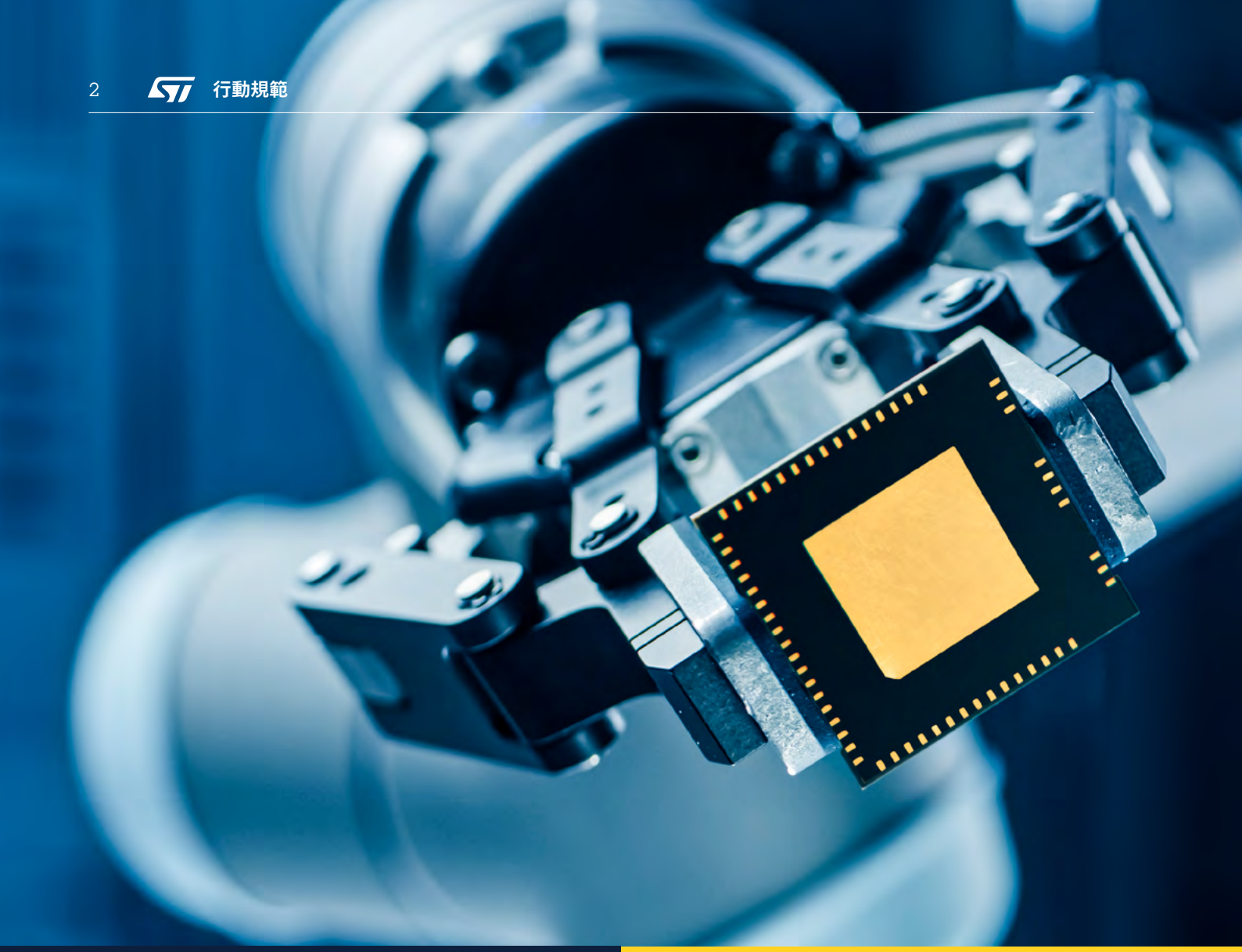


Building
Trust Together

行動規範



目次

社長 兼 最高経営責任者
メッセージ 5

最高倫理・コンプライアンス責任者
メッセージ 6



1. 私たちは正しい行動を促します 8
2. 私たちは安心して声を上げられるようにします 9
3. 私たちは誠実に事業を行います 10
   - 3.1. 利益相反 10
   - 3.2. 贈収賄・汚職行為の禁止 12
   - 3.3. 贈答品、食事、接待 14
   - 3.4. 政治献金と慈善寄付 16
   - 3.5. 会計実務 18
   - 3.6. インサイダー取引 20
   - 3.7. 貿易コンプライアンス 22
   - 3.8. 独占禁止法・公正競争法 24
4. 私たちは人を尊重し、環境に配慮します 26
   - 4.1. 私たちはすべての個人を尊重します 26
   - 4.2. 私たちは安全衛生を優先します 28
   - 4.3. 私たちは人権を推進します 30
   - 4.4. 私たちは環境に配慮します 32
5. 私たちはデータ、情報、資産を保護します 34
   - 5.1. 資産および機密情報 34
   - 5.2. 個人情報保護 36
   - 5.3. ソーシャル・メディアの使用 38
   - 5.4. 人工知能（AI） 40
6. 私たちはすべてにおいて卓越性を追求します 42
7. 説明責任とリソース 43
   - 7.1. 懲戒処分 43
   - 7.2. リソース 43

注：本行動規範で使用する「ST」または「会社」は、STMicroelectronics N.V. およびその過半数所有関連会社を指します。



Jean-Marc Chery

社長 兼 最高経営責任者

倫理観と誠実さは日々、
いかなる場所においても私たちの
意思決定プロセスの中核であり、
ST の長期的成功を守ります。

社長 兼 最高経営責任者メッセージ

ST は、人々の生活に良い影響を与えるイノベーションを提供し、より持続可能な世界への道を開く半導体技術の開発・製造企業です。

改訂版となる本行動規範は、誠実さ、敬意、説明責任が意思決定プロセスの中核をなす、会社としての私たちのあり方を定義する強固な倫理文化への当社のコミットメントを反映しています。

本行動規範は、単なる規則や原則ではなく、日々の振る舞いや行動の指針となる共通の価値観を反映しています。また、私たちが何者であり、どのように協力していくかを定義する価値観を再確認するものでもあります。

- **倫理観：**私たちは、最高の倫理規範を持って仕事を行い、コミットメントを尊重し、約束を果たし、誠実さと公正を貫き、正しいことのために立ち向かいます。
- **人：**私たちは、寛容、信頼、誠実さを持って行動します。知識を共有し、全員の貢献を促し、エンパワーメントやチームワーク、トレーニングを通して人材を育成する心構えがあります。また、私たち一人ひとりが継続的な改善プロセスにコミットし、直接関与します。
- **卓越性：**私たちは、高い品質と顧客満足を追求し、すべてのパートナーに価値を創造します。また、柔軟性を持ち、イノベーションを促し、能力を開発し、責任を求め、自らの行動に説明責任を負います。そして、規律を持って行動し、事実に基づいて意思決定を行い、優先事項に重点的に取り組みます。

これらの約束を守る責任は私たち一人ひとりにあります。正しい行動をすることは必ずしも最も簡単な道ではありませんが、常に正しい道です。私たちは、当社が事業を展開する場所を問わず、最高の倫理規範に対して自らおよびお互いに責任を持つことにより、会社を強化し、自社の文化と従業員を守り、すべてのステークホルダー（顧客、従業員、サプライヤ、ビジネス・パートナー、株主、当局など）からの信頼を育みます。

本行動規範をよく読み、ガイドとして利用してください。確信が持てない場合は助言を求め、当社の価値観に合わないことを目撃した場合は、恐れずに声を上げてください。

私たちは、誠実さ、敬意、説明責任を意思決定プロセスの中心に置くことにより、自社の目標を支え、持続可能な成功を築き、すべてのステークホルダーに長期的な価値を創造します。

従業員の皆さんが、本行動規範に記載されている原則を遵守し、実践していくことで、ST の成功に貢献することを期待しています。ご協力よろしくお願いいたします。

最高倫理・コンプライアンス責任者メッセージ

強固な倫理文化を守ることは、あらゆる組織にとって極めて重要であり、ST の成功に不可欠です。強固な倫理文化は、すべてのステークホルダーとの信頼を構築し、ST の評判と従業員を守り、持続可能な成長を支え、ST の事業に関係するすべての人に長期的な価値を創出します。

信頼は持続的な成功の基盤です。チームワークやコラボレーション、イノベーションを促進し、全従業員にとって安全で倫理的な職場環境を確保しながら、私たち一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるようにします。この信頼は、私たちが常に誠実さを持って行動し、本行動規範に記載されている価値観と原則を遵守して初めて得られます。

本行動規範をよく読み、同僚と率直に話し合い、定期的に参照することをお勧めします。目標を達成する方法は、結果そのものと同じくらい重要であることを忘れてはなりません。本行動規範は、ST における職務活動全体にわたって指針となる枠組みを示すものであり、当社が事業を展開する場所を問わず、会社としての私たちのあり方を定義し、お互いの扱い方や倫理的なビジネス慣行について明確な期待を設定します。私たちは皆、たとえ誰も見ていないときでも、これらの原則と価値観に従って行動する責任を共有しています。

本行動規範（および ST の方針や手続き）は、従業員が遭遇する可能性のあるすべての状況に対応することはできませんが、日常業務の指針となり、倫理的な意思決定プロセスを確保するための共通の価値観と倫理原則を含んでいます。正しい行動方針について確信が持てない場合は、行動する前に連絡し、助言を求めてください。

私は、ST の最高倫理・コンプライアンス責任者として、従業員がすぐに利用できるガイダンスやリソースと、何かおかしいと思った場合に、報復を恐れずに懸念を率直に報告するための安全な手段を確保することにコミットしています。ST のリーダーシップ・チームは、このコミットメントを断固として支持しています。

私たちは皆、人々が尊重され、安心でき、正しい行動をする権限が与えられていると感じる環境をつくる上で重要な役割を果たしています。

本行動規範は、役割、職務、年功にかかわらず、ST の全従業員（パートタイム、契約社員、臨時社員、インターン、リモート・ワーカー、正社員を問わず）だけでなく、執行委員会および取締役会メンバーにも義務付けられています。また、サプライヤやその他のビジネス・パートナーも、関係法規に従って同様の高い水準の誠実さ、敬意、説明責任を維持することが期待されます。

信頼を築き、倫理文化を共に発展させるために、ご協力よろしくお願いいたします。



Philippe Dereeper

最高倫理・コンプライアンス責任者 兼
監査役会事務局長

私たちは、誠実さ、敬意、
説明責任の文化を育み、
守ることで、共に信頼を築き、
すべてのステークホルダーに
とって長期的な価値を
創造しています。

1. 私たちは正しい行動を促します

どのようにビジネスを行い、目標を達成するかは、目標の達成と同じくらい重要なことです。私たちは、正しい判断を下したと認められる必要があります。難しい判断に直面した場合や確信が持てない場合は、行動する前に助言を求めてください。

正しい行動をするための簡単な実践ガイダンスとして、常に次の 5 つの質問を自問してください。

1. 合法または法的基準に準拠しているか？

「はい」の場合

2. 会社の価値観を守っているか？

「はい」の場合

3. 会社の行動規範および会社の方針や手続きに従っているか？

「はい」の場合

4. 正しいと感じるか？確信があるか？

「はい」の場合

5. 社会的に許容されるか？同僚や家族、メディアに知られても自分または会社の評判に影響はないか？

「はい」の場合

進めてもかまいません

進めてはなりません

これら 5 つの質問のそれぞれについて、確信が持てない場合や「はい」と答えられない場合は、行動を起こす前に倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に連絡し、助言を求めてください。

