



ERAMET グループ倫理憲章

目次

目次

ERAMET の約束

- ERAMET は発展のために尽力します
- ERAMET はすべてのステークホルダーとの間の尊敬と信頼に基づく関係を大切にします
- ERAMET は環境を尊重し、保護します
- ERAMET はお客様の利益のために行動します
- ERAMET は従業員の利益のために行動します
- ERAMET は団体交渉に誠実に向き合います
- ERAMET はあらゆる強要およびハラスメント(嫌がらせ) 行為と闘います
- ERAMET は多様性およびキャリアの流動性を促進します
- ERAMET は安全で健康な職場環境を創出します
- ERAMET は従業員とその近親者の安全性を高めます
- ERAMET は多様な拠点における安全保障を維持します
- ERAMET はあらゆるステークホルダーのプライバシーおよび個人情報を尊重します
- ERAMET は信頼性の高い、誠実なマーケット情報の提供を促進し、インサイダー取引を防止します

ERAMET の従業員の倫理的責任

- 汚職の防止
- あらゆる形態のマネーロンダリング（不正資金浄化）の防止利益相反との闘い
- 公正な競争に関する規則の尊重
- 機密性および特許権の尊重
- ERAMET とその従業員およびパートナーのイメージと評判の保護

適用および組織に関する注記

- 倫理担当役員
- ERAMET の専門家内部告発制度

前文

この倫理憲章（以下「憲章」）は、ERAMET グループ（以下「グループ」）の全ての従業員、代表者、及び代理人を対象として、その行動と姿勢のための規則と基本原則を明文化することを目的とします。

本憲章に示される基本原則を個人的および集团的に尊重することは、文化や経験の多様性を超えた、グループの全従業員の日々の義務です。

また、従業員は、グループに属する全法人に適用される本憲章を、グループのために定期的に業務を行う、または活動する全てのステークホルダー、グループの活動により影響を受ける全ての人々に、この憲章を意識させることで対外的にも普及させて頂かねばなりません。

本憲章は、人々の個人の責任、市民としての義務、および誠実さに基づき、あらゆる環境においてもグループの基本的価値観に沿った模範的な振る舞いを促進することを目指しています。この基本的価値観とは以下をいいます。

- 常にお客様とステークホルダーに向く姿勢
- 持続可能なパフォーマンス、
- イニシアティブとチーム・スピリット、
- 尊敬及び人々の発展
- 誠実さと勇気

これらの規則はすべてを網羅するものではありませんが、人々が持つ責任感と結びつくことで、グループ全てのメンバー及び全てのステークホルダーにとっての有効な基準となります。

こうしたことを受け、グループは、本憲章に示された規則に他の文書（リスクマネジメント憲章とそれに関連する手続き、機密保持憲章、コンピューター・セキュリティ憲章、環境憲章、責任ある購入に関する憲章、及び贈与と招待に関するガイドラインなど）の規定内容を合わせ、堅牢なコンプライアンス・プログラムを構築しました。

グループのコンプライアンス・プログラムを実施し、その遵守を確実なものとするために、本憲章に制定する役割に責任を負う専任の者（以後、「倫理担当役員」）を任命することを決定しました。

ERAMET の約束

ERAMET は発展のために尽力します

ERAMET は現在、多彩な文化と伝統をもつ 5 大陸、20 カ国以上で事業を展開しています。世界中、幾千人のグループの従業員のため、および私たちの事業の拠点、お客様そしてポジションの国際的性格から、ERAMET はそのあらゆる活動に於ける全ての個人とコミュニティがもつ権利を保証しなくてはなりません。

グループは、その多彩な拠点における地元の人々、当局、及びコミュニティとの持続的な関係を発展させるべく取り組みます。グループは各地域の伝統および文化を完全に尊重すべく努めます。

グループは、適用法令および規則への適合を条件として、慈善団体に多くの寄附をします。すべての寄附は倫理担当役員の事前の書面による同意を条件とし、該当する場合には公式に登録・開示されなくてはなりません。

