

Code of Conduct

行動規範



目次

1. 会長兼CEOメッセージ.....	3	6.6. プライバシー、データ保護と機密情報／個人データの保護.....	17
2. コーポレート・バリュー.....	4	6.7. 贈答、接待、便益および好意.....	18
3. Lightera 行動基準.....	5	6.8. 寄付、拠出およびスポンサーシップ.....	19
3.1. 法令遵守と倫理へのコミットメント.....	5	6.9. 公正競争および独占禁止法.....	20
3.2. サステナビリティとESG.....	6	6.9.1. 基本ガイドライン.....	20
4. 正確な帳簿および記録.....	7	6.9.2. 補足と推奨事項.....	20
5. 職場における相互尊重.....	8	6.10. 競合情報の収集.....	21
5.1. 安全な職場環境.....	8	6.11. 政府取引.....	22
5.2. ダイバーシティ&インクルージョン.....	8	6.12. 贈収賄防止.....	23
5.3. ハラスメント方針.....	9	6.13. 知的財産.....	24
5.4. 会社資産および設備.....	10	6.14. 業界団体.....	25
5.5. ソーシャルメディア.....	11	6.15. 貿易コンプライアンス規則.....	25
5.5.1. ソーシャルメディアでの発信.....	11	7. 規範違反.....	26
5.5.2. ソーシャルメディア利用の原則.....	12	8. 内部通報（ホイットスルブローイング）方針.....	27
6. 取引先・顧客・市場一般の尊重.....	13		
6.1. 人権方針.....	13		
6.2. 利益相反.....	14		
6.3. インサイダー取引.....	15		
6.4. 仕入先・ビジネスパートナーとの関係.....	16		
6.5. 顧客への販売.....	16		

1. 会長兼CEOメッセージ

Lightera は、もっと便利で明るい社会の実現に貢献することをミッションとして設立されました。

その実現は、私たちの人材という確固たる基盤と、常に倫理と誠実さにもとづいて事業を行うというコミットメントがあってこそ可能です。

本行動規範は、世界のあらゆる国・文化・コミュニティにおいて、日々の課題に直面するときに最高水準で行動するという私たちの決意を体現するものです。

また、本規範は、Lightera の文化に深く根付いた SDGs (持続可能な開発目標) および堅固な ESG (環境・社会・ガバナンス) への揺るぎないコミットメントを反映しています。

チームのすべてのメンバーが本規範を読み、その原則に鼓舞され、困難または不確実な状況に直面した際の羅針盤として活用することを促します。

そして一人ひとりが率先垂範してください。倫理的に行動し、同僚やチームを鼓舞し、世界中のパートナーにも同じ価値観にもとづく行動を促しましょう。

私たちが活動するすべての場所・毎日において、Lightera の信頼と責任の文化を共に強化していきましょう。



Foad Shaikhzadeh
会長兼CEO



2. コーポレート・バリュー

古河電工グループ コアバリュー

古河電工グループでは、「コアバリュー」を、グループ理念を体現するために、特に重視し、さらに強化していく価値観として定めています。

・**正々堂々**：社会から信頼を得るためには、古河電工グループのすべての役員・従業員が、各種法令・ルールを守ること（コンプライアンス）はもちろん、常に社会的、道義的責任を念頭において行動すること、すべての人に公正・誠実に接することが基本となります。一人ひとりが会社の代表としての行動を心がけなければなりません。古河電工グループの役員・従業員としての自信と誇りと責任感をもって「正々堂々」と行動します。

・**革新**：古河電工グループの持続的な成長のために、あらゆる業務において改革・改善を進めることが、付加価値を生み出します。社会課題を解決する「革新」を起こすために、失敗を恐れることなく、チームとともに挑戦し続けます。

・**本質追究**：自らの足で現場へ出向き、自らの目で現物を確認し、現実を認識します。「なぜ」を繰り返し、論理的に深く思考し議論することで、ものごとの「本質」や真の原因を「追究」します。

