

2025 第4版 倫理規定

2025年5月



倫理規定

規程 :	第4版 (2025年5月) - 2025年5月13日取締役会承認
目的	倫理原則について説明し、当社の価値観、当社が求める行動、それらに対する当社のコミットメントとアクションを明記することにより、デノラの従業員、および何らかの理由で当グループの目的と目標の実現に貢献する第三者の行動に対する指針を提供する。
従業員の義務	本倫理規程を厳密に遵守し、これに則って行動し、これが適用されていない場合は適切な行動をとる。
起草者	デノラ会長
管理責任者	人事部 (People Organization Social Communication and Happiness)
影響を受けるその他の部署	デノラのすべての法人および部署
参照	<ul style="list-style-type: none"> • 法律、規制、および法令の規定 • イタリア共和国政令第231/2001号 • <i>DN.GPL.93.22 - グローバル内部通報ポリシー (Global Whistleblowing Policy)</i> • <i>DN.GPL.100.23 - グローバル腐敗防止ポリシー (Global Anticorruption Policy)</i>
無効となる文書	旧倫理規定
適用対象者	<ul style="list-style-type: none"> • すべてのデノラの法人および従業員 • 何らかの理由により当グループの目的と目標の実現に貢献する第三者
配布先	全従業員および第三者
承認者	<p>デノラの取締役会を代表して</p> <p style="text-align: center;">Federico De Nora 会長</p>  <p style="text-align: center;">(署名)</p>

配布先 : 全従業員および第三者

目次

CEO より	3
1. 目的および対象者	4
2. 倫理原則	4
3. ビジョン、ミッション、パーカス（存在意義）、従業員価値提案、および企業価値観	4
4. ESG（環境、社会およびガバナンス）	5
4.1 社会	5
4.1.1 安全衛生およびウェルビーイング	6
4.1.2 ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョン（DEI）	6
4.1.3 地域社会への支援	6
4.1.4 社内外のステークホルダーと取引を行う際の誠実性と倫理的な行動	7
4.2 環境	9
4.3 ガバナンス	9
5. データおよび会社の資産の保護	10
6. 施行および管理	11
6.1 施行	11
6.2 倫理委員会	11
6.3 内部通報	11
6.4 拘束力	12
7. 改訂履歴	12

頭字語および定義

BoD=取締役会

CoE=倫理規程

C.L.E.A.R.E.R. = リーダーの関係強化と効果的なリモートワークのための規則（Connected Leadership Empowering Actions and Rules for Effective Remote Working）

DEI=ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン

DN または **当社** = Industrie De Nora Spa

DPO=データ保護担当者（Data Protection Officer）

E4E=イーチ・フォー・イコール（Each for Equal）

ESG=環境、社会およびガバナンス

当グループまたは **DN** グループ=デノラおよびそのすべての子会社

P.Or.S.C.H. = 人事部（People Organization Social Communication and Happiness）

H&S=安全衛生（Health & Safety）

ICRMS = 内部統制リスク管理システム（Internal Control Risk Management System）

RPT = 関連者取引（Related Parties Transactions）

CEO より

従業員の皆さんへ

100年以上前の設立当初から、デノラは継続的なイノベーションと科学的発見によって持続可能な成長と卓越性を実現することに注力し、優れた実績を上げてきました。当社は人類と地球にプラスの影響を与える技術の開発を通じ、進歩に貢献しています。

本倫理規定は、会長である Federico De Nora が取締役会を代表して承認および署名を行っており、私たち一人ひとりの行動の指針となるものです。これは単なる規則集ではなく、私たちが何者であり、どのように事業を行うかを定義する集団的なコミットメントです。これは私たちが責任ある決定を下し、成功を追求するための道徳的指針となります。

本倫理規定は私たちのアイデンティティの基礎を構成し、従業員や連携先、サプライヤー、ステークホルダーを団結させ、共にイノベーションを実現し、未来を形作ることを可能にする共通項でもあります。

