

DIC グループ行動規範

CODE OF BUSINESS CONDUCT STANDARDS & GUIDELINES



DIC グループ行動規範について

DIC グループは、現在 60 を超える国と地域で、自動車、電機、食品、住宅などの分野において、印刷インキ、有機顔料、合成樹脂などの製品を通じて、「彩り」と「快適」を提案することで、広く社会のニーズに応じてきました。

2014 年にサッカーの世界カップが開催されましたが、会社の事業活動はサッカーの試合に例えることができると思います。個々の選手は心・技・体を磨き、1 対 1 の戦いに勝つことが求められ、チームとしては、監督・スタッフを中心として対戦相手の戦力を分析し、攻守の戦略・戦術を立てます。

会社の経営も同じで、いかなる業界でどのようなポジションを目指すのか？どのような魅力や優位性がある会社に育てるか？といった事業計画や方針を立案・実行し、時にはリスクを覚悟で挑戦することもあります。

社員一人ひとり、業務に必要な専門的知識を習得し、同業他社との競争に打ち勝つための施策や想定されるリスクに対する対策を講じます。

事業活動とサッカーに共通して言えることは、構成メンバーが役割を分担し、目標を達成するために一致協力することです。もう 1 つの共通点は、競争（試合）に参加するための最低限の条件として、ルールを理解し、遵守が求められることです。万ルールに違反した場合、ペナルティが課され、レッドカードが出されることもあります。事業活動に適用されるルールには、法令、社会規範、社内規則等がありますが、この行動規範は、サンケミカルを含む DIC グループが、事業活動をするにあたって遵守すべき世界共通の行動基準を示したものです。

私は、DIC グループの企業価値を高め、顧客、取引先、株主などのステークホルダーから信頼され、DIC グループと取引してよかったと言われる会社になりたいと考えています。私たちを取り巻く事業環境は刻々と変化し、ステークホルダーが求める要求や期待も高度化、多様化しています。DIC グループが提供する価値や貢献も自ら変えていかなければなりません。この行動規範を拠り所として、大切にしたい価値観を皆さんと共有するとともに、「正しいことをする」という良識と責任感をもって仕事や課題に取り組んでください。

DIC グループは、「グローバルに信頼され誇りある企業市民」であり続けることを目指して、国連グローバル・コンパクト (GC) に参加し、「社会的責任」に関する国際規格・ISO26000 のガイドラインを勘案しながら、企業活動を進めています。本規範に従った責任ある行動が、持続的な社会の発展と地球環境の維持に貢献し、DIC グループの持続的な成長につながります。DIC グループの総力を結集すれば、目指す姿に向けて更に前進することができると思っています。

2014年7月

D I C 株式会社

代表取締役社長執行役員

中西 義之

目次

i	DIC グループ行動規範について	
1	“The DIC WAY”	
2	DIC グループが求める価値	
4	ビジネスを実践する上での基本は何か？	
	これで全てか？	4
	国による違いは？	4
	誰が本行動規範を遵守するのか？	5
	どうすれば遵守していると言えるのか？	5
	コンプライアンス違反またはその可能性がある行為を発見した場合 の対応は？	5
	調査への協力とは？	5
	誰が質問に答えてくれるのか？	5
7	① 社員としての権利：尊重、尊厳、プライバシー	
	機会均等	7
	ハラスメントおよび差別の防止	7
	報復の禁止	7
	ハラスメント、差別または報復に関する通報の方法	7
	職場でのプライバシー	8
9	② 安全・環境・健康	
	DIC グループの安全・環境・健康の基本的な考え方	9
	レスポンシブル・ケア精神と製品のライフサイクル	9
	目標を定めた継続的な改善	9
	関連法規制の遵守	9
	教育訓練	9
	調査・監査に対する協力	9
	化学物質規制の遵守	9
	品質保証および品質管理	10

11	③ 利害衝突の回避と DIC グループ資産の保全に関する責任	
	利害衝突とは？	11
	DIC グループの資産の利用方法は？	12
	どのようにしてグループ機密情報を保護したらよいのか？	12
	知的財産権の保全、利用時の注意	13
	取引に関わる文書作成・記録保持の要件は？	13
	電子メール、電話、インターネットの使用・アクセスに関するポリシーは？	13
15	④ 汚職・贈収賄防止に関わるポリシー	
	贈収賄とは？	15
	贈収賄の例	15
	代理人、サプライヤー、コンサルタント、ディストリビューター、 ジョイントベンチャー、コンソーシアムとの取引	15
	本行動規範の他のセクションとの関連は？	15
	罰則	15
17	⑤ 政府機関および国家公務員との関係	
	国家公務員や政府関連業者に対する贈答品や支払は、どのような 場合に不適切なのか？	17
18	⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係	
	顧客満足の維持	18
	第三者との贈答品の交換およびイベントへの出席に関するポリシー は？	18
	提供：顧客などの第三者に贈答品を贈ったり、接待を行ったりする 場合のルールは？	18
	受領：サプライヤーなどの第三者から贈答品や販促品を受け取る場 合のルールは？	18
	値引きおよびリベートに関するポリシーは？	19
	独占禁止法／競争法上、どのような行為が規制されるのか？	20
	競合他社との関係に適用されるルールは？	20
	取引制限とは？	20
	競合情報に適用されるルールは？	21
	誹謗とは？	21

	SUN CHEMICAL グループ社員および米国で事業を行うグループ各社 社員向け	
	貿易制限にどのように対処すべきか？	22
	アンチボイコット法とは？	22
	輸出管理規制は、どのような影響を及ぼすのか？	22
24	⑦ マネーロンダリングと反テロリズム	
	マネーロンダリングおよび反テロリズムに適用されるルールは何か？	24
25	⑧ 強制労働、児童労働、紛争鉱物	
	強制労働の禁止	25
	児童労働の禁止	25
	紛争鉱物等の規制.....	25
26	⑨ インサイダー取引	
	インサイダー取引に適用されるルールは？	26
27	⑩ 適正な会計と財務報告に係る内部統制	
	J-SOX とは？	27
	会計処理および報告に当たって必要なことは？	27
28	付属資料 A 違反報告の連絡先に関する情報	
30	付属資料 B SUN CHEMICAL グループ社員向けの基準	

The DIC Way

経営理念

絶えざるイノベーションにより豊かな価値を創造し、顧客と社会の持続可能な発展に貢献する

経営ビジョン

彩りと快適を提供し、人と地球の未来をより良いものに
- Color & Comfort -

行動指針

進取: イノベーションを通して価値を創造するために、変化を恐れず受け入れ、自らも変化する心を持つ。固定観念にとらわれず、自由な発想や新しい視点で考え実行する。*

誠実: 倫理的で正直な態度を貫き、良識と責任感を持って課題に真摯に向き合い、未永くお客様、同僚など、会社と関わりを持つ全ての関係者からの信頼を得る。*

勤勉: 当事者意識と向上心を持ち、なすべきことに自ら進んでひたむきに努力を重ね、その責任を果たす。*

協働: 社員一人ひとりの個性や多様性を尊重し、グループ能力を結集し、社外関係者とも協力し、知恵を出し合いながらより良いものを生み出していく。*

共生: コンプライアンスの意識を超えて「良き企業市民」としての社会的責任を果たし、持続可能な価値を持った製品・サービスの提供、ならびに社会貢献を推進する。*

***注釈

新経営ビジョンについて

いままでの経営ビジョンである「化学で彩りと快適を提案する」を進化させ、化学の領域に限らない幅広い価値を提供し、人々の暮らしや地球環境も含めた私たちの未来をより良いものにするために、経営ビジョンを再定義しました。



The DIC Wayは、①経営理念、②経営ビジョン、および③行動指針から成ります。これらは、私たちがDICらしく社会に貢献していくための指標です。

①**経営理念**は、DICグループが追い求める究極的な「ありたい姿」を表します。我々が創造を目指す価値は「尊厳と信頼」「顧客満足」「社会との調和」です。

②**経営ビジョン**は、「経営理念」を実現するためにDICグループが進むべき事業の大きな方向性を表します。これまでの歴史、企業文化、社員に刻み込まれたDNAや思考特性などを踏まえて設定されています。

③**行動指針**は、「経営理念」を実現するにあたりDICグループ社員が、常に心に刻み、具体的な行動の道標にすべき行動原則を表します。これらの行動原則には、行動以前に、社員が自ら考え、判断するために必要な心の持ち方も含まれています。

DIC グループが求める価値

私たちが The DIC WAY を念頭に置いて仕事をするに当たり守るべき、DIC グループが大切にしている価値観や取組み姿勢は、以下のとおりです。

エクセレンス（優秀さ）に対する情熱 私たちの提供する製品、サービスが最高の水準を達成し、業界 No. 1 になろうとするプライドが私たちの活動の支えです。学ぶこと、成長することへの情熱こそがエクセレンスへのカギであるという信念に基づき、主体的かつ継続的に品質改善に取り組めます。熱意と粘り強さと高い目的意識、勝者の品格をもって、目標の実現に邁進します。

誠実 顧客、サプライヤー、契約先との取引において、また、他の社員との関係においても、常に正直、率直、倫理的な態度を貫きます。また、相互の信頼構築に取り組むとともに、DIC グループのビジネスに関わる法律を厳格に遵守します。それが法的義務だからというだけでなく、「そうすることが正しいこと」だからです。

イノベーション（革新） 常に、顧客や社会に付加価値をもたらす最先端のソリューションを追求します。また、そうしたソリューションの開発における社員の創造性や戦略的思考、粘り強さをサポートします。現行のプロセスに改善を加えるとともに、研究・開発を通じて、継続的な進歩を模索します。成功だけでなく、失敗からも多くを学びます。

安全・環境の尊重とコミュニティ意識の醸成 化学メーカーが重視すべき社会的責任の第一に、安全な操業による「安全の確保」があります。DIC グループの社員は、社員や近隣の方々の健康と安全が重視される職場環境を守り、また、環境に責任ある方法で製造・使用・廃棄できる製品を開発するとともに、資源保全にも取り組めます。さらに、自分たちが生活し、働くコミュニティにおいて、社員が積極的な役割を果たすことを奨励します。

