

MOVE THE WORLD FORWARD  RD **MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP**

三菱重工業グループ グローバル行動基準

目次

1.	はじめに	3
2.	基本的な行動基準	5
3.	公正な競争	7
4.	汚職防止	11
5.	製品とサービスの安全と品質	15
6.	環境	17
7.	利益相反	19
8.	インサイダー取引	21
9.	情報セキュリティと知的所有権	23
10.	プライバシー	27
11.	職場環境と人権	29
12.	輸出関連法規	31
13.	政治との関係	33
14.	会社資産の取り扱い	35
15.	財務情報の完全性	37
16.	マネーロンダリング防止	39
17.	モニタリング、報告、および制裁措置	41

カバーフォト：風雪に耐えた太い鉄鎖は、「当社の長い歴史」、「揺るぎないインテグリティー」をイメージ化したものです。

グループ員の皆さんへ

三菱重工グループは、2015年5月にグローバル行動基準を制定して以来、全ての役員・社員がこの行動規範に従って、コンプライアンスを全ての事業の根幹として、日々誠実・公正に業務を遂行してきました。

当社グループは、多様な経歴、国籍、文化を持つ数万の人びとが働いており、グローバル行動基準は、こうした人びとが共通の企業文化のもとで事業を行っていくために制定されました。

世界は今、大きな転換点にあり、当社グループを取り巻く環境はグローバル行動基準制定時から大きく変わっていますが、グローバル行動基準の根幹をなすコンプライアンス最優先の考え方に変わりはありません。

三菱重工グループの存在意義は、「社業を通じて社会の進歩に貢献すること」です。

当社グループが、グローバルに信頼され、将来にわたり社会から求められる企業として持続的に成長するためには、社会・技術の変化を深く洞察し、柔軟にそのニーズにこたえとともに、お客様に新たな価値を提案し、イノベーションを創造していくことが必要です。コンプライアンスは、そうした事業活動を支える基盤であって、コンプライアンスと成長が相矛盾することはありません。もし、矛盾

があるように感じた場合には、常にコンプライアンスを優先してください。

業務にあたっては、誠実で公正な企業活動を行うことが当社グループの持続的な成長につながるとの信念のもと、常に「これはコンプライアンスに反していないか？」と自問自答しながら行動する必要があります。

皆さんの日々の行動が、当社グループへの評価や製品への信頼を高めていくのです。

私たちの企業としての未来は、皆さん一人ひとりの手の中にあります。

コミュニケーションのよい職場環境で、新たな挑戦を通じて成長し続け、ご家族に自慢できる三菱重工グループを共に築いていきましょう。

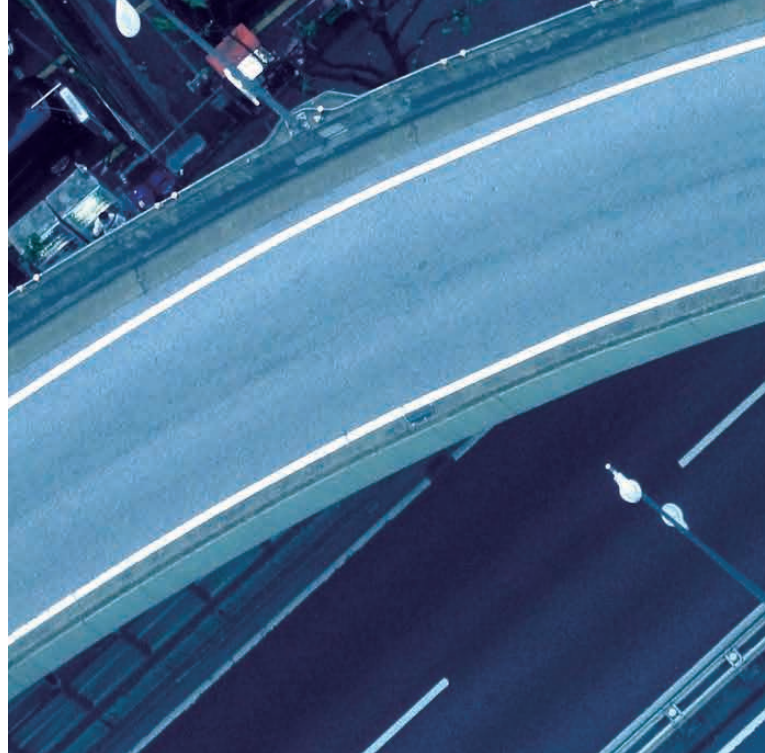
取締役社長 CEO

伊藤 栄作

2025年6月



1. はじめに



三菱重工グループ グローバル行動基準とは何か

高度なインテグリティと倫理を持つ会社として、三菱重工グループの名声を高めていくために、全ての社員が遵守しなければならない基準として、この行動基準を定めました。つまり、この行動基準は、当社の企業統治のあり方の基本方針として、フェアプレイとインテグリティの原則について述べ、社員の行動規範を示しています。

インテグリティとは？

コンプライアンス精神の根幹を成す言葉です。日本語としてはまだ馴染みのない方が多いかもしれませんが、その意味するところは、皆さんの普段の感覚としっかり馴染む筈のものです。

「誠実さ」と訳されることが多い言葉ですが、コンプライアンスの観点では、「言行一致」、「言動に一貫性がある」、「誰も見ていなくても同じことをやれる」、といった意味合いを含む言葉です。

具体的には、2条に述べる、自分の行動に迷った際のセルフチェックに1つでも引っ掛かりを覚えたら、それはインテグリティに欠けた行動といえます。

なぜこの行動基準が必要なのか

三菱重工グループは、多様な経歴、国籍、文化を持つ数万人の人びとからなるグローバル・カンパニーです。こうした多様性は我々の最大の財産の1つですが、それと同時に、当社は一つの共通の企業文化の下で事業を行っていく必要があります。そうすることにより、当社は、高度なインテグリティと倫理を併せ持つ会社としての信頼を維持し、グローバル市場における競争を勝ち抜いていくことが可能となります。この行動基準は、三菱重工グループの社員がどのように行動すべきかという規範を規定しています。サポートや補足説明が必要な悩ましい状況となった場合に、この行動基準が、望ましい対応を取るためのガイドラインとなります。



