



ビジネス行動規範



目次

ビジネス行動規範の概要	3	グローバルなサプライチェーンの完全性を 守る	19
誠実に行動し、法律を遵守する	6	品質	20
当社が従業員に期待すること	7	転用禁止の遵守	20
当社がリーダーに期待すること	7	貿易規制	20
質問をし、指示を仰ぎ、懸念を表明する	8	マネーロンダリングとテロ資金供与	20
コンプライアンス部門	9	政府機関、政府高官、公務員との適切な やりとりを行う	22
コーデイス倫理ホットライン	9	監査・調査	23
報復の禁止	9	政府関連のお客様とのやりとり	23
調査について	9	贈収賄・汚職防止	23
会計、監査、内部統制または財務報告	9	選出議員とのやりとり/政治献金とロ ビー活動	23
倫理、品質、法務・規制遵守などのその他の事 項	9	正確な帳簿と記録を維持する	25
お互いを公正に扱い、安全で生産性が高 く、多様性に富み、環境に配慮した職場を 育む	11	帳簿と記録	26
環境・健康・安全	12	連絡	26
公正な扱いと多様性	12	コーデイスを代表して行動する権限	26
ハラスメントといじめ	12	情報と資産を保護する	28
薬物乱用	12	機密情報	29
職場での暴力防止	12	個人的利用	29
利害の対立を避ける	14	個人情報	29
利害の対立	15	知的財産	30
市場で誠実に競争する	16	記録管理	30
競合他社の情報	17	個人のボランティア活動と企業の社会的責 任を促進する	31
コンサルタント、請負業者、その他のビジネスパートナ ーとのやりとり	17	個人のボランティア活動	32
競合他社とのやりとり（適正競争と独占禁止法）	17	企業の社会的責任	32
お客様とのやりとり	17	コーデイス倫理ホットラインの電話番号	33
マーケティング活動	18	リソース一覧	33
購買活動	18		

概要

このたび、コーデイスの指針である価値観と基準を記した「ビジネス行動規範」をお届けする運びとなりました。さらにコンプライアンス部門では、皆さんが遭遇する可能性のある状況に対して会社が期待することを詳細に示した特定のポリシーと手順を管理しています。これらはすべてオンラインで、またはご要望に応じて入手できます。ビジネス行動規範を守ることは、コーデイスの従業員として私達が共有する責任です。

ビジネス行動規範では、コーデイスのすべての従業員、役員、取締役者に期待されることを概説しています。私達は、この基準の文言だけでなく、その精神をも遵守することを公約する必要があります。ビジネス行動規範には、倫理的問題やビジネス関連の問題、シナリオの例がいくつか取り上げられていますが、1つの文書ですべての答えを提供できるわけではありません。追加の指針はポリシーと手順の形で提供されます。業界標準や法律・規制上の要件が進化するのと同様に、当社の基準、ポリシー、手順も適宜変更されることをご了承ください。最新の情報については、[社内のウェブサイト](#)をご覧ください。掲載されている情報は最新のものであり、掲載された時点ですぐに発効したと見なされます。従業員は全員、定期的にイントラネットにアクセスし、最新の情報を得ることをお勧めします。

これらの基準の適用に関して不明な点や質問がある場合は、上司、コンプライアンス部門、またはコーデイス倫理ホットラインに連絡してください。ビジネス行動規範、当社のポリシー、および適用法を遵守しない人は、当社との雇用または契約の範囲外で行動していることになるため、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。またそのような人は、民事上の罰金や刑事上の罰則を受けることもあります。

コーデイスのために、またはコーデイスを代表して業務を行う場合、コンサルタント、請負業者、その他のビジネスパートナーには、コーデイスの従業員と同等レベルの誠実さ、責任ある業務遂行、法律の遵守が求められます。従業員は、そのような第三者に対して、要請に応じて入手可能な「ベンダー行動規範」のコピーを提供しなければなりません。

本文書に含まれる条項の適用免除には、主任顧問弁護士の書面による承認が必要です。

質問や懸念がある場合は、上司に相談するか、コンプライアンス部門またはコーデイス倫理ホットラインに連絡してください。この冊子の最後にすべての電話番号が記載されています。

コーデイスでは、従業員一人一人が賢明な判断を下し、常に正しいことをするという対するお客様、サプライヤー、中間の社員の信頼が一貫して強化されるような企業文化を目指しています。信頼とは、企業において日々の意思決定を行う人々に対して利害関係者が寄せる確信の度合いのことであり、評判を左右し、結果を導くものです。

信頼の文化の鍵となるのは、従業員一人一人が、中核となる共有すべき価値観を知り、理解し、それに従い、その価値観に基づく基準に沿って行動することです。ビジネス行動規範は、私達の共通の基準となるものです。私達の行いは、自分達が何者であるかを定義するものであり、ビジネス行動規範には、コーデイスで私達がどのように行動することが期待されているかが定義されています。

仕事関連の意思決定を行う際に、従業員が問うべき質問：

特定の行動を取ることができるか？その行動を取るべきか？

「できるか (can I)」という質問は、法律、適用される規制、当社のビジネス行動規範、コーデイスのポリシーの分析に基づき、特定の行動を取ることが許されるかどうかを問うものです。

「べきか (should I)」という質問はさらに一歩進んで、その行動が妥当かどうかを問うものです。これは後から見たときに、その行動がどのように映るかを問いかけ、主な利害関係者、政府規制当局関係者、一般市民が抱くコーデイスの評判に及ぶ将来への影響を判断するものです。ビジネス行動規範、社内ポリシー、および法律は、「できるかどうか」という質問を形作るものであり、私達の価値観は「すべきかどうか」という質問を形作るものです。つまりビジネス行動規範と価値観を連携させることで、従業員はお客様にサービスを提供するにあたり自分には何が期待されているかを理解し、正しいことを行う人が働く信頼される企業としての評判を高めることができるのです。

ビジネス行動規範

1. 誠実に行動し、法律を遵守する

私達は、共有する基準と価値観に基づいて協力し、信頼と責任ある事業活動の文化を育む賢明な判断を下します。当社は、当社と取引を行う、あるいは当社の代理で取引を行うコンサルタント、請負業者、その他の第三者仲介者にも同じことを求めます。

