

# **UBE Group Code of Conduct**

UBE集团行为规范

**UBE**

## UBE集团的 各位成员

《UBE集团行为规范》是对UBE集团在业务运营和日常工作中应遵循的行为准则与价值观的总结。

当前，世界正面临地缘政治风险加剧与气候变化等挑战，未来的不确定性日益增加，构建可持续社会已成为亟待解决的重要课题。UBE集团自创立以来，在其发展历程中已攻克了无数难题。今后，我们仍旨在运用独有的技术和创新，为解决社会课题贡献力量，并将这种强烈的意愿融入UBE集团的目标宗旨——“利用前景广阔的化学，攻克难题”。为了有效实现这一目标，UBE集团全体成员齐心协力，确立最优的商业模式，并据此开展各项事业活动。

然而，UBE集团的目标不仅仅是开展业务活动和创造利润。我们的业务活动必须以造福社会、服务大众为目的，做到诚实守信、符合伦理且具备高度安全性。为了在实现这些价值的同时开展业务活动，UBE集团制定了一系列理念体系（创业精神、企业宗旨、经营理念、经营方针）。《UBE集团行为规范》具体总结了我们所有成员应始终遵循的价值

代表取締役社長 CEO  
**西田 祐樹**



观，如“伦理”、“安全与安心”、“质量”、“人”，以及行为和决策的标准，并以易于实践的形式呈现。本行为规范将成为各位在日常工作中独立作出准确判断的指南。

首先，请认真阅读以下内容。如有任何不理解之处或疑问，请及时向咨询窗口提出。遵守本行为规范，是UBE集团赢得社会及客户信赖、实现持续发展与长久存续的基石。鉴于“企业信誉”这一宝

贵资产的重要性，敬请UBE集团的每一位成员始终秉持智慧与审慎的态度，践行负责任的行为。

# 目 录

致UBE集团的所有成员	1
<b>介绍</b>	
UBE集团的理念体系和 《UBE集团行为规范》的定位与目的	4
《UBE集团行为规范》的基本信息	9
<b>行为规范</b>	
伦理	14
安全与安心	35
质量	39
人	43
负责任与可持续的采购活动	63
举报窗口（UBE C-Line）	67
UBE成员签名	69

介绍

## UBE集团的理念体系与 《UBE集团行为规范》的 定位·目的



# UBE集团的理念体系

UBE集团秉持创业精神、企业宗旨、经营理念及经营方针所构建的理念体系，始终以对社会与环境的贡献作为企业活动的核心。在此理念的指引下，我们不断追求可持续发展，积极履行企业社会责任，致力于构建一个更加美好与和谐的未来。

## 创业精神

UBE集团所倡导的“两大精神”——“共存同荣”与“从有限的矿业迈向无限的工业”，至今仍深深植根于我们的企业基因之中，持续指引着公司前进的方向。

## 共存同荣

“共存同荣”这一理念，体现了企业与地方发展并行不悖的精神。据传，这一词汇是UBE集团前身——匿名组合冲之山煤矿的创始人渡边祐策先生所钟爱的箴言。渡边先生怀有深厚的爱乡之情，除煤矿事业外，还积极参与电力公司、铁路公司、金融机构及学校等的创立，为地区发展倾尽全力。如今，“共存同荣”的理念被赋予更广泛的内涵，象征着与所有利益相关方的共生共荣——不仅包括股东、投资者、客户与员工，也涵盖合作伙伴、地方社会，乃至全球环境。这一精神，作为UBE集团经营理念的原点，至今仍深深植根于我们的企业文化之中，并持续引领我们迈向可持续发展的未来。

## 从有限的矿业迈向无限的工业

在煤炭事业步入正轨之后，渡边祐策先生依然秉持着坚定的信念：“煤炭虽为上天赐予的资源，终有枯竭之日。为了不让宇部地区社会与之共赴终局，必须发展具有可持续性的工业。”这种不满足于现状、始终着眼未来，为增进利益相关方福祉与提升事业价值而勇于挑战的企业文化与企业家精神，至今仍深深植根于UBE集团的经营之中。秉持这一精神，UBE集团不断拓展多元化事业领域，积极设立制造基地，并在必要时果断实施业务撤退与重组。时至今日，UBE集团依然坚守“从有限的矿业迈向无限的工业”这一核心理念，勇于摆脱对化石资源的依赖，推动特种化学品的成长，并为全球环境的可持续发展贡献力量。

## 企业宗旨、经营理念、经营方针

充分发挥自创业以来在历史长河中所积累的制造技术，不断向社会提供人们真正所需的价值，是我们的使命，也是UBE集团的存在意义。

### □ 企业宗旨（存在意义）

利用前景广阔的化学，攻克难题。

充分利用自创业以来积累的制造技术，

以满足社会要求、安全、环境负荷最低的方式，创造并向人们提供社会所需的价值。

从而为解决人类共同面临的地球环境问题、守护人类生命健康、实现联通未来的富足社会贡献力量。

此外，UBE集团将其经营理念确立为：“胸怀探求技术与革新之心，创造致力于未来的核心价值，为社会的发展竭尽所能。”

### □ 经营理念

胸怀探求技术与革新之心，创造致力于未来的核心价值，为社会的发展竭尽所能。

此外，UBE集团将四大核心价值的践行方针确立为经营准则。这四项价值分别是：“道德伦理”、“安全与安心”、“品质”以及“人”。

### □ 经营方针

#### 1 道德伦理

秉持高道德标准，遵守法律法规及社会规范。

#### 3 品质

提供不辜负客户和社会信赖的品质。

#### 2 安全与安心

致力于保护地球环境，开展安全、安心的制造活动。

#### 4 人

尊重个性与多样性，打造健康、舒适的职场环境。

创业精神、企业宗旨、经营理念与经营方针共同构成了UBE集团的“理念体系”。

## UBE集团行为规范的定位

基于UBE集团的理念体系，本《UBE集团行动规范》是UBE集团全体员工在执行业务时的判断依据与行为准则。本行为规范由五个章节构成，其中前四章基于《经营方针》所阐明的四大核心价值，另增设第五章《负责任且可持续的采购活动》，专章规范供应链管理事宜。

# UBE集团行为规范的目的

本《UBE集团行为规范》具有以下目的：

## 1 对利益相关者的承诺声明

这项行为规范是UBE集团所属的董事及员工（包括派遣员工）在日常业务中应参考并遵循的重要准则。共享并恪守本规范，是对利益相关者作出的郑重承诺（约定）。

## 2 为切实贯彻本行为规范提供必要的信息支持

(1) 针对判断存疑的情形提供处置指引。

包括具体案例、常见问题与解答。

(2) 设立专项咨询与举报渠道。

明确受理部门、内部举报窗口及公司内部流程等信息。

## 3 保护UBE集团的每一位成员

本行为规范具有一项重要目的，即“保护所有从事UBE集团业务的人”。通过参考并恪守本规范，每位成员都能安全地开展工作，显著降低工伤及职业健康风险。同时，也有助于保护同事及合作伙伴的健康与安全。此外，还能减少对周围人员造成困扰、侵犯人权或实施违法行为的风险，从而避免因违规行为而遭受处分、处罚等各种不利后果。

## UBE集团的基本价值观与规范的声明

我们人类每天从早上醒来晚上入睡，都会进行各种行为。在这些行为中，我们始终在进行某种形式的决策。而在每一个决策的背后，必然存在某种标准或价值观。



UBE集团中所有从事业务的人（以下简称为“UBE成员”），在日常工作中也会进行大量的决策。在业务上的各种行为与决策背后，同样存在某种基准或价值观。为了使UBE集团能够在社会与自然环境中，作为一家可持续发展的企业持续存在，我们必须依据恰当的行为基准与价值观，以确保行为和决策的正当性。我们的行为基准与价值观，必须与围绕UBE集团事业的社会与自然环境相适应、相协调。

为使UBE集团作为统一且负责的组织有效运作，全体成员必须恪守共同的行动基准与价值观。

本《UBE集团行为规范》正是UBE成员应当共同遵守并践行的基本价值观与规范。这一基本价值观与规范旨在实现与自然环境及社会的协调与共生，亦是UBE集团创业精神“共存同荣”的延续与体现。

### UBE成员的定义

所谓“UBE成员”，是指从事UBE集团业务的所有人员，包括董事、员工（含临时员工）等。

在本行为规范中，将统称各位为“我们”或“UBE成员”。

## 介绍

# UBE集团行为规范的基本信息



## 基本信息

### 适用范围

本《UBE集团行为规范》适用于以下范围。

#### 企业集团

本《UBE集团行为规范》适用于所有隶属于UBE集团（即UBE株式会社及其子公司）的公司。

在UBE集团及与其具有资本关系的关联公司中，须基于UBE集团的价值观及行为规范，与管理层及其他股东维持持续关系（包括通过协商与合作建立、强化关系等）。

此外，部分集团公司（包括海外公司）可能拥有与本规范不同的独立标准或规定，但不得违反本规范。如有疑问，请咨询第11页所列的“咨询窗口”。

#### 地理·语言

《UBE集团行为规范》适用于UBE集团开展业务活动的所有地理区域，不受国界限制。由于各国或地区在行为相关的法律法规方面可能存在差异，因此在此类情况下，必须充分理解本规范的宗旨与目标，并遵守相关国家或地区的法律法规。

本规范以日文版为原始版本制作。如翻译版本中的条文宗旨与日文版存在差异，或对条文的解释有不明确之处，请咨询第11页所列的“咨询方式”。

#### 人

《UBE集团行为规范》适用于UBE集团的所有董事、员工（包括派遣员工）等所有从事UBE集团业务的人员（即“UBE成员”）。

#### 供应链

UBE集团也要求其交易伙伴参考并遵循《UBE集团行为规范》。

# UBE成员的义务

## 制定与修订

本规范的制定与修订，由UBE株式会社的可持续发展委员会决议通过，并向公司董事会报告，接受其监督。

## 修订时间

根据需要随时进行修订，此外至少每五年修订一次内容。

## 运营体制

本规范由UBE株式会社的可持续发展委员会主管。可持续发展委员会将与其所属部门及相关部门协作，致力于本行为规范的遵守与贯彻。此外，UBE株式会社的可持续发展部门将定期确认遵守情况，并向公司的可持续发展委员会及董事会报告。

## Q&A

本规范中所列的问与答，并非基于UBE集团实际发生的案例。这些内容是基于我们每个人都有可能遇到的情境所设想并编写的。

## 咨询方式

关于《UBE集团行为规范》的整体咨询，请联系以下部门：

- UBE株式会社可持续发展部门
- UBE株式会社合规部门

本规范中所列各项内容的咨询邮箱及联系电话，将刊载于UBE集团的内部主页。

## UBE成员及组织领导者所需遵守的事项

UBE成员须践行集团理念体系，始终恪守伦理准则，保持公正、诚实与透明。UBE成员有义务遵守以下行为准则。

## UBE成员全员应承担的责任行为

UBE成员首先必须作为社会的一份子，采取负责任的行动。不仅要遵守法律与社会规范，还必须公平、公正地行事，努力为社会做出贡献。同时，必须始终考虑与社会及自然环境的协调与共生。也就是说，必须依据世界普遍价值观所确立的规范来行动。

