



行動規定 (Code of Conduct)

目次

3	CEOからのメッセージ	13	利益相反の禁止
4	当社の行動規定について	13	持続可能なサプライチェーン
5	職場における誠実さと倫理観	14	当社のガバナンス
5	安全衛生	14	政府との協働
6	従業員のサポート	14	国際貿易管理・規制
7	多様性・包括性・帰属意識	15	地域社会との関係
8	人権	15	環境への配慮
9	個人情報・プライバシー	16	地域社会との連携
9	会社の保護	17	法律の支持
10	広報・外部コミュニケーション	17	法令順守
10	政治活動	17	監査・調査
11	事業活動における誠実さと倫理観	17	懲戒処分
11	腐敗行為の禁止	18	問題提起
12	金銭支払・贈答品	19	報復の禁止
12	公正な競争	20	規定の支持

CEOからのメッセージ

従業員および関係者の皆さんへ

当社の行動規定は、Sibelcoの従業員と事業関係者の全員がとるべき行動の一般原則を記したものです。倫理的で持続可能な事業の基礎となる原則が示され、法律はもちろん、誠実さと責任も順守する行動のあり方を説明しています。本行動規定は、私たちの全員が正しい事を行うように奨励し、意欲を導くものです。

本行動規定は、Sibelcoで働くすべての人を結びつけるものである以下の事項に基づいています。

当社の目標 - 「生活を向上させるマテリアルソリューション」：当社の現在の姿と、従業員、お客様、関係者のために当社が今後目指す姿の両方が取り入れられたものです。

当社の価値観 - 「誠実さ」「敬意」「責任感」「卓越性」「チームワーク」：従業員の行動と判断を導き、とるべき行動、およびお互いに対する関係の築き方を示したものです。

チャンスとチャレンジが待ち受けるこの先、当社のビジョンである「Sibelcoは、ケイ砂の採鉱、処理、販売におけるグローバルリーダーとなり、粘土、長石質鉱物、かんらん石、ガラスのリサイクルにおける地域リーダーになります。安全&CO₂排出量削減への注力を含む持続可能性は、Sibelcoのビジョンの基本要素です」の達成を目指しましょう。

どうぞ本行動規定を注意してお読みいただき、これをご自分の働き方に取り入れてください。本行動規定の言葉を実践に移し、本行動規定によって確実にSibelcoに明るく持続的な未来をもたらすことに対しては、私たちの全員がその役割を担います。

Hilmar Rode
CEO

本行動規定は、私たちの全員が正しい事を行うように奨励し、意欲を導くものです

当社の行動規定について

会社の評判にとって非常に重要なものは、最高の倫理基準を持つということです。当社の価値観に従って日々の活動を行うことは、場所や内容を問わず、従業員全員の共同責任です。

本行動規定は、会社の価値観を行動に移すためのガイドです。Sibelcoでは、事業活動を倫理的に行い、法を守って誠実に行動し、意思決定には責任を負うことが、全従業員に奨励されます。



責任感



敬意



卓越性



誠実さ



チームワーク

〆〆 規定の実践は、
チームの連携
プレーで達成され
ます

本行動規定内で記載されているいくつかの特定事項に対しては、それについて詳しく説明したポリシーが設定されており、それがここで取り上げられている理由です。行動規定と共に、各ポリシーも読んでおくようにしてください。

規定の実践は、チームの連携プレーで達成されます。本行動規定は、拠点、序列、部門を問わず、全従業員に適用されるものです。管理職者には、Sibelcoの価値観のロールモデルとなることが期待されます。また、サプライヤーなどの事業パートナーにも、当社と同様に事業活動は倫理的に行い、当社のサプライヤー行動規定に従って誠実に行動することを期待します。

職場における 誠実さと倫理 観

安全衛生

当社従業員、請負業者、訪問者の安全衛生の保護は最優先事項です。安全よりも優先される仕事は存在しません。

1つのグローバルチームとして協力し合い、当社の安全衛生文化とするべきこと：

- すべての人が安全責任者です
- 安全な製造を確保します
- 安全でない状況を把握し、改善措置を取ります
- グッドプラクティスを共有し、インシデントからは学びます

職場では、すべての人の安全を確保するためにあらゆる努力を払いましょう。それを達成する手段：

- 命を守るための当社のルールのトレーニング、理解、尊重
- 世界中における安全衛生規定の実施
- 安全な製造を確保する安全な行動の奨励

当社の安全衛生コミットメントの一環として、すべての職場においてアルコールと麻薬の使用、薬物乱用を禁止します。また、従業員は作業に適した体調である必要があります。Sibelcoの施設・現場への訪問者にも、当社の**安全衛生ポリシー (Safety & Health Policy)**に従ってもらう必要があります。

もしも？

質問：

会社の安全基準は、私の地域の法律の規定より遥かに厳しいものです。競合他社は地域の規定にしか従っていません。私たちもそうすべきではありませんか？

回答：

いいえ。会社の安全衛生ポリシーに従わなくてはなりません。地域の要件より厳しくなる場合もありますが、事業を行うすべての場所において、安全かつ衛生的な環境を提供することをSibelcoは約束しているのです。

