HOYA

Code of Conduct

The Right Thing, The Right Way

CEOからのメッセージ

HOYAグループの皆さんへ

HOYAグループは創立から長きにわたり、「革新と創造的なテクノロジーにより製品とサービスを創造する」というミッションの遂行に努めてきました。

こうした取り組みにより、私たちは会社として公正な利益を上げるとともに、人々の生活を豊かにすることを実現しています。しかしここでより重要なのは、私たちがいかにしてこのような業績を収めているかということです。私たちは、厳格に法令を遵守して倫理的に企業活動を行いながら、社会に積極的に貢献する責任を負っています。また、私たちはHOYAグループの全ての人々を尊重して配慮する行動を常に取らなければなりません。

どれだけ時代が移り変わっても、どこでビジネスをしていても、私たちはHOYAグループに対する信頼を維持していくという目標に一丸となって取り組まなければなりません。皆さんの一人ひとりが会社の成功に欠かせない重要な役割を担っています。皆さんの行動は会社の成長やステークホルダーからの評価に多大な影響を与えます。法律や倫理に反した行動で売上を達成したり利益を上げたりするのは許されることではありません。会社が社会から認められ、高い評価を得るには、皆さんの一人ひとりが日々の業務の中で正しい意思決定をする、つまり正しいことを正しい方法で行う必要があります。

35か国以上の国に社員を擁し、さらに多くの国々で事業を展開するHOYAグループにとって、グローバルな基準に則って事業を行う重要性はこれまで以上に高まっています。そこで、HOYAグループでは、グループの全社員がほかの社員、顧客、株主との信頼関係を維持するための手引きとなる「グローバル行動基準」を定めました。

この行動基準は、必ずしも皆さんが職場で遭遇する全ての状況を網羅したものではありませんが、正しい意思決定をするための明確な判断基準となります。行動基準を参照しても疑問や懸念が解消されない場合は、上司やマネージャー、または法務部門やコンプライアンス部門に相談するか、HOYAヘルプラインに連絡してください。

皆さんはHOYAグループの大切な一員であること、そして皆さんの意思決定がグループの信頼の基盤となることを、しっかりと認識してください。皆さんが誠意をもって問題解決に取り組み、正しいことを行うために日々協力してくださることを願っています。

私たち全員が一丸となって、真に尊重され、信頼されるグループの構築と維持に取り組んでいきましょう。

HOYAのミッションを実現するために献身と貢献を重ねてくださっていることに、改めて感謝申し上げます。HOYAでは今後も引き続き、社員に安全と豊かな暮らしを提供し、世界中の顧客に卓越した製品とサービスを提供することに情熱を注いでまいります。一致団結と助け合いの精神をもって、常に正しいことを正しい方法で行い、HOYAグループの共通目標の実現を目指しましょう。

池田 英一郎

池田　英一郎
HOYAグループ最高経営責任者

経営理念

私たちは情報・通信と生活・文化の領域で
事業の創造と革新をすすめ　人・社会・自然
の調和と真に豊かな社会をつくるために貢献
します

株主への貢献

会社は業績の向上と成長を持続し会社価値の増大に努める。適正な配当その他株主の期待に応えた利益還元の実行に努める。企業情報を積極的にかつ公正に開示する。

顧客への貢献

会社は顧客が真に価値あるものと認める製品やサービスを創造する。安全性に配慮した質の高い製品とサービスを提供する。経営品質を高め顧客満足度の向上をはかる。

個人の尊重

会社は社員一人一人の人格・個性を尊重する。個人の自主性と創造性を最大限に発揮できる機会の拡大と安全で働きやすい環境を確保する。社員のゆとりと豊かさを実現するよう最大限努力する。

社会への貢献

会社は良き企業市民として社会貢献活動を行う。環境保護を企業活動の必須の要件として認識し積極的に行動する。誠実に法を守ることはもとより社会規範を遵守する。

マネジメントの革新

会社はイノベーションと創造的なテクノロジーにより新しい価値を創造する。情報化社会に対応したグローバルネットワーク経営を行う。グローバルな視点を持ち地域の文化や習慣を尊重した経営を行う。

経営基本原則

経営理念に基づき　意思決定や行動に際して　守らなければならない原則を定める。
会社はこの原則に従った実践を通じて社会　経済　文化の発展と向上に寄与し社会からの信頼を得られることを期待する。

目次

はじめに 5
HOYA行動基準とは 6
HOYAグループ社員としての責任 8
問題の共有 10

他者の尊重 12
人権の尊重 13
ポジティブで生産的な職場環境 14
健康と安全 15
データプライバシー(個人情報保護) 16
他社の業務情報の保護 18

法令を遵守した事業活動 19
製品・サービスの品質と安全性 20
公正な競争 21
贈収賄と腐敗行為の禁止 23
国際貿易 25

責任あるビジネスパートナーとして 27
医療業界に携わる会社としての責務 28
サプライヤーとの関係 30
利益相反 31
贈答と接待 33
環境 34

HOYAグループを守るために 35
正確な記録の作成と管理 36
HOYAグループの情報 38
HOYAグループの資産 40
インサイダー取引 42
責任あるコミュニケーション 44

付録
HOYA行動基準確認書 45

資料集 46

本行動基準は雇用契約ではありません。

はじめに

本行動基準はHOYAグループのミッションの実現に貢献する重要なリソースであり、
日々の業務において正しいことを正しい方法で行う手助けとなる基準でもあります。

HOYA行動基準とは 6
HOYAグループ社員としての責任 8
問題の共有 10

HOYA行動基準とは

本行動基準は、経営理念と経営基本原則に記されたHOYAグループの基本的な理念と価値観に従って、HOYAグループの全ての人々が業務を遂行する中で遵守すべき基本的な指針を定めたものです。

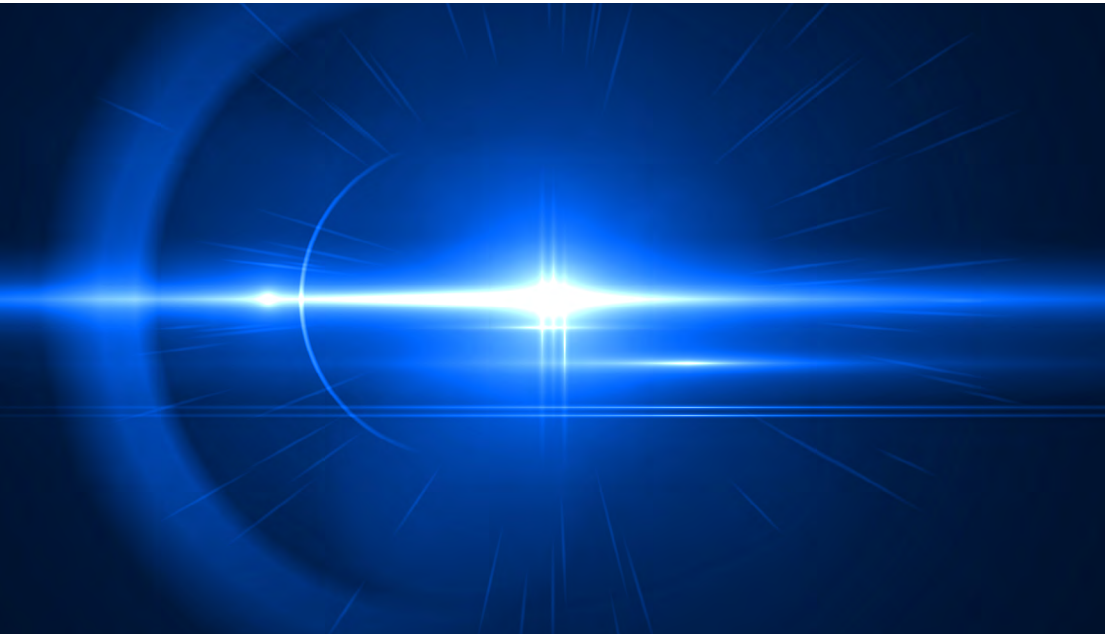
本行動基準の対象者：

- 当グループで勤務する全ての役員および社員が対象です。一人ひとりがHOYA行動基準を読み、理解し、これを遵守する責任を負っています。
- HOYAグループと直接の雇用関係にない、当グループで勤務する派遣社員および構内請負会社社員の方々も対象です。

