

業務行動規範



Kyriba



ビジョン、価値、文化

ビジョン

当社のビジョンは、企業流動性管理の世界的リーダーになることです。お客様の成功こそ当社が情熱を傾けるところであり、誰もが最善を尽くしたくなり、やる気を出せる職場づくりを目的としています。

基本的価値

キリバの iCare コアバリューは、世界中の従業員のコミュニティや主体性の価値を代弁するものです。「 I Care (大切に思う)」価値システムを指針として、お客様や相互への思いやりとコミットメントを行動で示します。

イノベーション - 当社は、成果に対して従業員に報いるとともに、効率やプロセスの持続的な改善を促して、チーム全体のイノベーションや起業家の発想を育成します。

お客様の成功 - 当社はお客様の成功に情熱を傾けてまいります。当社は、ニーズを理解し、お客様の組織内で効果的な意思決定を導く洞察を提供するソリューションを開発し、管理することにより、これを行います。

説明責任 - 私たち一人一人は自己の行動に対して個人の責任を負います。私たちは、自己の持続的な改善にコミットし、お客様のニーズを満足するため一層の努力を致します。

尊重 - 私たちは、お互いのアイディア、努力、コミットメントを尊重し、当社の多様な文化や考えを受け入れます。私たちは、チームワーク、反応性、率直なコミュニケーション、前向きな態度を通じてゴールを達成します。

エクセレンス - 私たちが行うことすべてにおいてエクセレンスであることを目指し、情熱とコミットメントで約束を果たします。私たちは、リーダーシップ、チームワーク、透明性、誠実さを通じてエクセレンスを達成し、従業員の業績の評価にコミットします。

文化

従業員として、私たちは革新的であり、権限を持ち、私たちが行うことすべてにおいてエクセレンスであることを目指します。当社の社員は最高の資産であり、尊重、誠意、チームワーク、勤勉への評価の文化を維持する努力をします。自分の仕事において率先して行動し、当事者意識を持ち、当社をより良くするため、情熱を傾けアイディアを出してください。

目的と範囲

本業務行動規範(以下「規範」)は、最高水準の誠実さと倫理によりいかに業務を遂行するかについて、当社の期待を概略まとめている根本的な一連の基本的規則です。当社の規範に従うことは、キリバの従業員たる条件です。本規範はキリバに雇用された、またはサービス提供に従事するすべての社員に職級に関わらず適用されます。キリバ社の従業員、役員、臨時労働者(派遣社員を含む)および独立業務請負人を含みますが、これに限定されません。本規範で「私たち」とは、当社の従業員各位を意味します。本規範は、発生しうるあらゆる問題を扱うものではありませんが、基本原則を設定し、キリバ株式会社ならびにその関連会社および子会社(以下「キリバ」または「当社」と総称)の全従業員が倫理的に誠意を持って行動するよう導きます。

全従業員は当社の規範、方針、法に基づいた行動をし、不適切な行動に見えることも回避するよう努めなければなりません。本規範は、当社の代理人および外交員にも渡し、遵守させてください。本規範で検討する基本方針は、同様の問題を扱うあらゆる当社方針を前提としています。

本規範に法律との矛盾がある場合は、法律に従ってください。現地の習慣または方針に本規範との矛盾がある場合は、本規範に従ってください。キリバの規範が現地法より厳しい場合には、本規範に従ってください。従業員は、自己の業務に適用される法律および方針上の要件を理解し、法律、本規範または一切の当社方針に違反している疑いがあれば、報告する責任を負います。法や方針が不明瞭な場合は、自分のマネージャーまたは法務コンプライアンス部門へ compliance.legal@kyriba.com 宛てにメールでお問い合わせください。キリバ倫理ホットラインのご利用も可能です