職場における誠実さと倫理観

従業員のサポート

信頼と敬意を育むように交流し、チームとして協力し合うのが、Sibelcoの従業員の姿です。職場では、当社の価値観である卓越性と誠実さの実現に各自が取り組みます。

Sibelcoは従業員の重要性を認識しており、最高の人材を引きつけ、採用し、引き留めることを望んでいます。各従業員の成長のため、平等の規模で課題と支援を与え、ガイド、コーチ、サポートを約束します。従業員の採用、報奨、昇進は、業績、資格、スキルおよび当社の価値観に合った行動の評価に基づいて行われます。

また、当社は自信と信頼をもたらす作業環境の推進にも取り組んでおり、すべての従業員が敬意をもって扱われ、安心して働けることを望んでいます。

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクトの原則

原則3：
企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則4：
あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5：
児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6：
雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。



職場における誠 実さと倫理観

多様性・包括性・帰属意識

**当社は、多様性・包括性・帰属意識に基づく
企業文化が、事業にとって非常に重要なもの
だと考えています。**

当社は、グローバルな労働力の強みは、才能、文化、背景、知見の多様性に価値を置くことであると認識し、従業員が職場において、ありのままの自分でいられるようにする包括的な文化の育成と、この包括的な環境と文化によって各従業員に会社への強い帰属意識がもたらされようようにすることに努めています。Sibelcoでは、すべての人に対して、意見を聴き、敬意をもって接し、公平に取り扱います。また、当社の事業パートナーにも、当社の多様性・包括性・帰属意識へのコミットメントを共有してもらうことを期待します。

職場における誠実さと倫理観

人権

あらゆる形態でのいやがらせ、差別、脅迫の非容認

Sibelcoは、性別、宗教、人種、国籍または民族的出自、文化的背景、社会集団、障害、性的指向、婚姻状況、年齢、政治的見解などに基づきいやがらせ、差別、いじめ、侮辱的行為は一切容認しません。

いやがらせ、いじめは、様々な形態をとるものです。不快に感じるジェスチャー、侮辱的なジョーク、挑発的・軽蔑的なコメント、言葉や暴力による脅迫、屈辱的・脅迫的行為、社会的・心理的虐待を受けた場合は、人事担当者または法務部に直接報告してください。

現地の法律で認められる場合は、**レポートライン (Reportline)** を利用することもできます。

あらゆる形態での現代奴隷、強制労働、児童労働の禁止

Sibelcoは、全拠点において、あらゆる形態での強制労働を禁止します。いかなる形態であっても奴隷制は糾弾し、従業員および請負業者に対する非人道的な扱いは容認しません。これにはあらゆる形態での体罰と虐待も含まれます。

Sibelcoは、当社拠点における児童労働を禁止し、事業パートナーが児童労働を用いることを容認しません。当社は、すべての拠点において国際的に認められている最低労働年齢を尊重します。また、その形態を問わず強制労働・拘束労働は一切認めないという当社の方針の適用をサプライヤーにも期待します。現代奴隷というものを、当社は一切認めません。

最低賃金・労働時間に関する法律の順守

Sibelcoは、最低賃金に関する基準ならびに法律、および準拠する労働時間法を順守することを約束します。

結社の自由と団体交渉の権利の尊重

当社は、従業員が仕事に関することを効率的に交渉し、公正かつ公平な交渉結果が得られるように、結社の自由を支持し、団体交渉の権利を認めます。また、これらの中核的原則を当社のサプライヤーと事業パートナーが支持することも期待します。

もしも？

質問：

顧客の一人が、私の同僚に対して侮辱的な発言をしました。私はそれを不愉快で、不適切なことだと感じましたが、他の皆は笑っていました。私はどうするべきでしょうか？

回答：

あなたの懸念について、直属の上司か人事担当者に伝えてください。行った人のタイプ（顧客、サプライヤー、他の従業員など）を問わず、当社は職場におけるいかなる形態のいやがらせも容認しません。



当社は、国連のビジネスと人権に関する指導原則、人権、国連グローバル・コンパクトの10原則を尊重し、推進します。

原則1：

企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2：

自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

職場における誠実さと倫理観

個人情報・プライバシー

Sibelcoでは、従業員、顧客、サプライヤーなどの個人情報の収集、保持、処理が行われます。当社は、法律に従い、人権としてのプライバシーを尊重して個人情報の保護と利用を行うことを約束します。従業員には、他者の個人情報とプライバシーを尊重し、**グループデータプライバシー・データ保護ポリシー (Group Data Privacy and Data Protection Policy)** に従うことが期待されます。

適用されるデータの保護手段と自身の地域のプライバシー法規を把握する責任は全従業員にあります。詳細なガイダンスについては、法務部に問い合わせてください。

データ侵害が疑われる場合は、直ちに法務部および compliance@sibelco.com に報告する必要があります。

会社の保護

当社資産の保護

従業員の全員に、Sibelcoの財産を危険や損害から守る義務があります。会社の資産は、意図された目的に対してのみ使用が許されます。物理的資産の他に、企業情報、研究・技術データ、テクノロジー、金銭、戦略・マーケティングプランなどの非物理的資産も会社の資産に含まれます。