2. 質問し、指示を仰ぎ、懸念を表明する

私達は、自信と信頼を持って共に働くために、質問し、指示を仰ぎ、懸念を表明します。

3. お互いを公正に扱い、安全で生産性が高く、多様性に富み、環境に配慮した職場を育む

私達は尊厳と敬意をもって互いに接し、安全で生産性が高く、多様性に富み、環境に配慮した職場を維持するために、相互に責任を負い合います。

4. 利害の対立を避ける

私達は、コーディスの従業員としての責任に関して、利害の対立を生じさせる、または生じさせるとと思われる活動や個人的な利益を避けます。

5. 市場で責任ある競争を行う

私達は、真摯かつオープンに、また正直にビジネスを競い合い、お客様との公約を果たすことにこだわります。

6. グローバルなサプライチェーンの完全性を守る

当社は、安全な世界的サプライチェーンの提供に役立つ取り組みやポリシーを支援します。

7. 政府機関、政府高官、公務員と適切なやりとりを行う

当社は、政治プロセスや政府機関、政府高官、公務員とのやり取りを規定する法律や規制を遵守します。

8. 正確な帳簿と記録を維持する

当社は、従業員、お客様、サプライヤー、投資家、その他の利害関係者が情報を信頼し、十分な情報に基づいた意思決定を行えるように、情報を正確に記録します。

9. 情報と資産を保護する

私達は、コーポレイションの情報および物理的資産を保護するために、これを適切に使用し、合理的な予防措置を講じます。

10. 個人のボランティア活動と企業の社会的責任を促進する

当社は、自分達が暮らし、働くコミュニティへの関与を奨励しています。これには個人としての自発的な社会奉仕活動への参加や、企業の社会的責任なども含まれます。

1

誠実に行動し、 法律を遵守する

私達は、共有する基準と価値観に基づいて協力し、信頼と責任ある事業活動の文化を育む賢明な判断を下します。当社は、当社と取引を行う、あるいは当社の代理で取引を行うコンサルタント、請負業者、その他の第三者パートナーにも同じことを求めます。

それが重要な理由

大手ヘルスケア企業としての当社の評価は、私達一人一人の毎日の適切な意思決定にかかっています。ビジネス行動規範および適用される法律、ポリシー、手順に従うことで、コーディスを働きがいのある職場、お客様に信頼されるパートナー、そして投資家が信頼と信用を寄せることのできる組織とすることができます。

当社が従業員に期待すること

当社では、従業員が誠実に行動することを期待し、従業員が正しいことをすると信じています。ビジネス行動規範は全体的な指針を提供するものですが、自分の職務に適用されるポリシーや手順を読み、理解し、それに従うことに代わるものではありません。仕事に特化した情報は、上司が一番の情報源となります。

正しいことをする

- ビジネス行動規範、適用される法律および規制、ならびに部門または会社のポリシーおよび手順を理解し、これを遵守する
- 最新のポリシーおよび手順について、[社内のウェブサイト](#)を確認する
- トレーニングの機会に参加する
- 難しい質問を投げかけ、プロとしての敬意を持ってお互いに挑戦し合い、問題に取り組む
- 特に相反する義務があるように見える場合は、上司やコンプライアンス部門に明確な説明または指示を求める

Q&A

Q: 数ヶ月後に適用される新しい地域規制についての記事を読んだところです。当地域での新しい要件に従うために、グローバルプロセスの一部を変更する必要があります。予算はすでに逼迫しており、新しい要件が加わると当社のプロセスにさらに時間がかかり、生産性に悪影響を及ぼすことになります。どうすればいいのでしょうか？

A: すべての法的・倫理的義務を遵守することは、当社の事業目標にとって不可欠です。長期的に持続可能な業績を上げるためには、現地で適用される法律や規制に準拠した形で業績を上げる必要があります。その旨を上司に伝えましょう。

Q: ある行為が当社の「ビジネス行動規範」に違反する可能性がある、あるいは会社の評判を落とす可能性があると思われる場合は、どうすればいいですか？

A: 上司、法務部、コンプライアンス部門に相談したり、コーディス倫理ホットラインで匿名で報告するなど、常に質問し、指示を仰ぎ、懸念を表明することが一番です。

当社がリーダーに期待すること

当社では、業績と誠実な行動が不可欠であり、どちらか一方が欠けても成り立たないことを、リーダーが理解していることを期待しています。信頼と責任ある業務遂行が期待される文化を維持するためには、当社のリーダーは従業員から信頼される存在でなければなりません。

正しいことをする

- 模範を示し、業績が誠実に行動することよりも重要ではないことを従業員に強調する
- 従業員がトレーニングに参加できるようにし、トレーニング参加の重要性を強調する
- 従業員の評価や報酬を与える際に、コンプライアンスへの取り組みや成果を考慮する
- 従業員が自らの責任を理解し、報復を恐れずに安心して懸念を表明できるようにする
- 業務遂行上の問題には直ちに対処し、コンプライアンス、法務、人事部門の協力を得て適切な懲戒処分を行う
- コンプライアンス上のリスクを特定し、迅速な行動で対応する

2

質問し、指示を仰ぎ、 懸念を表明する

私達は、自信と信頼を持って共に働くために、質問し、指示を仰ぎ、懸念を表明します。

それが重要な理由

当社の評判、関係、そして将来はすべて、誠実さとコンプライアンスに対する私達の献身的姿勢にかかっています。どの判断が一番良いかわからないとき、あるいは他の誰かが適切に行動していないことが疑われる場合にできる最善のことは、利用可能なリソースに連絡して確認することです。その行動を後悔するよりも、質問をする方が良いでしょう。

コンプライアンス部門

コンプライアンス部門は、主任顧問弁護士の指揮のもと、ビジネス行動規範、コーディス倫理ホットライン、およびビジネスリーダーと連携してコンプライアンス・リスクの特定、評価、対処を行う責任を負っています。

- メール：コーディスコンプライアンス部門
(Compliance@cordis.com)

コーディス倫理ホットライン

- コーディス倫理ホットラインは、本冊子の巻末に記載されている番号に電話するか、インターネット (www.cordishotline.com) を使用して連絡することができます
- 1日24時間年中無休で、独立した第三者企業が運営しています
- 匿名で電話する選択肢もあります
- 代表電話番号：844.929.3039

報復の禁止

コーディスは、従業員が実際の不正行為や不正行為の疑い、もしくは事業への他のリスクについて正直に懸念を表明した場合、それに基づいて、解雇、降格、停職、脅迫、嫌がらせをしたり、いかなる方法でも従業員に報復したりすることはありません。懸念を表明したことで報復されたと思われる場合は、直ちにコンプライアンス部門またはコーディス倫理ホットラインに連絡してください。

調査について

コーディスでは、問い合わせや調査を秘密裏に行います。問い合わせの内容および報告者の身元（名前を提供することを選択した場合は、適切な調査を行い、適切な対応をするためにコーディスが必要と判断した範囲内で、必要関係者以外極秘として厳正に開示されます。質問をしたり、指示を仰いだり、懸念を表明したりする際に、回答を受け取る手段を会社に提供し

ている場合は回答が届きます。懸念が立証された場合、状況は適切な是正措置によって解決されます。この是正措置には、特に、会社のポリシーの明確化、追加のトレーニング、施設またはプロセスの変更、および/または懲戒処分が含まれることがあります。

