Pearson
行動規範

私たちの価値観

勇敢

壮大な結果をもたらし、高い業績の文化を援護するため勇敢で断固たる行動を取ります。

- 障害や挫折をものともせず、決意と勇気を表します。
- 批判や専門的リスクを恐れず、アイデアや意見を提供します。
- 自分自身や他人に対する高いパフォーマンス基準を設定します。

適正

違いに耳を傾け、奨励し、尊重します。すべての人に対し誠意と透明性を持って公平に接します。

- 他の人と作業を行う場合、正直、透明、率直に接します。
- ピアソン内外の幅広い人々と信頼関係を築きます。
- 他の人の多様な視点や才能を探し、取り入れます。

創造性

ピアソン内外における即時の仕事の先を予見し、新しい見方、考え方、業務方法を適用します。

- 複雑な問題をあらゆる角度から評価し、明確な解決策や結果がない問題に対処します。
- 創造的なアイデアおよび革新的なソリューションにより、問題を解決し、機会を取り込みます。
- 機会とソリューションを特定するために、幅広い視点で考えます。

責任

適切な人物が関与し、約束を果たすことで、好結果につなげます。

- 自らの仕事に責任を持ち、無事完了させ締めくくります。
- 個人およびグループの成果を達成するために、他の人を識別し参加させます。
- 最後までコミットメントを追求します。

図：Tang Yau Hoong

ジョン・ファロンからのメッセージ

ピアソンの至るところで、私たちは学習を通じて人々の生活水準を向上させる手助けをする、という使命に全力で取り組んでいます。また、勇敢、創造力豊か、適正、説明責任があるという私たちの価値について非常に配慮しています。私たちの使命と価値は、学習者、顧客、パートナー、お互いの関わり方に役立ちます。

各個人も、性的指向、性別、人種、年齢、民族性、心身障害、宗教、政治理念などの要素にこだわることなく、安全で尊重し合う職場にふさわしい人間です。私たちの多様性によって会社がより強く豊かになります。また、私にとって多様性は、私たち全員がピアソンの一員であることを誇りに感じる上で不可欠な要素です。だから私は、当社の行動規範に示されているコミットメントに沿って行動するために私たちはできることをすべて行っているかを確かめたいのです。

何らかの理由で私たちがそのように行動していないと思ったときには、積極的に、直属のマネージャー、人事部、または私に直接報告してください。www.pearsonethics.comからも匿名で懸念を報告できます。懸念を抱く者は誰でも、報復や結果の恐れなしにそうすべきであり、またそうすることができます。法律、規制、規範、または当社のポリシーへの違反の疑いがある場合は、率直に話す必要があります。

私たちの使命および倫理的かつ責任ある価値観への取り組み方を概説した行動規範を読み、理解していることを証明してください。私たちは行動規範を順守することで、お互いに対して、また日常的に奉仕し交流しているコミュニティに対して、私たちのコミットメントを明確に示すのです。

ジョン・ファロン
ピアソン最高責任者

目次

セクションI:私たちの取り組み. 5

私たちの価値観

行動規範の使い方

全従業員に求められること

質問する、懸念を提起する、率直に発言する

率直に発言する:PearsonEthics.comに連絡する

報復禁止方針

コンプライアンス

正しい選択を行う:倫理に関する意思決定

セクション II:尊厳と誠実さを大切にする職場 . . . 9

多様性・包括性・無差別

いやがらせのない職場

健康と安全

セクション III:学習者、顧客、ビジネス・パートナーと共に取り組む 13

学習者の安全と健康を確保する

コンテンツの質と基準

公平な取引

公正競争と独占禁止

政府や政治家との取引

セクション IV:利益相反の回避および腐敗防止. . .18

利益相反

贈収賄と汚職の防止

贈答および接待

セクション V:情報と資産の保護 23

プライバシーと個人情報

資産の保護

コンテンツの保護

機密情報および知的財産権

インサイダー取引

帳簿と記録の正確性

社会とのコミュニケーション

セクション VI:良き企業市民であること 28

企業責任

政治活動

国際取引

リソースの概要 31

付属書:方針およびリソース. 32

セクション I:私たちの取り組み

A. 私たちの価値観

私たちが行うすべてのことにおいて、明確で簡潔な価値を設定し、勇敢で、創造性で、適切で説明責任があるといった価値観に沿って生きることを熱望しています。このような価値観は、私たち全員にとって重要なものを述べており、私たちを取り巻く世界に貢献するために、正しい行動を取るためのガイドとなっています。:人生の中で学習を通して、ある程度の進歩を促進するといった共有するミッションを達成することを手助けします。

B. 行動規範の使い方

行動規範(「規範」)は、世界中で一貫した行動基準への価値観の適用を促進するためのものです。業務目標の達成やピアソンが働き甲斐のある場所にするために、私たち一人ひとりに期待されるものに関するガイダンスを提供します。

すべての状況を取り扱う行動規範は存在しません、そのため質問または懸念点があるときは互いが良好な判断を行い、率直に意見を放つことが重要となります。ピアソングローバル方針ページで該当するグローバルおよび地方方針のリストが確認できますこれらは、Neo、グローバル方針ページで確認できます。加えて、Fusionに記録を保存している従業員はmyHRで現地の方針を確認できます。必要に応じて、その他の方針が適用可能となる規範を特定します。

地方の法律や習慣、またはピアソン方針が、私たちの規範と一致しないときがあります。このような場合には、より厳しい標準を適用します。適用されるより厳しい基準を断定するために援助を必要とされる場合は、人事担当者、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、またはコンプライアンス compliance@pearson.comまでお問い合わせください。

質問:本規範はピアソンの従業員全員に適用されますか?

回答:できます。ピアソンのすべての従業員は(またはピアソンが過半数を所有する会社)、地位や役職にかかわらず、本規範を順守しなければなりません。同社のリーダーは、私たちの価値観における役割モデルとなる特別な義務と責任を負い、最高水準の行動規範に従います。

C. 全従業員に求められること

最高水準の誠実さ、完全性、道義的行為を満たさなければなりません。私たちは、

- プロフェッショナルで、誠実で、道徳的に行動を行います。
- 会社方針と規則内の情報を理解しなければなりません。職責に関連した方針には特別な注意を払わなければなりません。
- 法律、規則、本規範、またはその他ピアソン方針の違反を規範に記載されているマネージャーやチームに即座に報告しなければなりません。
- 調査や監査に応答するときには協力して真実を伝えること。調査が予定されるときや進行中のときは、記録の変更や破棄は行わないこと。
- 定期的に規範を見直し、順守できているかを確認し実施すること。

規範の対象者

私たちの規範は、すべてのピアソン従業員と役員のメンバーに適用します。

ジョイント・ベンチャー・パートナー、ベンダー、フランチャイジー、供給業者、サプライヤー、請負業者(サービス提供者および派遣社員などの第三者の従業員を含む)などのビジネス・パートナーは、その行動を通じて当社の評判に直接的な影響を及ぼす可能性があります。このため、ビジネス・パートナーはピアソン社または当社を代理して業務を行う際に、私たちと同じ高い基準を満たし、当社のビジネス・パートナー行動規範に定められた原則に従うことが求められます。

留意：法律、規則、規約または企業ポリシーの違反を行うことに、事業目的を達成したいという願望を含み、理由や言い訳は一切認められません。

マネージャーの付加的な責任

マネージャーである場合、以下に従わなければなりません。

- 模範を示して指導を行います。他者のためのリソースになります。チーム、仕事仲間、ビジネス・パートナーと一緒に規範やピアソンの方針をどう日々の業務に適用するか話し合い、彼らの懸念点や質問に耳を傾けなければなりません。
- 規範やピアソンの方針の違反に関する質問や報告を行いやすい環境を作らなければなりません。
- 同僚から違反の疑惑報告の話を持ちかけられた場合は、それが起こった問題や状況を理解し、問題が適切にエスカレーションされ、対処されることを保証する責任を持たなければなりません
- 事業目標を達成する目的としても、法律、規則、規範またはピアソンの方針の違反を誘発してはなりません。または、非道徳的で自分では行わないような不適切な行動を他人に依頼することは禁止されています。
- 請負業者やビジネス・パートナーを監視する際には、彼らがビジネス・パートナーの行動規範を順守していることを確認してください。
- 独自のやり方で、違反の疑いがある行為を対処したり調査したりしてはなりません。その方法については、人事担当者、ローカル・コンプライアンス・オフィサーまたはコンプライアンス（compliance@pearson.com）または、詐欺に関する事項については、fraud@pearson.comまでお問い合わせください。次のセクションで説明しますが、PearsonEthics.comで質問や記録を行うことが出来ます。

D. 質問する、懸念を提起する、率直に発言する

法律、規則、規範や会社の方針に違反していると思われることに関して質問や意見がある場合は、それを行うための幾つかのオプションがあります。

- マネージャーに連絡してください。質問や懸念事項を理解できるようにできるだけ詳しく言及してください。
- 人事部の代表者に連絡してください。
- ローカル・コンプライアンス・オフィサーに連絡してください。地域のコンプライアンス・オフィサー（LCO）は、ABC方針の順守状況を監視し、ABC方針の要求に応じて許可を与えるために、各地域、場合によっては小規模事業部門に任命されます。現在のローカル・コンプライアンス・オフィサーを確認するには、Neoの「贈収賄と汚職の防止」ページと「グローバル・コンプライアンス・オフィス」ページに掲載されている「ローカル・コンプライアンス・オフィサー」リストを参照してください。
- コンプライアンスへはメール（compliance@pearson.com）でお問い合わせください。
- 質問や報告を提出するには、PearsonEthics.comにアクセスしてください。オンライン、または電話で既に知られている、または疑わしい違反の質問や報告を行うことが出来ます。

質問:私はマネージャーですが、誰かが潜在的な規範の違約の報告をしてきた場合、何をすべきが分かりません。もしそれが上層部の者が関係していたらどうすれば良いですか？

回答：申し立てに誰が関与しているか関係なく、状況を解決するには適切な人物に報告することが重要となります。質問や懸念事項の報告を行う場合は、本規範に記載されているいずれかの手段を使用してください。特定の人物に報告をすることに躊躇する場合、PearsonEthics.comを使用して報告を行ってください。