国が違えば法律も異なります

社員は、各国・各地域の法令・規制に従う必要があります。この行動基準は、三菱重工グループが事業活動を行う全ての国に適用されますが、社員は、それに加えて、各会社の所在地国および事業活動を行っている国の法令・規制に従う必要があります。三菱重工グループは、事業活動を行っている各法域の法令を遵守します。各地の法令の定める基準・要求事項が、この行動基準よりも高い基準を制定している場合、当該法令が優先します。各グループ会社は、この行動基準の内容を、各地の法令・規制、慣習、事業形態に応じて必要最小限の修正を加えることは、当社本社の事前許可を条件に許容されます。但し、この行動基準の狙い・本質を損なうような修正は認められません。何が正しい行動であるか疑問が生じた場合には、上司や、人事部門・法務部門等の担当部門に相談しなければなりません。

この行動基準の適用範囲について

全ての三菱重工グループ会社*の全ての役員・社員**は、この行動基準が定める原則および要求事項を遵守しなければなりません。

* 三菱重工工業株式会社が直接的または間接的に株式の過半数または議決権の過半数を有する会社のことを指す。この行動基準は、三菱重工工業株式会社の取締役会が制定し、この行動基準の適用会社各社における取締役会決議により発効します。

** この行動基準においては「社員」と述べる場合、三菱重工グループの全ての役員・社員を指します。また、当社を代理する、代理人・コンサルタント、等のビジネスパートナーを含みます。また、単に「三菱重工」、「当社」、と述べる場合も、三菱重工グループの全グループ会社を含みます。

2.

基本的な行動基準



三菱重工グループ社員は常に以下の行動を取らなければなりません。

- 正直さとインテグリティを備えた行動を取る
- お互いを尊重し、プライバシー、平等、尊厳等の人権に敬意を払う
- 個人と職務の関係において利益相反を避ける、そのように疑われることも避ける
- 会社として公表する全ての情報が、事実、正確、明解、十分に、適時であるようにする
- 事業活動を行う国で適用される各種法令・規制に準拠する（個別の契約が、更に高い倫理基準を課す場合には、当該契約条件も含む）
- 会社が規定する規則・規定を遵守する
- 職場、職務において、倫理的で正直な行動を推進する
- 暴力団、マフィア、テロリスト、麻薬組織、その他犯罪組織等の非合法的な活動を行う又は当社の企業イメージを傷つける、いかなる組織、集団又は個人に対して毅然とした対応を行い、不当な要求には応じない
- この行動基準に違反した、あるいは違反の疑いがある場合、速やかに上司、法務部門、または通報窓口連絡する

ある特定の場面において、何が正しい行動がよく分からない場合には、社員は次の質問に自問自答してみてください。

- 合法だろうか
- この行動基準や会社の方針に合致しているだろうか
- 上司はこのことに気付いているだろうか
- 適任者を巻き込んでいるだろうか
- 上司に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- 第三者や規制当局に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- 家族や友人に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- このことを知ったら、お客様はどう感じるだろうか
- このことを知ったら、家族や友人はどう感じるだろうか
- もし、このことが新聞紙上に載った場合、自分はどのように感じるだろうか



自分や他の人が、次のような表現をする場合には、一線を越えこの行動基準に抵触する危険がありますので、注意して下さい。

- 今回一回だけであれば
- 誰も知る必要のない話
- みんなやっている
- とやかくいうな
- ときには見て見ぬふりをしないと
- 決め事を全部守っていたら、効率が悪いし、目標値も達成できない
- この業界ではこうやってきた

管理者・監督者の責任

三菱重工グループの全ての管理者・監督者は、職位上の当然の責任として、この行動基準の定める原則を遵守することにより、職場の模範たらねばなりません。管理者・監督者は、この行動基準について、配下社員に知らしめ、遵守を推奨し、遵守状況をモニターする責務があります。全ての管理者・監督者は、職務上の行動について疑問や懸念を持つ配下社員に対して支援の手を差し伸べなければなりません。

社員個人の責任

この行動基準および管理者・監督者の責任を理由に、個別具体的な事案において、社員個人の責任や、常識的に振るまうべき義務が免除される訳ではありません。この行動基準は、基準を設定することによって、会社が社員に対して何を期待しているか理解することを助けるツールです。しかしながら、社員が職務上直面する可能性のある全ての悩ましい場面を書き尽くすこと迄は想定していません。この行動基準は、あくまでビジネスを行う上で自身が取るべき行動を指し示す指針として使って下さい。この行動基準に書いてないからといって、社員は自身の行動に対して責任を負わなくてよい、ということではありません。疑問点がある場合には、上司または法務部門に適宜相談して下さい。

3.

公正な競争 (1)



競争法の遵守

公正な競争は、グローバル市場において会社が永続的に成長を続ける上で、基礎となるべき主要原則です。当社は、世界各国の競争法に反する行動は、一切許容しません。取引をまとめるため、入札に勝つため、利益目標を達成するため、といった言い訳により、公正な競争が阻害されることがあってはなりません。上司の指示だから、という言い訳も同様に許されません。

競争法は、公正で健全な競争を確保することにより、究極的には、生産性、革新性を高め、お客様ならびに社会へ価値を提供するものです。競争法は、一般に、価格固定、入札談合・受注調整、市場分割などといった、競争の機会を減らす活動を規制します。

社員は、以下のような、非競争的な活動またはそう疑われる可能性がある活動を行ってはいけません。

- 競争事業者（潜在的な場合を含む）と市場に影響を与え得る機微情報について話すこと。例えば、価格、生産能力、入札、利幅、販路、生産計画、値引、マーケティング計画、販売条件、契約条件、コスト、その他、競争優位の源泉となる営業秘密
- 入札談合・受注調整への参加（受注以外の目的で、入札に参加することを同意したり提案したりすることを含む）
- 競争事業者と、競合しないこと、または、市場または顧客の分割について合意すること

この他の、再販売価格の拘束、差別的対価の設定、サプライヤーとの排他的契約などといった活動は、事実と状況によっては、反競争的とみなされる可能性があります。競争法の規定は複雑ですので、競争を制限するような契約条件や取引形態に遭遇した場合には、社員は常に、法務部門に相談するようにして下さい。



