

目的：

グリーン・ツイード社は、4世代に渡る家族経営企業であり、航空宇宙・防衛、化学処理、インダストリアルオペレーションズ、ライフサイエンス、エネルギー、半導体の各業界向けに、高性能材料とカスタムメイドのソリューションを設計および製造するマーケットリーダーです。グリーン・ツイード社は、米国ペンシルバニア州フィラデルフィア郊外に本社を置き、米国、欧州、アジアの19カ国以上に製造、販売、エンジニアリングセンター、チャネルパートナーを擁するグローバル企業です。

商業、設計、エンジニアリング、製造リソースの世界的なネットワークにより、世界規模の家族経営企業ならではのローカルサポートを提供することができます。この目的のために、グリーン・ツイード社は誠実さと倫理的慣行へのコミットメントを会社の中心に据えています。グリーン・ツイード社の社員は、多くの国にまたがり、数カ国語を操るため、個人として、また共同体として行動することで、会社の善意、評判、信頼に反映されます。

従って、従業員一人ひとりが、このグローバル行動規範（以下「本規範」）に記載された価値と原則を守るために、積極的な役割を果たすことが最も重要です。

本書は単なる行動規範ではありません。グリーン・ツイード社の原則を反映し、当社の最高の価値に沿った意思決定を継続的に行うための生きた文書です。

範囲/資格：

本規範は、全従業員（正社員、派遣社員、契約社員、元請け、下請け、リテイナー、常勤コンサルタントを問いません）、および取締役会のメンバー（以下「社員」）に適用されます。文脈上他の意味に解釈すべき場合を除き、本規範における「当社」または「グリーン・ツイード社」という用語には、GT Global Holdings, Inc.およびその子会社、関連会社、米国内外の事業部門が含まれます。また、グリーン・ツイード社は、サプライヤー、サービスプロバイダー、代理店、チャネルパートナー（ディーラー、ディストリビューターなど）を含むビジネスパートナーに対しても、本規範の原則を遵守することを求めます。

本規範は、当社の適切な行動基準と企業価値を反映する、日常的なビジネス交流の指針となるものです。本規範は、ビジネスの成果を挙げることに同様に、その方法も重要であることを、私たち一人ひとりに明確に伝えています。最も重要なことは、全社員が、本規範の規定、会社の方針、および適用されるすべての法律を遵守することで、誠実さとリーダーシップを発揮する責任を負うことです。継続的なビジネス関係や意思決定に倫理と誠実さを完全に組み込むことで、最高の倫理基準を推進する企業文化へのコミットメントを示します。

グリーン・ツイード社の行動規範は、不正行為を防止、特定、および/または対処すること、重要な倫理的・法的問題を認識し対処するための指針を社員に提供すること、そして組織内に誠実さと説明責任を重んじる企業文化を醸成することを目的としています。全社員は、本規範に従って行動し、不適切な行為の回避に努めなければなりません。

本規範は、業務上発生する可能性のあるすべての法的・倫理的問題を網羅することを意図したものではありません。いかなる状況においても、本規範またはその適用に関して疑問や懸念がある場合は、人事担当副社長または法務顧問にお問い合わせください。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	1

本規範が適用される法律よりも厳しい場合、全社員は本規範に従う必要があります。適用される法的要件が不明な場合、または法的義務に抵触すると思われる場合は、直ちに法務顧問に連絡してください。

報告義務：

グリーン・ツイード社は、従業員とその代表者との間の信頼関係と建設的な関係を維持することを約束します。これは、グリーン・ツイード社の責任あるパフォーマンスには、社員の協力が不可欠であるため、特に重要です。グリーン・ツイード社は、従業員、その代表者、経営陣の対話を奨励し、従業員が本規範に違反する可能性のある実際の状況や潜在的な状況を特定し、そのような状況を防ぐための解決策を見出すことを支援します。

社員は、本規範に違反したこと、あるいは違反の可能性があることを、各自のマネージャーまたは上司に報告しなければなりません。マネージャー/上司の仕事には、従業員の話に耳を傾け、彼らの疑問や懸念を理解し、それに対して適切に対処することが含まれます。重大な違反の場合、社員は、法務顧問または人事担当副社長に直接相談することができます。