率直に発言する: PearsonEthics.comに連絡する

PearsonEthics.comは、質問と不明点の回答を得て、ありうる違反を内密に報告する方法です。独立会社によって24時間年中無休で運営しており、多言語に対応しています。

PearsonEthics.com、電話で質問や報告を行うことができるオプションもあります。オペレーターが懸念事項や質問を聞き、必要に応じて、明快な質問を行い、記録の要約を記入します。要約書は、必要に応じて判断やさらなる行動を取るためにピアソンに提供されます。

数カ国（欧州連合の多くを含む）にはPearsonEthics.comの使用に関する特定の規則があります。状況によっては、認められる報告の種類を制限しています。ごくまれに例外はありますが、ピアソンの従業員は誰でも当社の拠点において匿名で報告できます。ただし地域の法域により匿名での報告が許されない場合は、その拠点において匿名で報告することはできません。

報告書の作成後、報告者にフォローアップのための識別番号が受け渡されます。これは、報告が匿名で提出される場合に特に重要となります。この方法は、当社が事業を展開している国のうちの大半で利用できますが、利用できない国もあります。報告者は、この識別番号で追加情報を報告でき、ケースの解決まで追跡できます。しかし、プライバシーを尊重し、ピアソンは個人の懲戒処分に関する情報は、報告者に伝えることはできません。

すべての報告は、開示が必要とされる場合を除き、実際に役立つ範囲で機密情報として取り扱われます。

質問:私の責任範囲外で違法行為が監視された場合は、どうすればよいですか？

回答：すべてのピアソンの従業員は、会社の不正行為に対処する責任を負います。多くの場合、最も良い方法は、問題が発生した場所を監督するマネージャーに始めに報告することです。ただし、これがうまくいかない場合、実現不可能な場合、または最善のアプローチについて疑いがある場合は、人事担当者、コンプライアンス・オフィサー、またはコンプライアンス（compliance@pearson.com）に話す必要があります。またはPearsonEthics.comを使用して違法行為を報告する必要があります。

E. コンプライアンス

関連法、規則、規範、または会社の方針を違反すること、または他人にそうすることを奨励することは、個人の危険をさらすことになります。（ケースによっては犯罪の暴露を含みます。）加また、それはピアソンを潜在的責任や評判を危険にさらすことになります。違反した場合、最高で解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。特定の活動で、訴訟手続きを起こすこともあります。規範や調査事項に関する特定の地域方針は、人事部代表に確認してください。

従業員は、ピアソンの評判を損なうオンライン上の活動や、学習者の福利への懸念と矛盾する活動を含め、職場外の行為に対する懲役処分の対象となることもあります。

報復禁止方針

違反を報告したことに対して、どんな形であれ報復は完全に許されないことであり、PearsonEthics.comの目的に反しています。また、違法行為にあたる場合もあり、ピアソンを責任にさらす可能性もあります。

ご自身または知っている誰かが、規範の違反の報告や調査に参加したことが原因で報復を受けたと思われる場合は、本規範のこの章に記載されているいずれかのチームに連絡してください。*ピアソンでの率直な発言について、詳しくは「懸念事項の提起および報復禁止に関する方針」を確認してください。*

画像: Chiara Cerri

正しい選択を行う:倫理に関する意思決定

自分が何をするべきか分からないときもあります。そんなときは、自分自身に問いかけてみてください。:

それは、ピアソンの価値観である、勇敢、創造的、適切、責任と一致していますか?

それはあなたにとって、またはあなたが尊敬する意見を持った人たちにとって道徳的にみえますか?

確信が持てない場合は、判断を下さず、付加的な援助や指導を受けてから行動を起こしてください。

新聞でその記事を快適に読めますか?

その決断は学習者にとってあらゆる形で不適切になりませんか?

それは、ピアソンの評価を害するもの、それともあなたを害するものですか?

それは合法であり、針や規範と一致していますか?

マネージャー、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、グローバル・コンプライアンス・オフィス、ピアソン法務部、人事部従業員関係課、または PearsonEthics.comに連絡すれば、支援や指示を受けることができます。

画像: Alexis Anderson

方針、リソース、支援受付窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書: 方針およびリソース」を参照してください。

セクション II:職場における尊重と誠実さ

A. 多様性・包括性・無差別

私たちの基準

私たちは、革新を育成し、世界の学習者にとって最も効果的なソリューションを作成するために、すべての従業員の独自のスキル、見通し、背景を活用することが最善であると考えています。だからこそ私たちは、多様性と包含性が私たちが行うことすべてに確実に組み込まれるよう尽力しています。私たちは、顧客と学習者を反映し、従業員が自分自身であることができる、包括的で多様な職場環境を育成します。

求人、雇用、訓練、補償、福利厚生、退職、教育支援、社会・娯楽プログラム、昇進、異動など、雇用のあらゆる側面において平等な機会を提供するという長期にわたるコミットメントを再確認します。

違法な差別や嫌がらせがない職場、および雇用の決定と条件が、人種、肌の色、国籍、市民権、宗教・宗派、年齢、性別、性同一性、性表現、性的指向、配偶者の有無、心身障害、遺伝情報、兵役経験、または特定のピアソン雇用方針や適用法により保護されているその他の特性や分類に基づかない職場環境の構築と発展に力を注いでいます。

(一部の限定された特定の例外は、現地の法律でピアソンの方針からの相違が要求される場合に適用されることがあります。詳細については、人事部ビジネス・パートナー、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、ピアソン法務部にご相談いただくか、またはグローバル・ダイバーシティ・インクルージョン(多様性の受容)チームにお問い合わせください。)

私たちの責任

- 誰に対しても敬意を持って接しましょう。
- 積極的な発言を奨励し、発言に耳を傾け、また発言者が評価され理解されていることを実感できる文化を創造しましょう。
- 非常識なメッセージを送ったり、差別的な意見や不適切な冗談を行ったりしてはいけません。
- ピアソンは、いかなる嫌がらせもいじめも許しません。
- 従業員の管理や採用に携わる場合は、業績、資格、能力、可能性を基にして判断を行ってください。決断に関係のない判断基準を使用することは回避してください。可能な限り客観的で計測可能な審査基準を使用します。
- 無意識の偏見とそれを減らす方法について学びましょう。
- いかなる理由があっても、えこひいきしてはいけません。
- 仕事以外でも、同僚のプライバシー、尊厳、人生を尊重しましょう。
- 多様性、包括性、職場での行為に関する地域別のピアソン方針を順守してください。

質問:同僚の1人が、特定の国籍に関する冗談や軽蔑的なコメントを含んだメールを送っています。私はそれを不快に感じますが、それに関して誰も何も言いません。私はどうすべきでしょうか?

回答:もしあなたが、ためらいを感じず安全にその同僚にその行為をやめるよう伝えることができるのであれば、そうべきです。さらに、マネージャー、人事担当者、事業部の雇用方針で指定されている人物、またはPearsonEthics.comで、懸念事項を報告すべきです。そのような冗談を送ることは、当社の方針だけでなく当社の基本的価値観にも反します。何もしないことは、差別、敵対的な労働環境、チーム環境に重大な損害を及ぼしかねない考え方を許容していることになります。

B. いやがらせのない職場

私たちの基準

私たちは、セクシャルハラスメント、一般的な嫌がらせ、脅迫、いじめなどといった職場での迷惑行為を一切許しません。

迷惑行為の例

- 好ましくない性的な誘いかけや性的接待の要求。
- 不快な意見、ジェスチャーやスキンシップを行うこと。
- 性的に露骨な、不快な画像やその他資料を表示すること。
- 性的的なまたは不快な冗談や意見を言うこと（明示・暗示を問わず）。
- 暴言、脅迫、あざけり、または従業員の外見、性的指向、信条、もしくはピアソンの方針や適用法により保護されているその他の特性を標的とし、かつ職場環境が敵対的もしくは虐待的なものになってしまうほどまん延したその他の発言や行為。
- 他人の、または他人に対して勝手に言解釈した性的指向、性同一性、性表現についての冗談や悪質な言及。
- 他の従業員に傷害や危害を受けるかもしれないという恐怖心を強く抱かせることを意図した行動。
- 他者を操ること、他者に屈辱を与えること、他者を脅かすことを目的とした、あるいは他者の仕事や個人的利益のための努力を妨害することを目的とした、一個人の一部分に対する故意の行為（権力のある地位を利用していることが多い）。

画像: Somenath Mukhopadhyay

私たちの責任

- セクハラなどの迷惑行為が一切なくプロフェッショナルな職場環境を維持しましょう。
- 他者の行為や言葉に気分を害した場合、そのことを率直に相手に伝えることが可能であり、不快に感じることなく非常に安全にそれを実行できるのであれば、気分を害したことを相手に伝え、その理由を説明し、迷惑な行為や発言を止めるよう要求してください。さらに、マネージャー、人事担当者、ピアソン法務部、事業部の雇用方針で指定されている人物、または**PearsonEthics.com**経由で、懸念事項を報告すべきです。
- 書面、記録、または電子的に伝達されたメッセージ（電子メール、インスタントメッセージ、インターネットのコンテンツなど）などを含む、わいせつな情報や差別的な情報を配信したり公開したりしてはいけません。
- 嫌がらせや職場での行動に関する地域別のピアソン方針に従ってください。
- 同僚と部下には、社会人として、敬意を持ち、チームと組織全体の利益を第一に考えて接しましょう。

質問:出張中、同僚が何度も飲みに誘ってきて、私の外見に関して不愉快な意見を言いました。彼にそれを止めるようにいいましたが、彼は止めようとはしませんでした。私たちはオフィス内にはおらず、勤務時間外でした。もしまた同じことが起こったときには、私はどうすれば良いですか?

回答:この種の行為は、ピアソンのオフィス内外、勤務時間内外に関わらず、一切許されません。同僚に対して、そのような行動は不適切であり直ちに止めるようにはっきりと言える場合は、毅然とした態度でその旨を伝えてください。さらに、マネージャー、人事担当者、事業部の雇用方針で指定されている人物、またはPearsonEthics.comで、この問題を報告すべきです。

質問:最近のパフォーマンス・レビューで、マネージャーは私のパフォーマンスに対して非常に批判的でした。コメントの口調から、脅迫やいじめを受けているように感じました。これは、いやがらせに反する当社の行動規範や方針の違反に当たりますか?

