

ニューバランスビジネス倫理および行動規範

ニューバランスは、1つの簡潔な使命のもとに活動を行っています。それは、「1906年以来独立した企業として、スポーツと職人技を通じて人々を支援し、世界中のコミュニティに前向きな変化を生み出す」という使命です。この使命の基礎には、世界中で倫理的かつ誠実に事業を運営するという当社のコミットメントがあります。このビジネス倫理行動規範はそのコミットメントを反映し、ニューバランスがビジネスを行う上で求められる中核的な事項を概説します。この規範は全従業員を対象に世界的で適用され、ニューバランスと関わり、ビジネスを行うすべての人に公開されています。そして重要な点として、本規範はニューバランスで働く者、およびニューバランスと取り引きする者すべてに対し、声を上げ、懸念を報告し、本規範の基準の維持に努めることを奨励しています。

職場環境

1. **差別とハラスメント:**ニューバランスは多様で包摂的な職場環境を築くことに努力めています。ニューバランスでは、均等な雇用機会の実践に注力し、いかなる種類のハラスメントや差別も許容していません。これには、個人の人種、肌の色、出身国、家系、宗教、性別(妊娠を含む)、信条、心身の障害、婚姻区分、健康状態、性的指向、性自認、年齢、または法で保護されるその他のあらゆる理由に関連のある差別やハラスメントが含まれます。
2. **健康および安全:**ニューバランスはすべての従業員に安全で健康的な職場環境を提供することに注力します。すべての従業員には、安全対策に意識を持ち、職場での健康と安全に関する当社の方針や手順に従うことが求められます。従業員は危険な状況を監督者にただちに報告しなければなりません。
3. **職場の安全性:**ニューバランスは職場における暴力の防止に注力します。ニューバランスは、身体的に脅迫的、威嚇的または強制的ないかなる行動、ジェスチャーまたは発言(電話やEメールを含む)も容認しません。
4. **麻薬とアルコール:**従業員は、アルコールやその他の薬物の影響下にある状態で、出勤、帰社、または当社主催のイベントに参加してはなりません。また、業務中や当社内で、アルコールの無断使用や過度の摂取は禁止されており、当社主催のイベントにおいても同様です。従業員は、アルコールまたは違法規制薬物の影響下で出勤してはならず、常に安全かつ効果的に職務を遂行しなければなりません。

利益相反

1. **利益相反:**ニューバランスの従業員は、当社にとって最善の利益につながる行動を取る責任があります。利益相反は、社外での利益が当社の利益または従業員の職務を侵害する場合に起こります。ニューバランスは、従業員がニューバランスでの地位、ニューバランスと顧客、ベンダー、サプライヤー、ライセンサー、販売代理店、その他ニューバランスと取引のある当事者との関係を、私的な便益のために、または自分自身や家族の利益のために利用することを禁止しています。利益相反の可能性があるかどうか疑問がある状況については、顧問弁護士または最高人事責任者に問い合わせてください。

