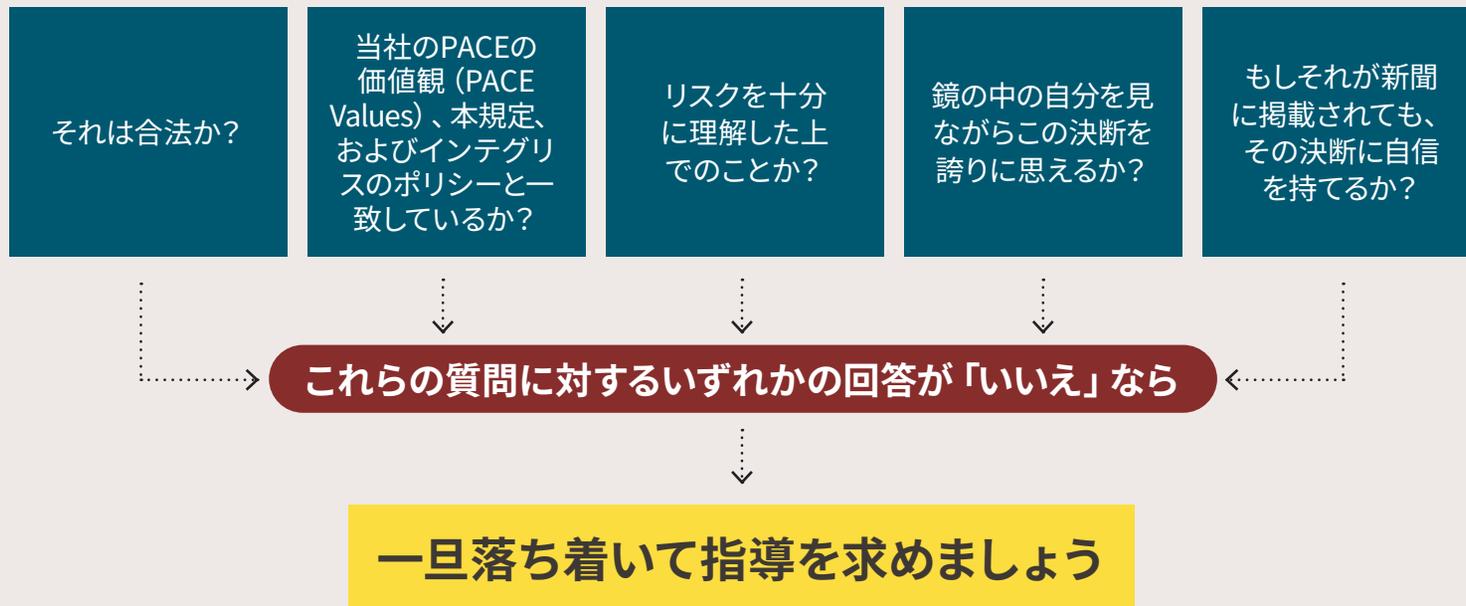
- 法務/コンプライアンス：
法務インサイダー（Ensider）ページ
- 人事：
人事インサイダー（Ensider）ページ
- 内部監査：
内部監査インサイダー（Ensider）ページ
- 環境、衛生、安全インサイダー（Ensider）ページ：
EHSインサイダー（Ensider）ページ

コンプライアンスは私たち全員の責任です

正しい決断を下すのは必ずしも容易ではありません。

プレッシャーにさらされたり、どうしてよいか分からなかったりすることもあります。忘れないでください。厳しい選択を迫られたとき、あなたはひとりではありません。同僚や管理職があなたをサポートします。また、本規定、当社のポリシー、同僚、並びにインテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインなど、他のリソースに頼ることもできます。

難しい決断を迫られたときは、次のような質問をするとよいでしょう。





目次

人と チームワーク

責任、 誠実さ、そして信頼

クリエイティビティ とイノベーション

優秀性への こだわり

- 11 従業員の責任
- 13 声をあげることおよび報復の禁止
- 14 ダイバーシティ、インクルージョンおよび差別の禁止
- 16 敬意ある職場
- 18 プライバシーと機密保持
- 19 ソーシャルメディア
- 20 慈善寄付
- 21 政治献金
- 22 人権の尊重

- 24 利益相反
- 26 賄賂防止・腐敗防止
- 28 贈答品および接待
- 30 独占禁止と公正競争
- 32 国際貿易
- 33 業務記録の作成と管理
- 35 証券法のコンプライアンス
- 36 インサイダー取引
- 38 電子リソースの適切な利用
- 39 経費報告と経費精算
- 40 説明責任と懲戒

- 42 インテグリスの営業秘密と資産の保護
- 44 機密情報
- 46 同意のない録音の禁止
- 47 人工知能 (AI) ツールの責任ある使用
- 48 広告と宣伝
- 48 公開プレゼンテーションと記事

- 50 第三者の知的財産の尊重
- 51 外部関係者とのコミュニケーション
- 52 品質
- 53 安全で衛生的な職場環境
- 55 アルコールおよび薬物の使用
- 56 離職する際の責任



人とチームワーク

私たちは、組織で一丸となり、高い業績を達成し、チームの成功に報いる協力的な環境の中で、尊敬と尊厳をもって人々に接します。





人とチームワーク： 従業員の責任

従業員は誠実に、インテグリスの最善の利益のために、注意深く職務を遂行する必要があります。意思決定を行う際、従業員は正しい判断に必要となる合理的に入手できる重要情報をすべて集めるよう真摯に努力する必要があります。そして、もしある意思決定が合法的かまたは倫理的か確信が持てない場合は、法務部に助言を求める必要があります。

また、インテグリスの他の従業員が事業を適切に管理できるよう支援しなければなりません。これには、情報に基づいたビジネス上の意思決定を行い、企業ポリシーおよび適用される法律・規制を遵守できるよう、経営幹部やその他従業員に適切な情報を適切な時期に提供することも含まれます。

従業員は、インテグリスの業務遂行や責任の履行に重大な影響を及ぼす可能性のある事実を知った場合、これをすべて経営幹部に開示するよう義務付けられています。これらは、私たち全員が全力で遵守しなければならない基本的な要件です。

会社のポリシーの遵守

インテグリスの各従業員は業務遂行において、本規定だけでなく、現在採用されているインテグリスのポリシーおよび手順、ならびに将来採用される可能性があるその他のインテグリスのポリシーおよび手順も遵守する責任があります。本規定は、新たな倫理的問題が発生したり、ここで取り上げた倫理的問題に関するコミュニティの基準が変化したりした場合に、私たちの行動指針となる「生きた」原則として機能するよう意図されています。そのため、今後インテグリスのチーフコンプライアンスオフィサーが採用する倫理ポリシーは、本職務倫理規定の一部となります。



たとえ困難な選択を迫られたとしても、私たち一人ひとりが、正直かつ誠実に行動する責任を負わなければなりません。倫理的な責任を果たすこと、それが現在、そして将来の成功と成長を可能にします。

ACT (行動する)

インテグリスを代表して行動する際は、プロ意識を持って誠実かつ倫理的に行動してください。

KNOW (知る)

本規定やインテグリスのポリシーおよび手順に記載されている情報を知り、自分の職務上の責任に関連するテーマには特に注意を払ってください。

LOOK (探す)

倫理上の問題や困難な状況について他の人と話し合い、対処する機会を探る。積極的に他の人の手助けをしましょう。

HELP (手伝える)

誰もが気軽に質問したり、本規定やポリシーの違反の可能性について報告したりできるような環境づくりを手伝ってください。報告された懸念事項に迅速かつ効果的に対応しましょう。

SUPERVISE (監督する)

第三者を監督し、彼らが常に当社の「ビジネスパートナーリスク管理ポリシー」に沿って業務に携わっていること、そして自分たちの倫理およびコンプライアンスの義務を理解していることを確認してください。

報復とは、法律やポリシーで守られている行為に対する復讐または「仕返し」として、誰かに対し有害な行動を取ることを意味します。

人とチームワーク：

声をあげることおよび報復の禁止

インテグリスは、問題を解決したり、何も隠さずに同僚たちと話したりできるような、敬意をもって自由に意見を述べるができるオープンな職場環境を推進しています。問題がある場合は、適切な措置が取られるよう、率直にマネージャーに相談してください。従業員は、不正行為の疑いやインテグリスのポリシーおよび手順に対する違反を報告する必要があります。

まず第一歩として、マネージャーや人事担当者に相談しましょう。マネージャーや人事担当者に相談しづらい場合は、24時間365日匿名で報告できる**インテグリティ (ENTEGRITY)** ホットラインのような別の手段を利用することもできます。

報復禁止方針

インテグリスは、誠意をもって懸念を提起した人、または調査に協力した人に対する報復を禁じています。ですが、故意に虚偽の報告をしたり、故意に虚偽の情報を提供したりした者は懲戒処分の対象となる場合があります。自分が報復を受けていると思う場合は、マネージャー、人事担当者、または法務部に連絡してください。



質問：
マネージャーは私の提案した戦略に同意せず、パフォーマンス改善プランで懸念を文書化すると脅してきました。私は報復を受けたのでしょうか？

回答：
あなたの行動が法律やポリシーで保護されている場合を除き、日常的な業績管理を報復とみなすことは妥当ではありません。

質問：
私のマネージャーはあるプロサッカーチームのファンですが、私はそのチームのライバルチームのファンです。私は、それが理由で彼女が私に悪い業績評価をつけたのだと思っています。私は報復を受けたのでしょうか？

回答：
いいえ。法律やポリシー違反の可能性に対して誠実に懸念を報告したせいで否定的な措置を取られたのではない限り、その否定的な措置は報復とはみなされません。

質問：
ある販売チャネルパートナーが当社の賄賂防止・腐敗防止方針を遵守しているかどうか疑わしいとマネージャーに伝えたところ、マネージャーは私を解雇すると脅しました。私は報復を受けたのでしょうか？

回答：
その可能性はあります。本規定に記載されている方法で懸念事項を共有するべきです。当社は、法律やポリシーの違反について誠実に懸念を提起した人に対する報復を容認しません。速やかに調査し、適切に対処します。

質問：
同僚に気が進まないことを頼まれて、「会社には言うな」と言われました。どうすればいいのでしょうか？

回答：
マネージャー、法務部、またはインテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインを通して相談し、積極的に声を上げてください。



私たちは協力的な環境の中で、尊敬と尊厳をもって人々に接します。

人とチームワーク:

ダイバーシティ、インクルージョンおよび差別の禁止

インテグリスは、組織で一丸となり、高い業績を達成し、チームの成功に報いる協力的な環境の中で、すべての人が尊重され尊厳を持って扱われるような生産的な職場環境の創造に力を注いでいます。私たちは、適用されるすべての雇用法および規制を遵守します。

私たちは、人材育成プログラムへの投資を通じてグローバルな職場環境を育み、チームメンバーが継続的な技術トレーニングやリーダーシップトレーニングを受けやすい環境を構築するよう努力しています。チームメンバーが持つ可能性を最大限に引き出す手助けをすることで、私たちは新しい課題に対応し、日々直面する複雑な問題を解決する能力を拡大させます。

こうしたコミットメントの一環として、従業員は、指定されたすべてのトレーニングを適切な時期に完了させなければなりません。

敬意ある職場

私たちは、チームワークと信頼を支える生産的な職場環境づくりに努めています。インテグリスで働く中、私たちはお互いに対し、そして私たちがやり取りをするすべての人に対し、敬意と尊厳を持って接します。

差別の禁止

私たちは均等な雇用機会を提供する雇用主です。資格と能力に基づいて雇用を決定します。私たちは、年齢、人種、国籍、性別、宗教、障害、その他の「保護された身分」など、法律で保護されている根拠を理由にした差別を禁止しています。