「いいえ」または「わからない」の場合

この簡単な実践ガイダンスは、正しい選択を支援することを目的としていますが、完全ではありません。ST における誠実なビジネス慣行に関する詳細な要件やプロセスについては、本行動規範を補完する方針や手続きを参照するか、倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に問い合わせください。

2. 私たちは安心して声を上げられるようにします

私たちは、信頼、誠実、敬意、説明責任の文化を育てます。内部告発プログラムは ST の文化の重要な要素であり、倫理的で責任ある職場の維持を支える柱となります。

全従業員は、不正行為を目撃した場合あるいはその疑いがある場合は、会社が提供する倫理ホットラインを使用して、本行動規範、方針、または法律違反の可能性についての懸念を誠実に報告することが奨励されます。倫理ホットラインでは、機密性と、法律で認められている場合には匿名性を確保しながら、あらゆる懸念を報告できます。また、報告された情報を機密として扱うことも保証しています。

すべての報告は、潜在的な問題を特定し、ビジネスの誠実さ、敬意、説明責任へのコミットメントを強化する機会として真剣に受け止められます。

ST の全従業員および利害関係のある第三者（例えば、第三者サプライヤやその他のビジネス・パートナー）が、安心して声を上げられる必要があります。ST の従業員およびステークホルダーは、報復を恐れずに懸念を率直かつ正直に報告することが奨励されます。誠実に報告されたすべての懸念は評価され、必要に応じて独立調査が開始されます。懸念を報告した人に対しても、適切かつ適時にフィードバックが行われます。

私たちは、いかなる形の報復も一切容認しません。報復を受けたと考える ST の従業員または利害関係のある第三者は、倫理ホットラインおよび / または倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に速やかに報告してください。

何かおかしいと感じたり、不正行為や違法行為を目撃したりした場合は、声を上げることが奨励されます。倫理ホットラインは、電話またはオンラインで 24 時間 365 日利用できます。当社が事業を展開する場所を問わず、倫理観と誠実さが業務行動の指針となる文化を維持・促進し、今後も力を合わせて、ST の従業員、事業、評判を保護する誠実、敬意、説明責任の文化を維持していきましょう。

そのプロセスにおいて私たちを信頼してください。

私たちは、信頼、誠実、敬意、説明責任の文化を育てます。



3. 私たちは誠実に事業を行います



3.1. 利益相反

利益相反は、（例えば経済、仕事、家族、恋愛、交際、文化、慈善などの面における）従業員の個人的利益が、ST での勤務中の判断、行動、または不作為を妨げる可能性がある場合に生じます。利益相反の状況が発生した場合（実際に発生しているか、潜在的なものか、利益相反の様相を呈している状況かにかかわらず）、会社が正式に評価・管理できるように、速やかに会社に報告・開示しなければなりません。私たちは、個人的利益やその他の利益が業務上の意思決定や会社の利益を妨げることを容認しません。

私たちは、常に従業員の個人的利益を包み隠さず開示し、ST の利益と相反しないようにしなければなりません。利益相反の例として、次のようなことが挙げられます。

- 人間関係：家族や恋愛関係などの人間関係が業務上の意思決定に影響を与える可能性がある状況
- 経済的利害関係：業務上の意思決定に影響を与える可能性のある、競合他社、サプライヤ、または顧客との経済的利害関係を有している場合
- 副業：従業員の会社に対する責任や忠実義務に抵触する可能性のある副業または事業活動に従事している場合

私たちは皆、利益相反の状況が実際にまたは潜在的に存在するか、認識された場合、必要に応じて適切な評価と管理が行えるよう、速やかに会社に開示しなければなりません。利益相反を包み隠さず開示し、管理することで、従業員、顧客、ビジネス・パートナー間の信頼が醸成され、良好かつ強固な関係が促進されます。特定の状況では利益相反が生じる可能性がありますが、透明性と説明責任を持って対処することが重要です。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、利益相反の状況が実際に、または潜在的に存在するか、認識された場合、積極的かつ速やかに開示します。
- 私たちは、従業員が利益相反を特定し、適切に対処しやすくするために、トレーニングや意識向上セッションを定期的に実施します。
- 私たちは、利益相反の特定と管理について疑問がある場合は、倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に助言を求めます。

詳細は、" Conflict of Interest policy"（利益相反に関する方針）を参照してください。

**私たちは、個人的利益や
その他の利益が業務上の意思決定や
ST マイクロエレクトロニクスの
最善の利益を妨げることを容認しません。**

実践問題



問題：

ある友人が、あなたに副業として、ST と直接競合しない新しいスタートアップ企業でコンサルティング業務を行う機会を紹介しようとしています。あなたは、ST に知らせずにオファーを受けることを検討中です。これは適切でしょうか？

正解：

コンサルティング業務などの社外のビジネス活動に従事すると、忠誠心が分裂する、分裂するかもしれない、あるいは分裂しているように見える状況が生じる可能性があります。すべての副業が利益相反を引き起こすわけではありませんが、その可能性はあります。そのため、副業のオファーを受け入れる前に、その旨を ST に開示して事前評価を受けなければなりません。

問題：

ある購買担当者は、当該分野の専門知識で高く評価されている第三者企業と交渉中です。その購買担当者の姉妹は、その第三者企業のセールス・マネージャーです。この購買担当者はどうすべきですか？

正解：

この状況は、たとえ情実が絡んでいなくても、利益相反と忠誠心の分裂のリスクを意味し、会社の利益や従業員の評判に影響を与える可能性があります。この購買担当者は ST に状況を報告・開示し、このサプライヤ候補との話し合いから外れるべきです。すべての調達の決定は、個人的な偏見や利益を排除し、実績に基づき、会社の利益を最優先にして行われることを確保することが不可欠です。

3.2. 贈収賄・汚職行為の禁止

私たちは、いかなる形の贈収賄や汚職行為も一切容認しません。私たちは、政府、他の会社、またはその他の団体の関係者から、不適切なビジネス上の便宜を得るために、金銭、サービス、恩恵、または贈答品を受領、供与、または授受しません。

賄賂、ファシリテーション・ペイメント、利益誘導など、いかなる汚職行為も、ST の従業員によるものか、ST のためにまたは ST に代わって働くビジネス・パートナーによるものかにかかわらず、直接的か間接的かを問わず、ST のビジネス慣行では認められません。ST は、現地の慣習や慣行にかかわらず、あらゆるファシリテーション・ペイメントを固く禁じています。ファシリテーション・ペイメントの例としては、特定の政府サービス（許可、免許、通関など）を迅速化するための支払いや、行政プロセスを迅速化するための賄賂が挙げられます。

汚職行為には、能動的汚職、受動的汚職、直接的汚職、間接的汚職があり、いずれの場合も違法かつ犯罪行為です。

- **能動的汚職**とは、誰かに賄賂を提示したり、約束したり、支払ったりする行為です。
- **受動的汚職**とは、誰かに賄賂を要求したり、授受に同意したり、授受したりする場合を言います。
- **直接的汚職**とは、関係者が個人的に賄賂を提示したり、贈ったり、要求したり、授受したりする場合を言います。
- **間接的汚職**とは、関与を隠蔽したり、汚職行為を容易にしたりするために、仲介者、代理人、またはビジネス・パートナーを通じて汚職が行われる場合を言います。

汚職はあらゆる国、業種、職業で発生する可能性がありますが、このリスクにさらされやすく、警戒を強める必要がある国、個人、活動が一定数存在します。

また、特定の規則や制限の対象となる公務員または政府関係者と取引する際は、特に注意が必要です。「公務員」または「政府関係者」は、広義には次の人物を含みます。

- 政府、政府機関、または国際機関の役員または職員
- 政府機関または国際公共機関の代理として活動する者
- 国有企業または国営企業の役員または従業員
- 政党の党員または職員、あるいは公職候補者
- 王室または統治一族の構成員

受領者の地位にかかわらず、いかなる形の贈収賄・汚職行為も固く禁じられています。

従業員は、直接的または間接的、能動的または受動的にかかわらず、贈収賄・汚職行為とみなされる可能性のある要求または提示を受けた場合、直ちに倫理・コンプライアンス・プライバシー部門または倫理ホットラインなどを通じて、会社に報告しなければなりません。

ST が事業を展開している国々で適用される汚職防止法および規制を遵守して、贈収賄・汚職防止基準を維持することは、当社の価値観に合致し、信頼できる事業者としての当社の評判を高めます。その結果、業務上の意思決定が実績に基づいて透明性を持って行われるようになり、会社の資産と評判を保護しながら、会社の長期的な成功を支えることになります。

私たちは、ビジネス・パートナーを慎重に選びます。
私たちは、取引関係を結ぶ際、すべてのパートナーが当社の価値観を尊重し、支持し、同様の業務行動規範を採用していることを確認します。これには、第三者企業と取引関係を結ぶ前に徹底的なデュー・ディリジェンスを実施して、その企業が同様の倫理原則を遵守しているかどうかを評価することが含まれます。

直接および間接のサプライヤ、顧客、その他のステークホルダーを含むビジネス・パートナーは、ST の事業活動において重要な役割を果たしており、誠実、品質、倫理的なビジネス慣行に関する ST の基準に合致するビジネス・パートナーの確保を目指しています。ビジネス・パートナーも、何か懸念があれば報告することが求められています。

詳細は、“Anti-Bribery and Corruption policy”（贈収賄･汚職防止に関する方針）を参照してください。

誠実さを実践に移す方法の例

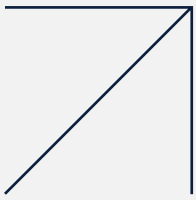
行動規範



- 私たちは、汚職や贈収賄に対してゼロ容認方針を採用し、実施します。
- 私たちは、適用される贈収賄・汚職防止法および規制を遵守します。
- 私たちは、贈収賄・汚職行為に関連するリスクを評価し、監視、会計 / 非会計統制、監査などのさまざまな活動を通じてリスクを軽減します。
- 私たちは、贈収賄・汚職行為にさらされる従業員に対し、贈収賄・汚職行為の認識と防止に関するトレーニングや意識向上セッションを定期的に実施します。
- 私たちは、信頼できる第三者と共に、または信頼できる第三者を介して取引していることを確認するために、第三者に対して徹底的なデュー・ディリジェンスを行い、贈収賄・汚職防止基準の遵守を求めます。
- 私たちは、第三者に対し、贈収賄防止および汚職防止対策を講じることを要請します。
- 私たちは、贈収賄防止および汚職防止プログラムの有効性を定期的に検証し、その有効性を維持できるように適応させます。

ゼロ

贈収賄や汚職の容認



実践問題



問題：

ある従業員が、通常の入札プロセスと決められた手続きに従わずに、特定のサービス・プロバイダを至急採用するべきだと主張しています。別の従業員はその状況を見て、その従業員が特定のサプライヤに仕事を発注することと引き換えに利益を得るのではないかと疑っています。別の従業員はどうするべきですか？