本規定を注意深く読み、日常業務の参考資料として活用してください。持続可能な進歩に対する私たちのコミットメントは、単に倫理的な選択であるだけでなく、類いまれなチャンスでもあると私は固く信じています。私たちはライフカタリスト（人生を豊かにしてくれるもの）としての科学に立脚しています。そのため私たちにとって、誠実に事業を行い、イノベーションを実現することは、正しいことに焦点を当て、人々の発展を支え、事業を行うコミュニティを尊重し、環境への影響を最小限に抑えることを意味します。

皆さんと共に数々の重要な節目を達成してきたことは私の誇りであり、倫理的リーダーシップの新しい基準を打ち立てることで、引き続き社会を向上させることができると確信しています。皆さんのコミットメントと献身に感謝を申し上げます。私たちは、未来の課題に取り組み、より良い世界を創造することが可能です。

CEO
Paolo Dellachà

1. 目的および対象者

本倫理規程 (CoE) は、デノラの倫理原則および価値観について説明し、チーフオフィサー、取締役、マネージャー、従業員、インダストリアルテクニシャン、臨時従業員、およびサプライヤー、顧客、市場アナリスト、請負業者、外部監査人、代理人および販売代理店を含む第三者など、直接的か間接的か、また常勤か非常勤かにかかわらず、当グループと業務上の関係または交流のあるすべての者に指針を示すことを目的としています。

当グループのために、または当グループを代表して業務を行う者は、本倫理規程を全面的に遵守する義務があります。これはデノラの成功に不可欠な要素であるデノラの評判にとって最も重要な事柄です。

デノラは、事業を行う国において適用されるすべての法律、規則および規制を遵守します。

倫理上および行動上の行為に関する一貫したグローバル基準を守りながら、当社が交流を行う国やコミュニティの文化とビジネス慣行を尊重します。

本社や現地組織のポリシー、プロセス、マニュアルなどのあらゆる文書にも、本倫理規程に記載されている原則が一貫して盛り込まれています。これらの文書との矛盾や曖昧な部分がある場合は、本倫理規程が優先されます。

2. 倫理原則

デノラは、ユーロネクスト・ミラノ証券取引所に上場しているイタリアの多国籍企業であり、設立当初からレジリエンス（イタリア語で「石の上にも三年 (durantes vincunt)」）を重要視し、100年以上の歴史を歩んできました。当社は電気化学と水処理を専門としており、持続可能なテクノロジーと新たに開発が進むグリーン水素産業の大手企業です。

当社は設立当初から、科学の進歩その他の功績を通じて人類に貢献してきました。

当社は科学的知識を駆使することで、環境や自然への配慮と、個人および社会のウェルビーイングと繁栄の促進を目指し、倫理観の浸透に包括的に取り組んでいます。

デノラの全従業員とすべてのステークホルダーは、最も基本的な基準に則って業務を行う必要があり、下記に従い、会社にとって最善の利益をもたらすよう誠実に行動しなければなりません。

- ライフカタリスト（人生を豊かにしてくれるもの）としての科学
- 透明性および一貫性
- 誠実性および公平性
- 相互尊重とダイバーシティの重要性

3. ビジョン、ミッション、ペーパス（存在意義）、従業員価値提案、および企業価値観

私たちは、以下に従って行動します。

- ビジョン：「持続可能な未来のために才能を活かす」
- ミッション：「アジャリティとグリーンテクノロジーで価値を創造する」
- ペーパス（存在意義）：「コラボレーションを強化し、困難を乗り越えていく」
- 従業員価値提案（EVP）：「驚くような道を切り拓く」

