



# 行動規範

当社の価値観と規範に関するガイド

第5.1版  
2024年01月発行



# 目次

はじめに .....	3
価値観に基づいた意思決定を 行う .....	5
スピークアップする .....	6
コーポレートポリシー .....	21

患者の安全を確保する .....	7
• 当社の製品 .....	7
• 研究の誠実さ .....	7

プライバシーと個人データを 保護する .....	8
• プライバシーに対する当社の取り組み .....	8
• 職場のプライバシー .....	8
• 患者のプライバシー .....	9
• 商業的プライバシー .....	9

誠実さを示す .....	10
• 潜在的な利益相反 .....	10
• 贈答品と接待 .....	10
• 贈収賄および腐敗行為の防止 .....	11
• サードパーティーの選定と使用 .....	11
• 独占禁止と公正な競争 .....	11
• インサイダー取引 .....	12

責任あるコミュニケーションを 行う .....	13
• 正直なコミュニケーション .....	13
• 外部関係者とのコミュニケーション .....	13
• ソーシャルメディアとモバイルメッセー ジング .....	14

人に敬意を持って接する .....	15
• ダイバーシティとインクルージョン .....	15
• ハラスメントと差別 .....	15
• 職場の安全と健康 .....	16

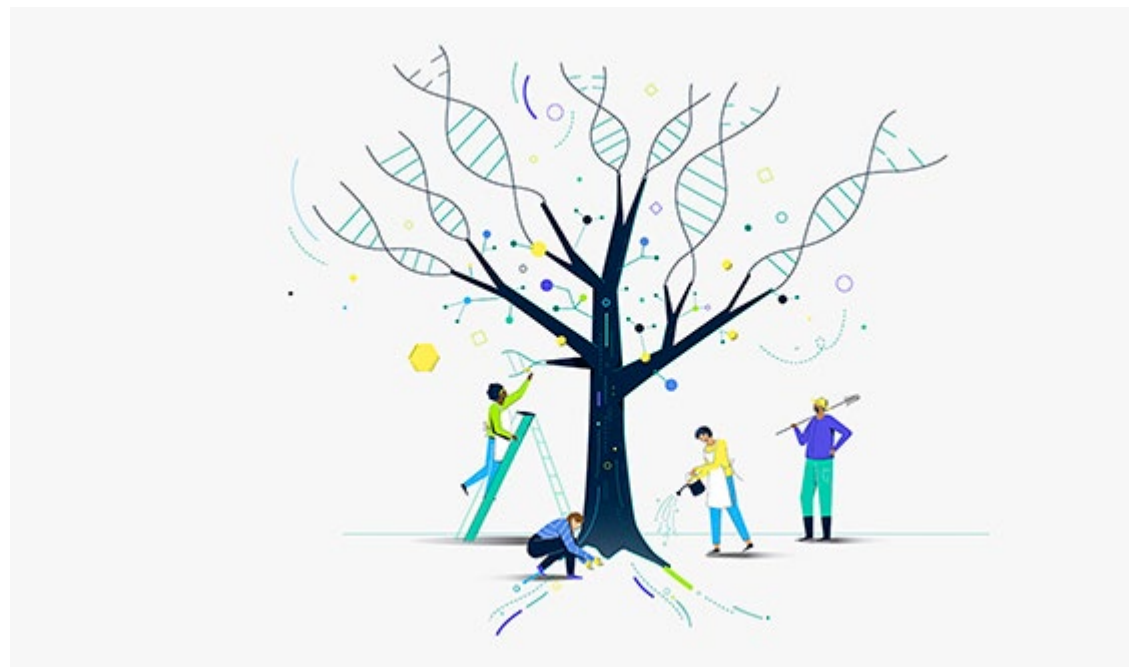
社会的責任を果たす .....	17
• 慈善活動とコミュニティへの投資 .....	17
• 環境の保護 .....	17
• 人権 .....	18
• トレード・コンプライアンス .....	18

情報とリソースを保護する .....	19
• テクノロジーの利用 .....	19
• 情報および記録のマネジメント .....	20
• 財務管理と記録の正確性 .....	20



# 行動規範

1世紀以上にわたり、当社は正しく行動することが重要であるという信念に基づき行動してきました。私たちは自社の強く継続的なイノベーションを基盤にして成長を築いていく中で、倫理と誠実さに対する揺るぎない取り組みを続けています。私たちは様々な言語を話し、多様な文化を代表し、革新的な医薬品と製品を正直かつ誠実に提供するという目的のもとに団結しています。



「医薬品は利益のためにあるのではなく、人々のためにあることを決して忘れてはなりません。  
これを忘れないならば、利益は自然に後からついてくるものです。」  
— George W. Merck、1950年



## 社員各位

世界中の人々の生命を救い、生活を向上するという私たちの目的にとって、当社の価値観と規範は私たちの成功の基盤となります。当社の行動規範と文化は、当社が、どのように行動するか、どのように意思決定を行うか、そして会社およびコミュニティとして何を支持するかを決定付けます。

私たちは、多くの人々の生命に関わる特別な立場にあります。つまり、より多くの患者、顧客、市場にアクセスしやすい最適な医療を提供するという私たちの目標を支えるソリューションとパートナーシップを通じて、医薬品やワクチンへのアクセスを提供しています。私たちが行っていることの必要性和、私たちが社会に提供できる価値は、これまで以上に明らかです。

私たちは、これらの進歩を活用して患者とご家族の生活を向上させるという使命を負っていますが、その結果コミュニティ全体と世界中のすべての利害関係者に影響を与えています。そして、この信頼には大きな責任が伴います。

その信頼を得るには、我々は論理的思考と価値観に基づく文化を促進し続けなければならず、これは、すべての社員の倫理的かつ法令に準拠した判断と行動を導き、権限を与えるものです。当社は、革新的な医薬品とイノベーションを真摯にかつ誠実に提供するという取り組みにおいて団結しています。

私は、正しく行動することへの皆さんの揺るぎない献身に感謝しています。また、日常のビジネス上の意思決定における指針と方向性を得るときには、当社の行動規範を参照することをお勧めします。

ありがとうございました。

Rob Davis  
Chairman, President & CEO

# 当社の価値観

当社の価値観は、企業としての特色の中核を表しています。  
それらは当社を信頼に値する企業にするものであり、意思決定と行動の指針となります。



## 患者第一

私たち全員が、高品質な製品とサービスを届ける責任を負っています。私たちは、世界中の人々や動物の健康とウェルネスを向上し、当社の医薬品およびワクチンへの入手可能性を拡大させることを目指しています。私たちのすべての行動は、当社の製品を使用または必要とする人々や動物に対して私たちが担う責任に基づいて評価されなければなりません。



## 倫理と誠実さ

私たちは、最高水準の倫理と誠実さを追求します。私たちはすべての利害関係者、すなわち社員、患者、顧客、販売業者とサプライヤ、株主、そしてサービスの提供先となる世界中のコミュニティに対して責任を負っています。私たちはプロフェSSIONALとしても倫理的にも、近道に行くことはありません。社会のあらゆるセグメントとの私たちの関わりは、透明度が高く、これらの高い規範を反映させたものがある必要があります。



## 人々を尊重

私たちの卓越した能力は、社員の誠実さ、知識、想像力、スキル、多様性、安全性、およびチームワークにかかっています。私たちは、お互いに尊重し合い、一体となり、説明責任を果たせる環境作りに取り組んでいます。コミットメントとパフォーマンスに報い、社員とその家族のニーズに対応します。



## 卓越したサイエンスとイノベーション

私たちは最高水準のイノベーションと科学的卓越性に専念しています。私たちの研究は、健康と生活の質の向上へのコミットメントによって導かれています。私たちは、全事業分野において継続的なイノベーションを推進し、患者と顧客の最も重要なニーズを特定し、それに応えるよう努めています。

## 価値観に基づいた意思決定を行う

行動規範は、当社の価値観と規範に対する高次の原則に基づいたガイドとしての機能を果たします。ただし、どのような行動規範やガイドラインも、それがどれほど詳細であっても、業務上起こりうるありとあらゆる問題を予測できるわけではありません。行動規範に明示的に記載されていない点に関して疑問がある場合は、「価値観に基づいた意思決定を行う」ページを参照して、意思決定の参考にしてください。

マネージャーには、誠実にリーダーシップを発揮し、当社の価値観と規範に具体化された行動を模範とする文化を育むという特別な責任があります。

### 👍 マネージャー向けヒント

- 社員が安心してスピークアップし、現状に異議を唱え、問題についてオープンに話し合える環境を作ります。
- 監督を行い、指導に参加して奨励し、グロースマインドセットを模範とします。
- すべてのチームメンバーが必須の倫理・コンプライアンスのトレーニングを予定通りに修了できるようにします。
- 全員に説明責任を負わせ、不適切、非倫理的、または違法な行為を容認しません。

本規範の随所に記載されている「マネージャー向けヒント」を読んでください。マネージャーのさらなる責任が強調されています。

本行動規範と関連するすべての企業ポリシーは、会社の問題を処理する際に会社を代表して業務を遂行するすべての人に適用されます。

この規範に違反すると、さまざまな是正措置が講じられる可能性があり、場合によっては解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。



# 価値観に基づいた意思決定を行う

当社のような大規模かつ複雑な企業の場合、起こり得るすべての状況を網羅したルールを作ることは不可能です。

多くの意思決定はシンプルに行動規範とポリシーで対処できますが、その他の意思決定は曖昧なグレーゾーンに分類され、最善の判断力を発揮する必要があります。このような場合、プレッシャーに負けて意思決定を急がないでください。自分自身の行動が及ぼす影響を慎重に検討してください。

自分に問いかけてみてください...

