

tapestry

行動規範

グローバル インテグリティ ポリシー改め、**タペストリーの行動規範**はビジネス上頻繁に発生するリーガルや倫理における重大な問題を概説するものです。また、タペストリーならびにその全てのブランド、子会社および関連会社（以下、総称して「タペストリー」といいます）の全従業員、役員、取締役がタペストリーのバリューに沿い、ポリシーに従いながら果たすべき重要な責任についても説明があります。

現地法に抵触する可能性など、当行動規範遵守に関して懸念がある場合は、5 ページの**質問・開示・違反行為の報告**のセクションをご覧ください。

当行動規範によってタペストリーが直面し得る、すべての倫理上およびリーガル上の問題を防ぐことはできませんが、当行動規範を守り、バリューに従い、ポリシーを遵守し、自らの行動に的確な判断を当てはめれば、タペストリーの継続的な成功につながります。また、最高水準のビジネス基準および倫理規範を基に活動する、良き企業市民としての評判を確かなものにする事ができます。また、当行動規範に反する行為は、解雇を含めた懲戒処分の対象となります。

法律の遵守

まず最初の義務は、事業を展開しているすべての国における法律に従うことです。労働法、安全法、環境法、連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）、個人情報の保護に関する法律および独占禁止法のみならず、国際貿易の規定も対象となります。従業員は法律やポリシーによって禁止されている行為を行ってはならず、また、他者にその行為を依頼してはいけません。

誠実であること

誠実な姿勢が私たちのあり方の中心にあります。正直で公平な、信頼できるビジネス上の関係を心がけ、自らの行動と、それがもたらす結果に責任を持ちましょう。タペストリーは法律に従うのみならず、個人やコミュニティに対する尊厳と敬意への強い関心を持って活動しています。

敬意と尊厳

タペストリーのバリューに従い、個人やカルチャーへの敬意を含め、タペストリーは誰もが尊厳と敬意を持って接する職場環境を目指しています。人種、肌の色、宗教、性別、ジェンダー、性同一性、性的指向、結婚歴、年齢、種族的出身または国籍、障害、兵役経験やその他法律で禁止されている特徴を問いません。平等な雇用機会を促進し、ハラメントなどの差別行為を禁止する職場であるべきと考えます。

公正な取引

タペストリーはお客様に対して誠実にビジネスを行っています。従って、サプライヤー、エージェンシーやその他パートナーに対しても同様に、高水準の倫理的業務遂行を求めます。タペストリーでは、物品やサービスを提供する請負業者、ジョイントベンチャーのパートナーやサプライヤーを対象に「サプライヤー コードオブコンダクト」を設けており、私たちの行動規範の原則をサプライヤーへも広げています。購買決定やその他交渉は全て、必ずタペストリーが最高の価値を受けることをベースとして行われなければなりません。

業務記録の精度

情報を正直かつ正確に記録し、報告することは絶対不可欠です。ビジネス取引は全て、必ず正確に、タイムリーにタペストリーの財務報告システムに記録する必要があります。従って、そのような情報を包み隠さず、正確に提供または入力することが求められます。タペストリーの財務報告システムへの誤った、または誤解を招くような入力は特に禁じられています。私たちは、タペストリーのシステムやアプリケーションでのパスワードを使用して行う活動すべてにおいて、自ら責任を負います。状況によりアシスタント、チームメンバーや同僚に業務を委任することが適切であっても、システムまたはアプリケーションにおいて秘密に保持する自分の ID やパスワードを共有して業務を委任してはなりません。自身のパスワードを他者と共有した場合は、タペストリーの情報セキュリティポリシーおよび当行動規範に直接違反したことになります。

タペストリーの資産を守る

従業員には多数の会社の資産が託されており、その資産を守る特別な責任があります。資産には現金やその他金融資産のみならず、知的財産、設備、機器、在庫やサプライ品も含まれており、それら全ては会社のビジネスを行うためだけに使われるべきものです。資産の盗難、詐欺、着服、悪用または横領に関わる行為は禁じられています。

機密情報の保護

タペストリーが持つ最も重要な資産のひとつが、情報です。機密情報は厳重に保管するとともに、職務上その情報を必要とする者以外のアクセスを制限し、また公共の場で機密情報について語らないなど、機密情報保護を徹底しましょう。機密情報の一例として、タペストリーの従業員および顧客の個人情報、タペストリーの知的財産に関する情報（今後のシーズン製品の情報およびデザイン素材に関する情報が含まれます）、その他タペストリーの営業または財務にかかわる機密情報が含まれます。タペストリー、その従業員、ビジネスパートナーやお客様の機密情報を保護する義務は、在職中のみならず退職後も続きます。従業員は、タペストリーの Confidentiality, Information Security and Privacy Policy を認識し、これを遵守しなければなりません。同ポリシーには、機密情報に関する従業員の義務が具体的に記載されています。

贈り物や接待

タペストリーのギフトینگ・ポリシーに従い、受ける側に何かを義務付ける、または何かを義務付けると感じさせるおそれのある贈り物、優遇や接待の提供、受領を行ってはいけません。取引相手である全ての個人、団体とは公正公平に接することがタペストリーのポリシーによって定められており、贈り物の贈呈または接待を行う場合は、合法かつ適正適度の価値であることが条件です。贈り物や接待は全て、従業員の経費精算レポート上で必ず報告してください。

国家公務員への贈り物の贈呈、あるいは接待は違法である場合があります。連邦海外腐敗行為防止法により、ビジネスの獲得または維持を目的として外国公務員に直接または間接的に価値のあるものを約束し、是認し、または提供することは禁じられています。さらに、事実上すべての国にも贈賄防止法が定められています。国家公務員への贈り物や接待案は、ギフトینگ・ポリシーに基づき法務部の事前承認が必要です。タペストリーは、贈収賄・汚職防止ポリシーも定めており、同ポリシーにおいて、1977年米国海外腐敗行為防止法およびその改正法（FCPA）を含む汚職防止法令の規定およびそれらに基づく義務につき詳細な指針を定めています。