どのような事例が報告された場合でも、社員の機密性は可能な限り保持されることが保証されます。開示は、調査を促進する場合、または法律で要求される場合に限り、限定的に行われます。すべての報告は調査され、すべての調査は、グリーン・ツイード社の価値を反映し、関係者全員の権利と適用される法律を尊重する方法で、独立的に実施されます。

報復の禁止：

グリーン・ツイード社では、従業員一人ひとりが、間違っていることに気づいたら、正しいことのために声を上げることを奨励しています。いかなる場合にも、報告を行った従業員が報復の対象となることはありません。また、その懸念が誠実に表明されたものであれば、不正確であると判断された懸念を表明した従業員に対していかなる措置も取られることはありません。一方、虚偽または不当な告発は容認されず、懲戒処分につながる可能性があります。

職場における企業の責任：

安全衛生

高い安全基準と継続的な改善は、グリーン・ツイード社の労働倫理の基本です。グリーン・ツイード社の目標は事故ゼロ、負傷者ゼロです。当社は、安全衛生プログラムへの幅広い参加を約束し、社員に安全で衛生的な職場環境を提供します。各従業員は、規則、方針、手順を注意深く認識し、安全でない状況を報告することで、職場の安全に貢献することが期待されています。

グリーン・ツイード社の各拠点は、現場のセキュリティが安全性に影響を及ぼす範囲において、その状況を評価し、適切に対処する必要があります。

暴力や脅迫行為は許されません。従業員は、禁止されている薬物やアルコールの影響を受けず、職務を遂行できる状態で出勤しなければなりません。職場内および勤務時間中、または会社の業務遂行中における禁止薬物、アルコール、その他類似物質の使用、または医薬品の不適切な使用は一切禁止されています。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	2

機会均等、多様性、インクルージョン

グリーン・ツイード社では、人種、肌の色、国籍、年齢、障がい、性別、性的指向、性自認、トランスジェンダーであること、言語、収入、宗教、政治的見解、家族構成、先祖、軍人であること、その他いかなる理由にかかわらず、最も適格な人材を求め、その能力を十分に活用し、研修、昇進、配置、報酬を与えることを目標としています。グリーン・ツイード社は、これが現地の慣行に反する場合には、ビジネス界のリーダーとして、機会均等の方向に政策を動かします。

グリーン・ツイード社は、職場の安全、相互尊重、受容、チームワーク、そして多様な背景を持つ人々との生産性を促進する職場風土の創造に尽力します。このような環境では、公正さ、誠実さ、個人の尊重という価値観が最も重要です。グリーン・ツイード社が、ますます多様化する人材プールの中で、優秀な候補者を惹きつけ、確保することは不可欠です。グリーン・ツイード社の職場の多様性への献身は、グローバル市場で競争力のあるリーダーであり続けるための重要な基盤です。

差別は、偏見に基づく従業員の不当な扱いであり、グリーン・ツイード社はこれを容認しません。差別を行ったいかなる社員も、解雇を含む懲戒処分の対象となり、会社が被った損失を補償する責任を負います。

ハラスメントのない環境

当社は、安全で元気を与えてくれる、ハラスメントのない職場を維持するよう努めています。ハラスメントとは、人の尊厳を侵害したり、威圧的、敵対的、屈辱的、または攻撃的な職場環境を作り出す目的または効果を持つあらゆる行為を指します。職場におけるハラスメントは、モラル、セクシャル、身体的、言語的、非言語的のいずれであっても、厳しく禁じられています。

モラルハラスメントとは、人の人格、尊厳、身体的または心理的完全性を侵害し、雇用を危うくし、職場環境を悪化させる可能性のある、虐待的行為（特に行動、言動、ジェスチャー、文章、画像による）を繰り返すことと定義できます。セクシャルハラスメントとは、人を不快にさせ、屈辱感を与え、威嚇するような（合理的な人であれば、その状況においてそのような反応が予想される）、望ましくない性的な誘い、望ましくない性的な行為の要求、またはその他の性的な性質を持つ望ましくない行為と定義されます。敵対的職場環境とは、上司、マネージャー、または同僚の言動が、他の従業員の職務遂行能力に否定的または深刻な影響を与える環境を指します。従業員であれば誰でも、敵対的職場環境を作り出す原因となる可能性があります。

