



グローバル・
ソーシャル・ポリシー

Evonik. Power to create.



目次

はじめに	4
人権、OECD ガイドライン	5
法の順守	5
雇用の自由	5
子供の保護	6
機会の均等および多様性	6
社員の扱い	7
組合活動の自由	7
労働衛生安全	8
報酬および福利厚生	8
労働時間	8
サプライヤー	9
研修および資格	9
仕事と家庭	10
信頼に基づく協力	10
エンプロイサーベイおよび分析	10
守秘義務	11
本方針順守状況のレビュー	11

はじめに

エボニック インダストリーは、ドイツに本社を置く国際的な産業グループ企業です。当社は基本的に、全社員のプロ意識と責任感により、市場で高い評価を得て、成功を収めてきました。従ってエボニック インダストリーの人的資源に関する方針および社内活動に関する方針は、各社員の個性を尊重し、全社員が率先して仕事できるような職場環境を提供する事を目的としています。そのために当社では、お互いを信頼しうまく協力しあうために必要な環境つまり、業績が認められ、権利が尊重されている環境作りに取り組んでいます。また、そのような環境において各社員は、それぞれの可能性を実現するチャンスを与えられます。これを背景にし、当社は、その事業環境という面において、以下に説明する基本的価値を満たすよう努めています。これらの価値は主に以下のドキュメントをもとに策定されました。

- 国連世界人権宣言
- OECD* 多国籍企業ガイドライン
- 国際労働機関の国際労働基準 (ILO)

* OECD= Organization for Economic Co-operation and Development (経済協力開発機構)

人権、OECD ガイドライン

我々は、世界人権宣言および OECD 多国籍企業ガイドラインを尊重、支持し、こうした原則に違反するいかなる行為にも容認しません。

法の遵守

我々は、それぞれの国で適用される法規制を遵守します。

雇用の自由

我々は、強制または義務によるいかなる労働にも反対します。

国連グローバル・コンパクトに参加することで、我々は社会的責任に真剣に取り組むことを確約します。



「異なる文化的背景を持った仲間と働いていると、色々な方法やアプローチを経験することができます。」

Simon Yeung,
Marketing & Sales Director,
Shanghai, China

子供の保護

我々は、子供の就労を許可しません。子供の労働については、国連の規制と各国で適用される法規制のうち、厳しい方を適用します。

機会の均等および多様性

我々は、文化、性別、国籍、出身を問わず、全員を尊重します。

我々は、民主主義の原則に基づく範囲内において、および他者の意見による原則を許容できる範囲内において、種族的出身、人種、性別、年齢、障害の有無、宗教、国籍、性的指向、社会的背景、政治的所属を問わず、全社員に対し均衡な機会を与え、彼らを均等に扱うことを求めます。

社員の扱い

我々は、各社員が、肉体的、性的、精神的、および言葉による嫌がらせなどの虐待を受けることのない職場環境において、尊厳と敬意を持って扱われることを求めます。

組合活動の自由

我々は、労働組合を形成し、それに加入する、および、そのような手段を検討し、団体交渉を行なう、当社社員の基本的権利を認めます。組合活動および団体交渉の自由が法律で規制されている場合には、我々は、社員と協力するために別の適切な手段を提供するつもりです。社員代表は、差別されることはなく、また、職場にアクセスできることを保証します。我々は、社員代表に、信頼に基づく、公平で建設的態度で我々と協力してくれることを期待します。



**「エボニックでは社員
がお互いに敬意をも
って接しています。」**

Artem Ryazantsev,
Business Development,
Moscow, Russia



「私たちは、どの職場でも労働の安全衛生に関して高い水準を維持しています。」

Kerstin Oberhaus, Global
ESHQ Manager, Consumer
Specialties, Essen/Krefeld,
Germany

労働安全衛生

我々は、安全な職場環境および先を見越した労働衛生計画を提供します。作業の結果、作業と関連して、または作業中に起きる事故や健康への悪影響を防ぐために必要な手段をとります。

報酬および福利厚生

我々は、社員に、適切な生活水準を提供するために法律で定められた、または業界における最低水準を満たす、あるいはそれを超える報酬を支払い、福利厚生その他を提供します。

労働時間

我々は、労働時間に関して、適用される労働に関する各国の法律、規定および労働協約をすべて遵守します。その国に労働時間を規定する条項がない場合は、その地域に就業時間に関する規則がない場合は、国際労働機関の基準に従って社員の通常の予定就業時間を週 48 時間に制限しており、これに加えて少なくとも 1 週間当たり 24 時間の自由時間を連続で社員に与えることを目標としています。正社員には、年次有給休暇を与えられる権利があります。

サプライヤー

我々はまた取引のあるサプライヤーに対しても、前述の原則を尊重し、各社の方針において考慮するよう、期待します。これらの基準が違反されているという事実が証拠により指摘された場合には、詳細に調べ、必要な場合には、法制度によって認められる範囲内で、取引を中止します。

研修および資格

我々は、適切な研修および専門家による更なる教育を受けることで、全てのレベルの社員が専門技術を学び、向上することを奨励します。また、国際企業として、我々は、社員間の国際的／文化的交流を奨励します。



「社員への投資は、長期的に見れば、会社にも社員にも利益をもたらします。」

Eunice Kong,
Human Resources SEAANZ,
Singapore



「日々の業務活動によってのみ、私たちの価値が示されます。」

Luiz Carlos Souza,
Financial Manager,
São Paulo, Brazil

仕事と家庭

我々は、仕事と家庭生活とのバランスをうまくとることを支持します。

信頼に基づく協力

我々は、異なる意見を尊重します。また、公平さを保つこと、責任ある行動をすることに尽力します。

我々は、社員が会社に対して、相互信頼および忠誠にもとづいて協力することを期待します。全社員には、個人個人が行動する際に本方針に記載されている原則を守る義務があり、また、他の社員も同じようにすることを期待する権利があります。

エンプロイサーベイおよび分析

我々は、たとえば、仕事に関する満足度、情報伝達のプロセス、同僚との協力、リーダーとしての上司の能力、そして企業方針の実施状態について、世界各国の全社員に対し定期的に調査を行います。エンプロイサーベイは、社内の長所および欠点を特定する分析ツールとして使うもので、エボニック インダストリーの人材資源に関する方針および社内活動に関する方針を継続的に改善するのに役立ちます。

守秘義務

本方針に記述した規則の違反の疑いに関する報告はすべて機密扱いとします。社員、労働組合および社員代表は、そのような違反を報告することで報復を受けるかもしれないと恐れることはありません。違反は、人事マネジャー部長に報告してください。それができない場合は、グループのコンプライアンスオフィサーに直接報告することも可能です。報告を受けたら、疑われる違反の証拠について調査を実施します。

本方針遵守状況のレビュー

我々は、本方針の実施状況を監視し、定期的にその遵守状況についてレビューします。



Evonik Industries AG

Rellinghauser Straße 1-11

45128 Essen

Germany

Phone +49 201 177-01

fax +49 201 177-3475

www.evonik.com

Evonik. Power to create.