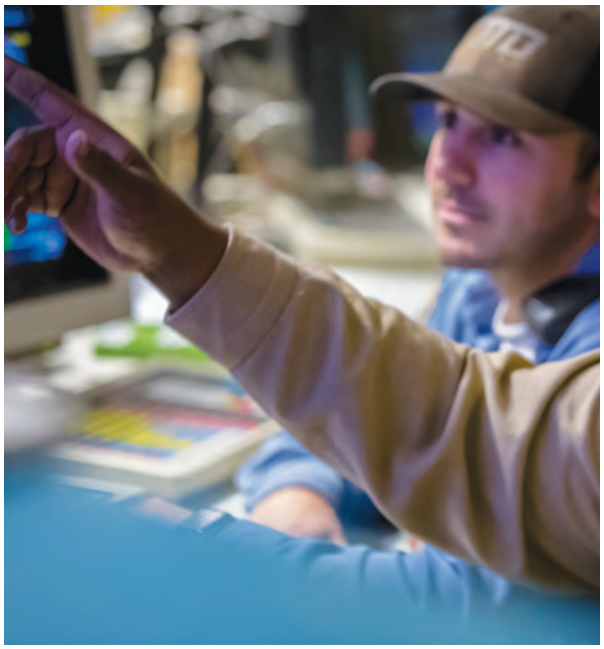
Westlake



行動規範

弊社CEOからのメッセージ

Westlakeの従業員の皆様、

1986年の創立以来、Westlakeでは当社の従業員、お客様、地域社会に対して誠実かつ尊敬の念を持って事業を行ってきました。誠実であることは、私たちのコアバリューである、安全性、品質、競争力、シティズンシップ、人々に深く根付くものであり、日々の活動における意志決定の基になるものです。長年にわたりWestlakeの海外事業が拡大していくなかで、各拠点、そして事業を行う各国においても、当社の基盤であるこの誠実性を持って事業を運営することが継続されています。

この誠実性にとって不可欠である、Westlake行動規範の指針を基に、当社が製造する素材および製品を通じて、また私たちの日々の決定と行動を通じて、人々の暮らしを豊かにするという長年の遺産を築いてきました。高い倫理観を示し、誠実にビジネスを遂行することは、Westlakeのアイデンティティの中核を成すものです。行動規範に示されている原則を維持することで、事業を行うコミュニティにおいて私たちのミッションを前進させることができます。

私を含め、経営幹部のすべてのメンバーが、みなさんが行動規範に確実に従うように日々されている努力と、当社の誠実性を具体化するみなさんの行動や決定を非常に誇りに思っています。全社員が力を合わせることで、当社の業務に卓越性をもたらし、コミュニティの尊敬を得ることができるのです。

弊社の行動規範についてご理解頂き、その学びにお時間を割いてくださること、感謝しています。

Jean-Marc Gilson
President and Chief Executive Officer

目次

第1節 - ミッション **1**

第2節 - コアバリュー **2**

第3節 - Q & A **3**

第4節 - 健康、安全、環境 **5**

第5節 - 私たちの人材 **6**

差別の根絶 7

ハラスメント 7

職場での暴力 8

データプライバシー 8

賃金、福利厚生、労働時間 8

利益相反 9

第6節 - 品質と継続改善 **10**

製品品質と安全基準 11

会社の財産 11

正確な会計帳簿 11

第7節 - 競争力 **12**

独占禁止 12

インサイダー取引 13

汚職防止 13

国際取引 14

機密情報 14

第8節 - シティズンシップ **15**

公正な取引と倫理的な行為 15

政治活動 15

人権 16

ソーシャルメディア 16

外部とのコミュニケーション 16

第9節 - 疑義の報告 **17**

ミッション

Westlakeは、石油化学やポリマー、製品組み立てについて、責任感ある製造業者でありグローバルサプライヤーでもある私たちの在り方を誇りに思っています。弊社のミッションは、安全かつ信頼できるよう、高品質かつ持続可能な製品とサービスを提供し、これによって皆様の日々のくらしをより良いものにすることです。Westlakeは、私たちの世界中のお客様とサプライヤーにとっての利益に集中し、これを弊社のステークホルダーや従業員、また弊社が事業を行うコミュニティと一致させるように努力致します。安全性と環境保全は、私たちの事業の最も前提としてあげられるポイントです。私たちは、低コストの製造業者となるべく、また縦横全体におけるプロダクトチェーン全域において価値を見つけられるように努力致します。Westlakeは、経済的付加価値のコンセプトに則り、株主の皆様に、投資された資本コストを上回る価値をお返し致します。

コアバリュー

弊社のコアバリューは、即ちWestlakeがどのように事業を行うかの核心でもあります。こうしたコアバリューをガイドとして、私たちはより卓越した運営を行い、お客様に素晴らしさをお届けしながら、コミュニティにおけるリスペクトを獲得致します。弊社のコアバリューは以下の通りです：

健康、安全、環境(HSE)

私たちの従業員とコミュニティの健康、安全性、および環境と持続性についての注意と管理は、私たちがするものすべてで最も重要であり、最前部にあるものです。

私たちの人材

私たちの従業員の完全、創造、献身、多様性および意欲は、私たちの卓越を可能にします。私たちは、個人がベストを達成できるよう人々を支援し、育成し、励起し、尊重と尊敬をもって接します。