正解：

私たちは、不当な便益と引き換えに、金銭かどうかにかかわらず、何らかの形の便宜の提示、約束、供与、または授受と受け取られる可能性のあるあらゆる状況を認識し、回避しなければなりません。別の従業員は、既存の報告チャネルを使用してその状況を報告すべきです。

問題：

たとえ金銭の授受がなくても、従業員が個人的に関係のある政府関係者に許可の承認を速めるよう依頼することは認められますか？

正解：

認められません。これは利益誘導とみなされ、ST の行動規範に違反します。個人的な関係を利用して優遇措置を受けることは、公平性と透明性を損ないます。公務員とのやり取りはすべて、関係法令および会社の方針に従って、透明かつ公平に行わなければなりません。

3.3. 贈答品、食事、接待

贈答品、食事、接待は、良好な取引関係を深めるための慣行であり、合理的かつ適切で、且つ意思決定に影響を与え、義務を生じさせ、あるいは利益相反を引き起こす不適切な意図なく提供される限りにおいて、一般に許容されるものです。贈答品、食事、接待は、見返りを期待して提供し、または提供を申し出てはなりません。これは、利益相反となる状況の発生や、贈収賄または汚職の試みと受け止められる可能性があります。そのため、ST 社員は常にそのような行為を会社に包み隠さず報告しなければなりません。

贈答品、食事、接待とは、ビジネス・パートナー、サプライヤ、顧客、またはその他の第三者に提供される、またはこれらの者から受領する妥当な価値の品物または接待であって、受領する者から相応の対価が支払われないものを指します。関係法令および規制の範囲内である贈答品、食事、および接待は、ST および受領者の方針に沿ったものであれば提供または授受できます。

提供または授受される贈答品、食事、接待は、常に次の条件を満たしていなければなりません。

- **妥当性**：受領者の立場を考慮し、状況（受領者の所在地、業種、年功を考慮）に応じた金額および頻度であること
- **適切性**：正当な業務上の目的で提供され、贈答品の性質（種類、価値、職業上および倫理上の基準への適合性）と提供のタイミング（例えば入札期間中以外など）を考慮し、法律および慣行を遵守していること

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、透明性を保ち、贈答品、食事、接待を提供し、授受を受けたこと、または拒否したことを会社に開示します。
- 私たちは、贈答品、食事、接待が、業務上の意思決定に影響を与えようとするものと受け取られるかどうか、その結果、不適切ではないかを自問します。
- 私たちは、適切かつ価値が妥当な贈答品、食事、接待のみを授受または提供します。
- 私たちは、同僚や友人に話すことがためらわれるものは提供または授受しません。
- 私たちは、常に次のことを考慮します：正当な業務上の目的があるか？穏当か、あるいは相手側に返礼の義務を負わせることにならないか？微妙な時期（入札期間中など）に提供されていないか？
- 私たちは、受領した、または提供された贈答品、食事、接待に対する見返りを期待しません。
- 私たちは、贈答品、食事、または接待の適切性に疑問がある場合は助言を求めます。

詳細は、“ Gifts, Meals and Entertainment procedure”（贈答品、食事、接待に関する手続き）を参照してください。

**見返りを期待して
贈答品、食事、接待を
授受または提供してはなりません。**

- **透明性：**隠し立てせずに、会社の方針に従って適切に開示した上で提供し、その行動を完全に可視化および文書化すること。
- **不適切な意図の不存在：**見返りを期待せず、意思決定に不当に影響を与えたり、不当な利益を得たりする意図なしに提供すること。

私たちは、公正で独立した業務上の意思決定を損ない、利益相反、不適切な利益又は賄賂に当たる、またはそのように認識される可能性がある贈答品、食事、接待は提供または授受しません。

また、特定の品目は性質上、適切ではなく、常に禁じられています。

- 現金または現金同等物（例：クーポン券、ギフト券、ギフト・カード）
- 違法な品目（例：武器、薬物など）
- 不適切な品目（例：性的な性質を持つもの）
- 贅沢または法外な品目（例：外国への無料招待旅行、高級カントリー・クラブの会員権など）

さらに、公務員または政府関係者への贈答品、食事、接待は、特に慎重に扱うべきであり、認められません（例外があるとしても、倫理・コンプライアンス・プライバシー部門の事前審査と書面による承認が必要です）。

実践問題



問題：

入札期間中、あるサプライヤ候補があなたとあなたのパートナーにオール・インクルーシブの週末旅行を提供できると提案してきました。あなたはどうするべきですか？

正解：

贈答品 / 提案を拒否し、直ちにライン・マネージャーと倫理・コンプライアンス・プライバシー部門の両方にインシデントを開示します。

問題：

あるサプライヤが、コラボレーションの成功に感謝を示すために、長期プロジェクトに従事したプロジェクト・チームを夕食に招待しています。これは認められますか？

正解：

認められます。プロジェクトが無事に完了した後にプロジェクト・ディナーを開催することは、一般に認められています。ただし、サプライヤによるそうした招待を関係の維持に必要なこととして、期待、要求、または暗示してはなりません。招待は、合理的で、頻繁なものではなく、進行中または将来の業務上の意思決定とは明確に無関係である必要があります。わからない場合や他に考慮すべき事柄（進行中の交渉、開催中の入札、招待の価値など）がある場合、話を進める前に助言を求めてください。

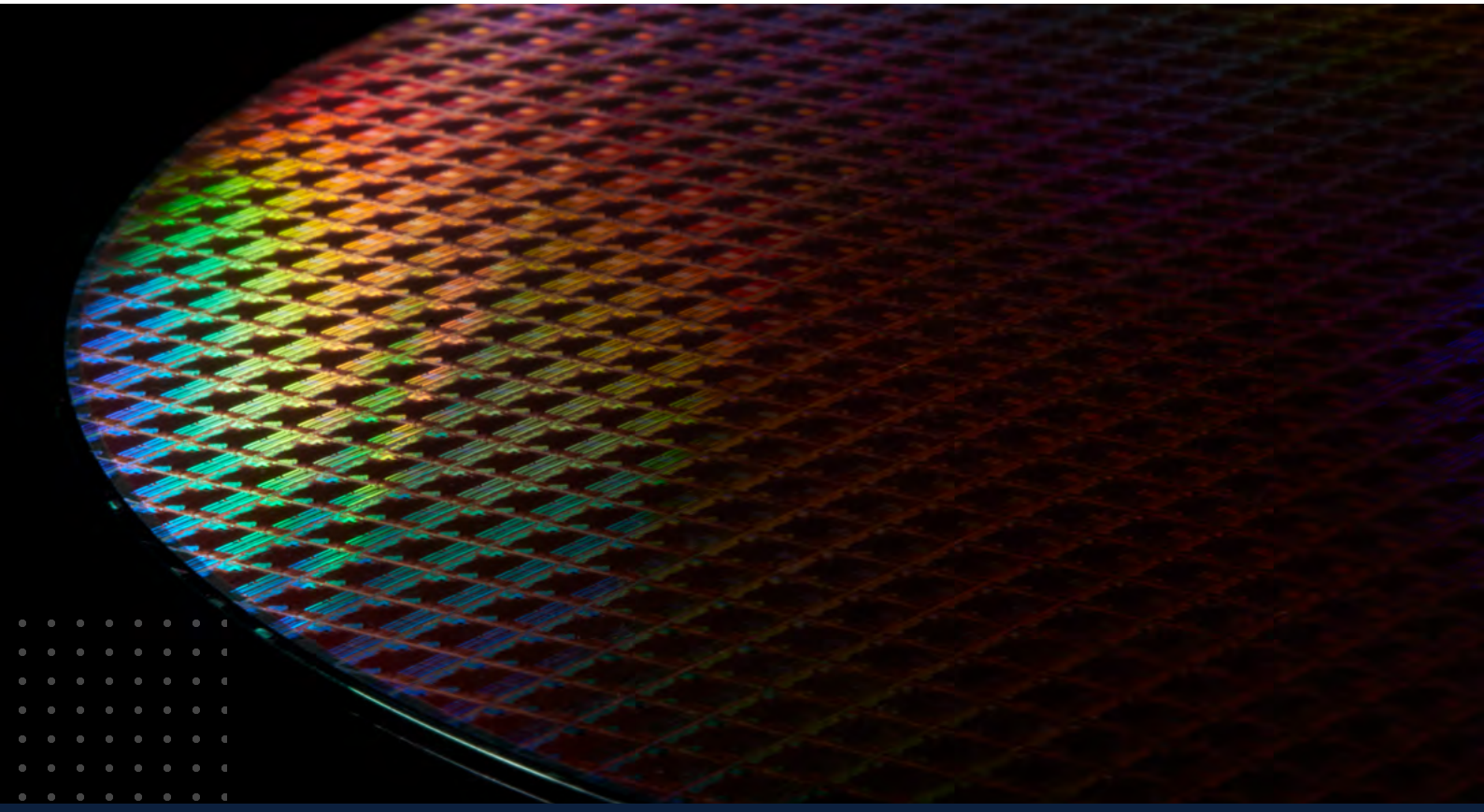
3.4. 政治献金と慈善寄付

ST は、政治的に中立です。政治目的のために、会社の資金や資産、時間を提供することはありません。ST の従業員は自分の意見を自由に表明できますが、その意見は個人的なものであり、ST またはその経営陣を代表するものではないことに留意することが重要です。従業員が電子メールや手紙を送ったり、政治活動や候補者に時間や資金、資源を提供したりするなどの政治活動に従事している場合、会社とは切り離して考える必要があります。

ST は政治献金や寄付を行っておらず、政治プロセスへの企業の関与を規制および制限する法律を尊重します。

私たちは、慈善事業、人道的活動、社会貢献活動を支援します。ただし、会社の名義で慈善寄付を行う場合、事前にビジネス・インテグリティ・デュー・ディリジェンスを実施します。我々が合法的な慈善活動と考える場合でも、実際には政治活動に関連するものであったり、賄賂の受け皿として使用されていたりする場合もあります。

詳細は、“Donation, Fundraising and Sponsorship procedure”（寄付、献金、スポンサーシップに関する手続き）を参照してください。



誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、会社の資金、時間、資源を政治目的に使用しません。
- 私たちは、従業員の個人的な政治的見解を尊重しますが、会社とは切り離して考えます。
- 私たちは、適切なデュー・ディリジェンスを行って正当かつ倫理的なものであることを確認した上で、慈善活動を支援します。

ST は、法律および規制に従って、政治的目的のために資金、資源、または時間を提供しないことで中立を維持します。

実践問題



問題：

あなたは、ST を代表して政治家候補に寄付するように求められています。あなたはどうするべきですか？

正解：

ST は政治献金を行っていないため、ST を代表してそうした寄付を行うことは会社の方針に反することを説明して、丁重にお断りします。そのような依頼を受けた場合は、直ちに倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に報告してください。

問題：

ある従業員が、公務員から有利な決定を引き出すために、その公務員が関係していることが知られている非営利団体に寄付することを検討しています。どうすべきですか？

正解：

有利な決定を得るために公務員と関係のある非営利団体を選択することは、利益相反および賄賂の一種に該当し、ST の行動規範に反する行為です。このような行為に気付いた場合、またはその疑いがある場合は、直ちに倫理ホットラインまたは倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に報告してください。あらゆる意思決定は、不当な影響や個人的利益を排除した上で、透明性をもって倫理的に行われることを確保することが不可欠です。

