



ZOLL Medical Corporation
行動規範

©2022 ZOLL Medical Corporation.
All rights reserved.

ZOLL[®]
an Asahi Kasei company

倫理的なビジネス慣行のためのZOLLのコミットメント

ZOLLを構成するすべての人々は、グローバル・ヘルスケア企業に影響する数多くの法規制に全面的に準拠する努力をしており、そのためには、当社のあらゆる業務間における緊密な連携とすべての人の間での協力が必要となります。当社の行動規範は、ZOLLにおいてはこの規範に従うことが私たち一人一人の責任であるという共通の信念を反映するものです。この規範は、私たち自身が責任を持って従わなければならない基準であり、患者さん、医療従事者、お客様、パートナーに対する当社のコミットメントであり、そして従業員、マネージャー、リーダーの毎日の行動における明確な規準を定めるものです。

ZOLLは、これまでも常に、正しい行動を取ることに全力で取り組んできました。私たちは、当社の経営を柔軟かつ自主的に、独立して行うことに高い価値を置いています。これにはリスクが伴うことも認識すべきです。私たちの業界は厳しく規制されているため、世界各地の患者さん、医療従事者、ファーストレスポnder、お客様に対応しながら、なおかつ学んだ情報を提供したり過ちを回避しようとするには、複雑さと困難が伴います。

私たちは、救命・生命維持テクノロジーを世界各地の患者さんに提供する当社の事業活動をどのように行っているかによって、私たちがどのような企業であるかを周りに示しているのです。



Jon Rennert, CEO



目次

- 3 はじめに
 - 倫理的なビジネス慣行への取り組み
 - 使命および価値観 報
- 4 復に関する声明
 - グレーゾーンの場合
 - の対応
 - 行動規範の目的、適用範囲、および限界
- 5 本規範に関する質問の問い合わせ先
 - 懸念の報告
- 6 従業員の責任 マネー
- ジャーの責任
- 7 患者さん、HCP、お客さまとのかわり
 - 品質へのコミットメント お客さまのフィードバックへのコミットメント
- 8 世界的な貿易
 - 贈収賄の禁止／不正行為の禁止
 - 独占禁止および公正な競争 広告および販売促進
- 9 人権
 - 政治活動
- 10 調達および購入
 - プライバシー
 - 安全な環境
- 11 差別禁止およびハラスメント防止
 - 敬意のある交流
- 12 ソーシャルメディアの使用
 - 実際の、潜在的な、またはそのように解釈される利益相反
- 13 個人的投資および社外での関心事項
 - 贈答品および接待
- 14 財務の健全性
 - ZOLL資産の保護
 - 知的財産および機密情報
- 15 インサイダー取引
 - 行動規範の違反





はじめに

ZOLL® Medical Corporationおよびその部門および子会社（以下「ZOLL」）は、当社の倫理観および正しいことを適切に例外なく実施するという信念を記す主要文書として、本「行動規範（以下「規範」）を作成しました。従業員は、患者さん、お客さま、医療関係者（HCP）、サプライヤー、および仕事仲間にとっての最適な長期的解決策を見つけることが推奨されます。

倫理的なビジネス慣行への取り組み



ZOLLは、チームワーク、多様性、オープンなコミュニケーションを重視する、誠実で生産的な職場環境を提供することに努めています。ZOLLは、当社の業務活動において複雑な質問が生じる可能性があることを認識しています。従業員およびパートナーには、最高水準の専門的かつ倫理的基準を守り、常に適切な判断を見極め、取るべき行動に確信が持てない場合には支援を求めることが期待されます。

使命および価値観



ZOLLは、蘇生・救命救急医療を推進することにより、人命を救うためのお客さまの能力を高めることを使命としています。品質は最終的にお客さまの期待によって定義付けられます。私たちは、ビジネスにおける長期的な信頼関係は、誠実さ、オープン性、公平性に基づいて構築されると考えています。

報復に関する声明

ZOLLは、従業員の倫理的行動を支持することに尽力しており、誠実性にかかわる可能性のある問題を善意によって提起または報告した個人に対する、あらゆる形態の報復行為を（それがマネージャー、同僚、またはそれ以外の人による場合に限らず）許容しません。当社の報復禁止規定は、誠実さに関する問題の調査を全面的に支援する人、それに協力する人、またはその解決を助ける人にも適用されます。