当社で働く人には、会社の財産を保護し、乱用しないことが期待されます。詐欺、損失、浪費、損害、盗難、乱用のインシデントは、直ちに直属の上司に報告する必要があります。

当社情報システムの保護

Sibelcoは、業務の遂行に必要な様々な機器を用いて会社のデータとシステムにアクセスすることを従業員に許可しています。自身、同僚、会社の利益のため、機器の利用とアクセ

スを責任ある方法で行うことは、Sibelcoにおける雇用条件の一つです。これには、サイバーセキュリティとデータ侵害のリスクに関して、各人が積極的に管理・報告を行う義務があることも含まれています。

グループ利用規定 (Group Acceptable Use Policy) を参照し、データまたはサイバーセキュリティ侵害が疑われる場合は、直ちに法務部または compliance@sibelco.com に報告してください。

正しい会計慣行の維持

Sibelcoは、準拠する法令に従い、正しい方法で会計を行います。国際財務報告基準 (IFRS) に従って、実際の財務情報が反映された会計帳簿および財務諸表の作成を続けます。

当社の知的財産の保護

当社の最重要資産の一つは、知的財産 (IP) です。皆さんの中には、特許や企業秘密などのIP開発に関する情報を有したり、参加する人もいるでしょう。そのような専有情報や知的財産を、当社のポリシーと手順に従って最大限の注意を払って取り扱うことは、各人の責任です。

詳細は、**発明・特許の管理に関するポリシー (Policy on Inventions and Patent Management)** を参照してください。

秘密保持

IPなどの秘密情報は、当社の重要資産です。Sibelcoによって作成または保持された情報は、秘密情報であり、外部に開示してはなりません。秘密情報および個人情報の取り扱い、当社のガイドラインに従って行います。そのような情報の例は、知的財産、財務情報、新規市場開拓、買収提案、合併・売却・戦略提携、内部報告書、顧客・価格情報、戦略、事業計画などです。

秘密情報は、会社の目的のためだけに用いられるべきであり、Sibelco社外の誰にも開示してはなりません。また、社内においても、秘密情報へのアクセスは、本当に知る必要のある人へのみが行うようにする必要があります。

Sibelcoの秘密情報の不正な開示またはアクセスが疑われる場合は、その事件に関連するリスクの評価と軽減のために、直ちに直属の上司か法務部に報告しなければいけません。

秘密情報の取り扱いは、**秘密保持・知的財産に関するポリシー (Policy on Confidentiality and Intellectual Property)** に確実に従ってください。

SIBELCOの評判の保護

1872年以来、信頼できる会社という評判を強みに当社は事業を維持してきました。この長く続く当社の評判と歴史を守る責任は、世界中の従業員の全員にあることを心に留めておかなければなりません。

職場における誠実さと倫理観

広報・外部コミュニケーション

従業員の全員がSibelcoを代表する存在ではありますが、メディアとのコミュニケーションは、任命された広報担当者のみが、コミュニケーションに関する当社のポリシーに従って行います。

これを踏まえ、その他の従業員が会社の代表としてのコミュニケーションをとることは、事前に特別な許可を受けない限り禁止されていると考えてください。同様に、社外とのコミュニケーション（インターネットやソーシャルメディアへの投稿を含みます）においては、承認を受けない限り、秘密情報・専有情報の開示、およびSibelcoを代表する（そのような印象を与える）人物としての発言を行わないようにしなければなりません。

社外に開示する情報は、正確性、完全性、一貫性が確保される必要があります。メディアからの問い合わせを受けた人は、グループコミュニケーションチームに直ちに連絡し、その後の指示を待ってください。

政治活動

政治活動は、自身の自由時間とリソースを用いて行わなければなりません。Sibelcoの施設内および周辺において、政治的・個人的見解や信条の宣伝活動（ポスター、ちらしなどの掲示、配布を含みます）を行ってはなりません。また、自身の見解はSibelcoを代表している、もしくはSibelcoに支持されているという表明や示唆も行ってはなりません。政府設立の社会・経済諮問団体において従業員がSibelcoを代表する場合には、事前に法務部の許可を得る必要があります。

事業活動における 誠実さと倫理観

当社は、誠実さをもって事業を行います。専門家らしく、公正かつ正直に行動することを約束しています。あらゆる形態での腐敗行為および贈収賄を禁止し、国連グローバル・コンパクトの10原則および準拠する規則や規制を順守します。

腐敗行為の禁止

当社は、不適切な影響を与えて当社の利益となる行動を人にとらせる意図または趣旨で、価値のあるもの（便益を含みます）の提供、申し出、約束は、直接的にも間接的にも行いません。当社のために金銭の提供、約束、申し出を求めることはなく、政府職員や個人からの賄賂の了承または受領を行うことは決してありません。