当社は自社の価値観に基づく、強力な独自のアイデンティティを備えています。

- **向上**：仕事に対する情熱は、デノラのすべての従業員に共通しています。幅広いリーダーシップの発揮や、人材のエンパワーメントの意義を確信しており、すべての人々に、向上し、夢を実現するチャンスを提供しています。
- **恒久的な進歩**：私たちは、未来を変えるアイデアの力を信じています。あらゆる階層でイノベーションを奨励し、評価される環境作りを推進しています。経験から学び、多様な同僚との継続的な交流や、現場での日常的な取り組みを通じて成長します。
- **対応能力**：責任には多くの意味がありますが、課題から逃げず、積極的に立ち向かうことが第一の責任です。テクノロジーであれ人々であれ、私たちは全員、持続可能な事業を営み、能力の発揮と価値創造の両面において人々が満足できる状況を作る責任を負っています。
- **団結心**：私たちは、多様な人材を共通の目的のために配置することで、 $1+1>2$ の効果を発揮できると信じ、それが正しいことを日々実感しています。チームとして団結すれば強くなり、一人ひとりの限界を克服してより優れた成果をあげることができます。
- **自己発見**：デノラでは誰もが、現状に挑戦し、自分に何ができるかを再定義し、個人として、また職業上の夢を思い描き、本当の自分を発見し、能力を最大限に発揮することを奨励されています。
- **時間の有効活用**：私たちは、生活と仕事は相反する要素ではなく、両者の間にはシナジーがあると考えています。仕事は生活の重要な一部であり、生活と仕事は一体となっています。デノラは、私生活と仕事を主体的に管理し、シームレスに統合することで、最適な組み合わせを見つける機会を提供しています。

こうした価値観は私たちが取り組んでいる人材戦略 (People Strategy) にも盛り込まれています。デノラはこの戦略を通じ、自社の成長と成功のために最も重要な要素である「人」を尊重することに焦点を当てながら、アクションを実施し、コントロールしています。

4. ESG (環境、社会およびガバナンス)

創業当初から、科学による進歩はデノラの日常業務における中心的な要素であり、当グループは年月とともに持続可能な発展へのコミットメントを強めてきました。

デノラは、環境への影響を最小限に抑えることを目的とする「持続可能なテクノロジー」の開発・提供計画を策定し、実行しています。

デノラにおいて持続可能性とは、環境や経済に関する事柄に留まらず、当社の従業員や地域社会、外部のステークホルダーに対して道徳的な行動をとることを基本とする当グループの企業文化を推進し、広めることで、社会的分野にも影響を及ぼすことを指します。これらはすべて、国際的なベストプラクティスに則った強力なガバナンスによって管理されています。

本規程は、ESG の中の社会的要素から出発し、私たちが掲げる「人中心」主義を強調しています。

4.1 社会

デノラは、

- 人権と労働者の権利を保護します。自社の組織内およびサプライチェーンにおいて、あらゆる形式の児童労働、強制労働および奴隸を厳格に禁止します。
- 望まない接触、侮辱、脅しや攻撃的な言葉（例：性的ないがらせ、組織ぐるみのいじめ、報復、差別）など、精神的・感情的苦痛を引き起こすことを意図したあらゆる形式のハラスメントを容認せず、これに抗うことのできるポジティブな職場環境を推進します。

4.1.1 安全衛生およびウェルビーイング

安全衛生 (H&S) は当社が持続可能な成長を遂げるための基本要件です。

業務中または職場での、安全衛生のリスクを引き起こす行動 (例: アルコールの摂取やドラッグの使用など) は、一切容認されません。

資格の認定や意識啓発イベント、研修、コミュニケーションなどの計画や活動により、事故や病気の防止だけではない「安全第一」の文化を追求します。

当社の計画や活動の基本原則は「安全はあなたから始まる (*Safety starts with you*)」です。これは、安全が全員の責任であるということを意味しています。すべての従業員およびデノラとやりとりを行うパートナーは率先して安全衛生の文化を育み、これに添って行動する必要があります。

デノラは以下の両方における従業員の身体的・精神的ウェルビーイングを含む安全衛生に特に注意を払っています。

- **職場**においては、ポジティブな環境を作り、業務上の怪我や病気のリスクを防止するための手順を適用しています。
- **リモートワーク**では、CLEARER (リーダーの関係強化と効果的なリモートワークのための措置) のようなポリシーと研修を含む専用のプログラムを通じてウェルビーイングを促進し、柔軟性や仕事と生活の融合を高めるための他のポリシーを導入します。

