

ウェアハウザー 倫理規範

当社の評判：誠実さに根ざす、第10版



デビン・ストックフィッシュ

からのメッセージ

誠実さは、ウェアハウザーのコアバリューであり、企業ビジョンの重要な部分を占めています。私たちが常にその価値観に従って行動するためには、私たちが人と接し、意思決定を行い、日々の仕事に取り組む中で、何が求められているかを理解することが重要です。



当社の倫理規範に記載されている基準は、私たちが健全な判断力を発揮し、倫理的行動へのコミットメントを示し、常に正しい倫理的判断を下すためのものです。私たち一人ひとりが、この基準を理解し、それに従うこと、そして、妥協することのできない深く根づいた価値観である誠実さを模範とすることに責任を負っています。

倫理に関する質問や懸念がある場合は、声を上げてください。また、お気兼ねなく倫理・コンプライアンスチームにご連絡ください。すべての要望は極秘扱いとなり、懸念を提起したことで報復されることはありません。Weyerhaeuser EthicsLineへの電話 (+1 (800) 716-3488) またはウェブサイト (WeyerhaeuserEthicsOnline.com) からご連絡ください。

ウェアハウザーでは、正しいことを正しいやり方で行っています。進むべき道が明確でない場合は、行動する前に質問します。日々、正直で誠実な行動を心がけていただいていることに感謝します。

デビン・W・ストックフィッシュ
社長兼最高経営責任者

当社のビジョン

世界最高品質の木材、土地を活かした森林育成、森林製品を取扱う会社を目指して、共に歩んでいく。

当社のコアバリュー



安全



誠実さ



シチズンシップ



持続可能性



インクルージョン

目次

05 倫理的行動への コミットメント

- 06 従業員の責任
- 06 リーダーの責任
- 06 企業倫理に関する
懸念事項の解決
- 08 報復の禁止
- 09 ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン
- 09 差別の禁止、ハラスメントの禁止
および雇用機会均等
- 10 安全衛生

12 会社とステーク ホルダーに対する コミットメント

- 12 会社資産の保護
- 16 訴訟および訴訟ホールド
- 16 電子ネットワークの使用と
サイバーセキュリティ
- 17 データプライバシー
- 18 会社商標、ロゴ
およびエンドースメント
- 18 利益相反
- 19 贈答品および接待
- 20 インサイダー取引
- 21 完全かつ公正な開示

22 公正な市場の維持

- 22 独占禁止法および競争法
- 23 贈収賄防止
- 25 国際貿易
- 26 マネーロンダリング防止
- 26 人権
- 27 サプライヤー、請負業者
およびお客様

28 地域社会および 一般の人々との 関わり合い

- 28 持続可能性
- 28 環境に対する責任
- 29 メディアからのお問い合わせ、
ソーシャルメディア、広報活動
- 30 政府とのやり取り

免責事項 | 本倫理規範は、すべての従業員、会社の役員
および取締役会に適用されます。

取締役会または取締役会の委員会の事前承認と株主への
適時開示がある場合を除き、執行役員または取締役に
対して本倫理規範の重要な規定の放棄を行うことはでき
ません。



倫理的行動に対するコミットメント

ウェアハウザーの社員である私たちは、企業文化を守らなくてはなりません。私たち一人ひとりが、会社の誠実さと倫理的な評判を守り、維持する責任を負っています。これは、世代を超えた長期的な持続可能性を目標に、私たちが誠実に行動し、当社の公正で誠実であるという評判を守るようにビジネスを行うことを意味します。この倫理規範とウェアハウザーのコアポリシーは、ビジネスを行う上で期待されることを示し、当社の倫理的文化の基礎を形成しています。また、当社の倫理的価値観と期待に関する共通認識を示すだけでなく、困難な状況を評価するためのツールや追加の質問に答えるためのリソースも提供しています。また、会社の事業部門や機能も、その業務や活動に特化した追加のポリシーを持つ場合があります。

私たちは、正しい行動について疑問や懸念を提起することで、倫理的な行動を示すことが期待されており、懸念を提起したことによる報復から保護されています。リーダーは、倫理的行動と当社の価値観について模範を示し、周知し、強化することが期待されています。

スピークアップ：倫理・コンプライアンス チーム にいつでもご連絡ください

倫理やコンプライアンスに関する疑問や懸念がある場合は、声を上げてください（スピークアップ）！ 倫理・コンプライアンスチームは、あなたをサポートします。また、取締役会と経営陣は、従業員があらゆる懸念を提起することを奨励しています。誠実さは、当社の長年のコアバリューのひとつであり、問題について声を上げることは、ウェアハウザーの倫理的な文化を維持することにつながります。正しい行動であることはもちろん、非倫理的、違法、不適切な行為や状況の疑いについて懸念を表明することは、会社を損害から守ることにもなります。

倫理・コンプライアンスチームは、従業員、お客様、請負業者、サプライヤー、および一般の人々のための、信頼の厚い全社的なリソースです。当社はウェアハウザーの倫理規範を管理し、規範違反の申し立てに対応し、倫理とコンプライアンスに関する教育を定期的に行い、会社がこの規範をいかに効果的に遵守しているかを監査しています。

従業員の責任

すべての従業員、役員、取締役は、従業員、お客様、サプライヤー、請負業者、株主、そして事業を展開する地域社会との関わり方を含め、ビジネス関係において会社が倫理的に行動することを保証する責任を共有しています。

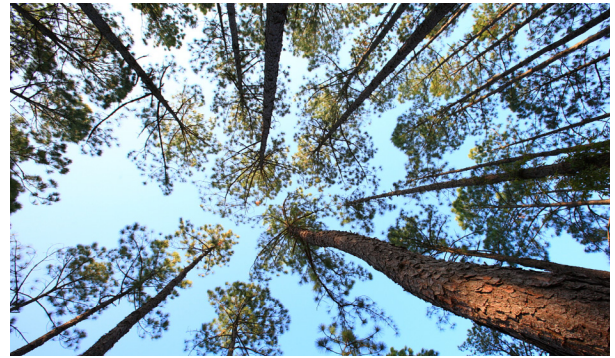
すべての従業員、役員、取締役は、定期的な企業倫理トレーニングに参加することが求められ、会社の業務を遂行する際に高い倫理観を持って行動することに個人として責任を負っています。この要件には、適用される法律や規制、会社のポリシー、本倫理規範を遵守することが含まれます。

また、従業員は、既知の不正行為やそのような疑いのある行為を報告することが求められており、他の人が非倫理的にビジネスを行うことを知りながら手助けしてはなりません。期待事項や違反の報告に関するさらなるガイダンスについては、こちらをご覧ください。社内イントラネットの「企業倫理に関するポリシー」では、期待事項や違反の報告に関する追加のガイダンスが提供されています。

リーダーの責任

リーダーおよびマネージャーには、高い誠実さの模範を示し、言葉や行動を通じてウェアハウザーの価値観を示すなど、さらなる責任を負っています。

リーダーは、当社の価値観に関するリソースや情報へのアクセスを提供し、従業員が会社のポリシーや本倫理規範を確認することを奨励することによって、従業員が倫理的に行動できるようにしなければなりません。リーダーは、これらのポリシーが自身の日常的な責任とどのように関連しているかを従業員に理解させる責任があります。



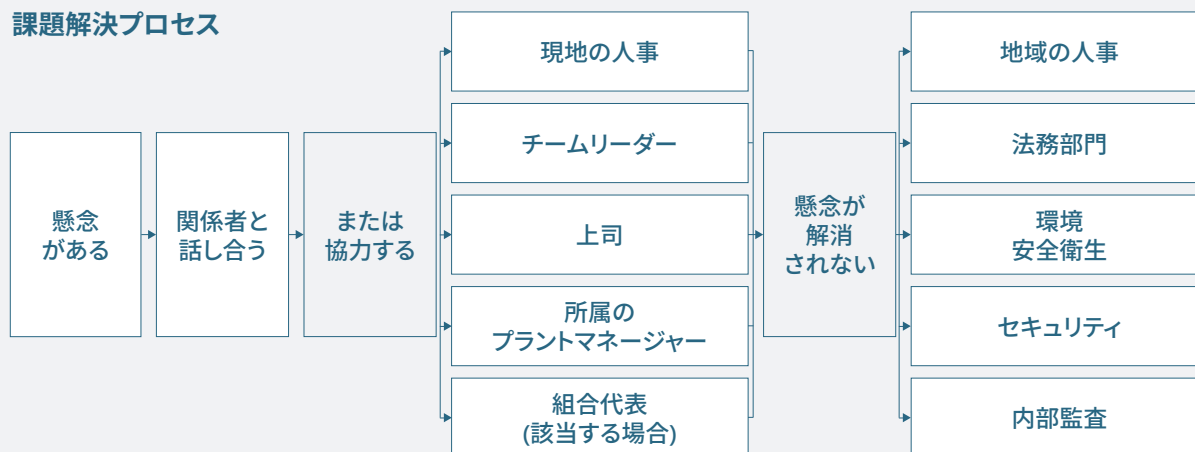
さらに、リーダーは、適切な行動指針が不明な場合は、倫理的な懸念を適切に上申し、指導を仰ぐ必要があります。報復は禁止されており、リーダーは、法律、当社の規範またはポリシーに関する懸念や違反を誠意を持って報告した従業員に対する報復を積極的に防止しなければなりません。