## 全体成员应遵守的事项

### 持续学习

认真阅读《UBE集团行为规范》，充分理解其内容。同时，应及时完成企业伦理、合规培训及在线学习课程，并将所学内容切实反映于实际行动中。

### 遵守法律法规及规章制度

理解与自身业务相关的法律法规及公司内部规章制度，并予以遵守。

### 咨询

当不清楚应对方法时，应在采取行动前，向所属部门的组织领导或具备专业知识的法务部门等进行咨询。

### 举报义务

如发现可能违反本行为规范、法律法规或公司内部规章制度的行为或活动，应立即向所属部门的组织领导报告，或通过内部举报渠道进行举报，必须全面且诚实地配合调查。

## 在上述内容基础上， 组织领导者应遵守的事项

### 践行理念并与下属共享

以《UBE集团行动规范》为根本，率先践行伦理规范，以身作则。向下属充分传达《UBE集团行为规范》，并就其内容进行探讨。收集信息并做好准备，以便回答下属的问题。对下属进行适当指导，引导其采取正确的行动。

### 营造易于表达意见、便于沟通咨询的组织氛围

营造人人都能自由发表意见、轻松咨询交流的组织氛围。尊重下属，认真倾听下属的意见，并给予适当指导。

### 迅速且公正地应对

如发现违规行为或存在违规可能，应立即采取行动，并在必要时向内部举报窗口通报。对相关问题进行妥善处理，并与公司内外相关部门迅速协作，制定应对措施以解决问题。严禁对举报人进行不公正对待或任何形式的报复行为。

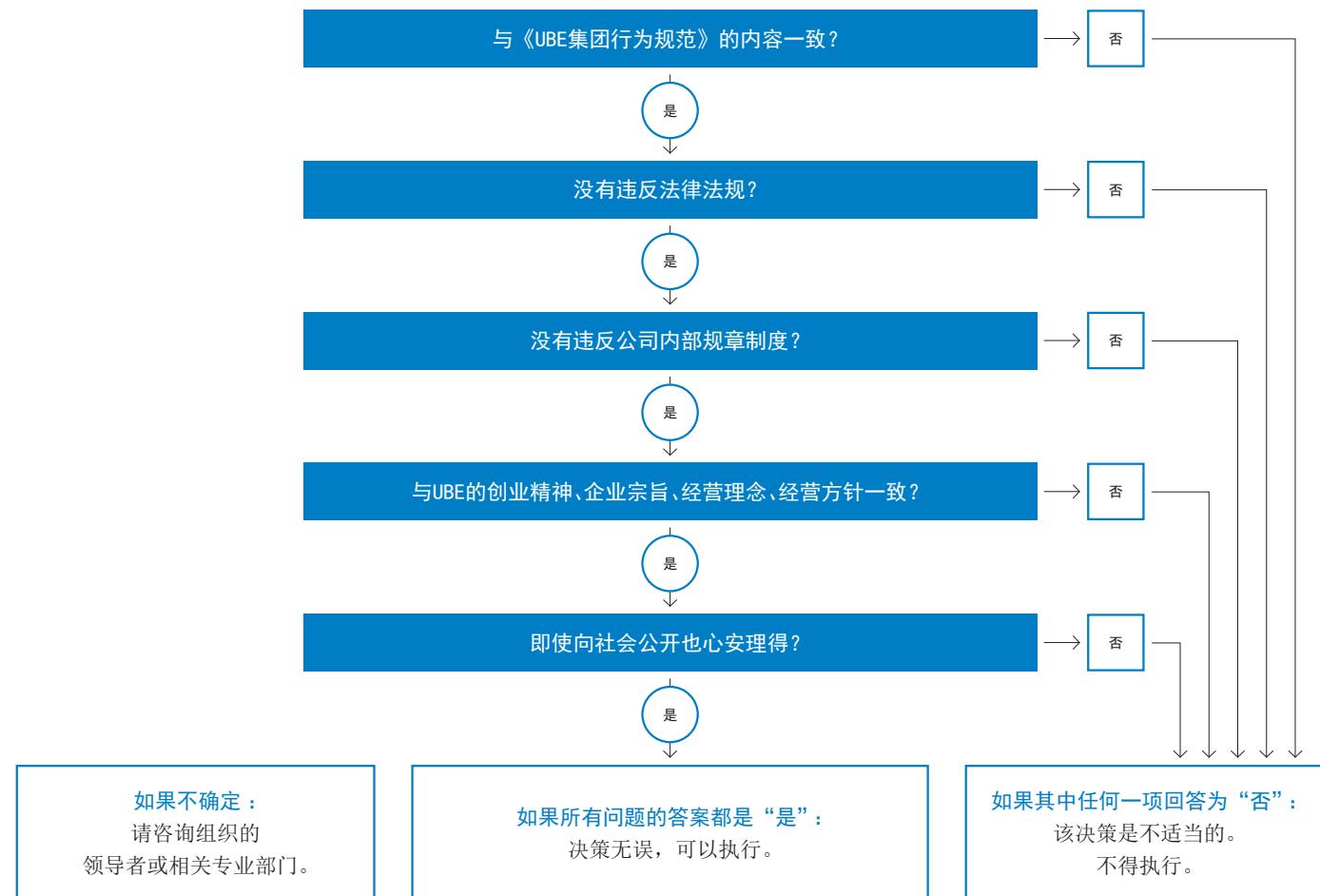
### 所谓“领导者”

无论其职称是团队负责人、小组负责人、部长还是主管董事等，所谓“领导者”是指在各个层级中对组织进行管理并承担指导职责的人员。

## 适用于日常判断的决策流程

只要按照以下流程进行适当判断，就能够做出正确的行为与决策。

关于当前要做的事，我的决策依据：



此外，关于决策或业务行为，必须依据公司内部的审批流程及规章制度执行。

如果不太清楚、有疑问，或无法自信地作出回答时，请向所属部门的组织领导、咨询窗口或相关专业部门确认。

### 行为规范

## 道德伦理

秉持高道德标准，  
遵守法律法规及社会规范。

- 遵守竞争法
- 遵守安全保障出口管理等相关法律法规
- 规范与限制利益冲突交易与行为
- 防止腐败行为
- 禁止过度赠送与接受礼品及宴请招待
- 禁止洗钱行为
- 禁止内幕交易
- 排除反社会势力
- 进行适当的政治与社会活动
- 妥善管理公司有形与无形资产（如机密信息、知识产权等）
- 负责任的信息管理与披露
- 真实准确的会计记录与财务报告
- 向外部提供准确的UBE集团相关信息，包括在互联网上的发布



# 遵守竞争法

UBE成员必须始终遵守竞争法，进行公平且自由的竞争。在经营活动中，严禁实施限制竞争行为，或通过不正当交易方式损害客户利益。

UBE成员在日常业务执行中必须始终遵守竞争法，并根据自身职责充分理解其内容。需特别注意与竞争对手的接触，此类行为可能引发违法风险或嫌疑。

## 禁止事项

尤其在与竞争对手的关系中，不得达成任何涉及以下行为的协议：

- 分割销售市场或客户。
- 协商或统一销售价格。
- 在竞争性招标中串通操控投标结果。

同样，禁止与竞争对手进行以下行为：

- 交换或协商有关竞争环境的信息（如价格、客户、折扣、市场份额、产品开发计划、生产能力、销售区域、销售量、供货条件、战略计划等）。
- 诱导提供机密信息。
- 参与可能违反竞争法的活动或疑似违法的组织。
- 在与竞争对手的会议中，参与或同意不当商议及反竞争行为，包括沉默或点头等行为。

## 必须遵守事项

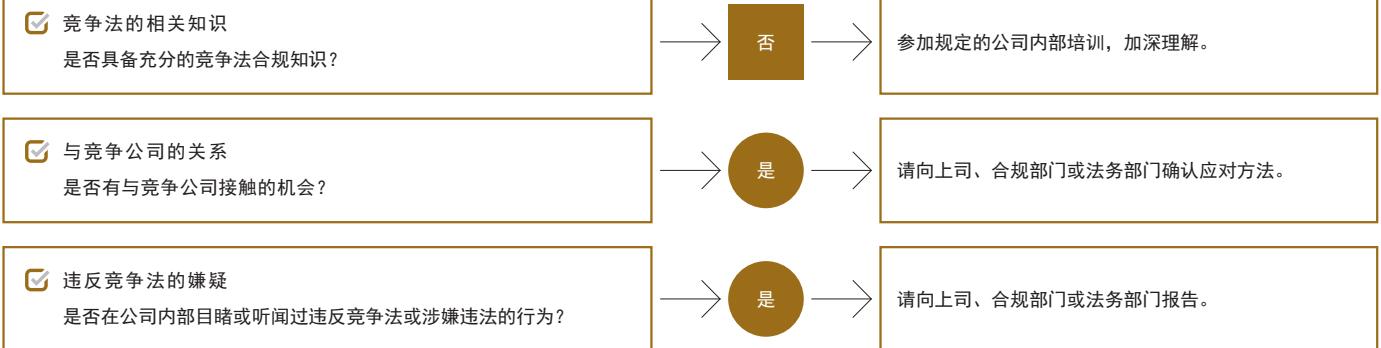
- 参加行业协会会议、展览会或与竞争对手的会议时，必须遵守公司内部规定，并向上司或合规部门报告会谈内容及对象。
- 在与竞争对手的会议中，如发现不当协商或反竞争行为，必须立即离席并迅速向合规部门或法务部门报告。

## 咨询相关部门

如有疑问，请咨询法务部门。特别是以下事项，请事先征求意见：

- 独家销售合同      ● 销售区域限制
- 与竞争对手的联合配送、产品互供、同行协作、联合开发等合作或合资项目
- 向销售代理设定销售价格      ● 其他可能违反竞争法的交易或合同

## 核查清单



## 什么是竞争法

竞争法是指日本的《反垄断法》、美国的《反托拉斯法》以及欧盟的《竞争法》等，是旨在实现市场公正、自由竞争的法律。

## Q & A 问答（行业协会会议）

**Q** 我所在的部门会在行业协会会议中聚集销售人员，进行学习会和联谊会。从竞争法的角度来看，这种行为是否有问题？

在行业协会的会议中，各公司销售人员之间的交流并不一定违反竞争法，但始终存在协商销售价格或划分市场等竞争法违规行为的风险。因此，建议由公司管理部门或技术部门代表参加此类包含竞争对手的会议。如因业务需要必须由销售部门参加，则应在会前充分学习竞争法内容，并依照公司制度完成必要的申请与报告。如有任何疑虑或担忧，应立即向管理部门或法务部门咨询。

