



企業会計と 財務手続き


		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	1 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

適否

法人 はい
U. S. 部署と過半数所有子会社..... はい
U. S. 部署以外で過半数所有子会社..... はい
連結合弁事業で関連会社.....
..... はい
非連結合弁事業関連会社..... **
**** 事業単位管理での裁量。**

方針綱領

この方針の目的は、ジョンソンコントロールズ、その子会社、また、関連会社の利益に対立する、もしくは対立するように思われる状況を特定し、防止することと、関連する状況の迅速な開示のための指示や規則を提示することです。

 **注:** この方針はジョンソンコントロールズ倫理方針と関連して運用されます

範囲

この方針を遵守することが現地の法律に触れる場合を除いて、この方針は、世界中で全ジョンソンコントロールズの企業や従業員に適用します。そのような場合、現地で影響を受けたジョンソンコントロールズの事業体は、必ずこの方針と同じような方針を確立し、現地法に矛盾することがないようにしなければなりません。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	2 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

定義

利害の対立: 職務責任を公正かつ倫理的に行う従業員個人の能力に影響を与え、またはそれを妨害する、もしくはそのように受け取られる、私的または個人的な関心事を有するあらゆる状況は、会社から信頼されるその人の立場を傷つけます。

私的または個人的な関心事: 実際に、従業員の公正でプロとしての判断や決定に影響する、もしくはそのように考えられるあらゆる状況。

信頼される立場: 全てのジョンソンコントロールズ従業員は会社から信頼される立場にあります。従って、全ての従業員は以下のことを行う義務があります:

- 1) 会社の代わりに物事を決める際には、ジョンソンコントロールズの利益を最優先して行動します。
- 2) ジョンソンコントロールズと争うことは決してしません。
- 3) ジョンソンコントロールズに利する事業取引に、外部の利益に影響させることは決してしません。

家族の一員、そして個人的な関係: 従業員の業務遂行や決定に影響すると受け取られる可能性がある、ビジネス上以外の人との繋がり。

- 1) 「家族の一員」とは、従業員と血縁、婚姻関係もしくはごく近い類縁関係にある全ての人を指します。限定されませんが、配偶者、パートナー、両親、子供、兄弟姉妹、親戚が含まれます。
- 2) 「個人的な関係」とは、友人、知人、同僚、または従業員が既に築いているかこれから築いていく個人的、もしくは恋愛関係にある個人を含みます。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	3 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

責任

従業員は、ジョンソンコントロールズでのビジネスを行う上で、自らの独立した判断に影響を与えかねない、もしくはジョンソンコントロールズの利益に矛盾する、または明らかに矛盾すると思われる関係や行為を避けなければなりません。ある状況が利害の対立を含んでいるかどうかを評価するために、従業員は、会社を代表する自分達の決定に、自身の関心や行為が影響を与えるか、または与えるように見られる可能性があるかどうかを検証しなければなりません。

部長、および上司は、従業員がこの方針を理解していることを確実にする責任があります。部長、および上司はまた、自分達が認識する利害の対立状況に関して、法務部に対して即座に連絡する責任があります。

方針概要

1. 利害の対立状況のタイプ

利害の対立は常に明らかであるとは限りません。むしろ対立を認識することは、深刻な風評被害を生むために、従業員とジョンソンコントロールズに否定的な影響を与えかねません。従って、以下の対立状況を理解することが重要です:

- A. **実際の利害の対立:** 従業員の現在の職務と責任との間の直接的な対立、また私的または個人的な関心事が存在する状況。




企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	4 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

- B. **見なされた利害の対立:** それが事実であるかどうかにかかわらず、私的または個人的な関心事が、不正に職務の遂行に影響を与えると考えられる状況。
- C. **将来可能性のある利害の対立:** 私的または個人的な関心事が、ジョンソンコントロールズの代表となる従業員の職務と責任に影響を与えることが将来起こり得る状況。

2. 利害の対立のガイドライン

利害の対立は様々な形態で発生することが考えられ、公平に判断することは難しいものです。このセクションでは、より一般的な利害の対立のタイプのいくつかと、期待される対処法を紹介します。

 **注:** 以下の筋書は全てを含んだものではありません。従業員は、疑問のある時は法務部の助けを求めてください。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	5 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

A. 顧客と供給業者

ジョンソンコントロールズは、事業の功績のみに基づいて発注を行い、最良価格と条件で最高の商品とサービスを調達します。この方針を守るべく、従業員は客観的で公平である必要があります。また、以下の内容は行いません:

- 1) 従業員の判断に影響を与える可能性のある、贈答品、融資、支援、または他の有価品を受け取ったり、求めたりすること。
- 2) 従業員の独立心と客観性に影響を与える可能性のある、私的または個人的なビジネス上の関係を維持すること。
- 3) 賄賂、報酬、融資、リベート、特権、または特別なサービスを提供する、もしくは受け取ること。

