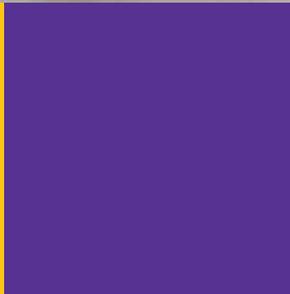
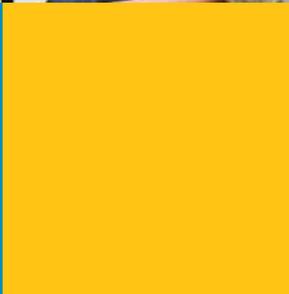


**私たちのバリュー。  
私たちの強み。  
私たちの行動規範。**

私たちの行動規範



**武田テバ**



## はじめに

|                |   |
|----------------|---|
| 私たちの日々の行いが重要です | 2 |
|----------------|---|

## セクション 1： バリューの実践

|                 |   |
|-----------------|---|
| 家族が誇らしく思う       | 4 |
| 思いやる            | 4 |
| 力を合わせて成し遂げる     | 4 |
| 道を切り拓く          | 5 |
| 大切なところで創造力を発揮する | 5 |
| 行動規範の適用範囲と目的    | 6 |
| 個人の遵守責任         | 6 |
| リソース            | 6 |

## セクション 2： 私たちの行動規範

### 医薬品業界

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 利益相反の回避               | 8  |
| インサイダー取引および非公開情報の利用禁止 | 10 |
| 独占禁止、不正競争および産業スパイ活動   | 11 |
| 汚職防止                  | 13 |
| 販促資料：学術情報の提供          | 15 |
| 政治活動および政治献金           | 17 |
| 貿易管理                  | 18 |
| マネーロンダリングの禁止          | 18 |

### 私たちの会社

|                  |    |
|------------------|----|
| 雇用均等機会           | 19 |
| 安全かつ健全な職場        | 19 |
| 職場でのハラスメントの排除    | 20 |
| 意見表明、言論および結社の自由  | 21 |
| 薬物乱用の禁止、職場内暴力の排除 | 21 |

### 私たちの仲間

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 協調的で協力的な職場環境                     | 22 |
| 政府および政府関係者との交流                   | 22 |
| ビジネスパートナーとの交流                    | 23 |
| 第三者の専有情報の保護                      | 24 |
| メディア関係者、アナリストおよび一般の人々とのコミュニケーション | 24 |
| ソーシャルメディア                        | 25 |

### 当社の事業

|                        |    |
|------------------------|----|
| 品質および安全性               | 26 |
| 会社の秘密情報、知的財産および会社資産の保護 | 27 |
| プライバシーおよび個人情報の保護       | 28 |
| 有効な業務管理の設計と維持、的確な報告    | 29 |
| 会社情報システムの利用            | 30 |
| 記録管理                   | 32 |
| イノベーションと独創性            | 33 |
| 研究開発、臨床試験              | 33 |
| 社会奉仕および地域社会への参加と貢献     | 34 |
| 環境保護および動物愛護            | 35 |
| 倫理的な労働プラクティス           | 36 |

## バリューを実践するための ガイドライン

|                    |    |
|--------------------|----|
| 適切な意思決定            | 37 |
| 本行動規範に対する違反の可能性の認識 | 38 |
| 問題提起の伝達手段          | 39 |
| 規範に対する違反がもたらす結果    | 40 |
| 報復の禁止              | 40 |
| 継続的な改善             | 40 |

## 問い合わせ先

|  |    |
|--|----|
| コンプライアンス・オフィサー、<br>ビジネス・インテグリティ・オフィス、<br>テバ・インテグリティ・ホットライン | 41 |
|--|----|



様々な国の様々な言語を話す  
数千人の人々がひとつの目的を持つ。

## はじめに

私たちのバリューと存在意義には大きな力があります。私たちが当社のバリューを実践し、存在意義に向かって一致団結して努力するとき、私たちは医薬品業界において真に大きな力となることができます。

様々な国の様々な言語を話す数千人の人々がひとつの目的を持ちます。

私たちの存在意義は、健康に貢献し、皆をもっと幸せにすることです。これが私たちの推進力です。これは、私たちの行いすべてに意味を与えます。これこそが私たちが毎朝仕事に向かう理由です。

### **私たちの日々の行いが重要です。**

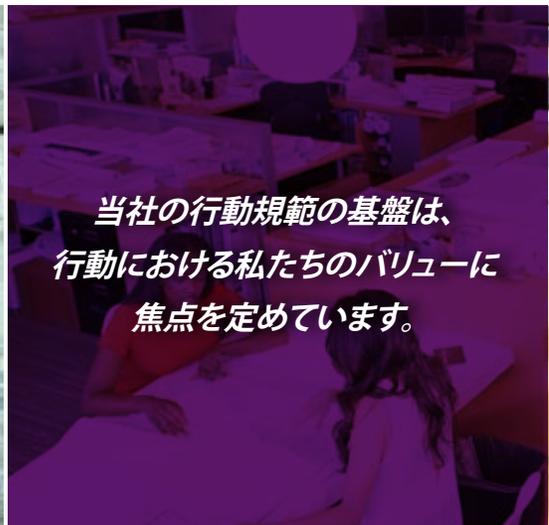
バリューは、私たちの信念を表し、私たちの最善のものを表し、あらゆる行動の指針になります。

私たちのバリューと存在意義は、自らが見出したものです。これは、当社独自の精神と社風を表わすストーリーから進化し、当社を唯一の存在としている資質を表すものです。これらは、私たちが一丸となってより優れた働きをしていく過程で、私たちの考え方、行動及び意思決定の指針になります。

## バリューの実践

当社では、私たちのバリューと存在意義は行動規範を通して実践されます。私たちが患者さんや医療従事者、ステークホルダーあるいは社員と関わる時、私たちの行動は私たちがいかに認識されるかを決定づけます。私たちが何をすることが重要です。そして、それをどのように行うかも同じくらい重要です。私たちのあらゆる決断や行いすべてが私たちのバリューと社風に則したものでなければなりません。バリューは、私たちの在り方を定義します。バリューは、私たちの信念を表し、私たちの最善のものを表し、あらゆる行動の指針になります。

私たちは、財務や業務の目標を目指す際に、正しい行動への決意が揺らぐようなことがあってはいけません。当社のバリューや倫理基準を損なってまで達成する価値のある目的はありません。私たちのバリューはあらゆる職務、あらゆるビジネスユニットにおいて、世界のどこであっても変わりません。



当社の行動規範の基盤は、  
行動における私たちのバリューに  
焦点を定めています。

## 家族が 誇らしく思う

**私たちは、健康を向上させ、人々の健康に貢献する会社で働いていることを誇りに思います。私たちは、毎日、世界中の人々の生活に違いをもたらしています。**

私たちには、築き上げたこの伝統を守り、最高の倫理・道徳基準に則ってすべての行動をとる責任があります。一日を終えて家に帰り、今日一日の行動や意思決定について家族に語るとき、家族の皆が私たちと当社を誇らしく思うことを、私たちは知っています。

当社では、インテグリティと誠実さをもって行動することにより、家族が誇りに思えるようにします。

私たちは正しいことをしたいと心から願います  
私たちは約束を果たします  
私たちは、透明性のある行動をします

## 思いやる

**私たちは思いやります。** 持続可能な医療を。患者さん、そして私たちが住む地域社会と地球の健全さを。

私たちは世界中の当社の社員を思い、心を配ります。すべては私たち自身から始まります。私たちは周囲の人々のことを考え、いたわり考慮します。そして、お互いを思いやります。私たちは、信頼に基づいた関係を築き、真のパートナーとなるべく努力を惜しみません。

正しいことを行えば、尊敬が得られるのです。

あらゆる点においてより良い結果を出せるよう、きめ細やかな注意を払います。当社は、社員が一個人としても職業人としても成長できるような機会を提供します。私たちは、多様性の需要により創出される価値を信じます。

## 力を合わせて 成し遂げる

**私たちは行動する集団です。** 私たちは、行動を重視します。約束した期日があり、解決すべき課題があればあるほど、私たちは頑張ることができるのです。

私たちが、この決意と、「やればできる」という考え方をもち、よりよく協力、計画、連携を行えば、私たち全員が一丸となって発揮する力が生まれます。

それにより、より効果的に働き、より良い解決策を協働して作りあげ、そして、今までは決して可能とは思わなかった多くのことを、一緒に達成しましょう。

これこそが、当社での協働の仕方です。

私たちの成功は、常にコミュニケーションをとり、一丸となって働く力にかかっています。  
私たちは、より広く全体像を把握する視野を失うことなく、自分の職務に注力し続けます。  
私たちは、自分の行動と決定を説明する責任を負っています。  
私たちは失敗から学び、少しでも早く成功するために先に失敗を重ねることをいりません。

## 道を切り拓く

**一番でありたい。** 業界をリードし、変革する企業でありたい。

この勇士の精神が当社らしさを示しています。

絶えず変化する環境にあつて他者に先んじ続け、私たちは異なることを恐れません。私たちは、いつも他社の声に耳を傾けます。多くの人と積極的に関わり、質問し、予期せぬ場面において機会を見出し、それらを存分に活かします。

私たちは、貪欲に学び続けていかなければなりません。新しいことを試し、取り入れ、変化にめげず順応する力を持つ必要があります。

私たちは、ビジネスを前に進めるために必要な意思決定を行い、決意をもって業務に邁進します。

私たちにとって、これが進むべき道です。

リーダーシップは人々とともにあり、人々とのかかわりの中で生まれます。

私たちは互いの長所を引き出しあい、勝利を分かち合います。

私たち全員がリーダーです。私たちのだれもが自分の潜在能力を开花させ、驚くべき偉業を達成することができます。

## 大切なところで 創造力を 発揮する

**私たちは発想豊かに、**独創力を駆使します。健康に貢献し、皆をもつと幸せにするという最も大切な分野で創造力を発揮することに努めています。

規制の遵守および当社製品の安全性と品質に関しては、決して創造的であつてはなりません。より優れた能力を磨き、現在や将来の課題に対する解決策を発見するために、より良い独自の方法を追求します。

私たちは情熱を傾けてより高い目標を掲げ、これまでとは異なる方法で持続可能なバリューを提供していきます。

私たちは、新しいことに挑戦し、限界を超えていくことに貪欲です。

私たちは、意義のあるアイデアをふくらませ、未知の領域を探求することを楽しみます。

私たちは、新たな取り組みを試すことを恐れず、既成概念にとらわれず、リスクを承知したうえで行動します。

## 行動規範の 適用範囲と目的

本行動規範のそれぞれの章は、バリューに基づいて作成されており、そのバリューに従った行動が特に重要な分野を特定します。これらの説明に続いて、簡潔な実務的指針と具体的な問題に焦点を絞ったQ&Aが記載されています。私たちのバリューは特定のポリシーに限定されないことに注意が重要です。私たちのバリューはすべてのポリシーに適用され、私たちの行いすべてに共通して適用されます。

本行動規範の原則は、当社のすべての従業員と役員に適用されます。これらの原則は、私たちに期待される行動を明確に定義することによって、当社のバリューと信念を実現します。さらに、当社のビジネスパートナーも、本行動規範の原則を遵守することが求められています。

本行動規範は、私たちが直面する倫理上および法律上の最も典型的な問題やジレンマに対処するのに役立ちますが、すべての状況を網羅することにはできません。当社のバリューは、社内基準としての役目を果たします。指針となるこれらのバリューと、適切な判断力により、私たちは皆、正しい行動を取ること、本行動規範に記載されているリソースを利用することおよび自分の行動に責任を持つことが求められています。私たちそれぞれが、本行動規範を遵守し、私たちのバリューを維持する責任を負っています。