キリバの倫理ホットライン

キリバでは、不正行動の疑いを報告するために複数のリソースを用意しています。キリバはこの報告を審査・調査します。必要に応じて、キリバは懲戒処分またはその他の措置を取ります。匿名を希望する場合、または上司、キリバ人事部、法務コンプライアンスチームのメンバーに懸念を報告するのが気まずく感じる、あるいは自分の懸念が適切に対処されていないと感じる場合は、キリバ倫理ホットライン経由で報告してください。

キリバは、キリバの倫理ホットライン経由での報告の管理に、ホットラインの報告を専門とする独立した第三者を利用します。第三者サービスプロバイダーがキリバ倫理ホットラインを運営し、オンラインまたは電話で報告できるようになっています。第三者のコールのスペシャリストは、通話無料番号を介して受けた報告を文書にまとめ、法務コンプライアンス担当者にメールで compliance.legal@kyriba.com 宛てに送信し、受信する担当者はすべての報告が適切に対処される事に対する責任を負います。キリバ倫理ホットラインは、通話無料番号¹で世界中 24 時間年中無休で利用できます。懸念または違反を報告する場合に、徹底した調査または対応ができるよう、正確に余すところなく情報を提供するよう奨励されています。報告されたデータの不作為または誤記(誰が/何を/いつ/どこで)があると、受理手順に遅れが発生する場合があり、これにより最終的に

ケースの割り当て、および/または調査手順

の遅れ、または不利な影響が出る可能性があります。キリバの倫理ホットラインは匿名での報告が可能です。

懸念事項や違反が疑われる事項の報告は、善意に基づいてのみ行ってください。キリバ倫理ホットラインまたは別の報告プロセスを悪用し、誰かを意図的に嫌がらせをする、または偽情報と知っていて提出することは許されません。

懸念事項の報告とガイダンスの取得

私たちは、業務遂行の最高倫理水準に従い行動する個人的責任を負います。この高水準を継続するためにキリバは、担当者、事業または経営に問題があるかどうかを理解したうえで、速やかに課題を解決し、是正措置を取り、あるいは必要な改善を行えるようにする必要があります。

キリバの従業員として、本規範違反、倫理違反であると思う不正の他に、キリバまたは従業員の法的または倫理的義務のコンプライアンスへの抵触が示唆される他の一切の活動を速やかにかつ善意で報告することが期待されています。報告にはキリバの倫理ホットラインを介することもできます。従業員は、監督者やマネージャー、人事、法務コンプライアンス担当者、またはその他の適切な人物に、本規範や当社の方針に関する質問や懸念を話すことも可能です。従業員は不正行動に関する社内調査に協力することも求められています。

¹グローバルホットラインのアクセス番号は、本規範の付則に記載しています。一定の国々やEU地域の現地個人情報法により、報告できる内容が、会計、金融、監査または贈賄問題などの特定種類の事件に限られる場合があります。これらの国々の場合、他の問題については人事マネージャーに連絡してください。

報復行動の禁止

キリバでは、違反や違法行為の疑いを報告したり、善意で問い合わせたりする、あるいはその調査に参加することについて、いかなる従業員に対する報復も厳格に禁止しています。違反や違反の疑いを善意で報告した従業員に報復をした従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。報復を受けていると思う場合には、キリバの倫理ホットラインを利用するか、法務コンプライアンス担当者にメールで compliance.legal@kyriba.com 宛てに、知らせてください。

マネージャーと監督者の責任

キリバのマネージャーや監督者は、誠実とコンプライアンスの文化を育てる特別な義務を負い、最高水準の倫理的な業務遂行の良い見本を示すことが期待されています。まずは本規範に従い、互いを尊重し合い、クライアント、サードパーティ、そしてコミュニティを尊重することが最優先であり、ビジネスチャンスはその次です。マネージャーや監督者の責任には以下のものが含まれますが、これに限定されません。