B. 贈答品の受領

ジョンソンコントロールズは、ビジネス判断に過度に影響を与える手段と考えられる、いかなる有価物も求めたり、受け取ったりすることを禁止します。以下のガイドラインでは、従業員が何を受け取って良くて、何がいけないかをまとめています。

- 1) 従業員が受け取れるもの:
 - a) ビジネス作法として、また従業員の意思決定の責任に関係なく提供される、少額の贈答品。
 - b) ビジネス上の話し合いに関連する適正価格の食事や接待。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	6 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

贈答とビジネス上の食事や接待との違いに注意してください。ジョンソンコントロールズの供給業者あるいは顧客は、ビジネス上の話し合いができるよう、食事や接待に同席しなければなりません。そうでなければ、ジョンソンコントロールズへ提供される、供給業者あるいは顧客が同席しない食事や接待は贈答と見なされます。

2) 従業員は以下のことはできません:

- a) 従業員のビジネス判断を損なう贈り物、支援、または接待を受けること。
- b) 「過分」、「法外」、「頻繁」と受け取られる食事、贈り物、または接待を受けること。
- c) 贈答品や支援を求めること。

注意: 従業員はビジネス上の食事や接待を予定したり、出席したりする場合は、プロとしての判断を働かせるべきです。性的に露骨な性質を持つ、大人の娯楽を提供する施設での接待は許されません。また、職場環境での攻撃的な、または不適当な余興はいかなるタイプのものでも参加すべきではありません。

重要: 現在の、または将来見込みのあるジョンソンコントロールズの供給業者あるいは顧客から、金銭もしくは不適切な贈答品、または200 USドル以上の価値のあるあらゆる贈り物を従業員が供与されたり、受け取った場合は、その従業員は自分の上司に直ちに知らせ、第三者の訪問、贈答品、そして接待方針で述べられたステップに従ってください。

C. 忠実義務



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	7 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

従業員には、競合他社との個人的な関わりを避けることを含み、ジョンソンコントロールズの利益を最優先して行動することが望まれます。忠実義務は以下のことを義務付けています:

- 1) 従業員はそれぞれ、ジョンソンコントロールズと他のビジネス同業者との間で自分の忠実を分ける可能性のある状況を避けること。
- 2) 従業員は、以下のような禁止行為に関わることを控えるようにします:
 - a) 競合他社や供給業者との無許可のビジネス関係を持つこと。
 - b) ジョンソンコントロールズと競合する相手のために、ジョンソンコントロールズの承諾なしに働くこと。
 - c) この忠実義務を守れなくしたり対立したりする、顧問の立場に就く、またはジョンソンコントロールズ以外での個人契約を結ぶこと。
 - d) 競合する企業を所有する、または競合活動をする他社の手助けをすること。
 - e) ジョンソンコントロールズの企業利益に競合するあらゆる活動に参加すること。
- 3) CEO、COO と彼らの直属の部下のみに公開企業、民間企業での取締役会でのポジションが考慮されるべき、というのがジョンソンコントロールズの方針です。CEO、COOの直属の部下が、公開企業、民間企業、そして非営利企業を含む他の企業において、取締役会でのポジションを望む場合は、まず最初にガバナンス委員会からの承認を得なければなりません。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	8 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

慈善非営利企業の取締役として従事することを希望する、全てのセクション 16 の役員は、関連する団体の内容を再調査するために、事務部長と連携をとることになる VP 広報とチーフダイバーシティオフィサー (CDO) からの承認をまずは求めるべきです。

他の従業員全て

公開、民間の営利目的の会社で取締役として従事することを希望する、CEO、COOの直属の部下でない他の従業員は全て、CEOの承認を最初に取得して、ジョンソンコントロールズインターナショナルplc権限の委任の全要件を満たす必要があります。

CEO、COOの直属の部下でない他の従業員全て、もしくはセクション 16 の役員は、上司の承認と共に、慈善もしくは非営利組織の取締役として従事することができます。

重要: 従業員は、疑わしい行動を遂行する前に、上司か法務部に相談をするべきです。

D. 社外活動

ジョンソンコントロールズは、従業員の社外での個人的な活動を制限しません。しかし、従業員の社外活動が仕事の義務を妨げたり、仕事の義務に対立してはならず、ジョンソンコントロールズの資産を使用することも、または何らかの点でジョンソンコントロールズを代表しているとみなされることも許されません。

1) 対立は以下のような場合に生じます:

a) 従業員がジョンソンコントロールズ企業利益の費用で社外活動を行う場合



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	9 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

- b) 従業員の公職と政治参加を通じて
 - c) 従業員が、プレゼンテーションを行う、記事を書く、仕事に関する活動を公的に暴露するなどの場合で、特に対価を受け取る場合
 - d) 従業員が、公の問題について意見を述べる場合
- 2) 対立が生じる可能性のある全ての社外活動に対して、従業員は以下のことを行うべきです:
- a) 報酬が発生する事業、および慈善もしくは非営利の事業の取締役会や管理職に参加することを含む社外活動について、参加する前に自分の上司に相談する。
 - b) 疑わしいときは、法務部に相談する。
- 3) 利益の対立を避けるために従業員は以下のことを行う必要があります:
- a) 公共の場で会社外の事柄を話す際には、そうするように公認されていない限り、ジョンソンコントロールズを代表して話しているのではないことを明確にする。
 - b) 権限なくして、ジョンソンコントロールズの名前、影響力、資金、資材、施設、従業員、または就業時間を社外活動に使用しない。

