

# 行動規範

Robert Half 商行為・商倫理上の規範



# 目次

- 03 当社社長および最高経営責任者からのメッセージ
- 04 商行為・商倫理上の規範
- 05 法律、規則および規制の遵守について  
利益相反および関連当事者間取引について  
インサイダー取引について
- 06 会社の機会について  
競争および公正取引について  
接待および贈答  
差別および嫌がらせについて  
職場における健康と安全について  
記録管理について
- 07 情報開示について  
守秘義務について
- 08 会社資産の保護および適切な使用について  
腐敗行為・贈収賄の禁止について
- 09 政治献金および寄付について  
不正資金浄化について  
経済・貿易制裁法  
環境保護責任について  
商行為・倫理上の規範の適用除外について  
違法または非倫理的な行動の監視および報告について
- 10 遵守手順について
- 11 国別フリーダイヤル番号  
特別内部告発ポリシー  
倫理・コンプライアンス」ホットライン

# 当社社長および最高経営責任者からのメッセージ



Robert Halfでは、当社が掲げる企業としての価値観である「誠実さ」の中に、職業プロフェッショナルにふさわしい行動が組み込まれています。このことは、当社の事業が1948年の設立以来、業界におけるリーダーの地位を保ってきた理由の一つにほかなりません。当社の目的は、人々を有意義でエキサイティングな仕事に結び付け、顧客が自信をもって競争と成長に邁進するために必要な人材とコンサルティングの専門知識を、顧客に提供することにあります。プロフェッショナルにふさわしくない行動は、いかなるものであれ、当社が全力を傾けて勝ち得てきた信頼の水準を損なうことになりかねません。同様に、当社は政府当局による諸規制を引き続き確実に遵守していく必要があります。当社の評判は、プロフェッショナルにふさわしい行動と規制遵守の双方にかかっています。プロ意識と倫理の確立に向けたRobert Halfの取り組みは、当社の**企業行動および倫理に関する規範**に詳しく記されています。これは世界中の当社従業員を導く指針です。皆さんは、本文書に示されているポリシーをよく理解してください。不明な点がある場合は、マネージャーに遠慮なく質問してください。

*M. Keith Waddell*

**M. KEITH WADDELL**

President and CEO

## Robert Halfミッションステートメント

- 顧客が具体的に求める人材ソリューションとコンサルティングのニーズに最適な人材をマッチさせることによってビジネスの成長を支援し、当社が手配したプロフェッショナルにやりがいのあるキャリアを構築する。
- 私たちが行うすべてにおいて、当社の価値観である「誠実さ、インクルージョン、イノベーション、成功を勝ち取る努力」を体現する。
- 従業員が活力を発揮し、イノベーションに取り組める職場環境を創造する。
- 社会的責任を果たす企業市民となり、当社が身を置いて業務を営むコミュニティの積極的な参加者となる。

## 当社の企業としての価値観



誠実さ



インクルージョン



イノベーション



成功を勝ち取る努力

## 商行為・商倫理上の規範

Robert Half Inc. (以下「Robert Half」といいます) の取締役会 (以下「取締役会」といいます) は、下記の「商行為・商倫理上の規範」(以下「本規範」といいます\*) を制定いたしました。Robert Half、ならびにその関連会社、関連団体、および子会社 (以下それぞれについて「当社」といいます) は、それぞれ本規範の遵守の徹底につき責任を負うものとします。

本規範は、様々な商慣習および商手続を含みます。本規範は、起こり得るすべての事柄を含むことはできませんが、当社のすべての従業員、代理人および代行者にとっての指針となる基本原則を記載するものです。当社のすべての取締役、従業員、代理人および代行者はこの規範に従って行動する必要があり、単なる外見上の不適切な振る舞いであっても慎む必要があります。本規範の対象は、コンサルタントを含む、当社の取締役、代理人および代行者に対するものであり、それらの方々も本規範を遵守していただきます。