## 自分自身の行為や決断が、誰か、または何かを傷つける可能性があるだろうか？

### 重要事項：

- 当社の製品やサービスについて伝えるときは、真実を伝え、誤解を招かないようにしてください。
- 製造、実験、または安全上の手順を回避しないでください。
- ダイバーシティ&インクルージョンは当社に競争上の優位性をもたらします。
- 他者に対して尊厳と敬意を持って接してください。
- 顧客、同僚、その他の利害関係者のプライバシーを尊重してください。

## 自分自身の行為は、顧客、患者、株主、その他の利害関係者の信頼を損なうものだろうか？

### 重要事項：

- 当社の製品やサービスについて、正直かつ正確に発言してください。
- 会社のリソースと資産に関して、適切に管理していることを示してください。
- 商取引では公正かつ透明性を保ってください。
- 会社の文書を改ざんしたり、会社から盗んだりしないでください。
- 利益相反の可能性を開示し、会社の意思決定を客観的に行う能力に影響を与えるような状況を回避してください。

## この決断や行動がメディアに取り上げられた場合、自分は責任を取る用意はあるだろうか？

### 重要事項：

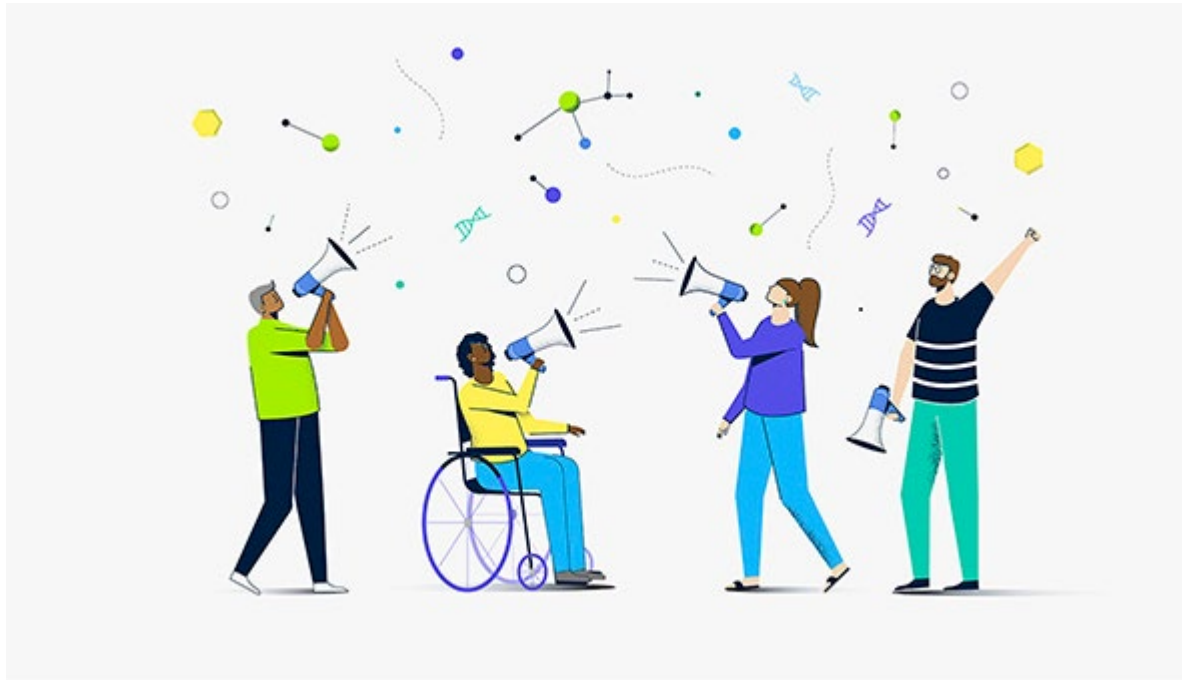
- 顧客、同僚、会社のその他の関係者に対する約束を果たしてください。
- 自分の行動に責任を持ち、それを説明できるようにしてください。
- メディアに公開されても自分自身や会社の評判を損なわないような決定を下し、行動してください。

## 自分が考えている行動が、当社のポリシーの文言や精神だけでなく、適用される法律や規制に沿っていると断言できるだろうか？

### 重要事項：

- 行動を起こす前に、関連するポリシーまたは手順を確認してください。
- 不明な場合はマネージャーに尋ねてください。
- また、Office of Ethicsや社内の別のリソース（法務・コンプライアンス部門、人事部門など）に問い合わせることもできます。

それでもどうすればよいかわからない場合は、[msdethics.com](https://msdethics.com)にスピークアップしてください。



# スピークアップする

当社では、私たちが偏見を持たず、スピークアップすることを期待しており、その権利が与えられています。私たちは、互いに意見を述べ、健全な議論を行い、好奇心を奨励することによって、アイデアや意思決定を再考・改善し、より良い成果を目指すことができます。また、会社の行動規範やポリシーに違反する可能性のある行動についてスピークアップすることも期待されています。スピークアップするのが早ければ早いほど、当社は潜在的な問題がさらに発展することを防ぐためにより早く行動を起こすことができます。

[msdethics.com](https://msdethics.com)でスピークアップする

## スピークアップすることが重要

スピークアップは倫理と誠実さの前向きな文化と関連しており、それによって次のようなさまざまなメリットがもたらされます。

- 職場での不正行為に対処することで、より協力的で生産的な職場環境を促進します。
- 懸念が大きな問題へと発展する前に、報告された不正行為を社内で解決することにより、当社の信頼と評判を維持します。

スピークアップするには

潜在的な不正行為に関する懸念を **マネージャー、人事部門、グローバルセキュリティ部門、法務・コンプライアンス部門、またはOffice of Ethics** に声をあげることができます。

当社において懸念を提起するためのもう一つの機密チャネルとして、[msdethics.com](https://msdethics.com)にある**Global報告ツール** (Global Office of Ethics) もご活用ください。24時間年中無休で利用でき、複数の言語で報告できます。Global報告ツール (Global Office of Ethics) は、サードパーティー・ベンダーによって管理されています。社員が[msdethics.com](https://msdethics.com)からGlobal報告ツール (Global Office of Ethics) を使用して懸念事項を報告する場合、法律で認められている場合は匿名にすることができます。ただし、コミュニケーションが容易にとれることから、ご自分の身元を明らかにすることを推奨します。

[msdethics.com](https://msdethics.com)にアクセスすると、最寄りのフリーダイヤルの電話番号を見つけることができます。その番号にかけると、懸念事項の詳細を記録する担当者とお話することができます。あるいは、ご希望により、便利なオンラインオプションも利用できます。[msdethics.com](https://msdethics.com)のGlobal報告ツール (Global Office of Ethics) を通じて提供された情報は、Office of Ethics に転送され、会社の適切な担当者が報告者に折り返し連絡します。

### 起こり得る事態



私が所属する部門で不正行為の疑いを感じているのですが、それを証明する情報をすべて持っているわけではありません。それでも声をあげるべきでしょうか、それとも情報がさらに得られるまで待つべきでしょうか？

すべての情報を持っていない場合でも、懸念を報告する必要があります。会社の適切な担当者が問題を調査できるよう、できるだけ多くの情報を提供してください。自分自身で調査しようとせず、適切なリソースに対して速やかに懸念を報告してください。

## 潜在的な不正行為の調査

どのチャネルを選択しても、懸念の処理には同じ調査プロセスが適用されます。当社は、あらゆる不正行為の申し立てを真摯に受け止めています。当社は、違法行為の疑いに関するすべての報告を内密に調査し、法律、規制、ポリシー、または手順に違反している可能性があるかどうかを判断します。

- **調査の実施中**、調査担当者が必要に応じて報告者に連絡を取り、追加情報をお伺いします。
- **調査が完了すると**、その旨が報告者に通知されます。

機密の保持

潜在的な不正行為を調査する際、調査担当者はあなたを特定させる事項の機密を保つために、あらゆる合理的な努力を払います。ただし、機密性を維持するには、慎重に行動し、懸念事項について同僚と話し合わないようすることが不可欠です。

報復を防止する

職場での報復は、個人に身体的・精神的危害をもたらしたり、チームの士気を低下させたり、職場の生産性を損なわせたりすることになり、結果的に当社の倫理文化を傷つけ、会社を危険にさらします。

**当社は、誠意をもって職場やビジネス上の重要な懸念を提起した社員に対する報復を容認しません。また、調査に関して正直に情報を提供したという理由で、社員または他の個人に対して報復することも許されません。**

当社では、報復に関する申し立てには厳しく対応します。報復的行為を取ったと認められた者は、解雇を含む、懲戒処分の対象になります。あなた、またはあなたの知人が報復を受けたと思われる場合は、直ちに報告してください。