企業倫理に関する懸念事項の解決

倫理的な行動や対応を選択することは、必ずしも明確または簡単ではない場合があります。不安な状況に直面したら、次のような質問を自問しましょう。

- ▶ どのような行動がウェアハウザーの価値観に合致するのか？
- ▶ どのような判断が倫理規範に合致するのか？
- ▶ どのような対応が会社のポリシーに沿っているのか？
- ▶ この状況から起こり得る結果は、会社の評判に影響を与えるか？
- ▶ 自分の行動や決定をニュースで見たらどう思うか（望ましいことか）？
- ▶ 私は正しいことをしているのだろうか？
- ▶ 私の行為は合法か？

課題解決プロセス



これらの手順を踏んでも、懸念が解決されない、または適切に対処されていない場合は、以下にご連絡ください。

倫理・コンプライアンスEthicsLine
+1 (800) 716-3488

または

EthicsOnline
WEYERHAEUSERETHICSONLINE.COM

非倫理的、不適切、または違法であると思われる状況に遭遇した場合は、以下の手順に従ってください。

- 違法であると思われる状況や、安全上重大な問題を含んでいると思われる場合は直ちに、各拠点で提供されているリソースを通じて、または倫理・コンプライアンスに報告してください。
- 倫理的に問題があると思われるその他の状況については、関係者と直接話し合うことを検討してください。
- 話し合いを行った後も、その関係者が非倫理的または違法に行動しているのではないかと懸念がある場合は、リーダー、上司、人事パートナー、または管理職の誰かに情報を提供してください。
- 懸念事項が労働協約の対象である場合は、組合の代表者と話し、適切な場合は苦情処理手続きに従ってください。

また、[倫理・コンプライアンスチーム](#)、法務部門、役員、上級副社長、社長兼CEOに直接懸念事項を伝えることもできます。会計、監査、内部統制に関する懸念事項の場合は、取締役会に直接提起することができます。監査委員会の委員長に電子メール (CorporateSecretary@Weyerhaeuser.com) で連絡するか、内部監査チームの誰かにご連絡ください。コーポレートセクレタリーまたは内部監査担当副社長は、会社のエスカレーション手続きに従って、懸念事項を監査委員会の委員長に転送します。また、報告に関する詳細は、社内イントラネットでも提供されています。

EthicsLineとEthicsOnlineは、24時間年中無休で利用できます。このサービスは、質問に答えるだけでなく、倫理に反する行為の報告を受け付けることができます。EthicsLineは独立した会社によって運営されていますが、倫理・コンプライアンスのスタッフがすべての質問や申し立てを受け付けて対応し、社内の適切な部署と連携して調査・対応を行います。懸念事項や問題は、法律で認められている範囲内で匿名で報告することができます。ただし、守秘義務を守ることで健康や安全に関する重大なリスクが生じる場合はこの限りではありません。

報復は 禁止されています

報復は、従業員が声を上げる勇気を消失させ、倫理的な文化を損ないます。ウェアハウザーは、誠意を持って倫理的な問題を提起したり、会社のポリシーまたは法律の違反の疑いを報告する従業員を報復から保護することを約束します。また、違反の申立てに関する調査に協力する従業員に対するいかなる形態の報復も禁止しています。

報復は、以下のようなさまざまな形で行われることがあります、これらに限定されません。

- ▶ 解雇、降格、異動
- ▶ ハラスメント、威嚇
または脅迫
- ▶ 給与やその他の報酬をカットする
- ▶ 従業員の昇進を拒否する、または機会への応募を妨害する
- ▶ チームミーティングや社交イベントから従業員を排除する



倫理問題、会社のポリシーまたは法律への違反に関する報告や調査への参加を理由に他の従業員に報復する者は、現地法および適用される労働協約に基づき、場合によっては正当解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。

また、法律違反の疑いを報告した従業員に対する報復は、刑事告発や禁錮につながる可能性があります、会社に多額の罰金が科せられる可能性もあります。

リーダーは、オープンドアポリシーを奨励し、すべての報復の申し立てをマネージャー、人事、倫理・コンプライアンス、または法務部門に速やかに報告することにより、報復を積極的に防止しなければなりません。ウェアハウザーは、すべての報復の申し立てを速やかに調査し、立証された場合には、直ちに適切な是正措置をとります。

ウェアハウザーの報復禁止は、社内イントラネットに掲載されている「報復禁止に関するポリシー」でも説明されています。

Q 倫理に反する行為を報告してから、同僚に無視され、上司も口をきいてくれない。どうすればいいでしょうか？

A 現地の人事マネージャーまたは倫理・コンプライアンスチームにご連絡ください。

ダイバーシティ、エクイティ、 およびインクルージョン

インクルージョンは、ウェアハウザーのコアバリューのひとつとなっています。職場における人とアイデアの多様性は、私たちの共同による成功に欠かせないものです。当社の目標は、誰もが本来の自分らしさを発揮できる職場をすることです。すべての従業員が、歓迎され、耳を傾けられ、評価され、感謝され、キャリアを通じて繁栄し成長する力を与えられていると感ぜられる必要があります。すべての従業員は、異なる背景や経験を持つ人々がもたらす貢献を尊重し、大切にすることが期待されています。

多様性の強化に向けた取り組み

当社は、組織のあらゆるレベルで多様性を高め、当社のポリシーと慣行がすべての従業員にとって公平であるようにすることに努めています。社内イントラネットの「インクルージョン」サイトでは、職場の包摂的な行動に関するガイダンスやトレーニングなど、より多くのリソースが提供されています。

差別防止、ハラスメント防止 および雇用機会均等

私たちは、ウェアハウザーの従業員として、職場における差別、ハラスメント、その他の不適切な行為を行うことなく、サプライヤー、お客様、他の従業員と協働することが期待されています。ハラスメントは、個人の業務遂行に悪影響を及ぼす、あるいは威圧的、敵対的、攻撃的な職場環境を作り出す好ましくない行為と定義されています。次のような個人の特性に基づく差別またはハラスメントは禁止されています。

- 性別／ジェンダー
- 人種／肌の色（髪質感など歴史的に人種に関連する特性を含む）
- 宗教／信条
- 祖先または出身国／民族
- 年齢
- 身体的／精神的な障害や病状
- 性的指向
- 性自認／性表現（性転換期、性転換済み、転換していると思われる人を含む）
- 遺伝子情報
- 軍人／退役軍人の身分
- 配偶者の有無（ドメスティックパートナーを含む）
- 妊娠（出産、授乳期および関連する医学的状态を含む）
- 現地、州、地方または連邦の法律で保護されているその他の特性

Q

ある晩、会社の社交イベントで、顧客代表者であるサイモンが、ウェアハウザーの従業員であるサラに不適切な性的発言をしました。サラは、社交的な場での出来事であり、サイモンはウェアハウザーの従業員ではないので、何もできないと思っています。会社はサラを助けられるでしょうか？

A

はい。サイモンの行動は、ハラスメントと認められる程度になる可能性があります。ハラスメントは、それが会社の拠点内か拠点外で発生したかを問わず、常に禁止されています。サイモンがお客様に雇用されているという事実によって、サラが敬意をもって扱われるべきであるというウェアハウザーの期待が変わることはありません。サラは、サイモンの行動を上司、人事担当者、または倫理・コンプライアンスチームに報告する必要があります。

ウェアハウザーは、個人の保護特性（米国）または禁止事項（カナダ）に基づくか否かに関わらず、ハラスメント、いじめ、または職場でのその他の不適切な行為を禁止しています。

職場におけるハラスメント、いじめ、その他の不適切な行為とは、個人または個人の業績に悪影響を与えるような、嫌がられる身体的もしくは口頭による行為、コメント、露呈、何らかを基にした動きや素振りを起こすインシデントもしくはそれらを繰り返すインシデントと定義されます。また、個人に屈辱的、脅迫的、不快な思いをさせる、品位を落とさせ、またはそうすることを意図したものであり、個人の業務遂行をより困難にするものです。脅迫的、敵対的、不快な職場環境を作り出す、または従業員の健康や安全に対する脅威となるものでもあります。

