

GAP INC.

Do what's  
right.

正しいことを行う

グローバル  
ビジネス行動規範



## 正しいことを行う

Gap Inc. のビジョンである、「カルチャーを育むアイコン的なアメリカンブランドの成長企業になる」ためには、私たち全員が人と人との間に心からのつながりを生み出す商品やエクスペリエンスを実現する方法に徹底的にフォーカスし、真摯に取り組む必要があります。1969年にDorisとDon Fisher夫妻がGapの第一号店をオープンしたとき、彼らは誠実さと高い倫理基準を守ることをビジネスの礎としました。それは今もなお、私たちが誇るレガシーであり、「より良い世界を作るためにギャップを埋める懸け橋となる」という私たちのパーパスに対する指針となっています。



その後、多くの変化を経ましたが、私たちの倫理原則を守る姿勢は決して揺らぐことはありません。創業以来、常に信念を持って誠実に業務を行うことを心がけてきたからこそ、私たちはこれまで成長を続けることができました。そしてこれからも、パーパス主導の考え方を受け入れることから最高の自分をたたえることまで、あらゆる行動の指針としてこの理念を受け継いでいきます。

カルチャーの移り変わりに合わせて常に創造的であるには、あらゆる状況において、賢く、倫理的なビジネス上の判断をすることが求められます。Gap Inc. のパーパスとバリューは、より良い想像を描くための行動を形作る原動力です。私たちのグローバルビジネス行動規範は、そうした行動を基盤としており、誠実さをもって行動し、リーダーシップを発揮するための指針となります。

今、私たちはGap Inc. の新しい未来を描き、カルチャーアイコンとしての地位を取り戻そうとしています。そのために、この行動規範を刷新しました。課題に直面しながらも、ワンチーム、ワンカンパニーとしてギャップを埋める懸け橋となるための取り組みを支えるためです。そして、それは単に法的に義務付けられているからではなく、それが正しい行動であるという理由によるものです。

ワンチームとして、私たち全員がこの行動規範に従う責任を担っています。このビジネス行動規範にしっかりと目を通し、私たちの日々の行動が、会社や株主、カスタマー、そしてコミュニティにどのような影響を与えるかを深く考えてください。取るべき適切な行動がわからない状況に直面した場合は、この文書に記載されている各種リソースの指示を仰いでください。そして、懸念事項や行動規範の違反、または違反の疑いがある場合は、例外なく直ちに報告してください。誠実さを持って向き合う姿勢こそが、私たちのカルチャーを再活性化させる力になります。



私たちは力を合わせ、つながり、創造性、コラボレーションでさらに前進できる活気に満ちたコミュニティを築いています。正しい行動は、Gap Inc. の影響力を高め、より良い想像を描くという私たちの永続的な希望をさらに広げます。

前進あるのみ!

Richard

「私たちは、手本となる行動を心がけます。  
誰かに見られているからではなく、  
それが正しいことだから行うのです」

—Doris Fisher

## 目次

声をあげる	5
Gap Inc. ビジネス行動規範 (COBC)	6
声をあげる	8
一切の報復禁止に関するポリシー	9
オープンドアポリシー	9
職場環境	10
ゼロ・ミーンズ・ゼロ: 差別やハラスメントの禁止	11
インクルージョンと帰属意識	13
安全衛生	14
利害の対立	15
利害の対立	16
贈答品と接待	18
データ、資産および財産	20
機密情報と知的財産	21
プライバシー	23
インフォメーションセキュリティ	24
財産と資産	25
記録管理	26
ビジネスと風評リスク	27
汚職贈収賄の禁止	28
公正な競争	30
インサイダー取引	31
取引ルール	32
社外向けコミュニケーションとソーシャルメディア	33
人工知能 (AI)	34
プロダクトインテグリティ	35
監査と政府による調査	36
政治	37
人権	38
リソース	39
質問	40
最後に	41



**免責事項(文書内の各\*を参照):** Gap Inc. は、従業員が社会的な問題について意見を述べる権利を尊重します。また、従業員は、賃金、福利厚生、労働条件、その他の雇用に関する条件や適用法(米国の全国労働関係法を含むがこれに限らない)により保護される活動の一環として、情報を開示したり、議論したりすることを禁止されていません。本行動規範およびその他のGap Inc. のポリシーは、米国の全国労働関係法やその他の適用法に基づき、Gap Inc. の従業員が有する権利を制限または妨げることを意図していません。

従業員としての権利および雇用主としての権利は、雇用国の法律と勤務地の就業規則に基づいて定められます。

このビジネス行動規範は雇用契約または法的契約を構成するものではなく、Gap Inc. はこれをいつでも変更する権利を有します。

Joy is found in doing the things for the sake of it, not from trying to live up to an ideal or gain approval.

It's the discovery of the unexpected, the inspiration of a new look or finding delight in details - all in an easy experience. That's where real joy lives.

Style isn't something we just buy, it's something we can create.

Because it's not about fashion, it's about the joy we find in it. And couldn't we find more of that joy in our lives?



## 声をあげる

Gap Inc. ビジネス行動規範 (COBC)

声をあげる

一切の報復禁止に関するポリシー

オープンドアポリシー

## Gap Inc. ビジネス行動規範 (COBC)

### 私たちのビジョン

カルチャーを育むアイコン的な  
アメリカンブランドの成長企業になる

### 私たちのパーパス

より良い世界を作るために、  
ギャップを埋める懸け橋となる

### 私たちのミッション

ありのままの自己表現を通して  
人々がつながるきっかけと  
なるような商品と体験を生み出す

### 私たちのバリュー

カスタマーセントリック  
探究心と創造力  
本気のコラボレーション  
卓越性の追求



### これが重要な理由

Gap Inc. では、私たち全員が誠実に行動し、目的意識を持って働き、自身の判断が他者や会社、そして私たち自身に与える影響を慎重に考える責任を共有しています。このビジネス行動規範 (COBC) は、会社の価値観に基づいて作られており、私たちが倫理的に行動し、誠実に業務に取り組み、法令や規制、会社の各ポリシーを遵守するための指針です。

このビジネス行動規範は、私たちの倫理的な行動、透明性、そして責任へのコミットメントを明確に示しています。厳格な倫理基準を守ることによって、私たちは信頼性を高め、リスクを軽減し、オペレーショナルエクセレンスを向上させます。それにより、地域社会とのつながりが深まり、カスタマーや株主に対して持続的な価値を提供できるようになります。



### 質問

私たちが

みなさんをサポートします。  
このビジネス行動規範で  
取り上げられた内容について  
アドバイスが必要な場合は、  
[グローバルインテグリティ](#)  
に連絡してください。

## みなさんの責任

Gap Inc. の従業員には以下の責任が求められます：

**ビジネス行動規範と各ポリシーの遵守。**ビジネス行動規範および関連する会社の各ポリシーを確認し、自分の業務に関係する内容を理解し、遵守します。本書の各セクションには、詳細なポリシーへのリンクが含まれています。みなさんは、これらのポリシーをよく読み、理解し、遵守する責任があります。質問がある場合は、必ず直属の上司またはグローバルインテグリティに問い合わせてください。ビジネス行動規範や各ポリシーに違反した場合、解雇を含む懲戒処分の対象になることがあります。

**適用法令の遵守。**勤務する地域で適用されるすべての法令を遵守します。法律、現地のルールや事業慣行がGap Inc. のビジネス行動規範と相反する場合は、常により厳しい基準に従います。

**インクルージョンと帰属意識のカルチャーへの貢献。**自分の行動や意思決定が他者に与える影響に注意を払います。誰もが大切にされ、サポートされ、尊重されていると感じられるインクルーシブな環境を作ります。

**公正かつ誠実な行動。**カスタマー、サプライヤー、ベンダー、競合他社、同僚に対して誠実かつ公平な姿勢で対応することが、Gap Inc. の評判を守ることにつながります。

## マネージャーの責任

マネージャーは、倫理的なカルチャーを維持するうえで重要な役割を担っているため、より大きな責任を負っています。

- Gap Inc. のバリューの模範を示し、オープンなコミュニケーションを促す。疑問や懸念があれば声をあげるよう従業員に奨励する
- 不正行為を報告し、適切な措置を速やかに講じる
- 一切の報復禁止に関するポリシーがあることを従業員に改めて周知する
- 定期的にビジネス行動規範や関連するポリシーをチームと確認する
- 自身とチームメンバーがすべての必須トレーニングコースを予定通り受講していることを確認する
- 質問がある場合はグローバルインテグリティに問い合わせる

## 自分に問いかけ、声をあげる。

もし、どうすればいいか判断に迷う状況に直面した場合、次の質問を問いかけましょう：

これはGap Inc. のビジネス行動規範やポリシー、法令を遵守している行動か？



自分にはこれを行う権限があるか？



これはGap Inc. の評判を傷つけることにならないか？



このことがメディアで報道されてもよいか？



これは正しい行動か？



わからないときは、

Speak Upリソースのいずれかに問い合わせてください。



答えが「ノー」であると思う場合は、行動に移してはいけません。

## 声をあげる (Speak Upリソース)

私たちは全員、Gap Inc. を守る責任があります。ビジネス行動規範や各ポリシー、法令に違反する行為があったと考える場合は、必ず報告してください。活用できるSpeak Upリソースは以下のとおりです：

- [オープンドアポリシー](#)に従い、直属の上司、その上のレベルの上司、あるいはHR担当者に相談する
- [Global\\_Integrity@gap.com](mailto:Global_Integrity@gap.com)に連絡する
- 機密性のあるCOBCホットラインを利用する：
  - オンライン：[speakup.gapinc.com](https://speakup.gapinc.com)にアクセスしてレポートを送信
  - 電話：1-866-GAP-CODE (1-866-427-2633)
  - ノースアメリカとプエルトリコ以外の従業員：詳細については[speakup.gapinc.com](https://speakup.gapinc.com)を参照