行動規範の目的、適用範囲、および限界

本規範は、ZOLLが従業員の行動に関して期待する枠組みであり、広範囲にわたる活動に対するガイダンスを提供するものですが、起こり得るすべての状況に完全に対応できるわけではありません。このように、従業員およびパートナーには、本規範の文面と精神の両方に従うことが求められ、具体的に規定されていない範囲について疑問がある場合は、助言を求めることが期待されます。すなわち、従業員には以下が期待されます：

- 本規範、ZOLLの諸規定および手順書、ならびに各自の業務に適用される法律の適用範囲について理解する。
- 私たちが業務を行うすべての国・地域において適用される法的要件に従う。
- 本規範、ZOLLの諸規定および手順書、ならびに適用される法律に則して行動する。
- 本規範、ZOLLの諸規定および手順書、ならびに適用される法律の違反に関する懸念やその疑いを持つ場合は、声を上げる。
- 要請された場合は、本規範の確認、理解、遵守について、ならびに本規範に従うことが仕事をするうえで必須であることについて、証明する。

グリーゾーンの場合の対応

ZOLLは、病院や救急車などの救急医療の現場や、ホテル、ジム、学校などの日常生活の場所、ならびに戦場のような場所において人々への救命技術を提供しています。ZOLLの従業員は、世界各地において、毎日、正しい行動を取ることに全力を尽くしています。ZOLLは、従業員が誠実さと各自の倫理基準を持ちあわせており、そして強い道徳的勇気を持って正しい行動を取り、いつ誰に助けを求めるべきかについて理解していることを信頼しています。

本規範に関する質問の問い合わせ先

質問が発生した場合には、以下の部門・専門家らがガイダンスおよび解決策を提供します：

ラインマネージャー、部門長、および上級幹部は、一般的に、あなたの部門、部署、またはチームのビジネス活動に適用されるガイドラインに最も精通しており、あなたの質問にお答えします。

人事部は、雇用規程、給与手当等、および職場の問題に関して説明し、質問にお答えします。

法務部は、本規範の要件とその解釈について説明します。また、ZOLLに代わって業務を代行する場合の法律の順守に関するガイダンスを提供します。

コンプライアンス、プライバシー&ガバナンスは、医療従事者や政府関係者との交流、ならびに当社の利害関係者のプライバシーと個人情報保護に関するアドバイスとガイダンスを提供します。compliance@zoll.comまでいつでもご連絡ください。

品質&薬事部門は、当社製品およびサプライチェーン過程の品質、安全性、有効性、および規制順守について説明し、それに関する質問にお答えします。



懸念の報告

本規範、当社のその他の規定、または適用される法規制の違反の可能性を懸念する場合は、上記の部門またはZOLLのセキュアなホットラインを通じて、世界各地から誰もが（従業員、ビジネスパートナー、お客さまなどを含みます）報告することができます。

データプライバシーまたはセキュリティに関する報告は Compliance@zoll.com または Dataprotectioninquiries@zoll.com 宛てに、または「従業員行動規範違反に関する通報規程」に記載されているいずれかの方法で行うことができます。その一部では、匿名で報告することも可能です。



従業員の責任

ZOLLの従業員は、自らの業務の結果が患者さんの生活や生計に直接影響を及ぼすことを理解する必要があります。ZOLLの従業員は、自らの行う仕事の品質に責任を負います。すべての従業員は、お客さま、サプライヤー、代理店、コンサルタント、またはその他のZOLL従業員とのあらゆる取引において、責任をもって、公正かつ倫理的に行動しなくてはなりません。従業員は、点検することなく、文書への署名・捺印や製品の処理を行ってはなりません。

マネージャーの責任

すべてのレベルのマネージャーは、誠実さの文化を育む義務があります。ZOLLは、マネージャーがロールモデルの役割を担うことを期待しています。マネージャーは、直属の部下・同僚が、報復を恐れることなく疑問や懸念を提起できるようにする責任があります。また、マネージャーは、懸念や疑問が正式かつ適時に対処され、業務成績を得るために誠実さの基準が損なわれないよう徹底しなければなりません。マネージャーは、法務部、コンプライアンス部、または人事部からの追加の指導が有用であると考えられる場合は、支援を要請すべきです



