Code of Business Integrity
ビジネス・インテグリティ規範

SOLVAY
PROGRESS BEYOND

目次

CEOからのメッセージ 2

はじめに 4

期待される事項
私たちの役割
スピークアップ（Speak Up）の方法
報復の禁止
独立した コンプライアンス部門

職場における 倫理とインテグリティ 8

職場における健康と安全
インクルージョン、ダイバーシティー および差別禁止
ハラスメントのない環境
利益相反
グループの資産の使用
データプライバシー
従業員との率直な対話
情報の一般公開/ ソーシャルメディアの利用

事業活動における 倫理とインテグリティ 22

贈収賄防止および腐敗防止
贈答品および接待
公正な競争
財務記録と会計
インサイダー取引
国際貿易
サプライチェーン

コーポレート・シチズンとしての 社会における倫理とインテグリティ 28

人権
持続可能性
政治献金
慈善活動および企業の社会貢献活動

施行 32

CEOからのメッセージ

1

従業員各位

私は、インテグリティ は、議論の余地のない最優先事項であると考えています。これは事業を進める唯一の方法であり、Solvay の従業員全員に期待されるものです。

当グループの第 1 の信念が**目的意識のある責任（Purposeful Responsibility）**であるのはそのためです。当グループは、倫理、安全性、および持続可能性に最大限の注意を払いながら、確固とした事業運営を進めています。これは、人、アイデア、そして製品を結び付け、新たな進歩を生み出すという私たちの真の目的を支える基盤になります。当グループが社会においてこのような良い影響を与える企業として信頼される唯一の方法は、私たちが最高の倫理基準を守り、コンプライアンスを超える厳格な独自基準の範囲内で事業を展開することを常に最優先にすることです。

Solvay のビジネス・インテグリティ規範は、当グループの文化に歴史的に根ざした、伝統的で堅固な価値観に基づいています。当グループの科学力により新たな技術的進歩が生み出される中で、私たちは社会の発展に合わせて定期的に当グループの道徳的ガイドラインを見直し、再検討する必要があります。この最新の規範では、1 つの社会として、また個人としての私たちの理解が変化した領域や、以前よりも理解が進んだ領域をより明確にしています。このような領域としては、人権、インクルージョンとダイバーシティ、ハラスメント撲滅などがあります。これらはどれも個人としての私の関心事でもありますし、世界中の社会でも大きな注目を浴びています。特に、これらの領域は、私たちの第 2 の信念である**個性を生かした協働（Unity, Not Uniformity）**を体現するものです。 私たちは全ての人の命を尊重しています。仲間からの寄与を排除するような無意識の偏見を克服し、共に協力し合ったときに、私たちは個人として最大の力を発揮することができます。

私たち一人ひとりが適用法令、規則の遵守を求められていますが、これに加えて、グループの従業員全員が、当グループの倫理およびビジネス・インテグリティ・プログラムの礎である本規範にも従う必要があります。私たち全員が、Solvay のビジネスや評判を保護する責任を負っています。私たちは、第 3 の信念、**パフォーマンスを求める熱意（Passion for Performance）**の精神に基づいてこれに取り組みます。これは、基本的な期待を超えて、既存の問題に対して独創的な発想をもたらすという私たちの意欲を認識させるものです。パフォーマンスを求める熱意とは、何が何でも結果を出すという意味ではありません。パフォーマンスを求める上で倫理的規範を実践することが必須です。

私たちは、完璧なインテグリティと倫理を通して、当グループの信念に沿って生活するだけでなく、集団としてグループの未来にも貢献します。本規範は基本的な原則を示し、私たちがとるべき行動と、とるべきでない行動についてより明確な指針を提供します。これは、私たちが難しい選択を迫られる場面において従うべき指針となります。しかしながら、本規範は従業員が直面するであろう全ての状況を完全に網羅することはできません。このため、あなた自身が判断を行うことも必要になります。

さらに明確な説明が必要な場合、または Solvay で何らかの違反の問題が発生していると思う場合は、マネージャー、人事担当者、倫理・ビジネス・インテグリティを担当する同僚に報告する、あるいはSolvay 倫理ヘルプライン（Solvay Ethics Helpline）に匿名で連絡するなど、最適な報告経路を利用して情報を提供してください。

共に倫理的行動の水準を引き上げ、Solvay グループの信頼を可能な限り高めていきましょう。

以上、全ての役員と従業員にお願いします。

Ilham Kadri

最高経営責任者

はじめに

2

期待される事項

本ビジネス・インテグリティ規範は、私たちがグループとしてどのように事業活動を営むかの礎をなします。本ビジネス・インテグリティ規範は、Solvayが事業を展開し事業活動を行う場所に所在する Solvayの全ての従業員および Solvayを代理する全ての第三者に適用されます。

私たち全員が、当グループのビジネス・インテグリティ規範および関連するポリシーや手続を熟読し、理解し、これに従う責任を負っています。本ビジネス・インテグリティ規範を遵守するため、指定された倫理・コンプライアンスの研修を全て速やかに修了し、不明な点がある場合は助言を求め、本ビジネス・インテグリティ規範または関連するポリシーや手続に違反する可能性のある事項については速やかに報告を行う必要があります。

本ビジネス・インテグリティ規範はあらゆる状況を全て網羅することはできません。私たちは、的確な判断と常識を活用することにより、いかなる時も本ビジネス・インテグリティ規範の精神に従って行動するようにしなくてはなりません。

