



# 倫理規程および 企業行動規範



# 目次

I.	倫理および企業理念に関する一般的言明	1
II.	倫理規程および企業行動規範の順守	3
III.	方針と慣行	3
	A. 利益相反	3
	1. 社外活動への参加	4
	2. 他の企業における利益	4
	3. 政治活動への関与	5
	4. クレイトンの資産、財産、記録および情報の保護	5
	B. 賄賂、リベートおよび不正行為	6
	C. 貿易規制	8
	D. 会計の統制、手順および記録	8
	E. 証券取引法/インサイダートレーディング	9
	F. 独占禁止法	10
	G. 環境、健康および安全	11
	H. 雇用に関する方針	12
	I. 持続可能性の確保	13
	J. コンピューター、電子メールおよびインターネットに関する方針、 ならびに文書の保存	13
IV.	違反の疑いがある行動の報告	14
	A. 一般方針	14
	B. 報告手順	14
	C. 調査	16
	D. 懲戒処分	17
V.	クレイトンのその他の方針	17
	所在地ごとのホットライン番号一覧表	別表 A

[余白]



## 倫理規程および企業行動規程

### I. 倫理および企業理念に関する一般的言明

当社は法令・規制を順守し、誠実に行動します。順守と誠実さへのコミットメントは、Kraton Corporation の理念の根本を成すものです。

本規程における「私たち」、「クレイトン」または「当社」という言及は、Kraton Corporation およびその直接・間接的子会社を指します。

当社の規程は、私たち個人および組織の行動を導くものです。本倫理規程および企業行動規程（以下「規程」という）は、クレイトンにおいて私たち、すなわち、取締役、役員、請負業者<sup>1</sup>および従業員が、以下のように行動するための指針として定められています。

- 倫理的に行動する
- 適用される法規を順守する
- 個人的および組織的な誠実さと敬意をもって行動する

本規程における「あなた」または「従業員」という言及は、当社の取締役、役員、請負業者および従業員を指します。

当社の規程は、当社が事業を行うあらゆる地域および市場に適用されます。当社は各国における違いを認識しつつも、倫理的問題が関与し得る様々な状況に対して基本的なガイドラインを提供するために、私たち全員が従うべき一連の高い世界共通基準および目標を定めています。これらの高い基準は、クレイトンが事業を展開する各市場における、クレイトンのすべての活動に適用されます。

私たちは、倫理的な顧客およびサプライヤーと取引します。当社は、健全な企業体質を持つ顧客およびサプライヤーと取引することに努めています。

私たちは、違法な差別を容認しません。当社は、不当な差別的な方針や慣行を取り入れている公共または民間組織を意識的に支持することはありません。

私たちは、私たち自身と同僚に高い期待を持っています。当社は、当社の全従業員が、正直さ、誠意および妥協のない誠実さをもって業務を遂行することを期待します。

---

<sup>1</sup> 本規程の写しを受領するクレイトンの請負業者には、クレイトンの従業員と同じ方法ならびに範囲で本規程に従うことが期待されます。

私たちは、適用されるすべての法規を順守します。適用されるすべての法規を順守することは当社の方針です。これには、独占禁止及び競争、腐敗防止、差別、雇用、環境、健康、国際取引、記録保持、安全性およびセキュリティに関する法律が含まれますが、これらに限定されません。クレイトンの従業員は、クレイトンの代理として、法律に違反する、または他の従業員に法規に違反するよう指示する権限を持ちません。

私たち一人ひとりが、本規範を順守する個人的な責任を負っています。順守の責任は、個々の従業員にあります。当社の各従業員は、本規範の順守に対して責任があります。本規範のいずれかのセクションについて、または何らかの行動の合法性もしくは妥当性について質問がある従業員は、直属の上司、クレイトンのチーフ・コンプライアンス・オフィサー、人事部または法務部に問い合わせることが奨励されます。

従業員には、違反となる行動を報告する義務があります。従業員は、他の従業員が本規範に違反したことに気付いた場合、後述のセクションIVに記載される手順に従わなければなりません。

報告する従業員への報復は固く禁じられています。違反の可能性について誠実に報告する従業員への報復はクレイトンの方針に決定的に違反し、違法となる可能性もあります。クレイトンのいかなる従業員も、報復を行う権限を持ちません。

本規範の違反は深刻な結果を招く場合があります。本規範のいずれかの条項の順守を怠った場合、適用される現地の法律に従い、従業員は解雇を含む懲戒処分となることがあり、クレイトンはかかる不正行為について法執行機関に通報することがあります。

当社は、コンプライアンス委員会を設置しています。本規範の施行と管理を支援するために、当社では企業コンプライアンス委員会（以下「委員会」という）を設置しました。委員会の目的は、以下の順守に関連する責任を当社が満たす援助を行うことです。

- 本規範
- 本規範の下でクレイトンが採用した方針
- 当社の世界的な事業展開に関連して当社に適用される可能性のある、すべての法的および規制上の要件

チーフ・コンプライアンス・オフィサー。当社のチーフ・コンプライアンス・オフィサーは、本規範の管理およびグローバル・コンプライアンス・プログラムの実行を援助することに対して全般的責任を負います。

当社はその他の方針や手順を定めており、それらを当社イントラネットに掲載しています。当社は、グローバル・コンプライアンス・プログラムの一環として、その他の方針と手順を採用しています。従業員は、自身の役割に適用されるこれらの方針と手順にも精通する必要があります。これらの方針と手順は、<http://intranet.kraton.org/kraton/>のコンプライアンスに関するページに掲載されています。