更に、スポンサー活動は、適用法令および規則の遵守を条件として、ERAMET のコミュニケーション・ポリシーの一部を構成します。

ERAMET は、事業を展開する国々において完全に政治的中立の方針を貫きます。グループは、開発プロジェクトへの資金を提供するため、公共、国または地域の当局に接触することができますが、公共機関や政党、または政治団体の所有者に寄附またはサービスを提供することは慎みます。グループは、従業員が個人的に地域の政治的および市民としての生活に関わる権利を尊重します。しかし、従業員は、自らの個人的な政治的活動とグループ内における義務とを明確に区別しなければなりません。

ERAMET は全てのステークホルダーとの間の尊敬と信頼に基づく関係を大切にします

ERAMET は、サービス提供者およびサプライヤーとの間の尊敬と信頼に基づく関係を維持し、かつ、こうした関係を長期的なアプローチの一部とみなします。

ERAMET の調達機能は、グループにおける価値の創出およびその持続可能な経済的なパフォーマンスに貢献するものです。グループの調達機能は、サービス提供者やサプライヤーとの関係を監視するための手続きを策定しており、全従業員に適用されるこれらの手続きは、サプライヤーおよびサービス提供者間の公平な取り扱いを担保するものとなっています。グループは、入札募集においてサービス提供者およびサプライヤー間の自由な競争を確保する慣行を発展させます。グループは、公正な取引を確実に尊重するため、当該地域の環境に起因する特殊な制約を考慮します。調達の判断は、サービス提供者及びサプライヤーの健全さ並びに信頼性に関する客観的な評価に基づき行われます。グループの全ての調達は、こうした特殊な環境の中でグループのニーズに対して提案されたサービスの価格、品質、業績、リードタイム、および持続可能性の基準に基づき判断されます。グループの従業員は彼らの全てのステークホルダーとの関係において、厳格な公平性および客観性のもと行動します。

グループは、責任ある購入に関する憲章を策定しています。この憲章は、持続可能な発展についてさらに配慮するというグループの約束と調達行為とを結びつけ、明文化したものです（労働条件および基準、環境、最善の業務慣行）。

ERAMET は、サプライヤー、サービス提供者およびパートナーのイメージを尊重し、彼らに関するいかなる中傷的な発言も行いません。さらに、ERAMET の従業員は取引関係の中で第三者から提供されるあらゆるデータの機密性を保持します。

ERAMET は環境を尊重し、保護します

継続的な向上を担保するため、ERAMET は環境憲章および持続可能な開発に関するポリシーを策定しています。従業員の保護および発展並びにリスク及びその影響の管理を優先項目とすることにより、グループは適用される規制を厳格に遵守し、業界のベスト・プラクティスに沿った実施基準を策定しています。グループは、製品の特性及びその使用に伴うリスクと影響に対し、格別の注意を払っています。

ERAMET の目標は、持続可能な開発という観点から世界最高水準を満たすことです。私たちのあらゆる活動とプロジェクトは、その設計段階から完遂に至るまで、環境、健康及び社会的な側面と影響とを考慮しています。必要とされるものは、事業が及ぼす実際の影響について、正確な知識を得ることです。グ

グループの産業プロジェクトを運営する上では、進捗と問題の双方を予測し、評価し得ることが極めて重要です。そして、得られた結果を報告することは、規制上の義務となりつつあります。つまり ERAMET は、環境用 EraGreen 情報システムの開発により、自らの大志を達成するために必要な手段を手にしたことになるのです。

ERAMET はお客様の利益のために行動します

ERAMET は、お客様との間に、ロイヤルティの高さと絶えず刷新される品質要件を特徴とする関係を長期にわたり築き上げてきました。この点から、グループの従業員は、この憲章が奨励する基本原則と価値観をグループのお客様の間に確実に伝え、これに関するお客様の認知度を向上させます。

ERAMET は、全てのお客様に対し、事業規模に関わらず公正かつ誠実に接することを約束します。グループは、その従業員の可用性および適応能力をもって、お客様に実現可能な最高レベルのサービスを提供することが可能となります。従って、ERAMET の従業員は絶えず、お客様に対し、お客様のニーズに照らして最も適切な製品・サービスを提供し、常にお客様に満足頂けるよう行動するよう努めます。