私たちは、全ての調査と監査に全面的に協力することが期待されています。提供される全ての情報は真実であり、明確かつ完全でなければなりません。

私たちの役割

私たちは、チーム内で、本ビジネス・インテグリティ規範に従った倫理的行動の重要性を伝え、チームのメンバーが本ビジネス・インテグリティ規範および関連するポリシーや手続に関する全ての必要な研修を受けるように取り計らう責任を負っています。

私たちは、本ビジネス・インテグリティ規範および関連するポリシーや手続の違反の可能性がある場合に、各メンバーがいつでも誠実に懸念を報告できるような環境をチーム内で整えることを期待されています。実際に違反行為が発見された場合、各チームメンバーはスピークアップ（Speak Up）の義務があることを理解する必要があります。私たちは、当該状況に対処するために直ちに行動を起こし、スーパーバイザー、倫理・コンプライアンス部門、法務部門、人事部門に当該状況を報告しなければなりません。いかなる場合も、誠意をもってスピークアップの権利を行使した人に対して、私たちまたはチームの各メンバーがこれを罰したり、報復的な行動を取ったりすることは許されません。

貴方が Solvayでリーダーを務めている場合、貴方は当グループの文化のロールモデルになることが期待されます。貴方の発言や行動は、当グループの基本理念の模範を示し、Solvayの文化を育む環境を築くものでなければなりません。

スピークアップ（Speak Up）の方法

スピークアップの最初にして最適な相手は、直属のマネージャーまたはスーパーバイザーです。従業員の話を聞き、質問や懸念を理解し、これに対して適切な対応を行うことは、マネージャーやスーパーバイザーの仕事の一部です。

また、従業員は、以下からもサポートを受けることができます。

- 他部署のマネージャーやスーパーバイザー
- 人事部門のメンバー
- 法務部門のメンバー
- 各地域のコンプライアンス・オフィサー（Compliance Officer）
- 内部監査部門のメンバー
- 従業員の代表者

重大な違反の場合には、従業員はチーフ・コンプライアンス・オフィサー（Chief Compliance Officer）またはグループ・ゼネラル・カウンセル（Group General Counsel）に直接相談を行うこともできます。別の方法として、従業員は、民間の第三者が現地法に従って運営するSolvay倫理ヘルプライン（Solvay Ethics Helpline）を利用することもできます。

報告の方法にかかわらず（法律により認められた匿名の報告であるか、記名のある報告であるかにかかわらず、また、本人による直接の報告であるか、Solvay倫理ヘルプラインを通じた報告であるかにかかわらず）、可能な限り機密が保持されることが保証されます。調査を円滑に遂行する目的および法律で要求された場合にのみ限定的に開示が行われます。全ての報告に対して、独立した、Solvayの価値観を反映した方法による調査が、全ての関係者の権利と適用法令を尊重して実施されます。

報復の禁止

従業員が当グループの価値観を遵守することは、本ビジネス・インテグリティ規範の遵守を意味します。何か間違いが発見された場合、当グループは、全ての従業員にスピークアップを奨励しています。

いかなる場合も、報告を行う従業員が報復行為の対象となることはありません。後に不正確であることが判明した懸念を報告した従業員に対しても、かかる懸念が誠意をもって報告されている限り、いかなる措置も行われません。一方、虚偽または過度に攻撃的な非難は容認されず、懲戒処分の対象となることがあります。

独立したコンプライアンス部門

Solvayには、本ビジネス・インテグリティ規範およびこれに付随する倫理・コンプライアンス・プログラムの展開を管理、監督する独立した部門である倫理・コンプライアンス部門があります。この倫理・コンプライアンス部門は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの指揮下にある、各地域のコンプライアンス・オフィサーで構成されます。各地域のコンプライアンス・オフィサーは企業内弁護士です。倫理・コンプライアンス部門は、通報された全ての報告について、単独でまたは他の部門の支援を受けてこれを調査する責任を負っています。チーフ・コンプライアンス・オフィサーはチーフ・ピープル・オフィサー（Chief People Officer）への報告義務を負い、スピークアップのケースを含む Solvayビジネス・インテグリティ規範および関連するポリシーや手続に関する全てのコンプライアンス違反の行動について、年に一度、エグゼクティブ・コミッティー（Executive Committee）と監査委員会（Board of Directors Audit Committee）へ報告します。

職場における倫理とインテグリティ

3

職場における健康と安全

高い安全基準とその継続的な改善は、Solvayの労働倫理と企業責任にとって絶対不可欠です。当グループは、従業員と契約業者の両方に安全かつ衛生的な職場環境を提供します。また、当グループは、適切なワークライフバランスの必要性を認識しています。各従業員は、規則、ポリシーおよび手続に注意し、これを意識し、危険な状況についてはこれを報告することによって、職場の安全に貢献することが期待されます。

インクルージョン、ダイバーシティー および差別禁止

インクルージョンが実現された職場は、風通しの良さ、尊重を促進し、個人の視点を歓迎します。Solvayは、全ての従業員について、多様性、目に見える違いと目に見えない違い、考えと信念、経験とバックグラウンド、そして持続可能性のある成長を続ける企業に貢献する特有の能力を評価し、尊重します。私たちは、雇用のあらゆる段階における機会均等、ダイバーシティーおよびインクルージョンを促進する職場環境の実現に、真剣に取り組んでいます。

全従業員は、人種、民族、宗教、国籍、肌の色、性別、性自認、性的指向、障害、年齢、政治的意見、家柄やその他の根拠にかかわらず、お互いを尊重し、集団で協力して当グループの目的を実現すべきです。差別は、偏見に基づく従業員の不当な扱いであり、容認されません。