2. **社外での仕事:**ニューバランスでは、従業員が時折社外で副業をすることがあると認識しています。社外の仕事をサポートするために、当社のリソースを使用してはいけません。そのような副業は通常の従業員の勤務時間外に行われ、ニューバランスの職務を全うする能力を妨げることがあってはなりません。アソシエントはいかなる場合でも、いかなる立場(従業員であろうが、独立した請負業者であろうが)であっても競合他社のために働いてはいけません。また、従業員はニューバランスとビジネス関係がある、顧客、ベンダー、サプライヤー、請負業者、ライセンス受託者、代理人、またはその他のいかなる個人もしくは組織のために働くことは禁じられています。
3. **家族:**ニューバランスは同族企業で、当社独自の伝統に誇りを持っています。同一家族のメンバーがニューバランスで、そして同じ勤務地で働くことができます。しかし、利益相反や好意主義、またはそのように見える状況は避けることが重要です。したがって、従業員はニューバランスにおいて直接または間接に家族メンバーの雇用契約条件を監督したり、影響を与えたりする必要がある役職、またはそのような行為を行える役職に就くことはできません。雇用条件の例には、昇進、解雇、懲罰、報酬などがあります。制限の詳細については、ニューバランスの利益相反方針に記載されています。
4. **個人間の関係**ニューバランスでは直接もしくは間接に監督する従業員と監督される従業員、または他の従業員の雇用条件に影響を与えることがある従業員と影響を受ける従業員との恋愛関係は禁止されています。雇用条件の例には、昇進、解雇、懲罰、報酬などがあります。ニューバランスの重役(バイスプレジデント以上)、およびすべての人事部のすべてのメンバーは、上下関係に関わらず、他の従業員と恋愛関係を結ぶことは禁止されています。
5. **贈答品:**不適切に見えることを避けるために、ニューバランスでは、ニューバランスとビジネスを行っている相手、またはビジネスを求めている相手から、50米ドルを超える贈答品、記念品、接待、または自分や家族のための支払いもしくはローンを従業員が受けることを禁止しています。ニューバランスでは、顧客、ベンダー、サプライヤー、請負業者、ライセンス受託者、代理人、販売業者、またはニューバランスとビジネスを行うその他の当事者に贈答品を贈らないことを強く推奨しています。(顧客、ベンダー、サプライヤー、請負業者、ライセンス受託者、代理人もしくは販売業者、またはこれらの立場になる可能性のある人物に)贈答品を贈りたい従業員は、顧問弁護士から事前の承認を得る必要があります。いかなる状況でも、公務員または準公務員に贈答品を贈ることや、これらの人物から贈答品を受け取ることは禁止されています。
6. **取締役(理事)業務**
 - a. **非営利組織の理事会:**ニューバランスでは、従業員が所属するコミュニティに奉仕することを奨励しています。従業員は、ニューバランスでの職務遂行能力を妨げない限り、非営利組織の理事会または諮問委員会で奉仕できます。顧問弁護士および最高人事責任者からの書面による事前の承認なしに、従業員がそれらの理事会でニューバランスの代表として行動したり、ふるまったりすることは禁止されています。
 - b. **営利組織の取締役会:**従業員は、最高経営責任者および顧問弁護士の書面による事前の承認があれば、営利組織の取締役を務めることができます。従業員は、ニューバランスの競合他社、顧客、ベンダー、サプライヤー、請負業者、ライセンス受託者、代理人、販売業者またはニューバランスとビジネスを行うその他の組織の取締役となることはできません。



ニューバランスは、営利組織へのニューバランスの投資または戦略的パートナーシップに基づき、従業員にその組織の取締役を務めるよう依頼することがあります。

グローバルなビジネス慣行

- 贈収賄防止および汚職防止:**ニューバランスは最高水準の誠実さに注力し、不適切に見えることすら避けるよう求めます。当社はすべての形の贈収賄と汚職を厳しく禁止し、当社の業務の中で贈収賄や汚職が起きないように必要な手続きをすべて取ります。不適切な優位を確保したり、ビジネスを獲得または維持したり、他の個人や組織にビジネスに誘導したりする目的で、従業員が直接または間接に金銭価値のあるものを公務員や政府以外の公職者または第三者に、当社のために提供、約束、承認、または提案することを禁止します。この禁止には、この第三者が支払の一部を賄賂として使うことを従業員が知っている場合、または知っている理由がある場合の第三者への支払が含まれます。
- 国際的な貿易規制の遵守:**
 - 反ボイコット方針** – ニューバランスの従業員は、米国に友好的だと考えられている他国に対する制裁措置を理由としないボイコットを支持したり協力したりしてはなりません。
 - 禁輸** – ニューバランスの従業員は輸入、輸出、積み替え法令を含む禁輸に関するすべての米国法令に従う必要があります。
- 競争法(反トラスト法):**ほとんどの国には、自由で公正な競争を奨励して保護するよう設計され、十分に開発された「反トラスト」、「競争」または「消費者保護」法の体系があります。これらの法律は、価格決定慣行、割引、信用条件、販売促進割引、独占販売権、フランチャイズ関係、ライセンス関係、競合製品の取り扱い制限、契約の解除などその他多くの慣行を含め、ニューバランスの小売業者との関係を規制します。また、これらの法律はニューバランスとその競合他社との関係も厳しく規制します。このような法律に違反すると、非常に深刻な結果につながる場合があります。ニューバランスは反トラスト法および競争法に従うよう注力します。一般的なルールとして、ニューバランスの従業員は競合他社との連絡を制限する必要があり、価格設定や他の販売条件、顧客、サプライヤーなどの話題はどのような場合も避ける必要があります。これらの法律の特定の状況への適用は複雑なことがあるため、疑問のある従業員は顧問弁護士に問い合わせてください。
- 政府機関とその他の第三者による苦情:**求職者、顧客、または現在のもしくは過去の従業員が、ニューバランスに対して政府または他の第三者を通して苦情を申し立てたり、申し立てると脅したりすることがあります。政府または第三者の苦情について連絡を受けた従業員、またはその旨を知った従業員は、ただちに顧問弁護士または人事最高責任者に連絡する必要があります。ニューバランスは苦情を申し立てた従業員、または報告した従業員に対する報復はいかなる形でも禁止します。当社は政府機関の調査または第三者からの問合せや苦情にできる限り協力するよう注力しています。
- 政府からの情報の請求:**ニューバランスは政府の調査または情報の請求にできる限り協力します。公務員が従業員に対し、政府調査の目的で企業情報を(文書または口頭で)提供するよう求めた場合、または政府の代理人が従業員の職場を訪れ、当社情報の記録、文書、その他の情報を提示するよう要求した場合、従業員はただちに顧問弁護士または最高人事責任者に通知する必要があります。