HOYAグループの大切なパートナーである派遣社員および構内請負会社社員の方々にも、HOYA行動基準に従って行動するようお願いしています。

HOYAグループのルール：

- 上司から指示された場合であっても、決して本行動基準に違反してはなりません。
- 利益を得るために本行動基準に違反してはなりません。
- 他社が行っているという理由で本行動基準に違反する行動を取ってはなりません。



本行動基準に違反した場合

本行動基準に違反した場合、それを教唆した場合、または本行動基準の違反を知りながら放置した場合には、その内容と程度によって懲戒処分となる可能性があります。また、役員の場合はより厳しい処分となることがあります。

業務においてHOYA行動基準に関する疑問が浮かんだ場合や、その違反または違反の疑いに気づいた場合は、直ちに上司、またはその問題が関係する分野の専門の担当者（財務、人事、法務、コンプライアンスなどの各部門、環境、輸出管理、薬事など）に相談し、適切な対応をとらなければなりません。

職場内での解決が困難と感じた場合は、問題をそのまま放置せず、HOYAヘルプラインや勤務地域で利用可能な他の相談窓口に連絡し、相談してください。法律で認められている場合、こうした相談窓口への相談は匿名で行うことができます。なお、HOYAグループでは、誠意をもって疑問や問題を相談した者に対する報復行為を固く禁じています。

あなたならどうしますか？

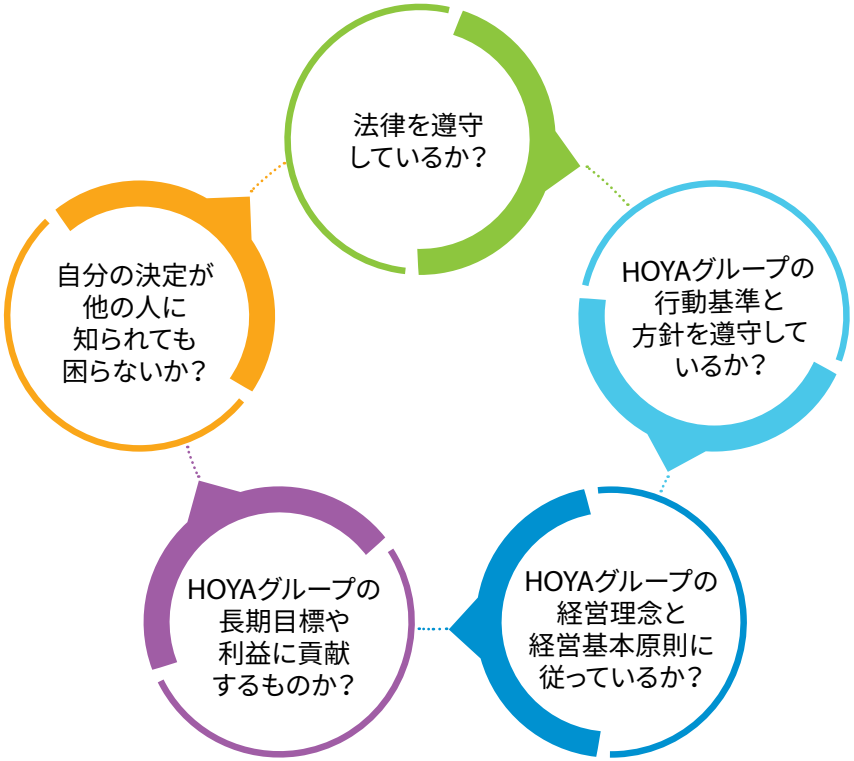
本行動基準の内容と勤務する国の法律に矛盾がある場合、どうすべきでしょうか。

より厳格な規則に従う必要があります。どちらの規則がより厳格かわからない場合は、法務部門またはコンプライアンス部門に相談してください。

HOYAグループ社員としての責任

HOYAグループの一人ひとりが、当グループが合法的かつ倫理的に事業を営む会社であるという評判を維持する責任を負っています。この責任を果たすために、私たちは以下のことを実践しなければなりません。

- 一人ひとりが、当グループの価値観を理解し、関連する法令や規則およびHOYAグループの規則や方針（当グループの一部の事業に関連する業界規制を含む）に従って業務を遂行する。また、HOYAグループの規則や方針に従って行動し、不適切と思われることのないようにする。
- 本行動基準が必ずしも日々の業務の全ての状況に対応できるものではないことを理解し、何が正しい行動か迷った場合は右の質問を確認してください。



上の全ての質問に「**はい**」と答えられる場合は、そのまま進めても問題ないでしょう。ただし、「**いいえ**」や「**分からない**」が一つでもある場合は、次のステップに進む前に立ち止まり、考え直すか、上司、部門長、人事部門、法務部門またはコンプライアンス部門にアドバイスを求めなければなりません。どのような状況においても、助けを求めることは常に適切な行動であることを覚えておいてください。

- 犯罪組織のいかなる要求にも応じない。
- 職位にかかわらず、誰もがHOYAグループにとって最善の選択となるような業務上の判断を行う。社員として、以下のことを徹底する。
  - 利益相反のないように業務を遂行すること
  - HOYAグループのいかなる財産も横領しないこと
  - HOYAグループが定める適正な手順を踏むこと
  - 自分の判断について権限と説明責任を持つこと

リーダーとしての責任

リーダーは、倫理的な職場づくりの促進に責任を負います。HOYAグループは以下の行動をリーダーに期待しています。

- 言葉や行動を通して、HOYAグループの価値観に従った姿勢を示し、良い模範となる。
- 法に従った倫理的な行動を促す職場環境を構築し、部下が疑問や問題を共有できるようにする。
- 部下がコンプライアンストレーニングを完了するよう促し、本行動基準やその他のHOYAグループの方針または事業部の方針を遵守することの重要性について部下と定期的にコミュニケーションをとる。
- 法令違反またはその性質や程度が深刻な不適切行為があった場合は、直ちに法務部門に報告する。
- 誠意をもって違反を報告した者（直接か間接的かを問わない）に対する報復行為はないことを部下に知らせる。

年1回実施する本行動基準の理解と遵守についての確認

本行動基準を読み、見直し、行動の基準とすることは、倫理的な職場を築く方法の一つです。全ての社員が本行動基準を理解していることを確認するために、HOYAグループでは1年に1度、各国において適切な方法で、本行動基準についての見直しと確認を実施します。社員には、本行動基準に対する理解を深めるために、対面トレーニングやオンライントレーニングなどのリソースも提供されます。

また、内部監査を実施して、上記の手順が実施されていることを確認します。

HOYA株式会社の本社に設置されているHOYAヘルプライン担当者（HHL担当者）がHOYA行動基準の管理を行っています。HHLグループの許可を得ることなく本行動基準の内容を修正することはできません。

問題の共有

私たちは協力して倫理的な職場を築きます。一人ひとりの社員には、本行動基準の違反に気がついた場合、放置せずに報告することが求められます。本行動基準に関して疑問がある場合や本行動基準の違反が疑われる場合には、複数の相談方法があります。