4.1.2 ダイバーシティ、エクイティおよびインクルージョン (DEI)

当社は四大陸に渡って展開していることから、多様な文化による視点、慣習および伝統を尊重するインクルージョンの文化を推進しています。すべての従業員が尊重され、能力を発揮し、支援されていると実感できる、包摂的で敬意に満ちた職場環境の実現に努めます。

デノラは、年齢、性別、性的または政治的指向、健康状態、人種、国籍、宗教的または文化的信仰などに基づくあらゆる差別も容認しません。すべての人材管理プロセス (人員募集、雇用、ジョブローテーションおよび異動、業績および能力評価、報酬見直し、昇進、キャリア管理など)において公平性と透明性のある企業文化を維持します。

デノラでは、平等な機会を設ける行動を積極的に実施し、特に仕事と家庭の両立に配慮したポリシーの整備に取り組んでいます。

デノラのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI) を最高水準に引き上げることを目的として、E4E (イーチ・フォー・イコール (それぞれが平等であること)) 委員会を設置しています。同委員会は Chief HR Officer および DEI Director と直接やりとりしながら、希望するすべての従業員が自発的に参加し、貢献することのできる開かれた組織です。

4.1.3 地域社会への支援

私たちは、事業を行う国の地域社会における QOL (クオリティ・オブ・ライフ) と社会経済的発展を支え、文化的、経済的、社会的権利を尊重し、その発展に貢献しています。特に以下の取り組みに注力しています。

- 学校や大学と支援関係やパートナーシップの構築。
- 非営利団体、自治体、社会的分野で活動する組織の支援、各国の人道的プロジェクトへの資金提供

- 美術館や科学博物館との協働

4.1.4 社内外のステークホルダーと取引を行う際の誠実性と倫理的な行動

デノラの全従業員は、職務を遂行するにあたり、誠実に、当グループの最善の利益のために行動しなければなりません。自己の利益のために、事業機会を利用したり、会社の資産、データ、情報、役割、またはネットワークを使用したりすることは慎まなければなりません。あらゆる人のやり取りにおいて、特にソーシャルメディアを使用する際には、デノラのロゴ、ブランドおよび画像の使用に関して適用される規則を遵守し、常に当グループの社会的評価（評判）を守る必要があります。

デノラは誠実性、透明性、公平性、忠誠心、正直さを持ち、あらゆる適用法、規制、国際基準および指針に従って事業を行い、腐敗および詐欺行為（例：虚偽の説明、情報の隠匿、信用のある地位を乱用して利益を獲得したり、損失を引き起こしたり、他者を損失のリスクにさらすことなど）に対する「ゼロ容忍」の文化を推進しています。

社内外のステークホルダーとの長期にわたる関係を築くため、ステークホルダーとの関係において高水準のプロフェッショナリズムを追求しています。

ステークホルダーの属性に関わらず、私たちは常に

- 以下の行動規則を適用します。
 - 模範となる行動をとり、言葉と行動を通じた本倫理規程およびグループによる首尾一貫した方針への全面的なコミットメントの提示
 - 現地の文化の尊重
 - マネーロンダリングやテロリズムへの資金供与を目的とした経済・金融システムの利用防止
- 以下を避けます。
 - 利益相反（事業上、財務上、家族関係、政治的、または私的な利益が、当グループに最善の利益をもたらす公平な決定を下す能力、または一般的に職務や責任を完全に遂行する能力に影響を及ぼす可能性のあるあらゆる状況）
 - 攻撃的な言動（言語的、身体的、または身振りによるものを含む）
 - 適用法や規制により求められる場合を除く機密情報の開示
 - 権限の濫用