ハラスメント

私たちには、ハラスメントのない職場を維持する責任があります。従業員は、他の従業員に対するハラスメント行為に関与することを固く禁じられています。「ハラスメント」には、「保護された身分」に対する歓迎されない発言又は無言の行動、身体的行為、視覚的行為が含まれます。

ハラスメントの例:

- 身体的または言葉によるもの
- 相手に対し直接的に行われる行動、または電子メールなどのその他の手段で行われる行為
- 性的な性質を持つ不適切な言動、またはその他の不適切な言動
- ジョーク、冗談、からかいを含むもの



人とチームワーク:

ダイバーシティ、インクルージョンおよび差別の禁止



質問:

ある同僚が、他の同僚の国籍や人種に関するジョークや軽蔑的な発言を含むメールを送ってきます。私はそれを不快に思うのですが、誰もそのことについて声を上げていません。どうすればいいのでしょうか？

回答:

ラインマネージャーまたは人事担当者に報告してください。このようなジョークや軽蔑的な発言を送信することは、PACEの価値観 (PACE Values) および本規定に違反します。

また、インテグリティ (ENTEGRITY) チャンネルを通じて報告することもできます。「声を上げない」ことは、無礼で差別的な行動を容認していることとなります。また、私たち全員が作り上げてきたチーム環境を深刻に蝕みかねない信念を容認することにもなります。



以下を必ず守ってください:

- 相手を尊重し、プロ意識を持って接する。
- 採用やその他の雇用の決定において多様性を推進する。
- 法律またはインテグリスのポリシーで保護されている特性に基づいて他人を差別しない。



次の点に注意してください:

- 他人が不快に思うかもしれない発言、ジョーク、または資料 (電子メールを含みます)。
- 不当な先入観で他者を判断すること。もし他人を監督する立場にある場合は、業績に基づいて判断するようにしてください。意思決定において、業績に関係ないことを判断材料にしないでください。客観的で定量化可能な基準を用いてください。



詳細を見る:

- [人事ポリシー](#)

人とチームワーク： 敬意ある職場

当社のポリシーで禁止されている行為には次のようなものがあります。

- 人種、性別、障害、宗教、その他保護されている特性について、中傷的な発言、卑猥なジョーク、軽蔑的な発言をすること
- 保護されている特性に属する個人やグループに対し敵意を示すコンテンツを配布したり投稿したりすること
- セクシャルハラスメント
- 他人の身体をつかんだり、つまんだり、故意に触れたりして、歓迎されない身体的接触をすること

虐待行為

インテグリスは、職場における虐待行為を禁止しています。虐待行為とは、個人を威圧したり、屈辱を与えたり、品位を落とすような不当な行為を繰り返すこと、または個人の健康に危険を及ぼすような行為であると定義されます。虐待行為の例としては、乱暴な言葉遣い、悪口や侮辱的な発言などが挙げられます。正当な業績管理は虐待行為に含まれません。

暴力と脅迫

インテグリスは、個人または当社に対する暴力行為や暴力を振るうという脅しを禁止しています。いかなる種類の武器もインテグリスの敷地内に持ち込むことは禁じられています。ただし、職務上または適用される地域の法律に沿って行動する警察官は除きます。暴力行為や暴力を振るうという脅しを認識した場合は、速やかに現地のEHS、あなたのマネージャー、または人事担当者に報告してください。



詳細を見る：

- [人事ポリシー](#)



インテグリスは次の行為を容認しません。

- 身体的な危害加えると脅す発言、わいせつな電話、ストーカー行為、またはあらゆる形態の違法な嫌がらせ。
- 他人に対し身体的傷害を負わせること。
- 他人に対する望まれない身体的接触。
- 故意に他人の所有物を損壊したり、他人に負傷の恐怖を抱かせるような攻撃的な行動を取ったりすること。
- 時や目的を問わず、当社の敷地内外で他人に身体的脅威を与えたり、威嚇したりすること。

人とチームワーク： 敬意ある職場



質問：

出張中、同僚が私を何度も飲みにも誘ったり、私の容姿について不快にさせる発言をしたりしました。止めるよう伝えましたが、聞いてくれませんでした。オフィス以外の場所で起こったことで、「勤務時間外」だったため、どうすればよいか分かりませんでした。

回答：

この種の行為は容認されない行動です。また、勤務時間中であるか否かにかかわらず、容認されるべきではありません。そのような行為は不適切であるから止めるようその同僚に伝えましょう。もし、同様の行為が続くようであれば、マネージャーや人事担当者に問題を報告する必要があります。



以下を必ず守ってください：

- 同僚の行為が他の人に不快感をあたえている場合は、声をあげてお互いを助け合うようにする。
- 性行為の要求や、その他の性的な性質を持つ迷惑な言動や身体的行為を含むセクシャルハラスメントは、決して容認にしない。
- 安全で倫理的かつプロ意識ある職場を築くために策定されたポリシーを積極的に促進する。
- 私たちの共に働き生産性を高めるといふ能力を損なう恐れのあるハラスメントや脅迫は、すべて報告する。



次の点に注意してください：

- 歓迎されない発言、ジェスチャーまたは身体的接触。
- 性的に露骨または不快にさせる写真やその他の素材の掲示。
- 性的な性質または不快にさせるジョークや発言をすること（露骨な表現・ほのめかしを含む）、意味ありげに見たりすること。
- 言葉による虐待、脅迫、嘲笑。



詳細を見る：

- 疑問点や懸念事項についてラインマネージャーまたは人事担当者に相談してください
- [人事ポリシー](#)

個人データとは、氏名、連絡先、健康関連情報、または遺伝情報など、直接的または間接的に個人を特定できる情報を指します

人とチームワーク： プライバシーと機密保持

私たちは、顧客、従業員、その他の取引先の個人情報のプライバシーと機密性を尊重します。私たちは、あらゆる形態の個人情報およびその他の機密情報を保護します。透明性を保ち、信頼を促進する方法で、個人情報や機密情報の収集、保管、使用、送信、ならびに廃棄を行います。

私たちは、正当な理由がある場合に限り、個人情報、顧客情報、その他の機密情報を収集、使用、保管します。この情報へのアクセスは、必要な場合に限り与えられます。皆さんの守秘義務は、インテグリスを辞めても終わりません。会社を辞めた後でも、情報の守秘義務を守り続けなければなりません。



質問：

私の職務領域では、業務上の必要性から個人データを第三者と共有する必要があります。何に注意すべきですか？

回答：

まず、当社がその第三者と個人データ保護に関する適切な契約を結んでいるかどうかを確認し、当該第三者が個人データの保護のために適切なシステムとポリシーを設けていること、またその個人情報がインテグリスにサービスを提供する場合のみ使用されることを確認する必要があります。国や地域によっては、他の要件が適用される場合もあります。個人データを第三者に提供する前に、法務部の指導を求めてください。



以下を必ず守ってください：

- 業務において承認されているインテグリスのシステムとアプリケーションだけを使用する。
- 機密情報や個人情報を不適切に漏らさない。
- 公共の場で会社の話をする場合は注意を払う。
- 機密情報や個人情報の物理的コピーを保護するように心がける。
- 機密情報や個人情報の意図しない開示があった場合は速やかにこれを特定し、適切にインテグリス社内でエスカレーションする。



詳細を見る：

- [人事ポリシー](#)
- [ITセキュリティポリシー](#)

人とチームワーク： ソーシャルメディア

Twitter、Facebook、LinkedInなどのソーシャルメディアプラットフォームは、他社との会話やコミュニティを構築する機会をもたらしますが、同時にリスクももたらします。

ソーシャルネットワーキングを利用する際は、それが会社関連の活動であれ、会社やその評判に影響を与える可能性のある個人的な活動であれ、インテグリスのポリシーに沿った方法で行う必要があります。たとえば、ソーシャルメディア上で会社を代表することができるのは、その権限を与えられた従業員のみです。さらに、従業員は、ハラスメントを禁止する当社のポリシーや、インテグリスや顧客の機密情報または専有情報の開示を禁止する機密保持ポリシーなど、当社のポリシーや手順と矛盾したり、これに違反したりするソーシャルメディアへの投稿に関与することはできません。自分がインテグリスの従業員であることを明らかにし、その投稿が個人的な見解であり、会社の見解ではないことを示す免責事項を含まない限り、会社の事業、製品、サービスについて発言してはなりません。



ソーシャルメディアを使用するとき：

- 会社の現在または将来の業績や事業計画など、会社の機密情報や非公開情報について発言しないでください。
- 会社や同僚の評判を損なうものと受け取られる可能性のある機密情報や資料を電子メールで送信したり、投稿したりしないでください。
- 悪意、卑猥、ハラスメント、中傷、差別とみなされるような内容を投稿しないでください。



人とチームワーク： 慈善寄付

インテグリスは、私たちが事業を展開する地域社会へ貢献することを支援し、本職務倫理規定およびPACEの価値観 (PACE Values) に一致する慈善団体への妥当な寄付を許可しています。ただし、インテグリスは、そのような寄付が、賄賂防止・腐敗防止方針、慈善寄付方針および適用される腐敗防止法に違反するような不適切な利益を得るための違法な支払いでないことを確認するために、常に合理的な手段を講じなければなりません。

寄付やスポンサーシップは、社内手続きや適用される法規制を厳守し、経営上の意思決定に不適切な影響を与える手段として使用されない限り許可されます。インテグリスは、寄付やスポンサーシップが違法な支払いを促進するために使用されていないことを確認し、適切なデューデリジェンスを通じて、受領先組織が本規定や適用される腐敗防止法や規制に違反する違法行為に資金を提供するパイプとして機能していないことを確認しなければなりません。



質問：

私たちの手元にもう使えない古い機材があります。同僚から技術習得のために学校に寄付したらどうかと提案されました。そうしても構いませんか？

回答：

恐らく容認されるはずですが、まずは適切な審査と承認が必要です。慈善寄付方針に従って、法務部の指導と承認を得てください。



詳細を見る：

- 慈善寄付方針
- 賄賂防止・腐敗防止方針



人とチームワーク： 政治献金

私たちは、みなさんが市民活動に参加することを奨励しています。たとえば、政府機関での奉仕活動、擁護団体での活動、政治運動への参加などです。これらの活動は個人的なボランティア活動とみなされ、自分の空き時間で、会社のポリシーを遵守して行われるべきです。従業員は、自身の政治献金（またはそれに関連する意見や所属）が、インテグリスと何らかの関係がある、またはインテグリスの名において行われているものであると表明してはなりません。

インテグリスの従業員やその代理を務める者は、法務部から書面で許可を得ない限り、インテグリスを代表して直接的または間接的に政治献金や支出を行うことはできません。



以下を必ず守ってください：

- 職場の従業員や同僚間での政治献金の勧誘に注意する。
- 職場のメールアドレスを使用して、従業員や外部の関係者に対し、選挙運動に関連するメールを送信しない。
- 法務部の承認なしに、候補者のための募金活動など、政治活動のイベントを主催しない。



詳細を見る：

- 賄賂防止・腐敗防止方針
- 政治献金ポリシー
- 利益相反に関する方針





人とチームワーク： 人権の尊重

- 私たちは、事業活動を行うすべての地域で適用される労働法や雇用法を遵守することに尽力しています。私たちは、製品に組み込む材料や製品の製造に使用する材料の責任ある調達活動に関し、適用されるすべての法律を遵守します。
- 強制労働、奴隷労働（債務による拘束を含む）、年季奉公労働、非自発的または搾取的な囚人労働、奴隷制、人身売買は、インテグリスの事業またはサプライヤーの事業では許可されていません。これには、労働や役務のために、脅迫、強制、強要、拉致、詐欺などの手段で人を移送したり、匿ったり、募集したり、移動させたり、受け入れたりすることが含まれます。



質問：

収監中の人々が「職業訓練」を受けられるよう、会社で割安の労働力を受け入れないかと持ちかけられました。どうすればいいでしょうか？

回答：

まずは、ビジネスの観点から追加の労働力が必要かどうかを評価し、人事部と連携して選択肢を検討する必要があります。このような取り決めに結ぶ前に、必ず法務部に審査と承認を求めてください。