アカウンタビリティ（説明責任） 個人として、また会社として、自分たちの仕事ぶりや仕事の成果について全責任を負います。オフィス、研究室、工場と職場は違っても、それは変わりません。自分たちの活動がもたらす最終的な結果に対し責任を負うとともに、自分たちの仕事ぶりが同僚、顧客、会社全体の

成功に直接の影響を及ぼすことを認識しています。

チームワーク 関係者と協力して取り組むことによる無限の可能性を信じます。個人の利益よりも、共有の目標を優先させ、エクセレンスの達成を目指します。互いに刺激し合い、励まし合い、背景や専門性の異なる同僚同士が有意義に協力し合うことを支援します。個人の特異性や多様性を尊重するとともに、一人ひとりの知識を全社的に共有します。

個人の尊重 全ての人々の尊厳、価値、創造力を信じます。ワーク・ライフ・バランスの必要性を認め、全社員を公正かつ一貫性をもって処遇します。実績を正当に評価してこれに報い、専門知識・技術を尊重し、社員の関与や貢献を積極的に促します。個々人の成長や能力開発に投資するとともに、社員一人ひとりが存分に力を発揮し、達成感を見いだせる環境を提供します。

リーダーシップ DIC グループは業界で長きにわたり信頼を築いてきたグローバルリーダーです。会社としても、個人としても、自分たちの活動分野で No. 1 であるために尽力します。個人のリーダーシップ、すなわち能力、自信、期待を上回る結果を残そうとする情熱を歓迎し、他の社員からも同様の意欲を引き出します。顧客には最高品質の製品やサービスを提供します。

忠誠心 DIC グループとのつながりを感じ、顧客や他の社員に対する誠意と献身を実践します。自分が持つ最善の知恵を惜みなく分け与え、できる限りのアドバイスと励ましを同僚に提供します。問題が発生したときは、オープンかつ率直に取り組めます。DIC グループの一員であることの誇りと、個人的な愛着を持ちます。全員が、ともに同じ気持ちで長く歩み続けることができると考えます。

勇気 あらゆるレベルにおけるイノベーションと、思慮深くリスクに立ち向かうチャレンジ精神を尊重・奨励します。変化を歓迎するとともに、柔軟性や順応性を保持しながら、成功を阻む障壁の克服に取り組めます。私たちを取り巻く環境はダイナミックに変化しており、しばしば迅速な対応や大胆な行動が求められますが、主体的に行動し、失敗を恐れ

DIC グループが求める価値

ません。試行錯誤は、学ぶための不可欠な道
りであることを知っているからです。

顧客重視 私たちの目標はシンプルです。社
内・社外の全ての顧客に対して妥協のない品
質の製品およびサービスを、いつでも間違い
なく、時間通りに提供することが目標です。
私たちの活動は顧客への価値提供を向上・最
大化するという一点に向けて組み立てられま
す。そのために顧客のニーズを予測し、顧客
の要求を上回る性能を実現し、さらに改善の
ための努力を続けます。

コミュニケーション 背景や専門性の異なる
同僚同士がオープンにコミュニケーションを
持ち、有意義に協力し合うことを支援・奨励
します。常に十分な情報を入手するよう心が
け、全力でビジネスに取り組みます。情報を
自由に共有し、仕事仲間の協調の精神を信頼
します。社内・社外を問わず自由かつ率直に
アイデアを交換することが大切です。

人権 人権の尊重は現代の持続可能な社会に
とって根本的な要素であると考え、人権の擁
護を積極的に支援します。DIC グループは、
人権侵害を容認・助長しません。また、社員
の人権を尊重します。

サプライチェーンによる遵守 DIC グループ
は購入する原料・資材のサプライヤー（代理
店を含む）に対して、「DIC グループ CSR 調
達ガイドライン」や関連法令を遵守するこ
とを求めます。関連法令には、奴隷制度や人身
売買の撲滅、贈収賄や汚職の排除を目的とす
る法律も含まれます。

サステナビリティ（持続可能性） DIC グループ
は、「将来世代のニーズを損なうことなく、
現在の世代のニーズを満たす開発」を心がけ、
社会・地球環境の持続可能な発展に貢献する企
業であり続けます。そのために、DIC グループ
は事業活動を通じて、自身のサステナビリティ
を高めていきます。

ここに記されている基準は、個人の行動やビジネスの遂行に関するポリシーを示したものであり、
契約上その他の雇用に関する権利を生じさせたり継続的な雇用を保証したりするものではありません。

SUN CHEMICAL グループ社員の皆さんに関しては、雇用は全て書面による契約によって別段の規
定がない限り自由に解除できる雇用関係であり、社員、SUN CHEMICAL のいずれの側からでも理
由の如何を問わず、また通知の有無にかかわらず、いつでも解除することができます。

ビジネスを実践する上での基本は何か？

DICグループの社員として、皆さんはグループの価値基準を認識した上で、本行動規範を理解しこれを遵守する義務があります。皆さんに法律の専門家になることを求めている訳ではありません。大切なのは「正しいことを行う」ことです。本行動規範は、共通の価値観に基づいてビジネスを実践していく上での基本原則です。

本行動規範において“DICグループ”または“グループ各社”とは、DIC株式会社およびその子会社をいい、Sun Chemical Group Coöperatief U.A.、DIC Asia Pacificおよび迪愛生投資有限公司が、経営管理を担う子会社やマジョリティを有する合弁会社が含まれます。

DICグループの全社員がビジネスを実践する上で遵守すべき基準の概要は以下の通りです。

- 私たちの事業に関わる全ての法律を遵守すること。
- 全ての取引において、正直、公正かつ誠実であること。
- 仕事とプライベートとを区別し、利害衝突を避けること。
- 公正な雇用慣行に従い、同僚・従業員の多様性を尊重すること。
- 安全な職場環境の整備、環境保護に努めること。
- 取引先の社員や関係者の権利、尊厳、プライバシーを尊重すること。
- いかなる種類のハラスメントも差別もない職場環境を実現すること。
- DICグループの機密情報を不適切な開示から保護すること。
- 顧客、サプライヤー、公務員または第三者との間で、不適切な支払、贈り物または謝礼の授受を行わないこと。
- 適切な承認、法的チェックを受けることなく、他人や他社から機密情報を受け取ったり、第三者に有利な秘密保持契約に署名したりしないこと。

- 適切な承認、法的チェックを受けることなく、契約上の義務を負担しないこと。
- グループ各社の財務情報の記録に当たり正確かつ完全を期すとともに、取引内容を正しく反映させ、適用される法律や会計基準を遵守すること。
- DICグループの顧客、サプライヤー、競合他社、各国政府とのビジネス関係において、競争法、独占禁止法、贈収賄防止法、金融商品取引法、税法、テロ対策法など、取引に適用される全ての法律を遵守すること。
- 憎悪犯罪を支持するグループやテロリストといった反社会的勢力からの要求に対しては断固とした態度で臨み、要求に屈しないこと。

これで全てか？

上記はあくまでも本行動規範の概要で、DICグループの価値観を支える重要な考え方の一部を紹介したに過ぎません。高い行動基準を維持しDICグループの評判を守り、高めるためには、皆さん一人ひとりが常識を働かせ、法的・倫理的原則に関する理解に基づいて行動する必要があります。本冊子に記された基準を熟読して下さい。法的・倫理的問題が発生した際に、問題の所在を特定し解決していく上で、本冊子の説明が役立つはずで

国による違いは？

DICグループはグローバル企業であるため、本行動規範ではグローバルに通用する一連の基準を定めました。法律や慣行は、国や地域によって異なっています。当然ながら社員の皆さんはそれぞれの地域や商取引に適用される法律を遵守する必要があります。しかし、法律の遵守は最低限の義務に過ぎません。本行動規範の基準が各地域の法律よりも厳しい場合には、本行動規範に記載されている更に高いグローバルなビジネス基準を遵守することが求められます。そうすることによりDICグループは世界中の社員や顧客、サプライヤ

一に対して、公正かつ一貫性のある対応を保証することができるのです。

誰が本行動規範を遵守するのか？

本行動規範は、DIC株式会社の他、世界中のグループ各社に所属する全社員（取締役、その他役員、非常勤社員、臨時社員、派遣社員、出向社員、顧問、DICグループの名前で行動する代理人を含む）に適用されます。

どうすれば遵守していると言えるのか？

本行動規範の遵守はグループ各社とその社員の連帯責任と言えます。世界各地で事業展開する際に適用される法律を遵守するとともに、最高の倫理基準を守り、グループ各社が事業を行っている現地コミュニティの責任ある一員として行動することを求めています。本行動規範は、グローバルにビジネスを展開し、グループ各社の目標・目的を達成する上でベースとなる基準を、世界中のDICグループの社員に提供することを目的に作成されています。グループ社員全員は、本行動規範をはじめ、グループ各社の事業活動に適用される法規制、さらにはグループ各社が定めたポリシーや手続も遵守する必要があります。

社員はそれぞれ、所属するグループ各社の支援のもと、本行動規範をしっかりと理解し遵守する責任があります。DICグループが法的・倫理的責任を果たすことができるかどうかは、私たちの一人ひとりが、問題が発生する前にアドバイスを求めることができるか、本行動規範の違反の可能性がある行為を報告することができるかにかかっているのです。違法な行動や非倫理的な行動があった場合は、それが自らを利するためであろうと、他者のためであろうと、あるいは、グループ各社に利益をもたらすと考えられたとしても、動機の如何にかかわらず、非倫理的な行動や違法な行動は許されません。

コンプライアンス違反またはその可能性がある行為を発見した場合の対応は？

皆さんは、勤務するグループ各社がこの行動規範を遵守し、違反することがないようにできる限りの努力をする義務があります。従って、全ての社員は本行動規範、法律、あるい

は、DICグループのポリシー違反またはその疑いを発見した場合には、付属資料Aの連絡先に報告しなければなりません。報告にあたり、複雑な法的問題が絡む可能性があるため、決して社員自らその事案の調査を行ってはならず、違反しているか確信が持てない場合でも、速やかに報告してください。