・**主体・迅速**：様々な課題を「主体」的に考え、責任を持って粘り強くやり遂げます。社内外の関係者と力を合わせ、試行錯誤を重ねながら「迅速」に行動します。

・**共創**：多様な歴史・文化・習慣・価値観などを尊重し、組織を超えた対話を重ねる中で互いを理解しあう姿勢を大切にします。常にグループ内の協働を意識し、社外とも積極的に「共創」することで、新たな価値を創出します。

これらの「コアバリュー」は、継続的なイノベーションを実現するために重要であり、今後さらに強化していくべき価値観です。

3. Lightera 行動基準

3.1 法令遵守と倫理へのコミットメント

本行動規範(以下「本規範」)は、Lightera がすべての従業員に期待する誠実かつ倫理的な行動基準を定めます。

当社は、適用法令を遵守し、誠実と透明性をもって事業を行います。本規範はあらゆる状況を網羅するものではなく、各従業員が適切な判断を行う責任を代替しません。

各従業員は、正直・誠実・公正に行動し、意識的かつ責任ある意思決定を行い、私的關係と職務上の関係の間に生じ得る実際または見かけ上の利益相反を倫理的に管理します。

全従業員は本規範を遵守する責務を負い、安全とサステナビリティを優先し、倫理的行動と個人の尊重が根付いた職場環境の醸成に努め、威圧・脅迫的発言・侮辱的言動・軽率な行為のない職場づくりに取り組みます。

ローカル法令が本規範より厳格な要件を課す場合、当該国で勤務する従業員はその要件に従うものとします。



3. Lightera 行動基準

3.2 サステナビリティとESG

Lightera においてサステナビリティは経営戦略の不可欠な要素であり、人と地球の持続的な発展を推進する基盤となっています。

当社は、社会貢献活動・ボランティア等への従業員参加を積極的に奨励し、個人および地域社会の生活の質向上を目指します。

倫理・誠実・透明性は当社コーポレート・ガバナンスの基本原則であり、関連する法令・規程・方針・手順に関する従業員教育・訓練を制度化しています。

環境への責任は当社の働き方に組み込まれており、関連環境法の遵守に加えて、事業戦略と整合するSDGsを優先し、資源の合理的活用、環境保全、リサイクル、生産過程で発生する廃棄物の削減に取り組みます。

このように ESG (環境・社会・ガバナンス) の三本柱は Lightera の歴史と文化の一部であり、価値とパーパスを会社の戦略・事業目標に整合した具体的行動へと転換します。



4. 正確な帳簿および記録

会社の会計記録は、会社が作成するか会社の責任の下で作成されるかを問わず、完全・正確・最新であり、各入金・出金を真実に反映しなければなりません。

適切な証憑のない支払・回収(例:裏金)は行ってはならず、会社の正当な業務を正確に反映しない記録を作成してはなりません。これは、贈収賄防止法および Lightera の方針の完全な遵守を確保するためです。これらの記録は、適用される会計基準に従い、適時に作成されなければなりません。

Lightera は、コーポレート・ガバナンスのベストプラクティスの一環として、会社の会計および財務報告の完全性を確保することに取り組みます。これらの意図を損なういかなる試みも、本規範の違反と判断されます。

従業員は常に、次の事項を遵守します。

- 本規範を遵守し、利害関係者・監査人・政府機関・一般への情報開示において、財務・非財務を問わず、完全・公正・正確・適時・理解可能な情報提供を行う
- 機密情報の共有は、職務上「知る必要」がある者に限定する
- 善意・責任・相応の注意・能力・勤勉さをもって行動し、重要事実の歪曲や独立した判断の従属を許さない。
- 正確かつ完全な記録・会計帳簿の整備および維持に責任を負う
- 適用されるすべての法令および監督機関の規則を遵守する

5. 職場における相互尊重

5.1 安全な職場環境

Lightera は何よりもまず、安全な職場環境の提供に取り組めます。従業員一人ひとりの安全は極めて重要であり、安全確保は全従業員の義務です。

当社は、多様な働き方を支援する制度を整備し、会社の持続的成長と個々人の生活の充実の両立を図り、誇りと働きがいを感じられる職場風土を醸成します。

5.2 ダイバーシティ&インクルージョン

Lightera は、相互尊重に基づき、各従業員を個として大切にし、文化的に多様なグローバルチームの一員として育む職場環境に取り組めます。多様性は、継続的な協働・創造性・イノベーションに資します。