あらゆる種類のハラスメントに関与するいかなる社員も、解雇を含む懲戒処分の対象となり、会社が被った損失を補償する責任を負います。全社員は、本規範に違反する、または違反する可能性のある行為に関する情報を関係する上司と共有するか、本規範および/または「差別とハラスメントの禁止」および/または「職場における交際に関する方針」に従い、同上司に報告することが奨励されます。上司は、脅迫やハラスメントの可能性がある場合に注意を払い、このような状況を早急に阻止する必要があります。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	3

互いを尊重する職場

グリーン・ツイード社は互いを尊重する職場づくりに努めています。互いを尊重する職場を育むことは、他者を尊重して毎日を送ることです。この基準には以下が含まれますが、これらに限定されるものではありません：

- 当社の価値観と本規範に沿った、誠実で健全な倫理観と誠実さを、あらゆるビジネス上のつながりや決定において示す。
- 同僚のアイデア、提案、信念、意見を尊重し、違いを受け入れて尊重し、建設的な意見を提供する。
- 互いに礼儀正しく話し、言動におけるマナーを守るなど、プロとしての行動を示す。
- 生産的な方法で意見の相違やその他の衝突を解決しながら、協力的に働き、同僚をサポートする。
- 顧客への敬意を示し、優れた顧客サービスを提供する。
- 自分の行動が他人に与える潜在的な影響を認識し、意図的に攻撃的な行動を避ける。
- 嫌がらせや貶める意図がない場合でも、他人に対する軽蔑的または屈辱的な言及を控える。
- 望まない身体的接触、軽蔑、侮辱、仲間はずれ、無神経なユーモア、中傷的な言葉、物理的威圧を避ける。
- いじめや虐待行為に関与しない。
- 会社が実施する調査に協力し、誠実さを示す。

マネージャーまたは社員が行う特定の行動は、業務上の必要性を遂行するために必要なものであり、本来は本規範の本項に対する違反ではありません。これには以下が含まれますが、これらに限定されません：

- コーチング、懲戒討議、業績評価、建設的なフィードバック、従業員の問題や業務遂行に関するコーチング。マネージャー/上司は、従業員の行動やその他の職務要件を含め、従業員がどのように仕事を遂行するかについて、自由に建設的な意見を提供する必要がある。
- 職場での高い期待
- 報告または確認された失礼な振る舞いに対処する。
- 無礼な行為や本方針に反する行為の報告を奨励する。
- 職場関係において生じる意見の相違や比較的穏やかな対立。

全社員は、本規範に違反する、または違反する可能性のある行為に関する情報を関係する上司と共有するか、本規範に従って同上司に報告することが奨励されます。本規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分が下されることがあります。

利害の対立

社員は、会社の業務に関連する事項については、個人的利益よりもグリーン・ツイード社の利益を優先し、すべてのビジネス取引において公正、客観的、公平な判断を行うものとします。利害の対立は、自らの個人的利益がグリーン・ツイード社の利益を最優先して行動する義務に影響を及ぼす場合

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	4

に生じます。全社員は、潜在的または実際の利害の対立が生じる状況を避けなければなりません。さらに、全社員は、潜在的または実際の利害の対立を直ちにマネージャーまたは人事部に開示し、利害の対立を生じさせる、または生じさせると思われる意思決定プロセスから離脱する義務があります。

グリーン・ツイード社の利害の対立ポリシーは、ケースバイケースで経営陣の承認を得て例外とすることができます。

社外の役職

グリーン・ツイード社は、全社員の個人的な私生活を尊重しますが、社員は、たとえ業務外の私的な時間であっても、グリーン・ツイード社と競合するような活動をしてはなりません。全社員は、他の会社や組織の取締役、評議員、役員を務めるよう要請された場合には注意し、事前にその従業員の適切な経営陣のメンバーから承認を得なければなりません。非営利団体、慈善団体、スポーツ団体で役職に就く場合は、事前の承認は必要ありません。いかなる場合においても、社外の役職の仕事を会社の勤務時間内に行ったり、グリーン・ツイード社内の社員の役割を妨げたりしてはなりません。