なされた報告については、状況に応じて可能な限り秘密として取扱うとともに、全て公正かつ迅速に、担当役員が評価・調査を行い、必要な是正措置を講じます。適時の報告により、コンプライアンスに関わる問題を早期に解決することができます。

コンプライアンス違反が疑われる行為や状況に関する報告を誠実に行おうとする者を支援し保護することが、DICグループのポリシーです。調査の結果、最終的に違反が発見されなかったとしても、報告が誠実になされ、悪意に基づくもの（例えば、意図的に他者を中傷するもの）でない限り、報告者の責任は追及されません。

違反に関する報告を行った者、あるいは、報告内容に関連する調査に協力した者に報復することは禁じられており、本行動規範に対する重大な違反となります。そのような報復に関わった者は全て懲戒処分の対象となります。

調査への協力とは？

全ての社員は、なされた報告に関わる調査に協力しなければなりません。是正措置が必要であると判断された場合、該当するグループ各社ならびにその経営幹部は、状況の是正と再発防止を図るために有効な措置を決定します。

誰が質問に答えてくれるのか？

本行動規範は、日常業務で直面する全ての問題に対して確定的な解答を提供するものではありません。皆さんは常識や判断力を働かせて、DICグループの高い遵法精神、倫理基準を守るためにはどうすることが求められているのか、また、正しい行動についてアドバイスを仰ぐべきかも含めて、自ら考えなければなりません。

ビジネスを实践する上での基本は何か？

本行動規範、または勤務するグループ各社の関連ポリシーや手続、グループ各社の事業活動の関連法令などについて質問がある場合、また、法的・倫理的問題に関するアドバイスや指導の必要性を感じた場合は、下記の担当者・部署等に連絡してください。助言を求めたり、懸念を報告したりすることができます。

- 勤務する部署の責任者または上司
- 勤務する会社の管理部門の上位の責任者
- 付属資料Aの連絡先

なお、関連する法令や本行動規範の違反行為を報告する場合は、付属資料Aの連絡先に必ず連絡してください。

① 社員としての権利：尊重、尊厳、プライバシー

機会均等

DICグループの最大の強みは働いている人々の才能と能力にあると考えます。私たちには、最高の職業倫理水準を維持するとともに、業務上のあらゆる人間関係の基盤として互いへの敬意を保つことが期待されています。中でも重要なのは、差別、ハラスメントなどの社会問題や悪習とは無縁であることです。そのためDICグループはできる限り建設的、肯定的、そして自由な職場環境を確保するために努力を惜しみません。人事関連の具体的制度やポリシーは、グループ各社や部署等によって細部が異なっている場合もありますが、全体としては、DICグループ共通の指針となる目標が設定されています。DICグループのポリシーは以下の通りです。

- 求人、採用、能力開発、昇進、報酬、その他雇用上の条件については、人種、宗教、性別、肌の色、国籍、年齢、既婚・未婚の別、性的指向、身体・精神障害、兵役の有無のほか、関連法令によって保護されているその他の特性に関わらず、また、グループ各社が所在する関連法令に従い、全ての人に対して均等の機会を提供すること。
- プロ意識が高く、安全で、薬物や差別のない職場環境を維持すること。
- 実績に基づき、社員を評価し、報酬を支払い、競争力のある待遇を提供すること。

ハラスメントおよび差別の防止

DICグループのポリシーや多くの国々の法律で、職場や会社、またはビジネス、イベント、会合において、あらゆる種類の差別、ハラスメント、いじめ、脅迫、報復が禁じられています。これらの行為には下記が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- 言葉によるハラスメント：民族・人種・宗教・性に関わる中傷、軽蔑的な発言、脅迫、威嚇的な発言。

- 視覚的ハラスメント：民族・人種・宗教・性に関わる軽蔑的、侮辱的、脅迫的または屈辱的な文書、印刷物、電子資料、ジェスチャー、写真、物の掲示、陳列、送付、または、他人の目につくように提供すること。
- 身体的ハラスメント：当人の意志に反する個人またはその所有物への接触、いじめ、行動妨害。
- セクシャル・ハラスメント：雇用、昇進、その他の利益提供や、要求を拒否すると雇用面で不利益を被るという脅迫等、黙示・明示の当人の意志に反する性的な要求。
- 差別：性別、年齢、国籍、人種、肌の色、民族、宗教、信条、社会的地位、家柄、既婚・未婚の別、性的指向、身体・精神障害など、関連法規制によって保護されている属性に基づく、採用、昇進、報酬、職務内容、労働時間、解雇など、雇用面での差別。
- 体罰：言葉による虐待や、心理的または身体的拘束。

報復の禁止

報復とは、差別またはハラスメントについて社内外に通報したり、それを裏付ける証拠を提出したりした社員に対する不利益な措置をいいます。報復は厳格に禁じられており、このポリシーに違反した場合、懲戒処分の対象となります。

ハラスメント、差別または報復に関する通報の方法

ハラスメント、差別または報復に関する苦情は、付属資料Aに掲載されている連絡先に連絡して下さい。

苦情の連絡方法についても、付属資料Aに掲載されています。

① 社員としての権利：尊重、尊厳、プライバシー

職場でのプライバシー

職場でのプライバシーについては、適用される関連法令を遵守することがDICグループのポリシーです。しかし、社員は、コンピュータシステムやボイスメール、電子メールなどDICグループ各社の機器・設備を用いて維持管理・送受信・蓄積されている情報やファイルに関してはプライバシーに関する権利が制限される場合があることをご承知置きください。ただし、人事部門が維持管理し、または法律によって明確に規制されている情報やファイルは、その限りではありません。

皆さんが勤務するグループ各社は、社員のコンピュータファイルや送受信ファイル、ボイスメール、電子メールなど、DICグループのメディアの検査・調査・検索を行うために、関連するコンピュータパスワードを無効にする場合があります。

(注) 欧州連合(EU)では、社内システムに蓄積されている情報であっても、個人のプライベートな情報と見なされるものについては、特定の法律および指令により保護・規制されています。DICグループは、ポリシーとして、当該法律および指令を遵守します。

社員の非公開である個人情報に関わるプライバシー法は、電子的通信手段による情報の入手可能性の拡大に対応して、多くの国々で大幅に改正されつつあります。DICグループは、ポリシーとして社員の個人情報に適用される全てのプライバシー法およびEU指令を遵守します。

(注) プライバシー関連の法律は複雑であるため、本行動規範ではDICグループならびに勤務するグループ各社に求められる具体的措置についてその全てを詳細に記すことはできません。

社員の個人情報に関するDICグループの基本的ポリシーは、以下のとおりです。

- 適用される関連法令に従い、DICグループ社員の個人情報の社内または社外における開示に関する適切な手続を遵守すること。
- 個人情報へのアクセスは、医療・厚生関連の制度、プログラム、その他の給付を適切に管理するために社員情報を知る必要があるDICグループの社員とサービス業者、ならびに雇用に関わる人事部門に限られること。
- 社員の個人情報をグループ外の第三者に提供しようとする場合、事前にその社員の同意を書面にて得ること。ただし、社員の個人情報のうち、勤務するグループ各社が運営する医療、年金等の給付制度やプログラムの管理の一環として第三者への提供が法律で規定されている情報、あるいは、他の法律によって第三者への提供が認められている、または義務付けられている情報を除く。
- 元社員の情報についても、現社員の情報と同様の方法で保護すること。

② 安全・環境・健康

DICグループの安全・環境・健康の基本的な考え方

DICグループは、社会の一員として、また化学物質を製造・販売する企業として、労働安全および保安防災を含む安全・環境・健康の確保が経営の基盤であることを認識し、このことを事業活動のすべてに徹底し、「持続可能な開発」の原則のもとに生物多様性を含め地球環境等に調和した技術・製品を提供し、もって社会の発展に貢献することを目指しています。

レスポンシブル・ケア精神と製品のライフサイクル

レスポンシブル・ケアとは、製品の開発から、原料の調達、製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、安全・環境・健康を確保すべく自主的に対策を講じ、改善を図る活動です。DICグループは、この活動に積極的に取組んでおり、社員の皆さんは、下記の実行が求められます。

- ・レスポンシブル・ケア精神を理解・自覚すること。
- ・新製品、製造プロセスの開発時は、全ライフサイクルにわたって安全・環境・健康への影響を把握し、負の影響を可能な限り減らすこと。

目標を定めた継続的な改善

DICグループは、全ての社員、取引先、地域社会の安全・健康を第一に企業活動を継続するとともに、持続可能な社会の発展に向けて、より少ない環境負荷でより多くの価値の創造を目指します。そのために具体的な目標を立て、改善を図る各種プログラムを実行します。

DICグループ社員には、下記の取組みが求められます。

- ・安全・健康に係る会社プログラムに協力すること。
- ・地球環境保護のために実施する会社プログラムに協力すること。
- ・会社の定める緊急対応計画を十分に理解し、緊急時には当該計画に基づき行動すること。

関連法規制の遵守

DICグループは、環境の保護・維持、社員・顧客・事業を展開する現地コミュニティの健康・安全の推進、そして安全・環境・健康に関する全ての関連法令の遵守を約束します。安全・環境・健康に関わる法制度が整備されていない国々においては、本行動規範に示された考え方や価値に沿った基準等を適用することがDICグループのポリシーです。また、DICグループは、安全・環境・健康に関する全ての関係国の業界規範や習慣を、これらの遵守が法令上要求されていない場合でも可能な限り尊重します。DICグループ社員は業務の遂行に当たり、安全・環境・健康に関連する法規制、DICグループのポリシーおよびその主旨に従うことが求められます。

教育訓練

DICグループは、安全・環境・健康のレベルを向上させるために、社員に対して十分な教育と訓練を提供します。社員の皆さんは、これら会社が提供する教育訓練を理解し、会社の安全・環境・健康に関する取組みに貢献できるよう各自の能力の向上に努めなければなりません。