当社は、共通点を称えるとともに、文化・経験・思考の違いを受け入れ、公平かつ敬意をもって他者に接する人材基盤を構築します。

したがって、当社の職場は、人種、年齢、肌の色、障がい、民族、家族・婚姻状況、性自認または表現、言語、国籍、心身的能力、政治的信条、宗教、性的指向、社会経済的地位その他の特性にもとづく差別のない包摂的な環境とします。

これは、適用される人権・雇用均等関連法に従い、採用・雇用・報酬・昇進・研修・育成・退職を含む雇用のあらゆる局面において法令に違反する差別を行わないことを意味します。Lightera のタレントプロセスは、資格を満たすすべての個人に均等な機会を保証します。

5. 職場における相互尊重

5.3 ハラスメント方針

ハラスメントは、侮辱的・威圧的・不尊重な言動が業務に支障をきたし、攻撃的または不快な職場環境を生み、個人または集団の尊厳や身体的・心理的安全を害する場合に生じます。これは階層を問わず、同一レベルの従業員間でも起こり得ます。

Lightera は、性的または人種差別的なジェスチャー、民族・宗教・性的指向に関する差別的言動・発言・冗談、不適切な身体的接触、ジェスチャーや画像、関連資料の掲示・文書配布など、かかる行為を一切容認しません。

差別的またはハラスメントに該当する行為の被害に遭った、または目撃したと考える場合は、匿名で通報可能な Lightera の内部通報制度を利用してください。善意の通報については、速やかに調査を行い、報復は行いません。



5. 職場における相互尊重

5.4 会社資産および設備

会社の資産・設備は業務活動のために提供されるものであり、会社目的にのみ使用し、紛失・損傷・不正使用を防ぐよう適切に保全しなければなりません。

会社の資産・機器・ビジネス機会・情報システムを、Lightera の利益を害して個人的利益または第三者の利益のために使用することは禁じられます。

Lightera のコンピュータおよびネットワークリソースはビジネスツールであり、脅迫・嫌がらせのメッセージやチェーンメールの保存・送信、会社を代表して個人的意見をオンライン掲示板に投稿すること、性的に露骨または敵対的・不快・当社の価値観に反するコンテンツへのアクセス等に使用してはなりません。インターネットへのアクセスを含む社内ネットワーク・計算資源の利用は、当社方針および適用される各国法に従う必要があります。

電子コミュニケーションシステム（電子メール、コンピュータ・機器、電話・ボイスメール等）は Lightera の財産であり、これらを通じて送受信・保管される全ての通信・データ・ファイルも Lightera の財産です。当社は、これらシステムの適正・合法・業務目的に沿った利用を確保するため、従業員データ・通信のアクセスや監査を行うことがあります。

適切な権限なく、価値の多少を問わず、Lightera もしくは顧客・仕入先の財産を社外へ持ち出すことはできません。

Lightera、従業員、仕入先、来訪者、関係会社からの窃取に関与することは重大な違反であり、財産・サービス・コンピュータ時間の窃取、金銭目的の記録・報告書の改ざん等を含みます。必要・適切と判断される場合は、被窃取物の価値にかかわらず法的措置を講じます。

5. 職場における相互尊重

5.5 ソーシャルメディア

5.5.1 ソーシャルメディアでの発信

会社としてのコミュニケーションは、権限を与えられた者のみ、またはその目的で指名された者のみが実施します。コミュニケーションは明確・真実・正確でなければなりません。

報道対応や会社を代表するインタビューは、マーケティング&コミュニケーション部門または経営陣の事前承認がある場合にのみ行えます。日常業務の範囲外で政府機関や第三者と会社を代表して連絡する場合も、経営陣の承認を得る必要があります。

Lightera は、ソーシャルメディアがつながり・協働・情報共有のチャンネルとして重要であることを認識しています。これらのツールにより、顧客・パートナー・コミュニティとの有意義な関与が可能になります。