もし本規範と法律とが矛盾する場合、法律を遵守する必要があります。しかし、当地の慣習や方針が本規範と矛盾する場合、本規範を遵守する必要があります。もしそれらの矛盾に疑問を感じたら、上司に相談の上、対処してください。

本規範基準に違反する者は、懲戒処分 (最も厳しい場合に懲戒解雇も含む) に処します。もし本規範に違反するまたは違反のおそれがある状況下にいたら、[本規範 20 条](#)に記載のコンプライアンス手続に従ってください。

### 1. 法律、規則および規制の遵守について

文言上も精神上も法律を遵守することは、当社の倫理基準の基礎をなすものです。すべての取締役、従業員、代理人および代行者は、当社が業務を行う市、州および国の法律を遵守し、それに従う必要があります。すべての取締役、従業員、代理人、代行者がこれらの法律の詳細を熟知していることは予定していませんが、上司、マネージャーまたは適任者にいつ助言を仰げばいいかを判断することができる程度の知識を持つておくことは重要です。

当社は、従業員に対して、インサイダー取引についての法令を含む、法律、規則および規制の遵守を促進するための情報を保有していますし、またそのための講習会を開いています。

### 2. 利益相反および関連当事者間取引について

個人の利害と当社の利害とがある点において衝突する場合、「利益相反」が発生します。従業員、役員、または取締役が、会社の業務を客観的および効率的に遂行することが困難になるような行動を取ったり、そのようなことに関心を抱いたりしたときに、利益相反状態が起こり得ます。また、従業員、役員、取締役、またはその家族が、当社との関係の結果として、不適当な利益を享受するときにも、利益相反状態になり得ます。従業員およびその家族に対する貸付金または債務保証を行ったときにも、利益相反状態になり得ます。

取締役および役員は、米国証券取引委員会規則 S-K 404 項に基づき開示義務が生じ得る取引（「関連当事者間取引」）について、指名・ガバナンス委員会に報告することとされています。当該関連当事者間取引は、すべて指名・ガバナンス委員会の利害関係を有しない委員によって審査および承認されなければなりません。

当社従業員が当社に在籍しながら競合先、顧客または納入業者の下で勤務すると、ほぼ必ず利益相反になります。当社従業員がコンサルタントまたは役員として当社の競合先に勤務することは認められません。当社を代

表して関与していただく場合を除き、従業員が直接または間接的に当社の顧客、納入業者または競合先とビジネス上の関係を有することを回避することが最も適切です。

当社方針として、取締役会において承認されたガイドラインに規定がある場合を除き、利益相反は禁止されています。利益相反は、時として明白でない場合があります。よって、もし疑問を感じたら、経営陣の中でも上級クラスの者に相談するか、当社の法務部に相談してください。利益相反または利益相反のおそれを知った従業員、役員または取締役は、上司、マネージャーまたは適任者に伝えるか、本規範 [20 条](#)に記載されている手続を参照ください。

### 3. インサイダー取引について

重要な未公表情報に基づいて株式を売買すること、または株式を売買するよう他者に告げることは「インサイダー取引」と呼ばれ、違法とされています。重要な未公表情報にアクセス可能な取締役、従業員、代理人、および代行者は、当社の業務として行う場合以外は、株取引の目的またはその他の目的で当該情報を使用または共有してはいけません。当社に関するすべての非公開情報が、機密情報と考えられるべきです。ある情報が（例えば証券取引委員会への公的届出を通じてまたはプレスリリースの発行を通じて）市場に広く開示され、市場に当該情報が浸透するだけの時間が経過するまで、当該情報は非公開情報とされます。個人の財務上の利益のために非公開情報を使用したり、当該情報に基づいて投資決定を行おうような人物に当該情報を「漏洩し」たりすることは、非倫理的であるばかりでなく、違法であり、刑事罰が科され得る行為です。

当社のインサイダー取引に関する方針は、[証券取引法遵守における当社のポリシー](#)において、より詳細に記載されています。疑問があれば、当社の法務部に相談してください。