回答:いじめと脅迫に対する当社の方針には、マネージャーがパフォーマンスに関する明確な指導を行うことを禁止する意図はありません。例えば、「パフォーマンスの改善を行わなければ雇用契約を終了する」という表現は、いじめや脅迫とはみなされません。しかし、マネージャーが一線を越える場合や、具体的なパフォーマンス改善策を提示しない場合も考えられます。疑問や懸念がある場合は、人事担当者、またはPearsonEthics.comに相談しましょう。

C. 健康と安全

私たちの基準

安全で健康的なビジネス環境は、当社の長期的かつ持続的な成長にとって重要です。ピアソンは、学習者、顧客、他の共同事業者を含めて、弊社の全従業員と世界に広がる弊社の事業と出会う他の誰でもの健康、安全、福祉を保護することに専念しています。

すべての従業員とビジネス・パートナーは、私たちの健康と安全方針と対処方法のすべてを理解し、それに従います。ピアソンのグローバル安全衛生方針・基準はNeoスペース「グローバル安全衛生」で確認できます。また、全従業員は毎年これを再確認する必要があります。さらに従業員は誰でも、Neoスペースで、安全衛生コーディネーター、チームメンバー、さまざまな認識担当者の連絡先情報を確認できます。

グローバル安全衛生チームは特に、能力に関する助言、リソース、計画的支援を提供するという職務を担っており、これによって当社は、適用規制に適合する方法でビジネスを展開するだけでなく、公正な慣行と継続的改善を通じて労働災害、健康障害、資産の損害の防止に確実に取り組みます。

職場の暴力防止

ピアソンで、どんな形にせよ暴力をふるうことは許されません。私たちは、同僚、学習者、顧客、訪問者、または世界中の私たちの事業と接触する他の誰に対しても、身体的な暴力行為または脅威を容認しません。

会社の敷地内、駐車場、ピアソンが維持する代替職場、または企業が主催するイベントへの、銃、他の武器、爆発物および危険物の持込みは、法律でそのような方針の適用が禁止されない限り許可されません。

画像: Kyle Panis

私たちの責任

- あらゆる危害や懸念を警戒し、見つけたらすぐにマネージャーまたは安全衛生コーディネーターに報告しましょう。仕事や出張の際の運転中に起こった事故など、ささいなミスや「ニアミス」（傷害は起こらなかったが、危うく起こりそうだった場合）を含むすべての事故や傷害を、マネージャーまたは安全衛生コーディネーターに報告してください。
- ワークステーション、通路、その他の作業スペースは常に、障害物、配線、その他の潜在的な危険要素がない状態に整頓し、安全な仕事環境を維持してください。
- 安全上の違反、恐喝、暴力行為を発見したら、マネージャー、人事担当者、安全衛生コーディネーター、グローバル安全衛生チーム（Neoサイト経由）に報告するか、またはPearsonEthics.comから連絡してください。
- 健康と安全に関して、現地のピアソン方針と現地の法規制に従いましょう。
- 自身や他者の健康と安全が危険にさらされる可能性がある行為を回避しましょう。
- 健康と安全に関して、現地のピアソン方針と現地の法規制に従いましょう。
- 指示に従って、ピアソンが提供する安全衛生に関するトレーニングや指導に参加/完了しましょう。
- 提供された指導、トレーニング、方針に従うことで、安全衛生基準を維持しましょう。
- マネージャーには通報者の安全を確保する責任もあり、マネージャーは安全衛生規則に関するトレーニングを受け、安全衛生に従います。

アルコール飲料と薬物の乱用

安全で生産的な職場環境を提供することに従事し、職場は、違法薬物、アルコール飲料、その他規制薬物の使用とは無縁であることを保証したいと思います。

職場にいるときや、ピアソンの業務を行っているときは注意深く、健康を害することなく、常に業務の遂行の準備ができる状態でいなければなりません。薬物乱用による問題を抱えている場合は、個人的にも専門的にも悪影響を受ける前に、専門家の助けを求めてください。

画像: Carlos Teixeira

方針、リソース、支援受付窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書: 方針およびリソース」を参照してください。

質問:当社の敷地内で働く請負業者は、当社の従業員と同じ安全衛生方針・手順に従うことを求められますか?

回答:もちろんです。当社の敷地内で働く第三者との関与を監督するマネージャーには、相当な配慮と現地の管理を通じて、請負業者に各自の仕事に関連した適用法規と、ピアソンが特定の施設において課している追加要件をすべて理解させて順守させる責任があります。第三者との協働の詳細については、「ピアソン・ビジネス・パートナーの行動規範」を参照してください。

セクション III:学習者、顧客、ビジネス・パートナーとの取り組み

A. 学習者の安全と健康を確保する

私たちの基準

私たちは、小児、若年者と弱い成人を含めて、あらゆる年齢の学習者にサービスを提供します。教室でもオンラインでも、常に、安全、包括的、支援的、および年齢に適した学習環境を提供することで、学習者の最善の利益に対して絶えず力を注ぐ必要があります。

私たちの責任

安全保証

- 学習者の安全保証と学習者の保護に対する自身の責任を理解しておいてください。虐待の申し立てや疑いがあった場合、当社、または当社の従業員や代理店は、関連機関に報告する法的義務を負っています。
- 常に、小児、若い人、または脆弱な成人の安全または健康に対する懸念を報告しなければなりません。必要に応じて、適切なマネージャーや保護機関に報告しなければなりません。あなたの懸念点や行動を文章化しなければなりません。
- 問題を報告したのに適切な措置がとられていないと感じた場合は、マネージャーやグローバル安全防護担当責任者にその旨を伝えるか、またはPearsonEthics.comを通して連絡してください。
- マネージャーは、申し立てに対応し、事故を予防することによって、社内で不正行為が生じる可能性を減らすためにできることをすべて確実に行う責任も負っています。

製品とサービス

- すべての学習者が他の人と同じ時間に同一または同等のコンテンツにアクセスできるようにするという目標に向けて取り組みましょう。
- 当社の製品が安全で使いやすく、障害を持つ学習者が利用しやすく、内容が包括的かつ年齢に適していることを保証するという、特殊な責任を負っていることを理解しておいてください。
- 製品ライフサイクルのすべての段階で、特に学習のための新たなアイデアや革新的なアイデアに対しても、上記の責任を考慮してください。
- 有効性と研究の原則を適用し、学習者の成果に対する影響力を高めることに力を注ぎましょう。
- ごまかして、他人の取り組みを自分たちのものにしてはいけません。資料を使用する可能性がある場合は、その資料の原作者や発行者に承認を求め、感謝の念を示しましょう。
- 他者の著作権および知的財産権に対して尊重および感謝を示し、当社の製品およびサービスの中で知的財産を使用する場合は、適切な同意を得てください。

これらのトピックの詳細については、「ピアソン アクセシビリティ基準」およびNeoの「有効性と研究」のページを参照してください。

画像: Abhishek Maji

B. コンテンツの質と基準

ピアソンでは、世界中の100以上の市場において、学生、教員、親など極めて多様な支持者の皆様にサービスを提供しています。お客様のニーズと期待に応えられる高品質で効果的なコンテンツを開発することで、お客様の信頼を得ようと懸命に取り組んできました。

お客様からの信頼は、関連性と研究に基づいているだけでなく、当社の価値観である「勇敢、創造性、適正、責任」に沿ったコンテンツの作成に基づいています。

私たちの基準

「ピアソン編集方針」により、私たちがコンテンツにすべて盛り込むべきベストプラクティスと原則を構築して、確実に盛り込みます。この編集方針には次の4つの主要原則があります。

1. 差別や偏見をなくすことを含めた、人権の尊重
2. 多様性と包括性の啓蒙および推進
3. 証拠と事実に基づいた、学習支援の実証
4. コンテンツの創造と制作の法的義務と倫理的義務の遂行

これらの原則は、当社が世界の学習サービス会社として成功をおさめ、名声を確立する上での基盤となります。これらの原則の詳細については、Neoの「編集方針およびよくある質問」で確認できます。

私たちの責任

従業員および外部の編集ビジネス・パートナーは全員、この編集方針をよく読んで理解し、方針を日常業務に活かす方法を学ぶべきです。コンテンツの作成やコンテンツとの相互作用を担当する場合はさらに、オンライン学習モジュールを入手してワークショップに参加すべきです。関連業務に携わる新規の全従業員には、編集方針のコピーが支給され、オンライン学習モジュールが割り当てられます。従業員はこれを完了する必要があります。

編集方針やその応用に関して質問がある場合は、マネージャーまたは現地の方針推進者に相談してください。Neoで編集方針推進者のリストを確認できます。また、ライン マネージャーや方針推進者から満足な回答が得られない場合には、メール（pearsoneditorialpolicy@pearson.com）で問い合わせることも可能です。ピアソンの従業員ではなく編集ビジネス・パートナーである方は、プロジェクトリーダーに相談してください。

画像: Leonardo Guzman Hincapie

C. 公正な取引

私たちの基準

正直で尊厳を持って学習者、顧客、ビジネス・パートナーや他人に接します。常に私たちの価値観や規範に忠実であり続けながら、彼らのニーズを理解し、それを満たすために取り組みます。

サービスや能力に関して真実を述べ、守れない約束は交わさないことが重要だと思っています。操作、隠蔽、特権または機密情報の乱用、虚偽の表現、不正行為またはその他の不公平な行為によって不当な利益を得ることはありません。要するに、自分がそう扱われたいように人に接します。

私たちの責任

- 正直になり、尊厳を持って他人と接します。
- 私たちの顧客、学習者、ビジネス・パートナーからのすべての合理的な要請に対応します。しかし、不法である、または法律、規則、規約、企業方針に反するとみなされる要請には対応しません。
- 他者の機密情報と知的財産を尊重します。
- 守れる約束だけ交わし、約束したものは必ず守ります。