本行動規範が会社全体で用いられる文書であることから、一部のセクションやトピックは、特定の職務や部門との関連性が高くなっている場合があります。しかし、私たちすべてにとって、会社の異なる分野で、どのように業務が実施されているのかを知っておくことは重要です。また、これらのバリューについて考えることは、当社で業務を遂行するための追加的なツールを提供します。

## 個人の遵守責任

倫理的行動とは、法律や私たちのポリシーを遵守することだけを意味するわけではありませんが、まずは、そこから始まります。私たち一人ひとりが、私たちの業務に関連する法律と私たちのポリシーを理解し、遵守しなければなりません。なぜなら、法律と私たちのポリシーを遵守することは、私たち一人ひとりの責務であるからです。

場合により、本行動規範は具体的なトピックをより詳細に扱うためのポリシーや特定の国や地域の問題に対処するためのポリシーによって追加し補足されることがあります。本行動規範は、私たちが多くの関連ポリシーについての理解を深めることを目的として作成されていますが、これらの補足的ポリシーほど包括的なものではありません。したがって、本行動規範は、それらの補足的ポリシーに優先して適用されるものではなく、特定の職務に適用される各ポリシーの代用品とはなりません。

## リソース

当社は、特定の地域における具体的な問題に対処するためのリソースを提供しています。これには、直属の上司、人事担当者、法務部門、コンプライアンス部門、財務担当ディレクター、内部監査人およびTeva Integrity Hotline（テバ・インテグリティ・ホットライン）を担当するOffice of Business Integrity（ビジネス・インテグリティ・オフィス）が含まれます。当社のバリューを実践するためのガイドラインと問い合わせ先は、本行動規範の最後に記載しています。

違法、非倫理的または不適切な方法で行動することや、業務を遂行することを求められていると思う場合や、他の従業員によるそのような行動が疑われる場合は、上記の窓口を通じ、あなたの懸念を直ちに報告してください。あなたが本行動規範に違反すると信じて善意で通報したことにより罰せられたり報復を受けることはありません。たとえ、その後に違反ではなかったことが判明した場合でも同様です。報復行為や報復するという脅迫は、それ自体が本行動規範の重大な違反とみなされます。通報者から提供された情報は、「知る必要がある場合に限り」問題解決の責任者と共有されます。匿名通報も選択できます（但し各国の法律によります。各国での通報に関する規制については、テバ・インテグリティ・ホットラインに問い合わせたときに説明されます）。





# 私たちの行動規範



私のグループでは、あるプロジェクトに関して神経科医の助言を必要としています。家族の神経科医を推薦してもいいでしょうか？

利益相反となる可能性があるため、その関係を上司に報告しなければなりません。上司がこの問題を検討し、利益相反となる可能性を管理するために、取るべき措置を決定します。

## 利益相反の回避

利益相反は、個人的・社会的・経済的・政治的な利益を、当社の利益より優先する場合に発生します。役員および従業員には、自分の利益と当社の利益が相反する（または、そのような印象を与える）状況を回避する責任があります。職務上のものであるか否かを問わず、いかなる事柄も、当社に対する私たちの職責に抵触することはあってはなりません。

## 重要である理由

実際の利益相反だけでなく、利益相反の印象を与える状況も回避することにより、個人的な関心・関係・圧力・利益によってではなく、当社の最大の利益のために、適切な業務上の判断に従って行動できるようにします。



**当社のサプライヤーからスポーツイベントに招待されました。この招待を受けてもいいのでしょうか？**

サプライヤーからの招待を受ける前に必ず上司に相談する必要があります。なぜなら、このような申し出によって、あなたの意思決定における客観性が損なわれる可能性があるからです。一般的に（但し、適用される現地法と業界基準に従う必要があります）、接待の招待を受けることは禁止されていませんが、その性質や頻度が妥当であり、度を越えたものでない場合に限られます。

**当社と取引のある企業に投資してもいいのでしょうか？**

あなたの役職や、関連する意思決定に対するあなたの影響力、投資規模、顧客としての当社の重要度などの要因によって異なります。投資する前に上司に報告し、どのように対処すべきか助言を求めてください。

**利益相反の可能性のある意思決定を行うことが必要になるおそれがある場合、どうすべきでしょうか？**

疑わしい場合は、すぐに上司に相談してください。利益相反となる可能性については、報告・記録するだけで十分な場合もあります。また、適切な解決策を見つけるために、上司と共に、コンプライアンス部門および法務部門と協議することもできます。



### 私たちが取るべき方法

当社の利益を最優先して意思決定を行います。

業務上の意思決定を行うにあたり、不適切な影響を受けたと疑われかねない状況を回避します。

透明性のある公明正大な方法により利益相反となり得る状況を解消します。

役員や従業員と関係のある法人または個人と当社との間で見込まれる取引に関連する交渉や契約を開始する場合には、規模や内容にかかわらず、コンプライアンス部門と法務部門に報告し、承認を得ます。これらの取引の中には、署名の前にさらに承認が必要となるものもあります。

特定の関連当事者間の取引は、法令等に従って承認が必要となる可能性があることを認識しています。

個人的利益のために、当社の機会、財産、情報、または自分の地位を利用しません。

当社と取引を行う条件として、支払、手数料、融資、サービスなどを個人や企業に要求せず、且つこれらを受け取りません。

通常の業務プロセスの一環として、贈答や接待を受けることはありえますが、これは、贈答や接待が適法であり、些少な金額で、業務上の意思決定に影響を及ぼしたり、そのような印象を与えたりしない範囲に限られます。現金や現金同等物を贈答品として受け取りません。

外部で雇用される場合、コンサルタントを務める場合、または外部組織の役員（またはこれに相当する役職）を務める場合には、人事部門のマネージャーの事前承認を得ます。



ベンダー候補が自社のサービスについて、昼食をとりながら話し合うことを希望しています。承諾してもいいでしょうか？

招待に応じる前に上司に相談しなければなりません。なぜなら、このような申し出によって、あなたの意思決定や判断に影響が及んだり、当社の独立性が損なわれる可能性があるからです。一般的に、食事の招待に応じることは禁じられていませんが、その性質や頻度が妥当であり、度を越えたものではない場合に限られます。

## インサイダー取引および非公開情報の利用禁止

当社、顧客またはパートナーの重要かつ非公開の情報を業務の過程で目にする可能性があります。このような情報を知った上で、該当の企業の有価証券を売買することは、「インサイダー取引」とみなされます。このような非公開情報に基づき当社の有価証券や他社の有価証券を売買することは認められません。さらに、このような「内部」情報を第三者に提供し（「内部情報の違法な伝達」）、これを利用して第三者が利益を得られるようにすることも認められません。この規定は、私たちの居住地や情報を受領する者の居住地に関係なく適用されます。

適切に一般公開されていない情報は、非公開情報とみなされます。重要な非公開情報（適切に公開される前の情報）の例として以下のものが挙げられます。

収益その他の財務情報

配当の変更

経営上層部の異動に関する情報

重要な薬事規制の整備

合併・買収・譲渡・合併事業

重要な製品の承認または申請の却下

（会社にとって有利なものかどうかを問わない）臨床試験の結果や重要な訴訟

主要な契約の開始・獲得・喪失

業務の過程で秘密情報として取得した他社に関する情報

他の重要な出来事あるいは重要な財務取引

私たちは正しいことをしたいと心から願います。



## 重要である理由

資本市場は公正なものです。また、ほとんどの国では、インサイダー情報を悪用して、有価証券を売買することは違法とされています。証券取引に関する法律への違反は非常に深刻な結果を招きます。したがって、当社の評判に多大な悪影響が及ぶ可能性があるだけでなく、これらの法的要求事項に違反することで、当社および関与した個人に多額の罰金が課され、禁固刑を含む刑事罰の対象になる可能性さえあります。

## 私たちが取るべき方法

私たちは、インサイダー取引の規制が、家族、生計を一にする者および本人に適用されることを理解しています。私たちは、当社または他の企業に関連する重要な非公開情報を知った上で、直接的にまたは家族、生計を同一にする者その他の個人や法人を通して当社または他の企業の有価証券を売買しません。

役員および当社の財務諸表の作成に関与した従業員は、当社の有価証券に関する取引制限（「取引制限期間」）の適用を受けることを理解しています。

私たちは、当社の情報の秘密を守り、業務活動において必要な場合を除き、この情報を社外の第三者に提供しません。

インサイダー取引とみなされる可能性のある出来事や行為について不明点や不安がある場合には、必ずコンプライアンス部門と法務部門に相談します。

当社の拠点がある国において、予定されている活動が違法でない場合でも、当社のインサイダー取引および取引制限期間に関するポリシーを確認します。

## 独占禁止、不正競争および産業スパイ活動

独占禁止法と競争法は、企業の競争が、品質・価格・サービスに基づいて行われることをいかに担保するかということに焦点を置いています。この分野の法律は極めて複雑かつ多様で、国ごとに（また、一部の国では州ごとに）異なります。これらの法律は、反トラスト法、独占禁止法、制限的取引慣行法、不公正取引禁止法、競争法、価格差別法あるいはカルテル法とも呼ばれます。これらの法律は、一般的に、競争（場合によっては小規模な競合企業）の保護を目的とし、とりわけ、価格協定、市場分割、顧客分割、集団ボイコットへの参加、競争以外の方法により独占状態を獲得し、維持するための取り組みを禁止しています。

**公正な取引** – 私たちが市場において、倫理的かつ公正な方法で事業を運営する企業として認識されることは私たちにとって重要です。私たちは、違法または不公正な方法で競合他社の情報を入手しようと試みることはしません。したがって、専有情報を盗むこと、所有者の同意を得ずに取得した営業秘密を保持すること、他社の元従業員や現従業員がこれらを漏洩するよう仕向けることを禁止しています。



私は当社が新興国のある企業を買収しようとしていることを知っています。この取引は両社にとって非常に有益なものですが、まだ公表されていません。当社の株式を購入しなければ、この企業の株式を購入してもいいでしょうか？

いいえ。あなたは重要な非公開情報を知っているため、この取引が公表され、インサイダー取引および取引制限に関するポリシーの適用期間が経過するまで、当社の株式も、この企業の株式も購入してはなりません。公表される時まで、この秘密情報は、業務上知る必要のある者を除き、同僚、家族、友人を含む誰とも共有してはなりません。



私は薬事部門で働いています。当社が、新製品の販売に必要な FDA（米国食品医薬品局）の認可をまもなく取得することを知りましたが、この情報は数週間後まで公表されません。当社が、この新製品を製造するために、ある上場企業のサプライヤーから大量の原材料を購入する必要があることを、私は知っています。この情報に基づき、私の配偶者がこのサプライヤー企業の株式を購入してもいいでしょうか？

絶対にいけません。あなたもあなたの配偶者も、この情報が公表されるまで、その株式を購入することはできません。この情報を誰とも共有してはなりません。あなたがこの情報を利用したり、他の誰かに教えたりした場合、当社のポリシー違反となるだけでなく、場合によっては証券取引に関する法律への違反となって、あなただけでなく、あなたの配偶者や他の第三者が民事罰や刑事罰に問われることとなります。

**競争を制限する行為を見分けるには、どのようにすればいいでしょうか？**

適用される独占禁止法や競争法に違反する可能性のある行為には、さまざまな形態があります。当社の独占禁止に関するガイドラインをよく理解するとともに、どうすべきかが不明な場合には、法務部門とコンプライアンス部門に助言を求める必要があります。

業界の会議に出席しているときに、競合他社が、買手からの価格圧力に関する話を始めたら、どうすべきでしょうか？ この同じ人物が、「買手は誰かから製品を購入する必要があるので、誰も値引きをしなければ、すべての売手が、もっと売上と利益を得られる」と言う場合にはどうすればいいでしょうか？