Q&A

Q: 私は、所属するチームの同僚の一人に対し私よりも多く給与が支払われているということを聞き、この賃金格差は私の性別によるものではないかという懸念を抱いています。Solvayは男女平等に給与を支払っていますか？

A: Solvayは、人種、民族、宗教、国籍、肌の色、性別、性自認、性的指向、障害、年齢、政治的意見、家柄やその他の根拠にかかわらず、全従業員を平等に扱うことに真剣に取り組んでいます。Solvayの公正な賃金のポリシーは、この取り組みの一環です。個々人の給与については、職務分類が同等であっても、経験および全般的な仕事ぶりに応じて差が生じることがあります。当グループの人事部門のマネージャーは、グループの成果主義に基づく報酬プロセスにおける公平性を確保するために、職務分類と職務等級について経営陣と定期的な見直しを行っています。

Q&A

Q: 私は障害を抱えていますが、身体的にも、運動機能の面でも私の限界を超えていると思われる仕事を上司が割り当ててきます。この状況にどう対処すべきでしょうか？

A: マネージャーと対話し、あなたの身体的限界に対する合理的な調整について話し合ってください。それでも問題が解決されない場合は、Solvayの差別禁止のポリシーの尊重を確保するため、ビジネス・インテグリティ規範のガイドラインに則りスピークアップを行うべきです。

Q: 私が働いている GBU のマネージャーが、私たちの部署の女性達に対して常に敵意に満ちた態度を取ります。仕事を割り当てるとき、男性陣には複雑な仕事を割り当て、女性陣には単純な日常業務しか割り振りません。私は、彼が「女には複雑な業務を行う能力がない」と発言するのを聞いたことがあります。この状況には、どう対処すべきでしょうか？

A: 性差に基づく偏見を表す意見が発せられた場合には、経営陣に報告しなければなりません。その意見を表明したのがあなたの上司であれば、人事部門の担当者に相談するか、または Solvay倫理ヘルプラインを使用して、各地域のコンプライアンス・オフィサーに直接申し立ててください。Solvayの業務において特定の性別をひいきする表明や意見は容認されません。業務の割り当ては公平に行われなければならず、従業員の立場に基づく能力的限界に関するいかなる信条にも左右されてはなりません。

Q: 私はしばしば、私自身の性自認について、言葉によるハラスメントの標的にされ、恥ずかしい思いをします。この状況には、どう対処すべきでしょうか？

A: Solvayは、この種の行為を容認せず、民族、年齢、機能、性別、性自認、外見、宗教、国籍、性的指向、婚姻関係、扶養関係、障害、社会階級、あるいは政治的見解にかかわらず、全ての従業員に対しハラスメントのない環境を保つための努力を続けています。このポリシーに反する行為は全て報告されなければなりません。あなたはマネージャー、人事部門の担当者、または各地域のコンプライアンス・オフィサーと相談することができます。

Solvay ビジネス・インテグリティ規範

ハラスメントのない環境

私たちは、安全で、活気があり、ハラスメントのない職場環境の維持に努めます。ハラスメントとは、個人の尊厳を傷つける、あるいは威圧的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的、虐待的、または不快な職場環境を形成する目的や効果を持つ一切の行為をいいます。ハラスメントは、精神的または性的な性質を帯びている場合もあります。

モラルハラスメントとは、繰り返し行われる一切の虐待的行為をいいます。特に人の人格、尊厳、身体的または精神的な品位を傷つけたり、雇用を危機に曝したり、職場環境を悪化させたりする態度、発言、行動、ジェスチャー、文字や画像などが該当します。

セクシャルハラスメントとは、相手が不快に思ったり、屈辱を覚えたり、恐怖を感じるような、好ましくない性的誘いかけや性的な接待の要求、その他あらゆる性的性質を帯びた好ましくない行為の一切をいい、分別のある人が当該状況下で上記の反応を予想できる場合を指します。

モラルハラスメント、セクシャルハラスメント、身体的なハラスメント、言葉によるハラスメント、言葉を使わないハラスメントのいずれであるかにかかわらず、職場においてはいかなる形態のハラスメントも固く禁じられています。

ハラスメントは次のような形態で行われる場合があります。

言葉によるハラスメント：
威圧的、品位を傷つける、不適切、攻撃的または不快なコメント、冗談、侮辱、脅迫など。

身体的なハラスメント：
叩く、蹴る、突く、押す、邪魔をする、動きを妨げるなどの身体的攻撃、一方的な接触、愛撫、抱擁、キス、暴行、レイプを含む脅迫的な言動や望まない接触、性的誘いかけなど。

言葉を使わないハラスメント：
不快、威圧的、不適切なジェスチャー、公然猥褻、いやらしい視線など。これには、卑猥な題材や物品、スクリーンセーバー、ポスターおよび卑猥な電子メール、メモ、テキストメッセージ、または脅迫的な画像の望ましくない表示も含まれます。

Q&A

Q: 同僚をデートに誘おうと思っていますが、相手が私に関心がない場合にハラスメントであると思われるのが心配です。ビジネス・インテグリティ規範に違反することなく、従業員の誰かをデートに誘う事は許されますか？

A: Solvayは、対象が直属の部下および/または管理下にある従業員ではない限りにおいて、従業員同士の交際を禁止しません。同僚をデートに誘う場合、相手を尊重した振る舞いを心がけてください。デートの誘いを断られた場合、最終回答として受け止め、あきらめましょう。はっきりと関心がないことが表明されたのにもかかわらず繰り返し個人的関係を求めた場合、ハラスメントとなります。

