

**SOCOTEC**

# 倫理規程

# 目次

序文 SOCOTECグループ社長からのメッセージ

**倫理規程のガバナンスと適用**..... P.4

- 倫理規程の目的
- 倫理規程の適用対象
- 倫理規程の遵守義務
- 当グループの倫理ガバナンスとは
- 不明な点がある場合

**当グループの倫理原則**..... P.7

- 誠実性を大切にする
- あらゆる形態の腐敗の防止に努める
- 責任を持って行動する

**リスクを伴う慣行と遵守すべき規定**..... P.10

- 利益相反
- 贈答品と招待
- 後援活動とスポンサーシップ
- 業務上の詐欺
- 公正なビジネス慣行と競争法の遵守
- 国際的な経済制裁措置

**社会的責任と環境責任**..... P.17

- 

**情報の保護、個人情報と当グループの評判**..... P.20

- 機密情報
- 個人情報
- 当グループのイメージと評判
- 財務情報の透明性

**グループ内部告発制度**..... P.23

# 序文

SOCOTEC は設立以来、良質なサービスを基盤として成功を収め、建設、インフラストラクチャー、設備、産業の分野におけるリスク管理とコンプライアンスのリーダーとしての地位を確立してきました。私たちの成功は、こうした技術的な専門知識だけでなく、日々の業務を倫理的に行う能力にも基づくものであると私は確信しています

**ゆえに、私は私たちの倫理規程を公表できることを誇りに思っています。当社の倫理規程は、すべてのステークホルダーに対する誠実さ、腐敗防止、責任、透明性という当社の倫理原則を体現しています。**

また、当社の倫理規程は、絶えず変化していくこの世界における私たちの日々の行動と意思決定を導くためのツールであり、SOCOTEC グループの従業員、そしてすべての利害関係者にとって確かな基準となるものです。また、これは困難な状況を切り抜けるための助けとなり、私たちが法律、規制、そして社会から求められることに従って倫理的に行動できるようにします。

従業員の皆さんには、当社の倫理規程を理解し、これを日々の業務に適用していただきたいと思えます。これは皆さんの判断に代わるものではありませんが、私たちの共通の責任を明確にし、信頼できる文化を強化するものです。

本規定に関して懸念事項や不明な点などが生じた場合は、その旨を報告してください。当社の倫理規程は、困難な状況が発生した際に一人で抱え込まないことの重要性を強調しています。躊躇せず上司に相談するか、本規程に記載されている専用窓口を利用してください。

これからも、すべての業務を責任と誠実性をもって共におこなっていきましょう。



**HERVÉ MONTJOTIN**

CEO兼会長  
SOCOTECグループ

# 1 倫理規程のガバナンスと適用

- 倫理規程の目的
- 倫理規程の適用対象
- 倫理規程の遵守義務
- 当グループの倫理ガバナンスとは
- 不明な点がある場合



## 倫理規程の目的

この倫理規程は、SOCOTEC グループのコンプライアンスプログラムにおける重要な要素であり、その基礎となっているものです。

倫理規程は、私たちのすべての活動の指針となる倫理原則を示すことを目的とし、従業員が職務を遂行する上で正しい判断を下し、模範的かつ誠実に行動できるよう支援することを目的としています。

### 3 倫理規定の目的



この規範には、リスクを伴う慣行と遵守すべき規則が定められており、これには、当社の汚職リスクマッピングから抽出された具体的な例が含まれています。



倫理規程には、贈答品や接待に関する方針、責任ある購買方法、内部告発手順など、特定のトピックに関する詳細を提供する社内ポリシーと手順が補完されています。

倫理規程は、現在の基準、特に

- 透明性、腐敗の防止並びに経済生活の近代化に関する 2016年12月9日付フランス法(以下、「サパン2法」といいます)および
- TIC Councilの「コンプライアンスコード」の最新版の要件に準拠して作成されています。