一つ目の方法は上司に相談することです。あなたの疑問を理解し、適切な措置を取るのに最も適したポジションです。上司に相談することが困難な場合は、以下の方法もあります。

- 他の管理職に相談する
- 人事、法務またはコンプライアンス部門の担当者に相談する
- HOYAヘルプラインを利用する

HOYAヘルプラインとは

HOYAヘルプラインは、HOYAグループ社員が法律違反やHOYA行動基準の違反が疑われる場合に利用できる、独立した相談窓口です。HOYAヘルプラインは通常業務の報告ラインに加え、相談窓口として利用することができます。

HOYAヘルプラインに連絡して質問をしたり、問題を共有することができます。HOYAヘルプラインを利用する場合は以下のような手順になります。

- 相談窓口の電話番号に電話をして相談をするか、オンラインのフォームまたはメールで報告することができます。
- 相談内容は詳細に記録され、HOYAグループのヘルプライン担当者に報告され、調査が実施されます。
- 相談者は調査の実施状況を確認したり、追加の情報を提供することができます。
- 相談内容の取り扱いは迅速かつ慎重に行われます。

相談者の保護

法律で規定されている場合を除き、疑問や問題の報告は匿名で行うことができます。相談者が名前を知らせた場合でも、本人が希望すれば、個人を特定されないように最善の努力を払います。ただし、徹底的な調査が必要となる場合や法律により必要となる場合など、一部のケースにおいては、相談者の身元を秘密に保つことができない場合があります。

何らかの形でコンプライアンス関連の調査に関与している場合（目撃者の場合でも）、調査チームが特別に許可した場合を除き、調査チーム以外の者と調査について話すことはできません。また、調査チームから協力を求められたり、質問をされた場合は、誠意をもって正直に対応しなければなりません。

報復行為の禁止

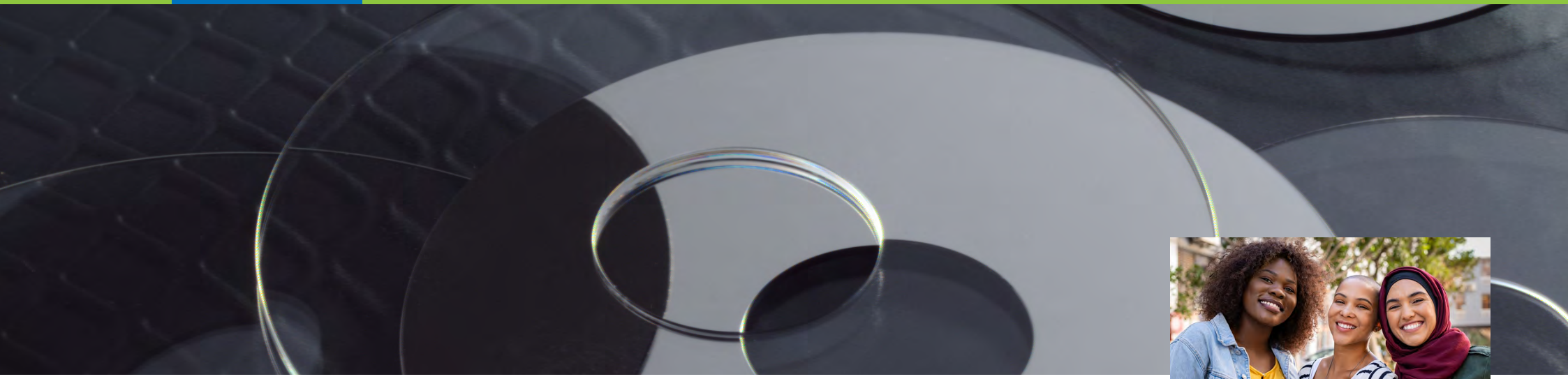
HOYAグループは、誠意をもってコンプライアンスに関する疑問や信頼性に関わる問題を報告した者に対する報復行為を禁止しています。報復行為に関与した者は懲戒処分を受ける可能性があり、解雇となる場合もあります。自分自身や同僚が誠意をもって報告した疑問や問題、法律、規制、方針または本行動基準の違反について報復行為を受けていると感じた場合は、直ちにコンプライアンス部門またはHOYAヘルプラインに連絡してください。

違反に対する措置

HOYAグループ社員が法律や規制、本行動基準、または当グループの方針やルールに違反した場合は、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。上司が違反を放置した場合や、故意に違反を無視したり是正しなかった場合にも、同様の措置が取られます。HOYAグループの経営陣と人事部門は、労働法により認められている懲戒処分を実施するために、懲戒基準を管理する責任を負っています。

「誠意ある」報告とは

正しい情報を正直に伝えたいという気持ちをもって、疑問や問題を報告することです。その後に相談者が間違っていたと判明しても、それが誠意ある報告であることに変わりはありません。



他者の尊重

世界の国々で働くHOYAグループの社員は、クリエイティブな思考と
イノベーションの促進によって世界の人々の生活の改善に貢献するべく、
力を合わせて業務を遂行します。

人権の尊重 13
ポジティブで生産的な職場環境 14
健康と安全 15
データプライバシー 16
他社の業務情報の保護 18

人権の尊重

私たちは互いを尊重し、一人ひとりの尊厳と価値を認めます。

HOYAグループの取り組み：

- 社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を提供します。私たちは人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、心身の障がい、性的指向、その他の法的要件による差別やハラスメントを行いません。
- ハラスメント（性的嫌がらせを含む）、脅迫、暴力およびいじめのない職場環境を促進します。
- 基本的人権を保護します。私たちは当グループ内およびそのサプライチェーンにおける児童労働、強制労働、人身売買を禁止します。
- 社員の家族生活を営む権利を保護します。私たちは妊娠、出産、育児休暇または介護休暇を理由とした社員に対するハラスメント、解雇、降格、降給、配置転換を行いません。
- 差別、ハラスメントまたは人権侵害の被害にあったり、目撃した場合は、その問題を共有します。

あなたならどうしますか？

ある同僚から、特定の国籍に関する冗談を含んだメールが何度も送られてきます。あなたはそのメールを不快に感じていつも削除しています。あなたは何らかの行動をとるべきでしょうか。

答えは「はい」です。そのようなメールの送信をやめるよう同僚に伝え、その後も同じことが続くようであれば、上司に知らせるべきです。この同僚の行動は失礼でモラルに欠ける行動であり、私たちが努力して築いてきた良好な職場環境に悪影響を与える可能性があります。

新規のサプライヤーを訪問したとき、あなたは児童労働のように見える従業員を目にしました。そのことについてサプライヤーに聞いてみると、明確な返答がありませんでした。あなたは次に何をすべきでしょうか。

まず人権侵害に注意を払ったこと、そしてその問題についてサプライヤーと話したことはとても正しい行動です。次にすべきことは、この出来事に関する法務部門への報告です。私たちは人権を尊重し、児童労働などの人権侵害を排除する行動を取らなければなりません。

ポジティブで生産的な職場環境

私たちは風通し良くポジティブな職場環境の構築と、友好的かつ協力的な人間関係の形成を推進します。

HOYAグループの取り組み：

- 以下のルールを守り、お互いの成功のために協力します。
  - 勤務中の飲酒や、HOYAグループ敷地内での違法薬物や規制物質の所持、使用または頒布をしない。
  - 銃刀などの危険物をHOYAグループ敷地内に持ち込まない。
  - 賭博、金銭貸借、勤務中の同僚またはビジネスパートナーに対する勧誘行為（時間を拘束したり、物資または金銭の提供を要求する行為）を行わない。
  - 業務上の正当な理由があり、現地の法律を遵守し、かつ会社の許可を得ている場合を除き、職場で録画装置や映像監視装置を使用しない。
- 他者の意見を聞き、自由闊達な意見交換を行い、お互いに協力し合うことで、一人ひとりの貢献に敬意を示します。

