



# TELEDYNE TECHNOLOGIES INCORPORATED

## グローバル 倫理行動規範

---

## 倫理責任者

本規範の内容に関し疑問がある場合、倫理官または次に挙げる責任者にお問い合わせください。

### ■ ジョージ・ボブ

副社長兼最高コンプライアンス責任者  
Teledyne Technologies Incorporated  
カミノドスリオス 1049  
カリフォルニア州サウザンドオークス 91360  
(805) 373-4168

### ■ メローニ・シビク

上級副社長兼最高法務責任者  
Teledyne Technologies Incorporated  
カミノドスリオス 1049  
カリフォルニア州サウザンドオークス 91360  
(805) 373-4605

### ■ シンティア・ベラク

ビジネス・リスク・アシュアランス担当副社長  
Teledyne Technologies Incorporated  
カミノドスリオス 1049  
カリフォルニア州サウザンドオークス 91360  
(805) 373-4716

- Teledyne社内イントラネットの「会社情報」という項目の「倫理・価値観」から各社の倫理官を検索可能です。

- 倫理ウェブポータル: [www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com)  
倫理ホットライン **(877) 666-6968**

*国際電話の説明はこちらをご覧ください。 [www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com).*

## 会長メッセージ

Teledyneの事業活動の基盤となる倫理的行動基準に対するわたしの考えをここでみなさんと共有したいと思います。

Teledyne Technologies Incorporatedには倫理行動基準があり、この基準を守ることに尽力していくという固い決意があります。私たちは、つねに倫理的かつ正しい方法で事業活動を行い、すべての関連する法令・規制および社内規則を厳格に遵守します。市場での会社の評判を守り、株主にその価値を提供し続けるためには、日常業務にこの基準を適用することが不可欠です。基準を守り、この点においてリーダーになるのが私たち一人ひとりの責務です。

本規範(「Teledyne Technologies Incorporated グローバル倫理行動規範」)は、勤務場所に関わらず全てのTeledyneの取締役、業務執行役、社員に適用されます。本規範は、Teledyne Technologies Incorporatedに代わって行われる日々の業務活動の指針となる包括的な原則です。みなさんは、本規範をよく知り、必要な時はいつでも参照する義務があります。

みなさんには行動する義務もあります。問題を見つけた場合、どのような行動がその状況に相応しいのかわからない場合、当社社員が指針通りに行動していないと思った場合、いずれの場合も私たちに迅速に知らせるのがみなさんの職務です。本規範を一読した後、質問や提案がある場合、管理者が2ページに記載されている倫理責任者にお話してください。

私たちは、みなさんが正しい判断をするのをお手伝いしたいです。倫理的な商行為に関する疑問や懸念事項がある場合は、遠慮することなく最高コンプライアンス責任者または倫理ホットラインにお電話ください。通話料無料の倫理ホットライン番号は、**(877) 666-6968**です。国際電話の説明は、[www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com)をご覧ください。倫理上の懸念事項やお問い合わせはインターネットを使い[www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com)からも提出できます。

良い評判を得るのは難しい反面、評判を失うのは簡単で、一度失った評判を取り戻すのはほとんど不可能なことです。私たちはこのことを忘れてはいけません。私たちは、私たちが選んだ市場分野でトップを争うのに必要なものをすべて備えています。わたしが頼りにしているものは、みなさんの誠実さと当社の地位を維持するのに必要な継続的な努力です。倫理的な職場環境を維持するためのみなさんの貢献に感謝しています。

ロバート・メハレビアン  
会長・社長  
最高経営責任者

2013年1月

## Teledyne ウェイ

次の基本的価値観は、私たちがどのように業務を行うかにおいて基盤となるものです。これらの基本的価値観がTeledyneウェイで業務を行う上での基盤となっていると私たちは考えています。

### ■ 誠実さ

私たちは、適用されうるすべての法律および規制を遵守し、最高水準の倫理・実直さをもって業務を行います。ビジネスパートナーおよびTeledyneのブランド名を代表する皆さまについても同じ基準で行動することを期待しています。

### ■ 敬意

私たちは、社員を大切に扱い、尊厳を守り、安全で公正な職場環境を維持します。

### ■ 責任

Teledyne Technologiesの価値を守り向上させるために、私たちは基本的価値観に反することなく、会社・株主に最大の利益をもたらすよう努めます。

### ■ 企業市民活動

私たちが事業活動を行う地域社会や私たちの商品を購入・使用する皆様を大切にします。

## 目次

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 倫理責任者 .....                    |  |
| 会長メッセージ .....                  |  |
| TELEDYNE ウェイ .....             |  |
| 本規範の使用にあたって .....              |  |
| 誠実さ .....                      |  |
| 腐敗防止 .....                     |  |
| 反トラスト・不当競争法 .....              |  |
| 政府との契約 .....                   |  |
| 正確な技術情報 .....                  |  |
| 国際貿易コンプライアンス .....             |  |
| 製品マーケティング .....                |  |
| 敬意 .....                       |  |
| 雇用慣行 .....                     |  |
| 健康と安全 .....                    |  |
| 嫌がらせ、脅迫、暴力行為 .....             |  |
| 薬物とアルコール .....                 |  |
| 責任 .....                       |  |
| 財務報告会計および監査、内部統制、情報開示の問題 ..... |  |
| 正確な業務記録 .....                  |  |
| 調査への協力 .....                   |  |
| 財産および記録、情報の保護 .....            |  |
| 当社のコンピューターおよび電子システムの使用 .....   |  |
| インサイダー取引 .....                 |  |
| 利益相反 .....                     |  |
| ソーシャルメディア .....                |  |
| 問い合わせへの対応 .....                |  |
| 政治・慈善活動 .....                  |  |
| 認可・承認 .....                    |  |
| 企業市民活動 .....                   |  |
| 環境に対する責任 .....                 |  |
| 製品の品質・安全性 .....                |  |
| 供給業者行動規範 .....                 |  |
| 知的財産 .....                     |  |
| 誓約 .....                       |  |

# 本規範の使用にあたって

## ■ 本規範の目的

本グローバル倫理行動規範の目的はTeledyne Technologies Incorporated（本規範では「当社」ともいいます）を代表し、みなさんが日々の業務を行う上での指針となることです。場所に関わらず、事業部門、子会社、関連会社を含むTeledyne Technologies Incorporatedの全ての取締役、業務執行役、従業員に求められる基準をまとめるものです。簡便性のため、本規範を通じてTeledyneの全人員を「Teledyne社員」といいます。

## ■ 本規範と他の社内指針との関係

本規範は様々な分野の概観を含んでいます。詳細は適用される社内方針・手続をご覧ください。多くのものは本規範でも参照されており、社内イントラネットでご覧いただけます。社内方針や手続を探すのが困難な場合や特定の事業活動を規制する法律に関して疑問がある場合は、管理者またはTeledyne各社指定の倫理官に連絡するか、Teledyneの最高コンプライアンス責任者ジョージ・ボブに連絡するか(805) 373-4168、または最高法務責任者メローニ・シビクに連絡してください(805) 373-4605。[askthecco@Teledyne.com](mailto:askthecco@Teledyne.com)から最高コンプライアンス責任者に質問を提出することも可能です。

## ■ 社員の責任

すべてのTeledyne社員は本規範を読み、理解し、これに従う必要があります。Teledyne社員は、いかなる人物に対しても本規範に違反する行為を求めてはいけません。

必要に応じて、すべてのTeledyne社員は、本規範をよく知っていること、本規範に違反する行為の存在を感知していないことを認証する必要があります。この認証の一環として社員は、本規範の違反が存在しているにもかかわらず報告がなされていない場合、こうした違反を知らせる必要があります。

## ■ 役員、経営者、管理者の責任

Teledyneの役員、経営者、管理者は、本規範に記述されている全要件に加え、本規範で概要が示されている原則が守られ、当社が最高水準の倫理・誠実さをもって行動する状態を確保するという特別な義務があります。

役員、経営者、管理者の義務は以下の項目です。

- ビジネス上の利益を得るために本規範の原則を犠牲にしてはいけません。
- 模範的に行動し、社員または第三者との関係でも本規範を心に留めておきましょう。
- 本規範と倫理的な業務基準が社員に行き渡るようにしなければなりません。
- 社員が本規範を理解し、これに従うようにしなければなりません。
- 社員が倫理的に行動すること、質問すること、本規範の違反を報告することを奨励しなければなりません。
- 本規範または社内方針、法律違反の疑いを正直に報告した社員に対し決して報復してはいけません。
- 法律または社内方針、本規範の違反あるいはその疑いがある場合、Teledyneの最高コンプライアンス責任者か最高法務責任者に直ちに報告しなければなりません。