ハラスメントの例：

- ▶ 性的／不快な冗談
- ▶ 人種差別的な発言
- ▶ 性的なコメント
- ▶ 不本意な身体的接触
- ▶ 不適切な漫画、写真またはメッセージ

ハラスメントは、職場の内外を問わず、対面または電子的（電子メール、テキストメッセージ、ソーシャルメディア、インターネットなど）に行われることがあります。この倫理規範で概説されているのと同じ原則と期待事項が、あらゆるオンライン活動に適用されます。

詳細については、「[差別防止、ハラスメント防止および機会均等に関するポリシー](#)」を参照してください。

安全衛生

安全はウェアハウザーのコアバリューであり、すべての従業員に安全で健康的な職場を提供することは、当社にとって極めて重要です。当社は、すべての安全に関するインシデントは防ぐことができると考えています。すべての従業員は、毎日を安全かつ健康に終えることができるよう、すべての人がウェアハウザーの職場の安全衛生に関する期待事項を遵守する責任を負っています。

人の安全衛生を脅かすような行動や状態については、可能な限り迅速に上司に知らせてください。安全に関する懸念を報告した従業員に対する報復は、会社ポリシーの違反であり、現地法および労働協約に基づき、該当する場合は理由による解雇を含む懲戒処分の対象となります。





傷害が発生した場合

すべての労働災害は、迅速かつ正確に報告しなければならず、負傷した従業員に直ちに治療を受け、尊厳と敬意をもって扱われなければなりません。

タイムリーかつ詳細な傷害報告は、再発防止に向けた対策を実施するのに役立ちます。傷害の報告を怠ると、再発のリスクが高まるだけでなく、適切な治療を遅らせたり、会社に多額の罰金が科せられたりする可能性が生じます。

負傷後、適切な治療を受けていないと思われる場合は、上司または現地の人事パートナーにご連絡ください。自分の懸念が適切に対処されていないと思われる場合は、より上位のリーダーや人事マネージャー、安全を担当するマネージャー、倫理・コンプライアンスチームに相談することができます。

薬物やアルコールの影響がない職場

薬物やアルコールの影響を受けながら行う作業では、判断力が鈍り、安全を脅かす可能性があります。ウェアハウザーは、承認された職場の社交イベント以外では、従業員がこれらの物質の影響を受けて働くことを禁止しています。

会社の敷地内または会社の行事で違法な物質を所持、販売、購入、配達、使用または譲渡することは、会社のポリシーに違反し、該当する場合、現地法および

適用される労働協定に従って、正当理由による解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

詳細については、社内イントラネットで、対応するポリシーを含む「ウェアハウザーの薬物とアルコールに関するポリシー」を参照してください。

職場における暴力

ウェアハウザーは、すべての従業員にとって安全な環境を維持することに努めています。従業員は、仕事中または会社の業務遂行中に、職場での暴力に関与することを固く禁じられています。これには、身体的暴力を実際に振るうまたはその脅しをする、武器の使用（詳細については、社内イントラネットの銃器および武器に関するポリシーを参照してください）、脅迫、または嫌がらせが含まれますが、これらに限定されません。脅迫、実際に威嚇をするまたはそのように脅すこと、または暴行は不適切で受容できるものではなく、一切容認されません。マネージャーは、このような行為について、人事およびコーポレートセキュリティに直ちに報告することを義務付けられています。

従業員向けの詳細情報については、「ウェアハウザーの職場」をご覧ください。「職場における暴力に関するポリシー」のいずれかのセクションに従わない場合、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります（該当する場合は、正当理由による解雇）。これには、職場における暴力に関与した場合、および報告を怠った場合の両方が含まれます。



会社と株主に対する コミットメント

会社資産の保全

私たちは、ウェアハウザーの従業員として、会社の資産を適切に使用し、保護する責任を負っています。会社の資産には、以下が含まれますがこれらに限定されません。

- 貨幣資産（現金、クレジットカード、その他現金同等物）
- 物的財産（社有地、コンピュータなどのIT機器、車両、鍵など）
- 知的財産（特許、商標、企業秘密、著作権など）
- 機密情報（非公開のビジネス情報およびデータ）
- 記録（物理的および電子的な文書、報告書、契約書、計画書）

私たちは、常に会社のポリシーに従い、株主の皆様を念頭に置いて、会社の資産を効率的かつ責任を持って取得、使用、共有、処分しなければなりません。これには以下が含まれます。

- 会社の資産を取得する際に適切な判断を下し、ウェアハウザーが公正な価格を支払うことを確認する。
- 物理的な資産が誤用によって価値を失うことのないよう、慎重に取り扱う。
- 会社の知的資産を誤用、盗難または不注意による開示から保護する（資産を物理的または電子的に安全な場所に適切に保管すること、必要に応じてアクセスを制限すること、第三者との契約上の機密保持義務を確保することを含む）。
- ITセキュリティポリシーおよびサイトセキュリティプログラムなど、当社資産の取得、保護および処分に関連する手順を遵守する。
- 適切な承認を受け、会社の手続きに従って資産を処分する

退職する従業員は、会社の全資産を速やかに返還しなければなりません。退職後の資産の利用、開示、作成、持ち出しは禁止されています。

会社の資産の不適切な使用例:

- ▶ 適切な許可を得ずに、社用車、工具、または機器を個人的な用途に使用する
- ▶ 価格設定や戦略的計画など、機密かつ非公開の専有情報を社外で共有する
- ▶ 財務記録を改ざんする
- ▶ 虚偽の経費報告書を提出する

会社の資金

私たちは、会社のすべての資金を、慎重かつ効果的で適切な方法で使用する責任を負っています。従業員は、会社の金銭資産（現金、クレジットカード、その他の現金同等物など）を、本倫理規範および会社のポリシーと手続きに沿った許可された目的のみに使用しなければなりません。従業員は、会社を代表して、または会社に関連して、米国、地方／カナダ、またはその他の地域の法律で禁止されている方法または目的で資金を移転することはできません。

従業員は、出張および事業経費の報告が事業活動のみを反映し、会社のポリシーおよび手続きに従って承認されたものであることを確認しなければなりません。従業員は、業務外の経費の払い戻しを求めたり、不適切に経費を重複させたり、窃盗、詐欺、欺瞞または恐喝により、会社の金銭資産を奪取したり流用しようとしてはなりません。

会社の物的財産

私たちは、会社の物的財産を適切に使用、保管、維持する責任を負っています。記録を含む会社の財産、機器、資料は、業務以外の目的でウェアーハウザー所有の敷地から持ち出すことはできません。会社の財産は、その状態や価値にかかわらず、サイト管理者の適切な書面による承認を得た場合のみ、売却、貸与、譲渡、その他の処分を行うことができます。このような取引は、財務部門が適切に記録する必要があります。

私たちが、ウェアーハウザーの従業員として、会社所有の土地、その他の物的財産、またはサービスを、個人的な使用のために使用できるのは、当該物的財産やサービスが、狩猟やハイキングなど一般的または公共的な使用向けに適切に承認されている場合に限りです。その他、会社が所有する土地、物品、機器を個人的に使用する場合は、「コンピュータおよびネットワークの使用に関するポリシー」などの会社のポリシーに従うか、サイト管理者から事前に書面で承認を得る必要があります。個人的な使用は、個人的な利益を生じさせたり、財産の価値を低下させたり、その他の悪影響を及ぼすものであってはなりません。

転勤、解雇、または休暇を与えられた従業員は、事前に適切な書面による承認を得ていない限り、会社の財産（情報も含む）をウェアーハウザーが所有する敷地から持ち出してはなりません。

ベンダー、サプライヤー、お客様、競合他社などの第三者による会社施設へのアクセスは、当社事業の日常的な運営に必要なものです。従業員は、物理的なアクセスを制限したり、訪問者に契約上の義務（秘密保持契約など）への署名を求めると、合理的な手段により、知的財産を含む会社の資産が盗難や誤用から確実に保護されるようにしなければなりません。

会社の知的財産

私たちは、ウェアハウザーの従業員として、日常業務において知的財産（IP）資産について学んだり、創造したり、使用したりすることがあります。商標、公開特許出願、特許登録など、特定のカテゴリーの知的財産は登録され、公開されている場合があります。しかし、企業秘密や未公開の特許出願など、当社の知的財産資産の多くは一般に公開されていません。これらの資産を保護することは、適用される知的財産法の保護を確保し、ウェアハウザーの競争優位性を構築し維持する上で極めて重要です。

「企業秘密」とは、少なくともその一部が秘密であるために会社にとって価値があり、その秘密を維持するための合理的な努力によって保護されている非公開の情報を指します。企業秘密は、これらの資産が物理的および電子的手段によって保護されている場合、法律の下で特別な保護を受けることができます。企業秘密へのアクセスは、業務を遂行するためにかかる情報を知る必要のある社内の従業員に限定する必要があります。企業秘密は、極めて限定的な状況を除き、一般的に外部の第三者に開示されるべきではなく、常に該当する機密保持契約の対象となります。