- あらゆる人との交流において誠実さとコンプライアンスのお手本になる。
- 直属の部下が本規範、該当法、当社方針を理解できるようサポートする。
- 従業員が報復を恐れることなく質問をしたり懸念を提起したりできる環境を醸成する。
- 倫理上の疑問や懸念が提起された場合、プロフェッショナルかつタイムリーに当該懸念に対応し、法務コンプライアンス部門にメールで compliance.legal@kyriba.com 宛てに問題を報告。
- 善意で問題を提起または報告した人を決して罰してはいけません。

マネージャーと監督者は、雇用や昇進の決定を

通じて誠実さとコンプライアンスの文化の構築にも重点的に取り組まなければなりません。倫理的な性格や行動を、雇用および昇進の決定において重要な検討事項に据えなければなりません。昇進は、本規範に一致する方法でキリバの行動および価値の良い見本となる人物だけを対象とする栄誉です。

調査

問題や懸念が報告されると、当社は適切な調査時期を判断します。すべての苦情は、匿名・非匿名に拘わらず機密に扱われ、申し立てられた違反の徹底調査、適切な懲戒処分または是正措置の実施、あるいは法的要件の適合のため、開示は制限されます。従業員には、調査に全面的に協力し、正直な情報を提供する責任があります。実名か匿名のままでいるかにかかわらず、各調査は機密扱いで、外部の介入なしに実施され、適切なマネージャーおよび申立人は、調査の結果を可能な範囲で確実に知らされるようにしています。当社方針、本規範またはその他プロセスの違反の疑いを報告は当社のプラスになり、全従業員に期待される行動を高めることにつながります。

規範要約

A. イノベーション: 私たちは、成果に対して従業員に報い、効率と継続的なプロセスの改善を督励して、チーム全体のイノベーションおよび起業家の考え方を育成します。(*情報セキュリティ方針)

- 1) すべての当社資産を保護し、適切に使用すること。
- 2) キリバセキュリティ方針と慣行を遵守すること。
- 3) 作成物および保持方針に従い、業務記録を維持管理すること。

B. 顧客満足を通じたお客様の成功: 当社は、お客様の成功を実現することに情熱を傾けています。当社は、ニーズを理解し、お客様の組織内で効果的な意思決定を導く洞察を提供するソリューションを開発し、管理することにより、これを行います。

- 4) 正直さと誠実さをもってセールスおよびマーケティング活動を行うこと。
- 5) 利益相反を回避すること。(*利益相反方針)
- 6) 個人的利益のために企業機会の利用を回避すること。
- 7) 秘密を保持すること。

C. 説明責任: 私たち各自が、自分の行動に対して個人的な責任を負います。私たちは、自己の持続的な改善にコミットし、お客様のニーズを満足するため一層の努力を致します。(*贈収賄・汚職防止および輸出制裁方針)

- 8) 贈収賄・汚職防止法およびマネーロンダリング防止法を遵守すること。
- 9) 貿易制裁および輸出法を遵守すること。
- 10) 政府系顧客に関連する特別規制を含む贈答・接待制限を遵守すること。(*贈答品・接待方針)
 - 11) 公正に競争すること。
 - 12) 政治的貢献に関する当社のガイドラインを遵守すること。
 - 13) 責任あるコミュニティおよび慈善活動を奨励すること。

D. 尊重: 私たちは、お互いのアイディア、努力、コミットメントを尊重し、当社の多様な文化や考えを受け入れます。私たちは、チームワーク、反応性、率直なコミュニケーション、前向きな態度を通じてゴールを達成します。(*人事部従業員ハンドブック)

- 14) 多様性を受け入れ、ハラスメントやいじめを防ぐこと。
- 15) 安全で健全な職場環境を提供すること。
- 16) 人権を重んじ、奴隸および人身売買を防ぐ法律に適合すること。

E. エクセレンス: 私たちが行うことすべてにおいてエクセレンスであることを目指し、情熱とコミットメントで約束を果たします。私たちは、リーダーシップ、チームワーク、透明性、誠実さを通じてエクセレンスを達成し、従業員の業績の評価にコミットします。