法律または社内方針、本規範の違反あるいはその疑いを報告しなかった場合、Teledyneの役員、経営者、管理者は解雇を含む懲罰処分の対象となります。

## ■ 法的・倫理的な問題がありうる場合どのように対処すればよいか？

まず、以下の質問を自分に問いかけることで状況を評価しましょう。

- この活動は適用される法令、規制の下で合法でしょうか？
- この活動は社内方針・本規範で許されていることでしょうか？
- この活動は関連する契約の条件をみたしているでしょうか？
- 上司や家族などがこの活動を知っていたとしても、なお晴れやかな気持ちでいられるでしょうか？

- この活動は、当社が確約する倫理的かつ正しい方法で一貫しておこなわれているでしょうか？

ひとつでも「いいえ」という回答をした場合は、その活動を進めるべきではないでしょう。

本規範は遭遇しうるすべての場面を取り扱っているわけではありません。常識を働かせ、法律、社内方針、本規範で概要が示されている一般原則に沿った行動を取ることを期待しています。

ある特定の状況でどのような行動が妥当であるかわからない時は、当てはまる社内方針を調べるか、管理者または2ページに記載されている倫理責任者に意見を求める義務がみなさんにはあります。

## ■ Teledyneの倫理組織構造

Teledyneでは最高コンプライアンス責任者が当社の倫理・コンプライアンス策に関する問題を会長・社長・最高経営責任者に直接報告します。加えてTeledyne各社では、指定の倫理官から倫理問題に対する意見を求めることができます。倫理官一覧はTeledyneのイントラネットでご覧いただけます。「会社情報」という項目の「倫理・価値観」にあります。

## ■ 本規範の違反の疑いがある場合、報告する必要があるか？

はい、報告する必要があります。当社の社員が指針に従っていない場合、みなさんには直ちに報告する義務があります。

## ■ 法律、社内方針、本規範の違反をどのように報告すればよいか？

報告は管理者または所属事業部の上級管理者、倫理官にしましょう。素早い報告によって当社は、違反関連の損害賠償を避けること、あるいは賠償額を抑えることができるかもしれません。また、法律によって違反の報告が義務付けられているものもあります。この場合、違反の存在を知っていながら隠すことは違法となり得ます。事実を知っていながら偽りの報告をすることは許容されません。これは解雇を含む懲罰処分の対象となるとともに、違法である可能性もあります。

## ■ 所属するTeledyne社の経営陣には違反を報告しにくい場合

私たちは、倫理問題を正直に報告した社員に対する報復を厳格に禁じる方針があります。しかし社員が所属している管理者に言い出しにくい場合は、

- 2ページに記載されている倫理責任者に秘密裏に連絡できます。
- [www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com)からインターネット上で報告できます。
- 倫理ホットライン(877) 666-6968 に連絡することができます。

## ■ 匿名で報告することはできるか？

はい、できます。Teledyneは、問題を報告しにくい状況に置かれている社員がいる可能性を認識しています。そのような場合のために、当社はEthicsPointと提携しました。何も報告しないよりは匿名で報告してほしいと思います。

EthicsPointは、グローバル倫理行動規範または社内方針、法律の違反の可能性がある場合に、社員が秘密裏に報告するためのツールです。第三者によって運営され、1日24時間、年365日利用可能です。EthicsPointを通じた報告は、電話あるいはインターネットでできます。

電話で報告する場合は(877) 666-6968に連絡を下さい。インターネットで報告する場合や国際電話の説明は[www.Teledyne.ethicspoint.com](http://www.Teledyne.ethicspoint.com)を参照下さい。

電話の報告はEthicsPointの担当者が受け、安全なサーバーに情報が保存されます。英語、中国語、フランス語、オランダ語、スペイン語、その他の言語に対応しています。

インターネットでの報告は、EthicsPointの安全なサーバーに報告者自身が直接情報を入力します。

こうした報告を評価し対策を講じる当社の責任者のみが、EthicsPointを通じた報告内容に触れることが可能になっています。

## ■ 報告を秘密にしておくことは可能か？

はい、可能です。社員が身元を明らかにし報告した場合、法律の許す限り、また本規範の公正で統一的

な運用となる範囲において、当社は正直に違反の疑いを報告した者の身元を守るよう努めます。当社が報告を受けた情報を共有するのは、知る必要のある者のみです。例えば、一定の場合には、当社は情報を政府機関に知らせる必要があります。また自主的にそうする場合があるかもしれません。同じように当社は、違反が実際にあることが確認されない限り、疑惑のある者の身元を明らかにしないよう努めます。

## ■ 本規範または社内方針、法律の違反を報告後どうなるか？

調査が必要な場合、権限を与えられた当社社員がどのように調査をするか決定します。調査の性質にもよりますが、社内あるいは外部の弁護士が関わるかもしれません。調査後、必要に応じて、権限を与えられた当社社員が是正措置を決めます。

## ■ 社内調査に協力する必要があるか？

はい、あります。全Teledyne社員には社内調査に全面的に協力する責任があります。作為または不作為により協力しない社員または調査を妨げる社員は調査の対象となり、社内方針および適用される法律の下で認められている最大限の懲罰処分の対象となる可能性があります。

## ■ 本規範または社内方針、法律の違反の報告をすることで報復の対象になるか？

いいえ、なりません。本規範または社内方針、法律の違反の疑いを正直に報告した者や調査に参加した者に対しての報復は、Teledyneの方針によって禁じられています。「正直な報告」とは、報告者がその報告が真実であると確信し、知っていることをすべて明かすことです。報復の対象となっていると思う場合は、それを直ちに報告する必要があります。

報復に加担したTeledyne社員は解雇を含む懲罰処分の対象となります。

## ■ 本規範または社内方針、法律を違反した場合どうなるか？

本規範または社内方針、法律の違反は深刻な事態です。当社は違反に対して、解雇を含む適切な懲罰処分を科します。当社は、懲罰処分の決定に際して、自主的な情報開示が処分の軽減となりうる要素として考慮します。

## ■ 本規範または社内方針、法律を違反する以外にビジネス上の優位性や機会を得る手段がない場合どうすればよいか？

そのようなビジネス上の利益や機会を追い求めるべきではありません。いかなる場合でもTeledyne社員は本規範および社内方針、法律に従い行動しなければなりません。どのような行動が適切なのか少しでも迷った場合は、管理者、指定の倫理官または最高コンプライアンス責任者に指導を求めてください。

## ■ 米国外のTeledyne社の社員にも本規範は適用されるか？

はい、適用されます。本規範は勤務地にかかわらず全Teledyne社員に適用されます。また、米国外の社員は勤務国の法律をよく知り、必要な時は、最高法務責任者あるいは最高コンプライアンス責任者に指導を求めなければなりません。

## ■ 本規約の違反に経営幹部が関与する場合、どのように調査するのか？

取締役会に属する指名・統治委員会が、報告された業務執行役による禁止行為を審査・調査します。指名・統治委員会が本規範の違反と判断すると、是正措置、解雇を含む懲罰処分が取られます。当社は、適用される法律が要求する範囲で、そのような違反や取られた是正措置・懲罰処分を公表します。指名・統治委員会が本規範違反の決定をしたものの、是正措置・懲罰処分が必要ではなく、また望ましくもないと考える場合（または委員会が本規範の規定に従うことを放棄することに同意した場合）、当社は当該違反または放棄、およびかかる決定に至った委員会の論拠を適当な司法当局に直ちに知らせます。また、指名・統治委員会は、Teledyneの発展に対応するため憲章を改正することがあります。

## ■ 本規範の規定の放棄

本規範は、適用範囲において一般的であるよう意図されておりますが、どのようなルールでもそうであるように、例外が存在することがあります。例外は特定の法的な適用除外に由来する場合もありますが、



関連するすべての事実関係の考慮と思慮分別のある判断に基づく結果である場合の方が多いでしょう。従って、Teledyneの最高法務責任者あるいは最高コンプライアンス責任者の承認により、本規範の規定は、限定的な状況下において放棄されることがあります。当社の業務執行役あるいは取締役に関する放棄要求は、取締役会の指名・統治委員会によってのみ承認することができます。

