



企業の行動規範 と倫理規定

2026年8月

目次

企業の価値観 ミッション

01 概要

目的
支援の求め方と情報の入手
規範違反の報告
規範違反
報復禁止
誠意がある報告
規範の免責

02 機会均等、差別、人種 差別反対およびハラス メント

03 利益相反

利益相反の識別
利益相反の開示

04 機密情報

企業情報
患者情報
従業員情報
ソーシャルメディア

05 財務報告と社内記録

財務報告
社内記録

06 インサイダー取引法

07 企業資産の適切な使用

08 お客様とサプライヤーの 管理

お客様との関係
サプライヤーとの関係

09 帰属性、多様性の尊重、 参画主義

10 人工知能と新興技術の責 任ある使用

11 他の法律と規制

汚職防止
競争と公正な取引
知的財産と企業秘密
国際取引
マネーロンダリング(資金洗浄)
持続可能性と環境保護
人権の尊重
医療従事者との交流
品質
健康と安全

まとめ

取締役会代表・最高経営責任者(CEO)挨拶

Resmed従業員各位

Resmedでは、最高水準の企業倫理を以て事業を行うことに専念しています。当社はすべての事業活動において、従業員、株主、お客様、サプライヤー、コミュニティ代表、その他の取引先担当者に対して、誠実、公正、率直である義務があります。

Resmedの従業員は日常、多くの事業上の意思決定に直面します。こうした中でどの状況にあっても、企業への帰属性、多様性の尊重、参画主義を含むResmedのハイレベルな企業倫理を順守することは、各自の個人的責任です。この「ビジネス行動規範と倫理」で、あなたの直面する状況にすべて対応するのは不可能です。当社の企業としての価値観に従うことで、あなたのビジネス意思決定が倫理的問題を引き起こす可能性が低くなります。あなたが倫理的問題に直面した時に、当社の価値観とこの規範が、正しい選択のヒントになるガイドとして役に立つことを願っています。

また、この機会にぜひ当社ポリシーを見直し、疑問があれば上司、グローバル倫理およびコンプライアンス部門、または法務部門と直接と話し合ってください。最後に、この規範に書かれているガイドラインは、取締役、役員、従業員など、社内のあらゆる層の人が守るべきものです。

行動規範は企業価値観の再確認から始まります。私たちは自分の行動をこうした価値観と常に一致させなければなりません。Resmedの従業員として、本規範の既知の違反やその疑い、法規違反の疑いがあれば、報復を恐れることなく、積極的に報告する義務があります。

当社の中心的価値観を高く保ち、誠実で公正かつ品位あるビジネスを行っていくには、皆さんの力が欠かせません。皆様のご尽力に感謝いたします。

敬具

Michael Farrell

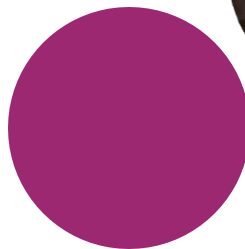
会長兼最高経営責任者(CEO)



企業の価値観

.....

- **不動の誠実さ**
あらゆる対話を信頼と公正のもとに行います。
- **品質の責任**
会社はお客様や患者様のためにより高いレベルの優秀性を常に追求して努力しています。
- **機知に富む革新**
私たちは好奇心と勇気を持って、夢を持ち、創造し、この世界を再び革新していきます。
- **尊重し合う多様性**
お互いの相違点を認め合い、強みを纏めて、共により優れた結果を達成します。
- **影響が大きいインパクト**
どの行動にも、同僚や顧客、地域社会、さらに世界のためになるような成果に転換するための意義があります。



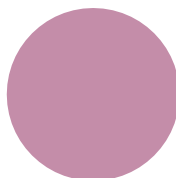
ミッション

....

私たちの使命は、人々に支持され、その人生を大きく変える健康のための技術を創り出すことにあります。

誰でも、自宅でのケアと、より良い睡眠や呼吸をして、自分らしい生活の可能性をすべて開ける世界。それが私たちのビジョンです。

その使命とビジョンは概念に留まっていません。それらは私たちの戦略、価値観、文化の基盤です。これらの項目こそ、毎日仕事している理由であり、皆が一丸となって生み出す価値そのものです。より良い睡眠と呼吸で世界中の人々がベストの自分になれるよう後押しする - それが私たちの存在意義です。



01 概要



目的

この事業倫理行動規範（以下「本規範」）は、Resmedのビジネスを最高レベルの倫理基準に基づいて推進するための全社的な指針です。本規定を遵守することは、法令を遵守するとともに、ステークホルダーからの信用と信頼を得ることにつながります。

本規範はResmedグループ全体に適用されます。また、取締役会、役員、従業員、および機関、ベンダー、サプライヤー、コンサルタントなどの当社を代表する担当者に適用されます。私たち一人一人には、本規定に規定されている基準を理解し遵守する責任があります。

支援の求め方と情報の入手

本規範は、包括的なルールブックではなく、直面する可能性のあるすべての状況に対応できるわけではありません。Resmedにはテーマ別により詳しく説明する内部方針が別途存在します。従業員に対して、それらのトピックに関する詳しい情報を提供するために、HUBにグローバル倫理およびコンプライアンスサイトが用意されています。そのサイトにアクセスしてご利用ください。

ある状況について気がかりな場合、またはあなたの行動が本規範に違反しないかどうか疑わしい場合、ヘルプを求めてください。特にまず、上司にヘルプを求めることをお勧めします。

上司が質問に答えられない場合や上司に連絡しにくい場合は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門（EthicsOffice@Resmed.com）に問い合わせてください。

現地の法令は国によって異なる場合があります。適切な報告方法が取られているのか確認したい場合は、現地のコンプライアンス部門または法務部門に問い合わせてください。

Resmedは世界に展開している会社です。参画主義や品位の価値観はグローバルなものであり、各国のポリシーとは別のものです。本規範はResmedの世界共通指針です。そのため、営業するどの国や地域の法令とほぼ一致しています。Resmedが営業している国のすべての法律との間に全体的に矛盾はありません。しかし時には、その土地の法律では異なるアプローチを求められることがあります。当社でもそのような差異が規範にあることは認識していますが、法律は常に変化するものです。したがって、特定のトピックについて、あなたの国の法律と本規範のガイダンスが矛盾すると思われる場合は、関連する各国のポリシーと手続きを確認してください。これらは、当社のイントラネットから入手できます。そこで疑問が解消しなかった時には、上司に相談してください。多くの場合では、懸念への対応や適切な資源の割り当てのサポートには、上司が最も適しています。グローバル倫理およびコンプライアンス部門と法務部門も、本規範または関連する企業ポリシーと手続きに関するあらゆる疑問や懸念を解決するのを手助けします。