- 17) すべての該当法、規則、規制を遵守すること。
- 18) 監査人の行動に不適切な影響力を及ぼすことを回避すること。
- 19) 財務の健全性および報告義務を遵守すること。

*該当する場合、関連する方針を括弧を付けて注記しています。

i Care バリューシステム

A. イノベーション：資産利益率のプレミアムを要求

当社資産の保護と使用

- 私たちは当社資産を保護し、その効率的な使用を確保します。盗難、不注意、および廃棄物は、当社の収益性に直接的な影響を及ぼします。すべての当社の資産は、合法的な当社の目的のために使用しなければなりません。詐欺または盗難などの事件が疑わしい場合は、調査のために直ちに報告しなければなりません。当社資産は、当社の業務以外に使用してはいけません。
- 当社資産の保護義務には、営業上の秘密、特許、商標、著作権の他に事業、マーケティングおよびサービス計画、エンジニアリングおよび製造アイディア、意匠、データベース、記録、給与情報および非公開の財務データおよび報告書を含む当社の専有情報を対象としますが、これに限定されません。本情報を不正に使用または配布することは、当社方針の違反になります。守秘義務に関する詳細については、守秘義務、および当社と締結した発明譲渡または専有情報発明契約 (PIIA) も参照してください。

セキュリティ方針と慣行

- キリバは、当社の専有情報の他に、キリバのシステムおよびリソースを保護することを目的としたセキュリティ方針を維持しています。これについては、当社のインサイダーウェブサイトの情報セキュリティタブからご覧になれます。事業および組織の個々のラインは、追加的なセキュリティ上の慣行を整えてそのオペレーションを統治することができます。キリバのネットワーク、システムまたは秘密情報に対する不正なアクセスについては、キリバのグローバル情報セキュリティチームに報告する必要があります。
- キリバ秘密情報および個人情報保護の義務は、キリバを退職後も継続します。同様に、当社は、あなたの前雇用主の秘密情報を保護する義務を遵守することを期待しています。

記録管理と保持

- 当社は、責任ある経営判断を行うために、正直に、正確にかつタイムリーに情報を記録、報告します。従業員および役員は、当社の公開要件に関連する問い合わせに対しては、迅速かつ正確な回答をすることが期待されています。万一公になった場合に誤解を招く恐れのあるような、誇張的、軽蔑的、当て推量で、または不適切な人物評を回避しなければなりません。これは、e-mail、社内メモおよび正式な報告書にも等しく適用されます。記録は、当社の記録保持方針に従い、常に保持または破棄しなければなりません。これらの方針に従い、訴訟または政府調査が発生した場合は、最高経営責任者または法務部へ legal.corp@kyriba.com 宛てにメールで相談してください。

i Care バリューシステム

B. 顧客満足を通じたお客様の成功

セールスおよびマーケティング活動

- 情報を得た上で意思決定ができるように、当社はお客様に正直、正確かつ完全な情報を提供します。当社は、セールスまたはマーケティング活動における不公平で詐欺的行為や業務、不実表示、詐欺または故意の不作為を許しません。

利益相反

- 「利益相反」は従業員個人の利益が当社の最大利益、目標、使命を阻害する、または優先される証拠がある場合、またはそのように見える場合にも該当します。利益相反または利益相反のように見える状況は、従業員または役員が当社での自己の業務を客観的、効果的に遂行するのに困難をきたす行動をとったり、とることに興味を示している場合に発生します。または従業員または役員、あるいはその家族が、当社での地位を理由に不適切な私的利益を受け取る場合にも発生します。
- ビジネス上の意思決定は、キリバの利益を最優先にしなければなりません。場合によっては、当社の顧客またはビジネスパートナーの利益を考慮する必要があることもあります。利益相反は当社方針として禁止されています。ただし、人事部または法務コンプライアンスの承認を受けた場合を除きます。利益相反はいつも明確であるとは限りません。質問がある場合は、直属の上司に相談するか、利益相反方針を参照してください。