Q: 先日、上司から就業後のデートに誘われました。私は間もなく昇進を控えており、誘いに応じなければ昇進の妨げになるのではないかと懸念しています。どうしたら良いでしょうか？

A: Solvayは、いくつかの理由からマネージャーとチームメンバーとの交際を認めていません。あなたの質問は、直属の上下関係の交際に対するSolvayの重大な懸念をはっきりと示すものです。従業員は、当グループ内での力を伸ばすために、上司からの個人的関係を持つようにとの要求に黙って応じなければならないと感じるべきではありません。全てのマネージャーはこの点についての研修を受けており、あなたがこのような立場に立たされてはならないのです。あなたはその誘いを断り、この問題を人事部門の担当者に申し立てて、懸念を表明してください。あなたの上司には、申し立てに対する報復禁止を含めた当グループのポリシーを再度確認してもらいます。

Q&A

Q: 身体的接触がなければ、セクシャルハラスメントに該当しないのですか？

A: セクシャルハラスメントには様々な形態があり、身体的接触がなくてもセクシャルハラスメントとして認められる場合があります。身体的接触以外にも、言葉や身振りによる行為を含め、はっきりとしたものから分かりづらいものまで様々な形態のハラスメントがあります。セクシャルハラスメントは、会話以外にも、電子メール、チャット、ソーシャルネットワークへのコメント、ビデオなど、さまざまな種類の媒体を介して文章で表現される場合もあります。ジェスチャー、悪ふざけのような贈り物、さらに菓子や花束でさえも受け取った側に不安や不快感を生じさせるならセクシャルハラスメントになります。わからないことがあれば、人事部門の担当者に相談してください。

Q: チームミーティング中、上司が私に向かって背中を向けて座ったり、私が話していると顔をしかめたりします。これはモラルハラスメントに該当しますか？

A: モラルハラスメントとは、繰り返し行われる一切の虐待的行為をいい、特に人の人格、尊厳、身体的または精神的な品位を傷つけたり、雇用を危機に曝したり、職場環境を悪化させたりする態度、発言、行動、ジェスチャー、文字や画像が該当します。マネージャーは、モラルハラスメントになると合理的に受け取られる可能性のある行為を行ってはなりません。今回の件は、モラルハラスメントに該当する可能性があります。しかし、全体の状況を把握するために、詳しい調査が必要です。スピークアップのためのビジネス・インテグリティ規範のガイドラインに沿って、人事部門の担当者に申し立てを行ってください。

Q: 私の上司は、会議中に部門の全員の前で私を怒鳴りつけました。こんなことは今までになく、とても動揺してしまいました。これはいじめに該当しますか？

A: Solvayは、プロフェッショナルな尊厳と規律が職場において維持されるよう努めています。誰もが仕事で嫌な一日を過ごすことがあるかもしれませんが、これは意図的に屈辱を与えたり、気まずい思いをさせたり、心理的に傷つけたり、品位を傷つける行為の言い訳にはなりません。あなたの上司に、あなたがどのように感じているのかを伝えましょう。気持ちを伝えるとき、無礼な態度をとらず、建設的な姿勢を心がけてください。

利益相反

原則

従業員は、当グループの事業に関連する事項については、個人的な利益よりも Solvay の利益を優先し、全ての商取引で公正、客観的、公平な判断を行うべきです。利益相反の問題は、個人的な利益が、 Solvayの利益のために最善な行動を取るという私たちの義務に影響を及ぼす場合に発生します。私たちは、実際にまたは潜在的に利益相反を発生させるような事態を回避する必要があります。さらに、私たちは、いかなる潜在的または実際の利益相反も速やかにマネージャー、人事部門、あるいは倫理・コンプライアンス部門に報告する義務を負っています。また、利益相反が実際に発生する、あるいは発生するとみなされる可能性がある意思決定プロセスへの関与を回避する必要があります。

社外における職務

Solvayは従業員の個人的または私的な用事や活動を尊重していますが、私たちはたとえ業務外のプライベートな時間であってもSolvayと競合する活動に従事してはなりません。また、別の会社や組織の取締役、理事、執行役を務めるように依頼された場合にも注意を払う必要があり、この場合、必ず直属のマネージャーから事前に承認を得なければなりません。非営利組織、慈善団体、スポーツ組織の職務を依頼された場合には、事前の承認は必要ありません。

社外における関係

私たちがSolvayを代理して、その家族とビジネスを行う場合には（家族が実際または潜在的な顧客、競合者またはベンダーであるか否かを問わず）、直ちに報告の必要がある利益相反が発生しえます。同様に、私たちは、当グループ外における交友関係が、Solvay の利益を最優先にして行動する自身の能力に影響を与えないことを確認する必要があります。

親密な関係または家族関係

同僚の間の親密な関係または家族関係も、実際または潜在的な利益相反を発生させることがあります。このような問題を回避するため、家族または恋愛関係にある人と直属の上下関係を持つことは避けなければなりません。万が一このような状況が発生した場合には、人事部門に報告するものとし、当グループは、実際の利益相反または利益相反とみなされる状況を取り除くため、最善を尽くして適切な措置を取ります。

Q&A

Q: 私の義理の兄弟が所有する会社がSolvayの建設プロジェクトに入札しています。私はベンダー選定の担当者であり、義理の兄弟の会社が最高の仕事をしてくれると確信しているので、彼の会社を選定したいと考えています。この選定にあたり私がSolvayにとっての最善の利益を考えているとしても利益相反に該当しますか？