あなたならどうしますか？

就職面接中に応募者から2児の母であることを伝えられました。残業が必要となるポジションであることから、この応募者に育児の体制について質問しました。この質問は許されるでしょうか。

答えは「いいえ」です。婚姻状況や子どもの有無、妊娠などの要因を採用の判断基準にしてはいけません。ただし、このポジションには残業可能であることが期待されていることを応募者に伝え、それが問題となるかを尋ねることは問題ありません。

日常業務の一部をこなすことが困難な健康上の問題を抱えていると診断されました。あなたはどうすべきでしょうか。

HOYAグループは十分な能力を有する全ての障がい者に適正な配慮を行うことを約束しています。配慮について検討してもらうよう、自分の状況を上司や人事部門に知らせるべきです。

健康と安全

HOYAグループは一人ひとりが、職場における事故、災害や怪我を防止し、職場の安全確保に努めます。

HOYAグループの取り組み：

- 以下の行動を取ることにより、HOYAグループの全社員を怪我と病気から守ります。
  - 勤務する部署の方針に従い、常に職場を整理整頓された清潔な状態に保ち、安全対策のルールに従う。
  - トレーニングや訓練に参加し、使用の許可やトレーニングを受けていない機器は操作しない。
  - 労働安全および衛生に関する規則を遵守し、保護具の着用（必要な場合）、危険地域への立入禁止、安全装置の確認を徹底する。
  - 個人の健康にリスクを与える可能性のある過重労働を防止する。
  - 体調の悪い社員が無理に職場に出勤することのないようにして、他の社員の健康を守る。
- 労働法に定められた権利（育児休暇、介護休暇、有給休暇など）をお互いに尊重します。
- 勤務時間を正確に記録し、サービス残業をせず、他者にもさせません。
- 有害物質、危険物質、その他の化学物質を正当な理由なく、許可されたエリアから持ち出しません。また、持ち出す場合はHOYAグループが定める手順に従います。

あなたならどうしますか？

ある同僚が、作業速度を上げるために製造ラインの一工程を変更することを提案しましたが、あなたは安全性への影響を心配しています。あなたはどうすべきでしょうか。

安全性に関しては、決して妥協してはいけません。HOYAグループは継続的な改善を大切にし、これを奨励していますが、当グループの社員や製品に悪影響がないことを確認するために、手順に何らかの変更を加える場合には審査と承認が必要になります。工程にいかなる変更も加えることなく、まず上司に連絡し、同僚の提案について話し合いをするべきです。

データプライバシー（個人情報保護）

私たちは個人のプライバシーを保護する権利を尊重し、全ての情報を正当な業務上の目的のために、細心の注意を払って取り扱うよう徹底しています。

HOYAグループの取り組み：

- どのような情報が「個人情報」とみなされるかを理解しています。
- 同僚、顧客、ビジネスパートナーのプライバシーを尊重し、その個人情報を細心の注意を払って取り扱うことにより信頼を維持します。特に、銀行口座番号や医療情報などの「取り扱いに注意を要する個人情報」は、より慎重に取り扱います。
- 個人情報は、提供者本人が使用を許可した方法でのみ使用し、閲覧する許可を得た正当な目的を持つ者を除き、（HOYAグループ内外の如何を問わず）他者と共有しません。
- 個人情報の収集、保管、使用、共有、転送、破棄は、個人情報保護法に従い、かつ情報の安全性を確保できる方法で行います。
- 情報の不適切な取り扱いや漏洩に警戒し、これらの問題が生じた場合、直ちに法務部門やコンプライアンス部門に連絡します。個人情報の漏洩は、事故によるものであっても、その個人に迷惑を及ぼし、法的責任の問題となり得るだけでなく、HOYAグループに対する信頼を損なう可能性もあることを認識しています。

「個人情報」とは

直接的または間接的に個人を特定できる、あらゆる情報をいいます。例として以下が挙げられます。

- 名前
- 社員番号
- メールアドレス
- 電話番号

情報が「個人情報」とみなされるかどうか分からない場合は、その情報を共有する前に関連部門に確認してください。

あなたならどうしますか？

外部の弁護士から電話があり、あなたと同じ部門に所属する社員の情報を求められました。あなたはどのように返答すべきでしょうか。

情報の開示が認められていることを確認できた場合を除き、社員の情報は決して提供してはいけません。情報を提供する前に、上司または法務部門に確認してください。

帰宅中にお店に寄った際、車からノートパソコンを盗まれてしまいました。これによって個人情報保護の問題が発生するでしょうか。

盗まれたノートパソコンに個人情報が含まれている場合は、個人情報保護の義務違反とみなされる可能性があり、漏洩通知さらには是正措置が必要になります。また、実際には個人情報を保存していなかったとしても、このノートパソコンに保存されているメールに個人情報が含まれている可能性があります。直ちに法務部門とIT部門に連絡し、次に取るべき措置について話し合いましょう。

他社の業務情報の保護

私たちは他社の情報を尊重・保護し、当グループの情報と同様に取り扱います。

HOYAグループの取り組み：

- 著作権とあらゆる関連法を遵守し、許可を得ることなく以下を行いません。
  - 他社（個人を含む）が開発したソフトウェアやその他の製品のデザインをコピーまたは使用すること。
  - インターネットなどのメディアに掲載されている画像やテキストデータをコピーまたは使用すること。
- 他社の機密情報を安全に保管し、契約条件に従ってのみこれを使用します。
- 他社の機密情報を取得する際は細心の注意を払い、それを使用する権利が得られていることを確認し、出所の怪しい情報は決して使用しません。
- 新入社員などに対して、前勤務先の機密情報を教えるよう強要しません。

あなたならどうしますか？

競合会社から転職してきた新入社員が私のチームに加わりました。この新入社員にとって、前の勤務先で開発した品質手順の情報を伝えることは、大きな価値があるでしょう。この新入社員は情報を共有してもよいでしょうか。

答えは「いいえ」です。これはHOYAグループの方針や前勤務先の守秘義務に対する違反で、法律違反となる可能性もあります。この新入社員にこうした情報の共有を頼んだり、強要してはいけません。前勤務先で身につけた一般的な知識やスキルを使うことはできますが、前勤務先で得たいかなる機密情報もHOYAに持ち込むことはできません。HOYAグループ社員に当グループの機密情報を保護する義務があるように、新入社員にも前勤務先に対する守秘義務があるのです。

法令を遵守した事業活動

私たちはより良い未来の構築を目指して技術の限界を打破するとともに、
HOYAグループが事業を展開する国や業界の法令や規制を常に尊重します。

製品・サービスの品質と安全性 20
公正な競争 21
贈収賄と腐敗行為の禁止 23
国際貿易 25

製品・サービスの品質と安全性

私たちはHOYAグループの製品やサービスがグループ内で定める基準および業界が定める基準を満たし、またはそれを超えるものとなるよう徹底することにより、顧客の信頼を維持します。

HOYAグループの取り組み：

- 以下を実施することによって、高い品質や安全性基準を満たします。
  - 製品の企画や設計の段階で、事故につながり得るあらゆる要素を修正し、排除する。
  - 製造や点検の段階で当グループの定める仕様や基準に満たない製品がある場合は、適切な関係者に報告し、こうした製品の見逃しを防ぐ。
  - 製品の安全な使用と保管を確保するため、取扱説明書に適切な注意や警告を記載する。
  - 当グループの方針や手順に従って製品を適切に保管する。
  - 製品に関する苦情は定められた手順に従って直ちに報告する。
  - 製品のマーケティングや販売をする際は、その前に規制当局の承認を取得し、その後も関連する法的要件を満たす。
- 当グループの製品やサービスについて正直かつ率直な表現を用います。誇大な表現や根拠のない保証は法的責任の問題となり得ることや顧客の安全を脅かす可能性があることを理解しています。