各国は、それぞれ競争法を整備しており、執行のあり方もそれぞれ異なります。場合によっては、ある違法行為が某国の国外で行われたとしても、当該某国の競争法が当社や社員個人に適用されうことに注意して下さい。例えば、ある反競争的な行為（価格協定）が部品販売において行われ、当該部品がある製品に組み込まれ、その製品が米国・英国・中国やインドで販売された場合、たとえその部品の販売行為が完全に日本国内で完結していたとしても、それぞれの国から、当社や社員が訴追されることがあります。結果的に、一つの行為（上の例では価格協定）が、複数の国および法域において、会社や個人に対する罰金や刑事訴追の対象となることがあります。

競争事業者とのかかわり方

一般的に、競争事業者との接触は、第三者が見ても正当なビジネス上の目的がある場合に限り許容されます。もしも、競争事業者が、禁止された反競争的活動を行う意図で、またはそのように疑われる意図で、当社社員に接触してきた場合、社員は決してそれに応えてはいけません。そのような場合には、社員は、上司または内部通報窓口、および法務部門に連絡しなければなりません。

競争事業者との情報交換は、正当かつ合法的なビジネス上の目的に適う最小限の範囲に限定しなければなりません。もし、競争事業者との打合せの場で、禁止行為に抵触するリスクを感じた場合には、すぐに打合せを止めるか退席して、その旨を理由とともに記録に残し、今後それ以上の接触を行わないよう気をつける必要があります。また、上司または内部通報窓口、および法務部門にもご一報下さい。



3.

公正な競争 (2)

業界団体とのかかわり方

業界団体とは、同じ業界に属する個人および企業からなり、共通の利益の為に会合を持ち、業界共通の技術基準の設定等の正当かつ合法的な活動を行う団体のことを指します。しかしながら、社員は、業界団体のメンバーは競争事業者であり、会合においては機微情報の交換などの反競争的な行為は厳に慎まなければならないことを、常に念頭に置いて下さい。業界団体の会合において、違法な、疑わしい、あるいは反競争的な行動を見聞きした場合には、社員は明確にその場で反対意見を表明するとともに、その旨を議事録に残すよう要求し（更に必要ならば会議から途中退席してください）、上司に連絡するとともに、速やかに法務部門に意見を求めて下さい。

合併事業および買収・合併

当社は、多くの企業買収・合併 (M&A) や合併事業を手掛けています。時に、こうした活動には、競争事業者が関係することがあります。競争法は、こうした活動も規制しており、場合によっては、M&Aや合併事業が成立する前に、所管当局による事前承認が必要となります。また、こうした取引においては、ビジネス上の機微情報がしばしばやりとりされますので、社内での情報管理には最大限の注意が必要です。やりとりする機微情報の量やタイミングも状況に応じた適切なものでなければなりません。こうした取引においては、法的な要求事項および必要な防御措置が非常に複雑であり、競争事業者と詳細協議を開始したり機微情報を交換したりする前によく吟味する必要があります。案件の秘匿性等も考慮して、取り進め方法や秘密の保全について、出来るだけ早い段階で、法務部門に相談して下さい。



競争事業者の尊重

当社は、競争事業者ならびにその事業を尊重します。社員は、競争事業者に関する虚偽の風説を流したり、競争事業者の機微情報を、不法にあるいは契約上の義務に違反して、得たり使用したりするようなことがあってはなりません。

サプライヤーとのかかわり方

当社のサプライヤーは、全て公正に扱い、平等な競争の機会を確保します。当社が市場で材とサービスを調達する場合、当社は、品質、コスト、納期、安全、環境負荷、コンプライアンス体制、研究開発能力、安定性、といった当社の標準的な選定基準によって、サプライヤーを評価します。翻って、当社は、各サプライヤーが、当社の目指す価値、コンプライアンス上の要求事項を体現することを求めています。

4.

汚職防止 (1)

贈収賄

当社は公正で実直なビジネス活動を推進しており、いかなる形であれ、一切の贈収賄行為を許容しません。

贈収賄とは、「利益」を提案したり、約束したり、現に提供したり、受諾したり、勧誘したりすることにより、その見返りとして、違法、反倫理的、または背信的な行動を相手方から得ることを指します。

ここでいう「利益」とは、必ずしも現金であるとは限りません。贈り物、融資、キックバック、費用、手数料、褒賞、その他、金銭的・非金銭的を問わず、価値のあるあらゆるものも含まれます。(例：慈善寄付、サービス、旅行、娯楽、接待、雇用、等) また、こうしたものを将来提供することを約束することも含みます。

世界各国は反汚職・反贈賄に関する法律を急速に整備させてきています。これらの法律への違反は、社員個人ならびに会社および取締役への罰金、入札からの排除、更には社員個人の収監といった結果を招きうる重大な犯罪です。社員は、理由や目的の如何を問わず、贈賄行為は一切行ってはいけません。直接は勿論、第三者を通じて間接的に行うことも不可です。相手が公務員である場合のみならず民間人の場合も同様です。

法域によっては、代理人、コンサルタント、合併事業のパートナー、その他当社のために業務を提供したり当社を代理したりする仲介人が行った行為に対しても、当社が責任を問われることがあります。従い、社員が適切な手順を踏み、第三者によって不適切な利益供与が行われないようにすることが非常に重要となります。適切な手順とは、以下の措置を含みます。



- 第三者を起用するに当たっては、反汚職のデュー・デリジェンスを行い、その会社の資質・評判・インテグリティが問題ないことを検証すること
- 第三者との契約書の中に、適正な業務執行を要求する条項を織り込むこと
- 第三者へ支払うフィーや費用が、提供された正当なサービスに見合った適切なものであることを確認すること
- 第三者への全ての支払を、正確な財務記録として残すこと

賄賂を要求された場合、あるいは渡された場合、社員は速やかに上司または内部通報窓口へ報告して下さい。しかる後、人事部門および法務部門迄報告して下さい。同様のことは、行政サービスの確保や促進を意図した「ファシリテーション・ペイメント」*にも当てはまります。そのような支払はボーダーラインとされる場合もありますが、大半の国では違法とされています。

* ファシリテーション・ペイメントとは、法律上認められた行政サービスの円滑化を目的として、小口の現金支払を行うことを指します。ファシリテーション・ペイメントは、多くの国で禁止されており、そうした国では、賄賂と同等と見做されます。ファシリテーション・ペイメントの要求を受けた場合、社員はまず上司または内部通報窓口へ報告して下さい。また、人事部門および法務部門にも報告して下さい。

4.