企業機会

- 役員会の同意を得ること無しに、従業員および役員が当社の財産、情報または地位の利用を通じて発見した機会を自己のために活用することは禁じられています。従業員または役員は、個人の利益のために当社の財産、情報または地位を一切利用することはできません。そのような機会が生じた場合には、従業員および役員は、当社の利益を当社の正当な利益を向上させる義務を負います。

秘密保持

- 当社またはそのお客様またはサプライヤーにより私たちに委任された専有情報の秘密を守ります。ただし、開示が最高形成責任者により書面で許可された場合、あるいは法律または規則により要求される場合を除きます。専有情報は、開示された場合に、競合他社が利用する、あるいは当社あるいはその顧客あるいはサプライヤーに害をなす可能性のあるすべての非公開情報を含みます。これには、サプライヤーおよびお客様が私たちに委託した情報を含みます。専有情報を保存する義務は、雇用が終了した後であっても継続します。守秘義務に関する詳細については、守秘義務、および当社と締結した発明譲渡または専有情報発明契約(PIIA)も参照してください。

i Care バリューシステム

C. 説明責任：企業市民として責任をもって行動すること

国際汚職・贈収賄防止法

- キリバでは、いかなる形態の贈収賄、汚職行為、または同様の非倫理的ないし違法な事業運営を厳格に禁止しています。これは、私たち全員がとりわけ、米国海外汚職行為防止法(FCPA)、英国賄賂防止法、フランス Sapin II 法(所在地にかかわらず)を含む、国際汚職・贈収賄防止法に必ず従わなければならないということです。特に、汚職・贈収賄防止法と当社方針では、他の当事者が国家公務員であるか、取引先企業の従業員であるかを問わず、いかなる人物との贈収賄を禁じています。私たちは、法律およびキリバの方針により、キリバまたは自分のために取引を不正に得るために、一切の収賄、キックバック、あるいは金銭または高価な何か(直接または間接的に)を提供、約束、許可、指示、支払い、実行または受け取ることを禁じられています。詳しくは、キリバの汚職・贈収賄防止方針と贈答品・接待方針をご覧ください。
- さらにキリバは、違法に入手した金銭を偽装またはチャネリング、あるいは当該金銭を合法的なファンドに変えるなど、あらゆる形態のマネーロンダリングを禁じています。詳しくは、キリバのマネーロンダリング防止方針をご覧ください。
- 第三者を雇う責任がある場合は、法務コンプライアンスと協業して、適切なデューデリジェンスを確實に実施してください。自分たちが禁じられている行為を行わせるために第三者を働くさせることはできないことを記憶にとどめてください。詳しくはキリバの KYC およびサードパーティデューデリジェンス方針をご覧ください。

競争と公正な取引

- 当社の競争力が公正かつ誠実に上回る努力をします。当社は、優れた業績を通じて競合優位性を達成する努力を行いますが、倫理に外れた、または違法な商慣行を通じてではありません。当社はキリバの競合他社の専有情報を得ようとするとはしません。また、違法にあるいは非倫理的に、または守秘義務や雇用契約違反に関わる方法でキリバの競合他社またはその他の第三者に関する情報を得ようすることはしません。各従業員および役員は、当社の顧客、サプライヤー、競合他社および従業員の権利を尊重し、公正に扱うよう努めてください。従業員または役員は、部外秘の情報を操作、隠匿、乱用、重大な事実の不実表示、または他一切の違法な取引慣行を通じて不公正に人に付け込むことがあってはなりません。当社は、競合他社と落札、契約、価格設定における公式ないし非公式の同意を結ぶことはありません。例えば価格協定、談合、市場または顧客の配分、または同様の違法な活動に従事しません、詳しいガイドラインは、キリバの独占禁止・競合分析方針をご参照ください。
- 公開プレゼンテーションおよびマーケティング資料、ジャーナルおよび雑誌記事、広告およびその他公表された情報などの公開情報に基づいて、私たちは競合他社の製品および活動について適切な見解を述べることができます。当社は、専有情報の不正流用、所有者の同意を得ずに取得した営業上の秘密情報の所持、または他社の過去または現在の従業員による当該開示を含めることは禁止されています。
- 競合他社または第三者の秘密または専有情報を許可なく不注意に取得した場合、キリバ社内に当該情報を広めではありません。また、速やかにキリバ法務部まで、legal Corp@Kyriba.com宛てのメールで連絡してください。