あなたならどうしますか？

取引先との契約により、ある検査を工程の後段階で再度実施することになっています。前段階での検査は時間とお金の無駄のように感じられるうえ、出荷までに時間がかかってしまいます。検査を1回のみにしてもよいでしょうか。

答えは「いいえ」です。契約では両方のテストの実施が求められており、事前に社内と取引先の承認を得ない限り、検査や品質管理の変更を行うことはできません。契約に定められた規格や検査要件を満たしていない製品を、顧客の承認を得ずに出荷した場合、詐欺行為や法令違反とみなされる可能性があります。

公正な競争

私たちは積極的に、かつ公正に競争を行い、非倫理的または違法な行為によらず、高い品質を確保することによって成功を収めます。

HOYAグループの取り組み：

- どこでビジネスをしていても、競争法、反トラスト法、独占禁止法を遵守し、自由かつ公正で開かれた競争を行います。
- 以下のルールに従って、誠実な取引を行い、顧客との約束を果たします。
  - 不当な手段による営業行為をしない。
  - 広告や販促資料に事実に反する表現や不完全な内容を記載しない。
  - 製品について、事実に反する、または誤解を与えるような表現や表示をしない。
  - 再販売価格の拘束や値幅を強制しない。
- 以下のルールに従って、公正かつ適法な手段により競合会社をリードします。
  - 競合会社と競争上重要な情報（価格、コスト、生産量、取引条件など）について話さない。
  - 競争を制限する（または競争を制限すると思われるような）取り決めや合意を正式にも非公式にも交わさない。
  - 競合会社やその製品・サービスを誹謗・中傷することにより、その競合会社の名誉や評判を傷つけるようなことをしない。

- 市場や競合会社に関わる情報は、公的な情報源（ニュース記事、業界紙、顧客の意見など）から正しい方法で収集します。また、機密情報を悪用したり、身分や勤務先を偽ることは決してしません。（詳しくは本行動基準の他社の業務情報の保護セクションをご覧ください。）

あなたならどうしますか？

事業者団体の会議中に競合会社の2社が利益率の低さについて話し始め、大幅な値下げについて不平をこぼしていました。あなたはその場で何も発言しませんでしたが、数週間後にこの2社が価格を上げたことに気づきました。あなたは、彼らが話し合いをしているときに、何らかの行動を取るべきだったのではないかと思っています。

あなたは何らかの行動を取るべきでした。なぜなら、その会話に参加していたか否かにかかわらず、この会議の参加者全員が（正式な取り決めがなされていない場合でも）価格操作に合意したと、当局が判断する可能性があるからです。このような状況で取るべき行動は、こうした話し合いが不適切であることを述べて会議を退席し、直ちに法務部門にこの件を報告することです。

贈収賄と腐敗行為の禁止

HOYAグループは正直かつ誠実な姿勢で業務を遂行します。私たちは決して贈収賄を行わず、代理人等にも行わせません。

HOYAグループの取り組み：

- 競争力のある製品とサービスを通じて事業の成功を目指します。
- 賄賂やリベートを決して許容しません。
- 現地や他社においてそのような慣習があったとしても、不当な報酬の授受を行わず、そのような印象を与えることも行いません。
- 授受したものが明確にわかり、当グループの方針に従っていることを確認できるように、帳簿と記録を正確に作成します。
- 適切な手順に従って、ビジネスパートナーの選定、その業績のモニタリング、および疑わしい事業慣行に対する指摘を行います。
- ファシリテーションペイメントを行わず、要求された場合は法務またはコンプライアンス部門に報告します。

「賄賂」とは

業務上、財務上または商業上のメリットを得る（または維持する）ことを目的として、公的機関や民間企業に属する者に価値あるものを提供することです。賄賂の対象は金銭だけでなく、贈答品、便宜、個人的なリベート、融資の提供、雇用の約束もまた、特別な待遇の見返りとして、または相手の決定に影響を与えることを目的として提供された場合は賄賂とみなされます。

「ファシリテーションペイメント」とは

事務処理や電話や電力サービスの供給などの手続きの円滑化などを目的とした公務員への少額の支払いを指します（「リベート」などと呼ばれることもあります）。HOYAグループはファシリテーションペイメントを禁止しています。

あなたならどうしますか？

ある国では贈り物をすることが「慣習的な礼儀」となっている場合でも、他の国では不適切な報酬または賄賂とみなされる可能性があることに気づきました。自分が出張して顧客を訪問する場合、どのような点に気をつけるべきでしょうか。

営業上のメリットを不当に得ることを目的とした、いかなる類の報酬または便宜も提供してはいけません。自分の国では贈り物をすることが「慣習的な礼儀」であったとしても、他の国では賄賂とみなされる可能性があります。私たちは、常にHOYAグループの方針と現地の関連法を遵守しなければなりません。贈答品が適切であるか分からない場合は、法務またはコンプライアンス部門に相談してください。

国際貿易

私たちは国際貿易において責任ある取引を行い、テロ組織への資金供与や、国際平和と安全に対する脅威を防止するよう努めます。

HOYAグループの取り組み：

- 当グループが事業を展開する国で定められている輸出入条件、貿易条件および当グループの方針と手順を理解し、遵守します。
- HOYAの各事業所において、必要な輸出入記録と通関記録を保管します。
- 当グループの製品のエンドユーザーと最終用途を確認するため、詳細に調査を実施します。
- 安全保障上の懸念国として国内およびグローバルの制限リストに記載されている国とは、当該国への販売許可を当局から得た場合を除き、取引を行いません。
- 以下を含むあらゆる疑わしい支払いに注意を払い、マネーロンダリングやテロ組織への資金供与の防止と発見に役立てます。
  - 現金での支払い
  - 法人口座ではなく、個人口座からの支払い
  - 顧客またはビジネスパートナーと論理的関係性の見られない金融機関や第三者からの支払い

あなたならどうしますか？

サプライヤーから新しい宛先に支払金を送金するよう依頼されました。あなたは、何か違法なことや不適切なことが行われているのではないかと疑っています。この問題について誰かに伝えるべきでしょうか。

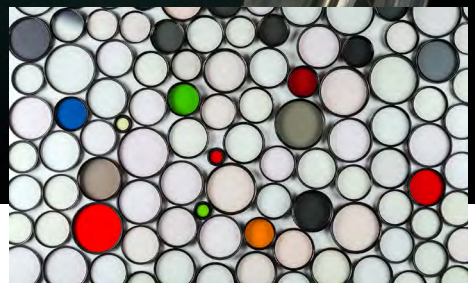
答えは「はい」です。あなたが問題と感じたのは正しいことで、このサプライヤーがマネーロンダリングや他の違法行為を企図している可能性があります。直ちに財務部門に連絡し、財務部門から指示を受けるまでは宛先を変更してはいけません。また可能であれば、財務部門から指示を受けるまで、このサプライヤーと宛先変更の依頼について話をしないようにしましょう。

出張のお土産に偽造品を購入してしまいました。海外で購入したものであれば、自国に持ち帰っても大丈夫でしょうか。

答えは「いいえ」です。一部の国では偽造品を持ち込むことを禁止しており、偽造品を持ち込んだ個人だけでなく、その所属会社も関連法の罰則の対象となる可能性があります。

あなたは、名前も知らない会社、または取引をしたことのない会社から大量注文を受けました。この会社は業界内での経験があまりないようで、請求先住所も住宅のようです。注文を受ける前に詳細について問い合わせるべきでしょうか。