SOCOTEC グループ各社は、倫理規程に加え、現地の規制に準拠するための特定のポリシーを採用する場合があります。



## 倫理規程の適用対象

倫理規程は、世界中のすべての SOCOTEC グループ企業の全従業員、マネージャー、役員、取締役に応用されます。

倫理規程はグループ各社に配布され、入社時に新入社員全員に周知されます。また、当グループのウェブサイトでも確認できます。

倫理規程は、当グループが関わりを持つすべての利害関係者にも適用されます。

## 倫理規程の遵守義務

本文書に記載されている原則と規則の遵守は任意によるものではなく、当グループの全従業員に適用されるものです。

これらの原則の違反があった場合、かかる行為は不正行為であるものとみなされる場合があり、違反者は解雇を最大の処分とする懲戒処分の対象となる場合がありますが、法的訴訟の可能性を損なうことはありません。

## 当グループの倫理ガバナンスとは

当グループの **倫理委員会** の役割は、コンプライアンスプログラムの開発と実施を監督し、グループの **取締役会** に報告することです。また、提出された内部告発報告書の調査と手続きも担当しています。

当グループの **コンプライアンス責任者** は、当グループのコンプライアンスプログラムの開発、推進、実装の監督を担当します。このため、コンプライアンス責任者はコンプライアンスプログラムを展開し、これを地理的エリアのビジネス・運用に適応させる責任を負う **ローカルコンプライアンス担当者** のネットワークを構成しています。

当グループ各社の **マネージャー** は、倫理規程の内容を遵守することを毎年コミットし、**従業員** が倫理規程を理解し、これを遵守し、倫理規程に関する研修コースに参加していることを確認する必要があります。

## 不明な点がある場合

倫理規程ですべてのリスク状況を網羅することはできません。

したがって、実際の状況において取るべき行動について不明な点がある場合は、次のように自問する必要があります。

- **私の決定は法律に準拠したものだろうか？当グループの倫理原則と規則に則ったものだろうか？**
- **私がこの決断をしたことが職場の関係者に知れたら、あるいはこのことが報道されたとしたら、きまりが悪くならないだろうか？**
- **私の決定は誠意に基づくものと言えるだろうか？**

これらの項目に対する回答に「いいえ」が一つでもある場合、その決定は倫理規程に準拠したものでない可能性があります。

その場合は、決断を下す前に直属の上司、法務部、コンプライアンス担当者に相談することが推奨されます。

# 2 当グループの倫理原則

- 誠実性を大切にする
- あらゆる形態の腐敗の防止に努める
- 責任を持って行動する



## 誠実性を大切にする

独立した信頼できる第三者として、従業員の誠実性は当グループの最も重要な資産であり、顧客、サプライヤー、およびすべての利害関係者の当社に対する信頼の基盤となっています。

そのため、当グループの従業員は、適用されるすべての法律および規制を遵守し、倫理規程に記載されている規則に従い、いかなる場合でも誠実性と公平性をもって行動し、業務を遂行しなければなりません。

これは、たとえば、技術レポートの結論や調査結果を変更しようとする圧力(社内・社外を問わない)などは許容されないことを意味します。また、すべての従業員は独立性と高い職業意識を持って行動する必要があります。

## あらゆる形態の腐敗の防止に努める

当グループは、汚職行為や影響力の不当な行使は、当グループが遵守する倫理原則に反する行為であると考えます。このため、SOCOTECではあらゆる形態の汚職に対し、**ゼロトレランス(寛容しない)ポリシー**を採用しています。

➔ 汚職には2つの形態があります。

### 積極的賄賂

とは、公人または私人に不当な利益(贈答品、招待など)を提供し、賄賂を贈った者の利益となるように、業務を行わせたり、その実行を控えさせたりすることです。



たとえば、従業員が潜在的な顧客にシャンパン1ケースを提供し、顧客に対し入札対象としての選択を促すことなどが当てはまります。

### 受動的賄賂

とは、賄賂を贈る側の利益となるような業務を行うために不当な利益(贈答品、招待など)を受け取ったり要求したりすることです。



たとえば、当グループの従業員が、顧客からのスポーツイベントへの招待と引き換えに技術レポートを修正することに同意することなどがこれに当てはまります。v



## ➔ その他の行為も汚職行為に類似する場合があります。

### 影響力の不当な行使

とは、公的機関や行政機関から有利な決定を得ることを目的として、公人または私人に不当な利益（贈答品、招待など）を提供し、その実際の影響力または想定される影響力を悪用することです。



たとえば、当グループの従業員に、当グループに有利な規制上の決定に影響を与え得る公務員を知っている親しい友人がおり、役員が当グループに有利な決定を下すよう働きかける見返りとして、その従業員が親しい友人に金銭を支払うことがこれに当てはまります。