正しいことをする

- コーディスでの雇用中および雇用終了後も調査・監査に協力する
- 真実を伝える
- 機密保持を尊重し、調査や監査について他の従業員と話し合わない
- 調査または監査に関連する記録を変更または破棄する前に、法務部門に相談する

会計、監査、内部統制または財務報告

コーディス倫理ホットラインに加えて、会計、内部統制、財務報告、監査に関する懸念事項は、グローバル最高コンプライアンス・オフィサー、主任顧問弁護士、または取締役会 (c/o General Counsel, 14201 Northwest 60th Avenue, Miami Lakes, FL 33014 USA) に書面で提出することができます。

倫理、品質、法務・規制遵守などのその他の事項

コーディス倫理ホットラインに加えて、倫理、品質、法律および規制の遵守事項を含むその他の事項に関する懸念事項は、グローバル最高コンプライアンス・オフィサー、主任顧問弁護士、または取締役会 (c/o General Counsel, 14201 Northwest 60th Avenue, Miami Lakes, FL 33014 USA) に提出することができます。

Q&A

- Q:** コーディス倫理ホットラインに電話してみようかと思っているのですが、電話すべきかどうか確信が持てません。上司から、危険で安全規則に違反する可能性があると思われることをするようにと言われました。この件を調べてくれる人に伝えるべきだとは思いますが、そんなことをしたら上司に難癖をつけられるのではないかと心配しています。どうしたらいいのでしょうか？
- A:** どんなに素晴らしい会社でも、人は時にすべきでないことをしてしまうものです。あなたは、深刻な問題になりかねないと思う事を見つけました。何かがおかしいと思ったら発言すべきです。懸念を表明する最適な場所は上司であることが多いのですが、その上司からの要請が懸念事項であるため、コーディス倫理ホットラインに電話するのが良い選択肢と言えます。匿名で電話する選択肢もあります。コーディス倫理ホットラインに電話すると、会社は状況を調査し、上司や他の人があなたに報復することを許しません。懸念を表明したことで報復されたと思われる場合は、直ちにコンプライアンス部門またはコーディス倫理ホットラインに連絡してください。懸念を報告することは正しいことです。

3

お互いを公正に扱い、安全で生産性が高く、多様性に富み、環境に配慮した職場を育む

私達は尊厳と敬意をもって互いに接し、安全で生産性が高く、多様性があり、環境に配慮した職場を維持するために、相互に責任を負い合います。

それが重要な理由

安全で生産性の高い職場環境を作り、維持するためには、私達全員が、すべての同僚の個性を尊重し、職場にもたらされる考え方、経験、経歴の多様性の価値を認め、礼儀、敬意、プロ意識を持ってお互いに接することが必要です。また、環境、健康、安全に関する要件を遵守し、必要なすべての許可、承認、管理のもとで操業することも同様に重要です。

環境・健康・安全

私達は、環境、健康、安全に関する法律を遵守し、必要な許可、承認、管理のもとで業務を行うことで、従業員、請負業者、コミュニティの健康と安全に対する献身的姿勢を示しています。

正しいことをする

- 環境、健康、安全に関する法律、規制、ポリシーを遵守する
- 事故、怪我、安全ではない慣行や状況を報告する
- 既知の安全でない状況を修正するために、適切かつタイムリーに行動する

公正な扱いと多様性

当社は雇用プロセスにおいて、従業員と応募者に平等な機会を提供します。当社は事業を展開するコミュニティを代表するような、差別がなく多様性に富んだインクルージョンのある職場を構築することに尽力しています。また、従業員が尊敬され、職場に来るのが楽しいと思えるような職場環境の育成に力を入れています。

正しいことをする

- 上司、同僚、お客様との関係において、オープンで、正直で、プロ意識をもって接する
- 同僚やコーディスの取引先との違い、および独自の個性を受け入れる
- 相手を尊重し、違いを大切にす
- 法律またはコーディスのポリシーで保護されているグループのステータスまたは特性（人の年齢、障害、性別など）に基づいて差別しない

ハラスメントといじめ

当社は、同僚、上司、または業務遂行中に従業員が接触するその他の個人による従業員へのハラスメント、脅迫、いじめを許しません。

正しいことをする

- いじめ、脅迫、ハラスメントのない、安全な職場環境を維持する
- 無礼な、敵意のある、威圧的な、脅迫的な、または嫌がらせする行為をしない
- 事件を報告する

薬物乱用

従業員の健康と安全のためには、各従業員が、安全かつ効果的な業務の遂行を妨げる可能性のあるいかなる薬物の影響も受けずに出勤することが必要です。薬物乱用およびアルコール・薬物の誤用は、安全で安心できる効率的な業務に容認できないリスクをもたらすため許されません。

正しいことをする

- 不正または違法な薬物を使用しない
- 安全かつ効果的な業務遂行を妨げる可能性のある薬物の影響下にある状態で出勤しない（アルコール、重機の運転中に眠気を誘う薬など）

職場での暴力防止

当社は職場での暴力を容認せず、身体的な攻撃、喧嘩、脅迫、威嚇、会社や従業員の財産や取引先企業の財産を意図的または無謀に破壊するなどの容認できない行動に対しては、調査を行って適切な措置を講じます。当社は、従業員や訪問者の仕事場や持ち物を検査する権利を有しています。

正しいことをする

- 身体的危害、またはその恐れのない、安全な職場環境を維持する
- 会社の業務中または会社の敷地内で、会社のポリシーまたは連邦、州、地域の法律に違反して、武器を持ち込んだり使用したりしない
- 検査に協力する

Q&A

- Q:** 同僚が、私の仕事に不可欠な情報の提供を何度も拒否し、私を侮蔑的な名前で呼び、私には仕事をする資格がないと他の従業員に言いふらしています。どのように対処すればいいでしょうか？
- A:** ハラスメントや脅迫にはさまざまな形があります。この状況は、その従業員があなたの自信や自尊心を損なわせるような屈辱的なコメントをして、執拗ないじめを行っているように見えます。抵抗がなければ、その従業員に止めるように言ってください。そうすることに不安がある場合、あるいはハラスメントやいじめが続く場合は、上司に相談してください。上司によって問題が適切に解決されない場合は、人事担当者に連絡するか、コーディス倫理ホットラインに連絡することもできます。いじめは、私達が業務を行う上で中心となる尊敬と信頼を損なうものであり、許されるものではありません。
- Q:** 私の上司は、私が興味がないのでやめてほしいと言った後も、私をデートに誘ったり、私の肩に腕を回して話しかけたりします。来月、人事考課があるのですが、上司に「自分と付き合えば昇進のチャンスが高まる」と言われました。この状況にどのように対処すればいいでしょうか？
- A:** 当社はセクシャルハラスメントを一切容認しません。これには、ありがたくない性的な誘いかけ、性的な接待の要求、その他歓迎されない性的な性質の言葉による、または身体的な行為が含まれます。直ちに人事担当者に連絡するか、コーディス倫理ホットラインに連絡してください。
- Q:** コーディスに入社して間もないため、安全上の規則にわからない部分があります。質問するのは気が引けます。どうすればいいでしょうか？
- A:** 当社では、特に安全性については、従業員が質問することを奨励しています。上司に相談してください。上司には、部下が仕事をするために必要なトレーニングを提供する責任があります。上司に相談しにくい場合は、環境・健康・安全部門に相談するか、コーディス倫理ホットラインにお電話ください。

