

believe®

## 倫理方針

---

### BELIEVEグループ

Believeグループの親会社はフランスの会社

Believe SAS (資本金 : €401,754.44 - SIRET : 481 625 853 00066 - APE : 5920Z) です。

イントラコミュニティ番号 : FR 06 481 625 853

登録オフィス : 24 rue Toulouse Lautrec - 75017 Paris 電話番号 : + 33 1 53 09 34 00

## 導入

設立以降、**Believe**は透明性、専門知識、公平性、尊敬を中核的価値観としています。**Believe**の驚くべき成長は、それらの価値観が当社のビジネスのやり方の基盤となり実現しました。

この倫理要件は規則により強化され、私達全員に、個人および集团的に適用されなければなりません。私達は日々数多くの決断を下す必要があります。その中には、注意深い考察を要する、複雑な倫理に関する疑問が挙がるものもあります。

この状況において、この倫理方針（「方針」）の原案が作成されました。これは当社のビジネスに適用される主な行動規範を確立し、私達が決断を下すことを求められる場合に**Believe**内で従わなければならない指針を定めています。

私達全員が**Believe**大使です。私達それぞれが**Believe**の価値観を守ることで当社の成功に貢献することになります。

皆さんがこの方針を注意深く読み、遵守してくれることを期待しています。

Denis Ladegaillerie  
Believe社長

## I. 方針の適用範囲

本方針はBelieveの内部規則の不可欠な要素を形成します。イントラネットで入手可能な上、新入社員には通知されます。

本方針は、Believeグループ（以後「Believe」または「グループ」）のすべての従業員に、その役割、地位、Believeとの契約関係に関わらず適用されます。

全員が本方針で定められる義務を守らなければなりません。さらに、すべての従業員が、Believeのすべてのビジネスパートナー（製作者、アーティスト、代理店、供給業者、仲介業者、コンサルタントを含む）が本方針の原則を遵守していることを確認しなければなりません。

## II. 方針の目的

本方針はBelieveの共通参照文書の一つです。Believeの文化の中核にある価値観に基づき、すべての従業員が、常時、日々の業務において守らなければならない行動規則を定めています。

本方針は包括的ではない。あらゆる状況またはすべての適用規則を対象とすることができるわけではありません。それでも、全員が、常時、透明性、専門知識、公平性、尊敬を示すことにより、本方針の精神およびその中で定められた原則に従って行動しなければなりません。本方針を注意深く読んで、その規則を適用し、判断を行い常識を働かせることが全員の手に委ねられています。

不明な点があれば、上司、コンプライアンスオフィサー、またはグループリーガルディレクターにご相談ください。

## III. 一般倫理原則

### すべての適用される法律の遵守

すべてのBelieveの従業員が、現地の慣行および慣習に関わらず自身およびBelieveの活動において高潔さを示さなければならず、Believeが事業活動する国の法律を遵守しなければなりません。

### プロ意識、サービスの質

Believeの使命は、非難の余地のない方法で、アーティストにそのキャリアのすべての段階で仕えることです。これはすべての従業員が自身の活動において高い水準のプロ意識を見せなければならないことを暗に意味しています。特に、Believeに対して行われる取り組みを尊重しなければならず、全員がBelieveの価値観に従い、Believeによりそのパートナーに対して行われる取り組みが尊重されていることを確認しなければなりません。

### 反差別、反ハラスメント

Believeは平等な機会を確固と擁護しています。全員が国籍、出生地、性別、ジェンダー、年齢、身体的特徴、関心および趣味、宗教、性的志向などを基に誰かを差別したり、違った扱いをしたりすることを控えるべきです。恥をかかせる行為、脅迫、敵対行為は許されません。

### 健康、安全、環境

健康、安全および環境はBelieveのSER（社会的および環境責任）への取り組みの一環であり、Believeの発展の主要因です。健康、安全および環境を良く管理することで業績に貢献し、またそれは全員の参加および努力を要します。Believeは健康および安全な労働環境の確立および維持を求め

、すべてのその従業員が同様にそうすることを要求し、法規定に従いすべての労働者に労働条件を提供するよう努めています。

### 知的財産

**Believe**は、第三者の権利、特に知的財産権を尊重しています。したがって、**Believe**およびその従業員は第三者の製作物（作品、商標または発明品）を同意なしに使用または複製しないものとします。

### BelieveのデータおよびIT資源の保護

**Believe**は個人データの高水準の保護を確保しています。したがって、個人データはそのライフサイクルを通して、法律に従い保護および管理されます。

また、**Believe**はサイバーセキュリティに取り組んでいます。サイバーセキュリティ措置はシステム、ネットワークおよびファイルをハッキングから保護するために実施されます。いかなる**Believe**の従業員も、保護された情報システムに無許可で入ったり、通信を傍受したり、第三者のコンピュータシステムに損害を与えたりするべきではありません。**Believe**はIT憲章を定めてこれらの取り組みを補助してきました。これはイントラネットでご覧いただけます。

### 公平な競争

いかなる従業員も、**Believe**と同じビジネスセクターに属する会社に対して、不公平な競争行為を働いたり、合意（正式または暗示によるもの）に参加したりしてはなりません。これは反競争的と分類される可能性があります。

## IV. 贈答品および招待に関する方針

優位性を得るために、または第三者の行動に影響を与えるために、従業員1名につき年間合計200ユーロを超える贈答品、および優待（イベントへの招待を含む）を提供したり受け取ったりしてはなりません。