■ **本規範は雇用契約か？**

いいえ、違います。

## 誠実さ

私たちは、適用されうるすべての法律および規制を遵守し、最高水準の倫理と実直さをもって業務を行います。

社員は、各自の勤務地において事業活動に適用されうるすべての法律および規制を遵守しなければなりません。多くの法律は複雑で、私たちの事業部門それぞれに異なる影響を与える法律もあります。当社はグローバル企業であるため、本規範で一つひとつの法律がどのようにTeledyne各社に適用されるのかを簡単に説明することは不可能です。したがって、ある状況に適用される法律に関して疑問が生じた場合、社員は関連する社内方針を調べるか、Teledyneの最高コンプライアンス責任者または最高法務責任者に相談してください。

### ■ 腐敗防止

「Teledyneは、贈収賄、キックバック、強要又は類似の行為を含めいかなる形態の腐敗も許しません。腐敗に関わっているのが公務員であるか民間人であるか、あるいは米国内なのか米国外であるのかにかかわらず許されません。Teledyne社員およびTeledyneを代理する者がそのような腐敗行為に加わることは厳格に禁じられています。社員およびTeledyneを代理する者は、Teledyneがビジネス機会を失う結果になったとしても、賄賂の授受を拒んだこと、あるいは他の形態の腐敗に加わるのを拒んだことで、不利な影響を被ることはありません。Teledyneを代理する者は、販売を行ったり、ビジネス上の利益を得るために賄賂を供与したり法律遵守を犠牲にしてはいけません」

ロバート・メハレビアン

会長・社長・最高経営責任者

Teledyne社員は適用されるすべての腐敗防止に関する法律および規制、社内方針を理解し、これに従う責任があります。こうした法律・規制には米国の連邦海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄防止法、カナダの外国公務員汚職法、中国の腐敗防止法が含まれます。

### 〉 贈答品・謝礼

Teledyne社員は、取引を獲得・維持する目的や不正なビジネス上の利益を得る目的で、直接的または代理人や代表者を通じて間接的に贈答品や謝礼を第三者に提供してはいけません。特別な計らいを求めていると受け取られるような贈答品や謝礼を提供してはいけません。

贈答品・謝礼の例として以下のようなものを含みます：現金及び現金等価物、飲食、宿泊、接待、交通、雇用の申し出、融資、その他金銭的価値のあるもの。

Teledyne社員あるいはTeledyneを代表する者が営利上の相手に提供する食事・交通費は控えめで、社会的に許容される範囲内のものでなければならず、過度に高価なものは絶対にいけません。控えめな価値しかなく、習慣的に顧客に提供されるものである場合、Teledyne社員は贈答品・謝礼を提供することができます。

*Teledyne社員が、このような便益を米国および他国の公務員に提供することは、非常に限定した状況を除き禁止されています。*

政府の役員や職員、政党、立候補者、公的国際機関、米国および他国の代表者への贈答品・謝礼の提供に適用される規則や規制は非常に複雑です。Teledyne社員は法律・規制を厳格に守ることを期待されています。贈答品・謝礼を提供することが法律に違反する場合や当社の評判に悪影響を与える場合は決して贈答品・謝礼を提供してはいけません。

金銭的価値のあるものを米国の公務員へ提供する前に、社員は当社の政府契約ガイドラインを参照

し、必要な場合は許可を取ってください。外国公務員、政党、議員候補者、公共的な国際機関へ価値のあるものを提供する前に、社員はまず腐敗防止に関する社内方針、手続を調べ、必要な場合は許可を取ってください。

提供しようとしている贈答品や謝礼が社内方針で許されるのかどうかに関して疑問がある場合はいつでも社内方針を参照し、最高コンプライアンス責任者に連絡し意見を聞いてください。社員は、当社の腐敗防止策をさらに効果的にするための提案を行うことが奨励されています。

## ） 販売担当者、販売業者、コンサルタントの管理

Teledyneは時折社外の販売担当者、販売業者、コンサルタントとともに業務活動を行います。サービス提供者と接するTeledyne社員は、こうした業者・人員が当社の倫理・腐敗防止に関する方針を理解し、それに基づいて行動するようにする責任があります。当社の社員は、販売担当者、販売業者、コンサルタントが倫理的に行動する意志があるという状態を確保するために、こうした業者や人員を選ぶときには特に慎重でなければなりません。また社員は、販売担当者、販売業者、コンサルタントの保持に関する社内方針に従う必要があります。

Teledyneの方針は、腐敗防止法に関するさらなる情報や詳細を含みます。適用される腐敗防止法に関して疑問のある社員は、このような方針を参照するか最高コンプライアンス責任者に意見を求めてください。

*腐敗防止法違反は、懲罰処分に加え、当社および関与した者が重い刑事罰、民事罰に問われる可能性があります。*

**状況：**ジェイソンは、あるTeledyne社で海外営業の全般管理者をしています。社内方針で必要な許可を取った後、彼の会社はフランスの販売担当者のマイケルと契約合意に至りました。フランスへの訪問時にジェイソンはマイケルと会い、近く予定されている政府機関への販売の機会について話し合います。ジェイソンは、新しい工業用地に製品を提供するための競争で彼の会社が勝つ可能性は高いのかどうかマイケルに聞きます。マイケルは「わたしへの委託手数料を2倍にすれば、このプロジェクトを勝ち取るためには十分な柔軟性をわたしに与えてくれるかもしれません」と言います。ジェイソンは、委託手数料を2倍にすることでどのようにプラスに働くのか聞きます。マイケルは「詳細は心配しなくても大丈夫です。あなたは委託手数料を2倍にし、わたしは取引を勝ち取る。」と答えます。

**対応：**特定の販売に関連して販売担当者が委託手数料の引き上げを求めるのは危険信号です。調達担当者に賄賂を供与するための資金を販売担当者が求めているかもしれないからです。他の危険信号は、販売担当者が委託手数料の引き上げを求める理由があいまいである点です。ジェイソンは委託手数料の引き上げができないと伝え、Teledyneのサービス提供者用の行動規範で説明されている当社の腐敗防止方針をあらためて説明するべきです。ジェイソンは、この会話を最高コンプライアンス責任者か最高法務責任者に報告し、当社が販売担当者に対し適切な措置を取れるようにすべきです。

**状況：**契約が進行する過程でジェイソンは、自らが働くTeledyne社が本拠を置く国で一部の指定顧客担当者のために講習会を開く準備をしました。訪問の前に、ある顧客担当者が滞在中の宿泊先を一流ホテルにしてくれないかと求めます。

**対応：**歓待費用（宿泊費を含む）が正当な事業上の目的に関係のない場合や過度に高価である場合、多くの国では腐敗防止法に反し違法です。ジェイソンはTeledyneの贈答品・歓待の方針を担当員に伝え、この要求を最高コンプライアンス責任者か最高法務責任者に報告すべきです。もし適切な場合には、ジェイソンは、費用は一切支払わずに訪問準備を支援することができます。要求に応えることが社内方針または法律に違反するかどうか疑問がある場合には、ジェイソンは直ちに最高コンプライアンス責任者に連絡し意見を求めるべきでしょう。

**社員、販売担当者、販売業者、コンサルタント、代理人、Teledyneを代表する者が贈収賄、キックバック、強要、横領、資金洗浄を含む腐敗に加わっている、支援している、許容している、見過ごしている場合、当社社員は最高コンプライアンス責任者または最高法務責任者に直ちに連絡しなければなりません。**

## ■ 反トラスト・不当競争法

Teledyneは、自由で開かれた競争を促進する目的の反トラスト・不当競争法に従って業務活動を行います。全社員は適用される反トラスト・不当競争法をよく理解し、これに従わなければなりません。

反トラスト・不当競争法を遵守するため社員は、可能な限り競合他社と連絡を取ることは一切避けるべきです。競合会社間のコミュニケーションは、禁止されている話題を話さない場合であっても反トラスト法違反の共謀と受け取られる可能性があります。社員は、競合他社との会合や話し合いの前には、可能な限り最高法務責任者から意見を求めるべきです。

一般的に反トラスト法は取引を制限する旨の取り決めや協定を禁止しています。当社社員が競合他社と話すべきでない内容は、

- 商品やサービスの製造・販売・流通に関連する話題です。これには、価格および関連する情報、費用、利益、マーケティング、テリトリー、販売の条件、生産量、販売領域、入札戦略、機密性の高いマーケティング情報を含みます。
- 価格、割引、販売条件の固定。
- 違法な互惠協定に関与すること（たとえば、市場支配力を不当に使い、自社の商品の購入を条件に、見返りとして他社の商品を購入する取り決めを結ぶこと）。