調査・監査に対する協力

政府機関から安全・環境・健康問題に関する調査が要請された場合は、勤務するグループ各社の責任者に報告し、その指示の下、調査に協力しなければなりません。

会社が実施する内部監査にも、勤務するグループ各社の責任者の指示の下、協力してください。

化学物質規制の遵守

国・地域によっては、化学物質の製造、輸入、輸出もしくは使用に関わる厳格な法規制があります。グループ各社はそれぞれ、その会社が立地する国の法規制を遵守するだけでなく、契約先や製品のユーザーが立地する国の法規制をも遵守しなければなりません。社員は、新規化学物質の登録、既存化学物質の使用および数量に関わる法規制をはじめ、化学物質に関わる現行の法規制について、常に調査・

把握に努めなければなりません。

品質保証および品質管理

DIC グループは、品質保証ならびに品質管理が経営の基盤をなすものであると考えます。社員は、顧客や市場の要求する品質に合致した製品、サービス、情報の提供に尽力する一方で、品質の向上と品質保証の強化に継続的に取組まなければなりません。

③ 利害衝突の回避と DIC グループ資産の保全に関する責任

DIC グループの社員である皆さんには、DIC グループの利益を最大化するよう行動する責任があります。最低限の義務として、利害衝突を回避するとともに、DIC グループの機密情報の不正利用・漏洩を防止し、資産の利用や他の社員との相互関係に関わる DIC グループのポリシーを遵守しなければなりません。

利害衝突とは？

利害衝突は、個人または第三者の利益と、DIC グループに対する義務とが相反するような場合に生じます。利害衝突が生じる典型的な例として、個人的に金銭的利益を得るためや、勤務するグループ各社以外の仕事のために、社員が自らの地位を利用する場が挙げられます。個人のプライベートな活動と DIC グループのビジネス上の利害が一致しない場合には利害の衝突が生じたと見なされます。利害衝突を伴う一切の活動は、認められません。また、利害衝突が生じる可能性のある活動も避けなくてはなりません。

利害衝突の例としては、以下のようなものが考えられます。

- 競合他社、サプライヤーまたは顧客から個人的利益を得たり、それらのために働いたり、それらのコンサルタント、顧問、社員または役員として仕事をする事。
- グループ各社が提供する製品またはサービスと競合、あるいは類似する製品やサービスを販売すること。
- 社外で営利を目的としたビジネスを行うこと。ただし、勤務するグループ各社のCEO/社長またはCFO/経理部長から書面による承認を得ている場合を除く。
- DICグループの設備、資産または時間を使用して、DICグループ以外の活動に従事すること。ただし、勤務するグループ各社のCEO/社長またはCFO/経

理部長から書面による承認を得ている場合を除く。

- 競合他社、顧客またはサプライヤーとの金融取引に従事したり、投資したり、支配したりすること。ただし、証券取引所に上場されている会社について、5%未満の株式を所有する場合を除く。
- 本来的にグループ各社のものであるはずのビジネスチャンスを個人的に活用すること。
- 勤務するグループ各社のCEO/社長またはCFO/経理部長から事前の書面での承認を得ずに、DICグループとの商取引により、自分自身、配偶者または家族が直接あるいは間接に個人的利益を得ること。
- 家族または配偶者を採用したり、家族または配偶者を自分が管理する事業部門に迎えたりすること。ただし、勤務するグループ各社のCEO/社長またはCFO/経理部長の承認を得ている場合を除く。
- 勤務するグループ各社を代表して提供したサービスに対して、第三者から、個人的に報酬または物品を受け取ること。
- グループ各社とビジネス関係を結んでいる、または、結ぼうとする第三者から、個人的に報酬または物品を受け取ること。
- 同時に複数の雇用主のために働くこと、または、外部の営利企業から個人的利益を得たり、それらのために働いたり、それらのコンサルタント、顧問、社員または役員として仕事をする事。ただし、勤務するグループ各社のCEO/社長またはCFO/経理部長から書面による承認を得ている場合を除く。

③ 利害衝突の回避と DIC グループ資産の保全に関する責任

そうした承認は、利害衝突や業務への悪影響、またはそれらの兆候や可能性がなければ、通常は得ることができる。

ここに記した利害衝突ポリシーに違反した社員は、解雇をはじめとする懲戒処分の対象となる場合があります。社員は、利害衝突の可能性に関して疑義が生じた場合には、疑わしい活動に従事する前に付属資料Aに記載された担当者に連絡して下さい。

DICグループの資産の利用方法は？

DIC グループの資産の取得、維持管理には、多大なコストを要します。社員には、これらの資産を意図された目的のためだけに使用するとともに、その価値や有用性を保全・維持することが求められます。DIC グループの資産の不正利用、濫用、破壊は、ビジネス目的のみに使用するという社員の義務の重大な違反となります。

機械類、携帯電話等の携帯型電子機器、設備、コンピュータ、ソフトウェア、車両など、社員に委ねられた DIC グループの資産は、ビジネスでの使用のみを目的としたものです。社員は、上記の機器などの会社資産を、DIC グループや勤務するグループ各社のポリシーはもとより、当該機器の取扱いに関する法規制や安全な使用方法に従って利用しなければなりません。社員は、会社資産の個人的利用を制限されるとともに、個人的利益を得たり、不法行為を行ったりするためにそれらを利用してはなりません。

社員は、グループ各社の機器や所有物を自らの利益のために売却、リース、貸与、寄贈、廃棄してはなりません。

どのようにしてグループ機密情報を保護したらよいか？

グループ各社の機密情報は最も価値ある資産のひとつです。グループ各社の製品、計画、ビジネスに関する情報のうち、一般に公開されていない情報は機密情報です。こうした情報を許可なく不正に開示すると、DIC グループの競争力を著しく損ねるとともに、貴重な資産を無駄にしてしまう可能性があります。

こうした情報の不正開示または不正利用は犯罪行為に該当する場合もあり、罰金や法的措置の対象となったり、懲役刑が課されたりする可能性もあります。

同様に、顧客リストや資産の記録、その他のビジネス情報は、たとえ公開されている情報源から取りまとめたものであったとしても、DIC グループの所有物であり、個人的利益のために取得・利用することはできません。DIC グループの機密情報には“機密”と表示しなければならず、当該情報へのアクセスは、“知る必要がある”範囲に限定されなければなりません。

皆さんには機密情報を保護し、第三者に開示したり、個人的利益やグループ各社と競争するために使用しないことが求められます（勤務するグループ各社から事前に書面による同意が得られている場合を除きます）。これは、社員として勤務している期間だけでなく、雇用期間が終了した後も適用されます。

さらに、社員として電子記録やボイスメールも含め、あらゆるビジネス情報を保全・保護する責任があります。自分に委ねられている情報を保護するための対策を講じなければなりません。例えば、情報の不適切な変更、損壊、改ざん、開示を行ってはなりません。

皆さんには DIC グループの全ての機密情報について、セキュリティが適切に確保され、あるいは、電子的に保護され、アクセス権限を有さない人物には入手できない状態にあることを確保する責任があります。加えて、不用意な情報開示を回避するため、傍受対策が施されていない無線通信や携帯通信の利用による電子的手段での情報漏洩を防ぐ責任もあります。

社員がアクセスできるのは、コンピュータ化されているかどうかに関係なく、アクセス権限を持っている文書、ファイル、プログラムに限られます。社員は、勤務するグループ各社から指名された担当者の許可なく、(DIC グループ、第三者のいずれの) 機密情報もアクセスまたはダウンロードしてはなりません。

③ 利害衝突の回避と DIC グループ資産の保全に関する責任

職務上電子記録および電子メール記録へのアクセスを許可された社員は、適切な承認を受けることなく、これらのシステムのサポートまたは管理のための通常作業以外にこれらの情報にアクセスしてはなりません。承認を受けずにファイル、パスワード、コンピュータシステムやプログラムの閲覧、複製、配布、消去、損壊、改変を行ったり、承認を受けていない手段で入手した情報を不正に使用したりすると、解雇を含む懲戒処分の対象になることがあります。

知的財産権の保全、利用時の注意

DICグループの特許、意匠、商標、ノウハウ、技術データ、著作権等の知的財産を保全・維持し、事業に活用すること、締結しているライセンス契約を遵守することがDICグループのポリシーです。

例えば、社員は、ワープロ、財務報告、データ管理など、数多くの用途にソフトウェア・プログラムを利用します。勤務するグループ各社がソフトウェア製品を購入する際には、大抵の場合、何らかの形のライセンス契約を結び、その契約によって使用条件、方法が定められています。

国際的な著作権法によりライセンス提供されたソフトウェアの違法複製・使用については民事・刑事罰が課されます。ユーザーは各自ソフトウェア使用上の制約に留意し、遵守しなければなりません。具体的に気がかりな点がある場合は、地域の情報システム部門の代表者に連絡し、より詳しい情報を得てください。

社員は、DICグループが供給した機器もしくはハードウェアに、事前の許可なく私的な、あるいは承認されていないソフトウェアをインストールすることはできません。また、社員は、海賊版ソフトウェアをダウンロード、インストール、使用してはなりません。

以上に加え、社員が業務の範囲内において職務遂行により考案・開発した成果、情報、発明は、全て勤務するグループ各社に帰属します。それらの成果物は、全て、勤務するグル

ープ各社に迅速に開示するとともに、会社に譲渡しなければなりません。

取引に関わる文書作成・記録保持の要件は？

勤務するグループ各社が行う支払、支出、金銭取引については、全て承認を受け、記録を残すとともに、支払額全てがそれを裏付ける書類に記載されている目的のためだけに使用されることを事前に確認する必要があります。

領収書および出金伝票は、勤務するグループ各社の帳簿および記録に完全かつ正確に記載されるとともに、その目的を正しく記した適切な書類によって裏付けられる必要があります。不正経理処理、裏金、“帳簿外取引”または秘密口座、個人へのキックバック、政治団体・政治家への違法献金は、厳格に禁じられます。

銀行口座の開設・解約に当たっては、勤務するグループ各社の手続およびポリシーを厳格に遵守してください。また、現金支払の管理の適切さを保証するために、適切な署名権限を確立する必要もあります。