A

# 遵守安全保障出口管理等相关法律法规

遵守安全保障出口管理等相关法律法规（以下简称“出口管理”）是维护国际和平与安全、预防非法出口的必要行为。

出口管理不仅适用于货物，也适用于技术的提供。

UBE集团绝不非法出口或提供受出口管理法规管制的货物与技术。

## 禁止事项

- 不得非法出口受出口管理法规管制的货物与技术。

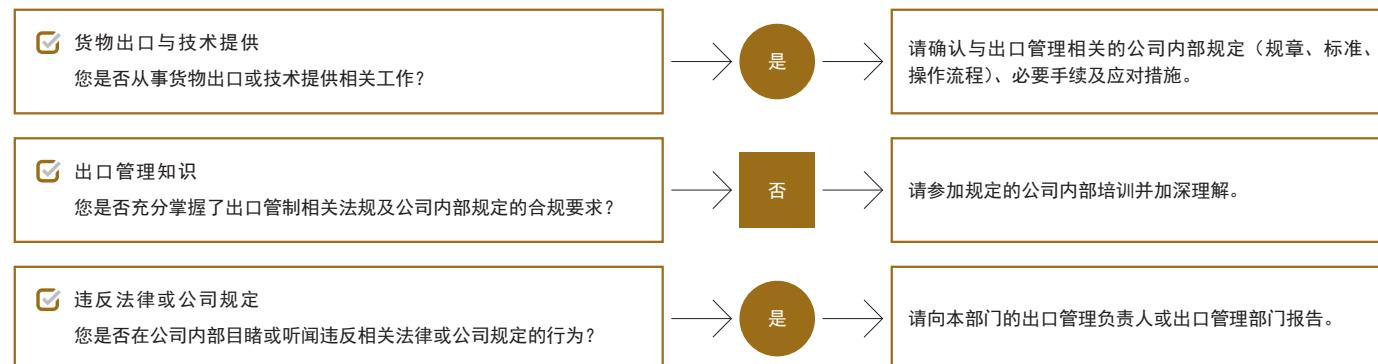
## 必须遵守事项

- 必须学习并理解相关法律法规。
- 必须随时确认最新信息。
- 在进行出口时，必须事先进行分类判定，并确认出口国家、最终用户、最终用途等符合法规要求的事项，并依据公司内部规定进行审查。
- 如有疑问或判断困难时，必须咨询出口管理部门并确认应对措施。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询出口管理部门。

## 核查清单



问答（出口管理）



我所在的部门仅从事国内交易，也需要遵守出口管理规定吗？



我所在的部门未涉及清单管制品，是否仍需严格执行出口管理？



即使是国内交易，如果知道货物可能通过客户转出口，则必须办理公司规定的相关手续。对于技术而言，即使在国内提供，也可能被视为出口而受到管制（即“视同出口管理”）。



即使不属于管制清单物项，若满足特定条件，在出口货物时仍可能需要获得各所在地的进出口管理局的许可。此外，也可能意外地与被列入外国制裁名单的对象进行交易而引发国际问题。因此，必须严格按照公司内部规定进行审查与管理。

# 利益冲突交易与行为的规制与限制

如果因利益冲突而损害了公正的决策，公司可能面临经济损失或法律风险，甚至威胁整个组织的健康运营。  
UBE成员在开展业务时严禁牺牲集团利益谋取私利，也不得实施可能影响决策透明性、公平性与合理性的行为。

## 可能构成利益冲突的行为示例

- 与自己家人、亲属、朋友等相关联的公司进行交易或签约
- 参与可能影响UBE集团利益的私人社会活动或倡议项目
- 担任UBE集团以外的私人企业或团体的董事职务
- 参与与UBE集团业务活动存在竞争关系的行为

### 禁止事项

- UBE成员在业务决策中严禁为谋取私利而损害公司利益或造成机会损失的背信行为。

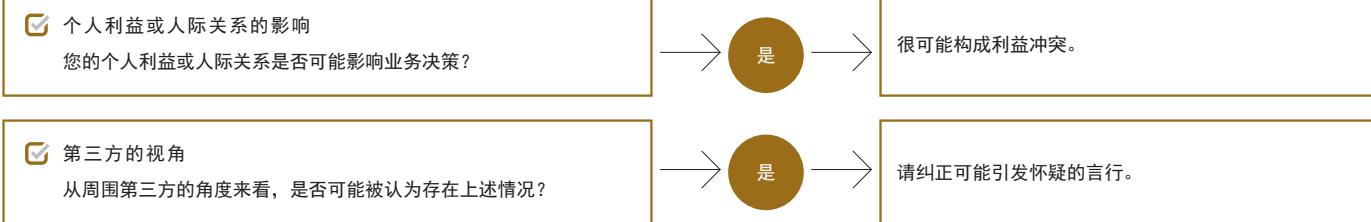
### 必须遵守事项

- UBE成员可能在UBE集团职责之外参与外部社会活动，担任各种角色或职务。但如果这些活动可能导致与UBE集团之间产生利益冲突，必须立即向上司或法务部门进行咨询与报告。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询法务部门。

## 核查清单



### 什么是利益冲突

利益冲突是指UBE成员在履行UBE集团职责或职务时，UBE集团或公司利益与个人利益（不限于金钱）发生冲突的状态。



问答（向熟人发送委托）



我所在的部门计划外包一项机械设备的维护工作，考虑的承包公司由我朋友的亲属经营，朋友也希望我们能将订单交给他们。在这种情况下，向该公司委托是否会构成问题？



如果您能按照公司规定完成必要流程，例如从多家公司获取报价，并能向上司或管理部门清楚说明选择该交易对公司而言是合理的，则原则上可以向该公司发送订单。但如果无法向上司说明下单理由，或对该公司的业务能力有所疑虑却仍打算下单，那么这种行为就可能构成因利益冲突导致的不当交易。如果在判断上存在困惑，请立即向上司或法务部门咨询。

# 防止腐败行为

涉及腐败行为不仅会损害UBE集团的信赖与信誉，对业务活动及盈亏造成负面影响，相关员工个人也可能面临刑事处罚。

UBE集团严禁一切腐败行为及协助腐败的行为。

## 禁 止 事 项

- 不得亲自实施或参与任何形式的腐败行为或贿赂行为。
- 严禁支付任何形式的“便利费”（即为加快日常行政事务处理而向公务员支付的小额费用）。

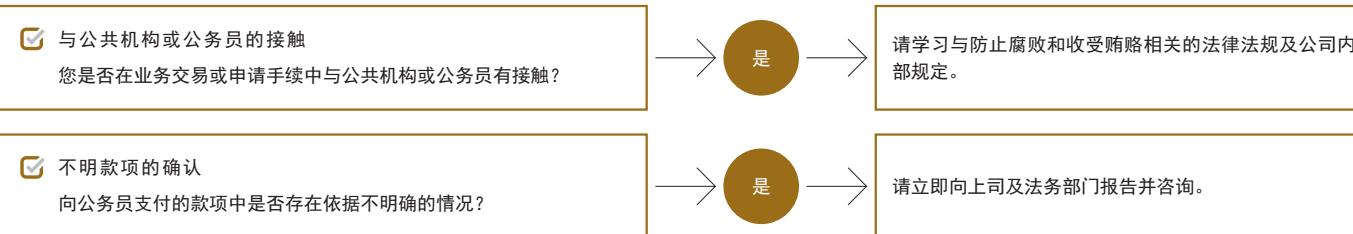
## 必 须 遵 守 事 项

- 与公务员有直接或间接接触可能的部门，必须全面强化反腐败法规知识学习与教育培训。
- 在与销售代理商、贸易公司、代理人及经纪机构等商业伙伴的合作中，必须严格督导其遵守反腐败法规，杜绝任何贿赂行为。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询法务部门。

## 核 查 清 单



### 什么是腐败

腐败是指公务员或企业职员将其职务权限用于谋取私利的行为。此类行为在国际条约及各国法律中均被明令禁止。



问答(对公务员的接待)



我所在的部门经常向主管机关提出申请或进行咨询，想以设宴方式表达日常谢意。但若对公务员进行此类接待行为，是否会被视为违法并受到处罚？



在多数国家，对公务员的接待与赠礼均受到严格限制。若该行为旨在获取不正当利益或便利，极有可能构成违法（贿赂行为）并受到处罚。虽然在会议等场合提供简单饮食可能被视为例外，但原则上应避免用公司经费设宴。即使在其他情况下，如无法明确判断其合法性，也应事先咨询上司或法务部门，并在账簿中妥善记录。



# 禁止过度赠送或接受礼品与接待

提供赠礼或接待通常被视为商务礼节或社交活动。然而，此类行为有时可能超出常规礼仪和社交的合理范畴，演变为过度馈赠，甚至被视为谋取便利的贿赂手段。

UBE成员在提供或接受礼品和款待时，必须秉持合规精神保持适度。

过度的提供或接受可能会扭曲业务上的健全决策，也可能违反各国或地区的法律法规。

## ④ 禁止事项

- 如果赠送方期望获得不正当的优待或影响业务决策，则不得接受其礼品等。同时，必须时刻注意礼品或接待的内容、金额、频率是否超出合理的商务礼仪或必要性范围，若有超出，则不得接受。
- 不得为了获取不正当优待或便利而提供礼品或接待。

## ○ 必须遵守事项

- 在进行礼品赠送或接待时，必须判断其金额与内容是否适当。
- 关于礼品与款待，必须依据公司内部规定获得批准，且相关实施情况必须准确记录存档。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询法务部门。

**Q & A** 问答（来自交易方的接待与赠礼）

**Q** 我所在的部门负责采购产品原材料，有时会接受交易方的礼品或接待。虽然我们努力不让其影响业务判断，但是是否有需要注意的事项？

**A** 采购部门等因业务关系可能会接受交易方的礼品或接待，努力不让其影响业务判断是值得肯定的态度。在接受接待等时，应事先向上司报告，对于金额或频率过高的款待应予以拒绝，同时，在业务中不给予不当优待，不做出缺乏合理性的判断。

# 禁止洗钱行为

洗钱的手法多种多样，随着互联网与技术的发展也在不断演变。此外，若卷入虚假交易，也可能在无意中参与洗钱行为。UBE集团禁止参与任何洗钱相关活动。

## ④ 禁止事项

- 不得参与洗钱行为或协助任何疑似洗钱的行为。

## ○ 必须遵守事项

- 必须注意交易对象与交易内容，避免被用于洗钱或资金清洗目的。
- 应收集相关法律法规及洗钱案例的信息，若在实际业务中产生疑问，必须咨询相关部门。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询法务部门。

## 核查清单

不明交易的确认  
是否曾被提议进行内容不清的产品或服务交易？



可能涉及虚假交易或其他违法行为，请咨询上司或法务部门。

异常付款请求的确认  
是否曾被要求将款项汇入异常银行账户或支付给第三方？



若无法确认明确理由，请咨询上司或法务部门。

## 什么是洗钱

洗钱是指将通过犯罪（如毒品交易、非法行为、人口贩卖、逃税等）获得的资金伪装成合法资金的行为。通过掩盖资金的来源，使其摆脱“非法”的污点。洗钱（laundering）一词原意为“清洗”，因此也被称为“资金清洗”。