汚職防止 (2)

競争法と同様に、反贈収賄法も複雑であり、判断が難しい事例が数多くあります。贈収賄の事例に直面した場合や、贈収賄と疑われるような要求を受けた場合には、必ず法務部門に相談するようにして下さい。また、各国は、それぞれ反贈賄法を整備しており、執行のあり方もそれぞれ異なります。場合によっては、ある違法行為が某国の国外で行われたとしても、当該某国の反贈賄法が、当社や社員個人に適用されることがあります。一つの行為が、複数の国および法域において、会社や個人に対する罰金や刑事訴追の対象となることがあります。

贈答および接待を受ける場合

贈答や接待は、ビジネスおよびプライベートの関係において、感謝のしるしとして行われるもので、こうしたおもてなしが、長期的なビジネス関係を構築する上で重要となる局面はあります。しかしながら、そうした出費は、常に合理的な範囲内に留める必要がありますし、現地の慣習に合致している必要があります。いかなる場合も、当社の透明性とインテグリティを保つため、行き過ぎたものや不適切なものは避けて下さい。現金または現金同等物の贈答は、いかなる場合も不適切です。

原則として、当社社員は、業務に関連して第三者から贈答を受けてはいけません。但し、贈答の文化は、国によって異なり、ある文化圏においては、贈答の受取を拒否することは失礼なことと見做されることがあります。贈答品を返却することが送り主に対して失礼となる場合や、返却が不可能な場合には、社員はそうした贈答品を受け取っても構いませんが、そういう場合は、当該物品を慈善活動に寄付するか、あるいは、職場内で広く分けるか等、上司の判断を仰いで下さい。





5.

製品とサービスの安全と品質

安全の確保

三菱重工グループは、安全を何より優先します。

当社の管理下にあるエリアにいる全ての社員、取引先、お客様、一般市民は、安全で安心できる環境の中にいる権利があり、誰ひとりとして無用なリスクに晒されるべきではありません。

我々の製品およびサービスの安全に関する問題が見つかった場合に、最初に講じるべきことは、被害の発生および拡大を防ぐことです。

我々は、速やかに行動し、その特定された安全にかかわる問題を解決しなければなりません。

社員は、どの職位上の階層にあらうと、法令および関連する要領書に従って行動して下さい。お客様に製品およびサービスを提供するにあたり、自分に対しても他人に対しても、許容範囲を超える安全上のリスクを生じさせてはなりません。自分が事故に関与したり事故を目の当たりにしたりした場合には、社員は、上司、人事部門、または法務部門に対して報告する義務があります。

品質の確保

品質の高い製品およびサービスをお客様に提供するために、三菱重工グループは、関連法令、社内基準、お客様との契約上の仕様を満たすとともに、所定の手順や手続きを守ります。

製品およびサービスの品質に関する問題が見つかった場合には、我々は速やかに事実調査を行い、迅速かつ適切な処置と再発防止策を施します。

社員は、関連法令、社内基準、お客様との契約上の仕様を満たさない品質上の問題を発見した場合には、上司または関連部門に対して報告して下さい。それがためらわれる場合には、他の管理者または内部通報窓口に連絡して下さい。

6.

環境

三菱重工グループは、法と契約の要求事項に合致した高品質な製品およびサービスをお客様に提供するべく活動しています。我々は、業務を行う上で、品質、安全衛生に関する基準を設定し、守っていく必要がありますが、日々の活動において常に環境に対する責任を忘れてはなりません。

環境保護は、製品開発、製造、調達、その他の日々の活動において、非常に重要です。我々は、環境にやさしい工法や原材料を使用すること、また環境にやさしい技術を開発することを、絶えず追求し続けます。

企業の責任および地域との共生の一環として、我々は天然資源を持続可能な形でかつ効率的に利用し、資源の使用量の削減 (Reduce)、再利用 (Reuse)、リサイクル (Recycle) のいわゆる3Rを推進することにより、環境への負荷を最小化していきます。





7.

利益相反

利益相反は、ある個人の職務上の義務および利益が個人的な利益と相反する場合に起こります。単に利益相反があるように見える、というだけでも、会社への信頼ひいては事業そのものに深刻な被害を与えることがあります。

全ての事業活動は、社員個人の利益ではなく、会社の利益を最優先に考えねばなりません。

社員は、直接的であれ間接的であれ、会社が計画している案件の実施において個人の利益が発生する場合には速やかに申告する必要があります。そうした申告は、上司および法務部門宛に行ってください。利益相反の疑いをもたれることを避けるため、上司および法務部門の許可が無い限り、それ以上その案件に関与してはいけません。



利益相反の形態にはいろいろなものがあります。利益相反が発生しうる場合に正しい判断を行うことは各社員の責任です。

利益相反と考えられる例を以下に挙げます。

出資関係

- 社員またはその近親者による、三菱重工グループのビジネスパートナーまたは競争事業者への大型出資
- 近親者、友人、その他縁故者への当社事業の譲渡
- 近親者、友人、その他縁故者からの当社関連事業の買収
- 職務上の地位に基づき入手可能な社内情報を使っの三菱重工グループの会社株式の売買（詳細は、8条のインサイダー取引を参照して下さい）



調達

- 近親者や友人からのものやサービスの調達

近親者や友人とのかかわり合い

- 近親者や友人を雇用したり監督したりすること
- 自ら積極的に、マネジメント層に対して、近親者や友人を雇用するように促すこと
- 直接の相手が近親者や友人であるビジネスパートナーとビジネス上の交渉を行うこと
- 近親者や友人への支払を承認すること

副業

三菱重工グループ外で、ビジネスに職業として関与することは利益相反となりえます。

お客様、サプライヤー、競争事業者、同業他社、またはその他の利害関係者と関係をもつことは、雇用契約、コンサルタント契約、パートタイム、取締役、等いずれの形態であっても、人事部門および法務部門による書面同意がない限り、許されません。

外部と契約を行う場合には、上司または法務部門に相談することを推奨します。



8.