競合他社も参加している会議で価格設定の問題が取り上げられた場合、価格設定の話題はこのような会議に適していないと明確に言うべきです。誰かが価格設定に関する具体的な意見を述べた場合には、何らかの合意に達する前に席を立ち、そのような合意に一切参加するつもりがないことを明確にすることが重要です。さらに、この出来事を法務部門とコンプライアンス部門に速やかに報告する必要があります。

## 重要である理由

当社は、公正、自由かつ開放的な市場は、顧客および社会全体に利益をもたらすと信じています。したがって、当社は当社の製品とサービスの利点に基づき競争し、Integrity の精神をもって業務を遂行します。私たちは、競争法に違反した場合に、当社の評判に対する悪影響および罰則が深刻なものになる可能性があること、当社、役員および従業員が厳しい民事制裁金や刑事罰を科される可能性があることを認識しています。

## 私たちが取るべき方法

私たちは、不当に取引を制限することなく、当社と当社の顧客の利益のために業務を遂行し、競争を制限する協定や合意を競合他社と結ぶこともありません。

価格、原価、割引、拡張計画、製品開発に関連する情報、顧客、サプライヤーや販売条件などの事業上の競争に関連する事項について、不適切な協定や合意があるような印象を与えかねないやり取りを競合他社と行いません。

当社の製品、顧客、販売代理店、または販売地域に関する合意や協定を競合他社と結びません。

極秘情報の操作、隠蔽、乱用、不実表示あるいはその他の不公正な行為により、誰かを不当に利用することはありません。

詐欺、窃盗、不実表示、その他の違法または非倫理的な手段により、競合他社に関する情報を収集しません。

私たちは、当社の競争に関するガイドライン、現地法および適用される規制に従って業務を遂行します。独占禁止や競争上の問題が発生しかねない状況に直面した場合、法務部門とコンプライアンス部門に問い合わせ、ある特定の行為が独占禁止法や競争法に違反するかどうかを確認します。

## 汚職防止

当社では、贈収賄と汚職を禁止しています。私たちや代理人による賄賂、キックバック、その他の不適切な支払の申出およびそのような支払の申出は一切禁止されています。また、ビジネスを勝ち取ること、意思決定に不適切な影響を及ぼすこと、不当なビジネス上の優位性を獲得することを目的とした金銭その他の利益の提供も認められておらず、そのような印象を与えることも認められません。

### 重要である理由

贈収賄と汚職は当社の事業に損害を与えるとともに、正しい方法での業務遂行に関する当社の基本的信念とも矛盾します。汚職行為に関与した者は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。さらに、その従業員と当社は、民事制裁金と刑事罰を課せられる可能性もあります。また、当社を代理する第三者の汚職行為について、当社が責任を問われることもあります。

### 私たちが取るべき方法

当社の腐敗行為防止ポリシーと適用法に従って、公明正大かつ透明性のある方法で業務を遂行します。

政府や民間人の行為に不適切な影響を及ぼすことを目的に、直接的または間接的に贈賄、金銭その他の利益の供与、その申出または約束を行うことは決してありません。「金銭その他の利益」の例には、会議に出席するための援助、講演料、コンサルタント料、サービス、慈善寄付、政治献金、旅行・接待費用の負担、贈答品、食事、委託手数料、販売奨励金などが含まれます。

私たちは、上記の禁止行為に従事させるために、代理人、請負業者やアドバイザーなどの第三者を雇いません。



私は管理職で、新しい従業員を採用しようとしています。応募者の1人は、現在、当社の競合他社で働いている研究者です。彼女は担当分野のエキスペートで、競合他社の製品開発に関する知識が豊富です。彼女を採用することは、問題になりますか？

一般的に、競合他社出身の従業員を採用することはできますが、競合他社の秘密情報、専有情報または営業秘密の漏洩を期待して採用することはできません。また、そのような情報を、この人物から不適切に聞き出したり、受け取ったりしないための措置を講じる必要があります。



私たちは透明性のある行動をします。





上司から、競合他社が重要な臨床試験で使用している、被験者募集に当たっての除外基準について調べるように言われました。この情報は一般公開されていません。患者のふりをして、競合他社の臨床研究所に電話をかけ、質問して聞き出してもいいでしょうか？

いいえ。競合他社の秘密情報にアクセスするために不実表示（この場合、当社の従業員であることを明かさないと）を行うのは、倫理に反します。情報収集を試みる前に、法務部門とコンプライアンス部門に相談し、あなたの方策が適法かつ倫理的であるかどうかを確認する必要があります。

有名な病院の部門長が、当社に対し、機器と救急センターの資金を病院に寄付するよう依頼してきています。当社によるこのような寄付は認められますか？

機器を寄付することは金銭その他の利益とみなされます。患者さんの利益となる医療サービスの向上のために、当社が寄付を行うことは容認される場合がある

かもしれませんが、必ず当社の承認プロセスに従わなければなりません。あなたの上司およびコンプライアンス部門と共に、この依頼を検討する必要があります。

主要なオピニオンリーダーと認識されている医療関係者（HCP）を海外の会議に招待しました。このHCPから、夫を旅行に同伴させることができるかどうか尋ねられました。また、HCPの航空運賃として当社が支払う予定の金額を超えないようにするために、できるだけ安い飛行機を予約するよう依頼されました。このHCPによると、他の製薬会社では、このような方法で飛行機を予約しているそうです。この要求に従っても問題ないでしょうか？

当社の腐敗行為防止ポリシーに基づき、このような要求を受け入れることはできません。当社のポリシーで認められていないため、要求に応じることができないことをHCPに説明する必要があります。

私のチームでは、ある国の州で予定されている入札に関して助言を得るために、現地のコンサルタントを雇い入れたいと思っています。このコンサルタントは、その州の厚生大臣の息子です。息子は州政府の一員ではないため、問題ないと思われそうですが、どうでしょうか？

政府関係者の親族を雇用することは、当社の汚職防止ポリシーに基づく問題を生じさせる可能性があります。このような取引を行う前に、コンプライアンス部門に問い合わせる必要があります。

新しい販売代理店が、「特別な」経費を処理できるよう、通常でない割引を提供するよう要求しています。どうすべきでしょうか？

これを疑問視するのは正しい判断です。当社および当社の製品の代理人の行為に関する「危険信号」として、直ちに法務部門とコンプライアンス部門に報告するべきです。



私は営業担当者として、担当地域のすべての医療機関に、当社の製品のプレゼンテーションが入った iPad を提供することが効果的ではないかと考えています。これを行うことは可能でしょうか？

いいえ。当社では、医療機関に贈答品などのインセンティブを提供することはありません。ただし些少な金額のもので、医療に関連しかつ適用される現地法と当社のポリシーで認められる教材等の物品を除きます。贈答品はすべて、事前にコンプライアンス部門から必要な承認を得る必要があります。

私の国では、レストランで食事をしながら医療関係者と医薬品について意見交換するのが慣例となっています。これは容認されますか？

当社の製品についての医療関係者との意見交換は、相手のオフィスや病院内その他の関連する場所で行うことが推奨されます。ただし、それ以外の場所で、行うことが許容される場合もあります。医療関係者を食事に招待することが、適用される法令、業界基準および当社のポリシーに違反していないことを確認するとともに、適切に文書化する必要があります。不明点がある場合には、コンプライアンス部門に相談してください。

## 販促資料、学術情報の提供

当社が、医療関係者や医療機関と行う学術的な活動や販売促進活動はすべて、当社製品の効果的な使用を担保し、患者さんの治療を増進することを目的としています。この目的には、医学研究の進展、医療知識・医療行為管理の強化、当社の製品・サービスの販売促進、製品・サービスに関する必要なフィードバックの収集が含まれます。当社では、情報の提供時に、さまざまな伝達手段を利用します。どのような方法を使用する場合でも、正確に適切な方法で情報を提供しなければなりません。

### 重要である理由

当社のステークホルダーは、当社の製品・サービスの品質に関してだけでなく、当社が医療関係者や医療機関に提供する情報の品質に関しても説明を受ける、正当な権利を有しています。当社の目的は、医師と患者さんとの間で行われる治療の選択に資するよう、科学的に正確で、関連性の高い、適時の情報を提供することです。当社は、患者さんの健康のためにのみ意思決定を行う医療関係者に対する社会的信頼が守られることを望んでいます。

### 私たちが取るべき方法

当社の世界各地の営業・マーケティング慣行は、適用される法令、業界基準および当社のポリシーに定められている最低基準を満たすか、それ以上でなければなりません。

私たちは、販売促進に関する話し合いや情報が、有益かつ正確であること、科学的証拠によって裏付けられていること、公正に提示されていること、適正でバランスがとれており、各国の薬事法に基づいたラベル表示と処方情報に準拠していることを確認します。

製品が適用法に基づき承認される前に、製品の使用を促進する意図をもって公に情報を伝達しません。ただし、販売促進以外の性質や目的で、営業担当者以外の者により情報が伝えられる適切な学術情報の提供に参加することはできます。



**当社製品に関する問題を取り上げている一般のウェブサイトを見つけました。一緒に仕事をしているインターネット好きの医療関係者に、このサイトを転送してもいいでしょうか？**

いいえ。営業担当者と医療関係者との間のすべてのやり取りは、詳細な情報の一部です。すべての詳細部分は、使用される前に、当社の販促資料の審査プロセスを通じて承認される必要があります。

**私は営業担当者ですが、医療関係者から、当社の医薬品を患者の1人に適応外使用するための方法を尋ねられました。どうすべきでしょうか？**

あなたの義務は、その医療従事者の質問を学術情報担当部門に送り、医療専門家はその医療関係者に情報を直接伝えられるようにすることです。医療関係者に対する販売促進活動は、「表示どおり」である必要があり、営業担当者の言葉はすべて、販売促進とみなされます。

**臨床試験データを医療関係者に提示する場合、話の内容を試験の肯定的な結果にのみ限定してもいいでしょうか？**

A: いいえ。私たちは、すべての臨床試験データを、正確かつ完全な形で、積極的かつ確実に伝達しなければなりません。過度の簡素化、過度の一般化、誇張、意見および特徴づけをすることにより、誤解を招きやすくなります。

学術情報を提示する場合は、完全かつ正確で誤解を招くおそれのない情報を提示します。

医療関係者に当社製品の購入、処方または推奨を働きかけ、またはそのように誘導する目的で、何らかの金銭その他の利益を提供したり、提供を約束することは決してありません。

私たちが医療関係者および医療機関のサービスを利用するのは、正当な必要性があり、かつ提供されるサービスの対価として適正な市価に従った料金を支払う場合に限られます。



**私たちは、日々、世界中の人々の生活に  
違いをもたらしています。**

## 政治活動および政治献金

当社は、役員および従業員が政治的プロセスに参加する権利および任意の政治活動に従事する権利を尊重します。

多くの政府が、企業の政治献金や金銭以外の政治的寄付を禁止・規制しています。企業献金や政治活動が計画されている場合は、テバの Global Government Affairs and Public Policy Department による審査と承認を受ける必要があります。

### 重要である理由

当社の利益のために行うロビー活動は許容されますが、法により厳しく規制されています。

### 私たちが取るべき方法

規制当局には、職業上の節度と敬意をもって接します。

規制当局や法執行機関に情報を提供する際には、当社の適切な社内部門に報告し、連携します。

私たちは以下を行う前にテバの Global Government Affairs and Public Policy Department から承認を得ます。

- 政府関係者に対するロビー活動またはこれらの者との面会。個人で行うかグループ（事業者団体など）に参加して行うかを問いません。
- どのレベルの政府であるかを問わず、ロビイストを雇うこと。
- 当社施設へ政府関係者を招待すること。