品質&継続改善

高品質製品とサービスに私たちは熱心に取り組んでいます。いずれも、私たちのロゴの中でウェストレイク「W」を形成する2つのチェックマークとして記号化されます。私たちは、「永久の改良プロセス」の集中的な実行を通じてこの取り組みを維持する努力を行います。

競争力

私たちは日々グローバルな市場の人々の暮らしを増強することを約束します。私たちは、革新的で有用な製品を提供し、高い標準のカスタマーサービスを維持し、業務卓越性を追求し、および常にコスト管理に集中します。

シティズンシップ

私たちは、私たちが働き、生活するコミュニティーをよりよくする積極的役割を優先事項としコミュニティーを支援する重要性を認識しています。

Q & A

Q Westlakeの行動規範とは？

A Westlakeの行動規範とは、Westlakeがそれ自体および企業のファミリーに対して設ける行動原則です。それだけでなく、弊社の行動規範はWestlakeのミッションやバリューを一箇所にまとめるものであり、それにより従業員や上級役員、役員、お客様、サプライヤー、株主の皆様に、何が弊社にとって最も重要であるかとお伝えする役目も担っております。弊社の選択における基本的原則を明らかにすることで、私たちが属するコミュニティや環境、そしてWestlakeファミリーへのコミットを示すものでもあります。

行動規範を注意深くお読みください。行動規範を理解し、遵守することが常に求められます。定期的に、行動規範を読み、理解し、行動規範に同意したことを示すよう求められることがあります。行動規範を読んでいない、または行動規範に同意していない場合でも、Westlakeとの雇用関係により、行動規範およびその他のポリシーを遵守する責任が生じます。行動規範で言及されているポリシーは、当社のイントラネットである*Westlake Connect*で確認できます。

行動規範において「Westlake」が言及されている場合、総称的にWestlake Corporationと、その過半数所有子会社（直接所有か間接所有かを問わない）、あるいはWestlake Corporationまたはその過半数所有子会社が日常的な運営管理を行うジョイントベンチャーのすべてに言及しているものとします。

Q 行動規範が適用される対象は？

A 行動規範は、すべてのWestlake従業員、上級役員、役員、およびWestlakeを代表して事業を行うすべての人員に適用されます。また、Westlakeと事業を行うすべての人員が、同様の行動原則を遵守することも期待されています。

雇用契約については、労働協約や労使協議会合意、その他代表実態との合意などを含む、別の契約書条件により管理されている場合があります。その場合、本行動規範は、その合意と合わせて適用されることとなり、そのような合意において個人が有する権利を制限するために適用されることは意図されません。

Q 行動規範の主なポイントは？

A Westlakeで就労する際には、常に以下を遵守してください：

- すべての適用される法律や規制を遵守すること。
- すべての適用される会社のポリシーや手順、ルールを遵守すること。
- 不法または非倫理的な行動を行わないこと。

Q 行動規範の使い方は？

A 行動規範は、弊社のコアバリューを実践して頂く上での、特に判断をする際の、弊社の期待を明記するものです。行動規範が特定の状況にそぐわない場合、自身の行動は、あらゆる関連法に則り、弊社のポリシーや手順に従うべきであり、あらゆる違法な、安全でない、または非倫理的な行動に関与するべきではないという弊社の期待に従って選択されねばなりません。

あなたがスーパーバイザーまたはマネージャーである場合は、行動規範の下で追加の義務があります。あなたは、行動規範で示されている倫理的行動の模範となる必要があります。誠意を持って懸念を報告した者に対して報復的行為を行うことは絶対にしてはなりません。そのような行為は当社の価値観に反するものです。誠意からの懸念を報告された場合、あなたには、適切に対応し、必要に応じて問題がエスカレートされるようにする義務があります。

Q 行動規範がそぐわない状況に直面した場合は？

A 行動規範は、すべての疑問の答えとなるわけではありません。また、個人が仕事をする上で知っておくべきすべての法律や規制、ポリシーについて説明をしているわけでもありません。あらゆる状況であっても、まずは関連するポリシーや手順、法律を確認し、これに従いましょう。法律や規制、ポリシーについて不明確な点がある場合、上司やマネージャー、人事部、または法務部に確認をしましょう。

Q 行動規範は自分の国の法律とどのように関連するか？

A グローバルカンパニーとして、弊社の仕事はWestlakeが事業を行う様々な国の規制や法律の影響下にあります。本行動規範が示すように、Westlakeの従業員は、その職務の遂行において、こうした法律や規制に則ることが期待されています。ある法管轄地域においての法律は、Westlakeのポリシーよりも厳格である場合もあります。このような場合、従業員は、常により厳格な方の要綱に従ってください。

Q 疑義についてのレポートやガイダンスはどこを参照すべきか？

A ガイドが必要である場合や、何者かが行動規範に違反している疑義がある場合、上司またはマネージャー、人事部、法務部、またはお住まいの地域のWestlakeのEthicsPointホットラインまでご連絡ください。事実でないと知りながら虚偽の情報をレポートで提出することは認められません。適用法が許可する場合、ホットラインへのレポートは匿名で行うことが可能です。詳細については、疑義のレポートセクションを参照してください。