### 便宜的賄賂

とは、申請者が法的に権利を有する取引または一般的な行政手続き（ビザの取得、通関手続きなど）を円滑化することを目的として、公務員に支払われる、または公務員から要求される小額の支払いを指します。

SOCOTEC グループは、支払いを強要された場合、または従業員の誠実性や安全が危険にさらされている場合を除き、金額を問わず業務において従業員が公務員に対しこの種の支払いを行うことを禁止しています。



また、取引において仲介者が存在すると、汚職のリスクが高まる場合があります。

**商業仲介業者**（コンサルタント、専門家、代理店など）の役割は、報酬と引き換えに、グループに代わって契約または決定を獲得することを目的として、アドバイス、支援、または代理サービスを提供することです。

当グループでは商業仲介業者の利用を禁止していませんが、代理店と契約を締結する前に一定の条件を満たす必要があります。法務部とコンプライアンス担当者に事前に相談し、コンプライアンス担当者が商業仲介業者の誠実性を評価し、法務部が契約を確認できるようにする必要があります。

## 責任を持って行動する

すべての取締役、マネージャー、従業員は、自らの行為および不作為に対する責任を負います。

責任を担うということは、自らの行動が顧客、パートナー、従業員、そしてグループ全体に与える影響を認識していることを意味します。

これは個人と当グループの双方が担うべき責任です。

この点において、取締役とマネージャーはより重大な責任を負い、あらゆる状況において模範的な行動を取り、従業員との信頼を築き、透明性と倫理の文化を浸透させ、チームに本倫理規程に定められた原則を尊重させる必要があります。

# 3 リスクを伴う慣行と遵守すべき規定

- 利益相反
- 贈答品と招待
- 後援活動とスポンサーシップ
- 業務上の詐欺
- 公正なビジネス慣行と競争法の遵守
- 国際的な経済制裁措置

# 利益相反

利益相反は、従業員の個人的な利益が SOCOTEC グループの利益と相反する場合、または相反しているように見受けられる場合に発生します。

こうした状況は、従業員の業務遂行における忠誠や公平性を損なう可能性があることから、従業員は透明性を保ち、利益相反の状況について開示し、利益相反に関わる業務や取引を行わないよう注意する必要があります。

## → 留意すべきポイント:

1

利益相反には、実際の利益相反である場合と、利益相反であるかのように見受けられる場合(疑い)があります。後者の場合、利益相反の疑いは、事実でない場合であっても、グループに多大な損害を与える可能性があるため、以下の手順を適用する必要があります。

2

従業員の個人的な利益には、身近な人々の利益も含まれます。したがって、親族、配偶者、友人などの利益も含まれる場合があります。

3

-利益には、顧客またはサプライヤーとの友好関係または親族関係、グループと関係のある団体での活動、顧客またはサプライヤーに対する金銭的利益などが含まれます。

当グループは、従業員が指摘に政治活動やコミュニティ活動に参加したり役職員に就く権利を尊重していますが、これらの活動が業務と両立でき、勤務時間を侵害するものでない場合に限りです。いずれの場合であっても、このような活動が当グループの評判を傷つけるものであってはならないものとします。

当グループでは、利益相反が生じない限り、従業員の親族や、従業員と個人的関係にある従業員の雇用も認めています。いずれの場合も、同一の家族内の従業員、または個人的関係にある従業員同士の間には、直接的または間接的な階層的つながりがあってはなりません。

## → 禁止行為の例



営業マネージャーの配偶者が、入札の呼びかけに応じた入札を検討している顧客チームのメンバーである場合に、その営業マネージャーが意思決定プロセスから外れないこと。



利益相反の状況に関する透明性を保つことをせず、直属の上司やコンプライアンス担当者に相談することなく独自の状況管理を行うこと。



SOCOTEC グループのサプライヤー、サービスプロバイダーまたは顧客の株主になること。

## → 従うべき手順

実際の利益相反または利益相反の疑いが発生した場合、何らかの行動を起こしたり決定を下したりする前に、**直属の上司とコンプライアンス担当者に状況内容を報告しなければなりません**。この申告により、利益相反の潜在的なリスクの分析が行われ、講じられるべき対策が決定されます。