D. 公正競争および独占禁止

私たちの基準

競争抑止的である、または、違法や不正な手段によって競争を制限するいかなる行為に決して従事しません。公正競争規約または独占禁止法では、直接的または第三者による競合他社との一切の形式での共謀が禁じられています。また、ディストリビューターやビジネス・パートナーとの関係における特定の種類の拘束も禁止されています。

私たちの責任

常に公平な取引慣行とすべての競争と独占禁止法に基づき、事業を行わなければなりません。サプライヤーや顧客に対して不適切な圧力をかけてはならず、常に私たち自身で商業上の決定を下す必要があります。

従業員向けガイダンスの具体例:

- 競合他社と競争上機密の情報（例：価格設定、コスト、取引条件、その他の機密情報。過去、将来、随時を問わない）を交換してはならず、受け取ることも許されません。この情報交換には、第三者やサプライヤーや顧客を介した間接的な交換も含まれます。市場情報は複雑な話題であるため、従業員は市場法を扱う際には特に注意が必要です。したがって、情報を共有する際には事前にピアソン法務部から承認を得ておきましょう。
- 企業団体の会議や、競合他社の代表者が出席している同様のフォーラムに参加する場合は、その会議の議題と議事録を入手して確認してください。また、会議に弁護士が立ち会うかどうかも確認しておきましょう（立ち会わない場合は法務部に連絡してください）。
- 会議に出席中、または競合他社と接触していて商業機密情報が交換されている、または他の不正な商行為に対する懸念がある場合は、会議や会話から直ちに離脱し、議事録があればその離脱が記録されたことを確認した上で、ローカル・コンプライアンス・オフィサーとピアソン法務部に直ちに連絡してください。独占禁止法は会社や個人に対して厳しい結果や刑事罰をもたらすため、こういった状況を急速に対応する必要があります。
- 価格または生産/供給レベル、交易条件、取引手順に影響を及ぼすため、または、市場の共有や分割を目的として、直接・間接を問わず、競合他社と調整を行ってはいけません。目的が政府機関からの要求に対応するためであっても同様です。
- 競争入札や公開入札で他の入札者と調整（「入札談合」）してはならず、結果に影響を与えようとすることも許されません。
- 顧客によるピアソン製品の再販売価格の操作や設定を試みてはいけません。
- 事前に法務部に相談して指示を受けることなく、顧客に追加製品の購入を要求する目的で製品の一括販売を行わないでください。
- 文書の作成に関して、文書（社内プレゼンテーション、個人的/非個人的な電子メールのやり取り、手書きのメモを含む）の下書きを作成する際には十分に注意してください。文書の作成が必要かどうかを検討しましょう。各文書は、競争当局から検閲を受ける可能性があることを想定して作成しましょう。不正確な特性評価や誇大な表現は避けましょう（優位性、現職者の攻撃、操作、攻撃、市場支配力、排除、最低再販売価格、再販売価格レベル、最小限の利幅、分割価格などは避けてください）。競争を促す表現や誤解のない表現を使いましょう（革新への取り組み、効率化、コスト削減、顧客選択肢の増加、価格の引き下げなど）。

質問:競合他社のうちの一社から、価格設定に関する機密情報を受け取りました。私はどうすべきでしょうか?

回答:さらなる行動がとられる前に、直ちにマネージャー、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、またはピアソン法務部に連絡すべきです。そのような情報を受け取った瞬間から、独占禁止法に対する尊重を示し、他人にも同様の尊重を期待することを表明することが重要です。この状況では、状況によってのみ決定できる適切な措置を講じる必要があります。

ビジネス・インテリジェンスの収集

ビジネス・インテリジェンスを収集するとき、従業員やその代理人は最も高い論理基準を順守し、潜在的な法的懸念を認識しなければなりません。情報を得るため、詐欺や不当表示または策略に関与してはならず、他人をスパイするため侵略的な技術を使用してはいけません。競争上の情報を第三者と交換する場合は、反トラスト法の下で重大な結果を招く可能性があり、ピアソンの法務部門からの指導が必要な場合があることを認識してください。第三者から情報を受け取るときは常に注意を払って、リソースを知り、信用し、彼らが提供する知識は、企業秘密保護法や機密情報保持契約で保護されているか必ず確認しなければなりません。

質問:展示会に出席する予定です。独占禁止問題の可能性を回避するために取るべき特別な予防措置は何かありますか?

回答:展示会や業界のその他の集会は通常、完全に合法で価値のある目的に役立ちます。ただし、これらの会議には、相互の関心事項を話し合う可能性のある競争者が集まるため、競争法および独占禁止法の下で潜在的な落とし穴があります。競争的事項に関する情報の議論または交換を行わないように特に気をつけなければなりません。競合他社がこれらの事項について話し合っている場合は、すぐにローカル・コンプライアンス・オフィサーに状況を報告すべきです。

当社は競合他社の元従業員を雇用する可能性がありますが、従業員が以前の雇用主の機密情報または商業上機密情報を使用または開示しないという義務を常に認識し、尊重しています。

これは法律の複雑な領域であるため、不確かな場合は、ローカル・コンプライアンス・オフィサーまたはピアソン法務部に連絡してください。

質問:企業団体の会議(開催時間が通常は数時間に限られており、限られた人数の出版社代表者で構成されている)に出席する予定です。独占禁止問題の可能性を回避するために取るべき特別な予防措置は何かありますか?

回答:企業団体の会議は、合法的で価値のある目的に役立ちます。ただし、これらの会議には、相互の関心事項を話し合う可能性のある競争者が集まるため、競争法および独占禁止法の下で潜在的な落とし穴があります。必ず以下を行ってください。

- *会議に行く前に、適切な議題の提供を求め、話し合う内容の正当性を確認してください。*
- *競争的事項について議論や情報交換を行わないように特に注意してください。*

競合他社が競争的事項について話し合おうとしたら、席を立って、中座することが議事録に記録されることを確認した上で退室し、直ちにローカル・コンプライアンス・オフィサーに状況を報告してください。

E. 政府および政府関係者との商談

私たちの基準

直接または第三者、代理店、パートナーを通して、政府や国有機関と取引を行います。私たちの方針は政府や取引に該当するすべての適用法、規則を順守しています。特に「政府関係者」という用語が法律では広い意味で定義されていることに留意しなければなりません。政府関係者には、ある程度の公有権を保有している営利団体が含まれ、さらに、教授、教員、その他の学校関係者・管理者などといった顧客が含まれることもあります。

私たちの責任

政府や政府関係者との取引は、付加的な責任を伴うため注意を払わなければなりません。特別な認識とコンプライアンスが必要となる領域は以下の通りです。

政府関係者への贈答や接待

政府関係者に贈答や接待を行うときは特に注意が必要となります。政府関係者に提供される食事やその他の娯楽の形態を含む贈答や接待は、事前にローカル・コンプライアンス・オフィサーから承認を得ておく必要があります。政府関係者に提供した贈答や接待が、ビジネス上の決定に影響を与える可能性がある場合、不適切な利益が得られる可能性がある場合、贈答が法的に認められている価値を越えている場合は、承認されません。*詳細については、21ページの「C. 贈答と接待」参照してください。*

契約および入札

ピアソンとその従業員は、政府の契約が公平に与えられることを保証するために指定された特定の法律と手続きに従わなければなりません。これらの規制の順守を保証するため以下を行わなければなりません。:

- 入札者、請負業者、その他契約規則や要件を順守しなければなりません。
- 提案依頼書（RFP）、入札やその他利益相反や他の利害対立と論理質問に関する内部質問はすぐに返答されなければなりません。
- 入札に関する機密情報の共有やアクセスに関する該当する規制や手順に従わなければなりません。
- 非競合的な入札を提出するために、競争者またはビジネス・パートナーに決して同意してはなりません。
- 必要なクーリングオフ規制を順守し、また、調達プロセスに携わっている政治家と雇用機会を話し合ってはなりません。
- 事前の承認なしに、現在または以前の政府関係者を使用、雇用または補償しない。人事部および雇用管理者は、現または元政府関係者を雇用および保持する前に、ローカル・コンプライアンス・オフィサーおよび総務部と相談する必要があります。
- 提供物に適用される独占禁止法を必ず順守してください。競合他社との情報交換は絶対に行わないでください。ただし、協働入札を目的としており適切な機密保持契約を締結する場合に限っては、これに該当しません。ピアソン法務部に相談してください。

政府機関や官庁からの要請

取引の過程で、規制当局や政府関係者からの問い合わせを受ける可能性があります。すべての場合において、正直で適時な方法で情報の要求に対応しなければなりません。情報の要求に応じる前に、特にその要求が日常のありふれた運営上の性質ではない場合は、政府関係部、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、およびピアソン法務部に連絡すべきです。

方針、リソース、支援受付窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書: 方針およびリソース」を参照してください。

画像: Christof Van Der Walt

セクション IV:利益相反の回避および腐敗防止

A. 利益相反

私たちの基準

私たちの価値観を満たすためには、ピアソン、お互い、公衆、第三者との取引が正直で透明かつ中立的な方法で行われていることを確認する必要があります。このことにより、ピアソンの最善の利益を考慮し、私たちの個人的利害関係または利益との紛争の発生を回避します。

利益相反は、ピアソンにおける意思決定に対して、個人的利害関係が影響を与える場合、影響を与える可能性がある場合、または影響を与えるとみなされる場合に発生します。利益相反は、当社の評判を傷つけ、法的措置を受けることにつながり、新規事業の繋ぎ止めや模索のための能力に影響を与えます。利益相反には主に以下の3つのタイプがあります。**実際の利益相反**（現実と既存の葛藤）、**潜在的な利益相反**（紛争の原因となる可能性のある状況）、**知覚される利益相反**（これが当てはまらない場合でも、紛争のように見える状況）。

利益相反は回避することが最善であり、ピアソンのすべての従業員および代理店は行動を起こす際や決定を下す際には、利益相反が発生する可能性がないことを確認する必要があり、第一、実際に発生させてはいけません。しかし、利益相反の状況を回避することは必ずしも現実的ではない場合や、回避が不可能な場合もあります。ピアソンのすべての従業員と代理店は、利益相反の可能性がある場合や、利益相反とみなせる場合を認識できることが求められます。