Westlakeは、行動規範の違反の疑惑について全体を調査します。行動規範の違反に改善が見られない場合、最大で解雇を含む懲戒の対象となる場合があります。

Q 報復の恐れがあるために疑義を報告するのに不安がある場合は？

A Westlakeは、疑義の報告を行った如何なる人員に対しても報復を許容しません。報復とは、雇用の終了や降格といったものから、個人の昇進やプロとしての活動への介入、虐め、名誉を毀損するような発言をすることも含みます。疑義の報告に対する報復は、行動規範の重大な違反であり、厳密に禁止されています。

健康、安全、環境

「私たちは安全性を念頭に置いており、これからもこれが第一の優先事項です。安全に業務することに時間をかけられないほど重要、あるいは緊急な仕事はありません。命は大切でかけがえのないものです。」

T.T. チャオ（Westlake Corporation創設者）

世界中のWestlakeの施設すべてにおいて、弊社の従業員は常に安全に仕事をすること、危険に注意し、これを認識すること、また疑義や安全でない状況については即座に報告することが期待されています。私たちは、皆、それぞれの安全について、また安全かつ安心できるような、怪我や事故のない職場を作ることについて、責を負うものです。私たちは安全でない仕事を引き受けてはなりません。

また、私たちは環境の保護にもコミットします。私たちは、サステナブルなやり方と、責任感ある環境保全を推進する者としてのリーダーであるように努力します。私たちは、世界がより住みよい場所になるような活動を積極的に行い、環境への悪影響を軽減できるよう、取り組みを行います。

Westlakeの従業員として、個人は、自身が働くWestlakeの施設で適用される健康的かつ安全な環境要綱について理解を深めねばなりません。仕事に対して適用される、記録保持および報告要項に従ってください。疑問がある場合には、健康や安全、環境の汚染を伴うようなインシデントやアクシデントや、その他コンプライアンス違反となるような状況について臆さずに上司やマネージャー、人事部、健康・安全・環境部門、またはEthicsPointホットラインにすぐに報告してください。

Westlakeは、その従業員が常に仕事のために出社したときと同じ状態で帰宅できることが理想であると考えています。安全に仕事を行うことを妨げるような物質の影響下にあるときには仕事の報告を行わないでください。

シナリオ：仕事で梯子を降下中、アランが足首を捻った。彼の部署の目的のひとつに、事故発生率を下げ、作業の安全性を向上させるというものがある。アランは怪我について報告するべきか。

回答：報告すべきである。従業員はあらゆるインシデントについて即座に報告することが求められ、事故発生率を下げる目的を報告をしないことの奨励として誤解されるようなことがあってはなりません。

シナリオ：オペレーターであるミゲルは、基本的な運用手順が守られなかった場合に怪我の原因となるリスクを持つ、ある機材の操作方法について研修を受けている。ミゲルは、この機材の運用について手順の省略を行うことにした。現在、怪我などはしていない。危険が現実のものとなっていないという理由で、ミゲルの行為は許容されるか。

回答：到底許容されるものではない。いかなる作業を行う場合でも、従業員は基本的な運用手順に従うことが期待されています。Westlakeの安全ポリシーや手順に反するような行為、または手順の省略は、許容されません。安全ポリシーと手順に常に則って仕事を遂行してください。

私たちの人材

Westlakeでは、互いにリスペクトと礼節をもって接することをポリシーとしています。グローバルカンパニーとして、私たちは意見や信条、バックグラウンドの多様性や違いを理解した上で尊重します。私たちのひとりひとりが、仲間の意見や才能をリスペクトすることで思い遣りのある職場を作り、促進していかねばなりません。

差別、ハラスメント、暴力、その他不適切な行為が仕事場にあってはなりません。これはWestlakeに限った話ではなくサプライヤー行動規範に明記されている通り、弊社のサプライヤーを含む、弊社が事業を共にする人々についても当てはまることです。Westlakeは、個人が安全を感じながら、尊厳と敬意をもって扱われるような就労環境を実現することに取り組みます。

差別の根絶

Westlakeは、事業を行う場所に関わらず、就労における差別を禁止する法律に従います。Westlakeのポリシーとして、雇用の意志決定を行う際には、例えば人種、肌の色、年齢、ジェンダー、自認する性、性的志向、障がいの有無、信仰、国籍など、法律によって保護されている項目によって差別や区別を行ってはならないものとします。Westlakeの差別を禁止するポリシーはすべての従業員と就労への応募に対して、また雇用、給与、福利厚生、研修、その他雇用における諸条件を含む、雇用関係のすべての面において適用されます。

ハラスメント

ハラスメント、暴力、その他従業員やお客様、ベンダーなど、弊社が事業を共にする対象に対して行われる不適切な行為は、いかなる形であっても許容されません。職場の内外を問わず、職場環境が恐怖による支配的な雰囲気となったり、敵意が見られる場所となったり、嫌悪感を与える振る舞いが蔓延する場となったりするような効果のあるハラスメントは、Westlakeでは禁止されています。

ハラスメントの例として以下が考えられます：

- 言葉による脅しや中傷、また人種やジェンダー、その他保護されている特徴に基づく悪口
- ハグをする、キスをするなど、歓迎されていない、嫌悪感を与える物理的接触、また物理的な暴力や攻撃
- 気分を害するような、またはわいせつな内容を含む電子的コミュニケーション、あるいはそうしたポスターや画像を表示すること