4

利害の対立を避ける

私達は、コーディスの従業員としての責任に関して、利害の対立を生じさせる、または生じさせられると思われる活動や個人的な利益を避けます。

それが重要な理由

私達は、個人的な利害関係や人間関係での圧力、あるいは個人的な利益の可能性に惑わされることなく、賢明な事業判断に基づいて意思決定を下します。利害の対立の可能性を回避する一番良い方法は、他人に誤解される可能性があるあらゆる状況について質問し、対処することです。

利害の対立

利害の対立は、社外での個人的、金銭的、政治的または社会的な利益または活動によって、コーディスの最善の利益のために業務を遂行することが困難になる可能性がある場合に生じます。コーディスの最善の利益と相反する、または相反すると思われる状況は避けなければなりません。利害の対立はさまざまな形で発生する可能性があります。以下の状況はしばしば利害の対立を引き起こす可能性があるため、慎重に分析する必要があります。

- 家族や親しい友人と取引をする
- 現在のお客様やサプライヤーまたは将来の見込み顧客やサプライヤーが提携している、または推薦している慈善団体に、会社を代表して寄付を行う
- コンサルタント、代理店、その他個人的関係を持つ第三者を雇用する

- コーディスと利害関係がある不動産、特許権、事業に投資する
- お客様、ベンダー、サプライヤーとの外部雇用を求める
- 当社と取引関係にある人や団体から接待を受ける

正しいことをする

- コーディスにとって最善となる意思決定を行う
- オープンで透明性の高い方法で利害の対立を解決する
- コーディスとのいかなる競合も避ける
- 会社の財産、情報、または自分の立場を利用して見出した機会を自分のものにしたり、個人的な利益のために利用しない
- 利害の対立の可能性があると思われる状況については、すべて上司またはコンプライアンス部門に質問する

Q&A

Q: コーディスの正社員です。コーディスでの仕事で使っているスキルを使ってコンサルティングをしてほしい、と他のヘルスケア企業から依頼を受けました。これは利害の対立に当たりますか？

A: コーディスでの責任を果たすことが妨げられない限り（例：コーディスの仕事に必要な時間と注意を継続して割くことができる、コーディスと競合していない、コーディスの資産や機密情報を使用していないなど）、利害の対立なしとして副業をすることができます。正社員であり、コーディスの仕事で使っているものと同じスキルを使うことになるため、利害の対立が起きる可能性があります。このような対立の可能性については、上司と話した後で、コンプライアンス部門（compliance@cordis.com）に連絡してください。

5

市場で誠実に競争する

私達は、真摯かつオープンに、また正直にビジネスを競い合い、お客様との公約を果たすことにこだわります。

それが重要な理由

市場で責任を持って競争することで、長期的な関係を築き、評判を高めていくことができます。お客様やサプライヤーに、コーディスを信頼できることを知っていただくことは重要です。

競合他社の情報

お客様、サプライヤー、競合他社を含む他社に関する情報を適切に入手して利用することは、市場で事業を展開する際の日常的業務です。

正しいことをする

- 現在および過去の雇用者の機密情報を保護するという個人の義務を尊重する
- 特に疑わしい状況（例：法律上または契約上の約束に反して情報が提供されたことが疑われる場合）であれば、競合他社に関する情報をどのようにして入手したのか、またその情報が機密情報であるかどうかを質問する
- 不適切、または違法な方法で競合他社の情報を取得しない

コンサルタント、請負業者、その他のビジネスパートナーとのやりとり

当社は、コンサルタント、請負業者、その他の第三者ビジネスパートナーのうち、実施されるサービスの評判が高く、その資格を有する者（たとえば政府の取引禁止対象者リストや武器輸出管理法（AECA）違反禁止顧客リストに掲載されていない者）とのみ取引を行います。当社では、直接行くと禁止されるようなことを、第三者を介して間接的に行うことはありません。コーディスのために業務を行う場合、コンサルタント、請負業者、その他のビジネスパートナーにはコーディスの従業員と同等レベルの責任ある業務遂行、法律の遵守が求められます。

正しいことをする

- コンサルタント、請負業者、またはその他の第三者ビジネスパートナーと契約を結ぶ前に、確立されている手順に従う
- コンサルタント、請負業者、およびその他の第三者ビジネスパートナーに、ベンダー行動規範のコピーを提供し、当社の期待を説明する

- コンサルタント、請負業者、その他の第三者ビジネスパートナーの経歴および資格に関して、適切なデューデリジェンスを完了する

競合他社とのやりとり（適正競争と独占禁止法）

一般に、独占禁止法や競争法は、取引を制限したり価格を改定したりするような競合他社間の話し合いや合意を制約したり禁止したりします。これには、過去、現在、将来の価格、入札、落札、販売条件、地域市場に関する議論が含まれます。さらに会社が製品に請求できる価格や、会社の地理的領域の制限に関する、会社とそのサプライヤー/販売店との間の了解や合意は、独占禁止法上の懸念を引き起こす可能性があります。

正しいことをする

- 競合他社と会話する際には注意する
- 業界団体の催しや業界の会議に出席する際には、不適切な議論を行わないように注意する
- 取引を制限することや価格を改定することを目的としたいかなる契約についても、話し合ったり締結したりしない
- 競合他社が関与する状況について質問がある、または確信が持てない場合には、法務部門に指示を仰ぐ

お客様や医療従事者とのやりとり

お客様とやりとりする際には、お客様が患者様に専念できるよう、相互に有益なビジネス関係を築くことに注力する必要があります。従業員は、製品の購入、推奨、または購入の手配、あるいは製品やサービスの継続的な購入の約束と引き換えに、価値のあるもの（寄付金、助成金、奨学金、補助金、支援、コンサルティング契約、贈答品など）をお客様に申し出たり提供したりしてはなりません。適切な体系に従う場合は、製品やサービスの購入時に医療従事者に提供される割引やリベートは一般的に認められます。

正しいことをする

- お客様や医療従事者とのやりとりに適用されるポリシーや手順を読み、理解する
- ビジネスを獲得するために、あるいはビジネス上の意思決定に影響を与えるために、不適切な価値のあるものを提供することは控える
- 割引やリベートを提供する契約をお客様と締結する前に、法務部に相談する
- お客様や医療従事者とのやりとりについては、質問があるときは、コンプライアンス部門に相談する