答えは「はい」です。あなたは、輸出管理規制を遵守し、国家安全保障上の懸念を解消するために、全製品の最終目的地を把握する責任を負っています。あなたはこの会社の取扱商品や、そのエンドユーザーおよび最終用途について問い合わせる必要があり、問い合わせた後でも腑に落ちないような感じがある場合は、法務またはコンプライアンス部門に連絡してください。



責任あるビジネスパートナーとして

私たちはHOYAグループの顧客やビジネスパートナーと相互にメリットのある良好な関係を築き、これを維持します。

医療業界に携わる会社としての責務 28
サプライヤーとの関係 30
利益相反 31
贈答と接待 33
環境 34

医療業界に携わる会社としての責務

HOYAグループの事業の一部は多くの規制が存在する医療業界で展開されており、厳格な製品品質と安全性基準を満たすという大きな責務を負っています。

HOYAグループの取り組み：

- あらゆる規制条件を理解し、適用される全ての規則と規制を遵守します。
- 適用される法律や規制、業界のルールや基準に従い、医師、看護師、医療機関で働く関係者を含む医療従事者との適切な関係性を築きます。
- 不適切なコミュニケーション、承認されていない販促資料、不適切な金銭的報酬などを通じて、医療従事者によるHOYA製品の使用に関する決定に影響を及ぼすことをしません。
- 医師、大学病院などの教育病院およびその他の個人または団体に対する支払いやその他の価値あるものの譲渡について、関連法により認められる範囲で正確に開示します。
- 適用される法律や規制およびHOYAグループの方針と手順に従って、研究・教育助成金および公正な市場価格に基づいた報酬を医療従事者に提供します。
- 分からないことがある場合はアドバイスを求めます。

ご存じでしたか？

HOYAグループは事業を展開する国で定められているさまざまな医療関連の法令と規制を遵守しており、これには以下に関する法令と規制も含まれています。

- 臨床研究
- 製品開発
- 製造
- 販促
- データ保護
- 顧客との関わり合い
- 当グループの製品や関連サービスに関する請求

HOYAでは当グループの製品の使用、購入または推奨について影響を与えることを目的として、医療従事者に不適切な報酬を提供または約束することを固く禁じています。

あなたならどうしますか？

医師からHOYAグループの訪問を目的とした日本への出張費用を支払って欲しいと要求されました。また、この出張中に数日間日本を観光したいと思っており、その費用も負担してほしいと頼まれました。これは認められるでしょうか。

答えは「いいえ」です。場合によっては、医療従事者が実施する医療技術関連のプログラムや会議に参加するために必要と考えられる合理的な交通費と宿泊費をHOYAグループが負担することがあり得ますが、この場合でもまずHOYAグループによる事前承認が必要です。また、観光の費用を負担することは医師の独立した意思決定に影響を与えようとする不適切な試みとみなされる恐れがあるため、認められません。このような状況に遭遇した場合は、法務またはコンプライアンス部門に相談してください。

サプライヤーとの関係

私たちは客観的かつ測定可能な基準をもとにサプライヤーを選定します。さらにサプライヤーと共同で、サプライヤーがHOYAグループの事業とミッションをサポートするという義務を果たしていることを確認します。

HOYAグループの取り組み：

- 誠実に業務を遂行し、企業としての社会的責任を認識し、基本的人権と労働者の権利を尊重するという当グループの責務を理解しているビジネスパートナーと取引を行います。
- 品質、経験、納入実績、価格などを評価基準とし、当グループにとって良きビジネスパートナーを選定します。
- ビジネスパートナーを公正に扱い、ごまかし、隠蔽、地位の濫用、強制、事実の虚偽記載またはその他の不当な扱いをしません。
- 報告された時間が正確であること、材料と成果物が当グループの基準およびHOYAサプライヤー行動基準に一致していることを確認するために、当グループのサプライヤーのパフォーマンスをモニターします。
- 下請け業者を含む当グループのサプライチェーン全体で高度な倫理基準に合致した業務活動が行われていることを確認します。

さらに詳しく

HOYAサプライヤー行動基準

あなたならどうしますか？

当グループのコンサルタントから使途不明の現金支出が記載された請求書が届き、この現金支出に対する支払いを求められています。あなたはこの請求書について問い合わせるべきでしょうか。

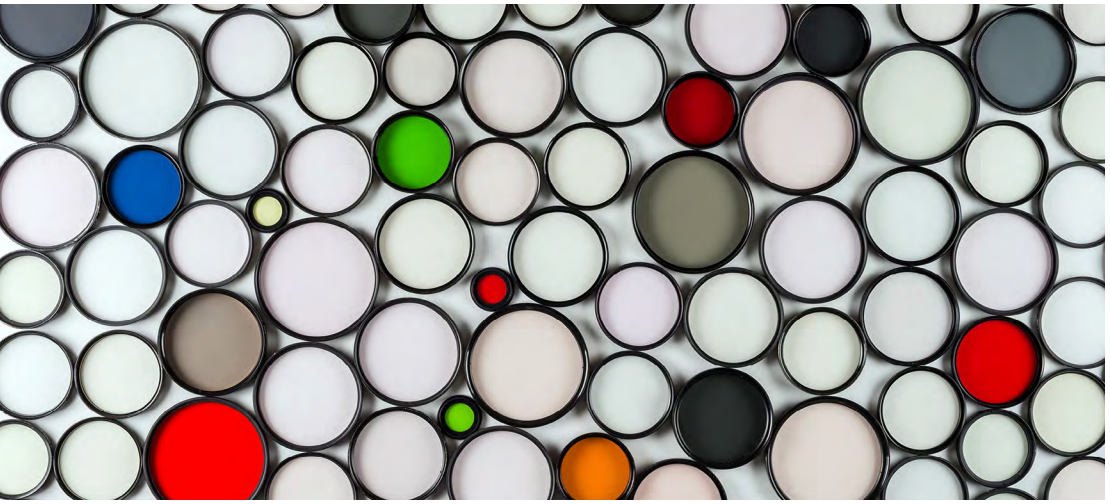
答えは「はい」です。現金支出に限らず、請求書に記載されている全ての内容に対して、明細や領収書を提出するように求めなければなりません。HOYAグループでは、コンサルタント、代理店およびその他の第三者に対して、誠実で透明性の高い記録管理を行うことを求めています。不明点がある場合は必ず詳細について問い合わせを行い、不適切または違法な行為の疑いがある場合は、その問題を直ちに共有しましょう。

利益相反

私たちは、個人の利益や活動のために、HOYAグループの客観的な判断が妨げられるような状況を回避します。

HOYAグループの取り組み：

- 利益相反が生じ得る状況を認識し、積極的に回避します。
- 上司にあらゆる潜在的な利益相反について伝えます（状況にもよりますが、積極的な開示と適切な管理によってほとんどの利益相反を解決することができます）。



ご存じでしたか？

利益相反が起こり得る状況を全て記載することはできませんが、例えば以下のような状況は利益相反につながる可能性があります。疑問点がある場合は、上司に相談してください。

- **副業** HOYAグループの競合会社、サプライヤー、サービス提供会社、顧客との間で、パートタイムの雇用関係を結ぶこと、役務契約を締結すること、またはビジネス上の取引を行うこと
- **経済的利害関係** HOYAグループの競合会社、サプライヤー、サービス提供会社、顧客の会社の所有権を有していること
- **個人的利益** 自分自身や家族が個人的または金銭的な利益を得る可能性がある状況において、自らがHOYAグループのビジネス上の取引や決定における意思決定権を有している状況
- **個人的関係** 自分の家族がHOYAグループまたはその競合会社、サプライヤー、サービス提供会社、顧客の被雇用者であること
- **贈答、接待、業務上のもてなし** 当グループの方針に反する贈答や接待の授受
- **競合製品・サービスの販売** HOYAグループの製品やサービスと競合する製品やサービスを販売すること
- **講演・執筆** 事前に許可を得ることなく、HOYAグループやHOYAグループでの仕事に関する内容の講演、執筆を行うこと