当社の贈収賄・腐敗行為禁止ポリシー（*Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy*）に対する違反は、最高で解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。その国の法律によっては、Sibelcoまたは腐敗行為の当事者が民事または刑事的な責任を問われる場合があります。腐敗行為に関する懸念は、直ちに報告しなければいけません。

疑問がある場合は、法務部に問い合わせてください。



国連グローバル・コンパクトの原則

原則10：

企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

もしも？

質問：

賄賂（わいろ）とは何ですか？

回答：

賄賂は、現金の支払いだけを指すではありません。寄付、通常の採用プロセス外での雇用の申し出、旅行、リベート、手数料、ローン、接待など、様々な形態が含まれます。

質問：

政府職員から、息子をSibelcoに就職させる手助けを頼まれました。これは当社との関係に有利に働くと言われていました。私はどうするべきでしょうか？

回答：

手助けを行ってはいけません。あなたの手助けと交換に政府職員が何かを行った場合、それは賄賂とみなされる可能性があります。人事担当者の連絡先をその政府職員に教えることは行ってかまいません。それ以上の行動が必要かの判断を受けるため、この会話について法務部にも報告してください。

事業活動における誠実さと倫理観

金銭支払・贈答品

当社の**贈答品・娯楽・接待ポリシー (Gifts, entertainment and hospitality Policy)** は、立場を均衡にする、または礼を欠くと思われないために、返礼の義務感を生じさせ、受領者の判断に不当な影響を与えるようなものの授受を禁止しています。詳細な情報は、人事部および法務部に問い合わせてください。

公正な競争

Sibelcoは、直接的または間接的に競争を制限する了解や合意を競合他社、サプライヤー、顧客と締結することはなく、倫理的に事業競争に勝つため、公正に競争を行うことを約束します。

公正競争に関する法令の順守は極めて重要なことです。競争当局からの調査を受けた場合、高額な罰金、費用、顧客および競合他社からの賠償請求が課される可能性があります。また、不正競争行為によって当社の評判および取引関係が損なわれるかもしれません。

従業員には、調達・販売に関する活動において、顧客、サプライヤーなどの関係者とは公正に取引を行うことを期待します。疑問がある場合は、必ず法務部に問い合わせてください。

当社従業員または第三者による不正競争行為、反競争的行為（の疑い）があった場合は、声を上げてください。競争法への違反は、本行動規定への重大な違反とみなされ、解雇を最高とする懲戒処分や制裁措置を受ける可能性があります。

詳細は、**競争・独占禁止ポリシー (Competition and Anti-Trust Policy)** を参照してください。

もしも？

質問：

私の地域の文化では、小さなプレゼントを顧客と贈り合うのは普通のことです。しかし、会社の行動規定では、それは不適切である可能性がありますとされています。どうしたらいいのでしょうか？

回答：

贈答品の授受は、必ず会社のポリシーに基づいて行うべきです。価値のあるものの授受は、それを行う前に、直属の上司の許可を得る必要があります。

質問：

私には、Sibelcoの競合他社で販売部長をしている友人がいて、仕事について話すこともあります。気を付けるべきでしょうか？

回答：

はい。当社の戦略、顧客、価格設定、商取引諸条件などのSibelcoの秘密情報や企業秘密について話し合ったり、開示したりしないようにしてください。さらに、Sibelcoの競合他社の人との話し合いの場において、企業秘密が開示されたり、企業秘密について質問された際には、自分はそのような会話には参加できないということを明確に表明して、会話には参加しないでください。その後、そのことについて法務部に報告し、正式な追加措置が必要かどうかの判断を受けてください。



もしも？

質問：

所属するクラスターが新規に清掃業者を探しています。この地域では、評判とコストパフォーマンスの良い清掃会社をいどころが経営しています。この会社を推薦してもよいでしょうか？

回答：

当社は、地元でコストパフォーマンスの良い会社との契約を望みますから、もちろんその会社を推薦することはかまいません。ただし、自分との関係を隠さずに明らかにしなければいけません。利益相反は、明白なものばかりではありません。利益相反のように見えるというだけでも、自身とSibelcoに悪い影響をもたらす、評判をひどく落としてしまう可能性があります。最善の方法を話し合っ決めてするために、直属の上司と法務部に連絡してください。

事業活動における誠実さと倫理観

利益相反の禁止

私たちの全員が、利益相反および利益相反のように見える状況を回避しなければなりません。自身のとらうとする行動が、Sibelcoの利益を妨げ、自分または知人の個人的利益を生み出すかどうか、自分に問いかけてみてください。その答えが「はい」である場合、その行動は避けてください。

また、Sibelcoと直接または間接に競合すること、Sibelcoの競合相手の便益を図ることも行ってはなりません。各人は、Sibelcoの利益のために行動していること、利益相反を回避するための適切な手段をすべて取っていることを、常に証明できなくてはなりません。

利益相反ポリシー (Conflict of Interest policy) および **贈答品・娯楽・接待ポリシー (Gift, Entertaining and Hospitality Policy)** を参照してください。

利益相反の可能性または事実について直属の上司、内部監査部または法務部に報告することは、全従業員の義務です。例外として認められるためには、執行委員の承認を得る必要があります。