す。従業員は常に信頼できる正確な情報を提供する必要があり、情報の請求を妨害したり、影響を与えたり、邪魔をしてはなりません。また、従業員は政府の請求、調査、法的手続きに関する文書または記録を改変、改ざん、破壊、隠蔽、処分または破棄してはなりません。

6. **公正で正直な取り扱い:** ニューバランスは公正かつ誠実に競争を勝ち抜くよう努力しています。当社は、優れた業績と製品を通じて競争上の優位を追求し、倫理的でないビジネス慣行または違法なビジネス慣行を通じて追求することはありません。専有情報を盗むこと、所有者の同意なしに入手した企業秘密情報を保有すること、または過去もしくは現在の従業員によるそのような開示を誘導することは禁止されています。当社はすべての顧客、サプライヤー、競合他社、従業員の権利を尊重し、公正に扱います。機密情報の悪用、隠蔽、乱用、重要な事実の虚偽の陳述、わいろ、または他の故意による不公正なビジネス慣行を通じて、従業員が不公正に優位に立つことを禁じます。また、他の従業員、コンサルタント、独立請負業者、他の第三者が、上記の手段により、他人よりも不当に優位に立つのを支援してはなりません。
7. **政治活動と献金:** 従業員は当社のビジネスやコミュニティにとって大切な問題に関与するよう奨励されています。しかし、政治活動は法律により慎重に規制されており、ニューバランスのために従業員が政治活動に参加することを統制する、厳格なガイドラインと禁止事項を用意しています。そのため、当社のための政治活動は顧問弁護士が開始するか、または顧問弁護士が事前に承認する必要があります。
 - a. 従業員は個人的な政治活動を自分の時間で自分のリソースを使用して行う必要があります。他者を尊重するため、従業員はいかなる個人的な政治的見解または信念であっても、当社の施設またはWebサイトでそのような見解や信念を推進してはなりません(郵送または通知などの配布を含む)。従業員は、会社を代弁して発言しているように思わせたり、ニューバランスが自身の個人的な見方を支持しているかのように思わせたりする発言をすることも許されません。
 - b. 従業員がニューバランスの代理としていかなる政治家候補にも直接の政治献金をすることは許可されていません。
 - c. ロビー活動とは、一般的に、当社に影響のある法制または規制の問題に関して選挙で選ばれた公務員との接触と定義されます。ニューバランスはロビー活動について厳格な報告要件に従うことを求められています。顧問弁護士は、外部のロビイストやロビー活動事務所を雇うことなど、当社の代表としてロビー活動を承認する必要があります。
8. **製品の保全:** ニューバランスは、品質、スタイル、デザインと高い基準の素材を使用して製品を製造・販売することに注力しています。当社が公表した独自の基準に加えて、該当する産業と法律の要件に従って、すべての製品に対してテスト、包装、ラベル付け、マーケティング、広告、販売を行う必要があります。
9. **メディア関係:** メディアからの質問は、すべてニューバランスの広報チームへ転送する必要があります。承認を受けていなければ、従業員はニューバランスを代表して、レポーターやその他のメディアのメンバーに話をしてはなりません。広報部を通さずに直接レポーターと会話する従業員は誰でも、不正確な情報を提供したり、機密戦略を開示したり、当社の評判を損ねるというリスクを引き起こしてしまいます。