規範違反の報告

従業員は誰でも本行動規範の違反を察知したまたは違反が疑われる場合に、報告する義務があります。通常は、本規範の違反やその疑いがある場合、ただちにその行為を上司に報告してください。

独立した第三者によって管理されている倫理ホットラインからも、実際の違法行為や違法の可能性がある行為への懸念も含め、報告できます。ホットラインは年中無休で、さらに必要に応じて翻訳者を利用することができます。地域の法律で許可されていれば、倫理ホットラインでは匿名で報告することを選択できます。

Resmedは、現地法令の許す限り報告された情報を機密として扱い、報復防止方針を常に厳守します。

現地の法律と規制に応じて、次の方法のいずれかを使用して、倫理ホットラインに報告を提出できます。

- ウェブサイトresmedethicsreporting.com経由で報告してください
- EthicsOffice@Resmed.comにメールを送信してください
- resmedethicsreporting.comに記載されているフリーダイヤル番号から、各拠点の倫理ホットラインにお電話ください
- ホットラインまたはオンラインの報告ツールを使って報告を提出したくない場合は、報告書を郵送で以下に提出してください。

宛先：最高法令順守責任者
Resmed Inc.
9001 Spectrum Center Blvd
San Diego, CA 92123 USA
jim.ellis@Resmed.com

規範違反

本規範に違反した従業員は、場合によっては解雇など、適切な懲戒の対象になります。各状況での具体的な懲戒は、その状況での事実と事情や、現地の法律の要件に基づいたものになります。本規範に概説された法律に違反する従業員は、多額の損害賠償、罰金、および服役を被ることがあります。

Resmedもまた、多額の罰金や制裁に留まらず、評判や社会的信用を損なうおそれがあります。Resmedの顔としての行為が法令や本規範に違反すれば、ご自身とResmedともに深刻な結果を招くおそれがあります。

報復禁止

本規範の違反を誠意をもって報告した従業員、または違反調査に協力した従業員は、あらゆる報復から保護されます。報告が誤りだったと判明した場合や、報告された行為が本規定に違反していない場合であっても、同様です。禁止されている報復には、解雇、降格、転任など、倫理報告に関連して行われる仕事への悪影響が含まれます。規範違反を報告した従業員に報復をした人は誰でも、解雇を含む懲戒処分の対象になることがあります。

誠意がある報告

誠意がある報告とは、不正行為と定義される行為の報告を指し、報告を行う人に信じるに足る理由があるということが真実であり、悪意や個人的な利益の考慮が無いものです。不正行為、個人的な利益、悪意により誠意の欠けた報告は、本規範では受け入れられず、懲戒処分の対象になることがあります。

規範の免責

ごくまれに、規範の例外が生じることがあります。Resmedの役員のみが従業員の免除を認めることができます取締役または執行役員の免除は、取締役会またはその関連する設置委員会のみが認めることができ、その内容はウェブサイトwww.resmed.comで五営業日以内またはその他の場合は法令に従うかニューヨーク有価証券取引所（NYSE）の規定に従って公開されます。

02

機会均等、差別、人種差別反対およびハラスメント

....

機会均等

Resmedは、従業員の機会均等を重視し、差別やハラスメントを防止する法令を遵守します。

Resmedは、人種、肌の色、宗教、年齢、性別、国籍、既婚・未婚・離別といった個人的状況、性的指向、障害の有無、その他法的保護対象となる地位に基づく差別なく、採用、雇用、報酬、研修を行います。

差別

Resmedは、職務に関連しない個人属性ではなく、メリトクラシー（能力、実績）に基づいて雇用を決定します。Resmedは多様性を大切にし、異なる背景や畑の違う人材を受け入れ、包括的な職場を目指します。したがって、このため、法令で保護された地位に基づく従業員の差別は、Resmedの方針に反します。職場で差別を目撃した場合、または自分が差別を受けていると考える場合は、上司、人財課、または法務部門に懸念を報告してください。

人種差別反対

Resmedの全世界従業員は安全で敬意を持たれる環境で働く権利があります。私たちは、チームメンバーを傷つけたり、仕事上ふさわしい品位を奪うような大変悪質な行為からささいな攻撃まで、いかなる人種差別的表現、発言、行為も許容しない労働力なのです。当社は重要な柱と価値の一つとして、包括性を主張しています。そして、業務や明文化されたポリシーや手順といった伝達の中で、包括性がすべての言語、日々の会話に変換されるのを目にすることを目標にしています。人種差別や本方針違反の行為を経験したり目撃したりした場合は、直ちに上司、人事、または経営陣に報告してください。Resmedは、このような違反を深刻に受け止め、誰にも心理的に安心できる包括的な職場を実現する約束を徹底して守ります。また、[倫理報告ホットライン](#)からはいやがらせや差別を秘密厳守で報告することができます。



発信者はオープンに名乗ったり、匿名を保ったり、秘密にするよう依頼することもできます。

ハラスメント

同様に、Resmedは、全従業員がいやがらせのない職場で働く権利を持つと考えています。

ハラスメントには、保護された地位を利用して、従業員を侮辱したり、攻撃する、好ましくない言葉、身体的、視覚的な行動が含まれます。たとえば、セクシャルハラスメントとは、不快な性的行動です。いじめも、多くの国で禁止されており、Resmedでも不正行為に該当します。一言で、Resmedは従業員へのいやがらせや虐待を絶対に許しません。

Resmedは、全拠点で差別やいやがらせを禁止していますが、地域別に適用される法令は異なります。したがって、Resmedの人事チームは、国別事業拠点における従業員の行動基準を示すガイドラインと方針を発行しています。詳しくは、国の人財課にお問い合わせください。



全従業員は、同僚、顧客、サプライヤーに対し公平かつ誠実な対応を心がけてください。

03 利益相反

....

