



## ニューバランスビジネス倫理および行動規範

### 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、あるい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社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。すべての社員には、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。社員は危険な状況を自分のマネージャー、監督者、または人事部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と脅迫的行為を防止することに注力します。ニューバランスは、Eメール、インスタントメッセージングソフトウェア、またはソーシャルメディアで作成したものを含め、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も容認しません。
4. **麻薬とアルコール:** ニューバランスの職場では、麻薬とアルコールは一切容認されません。この規則は、合法であれ違法であれ、すべての薬物、麻薬、アルコールまたは薬品に適用されます。これらの項目は、効果的かつ安全に職責を果たす社員の能力を損なうことがあります。社員は、アルコールやその他の薬物の影響下にある場合、入社したり、仕事に戻ったり、当社が主催するイベントに参加したりできません。社員はアルコールまたは他の中毒性物質を当社敷地内で使用したり所持したりできません。公式に認められたニューバランスのイベントで提供されるアルコールは例外ですが、社員は常に、過度の飲酒や泥酔を避ける必要があります。

### 利益相反

1. **利益相反:** ニューバランスの社員には、当社にとって最善の利益につながる行動を取り、利益相反またはそのように見える行為を避ける責任があります。利益相反は、社外での利益が当社の利益または社員の職務を侵害する場合に起こります。ニューバランスは社員がニューバランスでの地位を利用して個人的な利益を得ること、または社員自身あるいはその家族が利得を得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のある状況については、顧問弁護士または人事担当のバイスプレジデントに連絡してください。
2. **社外での仕事:** ニューバランスでは、社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社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いけません。社員いかなる場合でも、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、社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あるい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。同じ家族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、あるい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、社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、あるい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。人事部または給与管理部で働く社員の家族メンバーはニューバランスでは採用できません。
4. **個人間の関係** ニューバランスでは直接または間接に監督する社員と監督される社員、あるいは他の社員の

雇用条件に影響を与えることがある社員と影響を受ける社員の間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）、ならびにすべての人事部および給与管理部のすべてのメンバーは、上下関係に関わらず、他の社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、金額で 50 米ドルを超える贈答品、記念品、接待、あるいは自分や家族のための支払いまたはローンを社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、代理人または販売業者、またはこれらの立場になる可能性のある人物に) 贈答品を贈りたい社員は、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、あるいはその家族メンバー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、社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。社員は、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。事前の顧問弁護士からの書面による承認なしに、社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、ふるまうことは禁止されています。
  - b. **営利組織の取締役会:** 社員は、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。社員は、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。

## グローバルなビジネス慣行

1. **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、社員が直接または間接に金銭価値のあるものを公務員または政府以外の公職者あるいは第三者に、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社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。
2. **国際的な貿易規制の遵守:**
  - a. **反ボイコット方針** – ニューバランスの社員が、制裁措置が理由でない、他国によるボイコットを支持したり協力したりすることを禁止します。
  - b. **禁輸** – ニューバランスの社員は輸入、輸出、積み替え法令を含む禁輸に関するすべての該当する法令に従う必要があります。
3. **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当社の競合、サプライヤーや当社がビジネスを行うその他の組織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、ニューバランスの社員は競合他社と

の連絡を制限する必要がある、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つねに避けるべきです。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、疑問のある社員は顧問弁護士に連絡する必要があります。

4. **政府機関とその他の第三者による苦情:** 求職者、顧客、または現在のあるいは過去の社員が、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ることや、申し立てると脅すことがあります。政府または第三者の苦情について連絡を受けた社員、またはその旨を知った社員は、ただちに顧問弁護士または人事担当バイスプレジデントに連絡しなければなりません。ニューバランスは苦情を申し立てた社員、または報告した社員に対する報復はいかなる形であれ禁止します。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。
5. **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するよう注力しています。社員が政府の調査またはその他の目的で企業情報を(文書または口頭で)提供するよう公務員から求められた場合、あるいは政府の代理人があなたの職場を訪れ、会社の記録、文書、その他の情報を提示するよう要求した場合、社員はただちに顧問弁護士または人事担当バイスプレジデントに通知する必要があります。社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、社員は政府の請求、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。専有情報を盗んだり、使用したり、所有者の同意なしに入手した企業秘密または機密情報を保有することや、そのような情報を従業員または他の人物に開示するよう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、社員の権利を尊重し、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、または他の不公正なビジネス慣行を通じて、社員が不公正に優位に立つことを禁じます。また、他の社員、コンサルタント、独立の請負業者、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することも許可されません。
7. **政治活動と献金:** 社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、またはニューバランスのリソースを使用して社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. 社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、社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、当社の施設またはウェブ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)。社員は、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る発言をしてもいけません。
  - b. 社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の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、社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社員は誰でも、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った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:** 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。手数料や他の重要な条件は、事前にニューバランスの法務部門によって承認された契約書で明確に定める必要があります。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. **社会的および環境上の責任:** ニューバランスは当社の事業運営とグローバルサプライチェーン内において社員および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、すべての法律に従い、全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社員は、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社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、公表している方針に従って、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:** 社員は、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。社員は、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。すべての社員は、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:** 社員は、最高財務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:** すべての社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:** すべての社員は、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、社員、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。PII 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社員には、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。社員は 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。これを守らないと法的責任を問われることがあり、社員、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社員は、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、社員が働く国または情報が保存される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、人事担当シニアバイスプレジデント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。社員は、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社員、またはその手順の一部として情報を提供する社員は、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:** 社員は、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。社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社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、各社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. **報復禁止方針:** ニューバランスでは、この規範に対する違反または違反の可能性に関する誠実な報告、苦情の申し立て、関連する調査への協力に対して、いかなる形であれ処罰、報復措置、脅迫、または仕返しをすることを禁じています。
3. **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

1. **報告の手順:** この規範、法令、または他の当社方針のどれかに違反した行為を経験または目撃したと信じる社員は誰でも、ただちにその旨を報告する義務があります。社員は当社のグローバル倫理およびコンプライアンスホットライン、[Speak Up NB](#) を利用して報告することができます。社員は、顧問弁護士または人事担当シニアバイスプレジデント宛てに直接メールで報告することもできます。当社では、すべての違反に関する報告を迅速かつ徹底的に、できる限り慎重かつ秘密を守って調査します。



## 参照文書

- [Speak Up NB](#)
- [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	2018 年 4 月 10 日	Paul Gauron、Joan McGrail、Monica Gorman	該当せず
2.0	2019 年 8 月 1 日	Paul Gauron、Joan McGrail、Monica Gorman	該当せず