患者さん、HCP、お客さまとのかかわり

患者さんとお客さまはZOLLのビジネスの中心です。ZOLLは顧客サービスがビジネスの成功を保証する鍵であると考えています。ZOLLの優れたサービスと製品によるプロフェッショナルな営業活動こそがZOLLがお客さまを獲得する方法であり、非倫理的で疑わしい行為や関係を通じて行われるべきではありません。

ZOLLはビジネスを獲得するために、支払い、贈答品、チップ、その他の不適切な誘導を申し出ることはありません。ZOLLは当社の製品やサービスを購入してもらう引き換えとして、報酬や違法なインセンティブを提供することはありません。ZOLLはAdvaMedのメンバーであり、AdvaMedの倫理規定および、業界の関連する行動規範に従っています。ZOLLは、当社が業務を行う国で許容されているビジネス慣行の範囲内、かつ、当社の業務を管理するその国の法規制の範囲内で業務活動を行っています。すべての従業員は、これらの規定に従うことが求められます。

品質へのコミットメント



ZOLLの品質へのコミットメントとは、当社の業務慣行を向上させること、そして患者さんおよびお客さまをサポートし、信頼確保に責任を持つことを意味します。当社は、高品質の製品およびサービスを提供し、常に向上を追及することに意欲的に取り組んでいます。ZOLLは、米国食品医薬品局（FDA）およびその他の規制機関が規定するすべての品質基準を満たすだけでなく、それを上回るよう最大限の努力をしています。ZOLLの従業員は、品質に関するすべての懸念を、直属の上司またはマネージャー、もしくは品質管理または品質保証部門のリーダーに報告する責任があります。詳しくは、所属部門の品質に関する規定をご覧ください。

お客さまのフィードバックへのコミットメント



ZOLLは、お客さまのように考え、お客さまのために働くために、顧客満足度の評価を行っています。ZOLLは、サプライヤーとベンダーを定期的に監視し、当社に最高品質の製品が提供されているかどうかを確認しています。ZOLLは、新しく、安全で、お客さまにとって効果的な製品を開発することにより、お客さまにとっての我々の価値を高めていきます。

贈収賄の禁止／不正行為の禁止

ZOLLは、透明性のある倫理的な方法で業務を行います。ZOLLは、従業員、請負人、またはその他のビジネスパートナーに限らず、あらゆる形態の贈収賄および不正行為を禁止しています。ZOLLの従業員等は、それぞれの責務を果たすうえで、政府関係者、HCP、または営利組織や個人を含むその他のあらゆる者に対して不適切な影響を与えることを意図した支払いや利益の申し出、約束、承認、提供をしてはなりません。

政府当局の職員である、または政府当局と提携しているHCPとかかわる場合、その活動はすべて、現地の透明性に関する規制およびリベート禁止に関する規制などを含む適用される法規制、職業上の要件、および業界規範を順守して行われなければなりません。詳しくは「ZOLLの不正行為防止法順守規定」をご覧ください。

独占禁止および公正な競争

ZOLLは、市場における自由で開かれた競争を確保する独占禁止法および公正競争法に基づく原則を全面的に支持しています。これらの法律は複雑であるため、競合他社と協力して行う活動や、潜在的に不適切な競争制限効果を伴う可能性のある活動については、ZOLLの法務部による事前の確認が必要となります。

世界的な貿易

ZOLLは世界で事業を行っています。当社には、特定の製品、品目、ソフトウェア、および技術の移転、ならびに特定のサービスの実施および第三者とのかかわりを管理する輸出入管理および経済制裁に関する法律を順守する責任があります。当社が業務を行う国の法規制は非常に複雑な場合があります。当社は、当社製品を輸入・輸出する際には、これらの法規制および当社の社内規程に従います。詳しくは、ZOLLの「輸出管理規制」をご覧ください。

広告および販売促進

ZOLLは利害関係者に対し、当社の製品、技術、サービスを安全かつ効果的に使用していただくための様々な教育を提供しています。ZOLLは、当社製品の購入者およびユーザーが十分な情報に基づく判断を行うことができるよう、真実の情報を提供します。また、ZOLLは、当社製品のマーケティングおよび販売促進に関するすべての法律、規制、ならびに業界慣行に従います。