3.5. 会計実務

STが事業を展開している国々において、正確かつ包括的な財務および非財務記録を維持することは、法律を遵守し、法的要件やその他の規制要件を満たす上で不可欠です。記録管理およびその他の会計業務は、標準化された企業方針や手続きに従い、また各国の会計枠組みと各法域に適用される税法に沿って行います。

株主、投資家、その他のステークホルダーとの信頼関係を構築するには、適用される報告枠組みと規制要件に従って、適時の財務報告と非財務報告を実施する必要があります。私たちは、STの財務情報の利用者に対し、報告日におけるSTの財務状況を公正に反映し、適用される財務報告の枠組みに従って、特定の報告期間におけるSTの経済的成果を客観的に説明する、質の高い財務諸表を提供しなければなりません。

私たちは、上場企業として、財務実績、経済的成果、および戦略的方向性に関する明確かつ適時の情報を提供する責任を認識しています。私たちは、誠実さ、説明責任、健全な企業統治に基づいて、株主との強固で永続的な関係構築を目指しています。

STは、財務報告に関する内部統制に依拠し、効果的な開示管理と手続きを定義し、すべての経済、契約、および金融取引が速やかに伝達され、適切に承認され、適時に報告されることを確保します。これには、会社の財務状況と経済的成果に関する真実かつ公正な見解を示した財務諸表の作成と財務情報の公開が含まれます。

STの外部報告では、株主やその他のステークホルダーに提供する財務情報と同等の品質を達成することを目指して、非財務情報も統合しています。STは、ESG（環境・社会・ガバナンス）指標に関する透明性のある開示を行っています（欧州サステナビリティ報告基準および企業サステナビリティ報告指令に準拠）。

私たちは、適用される会計基準、会計政策、制定法および規制を遵守し、すべての財務情報および非財務情報を明確かつ一貫した方法で開示することを確保します。



誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、適用される会計基準、法律、規制を遵守します。
- 私たちは、すべての財務報告および非財務報告が正確かつ完全であり、財務状況、経済的成果、非財務実績および目標を忠実に反映することを確保します。
- 私たちは、財務報告および非財務報告の正確性と信頼性を確保するために、内部統制を実施します。
- 私たちは、責任ある倫理的な方法で株主と関わり、法律、規制、および企業の開示要件に沿って情報を提供します。
- 私たちは、強固な企業統治と説明責任を維持するために、財務報告に係る内部統制の有効性を含め、定期的な監査とレビューを実施します。

私たちは、
常に会社の業績を忠実に反映するために、
正確かつ包括的な財務記録および
非財務記録を保持します。

実践問題



問題：

あなたは営業職の従業員で、その月はすでに目標をはるかに上回る素晴らしい販売実績が上がっていました。別の大型契約が締結されたところでしたが、来月の販売ノルマに加算するために、来週まで計上しない方が良いと考えました。あなたは、会社が事業を続けているのだから問題ない行為であり、新契約を早めに獲得しても処罰されないはずだと考えます。これは問題ないですか？

正解：

問題があります。すべての取引は適時かつ適切に計上しなければなりません。あなたは、来週まで引き延ばすことなく、標準の手続きに従って契約を処理する義務があります。ST の成功は情報の正確性と適時性に基づいており、全従業員が適切な会計慣行の維持に貢献しなければなりません。

問題：

あなたは、所属部門の四半期目標を達成するために財務データの変更を依頼されました。あなたはどうするべきですか？

正解：

依頼を拒否し、この件を速やかに倫理ホットラインに報告するべきです。財務データの変更は非倫理的かつ違法であり、会社の方針に反しています。

3.6. インサイダー取引

私たちは、未公開重要情報を秘密に保持し、金融市場の健全性の保護に貢献するインサイダー取引に関する適用法および規制を遵守します。私たちは、未公開重要情報の不正利用防止を目指し、証券取引における内部情報の悪用に反対します。

内部情報は極秘に扱われなければなりません。当該情報を保有する従業員は、未公開重要情報を保有している間、証券取引を行ったり試みたりすることは禁じられています。従業員は、未公開重要情報に基づいて他人に証券取引を推奨または誘引すること（情報伝達行為）は禁じられています。

インサイダー取引とは、ST または他のビジネス・パートナー（サプライヤなど）、顧客、競合他社に関するものかどうかにかかわらず、企業に関する正確な未公開重要情報の共有に基づいて有価証券を売買することです。これには、未公開重要情報に基づいて他人に証券取引を推奨または誘引することも含まれます。

未公開重要情報には、公表されていない、またはまだ公になっていない「確定的」な情報が含まれ、したがって機密として扱う必要があります。この情報が開示された場合、投資判断（株式の売買など）に使用される可能性があります。

私たちは職務遂行中に、まだ公表されておらず、ST の株価や他社の株価に影響を与える可能性がある内部情報に触れることがあります。

インサイダー取引に関与した場合、罰金や拘禁刑などの厳しい罰則が科される可能性があります。

詳細は、“Insider Trading policy”（インサイダー取引に関する方針）を参照してください。

私たちは、
すべての未公開情報を極秘に取り扱い、
取引への使用を禁じています。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範

- 私たちは、未公開重要情報を機密として扱い、発言の内容や共有に注意を払います。
- 私たちは、ST またはその他の企業に関する内部情報を取引に使用することを控えます。
- 疑問がある場合は、法務部または最高倫理・コンプライアンス責任者室に相談し、助言を求めます。



実践問題

問題：大口注文が入った直後、あなたはこう言われます。「XYZ 社が大きな変革をもたらす新製品を発売しようとしているようだ。来四半期にこれらが市場に出れば、同社は莫大な利益を上げることになるに違いない」。あなたは株式市場の動向を追っていて、とにかく XYZ 社の株を買おうと考えていました。あなたは ST の株を取引しないので、XYZ 社の株式を購入することは認められますか？

正解：認められません。その情報が公表されておらず、一般株主が売却するかどうかの決定に影響を与える可能性があり、インサイダー取引とみなされるからです。私たちは、業務の一環として、他社やビジネス・パートナーの機密情報に触れることがありますが、直接または間接を問わず、第三者から入手した機密情報を、いかなる取引を開始する根拠としても使用してはなりません。

問題：あなたは重要な商取引に関する交渉に参加しています。この取引は、市場に歓迎されるであろう重要な機会になりそうです。その週末に、あなたは市場で取引をしているかもしれないことを知っているいとこに対し、その情報を共有しました。これはインサイダー取引とみなされますか？

正解：これはインサイダー取引に当たります。合併や買収のような合弁事業は、未公開重要情報とみなされる可能性があります。そうした情報は、一旦公になると会社の株価に大きな影響を与える可能性があるため機密情報です。この情報を親族と共有することは、たとえあなたに直接の個人的利益がないとしても、固く禁じられています。あなたが親族に知らせることで、一般に公表されていない機密情報に基づく取引が可能になるため、インサイダー取引に関する法律および会社の方針に違反します。

3.7. 貿易コンプライアンス

私たちは、関係国際貿易法および規制を遵守します。いかなる状況においても、ST はこれらの法律に違反する活動に故意に関与したり支援したりすることはありません。

貿易コンプライアンスとは、物品、サービス、および技術の輸入、輸出、移転を規制する一連の法律および規制の適用を指します。これは、輸出管理法（軍民両用物品、技術、サービスに関する規制を含む）、制裁および関税規制、ならびに不正取引の防止と合法的な国際貿易の確保を目的とするその他の貿易関連の要件を遵守することを意味します。

法律や規制に違反した場合、企業や個人が刑事訴追される可能性があります。私たちは、制裁や禁輸措置の対象である、あるいは国際取引が禁止されている第三者や国とは取引を行いません。私たちは、貿易や国際取引に関わる ST の従業員が関連する規則や規制についてトレーニングを受け、精通するように努めます。

詳細は、“Trade Compliance policy”（貿易コンプライアンスに関する方針）を参照してください。



誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、貿易コンプライアンスに関する方針と手続きを設定し、積極的に管理します。
- 私たちは、輸出入の監視、戦略的ガイダンス、およびトレーニングを提供します。
- 私たちは、ビジネス・パートナーに対してデュー・ディリジェンスを実施します。
- 私たちは、規制要件を満たすために、輸出入目的の製品分類の正確性を確保します。
- 私たちは、サプライ・チェーンとグローバル・オペレーションの両方のレベルで定期的にリスク・アセスメントを実施します。

私たちは、
適用される国際貿易法および
規制を遵守します。

実践問題



問題：
あなたは、制裁対象国の第三者から問い合わせを受けました。あなたはどうするべきですか？

正解：
制裁対象国または制裁リストに記載されている第三者とは、いかなる貿易または商業活動も行ってはなりません。制裁対象国と貿易を行うと、厳しい罰則が科される可能性があります。速やかに経営陣と国際貿易コンプライアンス部門に報告する必要があります。

問題：
あなたは、製品の出荷が制限または禁止されているかわかりません。あなたはどうするべきですか？

正解：
その製品に輸出規制品目分類番号が割り当てられているかどうかを確認してください。これは、仕向け国に対する輸出許可が必要かどうかを判断するのに役立ちます。確信が持てない場合は、国際貿易コンプライアンス部門に助言を求めてください。

3.8. 独占禁止法・公正競争法

私たちは、関係法令に従い、公正かつ誠実に競争し、歪みのない自由競争の維持に努めます。

企業は、新しい顧客や市場を獲得するために、価格、品質、サービスで競争します。企業が談合して競争を行わなければ、顧客は最高の製品を最良の価格で手に入れることができません。談合は、競合他社との機密情報の交換、価格調整、市場分割、取引条件のすり合わせ、または不正入札の形をとることがあります。私たちは、ビジネスの獲得や維持のためにこのような行為に関与することはありません。

反競争的協定は、長期的な成功と ST が事業を展開している市場に損害を与え、当局によって厳しく罰せられます。

いかなる短期的利益にも、ST の評判や ST に対する顧客の信頼を損なうだけの価値はありません。私たちは、自主的に事業戦略を策定し、公正な競争を促進する活動を行います。

私たちは、交換する情報を注意深く監視し、何らかの事項に関する調整や機密情報の共有が含まれていないことを確認します。反競争的行為をしているように見えることさえも回避することが不可欠です。

