



LSEG 行動規範




LSEG



目次

| | |
|---------------------------------|----|
| グループ CEO からのメッセージ..... | 3 |
| 1.0 はじめに..... | 4 |
| 2.0 目的..... | 5 |
| 3.0 管理責任者、範囲、適用対象..... | 6 |
| 4.0 企業文化と価値観..... | 7 |
| 5.0 利害関係者..... | 11 |
| 6.0 個人の行動..... | 14 |
| 7.0 リーダー..... | 16 |
| 8.0 公正な競争..... | 17 |
| 9.0 金融犯罪の防止..... | 19 |
| 10.0 政府、政治、宗教に関する事柄..... | 22 |
| 11.0 責任ある業務運営..... | 23 |
| 12.0 安全衛生とセキュリティ..... | 26 |
| 13.0 情報と資産の保護..... | 28 |
| 14.0 正確な財務記録..... | 30 |
| 15.0 メディアと責任あるソーシャルメディアの使用..... | 32 |
| 16.0 支援の要請と通報..... | 34 |
| 17.0 管理..... | 36 |
| 18.0 追加情報..... | 38 |



グループ CEO からのメッセージ

ロンドン証券取引所グループ（以下、「LSEG」または「当グループ」）の社会的評価は最も貴重な資産の1つです。私たち一人ひとりには、LSEG が積み重ねてきた信頼を維持し、卓越性を提供するために、最高水準の誠実さをもって行動し会社の評判を守る義務があります。

行動規範（以下「本規範」）は、私たち一人ひとりに課せられる最高水準の個人および職務上の責務を示したものです。本規範は、他の従業員、顧客、利害関係者との仕事にあたり私たちが示さなければならない行動を特定し、重要な指針を示したものです。私たちは厳格な基準を求めており、可能な限り、顧客や外部の利害関係者にも同等のルールを適用するよう求めます。

本規範により、以下のことが課せられます。

- 倫理的行動
- 公正に競争し、利益相反や職権乱用を避けること。
- 顧客と連携し、高品質の製品、サービス、価値を顧客に提供すること。
- 公正かつ敬意をもって従業員やビジネスパートナーを扱うこと。
- 最高水準のコーポレートガバナンスとベストプラクティスを用いて組織経営を行うこと。

本規範は、リスク管理のアプローチを裏付け、以下に対する私たちの取り組みを表明するものです。

- インクルージョンやダイバーシティが受け入れられる、健全、安全、かつ敬意のある職場での公正で平等な雇用を実現します。
- 環境を保護するとともに、LSEG が事業を展開する地域社会のためになる貢献をします。

私たちは皆、自分たちの評判を守ることに誇りを持つべきであり、従業員はその目標において重要な役割を担っています。私たちが誠実に卓越性を発揮し続けることができるよう、この行動規範を確認し熟慮してください。

David Schwimmer

ロンドン証券取引所グループ CEO



1.0 はじめに

LSEG では、パフォーマンスと行動の両面で卓越性を発揮できるように努めます。当社は、世界をリードする金融市場インフラおよびデータプロバイダーとして、従業員、顧客、株主を守り、経済の安定の拡大に貢献する責任を負っています。

持続的な成長の実現には、利害関係者からの信頼が不可欠です。私たち一人ひとは、業務において率直かつ誠実に行動し、各利害関係者を大切なパートナーとして扱う責任を共同で負っています。

LSEG は、当グループがやりがいと活気に満ちた敬意のある仕事やキャリア開発の場を提供することを従業員に伝え、選ばれたパートナーとしてビジネスの成功をサポートしていくことを顧客に伝え、そして、優秀な人材が投資を担当していることを株主に伝えたいと考えています。

1.1 社会的評価は行動によって築かれる

LSEG の社会的評価は私たち一人ひとりの決定や行動に左右されます。従業員が正しい決定を確実に行えるようにするため、本規範では、全従業員が常に従うべき基本原則を定めており、業務の遂行についての考え方や捉え方、さらには組織としての行動のあり方を記載しています。

LSEG は世界中に数千人もの従業員を抱えており、さまざまな法令や規制が適用されます。そして、そのような法令や規制は複雑であることが多々あります。特定の事実や状況に合わせて決定や行動を変えることが必要になる場合もありますが、業務を行う場所がどこであっても、本規範の基本原則が変わることはありません。本規範では、私たち一人ひとりの責任について概要を説明するとともに、LSEG の価値観と日常的な業務方針・慣行を結び付けることにより以下のことを従業員に課しています。

- 倫理的行動
- 公正に競争し、利益相反や職権乱用を避けること。
- 顧客と連携し、高品質の製品、サービス、価値を顧客に提供すること。
- 従業員、外部従業員、ビジネスパートナーを公平かつ敬意をもって扱うこと。
- 最高水準のコーポレートガバナンスとベストプラクティスを用いて組織経営を行うこと。

本規範を遵守することにより、健全、安全、かつ敬意のある職場での公正で平等な雇用の実現、環境の保護、および LSEG が事業を展開する地域社会への貢献を促進することができます。私たちは、本規範の遵守に関する懸念を内密に提起できるオープンな環境を奨励しています。



2.0 目的

本規範は、LSEG の活動を統制する倫理と行動の枠組みを定めることを目的としています。また、LSEG における内部や外部との関わり方を示しています。

本規範は、私たちが、顧客やビジネスパートナー、従業員、そして私たちが仕事や生活を営んでいる地域社会とどのように関わるかを導く倫理的枠組みとなることを目的としています。

私たちは本規範をよく理解し、本規範に定められている原則に従って行動しなければなりません。



3.0 管理責任者、範囲、適用対象

本規範は、LSEG の各拠点のすべての従業員と取締役、および LSEG が支配権を有するすべての子会社と合併事業体に適用されます（ただし、LSEG が別に所有する子会社に対しその類似の規範に基づき運営することを認めており、かつ現地の法規制の要件が本規範と明確に相反する場合を除きます）。

本規範を遵守することは義務です。すなわち、私たち一人ひとりが本規範とその補完文書（本規範で参照される方針など、各従業員に適用されるもの）を読んで理解するとともに、それに従って行動することが求められます。本規範の違反は極めて重大であるとみなされ、現地方針やグローバル方針に従ってしかるべき措置が講じられます。

本方針は LSEG の従業員を対象にする一方で、当グループのために、または当グループに代わって業務を行う業務受託者、コンサルタント、派遣労働者、代理業者（ビジネスパートナーなど）といった外部従業員のすべての人員も、LSEG に関する業務に関して、サプライヤー行動規範と併せて本規範を遵守することが求められます。外部従業員など本規範の対象事業者の人員が本規範に従わなかった場合、LSEG との契約が解除される可能性があります。

本規範のほかに、現地の法規制の要件や、職務の遂行方法を定めた個別の方針や手順が適用される場合は、その中で最も厳格な基準を常に遵守しなければなりません。

本規範の内容や特定の状況下における本規範の適用について不明な点がある場合は、行動規範ガイドを確認するか、自身のピープルリーダー、所属地域や区分のコンプライアンス部門、人事部門、または法務部門の担当者に相談してください。



4.0 企業文化と価値観

私たちは、目標を達成するためには適切な企業文化が必要不可欠であることを認識しています。これは、私たち全員がパフォーマンスを発揮し、成長し、能力を向上させ、全力で仕事に打ち込むことができる、包括的な環境を作り出すことを意味します。

