

ZOLL®
an Asahi Kasei company

ZOLL Medical Corporation

行動規範

©2026 ZOLL Medical Corporation.
無断転載禁止。

Eric Knudsen からのメッセージ



医療技術業界のグローバルリーダーとして、ZOLL は自らに高い水準を設けています。患者さんの臨床転帰を向上させ、救命に貢献するという当社の使命を果たすためには、私たちは何事においても誠実に行動することが求められます。

ビジネス環境がますます複雑化していく中、適用されるすべての法規制を当社が遵守するためには、社員一人ひとりが役割を担う必要があります。ZOLL の行動規範は、当社のこうした信念を反映したものです。私たちは各自が ZOLL の規定について知り、適切な判断を下し、必要な場合は助言を求め、何かがおかしいと感じるときは懸念を提起する責任があります。

私たちが行う日々の行動や意思決定は、患者さん、医療提供者、パートナー、お客様、仕事仲間など、数え切れないほど多くの方々の信頼を維持するうえで、極めて重要です。正しい行動を取り、当社が世界で信頼され、尊敬される企業であり続けるための価値観を実践している社員の皆様に感謝申し上げます。



Eric Knudsen、CEO

目次

4 はじめに

倫理的なビジネス慣行への取り組み

使命および価値観

5 報復に関する声明

行動規範の目的、適用範囲、および制限事項

不確かな状況での対応

6 本規範に関する質問の問い合わせ先

懸念の報告

7 従業員の責任

マネージャーの責任

8 患者さん、HCP、お客様とのかかわり

品質へのコミットメント

お客様のフィードバックへのコミットメント

9 贈収賄の禁止／不正行為の禁止

独占禁止および公正な競争

広告および販売促進

世界的な貿易

10 人権

政治活動

11 調達および購入

プライバシー

安全な環境

12 差別禁止およびハラスメント防止

敬意のある交流

13 ソーシャルメディアの使用

実際の、潜在的な、またはそのように解釈される利益相反

14 個人的投資および社外での関心事項

贈答品および接待

15 財務の健全性

ZOLL 資産の保護

知的財産および機密情報

16 インサイダー取引

規範の違反





はじめに

ZOLL® Medical Corporation およびその事業部門および子会社（以下「ZOLL」）は、当社の倫理観および正しいことを適切に例外なく実施するという信念を記す主要文書として、本「行動規範（以下「規範」）を作成しました。
従業員は、患者さん、お客様、医療関係者（HCP）、サプライヤー、および仕事仲間にとって最適な長期的解決策を見つけることが推奨されます。

倫理的なビジネス慣行への取り組み

ZOLL は、チームワーク、多様性、オープンなコミュニケーションを重視する、誠実で生産的な職場環境を提供することに努めています。ZOLL は、当社の業務活動において複雑な質問が生じる可能性があることを認識しています。従業員およびパートナーには、最高水準の専門的かつ倫理的基準を守り、常に適切な判断を見極め、取るべき行動に確信が持てない場合には支援を求めることが期待されます。

使命および価値観

ZOLL は、患者さんの転帰を改善し、救命に役立つことを使命としています。品質は最終的にお客様の期待によって定義付けられます。当社は、ビジネスにおける長期的な信頼関係は、誠実さ、オープンさ、公平性に基づいて構築されると考えています。

報復に関する声明

ZOLL は、従業員の倫理的行動を支持することに尽力しており、誠実性にかかわる可能性のある問題を善意によって提起または報告した個人に対する、あらゆる形態の報復行為を（それがマネージャー、同僚、またはそれ以外の人による場合に限らず）許容しません。当社の報復禁止規定は、誠実さに関する問題の調査を全面的に支援する人、それに協力する人、またはその解決を助ける人にも適用されます。

行動規範の目的、適用範囲、および制限事項

本規範は、ZOLL が従業員の行動に関して期待する枠組みであり、広範囲にわたる活動に対するガイダンスを提供するものですが、起こり得るすべての状況に完全に対応できるわけではありません。このように、従業員およびパートナーには、本規範の文面と精神の両方に従うことが求められ、特に規定のない範囲について疑問がある場合は、助言を求めることが期待されます。すなわち、従業員には以下が期待されます：