COBCホットラインは、土日を含む毎日24時間いつでも利用可能です。希望する場合は匿名で報告することもできます。

Gap Inc. はすべての報告を適切に調査し、ビジネス行動規範や各ポリシー、または法令への違反が確認された場合、公正かつ然るべき措置を講じます。

## 一切の報復禁止に関するポリシー

Gap Inc. では、懸念を誠意をもって報告した従業員、調査に協力もしくは参加した従業員に対する報復は一切容認されていません。「誠意をもって」とは、違反があったことをあなたが誠実に信じていることを意味します。

マネージャーが、ビジネス行動規範やポリシー、法律に関する懸念を報告した従業員に対し、不利益処分をとることは禁じられています。不利益処分の例には、降格、減給、解雇、配置転換、昇進の拒否などがあります。

報復行為を行った従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

自分が報復の対象となっていると感じたり、そのような行為を直接またはオンラインで目撃した場合は、直属の上司、その上のレベルの上司、HR担当者、[グローバルインテグリティ](#)、または[COBCホットライン](#)に報告してください。すべての懸念事項は公平、迅速、厳密に調査され、Gap Inc. によって解雇を含む適切な措置がとられます。



## オープンドアポリシー

私たちはワンチーム、ワンカンパニー、ワンカルチャーの組織であり、協力し合うことで最高のパフォーマンスを発揮できます。質問、提案、懸念がある場合は、レベルに関わらずリーダーに伝えることを奨励します。

ほとんどの場合、まずは直属の上司に相談するのが良いでしょう。ただし、質問や懸念はいつでも、その上のレベルの上司やHRに伝えても構いません。

詳細については、[オープンドアポリシー](#) | [一切の報復禁止に関するポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:** 気になる行動を見かけましたが、ビジネス行動規範には記載されていないようです。ポリシー違反かどうか分かりません。何か対応すべきでしょうか？

**A:** はい。[Speak Up](#) リソースに連絡して、懸念を相談することができます。質問はいつでも歓迎されます。ビジネス行動規範に対する具体的な違反を説明しなくても、サポートを求めることができます。



## 職場環境

ゼロ・ミーンズ・ゼロ:差別やハラスメントの禁止  
インクルージョンと帰属意識  
安全衛生

## ゼロ・ミーンズ・ゼロ：差別やハラスメントの禁止

### これが重要な理由\*

Gap Inc. では差別やハラスメント、いじめ、または報復のいずれも一切容認しません。

私たちは、従業員一人ひとりの声を大切にしています。そのため、誰もが認められ、尊重され、自分の可能性を最大限に発揮できると感じられるカルチャーを育むことに全力を尽くしています。そして、協力的なチームを構築するために、互いの声に耳を傾け、共通点を見出し、私たちのバリューを実践しています。

### みなさんの責任

「ワンチーム」アプローチの行動。すべての人、アイデア、働き方を受け入れます。ハラスメント、差別、報復行為には決して関与してはいけません。攻撃的なコメント、相手の望まない誘いかけ、その他あらゆる形のハラスメントは一切容認されません。

**公平な判断をする。**採用、トレーニング、昇進、報酬、スケジューリング、懲戒処分、解雇など雇用に関わるすべての決定は、スキル、経験、パフォーマンスに基づいて行われなければならない。保護されるべき個人の属性や地位に基づいて行われることは決してありません。

**声をあげる。**ハラスメントや差別、報復などを経験したり目撃した場合は、必ず声をあげましょう！報告内容は可能な限り機密情報として扱われます。直属の上司、その上のレベルの上司、HR担当者、[グローバルインテグリティ](#)、または[COBCホットライン](#)に報告してください。



## 保護されるべき属性とは？

保護されるべき属性には、人種、民族、肌の色、年齢、性別、ジェンダー、性自認、性表現、性的指向、宗教、信条、配偶者の有無、妊娠（出産または関連する医療状況を含む）、国籍／家系、市民権、身体的／精神的障がい、遺伝情報、健康状態、退役軍人または軍人としての地位などが挙げられます。

## セクシャルハラスメントとは？

セクシャルハラスメントには以下が含まれます：

- 相手の望まない性的な誘いかけ
- 性的行為の見返りを条件にキャリアアップを約束すること
- 性的な誘いを拒否したことに対し、不利な雇用処分を行うと脅すこと
- 生々しい性的表現、下品な発言、冗談
- 性的な内容を露骨に描写する写真や画像、その他の文書
- 虐待的、侮辱的、または性的な暗示を含むコメントやメッセージ
- 不快なジェスチャー
- 相手が望まない性的な行為やデートの要求
- 体を触る、暴行する、身動きを取れないようにするなどの相手が望まない身体的な行為

Gap Inc. では、このような行為は禁止されています。同様に、画像素材の表示や、メール、ショートメッセージ、SNS、その他のデジタル手段を使用して、嫌がらせをしたり、性的な暗示を含む、または不快なコメント、冗談、要求、その他のコミュニケーションを配信することも禁止されています。

## ハラスメントとは？

違法なハラスメントとは、個人の保護されるべき属性を標的にして、威圧的、非友好的、または侮辱的な環境を作り出す望ましくない行為を指します。これには、身体的行為、口頭、書面、電子的またはオンライン／SNSによる行動などが含まれます。

言葉によるハラスメントの例には、個人の保護されるべき属性を理由または対象にする侮辱、中傷、侮辱、冗談、不快な言葉、からかいなどが含まれます。

非言語的なハラスメントとは、電子的な手段やその他の形態で行われる場合がある行為で、個人の保護されるべき属性を理由とした、個人を嘲笑、不正に批判、侮辱、見下し、敵対心、嫌悪、無礼を示すポスター、写真、画像資料の配布、表示、話題などが含まれます。

## Q&A

**Q:** 私のマネージャーは職場で音楽を流しています。同僚の中にそれを不快に感じている人がいますが、彼女はその懸念を報告してトラブルを起こしたくないと思っています。彼女の希望を尊重すべきでしょうか、それともマネージャーの行動を報告すべきでしょうか？

**A:** Gap Inc. のビジネス行動規範や各ポリシーに違反する行動はすべて、速やかに報告すべきです。記載されている [Speak Upリソース](#) にサポートを求めることができます。これには直属の上司、その上のレベルの上司、HR担当者、[グローバルインテグリティ](#)、または [COBCホットライン](#) があります。

**Q:** 同僚の一人が女性に関する冗談を言います。私はその冗談が不愉快だと伝えましたが、その同僚は自分も女性だから冗談を言っても問題ないと言います。私にできることはありますか？

**A:** はい。この行動は、直属の上司または [Speak Upリソース](#) のいずれかに報告すべきです。Gap Inc. は職場での不適切な冗談や不快なコメントを容認しません。

**Q:** 同僚が自分の性的な話をしたり、私の性生活について不適切な質問をしてきます。そうした言動に私は不快感を覚えますが、その人が私をデートに誘ったり、身体に触れたりすることはありません。このような行動はGap Inc. のポリシーに違反しますか？

**A:** はい。性的な行動に関する不必要な話題を含むすべての言動は不適切であり、Gap Inc. のビジネス行動規範とポリシーに違反します。この言動は、直属の上司または [Speak Upリソース](#) のいずれかに報告すべきです。

詳細については、[ゼロ・ミーンズ・ゼロ：差別やハラスメントの禁止に関するポリシー](#) | [一切の報復禁止に関するポリシー](#) を参照

## インクルージョンと帰属意識



### これが重要な理由

Gap Inc. では、従業員、カスタマー、コミュニティ全体で強い帰属意識を育むことに全力で取り組んでいます。1969年の創業以来、インクルージョンと帰属意識は、私たちのビジネスアプローチとは切っても切り離せない関係にあります。インクルージョンを不可欠なものとして認識することが、私たちの間にある隔たりを埋め、新たな可能性を切り開く力になると信じています。

### みなさんの責任

**私たちが隔てている空間を受け入れる。**誰もが自分の居場所と感じられ、能力を最大限に発揮できるリソースを手に入れられる環境を育みます。互いに耳を傾け、共通点を見出します。共に働く仲間全員が、私たち共通の成功に関わっており、全社的な取り組みに対する一人ひとりの貢献が重要であることを忘れないでください。

## Q&A

**Q:**ピープルリーダーとして、チームにとってインクルーシブな職場環境を積極的に整えるには、どうすればよいでしょうか。また、そのことが私の優先事項であることをどのように示せばよいでしょうか？

**A:**Gap Inc. のバリューは私たちのあらゆる行動に焦点を当てています。一方で、バリューに基づくリーダーシップ行動がみなさんの日々の実践における指針となることを忘れないでください。チームの視点から物事がどのように見えるかを考えましょう。オープンマインドで話に耳を傾けてください。違いを受け入れ、その違いが創造性やイノベーションを生み出すものであることを認識します。チームメンバーの貢献に敬意を払ってください。自己認識を高め、探究心と共感をもって他者と関わり、フィードバックを求めることで、信頼できる環境を育みます。あなたがこれらの行動を実践している姿を見れば、チームはそれがあなたにとって優先事項であることを理解するでしょう。

**Q:**私はインクルーシブなチームの力を信じており、全員がGap Inc. で居場所を感じてほしいと思っていますが、私はマネージャーではありません。インクルージョンと帰属意識を育むために、私には何かができるでしょうか？

**A:**私たち全員がGap Inc. でのインクルージョンと帰属意識をサポートする役割を担っています。従業員一人ひとりが多様性を尊重する行動を示し、模範となり、強化することで、他者がそれぞれの可能性を発揮できるようになります。それを可能にするには、他者の意見や視点を求め、素晴らしい仕事を認めて称賛し、助けてもらったときには感謝の気持ちを示し、他者と協力し、同僚と情報を確実に共有することが重要です。自己認識を保ち、常に自分の行動や言葉が他者に与える影響を考慮しましょう。

ピープルリーダーであってもインディビジュアルコントリビューターであっても、さらなるサポートが必要な場合は、いつでも直属の上司やHRに問い合わせてください。

## 安全衛生

### これが重要な理由

Gap Inc. は、従業員、カスタマー、ベンダー、その他の第三者に対して、安全で健全な職場環境を提供することに尽力しています。

### みなさんの責任

私たちは、ストアや倉庫の設計・レイアウトなど、安全性を重視し、厳格なアプローチを取っています。すべてのリスクを完全に排除することはできないため、適切な技術管理、従業員への研修、個人保護具の使用、安全に関するポリシーやプロシージャを活用し、職場におけるリスクの低減に取り組めます。