不確かな場合は、マネージャーおよび人事担当者とその状況について協議し、下記の手順に従って、各利益相反が実際に生じているのか、潜在的なものか、利益相反と解釈できるものかを見極めてください。

利益相反の例

以下は、考えられる利益相反の一般的な例です。それ以外の利益相反については、グローバル利益相反方針または地域別のピアソン方針で対応できる可能性があります。潜在的な利益相反をすべて明確にすることは不可能であるため、質問をすることがとても重要になります。

ビジネス チャンス

ピアソンの活動や事業との直接的または間接的な競合：ピアソンの従業員および代理店は、当社の活動や取引において、直接または間接的に競争を行ってはなりません。または、他人に対し当社との競合を援助するためにここで得た知識を使用してはなりません。ピアソンにとって役に立つ可能性のあるビジネス チャンスを知った場合は、まずマネージャーまたは適切な事業部門のマネージャーとチャンスを話し合う必要があります。ピアソン外のビジネス機会を追求することが決定された場合は、ローカル・コンプライアンス・オフィサーに要請し、承認を受ける必要があります。

ピアソンの従業員、または重要な関係を共有する人物による投資 上場企業の少額株式（発行済株式の1%未満）で構成されている場合を除き、ピアソンと直接または間接に競合する企業における、皆さんおよび皆さんと重要な関係を共有している人の個人投資は禁じられています。

ピアソン・ビジネス・パートナーへの投資：上場企業の発行済株式数の1%を超えるビジネス・パートナー、または私有企業、または皆さんが重要な関係を共有しているいずれかの人により所有または指揮されている企業の場合には、皆さん、または皆さんと重要な関係を共有している人が所有または監督するすべての投資を開示する必要があります。

> **重要な関係**
>
> 重要な関係には、婚姻関係、同棲関係、交際関係、あるいは、配偶者、子供またはその配偶者、孫、扶養家族、兄弟姉妹またはその配偶者、親またはその配偶者、配偶者の親、甥または姪、叔父または叔母、同じ家庭を共有する個人を含む家族関係あるいはその他の関係が含まれます。

酌量すべき状況が潜在的な問題を発生させるシナリオがある場合は、直ちにローカル・コンプライアンス・オフィサーと話し合い、問題を明確にしてください。

調達

ピアソンの商品またはサービスの購入・販売に関する決定または関連行為が、自分自身、友人、または*重要な関係*を共有している人物に、直接的または間接的に利益をもたらす可能性がある場合、そのような決定や関連行為には一切参加してはいけません。ピアソンの従業員および代理店は、自分自身がそのような状況にいると判断した場合、その状況から外れるか、その状況を拒絶すべきです。

友人および親族

重要な関係を持つ人物とのビジネス活動における衝突：ピアソンの従業員は、ピアソンの従業員またはピアソンの従業員と*重要な関係*を共有する人物に直接的な財政的利益を与える可能性のある、個人、会社または組織の調達または選定に参加してはなりません。あなた自身またはあなたと*重要な関係*を持つ人が、当社のビジネス・パートナーまたは競合他社と関係を持っている場合も、利益相反が発生する可能性があります。これらの種類の関係性の例がグローバル利益相反方針に記載されています。

従業員間の個人的な関係：ピアソンは従業員のプライバシーを尊重しますが、場合によっては個人的な関係が職場を乱す可能性があることを認識しています。いずれの地位の従業員も、従業員の給与やキャリアの道に影響を及ぼしている、またはマネージメントチェーンを通じて報告行っている、他の従業員との*重要な関係*を持つことはできません。このような個人的な関係が存在または発展する場合は、人事担当者およびマネージャーに速やかに開示し、紛争に対処するためのさらなる処置（報告やマネジメントチェーンの変更など）が必要な場合には、決定が下される必要があります。職場における個人的な関係についての詳細は、現地の人事方針を参照してください。

ピアソン在職中における社外雇用およびその他のサービス

ピアソンでは、特定の種類の社外雇用（アルバイトなど）が許可されていますが、潜在的な紛争に対処するために、常にマネージャーおよび人事担当者に社外雇用を開示して話し合ってください。ピアソンの従業員は、社外での業務が当社における業務の遂行に支障をきたさないこと、またはパフォーマンスや生産性を妨げないことを確実にする必要があります。

ピアソンの従業員は、競合相手またはビジネス・パートナーに商品やサービスを提供して直接または間接的に見返りを得てはいけません。「間接的」には、将来の雇用または他の人や家族の利益を約束することを含みます。

さらに、それが競合相手またはビジネス・パートナーでないとしても、他の営利目的の会社の理事会のメンバーとなることや、役員として務めることは、グローバル利益相反方針に記載されるとおり、マネージャー並びに独占禁止コンプライアンス・オフィサーからの承認を後ほど得ることになるグローバル・コンプライアンス・オフィスからの書面による事前承認がない限り、許されていません。

ボランティアとして非営利目的の教育機関または地域の理事会メンバーになること、または学校の理事になることは奨励されていることにご注意ください。

新たなビジネス関係

新しいビジネス市場に参入する前に、利益相反が発生する可能性があることを慎重に検討してください。必要に応じて、マネージャー、人事担当者、ローカル・コンプライアンス・オフィサーまたはグローバル・コンプライアンス・オフィスに助言を求めてください。

贈答や接待の提供

適切な贈答品や接待の提供と授受は、通常のビジネス関係を構築・強化するための方法の一部ではありますが、それはまた、ある対象者が他の者よりも好意的に扱われる（「対価」）という期待や状況を作り出すこともあります。さらには、賄賂として解釈される場合もあり、これはピアソンのABC方針に反する不正行為であり、当社の評判を傷つけ、当該行為に関与した個人および当社が刑事処罰を受けることにもなりかねません。贈答品または接待を提供または授受する場合は、その行為が他の人にどのように受け取られるのかを常に考慮し、適切に行動します。詳細に関しては、ピアソンの「贈答品と接待に関する方針」を参照してください。

状況が変わり、時間の経過とともに新たな紛争が発生する可能性があります。そのため、自分の状況を定期的に再評価し、潜在的な利害相反について、マネージャーや人事担当者と話し合うことが重要です。

利益相反の詳細および利益相反を明確にする方法の詳細については、Neoのグローバル方針のページに記載されているグローバル利益相反方針を参照してください。さらに、本規範への同意に関連して、上記方針に従って衝突を明確にすることが求められます。

B. 贈収賄および汚職防止

私たちの基準

ピアソンは賄賂、汚職に対しゼロ・トレランス政策を行っています。賄賂や汚職は、いずれの形式にせよ、我々の価値、規範または会社の方針に反しています。

贈賄防止および汚職反対法に従い、世界中で賄賂や汚職を廃絶する支援を行います。ビジネス・パートナーが私たちの義務を共有し、彼らの行動が会社にとってマイナスの結果をもたらす可能性があることを理解することを保証するため取り組みます。

ピアソンの贈収賄および汚職防止方針

ピアソンの贈収賄および汚職防止方針（ABC方針）は、ピアソンの全従業員に適用されます。Neoのグローバル方針のページで閲覧することができ、詳細と指針について見直す必要があります。

ローカル・コンプライアンス・オフィサー（LCO）は、ABC方針の順守状況を監視し、ABC方針の要求に応じて許可を与えるために、各地域、場合によっては小規模事業部門に任命されます。

ピアソンが運営する国で贈収賄は犯罪であり、罰則は厳しいものになります。質問やご不明な点がある場合は、ローカル・コンプライアンス・オフィサーに相談するか、またはABC方針を確認してください。

質問:地方自治体への対応を支援してくれる「仲介者」である第三者の使用について質問があります。この第三者によってトラブルに巻き込まれないようにために何をすべきでしょうか。

回答:あなたが疑問を持つのは当然のことです。ピアソンの代わりに取引を行う代理店や第三者はしっかりと監督してください。彼らの評価、背景、能力が適切であることか、また彼らが道徳的基準を満たしているかを確認しておくべきです。代理人および第三者は、ビジネス パートナー行動規範に定められた要件に従って行動することが求められます。一般原則として、私たち自身が行ってはならないことを、第三者を通して行ってはいけません。

質問:時々出張に行くと、不適切と思われる行為を目にても、それは訪問先の国では一般的な習慣であるということがあります。地元ではビジネス上の一般的な礼儀と思われていても、私にとっては賄賂と思えるものを提供するよう求められた場合、どうすればいいですか？

回答:会社の方針でそのような金銭の支払いが禁止されている旨をはっきりと伝え、断らなければなりません。どこにいるか関係なく、当社の方針が適用されることを覚えておいてください。ビジネス上の不適当な優位性を得るため、金銭を支払ったり高級品を提供したりしてはいけません。

質問:国を出る前に役人に脅され、現金を支払うよう強制された場合はどうすれば良いですか。

回答:役人に金銭を支払わないと、あなた自身やあなたの家族が切迫した肉体的危害の脅威を受ける場合は、要求された金額を支払って行ってください。そしてできるだけ早くローカル・コンプライアンス・オフィサーに状況を報告してください。そのような支払いは例外なく会社の帳簿と記録に正確に反映しなければなりません。

私たちの責任

- 円滑のための支払いを含め、賄賂や不適切な金銭の授受は一切行ってはいけません。奨励金の詳細については、ABC方針を参照してください。
- 支払が正直に記載され、会社の資金が不法目的に使用されないように正確に記帳を行ってください。
- 取引先の人物を確認し、適切なデューデリジェンスが実施されていることをローカル・コンプライアンス・オフィサーに確認してください。
- 自分で行って許されないことを、第三者を通して行ってはいけません。
- 職員に金銭を支払わないと自分の個人的な幸福、健康または安全が脅威にさらされる可能性がある場合は、自分の身を危険にさらしてはいけません。このような状況では、金銭を支払い、そのことを直ちにグローバル出張マネージャー、企業安全対策部門の副社長、およびローカル・コンプライアンス・オフィサーに報告してください。