次の点に注意してください：

- 強制労働や奴隷労働のリスクが高い地域で生産活動を行うサプライチェーンパートナー。
- 合法的な最低賃金と矛盾する経済的取り決め。



責任、 誠実さ、 そして信頼

私たちはあらゆることに対して誠実かつ一貫性をもって行動します。私たちは結果を出すという責任を受け入れ、オープンなコミュニケーションを約束します。

責任、誠実さ、そして信頼：

利益相反

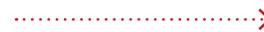
利益相反とは、従業員がインテグリティのために客観的で効果的な意思決定を行う必要がある際に、その実効性を妨げかねない競合する利害関係をその従業員が有している場合に発生します。これには、あなたの判断に影響を与えたり、インテグリティでの職責に適切な時間と注意を注ぐ能力を損なったりするような社外での仕事などの対外的な義務が含まれる場合があります。

従業員は、自分の利益とインテグリティの利益の間に利益相反関係の可能性が生じたり、生じているように見えたりする状況を回避する責任を負います。また、そのような状況が生じた場合は、これを特定し、積極的に開示することも従業員の責任です。

インテグリティの全従業員には、個人的な利益とインテグリティの利益との間に実際に利益相反関係やその可能性が生じたり、生じているように見えたりする状況について、積極的に開示することが求められています。

あなたはどうすべきでしょうか？

避ける



開示する



エスカレーションする

各従業員は適切な判断を下して外形上利益相反関係があるように見えてしまうかもしれない状況すらも避ける必要があります。利益相反は、当社に対する世間の信頼を損ない、評判を落とす可能性があるからです。

そのような状況を回避できない場合は、必ず**状況を開示**してください。そうすれば、当社がリスクを評価し、その軽減に必要な措置を講じることができます。

実際に利益相反関係があるか、ただそう見えるだけなのか、常に明確でないことを私たちは理解しています。その場合は、常にエスカレーションし、適切な評価を受けられるよう、情報開示を行うべきです。



実際の利益相反、利益相反に見える状況、利益相反に見える状況の可能性、および利益相反の可能性を開示しなかった場合、解雇またはその他の法的な措置を招く恐れがあります



責任、誠実さ、そして信頼： 利益相反



質問：

ある取引先から、インテグリスとすでに取り扱っている販売チャネルパートナーに投資する機会を提供されました。その販売チャネルパートナーは非上場企業で、私はその事業の10%を所有することになります。この販売チャネルパートナーを他社よりも優遇するつもりはありません。この投資を行う前に開示して、承認を受ける必要がありますか？

回答：

はい。なぜなら、その投資のせいで、自分の投資に有利になるようにインテグリスの費用であなたが何かをするかもしれないと他者が考える可能性があるからです。投資を行う前にこれを開示し、法務部の承認を受ける必要があります。

質問：

私の叔母は、インテグリスと取引を希望している流通業者の共同経営者です。私には、この事業との金銭的な利害関係はありません。この流通業者にビジネスを任せても構いませんか？

回答：

いいえ。たとえあなたに金銭的な利害関係がなくても、あなたの家族には利害関係があります。その結果、インテグリスとこの流通業者の取引には、実際の利益相反やその可能性が生じる恐れがあります。また、その取引のせいで、自分の家族に有利になるようにインテグリスの費用であなたが何かをするかもしれないと他者が考える可能性もあります。

利益相反の可能性には以下のようなものがあります。

- たとえあなたに意思決定権がないとしても、インテグリスと取引があるサプライヤーを家族が所有している。
- インテグリスとの取引を希望するビジネスパートナーやサプライヤーから贈答品を受け取る。
- インテグリスの顧客、サプライヤー、競合他社に投資を行う。
- あなたが直接監督および責任を負う職務に、家族や親しい友人を雇用する。
- インテグリスの企業機会を個人的利益のために利用する。



以下を必ず守ってください：

- 実際の利益相反やその可能性、またはそのように見えてしまう状況避ける。
- 客観的かつ公正なビジネス上の意思決定を行う能力を損なったり、損なうと思われるような贈答品やその他の有価物、またはビジネス関係に影響を与えたり、与えると思われるような贈答品やその他の有価物を授受しない。
- 利益相反に関する方針に記載されているプロセスに従い、実際の利益相反、利益相反の可能性、または利益相反であると合理的に認識されかねない状況を完全かつ透明性を持って開示する。



詳細を見る：

- [利益相反に関する方針](#)

責任、誠実さ、そして信頼： 賄賂防止・腐敗防止

インテグリスは、すべての従業員およびインテグリスが雇用するすべての第三者仲介業者やその他の取引先が、いかなる汚職活動にも関与することを禁止します。これには、不適切な利益の獲得や維持のために、直接的または間接的に（第三者の仲介業者を介して）政府職員や個人または団体に対し、金銭や有価物を提供すると申し出たり、約束したり、実際に提供したり、提供する権限を与えたりすることが含まれます。

インテグリスは、「ビジネスパートナーリスク管理ポリシー」を通じて、適切な注意とコンプライアンス管理を含む、第三者の責任ある関与を求めています。



質問：

第三者の取引先の女性は、外国政府高官との取引を成立させるために、彼女がしなければならなかった事について「知らないほうが良い」と言いました。どうすればいいのでしょうか？

回答：

これは危険信号です。会社を守るために適切な措置が取られるよう、この問題をマネージャーまたは法務部に報告する必要があります。

賄賂の申し出や要求があった場合

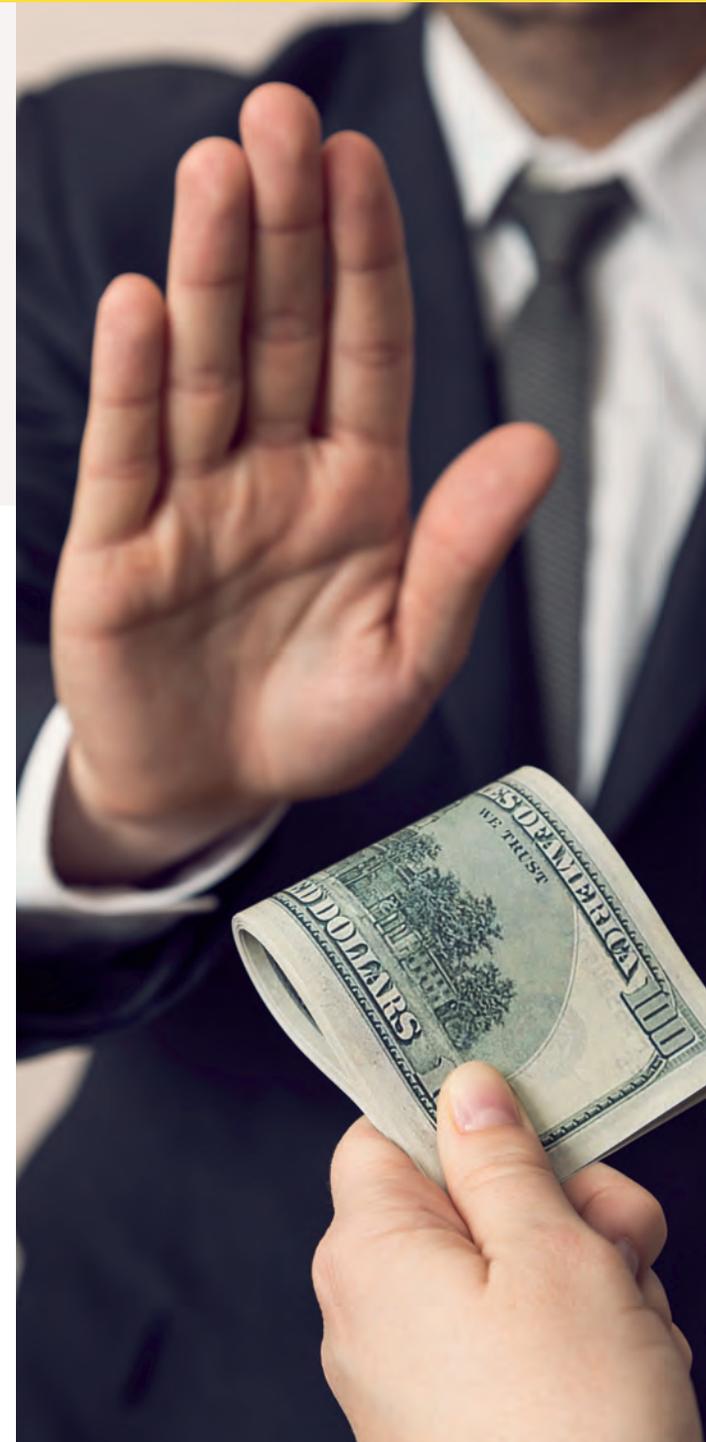
それを断る



直ちに法務部に報告してください。



いかなる形態の賄賂を渡すことも受け取ることも、重大な不正行為であり、懲戒事項として扱われます。



責任、誠実さ、そして信頼： 賄賂防止・腐敗防止

以下を必ず守ってください：

- インテグリスの職務に適用する、賄賂防止・腐敗防止方針の基準と原則を理解する。
- 現地の法律や規則に違反する有価物を政府関係者に絶対に渡さない。現地の法律がよく分からない場合は、何も提供しないことが最も安全な行動です。
- 第三者を関与させる前に、全ての必要なデューデリジエンスを済ませる。

次の点に注意してください：

- インテグリスが政府との取引を獲得または維持できるよう、政府職員に影響を与えるために要求される贈答品や金銭の支払い。
- 製品やサービスが提供された国以外の場所に所在する個人や銀行口座への支払い。
- 当社の取引先による明らかな贈収賄防止法違反。
- インテグリスとの契約条件のすべてを書面で明確に文書化することを望まない代理店。

詳細を見る：

- [賄賂防止・腐敗防止方針](#)
- [ビジネスパートナーリスク管理ポリシー](#)



責任、誠実さ、そして信頼： 贈答品および接待

客観的かつ公正なビジネス上の意思決定を行う能力が損なわれる可能性があったり、損なわれるように見えたりする場合、またはビジネス関係に影響を及ぼす可能性があったり、影響を及ぼすように見えたりする場合、いかなる従業員も、インテグリスと取引のある企業、または取引を提案する企業から、価値ある物やその他の個人的な利益や便宜を授受することはできません。適切な状況下では、ささやかな季節の贈り物が心のこもった「お礼」になったり、食事が仕事関係を強化するビジネスの話し合いに相応しい場となったりする場合があります。しかし、慎重に対応しなければ、贈答品や接待のやり取りが利益相反のように見えることもあります。特に、やり取りが頻繁に起きている場合や、その金額が大きく、ビジネス上の意思決定に影響を及ぼしていかかもしれないと他者が考える場合は、利益相反に見えてしまう可能性が高いと言えるでしょう。いかなる状況でも、金銭、ギフトカード、金融資産（株式、債券など）の贈答品を受け取ってはなりません。贈答品や接待の提供に関する当社の姿勢は明確です。私たちは、製品やサービスを販売したり、取引を実施したり、インテグリスの利益を代表したりする際に、不当な有利性を得ることを意図している、またはそう見えるような贈答品の授受は行いません。贈答品を贈ったり受け取ったりする際に、その贈答品が適切で許容できるかどうか確信が持てない場合は、法務部から書面での許可を得る必要があります。



質問：

将来的な取引の可能性のある業者が、学会への旅費を負担するので私の専門知識を学会で共有してほしいと申し出てくれました。これを受け入れるべきでしょうか？

回答：

初期の時点から開示したうえで利益相反に関する方針に従って承認を得ない限り、承諾しないでください。



詳細を見る：

- 利益相反に関する方針
- 賄賂防止・腐敗防止方針

贈答品や接待を受けたり提供したりする前に、次の状況を考慮しましょう。

- インテグリスの利益を支援するという正当性があるか？
- その金額は妥当で慣習に沿っているか？
- インテグリスのポリシーやガイドラインに準じているか？
- それが新聞の一面に載ったら、自分や会社の名誉に傷がつくか？