4.1 価値観

私たちの価値観は、金融安定を促進し、経済を活性化し、顧客が持続可能な成長を実現できるようにするという会社の目的を達成するために、私たち一人ひとりが日々行う行動の指針となります。これらは、私たちがどのような存在であり、顧客、従業員、投資家のためにどのような成果を発揮したいのかという核心に触れるものです。またこれらは、私たちが日々、自分自身やお互いに責任を負う基準となります。

| 誠実さ | パートナーシップ | 卓越性 | 変化 |
|---|---|--|---|
| <p>私たちは原則を遵守し、約束を果たします。</p> <p>私たちは責任ある行動によって信頼を得ます。</p> | <p>私たちのオープンモデルは業務を進めるうえで必要不可欠です。</p> <p>私たちは長期的な関係を築き、進化するニーズを共に解決し、戦略的な成果をもたらします。</p> | <p>私たちの幅広い機能は、世界的に見ても他と一線を画すものです。</p> <p>私たちは市場全体で独自の多様な視点と知識を組み合わせることで、業界をリードする成果を達成します。</p> | <p>私たちは変化を受け入れます。</p> <p>私たちは、人間の創意工夫、技術、リスク管理、洞察力を結集し、製品やサービスを創造し、業界をリードします。</p> |
| 日々の行動 | 日々の行動 | 日々の行動 | 日々の行動 |
| <p>私たちは、業界、社会、そして環境に与える影響について責任を負います。</p> <p>私たちは、明確に、バランスおよび公正さをもって意思決定を行います。</p> <p>私たちは、正しいと信じていることを支持します。</p> <p>私たちは、有言実行をし、公約を守ります。</p> | <p>私たちは、顧客第一主義です。</p> <p>私たちは、顧客やパートナー、そして従業員同士で深いつながりを築きます。</p> <p>私たちは、国境を越えて協力する。</p> <p>私たちは、問題を予測し適宜結果を出すことに誇りを持っています。</p> | <p>私たちは、最高水準を維持します。</p> <p>私たちは、多様な視点を受け入れます。</p> <p>私たちは、成果を出すにあたって当事者意識を持ち、お互いに受け入れ権限を与えます。</p> <p>私たちは、成功と失敗から学び、成長します。</p> | <p>私たちは、好奇心を持って現状打破にチャレンジします。</p> <p>私たちは、創造性とテクノロジーを融合させ、新たな可能性を生み出します。</p> <p>私たちは、グロースマインドセットを持っています。</p> <p>私たちは、複雑さと不確実性の中にチャンスを見出します。</p> |

LSEG の外部従業員は、LSEG の文化と価値観に従って以下を行うことが求められます。

- 会社の特定の立場に適用される法令、規則、規制、および方針を把握し、理解し、遵守します。
- 法令、規則、規制、または方針の適用や解釈について不明な点がある場合は、支援を求めます。
- 非倫理的な行動や法令、方針、本規範などの違反を目にした場合や、そうした行動や違反が疑われる場合は通報を行います。LSEG 通報・内部告発フレームワークにより、こうした問題を内密に報告するシステムの設置が徹底されており、また LSEG は、問題を誠実に報告した者への報復を決して容認しません。
- 該当する場合は、必須トレーニングを修了します。
- 法令や本規範に違反しない限り、事業を行う国の現地慣習を尊重します。
- 年に1度、本規範を読みその遵守義務を理解した旨の同意を行います。



5.0 利害関係者

1つのグループとして私たちは、各利害関係者グループへのコミットメントに共同で拘束されることとなります。

5.1 顧客

私たちは顧客と連携し、以下を基盤とする関係の構築に努めます。

- 顧客のニーズや事業目標の理解
- 金額に見合った価値のある高品質で一貫した信頼性の高いサービス
- 公正、率直、かつ誠実な対応

5.2 株主

私たちは以下のことに努めます。

- LSEG の価値観に反せず、適切なコーポレートガバナンスの原則に準拠する方法を用いて、株主価値を高め、高水準の利益還元を実現します。
- 率直なコミュニケーション、相互理解、誠実さ、信頼に基づく長期的な関係を築きます。
- 投資家に対し、LSEG の活動、戦略、業績に関する完全で正確な情報を一定の間隔で適切な時期に提供します。

5.3 従業員

私たちは以下のことに取り組みます。

- 安全で、敬意があり、やりがいと活気に満ちた、ダイバーシティ、インクルージョン、継続学習、機会均等を促進する職場環境を実現します。
- 従業員の採用や昇進を決定する際は、職務の遂行や有意義なキャリアの構築に必要な適性と能力に基づいて行います。
- 従業員の報酬を決定する際は、LSEG が事業を展開する市場や国の業界基準に加えて、事業や個人の業績に基づいて行います。
- 従業員との適切なコミュニケーションを維持します。

5.4 ビジネスパートナーとサプライヤー

LSEG は、以下に基づいて、サプライヤーやビジネスパートナーとの間で相互に利益をもたらす関係を構築できるように努めます。

- 締結した契約条件を履行するとともに、その履行を相手方に求めます。
- 公正競争の原則に従って業務を行います。
- 不適切な行為の誘導を目的とする事物の授受を確実に防止するため、贈答および接待に関する方針と利益相反に関する方針の遵守を厳しく監視します。
- LSEG の事業やサプライチェーンにおける現代奴隷制や人身売買を一切容認しません。
- LSEG と同様のビジネス原則を掲げている組織のみとビジネスを行うように努めます。

LSEG では、私たちと同じ倫理基準と持続可能な事業活動への取り組みを共有するサプライヤーと積極的に協業するように努めています。そのため、すべての従業員は以下のことを行います。

- 持続可能性の取り組みに対する審査を含む、外部サプライヤーへのデューデリジェンスを実施します。
- 世界中の従業員、顧客、パートナーを反映した多様性のあるサプライチェーンの実現に努めます。
- サプライヤー候補や現在のサプライヤーに対し、LSEG サプライヤー行動規範を把握し、その遵守に努めることを義務付けます。

5.5 規制当局

私たちは以下のことに取り組みます。

- 私たちは、LSEG が事業を展開するすべての管轄区域で実施されている規制および法的枠組みに基づいて課せられる義務を履行します。
- 多様な市場参加者それぞれのニーズのバランスが保たれる秩序ある適切な市場を維持し、リスクを管理し、金融の安定を促進し、適切な情報と保護を投資家に提供します。
- 規制当局と率直かつ積極的にやり取りします。

5.6 地域社会

LSEG は、広範な世界経済において資本配分や雇用創出を生むことで当グループの役割を果たすだけでなく、以下を行うことにより、事業を展開する地域社会に好ましい影響を与えるように努めます。

- 各地域社会の文化的原則や社会的原則への配慮を示します。
- LSEG 財団を通じて登録慈善団体への経済支援や助成を行います。
- 全従業員を対象に、年に 2 日、慈善目的のボランティア休暇を認めます。
- 適格な従業員個人の慈善寄付や募金活動とのマッチングを行います。
- 地域社会との関わりでは常に誠実に行動します。

5.7 環境

LSEG では、持続可能な開発の原則の採用や、資源消費と公害を最小化するプロセスへの取り組みにより、私たちの活動が環境に与える影響を最小限に抑えるように努めています。環境に与える直接的な影響と間接的な影響を減らし、ネットゼロ目標の達成に向けた包括的なプログラムを設けるため、積極的に取り組みます。

資源の管理と持続可能な解決策の発見に努めることで、誰にとっても望ましい未来を迎えることができます。LSEG の経営に関しては、確固たる目標を掲げ、事業間で連携し、明確な行動計画を定めることにより、この達成に努めます。私たちは、サステナビリティに関する方針を遵守するとともに、以下のことを継続して行います。

