

SGL Carbon 内部通報制度

苦情処理プロセスおよび 手続き規則

発行日：2024/1/1

バージョン 1.0

作成者：グループコンプライアンス窓口

有効期限：2024/1/1

はじめに

SGL Carbon SE およびその子会社（以下「SGL Carbon」または「当社」）にとって、法の遵守と合法的な行動は最優先事項です。違反を早期に発見し、適切な対策を講じることにより、顧客、従業員、取引先、当社、その他関係者への損害を未然に防止することができます。そのためには、関係者全員の注意と、具体的な兆候がある場合に重大な規則違反の可能性を指摘する姿勢が必要です。また、取引先、顧客、その他の第三者からの情報も重視します。

透明性のあるプロセスの一環として、苦情処理手続きは、潜在的な問題が当社、影響を受ける人々、および内部通報者の最善の利益となる方法で対処されることを保証します。標準化された迅速なプロセス、機密保持、プロフェッショナルな報告処理が、この制度の基盤となっています。

苦情処理手続きに関する最も重要な情報を以下に示します。

1. 情報の報告／連絡先

SGL Carbon の事業活動に関連してコンプライアンス違反の可能性がある場合、あるいは SGL Carbon のサプライチェーンや自社の事業領域において、人権や環境に関するリスクや違反の具体的な可能性がある場合には、以下の窓口でコンプライアンス報告書を提出することができます。

中央通報窓口／グループコンプライアンス窓口

SGL Carbon SE

グループコンプライアンス窓口

Söhnleinstrasse 8

65201 Wiesbaden/Germany

+49 611 6029-236

confidential-compliance@sglcarbon.com

通報受付言語：ドイツ語、英語

SGL Carbon のその他の報告窓口 :

中央通報窓口に加え、北米および中国には以下の地域通報窓口が内部通報者のために用意されています。内部通報者は、中央通報窓口と地域通報窓口のどちらに通報するかを選択できます。

北米の地域通報窓口 :

SGL Carbon, LLC
北米法務担当役員／地域コンプライアンス代表
10715 David Taylor Drive, Suite 460
Charlotte, 28262 NC / USA
+1 704 593-5282
confidential-compliance-NA@sglcarbon.com

通報受付言語 : 英語

中国の地域通報窓口 :

SGL Carbon Far East Ltd.
中国法務顧問／地域コンプライアンス代表
No. 151, East Huan Cheng Road, Fengxian
Shanghai Industrial Development Zone
201401 Shanghai, P.R.C.
+ 86 21 6097-6949
confidential-compliance-China@sglcarbon.com

通報受付言語 : 中国語、英語

地域通報窓口 SGL Carbon GmbH (ドイツ) :

中央通報窓口に加え、SGL Carbon GmbH の内部通報者は、SGL Carbon GmbH の最高業務責任者／地域コンプライアンス通報窓口に設置された別の地域通報窓口も利用できます。そこで受理された報告は、中央通報窓口／グループコンプライアンス窓口に転送され、独自に処理されます。適時適切な処理に関する法的責任は、SGL Carbon GmbH にあります。内部通報者は、中央通報窓口と地域通報窓口のどちらに通報するかを選択できます。

SGL Carbon GmbH

最高業務責任者／地域コンプライアンス通報窓口
Werner von Siemens Strasse 18
86405 Meitingen / Germany
+49 8271 83-3345
confidential-compliance-sglcarbongmbh@sglcarbon.com

通報受付言語 : ドイツ語、英語

2. 通報の仕方

報告書は、直接、電話、郵送、電子メールにて、上記の住所および各通報窓口の連絡先まで提出することができます。

報告書は、上記の住所と連絡先詳細を使用して予約することで、直接提出することができます。

報告書は、営業日の通常営業時間内に直接または電話で提出することができます。

報告書は前述の言語で口頭で受理され、また書面による報告書はすべての言語で受理された後、事案処理に必要な各言語に翻訳されます。

匿名での報告も受理されます。ただし、通報事案の調査が可能な具体的な事実が報告書に記載されている場合にのみ、当該事案は処理されます。

3. 提出できるコンプライアンス報告書や苦情の種類

SGL Carbon の内部通報制度は、SGL Carbon の事業活動に関連するコンプライアンス違反の可能性に関する情報、または SGL Carbon のサプライチェーンや自社の事業領域における人権や環境に関するリスクや違反に関する情報を提供するために利用することができます。これには、法的規定、公的命令、社内ガイドラインに対する故意または過失によるすべての違反が含まれます。主な例を以下に記します。

- 汚職および独占禁止法違反
- 輸出管理違反、制裁違反
- 窃盗、横領、詐欺罪
- 第三者の企業秘密または SGL Carbon 自身の企業秘密の不正使用
- 会計、税務、簿記の規制に対する重大な違反
- 身体的および心理的な誠実さに対する重大な違反
- ハラスメント、差別、人種差別
- 人権侵害、特に
 - 児童労働の禁止違反
 - 強制労働およびあらゆる形態の奴隷制の禁止違反
 - 労働安全衛生および業務上の健康被害の軽視
 - 結社の自由、組合結成の自由、団体交渉権の無視
 - 雇用における不平等待遇の禁止違反
 - 低賃金労働の禁止違反
 - 許容範囲外の環境汚染による天然資源の破壊
 - 土地の権利の違法な侵害
 - 訓練や管理が不十分なために危害をもたらす可能性のある民間／公的治安部隊の雇用や使用の禁止違反