当社社員が競合他社あるいは顧客と話すべきでないことは、

- テリトリーや市場の分割区分。
- 顧客の内訳。
- 顧客や供給者を排斥すること。

社員は、競合他社に情報を提供するための手段として、顧客との会話を利用すべきではありません。

上記の行為は、反トラスト・不当競争法で禁じられている例です。他の活動もまた法律に反するかもしれません。商談に関わっている社員は関連する法律をよく理解し、違反を避ける必要があります。反トラスト・不当競争法に自信がない社員は、当社の最高法務責任者から意見を聞いてください。

**状況：**マークはTeledyne社で事業開発の責任者です。ニューヨークの見本市で、競合他社で同じ立場のトムがマークに近づいてきます。両社がどの契約に入札するか前もって決めておけば、双方にとって費用がずっと減るだろうと、トムは言います。

**対応：**マークは、その話題を競合会社間で話すのは不適切であるとトムに言うべきです。マークは会話をやめ、直ちにTeledyneの最高法務責任者に連絡すべきです。

**反トラスト・不当競争法の違反によって当社には重い罰則が、関与した者には禁錮刑が科せられる可能性があります。反トラスト・不当競争に関連する法律、本規範、社内方針に違反した場合、解雇を含む懲罰処分となる可能性があります。**

## ■ 政府との契約

Teledyneは、政府との契約締結の過程において誠実であること、その遂行段階において条件・法律に従うことを固く決意しています。政府との契約に関わるTeledyne社員は政府契約の遂行に関する法律をよく理解し、これに従わなければなりません。また社員は、政府契約の遂行が契約条件および関連する法律を遵守していることを確認しなければなりません。

Teledyneは、私たちが商取引で適用するのと同じ価値観、原則、手続を用いて、政府顧客およびその主要受託業者との契約を追い求め、勝ち取り、遂行します。一方、世界各国の政府と取引をする場合には固有の要求に従います。Teledyne社員は、社員と当社が以下のことを保証する義務があります。

- 政府との契約に関連するすべての法律、規制、規則に従うこと。
- すべての政府契約の条件に従うこと。
- 正確な情報を政府顧客に提供すること。
- 機密性、その他の制限のあるものを適切に扱い・管理すること。
- 政府契約において働いた時間を正確に記録すること。
- 契約で求められている製品・サービスを供給すること。
- 調達過程での誠実性に関連する法律、規制、規則に厳格に従うこと。これには贈答品や謝礼を公務員に提供することに関する規則も含まれます。

政府との契約に関連する法律、規制、規則に疑問がある場合、社員は最高コンプライアンス責任者に意見を求めるべきです。米国政府との契約に関しては、社員はTeledyne Technologiesの政府契約ガイドラインの手続を調べる必要があります。

私たちは、公務員と仕事をするときは特に行動に気を付ける必要があります。民間の商取引では問題のない食事などの歓待を受け入れることを禁止する非常に厳格な規則が公務員には存在します。歓待や贈答品を公務員に提供する前に、関連する政府の規制を判断するために、倫理官またはセグメント契約責任者に確認しましょう。

**状況：**ハリーとドーンは米国の連邦政府機関のプログラム・マネージャーと食事をしています。この政府機関は過去に彼らの会社から製品を購入したことがあり、今後も購入を続けそうです。食事代は100ドルです。ハリーは請求書を受け取り、この公務員に「これは会社持ちです」と言います。ドーンはどうすればよいのでしょうか？

**対応**ドーンは、公務員に食事を提供することに関する厳格な法律と社内方針があることを、ハリーが思い起こすよう丁寧に対応しなければなりません。政府との契約に関する法律、規制、規則の違反を避けるため、ドーンは、公務員は自らの食事代金分を支払う必要があることを示唆すべきです。

**政府との契約に従わない場合、一時的停止あるいは資格剥奪にあい、当社とこの政府との将来の取引が禁止される可能性があります。特定の状況では、禁止されている活動に関与した個人に刑事罰が科されることがあります。**

## ■ 正確な技術情報

技術的な情報を決定、記録、報告する責任のある社員は、情報を正確、綿密、わかりやすくしなければなりません。業務を管理するために社内で使用するのか顧客に提供されるのかにかかわらず、この条件はすべての技術情報に適用されます。

正確な技術情報は私たちの業務活動において欠かせないものです。社員が適切に製品を生産し、高品質のサービスを提供するのを助けるために、当社は正確な技術情報を得るための投資をします。こうした情報には私たちが製造する商品検査に関する情報が含まれます。また、私たちは技術情報を顧客にも提供します。私たち一人ひとりには、顧客が正確で有用な技術情報を受け取れるようにする必要があります。

*Teledyne社員は、偽りの、不適切な、誤解を与える不正確な技術情報を記録・報告をしてはならず、そのような行為を見逃ごしてはいけません。*

社内手続、顧客との合意文書で特定されている検査は、私たちの能力の限界まで行わなければなりません。この検査を行うことができない場合、予想されるまたは記録された検査過程・手続からの乖離について顧客に知らせなければなりません。すべての記録は、すべての検査デー

タに正確に合致しなければいけません。また装置の性能および使用される方法の範囲内で実際の測定を反映すべきです。

偽りのデータが記録され、顧客や供給者に伝えられたという疑いをもつ社員は、最高コンプライアンス責任者、最高法務責任者または倫理ホットラインに直ちに報告しなければなりません(877) 666-6968。偽りの技術情報の記録・やり取りをすることは重大な法的責任や重い罰則を当社に与え、犯罪行為となる可能性があります。

## ■ 国際貿易コンプライアンス

米国をはじめ世界中に施設をもつ当社は、多くの国の会社、顧客、供給者と日常的に取引するグローバルな事業体です。勤務国での事業を規制するすべての法律を理解し、これに従うことは当社社員の責任です。私たちは、業務活動で相当量の輸出・輸入を扱います。Teledyne社員は、国際貿易コンプライアンスに適用される法律、規制、社内方針を理解し、遵守する必要があります。

国際貿易に従事する当社社員は、社員自身と当社が以下のことを守る責任があります。

- 適用されるビジネスを規制するすべての法律に従うこと。
- 国際貿易に関するすべての適用法律に従うこと。
- 輸出入にかかわる社内方針・手続に従うこと。
- 要求されるすべての輸出入ライセンスを取得すること。
- 要求されるすべての原産地証明を取得すること。
- 正確に、完璧に各取引を示すような形で、要求される国際貿易取引の記録を保持すること。
- 適用される法律で禁じられている国や人物へ輸出しないこと。
- 禁じられている国・人との取引に関する法律を守ること確実にするために審査プロセスを利用すること。
- 適用される反ボイコット法に違反して人・団体・国を排除することに加担・支援しないこと。

法律、規制、手続、プロセスは事業をおこなう場所によって異なるものの、私たちが営業しているあらゆる場所における国際取引を評価する上で、あらゆる国でのあらゆるレベルの政府に対して同じ綿密な方法を適用しなければなりません。

上記のコンプライアンス問題のリストは包括的ではなく、輸出入に携わる社員は適用される法律、規制、社内方針に精通しなければなりません。適用される法律・規則は複雑であり、製品・技術、対象となるTeledyne社の所在地、製品・技術を受け取る相手の所在地など多くの要素によって決定されます。Teledyneのイントラネットで国際貿易コンプライアンスに関する更に詳細な情報を閲覧可能です。国際貿易法に関して疑問がある場合、指定の国際貿易コンプライアンス担当、国際貿易コンプライアンス責任者、最高コンプライアンス責任者に指導を求めましょう。

**状況：**四半期の終わりに上司はジェーンに国際輸送の手配をするように指示します。ジェーンは社内の輸出管理担当に確認し、必要な輸出ライセンスが取得されていないことを知らされます。上司はジェーンにとにかく部品を輸送するように言い、来週に輸出ライセンスの処理をすればよいと言います。

**対応：**ジェーンは部品の輸送を拒否し、直ちにTeledyne国際貿易コンプライアンス室、最高コンプライアンス責任者または倫理ホットライン(877) 666-6968に連絡すべきです。

適用される法律・規制への違反は、当社には重い罰則が、関与した者には懲罰処分に加え禁錮刑が科せられる可能性があります。国際貿易コンプライアンス法、規制、社内方針の違反の可能性に気づいた社員は、直ちに最高コンプライアンス責任者またはTeledyne国際貿易コンプライアンス室に連絡しなければなりません。