さらに、従業員が当グループ外での役職(専門職団体の会員など)の受任や政界への立候補を含め政治的役職に就くことを検討している場合は、事前に直属の上司およびコンプライアンス担当者に報告する必要があります。この報告により、利益相反の潜在的なリスクの分析が行われます。

また、家族の一員を監督している場合など、管理職ラインに親族や個人的関係にある者がいる場合は、かかる旨を人事マネージャーに申告する必要があります。

こうした開示の内容は慎重かつ機密に扱われます。

# 贈答品と招待

贈答品や招待券などを贈ることは、ビジネス関係においては一般的な礼儀とされています。

しかし、これらは不当な影響力を及ぼしたり不当な利益を得たりするために利用される場合があり、**汚職の手口となり得ることから特に注意が必要です。**

SOCOTEC グループでは、贈答品や招待券の授受に関する明確な枠組みを提供するため、贈答品と招待に関するポリシーが制定しています。

## → 贈答品と招待に関する方針の主な規則は次の通りです。

贈答品や招待は、以下の条件を満たすものである必要があります。

- 合理的なものであること
- 頻繁でないこと
- 交渉期間または入札期間中に提供または受領されないこと

## → 禁止行為の例

- ❌ 契約交渉中に顧客（公的・私的を問わない）をスポーツイベントに招待すること
- ❌ レポートの結論の修正を求める顧客からの贈答品を受け取ること
- ❌ SOCOTEC グループに選定されるために送られたサブライヤーからの招待券や贈答品を受け取ること
- ❌ 高額な贈答品や招待券を受け取ること
- ❌ 特にロビー活動において、SOCOTEC グループに有利な公的決定を下してもらおうことを目的として公人を招待したり贈答品を提供したりすること

## → 従うべき手順

贈答品や招待券を授受する前に、当グループの贈答品と招待に関するポリシーを参照し、これを遵守し、次の質問を自問してください。

提供されている招待券や贈答品は、礼儀として送られているものだろうか？ビジネス上の意思表示として、あるいは対価として提供されているものではないだろうか？

入札公告・協議進行中、契約交渉、行政認可の要請など、招待券や贈答品が提供される特定の背景はないだろうか？

招待券または贈答品のおおよその価値はいくらだろうか？贈られたものは合理的なものだろうか？

私がこれを受け取ったこと、または提供したことが職場の関係者に知られた場合、きまりが悪くならないだろうか？

招待券や贈答品の価値やこれらを繰り返し受け取ることは、私の独立性や公平性に影響を及ぼすものではないだろうか？招待券や贈答品を受け取らなかった場合でも、同じ決定をするだろうか？

取るべき行動について不明な点がある場合は、直属の上司またはコンプライアンス担当者に問い合わせてください。

# 後援活動とスポンサーシップ

SOCOTEC グループは、当グループの価値観、社会との連帯感を公に示すため、後援およびスポンサー活動を行う場合があります。

こうした行為自体は違法ではありませんが、これらの行為は汚職行為の試みであるとみなされる場合があることから、警戒を怠らず既存の方針に従うことが重要です。

**後援活動:** グループ企業が、商業的な見返りを期待せずに、一般的な利益(文化的、社会的、人道的など)の目的を果たす組織に金銭または現物で寄付を行うこと。

**スポンサーシップ:** グループ企業が、イベントへの参加によって生み出される **商業的利益を得ることを目的として**、イベント(セミナー、試合など)に金銭または現物で寄付を行うこと。

## → 従うべき手順

SOCOTEC の事業体のスポンサーシップまたは後援活動を行う前に、当該活動の原則と条件は以下の担当者により確認される必要があります。

- 当該法人のゼネラルマネージャー
- グループコミュニケーション部
- ローカルのコンプライアンス担当者

## → 禁止行為の例

- ❌ 入札または契約交渉期間中に顧客の後援またはスポンサーシッププログラムに参加すること
- ❌ 後援やスポンサーシップの取り組みを個人的に利用すること(利益相反)
- ❌ 政治組織、政党、または政治家の利益のために後援またはスポンサー活動を行うこと