政府の監査や調査が決定している場合、またはその実施が疑われる場合、これに関連する社内文書を必ず保存します。

従業員が選挙候補者や政党を支援するために、適法かつ個人的な政治活動を行うことは認められています。ただし、これが勤務時間外に行われ、当社のリソースで援助されていない場合に限りです。

従業員が個人として市民的・政治的活動に参加する場合、自分の見解や行動は個人的なものであり、当社の見解や行動ではないことを、常に明確にします。

私たちは、法で認められる場合を除き、政府機関、政治組織、政党、選挙候補者を支援するために、会社の資金、リソースあるいは施設を使用しません。当社が行うすべての政治献金は、当社のポリシーを遵守していなければなりません。これには、Global Government Affairs and Public Policy Department から書面による事前承認を得ることも含まれます。



私の地元の、ある選挙候補者を支援しています。当社の従業員と友人に支援を働きかけるために、当社のシステムを利用して、2～3通の電子メールを送信したいと思っています。これは問題ないでしょうか？

当社は、政治的プロセスに参加するあなたの権利を尊重しています。しかし、あなたは、当社の資金、機器あるいは資材などを使用して、特定の候補者を支援してはなりません。また、勤務時間中に政治活動を行ってはなりません。

顧客から、ある国会議員候補者の政治運動を支援するために当社から政治献金を行うよう依頼されました。これは問題ないでしょうか？

当社が事業を営むほとんどの国では、厳格かつ複雑な法律により、政治献金が規制されています。政治献金の依頼に応じる場合は、テバの Global Government Affairs and Public Policy Department およびコンプライアンス部門にの書面による事前承認が必要です。

## 貿易管理

当社は、製品、商品、サービスおよび技術データの輸出入・再輸出・転用を規制する適用法の継続的な遵守に取り組んでいます。これには、輸入および関税法、輸出管理、経済制裁、取引禁止対象者リスト、反ボイコット法および製品の転用に関する規制が含まれます。

### 重要である理由

当社は、世界中で事業を展開しているため、ある国または法域の法律が、別の地域で発生した取引や活動に適用される場合があります。多くの国では、特定の国や特定の組織に対し、経済制裁、貿易制裁や禁輸措置を実施しています。また、特定の輸出入の禁止が実施されていることもよくあります。さらに、政府が承認していない国際的なボイコットに企業が参加・協力することを禁止する法律を施行している政府も数多くあります。国際商取引法に違反した場合、当社とその従業員は、貿易上の優遇措置の停止・取消を含む、民事罰・刑事罰の対象となります。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、商品、技術、ソフトウェア、サービスの輸出入および財務取引に関する場合、当社が事業を営むすべての国において、輸出区分を確認し、関連する国際商取引管理規制に従います。

適用法に基づき禁止されていたり、罰則が設けられている制限的な取引慣行やボイコットに協力しません。

特定の制裁対象国が関与するすべての活動は、法務部門とコンプライアンス部門の審査を受け、貿易管理法を遵守していることを確認します。

## マネーロンダリングの禁止

マネーロンダリングとは、犯罪行為やテロ行為から生じた資金を偽装して、違法な「汚れた」お金を合法的な「きれいな」お金に見せかけることです。多くの政府は、マネーロンダリング禁止法を施行し、犯罪で得た収益を、合法的な収益に見せかけて隠蔽しようとする取引を禁止しています。

### 重要である理由

マネーロンダリング禁止の原則を遵守することにより、当社のリソースが犯罪の隠蔽に利用されるのを防止します。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、支払われるお金が適切なものであるかどうかを確認できるよう、適切な情報を提供する意思のある顧客とのみ取引を行います。

法務部門とコンプライアンス部門の事前承認を得た場合を除き、取引の当事者ではない法人や支払を受ける法的権利を持たない法人に支払を行うことはせず、このような法人から支払を受け取ることもしません。

私たちは、法務部門とコンプライアンス部門の事前承認を得た場合を除き、現金による支払を受け取りません。



### 不正行為とは、どのような行為ですか？

不正行為とは、不当または違法な利益を得るために、故意に欺く行為です。不正行為には、財務報告の虚偽記載、資産の横領、贈収賄や汚職も含まれます。私たちは、不正行為に従事してはならず、不正行為が疑われる場合や不正行為を発見した場合は、本行動規範に記載されているいずれかの通報手段を使用して通報する必要があります。

私たちは、多様性と受容により創出される価値を信じます。

## 雇用機会均等

当社は、世界中の従業員が当社の事業にもたらす経歴、スキル、能力における多様性を非常に重視しています。当社は、適切な人格と判断力を持った従業員を雇用し、当社の信頼を得た従業員は、責任を持って行動します。当社は従業員の多様性とリーダーシップを支援し、社内のすべての人材を育成することに取り組んでいます。

## 重要である理由

多様性は、イノベーションの重要な必要条件であるだけでなく、個人的・文化的に各従業員の職務を充実させるものです。当社は、当社の成功に貢献できる従業員の雇用に努めています。従業員の可能性を最大限に高めるために均等な機会を与えることで、業務の品質と生産性が向上し、従業員の離職率が低下し、従業員の士気と仕事への取り組みの度合いが向上します。



私の部門にポジションの空きがあります。いとこが当社で働くことに興味を持っているのですが、このポジションに雇ってもらえるよう、上司か人事部門に対し、いとこを推薦することは可能でしょうか？

当社は、現従業員との関係にかかわらず、適格な候補者の紹介を奨励しています。ただし、当社は、あなたのいとこに対して便宜を図ることはなく、いとこは、他のすべての候補者と同じ採用プロセスを経ることになります。

## 私たちが取るべき方法

雇用に関するすべての意思決定と活動は、適用法で保護される個人的な特性とは無関係に行われます。

当社は、従業員の選考、研修、昇進プロセスにおける差別を禁止しています。また、雇用の決定は、業務上の必要性、職務に必要とされる資格および従業員の能力と専門性に基づいて行われます。

当社では、当社の従業員の家族または友人の中に、将来の当社の優れた従業員候補がいると考えているため、家族や友人の紹介が奨励されています。ただし、当社は、家族や友人に便宜を図ることはありません。従業員や取締役は、最初の紹介後の採用プロセスに影響力を行使することがないように配慮しなければなりません。家族の間で、直接的または間接的に社内の上下関係になることはできません。上級管理職の従業員または役員による従業員候補の紹介はすべて、人事に関するグローバルポリシーに従って、審査と承認を受けなければなりません。

## 安全かつ健全な職場

当社は、従業員の安全を重視し、従業員と一般の人々の安全と健康を最優先事項として事業活動を遂行します。世界各地で確固たる安全文化を浸透させることにより、安全性の向上に継続的に取り組みます。当社の目標は、世界的な安全基準の厳格な遵守によって、職場のあらゆる事故を防止することです。私たち各自が、安全で健康的な職場に対して責任を負うとともに、その利益を共有します。

## 重要である理由

当社は、従業員を大切に、従業員の保護に努めます。従業員の安全性を損なう行為や活動は、避けなければなりません。

## 私たちが取るべき方法

必要な研修を受ける前に、機器の操作を開始することはありません。職務上必要な場合には、必要な保護具を常に着用します。

責任を持ってリスク管理を行うために、業務に伴う危険性の理解に努めます。

雇用、安全性、健康およびセキュリティに関するすべてのポリシーと手順を遵守します。

事故、違反事例、または当社の従業員や一般の人々の安全性・健康を脅かすその他の問題が発生した場合は、直ちに報告します。

安全でない活動や施設に対し是正措置を講じます。

## 職場でのハラスメントの排除

職場でのハラスメントとは、不快な、敵対的、または威圧的な職場環境を生むような、あらゆる言動のことです。

## 重要である理由

態度や行為によるハラスメントは、当社の目指す職場づくりやチーム環境づくりに悪影響を及ぼします。当社は、職場からあらゆる種類のハラスメントを排除するよう努めます。

## 私たちが取るべき方法

当社では、不快な、敵対的、または威圧的な環境を生むような、言葉、行為、態度による、あらゆる種類のハラスメントは禁止されており、一切容認されません。

適用法で保護される特定の特性（年齢、性別、人種、民族、国籍、宗教、性的指向、身体障害など）に関する発言、不快な冗談、物品の表示を行いません。

性的なものを連想させる文言を使用せず、性的な内容を含む電子メールを送信しません。

言動の違いを問わず、不快な行為、脅迫行為、暴力行為があれば、直ちに通報することが奨励されます。



私はこの会社に最近入ったばかりです。安全規則をすべて理解しているわけではありませんが、質問をするのは、気後れします。どうすべきでしょうか？

当社は、特に安全性にかかわる場合は、従業員に質問することを奨励しています。上司に相談してください。上司は、あなたが業務を実施するために、研修を受ける必要があることを知っています。また、あなたが適切な研修を確実に受けられるようにする義務を負っています。

同僚の1人が、私や何人かの同僚宛てに不適切な冗談を電子メールで送ってきました。不快に感じていますが、この懸念について同僚と話すべきかどうかわかりません。

当社は、全従業員が敬意と尊厳をもって扱われるような、職業的に適切な環境を維持することに努めています。したがって、不快または不適切な態度は容認されません。同僚と直接話をするに抵抗を感じる場合には、上司・人事部門に連絡し、協力を求めてください。



チームのメンバーの1人は、特定の従業員の容姿をほめる癖があります。害はないと思われませんが、これは適切でしょうか？

たまに一般的なほめ言葉を言う程度であれば、おそらく容認されます。しかし、繰り返し口にする場合は、好ましくない職場環境を生む原因になることがあります。質問がある場合には、人事部門またはコンプライアンス部門にお問い合わせください。

## 意見、言論および結社の自由

当社は、従業員が自分の意見を持つ権利、適切な方法により職場でその意見を表明する権利、労働組合に参加する権利および適用法に基づき認められた従業員代表を有する権利を尊重します。

### 重要である理由

当社は、従業員が自由に発言し、職場で安全を感じることができ、従業員の意見や、法的に認められた労働組合に加入することを含め、いかなる理由であれ危害のおそれがないことが必要と考えています。

### 私たちが取るべき方法

当社は、従業員が、意見、結社、表現および言論の自由の権利を有することを認識しています。ただし、これらが、各従業員の職務上の責任を果たす能力を妨げないこと、本行動規範や当社の他のポリシーに抵触しないことが条件となります。

私たちが言論の自由を行使するときには、私たちが職場の一員であることおよび同僚の権利を尊重することを念頭に置く必要があります。

## 薬物乱用の禁止、職場内暴力の排除

勤務時間中であるか否かを問わず、当社の施設または職場の内外を問わず、違法なまたは無認可の薬物の所持・使用・販売・購入は禁止されています。

他人に対する暴力行為、脅迫、当社または従業員の財産の意図的な損壊、他人に危険を感じさせる言動など、あらゆる種類の職場内暴力は禁止されており、一切容認されません。

### 重要である理由

私たちが職務遂行能力を発揮するには、薬物やアルコールの影響および身体的暴力の脅威にさらされることなく、職務にふさわしい方法で働くことが必要です。こうした薬物や暴力の脅威は、職務遂行能力に悪影響を及ぼし、私たち自身や他の者の健康と安全を脅かす可能性があります。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、当社の業務の遂行中に、違法薬物の購入、販売、所持、使用をせず、薬物使用や中毒により安全性リスクを生じさせません。