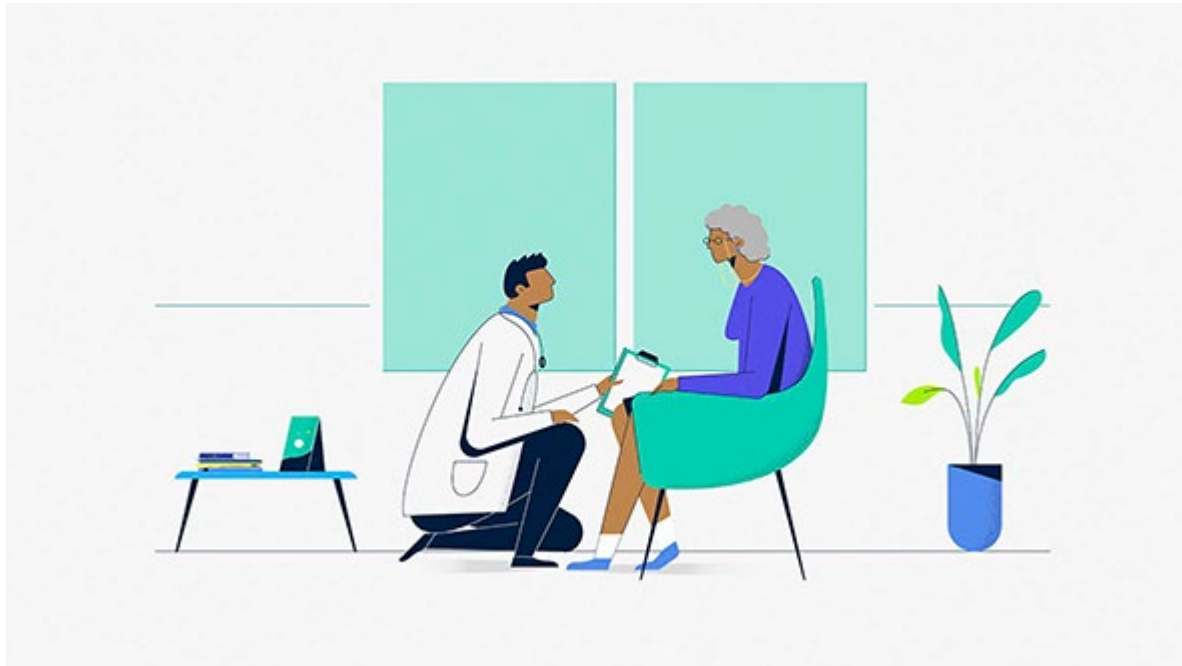
### 詳しく見る

- コーポレートポリシー15：不正行為の報告および対応

### 👍 マネージャー向けヒント

マネージャーには、職場の問題について社員が率直にコミュニケーションできるように奨励し、それらの問題についての議論を歓迎する環境を作り出す特別な責任があります。

- 率直に話すことの重要性をチームに伝え、定期的に接触を図ってチームのフィードバックや視点を増やします。
- **コンプライアンスに関する懸念が報告された場合は、Office of Ethics、法務・コンプライアンス部門、人事部門にお知らせください。独自に、自主的な調査は行わないでください。**
- 懸念を提起したり、調査に関連して情報を提供したりした社員が報復行為から保護されていることを確認してください。



## 患者の安全を確保する

私たちの製品は毎日人々の生活に触れています。当社はこれを特権と考えており、当社製品の適切な使用により恩恵を受ける患者にサービスを提供できることを重視しています。発見への道はしばしば先の見通せないものですが、私たちは解決策を模索するためにたゆまぬ努力を続ける一方で、あらゆる活動において倫理、誠実さ、そして人々を重視しています。

## 当社の製品

当社は、当社製品の研究、開発、製造、パッケージング、試験、供給、マーケティング、使用、およびモニタリングに関する規制要件を満たし、さらにそれを超えられるよう取り組んでいます。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー01：患者の安全に関する懸念事項の報告とその対応
- コーポレートポリシー02：製品品質
- 指定連絡窓口（DPOC）グローバルインテイクシステム
- 動物用医薬品に関する苦情

有害事象に関する報告、製品品質に関する苦情、およびその他の報告可能な情報

私たちは皆、会社のコミットメントを遂行する上で果たすべき役割を持っています。私たちの最も重要な責任の一つは、有害事象（AE）、製品品質に関する苦情（PQC）、または当社のヒトおよび動物用医薬品の使用に関連するその他の報告可能な情報を会社に通知することです。

**AE、PQC、またはその他の報告可能な情報は、その出所に関係なく、情報入手日から1営業日または3暦日以内のどちらか早い方で直ちに報告してください。**

さらに、当社の委託を受けて業務を遂行する関係者または企業は、当社製品使用に関連するAE、PQC、またはその他の報告すべき情報を認識した場合には、直ちにあるいは契約に定められた条件に従って当社に通知するようにしてください。

### 起こり得る事態



あるパーティーで、あるゲストが当社のヒト用健康製品のひとつで経験した有害事象について私に話してくれました。私はアニマルヘルス部門で働いています。本当にこのことを会社に報告する必要があるのでしょうか？

はい。あなたがどの部門、どのファンクション・分野で働いているかは関係ありません。このインシデントは直ちに報告しなければなりません。遅くとも、情報を得た日から1営業日または3暦日以内のどちらか早い日までに報告しなければなりません。患者の安全を確保し、規制当局による規制に準拠するために、報告されたすべての有害事象を認識する必要があります。

## 研究の誠実さ

研究の誠実さは、科学的発見の基礎です。私たちが世界中の人々の生命を救い、生活を改善する革新的な製品の開発を目指すとき、私たちが実施または監督する研究には、当社の医薬品やワクチンを使用する患者の生活に真の変化をもたらす可能性があることを常に忘れてはなりません。**私たちに、最高の倫理基準に基づいて研究を計画、実施、文書化する責任があります。**

当社はすべての業務において、医薬品の臨床試験の実施基準（GCP）、医薬品の安全性に関する非臨床試験の実施の基準（GLP）、医薬品の製造管理及び品質管理の基準（GMP）などの業界標準を満たすか、それを超えるよう努めています。

当社は、客観性、再現性、明確性を確保するために、**科学的誠実さをもって基礎研究を実施します。**結果を報告するときは、知的誠実さ、適時性、説明責任、透明性を発揮しなければなりません。

臨床試験では、当社製品の安全性と有効性を評価します。したがって、科学と社会の利益を促進しながら、**臨床データの完全性と参加者の健康と安全を最大限に考慮して臨床試験を実施することが重要です。**

**当社は、すべての動物実験を倫理的かつ責任ある方法で実施することに尽力し、科学的に有効な代替手段が無い場合にのみ動物を使用します。**動物たちのケアを行っている間は、それらの健康に配慮し、人道的に扱います。

### 詳しく見る

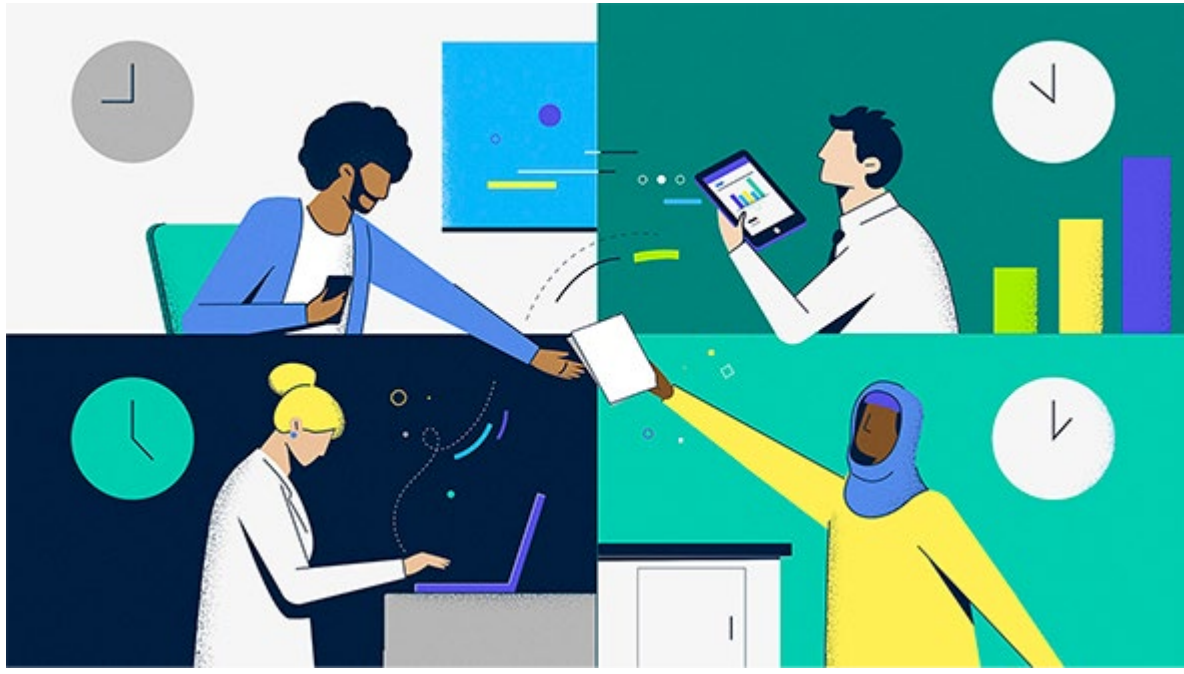
- コーポレートポリシー03：リサーチ
- コーポレートポリシー18：動物のケアと使用

### 起こり得る事態



当社が実施した臨床試験の結果が、あまり印象に残るものではありません。結果を公表する必要はありますか？

はい。当社は、結果にかかわらず、臨床試験結果の適時開示に努めています。正直でオープンかつ効果的なコミュニケーションを、社内外で確保しなければなりません。当社は、研究について包み隠さず公表し、データの透明性に対する全社的な責任を果たします。



# プライバシーと個人データを保護する

当社は、取引を行うすべての人々のプライバシーを尊重します。これには、患者、顧客、治験参加者、サプライヤ、社員が含まれます。

## プライバシーに対する当社の取り組み

当社は、個人情報を当社に託していただいた個人のプライバシーを基本的人権として尊重し、保護することに尽力します。この取り組みは、個人情報を収集または取得する時点から、業務における個人情報の使用および管理方法、およびデータが不要になった場合の返却または削除の時点まで及びます。私たちは全員、会社を代表して責任を遂行する際に、取り扱う個人データの適切な保護と管理を確保する責任を負います。

このプライバシープログラムは、責任ある関与、交流、個人情報の利用の基盤となる、次の4つのプライバシーに関する価値観に基づいています。

- **プライバシーに対する個人的見解の尊重、**
- **信頼の構築と維持**
- **プライバシー侵害の防止**
- **プライバシーとデータ保護に関する世界各国の法令の文言及び精神の遵守**

当社では、プライバシー保護措置を次の3つのカテゴリに分類しています。職場のプライバシー、商業的プライバシー、および患者のプライバシー。

### 🔍 詳しく見る

- コーポレートポリシー20：グローバルプライバシーおよびデータ保護
- [当社のプライバシーに関する声明](#)
- [グローバルプライバシーオフィスのプライバシーハブ](#)

## 職場のプライバシー

当社のプライバシーへの取り組みは、採用候補者、就職活動中の求職者、社員、委託先社員、元社員、元委託先社員、退職者に至るまで、労働ライフサイクルに沿ったすべての個人の職場におけるプライバシーの権利を尊重することから始まります。