# 業務上の詐欺

業務上の詐欺とは、**業務の遂行中に他者を故意に欺くことを目的とする従業員の行為**と定義されます。

従業員の行為には、特定の行動だけでなく、沈黙や不作為も含まれる場合があります。

SOCOTECは従業員によるいかなる不正行為も容認しません。

## → 従うべき手順

取るべき行動について不明な点がある場合は、直属の上司、法務部、またはコンプライアンス担当者に問題の内容を報告してください。

詐欺行為を目撃した場合は、**グループの内部告発プラットフォームに直接報告するか、直属の上司、法務部、コンプライアンス担当者を通じて報告しなければなりません。**

## → 禁止行為の例

- ❌ | 従業員のクリアランスや資格の変更を行うこと
- ❌ | 他者に代わって文書に署名すること
- ❌ | 作業報告書を改ざんして事実と矛盾させること
- ❌ | 偽造または誤りのある証明書を作成すること
- ❌ | 必要な資格を得ずに業務を行うこと
- ❌ | 権限者の許可なくロゴを公式文書に貼付すること
- ❌ | 研修修了書を偽造すること



# 公正な取引慣行と競争法の遵守

SOCOTEC は、適用される競争法を遵守し、公正な方法で事業活動を行うことに尽力しています。不正競争、違法な契約、優越的地位の濫用など、あらゆる反競争的行為は禁止されています。

従業員は競争を妨害または制限することを意図したいかなる行為にも従事してはなりません。

## → 禁止行為の例

- ❌ 競合他社と価格を固定したり、市場（顧客、地域）を共有したりすることに合意すること
- ❌ 入札要請に関し、価格などの商業的に機密性の高い情報を競合他社と交換すること
- ❌ プロジェクトにおける競争を排除することを主な目的として競合他社と提携すること
- ❌ 競合他社のサービス品質、スキル、または価格に対して公然と誹謗中傷すること

## → 従うべき手順

競争法の規則は複雑であり、国により異なる場合があります。不明な点がある場合は、**法務部またはコンプライアンス担当者**に相談してください。

また、上記の禁止行為は、競合会社や専門組織との会議中に決定されることが多いことから、これらの会議では特に注意が必要です。疑わしいやり取りに気が付いた場合は、協議を続けることはせず、直属の上司とコンプライアンス担当者に報告する必要があります。







# 4 社会的責任と環境責任

- 人権の保護と他者の尊重
- 差別・嫌がらせの防止
- 健康と安全
- 環境開発と持続可能な開発



## 人権の保護と他者の尊重

人々を保護し、尊重することは、SOCOTEC が最も大切にしていることの1つです。

SOCOTEC グループは、事業を展開する国を問わず、人権と労働法を尊重する労働環境の構築と維持に取り組んでいます。

したがって、SOCOTEC グループは、従業員およびパートナー企業との関係において、特に以下の国際基準に準拠し、これらの遵守を推進することを約束します。

- [国連世界人権宣言](#)
- [国際労働機関 \(ILO\)](#) の8つの基本的な条約、特に強制労働と児童労働に関するもの
- [国連グローバル・コンパクト](#) の原則

SOCOTEC の従業員は当社の最も重要な資産です。このため、SOCOTEC では、従業員の権利と自由を尊重し、尊厳と公正な扱いに基づいた人事政策を推進しています。