行動する前に - 考える

シャツ、ペン、ディナーからスポーツイベントのチケットまで、贈答品や接待にはあらゆる形態があります。贈答品や接待を受けたり提供したりする前に、よく考えましょう。もし疑問が残る場合は、法務部に相談してください。

責任、誠実さ、そして信頼： 贈答品および接待

以下を必ず守ってください：

- ビジネス関係に適切な贈答品や接待のみを授受する。
- 契約交渉に関与している取引先からは、いかなる種類の贈答品も受け取らない。
- 個人的な贈り物、便宜、接待、サービスを要求したり、ほめかしたりしない。
- 現金または現金相当物（例：ギフトカード、ギフトバウチャーなど）を贈ったり受け取ったりしない。
- 贈答品、便宜、または接待を申し出たり提供したりする前に、受け取る側の組織のポリシーを理解し、これを遵守する。
- 当社の代理を務めるエージェントや当社に取引先を紹介する第三者を利用する場合は注意を払い、「ビジネスパートナーリスク管理ポリシー」を遵守した上で彼らと契約する。そして契約期間中は、彼らが当社の基準を満たすよう監視する。

次の点に注意してください：

- 規制対象となるような内容の接待（成人向けの接待や規制薬物など）のように、自分や当社に恥をかかせる可能性のある状況。
- 当社よりも厳しい独自の贈答品および接待の基準を設けている可能性がある取引先や顧客。
- 民間企業のように見えるが、実際には政府機関とみなされる取引先や顧客。
- 遂行するサービスよりも、主に個人的な結びつきのために価値があると思われる第三者またはエージェント、またはサービスに見合わない報酬を要求する第三者またはエージェント。

詳細を見る：

- 贈答品および接待に関する疑問や懸念は法務部に相談してください。
- [賄賂防止・腐敗防止方針](#)
- [ビジネスパートナーリスク管理ポリシー](#)



責任、誠実さ、そして信頼： 独占禁止と公正競争

インテグリスは、当社の事業のために、当社の製品とサービスの長所に基づいて活発かつ公正に競争します。インテグリスは、適用される独占禁止法と競争法を遵守します。これらの法律は、国によって異なり、自由市場の促進に役立ちます。これらの法律は、企業が結託して取引を不公正に制限するのではなく、個別に競争することを義務付けています。独占禁止法と公正競争法は厳格に執行されています。もし違反があれば、インテグリスやその従業員に対して、厳しい罰則が科される恐れがあります。

競合他社

インテグリスは、独占禁止法や競争法に違反する可能性のある行為を禁止しています。このような法律は、競合する販売者同士が、価格操作、市場配分、集団ボイコットなどの特定の行為に携わることを制限しています。競合他社との間で競争を制限することに同意しているように見えてはなりません。認められているディスカッション（業界団体の規則に沿っているものなど）を除き、以下のような機密情報に関して競合他社とコミュニケーションを行ってはいけません。

- 過去、現在、または将来の価格
- 価格設定の方針
- 割引
- マーケティング戦略
- 拡大計画

顧客

独占禁止法および競争法の制限は、競合する購入者間の特定の契約、および状況によっては販売者と購入者の間にも適用される場合があります。インテグリスの行為が、不正競争への関与を試みているように見えてはなりません。以下のような契約を交わす前に法務部に相談してください。

- 当社が製品やサービスを購入する個人や企業を制限する契約
- 他社から製品やサービスを購入する顧客の権利を制限する契約
- 類似の状況にある競合する顧客間で、価格、割引、販売奨励金について不当な差別をする契約
- 競合他社の製品と競合しない契約。



責任、誠実さ、そして信頼： 独占禁止と公正競争

業界団体の活動

業界団体の会合やその他の業界の集まりは、合法的なビジネス目的を果たします。ですが、競合他社が参加し、相互に関心のあるテーマについて話し合うことがあるため、リスクも伴います。そのため、業界団体は通常、情報共有のための手順を設けています。業界団体や関連の社交行事に出席する際は、その手順に従ってください。価格設定、戦略、営業秘密など、機密性の高い話題について競合他社と話し合わないようしてください。

競合情報

競合他社の情報は貴重です。しかし、それは公共の情報源から入手される必要があります。これら情報源には、企業のウェブサイト、公開プレゼンテーション、学術論文、投資家向け広報資料、広告などがあります。競合他社の情報を違法な方法や不適切な方法で求めてはなりません。常にインテグリスの機密保持ポリシーに従って、顧客、ベンダー、競合他社の情報の機密を守秘するようにしてください。顧客や競合他社の従業員を非公開情報の情報源として利用しないでください。また、過去の雇用主の機密情報についても話してはいけません。インテグリスのいかなる従業員も、そのような情報の提供を求めてはなりません。

話し方や文章の書き方

自分の話し方や文章の書き方に注意してください。説明不足のやり取りは誤解を招き、あなたに法を犯す意図があったという不利な推論を招く恐れがあります。「私たちは市場で圧倒的な勢力になるでしょう」、「私たちは競合他社を打ち負かすでしょう」、「顧客は私たちから購入する以外に選択肢がないでしょう」といった言い回しは避けるべき例です。

公正な取引

私たちは、不正または違法な事業慣行ではなく、優れた業績によって競争上の優位性を追求しています。私たちは、顧客、ベンダー、競合他社、従業員と公正に取引を行う必要があります。操作、隠蔽、特権情報の濫用、重要事実の虚偽表示、またはその他の不正な商行為によって誰かを不当に利用してはなりません。例えば、当社のサービスに関して正しい説明をする必要があります。そして、競合他社について虚偽の説明をしてはなりません。



質問：

競合他社の特許が間もなく切れます。私はその知的財産権の有効期間が切れる際の彼らの対応策に関心があります。そして、私は当社の求人に応募してきたその競合他社の候補者と面接することになっています。その企業の計画に関する機密情報をその候補者に尋ねても構いませんか？

回答：

いいえ。第三者に対する機密保持義務やその他の法的義務を違反するよう応募者に求めるべきではありません。ガイダンスについては、法務部にお問い合わせください。



ボイコットとは何か？

ボイコットとは、特定の行動を取るよう対象者に強制する組織的な取り組みのことです。ボイコットは、対象者の製品やサービスの購入、販売、利用を拒否することで実施されます。米国企業として、当社は米国法の反ボイコット規定の対象となっています。同規定は、米国が承認しない外国のボイコットへの参加を拒否することを義務付けています。インテグリスとその従業員は、米国以外のボイコットへの参加、支援、または情報提供を要請された場合、これに参加せず、米国政府に速やかに報告する必要があります。

責任、誠実さ、そして信頼：

国際貿易

私たちは、当社が活動するすべての国の貿易法および輸出入管理法を尊重します。また、すべての取引先にも同様のことを期待します。時に、特定の地域同士の輸出管理法が矛盾することがあります。問題を避けるため、製品、サービス、技術の輸出に関する現地の法律について、できるだけ早く貿易コンプライアンス部門に相談してください。多くの国では、特定の国やその国の代わりに行動する人物との取引や、特定の麻薬密売人やテロリストとの取引を禁止しています。質問や懸念がある場合は、貿易コンプライアンス部門に相談してください。

国際貿易を担当する従業員は、ある国から別の国への技術、製品、サービスを輸出する際に適用される法律およびその他の規則を理解し、遵守しなければなりません。当社製品に対する国家間の移転制限だけでなく、輸出規則により以下が制限される場合があります。

- 他者に技術支援を提供する場合など、当該従業員の所在する国以外で業務に関する知識を使用すること。
- インターネット、電子メール、会話、会議、データベースへのアクセスを通じて、他国の第三者に技術データを転送すること。
- 特定の技術を米国内から米国外の誰かに転送すること。
- 特定の技術情報を含む会社の資産（従業員が出張で他国に持ち出すコンピュータやリムーバブル・ストレージ・デバイスなど）を運ぶこと。

問題を避けるため、製品、サービス、技術の輸出に関する現地の法律について、従業員はできるだけ早く貿易コンプライアンス部門に相談する必要があります。



詳細を見る：

- [グローバル貿易コンプライアンス ・インサイダー \(Insider\) ページ](#)



責任、誠実さ、そして信頼： 業務記録の作成と管理

インテグリスのすべての記録、帳簿、書類は、記録される取引を正確に反映し、適切に記述されなければなりません。従って、適用される会計およびその他の規則やポリシーに沿って、情報を正確かつ正直な形で記録および報告することは、インテグリスの従業員一人ひとりに課せられる義務です。インテグリス社内および社外での不正な報告は厳格に禁止されており、個人だけでなく当社も民事および刑事責任を負う恐れがあります。この誠実な報告義務には、情報を受け取る人に誤解を与えることまたは誤った情報を与えることを意図して情報の報告を行ったり、情報を整理したりすることを回避する義務も含まれます。取引先や政府職員、そして一般市民は、正確さや完璧さにおいて信頼の置ける当社の開示情報および業務記録を必要としています。また、正確な情報は、インテグリス内で優れた判断を下すためにも重要です。

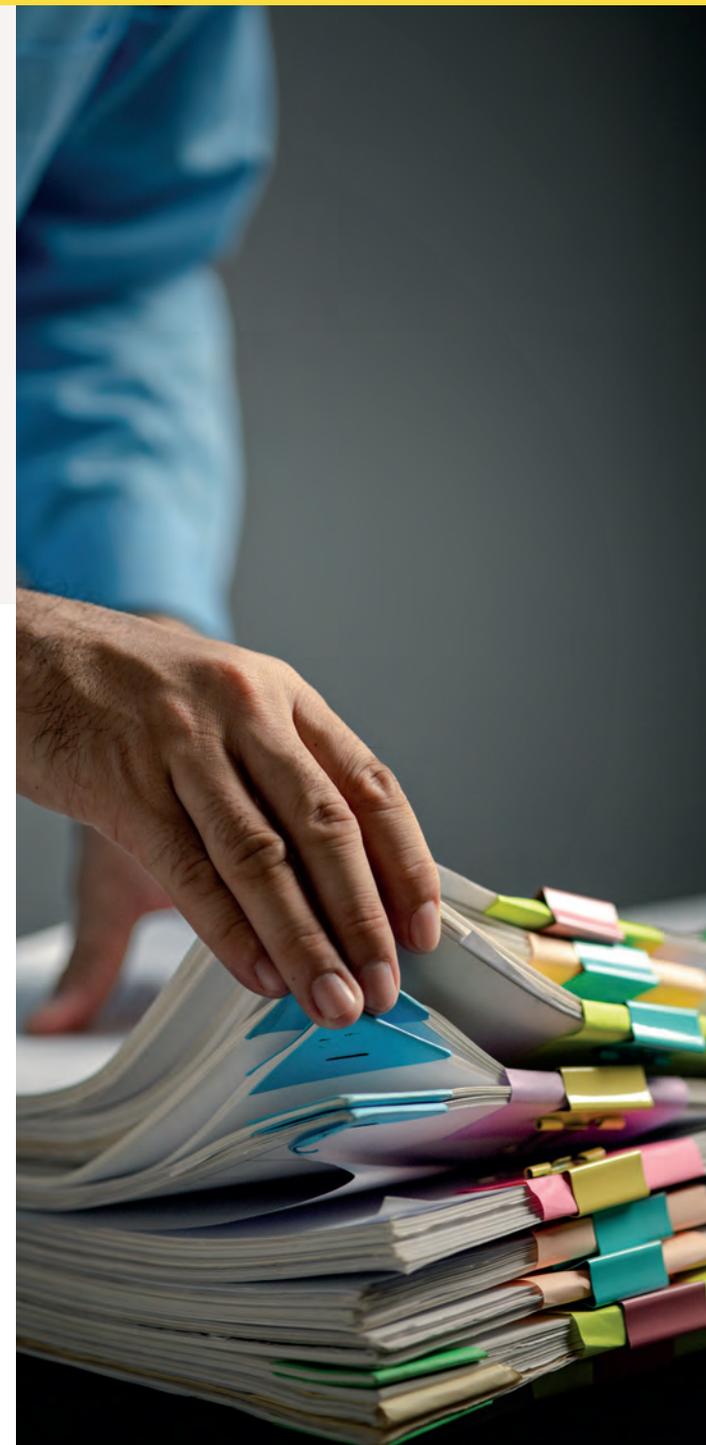
もし、記録の完全性に関する不法行為を疑う場合は、直ちにマネージャー、法務部、倫理・コンプライアンスチーム、またはインテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインを通して報告してください。