社外での関係

グリーン・ツイード社を代表して家族とビジネスを行う場合、その家族が実際の顧客であるか、潜在的な顧客であるか、競合他社であるか、ベンダーであるかにかかわらず、利害の対立を引き起こす可能性があり、直ちに公表しなければなりません。また、社外での交友関係が、あらゆるビジネス関連事項に関してグリーン・ツイード社の利益を優先して行動する能力に影響を与えないようにしなければなりません。

同じ場所で働く親族

グリーン・ツイード社は、直属の上下関係や監督/管理関係が存在しないことを条件に、親族である個人が同じ部署、課、または子会社で働くことを許可する場合があります。「親族」とは、直系家族（母親、父親、兄弟姉妹、子供など）または直系家族の配偶者を意味します。一方の親族の仕事上の責任、給与、または出世が、もう一方の親族によって左右される可能性がある場合、その親族の下で働くことは認められません。

いかなる応募者も、またいかなる従業員も、親族が直接的または間接的に監督する役職に採用されることはなく、また異動させられることもありません。

親族が同じ部署、事業所、子会社で働くこと、または会社が本質的な利害の対立が存在する可能性があると考えられるその他の役職に就くことは認められません。

雇用後に発生する対立

従業員が親族であること、または他の従業員の親族となることで、対立が生じる、または対立が明らかになる場合は、可能な限り早い時期に、対立が生じない別の役職を提供することができます。役職が提供され、従業員がその役職を拒否した場合、自発的な退職とみなされます。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	5

役員の親族

グリーン・ツイード社の役員および/または部門責任者、本部長、地域マネージャー、サイトリーダーの親族は、役員または部門責任者、本部長、地域マネージャー、サイトリーダーと同じ部門または子会社内での雇用は考慮されません。役員とは、経営陣のメンバーで、社長兼最高経営責任者の直属の部下を指します。

人事および財務担当者の親族

人事および財務担当者の親族は、雇用の対象として考慮されるべきではありません。従業員が人事部または財務部の他の従業員の親族である、または親族となった結果、対立が生じる、または対立が明らかな場合は、その従業員のどちらかが6カ月以内に退職する必要があります。

臨時職

全従業員の親族は、現地管理職の判断により、臨時職または夏季職に就くことができます。臨時的な職務は、6カ月を超えてはなりません（現地の法律で定められている場合は、それ以上）。

データプライバシー

グリーン・ツイード社は、顧客、サプライヤー、社員、その他の当社と取引のあるすべての個人のプライバシーを尊重します。当社は、欧州連合一般データ保護規則（**European Union General Data Protection Regulation**）を含む、個人情報のプライバシーを保護するために適用されるすべての国内法、およびグリーン・ツイード社が事業を行う司法管轄区におけるすべての法律および規制を遵守します。

グリーン・ツイード社の利用規定をご覧ください。

守秘義務

当社の事業で生成され収集された機密情報および専有情報は、当社の貴重な資産です。この情報を保護することは、当社の継続的な成長と競争力にとって不可欠です。すべての機密情報および専有情報は、会社によって開示が許可された場合を除き、厳重に管理されなければなりません。全社員は、グリーン・ツイード社の機密情報を業務目的のみに使用し、そのような情報は常に厳重に守らなければなりません。さらに、全社員は、過去に雇用された個人を含め、競合他社やその他の無許可の第三者にグリーン・ツイード社の機密情報が開示されないよう、適切な措置を講じなければなりません。機密情報とは、単なる技術データではなく、ビジネス情報、財務データ、顧客リスト、サプライヤーリスト、社内規定、人事調査、顧客情報またはフィードバック、品質調査、生産詳細などを含みます。

この責任は、機密保持契約に基づいて当社が受領した第三者の機密情報にも及びます。開示が許可されているか法的に義務付けられている場合を除き、機密情報を開示してはなりません。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	6

会社資産の使用

全社員は、会社の資産（物的および無形のもの）を保護し、その効率的利用を確保するよう努めなければなりません。窃盗、不注意、損失、浪費は、会社の財務実績に直接的な影響を及ぼします。当社の社員は、当社の合法的な事業目的のためだけに当社の資産とサービスを使用し、個人的な利益や他者の個人的な利益のために使用してはなりません。

電子メディアとソーシャルメディアの利用

グリーン・ツイード社では、電子メール、ボイスメール、イントラネット、インターネット、その他の電子メディアへのアクセスおよびその利用を、業務目的で行っています。これは、社員同士や、請負業者、サプライヤー、顧客、株主、政府機関、学術機関を含む適切な第三者とのコミュニケーションを容易にするために提供されるものです。