適用される現地法の特定の条項と本規範が直接的に相反する場合、現地法が適用されま  
す。本規範中の条項および記載事項は、適用される国家法および規則を変更したり覆したりするものではなく、かかる国家法および規則の下での従業員の利益を保護する手段を変更するも

のでもありません。適用される国家法および規則の特定の条項と本規範が直接的に相反する場合、適用される国家法および規則が優先されます。クレイトンは、適用される現地法の枠組みの中で別途の方針を定める場合があります。

**当社取締役会の監査委員会は、本規範の発行を承認しています。**本規範は、クレイトン取締役会の監査委員会（以下「監査委員会」という）の権限下でクレイトンが発行しています。本規範の規定を修正し、又は権利放棄する場合には、取締役会又は権限が委託された取締役会の委員会による書面での承認がされなければならず、適用される法律及び規則に従って速やかに開示されなければなりません。当社の最高経営責任者及び財務担当役員に対する本規範の権利放棄又は修正は、適用される法律及び／又は上場規則がある場合にはそれに従って、速やかに開示されなければなりません。

クレイトンの各事業体は、本規範を自社の指針として採用し、本規範の順守を強化することにつき、第一義的責任を負います。

## II. 倫理規程および企業行動規範の順守

クレイトンの全従業員は、「倫理規程および企業行動規範」を理解し、これに従うことが義務付けられています。本規範に関して当社が全従業員に期待すること——それは「常に**100%順守する**」ということです。さらに当社は、本規範で特に取り上げられていないあらゆる領域においても、正直かつ誠実に業務を遂行することを全従業員に期待します。

当社は、倫理的問題を提起する可能性のある状況について、また、そのような状況への対処法について、従業員とその上司が話し合うことを奨励します。さらに役員ならびに上司は、本規範の重要性について、および、各個人が定期的に本規範を見直す必要性について、自分の部下に再認識させる義務があります。

各従業員は、少なくとも年に一度、本規範を読む必要があります。また、従業員は適宜、以下について証明するよう求められることがあります。

本規範を読み、理解し、遵守する

本規範は、従業員を倫理的な意思決定へと導く一般的理念を示すものではあっても、特定の状況のすべてに対応することはできません。したがって、本規範に記載されるいかなる内容も、現地法又は他の企業指針に従って、クレイトンが従業員の行動に関連する事柄に対して、その事柄が本規範中で明示的に説明されているか否かにかかわらず、懲戒処分をとることを禁じたり、制限したりすることはありません。

## III. 方針と慣行

### A. 利益相反

従業員は、クレイトンにとっての最大の利益に相反する影響、利益または関係の対象となるべきではなく、そのように見られるべきでもありません。

利益相反は、当社の利益といくらかでも矛盾する取引上の利害関係の間で、従業員の忠誠心が分割される状況において発生します。かかる相反はすべて回避すべきであり、当社は本規範中の利益相反ガイドラインの完全順守を期待するとともに、この基準を満たさない一切の行動を容認しません。

以下は、潜在的な利益相反が生じ得るより微妙な領域と、かかる状況に対処するための当社のガイドラインです。

### **1. 社外活動への参加**

従業員は、以下をもたらす得る個人的活動（社外のビジネス活動または趣味（株式取引など））に関与してはなりません。

- 従業員の職務に費やされるべき時間や注意の侵害
- 遂行される業務の質への悪影響
- クレイトンの活動との競合
- 社外活動または社外組織に対するクレイトンの資金提供や支持の暗示

従業員の任務と相反する地域社会への奉仕活動への参加は、（かかる活動が）従業員が責任を持って任務を遂行する能力を大きく損なわず、また、上記の条件に従うことを条件に、上司により承認される場合があります。

### **2. 他の企業における利益**

クレイトン又はその他の者に関する従業員の行動に影響を及ぼす場合があるため、本第2項に記載される場合を除き、従業員はクレイトンと取引を行う事業体（クレイトンの競合会社、顧客、サプライヤーを含むがこれらに限られない）において、直接・間接を問わず、利益相反と見なされ得る金銭的利益を有する（投資家、債権者、従業員、その他のサービスプロバイダーのいずれかとして）ことはできません（上場企業の発行株式全体の1%未満の投資を除く）。

さらに、従業員は、クレイトンと第三者との取引において、直接・間接を問わず、利益相反と見なされ得る金銭またはビジネス上の利益を有してはなりません。

従業員は、配偶者、ドメスティックパートナー、その他の近親者が以下のいずれかに該当する場合、法務部長宛の書面による通知（電子メール可）により当社にそのことを知らせる必要があります。

- クレイトンと取引を行う事業体において、直接・間接を問わず、利益相反と見なされ得る金銭的利益（上場企業の発行株式全体の1%未満の投資を除く）を有する
- クレイトンと第三者との取引において、直接・間接を問わず、利益相反と見なされ得る金銭的利益を有する



これは、当社が当社の利益を保護するための手段を検討する場合があるためです。

### 3.政治活動への関与

従業員は当社の他の従業員に対し、個人的な政治献金を誰に、いくら贈るかについての従業員の決定権を侵害するような圧力を、直接・間接を問わず加えてはなりません。

個人的な政治献金を行う場合、どのような形であってもクレイトンについて言及してはなりません。

当社は、直接・間接を問わず、米国の連邦政府、ほとんどの州の政府、および多くの外国政府の公職への立候補者に対して、当社の資金、財産、またはサービスを寄付することを適用法により禁じられています。従業員は、クレイトンがこれらの禁止事項に違反する原因となるような行動をとることを禁じられています。