10. **コンサルタント、独立した請負業者およびその他のサービス提供者:** 契約によるビジネス関係は適切かつ合法的で文書化される必要があります。料金は書面による合意で定められ、提供されるサービスの価値を反映する必要があります。いかなる場合でも、手数料は当社の業界において通常かつ慣習的な金額を超えてはなりません。
11. **サプライヤーの責任:** ニューバランスは当社の従業員およびサプライチェーンで働く労働者の基本的人権を保護し、当社がビジネスを行うコミュニティの環境を保護することに注力しています。当社ではサプライヤーが当社と同じ高い基準に従うことを期待しています。ニューバランスのサプライヤー行動規範では、従業員の権利を尊重し、環境への影響を最小限に抑え、安全で健康的な職場を提供し、すべての従業員の健康と福祉を推進することをサプライヤーに求めています。ニューバランスの全従業員は、ニューバランスサプライヤー行動規範を支持し、これに従うよう推進する責任があります。
12. **出張と接待の方針:** ニューバランスは当社のビジネスを行う上での出張の重要性を認識しており、当社のために出張する従業員による多大な犠牲も認識しています。ニューバランスでは、必要な業務出張および合理的な交際費を払い戻します。

情報と当社の評判の保護

1. **機密情報と知的所有権:** 従業員は、書面による明示的な承認なしに、ニューバランスの企業秘密、機密情報、または知的所有権を使用したり、開示したりしてはいけません。従業員は、顧客や製品に関する情報など、当社の専有情報を秘密として扱う必要があります。また、当社の専有情報を危険にさらすような行為や、ソーシャルメディアでの使用を含め、そのような機密情報を不注意で開示する行為を行ってはなりません。機密情報には、企業秘密、特許、商標、著作権といった知的所有権、そしてビジネスやマーケティングのプラン、エンジニアリングや製造のアイデア、設計、データベース、記録、公開されていないデータやレポートが含まれます。機密情報の不正使用や配布は禁止されています。これらは違法な行為である場合があり、民事上の処罰または刑事罰の対象となることもあります。すべての従業員は、雇用前および雇用期間中に、ニューバランスとの間で契約を結び、署名した機密保持および非開示の合意書に従う義務があります。
2. **財務情報の開示:** 従業員は、最高財務責任者および経理責任者の書面による事前の承認なしに、すでに公開されているデータ以外のニューバランスの財務情報を開示してはいけません。
3. **当社の財産:** すべての従業員はニューバランスの資産を保護し、効率的な使用をするよう努めなければなりません。窃盗、不注意、および浪費は禁止されています。当社の資産はすべて、正当なビジネス目的のみに使用しなければなりません。
4. **ITセキュリティ:** すべての従業員は、当社が定めた情報技術(IT)セキュリティガイドラインに従う必要があります。特に、パスワードは、ニューバランスの情報システムにアクセスするための主要なユーザー認証であるため、慎重に作成し、頻繁に変更し、慎重に使用し、秘密にしておくことが必須です。