**安全に気を配る。**安全な職場とは、前向きで生産性の高い職場です。危険を報告し、安全ではない状況について声をあげ、Gap Inc. のすべての施設において安全に関するポリシー、プロシージャ、手順に従うことは、みなさんの責任です。暴力の脅威や脅迫を受けた場合は、それを深刻に受け止め、直ちに報告しなければなりません。

Gap Inc. は、**職場での一切の暴力を禁止**しています。従業員、会社の資産、または会社自体を巻き込んだり、影響を及ぼしたりする従業員や従業員以外による威圧的行為、ハラスメント、強制的な行為を含む身体的な暴力行為や脅迫、あるいは虐待的または安全でない職場環境の創出を一切容認しません。また、こうした事態は直ちに報告されることが求められています。

**ルールを守る。**従業員は全員、積極的に傷害の防止と迅速な対処に取り組み、インシデント調査や報告に関するプロセスに従うことが求められています。

ベンダーや取引先には、**Gap Inc. のベンダー行動規範**および関連する環境法規制を遵守し、エネルギー消費と水資源への影響を管理し、積極的に人権侵害から保護することが求められています。



**薬物やアルコールを一切使用しない職場。**薬物やアルコールの摂取は、判断力や安全に働く能力を損なうおそれがあります。勤務中またはGap Inc. の業務に従事している間（医療提供者からの処方がある場合を除き）、判断力を妨げる可能性のある物質を所持、譲渡、購入、販売、使用することは固く禁止されています。これにはアルコール、大麻、規制薬物や違法薬物などが含まれますが、これに限定されません。勤務時間中またはGap Inc. の敷地内での飲酒やアルコール類の所持は禁止されています。ただし、飲酒が許可されている年齢であり、承認された会社主催の催しに参加している場合のみ、飲酒は許可されます。

**報告する。**職場で安全でない状況や危険を発見した場合は、直ちに直属の上司、リスクマネジメント、または**Speak Up**リソースのいずれかに報告しなければなりません。従業員が安全でない職場環境を報告したことに對して、懲戒処分を受けることはありません。

詳細については、[職場での暴力防止に関するポリシー](#)  
[ベンダー行動規範](#) | [リスクマネジメント&セーフティ](#)を参照

## Q&A

**Q:**ストアの後方にある外部に通じるドアが閉まってしまったため、利用するにはドアをストッパーで支えて開け放しておく必要があります。これは問題になりますか？

**A:** はい。私たちは常に安全な環境を維持したいと考えています。破損したドアや機器の故障など、危険な状況や不具合を発見した場合は、直属の上司、リスクマネジメント、または**Speak Up**リソースのいずれかに報告する必要があります。



## 利害の対立

利害の対立  
贈答品と接待

## 利害の対立

### これが重要な理由\*

私たちは、会社の評判を維持し守るためにたゆまぬ努力をしています。その取り組みには、個人的な利益、行動、状況がGap Inc. の利害と対立または競合せず、自分の判断を損なったり、ビジネス上の意思決定に影響を及ぼしたりしないよう徹底することが含まれます。

利害の対立が生じているかのように見えるだけでGap Inc. の評判を傷つける可能性があることを忘れないでください。

### みなさんの責任

**利害の対立に注意する。** 個人的な利益や、親しい人の利益がGap Inc. の利益と対立する可能性のある状況には注意が必要です。Gap Inc. での立場を利用して、自分自身や、友人・家族の利益を図るような行為は、決して行ってはなりません。

**Gap Inc. の各ポリシーを理解する。** **利害の対立に関するポリシー**と、自身の状況に関する情報開示の責任を理解します。

**情報開示。** 利害の対立の可能性に気づいた場合は、直ちに直属の上司、HR、**グローバルインテグリティ**にその問題を提起してください。多くの場合、潜在的な利害の対立は、率直で誠実なコミュニケーションによって解決することができます。



## Q&A

**Q:** 私の部下の数人が定期的に社交的なイベントに集まっており、私も参加するよう誘われました。参加しても問題ないでしょうか？

**A:** 大丈夫です。ただし、適切に判断し、人間関係が利害の対立を実際に生じさせたり、そのように見えたりしないように常に意識する必要があります。マネージャーとして、公正かつ公平な立場を保ち、意思決定を損なう可能性のある活動には関与しないようにしてください。

**Q:** 同僚と交際しています。お互いに上司と部下の関係ではないため、問題はないと思いますが、間違っていないでしょうか？

**A:** 場合によります。職場における親密な人間関係は、職場環境や業務の公正性に悪影響を及ぼす可能性があります。そのため、愛情表現や口論、えこひいきなど、周囲に不快感や不公平感を与えるようなプロフェッショナルでない言動は慎むべきです。また、二人の関係については、必ず直属の上司とHRに報告してください。

**Q:** Gap Inc. のベンダー企業の一社と関連するコンサルタント会社から業務のオファーを受けました。この新しい役割は、Gap Inc. での勤務時間外に行うものであり、現在の職務には影響しないと考えています。オファーを受けても問題ないでしょうか？

**A:** 場合によります。Gap Inc. のサプライヤー、ベンダー、競合他社またはランドロードに関連する雇用の機会については、チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーの書面による承認が必要です。

## よくある利害の対立:

・**贈答品と接待:** 下記のセクションと**贈答品と接待に関するポリシー**を参照してください。

・**家族や友人の雇用:** 親戚、友人、配偶者またはパートナーを採用する、もしくは彼らと業務取引を行う場合は、あらかじめ直属の上司とHR担当者に相談しなければなりません。その人物が自分の指揮命令系統下に入る場合は、事前の承認が必要になります。シニアリーダーシップチームのメンバーは、**グローバルインテグリティ**に相談してください。

・**職場における人間関係:** Gap Inc. は同僚と個人的な関係を築く権利を尊重しますが、こうした関係が職場環境や自分自身の業務パフォーマンス、職務、あるいは他者を監督する能力に悪影響を及ぼすことがあってはなりません。あなたが誰かと親戚関係にある、交際している、同居している、または恋愛関係にあり、その相手の雇用状況(給与や勤務スケジュールなど)に関して管理や影響を及ぼす立場にある場合は、たとえその相手があなたの直属の部下でなくても、直ちに直属の上司にその旨を報告してください。

・**Gap Inc. 外での業務:** 自身のビジネスやオンラインショップを含め、Gap Inc. 外で働く場合は、事前に直属の上司の承認を得る必要があります。Gap Inc. のサプライヤー、ベンダー、競合他社またはランドロードと仕事をする場合は、事前にさらなる承認を得る必要があります。

**例外:** ストアやディストリビューションセンターの部下を持たない従業員は、Gap Inc. での職務や業務スケジュールに支障がない限り、社外で仕事をすることがあらかじめ承認されています。

### ・取締役会業務:

・**営利企業団体の場合:** 営利企業の取締役や役員に就任するには**グローバルインテグリティ**から事前に承認を得る必要があります。**従業員の取締役会業務承認フォーム**に必要事項を記入し、**グローバルインテグリティ**宛てにメールで送信してください。

・**非営利団体の場合:** Gap Inc. では、個人的な時間を使って非営利団体の取締役、理事または役員を務めたいと考える従業員がいることを理解しています。Gap Inc. を代表する立場でそのような地位に就く場合は、必ず直属の上司の承認を得て、**グローバルインテグリティ**に知らせてください。

**声をあげる。** 利害の対立の可能性に関する質問や、ガイダンスが必要な場合は、**グローバルインテグリティ**に問い合わせてください。



詳細については、[利害の対立に関するポリシー](#) | [取締役会承認プロセス](#)を参照

## 贈答品と接待



### 贈答品とは？

贈答品とは、価値のあるあらゆるものを指し、物品、食事、休暇や交流を目的とした旅行、慈善団体への寄付、ローン、優遇措置、その他の利益などが含まれます。

### これが重要な理由

関係性はGap Inc. の中核をなすものです。Gap Inc. の既存または取引見込みのあるビジネスパートナーとの間で、ささやかな贈答品や接待をやり取りすることは、関係構築に役立つ場合もありますが、こうしたやり取りはビジネス上の結果に影響を与えるように見える可能性もあります。私たちは誠実な姿勢で意思決定を行っており、その正当性についていかなる疑問も生じないよう徹底することが重要です。

### みなさんの責任

**許容範囲内に収める。** 贈答品の提供や授受は、その価値が各贈り主につき年間150米ドルを超えない範囲であれば認められています。現金またはギフトカードなど現金同等物の授受は禁止されています。部署によっては、金額の上限が低く設定されていることがあります。不明な点がある場合は、直属の上司に確認してください。

**接待を受ける場合は、合理的な範囲内であり、かつ事前に承認されたものに限定される。** 接待は、正当な事業目的に直接関連している場合に限り、認められます。また、業務上の正当な理由があり、自身のGap Inc. での役割に照らして妥当かつ適切である必要があります。不適切な影響力を与えるように見えるようなものであってはなりません。接待の費用を負担するベンダーまたはビジネスパートナーも、その接待に同席している必要があります。接待を受けるための申請はすべて、所属部署のシニアバイスプレジデント (SVP) 以上の上司から承認を得なければなりません。接待イベントの前に、承認のコピーを添付してグローバルインテグリティにメールで通知してください。カンファレンスや第三者が開催するトレーニングへの参加オファー受諾に関する詳細は、Gap Inc. のカンファレンスおよび第三者が開催するトレーニングに関するポリシーを参照してください。