マーケティング活動

コーデイスは、真摯かつオープンに、また正直にビジネスを競い合うことを信条としています。コーデイス製品と競合製品との比較を立証する十分な研究結果がない限り、書面による広告、実演、コメント、ほのめかしであるにもかかわらず、いかなる種類の比較広告も行ってはなりません。

正しいことをする

- 実現可能なことだけを約束し、約束したことは守る
- お客様からのフィードバックや苦情に、丁寧かつ効率的に、またタイムリーに対応する

Q&A

Q: 私のお客様である医師の一人は、私が彼女をコンサルタントとして雇えば、コーデイスとの取引を増やすと約束してくれました。彼女は良いお客様なので、新製品の発売に協力してくれるかもしれません。どうすればいいでしょうか？

A: 当社の製品やサービスを購入するようにお客様を誘導するために、価値のあるものを提供することはできません。このお客様の要望は不適切であり、法律に違反している可能性があります。この医師は、当社の製品およびサービスを購入するかどうかの判断を、コーデイスとコンサルティング契約を締結したいという自分の希望に結びつけているからです。当社がコンサルタントを雇うことができるのは、そのようなサービスに対する正当な業務上の必要性がある場合のみです。顧客コンサルティング手配の目的は、お客様に商品やサービスを購入してもらうことであってはなりません。

Q: 競合他社が参加する業界団体の会議で、ある競合他社が、今度の政府入札でグループ内の全員が価格を上げることを提案してきた場合、どうすればいいでしょうか？

A: すぐにその話題に異議を唱え、議論を終わらせる必要があります。異議を唱えた後も不適切な議論が続くようであれば、あなたは部屋を退出しなければいけないかもしれません。異議を唱えた後でも、グループから脱退しないと、不適切な議論が続けられた場合に合意があったとという主張の立証に使用される可能性があります。会議の記録が保管されている場合は、異議申し立て（および必要に応じて立ち去ったこと）を記録に残すよう依頼し、記録のコピーを請求してください。異議を唱えてそれを文書化するためにとった手順にかかわらず、不適切な話し合いはすべてコンプライアンス部門または法務部門に速やかに報告する必要があります。

- コーデイスの製品、サービス、価格を誠実かつ正確に説明する
- コーデイスのマーケティング基準を遵守し、発売前にマーケティング活動を適切に審査する
- 競合他社やそのビジネス慣行を誹謗中傷したり、虚偽の発言をしない

購買活動

コーデイスは、会社にとって最適な価値を達成すること、また当社の事業基準と目標に合致することを購買決定の基準としています。当社はサプライヤーを公平に扱い、差別しません。しかし、ビジネス上の適切な考慮事項に基づいて、サプライヤー間で差別化することは適切です。コーデイスは、サプライヤーが適用される法律を遵守し、誠実に業務を遂行することを期待します。

正しいことをする

- サプライヤーとのやりとりに適用されるポリシーや手順を読み、理解する
- 提供するサービスに不釣り合いなコミッションを提供しない
- 個人的な支払いや利益、その他の不適切な利益を要求したり、受け取ったりしない

6

グローバルなサプライ チェーンの完全性を守る

私達は、安全な世界的サプライチェーンの提供に役立つ取り組みやポリシーを支援します。

それが重要な理由

当社では、人の命を救う可能性のある、あるいは誤った使い方をすれば人の命に害を与える可能性のある製品やサービスを提供しています。高品質のヘルスケア製品を提供する会社として、病院、薬剤師、医師、そして患者様に信頼していただくためには、プロセスのすべての手順において、従業員が現地の規制や基準を遵守して製品を取り扱うことが不可欠です。

品質

当社では、適用される法的小および規制上の要件に従って製品の製造、取り扱い、保管、流通を確実にするための品質システムを備えています。すべての従業員は、当社が販売する製品を扱う際に、当社の品質プロセスに従う責任があります。

正しいことをする

- 納期のために品質を犠牲にしない
- 当社が販売する製品の製造、保管、取り扱い、および流通を網羅したポリシーを理解し、遵守する
- 自分が観察した品質上の問題、あるいはお客様やベンダーから提起された品質上の問題には、上司や品質・法規制部門に相談して迅速に対応する

転用禁止の遵守

コーディスでは、転用を防止するためのプロセスを開発・維持することにより、サプライチェーンの完全性を維持することに努めています。当社は、当社が出荷する製品が法的小および契約上の要件に従って販売され、お客様が合法的な使用目的で受け取ることを確認するために、「お客様を知る」ポリシーおよび手順を維持しています。

正しいことをする

- お客様とその購入品が当社の基準を満たしているかどうかを判断するために、お客様を知る
- 当社の品質、納期、サービス、価格基準を満たし、責任ある企業市民であるサプライヤーから購入する
- 特定のサプライヤーやお客様のサプライチェーンの完全性に関する問題の警告サインに注意する
- 転用の可能性も含め、サプライチェーンの完全性に関する懸念は上司または品質・規制関連部門に速やかに報告する

貿易規制

コーディスは、製品が国境を越えて移動する際に、適用される米国および現地の輸出入管理法、現地基準、およびその他の調

達基準を遵守しなければなりません。コーディスの各従業員は、お客様、ビジネスパートナー、従業員、そして最終的にはコーディスを保護するために設置された管理体制に自分の行動が従っていることを確認する責任があります。貿易要件やその他の現地基準は、製造、調達、サンプル、研究開発、供給計画、カスタマーサービス、国際販売、倉庫、財務、品質、規制など、当社の事業の多くの側面に適用されます。

輸出規制法やサプライヤーとの契約により、国境を越えて製品を移動させる方法に制限が課せられているため、特定の国、企業、個人との取引が禁止される可能性があります。米国に本社を置く企業として、すべての従業員、代理店、および子会社（たとえ他の国にある場合でも）は、米国および地域の通商法を遵守しなければなりません。

正しいことをする

- 取引に適用される可能性のある会社のポリシー、手順、要件を理解する
- お客様やビジネスパートナー、配送ルートを把握し、物品の不正な転用を防ぐ
- 適切な輸入、輸出、税関の記録と管理を維持する
- 国際的な取引を進める前に、規制に準拠していることを確認するため必ず国際貿易部門に関与してもらう

マネーロンダリングとテロ資金供与

従業員、特に現金を扱う従業員は、マネーロンダリング、テロ資金供与、その他の犯罪行為の目的で当社の製品やサービスが使用されないように積極的に警戒しなければなりません。マネーロンダリングとは、個人や組織が資金の真の出所を隠して、資金の出所を正当なものに見せようとするプロセスのことです。テロ資金供与は、合法的または犯罪的な起源を持つ可能性のある資金の行き先と使用を隠そうとするものです。

正しいことをする

- 以下のような、支払方法の不法行為に注意する：
 - 契約の当事者ではない人からの支払い、または書類に記載された通貨以外の通貨での支払い
 - 現金または現金同等物（トラベラーズチェック、郵便為替など）での支払い、または債務以上の金額での支払いの要求
- 疑わしい取引はすべて上司または法務部に報告する