グループは、プレゼンテーションや声明文、またはその他の伝達方法によりお客様にお知らせする全ての情報が、偽りのない正確なものであることを約束します。

更に、ERAMET は、紛争地域または国際的な禁輸措置の対象となっている国々で採掘された鉱石で構成されるまたはそれらから派生する製品（その一部または全部を問わず）を市場に出さないよう注意します。

ERAMET は従業員の利益のために行動します

ERAMET の生産および活動は、従業員の関与並びに彼らの業務の高い質なくしては存在し得ません。会社は、従業員が成長し、トレーニングを受けること、そして労働条件への配慮を保証せずしていかなる成功も達成することが出来ません。

継続的な進歩を保証するため、グループはその慣行において、チームワーク、区画分けの解体およびグループ内すべての企業の交流を促進します。

差別、男女の処遇の不平等処理、人種差別、暴力、子どもの搾取、強制労働及び危険又は非人道的な生活・労働条件は、それがどんなものであれ、またいかなる場所にあっても、許されるべきではありません。従い、ERAMET の従業員はどこにいても、こうした行為を取りうる第三者と付き合わないよう注意しなくてはなりません。

ERAMET は団体交渉に誠実に向き合います

ERAMET は、誠実な団体交渉を確保し、及びグループの従業員の中に存在する信頼関係を保証するためにあらゆる手段を取ります。グループは、全世界において、労働組合権の行使を保証し、かつ、労働組合または自ら選択した労働者の組織に参加する従業員の権利を尊重します。全世界のグループの部署及び子会社は、集団的利益の問題について労働者とオープンに話し合い、交渉し、またあらゆる形態の個人的または団体での交渉を促さなければなりません。

これらの交渉を促進するため、信頼感とロイヤルティの精神に基づき、ERAMET はこの問題を専門とする正規の協議機関を設置しています。特に、グループの従業員代表委員会（Group Works Committee）および欧州従業員代表委員会（European Works Council）は、フランス国内のみならず、国際的にも全社員の代表者を集結させています。

ERAMET が設立した会社の在る国々の法令が必要としている地域では、従業員代表を置いております。従って、グループの全従業員は、労使協議会や健康・安全委員会に相当する対話と協議構造を通じて、あるいは労働組合団体を通じて、実質的に交渉していることになります。

ERAMET はあらゆる強要およびハラスメント行為と闘います

ERAMET は、職場において誰も権利の侵害または尊厳の喪失をもたらす行為に苦しむことがないように、あらゆる形態の強制または迫害と闘います。グループは、あらゆる形態の心理的嫌がらせ、またはセクシャル・ハラスメント（性

的嫌がらせ) に対し、適切な場合には雇用の終了も含め、必要なあらゆる予防・懲罰措置を講じます。

もしある従業員が、こうした行為の被害者となり、又はそれを目撃した場合には、その出来事を直ちに監督者、人事部または倫理担当役員に知らせます。誠意を持って事案を報告した従業員に対しては、何ら措置をとることはありません。

ERAMET は多様性およびキャリアの流動性を促進します

その歴史に由来して、ERAMET は多様性に富んだグローバルなグループです。事実、従業員の出身の多様性はグループの大きな強みの一つであります。従って、グループは年齢、性別、種族的出身、障害または政治的または哲学的な信念に関するあらゆる差別を禁止し、機会の平等と法令・規制の尊重を促進します。

従業員の選考および彼らのキャリア形成においては、スキル、経験、および個人の適性のみが考慮されます。採用はあらゆる個人的な優遇に対する疑念を排除する客観的基準に裏打ちされています。

従業員の発展および進歩を確保するため、ERAMET は多くの人が利用できる内部研修コースの他、技術の移転に有効な共同作業のための手法を開発しています。

グループは、個人夫々が持つ特性を尊重する共通の文化を発展させようと努めています。モチベーション、管理者実務、信頼及びグループへの帰属意識は、ERAMET 全体の業績並びに従業員のパフォーマンスにとって極めて重要です。

ERAMET は安全で健康な職場環境を創出します

ERAMET は、全ての拠点において、安全で健康な労働環境を生むための手段を講じることを約束します。グループは、その従業員、サプライヤーやパートナーの構成員、来訪者に加え、事業サイト周辺の住民の健康を優先事項としています。健康及び労働条件は、そのマネジメント事項のレベルに拘らず、日々のあらゆる意思決定のための基準です。