**贈答品や接待を求めない。** 贈答品、食事、接待、またはその他あらゆる価値のあるものを、取引先やベンダーに対して要求することは一切認められていません。

**承認を得る。** 150米ドルを超える価値の贈答品を受け取ることができるのは、Gap Inc. の限定的な例外に該当し、かつグローバルインテグリティによる事前承認を得ている場合に限られます。

**声をあげる。** 贈答品、食事または接待が適切かどうかについて質問がある場合や、提供を受けるために事前承認を申請したい場合は、グローバルインテグリティまで問い合わせてください。

## Q&A

**Q:** 取引見込みのあるベンダーから、今夜のイベントのチケットを4枚もらいました。先方は都合がつかず参加できないとのことで、私に譲ってくれたものです。私はその会社をベンダーとして採用する立場にはありませんが、このチケットを受け取り、使用しても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。取引見込みのあるベンダーがイベントに同席し、その参加が正当な業務目的と結びついている場合に限り、チケットを受け取りイベントに参加することができます。さらに、ベンダーがイベントに参加する場合は、その接待が業務上の目的にかなっており、かつ自身のGap Inc. での立場に照らして妥当かつ適切であることを確認する必要があります。その上で、所属部署のシニアバイスプレジデント以上の上司から、事前に書面での承認を得ることが求められます。また、イベントに参加する前にグローバルインテグリティに通知する必要があります。

**Q:** 私はリモート勤務をしていますが、取引先のベンダーから、自宅宛てに150米ドルを超える季節の贈り物が届きました。どうすればよいでしょうか？

**A:** Gap Inc. のオフィスやストアなどで勤務する機会がある場合は、贈答品をその場所に持参し、同僚と共有してください。それが難しい場合は、ベンダーに返送し、Gap Inc. のポリシーにより受け取れないことを丁寧に説明します。返送ができない場合は、地元のチャリティー団体などに寄付することも可能です。

## 業務上の接待とは？

業務上の接待とは、贈答品を提供するサプライヤーやビジネスパートナーが当該接待に同席している食事や、スポーツ競技会、コンサート、その他の小旅行などのイベントを指します。業務上の接待は、業務上の目的にかなっており、かつ自身のGap Inc. での立場に照らして妥当かつ適切である必要があります。業務上の接待を受けるための申請はすべて、所属部署のシニアバイスプレジデント以上から書面による承認を得る必要があります。接待イベントの前に、承認のコピーを添付してグローバルインテグリティにメールで通知してください。



## 贈答品の上限額150米ドルに対する例外：

- 会食が頻繁でなく、贅沢なものでない限り、贈答品または接待とはみなされず、認められる場合があります。ただし、会食においてはいかなる場合も、ベンダーまたはビジネスパートナーに対する優遇を義務付ける印象を与えたり、実際に優遇する結果をもたらさないことが極めて重要です。
- 現金以外の季節の贈答品については、所属部署内で共有される場合に限り、贈答品の上限額を超えて受け取ることが認められています。
- ベンダーが費用を負担するカンファレンスや業界向けトレーニングイベントの参加費は、利害の対立がなく、またそのように見えるおそれもなく、本ビジネス行動規範のその他の規定にも違反しない限り、認められます。ただし、必ず事前に担当部署のディレクター以上からグローバルインテグリティから、書面による承認を得る必要があります。その他すべての出張費、宿泊費、および関連する費用は、Gap Inc. が負担しなければなりません。限定的な例外などのさらなる詳細については、Gap Inc. [カンファレンスおよび第三者が開催するトレーニングに関するポリシー](#)を参照してください。

詳細については、[贈答品と接待に関するポリシー](#) | [カンファレンスおよび第三者が開催するトレーニングに関するポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:** Gap Inc. と取引のあるベンダーが、フロリダ州へ一週間旅行する私の姉に対して、同州にある自社が所有する貸別荘を無料で提供したいと申し出ています。これは私自身への申し出ではないので、受け入れても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。この申し出には業務上の正当な理由がないため、受け入れることはできません。また、あなたや家族に対して、施設の無料または割引利用などの贈答が提供された場合、それは業務上の意思決定に不適切な影響を与えると見なされる可能性があります。

**Q:** ベンダーが主催する業界イベントで、パネルディスカッションへの登壇を依頼されました。このベンダーは、旅費、宿泊費、食事代、イベント参加費など、すべての関連費用を負担すると申し出ています。このような申し出を受け入れても問題ないでしょうか？

**A:** このような申し出を必ずしも受け入れられるとは限りません。パネルディスカッションに参加するには、まずは事前に承認を申請し、[社外講演ポリシー](#)で定められた手順に従う必要があります。次に、ベンダーがイベント参加費を負担する場合には、所属部署のディレクター以上の承認と[グローバルインテグリティ](#)の承認を得るために、事前の申請が必要です。その他の費用については、申請内容がGap Inc. のポリシーで定められた限定的な例外のいずれかに該当する場合を除き、Gap Inc. が負担する必要があります。

**Q:** 私たちのチームは、Gap Inc. の従業員と請負業者で構成されています。毎週金曜に地元でハッピーアワーを楽しんでいますが、いつも請負業者の一人が勘定を支払ってくれています。このような状況は適切でしょうか？

**A:** いいえ。この行為は、Gap Inc. のルールに沿っているとは考えにくく、正当な業務目的があるとも言えません。さらに、これが繰り返し行われる場合、累積額は150米ドルの許容範囲を大きく超える可能性があり、接待に関する例外基準も満たしていないと判断されます。



## データ、資産 および財産

機密情報と知的財産  
プライバシー  
インフォメーションセキュリティ  
財産と資産  
記録管理

## 機密情報と知的財産

### これが重要な理由\*

Gap Inc. の機密情報の保護は私たちの成功に欠かせません。機密情報を保護しない場合、Gap Inc. の評判が損なわれるだけでなく、ビジネスに混乱をもたらし、法的責任を問われる可能性があります。

### みなさんの責任

**安全に保つ。** Gap Inc. の機密情報にアクセスできる、またはアクセスする能力がある場合、その情報を不適切な開示や悪用から守る責任があります。

**口に出す前に考える。** 機密情報を不用意に、または意図せず開示してしまうことがあります。そのため、以下に気を付けることが大切です：

- 社内外を問わず、コミュニケーションの際には慎重な対応を心掛ける
- 業務上その情報を知る必要がない人や、アクセス権限のない人とは、決して機密情報について話さない
- 公共の場では、機密情報について話さない
- 使用するソフトウェア、画像、その他の素材については、必ず適切なライセンスが付与されていることを確認する。海賊版や未承認のコンテンツを使用することは、従業員個人だけでなく、Gap Inc. も法的責任を問われる可能性があるため、絶対に避ける

**ルールに従う。** すべての機密情報へのアクセス、使用、共有、保管は、Gap Inc. のポリシーとプロシージャに沿った方法で行わなければなりません。機密情報を社外と共有する業務上の必要性があると判断する場合は、事前にリーガルの承認を得る必要があります。

**声をあげる。** 情報や資料の共有が可能かどうかなど、機密情報に関して質問や懸念がある場合は、直属の上司、リーガル、または [Speak Upリソース](#) のいずれかに問い合わせる助言を受けてください。機密情報の不正開示が疑われる場合は、直ちにインフォメーションセキュリティまたは [COBCホットライン](#) に報告してください。



### 機密情報とは？

機密情報には、会社または第三者のビジネスパートナーに関する未公開の情報が含まれます。その他の例としては、未発表の商品情報やデザイン、ビジネスまたは戦略的プラン、未発表のマーケティングプラン、価格設定やプロモーションに関する戦略、カスタマーやベンダーに関するデータ、非公開の売上や利益に関するデータ、財務データ、知的財産やセキュリティ慣行に関する情報、不動産や紛争解決に関する事項などが挙げられます。



## 知的財産とは？

知的財産には、ブランドやデザイン、企業秘密、商標や著作権で保護されている書籍や映像、発明、ソフトウェア、その他の種類の財産が含まれます。Athleta、Banana Republic、Gap、Old NavyなどのGap Inc. の商標は、非常に価値の高い資産であり、保護する必要があります。

## 商標の偽造品と不正使用を報告する

ベンダーによる商品の不適切な流通や販売を含め、偽造品の販売、またはGap Inc. の商標やブランドの不正使用に関する情報や懸念がある場合は、直ちにリーガルのブランドサービスチームに連絡してください。

詳細については、[オープンソースソフトウェアに関するポリシー](#) | [ブランド保護と偽造品に関するガイドライン](#)を参照

## Q&A

**Q:** 私が大好きなデザイナーと、会社が新たにパートナーシップを結ぶことになりました。来週には社外向けの発表が予定されていて、私もその発表に参加できるのを楽しみにしています。このことを、親しい友人に伝えても大丈夫でしょうか？

**A:** いいえ。エキサイティングなプランが社内で検討されているかもしれませんが、未公開の段階では、社外の人と共有することはできません。未公開情報や機密情報については、それらを知る特別な権限が与えられていない人とは決して共有してはなりません。

**Q:** ストアのタブレットに、私の姪にとって大変役立ちそうなアプリが入っているのですが、どこを探しても入手できないようです。このアプリをコピーしてもよいでしょうか？

**A:** いいえ。ソフトウェアの著作権を含む知的財産法を尊重するため、Gap Inc. は適切なライセンスや許可がない限り、会社または第三者の知的財産をコピーすることを一切認めていません。

**Q:** ある調査会社から、同社の顧客と小売市場について一時間ほど意見交換をしたいという依頼を受けました。謝礼も用意されているとのことですが、参加することはできますか？

**A:** 場合によります。調査会社のインタビューに参加することで、機密情報の提供を求められたり、意図せずに機密情報を開示してしまうリスクが高まる可能性があります。また、このような状況は、潜在的な利害の対立を引き起こす可能性もあります。[利害の対立に関するポリシー](#)に定められている開示要件を必ず遵守してください。

## プライバシー



### 個人情報とは？

個人情報とは、特定の個人を識別できる、または識別し得る情報を指します。個人情報には、氏名、メールアドレス、電話番号など、単体で個人を直接識別できる情報のほか、IPアドレス、デバイスID、広告識別子など、他の情報と組み合わせることで間接的に個人を識別できる情報も含まれます。