#### 4. 会社の機会について

従業員、役員および取締役は、取締役会の同意なく、会社の財産、情報または立場の利用を通して発見した機会を個人的に活用することを禁止されています。取締役、従業員、代理人、または代行者は、会社の財産、情報または立場を不当な個人的利益のために使ってはいけませんし、また従業員は、当社と直接または間接的に競業してもいけません。もしそのような機会が生じた場合、従業員、役員および取締役は当社の正当な利益を優先させる義務を負っています。

#### 5. 競争および公正取引について

競合先と競う場合は、公正かつ誠実に競います。業績を通して競争上優位に立つことを目指します。決して、非倫理的または違法商行為を通して競争上優位に立つことを目指しません。機密情報を盗んだり、所有者の同意なしに得た企業秘密情報を所有したり、他の会社の元従業員または現従業員にそのような開示を促したりすることは禁止されています。各取締役、従業員、代理人および代行者は、当社の顧客、納入業者、競合先、入社予定者および他の従業員の権利を尊重し、公平に取り扱うよう努めるべきです。取締役、従業員、代理人、代行者は、操作、隠蔽、部外秘情報の乱用、重要事実の不当表示、またはその他の意図的な不公正取引慣行を通して、誰かを不当に利用してはなりません。

#### 6. 接待および贈答

業務上の接待および贈答をする目的は、誠意を示し、良好な取引関係を築くことにあり、顧客との不当な優位性を獲得することにあるものではありません。以下のすべての要件が満たされない限り、当社の取締役、従業員、または取締役や従業員の家族や代理人は、当社のビジネスに関連して、いかなる贈答または接待をも申し出、提供または受領してはいけません。

- 現金（または現金に相当するもの）の贈答でないこと
- 商習慣に則っていること
- 高価すぎないこと
- 賄賂やペイオフとして解釈され得ないこと、または意思決定に不適切な影響を与えることを意図したものでないこと。
- いかなる法令にも違反しないこと。

ある贈答または予定している贈答が適切であるか否かに迷う場合には、当該贈答について上司と相談するとともに各国の贈答規程を確認してください。また、本規範 [13条](#)に規定する当社の腐敗行為・贈収賄禁止方針を熟知するようにしてください。公務員への贈答は一般的に禁止されており、事前に上司または当社の法務部に相談することなく、決して提供してはなりません。

#### 7. 差別および嫌がらせについて

当社従業員が多様であるということが当社の計り知れない資産です。雇用に関しては、どの点においても機会均等の場を提供することを誓います。また、違法な差別または嫌がらせは許されません。差別または嫌がらせとは、例えば、人種または民族的特徴に基づく中傷的な発言、迷惑な性的な誘い掛けなどです。

**当社の高い評判を維持するためには、本差別・嫌がらせ禁止方針の遵守が不可欠です。**

#### 8. 職場における健康と安全について

当社は各従業員に対して安全で健全な職場環境を提供することに努めています。各従業員は、安全と健康に関するルールおよびその実践に従うこと、ならびに事故、怪我、および安全性を欠く装置や行為、またはその状況を報告することを通して、全ての従業員に対する安全で健全な職場環境を維持する責任を有します。暴力的および脅迫的な行為は許されません。

従業員は、職務を全うするために、違法な薬物またはアルコールの影響が及んでいない状態にて、勤務する必要があります。違法薬物の職場での使用は一切許されません。

#### 9. 記録管理について

当社は、責任のある業務上の決定を下すために、不正のない正確な記録管理および情報報告を求めます。例えば、勤務時間数は、虚偽のない実際働いた時間数だけを報告してください。

多くの従業員が経費を定期的地使用しますが、文書化および正確な記録が必要です。ある経費が正当化できるかどうか疑問を感じたら、上司または経理担当者に相談してください。ルールおよびガイドラインは、上司から入手できます。