持続可能なサプライチェーン

当社は、責任ある行動と持続可能な行動をとる評判の良いサプライヤーをパートナーとすることを約束しています。当社は、当社のもので一致する倫理観と誠実さに対するコミットメントを持ち、資格を備えた第三者とのみ協働します。

Sibelcoは、すべてのサプライヤーと下請業者には当社の **サプライヤー行動規定 (Supplier Code of Conduct)** の5本柱を共有、尊重すること、そしてこれらの原則を自社のサプライチェーンにも同様に適用することを期待します。「サプライヤー行動規定」は、サプライヤーの選択と評価における重要な要素であり、同規定に対するコンプライアンスは、Sibelcoとの協働における前提条件となります。

サプライヤーの誠実さに対して疑問がある場合は、直属の上司に伝えてください。サプライヤーが当社の行動規定と一致しない行動をとったときは、声を上げましょう。

事業活動における誠実さと倫理観

当社のガバナンス

職務分掌

Sibelcoのガバナンスの誠実さは、職務分掌に基づいています。この順守すべき原則の意味するところは、商取引のすべての過程を一人の従業員が担当することは禁止されるということです。この職務分掌原則への重大な違反があれば、直ちに直属の上司に報告しなければいけません。

権限委譲 (DOA)

Sibelcoを代表して意思決定や商取引を行う際には、そ

の都度、契約書、決定書、取引書などの適切な書類を作成しなければいけません。そのような文書は、適用される権限移譲の基準や原則に従って承認を受けます。**権限移譲ポリシー (Delegation of Authority Policy)** にあるすべての条件が満たされない限り、Sibelcoの代表として契約の締結を行ってはいけません。

また、Sibelcoのグループ企業を代表して行う契約締結は、当該企業の法定代理人によって行われるべきことであり、その法定代理人は当該地域の規則や規定に従って任命されます。詳細な情報は、法務部に問い合わせてください。

政府との協働

Sibelcoは、現地の政府とは正直で建設的な関係を構築し、維持することを約束します。情報や意見の共有は、透明性をもって行います。政府とのやり取りは、その権限のある従業員のみが行うことが許され、政府に提供

する情報は適切かつ正確なものでなければなりません。この条件は、性質（公式、非公式、社交）および方法（対面、書面、電子メディア）を問わず、Sibelcoの事業に関係するすべてのやり取りに適用されます。

国際貿易管理・規制

Sibelcoは、輸出入取引において、準拠する地域的、国家的、国際的な貿易管理の法律ならびに規則、および当社の活動に係る制裁措置を順守することを約束します。Sibelco従業員で、国際貿易に関与する人は、地域を問わず、上記の法令を順守しなければいけません。監督官庁に提出する情報は確実に正確なものにし、貿易統制法の順守に関して疑問がある場合は、取引を進めてはいけません。

国際商取引法に違反する取引に関与してしまった場合、営業権への影響、民事・刑事責任の賦課（高額の罰金など）、評判の下落がSibelcoに生じる可能性があります。

国際的制裁規制 (International Sanctions Regulations) を参照してください。

もしも？

質問：

イギリスのサプライヤーとの購買契約を締結できるのは誰ですか？

回答：

第一に、契約締結の前に、DoAに従って適切に（この契約のタイプ、量、リスクが検討されて）、社内決済を受けなければなりません。第二に、Sibelcoの代理となる適切な契約事業体を特定し、当該事業体を代表し、その名前において契約を締結することができる人を確認します。さらに、社内において各DoAを承認する人、契約の締結を行う人、当該契約に基づく支払いを行う人は、同一人物であってはなりません。

質問：

ある鉱物サプライヤーから、自社の中東のディストリビューターを介して、重晶石に対する極めて競争力のある購入価格を提示されました。その提示には関心を引かれましたが、原産地について尋ねると、それについて心配することはなく、輸入通関書類は適切なものになると言われました。

回答：

この提案は疑わしいものです。違法な輸送となり、国際的な制裁規制に違反する結果となって、刑事罰に加えて罰金が課せられる可能性があります。次の行動を決めるため、この提案について法務部に相談してください。

地域社会との関係

環境への配慮

私たちの一人一人が、変革のリーダーになることができます。Sibelcoは、事業のすべての面において環境リーダーシップをとることを約束します。当社の目標は正の遺産を残すことであり、環境の持続可能性は、当社のビジョンおよび重点領域の一部を占めます。

Sibelcoは、自社の活動による環境への影響を低減させ、事業を行う地域の環境にプラスの貢献をすることを目標とし、責任ある効率的な採鉱と処理の実施、質の良い環境再生、当社が事業を行う地域社会の資源がその地域社会にもたらす価値の最大化に注力しています。

目標の達成方法：

- ホールオブライフ アプローチをとり、主要関係者をその過程に関与させる
- 環境に関する課題を理解し、課題に対して予防原則的アプローチをとる
- 変革をもたらすため、革新的で、環境にやさしい、柔軟性のあるソリューションを開発する
- 環境フットプリントの削減に務める（採石場跡の復元や再生など）
- 生物多様性を積極的に促進する
- プロジェクトを積極的に管理する（各プロジェクトの進捗状況の測定、監視を行うなど）
- 当社の使命を共有することをすべてのパートナーに推奨する