# 禁止内幕交易

UBE集团严禁利用内幕信息进行交易，或向他人提供内幕信息协助其交易。

## ④ 禁止事项

- 不得利用内幕信息进行股票等交易，该行为在法律上被明令禁止。
- 不得与家人、朋友等公司外部人员共享内幕信息，并建议其进行股票等买卖。

## ○ 必须遵守事项

- 必须掌握有关内幕信息的知识，并在进行股票等交易时始终确认自己未持有任何内幕信息。

# 咨询相关部门

若无法判断是否涉及内幕信息或内幕交易，请咨询UBE株式会社企业传播部门。

## 什么是内幕信息

内幕信息是指尚未公开、但对投资者的投资判断具有重大影响的上市公司信息（包括UBE）。

例如：●财务决算、业绩预测 ●合并、收购、业务合作、新业务战略 ●管理层变动 ●诉讼、损失等

## 什么是内幕交易

内幕交易是指利用内幕信息买卖上市公司（包括UBE）的股票等金融产品的行为。

## Q & A 问答(利用未公开信息购买股票)

**Q** 我是销售负责人，听说客户公司（上市企业）计划明年进行大规模设备投资。我可以购买该公司的股票吗？

在该信息公开之前，不得买卖该公司的股票。未公开的设备投资计划可能构成内幕信息。

A

# 排除反社会势力

UBE集团断绝与反社会势力的一切关系，包括任何交易往来。

## ④ 禁止事项

- 不得与反社会势力进行任何交易。
- 不得与反社会势力建立任何关系。

## ○ 必须遵守事项

- 在开始新交易前，必须确认交易对象的公司或团体不属于反社会势力。
- 即使是现有交易对象，也必须持续确认其经营主体未变更为反社会势力。
- 在签订基本交易合同等文件时，必须加入反社会势力排除条款。

# 咨询相关部门

如有疑问，或遭遇疑似反社会势力组织的接触及不正当要求，请立即向法务部门或总务部门咨询。

## 核查清单

有关反社会势力的信息  
是否获知交易对象的经营活动涉及反社会势力？

是

需立即采取终止交易等措施，请咨询法务部门。

来自反社会势力的采购提案  
是否曾被疑似反社会势力的团体提议购买商品或服务？

是

必须坚决拒绝，但切勿独自应对，请立即向上司或总务部门咨询。

## 什么是反社会势力

反社会势力是指“利用暴力、威胁或欺诈手段追求经济利益的团体或个人”。

# 适当的政治与社会活动

UBE成员在公司外的活动不得妨碍公司业务，也不得损害企业价值。

未经公司正式许可，成员不得在个人活动中自称代表公司。

## 公司内部的政治活动

当UBE成员需接触特定政治人物或候选人，或直接/间接利用公司资金、资产及设施支持其政治活动时，必须事先依照公司规定获得批准。

## 政治捐款

UBE集团遵守《政治资金规正法》。提供政治资金必须依照公司内部规定进行审批。

## 个人政治活动

UBE集团尊重员工个人的政治活动。政治活动应在非工作时间内进行，并使用个人资产。表达个人观点时应避免被误认为是公司立场。若考虑竞选或担任公职，必须事先通知上司，并与上司及人事部门协商是否会影响工作。

## 社会贡献活动

UBE集团致力于与地方社会建立良好沟通，并积极参与促进地方发展的活动。同时鼓励UBE成员参与志愿服务及有助于社会和地区的活动。但参与此类活动必须遵守UBE集团的相关规定，且不得损害集团利益。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询法务部门或总务部门。

### ④ 禁止事项

- UBE成员不得在工作时间内从事私人政治活动或志愿服务等。
- 不得强迫其他UBE成员以及交易对象等参与或支持特定团体及活动。



问答（公司内部的私人招募行为）



我支持某位政治人物，想向同事介绍，可以在公司内分发宣传册吗？

虽然UBE集团尊重员工的个人政治活动，但原则上不允许在公司设施内分发宣传册或招募他人参加政治集会。此外，在公司外进行政治活动时，也必须注意避免个人观点被误认为是公司立场。如有疑问，请咨询法务部门或总务部门。



# 公司有形与无形资产（机密信息、知识产权等）的妥善管理

UBE成员必须妥善管理、正确使用并合规运用UBE集团财产（包括有形与无形资产）。

## ① 禁止事项

### 有形资产

- 不得将UBE集团的有形资产挪作私用，亦不得在未经许可的情况下带出或用于非业务目的。
- 挪作私用的对象不仅包括现有资产，也包括未来采购的资产。被挪用的资产包括消耗品、文具、备品、工具、防护服、车辆、软件等，无论其形态和外观如何，只要为UBE集团所有或专属，均属禁止范围。

### 无形资产（信息等）

- 不得非法使用UBE集团的知识产权、公司信息及机密信息等。

## ② 必须遵守事项

### 有形资产

- 必须以UBE集团利益最大化为目的，妥善管理、正确使用并合规运用UBE集团的财产。

### 无形资产（信息等）

- 必须严格遵守《著作权法》、《禁止非法访问法》、《个人信息保护法》、《反不正当竞争法》等法律法规，竭力杜绝违法行为。
- 必须妥善管理公司信息及机密情报，包括第三方提供的信息，严防外部泄露。
- 对于研发成果等知识产权，须通过专利权、著作权、商标权等方式予以充分保护与维护，并积极加以运用。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询工厂管理部门、信息系统部门、法务部门或知识产权部门。



问答（因离职带出数据）



因即将离职，是否可以将公司电脑中的数据转存至个人电脑？



问答（使用外部云服务）



发现了一个似乎有助于提高业务效率的云服务。可以在公司使用吗？



电脑中的数据是公司的重要资产。禁止将包含公司机密信息或个人信息的数据带出公司。在离职时，所有公司信息必须返还公司，不得私自复制或保存。



使用外部云服务前，必须提交申请并验证服务安全性，获得使用批准。因涉及使用第三方云服务商提供的信息系统资产，需充分考虑各类安全风险，例如可能与其他外部组织共享硬件等资源、互联网传输存在数据窃听风险、服务商安全防护不足可能导致信息泄露等。

# 负责任的信息管理与公开

UBE成员必须妥善管理、正确使用并合规运用UBE集团的信息。

## ④ 禁止事项

- 不得侵犯第三方的知识产权（如专利权、著作权、商标权等）。

## ○ 必须遵守事项

### 信息的管理与公开

- 应不断学习数字技术的合理运用方法，着力保障信息安全并规范公司信息披露。必须向利益相关方迅速且公平地公开和提供准确的公司信息。

### 信息设备的管理

- 必须严格防范遗失或随意放置含机密信息及公司数据的电子设备（如电脑、平板终端、移动终端），杜绝外部人员接触可能。若遗失载有UBE集团机密信息的设备、物品或存储介质，须立即向信息系统部门报告。

### 秘密信息

- 应严格管理因职务或交易相关而获知的公司内外的秘密信息。

### 个人信息

- 应妥善保护个人信息，并尊重通过工作场所或业务活动所获知的个人隐私。

### 安全对策

- 应切实实施安全对策，以防止个人信息泄露等问题的发生。

**Q & A** 问答(机密信息的处理) —————

**Q** 我正在处理机密信息，需要注意哪些方面呢？

在共享机密信息时，请指定信息的管理责任人。此外，信息管理负责人对于因调动等原因失去使用权的人员，务必及时取消其访问权限。

**A**

**Q & A** 问答(安全意识) —————

**Q** 信息安全由信息系统部门负责，那么员工是否就不需要有安全意识了呢？

信息系统部门虽然实施了多种安全对策，但仅靠技术手段难以防御所有威胁。当下网络攻击常针对人为漏洞，因此需要全员协同应对。每位员工在日常工作中都应具备安全意识，按照既定规则行事，这对于保护公司整体安全至关重要。我们每个人都是安全防护的一部分，应充分认识这一点，并自觉承担责任，采取负责任的行动。

**A**

**Q & A** 问答(USB存储器等的使用、遗失及被盗) —————

**Q** 我将公司报价信息保存到了USB存储设备中，并随身携带。但现在发现USB不见了，我该怎么办？

原则上禁止使用USB存储设备等外部存储介质。如因业务需要必须使用，请先提交使用申请。此外，仅在必要时方可携带外出，未使用时应妥善保管于指定场所。如不慎发生丢失或被盗，请立即向警方提交遗失申报，并向信息系统部门提交事故报告书。

**A**

# 真实准确的会计记录与财务报告

UBE集团将依照相关法律法规，准确记录和报告财务状况，并依法纳税。

## ④ 禁止事项

- 不得篡改、隐瞒交易记录，或进行虚假报告及省略记载。
- 不得持有不当的金融账户或账外资金。

## ○ 必须遵守事项

- 应妥善管理记录。
- 应遵守有关文件销毁、保存和保管的公司内部规定。
- 需将交易按正确会计期间、对应科目及部门分类记录。
- 无论金额大小，所有交易都应记录，并准确载明真实公允的价值。
- 如发现财务记录被篡改或存在不正行为，应根据内部举报制度，迅速进行举报。

# 向外部提供准确的UBE集团的信息、 包括在互联网上的发布

UBE成员有责任向外部准确提供有关UBE集团的信息。

发布错误、不准确、不适当的信息或个人意见，可能会对UBE集团造成损失，还可能失去利益相关方的信任。

关于信息准确对外提供的责任，也适用于包括私人社交媒体发帖、博客撰文在内的所有网络行为。

## ④ 禁止事项

- 不得将个人见解当作公司的官方见解向外部发表。
- 未经许可，不得对外公开机密信息或绝密信息。

## ⑤ 必须遵守事项

- 如接到来自媒体、金融机构或投资者的信息查询，必须将答复请求转交公关部门处理。信息提供必须在公关部门的管理下准确进行。
- 如接到来自客户、政府机关或其他公众的信息查询，且该事项超出本公司或本部门职责范围时，应与公关部门协商应对，并作出适当答复。
- 对外公开的资料必须事先充分确认是否包含机密或绝密信息。
- 在业务中使用社交媒体时，必须遵守UBE集团的规章制度。即使是私人使用，也必须格外注意，不得对UBE集团及所有利益相关方造成任何不利影响。

## Q & A 问答（应对媒体）

Q 我是工厂负责人。接到媒体电话，询问今后的生产计划。我可以回答这个问题吗？

A 不得擅自答复。即使所掌握的信息是正确的，也可能与公司正式公布的内容存在差异。如接到媒体的询问，请将答复请求转交公关部门处理。

## Q & A 问答（社交媒体发布）

Q 我的同事似乎经常在出差时将自己拍摄的公司工厂照片发布到社交媒体上。这样的行为不会引发问题吗？

A 发布到社交媒体的信息可能会被包括竞争对手在内的各种人员浏览和参考。请避免如提问中所描述的行为，以防竞争对手借此获取我公司机密信息。此外，请勿发布可能损害UBE集团声誉的内容，或涉及UBE集团、同事、交易伙伴等的机密信息。