当社の帳簿、記録簿、口座、財務諸表は、妥当と認められるレベルの詳細さにおいて維持されなければならず、当社の取引を適切に反映し、対応する法的要件および当社の内部管理システムに準拠する必要があります。未計上または「簿外」の資金または資産は、関係する法律または規制によって許容されるものでない限り、維持すべきではありません。

業務上の記録や発表文書はしばしば公開されます。誤解を招くおそれがある誇張表現、中傷的な発言、当て推量または人および会社に対する不適切な評価は避けなければなりません。電子メール、社内メモおよび公式のレポートに関しても同じことがいえます。記録は、当社の記録保管方針に従って、保管または破棄される必要があります。訴訟または政府調査がなされる場合、これらの方針に従って、当社の法務部に相談してください。



## 10. 情報開示について

証券取引委員会への提出物を含み、当社の公式発表に記載された情報は、完全、公正、正確で、時宜にかなった、分かりやすいものであるというのが、当社の方針です。当社の開示プロセスに関与する全ての従業員、役員および取締役は、本方針を促進するための役割を果たす責任を負っています。特に、これらの担当者は、当社に当てはまる情報公開要件を継続して熟知する必要があり、当社に関する重要事実について意図的に他者（当社内外を問わず、当社の独立監査人を含む。）に誤った内容を伝えることもしくは開示を省略すること（または他人にこれらを行わせること）は禁止されています。当社の財務諸表の監査またはレビューに際して当社の社内監査役もしくは社外監査人を威圧し、操りもしくは誤解させまたは社内監査役もしくは社外監査人に対して不当な影響を及ぼすための行為を、直接または間接に行ってはなりません。

## 11. 守秘義務について

従業員、代理人、および代行者は、開示が法務部によって許可されまたは法令により義務づけられる場合を除き、当社、当社の顧客または入社予定者から預かった機密情報の機密を保持する必要があります。機密情報とは、もし開示されれば、競合先が活用でき、または当社、当社の顧客もしくは入社予定者に害を及ぼし、または当社の有価証券もしくは他社の有価証券の価格に影響を及ぼすおそれがある重要なすべての非公開情報を含みます。また、納入業者および顧客が当社に預けている情報も含みます。機密情報を保護する義務は、雇用が終了した後も継続します。

当社に対する守秘義務は、法律違反の可能性を報告することを禁止するものではありません。以下の要件を満たす限り、あらゆる法律または規制の違反の可能性に関して、政府機関または法執行機関に連絡し、協力し、または苦情を提出し、法的な内部告発者規定で保護される政府機関に開示することができます。

1. そのような連絡および開示が適用法に合致していること
2. 開示された情報が、秘匿特権の対象となるコミュニケーションを通じて得られたものではないこと（ただし、その情報の開示が、適用される連邦法、弁護士行動規則またはその他の例外により、弁護士によって許可される場合は除きます）。

当社とのいかなる契約も、適用される内部告発者規定に基づき、政府機関または法執行機関と直接連絡を取ることを妨げることはできず、これに反するいかなる契約も当社によって強制されることはありません。

また、当社との機密保持契約に違反することなく、本規範の[20条](#)に記載されている手続きを使って懸念を報告することもできます。

## 12. 会社資産の保護および適切な使用について

すべての取締役、従業員、代理人および代行者は、当社の資産が保護され、かつ当社の資産が効率的に使用されるよう努めなければなりません。窃盗、不注意な取扱い、浪費は当社の収益性に直接影響を及ぼします。不正行為や窃盗の疑いがあるいかなる行為も直ちに調査のために報告される必要があります。会社の設備は当社の業務に関係ない場合は使用できません。ただし、偶発的な個人利用は認めます。

当社の資産を保護すべき取締役、従業員、代理人および代行者の義務には、当社の専有情報の保護も含まれます。専有情報には、企業秘密、商標、著作権などの知的財産、およびビジネス、マーケティングおよびサービス計画、意匠、データベース、記録、顧客または入社予定者に関する情報、給与情報および未公開の財務データとレポートが含まれます。許可を得ずこれらの情報を使用または流通させた場合、当社方針の違反になります。また違法でもあり、民事罰または刑事罰の対象になる場合があります。