利益相反の識別

利益相反とは、私的利益がResmedの利益を妨げる、妨げるおそれがある、またはそう見える状態を言います。Resmedの最善の利益のために行動するための支障になる利益相反やそう見える状況は例外なく避けてください。

次の状況は、よくある利益相反の例です。

社外での雇用

全従業員はResmedでの職責に忠実である義務を持ちます。従業員は、Resmedの競合他社、顧客、サプライヤー、Resmedに直接的か間接的かを問わず利益をもたらす可能性のある法人や個人に対して、雇用、取締役就任、またはサービスの提供を行うことが禁止されています。

国によっては、Resmedの業務に支障がなければ、副業が認められることもあります。副業を検討する際は、事前に各拠点のHR方針と手続きをご確認ください。

不適切な個人的便益

従業員は、Resmedでの立場を利用して、金品、接待、便宜など個人的利益の依頼や受領が禁止されています。個人的な利益を優先すべきかどうか迷ったら、辞退すべきか条件付きで受諾すべきかに関して、上司に相談してください。

金銭的利益

従業員は、Resmedの競合他社、顧客、またはサプライヤーに対し、態様を問わず金銭的利益関係を持つてはなりません。取り扱い範囲の広い投資信託の所有権の場合は、信託が競合他社、顧客、またはサプライヤーの株を所有していても、利益相反ではありません。

借入金などの金融取引

従業員は、Resmedの顧客またはサプライヤーから融資を受けたり、個人的な金銭取引を行ったりしてはなりません。Resmedの取引先銀行、証券会社、その他金融機関との通常の市場条件と同じ取引は、利益相反にはなりません。

取締役や委員への就任

従業員は、その団体の利益がResmedと相反するおそれがある場合、営利か非営利かを問わず、取締役や理事に就任してはなりません。最善の方法は、他の企業や団体での取締役就任に同意する前に、上司に相談することです。

企業機会の取得

従業員はResmedの資産、情報や地位を私利私欲のために利用してはなりません。Resmedにとって有益な取引機会を得た場合は、まずResmedに届け出て、評価を受けてください。

家族の行動

家族の行動も、Resmedのために意思決定をする際に従業員の公正さに影響するおそれがあるため、利益相反になり得ます。本規範において「家族」とは、血縁、婚姻、養子など関係の種類を問わず、配偶者または人生のパートナー、兄弟姉妹、実親、義理の親、子供などが含まれます。

特定の企業が顧客、サプライヤーまたは競合他社かどうかははっきりしない場合は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門に連絡して支援を求めてください。

顧客/サプライヤー/サービスプロバイダー関係

サプライヤーやサービス提供者と個人的関係や家族ぐるみでの関係がある場合、利益相反が発生するおそれがあります。サプライヤーやサービスプロバイダーの選定は、資格や提供されるサービスの品質に基づいて行う必要があります。個人的関係や家族関係だけでサプライヤーやサービス提供者を選ぶことは絶対に避けてください。顧客、仕入先、サービス提供者との関係で、利益相反と思われる場合があれば、必ず開示してください。セクション8「お客様とサプライヤーの管理」も参照してください。

利益相反の開示

Resmedは、利益相反になり得る状況を従業員が開示することを求めています。あなたが利益相反状態にあると考える場合、または他の誰かが合理的に考えて利益相反と見なしうる何かがある場合、上司またはグローバル倫理およびコンプライアンスに報告してください。私たちは、あなたと協力して、あなたが利益相反状態にあるかどうかを判断し、そうである場合は最善の対応策を決定します。利益相反は、「規範の免責」セクションに記載されている場合のみ免責されます。免除申請書の記入方法は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門のイントラネットサイトで確認してください。



Resmedの最善の利益のために行動する上で支障となるいかなる利益相反も避けてください。

04

機密情報



企業情報

全従業員は、Resmedの非公開情報を秘密厳守扱いとしてください。保護すべき機密情報には、競合に役立つ、または開示されるとResmedが不利になる非公開情報が含まれます。また、従業員は、Resmedと第三者取引先の機密情報も保護しなければなりません。機密情報は、許可された場合および法律で要求された場合以外は、開示してはいけません。機密情報を許可を受けて開示する際は、他の関係者が開示された情報を機密に保つことを求める機密保持契約を行わなければなりません。従業員がResmedを退職した後も、Resmedに関する機密保持義務は継続します。機密情報を権限なく開示してしまうと、Resmedの競争力が損なわれ、ご自身とResmedに法的責任が生じることがあります。

企業情報の開示が許可されているか、法律で求められているかどうかに関する疑問や懸念は、ただちに法務部門に問い合わせなければなりません。必要な場合、法務部門は、適切な機密保持契約を提供できます。機密について詳しくは、HUBのグローバル倫理およびコンプライアンスサイトでインサイダー取引に関するポリシーおよび規制におけるフェアディスクロージャーポリシーを参照してください。

患者情報

Resmedの製品は、世界中で毎日何百万人もの患者の治療に使用されています。多くの自社機器はResmedと直接通信し、それによって患者、医師、その他の医療従事者に、患者の生活の質が向上する情報を提供できるようになっています。その結果、私たちは患者や、患者の受ける治療に関する個人医療情報を受信します。

Resmedの営業するほとんどの国で、患者情報を保護する義務が課されています。多くの国における個人情報保護法は、患者情報の収集、保存、伝送に関して特に厳しい規制を設けているため、これらを厳守しなければなりません。私たちには法的義務に加えて、患者の皆様が私たちを信頼して病気の治療を受けていただけるように、それぞれが患者情報を保護する倫理的義務もあります。

従業員は、以下の条件にのみ従って患者情報を取り扱わなければなりません：

- 合法的事業目的のため
- 知る必要性がある場合に限る
- 承認済みシステムおよび通信チャネルを使用する
- 適切なセキュリティ対策を適用する

患者情報の公開が判明した場合、またはハッカーによるResmedが保有する患者情報の取得や窃取未遂が疑われる場合は、直ちにセキュリティチーム（securityconcerns@resmed.com）、プライバシーチーム、およびグローバル倫理およびコンプライアンス部門にその内容を報告してください。



従業員情報

当社ではまた、従業員の機密情報についても敬意を払っています。これは、従業員の個人記録にアクセスできるのは、情報に対する適切な権限と明確な業務上の必要性のある当社従業員に限定されることを意味します。他の従業員の情報にアクセスできる従業員は、従業員情報の収集、保管および共有について、人財課からのガイダンスを求めなければなりません。いかなる者から要求されても、人事チーム、および必要に応じて法務部門からの適切な権限と承認を得ずに、従業員の個人情報を決して提供してはなりません。

ソーシャルメディア

私たちは仕事でも私生活でも、ソーシャルメディアを幅広く使用しています。Resmedでは、自社の全従業員に対して、特に機密情報をソーシャルメディアサイトで絶対共有してはならない注意を呼びかける、ソーシャルメディア方針を適用しています。こうした情報が開示されると、Resmedの損害となるおそれがあり、さらに、ご自身が懲戒処分の対象となることもあります。



機密情報は、許可された場合および法律で要求された場合以外は、開示してはいけません。

05

財務報告と社内記録

....