## ■ 製品マーケティング

Teledyneは、すべての関連法・規制を遵守し正確に製品・サービスをマーケティングします。当社の製品・サービスのマーケティングにかかわる社員は関連する資料が正確であり、重要な事実を省略しておらず、潜在顧客に誤解を与えていないようにすべきです。また当社社員は不当に競合他社の製品・サービスを批判すべきではありません。

私たちが正しく製品・サービスをマーケティングすることは当社の評判にとって欠かせないことです。顧客、他のパートナーの信頼を維持することに加え、製品・サービスのマーケティングの正確性に関連するさまざまな法律・規制があります。製品・サービスのマーケティングに携わる社員は、こうした法律をよく理解し、自身と当社がこれに従う必要があります。

**状況：** サンディは、空气中で特定の粒子を計測する新商品用のマーケティング資料を作成しています。彼女は「比類ない測定の正確さ」がこの商品にとってすばらしいキャッチフレーズだと考えています。しかし実際には、ある競合他社は同じような正確性を有する類似製品を販売しています。技術責任者のジュアンはサンディの販促キャンペーンを知ります。

**対応：** 提案されたフレーズは潜在的な顧客に誤解を与える可能性があるため、ジュアンはサンディに別のフレーズを使うように言うべきです。

## 敬意

私たちは、社員を大切に扱い、尊厳を守り、安全で公正な職場環境を維持します。

Teledyneは多様な社員に誇りを持っており、成功が継続するかどうかは社員の貢献次第であると考えています。社員には、互いに尊厳、敬意、公平さをもって接することを期待しています。目標は、当社の成功に全社員が貢献することが奨励される安全で居心地の良い職場環境を維持することです。管理者には、明るい職場環境を全社員に提供する特別な責任があります。

### ■ 雇用慣行

当社は雇用慣行に関するすべての法律（差別、プライバシー、移民、給与、労働時間制限に関するすべての法律を含む）に従うことに全力を挙げています。

Teledyne社員は、それぞれの勤務地の労働法に配慮し、遵守しなければなりません。社員は決して強制労働・児童労働の活用または促進をしてはいけません。

社員は、人種、肌の色、出身国、宗教、性別、年齢、性的指向、結婚の有無、退役軍人という立場または障害に基づく違法な差別を絶対にしてはいけません。Teledyneは、差別のない職場環境に全力を挙げており、差別的な行為を許しません。

社員は、社員に関する秘密情報を保護しなければなりません。こうした情報は、事業上で正当な必要性のある者にものみ開示されることがあります。このような情報を扱う社員は、そうした情報の保護、開示、伝達について関連する法律・規制に従わなければなりません。

関連法に従い、採用責任者の社員は、当社によって採用または雇用される者が適切な居住権を有し、その他の資格要件をみたしていることを確認しなければなりません。

労働時間・給与を決定する責任をもつ社員はこのような決定をする場合、Teledyne社が関連する法律に従っていることを確認しなければなりません。

### ■ 健康と安全

Teledyneは、安全で健康的な職場環境を提供することに熱心に取り組んでいます。全社員は、安全な職場環境を確保するために職場方針・手続に従う必要があります。職場で起こったすべてのケガや事故内容とともに、あらゆる危険な状況や活動について直ちに報告する必要があります。

当社は、職業上の健康・安全基準以上の安全な労働環境を維持するよう努めています。

すべての社員は、職業上の健康と安全に関連する社内方針・手続をよく理解し、これに従う責任があります。社員は、危険な状況や職場でのケガや事故を直ちに報告すべきです。職業上の健康と安全に懸念がある社員、または職場でのケガや事故に気が付いた社員は、管理者または職業健康・安全担当者に知らせてください。問題が解決されない場合、社員は最高法務責任者、最高コンプライアンス責任者、倫理ホットライン(877) 666-6968に連絡してください。

管理職は、管理施設が安全で健康的な職場環境であることを確保する特別な義務があります。また管理職は、社員が健康や安全性の問題を報告することや安全性向上策を提案することを奨励するという特別な職務もあります。

**状況：**セリーナは、Teledyne社でプログラム・マネージャーをしています。施設の修復プロジェクトが実施されており、外部の業者が契約労働者を現場に送り出しています。廊下を歩いているとき



に彼女は契約労働者が電源コンセントに取り掛かる準備をしているのを見ます。別の労働者が彼に仕事に取り掛かる前にブレーカーを切るかどうか尋ねます。彼は、仕事を終えるのにたった1時間しかないので、ブレーカーを切る時間がないと答えます。

**対応：**職業上の健康・安全政策に責任がないとしても、セリーナは行動するべきです。彼女は、契約労働者が仕事に取り掛かる前に待つように言うべきです。それから彼女は施設の職業健康・安全担当者に連絡し、問題を解決すべきです。

## ■ 嫌がらせ、脅迫、暴力行為

当社は嫌がらせ、脅迫行為、暴力のない職場環境を提供することに全力を挙げています。当社はこうした行為を許しません。全社員には、こうした行為を報告する義務があります。

全社員は、職業的で、敬意ある態度で行動することが求められます。社員は、職場での嫌がらせ、脅迫行為、暴力をしてはいけません。仕事に関連すると考えられることであっても、嫌がらせ、脅迫行為、暴力を当社の敷地・建物内でおこなうことは禁止されています。

脅迫的、敵対的、不愉快な職場環境を創出する他人に対する不適切な行為は、嫌がらせと考えられます。嫌がらせ行為には、身体的なもの、言葉によるもの、伝言によるものなどが含まれることがあります。セクシャルハラスメントも含まれます。セクシャルハラスメントには、感情を害させる性的な誘い、性的関係の要求、言葉による又は肉体的な性的な行為を含みます。あらゆる種類の嫌がらせは、社員の成績を悪化させ、社員の雇用機会に悪影響を及ぼす可能性があります。現地の法律では違法であることもあります。

**嫌がらせ・脅迫行為・暴力を目撃、発見、経験した社員は、施設の倫理官、人事管理者、最高コンプライアンス責任者、最高法務責任者に直ちに報告しましょう。倫理ホットライン(877) 666-6968 からそのような行為を匿名で報告することも可能です。**

## ■ 薬物とアルコール

Teledyne社員は、当社の敷地内で、勤務時間中に違法薬物を所持、配布、使用したり、違法薬物の影響を受ける状態にあってははいけません。また社員は、当社の敷地内で、勤務時間中にアルコールの影響下にあってははいけませんし、市販薬や処方薬を乱用してはいけません。

安全な職場環境を確保するため、Teledyneは酩酊状態にあり意思決定能力が損なわれた者が職場にいない状態を確保することを求めています。Teledyne社員は、当社の敷地内で、勤務時間中に違法薬物を所持、配布、使用したり、違法薬物の影響を受ける状態にあってははいけません。また社員は、当社の敷地内で、勤務時間中にアルコールの影響下にあってははいけませんし、市販薬や処方薬を乱用してはいけません。

安全かつ十分な職務を遂行することを妨げるような違法薬物の使用またはアルコール、市販薬、処方薬の乱用は、どこで使用したとしても調査対象になります。そのような行為は、解雇を含む懲罰処分になる可能性があります。

関連法に従い、Teledyneは、違法薬物の使用を検知する検査プログラムを実施し、社員の採用・再採用・雇用に関する決定で違法薬物の使用歴を考慮することがあります。

# 責任

当社と株主の利益を最大化するために行動することで私たちは当社の価値を高め、守るよう努めます。

株主が当社を所有しています。私たちがおこなうことすべてにおいて、私たちが株主の信頼を維持し、株主の利益を高めることが重要です。社員として、私たちは二つの基本となる目的に全力を挙げています。これは、当社の価値を高めること、そして、その価値を守ることです。つねに当社の最大の利益のために行動し、本規範で説明されている原則に従うことで、この目標を追求します。これには、株主利益を向上させるために法を遵守した責任ある方法で事業を運営することが含まれます。

## ■ 財務報告：会計、監査、内部統制、情報開示の問題

当社の方針は、関連する法律、規則、規制の要求に合うように正確な財務の記録一式を保持することです。Teledyne社員は、記録が正確であることを確保し、不正確な記録または不正の疑いについて報告する義務があります。