Sibelcoは、自社の環境パフォーマンスを管理しており、環境ポリシー、関連ガイドラインおよび長期的持続可能性戦略を順守することを全部門に義務付けています。

詳細な情報、実施法、当社のすべての取り組みについては、「ourSibelco」に掲載されています。環境ポリシー（*Environmental Policy*）も参照してください。

環境インシデントまたはその可能性が生じた場合は、直属の上司および持続可能性部に直ちに報告しなければいけません。



Sibelcoは、国連グローバル・コンパクト（環境3原則が含まれます）に参加しています。

原則7：

企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則8：

環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9：

環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである。

地域社会との 関係

地域社会との連携

当社は、地域社会とのオープンで長期的な関係の構築を目標としており、社会開発に付加価値を生み出すことに努めています。

責任ある行動をとり、SLO（social license to operate：地域社会から認められる操業）の維持、強化は、Sibelcoにとって重要なことです。拠点の地域社会とは積極的に連携し、当社の価値観および働き方と一致したパートナーシップ関係を、グローバルレベルでもローカルレベルでも構築していきます。

〆〆 オープンで
長期的な
関係の構築



法律の支持

法令順守

当社従業員の全員が、本行動規定に従うことに加え、法律の認める範囲内で職務を行うことに責任を負います。Sibelcoは、事業を行う地域の基準、規則、規定のすべてを順守することを約束します。

Sibelcoの正当な事業利益を確実に保護するためには、正しいタイミングで法律相談を行う必要があります。法令順守に関する質問、詳細情報は、直属の上司または法務部に問い合わせてください。

監査・調査

不正行為（タイプを問いません）について報告を行うこと、および要請された場合に監査または内部調査に参加することは、Sibelcoの全従業員の義務です。従業員には、完全かつ正直な協力が期待されます。

協力の拒否、調査員を故意に欺くことは、懲戒処分の対象となる可能性があります。申し立て、訴訟または政府機関による調査に関係して、規制当局または外部弁護士から直接連絡を受けた場合、直ちに法務部に報告しなければいけません。

懲戒処分

全従業員には、Sibelcoで勤務する間、当社の行動規定に従って行動することが期待されます。そこに例外はありません。不正行為に関与した従業員に対しては、Sibelcoによる調査が開始され、不正行為または違反の事実が明白になった場合には是正措置がとられ、必要に応じて、当該地域の法令に従って、警告から解雇にわたる懲戒処分がとられる可能性があります。

もしも？

質問：

私はSibelcoに入社したばかりです。会社にはポリシーや作業手順書があることは知っていますが、疑問があった時にガイダンスを得られるところを教えてくださいませんか？

回答：

Sibelcoのポリシーおよび作業手順書を把握しておくことは、各従業員の責任です。新人研修プランとトレーニングの一環として、直属の上司と人事部からSibelcoの組織モデルについての詳細な説明があるでしょう。疑問がある場合は、躊躇せず直属の上司、人事担当者、同僚にアドバイスを求めましょう。