Q&A

Q: 週末に月末の大規模な出荷をサポートする仕事をしていたとき、温度に敏感な一部の製品が月曜朝の出荷の集荷時間まで温度管理されていない場所に置かれていることに気づきました。交代勤務監督者に懸念を提起したほうがいいでしょうか？

A: はい。製品の品質と安全性の基準を満たすために、製品は温度管理された環境で保管しなければなりません。このようなこと、あるいはその他の質問や懸念事項は、直ちに交代勤務監督者または上司に伝えてください。

Q: 国境で保留になっている製品の出荷について、電話で問い合わせがありました。保留を解除するために、手数料を支払ってほしいと言われました。怪しい気がします。どうすればいいでしょうか？

A: 手数料を支払わず、すぐに上司に連絡してください。

7

政府機関、政府高官、公務員と適切なやりとりを行う

当社は、政治プロセスや政府機関、政府高官、公務員とのやり取りを規定する法律や規制を遵守します。

それが重要な理由

政府機関、政府高官、公務員（地域、州、連邦政府所有の病院を含む）と協力し、医療業界に適用される数多くの複雑な規制を遵守することは、コーディネートの多くの従業員にとって日常業務と言えます。政府機関との取引は、誠実で透明性のある方法で行うことが重要です。当社の事業の進め方や、お客様が効率的かつ効果的な患者ケアを提供できるように支援する方法に影響を与える可能性のある公共ポリシーや規制の問題について、適切な方法で私達の経験や洞察を共有することは重要です。

監査・調査

規制機関が規制を制定し、監査や検査を行う際に、規制機関と効果的に協力することは、当社の事業運営にとって重要です。政府機関から情報提供の要請を受けた場合、または法執行機関や政府機関の代表者が不定期な予定外の訪問をしてきた場合は、法務部に連絡してください。

正しいことをする

- プロ意識を持ち、礼儀と敬意をもって、規制当局に接する
- 正確で誠実な情報を提供する
- 情報提供の要請や召喚状など、政府からの要求を無視しない。法務部に連絡する
- 法務部と協力して、規制当局または法執行機関に情報を提供する

政府関連のお客様とのやりとり

政府関連のお客様やその他の組織とやりとりをする際に適用される、厳しい法律や規制があります。政府関連のお客様の多くは、業者からの価値あるもの（食事や贈り物を含む）の受け取りを制限または禁止する、利害の対立に関する規則、または同様のポリシーを定めています。

正しいことをする

- 政府契約の締結、履行、終了に関連する懸念事項はすべて上司またはコーディネートの倫理ホットラインに報告する
- 政府職員に価値あるものを提供する前に、あるいは政府組織、政府機関が資金提供している機関、または政府機関や組織で働く個人との取引に関して質問がある場合は、コンプライアンス部門に連絡する

贈収賄・汚職防止

当社が事業を展開している多くの国では、不適切な利益を得るために価値のあるものを与えることが禁じられています。たとえば、米国の海外汚職行為防止法では、外国の政府関係者に賄

賂を贈ることは犯罪とされています。多くの国では、病院や診療所、薬局の従業員は公務員です。また、当社のコンサルタント、代理店、販売店が法律に違反する行為を行った場合、当社はその責任を問われることがあります。

正しいことをする

- 取引相手を知る - 当社のデューデリジェンス手順に従い、利用可能なリソースを利用して入手した情報を確認する
- 政府関係者や、当社事業の側面のいずれかについて意思決定権や影響力を持つ人々に対し、価値あるもの（贈答品、現金など）の提供を申し出たり与えたり、不適切な利益を得ようとしたりしない
- すべての財務取引を帳簿、記録、会計に正確に反映させる
- 米国外でコーディネートのサービスを提供するためにコンサルタント、代理店、販売店などを雇う前に、契約、デューデリジェンス、トレーニングなどに関してコーディネートの手続きに従う

選出議員とのやりとり/政治献金とロビー活動

当社は、適用される連邦、州、および地域の法律と規制を遵守することに尽力しています。これには、米国議会の議員との交流に特に厳しい制限を設けている米国の「誠実なリーダーシップおよび開かれた政府法」（Honest Leadership and Open Government Act）も含まれます。さらに、米国をはじめとするほとんどの国では、企業による政治献金やロビー活動に関して非常に厳しい規則が設けられています。

正しいことをする

- 次のことを行う前に、法務・コンプライアンス部門の事前承認を得る：
 - 個人的に、またはグループ（例：業界団体、顧客訪問など）の一員として、政府関係者に働きかけたり、会ったりする
 - 州または連邦レベルのロピイストと関与する
 - 州議会議員または連邦議会議員をコーデイスの施設に招待する
- 政府関係者またはそのスタッフに、食事、贈答品、あらゆる形態の接待、旅行、またはその他の価値のある物品を提供する前に、事前承認を得る

- 政治的または公的な役職に就こうとしている場合、または任命公職を受け入れたい場合は、上司に通知して、その公職の任務が自分の職務遂行にどのような影響を与えるかを説明する
- 自分が選んだ政党、大義名分、政治活動委員会、候補者を支援するためにコーデイスのリソースを使用しない
- 自分の政治的見解、行動、貢献が自分自身のものであり、必ずしもコーデイスのものではないことを常に明確に表明する
- 政府関係者またはそのスタッフから要請された寄付はすべて法務・コンプライアンス部門に報告する

Q&A

Q: 私の地元の政府系病院に新しいインターベンション専門医が着任しました。処置の合間を縫って、昼食の時間中に製品トレーニングを行うことを求められました。サービス提供中に簡単な食事を提供することはできますか？

A: 公務員は、州立病院に勤務する看護師や薬剤師であっても、他のお客様よりも厳しい規則が適用されます。コーデイスのポリシー、お客様組織または団体のポリシー、および適用される法律で認められていない限り、お客様（政府系病院の従業員など）に食事、贈り物、あらゆる形態の接待、旅費、その他の価値のある物品を提供してはいけません。

8

正確な帳簿と記録 を維持する

私達は、従業員、お客様、サプライヤー、投資家、その他の利害関係者が情報を信頼し、十分な情報に基づいた意思決定を行えるように、情報を正確に記録します。

それが重要な理由

従業員は、他の従業員が記録した情報をもとに、日々意思決定を行っています。また、お客様、サプライヤー、投資家、その他の利害関係者も、当社が提供する情報に依存しています。また、ビジネス文書や連絡事項は、訴訟や政府の調査、メディアを通じて公開される可能性があります。そのため、誤解を招くような方法ではなく、正確に情報を記録することが重要です。