電子メール、電話、インターネットの使用・アクセスに関するポリシーは？

DICグループはビジネスの目的達成を支援するためインターネットアクセスをはじめとする情報サービスを提供しています。また、ビジネスツール、学習ツールとしてインターネットが活用されています。DICグループの利益にもつながり、業務や個々の活動の改善によってより効率的に仕事を進めることが可能になる場合には、個人の教育や能力開発、研修のために、短時間インターネットにアクセスすることが認められています。

しかしながら、勤務時間中・時間外に関わらず、勤務する会社が提供するインターネットサービスや機器を利用し、個人の娯楽や利益、その他個人的に利用するためにインターネットサイトにアクセスすることは、制限されます。さらに、それらのインターネットサービスや機器を利用して、ギャンブル、わいせつ文書の閲覧、または、攻撃的、扇動的、その他職業倫理に反するコンテンツへのアクセス、

③ 利害衝突の回避と DIC グループ資産の保全に関する責任

セクシャル・ハラスメントその他のポリシーに違反する活動を行うことは、厳格に禁じられます。

皆さんが勤務するグループ各社は、インターネットや電子メールの利用状況を監視・記録するとともに、DIC グループのポリシー遵守を確保するために、不快、違法、または、ビジネスと関係がないサイトへのアクセスをブロックしたり、拒否・制限することができます。インターネット上のサイトが DIC グループのポリシーや法律に違反しているかどうか不確かな場合は、DIC グループの情報システムの担当部門に連絡して下さい。

インターネット上での活動、ならびに携帯電話等の無線メディアの利用は、公的な活動と見なされ、各人には、良識ある行動が求められます。

勤務するグループ各社の管理下にあるインターネットの電子メールシステムは、適用される電子メールおよびインターネットのポリシーを遵守した上で、秘密案件にも利用することができます。機密または秘密事項を含む通信を行う場合には、送信前に受信者のアドレスが正しいか確認しなければなりません。

電子通信メディアを使用して通信および情報交換を行う場合、以下に示す関連法規制や DIC グループのポリシーに適合した方法で行ってください。

- 技術、ソフトウェア、データの輸出入管理に関わるもの。
- 国境を越えたデータの送受信の管理に関わるもの。特に、個人情報保護に関する法令の保護対象となる情報を送受信する場合。
- 著作権、商標、広告に関連する法令に関連するもの。
- 関連するグループ各社のポリシーに基づく社内利用規制に関わるもの。

関連法令およびポリシーを遵守しないと、勤務するグループ各社において、ビジネス上電子メディアを使用することができなくなる可能性があります。そうした理由から、適正に使用することによって資産を保全する必要があります。

以上に加えて、ビジネスで使用されている電子通信もしくはボイスメール通信は、DIC グループもしくは勤務するグループ各社の記録および所有物とみなされることを認識してください。個人情報保護に関する法令に従うことを前提として、“社員としての権利”と題するセクションに記載した通り、DIC グループは、会社のシステムを使用して作成、送受信されるメッセージやその他の資料やデータについて、常時監視・アクセスできる権利を留保します。

④ 汚職・贈収賄防止に関わるポリシー

DIC グループは贈収賄および汚職に関するいかなる違反も許しません。ビジネスを行っている地域の全ての関連法令を遵守するのがDIC グループのポリシーです。この汚職・贈収賄防止に関わるポリシーは、DIC グループが事業を展開する全ての国々でのビジネス活動や商取引に適用されます。このポリシーの遵守に関して交渉の余地はありません。グループ各社はいかなる形であれ（直接または間接に）贈収賄または汚職に関与した役員、管理職、社員、代理人、サプライヤーを決して容認しません。

贈収賄とは？

贈収賄とは、次のように定義されます。

- 個人または団体（公的機関、民間企業を問わない）との間で、
- 相手方がその地位を利用して不正行為を行う目的で、あるいは不正行為への見返りとして、
- 金銭、その他の便益を、
- 提供、約束、供与すること、または、
- 要求、受領に合意、收受すること。

“不正行為”とは、誠実に、公平に、または信頼されている立場にふさわしい行動をとるであろうという期待を裏切る行為を指します。

贈収賄の例

贈収賄の定義は非常に広く、金銭の授受だけに限定されるものではありません。例えば、以下のような事例も、贈収賄に該当します。

- DICグループが落札するように取りはからうことを期待または希望して、顧客に対して金銭を支払ったり贈答品を贈ったりすること。
- 形式、金額の多寡を問わず、ライセンス発行にかかる時間短縮または日常的な裁量によらない職務もしくは行為の実施の確保もしくは促進を目的に、公務員に対して支払を行うこと（「ファシリテティング」または「グリース」

ペイメント（円滑化のための支払い）とも呼ばれます）。

- 施設への視察に際し、公務員にファーストクラスでの移動や五つ星ホテルでの宿泊を提供すること。

DIC グループは、「ファシリテティング」および「グリース」ペイメントを禁止します。

代理人、サプライヤー、コンサルタント、ディストリビューター、ジョイントベンチャー、コンソーシアムとの取引

グループ各社にサービスを提供している代理人またはサプライヤーや、コンサルタント、ディストリビューター、ジョイントベンチャー／コンソーシアムのパートナーとの取引においては、相手方にも汚職・贈収賄を一切容認しないというDICグループのポリシーを認識してもらい、先方においても同様の厳格なポリシーを整備・遵守してもらうようにしなければなりません。

グループ各社を代理する者や事業上のパートナーの取引に関して、決して“見て見ぬふり”をしたり、“知らぬが仏”を決め込んだりしてはなりません。なぜならば、禁止された行為により、皆さん自身、もしくは、グループ各社が刑事責任を問われる場合もありうるからです。従って、代理人やサプライヤー、コンサルタント、ディストリビューター、ジョイントベンチャーのパートナー、その他グループ各社を代理する事業上のパートナーを選ぶ際には、適切かつ相当な注意を払って評価を行う必要があります。

本行動規範の他のセクションとの関連は？

汚職・贈収賄に関しては、本行動規範の“政府機関および国家公務員との関係”および“顧客、サプライヤー、第三者との関係”のセクションも参照して下さい。

罰則

このポリシーへの違反は懲戒処分の対象となるだけでなく、贈収賄違反で有罪判決を受けると、該当するグループ各社および個人の両

④ 汚職・贈収賄防止に関わるポリシー

方に対して重い刑事罰が課せられます。贈収賄の事実を知っている、あるいは、その疑いがある場合、皆さんには本行動規範に定める手順に則って報告する義務があります。

⑤ 政府機関および国家公務員との関係

DICグループは、ビジネス活動や事業を規制している様々な政府や省庁と良好な関係を保つことが重要だと考えます。しかし、そのためにはいついかなる場合も関連する全ての法律と、DICグループのポリシーである「誠実であること」を厳格に遵守する必要があります。グループ各社は、関連法令を遵守するだけでなく、政府関係機関との間で、信頼と協力的な関係を確立・維持することが重要となります。

国家公務員や政府関連業者に対する贈答品や支払は、どのような場合に不適切なのか？

グループ各社がビジネスを維持・獲得し、または不正な利益を得るために、公務員や国家公務員その他の者に不正行為を行わせ、あるいは、不正行為の見返りとするを意図して、当該公務員に対し、何か価値あるものを供与、貸与、提案、約束、勧誘する行為は全面的に禁じられます。そのような不適切な贈答品や支払は、公務員に対する賄賂、リベート、贈答品、謝礼、便宜を図ってもらうための支払、あるいはキックバックの形態で行われることがあります。例えば、些少の謝礼や安価な食事であったとしても、資材調達担当の国家公務員に提供すれば、不適切または違法となる場合があります。最低限の金額であったとしても、法執行機関によっては不適切とみなされ、賄賂やキックバックと解釈される場合もあります。

これらの法律は厳格に執行されており、グループ各社ならびに関与した個人の両方が厳罰に処されます。これらの法律は、世界のどの地域においてどのグループ各社のために行ったとしても行為者本人に適用される可能性があります。

この法律の対象範囲は、思ったよりも広く、必ずしも国家公務員とは見なされない者、例えば、国際委員会や国際機関のメンバー、国が所有・管理する営利企業の取締役、役員、

社員、その親族にも等しく適用される可能性があります。

たとえ些少であったとしても支払はもとより、娯楽や食事を含め、その他何か価値のあるものを、直接、間接を問わず、国家公務員や上記のような他の政府関係者、議員候補者、その親族との間で、提案、約束、收受、供与することは一切禁じられます。

その例外として、以下の全てを満たし、かつ、贈答品や接待に関するルールや金額制限についてグループ各社においてガイドラインを定め、そのガイドラインに従う場合には、公務員に対して適度な食事や贈答品を提供することができます。

- (1) ビジネスミーティングやビジネス上の目的があること
- (2) 合理的な金額である（ぜいたくでない）こと
- (3) 当該公務員の行為や決定に不正に影響を与えることを意図したものでなく、また、そのように見なされるおそれがないこと
- (4) ビジネス関係上や現地の慣習上適切であること
- (5) 自国および相手先国において合法であること
- (6) 相手方の帰属先の方針に反しないこと

例えば上記には、内容が節度あるもので文化的にも適切なもの（グループ各社のロゴ入りTシャツやマグカップなど）や、現地の慣習に従ったもの（ホリデーシーズンにクッキー等の菓子を贈る場合など）が該当します。

SUN CHEMICALグループ社員向け

Sun Chemicalは、公務員や政府関連業者に対して贈答品等を供与することを、例外なく一切禁止しています。

⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係

顧客満足の維持

DICグループの社員は、ビジネスのあらゆる場面において常に顧客ニーズを満たすことを重視し、顧客との良好な関係を構築・強化することが求められます。またDICグループの社員は顧客の要求を分析し、その結果を営業活動にタイミングよく取り入れ、製品やサービスの品質向上を図っていかなければなりません。さらにDICグループの社員は、顧客の将来のニーズを予測するとともに、顧客の期待を上回る品質レベルを達成していくことが求められます。

第三者との贈答品の交換およびイベントへの出席に関するポリシーは？

ビジネス上、ささやかな贈答品を交換したり、会食時に相手方の飲食費を負担したり、接待を行うことが慣例となっています。このようなやりとり（贈答品、飲食、演劇やスポーツイベントなどの娯楽の提供）が適切かどうかはその地域の状況や慣習によって異なります。一般に、認められる贈答や接待の範囲は、以下のとおりです。