## 13. 腐敗行為・贈収賄の禁止について

当社は、腐敗的または違法な行為（政府職員、民間組織の代表者もしくはその他の者に賄賂もしくはキックバックを支払うこと、または政府職員、民間組織の代表者もしくはその他の者から賄賂もしくはキックバックを受領することを含みますが、これに限定されません）を厳に禁じています。当社の代表者としての皆さんの行為は、米国の海外不正行為防止法（以下「FCPA」といいます）および各地の腐敗行為防止法の適用を受け、国際的なその他の贈収賄関連法令（英国の贈収賄法など）の適用を受けることもあります。取引を獲得もしくは保持するため、または外国政府、公的国際機関もしくは政党の職員もしくは代表者または政治職候補者による判断に影響を及ぼすために、これらの者に有価物を直接または間接に

提供することを、FCPAは禁じています。英国の贈収賄法は、はるかに広範囲に及ぶ法律であり、公共部門における贈収賄と民間部門における贈収賄（「商業賄賂」と呼ばれることもあります）との両方を禁じています。同法は、英国で事業または事業の一部を行うすべての組織に適用されます。同法は、英国以外で行われる行為にも適用され、そのため、世界の一切の場所における皆さんおよび当社の活動に適用されると解釈することができます。「商業賄賂」とは概して、会社の商行為に対し不正に影響を及ぼすことを目的として、所属長または会社に知られることなく介在者（例えば顧客企業の従業員）に有価物を提供することをいいます。当社の贈収賄・腐敗行為禁止方針については、当社の [米国海外腐敗行為防止法ガイドライン](#) および [グローバル腐敗防止ポリシー](#) に詳述されています。

さらに、米国政府は、米国政府職員が受け取るであろうビジネス上の謝礼に関する、数々の法律および規制を有しています。これらの規則に違反する贈り物、好意、またはその他の謝礼を米国政府職員または従業員に対して、約束し、提供し、渡すことは、当社の方針に違反するだけでなく、刑事犯罪に当たることもあり得ます。

州政府、地方自治体および外国政府が同様の規則を設けていることもあり、皆さんは、当社の業務を行う際、適用されるすべての腐敗行為禁止法および贈収賄禁止法を遵守することを要求されます。当社の法務部にて、本件に関するガイドラインが提供可能です。



#### 14. 政治献金および寄付について

多くの法律によって、政治運動、立候補者または公務員に対する献金または寄付のために、当社資源を使用することは制限されています。当該法律に違反する活動は、厳格に禁じられています。当社資産に絡む当社従業員が参加する政治活動への関与は、最高経営責任者、最高財務責任者およびジェネラル・カウンセルの審査および承認を得なければなりません。政治活動に対する従業員の個人的な関与、または当社の合法的な政治活動への関与から生ずる問題についてのガイダンスを希望する従業員は、ジェネラル・カウンセルに相談してください。

#### 15. 不正資金浄化について

当社が事業を展開している多くの国に、不正資金浄化を禁止する法律が存在します。不正資金浄化は、違法行為によって取得された金銭について、当該金銭に関してテロ、麻薬取引または違法な租税回避等の犯罪行為を隠ぺいするために合法的な行為を経由させることにより行われます。当社は、該当する全ての米国および世界中の反不正資金浄化法を完全に遵守するよう努めており、従業員、代理人または代行者によるいかなる不正資金浄化活動をも受け容れません。