- 1.5 度目標に沿って、事業活動や出張による温室効果ガス排出量の管理、測定、削減を行います。
- サプライチェーンと連携して、排出量の監視と測定を行います。
- 事業活動全体にわたりエネルギー効率を高める方法を特定し実行します。
- 環境に関するすべての適用法規制を遵守し、その要件以上の成果を残します。
- 従業員は、各自責任をもって、職場をより持続可能なものにするための新しい方法を見つけます。
- 事業活動における気候変動のリスクと改善余地を特定します。
- 明確な行動計画を実行し、目標に照らして定期的に更新します。
- 信用できる環境パートナーと提携します。
- 国際標準規格や世界的な枠組みを用いて報告を行います。

私たちは、すべての従業員が排出量の削減と環境影響の低減という LSEG の目標を支持することを期待しています。



6.0 個人の行動

6.1 職業人にふさわしい振る舞い

- 長期的な成功を収めるにあたっては、社会的評価が極めて重要です。私たちは、法令の条文と趣旨を遵守するとともに、常に公正かつ正当に行動するように努めます。業務に関するやり取りには、常に誠実かつ正直に臨みます。
- 私たちは、文化の違いや他者の考えを常に尊重しながら、礼儀正しく、思いやりをもって、職業人にふさわしい態度で業務活動に臨みます。これらの基準は、私たちの行動がLSEGの社会的評価に影響を与える可能性がある範囲で、私たちの個人的な生活にも適用されます。
- 法令、規則、規制、またはLSEGの方針の適用や解釈について不明な点がある場合は、支援を求めます。

6.2 いじめ、ハラスメント、差別

私たちは、敬意をもって他者と接するとともに、セクシャルハラスメントやいじめなど、職場でのあらゆるハラスメントを容認しません。したがって、当グループのハラスメントおよびいじめの防止に関する方針、ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョンに関する方針、および各地域の方針と手順を遵守しなければなりません。LSEGでは、従業員、ピープルリーダー、ビジネスパートナー、顧客、コンサルタント、訪問客など、加害者や被害者が誰であるかにかかわらず、職場での尊厳を支持するとともに、これらの者たちへの差別やこれらの者たちによる差別を容認しません。こうした行為が現地法で禁止されていなくても、厳格な基準が適用されます。

私たちは、公正、平等、尊重、尊厳を重視し、差別、ハラスメント、いじめを許さないことで、職場に出入りするすべての人が保護され、権限を与えられていると感じ、自らの能力を最大限に発揮できるような環境を目指します。

6.3 利益相反

個人の利益が当グループの最善の利益を妨げているように見える場合や、個人の利益のために相反する忠誠心が伴い、客観的に効果的な業務の遂行が困難であるように見える場合は、利益相反とみなされる可能性があります。潜在的な利益相反の認識、回避、開示を行うことにより、LSEGの社会的評価と私たちの効果的に業務を遂行する能力を保護します。私たちはいかなる場合も、実際の利益相反や利益相反と認識され得る状況を回避することが求められます。したがって、従業員は、当グループの利益相反に関する方針を遵守するとともに、以下のことを行わなければなりません。

- 個人の利益や商取引での利益よりも、当グループの利益を優先します。
- 自身の判断が損なわれる可能性のある状況を特定し回避する責任を負います。こうした状況には、次のようなものがあります。
 - 部下との間に親密な人的関係がある場合。
 - サプライヤーや顧客の重要な（1%超の）所有権を有している場合など、第三者との間に個人の経済的利害関係がある場合。
 - LSEGとの競争が生じる場合（副業活動や他社の取締役への就任により、当グループに十分な時間と注意を注ぐことができなくなったり、それらがLSEGの職務や目的と相反したりする場合）。
 - LSEGのリソースを使って個人の利益を得ている場合。
 - 第三者との間で不適切または過度な贈答や接待の授受を行った場合。

6.4 インサイダー取引と市場濫用

私たちは、セキュリティと誠実さに関する社会的評価を何よりも重視しており、顧客からの信頼を認識しています。

従業員は、業務の性質上、投資家、投資、顧客、潜在顧客、サプライヤー、その他の取引先企業に関する情報など、株価に影響を与える非公開情報に接する機会があります。このような非公開情報は、内部情報や重要な非公開情報と呼ばれることもあります。私たちは、こうした情報を合法的かつ倫理的に取り扱うことに加えて、不適切に見える状況の回避に努めます。私たちは、情報の悪用が市場濫用などのインサイダー取引法違反につながる可能性があることを理解しています。その場合、懲役のような重い罰則が科せられることになります。

当グループに預けられた情報を保護するため、従業員は、非 LSEG 証券の個人取引に関する方針と LSEG 証券の取引に関する方針を遵守しなければならず、次のような個人取引に参加したり、そのような参加の推奨や助言を他者に行ったりしてはなりません。

- 法令や規制で禁止されている取引
- 機密情報や専有情報の悪用や不適切な開示が伴う取引
- 利益相反を引き起こす可能性がある取引

したがって、私たちは以下のことが禁止されます。

- 情報の入手経路にかかわらず、内部情報や機密情報に基づいて取引したり、他者に取引を勧めたりすること。
- 当グループでの職務の範囲を逸脱して内部情報や機密情報を他者に提供したり、他者から入手した内部情報や機密情報を利用したりすること。
- 市場濫用とみなされる、または認識され得る行為をすること。

6.5 贈答と接待

私たちは、正当な贈答品や接待の授受を行う場合は、LSEG の要件に従って透明性を持って、報告を行う義務があることを認識しています。したがって、当グループの贈答品および接待に関する方針を遵守しなければなりません。私たちは、自身や他者の職務上の判断や客観性に不適切な影響を与える可能性がある場合には、贈答品、接待、その他の個人的な利益の授受を行わないようにします。私たちは、さらに不適切な贈答品の授受は贈収賄防止法違反とみなされる可能性があることを認識しています。



7.0 リーダー

7.1 リーダーの責任

リーダーは、従業員から顧客、ビジネスパートナーに至るまで、透明性、開かれたコミュニケーション、インクルージョン、および信頼を構築する上で重要な役割を果たします。

この促進のため、LSEG のリーダーは以下のことを行わなければなりません。

- 私たちの価値観を日々実践し、模範を示して行動します。
- チームメンバーから懸念の報告を受けたときは、事の大小にかかわらず、耳を傾けて措置を講じます。
- チームに適用される法令、規則、規制、方針をよく理解します。
- コンプライアンス上の問題に適切に対処し、エスカレーションを行います。
- 短期的な利益よりも LSEG の価値観や長期的な成功を重視した決定を評価します。
- 説明責任を果たし、あらゆる意見にも耳を傾ける姿勢を示します。
- 倫理とコンプライアンスの重要性についてチームと話し合う時間を定期的に設けます。
- 従業員に対し、問題や質問があるときは助言を求めること、非倫理的行為や違法行為、コンプライアンス上の問題がある場合は適時かつ率直に報告することを奨励します。



8.0 公正な競争

LSEG は、活発で公正な競争を信念としています。競争法や独占禁止法を完全に遵守して、公正かつ倫理的にビジネス競争に臨みます。これらの法令では、競合他社、顧客、サプライヤーといった第三者との間で競争を制限する合意を結ぶことが禁止されています。従業員は、個々にコンプライアンスに対する責任を負い、競争コンプライアンスに関する方針を熟知し、遵守しなければなりません。独占禁止に関する具体的な質問に対する回答が明確でない場合は、法務およびコンプライアンス部（Legal and Compliance）に相談し、助言を求める必要があります。

8.1 第三者との交流

私たちは常に、独立した事業上の判断を下さなければなりません。独占禁止法は一般的に、競合他社、顧客、サプライヤーなどと競争を制限するような契約を結ぶことを禁じています。特に、競合他社と以下のような議論や合意をしてはなりません。