5. **プライバシーと個人情報の保護:**ニューバランスは、消費者、顧客、従業員、サプライヤーなどの個人について、身元を特定する情報(PII)や、当社が収集または管理している他の機密情報を保護することに注力しています。PIIは、名前、住所、メールアドレス、電話番号、政府識別番号、従業員ID番号、クレジットカードまたは銀行口座情報のように、個人を特定済みの情報または特定可能な情報すべてを指します。PIIIには人種、性別、年齢、性的指向、宗教、健康状態に関する情報を含むことがあります。コンピューターや携帯端末の識別情報、顧客取引の履歴、雇用履歴、および人口統計情報を含むこともあります。すべてのニューバランス従業員は、該当する法律にすべて従って、電子媒体でアクセスまたは保存された情報など、PIIを含むビジネス記録を保護して守る責任があります。従業員はPIIを含む記録を常に安全に管理し、承認されたビジネス目的のみにデータを使用しなければなりません。これを遵守しない場合は、法的責任を問われることがあり、従業員、顧客、サプライヤー、消費者とのニューバランスの関係や、当社の評判が損なわれることがあります。ニューバランスのすべての従業員は、PIIの収集、保存、送信、使用に適用される法律に従う責任があります。これには、従業員が業務を行う国において該当するプライバシーとデータ保護に関する法律と規制すべてを理解し、遵守し、PIIを国際的に送信する際に適用される規則に従うことが含まれています。違反またはPIIの開示が判明した場合、または疑いのある場合は、顧問弁護士、最高人事責任者または情報技術セキュリティチームにただちに報告する必要があります。

会計と記録

1. **会計:**正確な記録と財務の完全性はニューバランスのビジネスにとって不可欠です。ニューバランスは適切な会計手順を策定して管理するよう求められます。当社は、会社の資産、負債、取引をすべて反映した正確な帳簿と記録を保持する必要があります。当社は資金の適切な使用にも努めなければなりません。従業員は、いかなる帳簿や財務記録または他の文書や発表においても、間違った報告、誤解を招く記入または事実ではない記入、あるいは重要な除外または虚偽表示を行うことは許されません。当社の財務諸表の作成と公開に責任がある従業員、またはその手順の一部として情報を提供する従業員は、開示や情報が完全かつ正確で、当社の開示統制や手順に確実に従う責任を負います。
2. **監査人との協力:**従業員は、内部監査人や独立した外部監査人だけでなく、経営陣とも完全に協力して、完全かつ正確な情報を提供する責任があります。従業員は内部監査人または独立した外部監査人に、当社の財務諸表、会計慣行、または内部統制について不適切に影響を与えたり、強要したり、ごまかしたり、誤解させることは決して許されません。

一般的方針

1. **懲戒処分:**ニューバランスはすべての従業員が高いレベルの業績を上げ、当社の価値観を尊重し、当社の標準や方針に従うことを期待しています。ニューバランスは適切な対応を取り、各従業員の業績を支えます。業績や行動が期待に沿わない場合、最大で解雇を含む懲戒処分が取られる場合があります。この規範に対するいかなる違反も、最大で解雇を含む懲戒処分の対象となります。

2. **権利放棄:**ニューバランスは、自己の裁量で適切と認める場合、この行動規範に設定されている方針の適用を放棄し、この規範を改正、修正、変更する権利を留保します。この方針の放棄は最高経営責任者および顧問弁護士の同意による場合にのみ承認されます。

違反の報告と内部告発者の保護

1. **報告の奨励:**ニューバランスは、可能な最高水準の透明性、誠実性、説明責任の確保に努めます。そのため、ニューバランスは、従業員およびニューバランスと取引を行う者に対し、本規範、適用法令またはニューバランスの方針に違反する行為があった場合は報告することを奨励します。従業員およびニューバランスと取引を行う者は、EU公益通報者保護指令(2019/1937)に定める以下の分野に関連する懸念を含むが、これに限定されない、非倫理的または違法な行為の可能性に関するすべての懸念を報告する必要があります。

- 公共調達。
- 金融サービス、商品と市場、およびマネーロンダリングとテロ資金調達の防止。
- 製品安全および法令遵守。
- 運輸安全。
- 環境保護。
- 放射線防護および原子力安全。
- 食品安全と飼料安全、動物の健康と福祉。
- 公衆衛生。
- 消費者保護。
- プライバシーと個人情報の保護、ネットワークと情報システムのセキュリティ。
- EUの財政的利益に影響を及ぼす違反行為。
- EU域内市場に関する違反。