グリーン・ツイード社の電子メディアは、適用される法律、規則、規制、会社の基準、方針、手続きに違反する目的で使用してはなりません。これには、脅迫的、わいせつ的、嫌がらせ的な内容の送信も含まれます。グリーン・ツイード社の業務または従業員の職務遂行能力に支障をきたさない電子メディアの偶発的な個人使用は、違法、非倫理的またはその他不快な内容を含まない限り、許容されます。

グリーン・ツイード社は、適用される法律に従い、従業員の電子メディアの利用をいつでも監視し、アクセスすることができます。社員は、ソーシャルメディアの不適切な利用に参加してはならず、また、グリーン・ツイード社、その事業、顧客、ビジネスパートナー、または社員に関連するメッセージや投稿において、虐待的、悪意的、わいせつ、脅迫的、威圧的な内容、民族的、宗教的、性的、またはその他の侮蔑的な記述を含む内容を投稿するなど、無礼で職業倫理に反するソーシャルメディアの利用を容認してはなりません。すべての社員は、グリーン・ツイード社の利用規定に従ってソーシャルメディアを利用しなければなりません。グリーン・ツイード社を代表して発言できるのは、承認された広報担当者のみです。ソーシャルメディアで専門的な言及や推薦を行うことは固く禁じられています。ソーシャルメディア上で、グリーン・ツイード社の公式な対応が必要であると従業員が考える場合は、マーケティング部長に連絡してください。従業員は、合法的な手段で公開されていない情報を決して公開してはなりません。非公開情報はすべて機密情報として扱わなければなりません。

事業を行う企業の責任：

贈収賄および汚職の防止

グリーン・ツイード社は誠実にビジネスを行うことを約束します。グリーン・ツイード社では、製品とサービスの差別化、品質、価値に基づいて市場で競争しており、不公正な競争優位を得るために不正を働くことはありません。

グリーン・ツイード社は、贈収賄を含むいかなる形態の汚職も厳しく禁じています。贈収賄とは、権限のある立場の人の判断や行動に不適切な影響を与えるために、有価物（またはその他の利益）

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	7

を提供、贈与、勧誘、受領することです。いかなる社員も、ビジネスを獲得または維持するために賄賂を授受してはなりません。グリーン・ツイード社および全社員は、米国海外腐敗行為防止法（FCPA）、2010年贈収賄防止法、および事業を行う各国の現地法を含む、適用されるすべての贈収賄防止法を遵守しなければなりません。これらの法律は、政府高官への贈賄を禁止し、正確な帳簿と記録、十分な内部統制の確立と維持を企業に義務付けています。

贈答品と接待

業務上の贈答は、取引関係を強化するための慣例的な方法であり、いくつかの制限を除き、合法的なビジネス慣行です。社員は、グリーン・ツイード社の業務に関連して、営利目的の顧客、サプライヤー、共同事業パートナー、その他の非政府関係者と、適切かつ合法的な業務上の贈答品を授受することができますが、そのような贈答品はすべて、金額、費用、頻度のごくわずかであり、受領者のビジネス上の意思決定に影響を与える意図または見込みで授受されるものではないものとします。グリーン・ツイード社製品または販促ラベルのついた品物の贈答は、一般的に容認されます。業務上の贈答はすべて、グリーン・ツイード社の「出張および接待に関する方針」に従って適切に記録し、支出報告しなければなりません。

いかなる社員も、法律、規則、協定、市場の妥当な慣習に違反する贈答品を授受してはならず、また、贈答品の受領が受領者の会社方針に違反することが判明している場合も、贈答品を授受してはなりません。社員は、商品券などの現金または現金等価物の贈答品を受け取ったり、申し出たりしてはなりません。また、社員は、贅沢品と見なされる可能性のある贈答品を受け取ってはなりません。

政府職員または政府所有・管理団体の職員への贈答には特別な法律と規則が適用され、グリーン・ツイード社の方針として、そのような制限をすべて厳格に遵守します。米国および世界各地の現地法では、政府職員への贈答を厳しく制限しています。そのような贈答品は、グリーン・ツイード社から支払われたものであろうと、個人から支払われたものであろうと、犯罪行為となる可能性があります。