- 固定価格や条件の設定、不正入札
- 顧客、地域、市場の割り当て
- 生産、供給、投資の制限
- 相互の顧客や人材の勧誘不可
- 非公開の競争上の機密情報（価格や戦略など）の共有

当社は、市場における重要な地位または「優位性」（通常は 40% 以上の市場シェアを想定）を有する可能性がある場合、追加的な義務を負います。

さらに、以下の原則に従うものとします。

- 適用される法令の条文と趣旨を遵守します。
- 各顧客のニーズに適していると考えられる製品、サービス、ソリューションのみを推奨します。
- すべての契約締結において透明性と率直さを維持します。
- 利点と明確に定義された基準に基づいて契約を締結します。
- 適切な時期に正確な文書を提供します。
- 約束したことを実行します。
- 広告やマーケティングでは、誇張、虚偽、曖昧さを避けて、正直かつ正確な表現を使用します。
- 比較表示を行う場合は特別な注意を払い、競合他社の製品やサービスを貶めたり、不当に非難したりしないようにします。

8.2 競合情報

LSEGは、大規模な調査研究を通じて競合他社への理解を深める取り組みを行っています。競合他社に関する情報の入手は、合法的で倫理的な手段のみを用いて行います。従業員は、以下のとおりとします。

- 競合情報の収集に取り掛かる前にすべての適用法令および規制を把握して従います。
- 競合他社に関するデータやその他の機密情報が、LSEGの競争コンプライアンス要件に違反する可能性のある状況で受信またはアクセスされた場合には、その情報を頒布してはなりません。
- 競合他社の製品やサービスを利用するために、個人または当グループの身元を偽ってはいけません。
- 当グループによる競合情報の入手を可能にするために契約条件に違反したり、契約条件の違反を第三者に働きかけたりしてはなりません。

LSEGの要件に違反する可能性がある情報を入手した場合は、直ちにピープルリーダーとグループ法務部門に報告して適切な措置を講じられるようにします。



9.0 金融犯罪の防止

贈収賄、腐敗行為、マネーロンダリング、テロ資金供与、制裁違反、脱税その他の金融不正は、政治経済の安定を脅かし、社会的な信頼を損なう行為です。LSEG は金融市場インフラやデータの提供を生業とする有数の事業者であり、社会的評価を高め、優れた業績を残すにあたっては、判明した贈収賄等の金融不正にすべて対処することが極めて重要です。そのため、金融犯罪に関する方針と贈収賄および汚職防止に関する方針を遵守しなければなりません。

9.1 贈収賄と賄賂

賄賂の申し出、提供、許可、受領を絶対に行ってはなりません。贈答および接待に関する方針に準拠する場合を除き、第三者との間で贈答品や個人的な利益の申し出、提供、許可、受領を行ってはならず、賄賂や不適切な支払いや贈答が行われたり、これらの行為が試みられたりしたときは、コンプライアンス部門に報告します。

さらに、政府関係者や公務員に対して非公式の支払いの申し出、提供、許可を絶対に行ってはなりません。これは、日常の行政事務（ビザの発行、通関手続など）の処理を早めるための支払いであっても例外とはなりません。日常業務を早めるための支払いは「ファシリテーションペイメント」と呼ばれており、現地法令で容認されていたとしても LSEG では禁止されます。この禁止規定は、相手が公共事業体であるか民間事業体であるかにかかわらず、適用されます。

LSEG のビジネスパートナーが違反を犯した場合、LSEG がその責任を問われる可能性があるため、私たちは以下のことを行います。

- サプライヤー、コンサルタントなどのビジネスパートナーと契約する前に、リスクに応じたレベルのデューデリジェンスを実施します。
- 取引関係の開始時とその後の適切なタイミングで、贈収賄防止や汚職防止に関する期待事項をビジネスパートナーに伝えます。
- ビジネスパートナーがこの規則に違反したことが判明した場合は、取引の縮小や取引関係の終了など適切な措置を講じます。

9.2 制裁、禁輸措置、輸出規制

制裁や輸出規制に関する法令は極めて複雑な上、頻繁に改正される可能性があります。私たちは、これらの法令を把握して常に遵守することが求められます。故意でない違反でも罰則を科せられる可能性はありますが、問題の報告と解決が早ければ早いほど状況は良くなります。そのため、私たちは以下のことを行います。

- 制裁や禁輸措置の対象国・地域を掲載した現行リストを入手できる場所を把握しておきます。
- 以下の者との取引を差し控えます。
 - 制裁対象国・地域のほか、これらの国・地域に所在しており、これらの国・地域の法に基づき設立されており、またはこれらの国・地域から事業を行っている個人や法人
 - 制裁対象の組織や個人のほか、制裁対象の組織や個人が所有している事業体
- 必要に応じてパートナー、顧客、第三者へのデューデリジェンスを実施し、パートナーや顧客を適切にスクリーニングして、これらの者が制裁や禁輸措置の対象でないことを確認します。
- 製品やサービスの輸出を決定する際は、事前に適切な輸出手順について助言を求めます。
- 複数の口座を通じて支払われた場合、不審な時期や額の支払いを要請された場合、当初の支払いで用いられたものは異なる方法での返金を要請された場合など、制裁に関する違反の兆候への注意を怠らないようにします。
- LSEG 内の者や第三者が故意または意図せずに制裁対象の国・地域、事業体または個人と取引していると思われる場合は、直ちに制裁・輸出規制グループに報告します。
- LSEG が定める制裁措置、輸出管理方針、コンプライアンス手続を遵守することが求められます。

9.3 マネーロンダリングおよびテロ資金供与対策

マネーロンダリングとは、資金源の隠蔽、報告義務の回避、課税の回避などを目的として、犯罪行為（テロ、麻薬取引など）を通じて作られた資金を取引によって処理するプロセスを意味します。すべての従業員は、当社に適用されるマネーロンダリング防止法やテロ資金供与防止法に従い、マネーロンダリングを容認したり助長したりしません。したがって、私たちは以下を実行します。

- 取引相手の正体を明らかにして把握し（「本人確認」）、マネーロンダリングが疑われる兆候がないか常に注意を払い、疑わしい行為があれば直ちにコンプライアンス部門への内部報告を行います（疑いのある第三者自体には通知しません）。
- LSEG の規制対象事業体は、ほかの事業体よりも厳格な義務を課せられています。そうした事業体に勤務したり、そうした事業体に代わって業務をしたりする者は、その厳格な義務の理解と遵守を徹底しなければなりません。

9.4 脱税

私たちは、納税は LSEG が事業を展開する経済や社会に対する重要な貢献であると確信しており、いずれの国においても、法的に義務づけられている税金を公平に適時に納付する義務を負うと考えています。したがって私たちは、当グループが方針の意図を踏まえ、関連するすべての税法および規制を確実に遵守するよう徹底します。そのため、LSEG は、税制上の優遇措置を得る目的で純粋に人為的な取引を行うことはありません。当グループは脱税を容認しません。

さらに、私たちは、当グループの代理人による脱税の助長を防止するために、適切な手順と管理を適用します。私たちは、脱税を助長した場合責任を問われる可能性があることを理解しており、そのため当グループの手順と管理を定期的に見直し、関係者による脱税の助長を防止するためにそれらが合理的であることを確認します。

9.5 不正行為

LSEG は、詐欺、贈収賄、偽造、恐喝、汚職、窃盗、共謀、横領、不正流用、虚偽表示、重要事実の隠蔽、談合などの不法行為（これらに限定されません）を「不正行為」という用語で表現しています。