一部の個人情報は、他の情報よりも機密性が高いとされており、漏えいや不正使用が及ぼす影響の大きさから、より厳格な保護の対象となります。センシティブ個人情報の例としては、アカウントのログイン情報、クレジットカード情報、社会保障番号、人種や民族的出自、宗教的信条、犯罪歴、健康状態、性的指向に関する情報などが含まれます。

### これが重要な理由\*

私たちは日々、カスタマーとの関わり、従業員の管理、事業の運営、そして法的義務の遵守のために個人情報を使用しています。こうした信頼を築き、それを維持していくことは、私たちのビジネスにとって何よりも重要です。私たちは、ビジネスを展開する各地域に適用されるプライバシー関連法令と、Gap Inc. のポリシーおよび基準を遵守することに全力で取り組んでいます。

### みなさんの責任

**個人情報を取り扱う際には、細心の注意を払い、その機密性を保持する。**すべての従業員は、適用されるプライバシー関連法令および社内でのプライバシーに関するポリシーに従い、以下のとおり個人情報を収集、使用、開示、保護することが求められます：

- 個人情報を合法的かつ公平に、透明性のある方法で処理する
- 業務目的に必要な個人情報のみを収集する
- 個人情報は、収集時に明示された業務目的にのみ使用する
- 個人情報を正確に保つ
- 個人情報は必要以上に長期間保管しない。ガイドラインについては、[文書管理に関するポリシー](#)を参照
- 個人情報の適切な保護を徹底する
- プライバシー遵守に対して責任を持つ

**声をあげる。**質問や懸念がある場合は、プライバシーチームに問い合わせてください。個人情報の不正な開示や不適切な取り扱いが発生した、またはその疑いがある状況に気付いた場合は、直ちにインフォメーションセキュリティに報告してください。

詳細については、[データ保護ポリシー&プラクティスガイド](#)を参照

## Q&A

**Q:**先週、昔の恩師が私の勤務するストアに来店したのですが、話す機会がありませんでした。もう一度連絡を取りたいと考えているのですが、カスタマー情報の記録から先生のメールアドレスを確認してもよいでしょうか？

**A:**いいえ。個人的な目的でカスタマー情報にアクセスしてはいけません。収集されるすべてのカスタマー情報は、適切に取り扱われ、収集時に明示された業務目的にのみ使用されなければなりません。

**Q:**カスタマー向けのメールキャンペーンをローンチする必要があり、サポートを受けるために将来的に取引の可能性がある新規ベンダーと協力して作業を進めています。ベンダーが作業に着手できるよう、事前にカスタマーデータを提供しても問題ないでしょうか？

**A:**いいえ。この時点ではまだ、カスタマーデータをベンダーに送信することはできません。ベンダーのオンボーディングプロセスに従ってください。個人情報を取り扱う際は必ず、そのデータを開示する正当な業務上の必要性があることを確認し、必要な社内承認を得て、Gap Inc. の[データ保護ポリシー&プラクティスガイド](#)を遵守する必要があります。

# インフォメーションセキュリティ



## Gap Inc. のシステムとネットワークとは？

私たちのシステムやネットワークには、メール、Zoom、Microsoft Teams、共有ドライブ、ノートパソコン、モバイル機器、ソフトウェアアプリケーションなど、さまざまなコラボレーションプラットフォームが含まれています。

### これが重要な理由

会社のシステムとネットワークは、不正アクセスから常に安全に保護されている必要があります。これにより、業務を円滑に進めることができ、カスタマーへの継続的なサービス提供が可能になります。Gap Inc. のインフォメーションセキュリティチームは、サイバーセキュリティプログラムを運用し、脅威の特定と対応を行っていますが、システムを守る責任は私たち全員にあります。

### みなさんの責任

データの漏えいやサイバーセキュリティ上の事故は、ノートパソコンの紛失、パスワードの共有、セキュリティ対策が不十分なWi-Fiへの接続、悪意のあるソフトウェアのダウンロードなど、さまざまな状況において発生する可能性があります。

**ロックをかける。** パスワードやログイン情報などの認証情報は、絶対に他人と共有してはいけません。紛失や不正使用を防ぐために、ノートパソコンやその他のデバイスは常に自分で管理し、物理的なセキュリティを確保してください。

### 注意を払って操作する。

- 不審な送信者や、心当たりのない相手からのメールには十分注意してください。このようなメールには、フィッシングの可能性があるほか、システムに悪影響を及ぼすファイルが含まれている場合もあります。疑わしいメールは、[reportphish@gap.com](mailto:reportphish@gap.com)まで報告してください。
- 公共のネットワークに接続する際は、Gap Inc. のデジタルアセットにアクセスする前に、必ず Global Protect VPNに接続し、安全な通信環境を確保します。

**ルールに従う。** 会社のシステムとネットワークの使用、および個人情報の保護を網羅するすべてのポリシーとプロシージャーを必ず確認し、理解します。

**声をあげる。** 会社のシステム、ネットワーク、コンピューター、またはその他のデバイスに関して、完全性、セキュリティ、機密性、可用性のいずれかに関する侵害や漏洩が発生した、またはその疑いがある場合は、直ちにインフォメーションセキュリティに報告してください。これには、会社情報や、カスタマー、従業員、ベンダー、会社に関連する第三者の個人情報への不正アクセスや情報漏えいが発生した、またはその疑いがあるインシデントが含まれます。

詳細については、[インフォメーションセキュリティポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:** ベンダーと会うために外出しているときに、ノートパソコンの充電が切れてしまいましたが、充電器を持ってくるのを忘れていました。その際、ベンダーが自社のノートパソコンを一台貸してくれ、Gap Inc. の共有ドライブやメールにアクセスできるように設定してくれました。このような対応は問題ないでしょうか？

**A:** 場合によります。Gap Inc. のシステムやメール、共有ドライブを使用するために公衆Wi-Fiネットワークなどのネットワークに接続する際は、セキュリティに十分注意する必要があります。迷った場合は、不明なネットワークで認証情報を使用する前に、GapTechに連絡し、指示を仰いでください。

**Q:** ストア内では個人の携帯電話の電波が弱いので、ストアのタブレットにお気に入りのソーシャルメディアのアプリをダウンロードして使ってもよいでしょうか？

**A:** いいえ。Gap Inc. のシステムやネットワークでは、承認されていないソフトウェアアプリケーションのダウンロードや使用は禁止されています。

## 財産と資産

### これが重要な理由

イノベーションは、私たちのすべての行動や商品に深く根付いています。だからこそ、Gap Inc. の財産や資産を不正使用、損傷、盗難から守り、財務的な損失を最小限に抑え、持続可能な成長を促進することが重要です。

### みなさんの責任

**適切に使用する。** 会社の財産は業務目的にのみ使用します。Gap Inc. の財産（サンプルを含む）を、許可なく私的な目的で持ち出したり使用したりすることは、窃盗行為にあたります。

**安全に保つ。** 会社の財産を適切に管理し、損傷、盗難、不正使用から守ります。Gap Inc. の財産を不正な目的で使用することは、決して許されません。会社の財産の窃盗、搾取、横領または着服に関与する、一切の行為は禁じられています。

**サンプルの管理。** サンプルや什器が業務上不要になった場合でも、それらを勝手に販売したり自宅に持ち帰ったりしてはいけません。すべてのサンプルや什器は、[サンプルおよびフィクスチャーの管理に関するポリシー](#)に従い、定められた方法で廃棄する必要があります。

**声をあげる。** 会社の財産の使用、売却、または廃棄に関して質問や懸念がある場合は、直属の上司または [Speak Upリソース](#) のいずれかに相談してください。

詳細については、[サンプルおよびフィクスチャーの管理に関するポリシー](#)を参照



### 会社の財産とは？

会社の財産には、機器、商品、什器、サンプル、備品などが含まれます。

## Q&A

**Q:** 最近、ストアのファーニチャー（家具）をいくつか新しく入れ替えました。もう使わなくなった古いファーニチャーの一つを自宅に持ち帰りたいと考えています。持ち帰っても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。使用しなくなった什器やファーニチャーは寄付する、会社が承認した方法で販売する、または [サンプルおよびフィクスチャーの管理に関するポリシー](#) に従った方法で廃棄する必要があります。

## 記録管理



### 会社の文書や記録とは？

会社の文書や記録とは、財務報告書、契約書、電子メール、社内ポリシーなどを含む、会社の活動、取引、義務に関する情報を、形式を問わず記録したすべてのものを指します。文書や記録には多くの場合、会社の機密情報、従業員やカスタマーの個人情報、会社の知的財産が含まれます。その他の例としては、勤怠記録、給与（ペイロール）記録、注文書や請求書、経費精算書、売上や在庫データ、監督官庁への届け出書類、会計、税務、財務および銀行に関する情報や報告書、通信記録、調査資料、紛争解決と保険に関する情報などが挙げられます。

### これが重要な理由

正確な文書や記録などを保持することは、私たちの成功にとって欠かせません。上場企業として、Gap Inc. が決算結果や財務状況などの企業情報を、正確でわかりやすく、完全かつ公正に、適切なタイミングで開示、報告することは非常に重要です。また、文書保管などのコンプライアンスを徹底するために、会社のすべての文書や記録、情報は、定められた保存期間中は適切に保管し、その後はポリシーに従って適切に廃棄することが求められています。

### みなさんの責任

**文書や記録などは、正確かつ完全な内容で作成する。**財務関連の業務に関わってなくても、記録管理の責任を担うことがあります。すべての従業員が、**文書管理に関するポリシー**に従い、会社の文書や情報が明確で、真実かつ正確であり、完全かつ適切に保管、廃棄されることを徹底する責任を担っています。

**ルールを守る。**文書や記録、情報の管理に関するすべてのポリシー、プロシージャ、統制に従い、アクセス、使用、廃棄を行う際には、必要な承認を得てください。また、いかなる理由があっても、情報を不正に修正したり、改ざんや虚偽の記載をしたりしてはなりません。