#### 16. 経済・貿易制裁法

当社は、当社が事業を行っている市、州および国の適用されるすべての経済・貿易関連の法律、規則、規制、禁輸および制裁を完全に遵守することを約束します。これには米国財務省外国資産管理局 (OFAC)、米国財務省、米国商務省および米国国務省が管轄する法律を含みます。従って、経済・貿易制裁に関する法律を遵守することは、当社が制裁の対象となるいかなる当事者とも直接的または間接的にも取引を行わず、また取引を申し込まないことを意味します。制裁対象のグループや制裁対象の活動に対する資金調達や援助のために、当社の資産を使用することは固く禁じられます。さらに、経済・貿易制裁の対象である国や地域、または個人との活動に違法に資金を供給したり、そうした活動を促進したりするために、当社の資産を使用したり、当社のサービスを提供したりすることは一切禁止されます。貿易制裁または経済制裁の違反という結果を生むその他の方法で、いかなる行為に従事することも禁止されます。

#### 17. 環境保護責任について

当社は、環境保護に対して責任を持ってビジネスを行うことに努めています。従って、当社の全従業員は、全ての関係する環境法および規制を遵守し、環境保護、資源保存、持続可能な開発ができるやり方でビジネスを行う必要があります。

#### 18. 商行為・倫理上の規範の適用除外について

業務担当役員または取締役が本規範を適用除外とする場合は、取締役会または役員会によってその決定を下し、法または証券取引規則の要求に従って、直ちに開示します。

#### 19. 違法または非倫理的な行動の監視および報告について

あなたの国で補足的な内部告発ポリシーが発行されている場合、非倫理的行為や違法行為の報告に関する本規範の指示と矛盾する場合は、そのポリシーに含まれるガイドラインが優先されます。このことは、業務上の責任に関係するか否かを問わず、倫理的または法的侵害を惹起すると思われる全ての事象について当てはまります。

取締役および役員は、適用のある法律または本規範の条項に違反する行為を監視することが求められます。違法行為や非倫理行為を発見した場合、およびある特定の状況下でどのような行動を取るのが最良であるかに関して疑いを持った場合、上司、マネージャーまたはその他の適任者とは話し合うようにしてください。当社は、従業員、代理人、または代行者によって行われた、他人の不正行為に関する通告に対する報復行為を許さない方針を取っています。あなたには、不正行為の内部調査に協力することが期待されています。

## 20. 遵守手順について

当社は、本規範に関する全ての事柄に関して真剣に取り組み、準拠法において認められる限りにおいて、本規範に記載された必要要件の施行を積極的に行います。本規範の基準に違反する者は、最高で解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。本規範の方針および手続の遵守を確実にするためには、皆で協力しなければなりません。しかしながら、正しいことと誤っていることを区別することが難しい状況も考えられます。起こり得るすべての事柄を予測できないので、新たな疑問や問題が起こった場合、その対処方法を知っておくことが重要です。以下に、覚えておいてほしい事柄を列挙します。

- **常にまず質問し、行動はその後にしてください。**どのような状況でも、何をすべきかわからない場合は、**行動する前に**指示を仰いでください。
- **自問してください。具体的に何をすることが求められているのだろうか？それは非倫理的または不適切と捉えられるのだろうか？**そうすることで、あなたが直面している具体的な問題と、あなたが取り得る選択肢に集中することができます。非倫理的または不適切と思われることがあれば、このセクションに記載されている手続き、または該当する場合はあなたの国で採用されている内部告発ポリシーに従って報告してください。
- **自らの責任と役割とを明らかにしてください。**ほとんどの場合、責任は皆で共有するものです。適切な上司またはマネージャーと問題について話し合うと、それが助けになる場合があります。
- **上司または法務部に問題を相談してください。**すべての場面における基本的な方針です。多くの場合、上司の方が直面している問題に関する深い知識を有していますし、意思決定プロセスに参加できることを嬉しく思ってくれるものです。問題解決は上司の責任であるということを忘れないでください。もし直属の上司に相談することがためられる場合、気兼ねしない上司またはマネージャーのもとに相談にいかしてください。

- **当社リソースを活用してください。**稀に、直面した問題を上司と話し合うことが不適切であったり、疑問を上司またはより上位の管理者に相談することがためられる場合があります。その場合には、以下のリソースを利用することができます。