## 安全与安心

致力于保护地球环境，  
开展安全、安心的制造活动。

- 地球环境问题
- 产品使用者与客户的健康与安全
- 产品安全
- 劳动者的健康与安全



## 地球环境问题

UBE集团致力于应对气候变化问题（碳中和）、推动循环型社会（循环经济）以及自然环境的保护与恢复（自然向好），积极解决地球环境问题。

### 政策领域与贡献领域

※ 框线颜色：深色=政策贡献度高

	贡献领域		
	碳中和	循环经济	自然向好
政策领域与方针	气候变化：	减少公司运营中的温室气体（GHG）排放量。持续开发和提供有助于减少温室气体排放的环保型产品与技术。	
	能源与资源利用：	致力于提升能源使用效率。 通过提高资源循环利用率来减少资源使用量，即使企业活动带来的附加值增加，资源使用量也不会相应增长。	
	水资源：	分析各据点的水资源状况（包括地理位置、气候、文化、经济活动、水政策、流域其他用水主体的关系等因素）及基于供需情景的水资源压力（即淡水供给不足以满足人类或生态系统需求）。在预计水资源压力上升的据点，通过制定用水战略和监测KPI指标，实现取水量削减与水循环利用率提升。	
	海洋、大气污染、森林、生物多样性、土地利用、废弃物（化学物质、固体废弃物、有害物质、塑料等）	对公司运营中产生的大气污染、水质污染、土壤污染等环境负荷（如污染物排放量、废弃物排放量）进行监控，力求实现零环境事故。	

### 禁止事项

- 不得仅追求公司自身利益，而在业务决策中忽视自然环境及依赖自然环境的利益相关方（包括少数民族、少数群体及弱势人群等）的利益、安宁生活的延续及人权。

### 必须遵守事项

- 必须认识到自身的职务及所负责的业务活动既依赖于自然环境，又会对自然环境产生影响，并且要始终致力于在达成自身职务及业务目标的同时，实现对自然环境影响的最小化。
- 必须充分认识到自身履行职务及进行决策的行为，可能在UBE集团整个价值链范围内对自然环境造成影响，进而影响到众多依赖该自然环境生存的权益相关方。
- 必须遵守有关污染物排放、工业废弃物处理等相关法律法规。

### 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询可持续发展部门。

## 产品使用者与客户的健康与安全

制造业有义务持续向客户提供安全安心的产品。同时，也要求提供在客户使用时能兼顾其健康与安全的产品。UBE集团深刻认识到在制造、销售、物流、保管、使用及废弃过程中可能对客户健康与安全造成影响，为此，我们将通过以下活动持续努力保障客户健康与安全。

- 推进产品安全管理，合规提供产品安全相关信息，并加强化学品管理体系。
- 推进责任关怀活动\*。

\*指从事化学品的企业在化学品开发、制造、物流、使用、最终消费到废弃的全过程中，确保环境、健康与安全，自主公开成果，并与社会进行对话与沟通的活动。

## 产品安全

UBE集团通过遵守各国化学品管理法规、强化供应链化学品管控、运营化学品信息综合管理数据库，以及在网站上公开主要产品的SDS等措施，推进兼顾健康、安全与环境的化学品管理，并提升客户及物流环节的产品处理安全性。

## 劳动者的健康与安全

UBE集团以“安全优先于一切”为共同价值观，在保障地区社会安全安心的同时，为全体UBE成员提供健康安全的工作环境。集团将确保UBE员工的安全与健康作为业务增长和业绩目标达成的首要前提，贯彻“安全最优先”的原则。

### ○ 必须遵守事项

- UBE集团的各级管理者必须为UBE成员提供安全健康的工作环境，并持续监督该环境的状态。
- 对于所使用的设备，必须持续验证其完好性，确保工厂和办公场所处于安全运行状态。
- 关于员工安全与健康维护的问题，必须与相关部门协作，迅速解决。
- UBE成员在执行作业或业务时，必须遵守既定的操作程序。
- 若从业人员察觉到自身或周边面临危险，或存在危险可能性，必须立即停止相关作业，并向上司或相关部门报告。

### 咨询相关部门

如有不明之处，关于产品安全请咨询品质保证部门，关于劳动安全或责任关怀请咨询环境安全部门。



问答（运行中的装置）



我从事薄膜制造相关工作，在卷绕薄膜产品的设备运行（旋转）中发现了异物。我可以伸手去取出异物吗？我认为即使不关闭电源，只要迅速用手取出异物就不会有问题，而且停机会给其他人带来麻烦。



不得违反公司制定的安全规则。发现异物时，不要将手伸入运行（旋转）中的设备，应先向上司报告情况并听从指示。清除异物时，必须在切断电源并停止设备的状态下进行。如果将手伸入运行中的设备，可能会被卷入设备，导致重大工伤事故。一旦发生事故，可能会因受伤、治疗、住院或后遗症而长期受苦，最严重的情况甚至可能危及生命。

## 品质

提供不辜负客户和  
社会信赖的品质

### ■ 品质保证



## 品质保证

UBE集团始终恪守安全与安心理念，为客户提供满意的产品与服务。针对既往发生的质检不当行为，UBE集团将全力杜绝此类行为的再次发生，并通过切实兑现对客户的质量承诺，来回馈社会的信赖。

### ④ 禁止事项

- 不得在未正确理解与品质相关规则的情况下开展业务。不知道规则而采取行动并不能成为违反规则的正当理由，反而应受到谴责。
- 即使是上司的指示或客户的要求，也不得违反与品质相关的规则。
- 无论是自己发现品质造假或错误，还是听闻周围发生此类情况，都不得进行掩盖或隐瞒。
- 不得阻碍员工举报已显现的质量问题，或施压使其犹豫不报。

### ○ 必须遵守事项

- 必须提供符合国际标准及各国法规的产品与服务。
- 必须遵守与客户的约定，如有疑问，应立即向客户报告并协商。
- 必须在产品生命周期中提供客户可安全安心使用的产品与服务。
- 必须与客户进行沟通，即使发生品质问题，也要提供适当服务，努力将损害降至最低。
- 必须致力于提升品质意识与知识，并持续改进与品质保证相关的管理体系。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请咨询负责相关业务或产品的品质保证部门。

## Q &amp; A

问答（试验数据的处理）

## Q

因产品开发期限紧迫，是否可以优先采用符合目标值（质量标准）的数据报告客户？

不可以。即使在开发阶段，无技术依据的数据筛选也可能构成数据造假。产品的商业化是基于开发阶段的真实数据，由相关部门协作推进的。若忽视这一点，可能导致工厂无法稳定生产，业务无法成立。即使没有主观造假，数据处理也必须谨慎并具备客观依据。

## A

## Q &amp; A

问答（因交期优先导致的质量风险）

## Q

由于生产出现问题，可能无法遵守与客户约定的交货期。公司内部规定必须进行既定的检验，并出货合格产品。若无法按时出货会给客户带来困扰，那么可以省略检验，在结果填写栏中填写过去的检验结果后出货吗？

不可以。不得将出货优先于品质。若不遵守规定的流程，把实际未进行的检验伪装成已完成的样子，这属于数据造假。请务必按照规定进行检验，确认符合规格（品质标准）后再出货。若事后发现出货产品不符合规格，可能会引发客户投诉并要求赔偿。此外，一旦失去客户和社会的信任，公司的交易可能会减少甚至终止，进而导致业绩下滑。如果实在无法遵守交货期，应与客户协商，共同探讨调整交货期等应对措施。

## A

## Q &amp; A

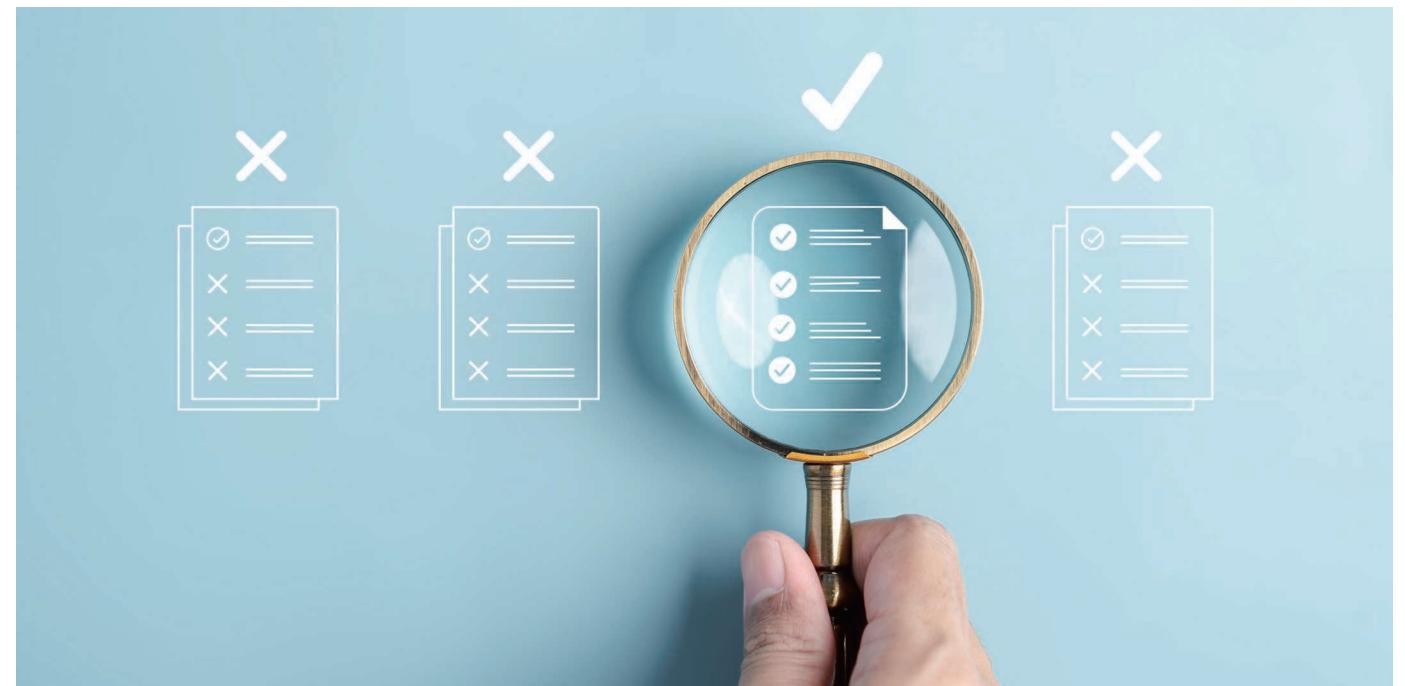
问答（偏离操作规程的行为）

## Q

根据操作手册要按规定频次对连续生产的装置内产品状况进行目视检查。我事后才意识到忘记进行检查。以往检查都没有问题，若在下一次检查时确认“无异常”，是否可以将漏检的时间段也记为“无异常”？

## A

不可以。若在忘记检查时恰好生产条件发生了变化（偏离），最终产品检验也未能检测出不合格品，可能会将不合格品交付给客户。以“应该没问题”“不会被发现”为由进行虚假记录，相当于伪造文件。检查记录还会用于产品出现问题时的追溯调查，若有虚假记录，将无法确定原因，也无法判断哪些是合格品或不合格品。发现错误或不正行为时，应立即向上司或相关部门报告并采取适当措施。记录必须始终保持真实性。



## 人

尊重个性与多样性，  
打造健康、舒适的工作环境。

- 尊重人权
- 言论自由
- 多样性、公平与包容（DE&I）
- 尊重个性与多样性、健康且易于工作的职场
- 推进残障人士雇用
- 获取水与卫生设施的权利
- 尊重原住民族的权利
- 尊重难民与移民的权利
- 禁止强制劳动
- 禁止雇佣童工
- 禁止就业与职业（业务）上的歧视
- 结社自由及与工会的社会对话
- 劳动条件（工资、工时）与生活工资
- 健康且易于工作的劳动环境
- 药物滥用及酒精的影响
- 禁止骚扰
- 禁止暴力行为
- 禁止报复行为