インサイダー取引

インサイダー取引とは、秘密情報を得た結果として自己の利益のために株式の取引を行う違法行為のことです。

社員は、職務上の地位により、会社・お客様・パートナーの秘密情報に接する機会があります。こうした一般には公開されていない、市場に影響を与えうる機微情報を利用し、市場で株式の取引を行った場合、それは不法行為となります。

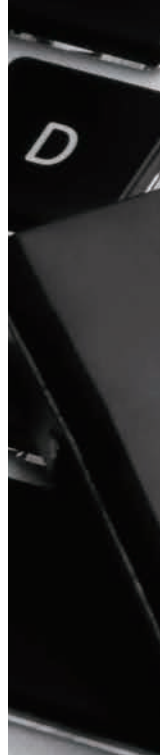
社員は、市場に影響を与えうる機微情報を得た場合、三菱重工グループやパートナーの株式を取引することを慎まなければなりません。インサイダー取引の疑いをもたれる可能性がある、という段階の場合でも同様です。

秘密情報を得た場合、他人に対しても、その株式の売買を勧めてはいけません。疑問がある場合には、法務部門に相談して下さい。インサイダー取引を行った場合、株式の売買を行った各個人が刑事訴追を受けます。

社員は、市場に影響を与えうる機微情報は、秘密として取り扱い、社内外の人と話し合ったり漏らしたりしてはいけません。

市場に影響を与えうる機微情報の例として、以下を挙げます。

- 新技術の研究開発や、未公開のプロジェクト調査
 - 企業買収・合併の計画
 - 事業売却の計画
 - 公表前の決算数値
 - 公表前の財務計画値
 - 公表前の重要な契約の損益情報
 - 主要プロジェクトの進捗情報
- (例：遅延情報、将来の予想債務)



9.

情報セキュリティと知的所有権 (1)

情報セキュリティ

全ての会社には、もしも外部に漏れたり利用されたりすれば、営業上または法律上の地位が脅かされる機密情報というものがああります。従い、多くの国では、こうした機密情報を保護する様々な法律が準備されており、当社も機密情報保護に向け積極的に取り組みます。

社員は、以下を遵守します。

- 当社の方針に従い、すべての営業情報および技術情報を守秘するために、重要性に応じた十分な安全対策を実施する
- 機密情報への不正アクセス、情報の紛失・破壊および漏洩等に対する予防措置を講じ、事業継続（可能な限り、情報の回復を含む）のために適切な管理措置を講じる
- 他社の知的所有権や秘密情報を尊重する



機密情報を第三者と共有する業務上の必要性がある場合でも、社員は、上司、法務部門または人事部門の事前承認無しでは、決して開示してはいけません。

他者に帰属する秘密情報は、それが適正に得られたのでない限り使用してはいけません。端的には、所有者からの使用許可が必要ですし、許可に付帯条件がある場合には、それを遵守しなければなりません。第三者の機密情報が、正式に承認されていないやり方で提供されようとした場合には、社員はそれを拒否しなければなりません。

新しく雇用された社員が、前雇用者の機密情報を持っている場合があります。当社はそのような情報を入手することは望んでいません。全社員は、そうした情報の秘密性を尊重し、当社における活動に関連して、同僚に対してその情報を明かすように要請してはいけません。



9.

情報セキュリティと知的所有権 (2)

知的所有権

知的所有権は、当社の最大の財産の一つであり、知的所有権の保護は非常に重要です。同時に、当社は第三者の知的所有権もまた尊重し、第三者の知的所有権を許可なく当社製品に使用することを避けなければなりません。第三者の知的所有権を許可無く使用してしまった場合には、事業の実施が困難になったり、会社および社員への罰金や刑事訴追に至ったりすることがあります。第三者の知的所有権の使用に関して、はっきりしない点がある場合、必ず、法務部門に相談するようにして下さい。

インターネット等の外部から得た情報については、特に注意が必要です。インターネットで見つけた、というだけでは、当社製品に自由に使える、ということにはなりません。外部から得た情報を当社製品に使用する場合には、法務部門に相談してからにして下さい。

具体的には、社員は、以下のことを行ってはなりません。

- 無認可のソフトウェアを会社のコンピュータ上にダウンロードしたり、会社用のソフトウェアを個人的に利用する目的でコピーしたりすること
- 当社の製品、技術、工法等に関する情報を、事前の承認なく配布したり公開したりすること
- 各種の情報保護法で保護された情報を、事前の承認なく配布したり公開したりすること

社員は、自身の雇用契約の終了後においても、当社の製品、技術、工法等に関する情報を配布、使用、公開しない義務を遵守しなければなりません。

10.

プライバシー

個人情報の保護

三菱重工グループは、全ての個人のプライバシーを尊重し、個人情報保護に対する会社の責任を重く受けとめています。あらゆる個人情報は、各地で適用される各種の情報保護法ならびに関連する契約上の義務に準拠する形で、全て適切に取り扱い保管されます。

会社が保有する個人情報が、個人的な目的で使用されたり公表されたりすることはあってはなりませんし、不適切に販売、貸与、公表されることも一切あってはなりません。例外は、各個人から事前の了解を得ている場合や、政府・規制当局による規則・法令に準拠する上で情報開示が必要と信じるに足る理由がある場合です。