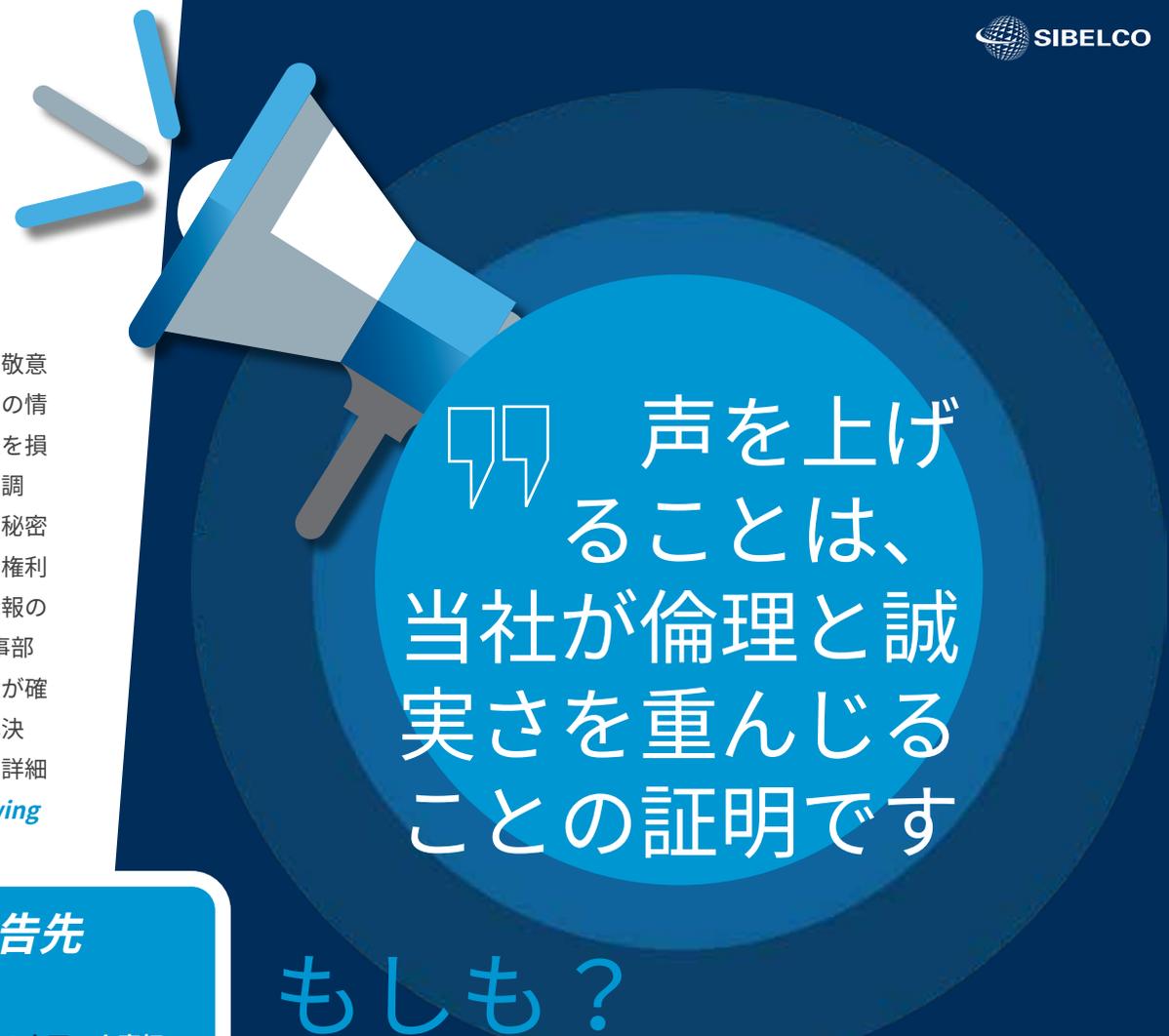
問題提起

当社は従業員からの意見を重視します。職場において非倫理的もしくは違法な行為、またはSibelcoの価値観もしくは本行動規定に違反する行為に遭遇した場合は、声を上げることが奨励されます。

不正行為またはその可能性が疑われるときは、声を上げ、報告してください。報告は、直属の上司、人事部（労務担当者）、内部監査部または法務部に上げることができます。Sibelcoは、そのような報告を行った従業員の秘密を尊重して保護し、内部通報者に対する報復を禁止することを確約します。報復行為を知ったり、自分が受けた場合、直ちに報告することが重要です。

直属の上司などの内部報告経路に対する報告が不可能または不安な場合は、[こちら](#)を利用してください。これは、独立の第三者企業のConvercent社が運営し、世界的に対応している報告サービスで、オンラインか電話で報告を上げることができます。このレポートライン（Reportline）は、毎日24時間、各種言語で利用可能であり、報告者の秘密を守り、法律で認められる場合には、匿名での通報も受け付けます。

報告された懸念事項は、すべて真剣に敬意をもって取り扱われます。報告者からの情報は、適切な調査を行う上での必要性を損なうことなくすべて秘密情報とされ、調査の間はデータ保護、プライバシー、秘密保持、雇用に対して存在するすべての権利が尊重されます。報告の上げられた情報の性質に応じて、Sibelcoの法務部、人事部または内部監査部が、申し立てや懸念が確実に調査されること、および適切に解決されることに対する責任を負います。詳細は、[内部通報ポリシー（Whistleblowing Policy）](#)を参照してください。



懸念事項の報告先



所属組織の直属の上司、人事担当者、内部監査部または法務部に報告しましょう



独立の組織が世界的に報告を受け付けるサービス「convercent.com/report」を利用しましょう



レポートライン（Reportline）に電話しましょう。
電話番号は「convercent.com/report」で検索することができます

声を上げることは、当社が倫理と誠実さを重んじることの証明です

もしも？

質問：

私の監督者が会社の行動規定に違反していることが疑われるのですが、確信が持てません。私はどうするべきでしょうか？

回答：

違反が疑われて、状況から判断して根拠がある（自分に得られる情報が違反であることを示す）のであれば、声を上げることが最善の方法です。会社を危険にさらすよりも、違反の可能性を報告するべきです。「善意から」行われた報告に対しては、調査が行われ、適切な措置が取られるでしょう。

報復の禁止

当社は、不正行為（の疑い）の発見に対する従業員の協力を重んじていますが、問題提起には勇気がいることも認識しています。

不正行為（の疑い）について報告する際、それが推奨されたことであり、保護を受けられると従業員に感じてもらえることが重要です。善意からの通報者や調査への参加者に対する脅迫および報復は容認されません。善意から懸念を表明した場合、それが不正確な情報であったことが判明しても、その報告者には何の処分も下されません。故意に虚偽の報告を行うのではない限り、報復を恐れることなく、公然と声を上げることができるのです。報復禁止ポリシー（*Non-Retaliation Policy*）を参照してください。