グリーン・ツイード社は、いかなる形態の汚職行為も許しません。合法的であっても、本規範や会社方針に違反するようなビジネス贈答品の授受は禁止されています。国によっては、贈答や優遇を許可している法律や慣習があります。そのような贈答品や優遇を断ることは、その国で侮辱的とみなされる可能性があります。贈答品や優遇を断ることが困難または好ましくない場合は、贈答品を受け取ったことを直ちにマネージャーに報告しなければなりません。マネージャーは、人事担当副社長と相談しながら、この問題の処理を支援します。

会社からの払い戻しを求めない場合でも、社員はこの規範に従わなければなりません。

公正な競争

グリーン・ツイード社は、公正で開かれた競争を重視し、倫理的かつ最高の誠実さをもって成功したいと考えています。グリーン・ツイード社は、競争をゆがめ、排除、または阻害するような方法、あるいは不当な競争上の優位性を提供するような方法で事業を行いません。グリーン・ツイード社の事業利益は世界中に広がっているため、様々な管轄区域の競争法の適用を受ける可能性があり、全社員はこれらの法律を遵守しなければなりません。ほとんどの国には、自由で公正な競争を奨励し保護するための法律が整備されています。グリーン・ツイード社は、これらの法律を実質ともに遵守することを約束します。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	8

さらに、グリーン・ツイード社は、地域社会における雇用機会の創出にも力を注いでいます。当社は、従業員、顧客、サプライヤーのいずれであっても、当社のビジネスが地域社会やより広いコミュニティに影響を与えていることを認識しており、前向きな変化を生み出すためのパートナーシップの構築に常に努めています。

不正行為

当社は、不正行為の防止および/または迅速な対処に努めています。不正行為とは、利益のため、または何らかの不正または不正な利益を得るために意図的に行われる、詐欺、策略、狡猾な手段、または信頼に対する裏切りと定義されます。これには、情報の改ざん、故意の脱漏、虚偽表示、資格のあるリソースや証明書/資格/免許の意図的な悪用が含まれるが、これらに限定されません。不正行為は、組織のどのレベルでも発生する可能性があり、経営陣が指示するものや、個人主導のものがあります。

不正行為の例：

- 生産/試験/検査結果や記録の意図的な虚偽表示/改ざん。
- 処理ステップの意図的な省略。
- 無許可者による検査スタンプの使用。

不正行為の可能性がある場合は、直ちに上司またはマネージャー、あるいは人事部または法務部の担当者に報告し、調査を受けてください。不正行為が確認された場合は、行為の性質と影響に応じて、顧客やその他の関係者への通知に加えて、解雇を含む懲戒処分が下される可能性があります。

サプライチェーン

グリーン・ツイード社は、ビジネスパートナーを尊重し、その拘束力のある約束を守ります。グリーン・ツイード社は、ベンダー、サプライヤー、顧客に対し、それぞれの事業所内外を問わず、その活動に適用されるすべての法律と規制を遵守することを求めます。グリーン・ツイード社は、すべてのビジネスパートナーが、その業務において本規範の精神を遵守することを奨励します。

グリーン・ツイード社は、相互に有益なビジネス関係を構築するため、世界的規模の構成で、公正かつ倫理的なプロセスを適用してサプライヤーを選定および評価しています。当社のサプライヤーは、品質、信頼性、競争力のある価格、倫理的行動などの客観的基準に基づいて選定されます。

国別リスト

グリーン・ツイード社は、貿易相手国を示す国別リストを保持しています。これは、私たちがビジネスを行う国々のすべての法的要件と、人権と政治的自由を重視する国々でビジネスを行いたいという私たちの願いを反映したものです。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	9

企業市民としての社会における企業の責任：

人権

グリーン・ツイード社は、当社の社員、当社が事業を営む地域社会、そしてビジネスパートナーに関して、人権を尊重し、支援することを約束します。当社は、世界人権宣言の精神と条項、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に示されたガイダンスを支持します。