当社が政治献金の払い戻しをすることはなく、従業員は自分が行った献金の払い戻しを受け取ったり、それを促したりすることを試みてはなりません。

従業員は、見返りとして政府から優遇を受けるための誘因として、または政府から優遇を受けることを期待して政治献金を行ってはなりません。

### 4.クレイトンの資産、財産、記録および情報の保護

従業員には、当社、当社のサプライヤー、サービスプロバイダーおよび顧客の資産を保護することが期待されます。

従業員は、当社の物的資源および財産、ならびに知的財産、専有情報、企業秘密その他の機密情報を正しく使用することに責任を負います。クレイトンの財産、施設または物的資源を、クレイトンのための業務に関係しない勧誘や配布活動に使用してはなりません。

当社は、非常に競争の激しい、多くの異なる市場で事業を展開しています。従業員は、あらゆる競争環境において、他の重要な資産を保護するのと同様に、知的財産、専有情報、企業秘密その他の機密情報を保護しなければならないことを認識する必要があります。

対象となる情報

- 価格設定
- ビジネスマーケティング
- 開発中の戦略計画、製品およびサービス
- 将来的な買収または売却に関連する情報を含む、その他の企業秘密

これらは最も厳格に守秘し、不注意による開示を避けるために、これらの情報を扱う場合には相当な注意を払う必要があります。従業員は、政府に対して情報提供を行う権利を行使する場合、調査に関与する場合、訴状を提出する場合、又は政府機関によって実施される公益通報者保護法令に基づいて保護される反倫理的行動に関する手続において証言する場合でない限り、職務の遂行において特別に権限が与えられ、求められた以外の方法でこれらの情報を使用してはなりません。本規範、又は守秘義務を定める規定を含むその他のクレイトンの指針又は運用

は、一切、クレイトンに対して事前に通知をすることなく政府に対して情報提供をし、調査に関与し、クレイトンの過去又は将来の活動に関する手続において証言をし、又は公益通報者保護法令に基づいて保護される活動に従事するという個人の権利を、制限し、阻止し、妨げ、又は干渉するものではありません。

雇用期間中に従業員が取得または作成したファイル、記録および報告書は、クレイトンの所有物です。クレイトンのために職務を行う間、従業員は秘密情報並びに他の従業員、クレイトンの顧客、サプライヤー、取引相手、及びその他の第三者の個人情報を委託されます。従業員は、それらの情報を、適用される全ての情報保護及びプライバシー法令並びに関連する会社指針に従って確実に取り扱うものとします。特に個人情報は、特別の注意が必要となります。この個人情報には、当該情報自体で又は他の情報との組み合わせによって個人を識別できる一切の情報を含み、ビジネス上の連絡先の詳細や他の一見すると秘密情報に当たらないような情報も含まれます。個人データは、クレイトンが定める手続に従った場合に限り、共有できるものとします。

専有情報保護の義務は、従業員がクレイトンを退職した後も継続します。

適用法の下で認められる最大限の範囲において、クレイトンは、従業員がクレイトンでの雇用期間中に生み出した、またはクレイトンのリソースを使用して生み出したクレイトンのビジネスに関連するアイデア、発明、および著作成果物（以下「**従業員の開発**」という）に対する法的な全権を有します。クレイトンでの雇用条件の一つとして、全従業員は「従業員の開発のすべてを速やかに上司に開示する」こと、および「従業員の開発のすべてをクレイトンに移行するための必要な文書を交わす」ことに同意する契約書に署名する義務を負います。クレイトンは、従業員の発明に関するあらゆる法律を順守します。

## B. 賄賂およびリベート

贈収賄禁止法は、取引上の優位性と引き換えに価値のあるものを授受することを禁じています。これには、商業賄賂（両当事者が民間）と公務員（国外か国内かを問わない）への贈賄の両方が含まれます。「公務員」とは、外国政府（アメリカ以外）、省、庁、もしくは外国政府の機関（外国国家が所有する企業又は世界銀行、国際通貨基金、国際連合及び附属機関を含む）の役人又は労働者、又は王室を意味することがあります。さらに、外国国家が所有する企業を代理するコンサルタントや交渉担当者のように政府を代表して行動する者、及び政党又は立候補者は、それらの家族と同様に、「公務員」と見なされることがあります。

さらに、公務員が関与する場合、何が許されるかに関する法律は一層厳しくなります。例えば、規制上クレイトンを監督する立場にある公務員への贈答品や接待の提供は、一般に禁じられています。以前アメリカ政府の公務員であった者と接触する場合には、特別なルールが適用されます（法務部長が居るオフィスから助言をもらって下さい）。

当社の方針では、当社の従業員が、サプライヤー、顧客、または政府機関の代理人との間で、これらの代理人の業務上の行動に影響を及ぼすこと、有利な判断、税の軽減又免除、義務の縮減を得ること、又は、法律上の困難なコンプライアンス問題を解決することを目的に、賄賂、リベート、その他の支払いや利益を授受すること（直接的な場合か、販売代理店、販売業者、コンサルタント、その他の関係者などの他人を通じる場合かを問わない）が禁じられています。従業員はまた、第三者に対してこれらの支払いを行う権限を与えることが禁じられています。

当社の方針では、受領者の行動に影響を及ぼしたり妥協を強いたりすることを目的に、クレイトンの資金や資産を賄賂、リベートその他の報酬として支払ったり、融資したり、支出したりすることが禁じられています。

