

# 利益相反に関するグローバルポリシー

## 全社員および派遣社員(ドイツを除く)

### 1. 目的

次の事柄の確保を目的とします。

- 従業員が、潜在的な利益相反や利益相反と解釈されうる事象を避けるか適切に管理すること。
- 従業員が、責任のある方法で、倫理的に、法律に従いつつ、Johnson Matthey の最善の利益のために行動すること。

### 2. 定義

用語	定義
利益相反	<p>利益相反は、社員の個人的、社会的、経済的、政治的な活動や関係において、これらの活動や関係の代償として JM への義務や責任、JM の利益あるいは JM にとって最善を尽くす上での判断や独立性との間に軋轢を生じさせる場合に発生します。</p> <p>利益相反につながりかねないよくある状況には次のようなものがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>JM と取引のある企業や競合他社のオーナーや投資者となること。</li><li>家族の成員や友人の雇用やその上司となること。</li><li>顧客、サプライヤー、競合他社で働く家族や友人。</li><li>他社の取締役となること。</li><li>JM の従業員は、プライベートな仕事/サービスのために JM ベンダーと関わる</li></ul>
利益相反と解釈されうる事象	<p>利益相反の認識は、実際の利益相反がない場合でも、個人が別の個人と対立している、または不当な影響を受けていると合理的に信じている可能性がある場合に発生します。</p>

### 3. ポリシー

- 従業員は、自身と会社の利益の間に発生する利益相反を避けなければなりません。
- 従業員は、自身や他者に関する潜在的な利益相反や利益相反と解釈されうる事象を特定し、それらを開示する責任を負います。
- 潜在的な利益相反や利益相反と解釈されうる事象を特定した場合、従業員は即刻、直属の上司 (または、より適切な場合は勤務先の法務部か人事部) に知らせなければなりません。
- 直属の上司 (必要に応じて、勤務先の法務部か人事部) に開示することで、利益相反の管理や回避の方法が判断できます。
- 利益相反および取られた措置は、利益相反報告書に記録され、関連する記録システムに保管されている従業員の人事ファイルに保存されるものとします。

### 4. 例外

該当なし

### 5. 違反の結果

本方針に違反した場合は、解雇を含む懲戒措置の対象となる場合があります。

### 6. 参考資料

- 6.1 関連する方針** グローバル贈収賄・汚職防止ポリシー [Global Anti-Bribery and Corruption Policy v1.0 .docx](#)
- 倫理規範正しいことを行う <https://matthey.com/about-us/governance/code-of-ethics>
- グローバル金融犯罪政策 [Global Financial Crime Policy.docx](#)
- グローバルギフト、ホスピタリティ、慈善寄付に関するポリシー [Global Gifts Hospitality and Charitable Donations Policy.docx](#)

## 6.2 関連する手順

- 第三者仲介手続き [第三者仲介手続き](#)

## 6.3 関連する資料

- 利益相反に関するガイダンス [ポリシー文書\(sharepoint.com\)](#)

# 7. 付録

## 7.1 文責

文書管理における役割	職位
承認者 (GLT スポンサー)	顧問弁護士およびカンパニーセクレタリー
所有者	グループ法律顧問
執筆者	倫理およびコンプライアンス、法律顧問補佐

## 7.2 バージョン管理

バージョン	日付	変更点
1.0	09/11/2022	社員にとって最も重要な情報が強調されるように様式を簡素化
1.1	11/03/2024	ポリシー所有者情報の更新
1.2	22/10/2024	レビュー済みで、ドキュメントへのリンク以外の変更はなし。認識された紛争の定義の追加。