当グループは、可能な限り不正行為を防止し、そのような行為が発生した場合にはその検知と軽減を促進するような企業文化の推進に努めています。他の種類の金融犯罪を防止するために採用している制御策の多くは、不正行為の防止にも役立ちます。

したがって、以下の事項は禁止されています。

- 当グループが受領するまたは受領可能な金銭の会計処理を怠ること。
- 不当な利益を提供する見返りに、物品、サービス、その他誘引を受け取ること。
- 経費請求を改ざんすること。
- 未就労時間に対する支払いを承認または受領すること。
- LSEG の資産および財産を不正に使用すること。
- データベース、管理システムまたは会計記録に虚偽の記録を作成するか、許可なく修正すること。
- 当グループの業務記録である文書を偽造し、または許可なく改ざんすること。
- 当グループに関する事実について故意に第三者に虚偽を伝えること。

また以下のように、第三者が関与する潜在的な不正行為にも警戒し、エスカレーションを行う必要があります。

- 当グループに対する事実の虚偽表明
- 契約書類または請求書の改ざんまたは偽造
- 個人情報の搾取
- 第三者による当グループのなりすまし（フィッシング詐欺メールなど）



10.0 政府、政治、宗教に関する事柄

世の中を動かす手段として政府や政治への関与が有効である場合があります。ただし、LSEG が事業を展開する多数の国では、政治献金に対する厳格な規制など、特定の政治活動の記録や制限を企業に義務付ける規則が設けられています。

私たちは、従業員が個人として市民問題に責任をもって参加することを奨励していますが、LSEG が特定の政党、公職候補者、政治団体、宗教団体を支持することはありません。したがって、当グループでは以下のことを行いません。

- 宗教団体や政治団体への直接的な献金を一切行いません。
- 従業員に対して宗教団体や政治団体への献金を求めたり、特定団体の支持や不支持を求めたりすることは一切ありません。
- 直接的にも間接的にも、いかなる宗教団体や政治団体への好意や支持も表明しません。

10.1 権利擁護

私たちは、LSEG が担っている国政上の責任を非常に重視しており、事業に影響を与えるさまざまな問題やテーマについて政府、規制当局、政策立案者、政党と連携しています。これらの問題に関して上記関係者と取り組む場合、私たちは自らが LSEG の代表であることを明確に認識し、適用されるロビー活動に関する法令、制約および規制に従います。

政策問題に関して政府関係者や政治家（および／またはその事務所）と接触したり、政策問題に関して公の場で発言したりする場合は、事前に政府関係および規制戦略グループ責任者、または関連する政府関係および規制戦略地域責任者に連絡しなければなりません。

10.2 政治活動・運動

LSEG は個人の政治的および宗教的見解を持つ従業員の権利を尊重しており、個人として政治や市民の問題に参加することを選択した従業員に対し、責任ある参加を期待し求めます。

個人として政治運動を行ったり政治的職務に就いたりしようとする場合は、その試みにおいて自身と当グループを分離し、前もって活動内容を報告するように注意してください。

政治的または宗教的見解によって職場での行動や決定を変えてはならず、従業員の見解を LSEG の見解であるかのように表明したり、解釈したりしてはなりません。



11.0 責任ある業務

11.1 人権

私たちは、労働力とサプライチェーンにおける人権を尊重する義務を負っていることを認識しています。私たちは、直接または間接的に人権の尊重を目指し、国際的な人権基準と原則に沿った多くの政策を講じています。私たちは、現地法に従って、労働者が自由に結社を作る権利、労働組合や労使協議会の参加や結成の権利、および団体交渉を行う権利を尊重します。私たちは、すべての従業員が人権の保護や保全に関する LSEG の取り組みに参加することを期待しています。

11.2 現代奴隷制

LSEG は、現代奴隷制が犯罪であり、基本的人権の侵害であることを認識しています。私たちは、2015 年の英国現代奴隷法に基づく開示義務に従って、事業の透明性を確保するとともに、サプライチェーン全体における現代奴隷制への取り組みの透明性を確保するように努めています。私たちは、すべての業務受託者、サプライヤー、その他のビジネスパートナーに対して LSEG と同等の厳格な基準を求めており、契約締結プロセスの一環として、強制労働、拘束労働、人身売買、児童労働の使用や奴隷や隷属状態にある者の使用を禁止するとともに、契約相手方の使用するサプライヤーにも同等の厳格な基準を課すように求めます。

11.3 ダイバーシティとインクルージョンの促進

LSEG では、開かれた包摂的な文化の創造と、あらゆる多様性が受け入れられる職場の構築に取り組んでいます。

LSEG の成功は、各従業員の身元や出身地にかかわらず、すべての従業員が力を合わせて顧客のニーズを満たす最高のソリューションを開発できるかどうかにかかっています。多様性と包括的な組織を構築することは、LSEG の約束と目的を達成する上で重要な基盤となります。LSEG では、職位、職務、区分、部門にかかわらず、従業員一人一人が、多様なバックグラウンドを持つ人々が参加し、最高の仕事ができる環境を作り出す上で積極的な役割を果たすことを期待しています。

LSEG のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 戦略はデータに基づいて進められており、全社的な行動の変化を生むことに焦点をあてています。LSEG では、私たちが行うすべてのことにインクルージョンの原則を組み込み、取り組みの進捗状況を観測し、各リーダーに D&I の目標についての説明責任を課しています。LSEG は、インクルージョンネットワークと提携し、すべての従業員にとって包括的な文化の構築を支援します。LSEG では、以下の 4 つの戦略的優先事項を定めています。

- 帰属意識の文化
- 多様性のあるリーダーシップチームの結成
- 過小評価されている人材の内部昇格の促進
- 業界におけるインクルージョンの形成

11.4 機会均等の実現

私たちは、従業員のダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョンを促進し、偏った差別的な行動、手順および慣行を排除するよう取り組んでいます。私たちは透明性とインクルージョンの文化を創造し、多様性を受け入れる職場の構築に努めています。

私たちの目標は、従業員が社会のあらゆる層や顧客を真に代表する人材となること、一人ひとりが尊重されていると感じ、最高のパフォーマンスを発揮できるようにすること、そして最終的には、LSEG と従業員の持続可能な成長を生み出すことです。また、雇用のあらゆる面において公平な雇用機会を提供することに尽力しています。

私たちは、以下を理由とする差別を容認しません。

- 年齢
- 妊娠中や産休中
- 市民権の有無
- 障害の有無
- 性同一性や性表現
- 配偶者の有無
- 人種（肌の色、国籍、民族、出身民族を含む）
- 親の地位
- 宗教や信仰
- 性別
- 性的指向
- 労働組合への加入状況と活動
- 軍役経験の有無
- 適用法規制で保護対象とされているその他の分類

私たちは常に、法律上の要件の遵守を徹底し、ベストプラクティスを推進します。

私たちの目標は、従業員の構成が地域社会の構成を反映すること、そしてすべての従業員が自らの可能性を最大限に発揮できる均等な機会を提供することです。LSEG にとって、人事プロセスが公正かつ客観的であることを保証することは非常に重要であり、ピープルリーダーがその目標達成に向けて尽力することを奨励します。これは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関する方針を遵守するということです。

11.5 適切な社内外の人材の採用

競争が激化するグローバルな人材市場において、適切な社内外の人材を採用することは、当社の成長目標を達成するために極めて重要です。そのため、私たちは次のことを保証します。