人権

ZOLLは、適用される現地の労働法に従い基本的な人権の尊重を促進し、当社の従業員、ベンダー、サプライヤー、または利害関係者による児童・強制労働を許可しません。また、最低賃金、時間外労働、労働時間制などを含む、適用されるすべての賃金・就業時間法にも従います。当社は、個人を尊重し、差別やハラスメントのない、ポジティブで誰もが参加できる職場環境づくりを促進しています。

政治活動

ZOLLは、従業員がボランティア活動を行うことや、個人の信念や価値観に基づいて候補者やその他の目的のために献金することなどの、個人的な政治プロセスへの参加を奨励しています。政治活動および献金について規定する法律は複雑であるため、従業員の個人的な政治的関与は、ZOLLを代表しているかのように見えるものであってはなりません。また、従業員は、政治献金のためにZOLLの資産を使用してはなりません。ZOLLの従業員またはその他の代理人は、政党、候補者、または運動のために、勤務時間中またはZOLLの敷地内で、ZOLLのCEOから書面による承認を得ることなく勧誘を行うことは禁止されています。

調達および購入

ZOLLは、研究・開発・製造活動の一部、オフィス用品や設備、および会議のためのケータリングサービスなど、業務に必要な多くの物品を購入しています。当社は、これらおよびその他の購入を行う際に、ベンダー、サプライヤー、およびサービス提供者に対し、公平に行動する必要があります。従業員は、ZOLLの調達および購入に関する規定に従うことが求められます。入札プロセスに関与する従業員、または公的機関との契約に基づき当社の製品およびサービスを提供する従業員は、公的調達に関する規則を理解し、従わなければなりません。

プライバシー

ZOLLは、当社の事業に不可欠なことの一部分として、従業員、ビジネスパートナー、患者さん、医療従事者などの特定の個人情報を収集し、保管します。個人情報を収集・処理する場合は、適用される法律およびZOLLのプライバシー規定を順守しなければなりません。ZOLLは、個人の健康情報を、収集した国およびZOLLがビジネスを行う国の法律および規制に従って収集し、使用します。

個人情報は、合法的なビジネス目的でのみ収集され、アクセスが許可された人にものみ提供され、セキュリティ規程に従って保護され、ビジネス上の目的がある期間のみ保持されます。また、当社は、個人情報にアクセスする第三者が、適用されるデータプライバシー規程とセキュリティ基準に従って保護することが契約で義務付けられるよう徹底する必要があります。

関連するデータセキュリティのルールについては、ZOLLの「技術使用に関する規定」をご覧ください。

安全な環境



ZOLLは、従業員、請負人、およびお客さまに対し、安全で安心できる職場環境を提供します。すべての従業員の健康と安全は、当社のすべての拠点における最優先事項です。当社は、職場でのけがや病気ならびに環境に関する問題を防止するために、常に努力しなければなりません。安全な職場や環境を脅かすような行為または活動がみられた場合には、速やかに報告する必要があります。



差別禁止およびハラスメント防止

ZOLLは、ハラスメントや差別のない職場環境づくりに取り組んでいます。ハラスメントには、言葉上あるいは行動に現れるようなさまざまな形があり、通常はその結果、職場環境がぎすぎすしたものになります。従業員はおのこの、ZOLLの「ハラスメント防止規定」をよく理解し、同僚、サプライヤー、お客さまとのあらゆる関係の中で本規定を順守する責任があります。従業員は職場やZOLLが主催するイベントに出席している間も、適切な行動をとらなければなりません。

敬意のある交流

ZOLLは、組織における役職や地位に関係なく、誰もが礼儀正しく敬意を持った扱いを受けべきであると考えています。よって、従業員は互いに礼儀正しく敬意を持って接することが求められます。従業員は、各自の行動や意思決定が自分の周りの人に及ぼす影響を考慮し、それに応じて行動すべきです。業務活動中に、またはZOLLを代表する者として、患者さん、同僚、お客さま、サプライヤー、またはその他の誰かに対し、無礼な言動をすることは許されません。これは最高で雇用の終了を含む懲戒処分につながります。ZOLLの従業員には、業務の過程において、多様な経験と考え方を尊重することが求められます。当社は、職場で異なる意見を出し合い、それを奨励することは、創造性を育み、私たちの考えに刺激をもたらすことにつながると認識しています。これらの両方が、従業員にとって最高の職場環境と、お客さまにとって最高の結果をもたらすための鍵となります。