## 差別・嫌がらせの防止

多様性と機会均等は SOCOTEC が重要視している価値観であり、これは勤務地を問わず、すべての従業員が支持し、順守する必要があります。

**SOCOTEC はあらゆる形態の差別に対し、断固たる姿勢で臨み、差別行為を行った者に対し厳重な処罰を科します。**

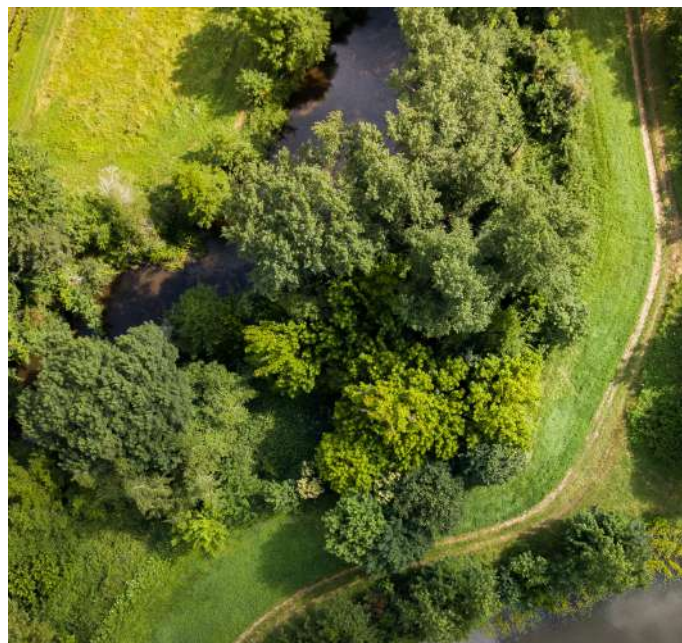
差別は、政治的・宗教的信条、国籍、民族的出身、年齢、性別、性的指向、身体的状態、労働組合への加入の有無、または障がいの有無といった個人的特徴を理由に、1人または複数の人が他者とは異なる扱いを受けたり、不適切な扱いを受けたりする場合に発生します。

SOCOTEC は、当グループ内において以下の行為が行われなことを保証します。

- グループの従業員に対して威圧的または攻撃的な雰囲気を作り出す行動。
- 他者の感情を傷つけ得る行為、すなわちあらゆる暴力的、性的または執拗な態度。これには、望まない身体的接触、性的な意味合いを持つ書面または口頭によるジェスチャーまたは発言およびわいせつな画像の流布などが含まれますが、これらに限定されないものとします。

誠意を持ってこのようなインシデントを報告した従業員には、いかなる報復措置も講じられることはありません。

SOCOTEC グループは、従業員のスキル、成果の質、献身性に基づいてのみ評価・昇格を行います。



## 健康と安全

SOCOTECグループは、品質、健康、安全、環境の各分野におけるリスクの防止と管理において顧客をサポートします。

SOCOTECは、所在地にかかわらずすべての拠点と任務において、同一の高い基準で安全かつ健康的な労働環境を従業員に提供しています。

当グループは、すべての拠点で健康に関する最新の法律および規制が適切に適用されていることを確認し、適用可能な基準に沿って労働安全衛生規則に関するチーム研修を実施することにより、従業員の健康と安全を確保しています。

第三者として信頼を受けている当社は、これらの分野における模範性とパフォーマンスに関し、さらに厳しい要件を設けています。

## 環境開発と持続可能な開発

責任ある企業として、当社では環境、社会、倫理、ガバナンス、責任ある調達といったテーマに関するCSRコミットメントを策定しています。これらの各コミットメントに対し、地域的および世界的な目標が設定されています。目標のモニタリング状況と実施された行動計画に関する内容は、毎年発行されるサステナビリティレポートに記載され、毎月のニュースレターにて通知されます。

環境を保護し、持続可能な開発を促進するための当社の取り組みには以下が含まれます。

- 特に建物内での合理的なエネルギーの使用と車両の電動化によるエネルギー消費量の削減
- 紙の消費量の削減、会社の資源の合理的な活用
- 従業員の雇用能力を維持するための積極的な研修と資格付与の方針を通じた持続可能な雇用の実現
- 行動計画による温室効果ガス排出量の削減
- 廃棄物の削減、リサイクル可能な資源の体系的な回収

# 5 情報、個人情報、グループの評判の保護

- 機密情報
- 個人情報
- 当グループのイメージと評判
- 財務情報の透明性



## 機密情報

**SOCOTEC グループに関する非公開情報および従業員が業務上取得した情報はすべて機密情報です。**

機密情報には、特に商業情報、財務情報、技術情報、マーケティング情報、ノウハウ、SOCOTEC グループの知的財産権などが含まれます。

従業員は、このような情報の機密性を尊重するものとし、権限のない人物に情報を開示したり、機密性が保証されない公共の場で情報について言及したりしてはなりません。

従業員は、情報保護に関する当グループの内部手順、特に IT セキュリティ規則を遵守するものとします。データセキュリティに関する質問がある場合は、IT マネージャーに問い合わせてください。

## 個人情報

当グループの従業員および第三者のすべての個人情報は、適用されるデータ保護規制に従って SOCOTEC によって収集および処理されます。

個人情報とは、特定された個人、または特定可能な個人に関連するあらゆる情報を指します。これには、識別データ（電話番号、電子メールアドレス）、職業データ（役職と職務）、財務データ（収入、報酬）、地理データ（郵便番号、位置情報）、機密データ（健康に関する情報、労働組合への加入の有無、宗教的信念）などが含まれる場合があります。