グループは、従業員の健康を守り、その活動に伴う健康上のリスクを予防するため、予防プログラムを実施するとともに、従業員が患う様々な職業病に対する意識を高めています。この観点から、グループはそのリスク及び執るべき予防措置に関する情報ポリシーを適用します。また、グループは、中毒症（アルコール、煙草、薬物）に関する啓発キャンペーンや治療に対する支援などを実施し、それを予防する行動を取ります。更に、グループの製品に関連する健康面・環境面のあらゆる影響をより抑制するため、研究者や独立専門家による研究活動を支援します。

ERAMET の健康政策は、グループの労働医療担当役員（ Occupational Medical Officer）により統率され、その活動は、グループの健康サービスの他、各拠点の安全性と環境の技術的な面について責任を負う医師らと当該役員のネットワークにより進められます。モニタリングの内容と頻度は、仕事のタイプ、関連するリスクとその潜在的な暴露に応じて決められます。

ERAMET は従業員とその近親者の安全性を高めます

全ての場所において、従業員及びその家族の安全は ERAMET にとっての絶対的な優先事項です。そのためグループは、各サイトにおいて最大限の安全を確保し、作業場における事故を防ぎ、更に、仮に事故が起こった場合にその深刻度を低減させるための予防的および保護的な措置を執ります。

ERAMET はまた、各従業員が模範的な振る舞いを示し、日々発生しうるリスクに対する警戒心と反応性を持ち続けることを期待しています。プラントおよび採掘場における活動には、事故を回避し、グループの従業員及び外部の契約者が危険にさらされないようにするための絶え間ない警戒心が必要とされます。

この目的のため、従業員には定期的に、存在するリスクおよび守るべきプロセスを通知します。ERAMET は、健康問題および産業リスクの管理についての従業員の教育に注意を払います。このアプローチは、啓発活動およびチームと請負業者のトレーニングを通じたベストプラクティスの共有によって構成されています。

安全政策の実施は、グループレベルでは安全担当役員（safety officer）及び地方の関係先が置かれている国におけるこれに相当する地域の担当者により統率されています。

ERAMET は多様な拠点における安全保障を維持します

グループは 5 大陸全てにおいて事業を展開しており、それらの国々は多様な政治的、経済的環境を有しています。その拠点および従業員は時として安全保障リスクが存在する場所に置かれることがあります。

従い、グループは危機管理や政治的に不安定な状況について従業員を教育し、かつ以下の 3 分野において保護のために必要な手配を施します。

- 海外勤務者を含む全ての個人の保護
- 諸施設の保護
- 情報の保護

この目的のため、グループは保安担当責任者（Security Director）の職務を設置しました。この責任者は、執行委員会（Executive Committee）および現場管理者らを支援することを役割とし、以下の事項を行わなくてはなりません。

- 脅威の性質を特定し、グループの活動及び全社員に対するそのリスクを測定する
- 予防・保護のために必要な人事的・技術的手段の評価と実施を支援する
- 現実のリスク、それに対して執られている措置、執るべき慣行についてグループの従業員に対し通知し、これらに関する意識を向上させる

ERAMET はあらゆるステークホルダーのプライバシーおよび個人情報を尊重します

ERAMET は、従業員およびパートナーのプライバシーの尊重を最も重視しています。従って ERAMET は、従業員およびパートナーから提供されるプライベートな情報の機密性を保護します。グループは、ある特定の目的のためにグループに知らされたいかなる情報も、最初にその情報を提供した者の許可を得ることなく、第三者に渡され、あるいはその他のいかなる目的のためにも使用されないことを保証します。

ERAMET は信頼性の高い、誠実なマーケット情報の提供を促進し、インサイダー取引を防止します

ERAMET は、ステークホルダーに対し正確で偽りない財務情報を提供すべく注意を払います。この透明性に関する目標を達成するため、グループは国際標準に合致し、かつ有効な規制類を厳格に遵守する会計規則を策定しています。

グループは、あらゆるインサイダー取引の回避を最も重視し、また、職業上の機密に関する従業員の意識の向上に注意を払っています。職業活動を通じ、未だ一般市民には知られておらず、もし開示された場合にはグループ内の企業またはその他の企業の債券・株の市場価格に影響を及ぼす可能性が高い情報を知り得る全ての従業員は、当該情報が公開されていない間、この会社の株その他の債券を購入、又は売却することを禁じられています。また、仲介業者を通じて同様の行為を行うことも禁じられています。