明示的な許可を得ることなく、銃器、爆発物などの武器や危険物を職場や施設に持ちこみません。

言動の違いを問わず、不快な行為、脅迫行為、暴力行為があれば、直ちに通報することが奨励されます。

## 通報手順

社内の誰かまたは当社に関連する第三者から禁止行為を受けたと感じた人、または禁止行為を見た人、禁止行為について知った人は、その状況に対処するために適切な措置を講じることができるよう、上司、人事部門、またはコンプライアンス部門に、この問題を直ちに通報する必要があります。各人が、最も話しやすい担当者に相談することが奨励されます。

個人が問題を人事部門またはコンプライアンス部門に報告する場合、その前に直属上司に報告する義務はありません。



私たちは、社員の個人的、仕事における成長のために機会をもうけます。

## 協調的で協力的な職場環境

当社は、従業員が力を合わせて会社の目標を達成するという、協調的で協力的な職場環境づくりに取り組んでいます。全体に利益をもたらす方法で、リソースを調整します。組織内の Collaboration を促進するための支援システム、仕組みと手順、および関連するインフラを提供します。

### 重要である理由

私たちは、私たちの意思決定や仕事が決る他の者や当社に影響を及ぼすことを理解した上で、それに応じて行動し、結果についての責任を共有します。当社は、共通の目標を達成するためには、部署や担当分野の違いを超えて当社の世界中の従業員を参加させる必要があることを理解しています。

### 私たちが取るべき方法

創造する自由および目標を定義し問題を解決する能力を私たちにもたらすプロセスを採用します。

当社の事業分野は複雑であるため、複数の専門分野からなるグループディスカッションを奨励します。

表明された当社の使命と目標に従って、業務に優先順位を付けます。当社の優先事項に変更があった場合は、それに応じて、スケジュール、予算および人員を調整します。

私たちが職務を遂行するために必要な情報が入手可能・アクセス可能であることを確認します。

私たちは相互にアクセス可能であり、気風、タイムゾーン、応答性に関する文化基準を認識しながら、注意してコミュニケーションを行います。

## 政府および政府関係者との交流

当社に属する私たちの多くにとって、政府機関、当局役職員（自治体、州政府および連邦政府が所有する病院を含む）と協力することや、医療業界に適用される数多くの複雑な規制を遵守することは日常業務の一部です。さらに、当社が事業を営む国の政府当局者が当社の事業を理解する手助けをすることもあります。公共政策と規制の問題に関する経験や洞察を私たちが共有することは重要です。これらが、私たちの業務の実施方法や、患者が安全で費用対効果の高い医療を受ける際の支援方法に影響を及ぼす可能性があります。

### 重要である理由

規制当局が規制を策定する際や規制を遵守しているか監査する際に、彼らに対して効果的な協力をするには、当社のバリューを遵守するという当社の評判を維持するためには必要不可欠です。さらに、当社の政府関係の顧客の多くは、当社が遵守する必要のある利益相反に関する規則を設けています。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、当社の事業や業務に影響を及ぼす規制上の要求事項を理解し、規制に関する最新状況を把握します。

主要な業務プロセスに規制上の要求事項を組み込んで、規制上のリスクを管理します。

誠実かつ透明性の高い手段により、政府機関から受注します。

政府のプロジェクトや契約に関し、当社を代理して商品・サービスを提供する者（コンサルタント、営業担当者、販売代理店、サプライヤーなど）は、政府役職員との交流に関する当社の基準に適合することが求められます。

政府機関・内部監査人・コンプライアンス部門が実施する調査に協力し、正しく、偽りのない情報を伝えます。



ある同僚は、業務上必要な情報を私に提供することを繰り返し拒否したり、私のことを軽蔑的な名前と呼んだり、他の従業員に、私が担当業務に適していないと話したりしています。この状況にどう対処するべきでしょうか？

ハラスメントと威圧には、多くの形態があり得ます。この場合は、意図のないじめやハラスメントが繰り返し行われているように思われます。上司、人事部門に連絡し、協力を求めてください。

## ビジネスパートナーとの交流

当社の事業は、責任ある業務態度と当社のバリューの遵守によって最もよく達成されると考えます。これらは、地域文化や、私たちが直面する可能性のある課題にかかわらず、当てはまります。当社は、高い倫理基準を遵守するという当社の決意を共有し、社会的・環境的に責任ある方法で事業を運営する個人や組織（「ビジネスパートナー」）と業務を遂行します。

### 重要である理由

当社のバリューと基準は、常に、当社の成功の基盤を形作ってきたことから、当社は、当社のビジネスパートナーが、当社の決意とバリューを共有していることを確認します。

### 私たちが取るべき方法

当社の長期的な健全性に最も貢献する商品・サービスを選択します。当社は、価格・品質・納品・サービス・評判・環境活動・商慣行に基づき、サプライヤーを選定します。

当社は公正性と誠実性をもってビジネスパートナーに接します。ビジネスパートナーとの契約条件を遵守し、当社の義務を履行します。当社の高品質かつ倫理的な商慣行を保証できるように、ビジネスパートナーとその代表者の経歴および適格性を審査します。

当社は、ビジネスパートナーが当社を代理して取引を行う際には、適用されるすべての法律、法的要求事項および当社のポリシーを確実に遵守するよう求めます。

当社の業務に関し、サプライヤーに競争の機会が確実に与えられるよう、当社は、当社の調達ポリシーに従って、競争入札を実施します。



私たちの成功は、常にコミュニケーションをとり、一丸となって働く力にかかっています



### 第三者の専有情報の保護

当社自身の専有情報と営業秘密を重視し、保護するのと同様に、第三者の知的財産権も尊重することが当社のポリシーです。私たちは、業務の過程で、サプライヤー、顧客、その他のビジネスパートナーなどの第三者から、極秘の機微情報や専有情報を取得する可能性があります。当社はこのような情報の機密性を守ります。

#### 重要である理由

このような情報の機微性・秘密性に配慮することは、第三者との関係、当社の生産性、および第三者との有益な協力に必要な不可欠です。

#### 私たちが取るべき方法

私たちは、第三者の情報の秘密性に対し、当社の情報であるかのように配慮します。

事前に著作権者の許可を取得するか、その確認をすることなく、第三者により著作権保護されている素材を使用することはありません。

ビジネスパートナーの専有情報に配慮し、この情報を利用する前には必ず、必要な許諾を得ます。

私たちの中には、そのキャリアにおいて、他社から当社に転職してきた人や、他社へ転職するために当社を後にする人がいるかもしれません。当社を退職する際に秘密情報を持ち出したり、これを新しい雇用主に漏らしてはなりません。同様に、以前の雇用主の秘密情報を当社に漏らしてはなりません。

### メディア関係者、アナリストおよび一般の人々とのコミュニケーション

当社は、メディア関係者、アナリストおよび一般の人々に対し、正確で、信頼できる情報を適時に提供するように努めています。明確性と正確性を確保するために、当社は具体的な職務を定め、メディア関係者、証券アナリストおよび一般の人々とのコミュニケーションを担当する個人を指名しています。

#### 重要である理由

正確かつ信頼できる情報を適時に提供することは、当社の投資家にとって重要ですが、これにより、当社の一般社会および他のステークホルダーとの関係における健全性を維持することもできます。

#### 私たちが取るべき方法

当社の広報に関するポリシーにおいて具体的に指定されている場合を除き、当社の情報を提供したり、当社を代表して一般の人々、アナリスト、メディア関係者とのコミュニケーションを行いません。

形式や伝達手段を問わず、会社情報を掲示する場合、メディアのインタビューを受ける場合、またはメディア関係者が出席するイベントやフォーラムに参加する場合は、事前に広報部門に連絡します。

アナリストが出席するインタビュー、イベント、またはフォーラムに参加する場合は、事前に IR 部門に連絡します。

メディアや投資家が関心を示しそうなイベントや活動について知った場合は、必ず広報部門に相談します。

## ソーシャルメディア

ソーシャルメディアは、ユーザーがコンテンツ、意見、見識、体験、将来の見通しをさまざまな方法で作成し、共有することを可能にするデジタル技術であり、手段です（例えばブログや SNS など）。当社は業務目的でソーシャルメディアを利用し、従業員はさまざまな個人目的でこれを利用しています。

### 重要である理由

当社はステークホルダーへの情報伝達のために、最新形態の技術やコミュニケーションを利用するよう努めています。当社は、ソーシャルメディアを個人的用途に利用する従業員の権利も尊重します。会社のために利用しているか、個人的目的に利用しているかを問わず、私たちは当社のバリューを遵守し、適用される法律と当社のポリシーを継続的に遵守しなければなりません。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、ソーシャルメディアを利用することの潜在的な影響に関し、分別を持って常識的に行動します。

関連性の高い問題では、当社に属していることを隠さず、率直に明らかにします。私たちは、当社の従業員であることを明らかにすると同時に、自分の考えや意見は、個人的なものであり、その問題に関する会社の見解を表明するものではないことを明確にします。

私たちは、ソーシャルメディアを利用して、当社の秘密情報や専有情報に関する話題を取り上げることがを差し控えます。

当社がスポンサーとなっているすべてのソーシャルメディアにおいて、マーケティング・販売促進に関する法律やガイドラインを遵守します。



**医薬品に関するブログをいくつか閲覧していますが、最近、当社の秘密情報と思われる情報を記載しているブログを見つけました。どうすべきでしょうか？**

当社の秘密情報を許可なく開示することは禁止されています。この問題について、上司と話し合う必要があります。テバ・インテグリティ・ホットラインを担当する Office of Business Integrity (「OBI」) に電話するか、本行動規範に記載されている他のいずれかのリソースに問い合わせることもできます。

**私は個人のブログを持っており、医療に関係する問題を含め、さまざまなトピックを取り上げています。個人的な意見だけを述べていますが、当社に属していることを示す必要がありますか。**

あなたの当社でのポジションを知った読者が、あなたの特定のコメントが偏っていると考えたり、あなたが所属先を隠していると考えたりする可能性がないか自問してください。この場合は、特定の話題を投稿すべきかどうか、または所属先を開示すべきかどうかについて再検討してください。所属先を明らかにする場合、自分の考えや意見は、個人的なものであり、当社の見解を表明するものではないことを明確にしてください。



絶えず変化する  
環境にあって他者に  
先んじ続けるために、  
私たちは異なることを  
恐れません。

私たちは、より広く全体像を把握する視野を失うことなく、  
自分の職務に注力し続けます。

## 品質および安全性

当社は、製品・サービスの研究・開発・調達・製造・包装・試験・供給・管理・マーケティングにおいて、顧客の要望・規制上の要求事項を満たし、それ以上のレベルを達成することに努めています。品質とは、最高の価値を持つ製品・サービスを適時に提供することにより、常に要求事項を満たすことを意味します。

当社は、品質を保証するだけにとどまらず、高品質な製品を顧客のために開発・生産・提供するために、継続的な改善にも取り組んでいます。当社は、日々のあらゆる行動において、品質の重要性に対する個人の自覚を促すことにより、品質に対する意識を企業文化として定着させることを信条としています。

### 重要である理由

当社の使命の中核となっているのは、世界中で健康と福祉を促進する高品質で安全な製品・サービスを開発・製造するという決意です。

### 私たちが取るべき方法

当社は、すべての施設および製品のライフサイクルの全段階において、適用されるあらゆる規制上の要求事項の遵守に取り組めます。

研究施設・臨床試験・製造工場・物流センターにおいて、適切な品質原則を遵守し、これに従って業務が行われることを保証するために、医薬品の安全性に関する非臨床試験の実施基準 (GLP)・医薬品の臨床試験の実施基準 (GCP)・医薬品、医薬部外品の製造管理および品質管理規則 (GMP)・医薬品、医薬部外品、化粧品及び医療機器の製造販売後安全管理基準 (GVP)・医薬品の物流に関する管理基準 (GDP)を含む、「GxP」に関するシステムおよび内部統制を遵守します。