SOCOTEC グループは以下を約束します。

- データ収集について関係者に通知すること
- 目的の達成に厳密に必要なデータのみを収集すること
- アクセスは、情報を知る必要がある人物のみに制限すること
- データを安全に保管すること
- データを削除または匿名化し、
- 個人の権利を尊重すること

個人情報の保護に関する質問がある場合は、GDPR 担当者またはデータ保護責任者に問い合わせてください。  
[dataprotection@socotec.com](mailto:dataprotection@socotec.com)



## 当グループのイメージと評判

信頼される第三者としての役割を考えるうえで、当グループのイメージと評判は重要であり、すべての従業員が特に注意を払う必要があります。

従業員は以下のことを行う必要があります。

- SOCOTECのブランド/ロゴの使用に関しては、当グループのコミュニケーション&マーケティング部門により発行されているグラフィックガイドに準拠すること。
- 特にソーシャルネットワーク、フォーラム、ウェブサイトなどにおいて、SOCOTECグループを中傷する可能性のある情報は伝達しないこと。
- 個人の意見を述べることと当グループを代表して発言することの混同を避けること。個人的意見を伝えるために当グループの媒体（電子メール、レターヘッドなど）を使用しないなど。

当グループのコミュニケーション部門による正式な許可がない限り、社内外、または口頭によるものであるか書面によるものであるかを問わず、SOCOTECの名称を用いて公式のコミュニケーションを行わないこと。

危機的状況が発生した場合は、イントラネット上で入手可能な危機管理プロセスを参照してください。

## 財務情報の透明性

SOCOTECグループの帳簿は完全かつ正確で事実に基づき記入されるものとし、現行の規制に従って保管される必要があります。

すべての財務および会計情報は、SOCOTECの帳簿に適切に記録されなければなりません。経費は、当グループの内部手順に従い、正当に発生したものである必要があります。

たとえば、違法な金融取引や汚職行為を隠蔽することを目的として、当グループのアカウントを使用することは固く禁じられています。

# 6 グループ内部告発制度



## 内部告発はいつ行うべきですか。

法律や規則、倫理規程の実際の違反または潜在的な違反に気づいた場合は、内部告発報告を行う必要があります。

以下の場合が該当します。

- 倫理規程の規則に反する行為または状況
- 犯罪または軽犯罪
- 法律等に著しく違反する行為
- 公共の利益に対する脅威または重大な危害



## 内部告発は誰が行えますか。

従業員または第三者は、以下の場合に限り、内部告発報告を行うことができます。

- 誠意に基づくものである場合
- 金銭的な補償を求めるものでない場合

## 内部告発報告はどのように行えばよいですか。

内部告発報告は以下の方法で行うことができます。

- コンプライアンス担当者に直接連絡するか、直属の上司または法務部門に連絡し、グループコンプライアンス担当者への通知を依頼する
- または **SOCOTECグループの内部告発プラットフォーム**で直接報告する: <https://alerts.socotec.com/entreprises>

このプラットフォームでは **安全性と機密性が保たれて**おり、内部告発者は希望に応じて匿名で報告内容を提出できます。

## 内部告発者はどのように保護されますか。

### ➔ 懲戒処分やその他の報復措置からの保護

内部告発者が報告の条件を遵守している限り、**通報者に対し報復措置や懲戒措置が取られることはありません。**

一方、内部告発の条件が守られない場合、特に内部告発者が悪意を持って行動し、同僚に被害をもたらした場合、かかる内部告発者は罰せられ、責任を問われる可能性があります。

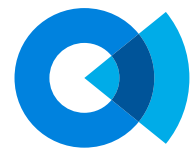
### ➔ 機密保持の保証

内部告発報告に関連して伝達されるすべての情報（内部告発者の身元、報告の対象者の身元、伝達された文書または情報）は機密情報として扱われます。

### ➔ 注意

内部告発の取り扱いに関する規則は、当グループの内部告発手順に詳しく記載されています。





**SOCOTEC**

倫理規程  
SOCOTEC グループ  
2025 年版

連絡先

[ethics.committee@socotec.com](mailto:ethics.committee@socotec.com)