- 本規範、ZOLL の諸規定および手順書、ならびに各自の業務に適用される法律の適用範囲について理解する。
- 私たちが業務を行うすべての国・地域において適用される法的要件に従う。
- 本規範、ZOLL の諸規定および手順書、ならびに適用される法律に沿って行動する。
- 本規範、ZOLL の諸規定および手順書、ならびに適用される法律の違反に関する懸念やその疑いを持つ場合は、声を上げる。
- 要請された場合は、本規範を確認して、理解し、従うことに同意したこと、また、本規範に従うことが業務上で必須であることを理解していることを証明する。

不確かな状況での対応

ZOLL の従業員は、世界各地において、毎日、正しい行動を取ることに専念しています。ZOLL は、従業員が誠実さと各自の倫理基準を持ちあわせており、そして強い道徳的勇気を持って正しい行動を取り、いつ誰に助けを求めるべきかについて理解していることを信頼しています。

本規範に関する質問の問い合わせ先

質問が発生した場合には、以下の部門・専門家らがガイダンスおよび解決策を提供します：

ラインマネージャー、部門長、および上級幹部は、一般的に、あなたの部門、部署、またはチームのビジネス活動に適用されるガイドラインに最も精通しており、あなたの質問にお答えします。

人事部は、雇用規定、給与手当等、および職場の問題に関して説明し、質問にお答えします。

法務部は、本規範の要件とその解釈について説明します。また、ZOLL に代わって業務を代行する場合の法律の遵守に関するガイダンスを提供します。

コンプライアンス部門は、医療従事者や政府関係者との交流、ならびに当社の利害関係者のプライバシーと個人情報保護に関するアドバイスとガイダンスを提供します。サポートが必要な場合は compliance@zoll.com までご連絡ください。

品質および薬事部門は、当社製品の品質、安全性、有効性、規制遵守、およびサプライチェーンの過程について説明し、それに関する質問にお答えします。



懸念の報告

従業員、請負人、第三者パートナー、または誰であれ、ZOLL の行動規範に関する懸念または違反について、直属の上司、人事マネージャー、最高幹部メンバー、法務チーム担当者、またはコンプライアンスチーム担当者に報告することが推奨されます。

これらの経路に加え、個人は、ZOLL の機密ヘルプラインである ZOLL.Ethicspoint.com を通じて、既知の違反または違反の疑いを匿名で報告することができます。本サービスによっていつでも、不正行為を報告したり、倫理的な問題に対する指導を求めたりすることができます。

報告の提出は、compliance@zoll.com または dataprotectioninquiries@zoll.com 宛てにメールで、もしくは（855）409-0974 まで電話で、あるいはオンライン（zoll.ethicspoint.com）で行うことができます。

従業員の責任

ZOLL の従業員は、自らの業務の結果が患者さんの生活や生計に直接影響を及ぼすことを理解する必要があります。従業員は、自らが実施する業務の品質に責任を負います。すべての従業員には、お客様、サプライヤー、代理店、コンサルタント、またはその他の ZOLL 従業員とのあらゆるやり取りにおいて、責任ある、公正かつ倫理的な行動をとることが期待されています。従業員は、文書、プロセス、または製品について、点検することなく、サインや押印をしてはなりません。

マネージャーの責任

すべてのレベルのマネージャーは、誠実さの文化を育む義務があります。ZOLL は、マネージャーがロールモデルの役割を担うことを期待しています。マネージャーは、直属の部下・同僚が、報復を恐れることなく疑問や懸念を提起できるようにする責任があります。また、マネージャーは、懸念や疑問が正式かつ適時に対処され、業務成績を得るために誠実さの基準が損なわれないよう徹底しなければなりません。マネージャーは、法務部、コンプライアンス部、または人事部からの追加の指導が有用であると考える場合は、支援を要請すべきです。



患者さん、HCP、お客様とのかかわり

患者さんとお客様は ZOLL のビジネスの中心です。ZOLL は顧客サービスがビジネスの成功を保証する鍵であると考えています。ZOLL の優れたサービスと製品によるプロフェッショナルな営業活動こそが ZOLL がお客様を獲得する方法であり、非倫理的で疑わしい行為や関係を通じて行われるべきではありません。