### 情報を適切に管理する。

- **保全:**リーガル、タックスまたはインターナルオーディットの各チームから訴訟、監査、または政府による調査に関連して保全通知を受け取った場合は、その保全指示が解除されるまで該当する文書や記録を適切に保持する責任があります。保全通知が有効である限り、たとえ通常の保管期間が終了していても、該当する文書や情報を破棄することはできません。
- **歴史的な文書:**歴史的価値のある文書や作品については、使用後、保管期間が終了する前にコーポレートアーカイブへ移管する必要があります。

いかなる場合であっても、文書や記録を改ざんしたり、意図的に手を加えたりしてはいけません。文書や記録などを廃棄する際は、必ず会社のポリシーに従う必要があります。

**声をあげる。**文書や記録の管理全般に関する質問については、コーポレートレコードとインフォメーションコンプライアンスまで問い合わせてください。また、会社の文書や記録の正確性に関する懸念がある場合は、**グローバルインテグリティ**または**Speak Up**リソースのいずれかに報告してください。

詳細については、**文書管理に関するポリシー**を参照

## Q&A

**Q:**数週間前に打刻を忘れてしまった日があるのですが、そのときのタイムシートはすでに提出済みです。現在のタイムシートに、そのときの勤務時間を追加しても問題ないでしょうか？

**A:**いいえ。すべての記録を正確に保つことは重要です。現在のタイムシートに実際とは異なる勤務時間を追加することは、ポリシー違反となり、不正確な記録を作成することになります。勤務時間が正しく記録され、適切な給与が支払われるよう直属の上司またはHRに連絡し、不備の内容を説明してください。



## ビジネスと 風評リスク

汚職贈収賄の禁止

公正な競争

インサイダー取引

取引ルール

社外向けコミュニケーションとソーシャルメディア

人工知能(AI)

プロダクトインテグリティ

監査と政府による調査

政治

人権

## 汚職贈収賄の禁止



### 「価値あるもの」とは？

現金、贈答品、旅行、宿泊、食事、接待、優遇措置、雇用の提供、割引、寄付、その他の個人的な利益など、価値のあるあらゆるものが該当します。

### これが重要な理由

オープンで誠実かつ倫理的—それが私たちのビジネスの仕方です。これにより、Gap Inc. のアイコン的なブランドを守りつつ、意欲的な目標の達成やさらなる成果を実現する力を強化できます。政府関係者、第三者、ビジネスパートナーとのすべてのやり取りにおいて、いかなる形であっても贈収賄や汚職行為を行ってはなりません。これらの行為には、不正な謝礼や、その他不適切な金銭の授受も含まれます。たとえその地域で慣習的に許容されているように見える場合でも、同様に禁止されます。

### みなさんの責任

**贈収賄は一切行わない。** ビジネス上の意思決定に影響を与えたり、会社の利益を確保したりする目的で、直接的または間接的に価値のあるものを授受することは、Gap Inc. のポリシーおよび法律により厳格に禁止されています。贈収賄と汚職は犯罪であり、そのような行為に関与した個人だけでなく、会社にも重大な罰則が科される可能性があります。

**第三者のモニタリングを実施する。** Gap Inc. は、同社の代理を務める第三者による贈収賄や汚職行為についても、責任を問われる可能性があります。そのため、リーガル、インダイレクトプロキュアメント、またはその他権限を持つ社内パートナーから、新たな第三者との取引に関する追加情報の提供を求められた場合には、取引開始前に潜在的リスクを適切に特定し、評価できるよう協力する必要があります。

**ファシリテーションペイメント（行政サービスに係る手続きの円滑化を目的とした支払い）は行わない。** たとえ少額であっても、許可証の取得など政府の通常業務を早めたり回避したりする目的での支払いは、政府が正式に発行する領収書が伴う正規のサービスでない限り、Gap Inc. のポリシーおよび法律に違反します。

**声をあげる。** 潜在的な汚職行為は一切見逃してはなりません。汚職、贈収賄、または政府関係者や第三者とのやり取りについて質問がある場合は、[グローバルインテグリティ](#)または[Speak Upリソース](#)のいずれかに報告してください。

## Q&A

**Q:** 空港で税関職員に、順番待ちの列を進むため20ドルを支払うよう求められました。これは政府が定めた正式な手数料ではないようですが、応じなければ時間に遅れてしまうのではないかと不安です。このような場合、支払いをしても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。Gap Inc. のポリシーおよび法律で、この支払いは禁じられています。このような要求を受けた場合には、[グローバルインテグリティ](#)に連絡してください。

**Q:** 許可証の承認を迅速に取得するために政府職員と手続きを進めていたところ、地元の青少年教育に取り組む慈善団体への寄付をGap Inc. から行うよう提案されました。この団体の活動は国際的にも評価されていますが、このような寄付は認められますか？また、私個人として寄付することは問題ありませんか？

**A:** いいえ。たとえそれが評価の高い団体であっても、Gap Inc. がサービスや利益を得ることを目的として、政府関係者やその関係者が提案した個人、団体に対し、価値のあるものを提供してはいけません。これには、個人の財産から提供する場合も含まれます。



## 政府関係者とは？

政府関係者とは、政府機関または政府管理下の組織に勤務するすべての人を指します。

例えば、国内外の政治家候補者、政党職員、税関職員、保安検査官、国営企業の従業員などが該当します。

詳細については、[汚職贈収賄防止ポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:**この地域ではホリデーシーズンになると、地方自治体の職員と贈り物をやり取りする習慣があります。会社の贈答品と接待に関する要件を満たしていれば適切な贈り物を渡しても大丈夫ですか？

**A:**贈答品を渡す前にグローバルインテグリティから書面による明確な承認を得ており、かつ現地の法律やポリシーにおいて、政府関係者が贈答品を受け取ることが認められている場合に限りです。ただし、政府関係者に対して価値のある物品を提供することは、意思決定に影響を与えようとする不適切な試みとみなされる可能性があるため、贈答品がそのような目的によるものではないことを、明確に示す必要があることに留意してください。

**Q:**将来的に取引の可能性のある新規ベンダーのオンボーディングを進めており、会社のデューデリジェンスプロセスに必要な所有権やバックグラウンド情報の提供を依頼しましたが、ベンダーからは必要な情報が得られていません。それにもかかわらず、私のマネージャーはオンボーディングを完了させ、このベンダーとの取引を進めたいと考えています。どのように対応すべきでしょうか？

**A:**取引関係を開始する前に、汚職防止デューデリジェンスプロセスを完了し、将来的に取引の可能性のある新規ベンダーがGap Inc. のすべての要件を満たしていることを確認する必要があります。マネージャーが会社の手順に従うことを妨害している場合は、[COBCホットライン](#)など、[Speak Up](#) [リソース](#)のいずれかに報告してください。

## 公正な競争

### これが重要な理由

私たちは卓越性を追求するとともに、米国およびGap Inc. が事業を展開する各国の競争法(反トラスト(独占禁止)法)を遵守し、誠実なビジネスの実践に全力で取り組んでいます。

### みなさんの責任

**注意を払って職務を遂行する。**常に会社の機密情報を保護し、価格、マーケティング戦略、生産計画、市場の配分や地理的情報、フランチャイズ加盟店や販売代理店との契約条件、その他の競合他社やベンダーに関する詳細など、特定の競合に関わる情報について、競合他社と話すことは慎むべきです。競合他社を排除したり市場の独占を意図した発言、あるいは公正な競争を阻害する可能性のある競合他社との協定の締結は禁止されています。

**販売代理店またはフランチャイズ加盟店とのやり取りには注意を払う。**販売代理店やフランチャイズ加盟店との再販売価格の設定やその他の取引は、多くの国で違法とされていることに留意してください。

**ルールを把握し、声をあげる。**公正な競争法に違反することは、ステークホルダーからの信頼を損なうだけでなく、多額の金銭的損失や、場合によっては刑事罰につながる可能性があるため、Gap Inc. の競争法(独占禁止法)に関するポリシーおよび関連法を理解しておくことが重要です。

競合他社とのミーティング、展示会、その他競合他社が関与するイベントに参加する前、また販売代理店やフランチャイズ加盟店とやり取りを行う前には、グローバルインテグリティに相談してください。反競争的行為に関する質問や懸念がある場合は、必ずSpeak Upリソースのいずれかに連絡してください。

詳細については、競争法(独占禁止法)に関するポリシーを参照



## Q&A

**Q:**先日訪れた展示会で、ある競合他社の人から来年の生産計画について尋ねられましたが、私は答えませんでした。するとその人は、自社の計画について話し始めました。私はGap Inc. に関する情報は一切口にしませんでした。この対応は適切だったでしょうか？

**A:**競合他社とのやり取りでは、事前に準備を整え、いかなる競合情報も開示しないことが重要です。Gap Inc. の計画について話さなかったのは、適切な対応でした。他社の計画について知らされたり、耳にした場合は、できるだけ早くグローバルインテグリティに連絡し、その会話の詳細を報告してください。

## インサイダー取引



### 重要情報とは？

重要情報とは、株式やその他の証券の売買を判断する上で関連する可能性のある、重要な会社の未公開情報を指します。例としては、収益や売上に関する情報、買収の提案、経営陣の変更、配当の予定、または株価に影響を与える可能性のあるその他の未公開情報などが挙げられます。

### これが重要な理由

Gap Inc. の従業員は、業務の中で会社の重要な情報を一般に公開される前に知ることがあります。このような情報は、会社の株式売買の決断に影響を与える可能性があるため、「重要情報」と呼ばれています。重要情報が一般に公開される前に、それを利用して株式などの取引を行うことは「インサイダー取引」と呼ばれます。また、そのような内部情報を他人に提供することも、倫理に反するだけでなく、民事罰や刑事罰の処罰対象となるなど、深刻な結果をもたらす違法行為です。

### みなさんの責任

**倫理的に取引を行う。** 会社の株式の売買にあたって、資料や未公開情報または「内部」情報を利用したり、共有したりしてはいけません。こうした情報が一般に公開されていない場合、それに基づいて自身や他者が Gap Inc. の有価証券、または他社の株式や有価証券の取引を行うことはできません。