さらに、私たちがやりとりを行うステークホルダーの種類に応じ、特定の規則が適用されます。

a. 社内ステークホルダー

コラボレーションの価値観に則り、**同僚**との関係において、以下のことを推奨します。

- 集合知とチームワーク
- 良好的な関係
- 日々のやり取りの中でデノラの価値観を実践すること

b. 社外ステークホルダー

■ 株主および金融界

イタリアの上場企業のベストプラクティスに沿って、デノラは、株主および金融界との対話を管理するためのポリシーを採用しています。このポリシーは、株主および金融界とのやりとりの際、以下の原則を遵守するよう定めています。

- 透明性
- 明瞭性
- 適時性
- 情報の平等な取り扱いおよびアクセス
- コンプライアンス

関連情報および内部（インサイダー）情報の管理に関する現行の規程に従い、正当な理由のない選択的な情報提供は、いかなる形式であれ避けなければなりません。

■ 関係当局

デノラは以下を遵守します。

- 関係当局とのすべてのやりとりでは、正確で完全な情報を提供し、事実の歪曲や重要な事実の隠蔽を避け、誤りや不正確な内容がある場合は迅速に対処し、透明性を維持します。
- 賄賂やキックバック、意思決定プロセスの客観性と公平性に影響を及ぼすような行為を含め、関係当局への不適切な影響や関与を行わないようにします。

■ 顧客

デノラは以下を遵守します。

- 公平な競争を守る規制を尊重しつつ、競争条件の下で顧客に対して上質な製品とサービスを提供することで、事業の成功を追求します。
- 契約に含まれる条件を遵守し、またそれを相手方にも要求し、お客様の合理的なニーズと期待に応えます。
- 製品およびサービスに関する正確で完全な情報を提供し、顧客が十分な情報に基づいて意思決定ができるよう、事実に即した透明性の高いコミュニケーションを行うことに尽力します。

■ サプライヤーおよびその他外部の連携先

調達、その他、物品やサービスの供給、およびコンサルタント、営業担当者などを含む外部との連携に関し、デノラは以下を遵守します。

- 直接的か間接的かを問わず、営業担当者やコンサルタントを通じた、いかなる種類の違法な活動への関与を行わないこと
- 事業における誠実性を選定と契約の基準として採用し、サプライヤーの選定において公平性と透明性を維持すること
- 適用される法規に従った、事業上の正当な理由に基づく場合のみ、契約を締結すること。
- 契約で合意した支払い条件を遵守することで、サプライヤーや事業パートナーの発展を促進し、その製品とサービスを向上させる慣行を採用すること
- 営業担当者、販売代理店、サプライヤーなどとの取り決めをすべて文書化すること。

特に、パートナーおよびサプライヤーとの関係を規律するために、サプライヤー倫理規程を採用し、サプライヤーが事業を行うすべての国において適切な倫理基準を遵守している

かどうかのモニタリングと管理を行います。

■ 競合他社

デノラは以下を遵守します。

- 競争法を遵守して事業を行い、全当事者間で誠実性と公平な競争を促進すること。
- 反競争的な慣行や、競争をゆがめるような活動には関与しないこと。

4.2 環境

デノラは、自身の価値観および戦略の重要な要素として、環境パフォーマンスを継続的に向上し、適用される法規や国際基準に従った管理システムの正確性の検証に取り組んでいます。

当グループは、グリーンエネルギーへの移行を促進する製品の開発および自社事業とバリューチェーンの向上の両方を通して気候変動を最小限に抑えることを目指すソリューションへの投資を推進します。特にエネルギーと原材料の消費削減、廃棄物発生量の削減、材料の管理方法における循環原則の適用、排出物（温室効果ガス、空気汚染、水質汚染など）の削減を実現する革新的なテクノロジーとプロセスを開発および採用することにより、脱炭素や、温室効果ガスを実質ゼロにする「ネットゼロ」に対する世界的目標に寄与するために尽力します。

以下を中心とした体系的な環境管理システムの構築と運用によって、環境パフォーマンスの管理と継続的な改善に努めています。

- 当社の活動が環境に与える実際および潜在的な影響の定期的かつ詳細な分析と評価
- 当社の環境パフォーマンスを継続的に改善するためのモニタリングおよび措置の定義
- 従業員全員が、環境への影響、その最小化のために行うべきこと・避けるべきこと、および業務や製品をより環境に配慮したものにするために自分が果たせる役割を理解すること