賄賂、リベートその他の支払いには、価値のあるあらゆる物が該当し得ます。不正な支払いとみなされる価値ある物の例には、以下が含まれます。

- 名目上の価値以上の贈答品
- 正当な業務上の理由のない、高額な接待や旅行
- クレイトンから払い戻しを受ける従業員または第三者（代理人、サプライヤー、顧客、コンサルタントなど）による現金での支払い
- クレイトンのサービス、施設、または財産の無償使用
- 雇用または将来的な雇用のオファー
- 融資、融資の保証、または信用枠の拡大
- 公務員による要求又は指示により、又は公務員に気に入られるためになされた慈善寄付

従業員は、（先方が）クレイトンから取引や特別な利権を得られるよう支援したことに対する資金または資産（責任を果たしたことに対する優遇措置として提供されるものを含む）を受け取ってはなりません。

従業員は、その取引の詳細が公に報告された場合に、クレイトンの評判、誠実さ、またはクレイトンへの敬意に疑問が持たれたり、損害が及んだりしない方法（または「**第1面ルール**」という）で業務を遂行する必要があります。したがって、ごく少額と思われるような賄賂、リベート又は支払いを行い、又はこれらを受けることでさえ、避けることが重要になります。

各従業員が維持すべき厳格な倫理基準を示すため、明示的に禁じられている行為を以下に列挙します。

- ビジネス上の決定に影響を及ぼしたり、個人の判断を損なわせたりする傾向を持つ金銭、贈答品、融資その他の優遇の授受
- クレイトンのために、またはクレイトンから取引を獲得したことに対するリベートの授受
- 有利な規制を獲得するために公務員に支払われる賄賂
- 

賄賂、リベートその他の違法な支払いを受領・受理・もしくはそれを容赦したり、かかる行動を起こそうとしたりする従業員は、適用される法律に従って、解雇を含む懲戒処分の対象となります。また、刑事訴訟及び民事訴訟の対象にもなり得ます。

不正行為の試みや不正行為への関与が発覚した従業員は、適用される法律に従って解雇を含む懲戒処分の対象となります。また、刑事訴訟及び民事訴訟の対象にもなり得ます。

## C. 貿易規制

米国を含む多くの国が、様々な外交政策および国家安全保障上の目的を達成するための経済制裁や通商禁止措置を利用しています。

担当の職務が直接に国際貿易又は技術もしくは製品の国際的取引に関係する場合には、特定の国家、政治組織、または特定の個人もしくは団体に適用されるあらゆる経済制裁、輸出管理法および通商禁止措置のうち、適用されるものを確実に遵守するため、法務部に確認して下さい。顧客、サプライヤーおよび仲介者を含むクレイトンのすべての取引先ならびに関係者を精査する際には、適用される手続に従って下さい。

## D. 会計の統制、手順および記録

クレイトンは当社の帳簿と記録を拠り所として、経営管理部、投資家、政府機関その他に向けた報告書を作成しています。不正確又は不誠実な報告は、民事責任及び刑事責任の原因となり、国民又は官庁によるクレイトンに対する信頼を喪失させることになる場合があります。クレイトンは、事業の運営を正確かつ公正に反映する帳簿と記録を維持することが義務付けられています。さらには、当社の帳簿と記録の信頼性および適切さを確認するための内部会計統制システムを維持することが義務付けられています。

当社では以下を徹底させるために、会計の統制、手順および記録に関する方針を採用しています。

- クレイトンは承認された取引にのみ関与する
- かかる取引は適切な経営管理部からの承認を得ている
- かかる取引は、当社の帳簿と記録において適切に説明されている
- 当社の報告書と財務諸表は、かかる取引を公正かつ正確に反映している

クレイトンは、当社の「取引許可マニュアル」その他の確立された正式な承認手順書に記載される方法で、経営管理部による特定の許可に従って実行される取引のみを行います。書面による方針および手順の範囲内ではない取引、または適切かつ指定された従業員による具体的かつ正式な承認を得ていない取引は一切、クレイトンの会計に記録されることはありません。帳簿外の会計は厳しく禁止されています。口頭又は書面による付随的な契約は、正式な承認手続を経て承認されない限り、認められません。顧客に対して発行するため、又は販売業者からの提供を受けるために、誤記、不正確又は誤解を与えるような請求書を要求された場合、これらを拒否しなければなりません。

第三者に対する支払い（供給業者に対する支払い及び顧客に対する返金を含む。(i)銀行を通じて行う通常の方法以外の場合、又は(ii) オフショア口座に対して行う場合。）は、クレイトンの上席財務担当（CFO, 経理・財務担当者など）の承認を受けた場合に限り、行うことができます。

従業員は、自身の職務に関連するクレイトンの内部財務統制手順を理解し、これに従うことが義務付けられています。従業員には、クレイトンの勘定に、不正または故意に誤解を招くような記載が含まれていないことを確認する責任があります。この責任を推進するために、従業員は以下を提供することが義務付けられています。

- 適用される方針に従ったタイムシート、経費報告書、休暇・病欠報告書への完全かつ正確な記入
- 台帳への完全かつ正確な記入

さらに従業員には、定期的な内部および外部財務監査、ならびにシステム評価に公正かつ率直に参加することが期待されます。

従業員には、クレイトンの資産およびクレイトンの財務記録と報告書の正確さを守るために、自身の責任範囲にクレイトンの内部会計統制を導入し、これに従う責任があります。

従業員補助プログラムのような正式な社内プログラム以外では、クレイトンはローンの貸付け、又は、取締役、執行役、もしくはその親族に対する企業基金の前払いを行わず、これらの義務も保証しません。