贈答、食事および接待

- ・キリバは真正な経費および顧客や第三者に対する一定の贈答品についての支払いをしますが、それが不正目的ではなく、キリバの汚職・贈収賄防止方針と贈答品・接待方針に従っている場合に限ります。これらの方針は、FCPA、フランス Spain II 法、英國賄賂防止法を含む該当する汚職防止法に確実に適合するための、贈答品の授受や接待に関する具体的なガイドラインを定めていますが、これに限定されません。
- ・政府機関および国有企業は、キリバなどの企業から接待、食事、贈答品、心付け、その他の価値ある品物を受け取ることができる職権に関して、厳しい法令と規制によって管理されています。政府職員やこれら機関の職員の対応においては、価値のある物を提供しないことが、キリバの一般的方針です。適用される可能性のある限定的な例外は、汚職・贈収賄防止方針または贈答品・接待方針に記載されており、法務コンプライアンス担当者の承認が不可欠です。
- ・価値にかかわらず、いかなる企業や個人からいかなる贈答品、接待、価値ある物を受け取る場合には、直属の上司に必ず知らせください。適切かどうか定かではない贈答品または贈答品の提案については、贈答品・接待方針を参照するか、直属の上司または法務コンプライアンス、規制担当者に相談してください。

競争と公正な取引

- ・当社の競争力が公正かつ誠実に上回る努力をします。当社は、優れた業績を通じて競合優位性を達成する努力を行いますが、倫理に外れた、または違法な商慣行を通じてではありません。当社はキリバの競合他社の専有情報を得ようとするとはしません。また、違法あるいは非倫理的に、または守秘義務や雇用契約違反に関わる方法でキリバの競合他社またはその他の第三者に関する情報を得ようとするとはしません。各従業員および役員は、当社の顧客、サプライヤー、競合他社および従業員の権利を尊重し、公正に扱うよう努めてください。従業員または役員は、部外秘の情報を操作、隠匿、乱用、重大な事実の不実表示、または他一切の違法な取引慣行を通じて不公正に人に付け込むことがあってはなりません。当社は、競合他社と落札、契約、価格設定における公式ないし非公式の同意を結ぶことはありません。例えば価格協定、談合、市場または顧客の配分、または同様の違法な活動に従事しません、詳しいガイドラインは、キリバの独占禁止・競合分析方針をご参照ください。
- ・公開プレゼンテーションおよびマーケティング資料、ジャーナルおよび雑誌記事、広告およびその他公表された情報などの公開情報に基づいて、私たちは競合他社の製品および活動について適切な見解を述べることができます。当社は、専有情報の不正流用、所有者の同意を得ずに取得した営業上の秘密情報の所持、または他社の過去または現在の従業員による当該開示を含めることは禁止されています。
- ・競合他社または第三者の秘密または専有情報を許可なく不注意に取得した場合、キリバ社内に当該情報を広めではありません。また、速やかにキリバ法務部まで、legal_corp@Kyriba.com宛てのメールで連絡してください。