- 社外の業務受託者に通報をするには、下記の Robert Half 倫理・コンプライアンス・ホットラインに電話をかけるか、または Robert Half 倫理・コンプライアンス・オンライン通報ツールを利用してください [RobertHalfEthicsLine.com](https://www.RobertHalfEthicsLine.com)。

- 北米から (電話番号) : **1-800-251-4621**。
- 北米以外から (電話番号) : [別紙 A](#) 記載の国別フリーダイヤル番号にお電話ください。

通報は、準拠法において認められる限り、上記窓口を通じて全ての地域から匿名で行うことができます。

- [別紙 B](#)に記載されている国のいずれかに居住している場合、の場合は、その国の内部告発方針を参照して、あなたに適用される報告ガイドラインを確認してくださいを参照してください。
- どのような通報も上記の電話番号または ULR を使って行うことができますが、差別、嫌がらせ、雇用上のその他の問題に関する通報の場合には、当社の通話料無料ホットライン (**888-875-4901**) に電話をかけることを、従業員および入社予定者にお勧めいたします。この番号に電話をかけていただくと、本社にいる適任者と直接話をするすることができます。
- 当社の法務代表責任者兼コーポレート・コンプライアンス担当役員 (General Counsel and Corporate Compliance Officer) にお電話 (**650-234-6000**) 頂くこともできます。

- **不正行為または本規範の違反 (当社に適用される法令の違反を含みます) を、報復のおそれなく匿名で通報することができます。**準拠法において認められる限り、皆さんがどなたなのかが知られてはならない状況においては、皆さんの匿名性は守られます。当社は、生じる蓋然性がある、もしくは現に生じている不正行為または本規範の違反に関する誠実な通報をした者に対する直接的または間接的などのような報復をも許しません。



# Robert Half 倫理・コンプライアンス・ホットライン

## 別紙 A

### 国別フリーダイヤル番号

国	ホットライン	国	ホットライン
オーストラリア	1.800.764.392	アイルランド	1800.904.177
オーストリア	0800.281734	イタリア	800.727.419
ベルギー	0800.708.64	日本	0800.222.1142
ブラジル	0.800.591.1307	ルクセンブルク	800.2.2992
ブルガリア	0800.46055	オランダ	0.800.023.4122
カナダ	1.800.251.4621	ニュージーランド	0800.746305
チリ	800.914.044	シンガポール	800.492.2392
中国	400.120.3145	スイス	0800.836.911
フランス	0805.080313	アラブ首長国連邦	8000.3205.17
ドイツ	0800.183.0550	イギリス	0.800.086.8406
香港	800.962.233	アメリカ合衆国	1.800.251.4621
インド	000.800.050.1471		

上記の表に掲載されていない国については、国際通話番号を使用して、+1-720-514-4400におかけください  
(長距離通話料金が適用される場合があります)。

## 最良の選択を行う

倫理的ジレンマに直面し、どうすべきか確信が持てない場合は、これらの重要な問いを自問して行動を選択してください。

- 当社の倫理規定、職場のカルチャー、価値観、原則に合致する選択か?
- 法規制上のリスクを最小化または低減させる選択か?
- その行動は世間の監視の目に耐えられるか?
- 当社のポリシーに準拠する選択か?
- 当社のブランドと評判を保護する選択か?
- 正しい行動となる選択か?

## 別紙 B

### 特別内部告発ポリシー

以下の場所で働く従業員は、その国の内部告発方針 非倫理的行為または違法行為の報告については、その国の内部告発ポリシーに記載されているガイドラインに従わなければなりません。

オーストリア	イタリア
ベルギー	ル森堡
フランス	オランダ
ドイツ	スイス
アイルランド	英国

## 倫理・コンプライアンス」ホットライン

「行動規範」や「財務統制」に関する報告は:



1.800.251.4621



[roberthalfethicsline.com](https://roberthalfethicsline.com)

を通して事案を提出する

T人事関連北米



1.888.875.4901, オプション #2

北米以外 現地の人事関連部署に連絡してください