その状況が利益相反につながるかどうか判断が難しい場合は、先に進む前にまず相談してください。

あなたならどうしますか？

あなたは週末にパートタイムの仕事をしたいと思っています。その仕事は、HOYAグループでの業務とは関係がなく、数か月間だけの予定です。これは利益相反につながりますか？

その仕事の種類や求められる勤務時間などの要因によりますが、利益相反の状況になることのないよう、雇用契約を結ぶ前に、上司に相談する必要があります。

あなたは新規サプライヤーを選定する意思決定チームの一員ですが、義理の兄弟がHOYAグループのサプライヤー候補企業に勤務しています。彼の会社は、納期や価格の面において圧倒的に優れた業績を示しています。HOYAグループにとって最善の選択肢であることから、彼の会社を推薦してもよいでしょうか。

はい、推薦できます。ただし、義理の兄弟との関係については、明らかにしておく必要があるでしょう。また、あらゆる選択肢を検討した上で客観的な意思決定ができるという自信があったとしても、不正または不適切なことを行っているという印象を与えないように、あなたが意思決定チームから外れ、利益相反の状況を回避することが最善の行動となります。

あなたの同僚の息子が同じチームの所属となりました。この状況は認められるでしょうか。

親戚が同じ会社で勤務することは問題ありません。ただし、親戚関係にある二者の一方が他方を雇用または監督する立場にあったり、他方の雇用条件、給与、昇格の機会または管理に影響を与えることができる立場にある場合は利益相反のケースとなり、認められません。

贈答と接待

私たちは、ビジネスの関係上、適法で、相手に不当な圧力を与えない場合のみ、高額ではない贈答品や接待を授受することができます。

HOYAグループの取り組み：

- 相手の意思決定に影響を及ぼすことを目的として、または取引、サービス、機密情報の見返りとして、贈答や接待を行いません。
- 贈答や接待を要求しません。
- 以下のルールに従ってのみ贈答や接待の授受を行います。
  - 妥当な金額であること。
  - 過度または贅沢な印象を与えないものであること。
  - 贈答や接待を行う側と受ける側の会社の方針および関連法を遵守すること。
  - 事前に上司の承認を得ること。
- 公務員に謝礼を渡す場合は、適用される全ての方針（HOYAグループの方針および当該公務員の所属機関の方針を含む）に従います。
- 贈答や接待の費用を正確に記録します。

ご存じでしたか？

公務員（国公立の病院や大学の関係者といったみなし公務員を含む）への贈答や接待には特に注意を払う必要があります。相手が公務員の場合、事業法人では問題のないことが違法となる可能性があります。

法務部門とコンプライアンス部門から事前に許可を得た場合を除き、公務員との間で価値あるものの授受を行ってはいけません。

あなたならどうしますか？

不適切であると知りながら贈答品を受け取ってしまった場合、どうすればよいでしょうか。

送り主に対して、方針に違反することになるため受領できない旨を丁寧に説明し、贈答品を返してください。贈答品を送り主に返すことが不適切または不可能な場合は、その贈答品を公共のエリアに展示したり、チャリティーに寄付するなどの方法もあります。このような場合は上司、法務またはコンプライアンス部門に相談して適切な対応方法をアドバイスしてもらいましょう。

環境

私たちは、環境保護、サステナビリティ（社会・環境への取り組み）の促進、資源の節約、そして環境に配慮した活動に努めながら事業を行います。

HOYAグループの取り組み：

- 環境に関するあらゆる法律、規則、規制を遵守し、何らかの違反が疑われる場合は直ちに上司に報告します。
- 廃棄物を適切に処理し、不法投棄をしません。
- 以下の行動により、当社の全事業において環境のサステナビリティに取り組みます。
  - 環境に対する取り組みの継続的な向上、廃棄物の最小化および汚染の防止を徹底する。
  - 環境に配慮した活動を当グループのビジネス慣行（調達、製品設計、検査、製造、サポートなど）に組み入れる。
  - 新製品や新工程の開発、製造材料の選択において環境に与える影響を考慮する。

あなたならどうしますか？

あなたは、職場で紙を節約できるアイデアをいくつか思いつきました。このアイデアについて誰に話すべきでしょうか。

HOYAグループは、環境負荷の低減につながるあらゆるアイデアを歓迎します。あなたのアイデアを職場で実施することができるかどうか、上司と話し合ってみてください。

HOYAグループを守るために

日々の業務は当グループの資産と情報に支えられており、顧客は当グループへの信用に基づいてサービスを利用しています。だからこそ私たちは、当社の資産、情報、信用を守ります。

正確な記録の作成と管理 36
HOYAグループの情報 38
HOYAグループの資産 40
インサイダー取引 42
責任あるコミュニケーション 44

正確な記録の作成と管理

私たちはHOYAグループの財務状況を正確に反映した帳簿と記録を作成することで、当グループのあらゆるステークホルダー（規制当局、投資家、顧客など）による信頼を維持します。

HOYAグループの取り組み：

- 当グループ内における手続き、管理、会計方針について把握し、これらを遵守します。
- 正確で完全な記録を適時に作成するよう徹底します。
- 当グループの方針に定められているとおりに情報の管理、保管、破棄を行います。
- 情報を誤って伝えたり、誤って表示したりしません。
- 調査、監査、法的手続きに必要となる可能性のあるHOYAグループの情報（デジタル情報を含む）を修正、削除、破棄しません。
- メディアや社外の情報発信者から問い合わせを受けて未公開情報を発表する場合は、事前に上司に確認します。
- 不正や誤りがないか常に注意を払い、詐欺行為や会計上の不正行為を発見した場合は報告します。
- 経営陣から不適切な会計報告を行うよう指示された場合は、法務部門、コンプライアンス部門、HOYAヘルプラインまたはその他の窓口に直ちに報告します。

ご存じでしたか？

HOYAグループで働く私たち一人ひとりが、その職務内容にかかわらず、正確な記録の作成に責任を負っています。この「記録」には以下のものが含まれます。

- 経費報告書
- タイムカード
- 製造報告書
- 注文書
- 請求書
- 規制当局や政府への報告書

あなたならどうしますか？

あなたは時々、仕事を自宅に持ち帰り、私用のパソコンを使って仕事をすることがあります。一部の記録や文書をバックアップのために私用パソコンに保存しておくことは問題ないでしょうか。

答えは「いいえ」です。バックアップとして保存する場合でも、HOYAグループの記録や文書を私用パソコンに保存することは禁止されています。HOYAグループの文書を私用パソコンにダウンロードしてしまった場合は、その文書がドラフトや作成中のものであったとしても、必ず削除してください。