サーベンス・オクスレー法は、上場企業の情報開示（つまり米国の連邦証券法で要求される定期的な財務報告）の正確性と信頼性を向上させることで投資家を保護する目的で米国にて成立しました。当社は、正確な財務の記録一式を保持することに全力を挙げています。社員は、財務諸表が適時に発表され、誤解を招かないようにしなければなりません。すべての記録は、各取引の完全な形、実際の性質を正確に反映しなければなりません。当社は、偽りや誤解を招くような記帳を禁じ、一般会計原則に従います。当社は米国の株式市場に上場しているため、勤務地に関わらず全ての社員は、サーベンス・オクスレー法の要求に従う必要があります。

当社の方針が要求することは以下の通りです。

- どのような目的であれ、公にされないまたは記録のない基金や資産をつくることはできません。
- どのような理由でも誤解を招くような記帳・記録をしてはいけません。
- 社員は、虚偽あるいは誤解を招く記帳になるようなことに協力してはいけません。
- 必要な事前許可・証憑書類なしに支払・支出はできません。
- 附属書類に明確に記載されていない目的のために、直接・間接的に一部でも支払・支出に使用することはできません。

Teledyneにはサーベンス・オクスレー情報開示委員会があります。委員会の役割のひとつは、会計、監査、内部統制、情報開示の問題について社員が疑問を呈する追加的な場となることです。こうし

た問題について疑問や懸念がある社員は、倫理ホットライン(877) 666-6968に連絡し、委員会に伝えることができます。下記宛に文書で委員会に伝えることもできます。

サーベンス・オクスレー情報開示委員会

Teledyne Technologies Incorporated

カミノドスリオス 1049

カリフォルニア州サウザンドオークス 91360

ひとつの重要な財務の記録は、社員のタイムチャージ報告です。これは、給料、直接の料金請求など当社の複数の機能を助けています。政府との契約では、虚偽のタイムチャージに基づく不正確な料金請求は刑事犯罪になる可能性があります。働いた時間を報告する責任のある社員は、正しい料金数値とともに時間を正確に報告しなければなりません。

**状況：**ノラは、あるTeledyne社の輸送責任者です。四半期最後の日に、彼女は電話で営業責任者のオフィスに呼ばれ、本日中にある輸送の準備ができるのかどうか聞かれます。ノラは輸送の準備はで

きないと言います。四半期のボーナスは心配しなくてもいい、なぜならこの輸送は今月に発送されたことになる輸送リストに含まれるはずだから、と営業責任者が同僚に言っているのを彼女は立ち去るときに耳にします。

**対応:** ノラは、彼女の会社の財務担当取締役、倫理官、Teledyne最高法務責任者、最高コンプライアンス責任者、倫理ホットライン(877) 666-6968のいずれかに状況を説明すべきです。

**記録のない基金・資産、または会計、監査、内部統制、情報開示に関連する禁止行為についての情報をもつ社員は、サーベンス・オクスレー情報開示委員会または2ページに記載されている倫理責任者に直ちに報告しなければなりません。**

## ■ 正確な業務記録

正確な業務記録を保持するのは当社の方針です。業務を記録する社員は正確さを確保しなければなりません。

社員は、確実に正しく情報が記録されるようにします。社員は、業務記録の改ざんやそのような行為を許してはいけません。改ざんされた記録に気付いた社員は、最高コンプライアンス責任者、最高法務責任者、倫理ホットラインに報告しなければなりません。

**文書の改ざんによって、当社およびそれに関与した者は罰金・禁錮刑を含む重大な刑罰の対象になることがあります。社員はこのような行為に関与してはいけません。**

## ■ 調査への協力

社員は、当社の経営陣または監査人に通知された場合に調査への協力あるいは情報提供の要請に応じる義務があります。

経営陣、監査人が情報提供の要請をした時、または当社が政府当局から正当な情報提供の要請を受けた場合、社員は協力する責務があります。文章の提出を要請された時、社員は改ざん、破壊、隠蔽してはいけません。また社員は、虚偽の意見や誤解を招く意見を述べたり、経営陣・監査人・捜査当局・公務員に対し情報提供を拒否したりしてはいけません。このような行為に気付いた社員は最高法務責任者に報告しなければなりません。

当社は、会社の所在場所にかかわらず、捜査当局による要請のレベルを問わず、合理的な理由である場合には捜査に協力するのが当社の方針です。一方で社員は適用される法律による保護を受ける資格があります。保護には、捜査員が強制や捜査の目的で当社の業務活動に関連する情報を求めている場合の弁護士の立ち合いが含まれます。当社が適切に対応するために、社員との面会あるいは当社のデータ、文書のコピー、ファイルへのアクセスを求めている政府機関の関係者については、最高法務責任者によって対応されるべきです。また、当社に関連して政府の捜査通知を受け取った社員は、直ちに最高法務責任者に連絡を取らなければなりません。

**記録を破壊・隠すこと、政府の捜査を妨害する行為に関与することによって、当社およびそれに関わった者は罰金・禁錮刑を含む重大な刑罰の対象になる可能性があります。社員はこのような行為に関与してはいけません。**

## ■ 財産、記録および情報の保護

Teledyneは、財産、記録および情報の保護を確保しながら事業活動をおこないます。

## 〉 当社資産の保護と使用

株主は最終的な当社資産の所有者です。私たちは一人ひとりの資産を守り・保護する重要な義務があります。それに応じて、社員は当社の資産、記録、情報が浪費、損害、窃盗、その他の損失から守られるよう確保しなければなりません。この義務には、これらの資産を守るため合理的な策を講じることや疑わしい行動を警備員に報告することが含まれます。

当社の資産は事業目的のみに使用されるべきです。例外は、限定的な私的利用が社内方針で許されている場合です。

## 〉 社内機密情報

社員が社内機密情報を守り、不正なアクセスを拒否することが重要です。当社および他社の機密・独自情報には一般には公表されていない情報、競合他社にとって有益な役立つ情報が含まれます。社交会話や通常のビジネスの場で供給者や顧客との間で生じうる不注意な情報開示に注意すべきです。企業秘密や機密情報を守るための方策としては以下のようなものがあります。

- 会話が漏れ聞こえる可能性のある公共の場所でこのような情報を話さないこと。
- 文書・電子データの保管・伝達に関するセキュリティープロトコルを守ること。
- こうした情報に触れる社員を知る必要のある者のみに限定すること。

社員は権限のない者にこうした情報を開示してはいけません。また、各社員は秘密保持契約を結ばなければなりません。この契約では、Teledyneを去ってから社員は機密情報を守る義務が引き続き生じます。

## 〉 業務記録の管理

業務記録は、当社の記録管理方針に従って保持されなければなりません。

## 〉 訴訟記録保持通知

社員は時折、訴訟や調査に関連した記録を保存するよう指示されることがあります。社員はそうした指示に厳格に従うことが重要です。訴訟や調査に関連した記録を保存するよう指示された社員は、保存しなければならず、決して破壊してはいけません。

当社は、窃盗、詐欺、他の類似の法律違反を厳格に禁じています。窃盗、詐欺に気付いた社員は、その価値に関係なく、管理者あるいは2ページに記載されている倫理責任者に報告しなければなりません。そのような行為に気付いた管理者は、最高コンプライアンス責任者または最高法務責任者に直ちに連絡しなければなりません。このような行為は徹底的に調査され、解雇を含む適切な懲罰処分が科されます。すべての社員は、こうした調査に協力する必要があります。Teledyneは、詐欺、窃盗、当社資産の浪費・乱用を報告した社員に対する報復を許しません。

## ■ 当社のコンピューターおよび電子システムの使用

当社のコンピューターおよび電子システムは、主として業務目的に使用され、不適切な使用をしてはいけません。

当社の通信・コンピューターシステムは、当社の財産であり、主として業務目的で使用されるべきです。これらのシステムは、コンピューター、電子メール、イントラネット・インターネット接続、電話、携帯機器、ボイスメールが含まれます。これらのシステムは、限定的な私的利用が社内方針で認められている場合を除いて業務目的でのみ使用されるべきです。

これらシステムを不適切な目的で使用してはいけません。不適切な使用は以下のものを含みます。

- 嫌がらせ、脅迫、侮辱的、差別的、軽蔑的発言・伝言・冗談を送信すること

- ファイル共有・P2Pネットワークのインストール
- 違法、非倫理的、不適切な事業を行うこと
- 勤務時間中の過度な私的利用
- 著作権保護されたコンテンツのダウンロード

電子メール、インスタントメッセージ、テキストメッセージを作成するときも他の社内文書を作成するときと同じ注意を払うべきです。電子的メッセージは、作成者の同意なしに簡単にコピーでき、世界中に送信でき、半永久的に保存でき、復元可能なデータです。電子的メッセージも社内記録と考えられることがあります。