## E. 証券取引法/インサイダートレーディング

当社は、適用されるすべての証券取引法および規制、ならびに株式取引ルールの下で要求されるすべての申告を行います。当社は、かかるすべての申告に含まれる開示情報が、完全、公正、正確、適時および理解可能という点において、適用される要求すべてを満たすよう徹底させます。当社は、適用法により許可される場合を除き、記録されない、つまり「帳簿外」の資金、負債または資産を保持することはありません。

「インサイダートレーディング」とは、有価証券の発行者に関する重要な非公開情報を所有して行われる上場有価証券の売買のことです。

情報が「重要」であるかどうかは、個々の事例の事実と状況により異なります。情報が重要であるかどうかについて質問がある場合は、法務部までお問い合わせください。

「重要な情報」の例：

- 収益情報
- ビジネスの著しい増加または損失
- 当社取締役または役員の雇用、解雇または辞職
- 差し迫った重要な規制措置
- 差し迫った重要な訴訟

- 大規模の買収または処分

「**情報漏洩**」（重要な非公開情報を、それを証券取引に利用する可能性のある他者に伝えること）を含むインサイダートレーディングは、クレイトンの方針および適用される証券取引法により禁じられています。

当社の顧客、競合他社およびベンダーの多くが、米国または外国の証券取引所で公開取引される証券を所有しています。当社方針の下、従業員は、クレイトンにおける雇用または当社との提携関係の過程で取得した重要な非公開情報（情報がクレイトンの事業、または当社の顧客、競合他社もしくはベンダーのいずれかの事業に関連するものか否かにかかわらず）を、クレイトン、または当社の顧客、競合他社もしくはベンダーの証券の違法取引に携わるために使用することが禁じられています。

意見広告、広報活動又はマスコミ関係者からの問い合わせは全て、[IR@kraton.com](mailto:IR@kraton.com)を通じて行われなければなりません。

## F. 独占禁止法及び競争法

当社方針により、当社の全社員は、世界中で施行される独占禁止法および競争法に厳格に従わなければなりません。

これらの法律は非常に複雑であり、当社方針の下、従業員は必要な措置を講じることにより、クレイトンの代理としての責任の要件と一致するこれらの法律を一定レベル理解する必要があります。

当社が事業を展開する米国の連邦政府、ほとんどの州政府、欧州連合およびその他の多くの国では、独占禁止法または「競争」法を制定されています。競争法の目的は、物品およびサービスの市場が競争的かつ効果的に運営されるよう徹底させ、それにより顧客がサプライヤー間の開かれた競争の恩恵を受け、販売者もまた購入者間の競争から利益を得られるようにすることです。

これらの競争法は、個人または企業が「取引制限」をもたらし得る活動に従事すること、および、十分な市場支配力を持つ企業が市場の自由競争を妨害するためにその影響力を乱用することを禁じています。

違反に対する懲罰は非常に厳しい場合があります、独占禁止法及び競争法に違反した企業および個人には高額の罰金が科せられることもあります。さらに、米国および他の法域では、反競争的行動による損害を受けた企業は、実際に被った経済的被害の何倍もの損害賠償を訴訟で求めることができます。最後に、違反行為に対してはしばしば有罪判決が下され、企業には高額の罰金、個人には禁固刑が科せられることがあります。

ある種の行動は、米国および他の多くの国の独占禁止法及び競争法の下では常に違法となります。クレイトンの従業員とその他の代理人（認定販売代理店、販売代理店など）は、たとえそう見えるだけであっても、かかる行動を避ける必要があります。**常に違法となる行動の例**には、以下が含まれます。

- 競合他社との合意により、価格または取引条件を設定する

- 競合他社との合意により、顧客または地理的領域の割り当てを行う
- 不正入札・談合
- 略奪的価格設定（競合他社を害するためにコスト以下の価格で販売すること）を行う

その他の活動は絶対的に違法には当たりませんが、状況により違法または合法となります。状況により違法または合法であり得る行動の例には、以下が含まれます。

- 排他的取引の契約
- 競合他社との共同開発契約
- クレイトン製品の販売拒否
- 価格差別的差別

これらの活動が違法かどうかは、ケースバイケースで判断されます。

反競争的行動ではないかとの推測を避けるために、当社の方針では、従業員が競合他社または潜在的競合他社と交流する場合には本規範及び他の適用される方針及び法令に厳格に従うよう定めています。

クレイトンにおける職務上、価格設定もしくはその他の販売条件、マーケティング、購入、貿易協会もしくは基準設定団体への参加、または他社買収、子会社の売却、ジョイントベンチャー、またはライセンス付与に関与する従業員は、全ての適用される独占禁止慣行および取引慣行のコンプライアンスに精通することが特に義務付けられています。特に、従業員は価格その他非公開の市況もしくは顧客情報を競合先と共有し、又は、交換することが禁止されていることに留意することが重要です。

独占禁止法／競争法は専門的な法律であり、本規範はこれらの法の包括的検証を意図するものではありません。本規範は、専門家による助言の代わりとなるものではありません。疑わしいと思われる状況については、必ず法務部にお問い合わせください。

## G. 環境、健康および安全

当社は、従業員、顧客、および当社が事業を展開する地域社会の、環境および健康と安全の保護に取り組んでいます。さらに、クレイトンは多くの法規により、環境および安全と健康への危害に対する保護策を講じる責任が課されています。