ZOLL はビジネスを獲得するために、支払い、贈答品、チップ、その他の不適切な誘導を申し出ることはありません。ZOLL は当社の製品やサービスを購入してもらう引き換えとして、報酬や違法なインセンティブを提供することはありません。ZOLL は AdvaMed のメンバーであり、AdvaMed の倫理規定および、業界の関連する行動規範に従っています。ZOLL は、当社が業務を行う国で許容されているビジネス慣行の範囲内、かつ当社の業務を管理するその国の法規制の範囲内で業務活動を行っています。すべての従業員は、これらの規定に従うことが求められます。



品質へのコミットメント

ZOLL の品質へのコミットメントとは、当社の業務慣行を向上させること、そして患者さんおよびお客様をサポートし、信頼確保に責任を持つことを意味します。当社は、高品質の製品およびサービスを提供し、常に向上の機会を追求することに意欲的に取り組んでいます。ZOLL は、米国食品医薬品局（FDA）およびその他の規制機関が規定するすべての品質基準を満たすだけでなく、それを上回るよう最大限の努力をしています。ZOLL の従業員は、品質に関するすべての懸念を、直属の上司またはマネージャー、もしくは品質管理または品質保証部門のリーダーに報告する責任があります。詳しくは、所属部門の品質に関する規定をご覧ください。



お客様のフィードバックへのコミットメント

ZOLL は、お客様のように考え、お客様のために働くために、顧客満足度の評価を行っています。ZOLL は、サプライヤーとベンダーを定期的に監視し、当社に最高品質の製品が提供されているかどうかを確認しています。ZOLL は、新しく、安全で、お客様にとって効果的な製品を開発することにより、お客様にとっての我々の価値を高めていきます。

贈収賄の禁止／不正行為の禁止

ZOLL は、透明性のある倫理的な方法で業務を行います。ZOLL は、従業員、請負人、またはその他のビジネスパートナーに限らず、あらゆる形態の贈収賄および不正行為を禁止しています。ZOLL の従業員等は、それぞれの責務を果たすうえで、政府関係者、HCP、または営利組織や個人を含むその他のあらゆる者に対して不適切な影響を与えることを意図した支払いや利益の申し出、約束、承認、提供をしてはなりません。

政府当局の職員である、または政府当局と提携している HCP とかかわる場合、その活動はすべて、現地の透明性に関する規制およびリベート禁止に関する規制などを含む適用される法規制、職業上の要件、および業界規範を遵守して行われなければなりません。詳しくは ZOLL の「不正行為防止法遵守規定」をご覧ください。

独占禁止および公正な競争

ZOLL は、市場における自由で開かれた競争を確保する独占禁止法および公正競争法に基づく原則を全面的に支持しています。これらの法律は複雑であるため、競合他社と協力して行う活動や、潜在的に不適切な競争制限効果を伴う可能性のある活動については、ZOLL の法務部による事前の確認が必要となります。

広告および販売促進

ZOLL は利害関係者に対し、当社の製品、技術、サービスを安全かつ効果的に使用していただくための様々な教育を提供しています。ZOLL は、当社製品の購入者およびユーザーが十分な情報に基づく判断を行うことができるよう、真実の情報を提供します。また、当社製品のマーケティングおよび販売促進に関するすべての法律、規制、ならびに業界慣行に従います。

世界的な貿易

ZOLL は世界で事業を行っています。当社には、特定の製品、品目、ソフトウェア、および技術の移転、ならびに特定のサービスの実施および第三者とのかかわりを管理する、輸出入管理および経済制裁に関する法律を遵守する責任があります。当社が業務を行う国の法規制は非常に複雑な場合があります。当社製品を輸入・輸出する際には、当社はこれらの法規制および当社の社内規定に従います。詳しくは、ZOLL の「輸出管理規制」をご覧ください。



人権

ZOLL は、人権および公正な労働慣行に従うことに尽力しています。当社は、強制労働、児童労働、ならびに人種、肌の色、宗教、性別、ジェンダーアイデンティティ、性的指向、出身国、障害、その他の保護特性に基づく差別を含む、あらゆる形態の違法な差別を固く禁止しています。ZOLL は、適用される現地の労働法を遵守し、第三者パートナーによる児童労働や強制労働は一切許容しません。当社は、個人の権利を尊重し、違法な差別やハラスメントのない、ポジティブで誰もが参加できる職場環境を育むことを目標としています。