グループ内におけるインサイダー取引の発生を予防するため、この問題に関しては非常に厳格な規則が実施されており、また業務に関連してインサイダー情報を保有する全ての従業員の詳細なリストが作成されています。これは、経営の最高レベルや会計・財務担当部署だけでなく、グループ内のあらゆる職制、及びあらゆる部署に適用されます。

これらの規則はまた、従業員が保持しうる他の企業、特にその顧客、サプライヤーまたはパートナーに関する社外秘な情報についても適用されます。

ERAMET 従業員の倫理的責任

ERAMET の従業員には、自分たちが事業を展開する国々の法令または大切にす
る価値観に抵触しない、他の模範となる行動及び倫理的な振る舞いをとることが
求められます。

汚職の防止

1. ERAMET グループは汚職の防止に断固取り組みます

汚職とは、自らの利益のために公的または私的な職務を濫用することと定義され
ます。汚職との闘いは、グループにとっての絶対的な優先事項です。 ERAMET
は 1997 年 12 月 17 日付け OECD 贈賄防止条約の規則の他、グループが事業
を展開する国のあらゆる法律、さらにより広く、グループが適用を受ける国際条
約を遵守します。

汚職の防止は、グループが事業を展開する国やパートナーへの敬意を払うという
ことから、グループが必要とする道德上の義務です。グループの従業員の一人ひ
とりは、彼らが仕事をする国の法令を尊重し、いかなる汚職行為にも直接的また
は間接的にも決して関与しないことを約束します。

ERAMET にとって汚職の防止はまた、経済的な必須事項でもあります。腐敗的
行為は、個人の利益の為に会社の様々な財産が流失すること、そしてこれにより
生じる機能不全を通じて、社会およびグループの双方に大きな犠牲をもたらしま
す。

汚職予防のための政策を実際に進めるため、ERAMET は全ての従業員及びパー
トナーに対し、この現象が何を引き起こすかを正確に理解し、汚職とみなされ、
かつ特定のリスクを引き起こす活動を特定する力をつけるよう求めます。この目
的のため、ERAMET は汚職防止に対する自覚促進に重点を置いた政策を推進し
ます。

円滑化のための支払い、通常の事務処理迅速化を意図した政府職員または政党に
対する少額の支払いは禁止されなければなりません。これらの脅迫的な行いは、
規制担当者によっては汚職とみなされる場合があります、ひいては法的なリスクをグ
ループ及びその従業員にもたらす可能性があります。

ERAMET はまた、贈収賄、つまりグループ自身が当事者である場合に、直接又は仲介業者を通じて、世界中至る場所で、公務員または私人との間で、優先的な取扱いを受けるためまたは交渉を有利に運ぶ目的で“あらゆる不当利益、金銭、又はその他”を贈収することが固く禁止されていることについて、全ての従業員及び第三者の認識を改めて促します。

従業員は、直接或いは第三者を通じて、公務員、当局関係者、又は彼らに影響を及ぼし得る地位にある人々に対し、現金或いはサービスの形での支払いを行い、又はそれを提案することは、絶対にしてはなりません。同様に、従業員は、グループの業務を遂行する上での判断に影響を与える可能性が高い支払いまたは便益を、サービス業者から受け取ってはなりません。

腐敗的行為が報告された時は、グループは直ちに適切な監査および調査機関を立ち上げ、もしそれが立証されればこれらの活動を終結させ、或いは必要に応じて適切な措置を講じます。

贈答品の交換或いは歓待を示す行為は、殆どの文化において伝統とビジネス習慣の一部です。しかし、こうした慣習は、グループが事業を展開する国々の一部の規制者には汚職と見なされる、または悪意のある個人によって偽装汚職の一形態として利用される可能性があります。従って、グループはこうした慣習を厳格にコントロールしています。あらゆる環境にあって、透明性あるルールが必要です。取引関係の一部として受領した或いは提供される贈答品は、経営陣に報告されなくてはなりません。更に、従業員が受け取る贈与や招待の価格（価値）は、ERAMET のグループポリシーが設定した上限を超えることはできません。