**従業員は、クレイトンの環境、健康および安全に関するすべての方針を順守する必要があります。**従業員は、環境、健康および安全に関する法律、規制および許可に対して、完全かつ正確な情報を提供する必要があります。従業員は、自身とクレイトンの施設内にいる他者の安全を守るために、クレイトンの安全に関するすべての指示と手順に慎重に従うことが義務付けられています。

さらに、従業員には、以下を行うことにより、クレイトンの環境、健康および安全への取り組みをサポートすることが期待されます。

- 環境、健康および安全に関するすべての規制を完全に順守して業務を行う
- クレイトンの環境、健康および安全に関する方針を完全に順守して業務を行う
- クレイトンが提供する教育や研修プログラムで学んだすべての業務慣行を継続的に導入することにより、環境を保護し、個人の怪我や財産の損失を防ぐ
- クレイトンの環境、健康および安全プログラムを守り、推進する
- クレイトンの環境、健康および安全面でのパフォーマンスに配慮し、これを顧みる
- 環境、健康または安全に関する問題が起きた場合は直ちに上司に報告する
- 環境、健康および安全プログラムの向上、およびパフォーマンス向上の機会を見つける
- 必要に応じ、緊急時対応計画導入の準備を行う

環境、健康および安全に関する法律ならびに当社方針の順守を怠ると、クレイトンと従業員にとり非常に深刻な結果を招く場合があります。

## H. 雇用に関する方針

当社は、すべての個人が尊厳と敬意をもって遇される職場環境を育てることに取り組んでいます。公平な雇用機会を推進し、嫌がらせなどの不当な差別行為を禁じる能率的な環境で働く権利は、従業員一人ひとりに与えられるべきです。

当社方針では、法律の保護対象となる一切の状況に基づく不当な差別や嫌がらせを排した雇用機会を徹底させています。したがってクレイトンは、職場におけるすべての人間関係が能率的であり、違法な偏見、先入観および嫌がらせのないものであることを期待します。

不愉快な性的誘惑、性的行為と引き換えの有利な雇用条件の申し出、性的含意に対する否定的な反応後の報復行為やそのような脅迫、わいせつなゼスチャー、性的示唆のある写真や物の表示、ならびに性的性質を持つ発言もしくは身体的行為などのセクハラは、固く禁じられています。

当社は安全な職場環境を提供するよう努めており、従業員又はその他の者が暴力的又は威迫的な振る舞いを行うことを厳格に禁止しています。

賃金および労働時間に関する法律、ならびに雇用主/被雇用者関係および職場環境を定めるその他の法律および規制一切を順守することは当社の方針です。これらの法律には、労使間の共同決定および労使協議会に関するものが含まれますが、これらに限られません。

米国の労働組合に対応する範囲において、クレイトンまたはその従業員もしくは代理人が、労働組織との間で価値ある物を授受することは、連邦法および州法の下で違法となります。



クレイトンの従業員は、労働および従業員関係を定める法律の下でその権利を誠実に行使しようとする他の従業員に対し、妨害または報復をしてはなりません。従業員は、労働および従業員関係を定める法律または当社方針について質問がある場合、最高人事責任者、勤務地の人事担当者、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、または法務部に問い合わせることができます。

従業員は、クレイトンの製造または研究開発施設で、違法薬物またはアルコールを所有・保管・配布・販売・使用したり、それらの影響を受けたりすることを固く禁じられています。クレイトンの施設（製造または研究開発施設以外）でのクレイトン関連の催しにおけるアルコールの使用に際しては、現地の施設マネージャーから例外の承認を得る必要があります。クレイトンの施設（製造または研究開発施設以外）で、または施設外でのクレイトン関連の催しに参加中、従業員は、アルコールの消費において、良識のある合理的な判断を行うことが奨励されます。

従業員は、当社のビジネスを行う際又は当社の行事に出席する際には、全ての交通法規を遵守することが求められます。例えば、当社の行事においてアルコールを摂取したことにより運転能力が低下した場合には、運転をしてはいけません。

## I. 持続可能性の確保

持続可能性とは、クレイトン及びその利害関係者にとって重要な様々な活動を包含するものです。当社は、当社の環境、健康そして安全に対する貢献及び上記に掲げた雇用方針を通じて、持続的な価値を創造することに努めます。さらに、レスポンシブルケアプログラムを採用することを通じて米国化学工業協会によって承認された価値感を支持し、当社のサプライヤーが継続的に業界の最高水準となるようにします。全てのクレイトンの第三者サプライヤーは、クレイトンの紛争鉱物に関する対応方針とともに、クレイトンのサプライヤー行動準則を遵守することが期待されています。当社のサプライヤー行動準則が示すように、当社は、持続可能な慣行を業務の中に組み入れ、業務を行う地域において効力を有する全ての適用される法律及び規則に従うことを期待しています。当社の従業員それぞれが、当社での日常業務において、持続可能なビジネスという価値感を維持していくことを期待されています。

当社のサプライヤー行動準則は、[www.kraton.com](http://www.kraton.com) で閲覧することができます。

## J. コンピューター、電子メールおよびインターネットに関する方針、ならびに文書の保存

従業員は、電子メールシステム、インターネットアクセス、ハードウェア、ソフトウェア、関連するコミュニケーションネットワーク、および保存または処理されるデータを含むクレイトンのコンピューターシステム（以下「コンピューターシステム」と総称）を、クレイトンの方針に従って正しく使用することに責任を負っています。