政治活動

ZOLL は、従業員が個人の信念や価値観に基づいて、ボランティア活動を行うことや、候補者やその他の団体に献金することなどの、個人的な政治プロセスへの参加を奨励しています。政治活動および献金について規定する法律は複雑であるため、従業員の個人的な政治的関与は、ZOLL を代表しているかのように見えるものであってはなりません。また、従業員は、政治献金のために ZOLL の資産を使用してはなりません。ZOLL の従業員またはその他の代理人は、政党、候補者、または運動のために、勤務時間中または ZOLL の敷地内で、ZOLL の CEO から書面による承認を得ることなく勧誘を行うことは禁止されています。

調達および購入

ZOLL は、研究・開発・製造活動の一部、オフィス用品や設備、および会議のためのケータリングサービスなど、業務に必要な多くの物品を購入しています。当社は、これらおよびその他の購入を行う際に、ベンダー、サプライヤー、およびサービス提供者に対し、公平に行動する必要があります。従業員は、ZOLL の調達および購入に関する規定に従うことが求められます。入札プロセスに関与する従業員、または公的機関との契約に基づき当社の製品およびサービスを提供する従業員は、公的調達に関する規則を理解し、従わなければなりません。

プライバシー

ZOLL は、当社の事業に不可欠なことの一部として、従業員、ビジネスパートナー、患者さん、医療従事者などの特定の個人情報を収集し、保管します。個人情報を収集・処理する場合は、適用される法律および ZOLL のプライバシー規定を遵守しなければなりません。ZOLL は、個人の健康情報を、収集した国および ZOLL がビジネスを行う国の法律および規制に従って収集し、使用します。

個人情報は、合法的なビジネス目的でのみ収集され、アクセスが許可された人にのみ提供され、セキュリティ規定に従って保護され、ビジネス上の目的がある期間のみ保持されます。また、当社は、個人情報にアクセスする第三者が、適用されるデータプライバシー規程とセキュリティ基準に従って保護することが契約で義務付けられるよう徹底する必要があります。

関連するデータセキュリティの規則については、ZOLL の「技術使用に関する規定」をご覧ください。



安全な環境

ZOLL は、従業員、請負人、およびお客様に対し、安全で安心できる職場環境を提供します。すべての従業員の健康と安全は、当社のすべての拠点における最優先事項です。当社は、職場でのけがや病気ならびに環境に関する問題を防止するために、常に努力しなければなりません。安全な職場や環境を脅かすような行為または活動がみられた場合には、速やかに報告する必要があります。



差別禁止およびハラスメント防止

ZOLL は、ハラスメントや差別のない職場環境づくりに取り組んでいます。ハラスメントには、言葉上あるいは行動に現れるようなさまざまな形があり、通常はその結果、職場環境がぎすぎすしたものになります。従業員は各自、ZOLL の「ハラスメント防止規定」をよく理解し、同僚、サプライヤー、お客様とのあらゆるやり取りの中で本規定を遵守する責任があります。従業員は職場や ZOLL が主催するイベントに出席している間も、適切な行動をとらなければなりません。

敬意のある交流

ZOLL は、組織における役職や地位に関係なく、誰もが礼儀正しく敬意を持った扱いを受けるべきであると考えています。よって、従業員は互いに礼儀正しく敬意を持って接することが求められます。従業員は、各自の行動や意思決定が自分の周りの人に及ぼす影響を考慮し、それに応じて行動すべきです。業務活動中に、または ZOLL を代表する者として、患者さん、同僚、お客様、サプライヤー、またはその他の誰かに対し、無礼な言動をとることは許されません。これは最大で雇用の終了を含む懲戒処分の対象となります。ZOLL の従業員には、業務の過程において、多様な経験と考え方を尊重することが求められます。当社は、職場で異なる意見を出し合い、それを奨励することは、創造性を育み、私たちの考えに刺激をもたらすことにつながると認識しています。これらの両方が、従業員にとって最高の職場環境と、お客様にとって最高の結果をもたらすための鍵となります。