財務報告

Resmedは株式公開会社として、米国とオーストラリアの各種証券法、規制、公的報告の義務を負っています。連邦法や株主により、Resmedの事業、財務状況、業績についての正確で完全な情報の開示が求められています。不正確、不完全、時宜を逸した報告は、Resmedにとってたいへん不利になり、法務責任や、株主から信頼されなくなります。

Resmedの最高経営責任者（CEO）と最高財務責任者（CFO）以外にも、財務部門に勤務する従業員も、会社の全財務情報の開示を、完全、公正、正確、適時でわかりやすいものにするように図る特別な責任があります。財務部門の従業員は、一般会計原則と、取引、見積りおよび予測に関する会計や財務報告などのすべての標準、法律、および規制を理解し、厳正に遵守しなければなりません。下記にも示すように、財務部門の従業員は、Resmedの事業と財務活動を正確に実証する記録も残す義務を負っています。

社内記録

正確で信頼性の高い記録は、私たちのビジネスに欠かせません。記録は、損益計算書や財務報告書などの公開書類のベースとなり、ビジネス意思決定や戦略的プランニングのガイドになります。社内記録には、帳簿情報、給与、タイムカード、交通費および経費報告、メール、会計および財務データ、評価および実績の記録、電子データファイルなど、通常業務の流れで保守されたすべての記録が含まれます。

すべての社内記録は、すべての重要な点において完全で正確かつ信頼性の高いものでなければなりません。Resmedの記録に虚偽情報を入力してはなりません。出資、支払いまたは領収を開示または記録せずにおくことは、当社のビジネス慣行に反しており、禁じられています。



Resmedの記録保持方針
を理解し、遵守するこ
とは従業員の責任です。
疑問があれば上司に質
問してください。

06

インサイダー取引法

.....

従業員は、Resmed Inc.の重要な非公開情報を知った限り、当社の株式や有価証券を取引してはなりません。また、重要な非公開情報をもとに、他者にResmedの株式などの売買を勧めたり、情報提供やほめかすことも禁止されています。顧客またはサプライヤーなど、他社に関する重要な非公開情報を、当社に雇用されることで得る社員は、その情報を所持している間、そのような他社の株または証券を取引したり、他の人にその情報に基づいて取引するように「内報」することを禁じられています。インサイダー取引法違反は、多額の罰金や刑事罰、さらに解雇を含むResmedの懲戒処分の対象となります。

情報は、プレスリリースやその他の大規模配信手段で一般に広く利用可能になっていない場合、「非公開」となります。情報は、理性的な投資家が、株などの証券の購入、所持または販売を決定するうえで重要と見なす場合、「重要」となります。経験則として、株の価値に影響を与える可能性のある情報は、重要と見なされます。

たとえば、一般的に「重要」と見なされる情報には、次のものがあります。

業績や予測、またはResmedの業績が予測を超えたり下回ったりする可能性のある情報

重要な新製品またはサービス

合併、株式公開買付け、合併事業の提案など、進行中または検討中の買収や売却

経営陣の変更または支配権の変更の可能性

株の販売または負債の可能性

重要な顧客または契約の獲得または損失

不良債権による多額の損金処理

サイバーセキュリティのリスクとインシデント

重要な訴訟の開始または調停

Resmedの監査人の変更、またはResmedが監査報告書を利用できなくなる可能性があるという監査人からの通知

従業員は、重要な非公開情報の有無にかかわらず、Resmedの証券などの特定の取引を禁止されています。

禁止されている取引には、次のものがあります。

- 先物やコールオプションの取引
- 空売り
- Resmedの有価証券を信用取引で購入すること、Resmed有価証券の保有口座を担保とした借入、Resmed有価証券の信用取引その他の借款の担保としての差し入れ
- カラー取引、先物売却契約、株式スワップなど、株価下落をヘッジする金融商品など、Resmed証券のヘッジ取引

自分で保有していると思われる情報の重要度について、またはResmedの証券の取引について疑問がある時には、ただちに法務部門に連絡してください。

このセクションは、Resmed証券の取引方針をまとめています。法務部門のSharePointサイトには、インサイダー取引に関するより詳細な特定のポリシーが記載されています。ポリシーを見直してください。ポリシーと、このサマリーに違いがあれば、ポリシーが優先されます。全従業員は、Resmedの規制でいう公正な開示方針も把握しておいてください。この方針には、株式市場アナリストや、Resmedの業績観測筋にResmed事業情報の開示方針が規定されています。法務部門のSharePointサイトでも入手できます。



従業員は、株の購入または販売を、いかなる他者にも推奨、「ヒントを与える」、または提言することが禁じられています。

07

企業資産の適切な使用



従業員は、Resmedの資産を保護し、合法的な事業目的または当社が許可した私用のみに使用するものとします。窃盗、注意不足、浪費は、Resmedの収益性に直接影響します。個人的利益のためかどうにかかわらず、不法または不適切な目的で当社の資金または資産を使用することは、禁止されています。Resmedの資産を保護し、適切に使用するため、全従業員は右表にあるように適切に資産を保護し、扱わなければなりません。

会社財産には、Resmedの電子システムまたは電話システムによる送受信物、そこに保存されているすべてのデータと通信内容も含まれます。Resmedは適用法の範囲で、通知なしに電子通信と電話通信を監督する場合があります。これらのコミュニケーションは、司法または政府職員に開示されることがあります。

行うべきこと：

会社財産の窃盗、損傷または不正使用を防止するための合理的な注意を払うこと

会社財産の窃盗、損傷または不正使用の事実、またはその疑いを報告すること

Resmedのシステム、電子通信サービス、書面資料などの資産を、主に事業目的のために、適用IT方針に従って使用すること

すべての電子プログラム、データ、通信、書面の資料を、他の人が不注意にアクセスしないように保護すること

会社資産の利用は、職務関連で承認済みの正当な事業目的、またはResmedが許可した私用に限定されること



会社資産には、Resmed
の電子システムまたは電
話システムでの送受信物、
各システムに保存されて
いるすべてのデータと通
信内容も含まれます。

08

お客様とサプライヤーの管理



すべての従業員は、当社のお客様やサプライヤーの担当従業員と、公正かつ切実に取引しなければなりません。従業員は、操作、隠蔽、特権情報の濫用、重要な事実の虚偽表示、その他の不公正な取引慣行によっていかなる者に対しても不当な利益を得てはなりません。