## 尊重人权

UBE集团尊重所有人的基本人权，致力于让人们能够安全和平地生活。为此，UBE集团将对所有成员进行有效的人权教育，确保其具备正确的人权认知。

同时，也要求所有与业务相关的利益相关方尊重人权，避免侵犯他人权利，并努力避免间接参与任何侵犯人权的行为。

此外，UBE集团尊重《联合国工商业与人权指导原则》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、《联合国全球契约》(UN Global Compact)、《OECD跨国公司行为准则》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、ISO 26000等国际人权原则与标准。

### ○ 必须遵守事项

- 在日常业务中，必须遵守《UBE集团人权指针》、《UBE集团行为规范》及其他公司内部规定，尊重所有人的基本人权。
- 必须积极参与公司的人权教育，不断提升对人权的知识与理解。



问答（公开他人性取向行为）



我向同事坦白了自己是“质疑者”（LGBTQ中的Q，指对自身性取向或性别认同尚存疑问的人）。但该同事未经我同意，将此事告知其他员工。这种行为可以被允许吗？



不可以。这种未经本人同意的公开行为明确违反公司规定。《UBE集团人权指针》及《UBE集团行为规范》中“禁止就业与职业（业务）相关歧视”章节明确规定，禁止基于性认同和性取向的歧视。此外，工作规则也规定“不得泄露因业务知悉的个人信息”。

# 言论自由

UBE集团尊重成员的言论自由。

但在行使此权利时，必须满足以下条件：

1. 尊重隐私与尊严。平衡言论自由与他人隐私尊严，禁止骚扰及歧视性言论（仇恨言论）。
2. 遵守法律。遵守与言论自由相关的当地法律与国际法律。
3. 不得损害UBE集团的尊严、企业价值或声誉。
4. 不得损害UBE成员个人的尊严或声誉。
5. 遵守公司信息保密的内部规定。

我们行使言论自由，意味着会对同事、业务伙伴以及社会各界产生影响。必须牢记，权利的行使伴随着责任。

此外，公司内部开放且透明的沟通，有助于自由交换想法与意见，提供多元视角，从而推动创新。本条款不限制员工为促进UBE集团事业发展及提升企业价值而自由表达或辩论的行为。

## 咨询相关部门

如有任何不明之处，请向人事部门咨询。

### 什么是言论自由

言论自由是指个人对外表达思想、意见、情感等权利。此项权利在许多国家的宪法以及《世界人权宣言》中均受到保障。



问答（政治言论）



我在社交媒体上发布了自己对近期政治问题的看法。看到这则帖文后，上司要求我删除，理由是“这则帖文可能会对公司的业务造成影响”。这是否构成了对个人言论自由的限制？

在现代社会，社交媒体被广泛视为个人自由表达意见的平台。关于政治观点或社会问题的发言，反映了个人的价值观与立场，表达这些内容是基本权利。因此，公司若对员工的社交媒体活动过度干涉，可能会构成对言论自由的不当限制。



# 多样性、公平性与包容性 (DE&I)

UBE集团推进以多样性、公平性与包容性为核心的人才活用政策。

包括促进女性职业发展、修订资深员工制度、促进残障人士就业等措施，实践多元高效的工作方式，提升工作价值感，践行关注员工身心健康的健康经营。

## 什么是多样性

多样性是指拥有各种不同属性（如性别、年龄、国籍、种族、肤色、是否有障碍，以及个人的价值观、性取向、能力、兴趣、生活方式等）的个体在组织中并存的状态。

## 什么是公平性

公平性是指确保所有人都能获得公平的待遇、获取资源的途径、机会以及晋升的可能性。实现这一点需要消除部分人面临的障碍，并认识到人们在需求和处境上存在差异。

## 什么是包容性

包容性是指彼此接纳、欢迎、尊重并支持不同属性的个体，从而营造一个让每个人都感受到“被重视”、“有归属感”的环境，并使各自的能力得以充分发挥的状态。

## 性别平等与女性权利

UBE集团致力于推动性别平等与尊重女性权利。我们将构建一个具有韧性（即使面临困难或危机也能克服）的组织，使多样化的人才在相互尊重的基础上，充分发挥各自的能力，并朝着共同目标协同前进。并打造一个灵活的工作环境，以便员工能够在生育、育儿等人生阶段与工作之间取得平衡。我们还提供职业发展支持与探索职业可能性的机会，并建立相关制度，确保人生大事不会对晋升或评价产生影响。

## 什么是性别

性别是指针对男女生理差异，由社会文化构建的“女性特质”和“男性特质”及被赋予的社会角色分工。例如，女性被认为应承担家务和育儿，男性则从事公司工作或体力劳动等，这些几乎是按性别固定分配的社会角色。

## 禁止事项

- 在人事调动或晋升等决策中，禁止因性别偏见（基于性别的刻板印象或偏见）而做出决定。
- 不得因性别原因而将员工限定于辅助性工作，或在拥有同等能力的情况下，对不同性别的员工给予明显不同的待遇或职务分配。

## 必须遵守事项

- 必须持续确认自己是否陷入了无意识偏见（潜在的成见或偏见）或性别偏见。
- 必须准确学习关于性别平等及女性社会参与意义的知识。

## Q & A 问答（女性权利与选拔标准）

**Q** 最近，一位女性员工未被选为项目负责人，理由是“经验不足”，但实际上却选用了经验相近的男性员工。这是否违反了女性的权利？

**A** 是的，这种情况违反了女性的权利。如果“经验不足”的理由并未被公平地适用于所有候选人，而仅作为排除女性员工的依据，那么就可能构成性别歧视。在这种情况下，明确选拔标准并确保其透明性至关重要。同时，也应对选拔流程进行审查，采取措施确保其公平性，防止性别偏见影响决策。

## Q & A 问答（性别偏见）

**Q** 当男性员工申请育儿假时，上司却表示“男性休育儿假是不正常的”。这属于性别偏见吗？

**A** 是的，这属于性别偏见。公司应为所有员工提供一个可以平等申请育儿休假的环境。育儿休假是一项不分性别的权利。对男性员工申请育儿休假持有偏见是不适当的行为。遇到此类情况，请向人事部门咨询。

## 尊重个性与多样性、健康且易于工作的职场环境

UBE集团致力于打造一个尊重UBE成员个性与多样性、健康且易于工作、并能让人感受到工作价值的职场。

### ④ 禁止事项

- 不得在无合理且正当理由的情况下，做出以下妨碍员工利用UBE集团制定的劳动相关制度与规则（休假、弹性工作时间、远程办公等）的行为：
  - (1) 直接或间接地加以阻挠，或劝说员工放弃使用；
  - (2) 暗示使用相关制度将导致不利情况的发生；
  - (3) 更改工作日程或作品内容。
- 在职场中，不得制定以下类型的地方性规则：
  - (1) 含有违背UBE集团规章制度精神的内容；
  - (2) 含有可能恶化劳动环境、降低UBE成员积极性与生产力的内容。

### ⑤ 必须遵守事项

- UBE集团的领导者必须遵循集团推动的“UBE集团人才管理方针”，尊重个性与多样性，营造一个健康且易于工作的职场环境。同时，必须忠实遵守劳动环境与就业规定，并以公正、公平的方式加以实施与运用。
- UBE成员应与领导者协力，共同推动“UBE集团人才管理方针”的实现。

**Q & A** 问答（年假取得权利）————

**Q** 我的上司不希望我请年假，总是说工作太忙，或者说请假会给其他人带来麻烦。但我希望能多休一些年假，我该怎么办？

带薪年假（年假）是根据《劳动基准法》赋予所有劳动者的基本权利。上司若以工作繁忙或其他理由施压，阻碍员工取得年假，是违法行为。《劳动基准法》规定，休年假是员工的自由，企业在没有正当理由的情况下不得拒绝。遇到此类情况，请向人事部门咨询。

**A**

## 推动残障人士就业

UBE集团长期以来积极推动残障人士的就业。同时也致力于拓展残障人士的工作领域，打造一个让所有人都能感受到工作价值的职场环境。此外，专门负责残障人士就业的工作人员会与地方支援机构合作，从招聘到职场支持，提供全方位的服务，推动根据个人优势进行岗位匹配与职业发展。通过这些举措，使得残障员工在职场中能够发挥重要作用，并积极活跃于各自的岗位。

### ④ 禁止事项

- 不得因员工是残障人士而对其工作实施差别化对待或抱有偏见。

### ⑤ 必须遵守事项

- 必须尊重包括残障人士在内的多样性。
- 必须接受有关残障人士就业的教育，并加深理解。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向人事部门咨询。

# 获取水和卫生设施的权利

为了UBE集团的正常运营，确保UBE成员能够随时获得饮用水、洗手用水、卫生设施等水资源（Water, Sanitation, and Hygiene，以下简称WASH）至关重要。UBE集团的所有事业单位都将保障WASH的可用性，并持续改善其提供方式。WASH提供不当将威胁员工健康，降低工作积极性，进而可能对产品质量与生产效率造成重大影响。

## 必须遵守事项

- UBE集团各事务所WASH部门的负责人须确保WASH设施持续保持可用性、健康性、卫生性与功能性并定期对使用者的满意度进行评估，并在必要时采取改进措施。
- 使用WASH设施时须合理维护清洁状态。如发现设施存在故障，应立即向上司、负责人或相关部门报告。
- 无法妥善提供WASH设施的风险不仅存在于UBE集团内部，也存在于其供应链中。因此，UBE集团必须要求合作企业合规提供并维护WASH设施。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向总务部门咨询。

### 什么是WASH

WASH是指饮用水、洗手用水、卫生设施等水资源获取系统。在全球范围内，WASH被视为人类基本人权之一。联合国可持续发展目标(SDGs)亦将“为所有人提供安全饮水与卫生设施”列为核心目标。

### Q & A 问答（水资源获取）

Q 我在东京总部工作，饮用水、洗手用水、卫生设施等水资源的获取是理所当然的。在这种不重要的事情上投入精力和成本，对企业而言难道不是一种损失吗？

UBE集团尊重基本人权。根据联合国的定义，获取水资源被视为一项基本人权。因此，UBE集团必须尊重并保障员工对水资源的获取权。在您所在的工作场所，如先进国家，饮用水、洗手用水、卫生设施等的获取可能是理所当然的。然而，世界上仍有许多地区无法充分保障这些水资源的获取。此外，UBE集团的业务活动并不仅限于先进国家。在每一个开展业务的地区和据点，都必须确保水资源的可获取性。尤其在某些地区，水资源的环境建设对于保障和维持劳动者的健康、安全、积极性与生产力具有特别重要的意义。