あらゆる個人およびグループに対する、ハラスメント、恐喝、攻撃的な振る舞いは一切許容されません。

シナリオ：マリアは、何人かの同僚が外国人について軽蔑的な会話をしているのを耳にした。マリアはどうするべきか。

回答：Westlakeは、個人に多様なバックグラウンドがあることに敬意を払うような職場環境を推進しています。マリアがするべきことは、同僚の発言についての疑義を報告することです。上司やマネージャー、地元の人事部またはEthicsPointホットラインを介して報告することができます。

職場での暴力

Westlakeは安全な職場環境を実現することに取り組みます。この取り組みには、弊社の職場に暴力や暴力の脅威が存在しないようにすることも含まれます。暴力や弊害の脅威、あるいは自分または他者への安全性への疑義、またそのような行為は一切許容されません。こうした内容は速やかに報告されなければなりません。

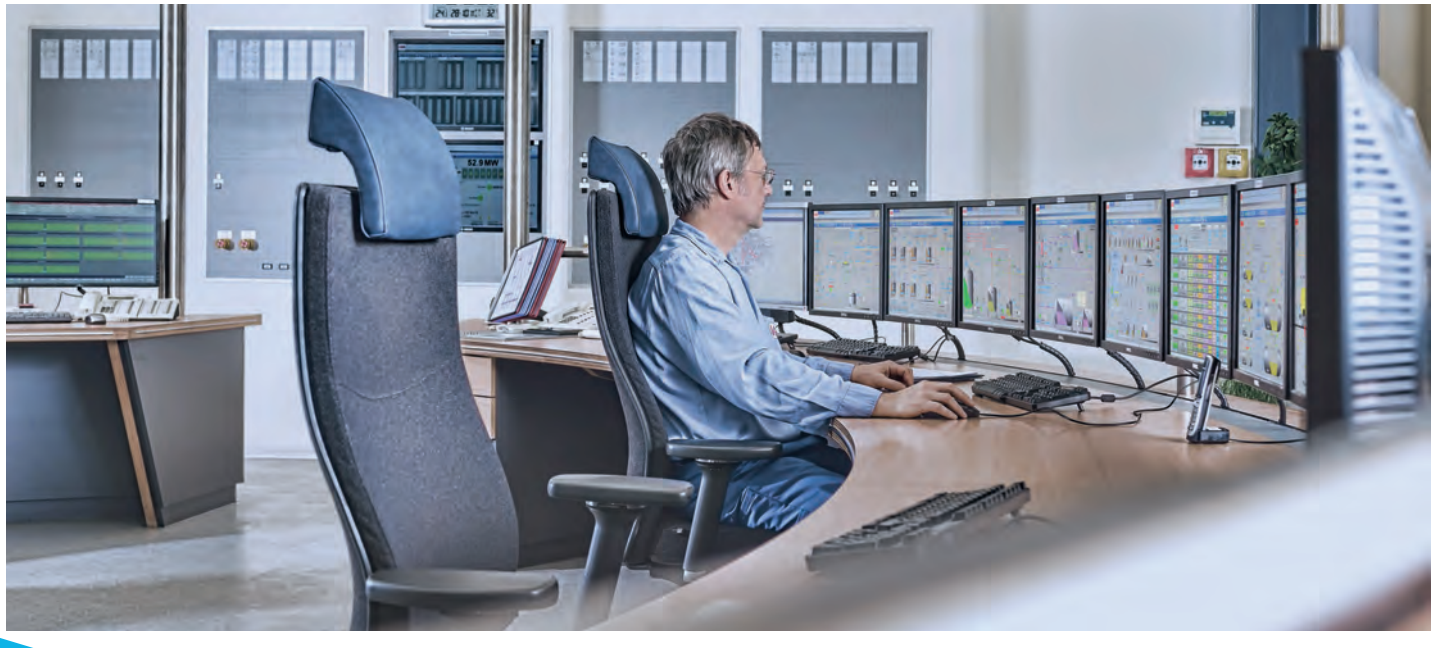
データプライバシー

Westlakeは、事業の一環で収集した従業員や関連する人員についての個人情報を保護する責務を理解しています。個人情報には、自宅の住所や口座番号、政府発行の個人番号、その他個人を特定可能な情報が含まれる場合があります。すべての従業員は、個人情報を安全かつセキュアに保たねばならず、また個人情報が権限を受けていないにも関わらず開示されることを防がねばなりません。従業員、顧客、ベンダー、サプライヤーの個人情報およびWestlakeの機密情報は、適切な合意と適切な安全保障なくしてサードパーティに開示されてはなりません。

一部地域で適用されているデータ保護法により、個人情報の収集や処理、保持について厳しい要項が課せられ、個人情報の誤用や侵犯については重大な罰則が適用されます。したがって、個人情報の取り扱いについては常に注意を怠ってはなりません。個人情報を収集・利用する場合には、法に則った、公平かつ透明性の高い形でこれを行わねばなりません。適用される法的要綱について疑義がある場合、法務部にご相談ください。