詳細は、“Antitrust policy”（独占禁止に関する方針）を参照してください。

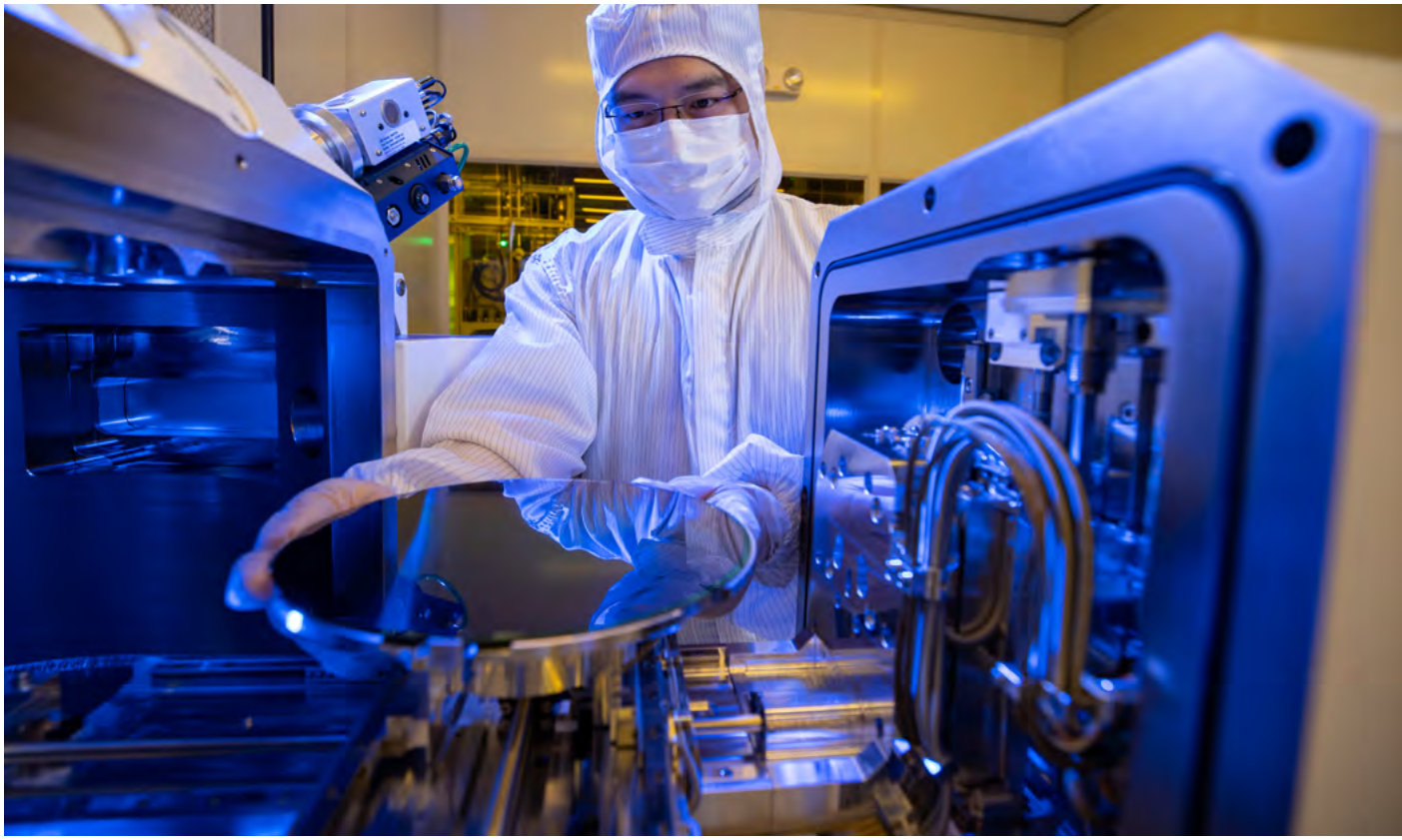
誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、公正で自由な競争を促進します。
- 私たちは、正しい方法で競争します。
- 私たちは、反競争的行為にさらされる従業員に対し、そうした行為の特定と防止を容易にするためのトレーニングや意識向上セッションを定期的に実施します。

私たちは、
歪みのない自由競争を守るために、
公正かつ誠実に競争します。



実践問題

問題：

あなたは、その分野の専門家が集まる貿易会議に参加しています。会議中、１人の参加者が価格や生産量に関する情報を共有することを提案します。
あなたはどうするべきですか？

正解：

議論を中止し、機密情報の交換には関与しないことを明確にし、退席してください。また、この件を必ず文書化しておきます。自信がない場合は、法務部門または倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に助言を求める間、会話を中断することを提案してください。

問題：

ある競合他社が、ST はすべての商業活動を南北アメリカに集中させ、競合他社はすべての商業活動をアジアに集中させることができると提案しています。あなたはどうするべきですか？

正解：

これは市場分割です。市場分割を行うことは違法であり、反競争的であり、ST の方針に反します。依頼を拒否し、この件を倫理ホットラインに報告するべきです。

4. 私たちは人を尊重し、環境に配慮します

4.1. 私たちはすべての個人を尊重します

私たちは、誰もが安全で尊重されていると感じ、十分に貢献することができる、敬意に満ちた包摂的な職場環境づくりに努めています。すべての個人は、尊厳と敬意を持って扱われるべきです。私たちは、寛容、敬意、誠実さを持って行動し、信頼関係を構築します。

私たちは、あらゆる形態の差別やハラスメント（言葉、モラル、性的を問わず）、脅迫、威嚇、屈辱、暴力に反対します。また、宗教、人種、肌の色、民族、性別、年齢、国籍、政治的意見、組合所属、家族の状況、性的指向、障がい、身体的課題、その他の特性にかかわらず、すべての人に思いやりを持って平等に接します。私たちは、一人ひとりの個性を大切にし、チームワーク、経験、トレーニングを通じて協力し、貢献を奨励し、人材を育成します。さらに、継続的な学習と改善を目指します。

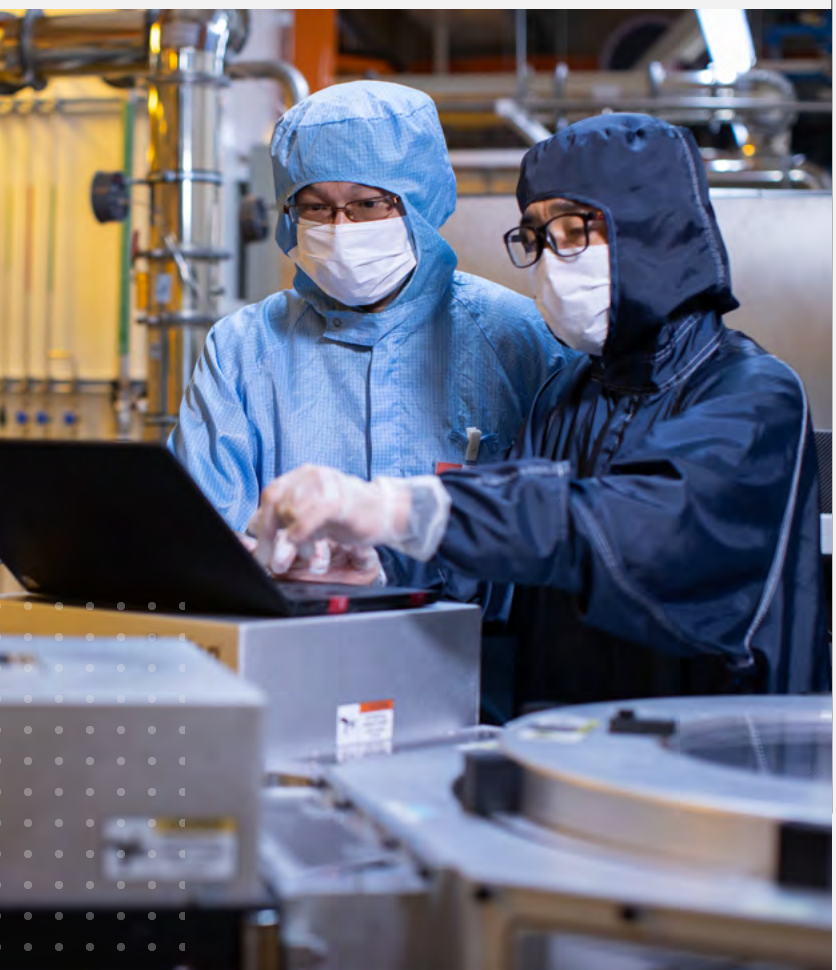
- **敬意**とは、他者を認め、尊重することであり、思いやり、礼儀正しさ、傾聴、公平さをもって人に接することを意味します。
- **公正かつ平等な扱い**とは、あらゆるやり取りが公平で、正義の原則に基づき、偏見や先入観がないようにすることを意味します。すべての人を公平に扱うことを意味します。
- **差別**とは、誰かを、その人となりを理由に不当に扱うことを意味します。意図的な場合もあれば意図的でない場合もあり、保護された特性に基づいて人々に不利益をもたらす行為や意思決定も含まれます。差別は、法律または当社の方針に基づき容認されません。差別は、先入観、排除、機会の否定、危害、偏った意思決定など、さまざまな形で現れる可能性があります。ST はそうした行為を容認しません。
- **ハラスメント**とは、威圧的、敵対的、または攻撃的な環境を生み出すことを意図した一連の不快で侮辱的な行動を指します。ハラスメントには、言葉の虐待、身体的虐待、心理的虐待など、さまざまな形態があります（例：いじめ、からかい、脅迫、屈辱）。ST はこうした行為を容認しません。
- **セクシュアル・ハラスメント**とは、望まない性的誘い、性行為の要求、その他の性的行為（言葉による、または身体的なもの）を指します。ST はこうした行為を容認しません。

**私たちは、
誰もが安全で尊重されていると感じ、
十分に貢献することができる、
敬意に満ちた包摂的な
職場環境づくりに努めています。**

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範

- 私たちは、すべての人に敬意、尊厳、公平さを持って接します。
- 私たちは、安全な職場環境をつくります。
- 私たちは、開かれたコミュニケーション、継続的なフィードバック、アイデアの共有を奨励します。
- 私たちは、仕事のあらゆる側面において多様性と包摂性を支持します。
- 私たちは、従業員に必要なトレーニングや意識向上セッション、リソースを提供することで、従業員エンパワーメントを図ります。
- 私たちは、いかなる形の報復も一切容認しません。
- 私たちは注意深く耳を傾けます。



実践問題

問題：

あなたは、何人かの同僚があるチーム・メンバーを会話から仲間外れにしたり、彼の考えを退けたり、すべてのグループ活動から排除したりすることが頻繁にあることに気付きます。その結果、雰囲気が緊迫し、険悪になっています。あなたはどうするべきですか？

正解：

この行為を見ないふりをしてはなりません。同僚が誰かを排除したり、ひそかに傷つけたりすると、ハラスメントや差別につながる有害な職場環境が生まれる可能性があります。こうした行為は、標的となった個人とチーム全体の両方に害を及ぼします。状況を適切に評価できるように、倫理ホットラインにその行為を報告してください。職場では誰もが尊敬と支援を受けるべきであり、包摂的で前向きな雰囲気の醸成は共同責任です。

問題：

あなたのチームの新入社員が、休憩室で性別、人種、政治、宗教に関する不快な冗談を飛ばします。あなたはどうするべきですか？

正解：

その新入社員は居心地の悪い職場環境を生み出しており、同僚を尊重せず、当社の行動規範に従っていません。この状況について上司または人事部に相談してください。あるいは、倫理ホットラインにその行為を報告してください。

4.2. 私たちは安全衛生を優先します

私たちは、安全衛生を第一に考え、ST の全従業員に安心安全な環境を提供する義務を認識しています。私たちは、ST が事業を展開する国々の法律および規制に従って、従業員の安全を維持し、労働災害の潜在的原因を排除するためのあらゆる合理的な措置を講じます。

私たちは安全性に関して妥協しません。私たちは、業務関連の労働災害や職業病を防止するために、世界中の全拠点において安全で健康的な職場環境の提供に努めます。私たちは、前向きで生産的な職場環境を実現するには、従業員の健康管理と福利厚生に投資することが不可欠だと考えています。