帳簿と記録

報告書、記録、その他の情報を作成または管理する従業員は、その情報の正確性を確認し、虚偽または誤解を招くような報告書を作成しないように注意しなければなりません。以下を取り扱う際には、特に注意が必要です。

- 政府や規制機関に申請された、または提出された文書
- 経費報告書
- 財務諸表および関連する会計上の入力と調整
- 生産と品質の記録
- タイムレポート

正しいことをする

- 財務報告の技術的要件やその他の法的要件は、しなければならないことを示す基本的な指針となるが、常に取引の事実と重要点を妥当な詳細さで完全、公正、かつ正確に記録して、ビジネス上のニーズや会社の財務報告要件に対応するよう努める
- 事業の収益や費用を正確かつ適時に計上することを不当に早めたり、延期したり、その他の方法で操作するような取引や契約を締結しない
- コーディスを代表して、支払いや口座の一部が裏付け文書に記載された目的以外に使用されることを理解した上で、支払いを行ったり、口座を開設したりしない
- 相手が不適切な会計処理を行おうとしていると信じるに足る理由がある場合には、いかなる取引にも参加しない
- 受け取った記録のうち、正確かつ真実でないものは修正し、修正の方法について質問がある場合は法務部に連絡する

連絡

文書を送付、投稿、電子メールで送信、議論、またはその他の方法で文書の内容を公開されるようにする前に、メッセージが正確で、事実に基づいており、正しい文脈で述べられていることを確認してください。コーディスは、規制当局に提出する報告書や文書の中のすべての公開情報や開示情報を、完全、公正、正確、タイムリーかつ理解可能な方法で、そのような報告書や提出物に適用される法的基準に従って準備します。

正しいことをする

- すべての連絡において、人、会社、他社に関する虚偽の、誤解を招くような、または軽蔑的な発言や特徴付けを**避け**、誇張、推測、または法的結論を使用しないようにする
- 電子メール、ボイスメール、その他の電子的コミュニケーションがビジネス記録となる可能性があることを覚えておく

コーディスを代表して行動する権限

お客様、サプライヤー、一般の人々は、取引をしている相手が会社を代表して行動する権限を持つ人物であることを信頼できません。

正しいことをする

- コーディスを代表して行動する権限の範囲を理解し、遵守する
- 契約書を含む文書のうち、自分が署名する権限を持ち、正確で真実であると信じるものだけに署名する
- 投資家やアナリストから、およびメディアからの依頼はすべて人事部に委ねる

Q&A

- Q:** 私達の部門では、四半期ごとの利益予想を達成しなければならないというプレッシャーがあります。前四半期に、私の上司は予想を達成するために不正確な数字を報告しました。今四半期にそれを埋め合わせることができると考えていたようです。どうすればいいでしょうか？
- A:** 正確ではない利益を報告することは絶対に許されません。当社では、すべての帳簿と記録が正確であることを義務付けています。疑わしい記入事項については直ちにコンプライアンス部、取締役会、またはコーディス倫理ホットラインを通じて報告してください。
- Q:** 私には2万5,000ドルの財務承認権限がありますが、長年取引のある大手ベンダーからの7万5,000ドルの請求書をすぐに支払ってもらわなければなりません。過去に上司がこれらの請求書を承認したことがありますが、上司は不在です。請求書を3つに分割しても問題ありませんか？
- A:** いいえ、従業員が、承認の制限を超えないように請求書や経費を分割することはできません。上司が戻るまで待つか、十分な承認権限と取引内容を知っている他の人に請求書を承認してもらう必要があります。

9

情報と資産を保護する

私達は、コーディスの情報および物理的資産を保護するために、これを適切に使用し、合理的な予防措置を講じます。

それが重要な理由

コーディスによって、またはコーディスを代表して作成、入手、編集された情報は、コーディスに帰属します。このような情報およびコーディスの物理的資産は、会社の継続的な成功と運営に不可欠であり、保護されなければなりません。当社は、従業員が使用する会社の資産（情報、コンピュータ、個人用電子機器、家具、建物、車両など）を尊重し、保護することを期待しています。

機密情報

以下の場合を除き、コーディスの機密情報（顧客リスト、名簿、ファイル、参考資料および報告書、コンピュータソフトウェア、データ処理システム、コンピュータプログラム、データベースなど）を社外の人に開示してはなりません。(1) 適切な機密保持契約が締結されている場合、または(2) コーディスの経営陣および法務部門により開示が適切に承認されている場合。機密情報を保護するために、経営陣から事前の承認を得ずに、携帯電話のカメラを含め、会社の敷地内で音声および映像記録装置を使用することは許可されません。

正しいことをする

- コーディスの機密情報を保護し、コーディスでの雇用期間中および雇用終了後も、正当な業務目的のためにのみ使用する
- コーディスでの雇用期間中および雇用終了後に、他の企業や個人がコーディスに託した機密情報を保護する
- 情報をどのように取り扱い、配布し、破棄すべきかについて、適切に表示する
- あらゆる形式のソーシャルメディアへの投稿や、公共の場での議論を含め、機密情報や知的財産を開示しない
- 機密情報が紛失したり、権限のない人に見られたりしたことを知っている、またはその疑いがある場合は報告する
- コーディスでの雇用期間中および雇用期間終了後は、業務用機器の再使用、再導入、返却に関してコーディスの手順に従う
- ウイルスを持ち込んだり、当社の情報技術セキュリティの侵害を引き起こす可能性のある使用方法を含め、損失や損害につながる可能性のある方法で資産を使用しない
- 情報提供の要請に応えることが適切かどうか懸念がある場合は、上司に助言を求める

個人的利用

従業員には、会社のポリシーおよびビジネス行動規範に合致し、コーディスでの責任遂行を妨げず、かつコーディスの利益に反しない個人的な目的のために、会社のコンピュータおよび電話システムを使用することが認められています。このような使用は、時間的に最小限でなければならないことに留意してください。いかなる状況においても、コーディスのポリシーに反する方法、または攻撃的、性的に露骨、または不適切な素材に関連した方法で会社の資産を使用することはできません。これには、通常の勤務時間中または勤務時間後に、会社から支給されたコンピュータを使用してそのような素材を閲覧または送信することも含まれます。

正しいことをする

- 会社の資産の個人利用を最小限に抑える
- コーディスのコンピュータおよび電話システム上での個人的なメッセージは監視されている可能性があり、プライバシーを期待してはならないことを理解する
- あらゆる形式のソーシャルメディアを含むすべての個人的な発言において、その発言がコーディスの資産を介して行われたかどうかにかかわらず、コーディスを代表して発言しているような印象を与えたり、コーディスを不当に表現したり、中傷したりしないようにする
- 会社の資産や情報を、コーディスでの役割以外の活動や雇用に関連して使用しない

個人情報

コーディスは、事業を行っている国における個人情報の収集、使用、管理を規定する法律を遵守することに尽力しています。多くの国の特定の法律では、従業員が個人情報またはその他の患者を特定できる医療情報をどのように取り扱うかを規定しています。