A: あなたがSolvayにとって最善の利益を考えているとしても、説明された状況には外観上、利益相反が存在します。あなたと選定見込みのベンダーとの関係性から、選定プロセスにおいてあなたが客観的な判断を下せないとみられてしまう可能性があります。選定プロセスから身を引いて、このベンダーとの関係をあなたのマネージャー、コンプライアンス部門または人事部門の担当者に開示してください。

Q: あるスタートアップ企業の取締役への就任を打診されています。この会社は化学品業界の会社ではなく、Solvayと競合することはありません。私が別会社の取締役を務めることは認められますか？

A: Solvayは、事前にマネージャーから承認を得ており、かつ他の会社の取締役を務めることが従業員のSolvayにおける職務を適切に遂行する能力を妨げない限りにおいて、従業員が競合のおそれのない業界で他社の取締役を務めることを禁止していません。取締役就任についてはあなたのマネージャーに相談し、当該会社が実際に当グループと競合しないこと、また取締役を務めることがSolvayにおけるあなたの職務に影響を及ぼさないことを確認する必要があります。

Q&A

Q: 私は Solvayのエンジニアリングチームの一員ですが、チームの同僚の一人がいつも仕事が遅く、また正当な理由なく何時間にもわたり職場から離れていることに気が付きました。Solvayにおける彼の職務とは関係のない製品を電話で売買している声も頻繁に聞こえてきます。私たちは彼が仕事を終えるまで待たなければならず、彼によってチーム全体が迷惑を被ります。どうしたら良いでしょうか？

A: あなたが認識したこの従業員の勤務態度とこれがチームの努力に及ぼす影響について、マネージャーに相談すべきです。マネージャーは、その従業員が職場を離れなければならない、一時的な個人的事情について知っており、その理由をチームの他のメンバーに伝えていないという可能性も考えられます。つまり、この従業員の不在は事前に承認されている可能性があるということです。あなたのマネージャーには、従業員が頻繁に席を空けることにより、チームのパフォーマンスに悪影響が及んでいることを伝えるべきです。あなたが指摘する電話での会話については、この仕事がSolvayの製品やビジネスには関係がないにもかかわらずSolvayの設備を使用してSolvayにおける勤務時間内に行われており、直接的な利益相反に該当する可能性があります。スピークアップのためのビジネス・インテグリティ規範のガイドラインに沿って、この件を報告すべきです。

グループの資産の使用

Solvayの成功は、グループの資産の保全と完全性に依拠します。ここでいう資産とは、Solvayが所有する全ての有形および無形のものであり、物的資産（施設、設備、補給品、在庫品および情報テクノロジーなど）、無形資産（専有情報や知的財産など）およびリソース資産（従業員の労働時間など）が含まれます。Solvayの資産は、正当な事業の目的にのみ使用することができ、当グループの利益を追求する以外の目的で使用してはなりません。個人的な目的で特定のSolvayの資産を使用することは、それが過度または不適切でなく、当該資産をSolvayの事業の目的で使用することを不当に制限しない場合に限り、関連するグループポリシーに基づき許容されます。

情報テクノロジー

Solvayは、効率的で、安全に、かつ柔軟に仕事ができるよう、コンピュータハードウェアやモバイル機器を含む、適切な情報テクノロジー（「IT」）を提供します。私たちは、使用が合法であり、職場に適切であり、過度に頻繁でなく、個人的利益のためでなく、また、私たちの職責を妨げない場合には、SolvayのITを個人的な使用のために使用することができます。性的に露骨、卑猥、不快、あるいは違法な素材または活動（例えばテロ行為）について伝達する、閲覧する、アクセスするために（たとえ当該素材が一方的な迷惑メールであり、第三者から従業員に送信された場合でも）、SolvayのITを使用することを禁止します。Solvayは、特定の状況で、適用されるプライバシー法に従って IT の使用について監視し、ITの使用を規制機関または捜査機関に開示することがあります。

Q&A

Q: 職場のコンピューターやモバイル機器でネットサーフィンをすることは容認されますか？

A: 個人的な目的に Solvayの資産（Solvayが支給するコンピューターやモバイル機器など） を付帯的に使用することは、それが過度または不適切ではなく、Solvayのビジネスのために当該資産を使用することを不当に制限しない場合に限り許容されます。

機密情報

当グループの成功には、Solvayの機密情報の保護が極めて重要であり、私たちは事業上の重要情報であるか知的財産であるかを問わず、Solvayの機密情報を保護しなければなりません。機密情報とは、これが開示された場合、競合他社に資する可能性があり、Solvay、従業員、あるいは顧客やビジネスパートナーが害される可能性のある、非公開の情報の一切をいいます。 機密情報の例には、販売データとマーケティングデータ、ビジネス計画および戦略計画、財務情報、ノウハウ、科学的情報や技術的情報が含まれますが、これらに限定されません。

私たちは、Solvayの機密情報が、競合他社や権限のない第三者に開示されることのないよう、予防策を講じなければなりません。また、Solvayにおける職務に基づき入手した第三者（例えば、顧客やサプライヤー）の機密情報を保護するための方策も必要です。開示が許可されている場合あるいは法的に開示が義務付けられている場合を除き、いかなる機密情報も開示されてはなりません。

Solvayでの雇用が終了した場合であっても、私たちは 引き続き守秘義務を負います。

Q&A

Q: 元従業員が、Solvayで勤務していたときに作成したマーケティング情報にアクセスしたいと連絡してきました。彼女はすでにSolvayの従業員ではないので、この情報を彼女と共有することに不安を覚えます。どうしたら良いでしょうか？