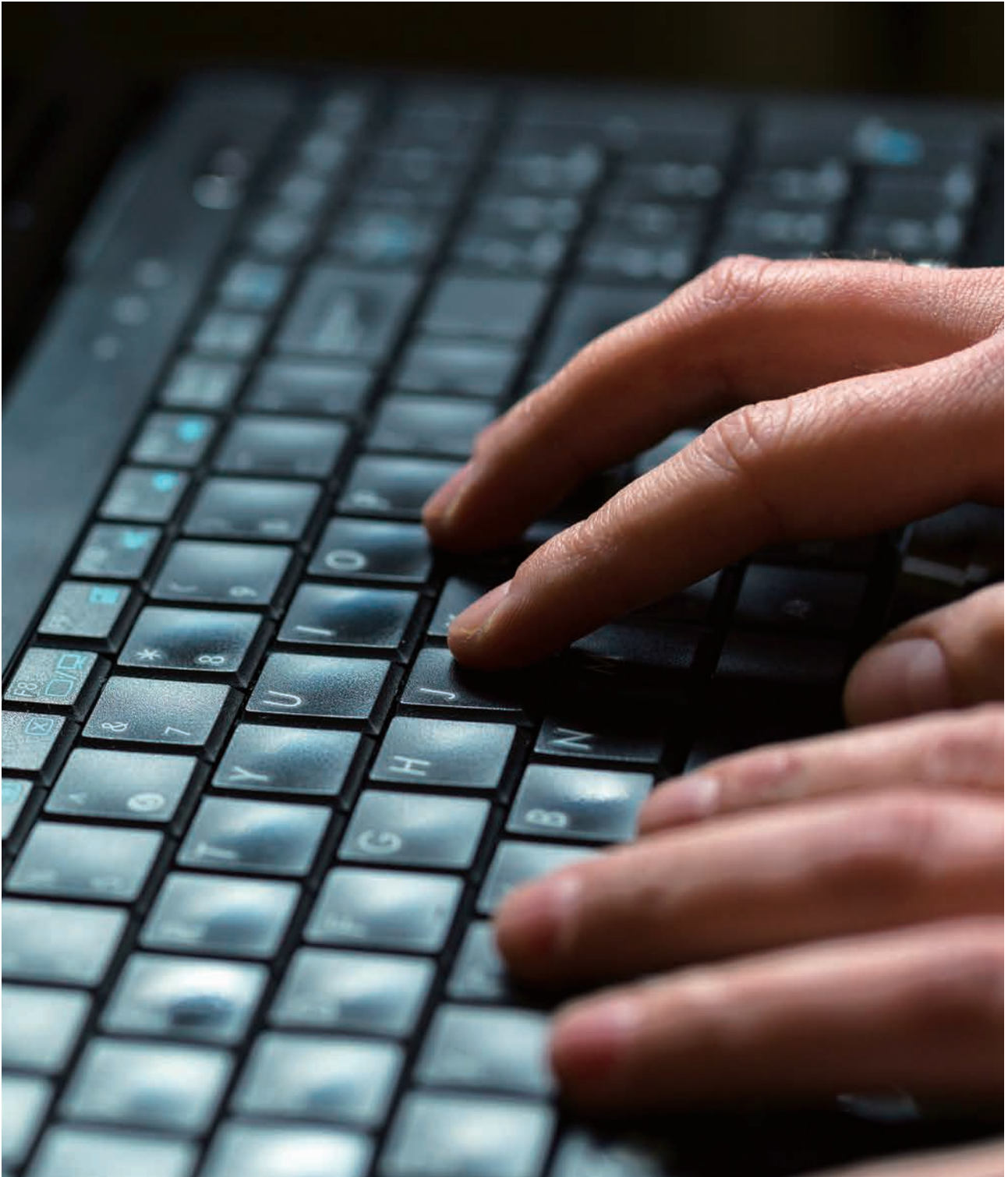
当社は、以下のことを徹底します。

- 事業活動を行う国における、情報保護に関する法律を尊重すること
- 社員の仕事に真に必要な範囲でのみ、あるいは、特定の国においては法の要求する場合にのみ、個人情報を収集・保持すること
- 適正な権限と明確な事業上の必要性がある場合にのみ、そうした個人情報にアクセスすること

会社が所掌するコンピュータと電子メールの利用

会社は、会社のコンピュータに保管された電子メールを含む全てのデータに対して所有権を有していることを、社員は認識しておきましょう。特定の要件下で、関連法令規制に従い、以下の目的の為に会社はコンピュータや社員のメールの使用状況を確認することがあります。

- 適切にシステムが運用されていることを確認する
- 社員が会社の情報セキュリティ方針および他の内部方針に従っていることを点検する
- 犯罪の予防および検出



11.

職場環境と人権



安全な職場環境

会社がその目的を果たすにあたってもっとも重要な財産は社員です。全ての社員は、安全で安心な職場環境（建設サイトを含む）の中にいる権利があり、誰ひとりとして無用のリスクに晒されるべきではありません。

三菱重工グループは、以下のことを推進します。

- 職場の安全衛生にかかわる手順書やガイドラインの継続的な改善
- それぞれの職場環境におけるリスク管理に必要なトレーニングや情報を適切に提供すること

会社の支援の下、各社員は以下の義務を有します。

- 必修トレーニングへの参加
- トレーニングを受け、相応の能力があり、適性のある業務のみを行うこと
- 各種の関連する標準・指示書を含む、職場における会社の安全ルールや手順書に従うこと
- 安全な業務慣行に従い、危険な作業は避けること
- 社員、取引先を問わず、まわりの人びとが、当社の安全ルールや手順書に従うことを助けること
- 病気、アルコールやその他の薬物等により、仕事の能力が落ちている場合には、作業を行わないこと



人権の尊重と平等

国際条約等の中で表明されている人権および労働者の権利を我々は強く尊重します。

この行動基準を通じて、当社は1つの共通の企業文化を醸成していきたいと思っています。その企業文化とは、お互いの信頼であり、三菱重工グループで働く人びとは、人種、肌の色、宗教、政治的信条、性別、年齢、国籍、性的指向、結婚歴、障害、に一切関わりなく、等しく尊厳と敬意を以って扱われます。三菱重工グループは、差別的取り扱いを一切許容しません。

当社は以下のことを徹底します。

- 全ての事業活動において、強制労働を許さないこと
- 全ての事業活動において、児童労働を許さないこと
- 公正な報酬、諸手当、公正な労働時間の枠組みを維持すること
- 事業活動を行う国・地域における法令および慣行に従い、労働者と開かれたコミュニケーションを維持すること

職場環境とハラスメント

当社の事業活動は、お互いの信頼と個人の尊重を旨とし、以下のことを断じて許しません。

- セクシャル・ハラスメント
- あらゆる種類のハラスメント（直接的か間接的か、物理的か心理的か、口頭か否かを問わず）

12.

輸出関連法規



三菱重工グループは、グローバル企業として製品およびサービスを世界中に提供しています。我々は、そうした世界規模の活動の一環として、事業を行っている国において適用される全ての輸出入関連法令および経済制裁措置で定められたことを遵守しなければなりません。

輸出とは、製品、サービス、技術、あるいは情報が外国の相手方へ送付される場合のことを指します。その中には、技術、技術情報、図面やソフトウェアを、外国の相手方に提供する場合も含まれます。また、ファックス、電話、電子メール、口頭による伝達も含まれます。ある法域においては、相手方が外国にいなくとも、外国居住者や外国籍の場合には、「輸出」と見做されることがあります。情報開示が「輸出」に当たるか否か、疑問がある場合には、各部門の輸出管理責任者または法務部門に相談して下さい。

輸出に関与する社員は、特定の許認可が必要であるか否かを判断するため、当該取引に関する事実を全て把握しておくことが必要です。許認可が必要となる、あるいは取引が制限される、ないし制裁措置を受けるのは、その製品が大量破壊兵器の開発や軍用途に転用可能な製品・技術であったり、各種制裁や軍需品の禁輸措置など様々な理由があり得ます。輸出入管理は複雑であり、どのように運用されるかは、個別事案の詳細事実に深く依存していますので、取引の詳細を正しく理解することが何より重要となります。特定の許認可の要否を判断するに当たっては、次の5つの質問を通じ、適切な法令等に照らし合せ、検証する必要があります。