社員は、私的なものであろうと他の目的であらうと、当社の通信・コンピューターシステムを通じて保存・送信された通信またはデータにプライバシーを期待してはいけません。関連法に従いますが、こうしたリソースの使用、システム内での保存・送信された情報へのアクセス・開示の権利は当社に帰属します。当社は、正当な業務上の理由のために、適用される法律に従い監視することがあります。

## ■ インサイダー取引

社員は、インサイダー情報を漏らすことを含めインサイダー取引やそれを手助けする行為をしてはいけません。

雇用期間の過程で社員は、当社の業務活動の重要な事項に関する社内の機密、固有の特権的情報を知ることが頻繁にあります。こうした情報に含められる可能性のあるものは、決算、技術開発、買収の可能性や類似の機密情報です。社員は、顧客、供給者、ビジネスパートナーに関するこのような情報を知ることあるかもしれません。

重要な非公開情報（通常「インサイダー情報」といいます）に基づき株式を売買すること、またはインサイダー情報を外部に漏らすことは証券取引法違反です。投資家が当社あるいは顧客、供給者、ビジネスパートナーの株式を購入・売却・保持する判断に影響を与える場合、この情報は「重要」と考えられます。一般の人々に公開され、証券市場が情報を受け取り、それを基に行動するのに十分な時間が経過するまで、情報は「非公開」です。

下記は、代表的な形態のインサイダー情報の例です。

- 業績予想、従来業績予想の修正
- 株式分割
- 大規模な契約の獲得または獲得失敗
- 買収の可能性
- 合併
- 重要な技術発明
- 競争上の地位の重大な変化
- 大規模な訴訟
- 大規模な金融取引
- 一般には通常公開されていない事業部門や製品ライン情報

社員は株式取引に関する当社の方針に従わなければなりません。この方針は、いつ・どのように社員が当社の株式が取引可能かについての規制、株式取引の事前許可が要求される時期についての規制、類似の規制を含みます。インサイダー取引に関する自己の責任に自信がない社員は最高法務責任者に指導を求めてください。

**状況：** エレンは、あるTeledyne社の上級研究担当技術者です。エレンと彼女のチームは最近、新技術を開発しました。この技術は、彼女の専門領域で最先端にあり、記録的な収益を生む予定です。彼女は、大学の同窓会で元ルームメイトにどんな仕事をしているのか聞かれます。彼女は、この新技術開発のことを話してもいいのでしょうか？

**対応：** いいえ、話してはいけません。この新技術開発情報は、Teledyneの機密情報であるだけでなく、当社株式の取引に影響を与える重要な非公開情報と考えられる可能性があります。

Teledyneのインサイダー情報を知った社員は、当社株式の購入・売却をしてはいけません。また、このような情報を、家族・友人を含む外部に漏らしてはいけません。また社員は、インサイダー情報を、職務上そのような情報を必要としない他の社員に話すべきではありません。インサイダー情報の公開だけでも違法の可能性があり、情報の出し手・受け手は刑罰の対象になることがあります。こうした制約は、Teledyne社員がインサイダー情報を得た場合、顧客企業・供給者・ビジネスパートナーの株式にも適用されます。

## ■ 利益相反

Teledyne社員は、当社の最大の利益のために行動するという職務に反する、または反するように見える状況を避けなければなりません。

定評のある商慣行とは、常に、適切な判断を行うこと、正直さ、高い倫理基準を要求するものです。当社の成功のひとつの理由は、社員が当社の最大限の利益となるために独立した客観的決定をすることです。社員は、当社の最大限の利益のために行動するという職務に反する、または反するように見える状況を避けなければなりません。一般的に利益相反が起こりうるのは、社員の私的・家族の利益によって、当社のための健全な業務上の決定が妨げられる時です。社員は、利益相反が存在しているように見える状況を認識しなければなりません。このような例は当社および社員の信用を落とします。

### 〉 外部活動

以下は利益相反の可能性のある例です。

- 自営を含む社外での雇用
- 他社で取締役を務めること
- 社員、家族、親しい友人、このような個人によって所有されている会社が当社との事業取引によって私的に利益を得る状況
- 当社との雇用を通じてまたは当社の資源を用いて知った事業機会を利用する状況

### 〉 贈答品・謝礼

他の種類の利益相反が生じるのは、供給者や顧客から金銭的価値のあるものを提供されるときです。供給者や下請業者と直接かかわる社員は、このような利益相反、またこのような利益相反が存在するように見えることを避けるという特別な責任があります。

社員は、適度な価値の付随的な事業目的の食事、おやつ・飲料、顧客・供給者からの高価でない販促品の提供を受けることが許されています。このような食事、おやつ・飲料、販促品を頻繁に受け入れたり、不正な業務上の利益を提供する目的で受け入れたりしてはいけません。贈答品、通貨、有価証券の收受は決して許されません。

社員は、贈答品・食事・他の金銭的価値のあるものを顧客・供給者・他のビジネスパートナーに求めてはいけません。

こうしたガイドラインに従わない贈答品、他の金銭的価値のあるものを提供された場合、社員は拒否しなければなりません。拒否する前に贈答品が提供されてしまった場合、その贈答品を返却すべきです。贈答品の返却が実務上不可能な場合、社員は倫理官に意見を求めましょう。こうした贈答品を与えること、またはTeledyneの施設で他の社員のために使用することは多くの場合不適切です。

### 〉 直接的な上下関係

社員は、当社のため責務を果たすときの判断や行動に悪影響を及ぼしうる関係、または影響を与えるようにみえる関係を避けなければなりません。これに含まれるものは、直接・間接的に家族、親しい友人を採用すること、昇進させること、上司として管理すること、上下関係のある社員と恋愛関係になることです。このような利益相反の存在を知っている者は、管理者、最高法務責任者、倫理ホットライン(877) 666-6968に状況を報告しなければなりません。

社員は、利益相反となりうる状況を直ちに管理者に報告しなければなりません。管理者は倫理官、最高コンプライアンス責任者、最高法務責任者に意見を求める責任があります。社員は、最高法務責任者の許可を取らない限り、当社の供給者・顧客の会社の取締役を務めたり、当社の利益となりうる事業機会を私的利益のために追い求めたりしてはいけません。

顧客・供給者・他のビジネスパートナーによって贈答品・食事・接待が提供されることが予想される状況、または贈答品がすでに送られてきた場合、社員は指導を求めることがいつにおいても適切です。

利益相反を避けるため当社は、決定に影響を与えるような大きな価値のある贈答品・謝礼を供給者や顧客から社員が個人的に受け取ることを禁止しています。社員の行動・意思決定に影響を与えるものの例は、現金及び現金等価物、飲食、宿泊、接待、交通、雇用の申し出、融資、その他金銭的価値のあるものです。

## ■ ソーシャルメディア

ソーシャルメディアを使用するとき、社員は公正で、すべての社員、利害関係者に対して礼儀正しくなくてはなりません。

当社は、社員がソーシャルメディアを使用する権利を尊重しますが、差別的発言、嫌がらせ、暴力を示唆する脅迫、他の違法な行為を含む不適切な投稿をおこなう者は解雇を含む懲罰の対象となります。社員は、ソーシャルメディアに仕事に関する不満を投稿するより直接対処する方が問題を解決する可能性が高いということを覚えておくべきです。

Teledyne、同僚の社員、顧客、供給者、競合他社、他の利害関係者に関して、当社の資産に関わるかや時間を消費するにかかわらず、誤っているとわかっている情報を決して投稿してはいけません。

**状況：**Teledyne社員のマーサは、別の州に住む交際相手に会うための追加の休暇を与えない上司に対して憤慨している。マーサは、事実ではないと知っているにもかかわらず、上司が他の主要なTeledyne社員とともに不正な活動を行っているという内容をブログに掲載することで報復することを決意する。マーサは、同僚のボブに上司に関する虚偽の内容のブログ投稿を誇示する。

**対応：**ボブは、彼の上司、施設の全般管理者、倫理官にマーサの行為を伝えるべきです。

## ■ 問い合わせへの対応

通常の意味伝達のやり取りから逸れた、顧客・供給者・ビジネスパートナーからの問い合わせに対しては、特定の権限が付与された社員のみ当社を代表して対応することが許されています。