お客様との関係

当社のビジネスの成功は、お客様との関係を長続きさせられるかどうかにかかっています。当社は、お客様と公正で誠実かつ品位ある取引をすることにコミットしています。特に、お客様との取引では、次のガイドラインに留意してください。

- お客様に提供する情報は、私たちの知識のおよぶ限り正確かつ完全で、適用される規制要件を順守したものでなければなりません。従業員は、お客様に対して意図的に虚偽の情報を伝えてはなりません。

- 顧客が他社から製品を購入しているからといって、Resmed製品の販売やサービスを拒否してはいけません。
- 従業員は接待など、お客様の購入決定に対する誘導や報酬と見なされかねない便益を提供してはなりません。現地法はお客様に提供される便益の種類と量を厳しく制限していることがあります。もちろん、自ら提供することが不適切な便益の提供のために第三者を使用することも、禁じられています。
- 患者の治療に関して、お客様から受け取った情報は機密扱いとし、不正なアクセスまたは開示から保護しなければなりません。



サプライヤーとの関係

Resmedはサプライヤーと公平かつ誠実に取引します。これは、サプライヤーとの関係が通常、価格、品質、サービス、評判などの要素から得られる価値に基づくことを意味します。

サプライヤーと協力している従業員は客観的であるべきで、不公平な判断を引き起こす可能性のある次の要素に警戒しなくてはなりません。

1. サプライヤーから受け取る個人的便益と不適切なインセンティブ(贈答品、過剰な食事、歓待、旅行、無料の製品またはサービス、助成金、および奨学金など)。
2. 家族、友人、親しい関係者など、選定プロセスにバイアスをかける可能性のある個人的な関係。
3. セクション3で述べられた利益相反。

行動や調達について迷った場合は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門の EthicsOffice@Resmed.com まで連絡してください。

会社の[グローバル第三者行動規範](#)は、全適用法規を厳正に遵守した行動、行動規範や事業における慣行における参画主義や帰属性の維持といった、サプライヤーに対するResmedの期待事項を規定しています。



当社のビジネスの成功は、お客様との関係を長続きさせられるかどうかにかかっています。

09

帰属性、多様性の 尊重、参画主義

.....

Resmedでは、帰属性、参画主義、多様性尊重がひとつのまとまりとして、より良いチームを構築し、革新を促進し、サービス提供先である人々の生活を向上させるために役立っています。多様性尊重は、各自の自己同一性認識やそれにより帰結する視点を反映するもので、相違点を認め合い、強みを束ねて、共により多くの成果を達成することを目指します。参画主義とは、各視点が聞き入れられ、尊重され、活用されるようにするための日常的な行動、意思決定、慣行を通じて、各自がいかに行動するかということです。帰属性とはメリトクラシーにより人々が尊重され、絆を感じ、十分に貢献できると実感できる社風を生み出すことです。帰属性、参画主義、多様性尊重は、Resmedの価値観と行動を実践する際の核心をなし、尊重し合える高い実績を生む職場のために必須の要素です。これらにより、従業員は話を聞いてもらい、評価され、サポートされていると感じられ、Resmedは多様な経験、視点、背景、考え方を持つチームで世界中の患者に最高のサービスを提供できます。誰もが信頼、心理的安全性、協力、尊重の社風を築く役割を担い、従業員が率直に意見を述べ、前提を問い直し、学び合い、成果の向上に貢献できる環境を作ります。

BIDSは、リーダーの指導方法、チームの協力体制、採用、導入、方針、慣行の策定、従業員の意見の傾聴、顧客サービスの提供方法など、Resmedのあらゆる側面に組み込まれています。これは、リーダーシップの実践、参画主義に基づく学習、アクセス性のよさと障害者の参画主義を通じて支えられています。

成功のための帰属性、多様性の尊重、参画主義(BIDS)を実践することにより人材の強みを引き出すことができ、ヘルスケアの変革や生活の向上が実現します。

従業員の意見聞き取り、製品体験や顧客体験のパートナーシップ、従業員コミュニティと取り組み、従業員リソースグループ（ERG）とそのリーダーおよび執行役員スポンサーの活動を通じて支えられています。当社のBIDSチームは、全社的、部門横断的に活動し、調達戦略、人材開発の内容、人事慣行、調達先の選定、政府への報告などについての助言を行っています。これにより、公正かつ公平な慣行が確実に考慮されるようにすることができます。

帰属性、参画主義、多様性尊重は、働き生活する地域社会での振舞い方にも影響します。企業としての寄付、ボランティア活動、地域社会とのパートナーシップを通じて、従業員は健康な睡眠や健康な呼吸法、平等な健康状態、より広範な地域社会への影響など、Resmedの使命につながる方法で社会貢献を行うことができます。これらの取り組みは、従業員が職場を超えて企業価値観を体現する助けとなり、絆や目的意識、共通の責任感を強化します。周囲の地域社会を支援することで、会社はサービス、パートナーシップ、人々の生活が向上する有意義な貢献を通じて、Resmedのケアへの取り組みを広げていきます。

従業員主導のコミュニティである従業員リソースグループ（ERG）は、帰属性を強化し、従業員同士がつながり、学び、成長し、社会に貢献する機会を創出することで、こうした取り組みを実践に移す手助けをします。組織の従業員なら誰でもERGに参加でき、支持、敬意、興味、好奇心を示すことができます。これらのコミュニティは、共通の経験、関心、背景、文化、人生の段階、能力、地域的な視点を持つ従業員同士を結びつけると同時に、学習機会、メンターシップ、地域社会への貢献活動、リーダーシップ開発の場を提供します。利用可能なグループの最新リストや参加方法についてはHUBを参照してください。

こうした社風を築くことは、皆の責任です。これには、コミュニティへの従業員主導の参加、学習機会への参加、包括的な慣行の支援、他者の指導、社会貢献、生活し働く地域社会でのボランティア活動が含まれます。また、他者が自身の視点や経験を共有するときは思慮く耳を傾け、行動が会社の価値観と一致しない場合には別途対応することも意味します。

会社は、積極的な傾聴、親切心、敬意を通じて帰属性を促進し、従業員が自己経験が会社の確立したい社風を反映していないと感じた場合に、フィードバックを行ったり懸念を伝えたりするためのチャネルを提供します。Resmedは、安全な敬意を示す参画型の職場環境に努めています。会社は、差別、いやがらせ、憎悪、人種差別、細かな目立ちにくい攻撃、いかなる従業員の尊厳、安全、帰属意識を損なうその他のどんな行動も容認しません。