記録の管理

記録とは、形式（物理的または電子的など）や場所に関係なく、正式なインテグリスの業務遂行や法的義務の履行に関して作成されたり、受領されたりする、あらゆる種類の文書やデータを指します。

記録を効果的に管理することで、当社のビジネスニーズを満たし、必要なときに記録が利用できるようになります。

また適用される法律や規制を遵守し、訴訟、監査、調査の際に必要な関連文書を保存するのにも役立ちます。「訴訟ホールド」は、訴訟、規制措置、召喚状の受領が予想される際に、関連する記録に適用されます。もし訴訟ホールドの対象になったと通知を受けた場合は、法務部の指示があるまで、訴訟ホールドに必要な可能性のあるすべての記録を保持、保管する必要があります。召喚状に気付いた場合、または法的措置や規制措置が係争中であつたり、その恐れがあつたりすることに気付いた場合は、直ちに法務部に通知する必要があります。また、誰かが記録を不正に隠匿、改ざん、破棄したと思われる場合は、直ちに法務部に報告してください。



責任、誠実さ、そして信頼： 業務記録の作成と管理



以下を必ず守ってください：

- 実際の出来事や取引の真実を正確に反映した事業会計の記録を作成する。
- 内部統括システムの規定に沿って取引を記録する。
- 文書に署名する際にはよく確認し、署名する権限を与えられ、正確かつ真実であると信じられる文書（契約を含む）にのみ署名する。
- 調査や監査に対応する際、または調査や監査を予期して文書を破棄しない。
- 文書の破棄が適切かどうか疑問のある場合は、法務部に連絡する。



次の点に注意してください：

- 不明確かつ完全でなかったり、取引の本当の性質を隠ぺい・偽装したりするような記録、データ、財務上の記入。
- 開示または記録されていない取引、資金、資産、負債。



責任、誠実さ、そして信頼： 証券法のコンプライアンス



証券取引委員会の開示

インテグリスは、証券取引委員会 (SEC) に提出する報告書と文書、およびその他のすべての公開情報において、正確で完全な情報開示を適切な時期に行う必要があります。いかなる従業員も、不正確または不完全であることを承知の上で、文書や報告書、またはSECに提出する文書や報告書またはその他の公開情報に組み込むための情報を作成してはなりません。

責任、誠実さ、そして信頼： インサイダー取引

- 従業員とその家族は、会社に関する重要な非公開情報を保持している間、会社の証券を取引することを禁じられています。
- 重要な非公開情報とは、**一般に知られていない情報であり、合理的な投資家が会社の株式やその他の証券の売買に関する投資判断を下す際に重要であると考えられる情報**を指します。
- 重要な未公開情報の例としては、会社の収益、戦略的取引（合併、買収、事業分割など）、会社に関わる重大な訴訟に関する情報が挙げられます。
- 個人でインサイダー取引に関与したものは、禁固刑、罰金、解雇を含む結果を招く可能性があります。
- すべての役員、取締役、およびコンプライアンスオフィサーが特定したその他個人は、オープン・ウィンドウ（当社のインサイダー取引ポリシーで定義）期間を除き、当社の株式、その他の証券、その派生製品の売買およびその他取引を行うことを禁じられています。
- たとえオープン・ウィンドウの期間中でも、指定内部関係者（当社のインサイダー取引ポリシーで定義）は、当社の証券を売買する際、事前に許可を得なければなりません。
- インテグリスの証券を取引する際に、証券法を遵守することは、各従業員の自己責任です。もし予定している証券取引が、本ポリシーおよび適用される証券法を遵守しているかどうか不明な場合は、コンプライアンスオフィサーに相談してください。

ティッピングとは何か？

ティッピングとは、上場企業、または証券に関する重要な非公開情報を、何らかの利益を得ることを意図し、情報を持つ権限のない人に提供する行為のことで、ティッピングは、証券取引を行う際に、そのような重要な非公開情報に基づいて行動した投資家に不当で莫大な利益をもたらす可能性があるため違法行為となります。



責任、誠実さ、そして信頼： インサイダー取引



質問：

あなたは、当社が他社を買収すること知ったばかりです。この買収により、当社の株価は上昇することが期待されます。このニュースはまだ公表されていませんが、あなたは家族と共有したくてたまりません。公表しても構わないと思いますか？

回答：

いいえ。このニュースが世間に公表されてからでないと共有することはできません。たとえ家族であっても、公表前に気軽にこのような情報を共有することは、違法な内部情報の漏洩とみなされる可能性があります。



以下を必ず守ってください：

- 他社に関する重要な非公開情報を保持している場合は、その会社の証券を売買しない。
- そのような重要な非公開情報を他者に伝えない。



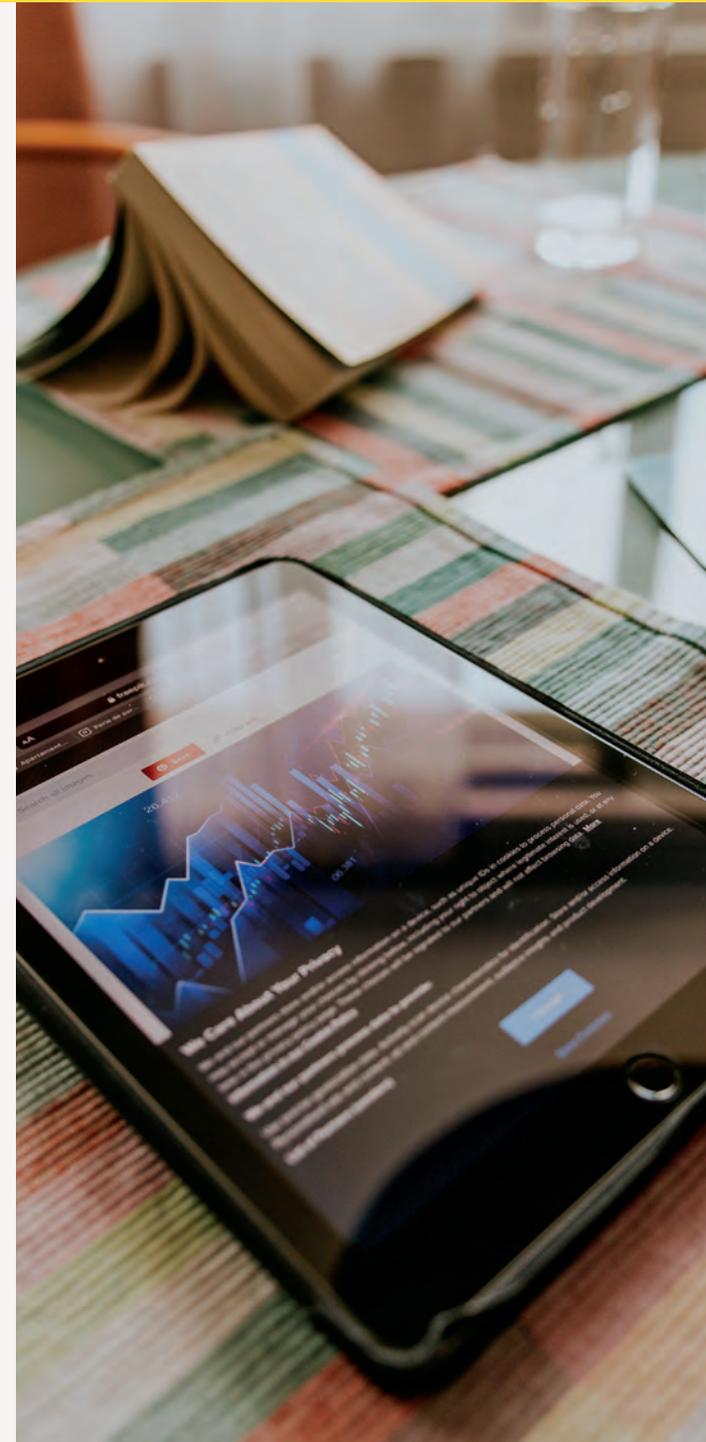
次の点に注意してください：

- 当社と取引のある企業や機密情報を持つ企業に関する情報を求める友人や家族。何気ない会話でさえ、内部情報の違法な「ティッピング」とみなされる可能性があります。
- ティッピング - この種の情報を保持している際は、故意であれ偶然であれ、誰とも共有しないよう細心の注意を払う必要があります。内部情報の漏洩は、その情報を取引に利用した結果として利益を得たか否にかかわらず、法律違反となります。



詳細を見る：

- インサイダー取引に関する疑問や懸念は法務部に相談してください。
- [インサイダー取引ポリシー](#)



責任、誠実さ、そして信頼：

電子リソースの適切な利用

インテグリスの電子リソースは、世界中に情報を共有できる多くのツールを提供しています。そして、電子リソースの効率的な使用は、インテグリスの成功に貢献します。電子リソースは、法律または本規定に違反しない方法でのみ使用することがインテグリスのポリシーです。インテグリスの従業員は、権限のない使用やセキュリティ上の危険性から、会社の電子リソースを保護しなければなりません。「インテグリスの電子リソース」という用語は、インテグリスの情報やデータを送信、受信、処理、または保存するために、直接または第三者を介して使用されるすべての電子機器、ソフトウェア、システム、およびネットワークを意味します。

インテグリスの電子リソースを、外部の商業活動、個人的な金銭的利益、政治的な資金集め、または他の政治的な目的に使用することは禁止されています。インテグリスは、業務上の理由があり、法律で許可されている場合、従業員の通信やインテグリスの電子リソースを使用して作成、受信、保存、送信、または処理されたその他の資料を、いつでも予告なしに監視したり、これらにアクセスしたりする権利を留保します。このため、インテグリスの電子リソースの利用者は、法律で義務付けられていない限り、電子メール、文書、ファイル、音声ファイル、またはインテグリスの電子リソースを使用して作成、受信、保存、送信、または処理されたその他の通信や資料についてプライバシーを期待すべきではありません。



詳細を見る：

- [ITポリシー](#)

データセキュリティ

インテグリスは、情報セキュリティポリシーと手順を通してそのシステムやデータへのアクセスを管理し、システムやデータを保護します。インテグリスのシステムやデータへの不正アクセス、更新、使用は固く禁じられています。従業員には、アクセスや更新が許可されているすべてのシステムおよびデータの完全性を保護する責任があります。また、そのようなシステムやデータに関連する情報は、許可された業務上の必要性がある人だけに開示することができます。

責任、誠実さ、そして信頼： 経費報告と経費精算

従業員の業務上の出張および接待は、業務の必要性に応じたものであり、会社のポリシーおよび手順に従う必要があります。経費の精算は、報酬の一形態でも雇用の役得でもありません。経費精算の原則は、出張や接待の結果、従業員が金銭的に損をしたり得をしたりしないことです。