**口外しない。** 社内外を問わず、他者に情報を漏らしたり、会社の株式取引に利用される可能性のある資料や未公開情報を提供してはいけません。機密情報は慎重に取り扱い、情報を共有する際は、権限を持っている人や業務上その情報を知る必要がある人に限るようにします。重要情報が十分な期間にわたって完全に一般公開された後であれば、会社の株式を取引することができます。

**会社のルールと法律を守る。** インサイダー取引は Gap Inc. のポリシーおよび法律に違反する行為です。米国証券取引委員会 (SEC) や類似の機関には、インサイダー情報に基づいて取引を行った者に対してのみでなく、第三者にインサイダー情報を提供した者に対しても民事訴訟を起こす権限があります。インサイダー取引は、刑事罰の対象となる犯罪でもあります。

ある情報が重要情報に該当するかどうかは、常に明確とは限りません。その情報が一般に公開されているか判断がつかない場合は、株式の売買を行う前にグローバルエクイティアドミニストレーションに問い合わせてください。

**声をあげる。** インサイダー取引に関するポリシーについて質問がある場合や、違反の疑いがある場合は、グローバルエクイティアドミニストレーションとリーガル、または [COBCホットライン](#) に連絡してください。

詳細については、[インサイダー取引に関するポリシー](#) | [ディスクロージャーポリシー](#) を参照

## Q&A

**Q:** 私の義兄は、Gap Inc. が来月マーケティングパートナーシップの発表を予定している企業に、以前勤務していたことがあります。この新しい取り組みについて、きっと関心を持つと思うのですが、彼にこのエキサイティングなニュースを伝えても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。このような資料や未公開情報を、権限のない人と共有したり、そうした情報をもとに会社の株式の売買を勧めることは、Gap Inc. のポリシーに違反するだけでなく、法律に抵触する可能性もあります。

## 取引ルール



### これが重要な理由

Gap Inc. は世界中でビジネスを展開しており、さまざまな国との国際取引や、商品・技術の移転に関わっています。会社にとって物品の輸出入は不可欠な業務ですが、すべての取引は適用される法律や規制を遵守して行わなければなりません。

### みなさんの責任

**ルールを把握する。**米国および国際的な通商法は非常に複雑です。そのため、Gap Inc. の商品やサービスのある国から別の国へ送る、あるいは海外で利用できるようにする業務に関わる場合は、必ず直属の上司と連携し、すべての取引が適用される法律や規制に従って行われていることを確認します。

**輸出コンプライアンス (国際的な輸出・貿易・金融関連の法律を遵守すること)。**たとえ同じ会社内であっても、物品や技術を海外に提供する場合は輸出と見なされる可能性があります。そのため、取引を行う際には十分に注意し、不明な点がある場合は必ず確認するようにしてください。

**ボイコット禁止に関するポリシー。**ボイコットは、個人、団体、または国が、他の個人や国との取引や関わりを意図的に拒否する行為を指します。ボイコットへの参加を求める要請は、入札案内、購入契約書、信用状、口頭またはその他のコミュニケーション手段を通じて行われることがあります。米国政府によって承認されていないボイコットには協力しないでください。特定のボイコットへの参加を求められた場合は、その旨を報告する必要があります。そのような要請を受け取った、あるいは受け取ったと思われる場合は、直ちに[グローバルインテグリティ](#)に報告してください。

**制裁。**米国をはじめとする各国や国際機関によって制裁対象とされている個人や組織とは、いかなる取引も行ってはなりません。こうした制裁は、資産の移転、金銭の支払い、サービスの提供、機密技術の輸出、対象国への出張などを禁止している場合があります。

**声をあげる。**質問や懸念がある場合、または国際通商法に関するサポートが必要な場合は、[グローバルインテグリティ](#)に連絡してください。

詳細については、[制裁コンプライアンスに関するポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:**私たちは、これまでにない形で人工知能を活用した、新しい商品製造用のソフトウェアを開発しています。このソフトウェアを海外にいる同僚と共有したいと考えているのですが、共有しても問題ないでしょうか？

**A:**場合によります。技術の移転は輸出と見なされるため、ライセンスが必要となる場合や、その他の規制要件の対象となる場合があります。また、ソフトウェアには著作権を含む知的財産権が関わるため、共有することでそれらの権利を侵害する可能性もあります。[グローバルインテグリティ](#)に連絡して、指示を仰いでください。

# 社外向けコミュニケーションとソーシャルメディア

## これが重要な理由\*

Gap Inc. は人をあらゆる中心に置いている企業であり、私たちのブランドは商品とエクスペリエンスを通じて、ありのままの自分を表現するインスピレーションを届けています。ブランドとその評判を守るために、Gap Inc. では、会社を代表して発言する権限を持つメンバーがいます。彼らは各ブランドのストーリーを一貫したメッセージで発信しています。

## みなさんの責任

**ルールに従う。** コミュニケーション、情報開示、ソーシャルメディアに関するGap Inc. のポリシーを把握します。

**メディアからの問い合わせ。** Gap Inc. を代表してメディア対応を行うことが正式な業務でない限り、メディアからの問い合わせはすべてコミュニケーションズに確認してください。Gap Inc. を代表して、メディアに対してコメントしたり、発言してはいけません。

**ソーシャルメディアは責任を持って利用する。** Gap Inc. は、従業員が勤務時間外のプライベートな時間に自己表現やコミュニケーションの手段としてソーシャルメディアやその他のオンラインツールを使用する権利を尊重しています。オンラインでのコメントは永久に残る可能性があること、そして投稿する内容の責任は、自身にあることを忘れないでください。

**投稿内容や社外講演には事前承認を得る。** イベントで発言する前や、オンラインもしくは印刷物に掲載される各種記事(コラム、意見記事など)を提出する前に、事前の承認を得る必要があります。リクエストはコミュニケーションズに提出し、ガイドラインについては[社外講演、インサイダー取引](#)および[ディスクロージャー](#)の各ポリシーを参照してください。

**声をあげる。** コミュニケーションやソーシャルメディアの使用について質問がある場合は、直属の上司に相談するか、コミュニケーションズまたはソーシャルメディアチームに連絡してください。

- 電子コミュニケーションとソーシャルメディア、ディスクロージャー、ゼロ・ミーンズ・ゼロ:差別やハラスメントの禁止に関するGap Inc. の各ポリシーを把握し、遵守します。
- Gap Inc. または第三者の著作権、商標権、その他の知的財産権を尊重します。
- Gap Inc. やその商品・サービスについて、好意的なコメントや評価をオンラインで発信する場合は、自分が従業員であることを必ず明示してください。
- Gap Inc. の商品やサービスについてオンラインで投稿する際は、自分自身の率直で誠実な意見、学び、信念、そして実際の経験に基づいた発言をします。
- コミュニケーションズチームからの書面による承認がない限り、Gap Inc. のスポークスパーソンとして発言・行動してはいけません。
- Gap Inc. に関する一切の機密情報を投稿してはいけません。
- カスタマーや従業員に関する個人情報や機密情報を送信してはいけません。

## 社外講演とは？

社外講演とは、業界パネル、ポッドキャスト、ラウンドテーブル、ベンダーカンファレンス、業界団体でのスピーチ、同窓会イベント、大学での講義など、社外のオーディエンスに向けて発言することを指します。

これには、業界誌やその他メディアへの掲載を目的としてインタビューを受けることや意見記事を投稿することも含まれます。このようなメディアでは、あなたのコメントが引用される可能性があります。電話での通話やビジネスミーティングは該当しません。

詳細については、[メディアおよびノントラディショナルメディアに関するガイドライン](#) | [電子コミュニケーションとソーシャルメディアに関するポリシー](#) | [社外講演ポリシー](#) | [ディスクロージャーポリシー](#)を参照

## Q&A

**Q:** Gap Inc. の商品について誤った情報を発信しているソーシャルメディアの投稿を見かけました。自分でその内容に対して反論しても問題ないでしょうか？

**A:** 自分で対応してはいけません。誤った情報に気づいた場合には、ソーシャルメディアチームに連絡することが重要です。Gap Inc. を代表して返信したり、コメントしたりしないでください。

**Q:** 来月発表予定の新しい商品ラインを楽しみにしています。ソーシャルメディアのフォロワーや友人に、もうすぐ発売される新商品について伝えても大丈夫でしょうか？

**A:** 場合によります。慎重に対応することが大切です。[機密情報に関するポリシー](#)はオンライン上にも適用されることを忘れないでください。一般に公開されていないものをソーシャルメディアに投稿することはできません。私たちの商品を楽しみにしてもらえるのは嬉しいことですが、Gap Inc. が正式に情報を公開するまでは、決して内容を漏らさないようにしてください。

## 人工知能 (AI)



### 生成AI (ジェネレーティブAI) とは？

生成AIとは、ユーザーの要求や問いに応じてテキスト、画像、ソフトウェアコード、商品デザイン、その他のメディアなどの新しいコンテンツを生成する人工知能システムの一つです。

### これが重要な理由

生成AIは、アイデアの創出やカスタマーエクスペリエンスの向上、生産性やインサイトの強化など、多くのメリットをもたらす可能性があります。その一方で大きなリスクも伴います。リスクには、事実と異なる情報や偏った結果が生成されること、知的財産権や著作権の侵害、さらにはサイバーセキュリティやプライバシーに関する問題が含まれます。

生成AIツールを不適切に使用すると、Gap Inc. のブランドやイメージ、評判に悪影響を及ぼす可能性があります。

### みなさんの責任

Gap Inc. は、AI製品やシステムを倫理的かつ責任を持って運用することに尽力しています。すべての従業員は、AIのアウトプットが人権を尊重し、正確で事実に基づいたものであり、意図した目的に適していることを必ず確認する必要があります。

**承認を得る。** 新たに導入される生成AIツールはすべて、AIオフィスによる審査と承認を受ける必要があります。著作権やライセンス侵害のリスクを最小限に抑えるための安全機能を備えていること、そしてGap Inc. のメールアドレスと認証情報を使用してアクセスすることが必須条件です。詳細については、[AIアプリケーションの申請およびレビュー](#)を参照してください。