当社は包括的な職場作りを誇りを持ってサポートしているので、さらに多様なチームをサポートすることができます。



参画主義は会社の価値観の一部で、人とコミュニティへの貢献のし方を導きます。

業務や明文化されたポリシーや手順といった伝達の中で、包括性がすべての言語、日々の会話に変換されるのを目にすることを目標にしています。

本ポリシーに違反している行為を経験した、もしくは目撃した場合、懸念をマネージャー、または人財課、上級管理者のメンバーにできるだけ早く話してください。Resmedではこういった違反を非常に真摯に受け止めており、誰にも心理的に安心できる参画型の職場作りへの取り組みを支援しています。また、倫理報告ホットラインからはいやがらせや差別を秘密厳守で報告することができます。通報者は、本人性を明かすことも、法律で認められている範囲で匿名で通報することも、あるいは秘密保持を求めることもできます。

10

人工知能および 新興技術



Resmedは、AIなどの新興技術を、会社の価値観を反映し、品質、誠実性、革新性、患者の安全を支える形で、責任と透明性、倫理をもって活用します。AIが製品、サービス、業務に浸透する中、従業員はこれらの技術を責任を持って、適用法令、会社の方針、統制要件に従って使用してください。

ResmedのAI原則は、全社的なAIの設計、配備、使用を導く助けとなります。これらの原則は、責任ある革新、人生を変える影響力、安全な革新と品質保証、包括的ケア、人間中心的AI、信頼の設計、説明責任と統制への会社の取り組みを支えています。従業員は、Resmedの使命・価値観のためにAIを使う際は、これらの原則を守ってください。

AIツールの使用

AIツールを使う際は、AI生産性に関する以下の必須ガイドラインを守ってください。

承認されたAIツールのみの使用

ResmedのIT調達で承認されたAIツールのみの使用
ResmedのAIツールは、Resmed管理のPC・環境・IDでしか使用しないでください。

Resmedの使用要件の許容範囲での使用

AIは、合法的、倫理的、専門的に、かつResmedの行動規範と使用要件の許容範囲で使用してください。

データ、プライバシー、機密情報の保護

従業員は、AIシステムに入力する情報には十分注意してください。機密情報、知的財産情報、その他の社秘情報は、関連規制や方針、承認AI環境内でのみ使用可能です。

信頼しつつも確認を怠らない

AI生成結果の正確さ、完全性、適格性はユーザー本人の責任です。AI生成コンテンツを利用する前に、事実確認、出典確認、前提の検証を自分で行い、人間の判断を必ず経てください。

責任あるイノベーションのためのAI活用

AIを探索し、試用し、利用して、問題解決、アイデア創出、協働、生産性向上に取り組むことを推奨します。Resmedは、AIスキルの向上、研修参加、最新情報の確認、実践事例の共有を推奨します。これにより、GenAIの全社的活用を改善し続けられます。

AI利用に関する追加ガイダンスは、Resmedの方針、基準、手続き、研修、技術プロセス、統制要件、AI原則などのかたちで提供されます。従業員は、自分の役割に関連するガイダンスを常に把握しておいてください。

知的財産

AI技術の利用時は知的財産権を尊重し、AI生成コンテンツを適用法令や会社要件に沿って使用してください。第三者の知的財産の不適切な使用やResmedの財産である情報、企業秘密、ソースコード、機密資料の開示を避けるよう注意してください。

11

他の法律と規制



全従業員は、Resmedの事業に適用される法令、規制、およびルールを遵守しなければなりません。Resmedに適用される主要な法令要件の例は以下のとおりです：当然ですが、各従業員は、Resmedが事業を展開する国々の適用法令を熟知してください。ヘルプが必要な場合は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門または法務部門にお問い合わせください。

汚職防止： 政府および公務員との取引

米国の連邦海外腐敗行為防止法、経済協力開発機構（OECD）、および英国の贈収賄防止法、ブラジルの汚職防止法など、当社が事業を行っている国のさまざまな法律では、汚職を非常に重要な問題として扱っています。汚職防止法は通常、特定の法律を採用している国の外にも、適用されます。たとえば、米国海外腐敗行為防止法は米国外に適用され、英国贈収賄法は英国外に適用されるため、ヨーロッパにいる従業員はどちらの法律の対象にもなります。英国の贈収賄防止法などの一部の法律では、公務員だけでなく民間企業への贈収賄も禁止しています。贈収賄や汚職関連の法律に違反すると、Resmedに厳しい罰金が課され、個人に対しては実刑判決が下る場合があります。

このため、ビジネスを不適切に獲得または維持したり、公務の義務の遂行に影響を与えたり、その他の不適切な目的や事業利益のために価値のあるもの（贈答品、サービス、歓待など）を贈ることは、当社ポリシーに違反します。Resmedが直接行えば不適切であるような贈答や支払いをすることを、代理人や第三者コンサルタントなどの他の人に要求したり故意に援助したりすることも、違法です。このような制限は、政府職員の日常業務の適切な業績の確保または迅速化を図るための少額の支払い（「円滑化のための支払い」とも呼ばれます）も対象としています。現地の慣行に疑問があったり、このような制限が合理的かつ合法的な支払いを対象としているかどうか不明な場合は、グローバル倫理およびコンプライアンス部門または現地の法務部門に問い合わせてください。

Resmedは、最高経営責任者（CEO）による事前承認およびResmedのグローバル法務顧問による審査を除き、Resmedまたは従業員がResmedを代表して行う政治献金を禁止しています。これには、政治目的での当社の資金または資産の寄付、従業員への政治献金の強制、従業員の政治献金の立て替えも含まれます。

競争と公正な取引

私たちは、公正かつ誠実に競争相手に勝利を収めます。非倫理的、違法なビジネス慣行ではなく、優れた製品やサービスと優れた業績によって競争上の優位性を追求します。一般的に、競争法は、Resmedの顧客・競合他社との取引を規律し、価格協定、市場分割、入札談合などの反競争的合意を禁止しています。また、閉鎖的、強制的、または高圧的と見られかねない営業または契約業務は、採用前に慎重に検討する必要があります。競争法違反は、Resmedおよび従業員に罰金や禁錮刑、民事損害賠償、評判の毀損など重大な結果をもたらします。

価格、価格計算式、費用もしくは利益、入札、マーケティングプランもしくは販売区域、販売取引条件、または顧客、テリトリー、もしくは製品ラインの割り当てについて、競合他社との談合があることを知った場合は、現地の法務部門にただちに助けを求めてください。