**同僚の個人データを保護することは、全社員の責任であり、それは互いに対する信頼と敬意の重要な証です。**私たちは、業務の一環としてアクセスする同僚の個人データを保護しなければなりません。そのためには、当社のプロセスにおいて個人データを収集し使用する目的を定義し、その目的を果たすために必要な目的のみにデータの使用と共有を最小限に抑える必要があります。当社は、個人データが当社のシステムと拠点間で送信される際に、そのデータを保護しなければなりません。

当社は、最高のパフォーマンスの可能性を実現するために多くの業務プロセスを展開しており、そのデータが業務プロセスに影響を与えることがないように、個人のプライバシーを保護する役割を各自が果たさなければなりません。

### 👍 マネージャー向けヒント

**社員の個人データ**を使用するスコープのプロセスを理解し、それらのプロセスについてプライバシースチュワードと話し合ってください。

### 🔍 起こり得る事態

**私の部門では、社員の誕生日が毎月投稿されています。これを継続しても構いませんか？**

はい。社員の誕生日が特定されておらず、なおかつ開示前に社員が同意した場合に限り、誕生日を投稿することができます。また、当該社員は、当初の同意の決定を変更し、将来そのような情報を投稿することに反対する権利を有します。

### 🔍 詳しく見る

- [グローバルポリシー20.1：職場のプライバシー](#)
- [プライバシーハブの「職場のプライバシー」セクション](#)
- [プライバシーインパクトアセスメントガイド](#)



# 患者のプライバシー

患者のプライバシーの範囲は、以下のような当社の治験業務、研究、観察研究の中でやり取りする個人にまで及びます。

- 患者、
- 家族 / 介護者、または
- 医療従事者。

## 👍 マネージャー向けヒント

患者の個人データを使用するスコープのプロセスを理解し、それらのプロセスについてプライバシーシチュワードと話し合ってください。

当社は、国際的に認められた「実施規範」および関連するすべてのデータ保護要件に従って、治験、研究、および観察研究を倫理的に実施します。これに個人の健康データが関係する場合、そのセキュリティを確保するために追加の保護を適用します。多くの場合、これには治験に参加している被験者を個人的に特定する可能性のある名前を削除する、「キーコーディング」とも呼ばれる仮名化が含まれます。

## 🔍 詳しく見る

- MRLデータプライバシーポリシー
- [Privacy Notice for U.S. Patients, Consumers and Caregivers \(米国内の患者、消費者、介護者向けプライバシー通知\)](#)
- プライバシーハブの「研究」セクション

## 🔗 起こり得る事態



当社では、患者の個人データへのアクセスを伴うプロセスを管理するためにサードパーティー・ベンダーと契約しています。ベンダーが当社のデータプライバシープロセスと要件を理解し、遵守していることを確認するにはどうすればよいでしょうか？

プライバシーシチュワードまたはグローバルプライバシーオフィスと協力して、適切なレベルのセキュリティが適用されているかを確認できます。これには、Privacy Impact AssessmentとSupplier Privacy Assessmentが完了していること、ベンダーとの契約に適切なプライバシーの文言と条項が含まれていることを確認することが含まれます。

# 商業的プライバシー

商業的プライバシーの範囲は、当社の商業活動の中でやり取りする個人にまで及びます。例を以下に示します。医療従事者、顧客、サービスプロバイダー、ベンダー。

商業的な文脈で収集された個人データは、引き続きデータ保護措置の対象となりますが、個人の健康データと同程度ではありません。

当社は、これらの保護手段と当社の正当な業務上のニーズおよび個人データを当社に提供する個人によるデータ使用の合理的な期待とのバランスを取りながら、この商業的個人情報を適切に扱います。

## 🔗 起こり得る事態



私は顧客に、当社に関する最新ニュースや最新情報をニュースレターを通じて受け取っていただきたいと考えています。顧客の電子メールアドレスをニュースレター購読に追加してもかまいませんか？

顧客がニュースレターやマーケティング通信の購読を明示的にオプトインしていない限り、それらの購読を登録してはなりません。

## 👍 マネージャー向けヒント

商業的個人データを使用する範囲内のプロセスを理解し、それらのプロセスについてプライバシーシチュワードと話し合ってください。

## 🔍 詳しく見る

- [Privacy Notice for U.S. Patients, Consumers and Caregivers \(米国内の患者、消費者、介護者向けプライバシー通知\)](#)
- プライバシーハブの「商業」セクション



## 誠実さを示す

当社は、自社製品の強みを生かして競争することは正しい行為であると考えます。顧客、規制当局、その他の利害関係者とのやり取りで誠実さを示し、適切な判断を反映してください。なお、不適切であるように見えることも避けてください。

## 潜在的な利益相反

潜在的な利益相反とは、当社にとって最善の利益とはならない決定を下す動機となり得る、またはそのように見える可能性のある社外活動や利益、関係のことです。

以下は例である：

- 当社以外で雇用される。
- 社外に大きな金銭的利害関係を持つ。
- 社外で取締役を務める。
- 政治的な役割や公職に立候補する、または就く。
- 当社の利害関係者（顧客など）に関する個人と密接な個人的関係を持つ。
- 贈答品を贈る、または受け取る。

潜在的な利益相反に対処するための鍵は、開示と透明性であり、それはマネージャーとの話し合いから始まります。多くの場合、必要な対応は潜在的な利益相反を開示することだけです。ただし、場合によっては、顧客と当社を保護するために追加の管理が必要になります。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー10：利益相反
- 潜在的な利益相反に関するリソースのページ

### 親戚や友人を雇う

当社では社員に対し、募集中の職位について親戚や友人を紹介するよう奨励していますが、**社員の家族や友人である候補者を特別扱いすることはありません。**当社は、募集中の職位に対する候補者の資格に基づいて採用を行います。

客観性を確保し、潜在的な利益相反を防ぐため、**社員は密接な個人的関係（同僚からのフィードバックを含む）を持つ人物の報酬、業績評価、または昇進に直接的または間接的に影響を与えることはできません。**

### 政治活動

私たちは、当社が活動しているコミュニティの政治プロセスに不当または違法な影響を与えません。企業の政治活動を管理する法律や規制は複雑かつ多様であるため、当社を代表して政治献金を行う場合は、法務・コンプライアンス部門の事前承認が必要です。

**私たちは民間人として、自身が選んだ候補者や政党に寄付するなど、政治プロセスに参加することがあります。ただし、会社の時間、財産、リソースを個人的な政治活動に使用することはできません。**

### 起こり得る事態



サプライヤ候補の相手から、プロスポーツのイベントに誘われています。行っても構いませんか？

おそらく、行かない方が良いでしょうと思われる。当社では、（潜在的な）サプライヤが贈答品や接待を提供することを推奨していません。また、過剰な贈答品、またはビジネス上の意思決定に影響を与えることを目的としている（または認識されている）贈答品は決して受け取ってはなりません。プロスポーツのイベントは、高価、高級、過剰であると考えられる場合があり、招待は将来のサプライヤの使用決定に影響を与えようとしているとみなされる可能性があるため、参加すべきではありません。

### マネージャー向けヒント

マネージャーには、潜在的な利益相反および関連する統制について社員と話し合い、文書化し、定期的に監視する責任があります。

## 贈答品と接待

贈答品の授受は、**ビジネス上の意思決定に影響を与えたり、影響を与えるように見えたりするため、潜在的な利益相反を引き起こします。**私たちは、ビジネス上の意思決定が、贈答品の価値ではなく、会社の最善の利益に基づいて行われるようにしたいと考えており、**不適切に見えることも避けなければなりません。**

- ビジネスを獲得または維持するために顧客やサプライヤに価値のあるものを提供することは、深刻な法的問題を引き起こすため、禁止されています。
- サプライヤまたはサプライヤ候補企業から贈答品を受け取ることは、一般的に推奨されません。社員は、豪華または高価な贈答品や現金を決して受け取ってはなりません。

ほとんどの国で、当社の顧客である医師は「公務員」とみなされることがあります。このため、**公務員への供与（食事、接待、謝礼金など）を行う場合には、不適切な支払いまたは便宜供与が行われていないかを確認するためのさらなる評価が必要です。**

これらのグループに対する適切な交流と接待に関する法律は複雑で、国によっては国内でも異なる場合があります（例：地域法対国内法）。

### マネージャー向けヒント

マネージャーとそのチームは、例えばビジネス関係の開始時や贈答シーズンの前など、贈答品が贈られる前に、サプライヤやサードパーティーに贈答品に関する当社の規範を通知する機会を設ける必要があります。

### 起こり得る事態



祝日に、サプライヤが私の部門の全員を昼食に招待したいと言っています。これは適切でしょうか？

これは不適切です。誠実なビジネス関係を構築する手段として、ときおり食事の招待を受ける場合があります。しかし、ビジネス上の意思決定に不適切な影響を及ぼそうとしているように見える場合は、食事の招待や接待を受けてはなりません。サプライヤがこのように部門ごと接待する場合は、そのように見られる可能性があります。例外が正当であると思われる場合は、招待についてマネージャーまたはEthics & Compliance Officeに相談してください。

# 贈収賄および腐敗行為の防止

当社は、ビジネスや不当な競争上の優位性を獲得または維持することを目的として、あるいは政府の決定に不当に影響を与えることを目的として、価値あるものを約束、提供、支払い、要求、または受領することはできません。私たちは、すべてのビジネス上のやり取りにおいて高いインテグリティを示すことが期待されています。

## 詳しく見る

- コーポレートポリシー05：贈賄・汚職の防止
- 米国外の医療従事者やその他の公務員との交流に関するグローバルスタンダード
- サードパーティーデューデリジェンスのグローバルスタンダード
- 贈収賄および腐敗行為防止プログラム事務局

## 起こり得る事態



私が企画し、サードパーティーの支援を受けている活動に、米国外の公務員が関与しているかもしれません。どうすればよいでしょうか？

出発点として、「コーポレートポリシー05」と当社のサードパーティーデューデリジェンスのグローバルスタンダードを検討し、公務員の定義、および米国外の公務員との交流を伴う可能性のある関与や活動の種類を理解する必要があります。ポリシーと規範を確認した後も疑問が残る場合は、現地の法務・コンプライアンス部門、またはECO贈収賄防止・腐敗行為防止チームに相談してください。