1. 求人情報については、オープンで透明性を徹底しています。ディレクター（GG15）以下のすべての求人は、社内の「求人」サイト（および必要に応じて社外）に 10 暦日間掲載されます。
2. 審査と選考の決定は、すべての候補者を職務要件に照らして客観的に評価し、差別、えこひいき、縁故を認めることなく、実力のみに基づいて行われます。
3. 私たちは、オープンで包括的な採用プロセスに取り組んでいます。この取り組みの一環として、内定を出す前に、採用プロセスに多様な評価者／面接官が参加する必要があります。これは、少なくとも性別および／または民族的に多様な評価者／面接官が採用プロセスに参加する必要があることを意味します。
4. 社内異動の場合、通知期間は現在および新しいピープルリーダーと協議の上、合意するものとしますが、契約上の通知期間を超えることはありません。
5. 人員削減の「リスクがある」状態にある従業員からの応募は、その職務の最低基準を満たすことを条件に、欠員のある職務に優先的に採用されます。

上記の例外はすべて文書化され、関連するグループディレクターおよびそれぞれの担当ピープルパートナーの承認を得て、Workday の求人メモに記載する必要があります。また、現地の方針や国内ガイダンスが適用される場合もあります。詳細やガイダンスについては、[\[Connect\]](#) を参照してください。

私たちは、すべての従業員がサポートを受けていると感じられる包括的な文化を創造するため、合理的配慮を含む措置を一貫して講じています。



12.0 安全衛生とセキュリティ

安全で健全な職場とは、従業員を損害から守るだけでなく、信頼を確立し、大きな事故を防ぎ、当グループの責任ある企業市民としての社会的評価を高める職場であることを意味します。

12.1 環境・健康・安全 (EHS)

環境に対するリスクを最小化し、従業員、ビジネスパートナー、顧客、訪問者、一般市民を確実に保護するため、LSEGのすべての従業員は、安全な職場環境の構築を支援する責任を負っています。職場が危険な状態に陥らないように保護するため、安全衛生および環境に関する方針を遵守するとともに、以下のことを行わなければなりません。

- 適用されるすべての職業安全衛生や環境安全衛生に関する法律の条文と趣旨および当グループの EHS 方針と手順を遵守します。
- すべての業務受託者、ベンダー、従業員が LSEG の EHS 基準を理解し、これを実施するほか、現地の法律を遵守することを保証します。
- 会社がリスクを軽減し再発を防止するために、職場で発生した事故、怪我、病気を報告し、調査に参加します。
- 職務を安全に遂行し、LSEG の機器を使用する能力を向上させるため、必要に応じてすべての EHS 研修を修了させます。
- 潜在的に危険な行為または状況を特定して報告し、当グループがそうした状況を是正して今後活かすための措置を確実に講じられるようにします。
- 安全衛生記録を正確かつ最新の状態に維持します。

12.2 セキュリティ

すべての従業員は、物理セキュリティに関する方針の遵守と以下のことを通じて、職場のセキュリティを確保する役割を担っています。

- 自身の施設で義務付けられるすべてのセキュリティ手順と入退出管理に従います。
- 不審や危険と思われるものを見つけたときは通報します。
- 安全に関する訓練や準備に参加します。

12.3 脅威、職場での暴力、武器

LSEG は、従業員、ビジネスパートナー、顧客、訪問客など向けられる相手にかかわらず、職場での暴力、恫喝、敵対行為やこれらの脅しを容認しません。また同様に、以下のことも禁止されます。

- 個人が保有するライセンスや許可に関係なく、当グループが賃貸または所有する施設、LSEG 主催のイベント、または当グループの事業における銃器、弾薬、その他の武器（催涙スプレー、ナイフ、レプリカ銃器、その他の危険な装置）
- 他者を傷つける行為や他者を傷つける可能性がある行為
- ハラスメントや脅迫にあたる文章の作成や送信（メッセージの送信方法を問いません）
- 財物を損傷する行為や財物を損傷する可能性がある行為
- 他者へのストーカー行為や監視行為
- 暴力をふるったり、暴力をふるうと脅したりすること

私たちは、職場における個人の安全を真摯に受け止め、迅速かつ公正に、現地のプロセスに沿って対応することを約束します。

脅しや攻撃的な言動について何らかの形で不安や懸念を感じた場合は、直ちに問題を提起してください。問題を提起するには、ピープルリーダーまたは現地の人事部門担当者に相談してください。それ以外の場合は、状況に応じて、People Portal または Speak Up を通じて問題を提起することができます。

当グループの社会的評価や利益が損なわれたり、従業員の安全が脅かされたりする場合は、この規定が業務外の行為にも適用される可能性があります。



13.0 情報と資産の保護

13.1 秘密保持

機密情報の保護とデータプライバシー

従業員は日常業務の中で機密情報を入手することになり、LSEGの競争力は、そうした保有情報（LSEGに帰属する情報かそれ以外の情報かを問いません）のセキュリティ、プライバシー、完全性に依拠しています。LSEGと競合他社とは機密情報や個人情報をどう取り扱うかが大きく異なり、取り扱い方を誤れば、顧客、従業員、当グループのすべてが損害を受ける可能性があります。不適切な取り扱いが行われた場合は、LSEGが市場で不利益を受けたり、消費者が損害を被ったり、LSEGが民事罰や刑事罰のリスクにさらされたり、LSEGの革新が遅れたり、LSEGの成果が妨げられたり、ひいては取引先との関係が損なわれたりする可能性があります。

従業員は、正当に知る必要があり、当社にその権限がある場合、または法令や規制によって義務付けられている場合を除き、機密情報を当グループ内の個人を含むいかなる人にも決して開示してはなりません。機密情報を不適切に使用してはならず、決して、受け取った情報を個人や第三者の利益のために悪用してはなりません。LSEGでは、LSEG、顧客、ビジネスパートナーのいずれに帰属するデータであるかにかかわらず、データを保護するための情報セキュリティとプライバシーに関する手順を定めています。これにより私たちは、機密保持に関する方針、情報セキュリティに関する方針、プライバシーおよびデータ保護に関する方針、データガバナンスに関する方針を遵守するとともに、以下のことを行います。

- データの取り扱いに関する要件を読んで理解し、遵守します。
- 当グループにおけるデータの分類方法とそれに応じて求められる取扱方法を把握します。
- LSEGが承認したストレージデバイスのみを使用して情報を保存します。
- 適用されるデータ保護およびプライバシー法令および規制に従って、個人に関するデータおよび情報を収集、使用、保持、転送します。
- すべての個人データの処理を処理活動記録（RoPA）に記録し、透明性の義務に沿って、実施された処理を正確に反映するようプライバシー通知を随時更新します。
- 機密情報や個人情報を共有する場合は、事前に適切な許可を取得します。これには、書面による許可の取得や機密保持契約への署名が含まれる場合があります。
- 当社のデータ取扱方法に関する情報を要請された場合は、LSEGのプロセスに従って安全かつ適切に対応します。
- 社内プロセスのほか、適用されるデータ保護およびプライバシーに関する法令と規制に従い、必要な期限内にプライバシー権の行使を希望する個人からの要請に対応します。
- 組織を退職後も、当グループの機密情報を保護します。

13.2 LSEG の資産と情報

LSEG や第三者の知的財産権の尊重

顧客が情報を利用できるように LSEG が作成するシステムやデータベースから、私たちが職場で使用するプロセスに至るまで、知的財産は LSEG の独自性にとって不可欠なものです。知的財産が LSEG や第三者にとって非常に重要であることを鑑みて、私たちは自分たちが作成した知的財産を保護し、すべての知的財産を不正使用から保護するという特別な義務を負っています。そうすることで、私たちは当グループ、従業員、さらには私たち自身を革新し、市場で勝利を収めるために最適な立場に置くことができます。

従業員は、知的財産権が当グループに帰属する状況を把握し、そのような知的財産を保護するために必要なすべての措置を講じなければなりません。そのため、すべての従業員は以下のことを行います。