A: たとえ彼女が過去にSolvayの従業員としてその情報を作成した場合であっても、現在はSolvayの従業員でない以上、Solvayの機密情報は共有できないことを彼女に伝えてください。Solvayの従業員である期間中に作成された作業成果物は、雇用関係中も、また雇用関係終了後もSolvayに帰属します。いかなる状況においても、その情報を共有してはなりません。

データプライバシー

Solvayは、顧客、サプライヤー、従業員およびSolvayとビジネス上の関係を持つ全ての個人のプライバシーを尊重します。Solvayは、個人情報のプライバシーを保護する全ての適用法（EU一般データ保護規則を含む。）およびSolvayが事業を展開する地域の全ての法規制を遵守します。

従業員との率直な対話

Solvayは、従業員とその代表者の間での建設的な信頼関係の維持に、真剣に取り組んでいます。従業員はSolvayが責任ある行動をとる上で中心的な存在であり、この対話は特に重要です。Solvayでは、従業員が本ビジネス・インテグリティ規範の違反につながる可能性のある実際のまたは潜在的な事態を把握し、このような事態を防ぐための解決策を見出せるように支援するため、従業員、その代表者、経営陣との間の対話を奨励しています。

情報の一般公開/ソーシャルメディアの利用

Solvayは従業員の私生活や社交上の人間関係を尊重していますが、個人的にあるいはソーシャルメディアを通して、当グループやその従業員について公に言及する場合には、本ビジネス・インテグリティ規範およびソーシャルメディアポリシー（Social Media Policy）を含む当グループのポリシーを遵守した上で行わなければなりません。

事業活動における倫理とインテグリティ

4

贈収賄防止および腐敗防止

Solvayは、倫理的で公正かつ誠実な方法で事業活動を行うこと真剣に取り組んでいます。Solvayは、製品またはサービスの品質と価値に基づいて市場で競争し、不当な競争上の優位性を得るための買収を行いません。Solvayは、贈収賄を含むいかなる形態の腐敗も禁止しています。贈収賄とは、権力を持つ立場にある人の判断または行為に不当な影響を与える目的で、価値のある品物（またはその他の利益）を申し出たり、贈与したり、打診したりまたは受領する行為をいいます。私たちは、事業を取得または保持するために、賄賂を贈ったり、受け取ったりしてはなりません。下級公務員に対してその職務の遂行を促すために渡される少額の支払いであるファシリテーション・ペイメントも禁止されています。Solvayの従業員は、賄賂を提供する目的、またはファシリテーション・ペイメントを支払う目的で、代理人やコンサルタントなどの第三者を使用してはなりません。

Q&A

Q: 工場の拡張に必要な許認可を取得するにあたり、政府職員が、当グループの工場を訪問するための航空運賃を含む全ての旅費を負担するように要求してきました。どうすべきでしょうか？

A: 限定的な状況において、政府職員が遠隔地で職務を遂行できるように旅費と宿泊代金を負担することが認められる場合があります。ただし、このような支払いを行う場合には、当該政府職員の上司との間でも確認が取られ、当該政府機関のレターヘッド付きの書面により承認がなされている必要があります。多くの政府職員は、法定額を超える贈答品を受け取ったり、接待を受けたりすることが認められていません。疑義がある場合には、各地域のコンプライアンス・オフィサーに相談してください。しかし、当該費用が事業運営に不可欠な正当な経費である場合には認められるでしょう。Solvayにおける雇用上の立場から政府職員と定期的に関わる場合には、贈答品、接待、および/またはファシリテーション・ペイメントに適用される諸規制に精通しておく必要があります。また、そのような接待については、支払いについてマネージャーの事前承認を受けるため、贈答品および接待追跡システム（「GETS」）により必ず報告してください。

Q&A

Q: 現時点においてSolvayが施設を持たない国においてプロジェクトを行うために同国政府の承認が必要ですが、政府は、特定のコンサルティング会社を通して手続のサポートを受けることを提案しました。当該コンサルティング会社に費用の見積もり依頼したところ、その国の他のコンサルティング会社と比較して非常に高額であることに驚きました。私は、この会社は他の同業者よりも政府と有力なコネクションがあると考え、コンサルティング料が高くてもこの会社と取引した方がよいのではないかと考えています。何か懸念すべき理由はあるでしょうか？

A: 当グループが施設を持たない国において政府推奨のコンサルタントを使用するよう求められた場合、まったく無害である場合とキックバックを隠す手段である場合とが考えられます。この政府推奨のコンサルタントと連絡を取る前に、その会社がSolvayに対して提供するサービスの内容を具体的に確認し、他の候補会社のサービスと比較してください。その会社のサービスが他の会社と比較してそれほど差がないにもかかわらず料金が高額である場合は、推奨した政府職員へのキックバック費用である可能性も考えられます。この種の支払いは、Solvayが事業を展開する世界の様々な地域における腐敗防止に関する法規則に違反する可能性があります。問題がないかどうか明確にする必要がある場合には、各地域のコンプライアンス・オフィサーに相談してください。

贈答品および接待

一般原則として、贈答品および接待は、Solvayのイメージを向上させ、Solvayの製品をより良く提示し、あるいは友好的な取引関係を築くことに役立つ場合に限って授受が認められます。私たちは、従業員がビジネスパートナーとの取引関係を築くことを奨励しますが、私たちは自主的な判断に影響を与えたり、影響を与えるような外観を生じさせたりしてはなりません。ビジネスパートナーに対するものであるか公務員に対するものであるかを問わず、贈答品および接待の授受は、必ず当グループの贈答品、接待および贈収賄防止ポリシー（Gifts, Entertainment and Anti-Bribery Policy）および適用ある各国法令を遵守しなくてはなりません。