当社の企業秘密資産には、以下のようなビジネス情報が含まれる場合があります。

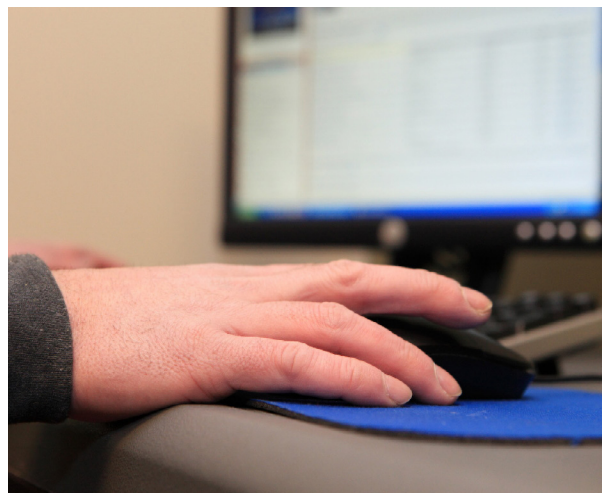
- 価格設定およびリベートプログラム
- お客様およびサプライヤーのリスト、連絡先、またはその他の編集データ
- 市場調査
- 事業予測／戦略
- 帳票／財務モデル

次のような技術的な情報が含まれる場合もあります。

- アイデア
- 数式／レシピ
- 新製品／新プロセス
- エンジニアリングの計画、設計、ダイアグラム、図面または設計図
- 製造時の運転パラメータ
- ソフトウェア／ソースコード
- 科学的データ／研究成果

上記のいずれかに該当する会社情報が企業秘密に該当しない場合でも、ビジネス上の機密情報として保護する必要があります。

私たちは、知的財産資産を保護するために、適切な判断をしなければなりません。従業員は、当社の知的財産資産を、意図した目的および会社の利益のためにのみ使用することができます。



従業員は、法務部門と協議した後でなければ、非公開の知的財産資産を第三者に開示することはできません。この場合、機密保持契約などの承認された書面による契約が必要となる場合があります。従業員は、会社が書面で明示的に許可した場合を除き、雇用終了後に知的財産資産を使用したり、非公開の知的財産資産を開示したりすることはできません。

会社の機密情報

会社の機密情報は、企業秘密およびその他の非公開の知的財産に限りません。従業員は、あらゆる種類の機密情報を取り扱う際に、適切な判断をしなければなりません。情報を保護する手段としては、物理的および電子的なアクセスの制限、適切なセキュリティ保護の実施、機密情報を取り扱う際の周囲への配慮、電子メール、テキスト、インスタントメッセージなどの電子通信が安全で意図した受信者に送られるように注意することなどが挙げられます。

通常、機密情報を第三者に開示する場合は、必ず、機密保持契約または法務部門が承認したその他の機密保持契約に準じる第三者に限る必要があります。

退職する従業員

退職する従業員（自主退職、その他を問わず）は、会社の全資産を速やかに返還しなければなりません。これには、コンピュータその他のIT機器、携帯電話、クレジットカード、鍵およびキーカード、記録、文書およびその他の会社資産が含まれますが、これらに限定されません。退職する従業員は、会社資産のコピーを作成したり、退職後に非公開の機密情報（企業秘密やその他の知的財産を含む）を使用したり開示したりしてはなりません。会社の機密情報を不正に使用または開示した場合、民事上および刑事上の罰則の対象となる場合があります。



会社の記録と情報管理

情報は会社の大切な資産です。ウェアハウザーのすべての従業員が所持する情報は、適切な作成、受領、使用、配布、保管、保護、保持、最終処分など、ライフサイクル全体を通じて安全に管理しなくてはなりません。どのような情報を保管し、何を破棄し、いつ、どのように破棄するかを知ることによって、効率化、節約、機密保持、法令遵守を通じた運用上の卓越性を促進できます。

会社記録のライフサイクルを正確に記録し、監査要求に答えられるようにする必要があります。次のような記録が対象となります。

- 財務取引
- 安全統計
- 労働者災害補償請求
- 環境規制関連文書
- 会社の記録保持スケジュールで特定されたその他の記録

また、財務記録は、一般に認められた会計原則に従って維持されなければなりません。取引の本質を誤認させるような結果をもたらす可能性がある場合、従業員は、会社の帳簿や記録への記入を行ったり省略したりしてはなりません。すべての帳簿、記録、勘定は、取引および事象を正確かつ完全に反映しなければなりません。

従業員は、形式や媒体に関係なく、すべての記録が適切に保持、保護、維持、廃棄されるよう、ウェアハウザーの全社的な記録管理プログラムに従ってください。

詳細は、社内イントラネットの「記録と情報管理に関するポリシー」をご覧ください。

訴訟と 訴訟ホールド

従業員は、訴訟を開始したり、会社のために法律顧問を雇ったりする前に、法務部門に連絡しなければなりません。法的または規制上の問題に関連する可能性のある情報は、変更または破棄してはなりません。法務部門から訴訟ホールドの通知を受けた場合は、その通知に記載された指示に従う必要があります。従業員が情報保存の通知を受けた場合、法務部門に連絡することができます。

電子ネットワークの使用と サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティは、当社の業務のすべての段階に組み込まれています。この重要な対策は、データを含む会社の資産を保護し、お客様へのサービスの提供を続けられるようにするために使用されています。

ウェアハウザーの電子ネットワーク、デバイス、データは、業務用に提供されています。安全性、生産性、ネットワークパフォーマンスに悪影響を及ぼさない限り、または会社のポリシーや法律に違反しない限り、勤務時間外の限定的な個人利用が認められています。ウェアハウザーのポリシーは、個人デバイス上のウェアハウザーのデータにも適用されます。これには、会社による当該デバイスへのアクセス、保存と訴訟ホールド、デバイスの処分時や雇用終了時の会社データの削除が含まれます。適切なネットワークの使用と個人デバイスの使用に関する詳細については、社内イントラネットの「コンピュータとネットワークの使用に関するポリシー」をご覧ください。

ウェアハウザーのデータを保護するために、従業員は会社のサイバーセキュリティとITセキュリティのポリシーを遵守しなければなりません。また、従業員は、ユーザーアカウントとパスワードを不正使用から保護する必要があります。ポルノやギャンブルに関わるもの、人種差別、暴力、テロを助長するもの、売春や有害なコンピュータソフトウェアの配布、違法な商品やサービスの販売などの違法行為に関連するウェブサイトやその他の情報源にアクセスしたり、それらに含まれる情報を送受信することは禁止されています。

ウェアハウザーのネットワーク、デバイス、サービスは個人的に使用されるものではなく、予告なしにいつでも監視、監査、記録、審査されることがあります。サイバーセキュリティに関する会社の要件とベストプラクティスの詳細については、社内イントラネットの「サイバーセキュリティポリシー」をご覧ください。

データプライバシー

当社は、事業を行っている州、地方、および国のデータ保護およびプライバシー基準を遵守することを約束します。ウェアハウザーは、適用される個人情報保護法に従い、正当な事業目的のためにのみ個人情報を収集、保持、処理、使用します。「個人情報」とは、一般的に、識別された、または識別可能な個人（従業員、ベンダー、お客様を含む）に関連するあらゆる情報を意味します。個人情報の例としては、連絡先、識別番号、健康および医療データ、位置情報、生体情報などが挙げられます。

従業員は、法律に従って、責任を持って個人情報を取り扱い、処理することを義務付けられています。この要件には以下が含まれます。

- 不正アクセスからの個人情報の保護
- 会社の指示、ポリシー、手順に従い機密を保持すること
- 個人情報の共有は業務上使用する正当な必要性がある者のみに制限する
- 個人情報の不正な開示、アクセス、紛失の可能性がある場合は、ITセキュリティに報告する

詳細については、「[ウェアハウザーのプライバシーステートメント](#)」をご覧ください。「個人情報プライバシー保護に関するポリシー」および「カナダの従業員のプライバシーに関するポリシー」は、社内イントラネットに掲載されているほか、[ウェアハウザープライバシーチーム](#)に問い合わせることもできます。



従業員情報の保護

ウェアハウザーは、採用プロセス中および雇用の全過程において、以下の目的で従業員の個人情報を収集、使用、開示します。

- 雇用関係の管理
- 従業員の採用、維持、育成
- ウェアハウザーの事業およびオペレーションの管理と構築
- 法律および規制要件の遵守

従業員の個人情報およびプライバシー権を保護するため、ウェアハウザーは、以下のことに取り組んでいます。

- 従業員の個人情報を保護する
- 第三者との取引において、従業員の個人情報の機密性を守る
- 従業員の情報を正確かつ最新の状態に保つ
- 当該情報へのアクセスを、従業員、および正当な業務上、または法律上知る必要のある者に制限する

