



内部告発者保護に関する方針

(改訂版2-2021年11月作成)

はじめに

2002年に制定されたサーベンス=オクスリー法は、米国において、違法行為や容認できない行為を報告した「内部告発者」に対して報復することを、非営利・営利を問わず、あらゆる組織の連邦犯罪と定めるものです。また、上場企業には、組織の金融資産の不正使用を報告するための機密保持プロセスを確立することを求めています。本方針では、本プロセスをより詳細に説明します。

本方針は、Orion Engineered Carbonsのコンプライアンス管理システム（CMS）の一部として推進されています。Orion Engineered Carbonsのコンプライアンス組織は、違反（可能性を含む）を報告するための内部通報プラットフォームの利用方法について、全従業員に研修を行い、意識を高めるために組織全体で内部通報ツールの利用を推進します。

通則

Orion Engineered Carbonsの行動規範（以下、「**行動規範**」）では、取締役、役員、および従業員が、職務と責任の遂行において高水準のビジネスおよび個人の倫理を遵守することを求めています。組織の従業員および代表者は、責任を果たすために正直かつ誠実に実践し、適用されるすべての法律と規制を遵守しなければなりません。

報告すべき違反行為

すべての役員および従業員は、行動規範を遵守し、行動規範やその他の会社方針および法令に対する違反または違反の疑いを、この内部告発方針に従って報告する責任があります。また、すべてのサプライヤー、顧客、請負業者、および利害関係のある第三者は、当社の行動規範やその他の企業方針、および法律や規制に対する違反または違反の疑いを自由に報告することができます。

違反は、当社の行動規範やその他の会社方針、法律や規制に関するものが対象となります。特に、以下の項目に関する違反は、報告の必要があります。

- 人権・労働慣行
- 現代の奴隷制度と人身売買
- 児童労働



- ハラスメントと差別
- 安全衛生
- 環境
- 贈収賄または汚職
- 反競争的行動
- インサイダー取引
- データおよび情報セキュリティ

報復禁止

行動規範や法令に対する違反について誠実に報告した取締役、役員、従業員は、嫌がらせや報復を受けたり、雇用上の不利益を被ることはありません。誠意をもって違反を報告した者に対して報復せんとする従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。この内部告発に関する方針は、従業員などが社外に解決を求める前に、組織内で深刻な懸念を提起することを奨励し、可能にすることを意図しています。

違反の通報先

行動規範では、Orion Engineered Carbonsのオープンドア方針を強調し、疑問、懸念、提案、苦情において、従業員がそれらに適切に対処できる人物と共有することを提唱しています。ほとんどの場合、従業員の上司は、懸念事項に対処する上で最適な立場にあります。しかし、上司に話しにくい場合、または上司の対応に満足できない場合は、法務部、人事部、または相談しやすい管理職の誰かに相談することが推奨されます。上司および管理職は、行動規範の違反が疑われる場合、Orion Engineered Carbonsのグローバル・チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告することが義務付けられており、同オフィサーは報告されたすべての違反行為を調査する特別かつ独占的な責任を有しています。不正の疑いがある場合、またはOrion Engineered Carbonsのオープンドア方針に従うことに満足できない場合、あるいは不快な場合は直接、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡する必要があります。

電子メール：christian.eggert@orioncarbons.com または以下のオンラインポータルから匿名でご連絡ください。

https://www.orioncarbons.com/reporting_violations

または



<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=15orion4&language=eng>

上記のとおり、当社のサプライヤー、顧客、請負業者および利害関係のある第三者は、当社の行動規範やその他の企業方針、法令に対する違反または違反の疑いを、上記のリンクを通じて通報するよう求められています。

コンプライアンス・オフィサーの責任

Orion Engineered Carbonsのチーフ・コンプライアンス・オフィサーは、行動規範、法律または規則の違反に関して報告されたすべての苦情や申し立てを調査し解決する責任を負います。また、自らの裁量で、最高経営責任者および（または）監査委員会に助言します。チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、取締役会の監査委員会に直接アクセスすることができ、少なくとも四半期ごとに監査委員会にコンプライアンス活動を報告することが求められています。

取締役会の監査委員会は、企業の会計慣行、内部統制または監査に関して報告されたすべての懸念または苦情に対処する必要があります。チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、当該苦情について監査委員会に通知し、問題が解決されるまで委員会と協力するものとします。

チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、監査委員会とともに、提出された報告書の数および開始された調査の数を記録し、それにより、内部告発の報告プラットフォームが、従業員や第三者が懸念や違反（その疑い）を報告するために使用し続けることができる「選択ツール」であることを保証します。

誠意ある行動

行動規範・法令違反またはその疑いに関する苦情を申し立てる者は、誠実に行動し、開示された情報が行動規範・法令違反を示すと信じるに足る合理的な根拠を有している必要があります。悪意ある、あるいは故意の虚偽の申し立てであることが証明された場合、重大な懲戒処分の対象となります。

守秘義務

違反または違反の疑いがある場合、機密扱いで提出することも、匿名で提出することも可能です（当該国で認められている範囲内で）。



違反または違反の疑いがある報告は、適切な調査を行う必要性との兼ね合いで、可能な限り秘密が保たれます。

通報された違反への対応

チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、**5営業日以内**に、報告された違反または違反の疑いのある行為を送信者に通知し、受領を確認します。すべての報告は速やかに調査され、調査によって正当化される場合には、適切な是正措置が講じられます。