正しいことをする

- 現在および過去の従業員、取締役、サプライヤー、お客様、求職者、患者などの個人情報を保護する
- コーディスのポリシーおよび適用される法律を遵守して個人情報の収集、使用、維持、共有を行う
- 個人情報が適切に保護されていない、または保護が損なわれている可能性についての懸念をすべて報告する

知的財産

知的財産（イノベーション、発見、アイデアなど）は、会社の継続的な成功と運営に不可欠であり、機密情報や専有情報として保護されなければなりません。知的財産の無断開示は、その法的保護を危うくする恐れがあります。従業員が貢献した知的財産は、コーディスの財産となります。従業員は、知的財産に関する一切の権利（特許、著作権、商標、企業秘密で保護されているか否かを問わない）がコーディスの財産であることに同意するものとします。

正しいことをする

- 雇用を通じて作成した知的財産はすべて、速やかに法務部に開示する
- コーディスとの雇用期間中および雇用終了後に、コーディスが当社の知的財産を取得または保護するために必要または望ましいと判断した申請書、譲渡書、その他の文書を実行し、処理する
- 会社のロゴを無断で使用しない

Q&A

Q: コーディスの機密情報や専有情報にはどのようなものがあるか、例を示してください。またこれをどのように保護しなければなりませんか？

A: 適切な経験則からすると、一般に公開されていない情報は機密情報であり、それを知る正当なビジネス上の必要性がない人とは話し合うべきではありません。開示されると会社が競争上不利になる可能性のある機密情報（企業秘密、顧客・患者・従業員情報、財務データ、事業計画など）については、特に注意を払う必要があります。

機密情報の保護方法については、以下のような例があります。

- オフィスを出る前に、機密情報を鍵付きの引き出しに入れる
- データをパスワード保護または暗号化する
- 従業員データを耐火性のある施錠されたキャビネットに保管するか、暗号化されたコンピュータに電子的に保管する

記録管理

多くの法律では、特定の文書を様々な一定期間、保存することが義務付けられています。現行の記録保持スケジュールおよび法務部から受け取る可能性のある文書保存通知を遵守して、通常業務の過程で記録を特定、維持、保護、廃棄しなければなりません。いかなる場合でも、従業員やその指示を受けた人が、記録を選択的に編集したり、廃棄したりすることはできません。

正しいことをする

- 会社のポリシーに従って記録を保持、保護、廃棄する
- 召喚令状、または係争中で差し迫った、あるいは計画された訴訟や政府の調査があることを知った場合は、直ちに法務部に連絡する
 - 召喚状に応答する可能性がある記録、訴訟に関連する記録、または調査に関連する記録を、法務部門から今後の進め方に関する助言があるまで保持・保護する
 - 介入しなければ記録保持スケジュールに従って自動的に廃棄（破壊または消去）されてしまうすべての関連記録（電子メールやボイスメールのメッセージなど）を破壊から守るための措置をとる

10

個人のボランティア活動と企業の社会的責任を促進する

当社は、自分達が暮らし、働くコミュニティへの関与を奨励します。これには個人としての自発的な社会奉仕活動への参加や、企業の社会的責任なども含まれます。

それが重要な理由

コーディスでは、当社が拠点を置く地域や国において責任ある市民であることを公約し、従業員が自分の時間、才能、知識、技術を慈善団体と共有することを奨励しています。コーディスは、リソースとサポートを提供してボランティア活動やコミュニティサービスを奨励しています。また、すべての施設に環境・健康・安全計画の策定を義務づけ、施設や地域での廃棄物削減やリサイクル活動を支援することで、環境への影響を最小限に抑えるよう努めています。

個人のボランティア活動

各自のボランティア活動について、他の人に知らせることをお勧めします。ただし、各自の見解、行動、慈善団体への寄付は自分自身のものであり、必ずしもコーディスのものではないことを常に明確にしてください。また、他の従業員に運動の支援や慈善行事への参加を求める場合は、自分が好む慈善活動や政治活動への貢献や参加を無理強いしないように注意してください。会社のポリシーや手続きで認められている場合を除き、自分が選択した運動の支援にコーディスのリソースや資産を使用することはできません。

正しいことをする

- ボランティアリーダーの機会について、人事部に相談する

企業の社会的責任

コーディスは、環境政策を含む企業の社会的責任を支援することで、より高い水準の事業運営を目指しています。コーディス

の環境への献身的努力の一部は、従業員がコーディスの環境・健康・安全に関する慣行と取り組みを支持して行動することにかかっています。事業区分には、会社のためにこれらのプログラムを調整・管理する従業員が指定されていますが、すべての従業員が環境・健康・安全の実績の責任を負っています。各施設は、環境・健康・安全に関する計画を策定し、それに従い、毎年これを更新しなければなりません。

正しいことをする

- コーディスの製品、プロセス、サービスが環境に与える悪影響を、実用的な範囲で最小限に抑える
- エネルギー、水、およびその他の資源の使用を可能な限り削減する
- コーディスおよびコミュニティでの廃棄物削減およびリサイクル活動を支援する

Q&A

Q: 私達の事業部は、ハリケーンで壊滅的な被害を受けた国に製品を寄付したいと考えています。そのようなことをしても良いですか？

A: 当社は通常、規制や法的要件を遵守するために、確立された国際組織を通じて活動を行っています。一般に一般に、何らかの寄付を行う場合は、コンプライアンス部門の事前承認を得る必要があります。

コーディス倫理ホットライン

コーディス倫理ホットラインへの連絡は、インターネット（www.cordishotline.com）または電話で行ってください。

- 米国：844.929.3039
- 日本: 0800-080-9431

リソース	連絡先	対象範囲
上司		質問をする、問題を提起する、指示を仰ぐ、懸念を表明する
倫理・コンプライアンス部門	Compliance@Cordis.com	ビジネス行動規範や全社規模のコーポレートポリシー、贈答品や接待、贈収賄や汚職の防止、公正な競争、独占禁止法、医療詐欺や不正行為、お客様や医療従事者とのやりとり、その他の倫理やコンプライアンスに関する問題について質問をする、問題を提起する、指示を仰ぐ、懸念を表明する

本冊子は、コーディスとコーディスの従業員との間に雇用契約を締結するものではなく、また、退職および解雇自由の原則に基づく雇用関係やコーディスとコーディスの従業員との間の雇用契約および/または合意を変更するものでもありません。また本冊子は、特定の状況における特定の治療法を暗示的または明示的に約束するものではありません。ビジネス行動規範の最新版は、インターネットおよびイントラネットに掲載されています。この冊子に記載されている全社規模のポリシーや手順は、イントラネットに掲載されています。ビジネス行動規範およびコーディスのポリシー・手順は随時改正される可能性があり、すべての改正は掲載後直ちに有効となります。