会社の商標、ロゴ およびエンドースメント

ウェアハウザーのブランド名、ロゴ、およびその他の商標は、会社の最も重要な資産の一部です。従業員は、これらの資産の使用に関するガイドラインに従うだけでなく、外部の使用から保護されるように注意する必要があります。ウェアハウザーの商標は、会社のポリシーに従って、業務目的でのみ使用する必要があります。ブランドの乱用や当社の商標を侵害する可能性がある場合は、法務部門に報告してください。

一般に、ウェアハウザーの名前とロゴは別の会社や製品を推薦するために使用すべきではありませんが、その表現が厳密に事実に基づいており、エンドースメントを暗示していない限り、サプライヤーまたはサービスプロバイダーが他の顧客のリストにウェアハウザーの名前を含めることはできます。(エンドースメントとは、第三者の製品またはサービスに対するウェアハウザーの支持または承認を表明または暗示する、書面または口頭でのステートメントで、ベンダーまたはサプライヤーのイベント、会議またはカンファレンスへの参加を含む場合があります。) エンドースメントに強力なビジネス上の理由がある場合は、コミュニケーションチームと法務部門にリクエストを提出し、審査を受けることにより、例外が認められることがあります。

同様に、第三者の商標や著作物を扱う従業員は、そのブランドガイドラインに従い、必要に応じて、その使用について適切な許可を得る必要があります。詳細は、社内イントラネットの「ブランド、ロゴ、商標およびエンドースメントに関するポリシー」をご覧ください。

利益相反

利益相反とは、従業員の個人的な利益や責任が、ウェアハウザーの従業員としての義務と一致しない、あるいは対立する可能性がある状況を指します。たとえ誰も倫理に反することをしていなくても、利益相反の可能性、あるいはそのように見えることがあれば、不正を疑われ、ひいては本人や会社の信用を失うことになりかねません。したがって、すべての社員が利益相反を避け、私的な利益のために私たちの地位や会社の資産を決して使用しないことが重要です。

一般的な利益相反には以下が含まれますが、これらに限定されません。

- **個人的な関係**：友人や恋愛関係にある人を監督したり、当社でのあなたの地位を利用して、親しい友人が不適切な個人的利益を受けることを許可すること。
- **家族関係**：家族の一員をあなたのために、またはあなたの直属の部下の誰かのために働かせること。
- **社外での活動**：ウェアハウザーでの職務に妨げとなる他の組織での副業やサービス提供を行うこと。
- **金銭的利害関係**：ウェアハウザーと取引する、または競合する企業に投資すること。
- **優遇措置**：会社での地位に基づき、サプライヤー、請負業者または顧客から特別な便宜、贈答品や接待を求めたり、受け取ったりすること。
- **ビジネスの機会**：ウェアハウザーと競合するビジネスを始めたり、仕事を通じて知った外部のポジションや機会を受け入れたりすること。

Q

私の職務に関連する仕事に入札しているベンダーと友人関係にあります。パーティーに招待されていますが、これは利益相反の可能性があるのでしょうか？

A

はい。パーティーに参加すると、利益相反が生じる可能性があります。従業員は、選定プロセスの一部に関わっている場合、入札決定中にベンダーから利益を受けたり、ベンダーとの社交の場に出席したりすることは許可されていません。招待についてマネージャーに相談し、人事または倫理・コンプライアンスチームに助言を求めてください。

報告および開示のプロセス

利益相反または明らかな相反の疑いに気づいた従業員は、社内インターネットにある「利益相反開示フォーム」に記入することが義務付けられています。

実際の相反または相反があると思われるものを開示することで、会社に相反を審査し、リスクを軽減する機会を与えることにつながります。開示された相反が軽減措置により適切に是正された場合、当該利益相反は経営陣および倫理・コンプライアンスによって承認されます。

より詳細な情報と例は、従業員ハンドブックに掲載されています。

贈答品および接待

贈答品や接待の授受は、取引関係を強化することもあります。利益相反を引き起こす可能性もあります。私たちは、贈答品や接待が合法的で適切かつ合理的であることを確認することで、当社の評判を保護します。取引関係において贈答品や接待が行われる場合、その贈答品によってビジネス上の意思決定に影響を与え得る、あるいは影響を与えているように見えることで、ウェアハウザーの評判や価値観を損なうリスクがあります。

ウェアハウザーは、当社の現在または潜在的なサプライヤー、請負業者、お客様との間で贈答品を交換することを推奨していません。この基準は、従業員とその近親者に適用されます。双方が参加する接待や贈答品のうち、頻度が低く価値が妥当なものは、当社の倫理基準に合致する場合があります。

広く受け入れられている支払いや贈答品／接待の習慣が、ウェアハウザーの「[贈収賄防止ポリシー](#)」に違反する恐れがある場合は、特に注意が必要です。倫理・コンプライアンスチームが承認した場合を除き、従業員が、米国連邦政府の関係者や職員に対して10ドル以上の贈答品や接待を提供することは禁止されています。従業員は、米国政府関係者や政治家候補に贈答品や接待を提供する前に、社内イントラネットで「議会への贈答品および出張規則」を確認し、政府業務部門に連絡して指導を受ける必要があります。贈答品の授受やビジネス関係者の接待は、それがウェアハウザーの「[贈収賄防止ポリシー](#)」に違反する恐れがある場合は、決して適切ではありません。

政府関係者または取引関係者（政府以外のお客様、サプライヤー）との間で価値のあるものを授受する前に、それが「贈答品および接待に関するポリシー」に準拠していることを確認してください。

次のような贈答品は、授受してはなりません。

- ▶ 金銭（商品券、ギフトカード、または現金同等物を含む）
- ▶ あらゆる種類の個人ローン
- ▶ 妥当な価値を超えるくじまたは抽選の賞品（倫理・コンプライアンスの承認を受けている場合は除く）
- ▶ 個人的な贈り物
- ▶ 高価または高級な贈り物や便宜
- ▶ 入札時に授受される贈答品や便宜
- ▶ どちらかの当事者が公にできないと考える贈答品

インサイダー取引

業務上、ウェアーハウザーまたは他の会社に関する重要な（しばしば「重要性がある」と呼ばれる）非公開情報、または「内部情報」を知ることがあります。内部情報に基づいて、ウェアーハウザーを含む企業の公開証券（株式）を売買することは法律によって禁止されており、内部情報を他人と共有すること（しばしば「ティッピング」と呼ばれる）も禁止されています。この領域の法律は複雑であり、質問がある場合は、法務部門の誰かにサポートを依頼してください。



内部情報とは？

一般に知られていない情報で、誰かの株式売買の意思決定に影響を与える可能性があるもの、または株価に影響を与えると合理的に予想されるものは、内部情報とみなされます。たとえば、決算、業績予想、買収・売却提案、重要な新規商取引契約、重要な新規訴訟などです。

従業員の責任

内部情報を所有していると、個人としても会社としても懸念が生じます。内部情報を保有する従業員は、以下の規則に従わなければなりません。

- 法務部門から事前に許可された場合を除き、内部情報を社内外に開示することはできません。
- 内部情報が公開されてから丸2日の取引日が経過するまでは、ウェアーハウザーの証券を売買してはなりません。（取引日とは、ニューヨーク証券取引所の営業日のことです）。

- ウェアーハウザーが行おうとしている未公表の行動について知っており、それが別の会社の株式の価値に影響を与える可能性がある場合、その会社の証券を売買してはなりません。
- 法律上の定義では、あなたは配偶者や同居の親族が所有する株式の「受益者」とみなされるため、あなた自身が売買できない期間中は、配偶者や同居の親族も証券の売買を行うことはできません。

特別な指示

財務情報を扱う一部の従業員は、各四半期の決算発表前後の一定期間、ウェアハウザーの証券を売買することを禁じられています。さらに、会社の重要な取引やイベントの際に、法律顧問が一部の役員や従業員に対して、ウェアハウザーの証券や他社の証券を売買しないように指示することがあります。これらの従業員は、法律部門から取引禁止が解除されたことを通知されるまで、これらの証券の売買を再開してはなりません。

取締役および役員

会社の取締役および役員は、コーポレートセクレタリーまたはジェネラルカウンセルの事前承認を得た場合に限り、ウェアハウザーの証券を売買することができます。この制限は、ウェアハウザーの証券における自身の取引活動を、米国証券取引委員会に