Solvayの従業員は、ビジネスパートナーに対し社用の贈答品および接待を求めてはなりませんし、ビジネスパートナーは、Solvayの従業員に対し贈答品や接待を提供しなくてはならないと感じてはなりません。現金および商品引換券やギフト券などの現金同等物を贈ったり、受け取ったりしてはなりません。例外は、事前に倫理・コンプライアンス部門に提示し、承認を得た場合に限られます。社用の贈答品および接待が、贈答品、接待および贈収賄防止ポリシーに定められた妥当な許容限度を超える場合は、贈答品および接待追跡システム（Gifts and Entertainment Tracking System、「GETS」）を通してマネージャーから事前の承認を得る必要があります。

公務員と取引する場合、Solvayの従業員は、贈答品および接待の授受について非常に慎重でなければなりません。たとえ不適切な外観が創出されただけでもSolvayの評判に重大な悪影響を及ぼす可能性があるからです。Solvayの従業員は、贈答品の性質が販売促進用であり、Solvayのロゴが付された通常価格のものであり、Solvayに承認されている場合を除き、いかなる贈答品もこれを公務員に贈ってはなりません。Solvayの従業員は、 GETSを通してマネージャーから事前の承認を得た場合、あるいは接待がビジネス上のイベントの一部であり、不適切な外観を創出しない場合に限り、公務員を接待することができます。

贈答品または接待を慈善寄付に見せかけることは、本ビジネス・インテグリティ規範および適用される当グループのポリシー違反であり、許容されません。

Q&A

Q: 休暇中、私が定期的に取引を担当しているサプライヤーから、実に素晴らしい贈答品が送られてきました。この贈答品を受け取ると、ビジネス・インテグリティ規範に違反しますか？

A: Solvayの贈答品、接待および贈収賄防止ポリシーを参照して、Solvayの従業員と第三者との間で許容される贈答品や接待の価額を確認してください。贈答品の価額が各地域のポリシーで定められた金額を超える場合は、贈答品および接待追跡システム（「GETS」） を使用して贈答品の価額を記録し、マネージャーから承認を受ける必要があります。

公正な競争

Solvayは、公正で自由な競争を大切にし、倫理的に、最高の誠実さをもって成功することを望んでいます。当グループは、競争をゆがめる、排除する、阻む、あるいは不適切な競争上の優位性を与えるビジネス協定を結びません。

財務記録と会計

Solvayは、株主に対しその投資決定に重大な影響を与える可能性のある全ての行動、事象または決定を正確に知らせます。Solvayの会計帳簿および記録類は、常に、国際財務報告基準（IFRS）に準拠し、実際の財務情報を反映するものでなければなりません。従業員は、記録類が正確であり、適用法規則に従って適切に保持されていることを確認しなければなりません。

インサイダー取引

内部情報にアクセスを有する従業員は、当該情報に基づいて証券を売買したり、当該情報を他の人に伝達したりしてはなりません。これは、Solvay、Solvayグループに属する会社、および第三者の証券に適用されます。内部情報とは、未公開の情報であり、これが公開された場合に、証券の取引価格に重大な影響を与える可能性のある情報を意味します。Solvayは、いかなる形態のインサイダー取引にも強く反対し、全ての従業員は適用法規則およびインサイダー取引に関する当グループのポリシーを厳守しなければなりません。

国際貿易

Solvayは、世界中の製品、技術、サービスおよび情報の輸出入に適用される全ての法規則を遵守し、これらを支持します。特に、当グループは、禁輸対象国における事業活動、または輸出入禁止の対象である人または組織との事業活動に適用される法規則を遵守します。私たちは、事業を行う際、当グループの輸出コンプライアンス・ポリシー（Group Export Compliance Policy）を遵守しなければなりません。

サプライチェーン

Solvayは、ビジネスパートナーを尊重し、拘束力のある約束を守ります。当グループは、そのベンダー、サプライヤーおよび顧客が、各社の事業所および当グループの事業所の両方において、各社の事業活動に適用される全ての法規則を遵守することを期待しています。また、各社は、その事業活動の中で、本ビジネス・インテグリティ規範の精神に従うことも奨励されています。

Solvayは、サプライヤーとの間で互恵的な関係を築くために、世界的に構造化された公正で倫理的なプロセスを適用することによりサプライヤーを選定・評価します。当グループのサプライヤーは、品質、信頼性、競争力のある価格、倫理的行動などの客観的基準に基づいて選定されます。

コーポレート・シチズンとしての社会における倫理とインテグリティ

5

人権

Solvayは、国連世界人権宣言および国連のビジネスと人権に関する指導原則など、国際的に認められた基準に表されているように、従業員、事業活動を展開する地域社会およびビジネスパートナーに関する人権を尊重し、これを支持することに真剣に取り組んでいます。私たちは、人々をその意志に反して雇用したり、その保護されている権利を剥奪したりすることはありません。

私たちは、あらゆる形態の児童搾取を明示的に非難します。私たちは、国際労働機関（「ILO」）の規約および事業を展開する国の法律に定められた法定最低年齢要件を遵守します。

私たちは、労働時間および報酬が法令に準拠し、公正かつ公平であることを保証します。私たちは、言論および結社の自由に関する個人の権利を尊重します。

Solvayは、その影響力が及ぶ範囲内で人権が適切に保護されていないことを示す兆候があった場合、それを真剣に受け止めます。私たちは、職場で発生しうる人権に関する問題についてこれを理解し、これらの権利の侵害を回避することが期待されています。