ソーシャルメディアの使用

ZOLL は、厳しく規制された医療分野の企業です。したがって、従業員が業務に関する活動についてソーシャルメディアに投稿する際には、注意することが重要です。従業員は、ZOLL の公式 SNS アカウントの投稿に「いいね」ボタンを押したり、投稿のシェアやサポートを行うことはできますが、個人の SNS アカウントで、ZOLL の製品やサービスに関する主張をしたり、比較コメントやその他の制限されている可能性のある情報を投稿することは控えるべきです。従業員が、ソーシャルメディアで ZOLL または当社製品に関する否定的な投稿を見かけた場合は、その投稿に対する応答や返信をしてはなりません。その代わりに、それについて広報部まで連絡してください。詳しくは、ZOLL の「社外コミュニケーションに関する規定」をご覧ください。

実際の、潜在的な、またはそのように解釈される利益相反

ZOLL は、従業員の個人的な関心ごとや行為がその従業員の仕事に影響を与えたり障害となったり、もしくはその可能性がある場合、あるいは ZOLL の業務に悪影響を及ぼすような場合、利益相反があるとみなします。ZOLL の利益相反プロセスは、透明性を促進し、マネージャーが従業員と協力して潜在的リスクを伴う状況に対応できるようにするものです。

従業員は、ZOLL の事前の同意がない限り、利益相反が存在する可能性のある活動への参加を控えるべきです。その状況が利益相反であるかどうか判断できない場合、それを上司に尋ねることは従業員の責任となります。

ZOLL の従業員および請負人は、潜在的な利益相反についてすべて、直属の上司またはマネージャー、もしくは ZOLL の法務部門またはコンプライアンス部門主任者に開示する義務があります。これらの担当者が、その潜在的な利益相反が問題を伴うものであるか、または許容されるものであるかを判断します。すべての潜在的な利益相反が禁止されているわけではありませんが、規定の目的に則していることを確認するために、報告が必要となります。

開示する義務のある利益相反の例には以下のような事柄が挙げられます：

- あなた、もしくはあなたの近親者が ZOLL の顧客、サプライヤーまたは他のビジネスパートナーにサービスを提供する会社を所有しているか、その会社の株主である。
- あなた、もしくはあなたの近親者が ZOLL の競争相手またはその販売業者にサービスを提供する会社を所有しているか、その会社の株主である。
- あなた、もしくはあなたの近親者が ZOLL の顧客またはサプライヤーの従業員、あるいは ZOLL 製品を処方する医師と親密である、または金銭上の取引がある。
- あなた自身が家族を雇う、または家族を ZOLL によって雇用させる。

さらに、従業員には、ZOLL の資産、財産、情報、または地位を使用することによって得た機会を、（従業員自身または家族のために）利用することは禁じられています。



個人的投資および社外での関心事項

ZOLL は、従業員の多くが退職後のための貯蓄やその他の個人のファイナンシャルプランなど、社外での投資資産を持つことを理解しています。本項では、このような投資または社外での関心事項が、ZOLL の社員としての役割との実際または潜在的な利益相反につながる場合に的を絞って説明します。従業員は、ZOLL の取引会社、または従業員が利用に影響を与える意思決定をする役割を担っているベンダーに、直接投資したり、それらの会社等を所有するべきではありません。従業員が、ZOLL の競合他社、ZOLL にサービスを提供する会社、または従業員の ZOLL での業務により利益を得る会社の株式を所有している場合は、ZOLL の法務部に開示し、審査を受ける必要があります。

贈答品および接待

ZOLL の従業員および請負人は、個人的用途のための贈答品、接待、または娯楽を要請してはなりません。ベンダーやビジネスパートナーからの一方的な贈答品は、直属のマネージャーに報告する必要があり、マネージャーは、それを返品するよう指示することができます。従業員は、現金、ギフトカード、または現金同等物などを絶対に受け取ってはなりません。不適切な贈答品は、当社とお客様、ベンダー、販売代理店等との関係の誠実性を損なう可能性があり、他の第三者とのかかわりにおいて、実際の利益相反または利益相反と解釈される状況が発生する可能性があります。正規のイベントでの食事など、接待を受けることはビジネスの目的上適切な場合があるかもしれませんが、従業員には、実際の利益相反または利益相反と解釈される状況を避けるための、正しい判断が求められます。