従業員は、経費が精算可能かどうかを慎重かつ合理的に判断しなければなりません。

また、従業員は提出および承認されたすべての経費について説明責任を負います。



以下を必ず守ってください：

- 適切で妥当な経費精算を提出する。
- 経費報告書を期限内に提出する。
- 経費精算書を承認する前にすべてを慎重に確認する。管理職は、出張や経費の不正行為に対する最初の防衛線です。
- 請求した経費の十分な裏付け資料（領収書や説明書など）を用意する。
- 賄賂防止・腐敗防止方針、および出張および経費精算に関するグローバルポリシーと手順を遵守する。



詳細を見る：

- 出張および経費精算に関するグローバルポリシーと手順
- 賄賂防止・腐敗防止方針



責任、誠実さ、そして信頼： 説明責任と懲戒

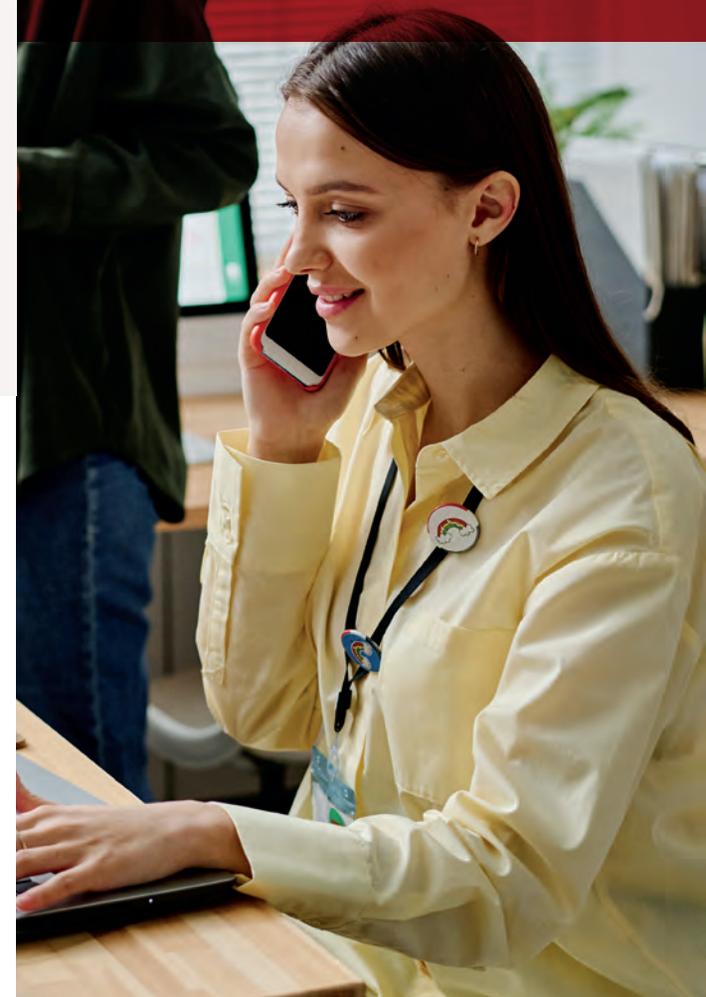
私たちは規定の違反を真剣に受け止めます。本規定に違反した場合、個々の状況に応じて、警告、戒告、即刻解雇などの懲戒処分が下されます。

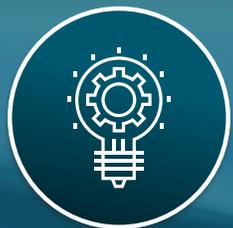
また本規定に基づき、以下に該当する従業員も懲戒の対象となります。

1. インテグリスのチーフコンプライアンスオフィサーまたはその代理人に、法的アドバイスを求めない従業員
2. チーフコンプライアンスオフィサーまたはその代理人のアドバイスに反する行動を取る従業員
3. 法律違反、本規定違反、またはインテグリスのポリシー違反の疑いに関する情報を提供しない従業員
4. 違反の疑いを報告した人に対し報復をする従業員
5. 本規定に関連するトレーニングを適時に修了しない従業員、または本規定を理解していることを適時に証明しない従業員

さらに、適切な状況であれば、インテグリスは被った損害の返還を要求し、違反した従業員に対して民事訴訟や刑事訴訟手続きを開始することもあります。当社は、このような法的措置を講じることで発生する費用が、回復の可能性において殆ど意味をなさないことも認識しています。ですが、インテグリスの倫理規定の完全性を維持することは非常に重要です。法的措置の検討は、特定のケースにおける経済的コストや利益に基づく判断ではなく、当社の原則と文化を守ることを基準に判断されます。

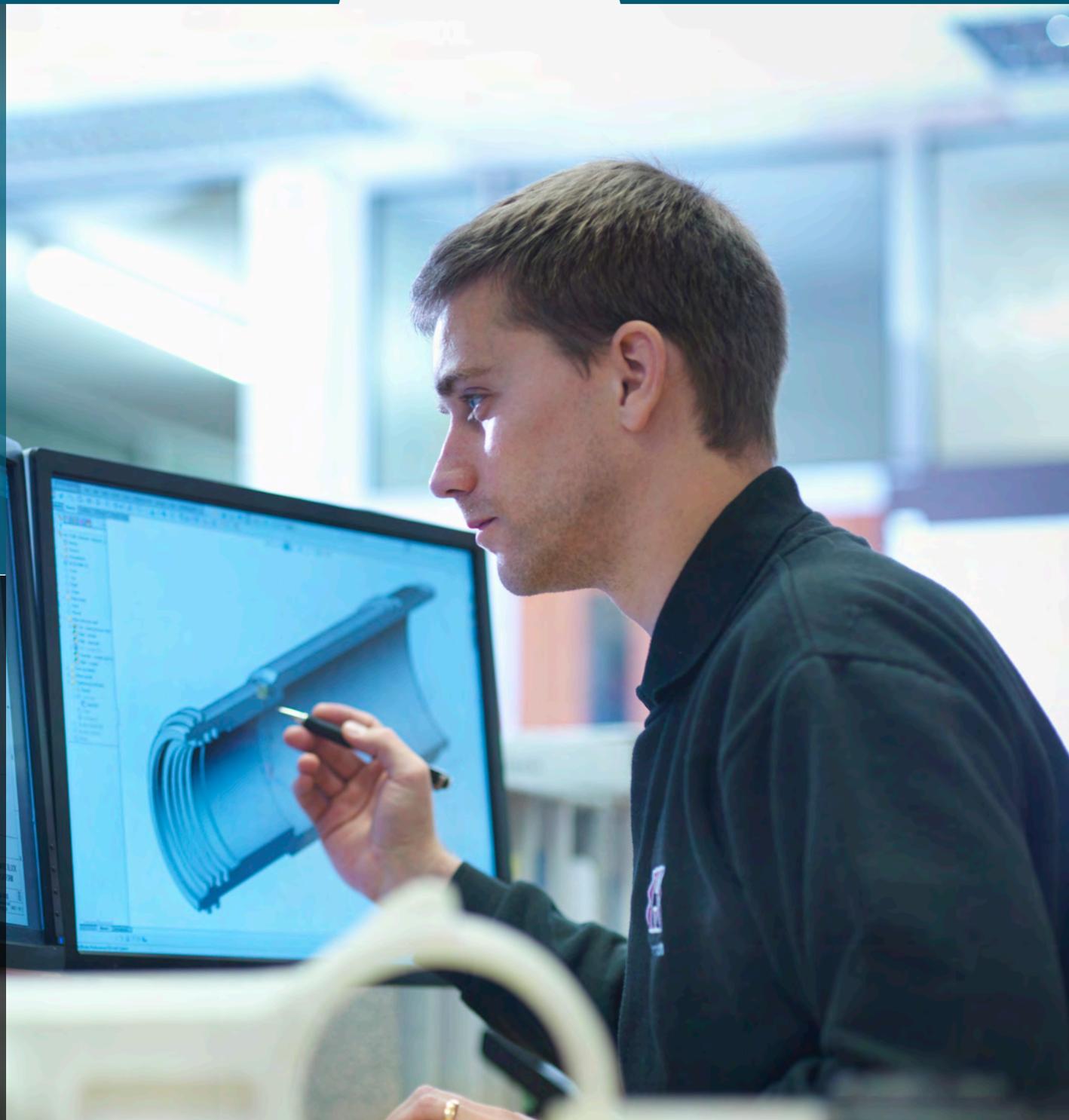
監査・財務委員会またはインテグリス取締役会の事前の承認がない限り、特定の状況において、または一般的に、役員や取締役に対する規定の適用を放棄することはできません。その他の例外については、チーフコンプライアンスオフィサーの特別承認が必要です。





クリエイティビ ティとイノベー ション

私たちは知識を広めること、リスクを負うこと、アイデアをオープンに共有すること、そしてそれらをビジネスチャンスに変えることが奨励される環境作りに取り組んでいます。





クリエイティビティとイノベーション:

インテグリスの営業秘密と資産の保護

インテグリスの資産には、設備、製品、金銭などの有形財産と、アイデア、特許、営業秘密などの無形知的財産があります。これには、私たち発見した事業機会も含まれます。これらの資産を紛失、盗難、悪用から保護することは極めて重要です。すべての従業員は、自分に託された資産を保護する責任を負います。また、全般的なインテグリスの資産を保護する責任も負います。この責任は、従業員自身の行動だけでなく、インテグリスのセキュリティ手順に注意を払い、インテグリスの資産の紛失、盗難、誤用につながる可能性がある状況や事件に警戒心を持つことも含まれます。当社は適用法に従いながら、会社の資産（コンピューター、電子メール、電話を含む）の使用を監視する権利を留保します。



質問:

私は発明家ではありません。営業秘密にアクセスできますか？

回答:

研究開発に携わっておらず、発明者でなくても、営業秘密にアクセスできる可能性があります。製品設計や技術データを含む広範な専有情報に加え、顧客リスト、マーケティング戦略、販売手法、その他の貴重な非公開情報など、非技術的な情報も営業秘密とみなされる場合があります。

忘れないでください：インテグリスの成功は、貴重な営業機密情報によって支えられています。

営業秘密とは一般的に、公に知られていない商業的に価値のある、技術的または非技術的な情報のことです。営業秘密には、技術的な機密情報と、非技術的な機密情報の両方が含まれます。これには、パターン、計画、編集、プログラム装置、製法、設計、試作品、手法、技術、プロセス、手順、プログラム、またはコードを含む、財務、事業、科学、技術、経済、または工学に関するあらゆる形態および種類の情報が含まれます。これらは、有形または無形であるかを問わず、また、物理的、電子的、図式的、写真的、文書的に保存、編集、または記念化されているかどうかとも問いません。

インテグリスの各従業員は、この情報を保護する責任を持っています。

私たちのノウハウと営業秘密は、組織にとって膨大な価値を創造し、競争力を高めてくれます。

あなたは、この貴重な資産を守らなければなりません。

クリエイティビティとイノベーション： インテグリスの営業秘密と資産の保護



以下を必ず守ってください：

- インテグリスの資産を自分の資産と同じように扱う。
- 会社の資産の個人的な使用を最小限にする。そのような使用は、生産性や職場環境に悪影響を及ぼさないよう、最小限にとどめる。
- 印刷物やデジタル資料、ソフトウェア、その他のメディアコンテンツを扱う際は、他者の著作権、商標、ライセンス契約を尊重する。



次の点に注意してください：

- 承認なしにインテグリスの機材の貸与や使用を求める要求。
- 電子入退室管理カードの甘い管理。
- パスワードの共有。
- インテグリスの機密情報を個人用のメールアドレスに送信したり、インテグリスではなく自分が所有するデバイスに送信したりすることは、機密情報のセキュリティを危険にさらすものであり、本規定に定められたインテグリスの機密情報を保護する義務に反します。



詳細を見る：

- インテグリスの資産保護に関する質問や懸念はサイバーセキュリティチームまたは法務部に相談してください。
- テクノロジーの利用に関するポリシー
- 知的財産および情報セキュリティポリシー