## V. 不正防止

**Believe**は汚職、利益相反および地位の悪用を含む、あらゆる形の不正を強く非難します。

外部の人間による不正の試み（例：金銭取引のための詐欺要求からなる「社長不正」）の増加および複雑化に伴い、**Believe**の各従業員は知らぬうちにそうなることを含め、違反の加担者とならないよう、極めて警戒しなければなりません。

疑わしい場合、**Believe**はたとえ要求が緊急、機密、または経営陣から発せられたものであっても、上司に相談するよう全員に助言しています。

**Believe**は汚職防止方針を実行して本方針を補完してきました。これはイントラネットで入手可能です。追加情報はコンプライアンスオフィサーまたはグループリーガルディレクターにお問い合わせください。

## VI. 行政当局との関係

**Believe**またはその従業員は、さまざまな国の行政当局の代表者または公務員と議論を行う、または

協働することを要求される場合があります。このような協力には、常時、現地法に従って透明性が必要です。

特に、各従業員が正確かつ関連した情報を行政当局およびその職員に提供することに責任を負い、彼らにいかなる不当な利益（好意、贈答品または優待など）も提供してはなりません。

詳細は汚職防止方針をご覧ください。

## VII. 国際的な罰則

多くの国家および国際組織が、特定の国家、人物または事業体に経済制裁および禁止事項を課しています。これらの禁止事項に違反すると、民事罰または刑事罰が課される場合があります。**Believe** およびその従業員はこれらの禁止事項に違反しないよう責任を負います。

詳細はコンプライアンスオフィサーにお問い合わせください。

## IX. **Believe**のイメージ、内部情報

**Believe**のイメージと評判は、**Believe**の成功、ならびにそのパートナーおよびアーティストの**Believe**に対する信頼育成における主要な資産です。すべての従業員が**Believe**の評判、イメージおよび利益を保護し、誰かがそれを傷つけることを防がなければなりません。

**Believe**のコミュニケーション部門からの事前許可なく、メディア、投資家または公共に対して**Believe**に関するコミュニケーションを行うべきではありません。**Believe**に関する不正確な情報を外部に伝えるべきではありません。

どの従業員も、内部情報を、それが機密か否かに関わらず、自身の利益のために使用したり、開示したり、または第三者に助言するために使用するべきではありません。

内部情報および文書を保護するために効果的な措置を講じなければなりません。

## X. 施行、罰則

本方針は2020年9月1日に施行されます。

### 倫理委員会

倫理委員会は本方針の実施を確実にし、遵守していることを監督します。また、倫理委員会は以下で説明する罰則の適用を監督します。倫理委員会は、社長、グループのHRディレクター、グループのリーガルディレクターおよびコンプライアンスオフィサーから構成されます。

### 報告の違反

**Believe**の従業員またはパートナーは誰でも、その従業員またはパートナーが気付いた、および**Believe**の従業員が犯した可能性のある、本方針または適用規則の違反を**Believe**に報告することができます。

報告は義務ではありませんが、**Believe**は全員が本方針を遵守するよう、そうすることを推奨します。

違反は以下により報告することができます。

- Believeの専用の内部通報システム経由（匿名またはその他の方法）
- コンプライアンスオフィサーへ
- グループリーガルディレクターへ
- Believeの社長へ

## 罰則

本方針の規則への遵守がすべての従業員の本質的な義務です。いかなる違反も契約上の労働義務の違反とみなされ、経営陣は、事実と状況を考慮し、以下に記載された罰則の一つを、必ずしもこの分類の順番に従う必要なく選ぶことができます。

- 注意：不正行為の叱責。
- 警告：従業員の不正行為について彼らの注意を引くための書面による所見および不正行為が続く場合さらなる罰則の可能性を警告するもの。
- 懲戒停職：最大8勤務日数分の給与を支払わない、雇用契約の一時停止。
- 左遷：給与喪失を伴わない、罰としての役割の変更。
- 降格：責任および給与の喪失を伴う、別の役割または役職への任命。
- 懲戒免職：不正行為が深刻またははなはだしいとみなされない場合の、通知および補償を伴う雇用契約の停止。
- 深刻な不正行為に対する懲戒免職：通知および解雇手当を伴わない雇用契約の停止。
- はなはだしい不正行為に対する懲戒免職：通知、解雇手当および有給休暇補償を伴わない雇用契約の停止。

従業員に対する申し立てが非常に深刻で、彼らが役割を継続することが懲戒手続きの期間中不可能な場合、予防措置として、罰則が決まるまで期間の上限なく即時解雇される場合があります。その予防措置としての解雇の後、直ちに懲戒手続きが開始されます。

上記の罰則は、Believeグループの子会社が事業活動するさまざまな国の法的制約によって異なる場合があります。フランス以外の国で適用される罰則を示す一覧表については、コンプライアンスオフィサーにお問い合わせください。

## 言語

本方針の原案は英語で作成されましたが、特に法律で要求される場合は他の言語に翻訳することができます。二つの版で解釈に差がある場合は、英語版が優先されるものとします。

## 公開、効力発生

本方針が適用される各国の法的要件に応じて、本方針は以下のような場合があります。

- Believeの敷地内に掲示される
- 代表職員の相談に関連する手続きの対象となる
- 適格な行政当局に提出される。提出書類を示す一覧表は請求すればコンプライアンスオフィサーから入手できる。