私は生産ラインで働いています。生産ラインから送り出されようとしている完成品が当社の品質基準を満たしていない場合は、どうすればいいでしょうか？

当社のブランドは高品質な製品を象徴するものです。製品が当社の基準を満たしていない場合は、上司と品質保証部門に直ちに報告してください。

インターネット上のブログで、ブロガーが、当社の製品を使用した後、背中が痛くなったと書いていました。会社に報告する必要がありますか？

はい。このような事象に気づいた場合は常に、どのように気づいたかにかかわらず、直ちに現地の安全性調査部門に報告してください。報告は、テバグループのイントラネット「teva.net」から、TevAlert の手順に従って行うことができます。

私は研究所で働いています。特定の薬品を使用して、新しい GLP 試験を実施するよう依頼されましたが、この GLP 試験を実施できるほど十分な研修を受けていないと感じており、この薬品の取り扱いに不安があります。どうするべきでしょうか？

あなたが試験を実施するための研修を十分に受けていないと感じており、特定の薬品に不慣れな場合は、その試験を実施すべきではありません。業務を実施する際は、常に、安全性・環境基準と、毒性等が強い規制物質に関するものを含め、すべての規制に従う必要があります。試験を開始する前に直属の上司に連絡し、指導を仰ぐとともに、上司の監督の下で試験を実施するようにしてください。さらに、研究所の職員に提供されている GLP 研修を再受講してください。それでもなお不明点がある場合は、品質保証部門に問い合わせてください。

品質に関連するクレームを深刻に受け止め、適切な調査と適切な規制当局への報告（必要な場合）が確実に行われるようにします。

当社は、有害事象報告データベースを含む、医薬品安全性監視システムを維持しています。適用される国際的な規制に準拠して、当社の市販製品のベネフィットプロファイルの変化を監視・検知する、安全管理責任者も任命します。さらに、開発中の製品と市販製品に関する適切な安全性監視手順に従います。

深刻化する偽造医薬品の問題に取り組みます。偽造医薬品は、世界中の患者さんの健康と福祉に悪影響を及ぼしかねません。偽造医薬品またはその疑いのある医薬品があれば、当社は所定の手続に従って報告します。

期限を守ることを含め、どのような場合でも品質や安全性を犠牲にすることは決してありません。

## 会社の秘密情報、知的財産および資産の保護

当社の財産や資産、特に知的財産（IP）は、成功の主要な原動力です。すべての従業員は、当社の特許、商標、著作権、営業秘密、その他の専有情報およびノウハウの保全に努める必要があります。

秘密情報には、営業・マーケティング・その他の当社のデータベース、知的財産戦略・計画、マーケティング戦略・計画、価格情報、販売情報、非公開の財務情報、顧客・従業員の記録、製造技術、新製品開発に関する研究・技術データおよび情報が含まれます。

### 重要である理由

「資産」とは、建物や机といったモノだけを指すものではありません。業務の過程で着想・開発した情報のほとんどは、財産的価値を有する、当社の貴重な資産です。秘密情報がいったん開示されてしまうと、それは公知となり、保護が難しくなる可能性があります。許可なく開示することで、情報の価値が損なわれ、また、第三者に不当な優位性を与える可能性があります。

## 私たちが取るべき方法

私たちは、当社の建物、備品、車両、コンピュータ、個人用電子機器および秘密情報を含む、当社の有形資産および無形資産を尊重し、保全します。

当社の有形資産および無形資産を当社の正当な目的にのみ使用します。紛失、悪用、不正行為、盗難が発生した場合は、上司に報告するか、本行動規範に記載されているいずれかの手段により報告しなければなりません。

秘密情報にアクセスする場合は、適切な許可を得ます。

すべての専有情報は、当社が開示を許可した場合、または法により開示が要求される場合を除き、極秘に保たれなければなりません。この義務は、私たちが当社を退職した後も存続します。特定の情報が当社の秘密情報であるかどうか不明な場合には、法務部門（特許グループ）の承認を得ます。

秘密情報および専有情報の開示前には、すべて



私は当社で新しい職務に就いたばかりです。別のライフサイエンス企業に数年間勤務している友人がいるのですが、彼女に質問し、その経験から学びたいと考えています。これは問題ないでしょうか？

話す内容について相当注意する必要があります。あなたが開示できるのは、一般公開情報だけです。あなたの友人であるからといって、当社の秘密情報が保護されるわけではありません。

当社の従業員が空港のラウンジで当社の開発計画について話しているのを耳にしました。何かする必要がありますか？

あなたが当社の従業員であることを伝え、立ち聞きされる可能性があることを忠告すべきです。私たちは皆、秘密情報および専有情報が公の場で話されることがないようにする責任があります。



複数の国の医師を会議に招待したいと考えています。別の国にある当社のデータベースから、これらの医師に関する情報を使用することはできますか？

顧客・消費者・患者さん・従業員などの個人情報を転送・アクセスする際に適用されるプライバシー保護法やデータ保護法は、多くの国で施行されています。一部のケースでは、ある国から別の国へ個人の氏名を転送する場合でさえも、許可を得る必要があります。何らかの行動を起こす前に、上司に相談してください。上司が、適切な部署と共に詳細な検討を行います。

私は臨床試験に従事しています。学術調査を行う研究者から、その研究者の研究所で使用するために、臨床試験に参加した患者から収集した血液サンプルをもらえないかと尋ねられました。これは容認されますか？

臨床試験で収集した患者のサンプルを使用する場合およびデータを開示する場合には、常に、事前に患者さんの同意を得る必要があります。法務部門とコンプライアンス部門に連絡し、詳細な助言を求めてください。

の当事者が秘密保持契約に署名済みであることを確認します。第三者の耳に入る可能性がある場所で、秘密情報について話し合いません。

## プライバシーおよび個人情報の保護

通常の業務中に、私たちは、当社と取引のあるさまざまな個人（従業員、患者さん、顧客その他の個人や法人）に関する個人情報を収集する可能性があります。当社は、当社の業務を遂行するために正当に必要な個人情報のみを収集し、これを保管するよう努めるとともに、個人情報保護を目的とした対策の実施に努めています。

### 重要である理由

個人情報の収集・使用は、当社の事業にとって重要ですが、違法な使用・開示によって、当該情報にかかわる個人、当社およびその他のステークホルダーに被害が及ぶ可能性があります。このため、正当な当社の業務目的以外に個人情報を使用することは、当社ポリシーに違反し、場合によっては法律に違反します。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、当社に委ねられた個人情報の秘密を守ります。

正当な業務上・人事上の、または科学的な目的に必要な範囲、または適用法により要求され、または認められる範囲に限り、個人情報を収集・使用・保持します。

適用されるすべての個人情報の保護に関する法律を遵守します。これには、個人情報の収集・処理・アクセス・開示に関する個人への通知または個人からの同意取得に関する要求事項の遵守が含まれます。

個人情報を当社の社内外の第三者と共有したり、当該第三者に委託することはありません。ただし、当該第三者に、これを知る正当な必要性があり、当該第三者が当社の秘密保持基準と同等以上の秘密保持基準を定めている場合を除きます。

私たちは、ビジネスを前進させるために必要な決定をして、  
集中力と決意をもってこれを実行します。

## 有効な業務管理の設計と維持、正確な報告

当社は、規制当局、株主、顧客、医療関係者、メディア関係者、証券アナリスト、ブローカーおよび一般の人々に対し、正確、十分、公正で信頼できる情報を適時に提供するよう努めています。当社の財務報告および開示に関する内部統制体制は社外利用のための財務諸表が一般に公正妥当と認められた会計原則に従って作成されており、当社の財務状況を適正に表示していることについて合理的な保証を提供することを目的としています。当社は、当社の経営・財務状況に関する完全かつ正確な開示を提供します。

### 重要である理由

当社のステークホルダーはすべて、当社が記録した情報を基に日々の意思決定を行っています。業務管理によって、財務報告と開示の全体的な品質を確保します。また、業務管理によって、事業目標の達成や、法令および当社のポリシーの遵守を促進するための基盤も形成します。業務管理は、問題を予防・発見・修正することによって、不正行為を防止したり、他のリスクを低減したりする助けになります。

## 私たちが取るべき方法

私たちは、完全かつ正確な記録を維持するとともに、これらの記録が、法律および当社のポリシーで要求されているとおりに、適切に管理・保管します。

私たちは、財務その他の記録に、当社の資産、負債、収益および費用を正確かつ公正に反映させます。

すべての財務・業務取引を、適切な会計期間において適切な勘定に記録します。また、事業上の費用収益の正確かつ適時な記録を不適切に早めたり、遅らせたり、その他の方法で操作する取引や契約の締結を行ったりしません。

当社に代わって行われた支払や開設された口座が、関連する文書で説明される目的に合ったものであることを保証します。

社内外の監査人の業務遂行に不適切な影響を与えないようにします。

私たちは、簿外の資金や資産、または当社の帳簿や記録の誤記・虚偽記載について、直ちに当社に報告します。また、重要性があるか否かを問わず、問題のある会計処理、内部統制、または監査に関与したと思われる者がいる場合は、直ちに会社に報告します。





私たちの部門には四半期に1度の利益予測を達成するプレッシャーがかかっています。私の部門の誰かが、私たちがこの四半期に埋め合わせできると考えて、前四半期に、計画に合わせた数字を報告したのではないかと思います。どうするべきでしょうか？

不正確な業績報告は、決して容認されません。すべての帳簿と記録は正確でなければなりません。問題のある記帳について速やかに上司に報告してください。または本行動規範に記載されている他のいずれかの方法で報告してください。

期末の売上目標を達成するために、顧客に対して、今期の売上計上のために過剰在庫を抱えてくれるならば割引することを提案することはできますか？

いいえ。特定の会計期間の業績をよく見せるために、受注計上時期を操作することは適切ではありません。この種の意図的な不正は、自分自身のためであれ、第三者のためであれ、虚偽行為に該当し、法律と当社のポリシーによって厳に禁止されています。

私が支払について承認できる限度額は、5万ドルです。長期にわたって取引関係のある主要サプライヤーから10万ドルの請求を受けており、至急支払う必要があります。これまでは、このような支払は、上司が承認していましたが、上司は、現在、市外に出張しています。私が、これを2件の別個の請求書に分割しても問題はないでしょうか？

いいえ。従業員は、承認限度額の超過を回避するために、

請求書や費用を分割してはなりません。十分な承認権限を持つ、上司またはその他の者が、請求書を承認するまで待たなければなりません。

承認取得のために私に送られてくるすべての伝票類や報告書をチェックする時間がありません。請求書の正確性を確認する責任は、当然、その作成者が負うべきではないでしょうか？

いいえ。私たちのそれぞれに、領収書、請求書、勘定書、勤務時間報告書、その他の書類が正確に記入されていることを確認する責任があります。あなたが承認した請求書については、その正確性について、あなたが責任を負っています。

## 会社の情報システムの利用

コンピュータ技術（ハードウェア・ソフトウェア・ネットワーク・そこで実行されている情報）は、当社の事業の成功に不可欠であり、保護されなければなりません。コンピュータのすべての利用者は、これらのリソースを適切かつ安全に、当社の業務のために使用しなければなりません。当社は、当社の通信システムの整合性を確保し、不正行為や悪用から保護するために、これを監視・アクセスする場合があります。さらに、不正アクセスや不正利用を検知するため、またはその他の業務目的で監視を行う場合があります。

### 重要である理由

現今の他のすべての企業と同様に、グローバルな電子通信およびリソースは、当社の事業活動の不可欠な一部です。業務の遂行に使用する電子的リソースを、業務目的でアクセスできるように保護することが重要です。