提供：顧客などの第三者に贈答品を贈ったり、接待を行ったりする場合のルールは？

自社ビジネスの促進を目的として企画した会社主催のイベントや、少人数が参加する会社主催のイベントは、開催が認められます。スポーツイベント、贈答、販促イベントなどは、適切に実施すれば効果的な接待方法となり得ます。また、日常的なビジネス取引の過程の中で、質素かつ適切な内容である限り、食事を顧客などに提供することも認められます。第三者と強固な関係を築くことは、非常に重要なことであり、適切な接待や販促活動は関係構築に役立ちます。

本行動規範は、そうしたプロセスでの透明性と適切性を確保するためのものです。これら適切な接待とは対照的に、融資、賄賂、キックバック、報酬、無料サービス、高価な物品を、DICグループがビジネスを行っている、あるいは、ビジネスを行いたいと考えている会社や個人に提供することは商業賄賂とみな

され、許されません。コンプライアンス徹底のため、DICグループは、顧客、潜在顧客、または、その代理人、社員、親族、受託者に対し、直接的に、あるいは、代理人や第三者を通じて間接的に、金銭を支払ったり、高価な贈答品、サービス、販促品を提供することを禁じます。

例外が認められる場合もありますが、そのためには勤務するグループ各社の法務部長、CEO/社長またはCFO/経理部長から書面による事前承認が必要です。贈答品として現金または現金同等物を提供することは、いついかなる場合でも認められません。また、DICグループの社員が第三者に対し必要以上に豪華な贈答品や娯楽（旅行、宝飾品類、高価なスポーツ用具、無料の宿泊、移動手段など）、その他の著しく高価な物品・サービスを提供することも禁じられます。

受領：サプライヤーなどの第三者から贈答品や販促品を受け取る場合のルールは？

DICグループは、グループ各社の社員、代理人、顧問、コンサルタントが、DICグループのサプライヤー、潜在サプライヤー、または、それらの代理人、社員、親族、受託者から、些少でない贈答品、謝礼、サービスを、直接的または間接的に受領することを厳格に禁じます。

些少でない物品やサービスを受領する場合には、勤務するグループ各社の法務部長、CEO/社長またはCFO/経理部長の承認が必要です。DICグループ社員は、グループ各社との取引関係を開始または維持するという明示または黙示の義務を負担することを目的として、現金またはその他価値のあるものを、第三者から受け取ることは、いかなる理由があっても許されません。

DICグループと取引を行っている、あるいは、取引を行いたいと考えている会社や個人から、日常的な取引の過程の中で、質素かつ適切な内容で行われる限り、食事の提供を受けても構いません。（潜在）サプライヤー、（潜在）

⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係

サービス業者などの第三者が主催する行楽、スポーツイベント、娯楽イベント、その他類似の活動については、それらのイベントがグループ各社と第三者との良好なビジネス関係の構築に関連するものであれば出席または参加しても構いません。

勤務するグループ各社の法務部長、CEO/社長またはCFO/経理部長による書面での承認がない場合、DICグループ社員は、(潜在) サプライヤー、(潜在) 顧客、または、その代理人、社員、親族、受託者が主催または参加するビジネス会合、セミナーなどのイベントに関連して、移動手段、ホテルその他での宿泊、旅行などの供与を受けてはなりません。当該イベントが勤務するグループ各社にとって有用であるとして、上司または勤務するグループ各社の法務部長、CEO/社長またはCFO/経理部長の事前の承認が得られた場合には、社員の参加費用はグループ各社が負担します。それ以外の場合は、社員は、自らの旅費および宿泊費を自分で支払わなければなりません。

グループ各社は第三者との関係構築を支援しています。このポリシーの目的は、発生するコストとDICグループの活動とを結びつけることによって、生み出される効果の透明性を確保することにあります。

値引きおよびリベートに関するポリシーは？

手数料、値引き、前払いリベート、リベート、返金、その他これらに類する支払を、顧客、サプライヤー、ディストリビューター、契約先、代理人またはコンサルタント（以下“事業体”という）に行う場合は、必ず以下の条件に従って下さい。

- 事業体との通常のビジネスの過程において開設されているその事業体の口座に返金すること。
- グループ各社と取引関係がある事業体に対して、特定の商取引の結果としてグループ各社の小切手を発行すること。
- 事業体とグループ各社とのビジネスが行われている国にある当該事業体の銀行

口座にグループ各社から電子送金により支払うこと。

その他の支払方法は一切認められていません。特に、現金または現金に代わる物品；オフショア口座、名義人不明口座、第三者口座への送金；過剰請求を受けた後、超過分のリベートまたは払戻し；事業体との取引であるのにもかかわらず、そのオーナー、役員、取締役の個人口座への支払；その他、外部関係者が支払を隠蔽・偽装することができる方法などを利用した支払は、会社のポリシーに反した行為であり、一切認められません。

グループ各社による支払は必ず、グループ各社に顧客口座を登録している事業体、あるいは、グループ各社がサービスまたは製品の提供を受けている事業体に対して行わなければなりません。

事業体側からの指定により当該事業体とビジネスを行っているグループ各社が、当該事業体の子会社や関連会社、または、当該事業体以外の会社や個人への支払を求められた場合、当該事業体からそのような支払の承認および指示を明記した文書をグループ各社が受け取らない限り、当該事業体以外の他の会社や個人への支払は行ってはなりません。事業体からの承認の文書は、当該事業体のレターヘッドのついたもので、権限を明らかに有する当該事業体の役員、管理職または取締役が署名（記名捺印）したものでなければなりません。また、そのような支払を行う場合、グループ各社において承認権限のある者から、事前に書面で承認を得る必要があります。

事業体に対して、値引き、リベート、返金を行う場合は、いついかなる場合でも、該当するグループ各社のCFO/経理部長またはその指名を受けた者の書面による事前承認（場合によっては、その他社内手続き）が必要です。上記の支払に関して質問がある場合は、該当するグループ各社において承認権限のある者に必ず問い合わせして下さい。

独占禁止法／競争法上、どのような行為が規制されるのか？

多くの国々では売主／顧客（買主）の関係、特に顧客が流通業者として製品を再販売する場合に適用される法律があります。コストを下回る価格で販売したり、顧客の競争力を制限することを意図した価格設定に関わったりすることは、通常違法となります。顧客との取引において、以下のような行為は避けるべきで、そうした行為を助長する計画の実施に関与または合意する前に必ず法律上のアドバイスを受けて下さい。

- **再販売価格の維持**：再販する前提で製品を購入する顧客に対して、再販時に特定の価格で販売することを求めたり、一定の金額を下回る価格で販売しないように求めたりすることは禁じられています。
- **再販の制限**：ビジネス上の合理的な理由なく再販条件に制約を課すことは禁じられています。地理的制限、特定顧客への販売禁止、競業避止協定その他これらに類する行為は全て、疑わしい行為に該当しますので、これらを合意する前に弁護士に慎重に検討してもらう必要があります。
- **抱き合わせ販売**：複数の製品を“パッケージ化”して販売する場合は、個々の製品もそれぞれ個別に適切な価格で提供できるようにする必要があります。顧客がある製品またはサービスを購入するに当たって、別の製品またはサービスの購入を条件とすることを求めることは禁じられています。
- **価格差別**：購入数量、性能、特殊な仕様など、価格差を正当化できる場合には、顧客毎に販売価格に合理的な差を設けることは認められています。これは顧客への価値提供における差別化の基本であり、マーケティングや販売には欠かせません。しかしながら、国によっては、価格差が製造コストや運送コストの差を反映したものである場合や、競合他社の価格に応じるものであ

る場合のように、差別することに正当性がある場合でない限り、売買取引における価格差別および販売促進のための割引等による差別を禁じる法律があります。この分野の法律は、特に米国において、非常に複雑であり、どのような場合に競合関係にある顧客の間に有利・不利が生じる販売に当たるのか、といった問題については、弁護士に相談する必要があります。

- **虚偽表示**：製品の製造者、原産地、成分、品質について他者に誤解を与える、または、誤解を与える可能性があるデザイン、ラベル、広告、その他の行為は禁じられます。
- **カルテル**：カルテルやカルテル協定への関与は禁じられます。

競合他社との関係に適用されるルールは？

競合他社との交流はビジネスの重要な側面のひとつです。激しく競合しているからといって正当な協力や交流まで避けなければならないという訳ではありません。業界団体、基準設定機関、慈善団体、教育機関を通して、競合他社と協力し合うことは奨励され、有益です。しかし、競合他社の社員との接触は、倫理的かつ合法的なものでなければなりません。

取引制限とは？

ほぼ全ての国々の独占禁止法および競争法は、競合他社と取り決めることができる合意の種類を制限しています。取引または価格競争を制限しようとする企ては違法です。それどころか、そうした制限を設けるための話し合いに参加するだけでも、たとえ話し合った内容が実施されなかった、あるいは、不成功に終わったとしても、取引制限の共謀とみなされて違法となります。

競合他社との違法な合意の例としては、以下のようなものが挙げられます。

- 価格、価格に関する条件、値引き、支払条件、リベート、無料の製品・サービス・発送などに関する条件を定めた合意。

⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係

- 数量、顧客、販売地域の割当に関する合意、または、一定の市場や特定の顧客に対して、または特定の地域において販売を行わないという合意。
- 製品の開発または生産を制限する合意。
- 特定の顧客やサプライヤーとの取引を拒否したり、優遇したい特定のサプライヤーとの取引を誘導したりする合意。

競争に関わる法律への違反は、極めて重大です。競合他社が同席している場所で、そのような話し合いに参加しただけでも、あるいは、そうした話題が話し合われているのがたまたま聞こえてしまっただけでも、合意があったと推論されてしまう可能性があります。したがって、競合他社の社員とは、具体的な価格、顧客、サプライヤーや製品計画について、絶対に話題にしてはいけません。競合他社が出席している会合の場で、違法な話題が出た場合は、直ちに話し合いを中止するよう主張するか、その場から退出するかしなければなりません。法律違反が立証された場合、個人には罰金や懲役刑を含む法的措置が、グループ各社には巨額の罰金が課せられることがあります。