招待に関連して、地域の文化的な慣習がこの上限を超える場合には、従業員は管理者に対し事前に通知し、倫理担当役員に適用除外の承認を求めなければなりません。

2. 恐喝との闘い

ERAMET は、従業員が、様々な手段の恐喝により、支払いや便宜を図るように強制しようとする圧力を受けるかもしれないことを理解しています。

恐喝行為に遭遇した場合、ERAMET は法執行機関に対し整然と通知し、必要に応じて法的な手続きを執ります。ERAMET は、世界中のどこでも、こうした慣習の被害を受ける従業員および第三者の安全確保に注意を払い、公共の機関と協力し、腐敗的な慣習を根絶します。

あらゆる形態のマネーロンダリングの防止

マネーロンダリングとは、違法に得たお金を合法的な活動に再投資することで構成されます。

ERAMET は、あらゆる形態のマネーロンダリングを防止するため、その事業の過程であらゆる適切な措置を講じます。

この種の慣習と闘うため、グループは従業員に対し、以下の種類の取引を禁じます。

- 相手方の名称及び連絡先が不明な取引
- 不明又は不必要な仲介者により実施される取引
- 不必要或いは説明のない取引
- 通常ではない支払い方法

各従業員は支払いに際して、あらゆる異常を見抜くことができるよう、最大限の警戒をしなければなりません。もし従業員が彼らの活動の中で、マネーロンダリング的行為を目撃したときは、直ちに倫理担当役員に通知しなければなりません。倫理担当役員は、これらの行動を終結させるべく適切な監査及び調査を実施します。もしその事実が証明された場合には、公共の機関と共に法的行為を執ります。

利益相反との闘い

利益相反とは、公共の利益と公共又は私的な利益の衝突により、独立した、公平および客観的な職務の遂行が危険にさらされる可能性が高いあらゆる状況をいいます。

グループは、その従業員およびパートナーに対し忠誠心を示し、利益相反が生じる状況に身を置かないよう求めます。

もし従業員が彼らの個人的な利益または彼らの家族または親類縁者の利益、及びグループの利益の間に対立が生じそうな状況に置かれた場合は、彼らは直ちに及び透明性をもって、彼らの監督者に通知しなければなりません（監督者はその後倫理担当役員に報告）。この手続きでは当該従業員に対し、適当と判断される場合には具体的な権利放棄書を渡すことが出来ます。さもなくば、当該従業員はその利害の対立を終結させなければなりません。

従業員の公平性および判断に悪影響を及ぼし得るあらゆる状況は回避しなければなりません。この観点から、従業員は可能な限り、ERAMET のサービス提供者、サプライヤー、お客様、競合者またはコンサルタントなどの企業内における利益または出資を保有しないようにし、且ついかなる環境にあってもそれらを公表しなければなりません。

競争関連規則の尊重

企業間の自由で公正な競争は、競争法により保証されているとおり、ERAMET 並びに全てのお客様、パートナー、及び消費者の直接の利益になります。この観点から、グループは厳格に競争規制を遵守します。その規制は特に、ERAMET のお客様・サプライヤーを考慮したあらゆる契約、協調行為、又は対象市場における支配的なポジションの濫用を禁じています。

従業員は競合者に対していかなる不公正な行為も行ってはなりません。当グループは、価格、テリトリー、市場占有率、又は顧客に関するあらゆる非合法的合意（特に、競合者との間の契約、プロジェクト、協定、または協調的な慣習を通じたもの）を禁じています。従業員はまた、競争を制限する目的で競合他社と情報を交換することは禁じられています。

ある行為又は取引が、有効な競争法に適合しているかどうか疑わしい場合には、従業員は倫理担当役員に通知しなければなりません。

守秘義務および特許権の尊重

ERAMET は守秘義務及び特許権の尊重を主要な優先事項の一つと考えています。グループは、従業員およびパートナーに対し、彼らが ERAMET に提供する情報がしかるべき敬意を持って扱われ、かつ許可された目的以外には使用されないことを保証します。従業員が利用可能なあらゆる情報を使用する際には、セキュリティ、守秘義務及びグループ企業のイメージを尊重しなければならず、また従業員の民事または刑事責任に関連する可能性がある全ての法令・規則の規定を尊重しなければなりません。