最終注意事項：競争法は複雑であり、国によって異なるため、Resmedの事業展開国によって同じ質問でも異なる結論となることに注意すること。あなたの行動が現地の競争法に違反しているかどうか疑問がある場合は、現地の法務部門に問い合わせてください。



全従業員は、同僚、顧客、サプライヤーに対し公平かつ誠実な対応を心がけてください。

知的財産と企業秘密

Resmedの成功は、製品の革新性と高い性能に基づいています。会社の革新の多くは知的財産法によって保護されています。私たちは、当社の知的財産の保護に全力を尽くしています。同様に、私たちは第三者(競合他社を含みますがこれに限定されません)の有効な知的財産権に敬意を払っています。知的財産の保護と侵害に関する規則は国によって異なるため、会社の権利の侵害または自社の製品による第三者の権利の侵害が懸念される場合は、法務部門に助言を求めてください。他社の知的財産権に違反する行動の例には、次のものがあります。

- 適切なライセンスのないコンピュータソフトウェアのインストール
- 他社がすでに使用している名前または宣伝用スローガンの採用
- 科学ジャーナル、ニュースレター、雑誌の記事の無許可配布
- Resmedが第三者特許を侵害している可能性について情報を受けながら、行動しないこと

通常、企業秘密は、継続的なビジネス価値のある機密情報により構成されています。米国で企業秘密の窃取は犯罪で、Resmedが営業するどの国の法律でも一切禁じられています。Resmedの企業秘密の保護に常に注意を払い、第三者（限定せず競合他社も含む）から企業秘密を取得しようとしません。

特に、競合他社の元従業員、供給業者、顧客と面談または接する際は、競合の企業秘密に該当する機密情報を質問したり、受け取ったりしないよう注意してください。

Resmedが他社の企業秘密に晒された懸念があれば、直ちに各地域の法務部門に連絡してください。患者情報の公的開示、またはハッカーによるResmed保有患者情報の取得や窃取の試みに気付いた場合は、直ちに各地域の法務部門に報告してください。

国際取引

多くの国では、輸出入や国際金融取引などの国際取引事項を規制しています。それらの国では、国家安全保障や外交政策などのさまざまな理由で、制限を採用していることがあります。特に米国では、米国やその同盟国と敵対すると見なされる特定の国との取引を制限しています。特定の国や、それらの国の指定外国人と、米国企業がビジネスを行うことを抑止する規則は、米国財務省外国資産管理局が取り扱っています。Resmedによる特定の国との取引の可否について疑問がある場合は、各地域の法務部門に相談してください。

Resmedは世界展開企業として営業する国の輸出入法を遵守しています。すなわち、製品やサービスの供給場所や方法について、Resmedが制限を受ける場合があります。

業務内容が製品・技術・サービスの輸出入や国境を超える出荷であれば、Resmedに適用される規制を常に把握し、正確な輸出入書類を使用し、特定の販売や出荷に不明点があれば、出荷部門の貿易コンプライアンス担当者に確認してください。

マネーロンダリング (資金洗浄)

犯罪者は、犯罪で得た利益を隠すために資金を「洗浄」しようとします。世界中でテロが発生していることから、100か国以上でマネーロンダリングを禁じる法律があり、一般的に、犯罪やテロによる違法な利益を企業が受諾または処理することが禁じられています。

これらの法令を遵守するため、Resmedは正当な事業に携わる信頼できる顧客やサプライヤーとしか取引しません。マネーロンダリングのリスクを回避するために、従業員は、複数の為替、トラベラーズチェックの使用、暗号通貨、現金払い、正体不明の第三者から受け取った資金など、マネーロンダリングと関連がある種類の支払い方法を使う企業と取引する時には、注意する必要があります。Resmedがマネーロンダリングに晒された疑いがある場合は、直ちにグローバル倫理およびコンプライアンス部門、法務部門、さらに地域の最高財務責任者に連絡してください。



全従業員は、マネーロンダリングと関連する支払い慣行を用いる事業者との取引には十分注意してください。

持続可能性および環境スチュワードシップ

Resmedは、事業の責任ある遂行と、ビジネス、製品、バリューチェーンを一貫して環境影響の低減に取り組んでいます。会社は、持続可能な事業運営と環境改善のため、従業員・取引先・顧客・関係者と連携します。

会社は、全事業拠点で、適用される環境法令・規制・社内要件を遵守しています。また、資源効率性の向上、廃棄物削減、汚染防止、排出削減、持続可能なイノベーションに積極的に取り組んでいます。

従業員には以下のことが期待されています：

- 自身の役割に関連する環境要件を理解し、遵守してください。
- 必要なトレーニングを修了し、Resmedの環境目標の達成に役立ってください。
- 資源を責任を持って使い、事業判断の際には環境影響を考慮し、廃棄物や環境負荷の削減機会を積極的に特定してください。
- 環境事故、コンプライアンス違反の疑いや環境リスクに気付いた場合は、直ちに報告してください。

Resmedは、温室効果ガス排出削減、気候関連リスクと機会への対応、ライフサイクル全体で環境影響を低減しつつ健康の成果が改善する製品とソリューションの設計に取り組んでいます。

また、サプライヤーやビジネスパートナーにも、責任ある事業運営と環境要件の遵守、バリューチェーン全体の持続可能性への協力を期待しています。

詳細については、sustainability@resmed.com でお問い合わせください。

人権の尊重

当社は、人権の保護と促進を強く支持します。当社の事業運営とサプライチェーンは多面的ですが、当社の活動が自社の事業および供給パートナーにおける個人の人権に及ぼす可能性のある悪影響、または実際の悪影響を明らかにすることに全力を尽くしています。適切な場合には、予防、緩和、是正措置を実施します。会社は、事業とサプライチェーンにおける人権配慮の監督と責任、統合を強化するため、統制の継続的改善に努めています。Resmedの全従業員は、他者の人権を尊重してください。Resmedは、サプライヤーに対しても、当社のグローバル第三者行動規範に規定の同様の基準に従って行動することを条件としています。

詳細については、sustainability@resmed.com でお問い合わせください。

医療従事者との交流

Resmedでは、その多くが顧客でもある医療従事者との関係を規制する適用法に従うことを確約しています。当社のエンゲージメント、マーケティング、宣伝、臨床研究、および教育活動は、当社が事業を行う国の適切な製品宣伝に関する準拠法に矛盾しないものである必要があります。米国やフランスなど一部の国では、営業許可証を有する医師や教育研究病院に対するすべての「有価物の譲渡」（贈答品、食事、接待）をResmedが公開して報告する義務を負っています。同様のルールは、Resmedが支援する臨床研究組織にも適用されます。