政治献金

- ・ 最高経営責任者より予め承認を得ている場合を除き、当社は、当社またはその子会社による（直接または事業者団体を通じて）政治献金を禁止しています。これには以下を含みます：(a) 政治的目的のために当社の資金またはその他の資産の献金、(b) 個々の従業員にそのような献金を行わせること、または(c) 献金をした従業員に払い戻しをすること。本件に関する詳細情報は、キリバの汚職・贈収賄防止コンプライアンス方針をご参照ください。
- ・ 個々の従業員は、適切と思われる政治献金を個人的に行うことができます。

寄付金

- ・ キリバは慈善事業への寄付を支援し、個々の従業員は慈善的寄付をすることが許容されています。ただし当社では、不適切にビジネスを誘導する手段として、価値あるもの（慈善的寄付またはイベントのスポンサーシップなど）を直接または間接的に個人、企業または事業体に渡すことを禁じています。決して適切ではないため、過去、現在または予期される将来の取引に基づく寄付に賛成または反対をするものではありません。
- ・ 私たちは、慈善のための募金または同僚の活動のため、当社のビジネスパートナーに募金を勧誘すべきではありません。当社との取引関係を保持するために、当社のビジネスパートナーが寄付をすることを義務だと感じる可能性のある勧誘をすることは避けなければなりません。

i Care バリューシステム

D. 尊重：従業員を評価する

差別、ハラスメント、いじめ

- キリバでは、最大限の敬意と尊厳をもってすべての人を扱います。当社は、従業員の多様性を大切にし、それがすばらしい資産であると理解しています。雇用のあらゆる側面において平等な機会を提供することに固くコミットし、人種、肌の色、宗教、性別、出生国または他一切の被保護分類に基づくいかなる違法な差別またはハラスメントを許しません。これらの分類、またはその他の保護階級に基づく、いかなる逆の行動も、直接の規範違反とみなされます。
- いじめは、個人または人々のグループを恐喝、気分を害する、見下す、または屈辱を与えるつもりで行う行動パターンです。職場においては、いじめは人を感情的または心理的に傷つけることのある行為または暴言を含み、あるいはターゲットの業務遂行を妨げ増す。キリバは、当社事業のいかなる部分においてもいじめを許しません。詳細については、人事部に相談し、該当する従業員ハンドブックを調べてください。
- いじめ、差別またはハラスメントに関する規範または当社方針に不適合な例に気付く、または報告する必要がある場合、あなたには報告する責任があり、法律で許される場合には、[キリバの倫理ホットライン](#)を介して、または直属の上司、人事部、グローバル倫理・コンプライアンス、規制担当役員に連絡してください。

環境、健康、安全

- キリバは、当社の社員、顧客、コミュニティ、そして地球に役立つ目的を持った行動とともに、環境、社会、およびガバナンス (ESG) プログラムを通じて、好影響をもたらすよう取り組みます。当社は、各従業員および役員に対し、安全で健康的な労働環境を提供する努力をします。各従業員および役員は、環境、安全、健康規則および慣行に従うと共に、事故、ケガおよび安全ではない装置、慣行または状況を報告することにより、安全で健康な職場を維持する責任を負います。暴力、威嚇的行動、非合法ドラッグまたは規制薬物は許可しません。
- 自己の義務について不明点がある、あるいは環境、および/または健康・安全法令に適合しない例を報告する必要がある場合は、法律で許される場合は[キリバの倫理ホットライン](#)または、直属の上司、または人事部に連絡してください。キリバの ESG 取り組みについての詳細は、[キリバの ESG ウェブサイト](#)をご覧ください。