次の点に注意してください。

- 当社のためにサードパーティーに業務を依頼する場合は、デューデリジェンスの手順に従い、明確な期待事項を設定し、サードパーティーの業務を積極的に監視および管理します。
- 賄賂や不当な影響力を示唆する可能性のある活動を決して無視してはなりません。
- 文言だけでなく、当社の基準、ポリシー、およびビジネスを行う市場の法律や規制の精神にも従ってください。
- 公務員との契約や支払い、または当社に代わって公務員とのやり取りをサードパーティーに依頼する前に、特定のプロセスを完了しなければならないことに注意してください。
- 質問や懸念がある場合は、いつでも助けを求めてください。

# サードパーティーの選定と使用

当社は、当社の事業および当社が事業を展開する地域社会の長期的な持続可能性を最大化するために、最高の倫理規範に取り組んでいます。当社は、高い倫理規範への取り組みを共有し、責任ある倫理的な方法で運営するサードパーティーと取引を行うよう努めています。

当社は、サードパーティーが当社のビジネスを獲得するための公正、オープン、平等な機会を確実に与えられるように、またサードパーティーが当社に提供する総合的な価値とその遂行能力に基づいて選択されるように、調達に関して厳格な手順に従います。当社は、すべてのサードパーティーが「当社のビジネスパートナー行動規範」を遵守し、「サプライヤーのパフォーマンスへの期待」に従うことを期待していることを明確に伝えます。

私たちは全員、適切なデューデリジェンスを実施して、当社の価値観や規範に一致し、ビジネス要件や規制要件を満たす、責任あるサードパーティーとの連携に取り組むことが期待されています。さらに、サードパーティーとの連携を開始する前に、必要な文書と承認が整っていることを確認しなければなりません。当社は、サードパーティーを公平かつ誠実に扱います。当社は、契約条件を尊重し、サードパーティーに関する機密情報を保護し、当社が承認した支払方法を使用してサードパーティーに適時に支払いを行います。

## 詳しく見る

- コーポレートポリシー06：購買およびサプライヤー関係
- [ビジネスパートナー行動規範 - MSD](#)

## 起こり得る事態



サードパーティーが、当社のビジネスパートナー行動規範を遵守する必要があるかどうかを問い合わせてきました。どうすればよいでしょうか？

当社が取引を行うすべてのサードパーティーが適用されるすべての規制を遵守すること、および当社のビジネスパートナー行動規範に含まれる原則を尊重し遵守することが期待されることを伝えてください。当社は、「ビジネスパートナー行動規範」を使用して、人権、労働と雇用、健康、安全と環境、倫理的なビジネス慣行に対する当社の期待事項を伝えます。

# 独占禁止と公正な競争

当社は、製品およびサービスの強みで競争しており、価格を「固定」したり、取引を制限したりするための契約を競合他社と締結したりすることはありません。当社の公正な競争原則では、次のことが求められます。

- 当社は、競争上の機密情報を競合他社と共有または交換しません。
- 当社は、価格設定、社員報酬、顧客、販売代理店、または販売区域に関して、競合他社といかなる場合も一般的な意味解釈も行いません。
- 当社は、競合他社の製品やサービスの特徴について誤った描写をしたり、歪めたりはしません。

当社の公正競争基準は、当社が事業を展開するほぼすべての国で法律で定められており、当社が遵守しなければならない追加の法的要件があります。

## 起こり得る事態



業界団体の会議に出席中、他の出席者が価格戦略について話し合っていました。どうすればよいでしょうか？

価格設定戦略などが競合会社間で話題に上ると、価格協定や談合が行われている、または行われたように見える可能性があります。このために多くの国では、競争事業者間での価格設定についての話し合いを禁じています。このような状況に陥った場合は、直ちに会議から退席し、他の参加者に自身の退席を知らせて「大声で退席」しなければなりません。そしてあなたが見聞きしたことを直ちに法務・コンプライアンス部門に報告してください。

## 👍 マネージャー向けヒント

すべてのマネージャーは、ビジネス活動（マーケティング、販売、購買、人事を含む）に携わる社員が当社の規範の文言と精神、および適用される競争法の内容を確実に認識できるようにしなければなりません。

## 詳しく見る

- コーポレートポリシー07：独占禁止

# インサイダー取引

当社は企業として、当社の有価証券の売買において公正で開かれた市場を維持するよう努めています。当社は、非公開の重要な情報に基づいて会社の有価証券を売買することはできません。重要な情報とは、**合理的な投資家が投資決定を行う際に重要である**と考える、あらゆる情報のことです。たとえば、次のような情報が含まれます。

- 買収
- 売却
- 新しい製品またはプロセス
- 企業業績などの財務情報

これらと同じ制限が、社員としての立場を通じて知り得た他社の非公開の重要な情報にも適用されます。

また、正当なビジネス上の理由と適切な管理者の許可がない限り、非公開の重要な情報を社内外を問わず他者に開示することも禁止されています。

内部情報を入手した場合、情報の公開後、丸2取引日後の取引開始時まで影響を受ける証券の取引を控えなければなりません。

## 🔍 詳しく見る

- コーポレートポリシー11：インサイダー取引

## 起こり得る事態



私は現在会社のプロジェクトに参加しており、最近の会議中に製品発売の遅れについて聞きました。会議で聞いた情報が公開なのか非公開なのか、また現在の有価証券取引がインサイダー取引とみなされるのかどうかはわかりません。どうすればよいでしょうか？

有価証券の購入または売却が当社のインサイダー取引基準に違反するかどうか疑問がある場合は、法務・コンプライアンス部門にご相談ください。



# 責任あるコミュニケーションを行う

当社の利害関係者は、すべての公的報告書やコミュニケーションにおいて、正直、正確、タイムリーな情報と明確な開示を期待しています。

## 正直なコミュニケーション

私たちは、会社、製品、サービスについて正直かつ正確でなければなりません。当社が当社の製品およびサービスを宣伝する場合、顧客に提供する情報は、**科学的根拠によって裏付けられ、製品ラベル (該当する場合) と一致し、対象となる受信者に対して社内承認されたものでなければなりません。**科学メディアやその他のメディアでの研究結果の普及を含め、製品に関する科学情報の交換に従事する場合、タイムリーかつ透明性のある方法で行わなければなりません。社内コミュニケーションは、事実に基づき、明確、完全で、適切な判断を反映したものでなければなりません。

### 起こり得る事態



顧客にセールスコールをするところですが、顧客が興味を示している治験薬に関するプレスリリースが発行されたところだと知りました。そのプレスリリースを顧客に見せてもいいですか？

いいえ。一般に、営業担当者は承認された製品について、承認された製品のラベルに準拠した方法でのみ行うことができます。コミュニケーションは適切な審査プロセスを通じて承認されなければなりません。これは対象となる受信者によって異なる場合があります。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー04：顧客向け、マーケティング、およびビジネス慣行

## 外部関係者とのコミュニケーション

報道機関とのコミュニケーションは、当社のイメージやビジネスに影響を与える可能性があります。当社からのコミュニケーションに一貫性があり、関連する規制および法的義務を履行することが重要です。すべてのコミュニケーションは**正確で信頼できるものであり、コーポレートポリシーと一致していなければなりません。**メディアや一般の人々から情報を求められた場合は、グローバルコミュニケーションズにお問い合わせください。

### 公表の正確性

当社には、当社の事業の真の価値を反映した情報を一般投資家に確実に提供する責任があります。したがって、政府機関に提出される、または一般に伝達されるすべての公開情報は、**完全、公正、正確、タイムリーで理解しやすいものでなければなりません。**私たちは、機密情報を危険にさらすことなく、業務についてオープンにコミュニケーションを図ります。

### 起こり得る事態



メディアから、当社に関する一般的な情報を求められました。返信してもいいですか？

いいえ、返信すべきではありません。メディアの担当者を、現地の適切なコミュニケーション担当者またはグローバルメディアリレーションズチームに紹介してください。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー12：メルクに関する情報の開示
- グローバルメディアリレーションズポリシー

# ソーシャルメディアとモバイルメッセージング

当社では、社員が個人的なソーシャルメディア活動に参加する権利を尊重していますが、当社とのつながりにより、社員のソーシャルメディアでの活動が当社のビジネスと評判に重大な影響を与える可能性があることを認識することが重要です。したがって、**オンライン活動では適切な判断を下し、適用されるすべての法律を遵守しなければなりません。オンラインで公開するコンテンツは公開者の責任になることを覚えておいてください。**

## 🔍 詳しく見る

- グローバルモバイルメッセージングポリシー
- グローバルソーシャルメディアポリシー
- アニマルヘルスのソーシャルメディアに関するポリシー

## モバイルメッセージング

モバイル通信チャネルを介して会社の通信を保護するには、次の「通信ルール」に従ってください。

- 可能な限り、**会社が承認したツール** (MS Teams、Yammer、Outlookなど) を使用してください。
- 他のメッセージングアプリ (WhatsAppやWeChatなど) は、**ローカルのモバイルメッセージングポリシーで明示的に許可されている場合を除き、ビジネスコミュニケーションに使用することはできません。**
- SnapchatやConfideなど、**メッセージを自動的に削除するアプリ (つまり、一時的なメッセージング)** は決して使用しないでください。また、他のアプリ (WhatsAppなど) でこの機能を使用することも必ず避けてください。
- ローカルのモバイルメッセージングポリシー、企業記録保持スケジュール (RRS) 、および該当するリーガルホールドの指示に従って、**モバイルデバイス上のすべてのビジネス記録と通信を保護および保持してください。**
- ビジネス目的で通信するために使用する**デバイス (個人用または会社提供) が会社に登録されており、会社のモビリティサービスプログラムの対象であることを確認してください。**