オンライン投稿には大きな責任が伴います。従業員のオンライン行動に対して Lightera が責任を問われうるほか、従業員による機密・専有・顧客・仕入先情報の共有は、Lightera の事業に悪影響を与えかねません。



5. 職場における相互尊重

5.5.2 ソーシャルメディア利用の原則

ソーシャルメディアやオンラインツールを利用する場合、以下の原則に従います。

- Lightera を代表して発信する前に、マーケティング & コミュニケーション部門またはリスク管理部門へ事前相談し、専有情報が不意に開示されないようにする
- Lightera を代表して発信する際は、実名と所属を明示する。従業員は社会保障番号や口座情報など、本人以外の「個人情報」をソーシャルメディアに投稿してはならない
- 共有するコンテンツが当社方針や著作権法等の制限に抵触しないようにする。ロゴや商標の使用は管理者承認が必要
- 管理者の承認がない限り、Lightera を代表して発言しない
- 攻撃的・敵対的・違法・猥雑な情報、または国内外の法や当社方針に違反する情報を投稿しない
- Lightera の従業員・顧客・パートナー・仕入先および当社の事業利益・知的財産を保護するため、適切な機密保持レベルを維持する。財務情報・事業指標・非公開の専有情報、取引先・ベンダー・顧客の機密情報を開示しない

Lightera の技術や知的財産に関わる情報を外部に投稿・送信する場合の取扱いについて不明点があるときは、投稿前に上長・マーケティング & コミュニケーション部門・リスク管理部門へ相談してください。本方針は、各国法で保護または義務付けられたコミュニケーションや行為を制限する趣旨ではありません。

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.1 人権方針

Lightera の価値観と原則に沿って、当社はすべてのステークホルダーの人権を尊重し保護することに取り組めます。

この目的のため、当社は事業運営の中で人権を推進するための積極的措置を講じ、組織内で人権に悪影響を与えうる行為を防止するために必要な一切の措置を取ります。

このため、従業員は、すべての人の人権を侵害せず、人権侵害を容認しないこと、児童労働・強制労働を用いず、かかる行為が認められる供給者からの購買を控えること、人種・年齢・肌の色・障がい・民族・家族/婚姻・性自認/表現・言語・国籍・心身の能力・政治的信条・宗教・性的指向・社会経済的地位その他の保護対象に基づく差別的取扱いを行わないこと、すべての個人の人格・個性・価値を尊重し、それらを損なう行為を慎むこと、に同意します。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.2 利益相反

利益相反は、従業員が会社の利益と相反し、または組織に損害・損失をもたらし得る個人的利益を得る目的で影響力を行使したり行為に関与したときに生じます。従業員または近親者が当社での地位により不当な私益を得る場合も含まれます。

従業員およびその近親者は、個人的利益と会社の利益の間に相反を生じ得る一切の事業活動・関係を回避しなければなりません。Lightera は、フルタイム従業員にとって一次雇用主であると位置づけます。兼業自体は許容され得ますが、当社の仕入先・顧客・サービス提供者・競合に対する助言・技術支援や、これらへの出資など、利益相反の恐れがある外部就業は禁止されます。勤務時間と競合する副業・請負契約等にも従事してはなりません。

親族関係にある従業員の採用は、直接の上下関係を生じさせず、利益相反を生む活動に関与しない限り許容されます。また、採用過程のすべての段階を他候補者と同等に通過し、特別な優遇は受けません。同様に、従業員間の恋愛関係も、家族関係と同じ規則を守り、職務に支障をきたさない限り許容されます。私的な事柄は職場から切り離し、社内での公然たる愛情表現は控えてください。

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.3 インサイダー取引

インサイダー取引とは、非公開情報にもとづいて上場証券を売買することを意味し、違法であり、Lightera はこれを容認しません。

会社またはその子会社に関する重要な未公表情報を入手した場合、当該情報が公表されるまで、当該上場会社または子会社が発行する有価証券の取引を行ってはなりません。

また、インサイダー情報を保有している間は、家族や友人を含む他者に当該情報を共有したり、当該情報に基づく証券取引を助言してはなりません。Lightera の業務上必要がある場合を除き、社内の他者と共有しないでください。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.4 仕入先・ビジネスパートナーとの関係