ソーシャルメディアの使用

ZOLLは、厳しく規制された医療分野の企業です。したがって、従業員が業務に関する活動についてソーシャルメディアに投稿する際には、注意することが重要です。従業員は、ZOLLの公式SNSアカウントの投稿に「いいね」ボタンを押したり、投稿のシェアやサポートを行うことはできますが、個人のSNSアカウントで、ZOLLの製品やサービスに関する主張をしたり、比較コメントやその他の制限されている可能性のある情報を投稿することは控えるべきです。従業員が、ソーシャルメディアでZOLLまたは当社製品に関する否定的な投稿を見かけた場合は、その投稿に対する応答や返信をしてはなりません。その代わりに、それについて広報部まで連絡してください。詳しくは、ZOLLの「ZOLLの社外の人たちのコミュニケーションについての規定」をご覧ください。

実際の、潜在的な、またはそのように解釈される利益相反

ZOLLは、従業員の個人的な関心ごとや行為がその従業員の仕事に影響を与えたり障害となったりあるいはその可能性がある場合、あるいはZOLLの業務に悪影響を及ぼすような場合、利益相反があるとみなします。ZOLLの利益相反プロセスは、透明性を促進し、マネージャーが従業員と協力して潜在的リスクを伴う状況に対応できるようにするものです。

従業員は、ZOLLの事前の同意がない限り、利益相反が存在する可能性のある活動への参加を控えるべきです。その状況が利益相反であるかどうか判断できない場合、それを上司に尋ねることは従業員の責任となります。

ZOLLの従業員および請負人は、潜在的な利益相反についてすべて、直属の上司またはマネージャー、ゼネラルカウンシルまたはコンプライアンス部門の主任者に開示する義務があります。これらの担当者が、その潜在的な利益相反が問題を伴うものであるか、または許容されるものであるかを判断します。すべての潜在的利益相反が禁止されているわけではありませんが、規程の目的に則していることを確認するために、報告が必要となります。

利益相反の例には以下のような事柄が挙げられます：

- あなた、もしくはあなたの近親者がZOLLの顧客、サプライヤーまたは他のビジネスパートナーにサービスを提供する会社を所有しているか、その会社の株主である。
- あなた、もしくはあなたの近親者がZOLLの競争相手またはその販売業者にサービスを提供する会社を所有しているか、その会社の株主である。
- あなた、もしくはあなたの近親者がZOLLの顧客またはサプライヤーの従業員、あるいはZOLL製品を処方する医師と親密である、または金銭上の取引がある。
- あなた自身が家族を雇う、または家族をZOLLによって雇用させる。

さらに、従業員は、ZOLLの資産、財産、情報、または地位を使用することによって得た機会を、（従業員自身または家族のために）利用することは禁じられています。



個人的投資および社外での関心事項

ZOLLは、従業員の多くが退職後のための貯蓄やその他の個人のファイナンシャルプランなど、社外での投資資産を持つことを理解しています。本項では、このような投資または社外での関心事項が、ZOLLの社員としての役割との実際または潜在的な利益相反につながる場合に的を絞って説明します。従業員は、ZOLLの取引会社、または従業員が利用に影響を与える意思決定をする役割を担っているベンダーに、直接投資したり、それらの会社等を所有するべきではありません。従業員が、ZOLLの競合他社、ZOLLにサービスを提供する会社、または従業員のZOLLでの業務により利益を得る会社の株式を所有している場合は、ZOLLの法務部に開示し、審査を受ける必要があります。

贈答品および接待

ZOLLの従業員および請負人は、個人的用途のための贈答品、接待、または娯楽を要請してはなりません。ベンダーやビジネスパートナーからの一方的な贈答品は、直属のマネージャーに報告する必要があります。マネージャーは、それを返品するよう指示することができます。従業員は、現金、ギフトカード、または現金同等物などを絶対に受け取ってはなりません。不適切な贈答品は、当社とお客さま、ベンダー、販売代理店等との関係の誠実性を損なう可能性があり、他の第三者とのかかわりにおいて、実際の利益相反または利益相反と解釈される状況が発生する可能性があります。正規のイベントでの食事など、接待を受けることはビジネスの目的上適切な場合があるかもしれませんが、従業員には、実際の利益相反または利益相反と解釈される状況を避けるための、正しい判断が求められます。