**ルールに従う。** 生成AIの利用とアウトプットはすべて、Gap Inc. のポリシーとプロシージャに従って行う必要があります。その際、内容の正確性や検出可能なバイアスの有無を確認し、差別的な表現や誤った判断を促すような内容は避け、カスタマーと従業員のデータのプライバシーやセキュリティを侵害してはなりません。さらに、合法的な事業目的と倫理的な意図に基づいていることが求められます。機密性の高いビジネス情報は、Gap Inc. が承認したAIツールにのみ入力することができます。たとえGap Inc. が承認したAIツールであっても、個人情報やセンシティブ個人情報を入力することは固く禁じられています。

**声をあげる。** 生成AIツールの利用について質問や懸念がある場合、または法律やGap Inc. のポリシー違反が疑われる場合は、直属の上司、AIオフィス、または[Speak Upリソース](#)のいずれかに問い合わせてください。

詳細については、[生成AIの使用に関するポリシー](#)を参照

## プロダクトインテグリティ

### これが重要な理由

アイコン的なアメリカブランドを傘下に持つGap Inc. は、最高のアメリカスタイルを体現し、人々をつなぐ機会を提供しています。私たちは、社内の厳格な品質管理体制のもと、生産、テスト、包装、ラベル付けにおいて高い基準を満たす高品質の商品を作っており、すべての適用される法令を遵守しています。

### みなさんの責任

**厳格な運営管理。**常にGap Inc. の高い基準を維持します。

**より良い想像を描く。**洞察力を活かして次の展開を予測し、新しいアイデアを試しながら常に商品の改善を目指します。

**声をあげる。**私たちの商品に品質の問題が疑われる場合には、直属の上司または [Speak Upリソース](#) のいずれかに問題を提起してください。



## Q&A

**Q:**新しいサンプルにいくつか品質上の問題があることに気づきましたが、私のマネージャーはこの新商品を早く展開することに非常に力を入れています。黙っておくべきでしょうか？

**A:**いいえ。もし品質上の問題に気づいた場合は、必ず声をあげて懸念を報告してください。マネージャーに直接伝えることに不安がある場合は、Gap Inc. の [オープンドアポリシー](#) に従うか、[Speak Upリソース](#) のいずれかを活用してください。

## 監査と政府調査



### これが重要な理由

私たちの誠実なカルチャーは、すべてのステークホルダーに対して偽りのない情報を提供することによって支えられています。これは、Gap Inc.、指定された外部の第三者、または政府機関によって実施される合法的な監査、検査、調査に対して、全面的かつ誠実に協力することを意味します。

### みなさんの責任

**要請に協力する。** インターナルオーディットチームは、効果的な内部統制の実施、信頼性の高い財務報告の確保、Gap Inc. の資産の保護と最適な活用をサポートしています。インターナルオーディットチームがGap Inc. のグローバルな業務に対してコンプライアンス（法令遵守）、アシュアランス（保証）、アドバイザリー（助言）の各レビューを実施する際には、必要に応じてみなさんの参加と協力が求められます。

政府からの要請や調査に関してリーガルから協力を求められた場合は、真実に基づいて対応し、必要に応じて協力してください。政府機関の担当者から会社情報の提供を求められた場合は、回答する前にリーガルに連絡してください。

いかなる場合であっても、Gap Inc. の文書や記録および情報に関する監査やレビューに関与する監査人に対して、圧力をかけたり、誤解を招くような行為をしてはなりません。また、監査結果に影響を与える目的で、価値のあるものを提供、提示、約束することは一切禁止されています。

**アクションをとる。** 政府関係者から連絡を受けた場合、または会社に関する政府機関からの苦情について通知を受けた場合は、直ちにリーガルまたはCOBCホットラインに連絡してください。なお、Gap Inc. は政府機関への通報を真摯に受け止め、それを行った個人に対するいかなる報復行為も一切容認しません。

## Q&A

**Q:** 政府機関から会社に対して苦情が提出され、自分がその件に関する証人として指名されたという連絡を受けました。どうすればよいでしょうか？

**A:** 政府機関から会社に対して苦情が提出されたという通知を受け取った場合は、直ちにリーガルに連絡し、その情報を提供してください。

## 政治



### これが重要な理由\*

Gap Inc.は、私たちのビジネスや地域社会の利益に影響を与える問題について、政治的・法的なプロセスに参加し、法案を支持します。こうした取り組みは、Gap Inc.の価値観、法的義務、本ビジネス行動規範、そしてGap Inc.ベンダー行動規範に則って行われます。

Gap Inc.はまた、みなさんが個人的に大切にしている社会的、政治的、経済的な問題に対して、強い信念を持っていることも理解しています。政治的なプロセスへの参加を決めた場合は、勤務時間外に行い、建設的かつ責任ある形で関与することを推奨します。

### みなさんの責任

**関与する。**政治活動への参加を決めた場合は、地域社会と関わり、自分にとって重要な問題に取り組んでください。ただし、自分がGap Inc.を代表して発言や行動していると受け取られるような言動や、Gap Inc.が個人的な政治的見解を支持していると誤解されるようなことは、決して行ってはいけません。

会社を代表して行うすべての政治活動(ロビー活動を含む)については、事前にガバメントアフェアーズの承認を得る必要があります。

**自分の時間とリソースを使う。**個人的な政治活動や、特定の政治候補者・政党への支援は、勤務時間外に各自のリソースを使って行う必要があります。

### Gap Inc. グッドガバメントファンド(GAP GGF)

Gap GGFは、自主的に参加できる超党派政治活動委員会です。対象となる従業員は、Gap Inc.の共通の目的や、ガバメントアフェアーズチームの取り組みを支援するために共同で献金を行うことができます。Gap GGFへの献金はすべて、政治活動委員会を規制する米国の法律に則って行われます。

いかなる政治候補者に対しても、Gap Inc.を代表して直接献金を行うことは禁止されています。

詳細については、[Gap GGFのThreadページ](#)を参照

## Q&A

**Q:** 今日仕事帰りに、ある政治候補者の集会に参加する予定です。イベントで配布するためのピラを数十枚作る必要があるのですが、職場のコピー機と紙を使って印刷しても問題ないでしょうか？

**A:** いいえ。個人の政治活動にGap Inc.のリソースを使用することはできません。また、こうした活動は、必ず勤務時間外に行う必要があります。

## 人権



## これが重要な理由

Gap Inc. は、すべての人が尊重され、尊厳を持って待遇されるべきだと考えています。私たちは、すべての適用される雇用法および規制を遵守するとともに、事業目標を追求する際には、世界中の地域社会や労働者への影響を常に考慮しています。

## みなさんの責任

**法律に従う。** Gap Inc. は、最低賃金、残業手当の要件、食事時間、休憩や休暇などに関するすべての適用される労働規制および法律を遵守します。また、私たちは強制労働、奴隷制度、児童労働、人身売買に一切関与せず、それらを決して容認しません。

**ベンダーと第三者に責任を課す。** 私たちは、ベンダー、第三者、サプライヤーに対して、人権侵害からの保護に積極的に取り組み、適用される労働規制を遵守し、[Gap Inc. のベンダー行動規範](#)に従うよう求めています。

**声をあげる。** 人権基準に関して質問や懸念がある場合は、直属の上司、HR、またはその他の[Speak Up リソース](#)からの指示を仰いでください。

詳細については、  
[サプライチェーンのコンプライアンス声明](#)  
[Gap Inc. 人権に関するポリシー](#)  
[Gap Inc. サプライチェーンにおける人権および労働の問題](#)  
[ベンダー行動規範](#)を参照

## Q&amp;A

**Q:** 先日、サプライヤーの製造施設を訪れた際に、労働者の中にとても若く見える人が数名いることに気づきました。この施設は Gap Inc. が運営しているわけではありませんが、何か私にできることはありますか？

**A:** はい。私たちは、取引先の第三者に対しても、適用される法律および[ベンダー行動規範](#)に従い、労働基準を守るよう求めています。何らかの問題があるかもしれないと思う場合は、直属の上司または[Speak Up リソース](#)のいずれかに連絡すべきです。

# リソース・関連ポリシー

汚職贈収賄防止  
ブランド保護と偽造品に関するガイドライン  
ベンダー行動規範  
競争法(独占禁止法)  
カンファレンスおよび第三者が開催するトレーニング  
利害の対立  
機密情報  
文書管理  
データ保護ポリシー&プラクティスガイド  
ディスクロージャー  
電子コミュニケーション&ソーシャルメディアに関するポリシー  
社外講演  
生成AIの使用  
贈答品と接待  
インフォメーションセキュリティ  
インサイダー取引  
メディアおよびノントラディショナルメディアに関するガイドライン  
オープンドア  
オープンソースソフトウェア  
サンプル&フィクスチャーの管理  
制裁コンプライアンス  
職場での暴力防止  
ゼロ・ミーンズ・ゼロ:差別やハラスメントの禁止  
一切の報復禁止

さらなる情報、各種リソース、会社の各ポリシーについては、[エンployeeリソースセンター](#)を参照してください。

**権利放棄:**本ビジネス行動規範に定められた規定について例外を認めることができるのは、Gap Inc. のチーフリーガル&コンプライアンスオフィサーに限られます。ただし、役員、取締役、コーポレートコントローラーに関する例外は、取締役会または取締役委員会が承認します。役員、取締役およびコントローラーに対するビジネス行動規範の例外が認められた場合は、法律または証券取引に関する規制の定めに従い、速やかに開示されます。

## 質問がある場合：

私たちがみなさんをサポートします。このビジネス行動規範で取り上げられた内容についてアドバイスが必要な場合は、[グローバルインテグリティ](#)に連絡してください。



Gap Inc. の「正しいことを行う」  
ことに対するコミットメント、  
そして誠実なカルチャー作りへの  
みなさんの協力に感謝します。



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julie Gruber'.

Julie Gruber

チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー



GAP  
INC.

OLD NAVY

GAP

BANANA  
REPUBLIC

ATHLETA

Do what's  
right.  
正しいことを行う

グローバルビジネス行動規範

© 2025 Gap Inc. 無断複写・複製・転載を禁ず。