Lightera は、価格・品質・納入能力・サービス評判・人権・誠実性などの基準にもとづく実力本位で仕入先を選定します。

従業員は、契約・取引に入る前に、仕入先・製造委託先・その他のビジネスパートナーの資格・評判を合理的な手段で評価し、当社の原則を理解・遵守することを確認します。さらに、倫理・誠実性基準の遵守を確保するため、当社のビジネスパートナーの活動を継続的に監督します。

いかなる場合も、従業員は仕入先・製造委託先・その他のビジネスパートナーを利用して、本規範または法に違反する不正行為を行ってはなりません。

6.5 顧客への販売

Lightera は激しくも公正に競争します。たとえ受注を失うとしても、自社または競合の製品・能力を誤って示すことはしません。

顧客が契約条件（スケジュール・価格・責任）を理解できるよう、明確・正確に伝えます。当社は、今後も顧客からの信頼に応え続けます。

獲得した顧客の信頼を維持するため、広告やその他の対外コミュニケーションは常に自社および他社の製品を正確かつ公正に記述しなければなりません。それ以下の記述は欺瞞と見なされるおそれがあり、顧客に対する重大な背信行為であるだけでなく、Lightera の信用を傷つけます。

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.6 プライバシー、データ保護と機密情報／個人データの保護

あらゆる会社の戦略情報および営業秘密（商業提案、価格表、顧客情報、進行中プロジェクト、財務データ、販売計画、コスト、従業員情報、技術情報、第三者の非公開情報を含む）の機密性は維持されなければなりません。

当該情報を外部に開示できるのは、事前に Lightera の管理者またはリスク管理部門の承認を得た場合に限り、承認目的のために権限のある者のみです。従業員の機密保持義務は、Lightera の雇用期間終了後も存続します。

個人データのプライバシーも尊重され、必要かつ正当で明確・特定された目的のためにのみ処理され、個人データ保護法および当社データプライバシーポリシーに完全に準拠します。

社内システムのパスワードその他のアクセスコードは個人に紐づくものであり、譲渡不可です。

会社情報の不正使用は禁止であり、当社の事業情報・従業員情報の機密保持が不可欠です。

公共の場で会社業務を行う際や、紙・デジタルの機密情報を露出する場合は、細心の注意を払ってください。社内の共用エリア（食堂、会議室、廊下等）でも第三者の存在に注意します。

顧客・仕入先の管理区域アクセスは、管理者承認がある場合、または機密保持契約が締結されているイベント参加時にのみ認められます。

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.7 贈答、接待、便益および好意

・ 贈答

贈り物は、求めておらず、廉価で、判断に影響を与える目的でない場合に限り受領できます。企業的性格（例：カレンダー、ペン、手帳等）の品が推奨されます。そうでない場合は丁重に辞退し、当社方針を説明してください。Lightera では、総額 25 米ドル以下の贈答を廉価とみなします。

25 米ドルを超える贈答を受領した場合は、人事部門に回付し、人事部門はリスク管理部門へ通知のうえ、返送の要否等の取扱いを決定します。顧客・仕入先からの贈答を、直接・間接を問わず、従業員から求めてはなりません。いかなる者からも、直接・間接を問わず、金銭、貸付、リベート、特別の便宜、好意、サービスを受領してはなりません。

・ 会食・接待

取引判断の通常の過程で礼遇として提供される時折の会食や節度ある接待は受けることができます。節度の範囲を超える接待の提案があった場合は、受諾前に上長へ相談してください。一般的には、合理的な期間内に同程度の節度ある接遇で返礼することが望まれます。社外で仕入先・顧客と業務上の協議を目的とする会食に参加する従業員は、事前に上長へ通知し、必要に応じて他の Lightera 従業員の同席要否を上長が判断します。公務員が同席する会食では、本書に定める公務員関連の規定を厳格に遵守してください。