C. 贈答と接待

私たちの基準

ピアソンが取引する多くの国では、贈答品や娯楽の交換に関して、一般に認められた習慣を持っています。正確に対処された場合、適切および合理的な贈物や娯楽はビジネス関係の強化につながります。しかし悪用した場合、会社の評価を傷つけ、ビジネスを害し、違法行為に当たる場合もあります。

政府関係者に対応するときは特に注意が必要となります。ローカル・コンプライアンス・オフィサーと政府関係部門から承認を得ることなく、政府関係者に贈答や接待を行うことはできません。詳細については、本規範の *17* ページの「*政府関係者への贈答や接待*」を参照してください。

ビジネス関係を合理的に補足するものである場合、またはピアソンの社内方針に順守している場合や、すべての適用法や受取側の会社や国のビジネス エチケットを順守している場合において、贈物や娯楽は提供されます。

ピアソンの贈答および接待方針では通常、慣習的なビジネス上の礼儀であり価値と頻度が合理的である適正価格の贈答品について、その授受が許可されています。

「贈答品」には、価値のある物品、金銭が支払われず授受された物品、物品やサービスの交換が含まれると考えられます。例えば、花、土産用の袋、チョコレート、ワイン、休暇シーズンのプレゼントなどです。販売促進用品、料金の免除、償還などが含まれる可能性もあります。

個人資産を使用して、または代理店や代表者に委ねて、会社が支払うことができないビジネスの贈答品や接待の支払いを行うことを試みることは禁止されています。

質問:数ヶ月間新しい顧客を追求してきました。顧客との良好な取引関係を確立するために、スポーツや文化イベントに参加したいと思っています。イベントに顧客を連れて行くことは賄賂とみなされますか?

回答:賄賂に当たる可能性は否定できません。顧客を文化的イベントやスポーツイベントに連れていく場合、および第三者を接待する場合は常に、ほとんどの状況において、ローカル・コンプライアンス・オフィサーから事前に承認を求めるべきです。

質問:休暇シーズンに、政府関係者ではない顧客にワインと高価なチョコレートを贈ろうと思います。これは許可されますか?

回答:できます。ただし、それが名目価値を超えている場合は、ローカル・コンプライアンス・オフィサーの承認が必要です。

画像: Santanu Das

私たちの責任

- ビジネス関係の合理的な補足としての贈答品や接待のみを提供し受け取ってください。
- 個人的な贈り物、頼みごと、接待、サービスを求めてはいけません。
- 現金や現金同等物を提供したり、受け取ったりしてはいけません。これは絶対に許されないことです。
- 贈答、厚遇、接待を提示する前に、受領者の組織の方針を理解し、それに従ってください。
- ローカル・コンプライアンス・オフィサーの承認を受けて贈った、または受け取ったものを記録しておいてください。
- 当社を代表する代理店や第三者を利用する場合には特に注意が必要です。

質問:ビジネス・パートナーから、スポーツイベントの特別席への招待を受けました。行くことは許されますか?

回答:ピアソンの贈収賄・汚職防止方針を順守し、チケットの価格が制限内である限り、ビジネス・パートナーとのスポーツ観戦は、適切なビジネス上のもてなしとして認められます。このケースでは、チケットには企業の特別席の利用が含まれており、金銭的価値が高い可能性があります。この件をマネージャーと話し合い、ローカル・コンプライアンス・オフィサーに事前承認を求める必要があります。そのチケットが個人的な使用を目的としていた場合や、ビジネス・パートナーがイベントに一緒に参加しなかった場合は、あなたがイベントに参加することにビジネス上の目的がなくなるため、そのチケットは、容認できない贈答品としてみなされることを認識してください。

方針、リソース、問い合わせ窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書: 方針およびリソース」を参照してください。

画像: Christof Van Der Walt

セクション V:当社の情報と資産の保護

A. プライバシーと個人情報

私たちの基準

ピアソンでは、個人情報を委託する個人の権利、自由、威厳を尊重します。学習者、両親と保護者、我々の顧客、ウェブ サイトとアプリ使用者、従業員と第三者を含みます。この情報の保護は、法的要求事項を超えた信頼の問題となります。

デジタルで繋がる環境にある国際的な会社として、すべてのデータ・プライバシーに関する適用法を尊重します。一般に個人情報(「PI」)と呼ばれる一部の種類の情報には、十分な配慮が必要です。個人情報は場合によっては、情報それ自体であるデータ、他の情報と組み合わされた状態のデータ、または以下を含む、個人の特定に使用されるデータになります。

- 名前やEメールアドレス
- 健康、医療測定およびバイオメトリック情報
- 身分登録番号
- クレジットカードや銀行口座番号
- 写真
- 年齢、人種、民族性、性的指向、所属、メンバーシップ、優先傾向
- あらゆる種類の評価や業績
- 犯罪や起訴などといった罪または容疑に関する情報
- 個人の評価を損害する可能性のある情報
- 一部の事業部門は、学校または義務教育(「学生データ」)における子供または若者に関する個人情報を収集または使用しています。この機密性の高い個人情報は、最大限の注意を払って扱う必要があります。

私たちの責任

- 個人情報を保護する責任を負い、個人情報に関する方針について常に情報を把握しておかなければなりません。
- 不正使用、開示、アクセスがあった場合やその疑惑があった場合は、即座にマネージャーやピアソン・セキュリティ・オペレーション・センター(soc@pearson.com)に報告してください。
- 個人情報の収集と使用の目的を合法的なビジネス目的に限定し、必要な期間に限定して、会社の方針および適用法に従って個人情報を保持してください。
- プライバシー対策や個人の質問や不明点の対処の仕方の透明性を維持してください。
- 個人情報の共有相手は、合法的に知る必要があり、利用が適切に承認されている人に限定してください。
- サービスを提供するために第三者を使用するとき、私たちの方針要件が契約に反映されていることを確認しておきましょう。
- 個人情報の他国への転送を制限する法律がある場合、ビジネス目標を達成し、個人の権利を保護する方法について、当社の技術チームおよびデータ・プライバシー・オフィス・チームと協力してください。

詳細については、マネージャー、データ・プライバシー・オフィス、またはローカル・コンプライアンス・オフィサーに問い合わせてください。

画像: Kyle Panis

質問:コピー機内に機密の人事記録が大量に残っているのを発見し、そこにはチームの給与情報も含まれていました。誰もトラブルに巻き込みたくはないですが、誰でも見ることができる場所にこのような情報を放置しておくのは間違っていると思います。私はどうすべきでしょうか?

回答:即座に人事担当者に内密に報告し、あなたが発見した物と取った行動をプライバシー部門の最高責任者に報告してください。機密情報とプライバシーの保護は各従業員の責任です。コピー機に書類を置き忘れた人は、他人の機密情報を保護する義務について忠告を受けます。

B. 資産の保護

私たちの基準

私たちは皆、会社の資産を保護し、管理を行い、限られた状況を除いて、個人目的のために使用されないことを保証する責任があります。疑問がある場合はマネージャーに相談しましょう。

会社の資産は、建物、器材、コンピュータ、オフィス、携帯電話、携帯用コンピュータ、ファックス、ファイル、書面、在庫、必需品を含みます。また、知的財産や機密情報も含みます。

情報技術の適切な使用

従業員は、ピアソンの電子システムやリソースの使用で、会社をセキュリティまたは守秘義務の違反、法的請求、破壊活動、ウイルスまたは類似の問題のリスクにさらさないように注意しなければなりません。

最低限に保たれ、生産性と職場環境に悪影響を及ぼさない限り、限定的に個人的な利用を許可します。

私たちの責任

- 適切に認可されたソフトウェアのみを使用してください。ピアソンのパソコンでその他器材に認可されていないまたは海賊版のソフトウェアをコピーしたり使用したりすることは厳しく禁じられています。
- ピアソンの所有物の窃盗、横領、悪用に関する疑惑を発見したら報告してください。
- 当社の製品、サービス、および活動において知的財産を使用するための適切な同意または許可を得ることで、他者の著作権および知的財産を尊重し、認めます。

当社の利用規定により、ピアソンの全ユーザーには、情報、電子機器、ネットワーク リソースの適切な利用に関して、的確な判断を下す責任があります。セキュリティとネットワークの維持管理の目的であれば、ピアソン内の権限を与えられた個人は、機器、システム、ネットワーク トラフィックをいつでも監視できます。現地法により、ピアソンはネットワークとシステムの監査を定期的に実施してコンプライアンス状態を確認する権限を保有しています。

C. コンテンツの保護

私たちの基準

私たちは全員、企業コンテンツを保護する責任、および、不正アクセスや不正配信に不必要にさらされることのない手段で企業コンテンツが保存・配信されるようにする責任を負っています。また、配信パートナーがこの基準を満たしていることも保証しなければなりません。疑問がある場合はマネージャーに相談しましょう。

当社のコンテンツには、書籍、電子書籍、テストバンク、ソリューション マニュアル、アセスメント、画像、原稿、中間ファイルが含まれます。ピアソンのコンテンツの不正使用(「プライバシー」と称されることが多い)は違法であり、これによって、純正品の売上高の置き換わると当社が傷つけられ、著者と顧客から当社に寄せられる信頼が損なわれ、生徒・学生が危険にさらされます。

私たちの責任

- アクセスに個人のログインが不要であるピアソン外部に、コンテンツを配信しないでください。
- 可能な場合は、マネージャーに相談し、利用可能で許容される代替策を模索してください。
- 第三者と配信契約を締結または更新する場合は、事前に必ず、OneTrustの「セキュリティとプライバシーの境界値に関するアンケート」に記入してください。ピアソンmyCloudからOneTrustにアクセスしてください。
- すべてのピアソン コンテンツに、適切な著作権情報が記載されているラベルを正しく貼付してください。
- ピアソンの著作権に違反していると思われるものがあれば、PearsonEthics.comまたは「プライバシー報告」(www.pearson.com/corporate)を利用して通報してください。

D. 機密情報および知的財産

私たちの基準

機密情報が不正に公開されることで、重大な競争上の優位性が失われ、ピアソンに対する評判が害され、顧客や他者との関係が損なわれる可能性があります。私たち一人ひとり、他者から委ねられた機密情報も同類に、機密情報に対して十分な注意を払って保護しなければなりません。