全ての ERAMET の従業員は、職務上知り得た情報のセキュリティについて、その情報がグループ内企業に帰属するものであっても、あるいは特に業務上の関係の中

で、第三者からグループ内企業に委託されたものであっても、総合的な義務を負っています。

機密情報とは、承認を得ていない人物に対するその開示が、グループやその従業員、又はそのパートナーの評判を深刻に傷つける可能性がある情報を言います。機密情報には、財政や戦略に関するデータ、人事情報、及び個人情報の他、工業プロセスに関する技術的情報が含まれます（これは網羅的に列挙したものではありません）。機密情報の共有は、彼らの義務を履行する上で、または特定の任務のためにその知識を得ることを必要とするグループの従業員、サービス、又は部署に限られます。

ERAMET の従業員は、グループの知的財産権の保護について、具体的には特許、ノウハウ、営業秘密、商標、および工業的コンセプトを対象とする知的財産権の保護については、とりうる最大限の警戒をし、十分に対処しなければなりません。

グループの従業員は、特に彼らに委託された業務およびプロジェクトに関し、グループ外部への秘匿性および機密性の義務の対象となります。

ERAMET とその従業員およびパートナーのイメージと評判の保護

グループは、そのイメージと評判を保たなくてはなりません。ソーシャルネットワークやコンテンツ共有サイトなどの新しいコミュニケーションツールがますます普及していく中では、この問題は同時に新たな課題をもたらします。

従業員は、これらの新しいツールを、責任をもって利用しなければなりません。グループの活動や製品について、グループを代表して情報を発信することを許されるのは正式な承認を受けた従業員のみです。従業員は、こうしたネットワークおよび共有ツール上でグループの利益またはイメージを危険にさらす形でグループについて公式な立場を取ることを自主的かつ意識的に避けなくてはなりません。

更に、会社のコミュニケーションツール、特に E メール及びインターネットといったネットワークを使用すること、特にメールや不快感を伴う画像、悪口雑言または他人を冒瀆する発言などを送受信することは、固く禁じられています。各従業員はコンピューターで利用するリソースおよびアクセスすることができるネットワークの利用に責任を持たなくてはなりません。

本倫理憲章の実施

本憲章は、グループのウェブサイト上から閲覧可能です (www.eramet.com)。本憲章は、グループに現在勤務する全従業員に配布され、かつグループに新たに加わる社員にも彼らが雇用契約に署名する際に配布されます。

本憲章は 2015 年 1 月 1 日から発効し、2010 年付けの既存の倫理憲章を廃止し、これに取って代わることとなります。

全てのグループ内の法人において、研修を定期的に行い、この憲章に示された基本原則および価値観について従業員の意識を高めるとともに、憲章の実施とそれを日々遵守する上で従業員に生じる質問に回答します。

更に、ERAMET は、グループと共に仕事をする、又は日頃行動を共にする業務上のパートナーが、グループと同様の倫理上の配慮を有していることを確認することを怠りません。これは事業関係を構築する上で重要な選択基準となります。更に、グループとパートナー、特に仲介業者との関係を継続するにあたっては、パートナーや仲介業者が、いかなる汚職やマネーロンダリング、利害が対立する状況、および事業を展開する国において適用される法規定への違反に対してはそれを拒否することを条件としなくてはなりません。

この目的のためグループは、そのパートナーが自ら、この憲章に示す基本原則および価値観を遵守していることを検証する手段を求めする必要があります。それにより、グループはパートナーが刑事犯罪としての汚職に関する条約および法令を遵守しているかどうかを確認することができます。

倫理担当役員

ERAMET は、経営の最高レベルに、グループのコンプライアンス・プログラムの配備および監視に責任を負う専従の倫理担当役員の役職を創設しました。

倫理担当役員は、

- 最高経営責任者により任命されます。
- グループの部署及び子会社から独立しています。
- 最高経営責任者の権限の下に直接配置され、直接報告を行います。

倫理担当役員は、ERAMET のコンプライアンス・プログラムについて、業務執行責任を負います。倫理担当役員の義務には次の事項が含まれます：コンプライアンス並びに倫理が及ぶ全ての分野における政策の設計、普及と実施、適合性に関する従業員の研修、第三者に関連するコンプライアンスのリスク管理、コンプライアンス関連事項およびグループの従業員または第三者