グリーン・ツイード社は、現代の奴隷制に対してゼロトレランスのアプローチを取ります。現代の奴隷制は犯罪であり、基本的人権の侵害です。奴隷制、隷属制、強制労働、人身売買など、さまざまな形態がありますが、そのすべてに共通するのは、個人的または商業的利益のために、他者によって人の自由が奪われ、搾取されることです。グリーン・ツイード社は労働者の身分証明書を保管せず、労働者に対して採用手数料を適用しません。グリーン・ツイード社は、あらゆる形態の子どもの搾取を非難します。当社は事業を展開するすべての国の法令に基づき最低年齢要件を遵守し、従業員が採用時にこの年齢要件を満たしていることを確認します。また、グリーン・ツイード社は、労働時間と報酬に関して公正かつ公平な法律を遵守し、さらに責任ある企業同盟の行動規範を遵守します。グリーン・ツイード社は、事業を営むすべての管轄区域において、生活賃金を支払います。

グリーン・ツイード社は、すべてのビジネス取引とビジネス関係において、倫理的かつ誠実に行動し、当社の事業やサプライチェーンのいかなる場所においても不当な労働条件が生じないように、効果的なシステムと管理を導入し、実施することを約束します。

グリーン・ツイード社は、すべての請負業者、サプライヤー、その他のビジネスパートナーに対し、同様に高い基準を求めます。グリーン・ツイード社は、本規範に違反した場合、当社のために働く他の個人や組織との関係を打ち切ることがあります。

本規範およびサプライチェーンにおける現代奴隷制のリスクに関する研修は、全従業員に対する研修の一環として実施され、必要に応じて特別な研修も実施されます。

持続可能性

当社の環境、社会、ガバナンス（ESG）の使命は、持続可能性と責任ある慣行を優先しながら、要求の厳しい用途や過酷な条件の課題に取り組むことで、世界に良い影響を与えることです。この使命により、環境、社会、ガバナンス原則への強いコミットメントとともに、高性能素材や設計部品の設計、開発、製造における専門知識を活用することができます。

グリーン・ツイード社は、模範的なESGパフォーマンスを高める革新的な設計の組み合わせを通じて、持続可能な製品の製造に努めています。このコミットメントは、新製品の設計と製造、会社の運営、利害関係者との協力、進捗状況の報告など、当社の事業のあらゆる側面に反映されています。グリーン・ツイード社は、再生可能エネルギーの利用や、埋め立て地への廃棄物を削減する上流工程でのリサイクルを促進し、環境保護に努めています。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	10

グリーン・ツイード社は、事業活動全体を通じて環境フットプリントを最小化することに専心しています。

当社は、エネルギー消費、水使用、廃棄物発生削減を目指しています。当社は革新的な製造技術を絶えず探求し、持続可能な素材とプロセスを作成するための研究開発に投資しています。資源の効率的な利用を促進することで、より環境に優しい未来に貢献することを目指しています。

さらに、可能な限りすべての電化製品の電源を一日の終わりに切ることで、電力使用量を最小限に抑えるなど、持続可能性の目標を達成するための日常的な取り組みも行っています。

慈善寄付と企業の慈善活動

グリーン・ツイード社は、社員が地域社会で慈善活動に参加することを支援し、奨励します。

遵守：

すべての社員は、本規範を遵守する責任があります。

内部調査

グリーン・ツイード社は、本規範または関連するグリーン・ツイード社の基準、方針、手続きに違反した疑いがある、または違反の可能性がある場合には、速やかに調査を行います。いかなる疑惑も、グリーン・ツイード社の利益と法的義務に合致する範囲で、内密に取り扱われます。すべての社員は、本規範の違反の疑いに関する調査に協力することが要求されます。グリーン・ツイード社が、問題を解決し再発の可能性を回避するために是正措置が必要であると判断した場合、グリーン・ツイード社は、適切な場合には法的手続きを含め、どのような措置をとるかを速やかに決定します。

懲戒処分

本規範または関連するグリーン・ツイード社の基準、方針、手続きに関連して、適用される法の下で法的に許容される範囲において、解雇を含む適切な懲戒処分が行われます。

本規範は、グリーン・ツイード社が適切と判断した場合、解雇を含む懲戒処分を行うことを制限するものではありません。

証明

すべての社員は、本規範を受領し、読み、理解し、遵守することを、書面または電子的に証明しなければなりません。

作成者	日付	場所	承認	ページ
経営陣	2026年1月1日	ウェブサイト/ポリシーページ	ELT	11