財務の健全性

ZOLL の従業員には、ZOLL の記録の正確性と信頼性を確保する責任があります。
正確な記録を保持することにより、ZOLL は法的および倫理的なビジネス慣行が守られていることを保証し、不正または非倫理的活動を防止することができます。経費報告書を含むすべての取引は、ZOLL の会計規定および手続に従って、ZOLL の帳簿や記録に完全かつ正確に文書記録され、会計処理されます。

海外子会社を含む ZOLL の経理責任者は、現地法人の経営／財務最高責任者、あるいは ZOLL の経営／財務責任者に、独立した意見を表明し、重大な問題を提起する責任があります。詳しくは、ZOLL の「不正行為防止規定」をご覧ください。

ZOLL 資産の保護

すべての ZOLL 資産は、合法的なビジネス目的でのみ使用します。すべての従業員は ZOLL の資産を保護し、効率的に使用しなければなりません。窃盗、不注意、および廃棄は、ZOLL の収益性に直接影響を与えるため、禁止されています。詐欺や盗難の疑いのある事案は、調査を行うために直ちに報告する必要があります。

知的財産および機密情報

ZOLL の従業員は、電子メール、電話、ボイスメール、SNS などを通じて機密情報や専有情報を誤って開示しないように特に注意する必要があります。また社内外を問わず、ZOLL の評判を損ねないように努めることが必要です。

「機密情報」とは、公開情報ではない情報であり、公開されれば何らかの形で ZOLL に損害を与えたり、他者のものであっても漏洩があれば ZOLL の機密情報保護の義務に違反するものを言います。機密情報には、財務情報や報告書および予測、発明、改善およびその他の知的財産、企業秘密、ノウハウ、デザイン、ソフトウェアおよび関連コード、市場や販売についての情報や計画、顧客リスト、業務の計画・見通し・機会、ならびに従業員の個人情報などが含まれますが、これらに限定されません。また、機密情報には、ZOLL と業務提携関係にある会社や個人の機密情報も含まれます。

ZOLL の「技術使用に関する規定」および「社外コミュニケーションに関する規定」も確認してください。

インサイダー取引

ZOLL は、従業員が、職務を通じて得た非公開情報を、自分や他人の利益のために、または ZOLL に損害を与えるような使い方をすることを禁止しています。

また、ZOLL の親会社である旭化成株式会社は、上場会社です。
旭化成株式会社の有価証券（以下「AK の有価証券」）がかかわるすべての取引は、ZOLL の法務主任者による事前の承認が必要となります。

従業員による以下の行為は禁止されています：

- ZOLL や旭化成グループの他の企業に関する重要な非公開情報を保有していながら、東京証券取引所や米国預託証券取引市場において、旭化成株式会社の有価証券（AK の有価証券）の取引を、自分で、または他人に依頼して行うこと。
- ZOLL や旭化成グループの他の企業に関する重要な非公開情報を、AK の有価証券を取引する可能性のある人、あるいは、AK の有価証券を取引する可能性のある人に情報を渡す可能性のある第三者に伝えること。
- 機密情報（本規範の機密情報の項を参照のこと）にアクセスすることにより、自分の利益になるように、任意の会社の証券を取引すること。

ここで言う重要な情報とは、良い悪いに係わらず、AK の有価証券への投資者の決定に影響を与える可能性がある情報を指し、それには次が含まれます：財務結果や売上予測、M&A の可能性、経営陣の大きな変更、臨床試験の成功・不成功、重要な契約や顧客の獲得・喪失、新製品の開発や認可、製品リコール、またはその他の非公開情報（ニュースサービスで広く伝えられていないもの）。



行動規範の違反

ZOLL は、本行動規範の違反を厳しく取り扱います。従業員は、ZOLL での勤務を通して、本規範について知り、理解し、従うことが求められます。本規範のいずれかの部分について疑問がある従業員は、署名する前に、直属のマネージャーまたは他の知識を有する人／部門等に質問し、理解する義務があります。本規範の違反は、最大で雇用の終了を含む懲戒処分の対象となります。