当社を代表して開示された情報が正確で、かつ当社の経営陣によって許可されていることが必要不可欠です。こうした理由から当社は、通常の意味伝達のやり取りから逸れた問題について顧客・供給者・ビジネスパートナーから連絡があった場合、特定の社員に当社を代表して発言する権限を付与しています。このような連絡を受け取った社員は、権限が付与されていない場合は情報を提供しないようにしてください。下記は、問い合わせの処理に関する具体的な例です。

- 証券アナリストからの問い合わせは、経営戦略及びM&A担当副社長に委ねてください。
- メディア関係者からの問い合わせは、管理担当副社長または各施設の指定の広報担当者（施設に存在する場合）に委ねてください。
- 既存の契約や業務関係の範囲外の情報を求める公務員からの問い合わせは、最高コンプライアンス責任者または最高法務責任者に委ねてください。政府機関からの適切な情報提供要求に対しては全面的に協力するのが当社の方針ですが、このような対応は調整が必要です。

**状況：**マリアは、Teledyne社の事業開発部長です。彼女の会社が現地の業務・施設を大幅に拡大しているかもしれないという噂に関して、現地の記者から連絡が入ります。

**対応：**マリアは、施設の権限が付与された広報担当者か管理担当副社長に記者の扱いを委ねるべきです。



## ■ 政治・慈善活動

社員は、最高コンプライアンス責任者からの許可を取得する前に当社を代表して政治活動に参加してはいけません。

---

政治活動（政治献金を含む）は多くの法律の対象になり、こうした法律は国や州、政府のレベルによって異なります。政治活動は、登録や開示要求を誘発したり、違法となったりする可能性もあります。こうした理由から、社員は当社の資金、資源、施設、サービスを政治目的に使用すること、最高コンプライアンス責任者からの事前許可なしに当社を代表して政治活動に関わることが禁止されています。

社会貢献活動への寄付金については、当社の資金を当社の方針に従う場合のみ使用することが可能です。

## ■ 認可・承認

社員は、事業活動のための認可・承認に関連するすべての社内方針・手続に従わなければなりません。

---

当社は、さまざまな方針・手続によって、一部のビジネス行為（調達・契約・リース・人事措置・その他の事業活動を含む）を認可・承認する人員を規定しています。当社の資産の使用が適切に管理されるためには、こうした認可・承認の過程は非常に重要です。社員は関連方針・手続をよく知り、これに従う必要があります。方針・手続の下で権限が付与されていない場合、社員はビジネス行為を認可できません。

**適切な認可・承認がなされずに事業活動がおこなわれていると思った社員は、2ページに記載されている倫理責任者に連絡してください。**

## 企業市民活動

私たちが働く地域社会や私たちの商品を購入・使用する皆様の福利に沿う形で事業活動を行います。

社員は、勤務地の地域社会や商品を購入されるお客様を尊重しています。私たちは、地域社会に貢献し、高品質の製品をお客様に販売するよう努めます。また私たちは、環境、健康、安全に関する法律に従うことを宣言しており、供給者にも同じ宣言をすることを要求しています。

### ■ 環境に対する責任

Teledyneは、適用される環境に関する法律・規制に厳格に従い業務活動をおこないません。また社員は、当社の環境管理ガイドラインに従わなければなりません。

Teledyneは、環境に対して責任をもつような方法で事業を運営・維持します。Teledyneの方針には、適用される環境に関する法律・規制に厳格に従うことが含まれます。環境に関する法律・規制には、要求される環境許可証の取得、環境報告書の提示、適切に大気のパイプを管理すること、適切に化学品・廃棄物を処理することが含まれます。また社員は、当社の環境管理ガイドライン（Teledyneのイントラネットでご覧いただけます）に従う必要があります。

社員は、環境に関する法律・規制を故意に違反、あるいは違反するよう指示してはいけません。

Teledyneは環境および天然資源の重要性を認識しており、天然資源を使用している時、天然資源の使用を計画している時、社員に社会的責任を受け入れるよう奨励しています。社員は、私たちが環境・天然資源を害することを防ぐ手段を発見し、実行することにおいて積極的な役割を担うべきです。

例えば私たちは、いくつかの方法によって当社による環境への影響を軽減できます。その方法には以下のようなものがあります。

- 廃棄物を再利用すること
- 毒性のない物質の使用
- 廃棄物の排出量を最小化すること
- すべての廃棄物を責任をもって安全な形で処理すること
- 施設の運営による大気、水、土壌の質への影響を最小化すること

社員は、環境に関する当社の慣行を改善する提案をすることが奨励されています。

**状況：**マーチャは、あるTeledyne社の施設職員です。周囲の定期検査中に彼女は施設の裏側での配管漏れに気付きます。漏れはわずかな量ですが、建物から駐車場の端へ液体が流れ出しているのが確認できます。液体は水のように見えますが、それが本当に水なのかどうか、あるいは液体がどこから流出しているのか、彼女にはわかりません。

**対応：**マーチャは、施設の環境・安全担当に直ちに知らせるべきです。放出している液体が水であったとしても、環境の法律・規制が関係しているかもしれない、是正措置が必要かもしれません。

**法律・規制の違反と思われる環境の状態を発見した社員は、施設の環境保健安全管理担当または最高法務責任者に直ちに報告しなければなりません。迅速な報告のおかげでTeledyneが行動を取ることができ、環境、敷地、建物、個人への被害を防ぐことができる、または被害を制限することができます。また、特定の法律や規制は、速やかな環境状態の報告を求めており、適時に報告しなかった場合には罰則・罰金を科される可能性があります。**

## ■ 製品の品質・安全性

製品の製造またはサービスの提供に関わる社員は、関連する品質、製造方針・手順が守られていることを確認しなければなりません。

Teledyneの良い評判と価値は、高品質の製品とサービスの提供に依拠しています。私たちは、この基準を維持し、基本的価値観に沿うよう、また顧客に満足を提供するよう、常日頃から努力しなければなりません。

製品の製造またはサービスの提供に関わる社員は、関連する品質、製造方針・手順が守られていることを確認する義務があります。社員は、私たちの製品の品質を高めるために生産工程の改善策を提案することが奨励されています。

適応される品質基準を製品またはサービスが満たしていないと思う社員は、管理者または2ページに記載されている倫理責任者に知らせなければなりません。また、製品またはサービスの安全性に対する懸念がある社員は、最高法務責任者に直ちに知らせなければなりません。こうした懸念の速やかな通知によって、迅速に是正措置を取ることを可能にし、私たちの製品やサービスを頼って下さるお客様の安全を確保するための通知を速やかに出すことができるかもしれません。

## ■ 供給業者行動規範

Teledyneは、合法的・倫理的な事業慣行に従う会社からのみのサービス・原材料の提供を求めています。

Teledyneは、合法的・倫理的に事業活動をおこなう会社からのみ原材料・サービスを取得することに全力を挙げています。Teledyneが供給業者に期待していることは、当社のサービス提供者倫理行動規範で説明しています。この供給業者向けの規範で示されている基準をみたしていない業者に関しては、Teledyneは適切な対応を取ります。供給業者がこうした基準をみたしていないことに気付いた場合、当社の社員は、上司または最高コンプライアンス責任者、最高法務責任者、倫理ホットライン(877) 666-6968に連絡しなければなりません。

## ■ 知的財産

社員は、他の権利者の知的財産権を守り、すべての関連する法律・規制に従わなければなりません。

Teledyneは他の権利者の知的財産権を遵守します。社員は特許、著作権、商標権、企業秘密について適用される法律および規制に従うことが必要です。当社の社員は、競合企業を含む他のすべての会社の機密情報に不適切なアクセスをすることを拒否しなければなりません。

**状況：**パウロは、Teledyne社の事業開発の責任者です。会社はジェラードを販売担当者として雇用することを考えています。ジェラードはパウロにかつてTeledyneの主要競合企業を代表して働いていたと伝えます。近く発売されることになっている競合企業の未発表製品のスケッチを持っているので、ジェラードはTeledyneのすばらしい販売担当者となれるだろうと、彼は言います。

**対応：**販売担当者としてジェラードを雇用すべきではありません。Teledyneは、競合他社の機密情報への不適切なアクセスを望んでいません。パウロは最高法務責任者に連絡を取り、意見を求めるべきです。



「Teledyne Technologies Incorporated グローバル倫理行動規範」を受け取り、読み、理解しました。本規範に従うことを誓約いたします。

---

名前

---

会社名

---

署名

---

日付

署名の上、本規範を支給した窓口に本用紙を返却してください。

---

私たちは、適用されうるすべての法律  
および規制を遵守し、最高水準の倫理  
と実直さで業務を行います。

---