競合情報に適用されるルールは？

合法的に入手した競合情報はグループ各社が対象とする市場において優位性を確保するために重要なものです。市場調査、製品評価・試験、一般に入手できる情報（競合他社が公

表した情報を含む）の検討、市場や業界に関する情報を入手するためのコンサルタントの活用などは、合法的なビジネスツールです。

しかし、倫理または法律に反する手段によって情報を入手することは禁じられます。例えば、産業スパイ活動、不正アクセス、窃盗、競合他社社員への贈賄などの違法な手段により、競合他社の秘密情報を入手することが、それに該当します。倫理または法律に反する手段によって入手した可能性のある情報を受け取った場合、また、そうした情報の存在を知った場合は、直ちに勤務するグループ各社の担当役員または法務部に連絡して下さい。

誹謗とは？

会社の評判は貴重な資産です。誹謗とは、ある会社やその製品、ビジネス、経営陣、社員の評判を損ね、その会社や製品等について誤ったイメージを植え付けることを意図した行為を指します。従って、競合他社の製品や経営陣、事業、その他について、虚偽の、または、誤認させるような発言をしてはなりません。発言は、全て、真実でありかつ関連する事実・データに基づいたものでなければならず、いかなる場合でも他社のビジネスの評判、財務状況または法的問題についてコメントしたり推測したりすべきではありません。

SUN CHEMICALグループ社員および米国で事業を行うグループ各社向け

[注：その他のグループ各社に対する輸出管理規制については、
DIC株式会社法務部に確認してください。]

貿易制限にどのように対処すべきか？

Sun Chemicalグループおよび米国で事業を行うグループ各社のグローバル市場における取引は、米国連邦政府および欧州連合の当局が定めた規制による制約を受けます。例えば、米国企業、米国市民が管理職、役員や取締役を務める米国以外の会社（米国で事業を行うグループ各社の一部がこれに該当）、米国製製品を原料として用いたり、米国製製品を再販したりする全ての会社は、米国の友好国に対する経済ボイコットに参加したり、禁輸国に対して製品を販売する可能性がある一定の会社と取引したりすることが禁じられています。

アンチボイコット法とは？

アンチボイコット法の目的は、ある国が他の国に対して行う経済ボイコットを会社が支援することを禁じることにあります。Sun Chemicalグループがビジネスを行っている多くの国々でそのような法律が定められています。米国およびヨーロッパの国々ではそうした行為に適用される厳格な法律があります。これらの法律は、対象会社およびその社員が、人種、宗教、国籍を理由にビジネスを行うことを拒否したり、このような情報を顧客や潜在顧客に提供したりすることにより、許可されていないボイコットに協力することを禁じています。

また、これらの法律はグループ会社とボイコットされている国との関係に関する情報を提供することも禁じています。ボイコットへの参加を求める要請があった場合、適切な政府執行機関に速やかに報告しなければなりません。こうした要請は、契約書、入札案内書、信用状、注文書、潜在サプライヤーに関する情報を求める質問書などほぼ全てのビジネス文書に含まれている可能性があります。

一定の国からの物品輸入を禁じる条項や特定の国の港に入港できる船舶による物品発送を

求める条項には十分な注意が必要です。ボイコットに関連する文言が含まれていると考えられる場合は、Sun Chemical法務部に直ちに連絡し、取引をさらに進める前に、助言・支援を求めて下さい。

輸出管理規制は、どのような影響を及ぼすのか？

米国政府や、欧州連合およびその加盟国は、“国家の敵”とみなす国々に対して、これまで経済制裁を課してきました。これらの国々は、一般にテロを行ったり、テロを支援したり、人権基準を遵守しなかったり、その他、許容できない行為に従事したりしている国々です。良き企業市民として、Sun Chemicalグループおよび米国で事業を行うグループ各社はこのような禁輸措置を厳格に遵守します。例えば、米国商務省および財務省は、米国外の様々な国との取引を規制したり、場合によっては禁止したりしています。

米国は、現在、キューバ、イラン、北朝鮮、スーダン、シリア、タリバン（タリバン支配地域を含む）に対して包括的な経済制裁を課し続けています。**これらの経済制裁は、2014年2月現在の状況であり、今後変更される可能性があります。最新リストについては、Sun Chemical法務部に問い合わせてください。**

法律の執行の一部として、米国財務省のUnited States Office of Foreign Assets Control (“OFAC”)は、規制対象国に所有、管理されている会社や個人、規制対象国のために活動し、またはそれを代理する会社や個人のリストを作成しています。また、そのリストには、テロリストや麻薬の密輸組織などの個人・グループや会社も挙げられています。これらの個人や会社は“Specially Designated Nationals”若しくは“SDNs”と呼ばれています。彼らの資産は凍結されており、米国人は彼らとの取引を禁じられています。詳しい情報については、

⑥ 顧客、サプライヤー、第三者との関係

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> および http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx をご参照ください。

上記の禁止事項は米国製製品を原料として用いたり、米国製製品を再販したり、米国市民が取締役会や経営陣に加わっている米国企業の海外の関連会社にも適用されます。上記の国々や会社等と取引を行った会社は、厳罰に処せられる可能性があります。上記の国々のいずれかと直接的に、あるいは、代理人、仲介業者、ディストリビューターを通じて間接的に、商業的関係を開始・構築する前に、Sun Chemical法務部と話し合いを行ってください。Sun Chemical法務部は、禁輸・輸出制限に関する具体的な情報の入手を支援できます。

さらに、米国商務省は米国以外の国々への物品、サービス、技術の輸出を規制しています。これらの管理は輸出先の国々よりも、輸出される物品、サービス、技術の種類に重点が置かれています。技術や化学品を含むセンシティブな物品については、米国からの輸出のほか、米国以外の国々での販売・移転が制限されています。

米国由来の技術情報やハイテク製品類が米国外の地域に販売・移転される可能性があるかどうか、十分な注意を払って確認する必要があります。この分野の法律は頻繁に改正されるため、禁輸対象国・会社に、直接的に、または第三国の代理人、ディストリビューター、仲介業者を通じて間接的に、米国製または米国由来の物品（当該物品をローカル製品に組み込む場合を含む）を販売・輸出する場合には、事前にSun Chemical法務部に連絡して下さい。

欧州連合およびその加盟国は、様々な国々との取引に関連して禁輸措置や貿易制裁を課しています。現在の要件を全て列挙した最新リストは、以下のウェブサイトより入手できます。

www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm

アンゴラ／UNITA、ボスニア・ヘルツェゴビナ、ビルマ／ミャンマー、コンゴ／ザイール、クロアチア、ハイチ、リベリア、マケドニア・旧ユーゴスラビア共和国、シエラ・レオネ、スーダン、タリバン／アルカイダ、ジンバブエに対しては、特定の物品および特定の購入者（軍事関連ユーザーなど）に関し、一定の制裁措置が課せられています。

また、キューバおよびイランとの取引に関し、欧州連合は、米国に対抗して阻止に関する法律を施行しています。つまり、欧州連合諸国に立地する会社および居住する個人に対して、キューバやイランへの米国の制裁措置の遵守を禁じているのです。しかし、キューバとの取引の実施には注意が必要です。米国市民や米国への旅行者は、キューバとの貿易を承認、促進、実施したとして、逮捕・起訴される場合があるからです。欧州連合の居住者およびその近親者は、そうした取引に関与したとして、米国への入国を恒久的に禁じられる可能性があります。米国市民が役員、管理職、取締役を務めている会社や、米国製製品をキューバやイランに販売した会社については、米国市民の社員や関連会社が、米国内で起訴の対象となるおそれがあります。

禁輸・制裁措置は対象が突然通知なく変更される場合がありますので、前述の国々のいずれかとの貿易を開始する前に、Sun Chemical法務部に相談してください。

⑦ マネーロンダリングと反テロリズム

マネーロンダリングおよび反テロリズムに適用されるルールは何か？

米国、日本、EU、経済協力開発機構(OECD)諸国では、最近成立した法律に基づき、不正金融取引を阻止するための取り組みが行われています。そうした不正金融取引は、タックスヘイブン（税金回避国）、秘密銀行口座、ペーパーカンパニーを用いるもので、企業贈収賄、脱税、麻薬取引などの違法取引で入手した資金の“洗浄”（マネーロンダリング）に関っています。さらに、経済制裁を課したり、国際送金を追跡したり、テロ活動を支援するトンネル組織を特定することによって、国際テロ組織が資金を利用できないようにすることに取り組んでいます。

世界のどの地域かに関係なく、また、その金額に関係なく、グループ各社が相手方およびその受益者を把握していない個人または会社との間で、現金または現金同等物（小切手、電信送金、為替手形、信用状など）を受領、支払、送金すると、大半の国々で犯罪行為となるマネーロンダリング活動を支援・促進してしまう危険を伴う場合があります。

金融取引に当たっては既知の合法的な会社、および、信用のある銀行・金融機関との間でのみ行うように、十分な注意が必要です。仲介者、身元不詳者または“未知の事業者”

（過去に取引関係がなく、所有者や支配者が簡単に特定できない者）と、あるいは、それらを通じて金融取引を行う場合は、金融取引を行う前に必ず徹底的な調査を行い、グループ各社がマネーロンダリングのトンネル会社として利用されないことを確認する必要があります。

反テロリズム関連の法律により、テロ活動の支援に関与しているとして指定を受けた個人・会社との取引は禁じられています。DICグループ社員は、外国テロリスト組織(Foreign Terrorist Organizations)または特別指定グローバルテロリスト(Specially Designated Global Terrorists)のリストに掲載されている個人または会社との取引に従事、着手したり、そうした取引を促進することを禁じられています。当該リストは、毎月更新され、米国財務省（www.ustreas.gov、その後海外資産管理局(Office of Foreign Assets Control)のサイトに移動）、国際連合、欧州連合、イングランド銀行のウェブサイトで公表されています。反テロリズム関連の法律に違反すると、関与したグループ各社や個人に重い刑罰が課せられる可能性があります。例えば、米国においては最高で終身刑、あるいは、場合によっては死刑となる場合があります。