## 私たちが取るべき方法

電子メール・イントラネット・インターネット・ボイスメール・ファックスなど、当社の通信システムは、第一に、当社の業務のために利用すべきものです。

当社のインターネットアクセス・電子メール・ファックス・電話・コピーシステムを、付随的にまたは臨時的に個人的用途に使用することは認められます。ただし、業務の遂行に影響したり、他の誰かの妨げにならない場合に限りです。また、このような使用によって、当社以外の第三者の業務活動を支援してはならず、また本行動規範や当社のポリシーに違反してはなりません。私たちは、法的に認められる場合、職場において当社のリソースを使用してなされたすべての通信・記録・情報に、事前の通知や同意なしにアクセスし、これを確認する権利を当社が有することを了承しています。私たちは、法律の定めのある場合を除き、当社の情報システムを使用しているときは、秘密やプライバシーが守られることを期待しません。

私たちは、ソフトウェアや出版物に適用されるライセンス契約に従わなければなりません。情報システム部の承認を受けたソフトウェアだけを、当社のコンピュータに追加することができます。

当社の情報システムを使用に当たっては、同僚を不快にする可能性のあるもの、当社に悪影響を与えかねないもの、法で禁止されている内容を含むものへのアクセスや、それらの送信は、決して行ってはなりません。

私たちは、当社のITセキュリティ基準を遵守します。



週末の個人的な計画を立てるために、オフィスでウェブを閲覧したり、家族に電子メールを送信してもいいでしょうか？

はい。職務の妨げにならない限り、不定期かつ限定的な個人的用途に会社の情報システムを利用することは、認められています。ただし、気晴らしに行うネットサーフィンや、雑誌に漫然と目を通すようなものです。デスクで仕事をする代わりに雑誌を読むことがないのと同様に、インターネットを閲覧するために当社での勤務時間や機器を使用すべきではありません。さらに、会社の情報システムを使用しているときは、秘密やプライバシーが守られることを期待することはできません。当社のポリシーや上記に記載されているとおり、個人情報へのアクセス・確認が行われる可能性があるため、これを望まない場合には、会社の情報システムを個人的用途で使用することを控えるべきです。

個人向けの商品の購入募集のチェーンメールを受信しました。多くの同僚が興味を持ちそうな価格で売られています。同僚とこのメールを共有してもいいでしょうか？

どのような種類であっても、チェーンメールは転送しないでください。

私は財務部門で働いており、休暇旅行に出発する前に上司にファイルを提出しました。旅行中に、あるデータの提出が漏れていたことを思い出しました。別の部署で働いている同僚に、私のコンピュータにアクセスしてもらい、適切な変更を行うことができるよう、パスワードを教えてもいいでしょうか？

従業員は、コンピュータのログオン情報を誰とも共有してはなりません。例外が認められるには、適切な管理者に理由を伝え、承認を得る必要があります。また、他の従業員に対し、責任の範囲外にある文書を修正する権限を与えるべきでもありません。

自分のファイルとコンピュータにリモートアクセスする必要があります。ラジオで宣伝していたサービスを利用して、自分のコンピュータにアクセスしてもよろしいでしょうか。

許可されていないリモートアクセスやファイル共有ソフトウェアを使用することは、セキュリティリスクがあるため、認められません。情報システム部に連絡し、支援を求めてください。



法律で規定されている保管期間を過ぎており、本来であれば破棄できる文書を前任者から引き継ぎました。訴訟事件があると聞きましたが、この文書は、当社に不利になるよう使用される可能性があります。この文書を破棄してもいいでしょうか？

いいえ。現に行われているか、目前に迫っている法的手続きや規制上の調査に関連する記録を破棄してはなりません。これらの文書を破棄することは、司法妨害とみなされ、刑事上の罰金や禁固刑を含む厳しい制裁の対象となります。したがって、あなたはその記録を保存しておかなければなりません。法務部門に連絡し、詳細な助言を求めてください。

## 記録管理

当社では、当社のポリシーに従って業務記録や情報を作成・管理・保管・処分します。

### 重要である理由

記録を適切に使用することは当社での業務にとって重要です。これにより、意思決定の促進、法律・財務・規制・契約上の義務の支援および組織の効率化が図られます。さらに、当社で作成する記録や、業務で受け取る記録は、形式（紙、電子的、音声 / 動画など）にかかわらず、当社の貴重な資産です。効率的かつ正確な記録管理は、当社の事業上の利益を保護するために極めて重要です。さらに、文書の保管・処分を規制する政府機関もあります。当社のポリシー、政府規制、裁判所の命令に違反することは、深刻な結果を招きかねません。

### 私たちが取るべき方法

文書を作成する際に、私たちは、以下の取扱基準に従います。

- 誤解を招くおそれのある表現、暗示的な表現、受領者を困惑させる内容、誇張表現、不適切な特徴づけをしないようにします。
- 当社の記録保管スケジュールを確実に理解し、適用される法律と当社のポリシーを遵守するために必要な期間、すべての記録を保管します。
- 訴訟リスクのある若しくは訴訟が進行中の事案または調査に関連する、または裁判所命令に対応するための文書およびデータの保存に関しては、当社のポリシーに従います。

## イノベーションと独創性

私たちの活動が他の人々の生活を向上させるという信念に基づき、私たちは、革新的で独創的なソリューションの発見に取り組んでいます。大胆な科学的探究と、常に患者さんを最優先にするという約束を通じて、人々の健康のありかたに変化をもたらそうとしています。私たちは、直面する課題を起業家精神をもって受け止め、その克服に努めます。

### 重要である理由

独創性は、当社のイノベーションを牽引する主要な要素であり、ヘルスケア企業である当社の事業の中核を形成しています。現状を打破しようとする意志が、医薬品および人々の健康というより幅広い領域における新たな基準の追求を可能にします。イノベーションと独創性は、当社の継続的な成功と成長に密接に結び付いています。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、個人として、また企業として、インスピレーションと活力の源である独創的かつ建設的な成長、変革および刷新に努めます。

法令と当社のポリシーを遵守しつつ、当社の使命の遂行過程において新たな洞察と大胆なアイデアを生み出すべく、知識、才能およびリソースを活用しようとするのが奨励されます。

積極性を重視し、率先して行動し、自由な発想で考えます。

当社の成功に貢献する自身の役割に責任を負います。

## 研究開発、臨床試験

研究開発（R&D）は、基礎研究と応用研究を組み合わせ合わせた組織的な活動で、医療の課題に対する新たなソリューションの発見や、新しい医薬品・サービスの創出を目的としています。R&Dは、研究室での作業から始まり、非臨床動物毒物性試験を行った後、承認申請段階および市販後の臨床試験を含むヒトに対する試験を実施して、当社製品の安全性と有効性を測定します。

### 重要である理由

あらゆる当社製品は、当社の R&D 活動の成果です。そこには、病気と闘い、治療法の利用可能性を広げ、世界的規模での健康な暮らしを推進するための、新しい製品・サービスを創出する当社の革新的なアプローチが反映されています。

患者さんの幸福こそが、当社の存在理由です。私たちの活動は、世界にとって重要であり、ヘルスケアの進歩に必要な不可欠であるという信念を私たちは共有しています。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、患者さんに有効な医薬品を製造・販売することに全力を傾けるとともに、製品ラベルで明確にしていると通りの安全性を確保します。

臨床試験では、参加者の安全性に最大限の注意を払い、参加者が不必要な危険にさらされないようにするとともに、臨床試験の危険性、性質および目的を参加者が理解していることを確認します。

インフォームドコンセントを得るための適切な手続に従うとともに、適切な秘密保持規定が適用されていることを確認します。

必要な法律上、規制上の承認および当社の承認をすべて得る前に、試験を開始することはありません。

臨床試験に従事するすべての必要な当事者が、試験のプロトコルおよび手続に従って研修を受けていることを確認します。

ヘルシンキ宣言および医薬品の臨床試験の実施に関する基準を含め、国際的な実施基準を遵守します。

臨床試験から得られるすべての情報が、適法かつ正確で透明性のある報告・解釈・検証が可能な方法により記録・処理・保存されるようにします。

有害事象報告データベースを維持するとともに、安全管理責任者を採用し、世界的な規制を遵守します。さらに、研究開発段階の製品については、特別な安全性監視手続に従います。



大学の研究者から連絡があり、当社製品を使用した臨床試験を考えていると言われました。どうすべきでしょうか？

当社は、科学を振興する研究の実施を奨励しています。そのような研究は、法的要求事項、倫理的考察に従って、当社の利益を維持・保護しながら実施されなければなりません。こうした要請は、法務部門と社内に関連業務担当者に転送してください。

私は営業部門に所属しています。ある医師から、患者グループの小規模な臨床試験を実施するために、当社のサンプルを利用できないかと問い合わせがありました。これは容認されますか？

いいえ。サンプルは臨床試験に使用してはなりません。当社は、臨床試験プロトコルに従って研究施設に製品を提供していますが、この製品は、一般的に、当社またはCROなどを介して提供されるもので、営業部門を通して提供されるものではありません。

## 社会奉仕および地域社会への参加と貢献

世界の医療を向上させるという全般的な取り組みに加え、当社では、社会に貢献する慈善団体に支援を提供しています。また、地域社会への還元や、恵まれない地域社会の支援に努めています。さらに、多くの従業員が地域社会においてボランティア活動や支援活動をさまざまな方法で行うことを奨励し、誇りにしています。

### 重要である理由

当社は、良き企業市民として、社会的責任を持って行動することを信条としています。また、従業員が地域社会に積極的に参加し、有意義な運動を支援することで、従業員自身の向上につながると信じています。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、生活と仕事の場である地域社会でボランティア活動を行います。

主要な非営利団体と連携し、有意義な運動を推進します。

寄付金や製品、機器およびサービスの寄贈を通じて、世界中のさまざまな非営利団体や地域社会の計画を支援します。

当社が寄付を行う場合およびパートナーシップを構築しようとする場合は、常に適切な承認手続に従います。

私たちは発想豊かに、  
独創力を駆使し、  
健康に貢献し、  
皆をもっと幸せにするという  
最も大切な分野で  
創造力を発揮することに  
努めています。



私たちは、意義のある  
アイデアをふくらませ、  
未知の領域を探求することを  
楽しみます。

## 環境保護および動物愛護

当社が世界をより良くするために貢献する主要な方法は、当社の使命を通じて行うことですが、当社は、環境保護、動物愛護および事業を営む世界各地の社会的発展に対する貢献にも継続的に取り組んでいます。製品の開発・製造・マーケティングを行う上で、当社のプロセスが環境に及ぼす影響の軽減に着実に取り組んでいます。当社は、試験動物の人道的な世話と取り扱いに努めています。

### 重要である理由

環境保護と動物愛護は法律で定められており、正しい行動です。

### 私たちが取るべき方法

私たちは、環境関連のすべての規則・規制を遵守し、環境保護手続および基準における「ベストプラクティス」の導入を目指します。

当社における「環境フットプリント」の適用範囲の特定と対処の世界的な運用を維持します。

動物愛護に関する社内の倫理委員会による審査と承認などを通じて、一般的に認められた動物の愛護に関する基準を遵守します。当社のすべての動物試験は、動物愛護のために厳重に監視されます。

動物試験の設計・実施に従事する従業員はすべて、適切な資格を有していなければなりません。

計画されたすべての動物試験を十分に評価し、可能な限り代替方法を用いることで、実験動物の使用を最小限にします。代替方法による妥当性が確認され、規制当局によって認められる試験においては、動物試験の削減、改善、停止を目指します。