詳細は、“Occupational Health & Safety policy”（労働安全衛生に関する方針）を参照してください。

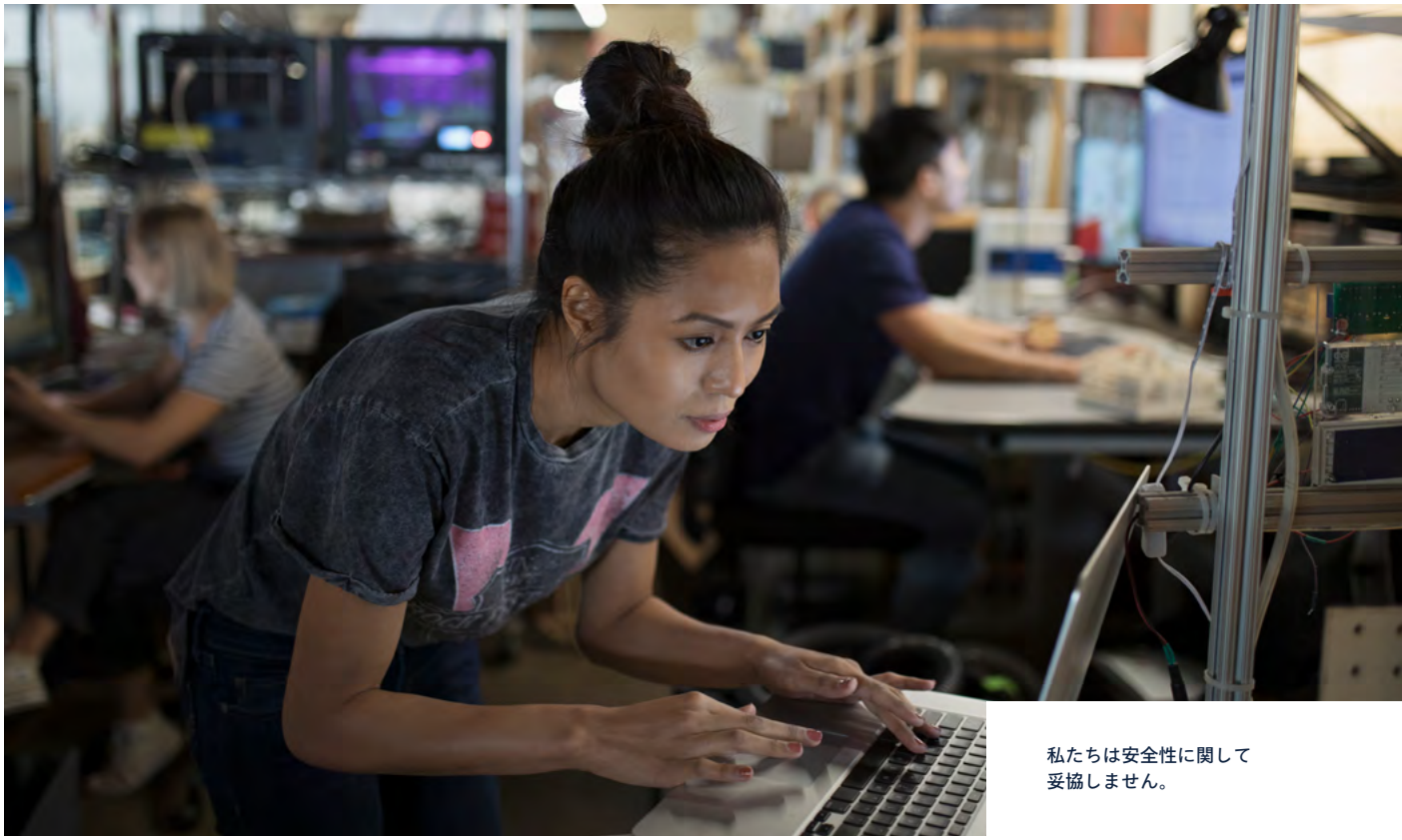
誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、安全衛生および福利厚生プログラムを展開します。
- 私たちは高い水準の職場環境を約束します。
- 私たちは、継続的な改善とリスクの共有を推進します。
- 私たちは、安全衛生に関する懸念について開かれたコミュニケーションを奨励します。
- 私たちは、特定された安全上の問題を是正します。

**私たちは、
世界中の全拠点において
安全で健康的な職場環境の
提供に努めます。**



私たちは安全性に関して
妥協しません。

実践問題

問題：

あなたのチームは、顧客の注文の納期に間に合わせようと懸命に努力しています。メンバー全員がすべての機械とツールの設置作業を懸命に進めていたところ、あなたは使用しなければならない機器の動作が（使用前にチェックしたにもかかわらず）不安定であることに気付きます。作業を中断して問題を修正すると、設置作業が一時的に中断し、納期に間に合わなくなる可能性があります。あなたは、問題を解決するために作業を中断することにしました。あなたは正しいことをしたのでしょうか？

正解：

あなたは正しいことをしました。安全は常に最優先事項でなければなりません。注文または納期を守ることで、健康を犠牲にしたり、事故の危険を冒したりするだけの価値はありません。私たちは皆、安全な職場環境を確保する責任があります。

問題：

あるチーム・メンバーが休憩なしで長時間働きっぱなしで、あなたは彼の健康を心配しています。あなたはどうするべきですか？

正解：

そのメンバーに定期的に休憩を取るよう促し、自分の懸念を上司または人事部に伝えるべきです。健全なワークライフ・バランスを促進することは、幸福と生産性にとって重要です。

4.3. 私たちは人権を推進します

私たちは、ST が事業を展開する場所を問わず、すべての個人の基本的人権[1]を尊重・推進し、倫理的で責任ある事業活動を確保します。私たちはすべての個人の尊厳を尊重します。私たちは、サプライヤ、協力会社、販売代理店などのビジネス・パートナーに対しても、各社のビジネス慣行および個人の行動において同様の基準を遵守することを求めています。私たちは、人権の遵守と尊重に関する当社の基準を共有する組織と提携・協力します。

- **児童労働の禁止**：私たちは、関係法令および基本的人権に従って児童労働を禁じています。
- **強制労働の禁止**：私たちは、すべての仕事が自発的であり、強制されないことを保証し、債務による束縛、人身売買、奴隷制などの慣行を禁じています。
- **適切な賃金と手当**：私たちは、従業員が生活費や経済状況の変化を反映して定期的に見直され、調整される公平な報酬を受け取れるようにします。
- **責任ある労働時間管理**：私たちは、関係法令および業界基準に従って、合理的な労働時間と十分な休息を維持します。
- **労働条件**：私たちは、職場の事故や怪我を防ぐための対策を講じることで、従業員の幸福につながる安全で健康的な職場環境を提供します。
- **結社の自由**：従業員は、報復を恐れることなく団体交渉や平和的な集会の権利を守りながら、自らの利益を主張するために、労働組合などの団体に自由に参加したり結成したりすることができます。

ST は、自社の事業活動に起因するあらゆる人権への悪影響を是正し、説明責任を果たし、地域社会を含むステークホルダーとの信頼を醸成することに尽力しています。ST のアプローチには、徹底した検証、透明性のあるコミュニケーション、関係者との連携による是正措置の実施と将来の再発防止が含まれます。私たちは、私たちが引き起こした、または助長した可能性がある、当社従業員に対する実際の、または潜在的な悪影響の防止策、緩和策、または対応策を継続的に策定し、実施します。

詳細は、“Human Rights procedure”（人権に関する手続き）を参照してください。



1 世界人権宣言、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国際労働機関の中核的労働基準と労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言、OECD 多国籍企業行動指針、および国連グローバル・コンパクトを適用。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範

- 私たちは、事業活動および取引関係のあらゆる側面において、国際的に認められた人権[1]を尊重し、促進し、私たちが引き起こした、または助長したあらゆる悪影響に対処するために、必要に応じた救済策の提供など、適切な措置を講じます。
- 私たちは、私たちが遵守している人権基準と同じものを支持する組織と提携します。
- 私たちは、第三者が当社の人権基準を遵守していることを確認するために、第三者の監査を定期的に実施します。



実践問題

問題：
あなたは調達チームの一員で、オンボーディング・プロセス中に、サプライヤ候補が児童労働を使用したことで有罪判決を受けていた事実を知ります。あなたはどうするべきですか？

正解：
そのサプライヤとの交渉をすべて停止し、ST のデュー・ディリジェンス・ツールでサプライヤを拒否し、倫理的な理由からサプライヤ作成リクエストを拒否してください。私たちは、すべてのビジネス・パートナーが ST の人権基準を遵守するようにしなければならず、これらの基準に関して妥協するよりも取引しないことを選びます。

問題：
あなたは第三者の請負業者と仕事をしていて、その従業員に適切な安全装具が支給されていないことに気付きました。あなたはどうするべきですか？

正解：
この懸念を請負業者に正式に提起し、倫理ホットラインを通じて問題を報告する必要があります。ST のビジネス・パートナーは、ST と同じ人権基準を遵守することが不可欠であるため、この請負業者は現場での安全な労働条件を確保する責任を負うべきです。

**私たちは、
ST が事業を展開する場所を問わず、
すべての個人の基本的人権を
尊重・推進し、
ST の活動全般を通じて倫理的で
責任ある事業活動を確保します。**

4.4. 私たちは環境に配慮します

私たちは、環境問題の解決に貢献する半導体ソリューションを提供しています。私たちは、半導体産業が低炭素社会を実現する戦略的な担い手として重要な役割を果たしていると考えています。価値提案の一環として、電力効率に優れた製品を設計・製造し、顧客の低カーボン・フットプリントの技術開発を支援することを目指します。

私たちは、環境に配慮した事業活動の管理に注力します。その一方で、ST 製品の製造には水、エネルギー、化学物質が必要であり、環境に悪影響を与える可能性があります。全体的な環境フットプリントの最小化は、ST にとって最優先課題です。

私たちは、自社の事業とサプライ・チェーンの脱炭素化に注力します。

私たちは、ST が事業を展開している地域社会のさまざまなステークホルダーと密接な関係を保ちながら、取水量および消費量の削減に向けたソリューションの実現を目指します。当社の水管理アプローチには、水ストレス評価、保全プログラム、水効率、廃水処理などが含まれます。

私たちは、資源消費の最小化、リサイクル、循環型経済プログラムの実施により、廃棄物の削減に努めています。廃棄物の削減、再利用の準備、リサイクルを最優先課題とし、埋め立てや焼却処分は最終手段と考えています。

私たちは、事業活動で使用する化学物質や材料の管理を徹底しています。これにより、人間や環境への影響を監視・対処し、法的要件と顧客要件を遵守することができます。

私たちは、事業活動やサプライ・チェーンにおける環境リスクや悪影響を評価し、軽減または排除に向けた措置を講じます。

私たちは、環境に関する問題と機会について、顧客、従業員、パートナー、事業を展開している地域社会などのステークホルダーを巻き込んで協議します。

私たちは、環境リスクや悪影響を年次報告書で包み隠さず報告します。

詳細は、“Global Environmental policy”（地球環境に関する方針）を参照してください。



誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、敬意と信頼に基づいたアプローチを通じて、環境問題についてステークホルダーと定期的に対話します。
- 私たちは、地域の環境規制および基準への準拠を確保するために、定期的に環境監査および評価を実施します。
- 私たちは、ST の製品の影響を把握するために、必要に応じてライフサイクル・アセスメントを実施します。
- 私たちは、欧州基準に沿った気候移行計画の実施に向けて取り組みます。
- 私たちは、水をリサイクルし、節水活動を実施し、処理の効果をモニタリングします。
- 私たちは、循環型経済を支えるために、資源の効率化、リサイクル、材料の再利用を推進します。
- 私たちは、可能な限り有害物質や重金属の使用を代替し、最小限に抑えます。