- 法令で容認される範囲において、私たちが業務中に作成した知的財産（職場や自宅など、その作成場所を問いません）のうち、LSEG の事業に関連しているか、または LSEG のリソースを用いて作成された知的財産（および、関連する権利）はすべて当グループの所有物となることに同意します。
- 私たちは、従業員として作成した知的財産について、適用法に基づき有するすべての著作権を放棄する、または当グループに譲渡します。
- 私たちは、従業員として生み出した手法、システム、プロセス、設計、アイデア、その他の特許対象となる著作物がある場合は、当グループがそれらを保護する措置を講じられるよう、速やかに開示します。
- LSEG の著作権、特許、商標、その他の知的財産の不正使用が判明した場合は、報告します。
- 公共配布を目的としたすべての LSEG の資料、情報、サービス、またはその他の製品に著作権表示を行います。

13.3 第三者の知的財産権

すべての従業員は、競合他社を含む第三者の知的財産権を尊重しなければならず、法令や LSEG の価値観に反する方法で第三者の知的財産を使用してはなりません。そのため、すべての従業員は以下のことを行わなければなりません。

- 必要な場合は、第三者の著作権、特許、商標、またはその他の知的財産の使用や複製について書面による許可を取得し、ライセンスを取得し、また状況に応じて、知的財産を完全に購入します。
- サードパーティソフトウェアの複製や頒布を行う前に、ライセンス契約により、必要な複製や頒布の許可を得て、LSEG の権利が損なわれないようにします。
- 法令で容認されている場合は、第三者や業務受託者が LSEG のために作成した知的財産が当グループに帰属するようにします。

13.4 資産の保護と適切な使用

当グループの資産を保護するとともに、それらが効率的に使用されるようにしなければなりません。グループの資産は、合法的なビジネス目的で使用されなければなりません。ただし、従業員は、当社の要件に違反しない限り、当グループの通信システムを付随的に個人用途で使用することが許可されています。



14.0 正確な財務記録

責任ある企業市民として、LSEG は、事業を展開するすべての国で財務報告義務を遵守します。当グループの誠実さに関する社会的評価を守り、当グループの信頼への取り組みを支えるため、私たち一人ひとりが、自身の取り扱う財務記録の正確性と完全性を確保する責任を負います。

信頼性の高い財務報告を行うことにより、株主や投資家が当グループの業績を公正に評価し、当グループのリソースを最も効果的に割り当てるための情報を経営陣に提供し、違反を防止することができるようになります。私たちは、経営陣、取締役、株主、政府の規制当局などに向けて、適切な時期に正確かつ公正な記録を作成します。そのため、すべての従業員は以下のことを行わなければなりません。

- タイムシート、売上帳票、経費報告書など、すべての帳簿および記録類の完全性と正確性を確保し、記入を確実に行う個人的責任を負います。
- 未記録、未開示、または帳簿外のレコードが一切ないようにします。
- 取引内容を改ざんしたり、歪曲したりしてはなりません。
- 適切な時期に取引の記録と開示を行い、証拠書類で裏付けます。
- 取引や支出の承認のほか、署名を行うときは、相当の注意を払います。
- 内部統制の重要性を理解し、常にそれらを遵守します。
- ピープルリーダーから承認を得た場合に限り、LSEG の資金で業務関連費用を支払います。
- 外部や規制当局に提出する報告書や文書では、完全、公正、正確、適時、かつ理解できるように情報を開示します。

14.1 懸念の報告

すべての従業員は、不審な会計、監査、情報開示、または統制に関する懸念を誠実に報告する責任を負います。LSEG と LSEG 取締役会の監査委員会は、従業員による懸念の報告の促進に取り組んでおり、会計、内部会計統制、監査関連事項、情報開示統制に関する通報への対応手順を定めています。この手順には、通報を受け、保持し、処理する手順のほか、内密や匿名で懸念を伝える手順などがあります。懸念の報告方法については、第 16 条を確認してください。

14.2 記録管理

情報指向の事業を主とする LSEG では、財務記録に加えて、毎日数千に上る事業記録が作成されます。これらの記録は、法規制の厳格な要件に従って作成、保存、廃棄を行う必要があります。記録に容易にアクセスし、これを取り出すことができれば、より良いサービスをビジネスパートナーに提供したり、監査や規制問題、訴訟に関するリスクを回避したりすることができます。記録が規制で定める期間を超えて保持される場合、回避可能な情報セキュリティ、プライバシー、または法的リスクが生じる可能性があります。

私たちは、該当する記録管理要件に従って LSEG 記録を管理、保管、取得、および廃棄します。したがって、以下を行う必要があります。

- 情報を記録した電子媒体や紙媒体のファイリング、保存、取り出しを一貫した体系化された方法で行います。
- 法的、会計、規制、または運用上の要件で指定される適切な保管方法を使用します。
- 紛失、破損、不注意による削除から記録を保護します。
- グループ法務部門から別に指示された場合を除き、進行中または今後予想される訴訟や政府の調査に関連する記録をすべて保管します。
- LSEG の記録管理要件に従って、すべての記録（電子のおよび物理的）を廃棄します。

14.3 契約の承認

当グループは、事業を展開するすべての場所で異なる法令や規制の対象となります。契約時に発生したわずかな誤りや伝達不良であっても、顧客が期待したものを提供できなかったり、支払いを受けられなかったり、履行遅滞、法的措置、違約金のリスクにさらされる可能性があります。こうした問題はまた、これまでに顧客やビジネスパートナーと築いてきた大切な信頼を損なう可能性があります。私たち一人一人は、権限を与えられ、かつ経験がある場合にのみ、契約プロセスに関与する必要があります。

私たちは、契約や合意書で締結した事項を履行し、受け取るよう努めます。そのため、すべての従業員は以下のことを行わなければなりません。

- 外部のベンダーやサプライヤーとの契約について調達部門に相談します。
- 当グループを代理して契約や合意を締結したり、提案書を作成したりする場合は、必ず、事前に適切な承認を得ます。
- 承認を得ることなく非標準条件や「サイドレター（補足文書）」を顧客やビジネスパートナーに提示してはなりません。
- 顧客口座を処理する申請書で、契約、関連注文、および顧客ステータスをすべて正確に明記します。
- 製品やサービスを政府に提供する場合は、公的調達について定めた規則に従います。



15.0 メディアと責任あるソーシャルメディアの使用

LSEG はメディアの力を十分に認識しており、私たちはそれを賢明に活用する責任を負います。私たちが公開する情報によって、LSEG の社会的評価や競争力が左右される可能性があります。従業員は、このようなリスクを認識し、許可なく当グループを代表して発言しないようにすることで、ソーシャルメディアに独自に投稿する個人の権利を行使しながら、意図する相手に正確なメッセージを一貫して伝えることができます。

当グループ外部から情報提供を要請されたときは、それが重要でないように思える場合でも、LSEG の広報担当者として認められた従業員にエスカレーションを行わなければなりません。LSEG の広報担当者は、以下のことを行わなければなりません。

- メディア、株主、金融アナリスト、政府当局からの要請に対応します。
- 規制当局の要件に従って情報を開示します。
- 開示する情報が正確であり、当グループがその情報を公開する準備を整えていることを確認します。

15.1 メディア出演と公での発言

当グループについて情報をオンラインに投稿したり、発言したりインタビューを受けたりする場合は、LSEG を代表して発言しているように見える可能性があります。従業員は、自身の見解が LSEG の見解を示すものではない旨を明確にすることが必要になる場合があります。さらに、事前に追加承認が必要になる場合もあります。そのため、イベントに先立ち、こうした状況についてピープルリーダーや広報部門と話し合い、適切なアドバイスを得ることが最善策です。