・ 便益・好意

Lightera は不正な手段によってビジネスを獲得することはありません。当社は製品・サービス・人材の優位性によってビジネスを獲得します。ビジネスを誘導・獲得・維持する目的で、直接または間接に、金銭、便宜、不適切な贈答やその約束、その他何かを提供してはなりません。企業的性格の品が望ましいとされます。さもなくば、そのような便益・好意は贈賄と見なされ、当社方針および各国法に違反し、従業員および Lightera に重大な罰則をもたらす得ます。

かかる贈与・支払の実施・計画・要求の事実を認識した場合は、直ちに上長へ報告し、合法性に疑義がある場合はリスク管理部門へ相談してください。現金の授受は金額の多少にかかわらず認められません。贈賄の授受は厳格に禁止され、即時解雇の事由となり得ます。

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.8 寄付、拠出およびスポンサーシップ

寄付は、透明で、税制上控除対象であり、目的と用途が完全に正当化され、社内手続に従う場合にのみ許可されます。個人、政党、公職候補者、政治キャンペーン、宗教団体等への寄付については、法令および社内承認手続に従い、慎重に判断されます。私的口座を通じた寄付も禁止です。

スポンサー拠出は、透明性を備え、書面契約に基づき、正当な事業目的に資し、提供対価に見合う水準でなければなりません。不当な競争優位を得る目的の拠出の約束・提供は禁止されます。また、当社の原則に反する、または当社の評判を損ない得る個人・団体が主催するイベントへの拠出も認められません。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.9 公正競争および独占禁止法

6.9.1 基本ガイドライン

当社が事業を行う多くの国には、完全で自由な競争を促進し、顧客に利益をもたらす目的で制定された法があります。これらの法は、価格に影響を与えたり、生産量を制限したり、顧客に提供される製品・サービスの多様性を減少させる不適切な合意や行為によって、市場での顧客の選択が妨げられないようにすることを意図しています。

特定の合意は、実際の市場影響にかかわらず違法と見なされ、絶対に禁止されます。例えば、競合他社との価格（将来価格を含む）に関する合意・了解、顧客・製品・サービス・地域の配分、供給や生産の制限、入札談合・応札しない了解、他の競合を不利にする了解、独立販売業者の再販価格の決定などです。

これらの違反は犯罪として訴追され得、企業に高額罰金、従業員に重大な罰金・禁錮刑をもたらす得ます。政府や顧客等の民事訴訟の原因にもなり得ます。したがって、各従業員には独占禁止法を十分に理解し、完全に遵守する義務があります。

6.9.2 補足と推奨事項

「価格」に関する違法な合意は、価格帯、最低・最高価格、価格表、広告価格、価格算定式、値引・リベート、利益率、与信条件、その他販売条件に関する合意など、広範な取り決めを含み得ます。

違法な「合意」や「了解」は書面である必要はなく、口頭や当事者の行動から推認される場合もあります。競合とのコミュニケーションでは、不適切と見られる可能性のある行為も厳に避ける義務があります。オフレコの会話というものはなく、会合は報告されなければなりません。

また、特定の状況では、取引先・顧客と第三者排除を取り決めること、排他的取引、競合顧客間での顕著な価格差、コスト割れ販売、抱き合わせ条件販売等も独禁法違反となり得ます。これらが独禁リスクを生むかは多くの要因に依存するため、リスク管理部門の承認がない限り進めてはなりません。Lightera が事業を行う国の独禁法に関する疑問があれば、必ずリスク管理部門へ問い合わせてください。