本方針および報告の奨励は、全世界のすべてのニューバランス従業員およびニューバランスと取引する者に適用されます。

2. **報告方法:**本方針に基づく懸念事項の報告には、以下の社内経路のいずれかを使用することができます。
- 顧問弁護士。
 - 最高人事責任者。
 - 任意のHRビジネスパートナー。
 - 報告システム内のマネージャー。
 - SpeakUp NB。

ニューバランスは、従業員および当社と取引のある者が懸念を当社に知らせることを強く奨励しますが、報告書は、現地の適用法令に従って、適切な政府当局に外部提出することもできます。

3. **SpeakUp NB**: SpeakUp NBは、当社の世界的な倫理・コンプライアンスホットラインです。苦情の報告や質問は、www.speakupnb.comにアクセスするか、ホットラインに電話することで、世界中いつでもオンラインで行うことができます。ホットラインの地域別電話番号は、SpeakUp NB Webページのホームページに掲載されています。米国の従業員は1-888-241-5237に電話してください。このホットラインは安全で機密性が高く、60以上の言語で利用可能であり、法務部門のニューバランスの内部告発担当者が監視しています。報告者は、ホットラインまたは上記のいずれかの連絡先を通じて、いつでも面談を要請することができます。
4. **報告書の検討**: 当社はすべての報告を迅速かつ徹底的に検討します。ニューバランスは、公平な調査担当者を任命し、7日以内にすべての報告および質問の受領を確認します。ニューバランスは、適時にレビューを実施し、報告当事者との連絡を維持し、必要な追加情報を求め、ニューバランスのレビューの結果を伝えます。ニューバランスは、口頭による報告を書面により記録する権利を有し、報告者はこれを確認する権利を有します。
5. **機密性と匿名性**: ニューバランスは、可能な限り慎重に報告書を検討し、知る必要のある者のみを関与させます。当社は、完全かつ徹底した検討を行うために、知る必要がある者に特定の情報を開示する必要が生じる場合があるため、完全な秘密保持を約束することはできません。現地の法律で認められている場合、報告者は匿名でSpeakUp NBまたは上記の手段を通じて報告を提出することができます。
6. **報復の禁止**: ニューバランスは、本方針に基づく懸念事項の誠実な報告または関連する検討への協力に対するあらゆる形態の復讐または報復を禁止し、これを容認しません。禁止されている報復には、通報者が誠実に懸念を提起した、または審査に参加したことを理由に、通報者に対してとられる否定的な行動が含まれます。これには、EU公益通報者保護指令(2019/1937)に定める以下の行動が含まれますが、これに限定されません。
 - 停職、一時帰休、雇い止め、またはそれに準ずる措置。
 - 降格または昇進の保留。
 - 職務の転換、勤務地の変更、賃金の減額、労働時間の変更。
 - 訓練の保留。
 - 否定的な業績評価または雇用照会。
 - 懲戒処分、譴責、その他の罰則(金銭的罰則を含む)の適用または執行。
 - 強制、脅迫、ハラスメント、追放。
 - 差別、不利益、不当な扱い。
 - 無期雇用への転換が正当な場合に、臨時雇用契約の無期雇用契約への転換を拒否すること。
 - 派遣契約の更新不履行、または早期終了。
 - 特にソーシャルメディアにおける評判の棄損などの害悪、または事業の損失や収入の損失などの経済的損失。



- 部門または業界全体の非公式または正式な合意に基づくブラックリストへの登録(将来、その部門や業界での雇用を妨害する目的など)。
- 商品またはサービスに関する契約の早期解除または解約。
- ライセンスまたは許可の取り消し。
- 精神科または医療機関の紹介。

報復行為に関する懸念は、上記のいずれかの手段を通じて直ちにニューバランスに報告してください。

参照文書

- 米国従業員ハンドブック
- 汚職防止方針
- ハラスメント防止方針
- 利益相反方針
- ニューバランス従業員向けメディア関係ガイドライン
- ニューバランス出張方針および手順
- ニューバランス制限物質マニュアル
- ニューバランスサプライヤー行動規範
- ニューバランスサプライヤー標準マニュアル

バージョンID	変更日	著者	コメント
1.0	04.10.18	Paul Gauron、Joan McGrail、Monica Gorman	該当せず
2.0	12.17.23	企業法務、人事、内部監査チーム	該当せず