デノラは、環境への責任を組織全体で負うこと、不適合を特定するための独立したサプライヤーによる監査、当グループのコミットメントを証明するためのグローバルおよび現地固有の KPI の定義を奨励しています。

4.3 ガバナンス

デノラは、コーポレートガバナンスシステム (*Corporate Governance System*) ならびに当社が事業を行うすべての国で適用されるコーポレートガバナンスのベストプラクティスを反映して作成された一連の社内ポリシー、イタリア証券取引所が推進し、当社が遵守するコーポレートガバナンス規程 (*Corporate Governance Code*) に記載された原則、およびイタリアの上場企業に適用される法規制を通じ、現在および未来におけるステークホルダーや株主の利益も考慮しながら、持続可能な発展を追求しています。

コーポレートガバナンスシステムは、以下に基づいています。

- 本規程および社内ポリシーにおいて定義、認識、共有、確立された一連の価値観と行動規範
- 管理・統制機関が果たす極めて重要な役割
- 経営上の意思決定の有効性と透明性
- 関連当事者取引の注意深く入念なモニタリング
- ESG 要因および持続可能な開発をモニタリングする特定機関 (ESG 実行委員会仮訳 (ESG Steering Committee) および ESG 加速 LAB (ESG Accelerator LAB)) による効果的な貢献

戦略と実行の一貫性を確保するため、当グループのガバナンスは、以下を定義する内部規則の制度によって構成されています。

- **職務分掌**
 - 業務の意思決定、認可および実行を担当する者の指定は、必要な職務分掌と統制を確立するため、慎重に行われます。
 - 文書への署名責任を負う者は、文書の正確性を確認する責任があります。意思決定プロセス、担当者および関連データへのアクセスに関する透明性を確保するため、各決定の追跡可能性を保証します。
- **経営陣と統制部門のバランスの良い関係**：意思決定プロセスはさまざまな段階に分かれており、異なる当事者を関与させることで、意思決定の権限と統制活動をバランスよく分散させています。
- **適用法およびデノラが採用する会計基準に従い、すべての商取引記録の透明性および会計上の正確性を確保します。** デノラの財務諸表内の情報の透明性、信頼性および追跡可能性に悪影響を及ぼす可能性のある行動は厳密に禁止されています。

デノラのガバナンス構造は、意思決定および監督を担う内部部門と、経営が組織に与える影響を管理する部門で構成されています。

ガバナンス構造の詳細な説明は、毎年発行されるコーポレートガバナンスおよび責任構造に関する報告書 (*Report on Corporate Governance and Ownership Structure*)（「コーポレートガバナンス報告書」) 内に記載されています。

デノラは、業務運営部門を支援するさらなる防衛ラインとして、リスクと統制を日々管轄および管理する社内のコーポレート部門を設立しました。

- 取締役会の直属である内部監査部門は、統制活動を担当し、監査計画の作成および個別監査の実施を通じて、ICRMS の適切な稼働と取締役会が定義した指針に添っていることを検証し、適切な改善措置を提案します。
- CEO の直属であるリスク管理部門は、会社のあらゆる階層における全社的リスク管理手法の調整と、その主な結果、優先課題および目標を経営陣に伝達することに責任を負います。
- コンプライアンス部門はデノラ事業の防衛とモニタリングをサポートし、デノラが外部の法律、規則、および規制を遵守していることを確認します。