により報告された事実に関する内部監査部署と連動した検査、監査、及び調査、内部告発制度の管理。

毎年、倫理担当役員はコンプライアンス・プログラムの配備・監視状況の他、この憲章に含まれる基本原則に関する全ての違反事例、及びそれらを正すために執った措置について詳細を記した報告書を最高経営責任者に提出しなければなりません。

加えて、コンプライアンス上のリスクを呈しうる大規模な契約の締結にあっては、倫理担当役員の事前意見書が提出されなくてはなりません。

ERAMET の専門家内部告発制度

各従業員は、本憲章が適切に実施されるよう、常に気を配らなければなりません。この憲章が奨励する基本原則または価値観が履行されていないと感じる従業員は、監督者に通知しなければなりません。

しかし、監督者に通知することが難しい場合には、従業員はグループの内部告発システムを利用することができます。

Eramet により採用された専門家内部告発制度は、この制度の一部として使用する個人情報自動処理することについて、「情報処理及び自由に関する国会委員会」から承認を受けています（2005年12月8日付 No. AU-004、2014年1月30日付け改訂版）。

この専門家内部告発は、以下の性質をもつ情報に関する通報を受け付けます。

- 腐敗行為
- 不正

- 盗難
- 不適切な資金の使用
- 全ての書類の偽造
- 利益相反
- 汚職防止
- 職場での差別、不公平な扱いおよびモラルハラスメントまたはセクシャルハラスメント
- 職場での健康、衛生、安全性に関するグループの方針および基準と環境保護に対する違反行為
- グループの従業員またはグループのビジネスに関連する人物への深刻な人権侵害¹または人権侵害のリスク
- 犯罪または不正行為、深刻な違反、法規制違反および一般の利益に対する脅威または偏見すべてが当てはまります

内部告発システムの利用を希望する従業員は、次のアドレス (<https://eramet.integrityline.org>) に E メールを送信してください。受信したメールの内容を閲覧し、また誰がこのシステムを利用したかを特定できるのは、倫理担当役員のみです。従業員からの通報に含まれる情報のセキュリティおよび守秘義務を確保するため、あらゆる措置が執られています。

その報告された事実は最大限厳密に取り扱われ、その後、倫理担当役員が主催する調査の対象となります。この調査により、違法行為、憲章により禁じられている慣習、またはリスクを伴う状況が明らかになった場合、倫理担当

役員は責任を持って最高経営責任者に通知します。これを受けて最高経営責任者は適切な措置を執ることとなります。

通報の中で言及された全ての人物は、彼らに関する情報が記録され次第、通知を受けます。もしその通報の内容が正確でない、誤解である、または時効を過ぎた事案である場合には、彼らはその修正または削除を要請することができます。また、予防措置が必要とされる場合（特に通報に関する証拠の破壊を防ぐ必要がある場合）には、当事者への通知は、当該措置が執られた後になされることがあります。

¹ 人権は国籍、性別、民族、経済状態、宗教等に関わりなく全ての人物に与えられた普遍的な権利です。これらの権利は特に国連の世界人権宣言やILOの最優先条約により定められています。これらの人権は特に平等な対応、差別の禁止、平等な権利、私生活と家族、宗教、文化、科学、教育などに関するものです。

しかし、この内部告発システムを通じて収集された情報は、倫理の問題に関連する調査を実施するために倫理担当役員によってのみ使用されます。いかなる場合にも、この情報がその他の目的のために、又はグループ内のその他の事業部により使用されることはありません。

グループの従業員及びその評判の保護は **ERAMET** の中心的関心事項です。

ERAMET は、いずれの従業員も、その専門家内部告発制度の使用に起因して、いかなる形態の差別、ハラスメント、役職の変更またはその他の結果に苦しむことがないようにすることを、誠意を持って約束します。これはもしその事実が正確でない、または結果として何の措置にもつながらなかったとしても同様です。内部告発者は保護されます。一方で、当該システムを悪用した者は、懲戒処分や法的措置の対象とすることがあります。