賃金、福利厚生、労働時間

Westlakeの従業員は、給与を支払われ、福利厚生を受け、適用法や制度すべてに則った就業時間で、また適用される団体協約に則って働くこととなります。



利益相反

個人は、自己矛盾なく職務に当たることが期待されており、利益相反や利益相反の疑義は避けることが期待されています。利益相反の例としては、以下が考えられます：

- Westlakeと事業を行っている、またはWestlake競合関係にある事業について、財務的、または所有権の利益を持つこと（ただし、公的に取引されている企業の受動的投資によるもので、それが全体収益の10%未満である場合はこの限りではありません）。
- Westlakeと事業をおこなっている、またはWestlakeと競合関係にある事業において外部に雇用関係を持つこと。
- Westlakeのプロパティや情報などを用いることによって、またWestlakeにおける役職上得た機会を自分自身のために個人的に利用すること。
- Westlakeと事業を行っている、または競合関係にあるエンティティについて、事業機会を受諾すること。
- ベンダーやサプライヤー、事業関係者あるいはWestlakeと事業を行いたいとするあらゆる人員から、Westlakeの贈答品および接待に関するポリシーに違反する贈答品や接待を受け取ること。
- 家族や配偶者、血縁、また親戚など、Westlakeで働くものに対して監督責任を持つこと。

従業員は、実際の利益相反、または利益相反の可能性がある行為に関連する前に、Westlakeからの承認を求めねばなりません。

自身が利益相反を持つ可能性がある、または利益相反と考えられる可能性があるものを発見した場合、直ちに、その問題についての判断を保留し、問題について直近の上司、人事部、法務部に連絡するか、または conflictofinterest@westlake.com までメールでご連絡ください。

従業員は、実際の、また明らかな利益相反について開示することが求められます。Westlakeのマネジメントにおいて定義される、実際の、また明らかな利益相反について開示することができない場合、行動規範の違反となり、その他の違反と同様、最大で解雇を含む町会の対象となる場合があります。

シナリオ：ツェン・ウェイは、ベンダーから、希少なビンテージのボトルワインが送られた。ツェン・ウェイはこの贈り物を受け取って良いか。

回答：希少性の高いビンテージワインは、形式的価値を越えたものであると考えられ、一般的なビジネスの慣習に沿うものとは考えられません。ツェン・ウェイはワインを受け取るべきではなく、この提案について上司に報告しなければなりません。

シナリオ：アダムは、自身の施設で次に行われるイベントについて、ケータリングサービスの調達の責任者となっている。このケータリング契約を、レストランを運営している彼の兄弟に依頼したい。アダムは契約を委託したいレストランのオーナーが自身の兄弟であることを事前に開示するべきか。

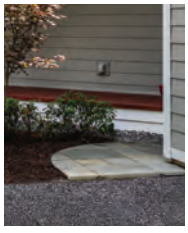
回答：報告すべきである。彼の兄弟がレストランのオーナーであることを上司に開示することはアダムの責任であり、また、契約の委託についての意志決定を行うことは避けねばなりません。地元のマネジメント部は状況を鑑みて、アダムがどのように進めるべきかについてのガイドを提供することになります。

品質と継続改善

私たちが作る製品は、世界中の人々の暮らしをより良いものにするものであり、弊社のお客様や株主、コミュニティは、高品質のプロダクトを製造する上で弊社を頼りにしています。水を浄化するのに必要なパイプから食べ物を新鮮かつ安全に保つためのプラスチックラップ、応急処置で用いられる医療サプライに至るまで、Westlakeはこうした製品について重要な材料や素材を提供する上で欠かせない役割を担っています。

弊社は信頼されているリライアブルなパートナーで在り続けることに献身し、これにより常に誠実かつWestlakeらしく、法律やコアバリューにしたがって活動を行います。

弊社の評判や品質への取り組みをリスクに曝す可能性のある状況に気付いた場合、該当の問題について、上司やマネージャー、人事部、法務部、またはWestlakeのEthicsPointホットラインまでご報告ください。



Westlakeの製品は、世界中の人々の日々の暮らしをより良いものにするものです。

製品品質と安全基準

弊社の製品は会社の品質手順と適用法および制度に則っていなければなりません。加えて、サプライヤー行動規範に明記されている通り、弊社のベンダーは、弊社に提供するプロダクトおよびサービスについて品質と安全性に説明責任を有します。

会社の財産

弊社は、自社の財産を用いる際に注意して行わねばならない義務を負います。会社の財産は、会社での利用にのみ用いられます。コンピュータを用いたり、オフィスのものを自宅に持ち帰って仕事以外の個人的な用途に用いたり、タイムシートを改竄したり、出張費を改竄したりなど、Westlakeの財産を濫用することは、不実である、または不正行為の一例であり、こうした行為は禁止されています。

正確な会計帳簿

正確性は、クオリティにおけるひとつの重要な要素です。Westlakeは、正確な事業帳簿とあらゆる事業の面についての記録を維持するため、皆さんを頼りにしています。不正確な情報や正しくない情報、ミスリードとなるような情報を入力したり、真実の情報を入力できなかったりすることは、その行為の結果が危害のないものであったとしても許容されません。弊社が皆さんに期待することは以下の通りです：

- 弊社の帳簿や記録が正確に事業を反映するためのWestlakeのポリシーと手順を遵守すること。
- 法的要綱および適用される記録保持スケジュールに従って、記録を保持・破棄すること。疑義がある場合には法務部に相談すること。
- 訴訟保留についての手順に従い、また監査や調査、政府や機関の要望に完全に協力すること。

シナリオ：アメリーは、会計グループに所属しており、Westlakeの販売マネージャーである友人から、大型発送が1月10日に行われると報告を受けた。また、顧客は、その販売マネージャーが今年のボーナスにその大型発送を含んで査定できるよう、Westlakeがインボイスを12月31日の日付にしても良いとしている。アメリーは、来年まで商品が発送されない場合でも、今年の日付で販売を記録して良いか。