時折の贈り物や接待は、豪華なものでなく、業界内で広く受け入れられている慣行を超えるものでもなければ容認されませんが、現金または現金同等物を受け取ること、贈呈することは常に禁じられています。

独占禁止法について

タペストリーは、自由で開かれた競争を信じ、企業活動を展開している国々の独占禁止法、競争法を遵守します。従業員は公式か非公式にかかわらず、価格設定や生産・販売・商品・顧客やサプライヤーに関するいかなる協定も競合他社と結ぶことはできません。

「インサイダー情報」および証券取引

証券取引または他者への垂れ込みのためにインサイダー情報を使うことは違法行為です。インサイダー情報とは非公開情報であり、業績、買収、投資、新商品、ビジネスの関係、重要な経営陣の変更、タペストリーや他企業の株価を左右する可能性のあるその他の情報が含まれますが、これに限定されるものではありません。

タペストリーの従業員がインサイダー情報をもとに取引しているという誤解を生じさせないためにも、従業員はタペストリー株式の「空売り」「プットオプション」「コールオプション」その他のオプション取引を行うべきではありません。むしろ、それがインサイダー情報に基づく取引または取引禁止期間でない限り、従業員はタペストリーの有価証券を購入したり、従業員に付与されるストックオプションの権利を行使したりすることができます。タペストリーは Insider Trading Policy を維持しており、全従業員には本ポリシーを理解し、遵守することが求められます。

その情報が重要なものであるか否か、または公開されているかどうかについて疑いがある場合には、法務部の助言を聞くまで取引を行ってはいけません。また、第三者へその情報を共有してはいけません。以下にある、**質問・開示・違反行為の報告**をご覧ください。

利益の相反

会社の最大の利益のために行動することは、全従業員の義務です。個人の利益や利得を目的としてではなく、健全なビジネス上の判断に基づいて行動する必要があります。個人の利益や利得とタペストリーの利益が相反する、または相反するように見える状況は避けなければなりません。

家族および個人的に親しい人との関係

ビジネスパートナーや競合他社において家族や親しい友人が働いている場合、あるいはその企業（組織）を保有している場合は、タペストリーとの利益の相反が発生する可能性があります。タペストリーとその従業員または従業員の家族との間において個人の利益とタペストリーの利益との相反を生じさせるか、生じさせるとみられるような関係または取引を含めたいかなる状況も避けなければなりません。

個人投資

従業員は直接的にも間接的にも、タペストリーと取引のある、または取引を希望している、あるいは競合関係にある企業の持分（株などの有価証券）を実質的に保有することは認められません。「実質的な保有」とは、従業員とその家族を合わせた保有分がある企業の発行済み証券の 5%以上である場合、またはその保有分が従業員、その家族、あるいはその両方を合わせた総資産の 5%以上である場合をいいます。また、タペストリーが興味を示すであろうと思われる土地や資材を、直接的・間接的にかかわらず従業員が購入または賃借すること、もしくは何らかの権利を獲得することは認められません。

開示

すべての従業員は、他の従業員、顧客、サプライヤーもしくは第三者によって誤解される可能性のある状況を直ちに開示する義務を負います。下記にある、**質問・開示・違反行為の報告**をご覧ください。

労働条件と職場の安全

タペストリーは、安全かつ健全な職場環境を従業員に提供します。従業員は、安全な実行と安全規則について訓練を受け、安全装置や保護具の使用に関する慣行は厳格に実施されます。全従業員は就業規則と職場環境の安全に関するルールを遵守すると共に、安全のために必要な予防措置を取る責任があります。こうした予防措置の例として、アルコールその他就業の妨げになると思われる薬物等を帯びて就業しないことも含まれます。

労働時間および雇用年齢

1日当たりの労働時間と1週間当たりの労働日数は、タペストリーが事業を展開している国において定められている法定の上限を超えてはなりません。また、国によって「子ども」の法的定義づけは異なりますが、タペストリーは15歳未満の人を、その年齢であると知りながら雇用することはありません。

行動規範の遵守

当行動規範は雇用条件の一部です。従業員には当行動規範やその他ポリシーに反する行為についての疑惑があった場合、その調査への協力が求められ、実際の違反行為は解雇を含めた懲戒処分の対象となります。また、その違反行為は、法律違反となり民事上または刑事上の制裁または罰則の対象となる可能性があります。

質問・開示・違反行為の報告

従業員には、当行動規範に反する既知の行為を報告することが求められています。当行動規範についての疑問や質問がある場合、何らかの開示を行う必要がある場合、またはタペストリーの基準や法令に反する行為なのではという懸念がある場合は、まず直属の上司に相談してください。もし直属の上司への相談が適切でないと思われる場合には、法務部に連絡してください。または、タペストリー社倫理・コンプライアンス報告システム（Tapestry Ethics and Compliance Reporting System）（www.tapestry.ethicspoint.com）に、オンライン上で報告か、電話の場合はフリーダイヤル：00531-121520を通じて報告することも可能です（いずれも匿名可）。

報復禁止

当行動規範に対する違反行為を報告した従業員、あるいは調査に協力した従業員に対する報復は、不法行為であり、明白にタペストリーのポリシーに反します。報復を行った人は解雇されます。

確認

毎年、タペストリーは、当行動規範を読み、理解し、これに拘束されることに同意すること、および報告のなされていない何らかの違反を知得していないことの確認が必要である旨を通知します。毎年この確認を行うことが雇用の条件です。