# 尊重原住民族的权利

UBE集团在企业活动中遵守关于原住民族的国际标准，尊重原住民族的权利，并采取适当措施予以保护。

## 必须遵守事项

- 在项目开发中，必须尊重原住民自由意志下的事先知情同意（FPIC）原则。
- 必须明确并尊重原住民族在土地、资源、文化方面的合法及习惯性权利，认可并保护其文化、宗教及精神价值。
- 在治理及决策流程中，必须纳入确认是否对原住民族造成负面影响的程序。
- 在新事业、工厂用地开发、水资源利用、制造活动、原料采购等企业活动中，必须确认是否会对原住民族造成不良影响。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向人事部门咨询。

### 什么是原住民族

原住民族是指在外来侵略者或殖民者到来之前就居住在某片土地上的群体，他们拥有独特的文化、语言和传统。在多数国家及社区中，他们作为少数群体常遭受歧视与迫害。国际法未设定原住民的正式定义，因严格界定被认为既不必要亦不可取。这是因为原住民族的权利始终面临被侵犯的风险，未来也可能继续被忽视。原住民族拥有自决权、对传统土地的所有权等多项权利，这些权利必须受到尊重。

### Q & A 问答（原住民族）

Q 我从未见过原住民族的人，UBE集团的业务是否与他们毫无关系？

A 包括日本在内，世界各地都存在拥有独特文化和历史的多样化原住民族。尊重原住民族的权利，是尊重多样性的重要体现，也是企业为实现可持续发展目标（Sustainable Development Goals）所必须承担的重要责任。

A

## 尊重难民与移民的权利

UBE集团依法雇用难民与移民，并遵守《世界人权宣言》及《1951年联合国难民公约》的相关条款，尊重难民与移民的权利。特别是，禁止因其难民或移民身份，或因种族、原籍国、肤色、宗教、信仰等原因而进行任何形式的就业歧视。此外，禁止在工作中对难民及移民进行剥削、胁迫、强制劳动，尤其禁止利用遣返风险等手段实施骚扰或制造不当劳动环境及待遇。

同时，UBE集团也强烈要求所有供应商遵守并尊重上述规定。

### 咨询相关部门

如有不明之处，请向人事部门咨询。

#### 什么是难民

难民是指因面临严重人权侵犯或迫害风险而被迫逃离本国的人。难民有权获得国际保护。

## 禁止强迫劳动

UBE集团在任何业务或工作中均禁止强迫劳动。绝不签订要求劳动者在特定期限内或债务清偿前无偿为雇主劳动的契约，并坚决不容忍人口贩运行为。

UBE集团强烈要求供应链各公司采纳上述方针，并且绝不与实施强制劳动或人口贩运的组织、以及经销此类组织产品的任何实体进行交易。

### 禁止事项

- 在所有业务和工作中，禁止强迫员工从事未支付正当报酬或工资的劳动。所谓“强迫”不仅包括语言或书面形式的要求，还包括长期形成的习惯、工作交接要求、默认的共识或无声的压力等。

#### 什么是强迫劳动

强迫劳动是指违背劳动者意愿，利用暴力、威胁、监禁等手段强制其工作的行为。国际劳工组织（ILO）已通过禁止强迫劳动的相关公约，并获得多国批准。强迫劳动被广泛视为侵犯人权的行为，并在国际法及多数国家的法律中受到严格管制。

## 禁止童工

UBE集团不容许童工，也不雇用儿童。在开展业务的各个地区，UBE集团将遵守当地关于童工的法律法规。

### 必须遵守事项

- 如果发现UBE集团的交易方在日本雇佣初中毕业生（年满15岁但未满18岁，以下简称“青年劳动者”），则必须要求该企业在青年劳动者希望兼顾学习与工作的前提下，鼓励其继续学业，并采取有助于兼顾学习与工作的工作惯例。
- 如果发现UBE集团的交易方雇用了青年劳动者，必须要求其向UBE集团报告按年龄划分的人数、工作时长、是否在学等相关信息。

#### 什么是童工

童工是指妨碍儿童健康成长或受教育机会的劳动。这类劳动不仅剥夺儿童的受教育权利，更会危害其身心发展，因此被国际社会普遍禁止。

# 禁止就业与职业（业务）上的歧视

UBE集团在业务和工作的执行过程中，尊重员工的多样性，禁止一切形式的歧视及基于歧视的骚扰行为。对多样性的相互尊重与敬重、禁止歧视的原则，将严格适用于所有人事措施，包括招聘、晋升、降职、调动、解雇、薪酬设定、设施使用、培训及教育机会等方面。

歧视的例子包括以下方面：

- 年龄
- 国籍
- 种族
- 肤色
- 发型、服装、体型
- 性别
- 性取向
- 性别认同或性别表达
- 遗传信息（或家庭的遗传信息）
- 婚姻状况
- 妊娠情况
- 疾病或残障
- 服役经历
- 国籍或血统
- 宗教或宗教信仰
- 少数民族身份
- 传统等级制度残余
- 部落、阿伊努族等法律所指定的群体

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向人事部门咨询。

## 核查清单

职场上的歧视  
您的工作场所是否存在上表所列歧视行为？您是否亲身经历过歧视？

→ 是 → 请向您的上司或负责人咨询，或向内部举报窗口报告。

**Q & A** 问答（因年龄造成的歧视）

**Q** 我去年达到法定退休年龄，此后改为逐年续签雇佣合同。UBE集团声称禁止歧视，但这种强制退休并解除管理职务的做法，是否构成年龄歧视？

在日本，退休制度本身是法律所允许的，企业设定退休年龄并不违法。企业引入退休制度的理由通常具有合理性，例如培养下一代人才、促进代际更替等。

# 结社自由及与工会的社会对话

UBE集团尊重所有员工免受威胁或报复的恐惧，自由成立或加入其选择的工会的权利。集团将保护员工免受任何反工会的歧视行为，并禁止对工会的任何干涉行为。与工会代表进行集体谈判对于确保相互尊重与合作，以及构建一个富有生产力的公平劳动环境至关重要。

- UBE集团促进与工会代表的对话，开展真诚、诚实且具有建设性的协商。
- UBE集团定期与工会代表召开会议，协商相关课题，并就劳动条件进行谈判。
- 在与工会代表协商时，提供协商与讨论所需的准确且高度透明的信息。
- 建立协商机制，使工会参与影响员工的决策过程，例如经营方针、战略、组织重组等。
- 设定明确的流程，以解决公司与工会之间的纠纷。

# 劳动条件（工资、工时）与生活工资

UBE集团为员工提供健康、安全的劳动条件，并设计与实施合理的工作时间与休假制度，以便员工在日常工作中实现创新并发挥高生产力。

此外，UBE集团支付的工资不得低于最低工资标准，并确保员工能够过上健康、具有文化水准的生活，使员工及其家庭维持足够的生活水平，即支付生活工资。

## 禁止事项

- 不得在正当报酬或工资支付开始前，命令员工于无薪时段（如上班前、下班后等）进行工作交接、穿着作业所需装备或制服、以及设备器材的维护准备。

## 健康且易于工作的劳动环境

UBE集团致力于建设并提供一个让员工能够安全、健康地工作的环境。所谓“健康”，不仅指身体健康，也包括心理健康。

此外，还包括提升职场环境的心理安全性，维护并营造可全心投入工作的安心环境。

### ○ 必须遵守事项

- UBE集团的管理者必须致力于建设并持续提供一个让UBE成员能够在确保身体与心理健康的前提下安全工作的环境。
- 即使在安全与健康的保障与其他行为准则或价值观（如盈利性、成本削减等）发生冲突时，也必须优先执行保障安全与健康的行动、措施与方针。此外，安全与健康的保障还包括杜绝骚扰与歧视，确保心理上的安全感。



## 药物滥用与酒精的影响

UBE集团禁止员工在药物滥用或受酒精影响的状态下工作。

在血液酒精浓度较高的情况下驾驶车辆（汽车、自行车等）或操作设备，不仅会危及UBE成员本人，也会危及周围员工及当地居民的安全。UBE集团要求遵守饮酒及道路交通相关法规，并禁止酒后驾驶（包括汽车、自行车等）。此外，由于各国在酒后驾驶方面的适用法律有所不同，请遵守各国相关法律。

### 🚫 禁止事项

- 不得酒后驾驶。
- 不得在酒精、非法药物、处方药或非处方药（过量）影响下从事工作。
- 不得饮酒至影响履行职务的程度。
- 不得饮酒至影响次日通勤或工作的程度。若通勤时体内仍残留酒精影响，驾驶汽车、自行车等车辆将被视为酒后驾驶并受到处罚。

### ○ 必须遵守事项

- 如果您正在服用可能影响业务或操作、驾驶工作用车辆及设备的非处方药或处方药，必须向上司报告，并接受适当的指示。

#### Q & A 问答（酒后驾驶）

**Q** 我在前一天饮酒后只睡了三个小时，今天早上就开车上班了，这样做是否有问题？

即使在饮酒后有一定时间的睡眠，体内仍可能残留酒精。虽存在饮酒量及个体差异，但三小时睡眠通常不足，极可能构成违法，将面临罚款、吊销驾照等处罚。更可能引发重大事故，请务必避免在酒精未完全代谢状态下驾驶。

A

# 禁止骚扰行为

UBE成员在职场及工作环境中必须相互尊重，并协力完成工作任务。UBE集团绝不容许任何形式的骚扰行为或无礼、失礼的言行，此类行为会阻碍业务开展及集团发展存续。骚扰行为可能构成违法，并将依据公司规定予以处分。

## 禁 止 事 项

- 无论出于何种理由，均不得实施骚扰行为。
- UBE集团的领导者不得容许部门内存在骚扰行为，或可能构成骚扰的恶意或过度的“戏弄”“嘲笑”“恶作剧”“恶意玩笑”等行为。

## 必 须 遵 守 事 项

- 必须认识到任何人都有可能成为骚扰行为的实施者，因此需要持续学习骚扰的类型、成因及预防方法。
- 当自身遭遇骚扰，或目睹他人遭受骚扰时，必须向可信赖的上司或前辈咨询，或向内部举报窗口报告。

## 咨 询 相 关 部 门

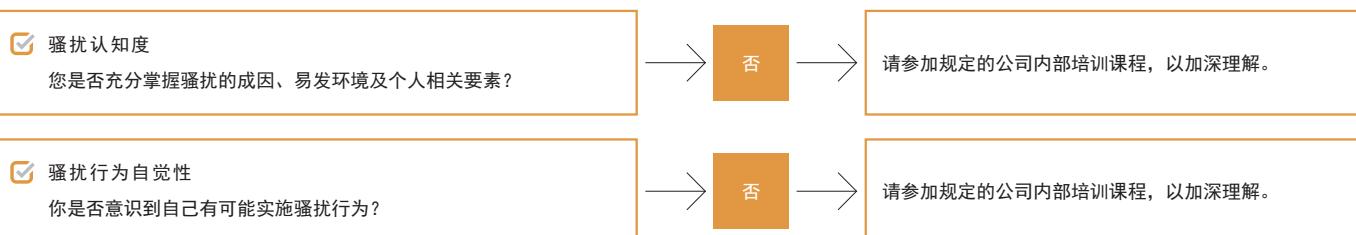
如有不明之处，请向人事部门或合规部门咨询。

如果无法判断是否属于骚扰行为，或者对某一情况存在疑似骚扰的疑虑，也请向人事部门或合规部门咨询。

## 什 么 是 骚 扰

骚扰是指通过施加精神或身体影响的言行、业务指令或规则适用，伤害他人、侵害人格尊严并恶化劳动环境的行为。典型的例子包括欺凌、辱骂、无礼或失礼的言行等。

## 核 查 清 单



## 问 答 (骚扰的界限)



我是制造部门的负责人。我知道职权骚扰是不被允许的，但我常常觉得很难划清职权骚扰与适当指导之间的界限。我们应该如何理解职权骚扰与适当指导之间的界限呢？

有些管理者可能认为，通过强硬命令或严厉斥责可以让下属掌握工作技能、服从上司。但过度斥责或不必要的强硬命令可能构成辱骂，满足骚扰行为的认定要素。即使不采用这种方式，也可以通过具体指出问题、耐心解释、双向沟通等方式，提升下属能力，使其主动积极地投入工作，因此无需刻意划分骚扰与适当指导的界限。