機密情報には、知的財産、財務情報、コンテンツ、社内Eメール、幹部のスケジュール、ビジネス上の決定事項などが含まれる可能性があります（ただしこれらに限定されません）。公共利用を意図しておらず、かつDCLのレベル2～レベル4に分類される情報はすべて機密情報に含まれます。

すべての特許、商標、著作権、機密情報、企業秘密、取引を行う者の機密情報を尊重します。不正使用は、収益の損失、改善費用の喪失、評判の失墜を招く恐れがあります。

私たちの責任

- 情報の使用および開示は、正当な事業目的に限定して行ってください。
- 機密情報の取り扱い、配布、破壊方法を示すため、機密情報には適切にラベルを付けてください。
- 知的財産と機密情報は、保護のために、認可を受けた当事者に限定して共有するようにしてください。
- ピアソンの知的財産権の偽造や不正使用が疑われる場合は直ちに通報してください。
- 他者の知的財産権を使用する場合は、製品ライフサイクル中の使用を条件に確実に適合させるために、必要な許可とライセンスを取得してそれらの条件に従ってください。
- 会社の「クリーン デスク」ガイドラインを順守し（オフィス環境が開放的な場合は特に）、職場にある機密情報や会社のその他の有価資材を保護してください。
- 飛行機やエレベーターの中や、携帯電話を使用するときなど、他人に聞かれる可能性があるところで機密情報の話をしないでください。また、無人状態にあるファックスやプリンタに機密情報を送らないよう注意してください。
- 機密情報を紛失した場合やどこかに置き忘れた場合は直ちに報告してください。

画像: Ruben Alvarado

D. インサイダー取引

私たちの基準

私たちは証券取引法を順守し、非公開情報、重要情報、価格感応情報を所持している場合は、証券取引法により取引不能になりかねないため、公開会社（ピアソンを含む）の証券の取引を行いません。重要情報または価格感応度が特に高い情報には、投資家が株の売買や保持を判断するときに重要となる情報が含まれます。これは、会社の財政、経営、環境パフォーマンス関するニュースを含み買収、決算、重要な経営変更、主要契約の開始または終了を含みます。

さらに当社には、取引が秘書役室から承認された後の「公開期間」以外はピアソンの株式を売買できない「制限された人物」のリストがあります。

インサイダー取引法の違反は、会社や関わった個人に対して重大な刑罰を課す可能性があります。

私たちの責任

- 自分自身や他者の利益を目的として、未公表の会社情報を決して使用してはいけません。
- 他者からピアソンやビジネス・パートナーの機密情報を要求されたときには警戒が必要です。家族や友人などとの何気ない会話であっても、内部情報の違法な「密告」とみなされる可能性があります。
- 正式な法的処置として要請がない限り、公表されていない情報はピアソン外に公開してはなりません。

適用法の順守に役立つ詳しいガイダンスについては、秘書役室に問い合わせてください。

質問:重要情報に基づいたピアソン株式の取引が許可されるのはいつですか?

回答:会社によって重要情報が公開された後、秘書役室を通じて必要な社内認可を取得した上で初めて、重要情報に基づいて取引を行えるようになります。インサイダー取引が単なる内部的な事業問題ではなく、法律を理解し順守するという個人の責任であり、インサイダー取引によって個人に刑事制裁が下る可能性があることを知っておいてください。

E. 正確な帳簿および記録

私たちの基準

透明性に徹し、要請された財政報告書の、またはその他規制当局へ提出される報告書の完全で、正確で、適時で、明確な開示を行います。当社の従業員の一人が従業員、顧客またはビジネス・パートナーによる脱税または税金詐欺の促進に関与することを容認したり、許可したり、認めたりしません。

会社の財政開示の準備に関与する従業員はこの領域内において特別な責任を持ち、私たち全員が、業績の記録や書面の維持のプロセスにおいて責任を有します。私たち一人ひとりが、記録した情報が正確で、適時で、完全であること、また、帳簿と記録の信頼性や完全性が損なわれないことを保証することを手助けする責任を有します。

私たちの責任

- 出費報告またはタイムシートの虚偽記載を行ってはいけません。
- どんな情報でも記録するときは、できるだけ明白で、簡潔で、正直なおよび正確でなければなりません。人々とそれらの動機の誇張、不適当な言語、推測、法的結論と軽蔑的な特徴描写を避けてください。
- 財政的な記入は明確で完全であることを保証し、取引の本当の性質や時間を隠蔽してはいけません。
- 方針や手順を順守することを保証するため、取引の見直しや承認を行うときは、適切な時間と詳細を提供してください。
- 契約書を含み、署名を行う権限があり、正確で信頼できる書類のみに署名を行います。
- 法的に要求される最短期間、会社の文書保管手順および法的要件に従って、すべての会社の記録を管理します。
- 調査や監査に対応してではなく、必ず会社の文書保管方針と手順に沿って文章を破棄しなければなりません。法務部から書類の破棄を中止するように通知を受け取った場合や、書類が法的保留の対象となる場合か不確かな場合は、破棄の前に、記録が進行中または保留中の調査や監査に必要でないことを確認するため法務またはコンプライアンスに確認してください。
- 詐欺が疑われる場合は直ちにピアソン倫理ホットライン(www.pearsonethics.com)とグローバル・コンプライアンス・オフィス(compliance@pearson.comまたはfraud@pearson.com)に通報してください。

財務上の承認の責任に関する詳しい情報については、Neoの「ワン・ピアソン財務方針」のページに掲載されている「権限一覧」を参照してください。

質問:第四半期の報告期間の終わりに、マネージャーに追加の費用を記録するよう依頼されました。しかしサプライヤーから請求書を受領しておらず、業務はまだ始まっていません。来期には業務が完了することが確実で大した違いを生じると思わなかったため、記録を行いました。しかし、今になってこれは正しい行いだったのか疑問を持っています。

回答:経費は、発生する期間に記録しなければなりません。取引を記録した日付の時点では、業務が始まっておらず、費用も発生していません。したがって、これは不当表記であり、状況によっては詐欺に値する可能性もあります。そのような状況では、人事担当者、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、コンプライアンス部門、またはPearsonEthics.comに事情を報告すべきです。

F. 社会とのコミュニケーション

私たちの基準

市民とのコミュニケーションは明白で、一貫性があり、正確であることが不可欠です。許可された人だけが、ピアソンに代わってメディアまたは投資界のメンバーに情報伝達を行うものとします。

注意:従業員は事前に書面で承認を得ていない限り、絶対に、ピアソンを代表してメディアに話をしてはいけません。メディアやその他の外部ソースから連絡を受けた場合は、総務部(media@pearson.com)に連絡してください。また当社には「グローバル・メディア方針」もあり、記載しているさまざまな企業や地域の具体的な連絡先を定期的に更新しています。これはNeoの「グローバル方針」ページで閲覧できます。

私たちの責任

- 同僚、供給元、顧客、株主を含む会社に関心がある者へ、正直および公然と情報伝達を行います。
- 会議や外部での講演は、私たちの専門知識を共有する優れた方法ですが、事前に管理職によって見直しが行われなければなりません、また法務または企業行動課で見直しを行う必要があることもあります。
- 会社の事業に関してメディアから質問を受けた場合、自分自身で回答を行わず、総務部に任せてください。

ソーシャル メディアの使用

- ソーシャル メディアを使用する場合、権限を与えられていない限り、あなたがピアソンの代表として話しているという印象を与えてはいけません。あなたが従業員であること、自分の意見は自分だけのものであることを明確に示しておきましょう。
- ソーシャル メディア上で述べた個人的な見解が不適切なものであり、それがピアソンに起因している場合や、ピアソンのイメージや評判を傷つける可能性がある場合、ピアソンはその従業員に対して解雇を含むそれ以下の懲戒処分を行う場合があります。
- ソーシャル メディアのすべてのユーザーは、本行動規範で概説された、職場での他の行動で求められるのと同じ原則に従う必要があります。特に、職場で許されないいやがらせ、いじめ、差別や報復を行うことはオンライン上でも禁止されていることを認識しなければなりません。

注意:本行動規範のいずれの内容も、賃金、時間、またはその他の雇用条件に関する従業員のコミュニケーションの妨害、抑制、防止を目的とするものではありません。ピアソンの従業員は、そのような活動に従事する、または行わない権利を有します。

方針、リソース、支援受付窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書:方針およびリソース」を参照してください。

画像: Christof Van Der Walt

セクション VI:良き企業市民であること

A. 企業の責任

私たちの基準

私たちは、学習者、教育者、サプライヤー、コミュニティにとって最高のパートナーになれるよう尽力しています。当社のビジネスの展開方法、人への接し方、環境を保護する方法に、私たち価値観を活かしています。私たちの社会への極めて重要な貢献とは、人々が学習を通じて進歩を遂げることに役立つことです。公開しているピアソン人権宣言の中で、私たちは、自社の製品やサービスを含めた会社として、すべての学習者のために、教育へのアクセス、経済的対応力、成果にどう貢献できるかを評価して改善することの重要性を認めています。

私たちの責任

人権

ピアソンは、国連グローバル・コンパクトの発足時に加盟した企業として、世界人権宣言、市民的および政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言で定義されているすべての人権を尊重することを公約しています。当社は、平等な雇用、言論の自由と結社の自由、文化的、経済的、社会的福祉を含む普遍的な人権を支援しています。私たちは、児童労働の雇用、強制労働、強制労働の使用、奴隷制度や人身売買など、違法または非人道的な労働行為に反対しています。英国現代奴隷法の条項、ならびに当社が業務遂行および事業展開を行っている国の一切の関連法を順守することに全力を尽くしています。

人権に対する取り組みを通じて、私たちは以下を要求しています。

- ピアソン人権宣言を熟知しておいてください。
- 学習者、親、従業員、請負業者、教員やその他の教育者、顧客、サプライ チェーンの労働者、広い地域社会を含むすべての利害関係者の人権を尊重してください。
- 当社またはビジネス・パートナーの事業活動において人権侵害の疑いや証拠があれば、人事担当者、ローカル・コンプライアンス・オフィサー、グローバル・コンプライアンス・オフィス、または総務部グローバル・サステナビリティ・チームに報告してください。