会社は、医療従事者へのResmed製品推奨、処方、購入、供給、販売、投与を促す目的で、不適切な勧誘や金銭的利益や個人的利益を提供しません。不適切なインセンティブには、過剰な食事、歓待、旅行、贈答品、無料の製品またはサービス、助成金、および奨学金が含まれる可能性があります。当社は、当社のポリシーと手続きに従っていて、現地の法律と規制に一致している教育項目、適度な食事、またはその他の価値のある物を提供する場合があります。

また、コンサルティング契約、専門会議と講演の契約、臨床研究と発表、調査、助成金、および寄付を含む合法的な活動について、医療従事者と契約を結ぶことも適切な行為です。



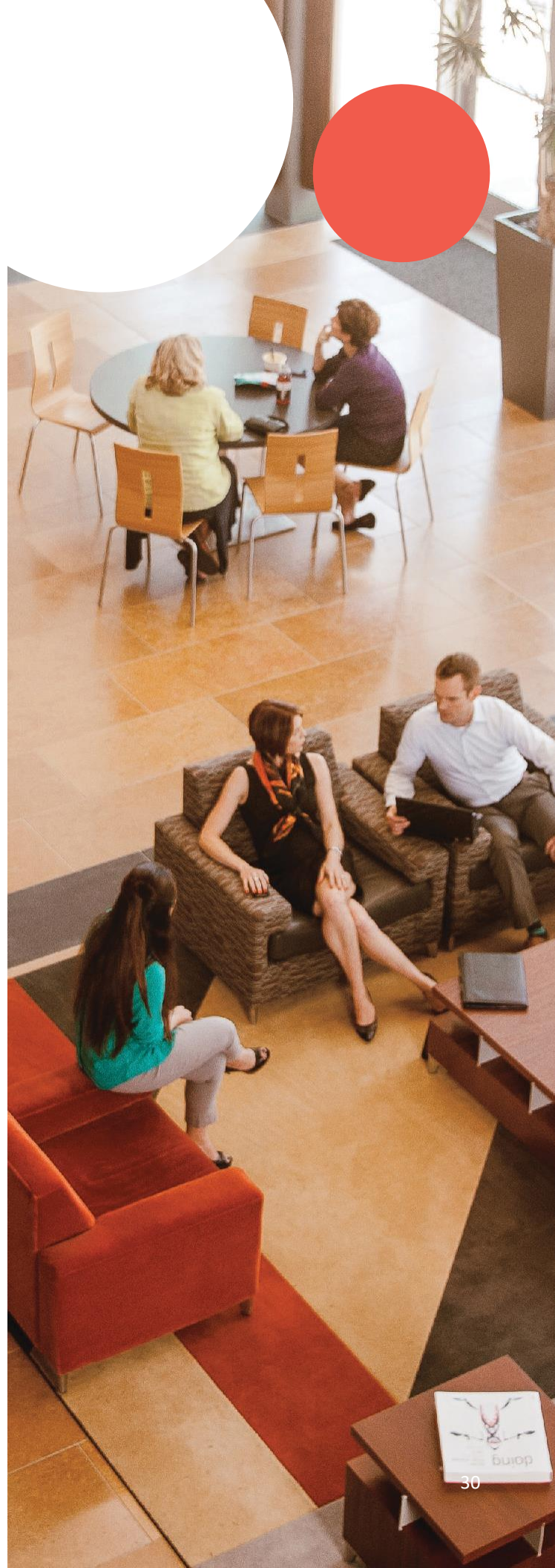
当社は、本規範、企業ポリシー、および現地の法律に従って、医療従事者とこのような契約のみを締結することができます。多くの医療従事者は、政府の公的支援と管理による国営の健康管理システムおよび病院の世界的優位性が理由で、米国の内外の政府関係者や役人と考えられることを念頭に置くことも重要です。医療従事者または既存もしくは潜在的なお客様への贈答品または他の支払いが何らかの理由で不適切なものであると思う場合は、上司またはグローバル倫理およびコンプライアンス部門にただちに情報を報告してください。お客様または医療提供者に不適切な影響を与え、不適切なものと見られかねないような宣伝またはエンゲージメントを検討している場合は、仕事を進める前にグローバル倫理およびコンプライアンス部門または現地の法務部門に相談してください。

健康と安全

Resmedは、全従業員の健康と安全の保護に取り組んでいます。どんな仕事でも、安全をおろそかにしてよいほど重要なものではありません。安全で安心できる仕事環境とは、違法薬物や暴力からも安全な職場を意味します。当社がビジネスを行っているさまざまな国の法律は、従業員の安全を保つ義務に関して非常に具体的です。従業員の健康と安全にリスクが生じる可能性がある状況について疑問がある場合は、ただちに上司に報告してください。

品質

当社のグローバル品質へのアプローチでは、品質、イノベーション、規制コンプライアンス、継続的改善に対するコミットメントが重視されています。従業員には、役割に該当する品質管理システムの分野の研修を完了することが期待されています。従業員はまた、医療機器製造の日常業務についてガイドする正しい製造業務の研修も受けます。Resmedの製品品質に対する責任は、個人としてもチームとしても全員にあります。品質基準からの逸脱に気付いた場合は、速やかに上司へ報告してください。



まとめ



まとめると、本規範および参照される多くの方針項目は、Resmedでの日常業務で直面する多くの状況に対応できるための指針を提供します。しかし私たちは、行動規範またはポリシーによってすべての疑問に前もって回答することはできません。ご自身の行動が、Resmedの最高水準の企業倫理へのコミットメントと合致しているのかどうか疑問がある場合は、質問してください。質問先は、上司、グローバル倫理およびコンプライアンス部門、法務部門、または人事チームです。難しい意思決定に迫られた場合、当社の数多くのリソースの助けを求めずにいる理由はありません。結論として、Resmedは従業員が正しい判断・行動をすることを信頼し、期待しています。

本規範に定めるガイドラインに加え、Resmedの取締役、執行役員、指定された特定役職者には、より詳細な手続きが別途適用されます。これらの手続きは、関係者に別途伝えられます。これら他の手続きについて不明な点があれば、電子メールを EthicsOffice@Resmed.com へ送り、グローバル倫理およびコンプライアンス部門まで問い合わせてください。



疑問があれば、質問してください。
どんな疑問でもかまいません。上司、
グローバル倫理およびコンプライア
ンス部門、法務部門、人財課に質問
してください。