HOYAグループの情報

私たちは業務記録、財務記録、技術情報を含むHOYAグループの情報を保護し、これらの紛失、悪用、不正アクセス、漏洩を防止します。

HOYAグループの取り組み：

- 技術情報、新製品情報、未公開の財務情報、事業計画、マーケティングプラン、予測、戦略、方針など、HOYAグループのあらゆる専有情報の機密性を保持します。
- 承認を受け、業務上知る必要のある者に対してのみ、HOYAグループの機密情報の取り扱いを認めます。
- 適切な許可を得ない限り、外部の市場調査に応じません。
- HOYAグループ以外の者に機密情報を開示する場合は、事前に必要な承認を得るよう徹底します。
- 以下を実践することにより、優れたサイバーセキュリティ対策を実施します。
  - 当グループの情報への不正アクセスを防止するため、IT部門の規則、方針、手順を遵守する。
  - HOYAグループが承認したIT機器（ハードウェア、ソフトウェア、アプリケーション、ストレージデバイスなど）のみを使用する。
  - 当グループのシステムを危険にさらす可能性のある攻撃（フィッシング、マルウェア、ランサムウェア、その他の形式など）への警戒を怠らない。
- ソーシャルメディアを使用する際は細心の注意を払い、以下を実践します。
  - 社員として自らの見解を投稿する場合は、それがHOYAグループの見解ではないことを明確に示す。
  - HOYAグループおよびその顧客、同僚またはビジネスパートナーに関する機密情報を決して開示しない。
  - 差別、ハラスメントまたはいじめととられるような内容の投稿をしない。
- 家族や友人との会話や、公共の場所（エレベーター、レストラン、交通機関など）において、機密情報を話題にしません。
- 機密情報の盗難、紛失、または不正な開示があった場合には、直ちに報告します。
- 退職時には、当グループの情報が含まれるあらゆる文書と媒体を返却します。

「技術情報」とは

HOYAグループにとって財産的価値のある情報やノウハウで、特許により保護されていないものを指します。技術情報には以下のようなものが含まれます。

- 研究開発の成果物
- 製造技術
- 技術の改善

開示する正当な理由があり、かつ上司から事前に承認を得ている場合を除き、これらの情報を（学会や技術論文などで）公開することはできません。

あなたならどうしますか？

あなたは、新しくビジネスを始める友人から、そのビジネスで提供するサービスに関心のありそうなHOYAグループの顧客リストを提供してほしいと頼まれました。この友人に情報を提供しても問題ないでしょうか。

答えは「いいえ」です。顧客リストは機密情報であり、HOYAグループ内外の如何を問わずその業務に従事していない者と共有してはいけません。

HOYAグループの資産

私たちは、HOYAグループの資産が当グループの事業のためのものであり、私たち自身がその紛失、損害、盗難、不適切な使用を防止する責任を負っていることを理解しています。

HOYAグループの取り組み：

- 当グループのあらゆる資産をその事業のためにのみ使用し、その他の目的に使用する場合は上司の承認を得ます。
- 当グループの資金を決して不正に使用しません。
- 設備や在庫品に関する記録を正確に作成し、保管します。
- 原材料、在庫品、販促品、備品を許可なく持ちだしたり、処分しません。
- 設備に破損や危険性がある場合や修理を要する場合には、その旨を報告します。
- 当グループから貸与された全ての物品を退職時に返却します。

「HOYAグループの資産」とは

以下のものが含まれます。

- 施設、乗り物、事務機器、製造設備、備品などの有形資産
- 当グループの資金（小切手、クレジットカード、請求書およびその他の貨幣価値のあるものを含む）などの金融資産
- コンピューター、通信デバイス、電話、情報システム、インターネット、イントラネットアクセス、携帯情報端末、その他類似のデバイス、システム、IT技術などのデジタル資産

情報はHOYAグループにとって貴重な資産のひとつです。詳しくはHOYAグループの情報セクションをご覧ください。

あなたならどうしますか？

IT環境の改善の一環として、職場で新しいコンピューターが支給されました。あなたがそれまで使用していたコンピューターを、娘にあげてもよいでしょうか。

答えは「いいえ」です。これまでに使っていたコンピューターが不要になったとしても、会社に返却し、適切な方法で処分する必要があります。

インサイダー取引

私たちは、HOYAグループが事業を展開する全ての場所において、インサイダー取引規制の関連法を遵守します。

HOYAグループの取り組み：

- どのような情報が「内部情報」とみなされるかを理解し、内部情報が公開されるまでは、その情報を利用してHOYAグループやその他の公開会社の株式、社債、ストックオプション、その他の有価証券の売買をしません。
- 友人や家族などに対して、彼らがメリットを得られるよう「内部情報」を提供するようなことは決して行いません。
- 未公開の内部情報に基づく株式の売買は、HOYAグループ退職後においても、その情報が公開されるまで行いません。

「内部情報」とは

投資家がHOYAグループの株式やその他の有価証券に関して売買の意思決定に役立つと考える情報を指し、例として以下のような情報が挙げられます。

- 当グループの財務成績
- 将来の財務成績の予測
- 提案または保留されている提携、合併、資産買収の情報
- 重要な契約の締結または解除
- 当グループが関与している訴訟に関する情報
- 配当に関する政策の変更
- 経営陣の変更

あなたならどうしますか？

あるサプライヤーが、新製品について秘密で教えてくれました。この製品はHOYAグループでは使用できないものの、大きな可能性を秘めており、あなたはこのサプライヤーの株価が短期間で上昇すると予想しています。あなたはこの会社の株式を購入してもよいでしょうか。

答えは「いいえ」です。その情報が公開されるまでは、そのサプライヤーの株式を購入することはできません。あなたが得た情報は、秘密で教えてもらった「内部情報」です。こうした情報に基づいて株式などを売買すること（または他者がこうした情報に基づいて株式を売買できるようアドバイスすること）は、HOYAグループの方針と法律に違反する行為です。

責任あるコミュニケーション

私たちは一元的な窓口を設置し、明確で一貫した言葉によって社会やメディアに情報を提供します。

HOYAグループの取り組み：

- HOYAグループから指示された場合を除き、公になり得るコミュニケーションの場において、HOYAグループを代表して発言しているような印象を決して与えません。
- 外部から問い合わせを受けた場合は、以下のとおり社内の適切な担当者に伝えます。
  - マスコミやアナリストから問い合わせを受けた場合、直ちに上司またはIRグループに通知する。
  - 法執行機関や規制当局から問い合わせを受けた場合や、何らかの法的措置の通知を受けた場合、直ちに法務またはコンプライアンス部門に通知する。
- HOYAグループの会社や業務に関する内容の講演または執筆の依頼があった場合、その依頼を受諾する前に上司から承認を得るようにします。

あなたならどうしますか？

あなた宛てに、市場調査アンケートに参加し、HOYAグループに関する簡単な質問に回答して欲しいというメールが送られてきました。報酬として謝礼金を受け取るか、選択した慈善団体に寄付することができるようです。あなたは、上司への確認を行わずに、このアンケートに参加してよいでしょうか。

答えは「いいえ」です。このようにメール（または電話）で非公式にHOYAグループや関連企業の情報を得ようとする相手に対しては、不当な手段で競合会社やマーケットに関する情報を入手しようとしている可能性があるため、その信頼性を確認することが重要です。また、このようなメールがフィッシング詐欺や当グループのシステムへのウイルス感染を目的とした悪意のある試みではないことを確認する必要もあります。こうした情報を求めるメールについては、メールのリンクをクリックしたり、返信したりする前に、上司、さらにIT部門にも確認する必要があります。

付録

HOYA行動基準確認書

1. 私はHOYA行動基準を受領しました（またはHOYAグループイントラネットからHOYA行動基準にアクセスしました）。

2. 私はHOYA行動基準を読み、理解しました。

3. 私はHOYA行動基準を遵守し、これを尊重し、かつ法律および当グループのあらゆる方針を遵守します。

署名

日付

社員番号

所属会社・勤務地

資料集

HOYA HelpLine: www.hoyahelpline.com

HOYA Code of Conduct: https://www.hoya.com/company/guidelines/

HOYA Compliance:
https://www.hoya.com/sustainability/governance/compliance/

HOYA ESG: https://www.hoya.com/sustainability/