グループ各社は、その取引がテロリストやテロリスト組織、テロ活動支援組織等を援助・支援するために利用されないことがないようにしなければなりません。

⑧ 強制労働、児童労働、紛争鉱物

強制労働の禁止

強制労働をさせたり、強制労働に関与することは一切禁じられます。“強制労働”とは、処罰の脅威により、強要された本人の自発的意思に基づかない労働およびサービスと定義されます。最も極端な例としては、奴隷労働や囚人労働、束縛労働などがあげられますが、借金を利用して労働者を強制労働状態に置き続ける場合も含まれます。身分証明書を取り上げたり、強制預金を要求したり、解雇すると脅かして事前に合意していない残業を強要したりすることは、全て強制労働に該当します。

児童労働の禁止

児童労働や児童労働への関与は一切禁じられます。“児童労働”とは、国際労働機関の「最低年齢条約(Minimum Age Convention)」(第138号、1973年)か、現地の法律に定められた最低就労年齢のいずれか高い年齢によるものとします。

紛争鉱物等の規制

DICグループは、奴隷や人身売買の撲滅を目的とする法律や贈収賄や汚職の防止を目的とした法律などを遵守することを、原料のサプライヤーに求めます。特に、サプライヤーに対して、カリフォルニア州サプライチェーン透明法(2010年)、米国の人身取引・暴力被害者保護法(2000年)、海外汚職行為防止法

(1977年)の適用がある場合はこれらの法律に加え、ビジネスを行っている国々において適用される全ての贈収賄防止法の遵守を求めます。

また、サプライヤーから供給される物品に紛争鉱物(スズ、タンタル、金、タングステン)のいずれかが少量でも含まれている場合、そのサプライヤーは、米国のドッド=フランク・ウォール街改革・消費者保護法(2010年)の紛争鉱物条項を遵守し、当該物質がコンゴ民主共和国またはその隣接国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物ではないことを証明しなければなりません。DICグループは、紛争鉱物問題を重要な課題をとらえ、下記の通り「紛争鉱物に対する基本的な考え方」を示すとともに、取引先と連携して、サプライチェーンを通じた取り組みを進めています。

DICグループは、コンゴ民主共和国およびその周辺国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物(金(Au)、タンタル(Ta)、タングステン(W)、錫(Sn))を使用しません。

さらに、このような紛争鉱物の使用が判明した場合、それらを含む原材料の調達を速やかに停止します。

⑨ インサイダー取引

インサイダー取引に適用されるルールは？

“インサイダー取引”とは、上場企業に雇用されている者、または、当該企業の秘密情報を入手する立場にある者で、当該企業に関する重要情報を一般に公表される前に受領・入手した者が、当該企業の上場証券（株式、債券、オプション、プット、コールなど）の売買または取引を行うことを指します。

DICは日本の上場企業であるため、グループ各社の従業員は全てインサイダー取引の法規制の対象となります。同様に、コンサルタント、会計監査人、弁護士、その他グループ各社から秘密情報を入手することのできる立場にある者もその対象となります。

上場企業の子会社に関する事項も重要な事実となり得るため、いずれかのグループ各社の重要な非公開情報を知り、その情報を利用してDICの証券の取引を行った場合でも、インサイダー取引法違反となります。グループ各社に勤務している間には、DICやグループ各社、その他の上場企業の非公開情報にアクセスすることもあると思います。

全てのグループ各社の社員は、そうして得た情報を利用して自分自身または他人のために投資を行ってはなりません。そうした非公開情報に基づいて投資を行うと、“インサイダー取引”に該当し、民事責任、刑事責任の両方を問われる場合もあります。該当する情報については、その情報に関連する会社が一般に公表するまで、常に極秘扱いとする必要があります。そうした情報を他人に話すことも、その他人がその情報をもとに投資判断を行うことができることから違法となり、また、株式の売買を推奨することもインサイダー取引とみなされます。そうした行為については、自分自身とその他の人の両方に、民事罰や刑事罰が課せられる場合があります。

グループ各社社員は、重要な非公開情報とみなされる可能性がある情報に基づいて、DICの証券を売買する前に、DIC法務部に相談するなど、必要な手続きを踏んでください。DICやグループ各社とビジネス関係を有している他の上場企業の証券を売買する場合も同様です。

⑩ 適正な会計と財務報告に係る内部統制

J-SOXとは？

J-SOXとは、財務報告の不正や誤りを防止するために、米国のサーベンス・オクスリー法を参考にして日本の金融商品取引法に定められた内部統制報告書の提出義務を意味します。J-SOXは日本の全上場企業およびその連結グループ各社に適用され、財務報告に係る内部統制の経営者評価と公認会計士による監査が必要となります。DICは日本の上場企業であるため、J-SOXは全てのグループ各社に適用されます。

会計処理および報告に当たって必要なことは？

DICがJ-SOXの財務報告に係る内部統制に関する条項を遵守するために、グループ各社の社員として以下のことが求められます。

- 勤務するグループ各社の業務手続や内部統制メカニズムの目標・目的を理解するように努め、そうした手続やメカニズムが効率的に機能するように協力すること。

- 業務手続や内部統制メカニズムに関する不正や共謀、隠蔽を決して無視しないこと。
- 全ての帳簿や業務記録（財務、業務、経費、その他関連のレポートを含む）が正確かつ完全であるよう、合理的な措置を講じること。
- 財務書類や業務記録に間違いや虚偽、不正が見つかった場合またはその疑いがある場合は、適切な担当者に直ちに報告すること。
- 本行動規範を遵守するとともに、グループ各社の会計上のルールや業務手続に従うこと。
- 業務手続全体を改善する必要があると認識した場合、その改善策を検討・提案すること。

付属資料 A

違反報告の連絡先に関する情報

関連する法令や本行動規範の違反行為を報告する場合、本行動規範、それに関連するDICグループのポリシーや手続、会社のために行う活動に適用される法律について質問がある場合、法的・倫理的問題について助言を仰ぐ必要があると感じた場合は、下記の者に、電話、電子メール、その他の通信手段によって連絡して下さい。（DICポータル経由も可能。英語・日本語いずれも可）

DIC（日本）

〒103-8233 東京都中央区日本橋 3-7-20
Tel: 03-6733-3000 Fax: 03-6733-3022

コンプライアンス担当執行役員: ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

監査役: auditandsupboard@ma.dic.co.jp

（DIC の取締役、コンプライアンス担当執行役員または法務部に関係するまたは関係すると疑われるものに限られます）

法務部: legal@ma.dic.co.jp

協和総合法律事務所

〒530-0017 大阪市北区角田町 8-1 梅田阪急ビルオフィスタワー34 階

Tel: 06-6311-8850

diccompliance@kyowasogo-lawoffice.jp

DIC 本社コンプライアンス関係アドレス: compliance@ma.dic.co.jp

DIC（中国）

Legal Department
12th Fl., Metro Plaza
No. 555 Lou Shan Guan Road
Shanghai 200051 People's Republic of China
Tel: +86-21-6228-9922 Fax: +86-21-6241-9221
legal@dic.com.cn

DIC China Whistle Blower Committee: whistleblower@dic.com.cn

DIC（アジア・パシフィック）

Legal Department
78 Shenton Way, #19-01
Singapore 079120
Tel: +65-6224-0600 Fax: +65-6224-3313
legal@dic.com.sg

DIC AP Whistle Blower Committee: compliance@dic.com.sg

倫理ホットライン

法令や DIC のポリシーに関する懸念事項や違反の可能性のある事項を報告する場合、DIC 倫理ホットライン 00531-121520 または 0066-33-112505（日本）に電話するか、www.EthicsPoint.com にアクセスし、「File a New Report」をクリックした後、Organization Name に「DIC Corporation」を入力した上、画面の指示に従ってください。日本国外の電話番号は、上記ウェブサイトに掲載されています。

違反報告の連絡先に関する情報（つづき）

SUN CHEMICAL

本行動規範の違反に関する報告

James R. Van Horn、副社長兼法務部長 (Vice President, General Counsel & Secretary)
Tel: 973.404.6550 Fax: 973.404.6439
E-mail: jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson、最高財務責任者 (Chief Financial Officer)
Tel: 973.404.6310 Fax: 973.404.6898
E-mail: kevin.michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch、社長兼最高経営責任者 (President & CEO)
Tel: 973.404.6400 Fax: 973.404.6807
E-mail: myron.petruch@sunchemical.com

法令や Sun Chemical のポリシーに関する懸念事項や違反の可能性がある事項を報告する場合、SunChemical 倫理ホットライン 1.866.730.7932（米国、カナダ、プエルトリコ）に電話するか、www.EthicsPoint.com にアクセスし、「File a New Report」をクリックした後に現れる画面で、Organization Name に「Sun Chemical」を入力して、後は画面の指示に従ってください。米国、カナダ、プエルトリコ以外の国の電話番号は、上記ウェブサイトに掲載されています。

郵送の場合は、下記住所に送付ください。

Sun Chemical Corporation
35 Waterview Boulevard, Parsippany, NJ 07054 U.S.A.

差別またはハラスメントに関する苦情

差別およびハラスメントに関する苦情は、自分の上司、人事部、Sun Chemical法務部または倫理ホットラインに連絡して下さい。

安全、環境、健康に関する問題

環境、健康、安全に関する問題やその可能性を報告する場合、また、当該分野に関する社員の責務またはポリシーについて質問がある場合は、自分の上司、または、勤務する会社の環境問題担当副社長(Corporate Vice President, Environmental Affairs)に直ちに連絡して下さい。

付属資料 B

SUN CHEMICALグループ社員向けの基準

米国の社員向け

本行動規範に記されている基準は、個人の行動やビジネスの遂行に関するポリシーを示したものであり、契約上その他の雇用に関する権利を生じさせたり継続的な雇用を保証したりするものではありません。雇用は、全て書面による契約によって別段の規定がない限り、社員または会社のいずれの側から任意に、理由の如何を問わず、また通知の有無にかかわらず、いつでも解除することができます。



Color & Comfort