5. データおよび会社の資産の保護

当グループの物理的および無形（情報、データ）の資産の保護は、いずれも組織が管理を行い、事業継続の要となるものです。

当グループの成功は、ノウハウ、情報、データを含む会社のすべてのシステムとリソースの完全性、可用性、および適切な利用に大きく依存しており、その漏洩により、当グループに損害を与えることのないように、一人ひとりが漏洩防止の責任を負っています。

a. 機密情報

デノラは、組織内外のいずれにおいても、事前の許可なく機密情報を開示することを禁じています。

デノラの情報およびノウハウを会議、講義、学術出版物、書籍、雑誌などの活動において外部で使用する場合は、事前に情報の種類に応じた社内の適切な部署による厳密なチェックと許可を受ける必要があります（例：金融情報に関しては Investor Relator など）。

b. データプライバシーおよびデータ保護

デノラは、プライバシーおよびデータ保護に関する法律や規制により予見されるすべての措置を適用することで従業員のデータを保護し、特定の規制を遵守したデータ保護プログラムの設計およびモニタリングを担当するデータ保護オフィサー (*Data Protection Officer*) (DPO) を任命しました。

個人データおよび会社データの管理および保護の安全性と効率性を高めるため、デノラはサイバーセキュリティガバナンスシステム (*Cyber Security Governance System*) を採用しており、サイバーセキュリティおよびICTオペレーション (*Cyber Security and ICT Operations*) に関するコーポレート部門を設立し、このトピックに関するさらに充実した研修を全従業員に提供しています。

6. 施行および管理

デノラは、倫理委員会の設立や、内部監査および適切なガバナンスと内部統制システムを通じたモニタリングなどの首尾一貫した企業戦略、プロセスおよびツールを採用することにより、本規程を実施することに尽力しています。

イタリア企業であるデノラは、イタリア共和国政令第 231/2001 号に従い、組織、管理および統制モデルを採用しています。

6.1 施行

本倫理規程は即座に発効します。本規程は当社のポータルおよびウェブサイトでの公開をもって通知され、すべてのデノラ法人において採用されます。

デノラは定期的なモニタリングと見直しを実施します。

本規程に違反するリスクを避けるため、デノラは全従業員に研修および適切な情報提供を行います。

6.2 倫理委員会

デノラは、倫理規程に含まれる原則の推進及び周知とその適用を目的として倫理委員会を設立しました。同委員会は、誠実性の文化を推進し、監督及びモニタリングを実施して、内部通報手順が正確に適用されていること、および倫理原則、適用法および社内ポリシーを遵守した事業活動が行われていることを確認します。

倫理委員会は、デノラの会長、チーフ人事オフィサー (*Chief HR Officer*)、およびチーフ法務オフィサー (*Chief Legal Officer*) で構成される部門を超えた内部組織であり、必要または適切であれば、経営陣のその他のメンバー (チーフオフィサー (*Chief Officers*)、ゼネラルマネージャー (*General Managers*) または当社の部署の責任者) を関与させる場合もあります。

6.3 内部通報

デノラは、業務に関連して本倫理規程、社内ポリシー、法規の違反があった場合に従うべき手順を定めた GPL.93.22 - グローバル内部通報ポリシー (*Global Whistleblowing Policy*) を採用しています。かかる違反は、設置された専用のチャネルを通して匿名で報告することができます。

このポリシーでは、報告内容、送信者、報告で言及された人物の機密性・匿名性を確保します。

デノラは、違反報告を行ったことに起因する差別行為または報復行為から内部通報者を保護します。

6.4 拘束力

本倫理規程の遵守は、全デノラ従業員の契約に基づく重要な義務であり、全従業員は、明示的に本規程を受け入れなければなりません。

本規程に違反した従業員は懲戒処分の対象となり、最も重大なケースでは、雇用関係が解除される可能性があります。

またデノラは、本規程の受領を確認すること、および本規程に記載された、サプライヤーとビジネスパートナーに適用される原則の遵守がサプライヤーとビジネスパートナーの義務であることを契約に明記することにより、本規程の周知と遵守を推進しています。違反した場合は、契約に基づく適切な是正措置が適用されます。

7. 改訂履歴

発行番号	改訂内容／理由	関連する章
1 (2015)	第1版	すべて
2 (2017)	テンプレートの更新、軽微な表現の修正	すべて
3 (2023)	大規模な見直し	すべて
4 (2025)	企業価値観の更新、軽微な表現の修正	すべて