クリエイティビティとイノベーション： 機密情報

私たち一人ひとりが用心深く、インテグリスの機密情報を保護しなければなりません。これは、機密情報を安全に保管し、業務上知る必要のある人だけにアクセスを制限し、公共の場で機密情報について話し合うことを避けることを意味します。私たちの多くは、同僚、顧客、取引先に関する機密情報にもアクセスできます。従って、彼らの機密情報も保護する必要があります。この機密情報を保護する義務は、雇用が終わった後も続きます。

機密情報

以下は「機密情報」の例です。ただし、口頭または書面、有形または無形であるか否かを問わず、これに限定されるものでもありません。

- 個人的、秘密的、専有的、または機密的な性質の情報。
- 当社、当社の事業、運営、財務、従業員、および技術に関する情報、データ、組成物、顧客リスト、設備、製法、ノウハウ、製造方法、材料、プロセス、記録、仕様、サプライヤー名、試験方法、技術、価格情報、事業計画および戦略、マーケティング情報、顧客およびサプライヤーとの契約や合意の条件や構造、営業秘密を含むがこれらに限定されない。
- その他、会社外の人に一般的に知られていないすべての情報。

機密資料

以下は「機密資料」の例ですが、これに限定されるものではありません。

- すべての会社のファイル、画像、研究ノート、手紙、覚書、レポート、クラウドストレージ、電子/デジタルストレージメディア、データ、モデル、試作品、図面、写真。
- 会社、従業員、または他の者によって作成されたものであるかどうかに関わらず、会社の専有情報または機密情報を含むその他すべての有形物。
- 従業員が保管、管理、所有するようになった、または従業員がアクセスできるようになった、そのコピー、抜粋、また要約。



クリエイティビティとイノベーション： 機密情報



以下を必ず守ってください：

- 法律や会社の規定により、特に保護される情報の種類（社会保障番号や銀行口座番号など個人を特定できる情報）を理解し、適切な手段（暗号化や制限付きアクセスなど）を講じてこれらの情報を保護する。
- 正当な業務上の理由がない限り、機密情報にアクセスしたり、議論したり、共有したりしない。
- 許可された相手とのみ知的財産および機密情報を共有することでこれらを保護する。
- 競合情報は合法的かつ倫理的な手段でのみ入手し、身分を偽ったり、「スパイ活動」、「盗聴」と思われる行為、あるいは堂々と公表できないような行為を通して競合情報を入手しない。



次の点に注意してください：

- 電話での会話や、ノートパソコンで作業している際など、公共の場で意図せずに機密情報をさらしてしまうこと。
- 機密情報の適切な管理を怠ること。国外や第三者に個人情報を送信する場合、その送信が正当な業務上の理由によるものであり、現地の法律に準拠していることを確認してください。



詳細を見る：

- 機密情報に関する疑問や懸念は法務部に相談してください。



クリエイティビティとイノベーション： 同意のない録音の禁止

私たちは知識を広めること、リスクを負うこと、アイデアをオープンに共有すること、そしてそれらをビジネスチャンスに変えることが奨励される環境作りに取り組んでいます。これらのアイデアは、後に貴重な営業秘密になる可能性があります。

インテグリスの営業機密情報を保護するため、事前に参加者に承認を得た場合や業務の必要性がある場合、又は現地の法律（例えば、特定の国や地域では、秘密裏に会話を録音することが犯罪とされる場合もあります）および適用される会社のポリシーに完全に準拠している場合を除き、従業員は同僚、マネージャー、第三者との電話、ビデオ会議、または直接の会話を録音してはなりません。



質問：

同僚とのミーティングでは、メモを取る代わりに音声を録音する方が楽なのですが、許可を得るのが怖く、スマートフォンを使ってプライベートな録音をしたいと思っています。そうしても構いませんか？

回答：

会社は、録音が透明性を持って行われ、録音される全員の同意が得られ、適用される法律に違反しない場合に限り録音を許可しています。

同僚とのミーティングを録音できますか？

参加者全員に録音の意図を公表しましたか？

… はい …

あなたは参加者から同意を得ましたか？

… はい …

録音しても構いません

いいえ



いいえ



録音しないでください。
会社はあなたの録音を許可しません。

私たちは、人工知能の重要性が高まっているのを認識しています。

インテグリスでは責任を持って最先端の技術を取り入れます。

Artificial intelligence



クリエイティビティとイノベーション:

人工知能 (AI) ツールの責任ある使用

- 法務部から書面で許可を得た場合を除き、インテグリスの機密情報や営業秘密をサードパーティの人工知能ツール (ChatGPTを含むが、これに限定されない) に公開してはなりません。
- サードパーティの人工知能ツールで作成した成果物を、自分の成果物として社内外に提示してはなりません。



質問:

納品期限に間に合わなさそうなのですが、サードパーティの人工知能 (AI) ツールを使えば納品期限を守ることができると思っています。人工知能 (AI) ツールから有益なフィードバックを得るには、インテグリスの機密情報を含める必要があります。どの様に進めたらよいでしょうか？

回答:

法務部の許可を得ていない限り、インテグリスの機密情報や営業秘密をサードパーティの人工知能 (AI) ツールに開示してはなりません。



以下を必ず守ってください:

- 公平、包括的、そして先入観のない人工知能 (AI) システムの使用に努める。
- 合法かつ安全で、セキュリティがしっかりしており、適切な人間の監視下にある人工知能 (AI) システムを使用する。



次の点に注意してください:

- インテグリスの機密情報や営業情報を不適切にサードパーティの人工知能 (AI) ツールに公開することで、これらを漏洩しないこと。

優秀性へのこだわり：

広告と宣伝

私たちは、正確に当社の商品やサービスを説明する必要があります。いかなる形態の広告や販売促進の宣伝文句やマーケティング資料も、所定の承認をすべて得る必要があります。全ての従業員は、当社のブランド基準に従って、インテグリスの既存のブランド、商標、およびサービスマークを使用しなければなりません。

優秀性へのこだわり：

公開プレゼンテーションと記事

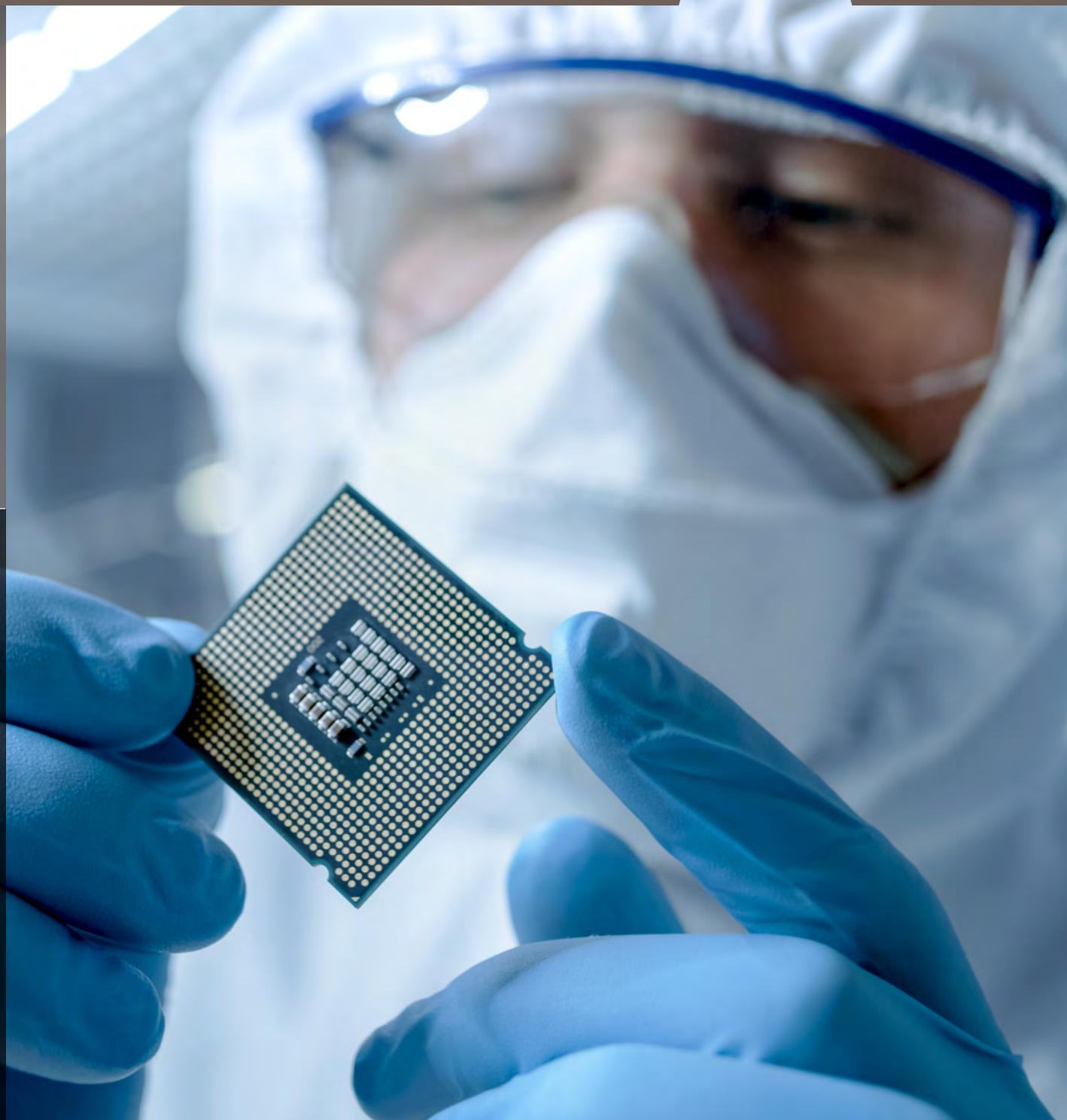
インテグリスの従業員は、自分の仕事や専門分野について公開プレゼンテーションを行ったり、記事を発表したりする機会が頻繁にあります。決して、あなたのプレゼンテーションや記事で当社や顧客の専有情報を公開するべきではありません。そのような記事やプレゼンテーションは、使用や公表に先立ち、公表前に当社のポリシーに従い、すべての適切な承認を受けなければなりません。





優秀性への こだわり

私たちは業績に対して高い水準を設定し、卓越したリーダーシップを通じて、全てのレベルにおいて最高水準を目指します。



優秀性へのこだわり： 第三者の知的財産の尊重

知的財産権は、企業が新しい製品、プロセス、アイデアの開発に対する投資を保護するために、非常に重要です。インテグリスが自分たちの知的財産権を注意深く守るのと同様に、私たちは他者の知的財産権も尊重しなければなりません。ほとんどのコンピュータソフトウェアや文献は著作権で保護されています。これは、バックアップやセキュリティの目的以外で複製を行うことが、違法であることを意味します。他者の知的財産権を許可なく使用することは、会社を民事訴訟や損害賠償のリスクにさらす恐れがあり、禁止されています。多くの国において、営業秘密、専有情報、その他の知的財産の窃盗や不正流用を行った場合、インテグリスや関与した従業員に多額の罰金や刑事罰が科される恐れがあります。

詳細を見る：

- [機密情報](#)
- [知的財産インサイダー \(Insider\) ページ](#)

優秀性へのこだわり： 外部関係者とのコミュニケーション

最優先すべき原則として、いかなる従業員も、法務部、広報部、またはインベスター・リレーションズ (IR) の適切な承認なしに、インテグリスの事業、業績、ポリシーについて外部に伝えたり、重要な非公開情報を開示したりしてはなりません。例えば、従業員は売上や利益の予測を立てたり、製品の発売日を予測したり、まだ公開されていない情報を伝えたりしてはなりません (法務部、広報部、またはインベスター・リレーションズ (IR) の事前の承認を得ている場合を除きます)。承認を受けた従業員だけが、会社を代表してジャーナリスト、調査アナリスト、政府当局者、法執行当局者、その他の外部関係者とやり取りできます。政府や法執行当局からの問い合わせについては、事前に従業員がこうした外部関係者と連絡を取る承認を得ていない限り、法務部に照会しなければなりません。その他の外部関係者については、法務部や広報部に照会する必要があります。