私たちは、ビジネスパートナーに対しても同等の原則を適用することを期待し、必要に応じてビジネスパートナーによる実施を積極的に支援します。

International Labour Organization

SOLVAYway

SPM

Responsible Care
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

持続可能性

企業責任は、Solvayのアイデンティティの根本的な一部であり、非常に大切であるため、私たちの重要な選択や行動に表れます。当グループおよび社会全体をより持続可能な明日へと導く努力の中で、Solvayは、私たちの大望を具体的で評価可能な行動に発展させるプログラムであるソルベイ方式（Solvay Way）を策定しました。また、戦略と持続可能性を結びつけるための、持続可能性ポートフォリオ運用ツール（Sustainable Portfolio Management Tool）も開発しました。

Solvayは、国際化学工業協会協議会のRC世界憲章への署名に沿って、環境・健康・安全パフォーマンス、施設・プロセス・技術の安全性、サプライチェーンを通した化学製品の安全と管理を常に向上させることで、人々および環境を保護することに真剣に取り組んでいます。私たちは私たちが良い方向にも悪い方向にも重大な影響を与えうる、国連の持続可能性開発目標に引き続き重点を置きます。私たちは、国連グローバル・コンパクトの署名者であり、人権、労働、環境、および腐敗防止に関する10原則を支持しています。また、私たちはインダストリオール・グローバルユニオンとのグローバル枠組み協定の署名者でもあります。

私たちは、従業員およびその代表者と、率直でやりがいのある建設的な対話を推進することを約束します。

Q&A

Q: サプライヤー候補の入札の過程において実施されたCSRアセスメントの際、労働条件に対するコンプライアンスのスコアがあまり高くないサプライヤーがあることに気が付きました。このサプライヤーの入札額は他社よりも優れていますが、それを理由にこのサプライヤーと取引しても構わないでしょうか？

A: Solvayは、自社の事業のみならず、サプライヤーの事業においても、企業の社会的責任を果たすリーダーたる姿勢を求めています。サプライヤー候補を評価する上で入札額は一つの要素ではありますが、サプライヤーのCSRへの取り組みの方がより重要です。そのサプライヤーの労働法コンプライアンスのスコアが低い場合、事故、労働争議、および従業員の扱い方に直接関わるその他の諸問題に起因する予期せぬコストが発生する可能性があり、将来的には高くつくおそれがあります。このサプライヤーについては考え直して、このサプライヤーより少し高い入札額でも企業の社会的責任への取り組みを示すサプライヤーを探すべきです。

政治献金

当グループは、政党の政治活動に参加せず、また、政党または候補者に企業献金を行うこともしません。ただし、当グループは、Solvayにとって正当な関心のあるテーマに関して公共団体との建設的な討論に参加します。このような活動は、特別に許可された従業員のみによって行われます。この点において、当グループは非政府組織を支持することがあります。Solvayは、従業員が独自の政治的決定を行う自由を尊重します。政治的プロセスへの個人的な参加または関与は、個人ベースで、従業員自身の時間に、従業員の個人的費用で行わなければなりません。

慈善活動および企業の社会貢献活動

Solvayは、事業活動を行う地域社会で積極的な貢献をすることを目指し、これを従業員にも奨励しています。Solvayの企業としての社会貢献活動は、主に世界中の教育的、科学的、人道的努力に向けられています。金銭的支援であるか、ボランティア活動であるかを問わず、Solvayの名義で寄付を行うことを希望する従業員は、経営陣の適切な代表者から事前の承認を得なければなりません。

施行

6

本ビジネス・インテグリティ規範または関連するポリシーや手続の違反は容認されません。Solvayは、本ビジネス・インテグリティ規範と一致しない行動を認識した場合には、スピークアップすることを奨励しています。マネージャーおよびリーダーは、当該報告を処理し、経営陣および/または倫理・コンプライアンス部門へ報告すべきです。違反に対しては、適用ある法規則に基づき、解雇を含む懲戒処分が行われる可能性があります。場合によっては、Solvayは違反を関連当局に報告することがあります。

Q&A

Q: Solvay倫理ヘルプラインに報告できるのはどのような状況ですか？またどのような証拠を提出する必要がありますか？

A: Solvay倫理ヘルプラインは、詐欺、贈収賄、差別、ハラスメント、不正行為、ビジネス・インテグリティ規範および社内ポリシー・規制に対する違反などの問題を報告するために使用されます。質問や懸念事項があれば、まずはマネージャーまたは適切な部門（たとえば人事部門、法務部門、監査部門など）に報告することが推奨されますが、この手続によって報告することに不安を覚える場合、または匿名による報告を望む場合にはSolvay倫理ヘルプラインを使用してください。給与、残業、昇進、および/または福利厚生に限定される事項は、人事部門に報告してください。

報告を行う場合には、正式な証拠や証人の名前を含め、できる限り詳細に（いつ、どこで、誰が、何を、どのように、どのくらい、どうした、なぜ、など）報告するようにしてください。あいまいな報告では調査が困難になったり、調査の実施ができなくなったりする場合があります。

生命または財産に切迫した危険がある場合の報告には、本ヘルプラインは使用すべきではありません。本ヘルプラインを通して寄せられる報告には、迅速に対応できない場合があります。緊急のサポートが必要な場合は、各地域の公的機関に連絡をしてください。

重要: 報告を行う当事者は、報告した情報が正確であることに責任を負い、本ヘルプラインを乱用した場合には、相応の罰則の対象となります。

Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com