## 起こり得る事態



米国外に拠点を置く社員として、会社のどのソーシャルメディアコンテンツを共有したり、「いいね！」したりすることができますか？

私たちは一つの企業ですが、世界の異なる地域で2種類のコーポレートブランド名を使用しています。当社は米国およびカナダ以外の地域では「MSD」と呼ばれています。ソーシャルメディア活動に従事するときは、正しい会社名を使用し、正しい会社名を使用してソーシャルメディアアカウントを操作することが重要です。



# 人に敬意を持って接する

社員の知識、想像力、スキルが当社のイノベーションを推進します。雇用主として、私たちは画期的な思考と発明を解き放つことができるように、信頼、包容性、尊重を促す職場環境の構築に努めています。

## ダイバーシティとインクルージョン

私たちは組織として、ダイバーシティとインクルージョンが尊重され、すべての社員が最大限の能力を発揮できる環境を促進します。文化、背景、経験、能力、視点、才能における社員間の違いは、当社のグローバル企業の基本的な強みです。当社は個人を公正かつ公平に扱い、スキル、人生経験、その他の仕事関連の基準に基づいて採用、雇用、訓練、昇進、給与支払いを行います。

当社は、共感、敬意、心理的安全性に富んだ、多様性があり包括的な環境を育むよう努めています。この環境により、当社の社員は評価され、尊重され、権限を与えられ、最善を尽くせるよう鼓舞されることができ、それは当社だけでなく、より広範な地域社会にも利益をもたらします。

**👍 マネージャー向けヒント**

あなたは、多様で公平かつ包括的な労働力の創出、指導、維持に関連する建設的な行動と成果のロールモデルとして期待されています。以下のことに時間をかけることが重要です。

- **対話に参加する**：理解しようと努め、言い争うという欲求を中断する。
- **自分の考え方を確認する**：あなたはどのような信念や無意識の偏見を自分の真実として持っている可能性がありますか？
- **自分自身を教育する**：書籍、記事、他の研究を通して、他者の生きた経験や視点について学びましょう。
- **共感を示す**：判断を保留し、オープンであり続け、他者の感情や視点を受け入れ、耳を傾け、尊重し、理解する意欲を持ち続けます。

**🔍 起こり得る事態**

「アライ (Ally) ※」になるとはどういう意味ですか？「アライ (Ally) : 味方を意味する単語で、そこから転じて「LGBTQを理解・支援する人」を指します」

※「アライ (Ally) 」は、「インクルージョンの文化を維持する他者を支援し行動する人」と定義されます。アライ (Ally) は、非包容的な行動によって直接影響を受けるグループに属していない場合でも支援を提供します。役職や責任のレベルに関係なく、誰もがアライになることができます。

**🔍 詳しく見る**

- コーポレートポリシー17：Global Human Resources
- グローバルのダイバーシティ&インクルージョンコミュニティのページ

## ハラスメントと差別

当社は、ハラスメントや差別のない環境を維持することに全力で取り組んでいます。

当社は、人々の生命を救い、生活を改善するという私たちの使命には人々を尊重することが不可欠であると考えています。私たちはハラスメント、差別、いじめを容認しません。これには、不適切または不当に威圧的、敵対的または攻撃的な職場環境を作り出す、あらゆる言葉や身体的行為が含まれます。これは、人種、性別、年齢、宗教、障害、性的指向、性自認、性表現や保護された特性など特定の特徴に起因して発生します。

**👍 マネージャー向けヒント**

職場での差別、嫌がらせ、いじめ、暴力に該当する可能性のある行為の報告を受けた、またはそれを目撃したマネージャーは、直ちにOffice of Ethics、法務・コンプライアンス部門、または人事部門に報告しなければなりません。

**職場内暴力**

当社は、あらゆる種類の職場暴力のない環境を維持するよう努めています。当社は、原因を問わず、暴力、脅迫、脅迫的または悪意のある行為、威嚇、またはあらゆる形態の職場暴力を容認しません。

**🔍 起こり得る事態**

**個人のポスターを個人の作業エリアに掲示することは許容されますか？**

個人的なポスターを掲示することは許容されるかもしれませんが、ポスターの内容とそれが他の人にどのように認識されるかを考慮する必要があります。また、会社の敷地内やホームオフィスやビデオ通話の自宅ワークスペースなどの他の職場にある特定の個人用ディスプレイは、異なる信念や背景を持つ同僚にとって攻撃的、威圧的、または敵対的であると認識される可能性があることにも留意する必要があります。

**🔍 詳しく見る**

- 職場における暴力の防止に関するグローバルスタンダード
- 職場での差別、嫌がらせ、暴力、いじめの防止 (米国およびPR)
- 地域政策：ラテンアメリカ - 職場での差別、嫌がらせ、いじめを含む暴力の防止
- 地域政策：日本、中国、アジア太平洋 - 職場での差別、嫌がらせ、いじめの防止
- 地域政策：EUCAN、EEMEA - 職場での差別、嫌がらせ、いじめを含む暴力の防止

# 職場の安全と健康

当社は、社員の安全と健康、そして一般市民の保護を最大限に考慮して業務を遂行します。当社は皆、安全でコンプライアンスに準拠した職場を構築し維持する上で重要な役割を果たしています。私たち一人ひとりには、すべての安全規則、方針、手順、適用される規制を遵守し、自分自身、同僚、コミュニティ、環境を守るために必要な予防措置を講じる責任があります。

## 詳しく見る

- コーポレートポリシー14：環境、健康、安全（EHS）の尊重
- 会社の環境、健康、安全の基準
- 安全上のインシデントを報告するためのインシデント管理システム
- グローバル薬物乱用ポリシー

当社は、安全に関するあらゆるニアミス、安全上のインシデント、および業務関連の怪我や病気を報告しなければなりません。また、危険な慣行や状況を直ちに是正し、予防措置を講じる必要もあります。私たちの目標は、安全性能を継続的に向上させることです。以下のような状況認識を常に維持するようにしてください。

- 歩きながらモバイルデバイスでテキストメッセージを送信しないでください。
- 階段やスロープを歩くときは手すりにつかまってください。
- 現場では、特に悪天候時は適切な履物を着用してください。

## 薬物乱用

違法薬物の使用、アルコールの乱用、合法薬物の誤用は、職場に重大な健康と安全のリスクを引き起こします。勤務時間内や敷地内、または会社主催のイベントにおいて、違法薬物の所持、販売、使用、またはそのような薬物の影響下にあることは禁止されています。同様に、会社の業務遂行中または会社主催のイベントでのアルコールまたは合法薬物により機能障害に落ちることも禁止されています。

薬物乱用やアルコール乱用の場合は、直ちに経営陣の注意を喚起することが重要です。

## 起こり得る事態



些細な事故や怪我について報告する必要が本当にあるのでしょうか？工場の安全記録に傷をつけたくないのです。

はい。優れた安全性能を維持し、事故のない環境を目指して努力するには、根本原因を特定し、安全ではないな慣行や状況を排除するために、たとえ軽微であっても、すべての事故および労働関連の傷害を報告しなければなりません。軽微な業務関連の傷害、軽微な事故、および「ヒヤリ・ハット」であっても報告することは、別の傷害やより深刻な傷害が発生する前に危険を特定し、是正措置を講じることに役立つため、重要です。

## マネージャー向けヒント

職場での差別、嫌がらせ、いじめ、暴力に該当する可能性のある行為の報告を受けた、またはそれを目撃したマネージャーは、直ちにOffice of Ethics、法務・コンプライアンス部門、または人事部門に報告しなければなりません。





## 社会的責任を果たす

地域社会は私たちの隣人であり、私たちが良き企業市民であることを信頼してくれています。私たちは、社会、健康、環境の持続可能性に関するさまざまなプログラムを誇りを持ってサポートしています。私たちは、当社の事業に適用されるすべての法律、規則、規制を遵守します。

## 慈善活動とコミュニティへの投資

当社は、慈善寄付およびボランティア活動を通じて、グローバルなヘルスケアの向上、教育の促進、および重要な社会問題への取り組みにおいて、有益な変化をもたらすよう努めています。会社として、私たちは生活と仕事の場である地域社会における生活の質を向上させるために企業の時間と資源を投資し、ボランティア活動および慈善寄付を通じて地域社会を支援することを奨励しています。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー19：慈善寄付およびボランティア活動
- 社員のボランティア活動ポリシー
- 勧誘禁止ポリシー

私たちは、社員が経営陣や同僚から、組織や理念への金銭的貢献を求めるプレッシャーを感じないような職場環境を維持するようにも努めています。

### 👍 マネージャー向けヒント

マネージャーはボランティア活動を希望するチームメンバーをサポートする必要があります。マネージャーは、チームメンバーと共にボランティア活動の機会を検討し、その活動が会社のポリシーやガイドラインに沿っていることを確認し、事業活動への潜在的な混乱を最小限に抑える必要があります。

### 起こり得る事態



会社の電子メールやその他の電子コミュニケーションツール（MS Teamsなど）を使用して、今後の募金活動について社員に通知したり、特定の非営利団体やイベントへの寄付を依頼したりすることはできますか？

会社の敷地内で、口頭、電子的、または書面による形で特定の慈善団体への金銭的寄付を依頼したり、金銭的支援を促進したりすることは、当社の勧誘禁止方針によって禁止されています。

## 環境の保護

私たちは、事業を展開するすべての管轄区域における環境法および規制の意図と文言の両方を遵守することにより、環境への敬意を示します。さらに、私たちは、事業を展開する場所に関係なく、最小限の要件を定めた独自の世界的な環境基準に従います。

### 👍 マネージャー向けヒント

環境を保護することはすべての人の責任です。マネージャーには、現場で作業している業務委託を含む社員に対し、現地の環境法および規制、ならびに当社独自の環境基準に従うよう注意を促すという、さらなる責任があります。

### 環境の持続可能性

私たちは、事業が及ぼす影響を考慮し、地球と人々の健康を支えるため、持続可能な事業運営に努めています。私たちは皆、天然資源を保護し、水の使用量、エネルギー消費、廃棄物の発生を低減することを目的とした活動に従事する責任があります。