- 環境規制に関する違反および／または製品関連規制の不遵守。これには、水銀、残留性有機汚染物質（POPs）、有害廃棄物の取り扱いと処理に関するリスクが含まれます。
- 技術仕様および／または技術安全に関する重大な違反
- その他の高いリスク、例えば、当社に多大な損害を与える規制違反など。
- 当社の評判に重大な損害を与える可能性のある規則違反。

4. 報告の取り扱いおよび報告処理担当者

SGL Carbon は、通報者がどのような経路を選択したかにかかわらず、すべての情報を可能な限り極秘に取り扱います。しかし、当社は法的義務を遵守する義務があり、当局に情報を提供する必要がある場合があります。そのような当局は、当社から追加情報や証人を要求することがあります。

内部通報者の身元に関する機密は、プロセス全体を通じて可能な限り維持されます。これには、当社によって任命された苦情処理担当者によって決定された完全かつ効果的な調査を行うために必要な場合を除き、報告の対象となった人物および報告で言及されているその他の人物の身元に関する守秘義務も含まれます。権限のない従業員は、報告チャネルへのアクセスを拒否されます。

すべての情報は、当社によって任命された苦情処理手続きを行う従業員によって、守秘義務の原則に従って処理されます。苦情処理手続きを行うために当社によって任命された担当者は公平です。すなわち、職務遂行において独立しており、苦情処理手続きに関連する指示に拘束されません。

本人確認を可能にする個人情報、報告書の調査に必要であり、データ保護要件に従った場合に限り、「知る必要がある場合」にのみ提供されます。情報は、適用されるデータ保護規制に従って処理されます。

5. 報告書提出後のフロー

前述の通報窓口のいずれかを通じてコンプライアンス報告書を提出すると、受領は内部で文書化されます。

受領確認

どの通報経路を選択した場合でも、内部通報者は通知を受け取ってから7暦日以内に受領通知を受け取ります。内部通報者が選択した通報経路によって、受領通知は書面または電子メールで送付されます。

事実調査

苦情手続きの執行を委託された者は、苦情申し立ての際に伝えられた事実を調査します。受理された報告書は、主題と重大性に応じて分類され、優先順位が付けられます。

十分な情報がないために調査が不可能な場合、苦情処理手続きを担当する従業員は、可能であれば、さらなる情報を求めるために内部通報者に連絡をとります。

十分な事実に基づく情報が得られず、内部通報者に連絡をとることもできない場合、そのコンプライアンス事案は事実調査不十分として終了します。したがって、当社は内部通報者に対して、最初の通報がなされた後も当社との連絡手段を設けることを奨励しています。

検査／調査

苦情を調査する責任者は、事案の事実を詳細に調査し、すべての報告が適切に調査されるようにします。通報者と事実関係を話し合いますが、匿名の通報の場合は、それが可能な限りにおいてのみ話し合いをします。また、関連する証人や苦情に関連する情報を持っている可能性のある他の従業員と事実について話し合い、裏付けとなる書類を要求します。

苦情処理手続きの遂行を委託された者および調査の実施を委託された者は、守秘義務の原則に拘束され、公平であり、指示を受けることはありません。また、データ保護規則を遵守し、透明性とすべての関係者の権利を確保する義務があります。これには内部通報者の保護も含まれます。

事実関係の解明、協議、調査の結果、SGL Carbonの事業領域またはサプライヤー事業において、コンプライアンス違反や人権・環境リスクが存在しないと苦情処理手続きを担当する従業員が確信した場合、内部通報者に書面または電子メールで通知します。その場合、手続きは中止され、該当事案は終了します。

調査の結果、自社の事業領域および／またはサプライヤー事業において、コンプライアンス違反や人権・環境リスクが確認された場合、社内の担当部署が適切なフォローアップ措置（予防措置および是正措置）を開始します。これには、個々の事案における適切な懲戒処分も含まれます。

手続きにかかる時間は事案によって異なり、事案の複雑さや政府当局の関与の有無によって、数日から数か月かかることもあります。ただし、当社は可能な限り迅速に処理を完了するよう努めます。

内部通報者は、報告の受領確認後3か月以内にフィードバックを受けます。フィードバックには、フォローアップ措置が計画され、またはすでに講じられたことの通知と、その理由が含まれます。

まれるものとしします。ただし、内部通報者へのフィードバックが、社内での照会や調査、および／または報告の対象となった人物および報告で言及されている人物の権利に影響を及ぼす場合は、そのフィードバックを省略することができます。

6. コンプライアンス上の懸念を表明した場合に有する権利

当社は、不正行為の疑いまたは実際の不正行為を誠実に報告した内部通報者を、たとえ報告された疑いが確認されなかったとしても、会社主導の脅迫や報復から保護します。「誠実に」とは、その後の調査でその証言が確認されたか否かにかかわらず、通常の合理的な判断により、その証言が真実であると信じたことを意味します。故意かつ不誠実に他人を陥れる目的で、故意に虚偽の違反報告を行うことは、コンプライアンス違反にあたります。

不正行為の疑いまたは実際の不正行為を誠実に報告した従業員に対する脅迫や報復の試みは容認されません。

内部通報者が通報の結果、脅迫や報復を受けているような印象を受けた場合、内部通報者は第1節の中央通報窓口に連絡すべきです。

コンプライアンス報告を理由とする脅迫または報復に関するコンプライアンス上の懸念も、上記の原則に従って調査されます。

当社の直接の取引先の従業員である内部通報者が関与している場合、当社は当該取引先と適切な措置を講じるよう努めます。