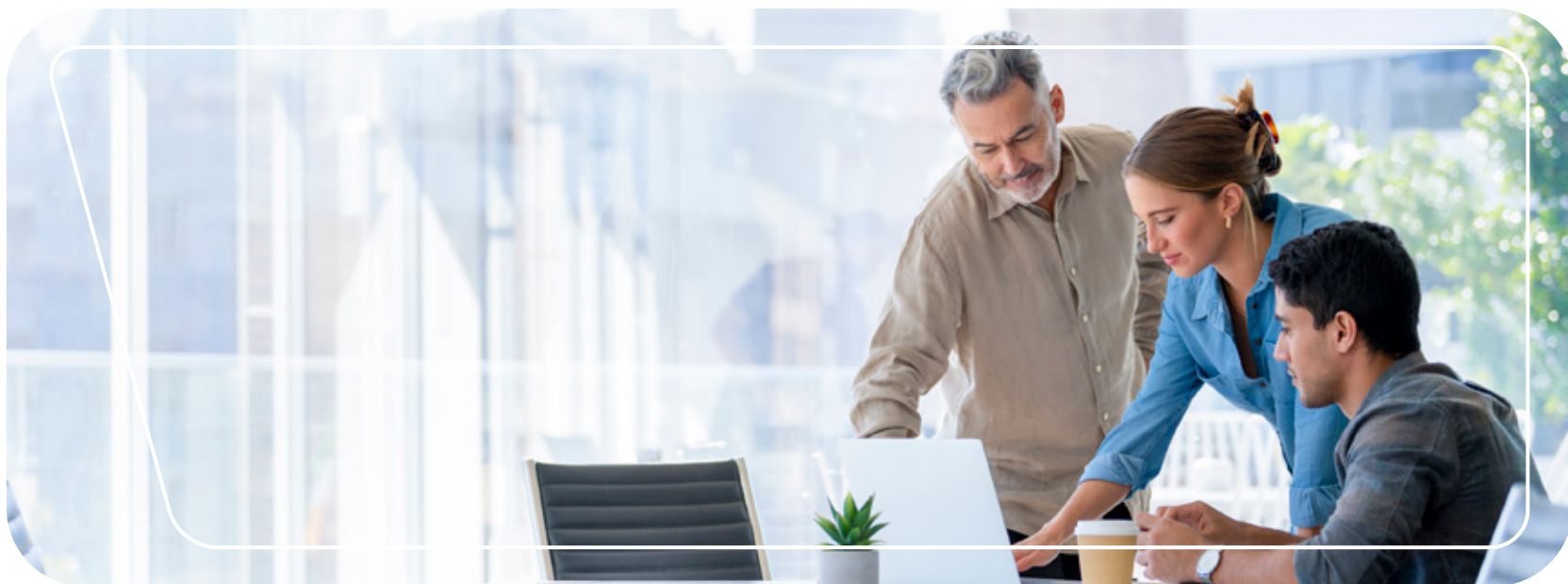
6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.10 競合情報の収集

合法かつ倫理的に行う競合情報の収集は正当な事業活動であり、市場理解を高め、顧客ニーズに応える効果的な競争に資します。ただし、機密情報の不正入手、賄賂、競合他社の従業員への不適切接触、Lightera 従業員である事実の偽装など、不適切な手段による情報取得は、直接・間接を問わず禁止です。第三者コンサルタントに委託する場合も同様の規則が適用されます。

ベンチマーキングは競合情報収集の一形態であり、他の活動と同様に独占禁止法の適用対象です。価格に関する合意のような違法行為は、ベンチマーキングと称しても合法にはなりません。

業務プロセスに関連するこれらまたはその他の問題について疑義がある場合は、事前にリスク管理部門へ相談してください。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.11 政府取引

政府との取引では特段の注意が必要です。民間顧客との取引では適切な活動であっても、政府職員相手や、最終的な政府ユーザー向けに製品・サービスを提供する顧客に納入する場合には、不適切または違法となり得ます。

いかなる公務員やその関係者にも、個人的または Lightera の業務上の利益と引き換えに、金銭その他の経済的・非経済的利益を提供してはなりません。不法行為の受益者の利益や身元を隠すために個人や仲介業者を用いることも厳禁です。

公務員への支払は、適用法に厳格に準拠し、会社の承認手順に従わなければなりません。

公務員との会合・やり取りには、原則として Lightera 従業員2名以上で対応します。

さらに、当局・機関・規制当局による調査・検査・監督活動への干渉や、これらの手続の妨害・不当な影響力行使は禁止されます。

政府顧客と取引する場合は、適用される調達その他の法を把握し遵守してください。違反を知った、または遵守に疑問がある場合は、リスク管理部門へ連絡してください。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.12 贈収賄防止