当社の方針では、特にコンピューターシステムの使用において、従業員が業務上のコミュニケーションを慎重にそして思慮深く行うことを定めています。

クレイトンの文書（紙および電子メディアの両方）の保存のためのスペースは限られており、費用も高額です。したがって、文書、電子メールその他の形式による通信は定期的に廃棄する必要がありますが、その一方で、特定の記録の一定期間にわたる保存を義務付ける法規定も存在します。したがって当社の方針では、**全従業員が適用される記録保持方針を厳守して物理的および電子的業務記録を扱うことを定めています。**

特定の文書を保存する必要があるかどうか定かでない場合は上司に相談し、当該文書を保存すべき必要条件が存在するかどうかを判断することができます。存在しない場合には、当該文書が業務上の目的で必要となる可能性があるかどうかを判断することができます。さらにガイダンスが必要な場合は、コンプライアンス部と話し合ってください。

訴訟または政府の調査に関連して文書（種類にかかわらず）が必要であることが明らかになった場合は、関連する可能性のあるすべての文書を保存し、記録保持方針の下での通常の破棄手順、および訴訟または調査の対象に関連する文書の修正は、直ちに中止される必要があります。

## IV.違反の疑いがある行為の報告及び本規範の違反行為

### A. 一般方針

従業員がその所在国において倫理ホットライン通知の交付を受けた場合で、当該通知の内容が本規範のセクション IV における情報と抵触する場合には、当該通知の内容が優先します。従業員は、適宜、本規範の条項を全て順守していることを示す順守証明書<sup>1</sup>の提出を求められることがあります。

**誰かが違法行為または本規範に違反する行動をとった、またはとるであろうと考える根拠となる情報を所有する場合、利用可能かつ適切な手段を通じてかかる情報を直ちに報告する必要があります。**これは、従業員の職務との関連性の如何にかかわらず、違反になると考えられるあらゆる事柄に適用されます。

犯罪行為を報告せずにいること自体が犯罪を容認したとみなされる可能性があるため、当社では報告を重視しています。違法行為を知り、報告を求められたにもかかわらず報告しなかった場合、報告を怠った者に対して、適用される法律の制限に従って、懲戒処分が科せられることがあります。

法律上あるいは倫理上の懸念を誠意をもって正直に報告した従業員に対して、不利な措置をとることは一切ありません。米国その他の多くの国においては、かかる問題を正直に報告した従業員に対し不利益な措置をとると、罪に問われます。**不正行為の可能性を誠実に報告した従業員に対し報復行為をとったクレイトンの従業員は、適用される現地法に従い、解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。**そしてこの場合には、刑事訴追又は民事訴追がされることがあります。さらに、本規範又は一切の会社方針は、当社に対する通知があろうとなかろうと、従業員が懸念事項を報告し、適法な開示を行い、又は、法律もしくは規則に違反すると考える行為に関して政府機関に連絡するという適法な権利を行使することを禁止するものと解釈してはいけません。

### B. 報告手順

誰かが違法行為または本規範に違反する行動をとった、またはとるであろうと考える理由となる情報を所有する場合、かかる情報は直ちに上司又は必要に応じて勤務地もしくは地域における現地人事担当者もしくは地域人事担当者に対して、電話又はメールによって報告し、当社の方針またはコンプライアンス・プログラムに関する質問について話し合う必要があります。

その代わりに、従業員はかかる問題に対処するために特別に指定されたコンプライアンスリソースを活用することにより、追加の支援を受けることができます。

法務部長及びチーフ・コンプライアンス・オフィサー+1 281-504-4826  
グローバル・コンプライアンス・マネージャー.. +1 281-504-4816

また、以下の住所に書面を送ることによっても連絡することができます。

Kraton Corporation  
15710 John F. Kennedy Blvd., Suite 300  
Houston, Texas 77032 USA  
Attn: General Counsel および/または Attn: Global Compliance Manager

最高経営責任者、最高財務責任者、法務部長、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、最高人事責任者、内部監査部長、グローバルコンプライアンスマネージャーに関する苦情については、[AuditChair@kraton.com](mailto:AuditChair@kraton.com) の監査委員会議長まで直接連絡することができます。

従業員はまた、第三者ホットラインの担当者によって運営される下記の方法を通じて、懸念事項を報告することができます。

電話による場合 本規範の別紙 A 又は次のリンク先 [www.kraton.ethicspoint.com](http://www.kraton.ethicspoint.com) に記載された従業員の所在地ごとに設定された番号

ウェブサイトによる場合 [www.kraton.ethicspoint.com](http://www.kraton.ethicspoint.com)

報告がどのように取り扱われるかは、従業員の所在地によってそれぞれ異なる場合があります。ホットラインのオペレーター及びウェブサイトは、特定の報告を受領することが出来ない場合があります、その場合、それらの懸念事項を報告する方法について追加的な指示が提供されます。第三者の担当者は、従業員の報告を記録し、追跡用の ID 番号を発行します。現地法で禁じられている場合を

除き、苦情はクレイトンのチーフ・コンプライアンス・オフィサー、最高人事責任者およびグローバル・コンプライアンス・マネージャーに転送されます。

最高経営責任者、最高財務責任者、法務部長、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、最高人事責任者、内部監査部長、グローバルコンプライアンスマネージャーが関与する報告は、監査委員会に直接報告されます。