回答：記録してはいけない。Westlakeが用いている会計ルールは明確です。こうしたルールの違反は、深刻な法的問題となる可能性や、Westlakeの醜聞となる可能性があります。アメリーは、適切に売上を記録しなければなりません。

シナリオ：ジェイソンは、自身の上司にpHレベルが低すぎる内容のpHモニタリングフォームを提供した。上司はジェイソンに対し、pHは「それほどおおごとではないから」と、数字の変更をするように指示した。ジェイソンは、pHレベルを変更し、正しくないが許容範囲の数値にするべきか。

回答：数値を変更してはいけない。ジェイソンはpHレベルが低いことを正しく記録しなければなりません。数字の改竄は正しい記録を付けるという弊社の取り組みに対する違反であるだけでなく、環境や健康、安全性の面での記録改竄になり、法律違反となる可能性もあります。

競争力

1986年の創立以降、Westlakeは、新たな施設を買収・建設したり、既存の施設を拡大したりすることで、継続的に成長をするというそのミッションを実現してきました。Lake Charlesのあるプラントから世界中に支部を持つようなFortune 500の会社にまでなったWestlakeの成長は、透明度の高い、堅牢な企業ガバナンスと、誠実なハードワークの賜物として実現したものです。Westlakeは、そのプロダクトと顧客サービスだけでなく、誠実性と倫理においても、己を裏切るような真似は致しません。

日々の仕事をする一方で、私たちのひとりひとりがWestlakeの価値ある評判を守ることについて信頼されているのです。違法または非倫理的に事業や利益を成長させようとするようなあらゆる試みは避けられねばなりません。そのような不誠実なやり方は法律違反になる可能性があるだけでなく、Westlakeの評判を毀損するリスクもあります。

独占禁止

独占禁止および競争法により、企業や個人は、不当に競争を減らすように振る舞うことが禁止されています。競合と別の販売条件や価格について合意する、販売のテリトリーやマーケットを分割するべく競合と協力する、生産や販売、アウトプットを制限して競争を減らす、競合の入札に介入するなどは、すべて独占禁止違反の例となります。こういった行為はWestlakeのお客様にとって弊害となるほか、法律およびWestlakeのポリシーの両方で厳しく禁止されています。

政府は、この独占禁止法律の違反について、厳しい罰則や罰金を科しています。独占行為に加担した従業員は、刑事処分の対象となる場合があります。

従業員は常に以下に注意せねばなりません：

- 品質とサービスに基づいて、フェアに競争すること。いかなる形であっても市場に影響を与えるために競合と共謀してはいけないこと。
- 価格、生産量、事業戦略など、競争に関わる機密情報の機密性を維持すること。
- 競合他社から直接、競争に関わる機密情報を受け取らないこと。
- 競合他社、専門誌、業界団体とのやり取りによって独占禁止法上の懸念を引き起こさないようにすること。

独占禁止についてのコンプライアンスに疑問がある場合は、法務部までご連絡頂くか、Westlakeの独占禁止ポリシーを参照してください。

シナリオ：ザビエルはWestlakeのバイヤーである。彼の友人であるミアは競合他社で働いていて、両社に共通するサプライヤーからあるプロダクトを仕入れることについて、Westlakeがどれくらいの金額を支払うことになっているのかと訊ねてきた。ミアの質問は問題か。

回答：問題がある。ザビエルはミアに対し、サプライヤーに対してWestlakeが支払う金額について競合と話をする行為はWestlakeのポリシーに反すると伝え、この連絡を法務部に報告しなければなりません。

インサイダー取引

インサイダー取引法では、ある会社にとって非常に重要な公的でない情報を持つ者が、その情報に基づいて証券の売買をすること、またその情報を他者に受け渡すことが禁止されています。その情報が非公開のものであり、通常の投資家の証券の売買判断に影響を与える可能性が高いものであると考えられる場合、その情報は重要度の高い内部情報であると判断される場合があります。非公開の金融予測やM&Aに関連する情報、販売および収益の結果、シニアマネジメントにおける変更や訴訟または政府調査に関する情報などは、重要な機密情報の一例です。

Westlakeは、従業員がインサイダー取引および内部情報に基づく取引に関与することを禁止しています。いかなる状況であっても、Westlakeの従業員は、重要な内部情報に基づいて会社の証券を売買してはならず、また重要な内部情報について他者に漏らしたりしてもいけません。

汚職防止

汚職防止法では、判断に対して不適切に影響を与えるため、または事業において不適切な優位性を得るために、価値のあるものを贈与したり約束したりすることを禁止しています。政府役員と交流のあるWestlakeの従業員は、直接的であってもサードパーティを介した間接的な接触であっても、賄賂やその他あらゆる支払いを、事業獲得や政府活動の恩恵のために提供したり受け取ったりしてはいけません。Westlakeは賄賂やキックバック、その他の汚職によって新たな事業を獲得したり、既存の事業を維持したり、その他の事業的アドバンテージを得たりすることを厳しく禁止します。Westlakeの高品質の製品およびサービス、誠実性、自由かつ公平な競争への取り組みは、弊社の成功の礎となるものであり、これを犠牲にしてはなりません。