## 倫理的な労働慣行

当社は、倫理的な労働慣行と手順を世界の当社のあらゆる拠点において維持することにコミットしています。この分野における当社の責任には、人権、雇用、労働慣行についての意識と理解を高めることが含まれます。これらの原則を戦略、ポリシー、手順に取り入れ、当社のバリューを実践することによって、当社は、当社の社員、環境に対する当社の基本的な責任を守り、長期的な成功への土台を形成します。

当社は、国際的に宣言されている人権の保護を支持・尊重し、人権侵害に加担しないことを確実にするようつとめています。また、結社の自由と団体交渉の権利の実質的な認識、あらゆる形態の強制労働の排除、児童労働の実質的な廃絶を支持しています。児童労働は、国際機関によって認識・定義されている人権を侵害する搾取のひとつの形態です。国際コミュニティおよびほぼすべての国の政府が児童労働廃絶のためのポリシーを宣言しています。

### 重要である理由

当社が労働慣行についての最高の道徳と倫理的基準を維持していることを保証することは、当社の最優先事項です。つまり、これは業界、組織、雇用者、人間として行うべき正しいことです。

### 私たちが取るべき方法

当社では、私たちの責任は、当社の社員や社内組織だけでなく、世界各地で当社が提携する人々や社員に対しても及びます。これは、問題を発見し、当社のビジネスの範囲内で、人権が損なわれていないかどうかを判断することを意味します。私たちは地理的に遠い場所にあるサプライチェーンをもつ特定の業界セクターで資材調達する際に特に慎重にならなければなりません。

当社は職場で以下に挙げる措置を講じることができます。

- 人権や強制労働の可能性が高い国、地域、部門、経済活動について把握し、それに応じてポリシーや手順で対応策を講じる
- 採用段階において、年齢を確認するために適切かつ検証可能なシステムを使用する
- 労働法違反を発見するためのシステムを開発し導入する
- 他の会社、協会、労働者組織と協力して、業界全体で人権問題に対処する施策を策定する



# バリューを実践するためのガイドライン

## 適切な意思決定

当社は、私たち全員が当社のバリューとポリシーに従って行動する企業として認知されることを目指しています。ステークホルダー（従業員、顧客、ビジネスパートナー、株主、規制当局者および当社が事業を営む地域社会の人々）の信頼を獲得することにつながります。

本行動規範は、当社、子会社および傘下の関連会社の役員および従業員の全員に適用されます。さらに、当社のビジネスパートナーも、本行動規範に盛り込まれている基準を満たすことを要求します。

どのような規範であっても、当社が事業を営む各国または各文化圏で生じ得るすべての疑問を前もって解消することはできません。当社の活動の

過程において、具体的な疑問が生じるのは明らかです。そのような疑問に直面した場合、本規約の精神を念頭に置き、社内の注意をそれらの疑問に向けさせる必要があるということを認識する必要があります。生じた疑問について適切な答えを見つけるために、時間をかけること、（答えを追求する）勇気を持つことは、容易であるとは限りませんが、最も重要なことです。場合によっては、目先の利益を犠牲にすることがあるかもしれませんが、長期的には、高い倫理基準を遵守することで、当社のすべてのステークホルダーに利益をもたらすこととなります。

役員および従業員はすべて、本規約を理解し、当社のバリューに対する取り組みを実践し、コンプライアンスの実施と違反防止のために行動することで、当社のコンプライアンスの文化に貢献する

ことができます。どのような業務規定や倫理規定であっても、役員および従業員の思慮深い倫理的な行動に代わることはできません。懸念を提起することは、当社、当社の役員、従業員およびステークホルダーを守ります。

場合により、本行動規範は具体的なトピックをより詳細に扱ったり特定の現地または地域の問題に対応するための追加ポリシーにより補足されます。本行動規範は、私たちが多くの関連ポリシーについての理解を深めることを目的として作成されていますが、これらの補足的ポリシーほど包括的なものではありません。したがって、本行動規範は、それらの補足的ポリシーに優先して適用されるものではなく、特定の職務に適用される各ポリシーの代用品とはなりません。本行動規範の適用除外には、CCO (Chief Compliance Officer)、または、特定の状況では、取締役会かその下位委員会の書面による事前承認が必要です。適用法により要求される場合には、適用除外は速やかに開示されます。当社の行動規範は契約ではありません。これにより、雇用に関する特定の権利が付与されることはなく、また特定期間の雇用が保証されることもありません。

## 本行動規範に対する違反の可能性の認識

解決することが難しい問題に直面し、具体的な答えが見つからない場合、先に進む前に、次の5つの質問を自分自身に問うことは有用かもしれません。

行おうとしている意思決定または行動は、当社のバリューと本行動規範に一致していますか。

行おうとしていることのリスクや潜在的な影響を熟慮しましたか。

必要に応じて、十分な情報に基づいた意思決定を行う助けとなる助言を求めましたか。

今日の行動が、明日メディアに取り上げられたら、どのように感じますか。

当社の評判に及ぼす潜在的な影響を考慮しましたか。

違法な、非倫理的な、または不適切な行動や業務の遂行を求められていると思う場合や、他の従業員によるそのような行動が疑われる場合は、下記の伝達手段を通じ、あなたの懸念を直ちに報告することができます。当社は従業員の率直な問題提起を奨励・支援します。あなたが本行動規範に違反すると信じて善意で通報したことにより罰せられることはありません。たとえ、その後に違反ではなかったことが判明した場合でも同様です。

## 問題提起の伝達手段

当社の経営陣は、本行動規範の遵守を実践し、対象者による遵守を監視するとともに、本行動規範に関する適切な研修を全従業員に実施する責任を負っています。

本行動規範に関する疑問を問い合わせたり、適切な行動についての助言を求める際には、さまざまな伝達手段を利用できます。

適切な意思決定に関して質問がある場合には、通常、直属の上司または人事部門長が問い合わせ先として最適なリソースです。詳細な助言を求める場合は、コンプライアンス部門に問い合わせることもできます。

本行動規範に対する違反の可能性を知った場合、またはその懸念がある場合は、下記のいずれかの伝達手段を通じて問題を通報してください。自分が最も通報しやすいと感じる伝達手段を選んでください。

次のレベルの経営陣

人事部門

コンプライアンス部門

法務部門

各国の内部監査人

法への違反、特に汚職防止法、贈収賄防止法、独占禁止法への違反の可能性、詐欺、または重大な財務上の不正行為など、重大な不正行為を申し立てる不順守の報告を受けた当社職員は、すみやかに報告の完全な詳細をビジネス・インテグリティ・オフィス (OBI) に送らなければなりません。

上記のチャンネルを使用しないことを選択した場合、または以前に問題を報告して満足できる結果が得られなかった場合、またはあなたの上司に関わる懸念事項を報告する場合には、テバ・インテ

グリティ・ホットラインおよびウェブ上の報告ツールを通して、直接 OBI に報告することができます。OBI はテバ・インテグリティ・ホットラインに報告されたものを含め、不正に関する報告を取り扱っています。

社員はさらに詳しい情報を得るために OBI に直接、および手紙、電話、電子メール (Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com) またはテバ・インテグリティ・ホットライン、ウェブ上の報告ツールによって問い合わせることができます。

OBI の電話番号および通報手段に関する詳細は、teva.net の [Code of Conduct] のページにある [OBI] セクションを参照してください。

**懸念を提起した後、あなたはフィードバックを受け取る機会を得ます。**

OBI は、適時かつ信頼できる方法ですべての通報が対処されていることを確認します。すべての通報は、客観的かつ全面的に評価され、正当なものと認められれば、調査が行われます。さらに、是正措置が適宜講じられ、可能な場合には、通報者にフィードバックが提供されます (必要に応じて、機密性を損なわない方法で提供されるフィードバックを含みます)。

**本行動規範の違反またはその疑いを通報する場合、秘密保持が尊重されます。** 通報者の身元および提供された情報は、知る必要がある場合に限り、問題解決の責任者と共有されます。



テバ・インテグリティ・ホットラインからビジネス・インテグリティ・オフィスに電話することを考えていましたが、そうすべきか迷っています。不適切と思われる行為を上司から指示されました。その行為は、適用される会計規則に違反する可能性があります。この件を調査できる誰かに話すべきだと思うのですが、そうすることにより、上司に嫌がらせを受けて、仕事がやりにくくなるのではないかと恐れています。どうすべきでしょうか？

本行動規範に違反する可能性があるかと判断したのであれば、あなたには、当社のバリューに従って、正しくないと思われる行為を率直に通報する義務があります。経営陣は、多くの場合、懸念を提起する相手として最適ですが、上司からの要求が懸念の対象となっているため、OBI への電話による通報は、適切な選択肢です。あなたの懸念は調査されることとなります。このような情報を提供したことで、当社はあなたに報復しませんし、あなたの上司や別の誰かによる報復も容認しません。これは勇気のいることかもしれませんが、取るべき正しい行動は、あなたの懸念を通報することです。

部下の従業員が、私に対し、倫理的な懸念を提起しました。本行動規範を確認しても、私の回答が最適なものであるという確信が持てないのですが、私が良い上司であることを示すために、何らかの回答をする必要があると感じます。どうすべきでしょうか？

自分の回答に確信が持てない場合は、コンプライアンス部門に助言を求めてください。そうすることで、あなたは最も適切な回答を提供することができます。また、質問することと適切な意思決定を行うことの重要性を示すことができます。

## 継続的な改善

当社は継続的に本行動規範、ポリシー、手順およびコンプライアンスプログラムを見直し、改善します。法律や当社のポリシーに対する違反を検知するために、どのように統制・プロセスを改善すべきかに関して提案があれば、前述した仕組みを通じて、ぜひ当社に知らせてください。特定の分野において研修の必要性がある、または本規約の対象とすべき分野がほかにあると考える場合も同様です。

# 規範に対する違反がもたらす結果

本行動規範に違反した役員および従業員は、説明責任を問われ、適切な制裁処置が課されることとなります。これには、解雇、または取締役会からの解任が含まれる場合があります。懲戒処分となる行為には、以下が含まれます。

### 本行動規範への違反

本行動規範に違反することの第三者への要求  
規範に対する違反の可能性に関する当社の調査に協力しないこと、または調査に関する秘密情報を開示した場合

本行動規範に違反するおそれのあることを通報した他の従業員への報復

本行動規範および法律の遵守を徹底するために Leadership を発揮しないこと、またその努力を怠ること

## 報復の禁止

コンプライアンス違反のおそれについて、善意で問題提起をした者は、経営陣から支援され、報復を受けることはありません。報復行為や報復するという脅迫は、それ自体が本行動規範および当社のバリューに対する重大な違反とみなされます。



# 問い合わせ先

## チーフ・コンプライアンス・オフィサー

チーフ・コンプライアンス・オフィサーの名前および連絡先は、teva.netの[Global Compliance]ページの「Contacts & Resources」に記載されています。

## リージョナルまたは

## ローカル・コンプライアンス・オフィサー

リージョナルまたはローカル・コンプライアンス・オフィサーの名前および連絡先は、teva.netの[Global Compliance]ページの「Contacts & Resources」に記載されています。

## ビジネス・インテグリティ・オフィス (OBI)

不正行為の報告方法のオプションなどが記載されたOBIへの連絡方法については、teva.netの[Global Compliance]ページの「Office of Business Integrity」と「Contacts & Resources」に記載されています。[Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com](mailto:Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com)までメールでもOBIにお問い合わせいただけます。

## テバ・インテグリティ・ホットライン

テバ・インテグリティ・ホットラインを使用して通報する方法は、teva.netの[Global Compliance]ページの[Office of Business Integrity]エリアと[Report Misconduct]エリアに記載されています。

teva.netにアクセスできず、Compliance Officerの所在の確認に関して支援が必要な場合は、ビジネス・インテグリティ・オフィスまで電子メール([Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com](mailto:Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com))でお知らせください。



武田テバ