15.2 ソーシャルメディア


当グループでは、ソーシャルメディアやオンラインコミュニケーションへの積極的で責任ある参加を認めるとともに、それを奨励しています。

メディアおよびコミュニケーションに関する方針において、ソーシャルメディアの個人的な利用とは、個人的な立場でメディアやソーシャルメディアを利用し、その利用が仕事の電子メールや仕事と直接関連していない場合や勤務時間外に行われた場合であっても、自分自身または LSEG での自身の責任と直接関連付けることができるものと定義されます（この定義は、従業員のソーシャルメディアやメディアのアカウントで自身の役職や勤務先が表示されている、またはそれらのアカウントに接続することで確認できるすべてのメディアやソーシャルメディアに適用されます）。

私たちは、従業員が個人的にソーシャルメディアチャンネルを利用することを認めており、従業員がソーシャルメディアプレゼンスを管理できるようにガイドラインを設けています。これらのガイドラインと注意事項のリストを十分に把握しておく必要があります。これらのガイドラインは、従業員が個人の電子メールアドレスや個人のソーシャルメディアアカウントを持つ個人として、私的な時間にメディアやソーシャルメディアを使用することについては、当グループのポリシーに違反する方法で使用しない限り、これらを制限するものではありません。このようなアカウントは本人名義で作成する必要があり、ブランド、事業部門、アセットクラス、または地域/現地言語コミュニティレベルのソーシャルメディアアカウントを含めることも、LSEG のブランドや商標を使用することもできません。

重要な注意事項：規制対象事業体のソーシャルメディアに関する方針は、本文書に記載された指針に優先します。これは、規制対象事業体に属する従業員や、特定の規制方針によって管理される従業員を対象としたものです。

従業員は、メディアおよびコミュニケーションに関する方針およびブランドに関する方針を常に遵守しなければなりません。なお、特定の職務にはソーシャルメディアに関する追加方針が適用される場合があることにも注意してください。



16.0 支援の要請と通報

16.1 支援の要請

自発的に支援を求め、適切なタイミングで懸念事項を正確かつ誠実に説明することが極めて重要です。従業員は、懸念がある場合は常に質問し、支援を求めることが奨励されます。問題となる事態が発生しているという確信がなくても、懸念を速やかに報告して助言を求めてください。

この詳細については、自身のピープルリーダー、所属地域や区分のコンプライアンス部門、人事部門、または法務部門の担当者に相談してください。

16.2 通報

職場での不適切な行為や LSEG に関する不適切な行為を目撃したり、知ったりした場合、ピープルリーダー、ビジネスパートナー、顧客、コンサルタント、訪問客、その他の利害関係者など、その行為をした人物にかかわらず、見て見ぬふりをせず、通報に関する方針に従って行動しなければなりません。

ピープルリーダーなどのリーダーには、より厳格な基準が課せられます。リーダーは、行為について間接的に知った場合や具体的な苦情を受けていない場合でも、自身が知った不適切な行為を報告し、または対処することが求められます。これは、通報に関する方針に従って、適切な上位の利害関係者に行うか、または適切な場合は、所定の通報手段を介して行うことができます。

16.3 通報手段

- すべての従業員が、LSEG の通報ホットラインを使用することができます。
- オンライン (lseg.ethicspoint.com) で懸念を提起することもできます。

ホットラインもオンラインポータルサイトも外部のサプライヤーが管理しています。従業員は匿名での通報を選択することができます。従業員はまた、質問や問い合わせを speakup@lseg.com 宛に内密に送ることができます。

17.0 管理

文書の概要

| | | | |
|---------|---|---------|--|
| 方針の概要 | 本規範は、全従業員が常に従うべき基本原則を定めており、業務の遂行についての考え方や捉え方、さらには組織としての行動のあり方を記載したものです。 | | |
| 範囲 | グループ全体 | | |
| 文書ステータス | 最終 | | |
| バージョン | 1.2 | 有効日 | 05.09.2023 |
| 責任幹部 | 最高人事責任者 グループ法務顧問 | 方針管理責任者 | グループ人事、業績、 報酬責任者 グループ最高コンプライアンス責任者 |
| 監視委員会 | グループ取締役会 | | |

| バージョン | 承認者 | 変更の概要 | 承認日 |
|-------|-------------|---|------------|
| 1.2 | グループ法務顧問 | 雇用、詐欺および脱税に関する条を新たに追加 新しい価値観の追加 基本方針を反映させるため、機会均等ならびに安全衛生およびセキュリティのセクションを変更 | 05.07.2023 |
| 1.2 | グループ最高人事責任者 | | 04.07.2023 |
| 1.2 | グループ取締役会 | | 01.08.2023 |

17.1 レビューサイクル

本規範は毎年見直され、方針ガバナンスフレームワークに従って変更が承認されます。

17.2 監視と違反への対処

自己申告プロセス

本規範と行動は私たちが行うすべてのことの中心に位置するため、本規範は年次自己申告プロセスの対象となります。この自己申告プロセスは、全従業員および外部従業員に適用される必須要件です。

自己申告の報告要件

年次自己申告の結果と重大な違反は、執行委員会と取締役会に報告されます。

17.3 法的事項

本規範は全従業員向けの参考資料です。LSEG は、通知の有無にかかわらず、本規範やあらゆる方針、手順、および制度の全部または一部について任意に改変、停止、または廃止する権利を留保します。当グループはまた、適切であると判断した場合、独自の裁量で本規範やこれらの方針を解釈する権利を留保します。

口頭によるものか書面によるものかにかかわらず、本規範および当グループの従業員によるいかなる声明も、いずれかの従業員に権利、特権、または利益を付与するものではなく、LSEG での雇用を継続する権利を創出するものではなく、雇用条件を定めるものではなく、従業員と当グループとの間に何らかの明示または黙示の雇用契約を創出するものではありません。さらに、どの従業員も、本規範が現在の雇用関係（随意雇用であるか、契約書に準拠する雇用であるかを問いません）を変更するものではないことを理解しておかなければなりません。オンラインに掲載されている本規範が現行版に近いバージョンや最新版である場合があり、紙媒体、旧版、オンライン掲載版の間に不一致がある場合は、オンライン掲載版が紙媒体や旧版に優先します。



18.0 追加情報

18.1 その他の関連グループ方針とガイドライン

以下のグループ方針とガイドラインをこの方針と併せて読み、常に遵守しなければなりません。

- 贈収賄および汚職防止
- ハラスメントおよびいじめ防止
- ブランド
- 競争コンプライアンス
- 秘密保持
- 利益相反
- データガバナンス
- LSEG 証券の取引
- ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョン
- 金融犯罪
- 金融リスク
- 贈答品と接待
- 安全衛生および環境
- ハイブリッドワーキング
- 情報セキュリティ
- メディアおよびコミュニケーション
- 個人口座での取引 - 非 LSEG 証券
- 物理的セキュリティ
- プライバシーおよびデータ保護
- 通報
- サプライヤー行動規範
- 持続可能性

LSEG の紹介

LSEG（ロンドン証券取引所グループ）は、分散型の金融市場インフラおよびデータ事業者にとどまりません。私たちは、お客様が期待するサービスを卓越した水準で提供することに尽力する、オープンで献身的なパートナーです。金融市場に関する豊富な実績、深い知識、世界規模の展開により、世界中のビジネスや経済活動におけるイノベーションへの資金供給、リスクの管理、雇用の創出を可能にします。このようにして私たちは、全世界の地域社会や経済の金融安定や成長を促進できるよう、300年以上にわたって貢献してきました。

lseg.com で詳細をご確認いただけます。



LSEG