过度斥责或辱骂会否定个人的人格与尊严，有违《UBE集团行为规范》的内容与精神。任何人被训斥或责骂时都会受到情绪上的伤害，导致工作积极性、判断力及执行力下降。即使作为上司或前辈有必要进行严格指导，也应避免情绪化，尊重对方的人格与尊严，切实指出问题、指导改善方法，并做好必要的后续跟进。

此外，由于规则、制度或工作流程不明确，也可能导致斥责的情况发生，因此应明确并充分告知相关规则与制度，使职场成员能在共同认知的基础上开展工作。



## 问 答 (骚扰的种类)



我的同事A在同事B不在场的情况下，嘲笑并贬低B的残障家属。A的这种行为是否构成骚扰？

是的，这属于骚扰行为。

不仅是对同事本人，对其家属进行嘲讽、贬低、戏弄等行为，即使是在本人不在场的情况下，也可能破坏职场氛围，使其他同事感到不快，并可能导致工作环境恶化。此外，如果此类言论间接传入当事人耳中，也可能对其造成精神上的伤害。UBE集团禁止一切损害个人尊严与人格的骚扰行为。如果同事A反复进行此类行为，请向上司咨询或向内部举报窗口报告。



# 禁止暴力行为

UBE集团禁止任何个人或集体的暴力行为。

在所有与公司业务、指挥命令的范围或与工作有关的衍生场景（包括通勤途中及使用车辆等交通工具时），UBE集团禁止携带、使用或展示任何受《枪刀法》等法律管制的武器，以及可能伤害他人的工具、器具或设备（如刀具、工具、电子设备、药物、化学物质等）。

## ○ 必须遵守事项

- 如发现此类违法行为或危险的枪支、刀具等物品的携带情况，必须立即向上司或合规部门报告。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向合规部门咨询。

### 什么是暴力行为

暴力行为是指不仅包括殴打、踢踹等身体攻击行为，还包括恐吓、跟踪骚扰、破坏妨害行为、辱骂威胁等对他人造成心理伤害的行为。其范围不仅限于公司职场区域，只要与业务相关或属于业务关系的延伸，例如业务相关的联谊、聚餐、会议、培训等场合，也包括在内。此外，广义上的暴力行为还包括在互联网上的诽谤中伤。

### Q & A 问答（跟踪骚扰行为）

**Q** 我经常被异性的同事A反复询问涉及隐私的问题，还被要求交换私人联系方式。虽然我多次拒绝，但由于对方过于执着，就在前几天，我不得已把联系方式告诉了对方。之后几乎每天都收到他的联系，我感到非常困扰。我该怎么办？

在这种情况下，对方的行为明显违背了您的意愿并持续发生，因此可能构成跟踪骚扰行为。尤其是在您多次拒绝后，对方仍持续此类行为，其举动是不恰当的，侵犯了您的隐私。UBE集团禁止精神上的暴力以及不当行为。请向上司或合规部门咨询，或通过内部举报渠道进行举报。在此过程中，建议整理好对方的联系内容以及您拒绝的证据（如消息往来记录、对话内容等），这将有助于更顺利地处理问题。

# 禁止报复行为

UBE集团禁止任何理由或形式的报复行为。

同样禁止针对举报人的报复行为及不利待遇，包括利用内部举报制度进行举报的情形。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向合规部门咨询。

### 什么是报复行为

报复行为是指向自认为曾经伤害过自己的人实施同等伤害的行为，也被称为“报复”或“复仇”。报复行为的动机多种多样，甚至在业务执行过程中，合理且建设性的提问、疑问或担忧的表达，也可能成为报复行为的诱因。报复行为的形式包括“刁难”、“欺凌”、“不当变更工作分配”、“将某人排除在业务或人际关系之外”、“调岗、人事调动、降职”等多种方式。

### Q & A 问答（禁止报复行为）

**Q** 我在职场中举报了上司的职权骚扰。举报的事实或内容会被告知上司吗？虽然不至于遭到报复，但是否会因此遭受职场冷遇或冷嘲热讽？

在UBE集团，举报人的姓名、举报内容及调查结果将被严格保密。此外，禁止因举报行为而对举报人施加任何不利待遇。如发生此类情况，将被视为报复行为，并将采取严格措施应对。

A

## 负责任且可持续的采购活动 与供应链的合作关系

- UBE集团的采购活动
- 禁止冲突矿产交易
- 可持续的采购活动



## UBE集团的采购活动

UBE集团以公平、公正的态度对待包括原燃料供应商在内的供应链各方，开展诚信交易。为了践行负责任的采购活动，在采购原材料、燃料、设备、器材、工程及服务等方面，UBE集团与供应商构建公平、公正的交易关系，并采用符合伦理、环境及社会可持续性的方式。

此外，UBE集团将持续确认供应链各公司的可持续发展状况，并通过信息收集、合作协同等方式，与各公司保持持续的合作关系。

原则上，UBE集团要求各公司符合《UBE集团行为规范》的标准。

### ④ 禁止事项

- 不得违反与负责任采购相关的法律或规定。

### ⑤ 必须遵守事项

- 必须开展公平、公正且负责任的采购活动。
- 必须遵守主承包商与分包商之间的合规交易惯例（根据《分包中小企业振兴法》的“振兴标准”）。（“振兴标准”的遵守是指确保中小企业在公平的交易条件下进行交易，包括缩短付款周期、确保合理的合同内容、提供交易机会等。）

# 禁止冲突矿产交易

UBE集团禁止交易非法开采获取的冲突矿物，此类矿物是引发人权侵害、环境破坏、洗钱等不正当行为的诱因。

## ○ 必须遵守事项

- 如发现使用了冲突矿产，必须立即停止采购。
- 采购部门不仅在原材料采购初期要进行调查，还必须定期开展调查，确认采购品中不含冲突矿产。

### 什么是冲突矿产

冲突矿产是指在刚果民主共和国及其周边国家由武装团体控制、开采并进行买卖的部分矿物。



# 可持续的采购活动

UBE集团为提升社会公信力，在包含交易方在内的整个供应链中推进可持续采购。

## ○ 必须遵守事项

- 必须从以下六个方面对交易方进行公平评估，并优先从可持续发展评级高的供应商进行采购：「公司内部体制」「重视稳定供应及品质」「公平交易」「环境保护」「尊重人权、安全与卫生管理」「信息管理与披露的合规性」。

## 咨询相关部门

如有不明之处，请向采购部门咨询。

**Q & A** 问答（可持续采购）

**Q** 为什么需要进行可持续的采购活动？

可持续采购对于企业履行社会责任至关重要。通过这一方式，可以实现环境保护、改善劳动条件、促进对当地社区的贡献，并有助于提升企业的公信力与品牌价值。

**Q & A** 问答（与采购方的交易）

**Q** 如果供应商存在侵犯人权或使用冲突矿产的情况，会对本公司造成哪些影响？

UBE集团也可能被认为助长了侵犯人权或使用冲突矿产的行为，从而面临客户的交易限制或与跨境贸易管制风险。

A

A

# 举报窗口 (UBE C-Line)

- 内部举报制度
- 针对违规行为的处理措施
- 咨询负责部门



## 内部举报制度

若发现UBE集团内部存在违反法律法规或《UBE集团行为准则》的事实或嫌疑,请向所属部门的上司、公司的人事部门或法务部门进行咨询或报告。  
如果因某些原困难以通过上述方式实行,或即使已向上司等报告但未得到妥善处理的情况下,请向举报窗口(UBE C-Line)进行举报。

### 举报流程

- 1 识别出疑似违反法律或《UBE集团行为规范》的行为
- 2 若难以向上司等人咨询或报告,请向举报窗口举报
  - 举报方式请查阅各公司内网或内部公告板
  - 不得进行以诽谤中伤为目的的举报或虚假举报
  - 原则上应注明所属部门与姓名以便进行调查与处理,但也可匿名举报
- 3 合规部门及相关人事部门等进行事实调查
  - 如被要求配合调查,请诚实协助
- 4 确认是否存在违规行为及其内容
- 5 研讨并实施必要的措施(纠正违规行为、处分违规者、防止再次发生等)

※ 如果事实调查结果确认存在违反法律或《UBE集团行为规范》的行为,将依据就业规则予以惩戒处分。

※ UBE集团不容许因举报而实施的报复行为或不利待遇(如解雇、降职、不当调岗等)。如发生此类情况,请再次向公司合规部门或举报窗口报告。

## 针对违规行为的处理措施

如确认存在违反《UBE集团行为规范》的行为,将依据相关法规及公司制度予以惩戒处分。此外,如因违规行为对公司造成损害,公司可能会采取包括索赔在内的法律措施。

## 咨询负责部门

如在判断上感到困惑,请不要独自烦恼,应向上司或负责部门咨询。可咨询部门及人员信息公布于各成员所属组织的内网平台。如未公布,请直接联系以下窗口。

UBE株式会社

● 法务部门

# UBE成员签名

## 关于同意书

《UBE集团行为规范》是所有UBE成员必须遵守的准则。

UBE集团作为责任统一的组织体运作，要求全体成员必须秉持共同的行为基准与价值观。

《UBE集团行为规范》是UBE成员需共同遵守、持续参照的基本价值规范，其核心理念体现了自然与社会的和谐共生，与集团创业精神“共存同荣”一脉相承。

UBE成员需定期（原则上每两年）提交关于行为规范的同意书。

通过定期提交同意书，可以进一步加深对行为规范的理解，并促进其深入贯彻。

UBE成员在提交同意书的同时，请注意以下事项：

- 仔细阅读行为规范。
- 重新审视自身的行为与职场风气。
- 在职场中积极发表意见并进行讨论。
- 如发现问题，应立即着手解决，并将其作为今后改进的契机。

## 同意书

作为UBE成员，我已认真阅读《UBE集团行为规范》，并将在日常业务中始终依照本规范 进行决策与行动。

日	期	年	月	日
<hr/>				
姓	名	<hr/>		
<hr/>				
所	属	公	司	<hr/>
<hr/>				
部	门	名	称	<hr/>
<hr/>				
员	工	编	号	<hr/>
<hr/>				
签	名	<hr/>		
<hr/>				

签名的有效期限为签署日起两年。

签名将通过电子媒介进行认证与确认。

**UBE**株式会社