奴隸制と人身売買防止

- キリバは、人身売買および奴隸制の無い労働環境にコミットします。キリバは、当社の国際組織、第三者またはサプライチェーンのいかなる一部であれ、人身売買または奴隸制を許すこと、または見逃すことはありません。当社が関わるこれら当事者にも同じく高い水準を期待するとともに、当社の事業において、確実に奴隸制または人身売買が一切ないことにコミットします。キリバの従業員、請負業者、ベンダー、サプライヤー、パートナー、およびキリバが取引を行う他企業は、慣行において人身売買または奴隸制を形成する共謀を回避しなければなりません。

i Care バリューシステム

E. エクセレンス：品質およびエクセレンスの実現

該当法、規則および規制の遵守

- 世界に展開する企業として、私たちは、当社が営業する市、州、国の該当法、規則および規制を尊重し、遵守します。特定の法や規制が不明瞭な場合や疑問がある場合は、当社方針のインサイダーより法規制の遵守や法務ページをご覧になるか、監督者、マネージャー、その他の適切な人からの指示を仰いでください。

監査人の行動に不適切な影響

- 私たちは、当社の財務諸表を著しくミスリードする目的で、当社の独立監査人に対して強要、操作、ミスリードまたは不正に影響を与えるために直接または間接的な行為を行いません。禁止される行為には、監査人を強要、操作、ミスリードまたは不正に影響を及ぼすために取る以下の通りの行為を含みますが、これに限定されません：(1) この条件のもとで保証されない当社の財務諸表に関する報告を（一般に公正妥当と認められている会計原則、一般に公正妥当と認められている監査基準、または他の職業上または規制基準により）発行または再発行すること、(2) 一般に公正妥当と認められている監査基準、または他の職業上の基準により要求される監査、審査または他の処置を行わないこと、(3) 発行した報告を撤回しないこと、あるいは(4) 当社の監査委員会に対して問題を連絡しないこと。

財務の健全性および報告

- 正確かつ信頼性のある財務および業務記録は、キリバの財務、法務および業務上の義務に合致することにおいて決定的に重要です。当社の帳簿、記録、会計および財務諸表は、合理的に詳細に維持し、正確かつタイムリーに記録され、当社の取引状況を適切に反映し、該当法令に従い速やかに開示し、該当法要件および社内統制の当社方針およびシステムの両者に適合しなければなりません。
- ある経費が合法であるかどうか定かでない場合は、方針のガイドラインについて当社の会計部に相談してください。

年次確認

業務行動規範へのコンプライアンスの確保を促進するために、当社は、すべての従業員および役員に本業務行動規範を見直し、理解と遵守の確認を毎年書面で要求しています。

付則A:

Kyriba倫理ホットラインのグローバルコールイン番号

米国直通

所在地の外部直通電話から:

米国 **1-844-869-8671**

フランスから直接アクセス

あなたの所在地の外線ダイアルから直通番号につなぐ場合 :

フランス (France Telecom)	0-800-99-0011
フランス (パリのみ)	0-800-99-0111
フランス	0-800-99-1011
フランス	0-800-99-1111
フランス	0-800-99-1211
フランス (Telecom Development)	0805-701-288

英語プロンプトでこの番号をダイアル: 844-869-8671

香港からの直接アクセス

あなたの所在地の外線ダイアルから直通番号につなぐ場合 :

香港	800-93-2266
香港	800-96-1111
英語プロンプトでこの番号をダイアル:	844-869-8671

日本からの直接アクセス

あなたの所在地の外線ダイアルから直通番号につなぐ場合 :

日本 (NTT)	0034-811-001
日本 (KDDI)	00-539-111
日本 (ソフトバンクテレコム)	00-663-5111
英語プロンプトでこの番号をダイアル:	844-869-8671

シンガポールからの直接アクセス

あなたの所在地の外線ダイアルから直通番号につなぐ場合 :

シンガポール (StarHub)	800-001-0001
シンガポール (SingTel)	800-011-1111
英語プロンプトでこの番号をダイアル:	844-869-8671

英国からの直接アクセス

あなたの所在地の外線ダイアルから直通番号につなぐ場合 :

英国 (British Telecom)	0-800-89-0011
英語プロンプトでこの番号をダイアル:	844-869-8671