報告することが法律で義務付けられている会社の役員に適用されます。

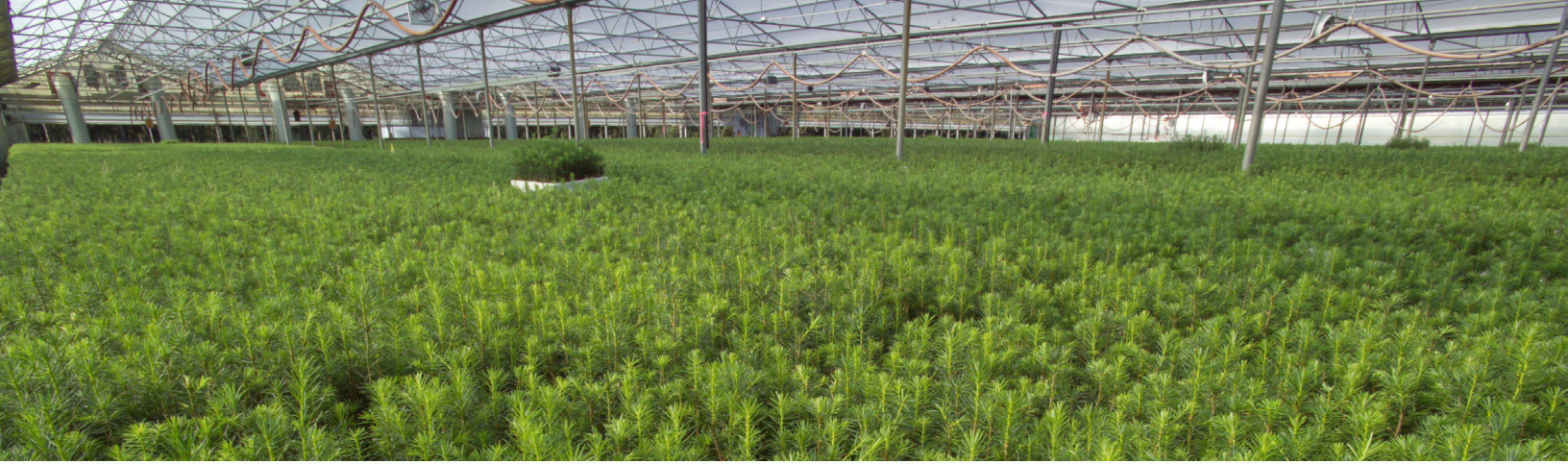
詳細は、社内イントラネットの「インサイダー取引に関するポリシー」をご覧ください。

完全かつ公正な開示

ウェアハウザーは、証券取引法を遵守し、株主や投資家と公平かつ率直にコミュニケーションをとり、完全、公正、正確、適時かつ理解しやすい情報開示を行うことに努めています。

従業員は、証券取引法および会計、監査、記録保持、文書保持、コミュニケーション、情報開示に関する会社のポリシーおよび手続きを遵守することが求められます。疑わしい会計、記録保持、監査、開示に関与していることが分かっている、または関与していることが疑われる状況や慣行に気づいたが、個人的に対処することができない場合は、可能な限り迅速に上司、内部監査、法務部門、または倫理・コンプライアンスチームにご連絡ください。





公正な市場の維持

独占禁止法・競争法

ウェアハウザーは、すべてのお客様とサプライヤーに対して、公正かつ敬意を以て対応し、倫理的かつ合法的なビジネス慣行にのみ関与します。当社は、競争法・独占禁止法の精神と文言の両方を遵守しています。また、当社は、事業を展開するすべての地域において、公正な競争の規則を遵守しています。米国の独占禁止法、カナダや日本の競争法をはじめ、ほとんどの国には商品やサービスに関する競争を維持し、保護するための法律があります。

独占禁止法および競争法に違反すると、重罪の刑事責任を問われ、企業には多額の罰金、個人には罰金と懲役の両方が科せられる可能性があります。また、違反すると訴訟に発展し、多額の損害賠償を請求されたり、法的な命令で会社の業務が制限されることもあります。また、これらの法律に違反した従業員は、現地法および適用される労働協約に基づき、場合によっては解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

従業員の責任

すべての従業員は、事業を展開する法域の独占禁止法および競争法を遵守しなければなりません。これらの法律は複雑であり、多くの場合、国によって異なります。ここでは、独占禁止法違反の可能性を大幅に低減するための重要なステップを紹介します。

- 競合他社（またはその代表者）と、以下のような競合に関する話題について連絡を取らない。
 - 閉鎖、ダウンタイムまたは製品割り当てを含む、生産数量または生産計画
 - 運営費
 - マーケティング戦略および／または計画
 - 入札案／実際の入札、または入札計画
 - 利益率
 - 給与およびその他の報酬を含む雇用慣行
 - 特定のお客様、サプライヤー、競合他社または地理的領域に関する計画
 - 在庫状況

- 価格変更、競合他社、競合状況について、オンラインやメモ、研究、報告書、テキストメッセージ、電子メール、ボイスメールなどでどのように伝えるかに注意すること。下手な言葉の表現を使った文書やメッセージによって、不適切な活動が、実際には行われなかったとしても、行われたという誤った印象を与える可能性があります。
- 合併契約を含むすべての契約について、承認を得ます。競合他社や潜在的な競合他社が関係する契約は、特に注意が必要です。
- 法務部門の承認がない限り、いかなる当事者とも従業員の雇用や募集を制限するような契約を結んではなりません。さらにサポートが必要な場合は、法務部門にご連絡ください。
- 法務部門および適切な上級管理職の事前承認がない限り、競合他社とのベンチマーキング活動に関与しないこと。

独占禁止法または競争法の問題を提起する可能性のある活動に関与した場合、またはそのような活動を察知した場合、法務部門または倫理・コンプライアンスチームに直ちに連絡し、アドバイスを受けてください。法務部門では、独占禁止法遵守のためのガイドラインとオンライントレーニングを用意し、社内イントラネットで従業員に提供しています。

社内イントラネットでは、「独占禁止法コンプライアンスガイドライン」(米国) および「競争に関わるコンプライアンスガイドライン」(カナダ) も提供されています。

贈収賄防止

当社ビジネスの成功は、製品とサービスの品質および従業員のコミットメントに基づいていることを約束しており、決して贈収賄、キックバック、その他の違法行為によるものではありません。当社は、米国海外腐敗行為防止法、カナダ外国公務員腐敗行為防止法、日本の不正競争防止法など、事業を展開する地域の

すべての贈収賄防止法を遵守しています。当社の贈収賄防止ポリシーは、直接的か間接的に関わらず、賄賂やその他の不適切な支払いを勧誘、受領、申し出、約束、承認、贈与しないことを明確にしています。これは、相手が政府関係者であろうと、民間の取引活動であろうと、世界中のどこにおいても、当社のすべての事業活動に適用されます。

賄賂とは？

不適切、違法、または義務に違反することを行うよう誰かに影響を与えるため、または不適切な利益を確保するために、金銭、贈答品、または価値のあるものを申し出、贈与、受領すること。

支払い

また、政府関係者を含むいかなる人物に対しても、ウェアハウザーの事業に関連してその人物に不適切な影響を与えるために、直接的か間接的に関わらず、金銭または価値のあるものを提供、支払い、または支払いを承認してはなりません。

「政府関係者」には以下が含まれますが、これらに限定されません。

- 政府の職員
- 政府を代表して公的な立場で行動する人物
- 政府が全部または一部を所有する会社の取締役、役員、または従業員
- 世界銀行などの公的国際機関の理事、役員、または職員
- 政党の役員または政治家候補者

代理人、コンサルタント、その他の第三者

当社の贈収賄防止基準は、当社の代理として、または当社の利益のために行動する第三者にも適用されます。当社の代理人、コンサルタント、営業担当者、およびディストリビューターは、これらの基準に違反するような支払いを行ったり、支払いを受領したり、その他の行為を行ったりしてはなりません。これらの第三者による不適切な活動は、ウェアハウザーの責任となる場合があります。

従業員が会社の業務を遂行するために第三者を利用できるのは、「贈収賄防止コンプライアンスプログラムガイドライン」に従い、贈収賄防止およびその他の倫理基準の遵守を求める書面による契約を締結した後に限ります。質問がある場合やサポートが必要な場合は、法務部門にご連絡ください。

ファシリテーションペイメント (便宜を図ってもらうための支払金)

国によっては、日常的または行政的な政府業務を確実にするため、または早めるために、「迅速化」または「円滑化(ファシリテーション)」ペイメントと称する、小額の支払いを求められることがあります。これらの支払いは、場所によっては通常の商習慣とみなされることもあります。ウェアハウザーでは、このようなファシリテーションペイメントを厳しく禁じています。

慈善寄付および政治献金

慈善寄付、スポンサーシップ、政治献金は、贈収賄防止法を遵守し、会社のポリシーに従ったものでなければならず、受取人に影響を与えることを意図したものであってはなりません。ウェアハウザーを代表して政治献金を行う場合は、事前に政府業務部門および法務部門から承認を得る必要があります。