質問：

当社に関する最近のニュースについてコメントを求めるメールを報道関係者から受信しました。どのように返答すべきでしょうか？

回答：

インテグリスを代表して発言する権限を与えられていない限り、その報道関係者を、広報部または法務部に引き継いでください。

質問：

ある市場調査員から連絡があり、もし彼らと30分間会ってインテグリスのアプリケーションに関する質問に答えたら、100米ドルを払うと言われました。参加すべきでしょうか？

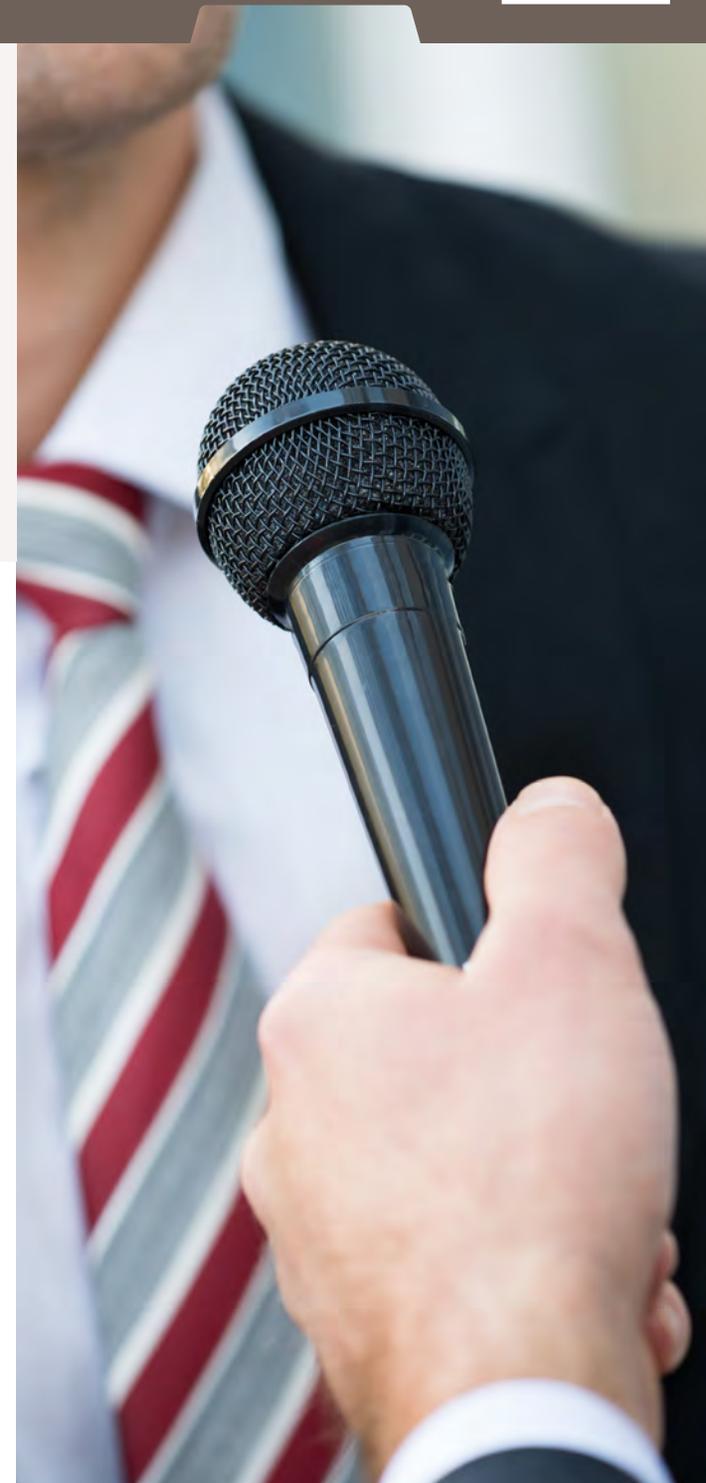
回答：

法務部の書面による承認がない限り、参加するべきではありません。



詳細を見る：

- 外部関係者とのコミュニケーションに関する疑問や懸念は法務部に相談してください。



私たちには顧客とお互いに対し
最善を尽くす義務があります。

優秀性へのこだわり：

品質

インテグリスはグローバルな優秀性で画期的な技術を可能にすることを目指しています。

私たちは常に以下を推進しています。

- お客様や関係者の要求と期待を上回る。
- 当社の製品、プロセス、品質管理システムの品質を向上させる。
- 革新的な製品、サービス、技術を提供する。
- 規定の目標と目的に対し、業績を見直す。

私たちは先端技術の開発と、顧客の成長と成功を支援する最高品質の製品の提供に全力を注いでいます。



詳細を見る：

- [品質ポリシー](#)
- [品質インサイダー \(Ensider\) ページ](#)



質問：

メンブレンの製造後に視覚検査を行った際に、あなたは異常とみられる断続的な斑点を観察しました。この材料は技術仕様に合格しており、あなたはチームがこの材料の受注残を処理していることを知っています。あなたはどのようにすべきでしょうか？

回答：

技術仕様に合格していたとしても、通常とは異なる問題が発見された場合は、すぐに上部に報告すべきです。私たち全員に、不具合または疑わしい製品を顧客に出荷しないようにする責任があります。品質の問題を見逃せば、顧客との信頼を急速に低下させる恐れがあります。



優秀性へのこだわり： 安全で衛生的な職場環境

インテグリスは、世界における当社の事業と製品が、環境面で持続可能であり、従業員、顧客、一般市民の健康と安全を脅かさないように事業に取り組めます。私たちは、従業員や一般市民に対し、当社の製品や職場の化学物質の安全、健康、環境への影響に関する情報、そしてこれらの物質の安全な取り扱いや使用方法に関する情報を提供します。私たちは、当社の製品と業務について、法規制の遵守を監視するため定期的な見直しを行います。インテグリスは、危険な可能性のある多種多様な物質を取り扱い、加工しています。そのため、この重要な分野に関連する多くの規制を遵守する上で、当社には強力な環境・健康・安全 (EHS) コンプライアンス体制が存在します。

あなたができること

さらに、インテグリスがこれらの厳しい要件を満たす上で、私たち一人ひとりが重要な役割を果たしています。当社の義務やポリシーに沿っていないと思われることを聞いたり、見たりした場合は、積極的に声を上げてください。コミュニケーションが増えれば増えるほど、危険で衛生的でない職場環境に対し、より優れた対応ができるようになります。健康、安全、または環境に危害を及ぼす可能性のある状況は、直ちに報告されなければなりません。**みなさん全員の積極的な参加とサポートがなければ、安全で衛生的な職場環境の構築という目標は達成できません。**

当社は、暴力のない職場環境作りに取り組んでいます。職場、会社主催の行事、インテグリスの業務中に、いかなる程度でのものあれ、暴力や暴力を振るうという脅しも一切容認しません。いかなる状況でも、職場に武器を持ち込んでではありません。もし本ポリシーの違反に気づいた場合は、直ちに人事部または法務部に報告してください。暴力の恐れがある場合は、お住まいの地域のEHS部門に連絡してください。



優秀性へのこだわり： 安全で衛生的な職場環境



質問：

私の業務領域で、安全とは思えない慣行があることに気づきました。誰に相談すればいいでしょうか？私は新人なので、トラブルメーカーだと思われたくありません。

回答：

あなたの懸念について、マネージャーまたはEHS部門の担当者に相談してください。その慣行にはそれなりの理由があるかもしれませんが、安全に関する懸念を示すことは、トラブルを引き起こすわけではなく、責任ある行動です。

質問：

外部委託業者も、従業員と同様、健康、安全、セキュリティのポリシーや手順に従うことが期待されますか？

回答：

もちろんです。インテグリスの従業員は、当社施設で作業する外部委託業者やベンダーに、その特定の施設に適用されるすべての法律と規制、および当社が課す追加要件を理解させ、これを遵守させる責任があります。



以下を必ず守ってください：

- 自分の職務に適用される、安全やセキュリティの規則と慣行を守る。
- セキュリティエリアに出入りする際は、必ず個人識別バッジを表示およびスワイプし、個人識別バッジを適切にスワイプしない他者を立ち入らせない。
- 当社の近隣住民および当社が事業を展開する地域社会の環境上の権利と利益を尊重する。
- 懸念事項はすべて、当社のEHS専門家、法務部、またはインテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインに報告する。



次の点に注意してください：

- 危険な職場慣行や労働状態。
- 施設への入退手続きやパスワードのプロトコルなど、安全基準やセキュリティ基準の甘い管理。



詳細を見る：

- 環境、健康、安全 (EHS) の遵守に関する疑問や懸念事項はEHS部の担当者、法務部、またはインテグリティ (ENTEGRITY) ホットラインに相談してください。
- 環境、衛生、安全インサイダー (Insider) ページ



優秀性へのこだわり：

アルコールおよび薬物の使用

- 当社の姿勢は明確です。仕事やインテグリスの業務中は、決して酒気を帯びてはならず、常に職務を遂行できる状態であればなりません。そうでなければ安全性に欠け、チームのメンバーに対しても失礼だからです。
- インテグリスの業務中は、違法薬物、および安全で効率的な職場環境を妨げたり、会社の評判を傷つけたりする可能性のあるいかなる物質も使用、所持してはならず、またその影響下にあってもなりません。
- 当社敷地内で薬物やアルコールを摂取することは固く禁じられています。
- 従業員の薬物やアルコールの使用が、当該従業員の職務遂行能力や職場内の他者の安全に悪影響を及ぼす恐れがあるという合理的な疑いをマネージャーが持つ場合、マネージャーはアルコールおよび/または薬物のスクリーニングを要求することができます。合理的な疑いは、従業員の見た目、行動、話し方などの客観的な症状から判断される場合があります。
- 職場主催の行事や顧客との付き合いでの飲酒は行き過ぎず、節度を持って行ってください。業務遂行能力を妨げたり、不適切な行動につながったり、他者の安全を脅かしたり、法律に違反したりするような形で飲酒をしてはなりません。
- 当社のすべてのポリシーは、入社時の資料およびインサイダー (Insider) に掲載されている「薬物乱用に関するポリシー」に記載されています。



詳細を見る：

- [薬物乱用に関するポリシー](#)

優秀性へのこだわり： 離職する際の責任

会社を退職する従業員は、次のことを行う必要があります。

- コンピュータ、携帯電話、テレホンカード、アクセスカード、鍵、名刺、電子記憶媒体などの物的資産、ならびにインテグリスの情報資産を含むすべての会社資産を速やかに返却する。
- 退社時にインテグリスの情報をコピーしたり持ち出したりしない。
- 離職後もインテグリスの非公開情報を他人に開示しない。

この義務に従わない場合は、民事および刑事上の厳しい処罰を受ける恐れがあります。





本社

129 Concord Road
Billerica, MA 01821
USA

Entegris®、Entegris Rings Design®、およびその他の製品名は、[entegris.com/trademarks](https://www.entegris.com/trademarks)に記載されているインテグリス社の商標です。すべての第三者の製品名、ロゴ、および会社名は、それぞれの所有者の商標または登録商標です。これらの商標の使用は、商標権者によるいかなる提携、後援、推奨を意味するものではありません。

Copyright 2023 Entegris, Inc. | All rights reserved. | 9000-7680-0723

免責事項：本規定は、全米労働関係法第7項に基づき、米国内の非管理職従業員が相互扶助や保護を目的として、保護されている共同行為に従事する権利を妨害することを意図しておらず、またそのような形で施行されることもありません。