もしも？

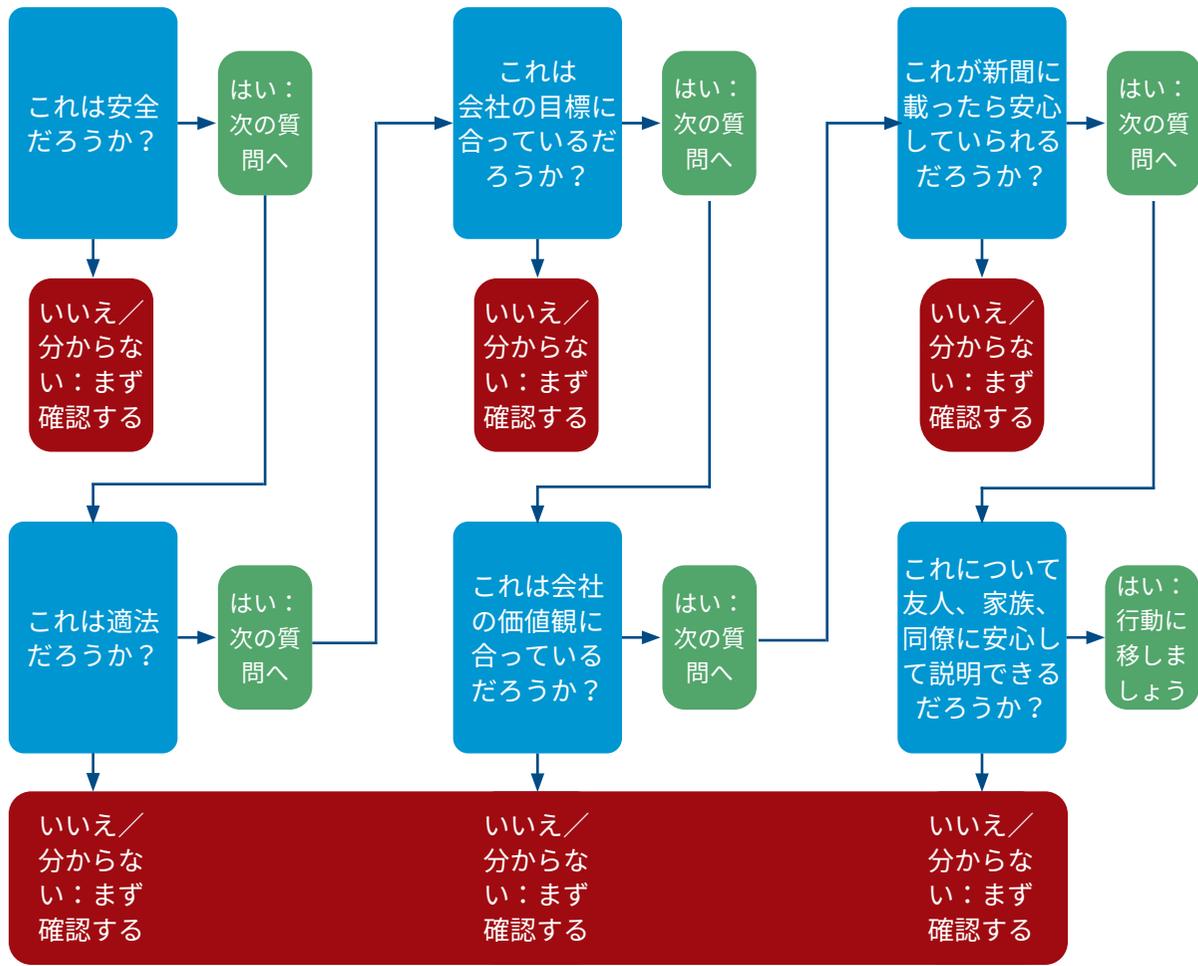
質問：
報復とは何ですか？

回答：
報復とは、善意から通報または調査に関与した従業員を害する行動を、他の従業員がとることです。報復は、解雇、配置転換、脅迫、威嚇、いやがらせ、侮辱などの様々な形態をとります。報復は重大な不正行為であり、容認されません。Sibelcoでは、報復を行った従業員には、その責任が追求されます。

質問：
会社の財務諸表が正確なものではないと思うと報告したら、解雇されますか？

回答：
懸念の報告が「善意から」行われたものであれば、通報者の解雇は報復とみなされます。ただし、正直な報告を重んじることと意図を同じくして、当社は故意に虚偽の通報を行うことを容認しません。

規定の支持



本行動規定は、「絶対にすべきこと」「絶対にすべきでないこと」の枠組みを提供し、当社の価値観を実践するためのガイドブックです。本規定は、素晴らしいリソースではありますが、職務において遭遇する問題をすべて網羅しているわけではないため、疑問の生じる状況に陥ることはまだあるかもしれません。

遭遇する状況は、簡単に解決できるものばかりではありません。状況が困難または不明瞭な場合、最善の選択をどうやって行いますか？そのようなジレンマに陥ったときは、この「判断フロー」が役に立つでしょう。

自信が持てない場合は、直属の上司、法務部、人事担当者または内部監査部にガイダンスを求めましょう。