Westlakeが賄賂を支払ったり受け取ったりすることがないように、弊社を代表する、または弊社の代役となるサードパーティが賄賂の支払いや受け取りをするようなことも決して許可されません。汚職防止コンプライアンスについて疑問がある場合、法務部に問い合わせるか、Westlakeのグローバル汚職防止コンプライアンスポリシーを参照してください。

シナリオ：Westlakeは、新たな国での販売を開始する予定であるが、まず輸入許可などの諸々の許可を取得しなければならない。リンは、この許可を得るために雇われたコンサルタントからインボイスを受け取った。インボイスには、「特別手数料」として大金が請求されていた。この特別手数料について、根拠となる資料や詳細な説明などはない。リンはこのインボイスについて支払い処理するべきか。

回答：支払い処理をするべきではない。通常と異なる請求は、詳細な調査が必要な赤信号と考えるべきです。そのコンサルタントは、許可を発行してもらうべく、政府役員に対して賄賂を送った可能性があり、Westlakeに、その賄賂の額を補填させようとしている可能性があります。リンは処理を続行する前に上司または法務部に確認しなければなりません。

贈り物をする側・受け取る側に関わらず、それによって意志決定が影響を受けることがあってはなりません。

国際取引

世界中に支社を持つグローバルカンパニーとして、Westlakeは事業を行う国の輸入・輸出法に準拠します。輸入とは私たちが購入するプロダクトが別の国または関税自治区から持ち込まれる際のことで、輸出とは弊社が販売するプロダクトが他の国や関税自治区に発送される際のことです。法律の中には、特定の人々やエンティティと事業を行うことを禁止しているものや、特定の国で事業を行うことを禁止しているものもあります。

Westlakeでは、国際的な取引法に従うことが期待されています。発生し得るすべてのシナリオを網羅することはできませんが、国際取引のコンプライアンスの一例としては以下が考えられます：

- 商品を適切に分類し、その原産国を適切に確認する。
- 制裁措置がとられている対象に対して製品を販売したり、製品を購入したり、またはその他事業を行わないこと。
- 製品やサービス、技術や技術的情報を輸出する前に、適切なライセンスや許可を取得すること。
- 不買同盟禁止法や制度について、必要に応じて遵守すること。

取引についてのコンプライアンスに疑問がある場合は、法務部までご連絡頂くか、tradecompliance@westlake.comまでご連絡ください。

機密情報

機密情報とは、非公開の、Westlakeに競争上でのアドバンテージを与えるような情報を指します。機密情報には、Westlakeの取引の機密や、その他の類いの機密情報、知的財産（特許、商標、著作権など）は、すべて重要な企業資産であり、保護されなければいけません。従業員はWestlakeの機密情報を使う場合、Westlakeの利益目的でのみ許可されます。個人の利益やWestlakeとの競争のために用いることは許可されません。会社の機密や商標情報を、事業上のニーズや事前の許可なく開示することは禁止されています。最後に、会社の機密情報を開示しないことの義務は、Westlakeにおける雇用契約の終了後にも有効であることにご注意ください。

非公開の財務情報や、プラント運営や顧客リスト、事業計画、プロジェクション、および技術的開発についての情報は、すべて非公開の、開示から保護されなければいけない機密情報の一例です。

シティズンシップ

創設時より、Westlakeは私たちが仕事をし、暮らしているコミュニティをサポートしてきました。Westlakeは、こうしたコミュニティをより良いものにする上でアクティブな役割を担うことを優先し続けています。弊社の従業員はコミュニティにおいて弊社のアンバサダーでもあります。従業員は、常に倫理的な行動を行い、仕事における誠実性を違反するようなことがないことが期待されています。

誠実性や正しさを日々の事業で実践していくことは、お客様やベンダー、その他事業パートナーとの関係性において非常に重要です。

公正な取引と倫理的な行為

公平かつ倫理的なやり取りをすることは、誠実性、正しさをもった仕事を行う上での重要な一面です。弊社の仕事全体において、私たちは誠実であり、透明性を維持した上で、弊社の顧客やベンダー、その他事業パートナーに対して公平かつ倫理的に対応しなければなりません。Westlakeは、その形式に関わらず、不公平な取引を禁止します。不公平な取引の例としては以下が考えられます：

- 実際には水準に達していないことを知りながら、特定の製品が製造上のスタンダードに準拠しているとすること。
- 顧客の契約についての意志決定に影響を与える目的で重要なデータを秘匿したり、関連する事実を省略したり、虚偽と知りながらそのような発言をすること。
- 弊社製品または競合製品について正しくない情報を伝えること。

シナリオ：あるプラントの従業員が、ブレイクルームで同僚が他の同僚に対して、安全検査チェックリストについて、実際に状態を検査することなく、すべての項目を充分であるというステータスにしているというのを耳にした。このプラントの従業員は、自分が聞いた内容を報告すべきか。

回答：報告すべきである。安全検査チェックリストにリストされている項目について、実際に状態をチェックせずに問題なしとすることは、潜在的に健康や安全、環境の問題となる可能性があるのみならず、非倫理的であり、報告されるべき内容です。