E. 金銭的利害

従業員は特に、ジョンソンコントロールズの情報、財産、そして権力の使用に関与するか、関与するように思われる社外の状況で、金銭的利害を追求する際は注意を



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	10 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

払うべきです。従業員の個人的な金銭的利益は、ジョンソンコントロールズの最善の利益とは明確に区別する必要があります。

- 1) 従業員の個人的な金銭的利益により以下のことは引き起こしません:
 - a) ジョンソンコントロールズの利益に不利に影響する、または対立すること。
 - b) 従業員としての職務の正しい遂行に影響を与えること。
- 2) 従業員は以下の組織の 1 パーセント (1 %) 以上の個人的な金銭的利益を公開しなければなりません:
 - a) 既にジョンソンコントロールズとビジネス関係を確立している（または、これから確立しようとしている）組織。
 - b) ジョンソンコントロールズと競合する組織。
- 3) 従業員は、管理的統制内にいる他の従業員に、法務部に開示していて事前認証を受けていなければ融資をすることはできません。
- 4) 従業員が融資や、または、ジョンソンコントロールズとのビジネスを行っている、または行うことを望む個人や組織との相互報酬の授受をすることは禁じられています。企業と取引をしている金融機関からの従業員への融資は、一般的な条件での融資で、また、その機関の通常の普通融資基準に適合する金額である限り容認されます。

F. 家族と個人関係




企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	11 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

社外関係に起因して認められた影響は、見つかっているいないにかかわらず、ジョンソンコントロールズに否定的な効果がある可能性があります。直ちに関係を開示して関係のガイドラインに従うことは、利害の対立を回避する手助けになります。

- 1) 従業員は、家族との、また個人的な関係での利害の対立を避けるために、これらの手段に従わなければなりません:
 - a) ビジネス上の決定は公正で公平でなければならない、良好なビジネス手法に基づき、家族や個人的な利害関係の影響を受けていないことが必要です。
 - b) 家族または、ジョンソンコントロールズで働く親しい個人的な関係のある人は、従業員の影響の範囲から離されている必要があります。
 - c) 従業員は、対立を引き起こす、または引き起こすように受け取れる可能性のある家族や個人的な関係を開示しなければなりません。
- 2) 従業員は以下のことをしてはいけません:
 - a) 従業員が親しい、個人的な関係を持つ家族や人々を雇用、または監視すること。
 - b) 従業員の近親者に影響するジョンソンコントロールズの決定に直接関与すること。

 **重要:** 自信の持てないときは、従業員は自分の上司、もしくは法務部に相談すべきです。



企業会計と 財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	12 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

利害の対立の開示

全ての従業員は、上記のような場合を含む実際の、もしくは可能性のある利害の対立を、状況により ____ 上の利害の対立質問票で書面にて会社に通知しなければなりません。

利害の対立の影響

利害対立の迅速な開示と発表がなされなかったときは、深刻な被害を会社に引き起こす可能性があります。そして、従業員個人にとっての否定的な影響が考えられます。以下は、起こり得る影響のいくつかの例です:

- A. 費用の増加と収入損失: 従業員を雇用し、個人的な利害によって選択された供給業者や他の第三者と契約を結ぶことは、最も能力のある人を選び、費用効率が最も高い解決策を見極める機会を会社に与えない、ということです。
- B. 取引上の損失: 多くの政府や規制機関は、利害の対立が開示され、適切に処理されることを要求しています。そうしなければ、政府からの受注を損失する結果となります (締め出し)。
- C. 不法行為: 状況次第では、利害の対立状態から利益を得ることは不法になり、賄賂や不正などの他の不法な活動に関与する可能性があります。
- D. 従業員関与の欠如: 従業員が利害の対立状況を自覚するにつれ、不公正な偏り、えこひいき、さらに疑惑の感情を引き起こし、従業員の士気を損なう恐れがあります。



企業会計と
財務手続き

		シリーズ 番号 140	連続 番号 110
発行日: 2016 年 11 月 改訂日: 最終審査: 2017 年 4 月	件名: 利害の対立方針	13 / 13 ページ	
部署: 法令コンプライアンス部	部署連絡先: VP、倫理とコンプライアンス担当首席役員 (414) 524-2370	承認: Matt Tanzer	

- E. 信頼と評判に対する損害: 対立にかかわる個人と組織自体は、ビジネスパートナー、従業員、そして株主からの信頼と信用を失いかねません。
- F. 懲戒処分: この方針を遵守しなければ、現地法に沿って解雇もあり得る懲戒処分の事由になることがあります。