- 何を輸出しているか？（該当項番の確認）
- 誰が受取人か？（需要者、最終需要者の確認）
- 何に使われるのか？（最終用途の確認）
- どこに輸出するのか？（仕向国・仕向地の確認）
- 取引に不審な点、不透明な点はないか？
（懸念兆候 “Red Flags” 有無の確認）

規制品目・規制技術の輸出、再輸出、あるいは再移転に際しては、輸出許認可および関連規制の条件に完全に合致していることを必ず確認しなければなりません。輸出入に際しては、必要とされる全ての許認可を取得し、それら許認可の要求事項を十分に理解しなければなりません。また、第三者から規制品目・規制技術・規制情報を受け取った場合、社員は付随している許認可の要求事項について十分に確認し、理解しておく必要があります。

貿易統制の各種法令・規制に違反した場合、輸出に関連する各種特典の失効、収監、民事・刑事罰、など、会社および関与した個人の双方にとって深刻な結果をもたらします。

規制対象貨物、規制対象技術および制裁対象国、制裁対象者・団体についての最新情報を把握し、都度確認を行っていかねばなりません。不明点や疑問がある場合は、各部門の輸出管理責任者または法務部門に相談して下さい。

13.

政治との関係

会社の政治活動

政治団体や公的機関からの招聘により、当社が政府主導の活動に参加し、当社の政治的見解を表明することはあります。しかしながら、多くの国で、公職者やその職員あるいは政党への献金（非金銭的な場合を含む）に関しては、大変厳しい法規制が存在します。社員は、会社のお金やその他の負担を法務部門の事前了解なく、政治的な活動の為に提供したり提案したりしてはいけません。全ての政治献金は、原則として社外に公開することにより、不正の意図を持った贈賄と見做されることを避ける必要があります。

ロビー活動

多くの国で、会社によるロビー活動は厳しく規制されており、登録制となっている国もあります。ロビー活動は、政府への情報開示が必要とされ、様々な活動がこれに含まれます。以下の活動に携わる場合には、社員はロビー活動を行った、と認定される可能性があります。

- 国会議員、規制当局、国家公務員またはその職員と接触すること
- 政府調達における交渉
- 立法行為あるいは管理行為に影響を与えようとする事

ロビー活動と認定される可能性がある業務に関与する場合には、必ず、法務部門の事前同意を得るようにして下さい。



14.

会社資産の取り扱い

会社資産は、会社の目的を達成するために使用するツールであり、有形・無形の両方がこれに含まれます。会社資産の誤使用や損失は、会社の業績や安定性に損害を与えます。

全ての会社資産は、会社が規定するガイドラインおよび手続きに則り、会社にとって最も有益な形で、正当なビジネスの目的にのみ使用する必要があります。全ての資産は、その損失を防ぐため、必要な保護策を講じなければなりません。





社員は、重要な文書の作成、技術の進歩、新しい発見・発明、当社の技術・製造プロセス・ビジネスプロセス等の改善、等を行った場合、その社員は、速やかに適任の上司および法務部門に連絡の上、その成果物が特許、あるいは他の法的手段によって保護されるべきものであるか否かを判断しなければなりません。また、会社が特許権等を主張する機会を得るよりも前に、知的所有権の登録を自分自身で実施しようとしてはいけません。

15.

財務情報の完全性



会社の将来に関するビジネス上の意思決定は、データ、文書、報告等に基づいて行われます。従い、報告や文書化が、正確で、完全であることは大変重要です。法的な要求に加えて、適切で正しい報告は、会社の経営者や株主、その他のステークホルダーにとって、また会社への信頼や信用維持のためにも、大変重要です。

報告の完全性と透明性は会社にとって重要であり、全てのデータは、取引および事象を正確に反映する必要があります。この姿勢は、会社が扱う全てのデータに対して当てはまりますが、特に、財務・会計情報に対して重要です。