報告方法を問わず、報告された懸念事項は真摯に取り扱われ、速やかに専門的な方法で綿密に対処されます。

**注:従業員には上記の報告方法を使用することが奨励されますが、人、資産または環境に対する差し迫った脅威をもたらす事態に際しては、慎重な判断を下し、確立された危機管理手段や緊急対応手順をとることを優先してください。**

## C. 調査

本規範の違反の疑いや違法行為の疑いの報告は、速やかに評価され、正当であると認められた場合は、最高人事責任者、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、またはグローバル・コンプライアンス・マネージャーにより、またはこれらの指示によって、早急かつ徹底的に調査が行われます。適切な場合、かかる調査は監査委員会が実施します。

**報告をした者を含むクレイトンの従業員は、質問され、懸念が報告された違反行為または違法行為の調査に協力することが求められます。しかし、適切な手続を履践するために、報告をした者自身が調査を行わないことが重要です。**

**当社は一切の違反行為又は違法行為を直ちに止めるためのあらゆる努力を講じます。**

従業員が報告した情報は、可能な限り秘密のものとして取り扱われます。匿名での報告を徹底的に調査することは困難となる場合があり、従業員の身元を共有することは徹底的な調査を可能にすることから、従業員が報告をする際には、自身の身元を共有することが推奨されます。状況に応じて、現実的かつ適切である限り、違反または違法行為の懸念を報告した従業員の身元や調査に加わった従業員の身元を明かすことはありません。

米国の上場企業としての権利行使と義務履行のために、適切または必要な場合、クレイトンはかかる事柄を調査する政府機関に協力します。従業員が政府機関から情報入手や調査開始のために接触を受けた場合、直ちに法務部まで連絡してください。

違法行為に対する調査について知り得た場合、当社は関連する証拠を保存するための行動を直ちに取ります。いかなる場合も、犯罪を隠匿したり、証拠を改ざんまたは隠滅することは、クレイトンの方針に対する重大な違反となり、さらに違法行為となる可能性もあります。

従業員は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーとその補佐には、当社の利益を最優先に行動する義務があり、従業員の個人的な代理人または弁護士を務めるものではない点に注意してください。

#### D. 懲戒処分

当社は、適用法により認められる範囲内で、本規範およびクレイトンのすべての方針を一貫して適切に実施します。懲戒処分の内容はコンプライアンス委員会又は必要に応じて現地のクレイトンの雇用主が決定します。本規範または適用法の意図的な違反は、適用される法律に従って、即時解雇または、最高で解雇を含むその他の厳格な懲戒処分の根拠となる場合があります。適切と思われる場合、または適用される法律上で要求される場合には、違法行為に関する調査で明らかになった事実が警察に通報されます。

#### V. クレイトンのその他の方針

現行のコンプライアンス方針は、イントラネット・ウェブサイトの「コンプライアンス・プログラム」ページで閲覧することができます。かかる方針が改正される、または新しい方針が採用される範囲において、従業員の所在地に適用される法律上の要件（協議など）に従って、かかる新規または改正後の方針がクレイトンの従業員に配布された時点で、これらの方針は効力を生じます。

## 別紙 A : 所在地ごとのホットライン番号一覧表

### *Belgium*

1. From an outside line dial:

Belgium	0-800-100-10
---------	--------------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Dutch, French (European), German, English.

### *Brazil*

- From an outside line dial:

Brazil	0800-892-0743
--------	---------------

- Language Options: Portuguese (Brazilian), English.

### *China*

- From an outside line dial:

China	4008427063
-------	------------

- Language Options: Mandarin, Cantonese, English.

### *Finland*

- From an outside line dial:

Finland	0800-9-12739
---------	--------------

- Language Options: Finnish, Swedish, English.

### *France*

- From an outside line dial:

France	0800-90-3003
--------	--------------

- Language Options: French (European), English.

### *Germany*

1. From an outside line dial:

Germany	0-800-225-5288
---------	----------------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: German, English.

*India*

1. From an outside line dial:

India	000-117
-------	---------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Hindi, English.

*Italy*

3. From an outside line dial:

Italy	800-172-444
-------	-------------

4. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Italian, English.

*Japan*

- From an outside line dial:

Japan	KDDI 00531-11-0458 Softbank Telecom 0066-33-830687 NTT 0034-800-600318
-------	--

- Language Options: Japanese, English.

*Malaysia*

1. From an outside line dial:

Malaysia	1-800-80-0011
----------	---------------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Malay, English.

*Mexico*

- From an outside line dial:

Mexico	001-844-770-5215
--------	------------------

- Language Options: Spanish (Latin American), English.

*Netherlands*

- From an outside line dial:

Netherlands	08003131101
-------------	-------------

- Language Options: Dutch, English.

*Poland*

1. From an outside line dial:

Poland	0-0-800-111-1111
--------	------------------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Polish, English.

*Singapore*

1. From an outside line dial:

Singapore	Singapore (StarHub) 800-001-0001 Singapore(SingTel) 800-011-1111
-----------	---

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Mandarin, English, Malay.

*Sweden*

1. From an outside line dial:

Sweden	0201408153
--------	------------

- Language Options: Swedish, English.

*Taiwan*

1. From an outside line dial:

Taiwan	00-801-102-880
--------	----------------

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: Mandarin, English.

*United Kingdom*

1. From an outside line dial:

United Kingdom	United Kingdom (C&W) 0-500-89-0011 United Kingdom (British Telecom) 0-800-89-0011
----------------	--

2. At the English prompt dial 844-439-4692

- Language Options: English

*United States*

1. From an outside line dial direct for your location:

United States	844-439-4692
---------------	--------------

- Language Options: English, Spanish (Latin American).