慈善寄付やスポンサーシップへの参加に関するウェアハウザーの要件についての詳細は、社内のイントラネットをご覧ください。

当社の贈収賄防止ポリシーの概要

- ▶ 誰に対しても、また誰からも賄賂を申し出たり、支払ったり、受け取ったりしない
- ▶ お客様や代理人を知る
- ▶ 取引は透明であるべき
- ▶ 正確な帳簿をつける
- ▶ 贈答品や接待は妥当な範囲で行う
- ▶ ファシリテーションペイメントの禁止
- ▶ 実際の違反または違反の疑いのある行為を報告する
- ▶ 懸念事項の報告に対する報復は一切認められない
- ▶ 疑問点は積極的に法務部門に質問する

詳細については、「[贈収賄防止ポリシー](#)」をご覧ください。また、社内イントラネットでは、従業員向けに「贈収賄防止トレーニングおよびコンプライアンスプログラム」が提供されています。

国際貿易

当社は、事業を展開するすべての国の法律を遵守し、誠実にお客様やサプライヤーと取引を行い、政府機関と連携するように努めています。

グローバル企業であるウェアハウザーは、国際貿易コンプライアンス法の適用を受けます。製品・商品の輸出入や国境を越えたビジネスを行う役割を担う従業員は、適用される国内外の法律や規制を理解し、これを遵守する責任があります。

ウェアハウザーは米国を拠点としているため、すべての会社の拠点は、米国政府が課す、または承認する貿易規制、制裁、ボイコット、禁輸を遵守する必要があります。また、ウェアハウザーはカナダの貿易規制および制限事項を遵守しています。米国外の従業員は、所属する国の法律および適用される米国の法律および規制を遵守する必要があります。

貿易コンプライアンスに関する法律、規則、規制は多岐にわたり、複雑で、頻繁に変更されます。グローバルな貿易法の遵守に関して質問がある場合は、事前にサプライチェーン部門、倫理・コンプライアンスまたは法務部門にお問い合わせください。米国の法規制と他国の法規制との間に矛盾があると思われる場合は、法務部門にお問い合わせください。

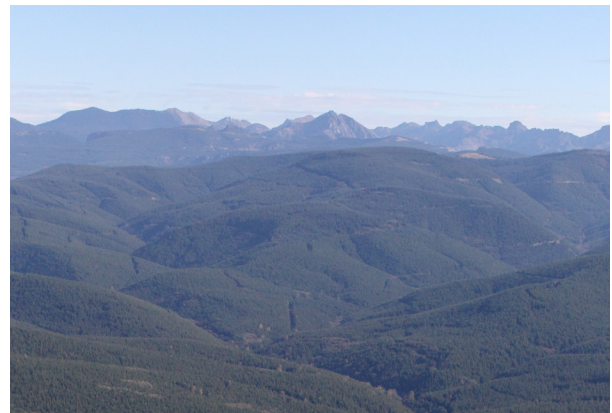
輸出入

ウェアハウザーが事業を展開する多くの国々には、国境を越えてさまざまな種類の製品や技術を輸出入することを制限する法律や規制があります。これらの法律では、特に、すべての輸出入品の分類、価値、原産国を適切に文書化することを義務づけています。

担当業務に商品、サービス、データの輸出入が含まれる場合、輸出入要件とウェアハウザーの貿易ポリシーを理解する必要があります。また、商品によっては、輸出許可が必要な場合もあります。物流や出荷に関わる業務を担当している場合、適用される輸出管理について熟知し、それを遵守する必要があります。これらの規則および規制に従わない場合、ウェアハウザーは罰金、輸出入特権の取り消しまたは拒否の対象となることがあります。

経済制裁

経済制裁は、当社が事業を行う場所や相手を規制するものです。米国、カナダ、EU、国連、およびその他の政府当局は、輸出関連法に違反した、あるいは国家安全保障に脅威を与えると考えられる特定の国、人物、法人との取引を禁止しています。ウェアハウザーは、米国が採用しているすべての適用可能な経済制裁または貿易禁輸措置、および関連する報告要件を遵守する必要があります。適用される制裁や禁輸措置について質問がある場合は、法務部門に連絡し、指導を受けてください。



ボイコット

ウェアハウザーは、アラブ連盟のイスラエルボイコットなど、米国政府が承認していない外国のボイコットに協力することはできません。また、米国が制裁していないボイコットへの協力要請があった場合は、報告することが義務付けられています。これらの要請は、時に入札依頼書、発注書、契約書、信用状、出荷書類、その他のコミュニケーションに偽装されている可能性があります。米国以外の経済ボイコットに関する要請を受けた場合は、法務部門に連絡し、サポートを受けてください。

マネーロンダリング防止

マネーロンダリングとは、犯罪者やテロリストなどが、違法行為で得た資金を合法的なビジネスを通じて移動させ、資金を合法的なものに見せかけることを指します。ウェアハウザーは、マネーロンダリングを容認または助長することではなく、マネーロンダリングに対するすべての法律を遵守しています。

すべての従業員は、通常とは異なる支払い要求、顧客の身元が不明、通常とは異なる資金源、または現金での払い戻しを求める商品返品など、マネーロンダリングの兆候に注意する必要があります。すべての取引について、背後に誰がいるのかを常に把握し、合法



的な活動を行う信頼できる第三者とのみ取引を行いましょう。疑わしい取引があった場合は、法務部門にご連絡ください。

人権

ウェアハウザーは、当社の事業とグローバルサプライチェーン全体に渡り、人権と個人の自由を尊重し支援します。人権とは、国籍、性別、人種、経済的状況などの要素に関係なく、すべての人が受けることができる基本的な待遇基準のことです。

当社は、安全な労働環境と個人の安全促進、強制労働の禁止、人身売買や奴隷制の防止について定める法律を遵守しています。

人権を尊重し支援するウェアハウザーのポリシーには、以下が含まれますが、これらに限定されません。

- **公正な労働条件：**当社は、事業を展開している地域の雇用法を遵守し、多くの場合、すべての従業員が法定就労年齢に達していることを確認するなど、最低限の法的基準を超える対応を行っています。
- **雇用の自由：**当社は、所有奴隷、強制労働、身売り奴隷、強制囚人労働の使用を禁止しています。
- **結社の自由：**当社は、従業員が自由に組織を結成し、団体交渉を行うことを選択する権利を尊重しています。また、マネージャーは、強制や操りのない雰囲気の中で、従業員に正確でタイムリーな情報提供を行う義務を負っています。

- **先住民との関係:** 当社は、先住民の文化や法的に認められた権利や地位を尊重し、当社の活動が先住民の土地と重なる場合は、先住民のコミュニティと積極的に連携し、相互に有益な結果をもたらすことを確認しています。

ウェアハウザーは、すべての従業員に対して、人権を支持し尊重する合法的かつ倫理的な方法で業務を行うことを求めています。また、サプライヤーや請負業者には、当社の「[サプライヤー倫理規範](#)」に従って行動することを求めています。(具体的な指針については、本規範の「サプライヤー、請負業者およびお客様」のセクションを参照してください)。

詳細については、「[人権に関するポリシー](#)」をご覧ください。

サプライヤー、請負業者 およびお客様

ウェアハウザーは、当社の高い基準を満たし、当社にプラスの影響を与えるような方法で行動する組織と取引することを目指しています。当社は、サプライヤーや請負業者を慎重に選び、それらが契約上の要件を満たし、法律、および当社の倫理規範とポリシーに従うよう適切な措置をとります。

ウェアハウザーは、サプライヤー、請負業者、およびお客様に対して、倫理的なビジネス基準に準拠するように求めています。当社のサプライヤー倫理規範は、ウェアハウザーに商品やサービスを提供する会社や個人による倫理的な行動に対する期待事項を明確に定めています。

従業員は、サプライヤー、請負業者およびお客様に対して、公正、正直、誠実かつ尊敬の念を以て接することが求められます。従業員は、サプライヤー、請負業者、お客様に対して、他のサプライヤー、請負業者、



お客様、競合他社やその製品／サービスに関して、虚偽、中傷的、または誤解を招くような発言をしてはなりません。サプライヤーに対するウェアハウザーの期待事項に関する詳細については、「[サプライヤー倫理規範](#)」をご覧ください。

第三者の機密保持

ウェアハウザーとその従業員は、サプライヤー、請負業者、お客様、協会、その他の外部関係者が所有する技術要件や事業計画などの専有情報の機密性を保護する義務を負っています。また、従業員は、業務の遂行中にお客様、請負業者、サプライヤーから知り得た情報など、第三者に帰属する知的財産権も尊重する必要があります。

ウェアハウザーの将来のビジネスに混乱や不当な負担をもたらすことを避けるため、両者は機密情報の開示条件を記載した契約書に署名しなければなりません。これらの契約書は、法務部門および情報に責任を持つウェアハウザーの従業員の両方によって承認される必要があります。

詳しくは、従業員ハンドブックの「機密情報」セクションをご覧ください。



地域社会および一般の人々との 関わり合い

持続可能性

ウェアハウザーは、1世紀以上にわたって、森林の育成、伐採、再育成のサイクルを繰り返してきました。当社は、森林地の管理、木材加工工場の運営、地域社会への貢献について、あらゆる決断をする際に、今後さらに1世紀以上にわたって責任ある事業を継続する能力を維持することを目指しています。