### 詳しく見る

- コーポレートポリシー14：環境、健康、安全（EHS）の尊重
- 会社の環境、健康、安全の基準

### 起こり得る事態



私の国の法律では、廃棄物を敷地内に投棄することは禁止されていません。会社の廃棄物をこのように処分してもよいのでしょうか？

いいえ。廃棄物の処理は、当社独自の環境基準を満たさなければなりません。具体的な慣行は廃棄物の種類によって異なる場合がありますが、敷地内に廃棄物を投棄することは当社の基準によって禁止されており、この基準は当社のすべての施設に適用されます。場合によっては、当社の基準では、個々の管轄区域の法律で許可されているものよりも制限の多い行動が求められます。

# 人権

当社は、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）、国際人権法案、および労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言で認められている人権の尊重に取り組んでいます。当社の人権に対する期待事項は、当社の『グローバル労働人権ポリシー』に記載されています。

## 詳しく見る

- Global Labor & Human Rights Policy (グローバルな労働と人権に関するポリシー)
- 人権に関する公共政策声明 - MSD
- 環境、社会、ガバナンス (ESG) レポート - MSD

私たちは、社員、患者、サプライチェーンの労働者、地域社会、その他の利害関係者の人権を侵害することを避けます。私たちは、当社の事業や取引関係に直接関係する可能性のあるものを含め、人権への悪影響を防止し、軽減するよう努めています。私たちは、すべての人の権利が尊重される文化を作り出すことに努めています。すべての業務において、次のことを行わなければなりません。

- **あらゆる事業活動において、人権に悪影響を及ぼしたり、その一因となるような事態を回避します。**
- **国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、ビジネスパートナーに人権に関する期待事項を設定します。**
- **人権に関する懸念を報告します。**
- **人権に対する実際の悪影響の再発を防止および軽減し、必要に応じて救済策を提供します。**

## 起こり得る事態



当社と協働しているサプライヤが、雇用主が現地の賃金法に従って給与を支払っていない、または法的に義務付けられている福利厚生を提供していないと述べています。どうすればよいでしょうか？

当社は、すべてのビジネスパートナーが当社の『ビジネスパートナー行動規範』に記載されている人権および労働・雇用の権利を尊重し、現地の法律を遵守することを期待します。この特定のケースでは、懸念事項を [msdethics.com](https://msdethics.com) に報告する必要があります。

# トレード・コンプライアンス

世界中で商品を輸出入できる特権は、私たちの使命を達成するために不可欠です。この特権を維持するため、当社は取引を拒否された当事者や制裁対象国との取引を行うことはできません。私たちはすべての関税、輸出規制、および反ボイコット法を遵守します。

輸入、輸出、ライセンス要件に関するすべての社内基準と現地規則に従わなければなりません。貿易関連活動を支援するサードパーティ（通関業者など）は、書面による契約を締結し、書面による手順で管理しなければなりません。米国に本社があるということは、他国の法律に加えて米国の輸出規制と反ボイコット法も常に遵守していることを意味します。デュアルユースの商品や技術、また制裁対象国内でのビジネスについてはライセンスを取得しなければなりません。

私たちは、政府発行のリストに基づいて取引を拒否された当事者のスクリーニング検査を実施し、すべてのパートナー、取引、支払いを確認し、必要なライセンスを管理します。反ボイコット法は、他の国、企業、または個人との取引を拒否することを禁止していません。反ボイコット法は複雑であるため、そのような要求はすべて直ちに法務部門に回送する必要があります。

## 詳しく見る

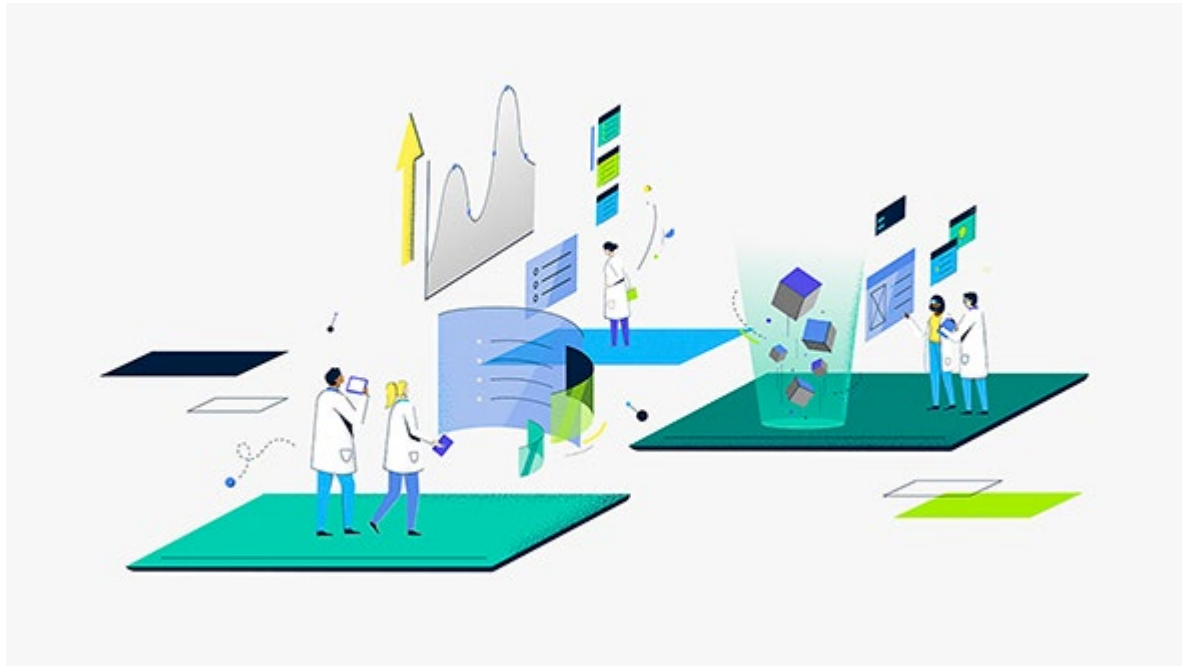
- コーポレートポリシー08：国際取引
- グローバルトレードコンプライアンスのSharePointサイト
- 国際取引基準

## 起こり得る事態



取引違反が発生した場合はどうなりますか？生じる結果は何ですか？

税関管轄区域内で適用される規制を遵守しない場合、関税や税金の過払いまたは過少支払い、罰金、供給停止、評判の毀損、刑事告発、輸出入特権の剥奪が生じる可能性があります。



# 情報とリソースを 保護する

私たち全員に企業情報を保護する責任があります。会社の資産は適切に維持され、経済的かつ効率的な方法で使用されなければなりません。

## テクノロジーの利用

私たちは、ビジネス目標を達成するために会社のテクノロジーリソースを効率的かつ効果的に利用することが期待されています。

**当社が所有する情報システムおよびコミュニケーションツールの使用は、法律、規制、および当社ポリシーに従わなければなりません。**

私たちは皆、サイバーセキュリティの基本を実践し、潜在的な脅威やフィッシングの試みに警戒を続けることで、会社の情報とリソースの保護に積極的に貢献することができます。**社員全員がサイバーセキュリティインシデントを防止し、発見し、報告する責任を負っています。**そうすることで、当社は事業の中断を回避し、当社情報の損失や損害を防ぐことができます。

モバイルデバイス用のアプリケーションを含むソフトウェアは、**信頼できるソース**からのみインストールしてください。ノートパソコンでソフトウェアセンターにアクセスするか、モバイルデバイスから会社のアプリストアにアクセスします。

### 人工知能 (AI)

AIは複雑かつ急速に発展しているテクノロジーであり、当社が革新する大きな可能性を秘めています。ただし、AIは複雑であるため、誤用するとリスクが生じ、損害が生じる可能性があることを認識しなければなりません。**AIの開発と導入では、潜在的な利点とリスクの間のバランスを見極め、それが当社の倫理観と誠実さに関する見解と確実に合致するようにしなければなりません。**社員は、AI関連の取り組みに関与する場合、関連する主題の専門家および法務・コンプライアンス部門と連携する必要があります。

### 起こり得る事態



**会社のコンピューターに個人用のソフトウェアをインストールして、勤務時間外に使用してもかまいませんか？**

ノートパソコンなどの会社管理のデバイスを含む会社リソースは、業務での使用のみを目的としています。さらに、当社が所有する情報システムには、企業情報のやり取りを目的として、当社にライセンスされている（個人にライセンスされているものではない）ソフトウェアのみをインストールすることができます。

### 👍 マネージャー向けヒント

個人が会社を退職した場合、会社所有のコンピューターまたはその他のデバイスおよび資産を回収して返却し、個人の会社ネットワークへのアクセスを停止させることは管理者の責任です。マネージャーは、利用可能なオフボーディングリソースを確認し、必要に応じてHRビジネスパートナーまたはHRサービスセンターに相談して手順を確認する必要があります。この手順は現地の法律や規制によって異なる場合があります。

### 🔍 詳しく見る

- コーポレートポリシー13：情報の管理と保護
- 情報セキュリティ文化と意識向上コミュニティ
- 倫理的かつ責任あるAIコミュニティ
- 倫理的かつ責任を持って人工知能を開発および使用する - MSD

# 情報および記録のマネジメント

情報は当社の最も重要な資産の一つです。私たちは皆、企業情報と知的財産を、そのライフサイクル全体を通じて保護、管理、コントロールする責任があります。また、情報を必要以上に長く保持すると、効率が低下し、コストが増加し、会社に不必要なリスクが生じる可能性があることにも留意しなければなりません。

- 適切な情報分類ラベルを適用し、情報分類ガイドラインに従って情報を保存、保護、共有します。
- 会社の記録保持スケジュールおよびリーガルホールドの指示に従って、記録を定期的に確認して保持します。
- 規制、法律、ビジネスの要件を満たすために、適切なアクセス制御とアクセシビリティを備えたリポジトリ内の記録を管理します。
- 公共の場では注意してください。会社の非公開情報について話し合ったり、会社のデバイスを放置したりしないでください。
- 当社の情報を損失や不正アクセスから保護するための適切な管理機能を備えた、当社が承認したツールを使用してください。