政治活動

政治活動に参加するかどうかは個人の判断となります。参加はWestlakeでの仕事と独立したものでなければならず、自分の可処分時間と自身の支出によるものでなければなりません。法務部から許可が得られない場合、Westlakeは、個人の政治活動に関連した従業員のポケットマネーによる支出の補填は行いません。Westlakeの財産（紙、コピー機、コンピュータ、電話など）は、政治的関心の促進のために用いられてはなりません。従業員が他の従業員や顧客、サプライヤーに対し、選挙候補者や政治団体に対しての政治的献金や奉仕を行うように圧力を掛けることは禁止されています。

ロビー活動やWestlakeを代表しての政府との接触は、法務部と企業通信部の協力を踏まえて行われなければなりません。

人権

グローバルカンパニーとして、私たちは顧客やサプライヤー、ベンダーなど、様々な国や文化の人々との付き合いがあります。敬意とリスペクトを持ちながら付き合うことは、基本的な人権であり、あらゆる文化で適切な行為です。私たちの仲間を大切にするように、私たちは、弊社のサプライヤーおよびベンダーにも、自社に関連する人々に対して、同じくリスペクトと思い遣りをもった対応を期待しています。具体的には：

- 私たちは、弊社のサプライチェーンにおいて人権を守ります。
- 私たちは、強制労働や児童労働、水準を満たしていない労働環境を非難します。
- 私たちは、こうした労働に関与している者と知りながら、そうした者と事業を行うことはありません。

ソーシャルメディア

ソーシャルメディアは、社会においてますます重要な役割を担うようになってきています。他者と意義のある繋がりを持つことができるようになる一方、誤った使い方をすると従業員の誠実性や個人としての在り方に疑義がかかることになる場合もあります。

- 誤解や直接の弊害の可能性があるため、従業員は、その影響や結果について、個人的な場合にも仕事に関連する場合にも、SNSに何かを投稿する際には注意深く考慮せねばなりません。
- 脅迫的であったり、Westlake従業員やWestlakeの競合、あるいはWestlakeが事業を行う企業や個人を脅迫したり、ハラスメントとなったり、恐喝したり、その他貶めるようなコメントや画像は決して投稿してはなりません。
- Westlakeの機密情報、または商標情報について、SNSで共有してはなりません。

外部とのコミュニケーション

公的に取引されている企業による声明は、株主や政府機関、金融市場およびメディアにより、注意深く調査されます。Westlakeの代表によるあらゆるコミュニケーションは、そのような意図がなかった場合でも、公的な会社の声明として受け取られる場合があります。Westlakeについての声明をメディアや外部に対して発信することは、権限を受けた人員でなければ許可されません。以下のことに注意してください：

- 情報のメディアリクエストを、企業通信部に転送してください。
- 政府の調査官や法的要請は、法務部までご連絡ください。
- 業界、市民、その他外部組織を訪れる場合、事前に企業通信部と所属するグループのバイスプレジデントからの許可を得てください。

疑義の報告

Westlakeは、誠実かつ倫理的な行為を支持し、行動規範の違反と成り得る非倫理的または不適切な行為については即時報告することが推奨されています。不適切な行為の可能性に気付いた場合、またそのようなものを目撃した場合、その疑義について直接の上司に報告してください。上司に報告しづらいと感じる場合や、上司があなたの疑義について適切に対応していないと感じる場合、疑義について他のマネージャーに報告したり、人事部または法務部に報告したり、WestlakeのEthicsPointホットラインにご連絡頂くこともできます。

Westlake EthicsPoint Hotline

Westlakeの他言語報告ホットラインであるEthicsPointは www.westlake.ethicspoint.com からご確認頂けます。コミュニティのメンバーや従業員は疑義についていつでも報告が可能です。米国またはカナダから電話による報告を行う場合には、+1 844 205 1170にお電話ください。その他の国にお住まいの方は www.westlake.ethicspoint.com より、お住まいの国に設定されたインストラクションに従って、疑義についてお電話でご報告ください。オンラインで報告する場合、www.westlake.ethicspoint.com をご参照ください。

どのような報告経路であっても、Westlakeはあなたの疑義について可能な限り完全な機密として扱い、あなたが情報提供者であるという情報を保護するためのステップを講じます。許可されている場合、ホットラインを経由した報告は匿名で行うことが可能です。国によっては、ホットラインで報告できる内容の種類について指定がある場合があります。あなたの問題が報告ホットライン経由では対処できない類いの疑義に関連する場合、疑義について上司やマネージャー、人事部、法務部までご連絡ください。

Westlakeは、行動規範の違反の疑惑について全体を調査します。行動規範の違反に改善が見られない場合、最大で解雇を含む懲戒の対象となることがあり、また、法律で認められている場合は、ボーナスまたはその他の該当するインセンティブ報酬の取り消しまたは払い戻しの対象となることがあります。事実でないと知りながら虚偽の情報をレポートで提出することは認められません。

Westlakeは、疑義の報告を行った如何なる人員に対しても報復を許容しません。職場での疑義の報告について、または調査に参加したことについて自身が報復の対象となっていると考えられる場合、問題について人事部または法務部に、またはEthicsPointホットラインを用いて報告してください。報告された報復行為については、徹底的に調査が行われます。

Westlake

Enhancing your life every day®

Westlake Headquarters
2801 Post Oak Blvd.
Houston, Texas 77056 USA

電話番号: +1 713 960 9111

www.westlake.com

上級役員または役員についての行動規範の放棄は、Westlakeの取締役会または理事委員会によってのみ可能で、法律の要請がある場合には公的に開示されねばなりません。