財務の健全性

ZOLLの従業員には、ZOLLの記録の正確性と信頼性を確保する責任があります。正確な記録を保持することにより、ZOLLは法的および倫理的なビジネス慣行が守られていることを保証し、不正または非倫理的活動を防止することができます。経費報告書を含むすべての取引は、ZOLLの書面による会計方針および手続に従って、ZOLLの帳簿や記録に完全かつ正確に文書記録され、会計処理されます。

海外子会社を含むZOLLの経理責任者は、現地法人の経営／経理最高責任者、あるいはZOLLの経営／経理責任者に、独立した意見を表明し、重大な問題を提起する責任があります。詳しくは、ZOLLの「不正行為防止規定」をご覧ください。

ZOLL資産の保護

すべてのZOLL資産は、合法的なビジネス目的でのみ使用します。すべての従業員はZOLLの資産を保護し、効率的に使用しなければなりません。窃盗、不注意、および廃棄は、ZOLLの収益性に直接影響を与えるため、禁止されています。詐欺や盗難の疑いのある事案は、調査を行うために直ちに報告する必要があります。

知的財産および機密情報

ZOLLの従業員は、電子メール、電話、ボイスメール、SNSなどを通じて機密情報や専有情報を誤って開示しないように特に注意する必要があります。また社内外を問わず、ZOLLの名前を汚さないように努めてください。

「機密情報」とは、公開情報ではない情報であり、公開されれば何らかの形でZOLLに損害を与えたり、他者のものであっても漏洩があればZOLLの機密情報保護の義務に違反するものを言います。機密情報には、財務情報や報告書および予測、発明、改善およびその他の知的財産、企業秘密、ノウハウ、デザイン、ソフトウェアおよび関連コード、市場や販売についての情報や計画、顧客リスト、業務の計画・見通し・機会、ならびに従業員の個人情報などが含まれますが、これらに限定されません。また、機密情報には、ZOLLと業務提携関係にある会社や個人の機密情報も含まれます。

ZOLLの「ZOLL社外の人たちとのコミュニケーションについての規定」も確認してください。

インサイダー取引

ZOLLは、従業員が、職務を通じて得た非公開情報を、自分や他人の利益のために、またはZOLLに損害を与えるような使い方をすることを禁止しています。

また、ZOLLの親会社である旭化成株式会社は、上場会社です。旭化成株式会社の有価証券（AKの有価証券）が関与するすべての取引は、ZOLLのゼネラルカウンスルによる事前の承認が必要となります。

従業員による以下の行為は禁止されています：

- ZOLLや旭化成グループの他の企業に関する重要な非公開情報を持ちながら、東京証券取引所や米国預託証券取引市場において、旭化成株式会社の有価証券（AKの有価証券）の取引を、自分で、または他人に依頼して行うこと。
- ZOLLや旭化成グループの他の企業に関する重要な非公開情報を、AKの有価証券を取引する可能性のある人、あるいは、AKの有価証券を取引する可能性のある人に情報を渡す可能性のある第三者に伝えること。
- 機密情報（本規範の機密情報の項を参照のこと）にアクセスすることにより、自分の利益になるように、ZOLL以外のあらゆる会社の証券を取引すること。

ここで言う重要な情報とは、良い悪いに係わらず、AKの有価証券への投資者の決定に影響を与える可能性がある情報を指し、それには次が含まれます：財務結果や売上予測、M&Aの可能性、経営陣の大きな変更、臨床試験の成功・不成功、重要な契約や顧客の獲得・喪失、新製品の開発や認可、製品リコール、またはその他の非公開情報（ニュースサービスで広く伝えられていないもの）。

行動規範の違反



ZOLLは、本行動規範の違反を厳しく取り扱います。従業員は、ZOLLでの勤務を通して、本規範について知り、理解し、従うことが求められます。本規範のいずれかの部分について疑問がある従業員は、署名する前に、直属のマネージャーまたは他の知識を有する人／部門等に質問し、理解する義務があります。本規範の違反は、最高で雇用の終了を含む懲戒処分の対象となります。