私たちは、
半導体産業が低炭素社会を実現する
戦略的な担い手として重要な
役割を果たしていると考えています。

実践問題



問題：

サプライヤとの契約中、あなたはサプライヤが温室効果ガス削減イニシアティブの初期段階にあることを知ります。あなたはどのように進めるべきですか？

正解：

そのサプライヤと協力して、ST のカーボン・ニュートラル目標を共有し、排出削減の進展を促します。ST は、継続的な環境改善に取り組むサプライヤとの長期的なパートナーシップを大切にしています。サプライヤの取り組みを支援することは、私たちがサステナビリティ目標を共同で推進するのに役立ちます。

問題：

あなたは、水の使用量がいつもより多いように感じ、漏水の疑いがあると気付きます。あなたはどうするべきですか？

正解：

漏水に気付いた場合や漏水の疑いがある場合は、速やかに現場管理者に報告してください。ST の “Global Water Policy”（グローバル水資源方針）では、水の使用を最適化し、環境影響を最小限に抑えるために、水の流れとバランスの定期的なモニタリングと評価を推進しています。迅速な通知は、その拠点が適時に是正措置を講じるのに役立ち、責任ある水管理への取り組みを支援します。

5. 私たちはデータ、情報、資産を保護します

5.1. 資産および機密情報

ST の資産と機密情報を保護することは、ST の成功と評判の基礎となります。この責任は従業員一人ひとりにあり、ビジネス上の利益だけでなく、世界中のお客様、パートナー、ステークホルダーからの信頼も守ります。

ST の最も貴重な資産には、ST が専有するデータと情報（機密または秘密である可能性があります）、物的資産（サーバ、コンピュータ、会社の電話など）、ビジネス・クリティカルなシステムとビジネス・クリティカルなシステムが稼働するインフラストラクチャなどがあります。これらはいずれも、ST の継続的な成功に重要な役割を果たしており、そのため保護されなければなりません。

資産の不正な開示、アクセス、または盗難は、ST の成功に重大なリスクをもたらす可能性があります。そうしたインシデントは、直接の経済的損失にとどまらず、競争力を低下させ、取引関係を損ない、ステークホルダーの信頼を損ない、長期的な成長機会を脅かしかねません。すべての漏洩は、当社のステークホルダーが私たちに寄せてきた信頼を損ない、財務的影響にとどまらない永続的な損害を引き起こす可能性があります。

従業員は、雇用期間中、ST、その顧客、ビジネス・パートナー、およびその他の従業員の機密情報、個人情報、および専有情報をいや応なく受け取ったり、目にしたり、アクセスしたり、その他の方法で取り扱ったりすることになります。従業員は、会社に対して忠実義務と守秘義務を負っており、常にこれらの情報を保護しなければなりません。

全従業員は機密を保護し、維持する義務があります。私たちは皆、強力なパスワードを選択・保護する、2 要素認証を有効にする、承認されたツールのみを使用する、ワークステーションを離れるときは画面をロックする、不要になった機密文書はシュレッダにかけるなど、決められたプロセスに従うことで、サイバーセキュリティ防御に貢献します。ST のドキュメントは、個人のデバイスや個人的に使用するオンライン・ソリューションではなく、常に会社のソリューションまたはストレージ・デバイスに保存しなければなりません。ノート PC や携帯電話は、レストラン、空港、飛行機、駅、電車、その他の公共スペースや交通機関等の場所を問わず、決して放置してはなりません。

私たちは、デスクは常に機密文書を放置せずに整理整頓を心掛け、必要がない限り機密情報の共有を避け、必要最小限の人だけに知らせるという原則を厳守します。また、フィッシング攻撃、マルウェア、ランサムウェア、データ侵害、ソーシャル・エンジニアリングの試みなど、会社のデータや個人情報を漏洩させる可能性のあるサイバー脅威に対する警戒を怠りません。

私たちは、プロセスのあらゆる段階で機密情報を保護します。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、ST の資産と情報を責任を持って正当な業務上の目的にのみ使用します。
- 私たちは、機器の紛失、悪用、盗難など、不審な活動や潜在的なセキュリティ侵害があれば報告します。
- 私たちは、デジタル資産や情報をサイバー脅威から保護するための対策を規定して実施し、これを全従業員が遵守しなければなりません。
- 私たちは、ベスト・プラクティス、プロセス、サイバー脅威の検出に関するトレーニングと意識向上セッションを従業員に提供します。

当社の資産と機密情報を保護することは、当社の成功と評判の基礎となります。



実践問題



問題：

あなたは、必要なものを取ってくるために 5 分ほど停車する必要があり、その際に ST のノート PC（または ST が提供するその他のデバイス）携帯していました。取ってくる間、ノート PC は車内に置いておこうと考えています。これは安全な判断ですか？

正解：

いいえ、5 分程度の短い停車であっても、ST PC（または ST が提供するその他のデバイス）を車内に放置するべきではありません。たとえ短時間であっても放置すると、盗難や不正アクセスの重大なリスクが生じます。むしろ、ST デバイスを携行し、常に安全で保護された状態に保つようにするべきです。常に会社の資産と機密情報のセキュリティを優先してください。

問題：

あなたは、機密情報を含む重要なファイルで作業していて、自分の個人アカウントを使用し、インターネット上の自分の GoogleDrive またはその他のソリューションにコピーすることを考えています。

正解：

個人的に使用しているオンライン・ソリューションに会社の情報をコピーすることは禁じられています。データは、会社の共有リポジトリ（Microsoft Teams など）に保存されるため、個人アカウントにバックアップする必要はありません。

5.2. 個人情報保護

従業員、ビジネス・パートナー、顧客、ユーザの個人情報の保護は共同責任です。

個人情報保護とは、個人情報のセキュリティと適切な使用を確保するために、個人情報を適切に収集、使用、保管、保護することを意味します。

個人情報とは、個人を直接または間接的に識別できる電子形式または物理形式のデータを指し、一般的な識別情報と詳細な連絡先（例：名前、電子メール、電話番号、住所）、政府発行の識別番号（例：国民識別番号、パスポート）、財務情報（例：クレジットカード、銀行口座番号）、技術識別子（例：国民識別番号、デバイス ID、位置情報）、生体認証識別子（例：顔の形状、指紋）などがこれに該当します。

個人情報保護は、ステークホルダーからの信頼と信用を維持するための基礎となります。個人情報の悪用または漏洩は、当社の評判を損なうだけでなく、重大な経済的損失、規制上の罰則、法的措置につながる可能性もあります。

私たちは、強力な個人情報保護の実践が、責任の問題としてだけでなく、ビジネス・インテグリティと長期的な成功の重要な要素としても不可欠であることを認識しています。したがって、すべての個人情報を最大限の注意と透明性を持って、関係法令と業界基準を遵守しながら取り扱います。

詳細は、“Privacy policy”（個人情報保護方針）を参照してください。



強力な個人情報保護の実践は、
責任の問題としてだけでなく、
ビジネス・インテグリティと長期的な成功の
重要な要素としても不可欠です。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは情報の収集と使用を制限します。必要な範囲でのみ個人情報を収集および使用し、ST における情報の取り扱いに関する明確で透明性のある情報を提供します。
- 私たちは個人情報の保持を最小限に抑えます。正当な業務上の目的を達成するため、または法的義務を遵守するために必要な期間に限り、社内および第三者との間で個人情報を保持します。
- 私たちはセキュリティと説明責任を確保します。個人情報保護のために堅牢なセキュリティ対策を実施し、ライフサイクル全体を通じて説明責任を維持します。

従業員、ビジネス・パートナー、顧客、ユーザの個人情報の保護は共同責任です。



実践問題



問題：

あなたは、お客様と数人の従業員を招いてイベントを開催し、カメラマンを同席させたいと考えています。どんなことに気をつけるべきですか？

正解：

個人情報保護規定では、個人情報を収集、使用、開示する前に個人から同意を得ることが特に義務付けられています。

問題：

あなたは、従業員データにアクセスできる部門で働いており、外部関係者から従業員の個人情報へのアクセスの依頼を受けました。あなたはどうするべきですか？

正解：

個人情報を保護し、知る必要がある人に限定して個人情報へのアクセスを制限することは、プライバシーを維持し、個人情報保護法を遵守する上で不可欠です。外部からの依頼は、会社の方針および関係規制に従って慎重に評価し、処理しなければなりません。

5.3. ソーシャル・メディアの使用

私たちは、あらゆるソーシャル・メディアでのやり取りにおいてもプロ意識を維持し、ST の評判と機密情報を保護します。仕事との境界線を尊重しながら、自分自身をありのままに表現します。

私たちは、デジタル・フットプリントを意識します。オンラインに投稿したものはすべて、永久に共有されたり検索されたりする可能性があるからです。会社の問題を扱う場合、ST を代表して発言する権限が特に与えられていない限り、その意見が個人的なものであることを明確に示します。

私たちは、ソーシャル・メディア・プラットフォームやインターネット上のその他の場所で、機密情報や専有情報を共有することは決してしません。誤った情報の拡散を防ぐために、情報を共有する前に必ず確認します。知的財産権を尊重し、写真をオンラインで公開する前に、写真に写っている個人の許可を得ます。たとえ個人アカウントであっても会社に影響することを忘れずに、常にプロフェッショナルな基準を維持します。

私たちは、あらゆるオンライン上のやり取りにおいて、同僚、競合他社、パートナーを尊重します。ST の従業員を名乗る場合、物議を醸す話題、政治問題、またはデリケートな業界問題について個人的な意見を述べることは避けます。議論に加わる場合は、批判よりも建設的な対話を重視します。

私たちは、自らのオンライン活動に責任を持ち、ST とそのステークホルダーに及ぼす潜在的な影響を考慮します。コンテンツの投稿について確信が持てない場合は、投稿を進める前にインテグレイテッド・マーケティング & コミュニケーション部門に助言と承認を求めてください。

詳細は、“Social Media procedure”（ソーシャル・メディアに関する手続き）を参照してください。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、ST の機密情報や専有情報を保護し、ソーシャル・メディアやインターネットでは共有しません。
- 私たちは、ソーシャル・メディア・プラットフォームを使用して、敬意とプロ意識を持ってコミュニケーションを行います。
- 私たちは、ST を代表してコメントを出す場合は事前に許可を求めます。

**私たちは、
あらゆるソーシャル・メディアでの
やり取りにおいてもプロ意識を維持し、
ST の評判と機密情報を保護します。**



私たちは、ソーシャル・メディア・
プラットフォームを使用して、
敬意とプロ意識を持って
コミュニケーションを行います。

実践問題

問題：

あなたは、ある同僚が最近の製品発表に関する ST の公式見解のように見えるコメントを個人のソーシャル・メディア・プロフィールに投稿したことに気付きましたが、その同僚には会社を代表して発言する権限がないことを知っています。あなたはどうするべきですか？

正解：

ST を代表して外部コミュニケーションを行うことができるのは、許可された個人のみです。「これらは私の個人的な見解であり、ST の立場を代表するものではありません」などの免責文言を含めることで、個人的な意見を会社の公式声明と明確に区別しなければならないことを、その同僚に注意喚起する必要があります。その投稿が混乱を引き起こしたり、ST について誤解を招いたりする恐れがある場合は、同僚に投稿の削除または訂正を促し、必要に応じてインテグレイテッド・マーケティング & コミュニケーション部門に状況を報告してください。そうすることは、ST の評判を守るのに役立ちます。