退職後も、社員は企業情報の機密性を保持し、すべての文書およびファイル（電子的に保存された情報を含む）を返却する義務があります。

## 👍 マネージャー向けヒント

個人が会社を退職するか、新しい職位に異動する場合、そのマネージャーは、その個人によって作成・維持される記録が記録保持スケジュールおよび該当するリーガルホールドの指示に従って引き続き管理されるようにする責任があります。これには、記録の所有権を別のスタッフメンバーに移すことが含まれる場合があります。

## 🔍 詳しく見る

- 情報セキュリティ基準ハンドブック
- 記録および情報の管理 (RIM) サイト
- リーガルホールドウェブサイト

## 🔗 起こり得る事態

ある社員が、自宅のコンピューターで作業する方が簡単なので、会社以外の電子メールアドレスに会社の情報を定期的に送信していると話しているのを耳にしました。どうすればよいでしょうか？

企業情報を個人の電子メールアドレスに送信することは認められていないことをその社員に通知する必要があります。個人の電子メールにアクセスすると、不当なリスクが生じます。当社では、社員が場所、時間を問わず、会社が承認したいずれのデバイスからでも、企業情報と情報システムに適切かつ安全にアクセスできるよう努めています。私たちは皆、承認されたテクノロジーのみを使用して企業情報を確実に保護する責任があります。

# 財務管理と記録の正確性

私たちは会社の資産を財務的に管理し、取引を正確に報告する責任があります。これには次のものが含まれます。

- 公正な市場価値を反映した価格で調達すること。および
- 会社資産を本来の目的に使用すること。

私たちは、すべての財務情報を完全、正確、タイムリーに記録しなければなりません。記録管理が不完全または不正確であり、適切な内部統制が欠如していると、次のような悪影響をもたらす可能性があります。

- 収益または経費の不適切な記録
- 当社の財務状況の虚偽表示
- 会社資金の不正使用
- 当社の権限付与 (GoA) の範囲外での無許可の承認

金融取引は、米国会計基準および法的要件に従って承認および記録しなければなりません。会計方法と内部統制の遵守はもちろん、社内および社外の監査人との協力が求められます。

## 🔗 起こり得る事態

12月になりましたが、年間予算はまだ残っています。今年度の予算で来年度の活動費を前払することは認められますか？

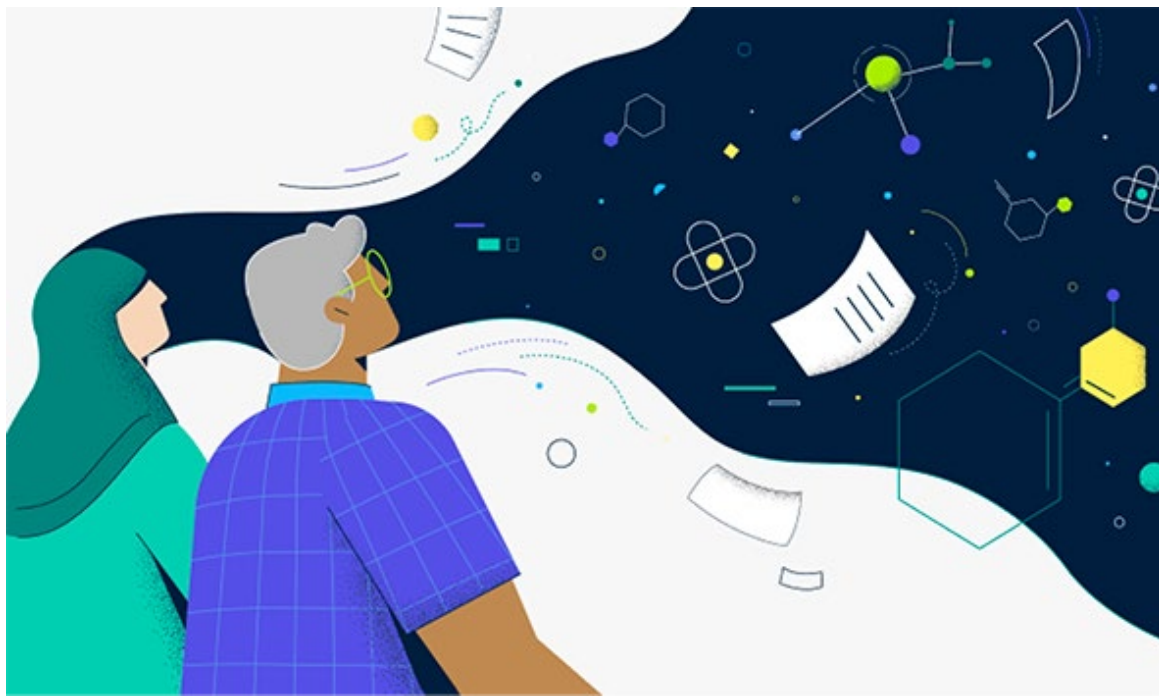
会計基準では通常、費用は発生した期間に記録することが求められています。活動が来年に計画されている場合、支払いは翌年の予算と会計に計上する必要があります。特定の活動に関する質問については、前払いが行われる前に財務部門に相談してください。

## 👍 マネージャー向けヒント

- 適切な内部統制を実行します。
- 承認がGoAに従っていることを確認します。
- 経費報告書を徹底的に確認します。

## 🔍 詳しく見る

- コーポレートポリシー9：財務的インテグリティ
- 財務ポリシーと手順
- 社員経費管理のSharePointサイト



# コーポレートポリシー

当社のコーポレートポリシーは、利害関係者と関わるための行動基準であると考えてください。当社のポリシーを使用して、日々直面する困難な意思決定に対処してください。当社のポリシーを参照して詳細情報を入手し、顧客、社員、株主やその他の利害関係者にとって正しい選択をするのに役立つリソースにアクセスしてください。そして覚えておくべきことは、現地の法律、規制、業界基準の方が厳格であれば、厳しい方に必ず従わなければならないということです。

## 01 患者の安全に関する懸念事項の報告とその対応

当社は、製品の安全性と効能への顧客や患者からの信頼を確保するための努力を行っています。

## 02 製品品質

当社製品は、人々が必要とする時に、信頼できる品質で提供されます。

## 03 リサーチ

当社の研究は、ヒトと動物の健康を維持し、生活の質を向上させるという取り組みに基づいて行われます。

## 04 顧客向け、マーケティング、およびビジネス慣行

当社は、当社製品について正確かつバランスの取れた情報を提供し、顧客に不適切な利益や影響を与える活動には関与しません。

## 05 贈賄・汚職の防止

当社は、当社の事業に関する意思決定や行動に不適切な影響を及ぼす目的をもって、価値のあるものを約束、提案、支払い、要求、または受領することはありません。

## 06 購買およびサプライヤ関係

当社の全体的な成功においてサプライヤが重要な役割を果たしていることを認識しており、当社は総合的に最高の価値を提供し、品質、価格、納期、サービス、多様性、評判、倫理的なビジネス慣行に対する当社の取り組みを共有するサプライヤとの関係を確立します。

## 07 独占禁止

当社は、製品とサービスの強みと、正直さと公正な取引に関する評判に基づいて、自由市場と顧客の選択肢を促進するために、積極的に、ただし公正に競争を行います。

## 08 国際取引ポリシー

当社は、当社事業を管轄する国内および国際的な取引規制を遵守し、製品およびサービスの国際的な展開において責任を持って行動します。

## 09 財務の整合性

私たちは、責任ある管理者として当社の財産を守り、ミッションの遂行と将来的な成功を確保し、当社の利害関係者との信頼を醸成するためには、財務上の透明性とインテグリティが不可欠であると考えます。

## 10 利益相反

当社は、経営上の判断を損なう可能性がある状況、または当社の事業に不当に影響を及ぼす恐れがある状況を認識および公表し、必要に応じてリスクを最小限に抑えるための抑制策を講じます。

## 11 インサイダー取引

私たちは、当社およびその取引先の内部情報の共有や、投資判断に不当な影響を及ぼす可能性のある「ヒント」の共有など、投資家の信頼を損なう行為は行いません。

## 12 メルクに関する情報の開示

当社は、利害関係者の信頼と確信を維持できるように、当社の運営方法についてオープンであり、適切な透明性を提供することに努めています。

## 13 情報の管理と保護

当社は、当社の機密情報および他者から委託された情報の適切な収集、使用、管理、および保護において、高い倫理基準を適用し、それらを保護します。

## 14 環境、健康、安全 (EHS) の尊重

当社は、社員に安全で健康的な職場を提供し、事業活動による環境への影響を最小限に抑え、安全性と環境管理に対する当社の取り組みを共有するサプライヤと提携していきます。

## 15 不正行為の報告および対応の尊重

当社は、何か不適切なことを発見した場合やその疑いがある場合にスピークアップすることで、潜在的な不正行為に対処し、評判を守ることができます。また、懸念を報告したり、調査に関連して情報を提供したりした者に対する報復を容認しません。

## 16 規制薬物の管理

当社は、取得、製造、輸送、保管、使用、流通、廃棄に関する適切な管理を保証する閉鎖的な流通システムを維持しながら、適切な医療、科学、商業目的での規制薬物の使用を支持します。

## 17 Global Human Resources

当社は、相互尊重、尊厳、誠実さの文化を育み、優れたパフォーマンスを発揮する能力を備えた、非常に才能があり、積極的で多様な社員を引き付け、育成します。

## 18 動物のケアと使用

当社は、管理下にあるすべての動物を人道的に扱い、科学的に有効な代替手段がない場合のみ研究に使用します。

## 19 慈善寄付およびボランティア活動

当社は、慈善寄付や社員のボランティア活動への支援を通じて、世界的な医療の改善、教育の促進、重大な社会問題への取り組みにおいて、積極的な変革を推進しています。

## 20 プライバシーおよびデータ保護

当社は、適用される法律および規制に従って個人情報を収集および処理します。データを収集する際に、データをどのように使用、管理、保護するかについて十分に透明性を保ちます。当社がご預かりした個人情報の使用は、収集した目的および適切な同意を得た場合のみに限定して使用されます。