画像: Chamin Fernando

社会への貢献

最大の世界的な教育課題の多くは、1つの会社で解決することはできません。このため、私たちは、地元団体、政府、非政府組織（NGO）など、他の機関とパートナーシップを結び、一丸となって取り組んでいます。提携を通して、私たちは、商業と慈善事業の両方を通して、業務の新しいモデルの報告、導入、または試験を行うことを促進しています。

私たちの従業員が地域団体と提携することを促進し、正当な理由で従業員が時間と報酬を提供することを奨励すます。

環境への責務

私たちは、環境を適切に保護し、環境への影響を管理し、最小限に抑えるための会社としての責任を負っています。

- 少なくとも、ピアソンが取引する国に適用する環境法規を順守します。
- 事業意思決定における要因として、環境責任を考慮しなければなりません。
- 私たちの環境目的を支援することを保証するためビジネス・パートナーと一団となって取り組まなければなりません。

B. 政治活動

私たちの基準

私たちは個人的な政治献金や、政治運動の援助、個人的な政治意見を話すこと含む、自発的に政治的プロセスに参加する従業員の権利を尊重します。ピアソンでは、投票を除いて、選挙運動や政治候補者の宣伝を支援する目的で、会社の時間や財産を使用することが禁じられています。ピアソンは、選挙や再選挙を行う政党、政治活動委員会、候補者に対して、企業政治献金は行っていません。

米国の会社の幹部は通常「Pay to Play条項」と称される付加的な規制を順守しなければなりません。これはピアソンが政府に関連したビジネス活動を行うとき、個人的な政治献金を行うことを制限するものです。

「政府関係者」という用語が教授、教師と他の学校のスタッフや管理人を含むことを認識しています。従業員が通常のビジネスの過程で政府関係者と関わりを持つことは理解しています。しかし、通常のビジネスの過程以外で政府関係者との政治活動とみなされる接触や、上記の標準的な政治プロセスへの個人的な参加以外での接触については、政治関係部から事前に承認を得ておく必要があります。

私たちの責任

- 決して会社資金を政党や候補者に投じてはいけません。
- 個人的な政治意見や活動が会社のものとみなされないようにするために対策を講じてください。
- 政治的ロビー活動や政治プロセスに影響を及ぼすことを目的とする支出は、総務部にて事前に承認され管理されなければなりません。
- 他の従業員に選挙立候補者や政党、または政治的な努力への貢献、支援、反対を行うように圧力を決してかけてはいけません。
- 政治家の支援や選挙活動によって仕事の業務との利益衝突を引き起こす、またはそう見えるようなことを行ってはいけません。
- すべての法律、規則、基準を順守しなければなりません。
- 政治プロセスへの個人参加以外のすべての政治活動を政府関係部に通知してください。

質問:現地事務所の立候補者の資金調達イベントに参加する予定です。会社の資金や資源を使用しない限り、ピアソンでの私の職位を参加者リストやプログラムに記載することは可能ですか?

回答:いくつかの管轄地では、資金調達のイベントに参加するときを含み、個人的な政治献金を行う際に雇用主を記載することが要求されます。しかし法的要件とは別に、個人的な政治活動は会社の活動とはまったく別であることを明確にしておくべきです。

質問:今度の会社のイベントに政治家を招待し、講演してもらおうと考えています。これは問題になりますか?

回答:政治家を社内イベントへの出席に招待する前に、総務部とグローバル・コンプライアンス部の承認を得る必要があります。貢献を規制する法律は複雑で、いくつかの管轄地域では、招待客が再選挙活動を行っている最中である場合や、会社のイベントが選挙活動の支援とみなされる可能性がある場合には、イベントでの飲食が贈答品とみなされる可能性があります。ほとんどの場合、注意して順守しなければならない制限と報告義務が存在します。

C. 国際取引

私たちの基準

会社が運営するまた取引を行う国の輸出入管理局、マネーロンダリング規制、関税法、他の関連法を順守することを確約します。私たち一人ひとりは、業務 に該当する法律を理解し、行動の合法性が疑わしい場合は専門家のアドバ イスを求めなければなりません。

私たちの責任

- ピアソンの各ビジネス事業拠点において、適切な輸出入や関税記録を維持してください。
- 国境を越えて情報、技術、製品、またはソフトウェアの運送が輸出入を規制する法律を順守していることを保証するためガイダンスを求めてください。
- 制裁が適用される国や個人に関連したビジネスを行うときは、必ず、Neoスペースの「制裁」に記載されているガイダンスに従ってください。

制裁対象国および制裁対象者との取引

取引や経済制裁に関する法律、規則と方針の順守は特に複雑ですが、不履行を行った場合は、厳しい結果をもたらすことがあります。

これらの理由から、「高リスク」および「中リスク」制裁対象国に存在する企業および在住する個人と取引を行う前に、制裁チェックが必要となります。「高」および「中」リスク国のリスト、ならびにこれらのチェックの実施方法に関するさらなるガイダンスは、Sanctions Neo spaceに掲載されています。

制裁関連の質問や懸念がある場合は、制裁チーム（sanctionscompliance@pearson.com）に知らせてください。認可された国との取引の詳細については、ピアソン制裁方針（Neoスペースの「制裁」で閲覧可能）、およびピアソン財務方針（Neoスペースの「財務」で閲覧可能）を閲覧してください。

方針、リソース、支援受付窓口のリストについては、本規範の最後に記載されている「付属書: 方針およびリソース」を参照してください。

画像: Sally Ann Field

リソースの概要

トピック	連絡先 / リソース
行動規範 *当社の行動規範に関する質問、懸念事項、違反行為について*	■ 勤務先または勤務地のローカル・コンプライアンス・オフィサー ■ グローバル・コンプライアンス・オフィス（compliance@pearson.com） ■ www.pearsonethics.com ■ codeofconduct@pearson.com
贈収賄・汚職防止 *贈答、接待、出張、スポンサーシップ、事前寄付の要求を含む*	■ 勤務先または勤務地のローカル・コンプライアンス・オフィサー ■ グローバル・コンプライアンス・オフィス（compliance@pearson.com） ■ www.pearsonethics.com
制裁	■ sanctionscompliance@pearson.com ■ Neoの「制裁」のページ ■ グローバル・コンプライアンス・オフィス（compliance@pearson.com）
利益相反	■ グローバル・コンプライアンス（gcoconflictsofinterest@pearson.com） ■ www.pearsonethics.com
CISO（グローバル情報セキュリティ）	■ 事故報告用のセキュリティ・オペレーション・センター（SOC）：soc@pearson.com ■ Neoの「CISO」のページ
データ・プライバシー・オフィス（DPO）	■ ローカル・コンプライアンス・オフィサーまたはデータ・プライバシー・オフィス（dataprivacy@pearson.com） ■ Neoの「データ・プライバシー」のページ
独占禁止	■ ピアソン法務部に連絡 ■ Neoの「独占禁止」のページ
安全衛生	■ グローバル安全衛生チーム ■ Neoの「グローバル安全衛生」のページ ■ www.pearsonethics.com
安全保障と保護	■ グローバル安全防護担当責任者 ■ www.pearsonethics.com
教育 / コンテンツの質	■ ローカル編集方針推進者 ■ pearsoneditorialpolicy@pearson.com
プライバシー / 知的財産の保護	■ Neoの「ピアソン知的財産保護プログラム」のページ ■ www.pearson.com/corporateの「プライバシー報告」
株式売買に関する問い合わせ	■ 秘書役室（companysecretary@pearson.com）
多様性・包含性	■ グローバル・ダイバーシティ・インクルージョン・チーム（inclusion@pearson.com） ■ グローバル・ダイバーシティ・インクルージョン支持者
メディアに関する問い合わせ *報道機関やソーシャル メディアとの連絡を含む*	■ 勤務先または勤務地の総務部 ■ media@pearson.comを利用して問い合わせる
企業責任 *人権、現代奴隷法（英国）、環境への責務、地域社会への貢献を含む*	■ グローバル・サステナビリティ・チーム（sustainability@pearson.com） ■ 勤務先または勤務地の総務部 ■ www.pearsonethics.com
グローバル方針	■ Neoの「グローバル方針」のページ ■ myHRの「方針」

付属書：方針とリソース

行動規範で引用されている方針および Neo ページ

セクション I:

ビジネス・パートナーの行動規範

懸念事項の提起および報復禁止に関する方針

セクション II:

Neoの「グローバル・ダイバーシティ・インクルージョン」のページ

グローバル安全衛生方針・基準

セクション III:

Neoの「有効性と研究」のページ

ピアソン編集方針

グローバル独占禁止方針

Neoの「独占禁止」のページ

セクション IV:

グローバル利益相反方針

贈収賄・汚職防止（ABC）方針

贈答・接待方針

Neoの「グローバル・コンプライアンス・オフィス」のページ

Neoの「贈収賄・汚職防止（ABC）」のページ

セクション V:

グローバル・プライバシー方針

Neoの「データ・プライバシー・オフィス」のページ

Neoの「ピアソン知的財産保護プログラム」のページ

秘書役室

Neoの「財務」のページ

グローバル・メディア方針

セクション VI:

ピアソン人権宣言

制裁方針

Neoの「制裁」のページ

財務方針

総合：

Neoの「グローバル方針」のページ

myHR

www.pearsonethics.com

グローバル方針：

Neoの「グローバル方針」のページにアクセス

myHRにアクセス

支援、問題提起、質問のためのリソース

- ピアソン倫理（www.pearsonethics.com）にアクセスしてください。*ピアソン倫理は24時間年中無休対応です。電子媒体や電話を利用して質問や問題提起を行ってください。米国向け番号、英国向け番号、国際電話番号がウェブ サイトに掲載されています。*
- 直属のライン マネージャーに相談
- ローカル・コンプライアンス・オフィサーに連絡
- グローバル・コンプライアンス・オフィス（compliance@pearson.com）に連絡
- ピアソン法務部に連絡
- 従業員関係部（employeerelations@pearson.com）に連絡
- myHRにアクセスして質問

表紙画像: Christof Van Der Walt
ピアソンの価値観の図: Dan Matutina

ALWAYS LEARNING