問題：

あなたは、ある同僚が LinkedIn プロフィールに機密プロジェクトの詳細を投稿していることに気付きました。あなたはどうするべきですか？

正解：

スクリーンショットを撮って、この件を速やかに倫理ホットラインに報告するべきです。機密情報の保護は、会社の競争優位性と信頼を維持する上で不可欠です。

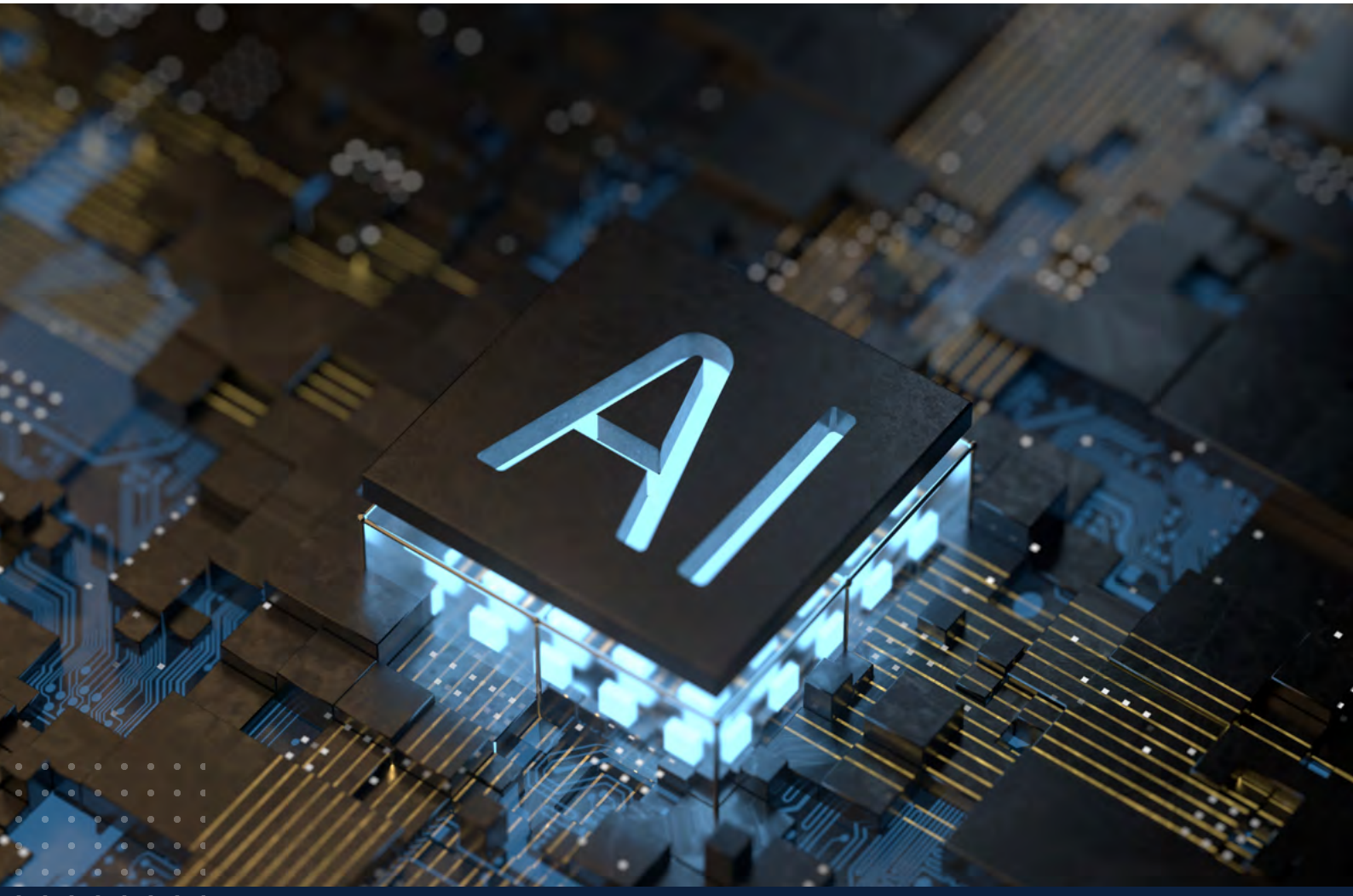
5.4. 人工知能（AI）

私たちは、すべての業務において人工知能（AI）の倫理的で責任ある使用を目指し、人権、プライバシー、守秘義務、公正を尊重する形で進めることを確保します。

AI の倫理的な使用とは、透明性があり、説明がつき、ST の倫理原則と関係規制要件に沿った方法で AI テクノロジーを開発、使用、実装することを意味します。

私たちは、信頼性、セキュリティ、倫理的な配慮に関する内部ガイドラインを満たすことを確保するために社内で検証された AI ツールのみを使用します。

私たちは、AI アプリケーションが私たちの基本的価値観と倫理規範に合致することを維持・確保しながら、AI の力を活用して業務を強化することに力を注いでいます。また、AI を活用したすべての取り組みにおいて信頼と誠実さを育むことで、私たちの使命と私たちが接するコミュニティに積極的に貢献することを目指しています。



私たちは、
AI アプリケーションが私たちの基本的価値観と
倫理規範に合致することを維持・確保しながら、
AI の力を活用して業務を強化することに力を注いでいます。

誠実さを実践に移す方法の例

行動規範



- 私たちは、AI システムとその意思決定プロセスをユーザが理解し、利用できるようにすることで、透明性と説明可能性を確保します。
- 私たちは、平等を認識し、そのアプリケーションのあらゆる領域にわたって偏見のない AI システムを促進します。
- 私たちは、AI システムの開発者とユーザに自らの行動と決定についての説明責任を課します。
- 私たちは、責任を持って AI を使用することで機密性を保護し、処理されるすべてのデータが最高レベルの機密として取り扱われるとを確保することで、自社の事業活動、顧客、およびステークホルダーのプライバシーとセキュリティを保護します。
- 私たちはプライバシーを尊重し、すべての AI アプリケーションにおいて個人情報と個人のプライバシーを保護します。
- 私たちは、社内で使用する AI ベースの意思決定プロセスには人間の判断と監視が不可欠であることを保証します。AI システムがさまざまな領域にわたって自律的にアクションを実行できるようになる中、ST は設計段階で顧客と協力して使用事例を定義し、必要に応じて人間がシステムを制御する能力を維持できるようにすることを保証します。
- 私たちは、自社における AI プラクティスが社会の期待と法的要件に沿ったものとなるように、顧客、パートナー、規制当局などのステークホルダーと積極的に連携してコラボレーションとエンゲージメントを促進するように努めます。

実践問題



問題：

あなたは、顧客基盤の人口構成を詳細に把握する必要があり、公開されている生成 AI ツールに顧客データを入力し、いくつかのパターンを抽出するように指示したいと考えています。これは問題ないですか？

正解：

公開生成 AI ツールに個人を特定できる情報（PII）を入力すると、外部の個人が情報にアクセスできるようになるため、情報漏洩につながる可能性があります。したがって、PII を公開生成 AI ツールに入力してはなりません。また、第三者の会社 / 顧客に関する非公開情報や機密情報も、守秘義務違反につながる可能性があるため、公開生成 AI ツールに入力してはなりません。

問題：

ある AI システムは、プロジェクトに重大な影響を与える自律判断を行います。あなたはどうするべきですか？

正解：

AI の判断を人間の専門家と精査して、その正確性と適切性を確認してください。責任ある倫理的な結果を確保するために、必要に応じて人間が AI の決定を覆す能力を維持してください。

私たちは、
あらゆる業務において人工知能（AI）の倫理的で責任ある使用を目指します。

6. 私たちはすべてにおいて卓越性を追求します

私たちはすべてにおいて卓越性を追求します。私たちの成功の基礎は、ステークホルダーとの誠実で信頼できる関係の構築にあります。私たちは、イノベーションを促し、ユーザの声に耳を傾けて将来のニーズを予測し、柔軟性を持ち、能力を開発し、責任を求め、自らの行動に対して説明責任を負います。また、透明性のあるコミュニケーションを行い、事実に基づいて意思決定を行い、優先事項に重点的に取り組みます。

私たちはすべてにおいて卓越性を追求します。



- **顧客：**私たちは、市場で最高の性能、安全性、信頼性を備えたソリューションの開発に全力で取り組みます。ST の目標は、卓越した品質、信頼性、即応性を通じて、顧客にとって最も価値があり、信頼できるパートナーになることです。製品の品質に関する意思決定を行う際は、適切な関係者に事実を率直かつ適時に開示することにより、顧客の保護と消費者の安全を第一に考えます。
- **ビジネス・パートナー：**私たちは、顧客、サプライヤ、その他のビジネス・パートナーとの商業的関係において、信頼でき、双方にとって有益なコラボレーションの構築を目指します。取引関係の確立にあたっては、パートナーが私たちの価値観と原則を尊重し、支持するだけでなく、同等の倫理的な業務行動規範に従っていることも確認しなければなりません。
- **株主：**私たちには、一企業として、株主を含むすべてのステークホルダーに持続可能な経済的価値を創出するという主目的があります。収益性は、安全を確保し、すべてのステークホルダーに将来の機会を創出する上で不可欠です。私たちは、事業の持続可能な成長を促進し、責任を持って資源を管理し、経費を管理し、プロジェクト遂行において卓越性を追求することで、これを達成することを目指します。
- **政府と地域社会：**私たちは、信頼関係を築き、評判を守りながら、バランスの取れた意思決定を支えるために、地方自治体や地域社会との間に健全な関係を築きます。また、誠実、信頼、寛容に基づいて、責任ある業務慣行を促進するという重要な役割を担います。

7. 説明責任とリソース

7.1. 懲戒処分

本行動規範に含まれる規定および原則は、ST の全従業員に義務付けられています。本行動規範に違反した場合、迅速かつ適切に対処され、関係法令および社内方針に従って、契約関係の解除を含む適切な懲戒処分が科される可能性があります。

7.2. リソース

本書の各セクションには、参照すべき補足文書と助言先についてのガイダンスが含まれています。疑問がある場合や追加情報が必要な場合は、倫理・コンプライアンス・プライバシー部門に助言を求めてください。

- 倫理・コンプライアンス・プライバシー部門イントラネット
- 本行動規範に関連する方針および手続きの一覧およびアクセスについては、本行動規範のオンライン版をご覧ください。
- ST Integrity アプリのダウンロード

ST Integrity アプリには、ST の倫理 & コンプライアンスの原則と取り組みに関する最新ニュースや最新動向のほか、役立つ情報やリソースへの迅速なアクセス、知識を試すための楽しいクイズなどが満載です。

詳細はこちらをご覧ください。

倫理・コンプライアンス・プライバシー部門

倫理ホットライン

ST Integrity アプリのダウンロード

Download on the App Store

GET IT ON Google Play



行動規範

Building Trust Together

ST の製品およびサービスに関する詳細は、www.st.com をご覧ください。

© Copyright, STMicroelectronics, [2014-2026]. 無断複写・転載を禁じます。