Lightera は古河電工グループの贈賄防止声明に厳格に従い、当社の腐敗防止・贈収賄防止ポリシーを適用します。そのために、すべての従業員・ビジネスパートナーは、以下を遵守します。

- (1) 誰に対しても、直接・間接を問わず、賄賂を供与・申し出・受領・要求しない
- (2) 公務員への支払は適切な承認手続きに従い、適切にレビューされるようにする
- (3) 適用される贈収賄防止法および当社方針を研修・コミュニケーションを通じて十分に理解・遵守する
- (4) 代理人・ビジネスパートナーとは、適切なデューデリジェンスと貿易コンプライアンス手続の後に、正当かつ透明な者とだけ関与する

- (5) 贈賄リスクを定期的に評価する
- (6) 贈収賄防止法および当社方針の遵守を立証できる記録・財務統制を維持する
- (7) 必要に応じて方針・統制を見直し、贈賄を未然に防ぐ
- (8) 従業員・代理人・ビジネスパートナーによる違反・疑いを速やかに報告し、適時に対処されるようにする

6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.13 知的財産

知的財産は当社にとって無形の戦略資産です。社内で開発されたプログラム・計画・プロジェクト・手順・プロセス・製品・開発中製品・改良・商標・著作権・営業秘密・特許・イノベーション・ノウハウ・意匠・ソフトウェア、ならびに当社または委託先が行う財務・商業・市場関連活動を含みます。

従業員が職務の過程で直接・間接に創作した、あるいは有用・特許可能・その他保護対象たり得る発見・創作・発明に関する一切の権利は Lightera に専属します。従業員は、そのような発見・創作・発明を Lightera に開示する義務があります。何を・いつ・どこで保護出願するか判断は Lightera が行います。

Lightera、関係会社、第三者の知的財産（著作権・特許・文書その他の知的財産・情報）を尊重します。適切なライセンスや許諾なしに、第三者の機密または特許・営業秘密で保護された情報を商用目的で使用してはなりません。会社のコンピュータでは、正規ライセンスのソフトウェアのみ使用が許されます。



6. 取引先・顧客・市場一般の尊重

6.14 業界団体

見本市や業界団体の会合は新製品の披露等の正当な目的に資する一方、競合他社が一堂に会するため独禁法リスクを生じ得ます。これらの場では、不適切な議論に関与している外観すら避けるべきです。価格・価格動向・利益率・入札・販売条件・顧客・生産能力・マーケティングまたは製品計画・事業戦略等について競合と議論してはなりません。もしそのような議論に巻き込まれた場合は直ちに異議を唱え、継続する場合は退席し、リスク管理部門へ報告してください。

6.15 貿易コンプライアンス規則

Lightera は、すべての規則・規制に適合して透明性をもって事業を行うことにコミットします。これには、各国・地域の輸出入に関する法規への遵守、国内の輸出入規則の遵守が含まれます。

国際事業に従事する際は、関係国・地域の適用法規を遵守しなければなりません。

7. 規範違反

従業員は、本規範違反や他者の不正を認識した場合、上長、リスク管理部門、人事部門、または Lightera の内部通報制度を通じて通報することが期待されます。

また、従業員は疑義に対する調査に協力し、自ら被疑者に対峙したり独自調査を行ってはなりません。リスク管理部門または人事部門の指示がない限り、疑義・事実関係について他者と議論すべきではありません。善意の通報者に対する報復は認められません。調査は公正・中立に実施され、その結果は関係者のプライバシーに十分配慮して取り扱われます。



8. 内部通報（ホイットスルブローイング）方針



Lightera は、法令または本規範違反の疑い、ならびに会計方針や財務報告（会計不正）の正確性・公正性・妥当性に関する懸念・苦情を、機密かつ匿名で通報できるプロセスを確保するため、内部通報制度およびホットライン（EthicsPoint）を整備しています。

EthicsPoint（内部通報ホットライン）には、ウェブサイト、モバイルアプリ、国別電話番号からアクセスできます。



Lightera

Creating brighter
connections