会社および社員は、次のことを徹底しなければなりません。

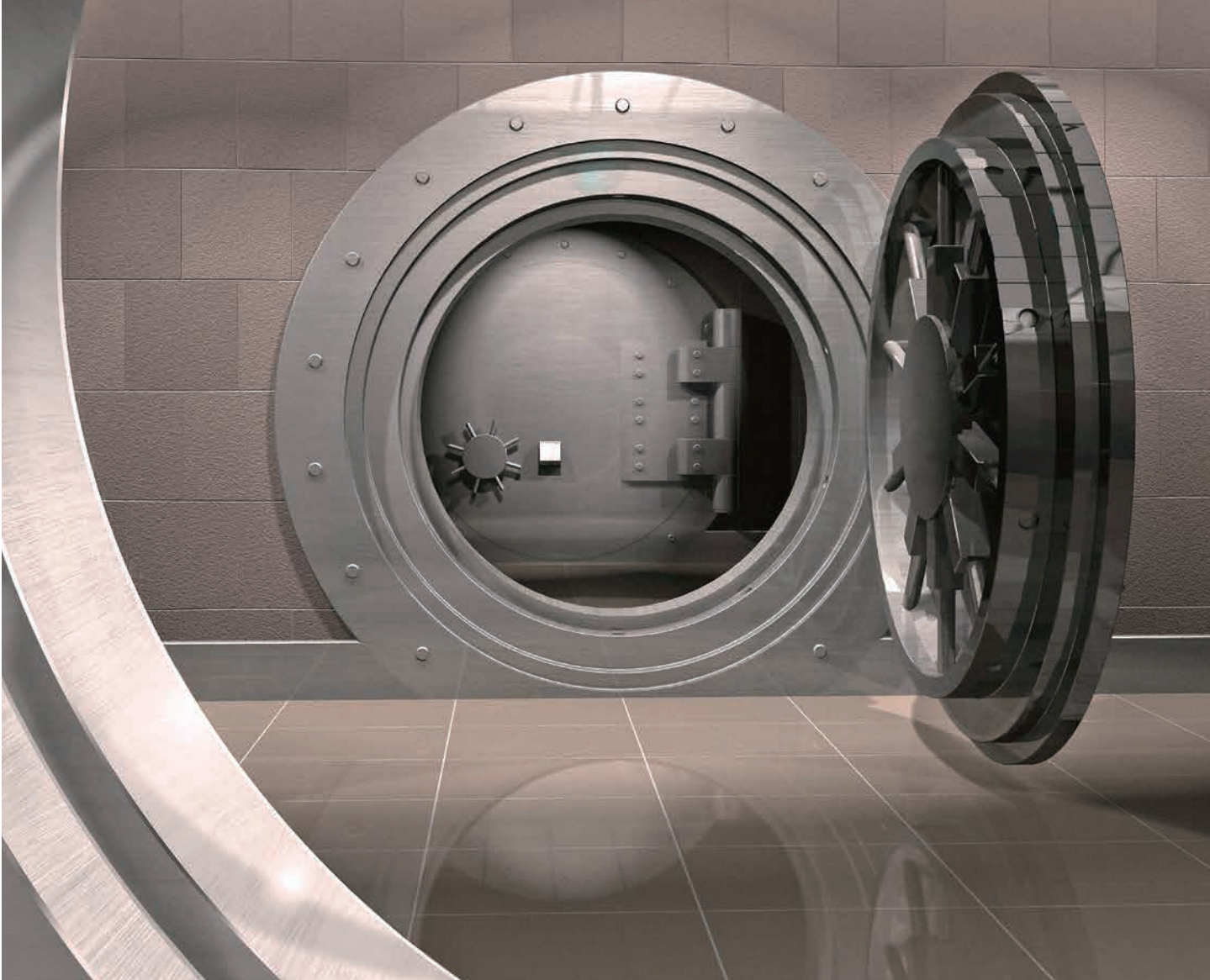
- 全ての取引が適正に承認され、迅速に正直に正確に記録されること
- 取引の本質を歪曲しないこと
- 全ての会計処理が、会社の採用する一般的に認められた会計原則（GAAP）に従っていること。但し、その原則が、特定国の会計法や会計規則上許容されない場合は除く
- ビジネス文書においては、誇張、充て推量、誹謗中傷、等の表現は避けること
- 記録の改ざんや粉飾を行わないこと
- 費用の精算を行うにあたり事実と会計処理を完全に一致させること
- 内部の要求事項および法的な要求事項に応えるべく、文書を安全に保管すること



社員は、情報を記録・作成する際、最大限正確であろうと努力しなければなりません。時として間違いは起こりえます。意図的に不適切な記録を行った場合や記録を改ざんした場合に限り、この行動基準違反とします。

会計処理、内部統制、監査、財務報告に関して疑問や不満がある場合には、社員は上司、人事部門または財務部門に相談して下さい。そうした相談がやり難い場合には、法務部門または内部通報窓口にご相談して下さい。

社員は、会社の代表としてその権限がある場合にのみ、個別の取引を行って下さい。そうした権限は、特定の目的の為に会社の代表者から代理委任状を得た場合と、職務上の地位および会社の決裁権限を規定した文書に基づく場合、の2種類があります。



16.

マネーロンダリング防止

マネーロンダリングとは、個人や法人が、不正に得た資金を隠したり合法的に得た資金に偽装したりするプロセスのことをいいます。マネーロンダリングは、重大な犯罪であり、国際会議や各国の刑法で規制されています。銀行間の送金や外国為替を含む資金決済は今日では各国のおよび国際的な機関により日常的に監視されています。

三菱重工グループは、マネーロンダリングを見逃したり、結果的に手助けしたりすることがないようにします。

社員は、支払の方法におかしな点がないか常に注意を払い、インテグリティに欠けるように見えるパートナーと仕事をす際には、十分気をつけるようにして下さい。

支払方法のおかしな点にあたる具体例としては、以下のようになります。

- 支払が、請求書上の通貨とは異なる通貨で行われる
- 取引と無関係な国から支払または入金となされる
- 現金または現金相当物での決済をしようとする
- 支払が、契約とは無関係な第三者から、または、通常のビジネスで使用する口座とは別の口座からなされる
- 複数の請求書がある場合に、複数の異なる支払方法で支払うよう要求がある
- 過払いの要求がある

疑わしい行動を見聞したり、社内外から疑わしい要求を受けたりした場合には、社員は、法務部門に報告して下さい。

新しいビジネスパートナーと取引を開始する場合には、違法な財務取引を防止・検出するために、デュー・デリジェンスを適切に行うようにして下さい。

17.

モニタリング、報告、および制裁措置

モニタリング

三菱重工グループの経営者・管理者は、全てのビジネス活動において、この行動基準を広くグループ内に浸透させ、実施させなければなりません。また、法令遵守およびこの行動基準への準拠状況は、三菱重工グループの全ての会社で定期的にモニターされなければなりません。その際、そのモニターの仕方そのものも、当該国の関連法令・規定に準拠していなければなりません。

コンプライアンスを所掌する組織は、本社、ドメイン、地域の各階層に置き、グローバル規模でのコンプライアンス・プログラムの実施を支援します。

行動基準に違反した場合の報告

社員は、この行動基準に違反した事象もしくは違反の可能性がある事象に直面した場合、速やかに行動することが強く求められます。社員は、自分の上司・監督者にその違反をすぐに報告して下さい。上司に報告することがためられる場合には、他の管理者、法務部門、または内部通報窓口に連絡して下さい。



会社は、通報内容に関して真剣に対応します。内部調査は守秘を前提に行い、この行動基準や法令への違反がなかったかどうかを判定します。調査過程においては、関係者は全面的に協力し、全ての質問に正直に回答しなければなりません。

行動基準への違反を報告することは、会社のためになります。従い、行動基準違反を報告した者に対する報復的な行為は、その報告内容がたとえ事実と証明されない場合であっても、断じて許されません。通報者への報復行為はそれ自体この行動基準の違反となります。

制裁措置

この行動基準に違反した場合、懲戒処分の対象となりえます。もっとも厳しい場合には、懲戒解雇の処分が下されます。また、行動基準違反が法令違反を伴う場合、刑事訴追に至るケースもあります。

三菱重工グループ・グローバル行動基準

三菱重工業株式会社

本社

■ 丸の内

〒100-8332 東京都千代田区丸の内三丁目 2 番 3 号
TEL. 03-6275-6200(代表)

■ 田町

〒108-8015 東京都港区芝五丁目 33 番 11 号

www.mhi.com/jp