当社は、持続可能性を会社のコアバリューのひとつとして維持することで、私たちが生活し、働く地域社会をより良くする持続可能なソリューションの創造に努めています。

- ウェアハウザーは、環境保護、社会的責任、そして強力なガバナンスを重視し、従業員がこれらの価値観を実践するように求めています。
- 当社は、環境を守り、森が永久的に存続できるようにすることに尽力しています。
- ウェアハウザーのすべての従業員は、現在および将来の従業員のために、安全で包摂的、倫理的で働きがいのある職場を作るために協力することを求められています。

その他の関連ポリシーについては、[「持続可能性」サイト](#)、[「化学物質の管理に関するポリシー」](#)、[「環境ポリシー」](#)、[「安全衛生に関するポリシー」](#)、[「人権に関するポリシー」](#)、[「製品管理に関するポリシー」](#)、[「サプライヤー倫理規範」](#)、[「持続可能な林業に関するポリシー」](#)、[「絶滅危惧種に関するポリシー」](#)、[「木材調達ポリシー」](#)をご覧ください。

環境に対する責任

ウェアハウザーは、優れた環境管理システムと効果的なリスク管理を通じて、適用される環境法規制を満たす、または上回るなどの環境管理に取り組んでいます。当社は持続可能な林業のパイオニアであり、責任あるステewardシップ（管理）は今も当社のビジネスに深く根ざしています。



当社は、持続可能性へのコミットメントの基礎として、当社の活動、製品、サービスが環境に与える影響を継続的に評価しています。

私たちは、従業員として、適用されるすべての環境法、規制、ポリシーを遵守し、公衆衛生上の懸念を特定して対応し、天然資源の責任ある管理者となる必要があります。環境に影響を与える可能性のある活動や業務に責任を持つ、あるいは従事している従業員は、それらの活動に関連する法律、規制、ポリシーを知り、それを遵守する必要があります。

環境に関する法律、規制、または会社の環境ポリシーを遵守していないことが分かっている、またはそのように疑われる状況や行為に気づいた場合は、可能な限り迅速に現地経営陣、地域環境マネージャー、安全衛生、法務部門、または倫理・コンプライアンスチームにご連絡ください。

ウェアハウザーの環境コンプライアンスへの取り組みに関する詳細については、「[環境コアポリシー](#)」をご覧ください。

メディアからのお問い合わせ、 ソーシャルメディア、広報活動

投資家、お客様、地域社会のリーダー、政策立案者、規制当局、学術機関、団体、競合他社など、当社のステークホルダーとオープンにコミュニケーションをとることは、ウェアハウザーの長期的成功に欠かせません。ただし、相手がメディアであるか、ソーシャルメディア上、またはその他の公共の場であるかどうかに関わらず、責任を持って会社情報を開示するよう注意しなければなりません。

ウェアハウザーのインバスターリレーションズまたは企業広報チームが許可した場合を除き、会社を代表してメディア、投資家、アナリストと話すことは禁止されています。記者から連絡を受け、ウェアハウザーを代表して話すよう求められた場合、企業広報チームに連絡を取り、指導を受けるか、地域の広報マネージャーに紹介するようにしてください。

ソーシャルメディアへの投稿は、「公開」（プラットフォーム上の誰でも見ることができる）でない場合でも、投稿した内容がウェアハウザーにも影響する可能性があることを念頭に置いておく必要があります。したがって、ソーシャルメディアやその他のオンラインフォーラムでコメントや投稿をする従業員は、会社を代表して発言しないように注意し、表明された個人の見解が会社の見解を反映するものではないことを読者が理解できるようにする必要があります。また、差別的な投稿（ヘイトスピーチや中傷的な画像を含むがこれらに限定されない）は、会社に関連付けられる可能性があることに留意する必要があります。また、そのような投稿は、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

また、従業員は、ネットへの情報発信やメディアへの発言に際しては、ウェアハウザーの機密情報および企業秘密の守秘義務を守り、適用されるすべての法律や規制を遵守しなければなりません。会社を代表して公に情報を共有するためのガイドラインについては、社内イントラネットの「メディアおよび広報に関するポリシー」および「社員ハンドブック」をご覧ください。

政府とのやり取り

ウェアハウザーは、当社の事業およびオペレーションにおいて関わるすべての人と同様に、政府に対しても責任と倫理を以て仕事をするように努めています。ウェアハウザーの従業員は、適用されるすべての法律、規則、および規制を遵守し、政府代表者と誠実かつ公正にやり取りすることを求められています。

政府業務

ウェアハウザーは、事業戦略に沿って、政治プロセスに参加し、会社に直接影響を与える公共政策や法律の形成に貢献しています。当社の関与には、連合構築、関係構築、アドボカシー、政治献金、草の根活動などが含まれます。これらはいずれも、会社の営業許可を構築し保護するための重要な手段です。

ウェアハウザー・カンパニー

ウェアハウザーの政治プロセスへの関与は、会社の利益を考慮するものであり、役員または取締役個人の利益に配慮するものではありません。公共政策や法律の優先順位は、経営幹部および取締役会のガバナンス・企業責任委員会とともに毎年検討されています。

適用されるすべての法律を確実に遵守するため、ウェアハウザーの政治献金は、政府業務部門が管理しています。会社からの寄付は、政府業務部門の適切な人員の事前承認が必要です。いかなる寄付も、公的行為を予期して、またはその見返りとして行うことはできません。

会社を代表してロビー活動を行うことができるのは、該当する法域での定義に従って権限を与えられた従業員と承認されたロビイストに限られています。金銭以外の寄付、倫理、贈答品、独立支出、および会社の施設や資源の使用に関するすべての法規制に厳格に従わなければなりません。

ウェアハウザーの政治活動委員会

ウェアハウザーは、従業員が出資するウェアハウザー政治活動委員会 (Weyerhaeuser Political Action Committee, WPAC) を後援しており、この委員会は適格な株主と従業員から自発的な寄付を募っています。WPACは、従業員ベースのWPAC理事会によって運営されており、寄付の決定もこの理事会が行っています。米国における候補者への寄付は、政党ではなく、確立された基準、関連法、従業員の推薦に基づいて行われます。ウェアハウザーは、対象となる従業員がWPACについて知識を持つことを推奨しています。

ウェアハウザーの従業員

ウェアハウザーは従業員の政治的プロセスへの関与を強力に支援しています。当社は、政党、候補者または問題に関わる合法的な個人の活動を奨励し、支援しています。ウェアハウザーの従業員は、ウェアハウザーの名前、肩書、または会社のリソース (文房具、印刷媒体、デジタル



資産、コピー機、電話、コンピュータ、その他の機器など)を使用して、政府関係者に個人的意見を表明したり、候補者を宣伝したりすることはできません。また、個人的な政治献金は払い戻しされません。

また、ウェアハウザーは、会社の重要な問題について公務員と共に主張することを従業員に求めることもあります。従業員は、個人的な政治献金を行うように、または投票対象の法案、政党、立候補者を支持または反対するように、いかなる方法でも圧力を受けてはなりません。

政府との連携

ウェアハウザーは、自治体、州、地方、連邦政府機関など、さまざまなレベルの政治パートナーと協力しています。当社のポリシーは、これらの政府とのやり取りに適用されるすべての適用法および規制を完全に遵守するためのものです。当社のポリシーやウェアハウザーの潜在的な契約義務について不明な点がある場合は、法務部門にお問い合わせください。

政府による調査、検査、要請

ウェアハウザーは、政府当局や機関からの合理的な情報提供の要請に協力します。政府代表者から、情報提供、会社記録へのアクセス、インタビューなどの定期的な要請を受けた場合は、自身のチームの標準的な手順に従うか、上司にご連絡ください。通常とは異なる要請を受けた場合、または質問がある場合は、上司および法務部門にご連絡ください。

調査または検査に参加する場合について

- 全面的に協力すること。
- 自分が直接知っている事実を正確に共有すること。政府担当者との何気ない会話での発言は、正式なインタビューでの発言と同じ意味を持ちます。
- 記録を改ざんしたり、破棄したりしないこと。調査または検査に関連して、法務部門が記録を保持または保存するための通知を発行する場合があります。保存通知または訴訟ホールドの対象となった記録は、法務部門の指示に従い維持する必要があります。

政府とのやり取りに関する詳細については、社内イントラネットの「政府業務に関するポリシー」をご覧ください。

当社の評判:

誠実さに根ざす



ウェアハウザー 倫理・コンプライアンス

EthicsLine: +1 (800) 716-3488

[WeyerhaeuserEthicsOnline.com](https://www.WeyerhaeuserEthicsOnline.com)

2023年発行

