

Governance

# コンプライアンスの定着

## 社会課題に対する考え方

企業の社会的責任が問われるようになり、コンプライアンスへの取り組みがますます重視されています。コンプライアンス違反は、企業の信頼を毀損し、企業価値を低下させ、ステークホルダーに多大な損失を与えます。法令遵守およびコンプライアンス違反を起こさないことは当然として、健全で誠実な企業行動とは何かを常に見つめ直すことにより、社会的要請に適応していくことが重要です。アンリツグループとしても、高い倫理観を持って企業活動を維持していくために、グループ全体でコンプライアンスの定着と向上に努めていくことが必要不可欠であると考えています。

## 方針

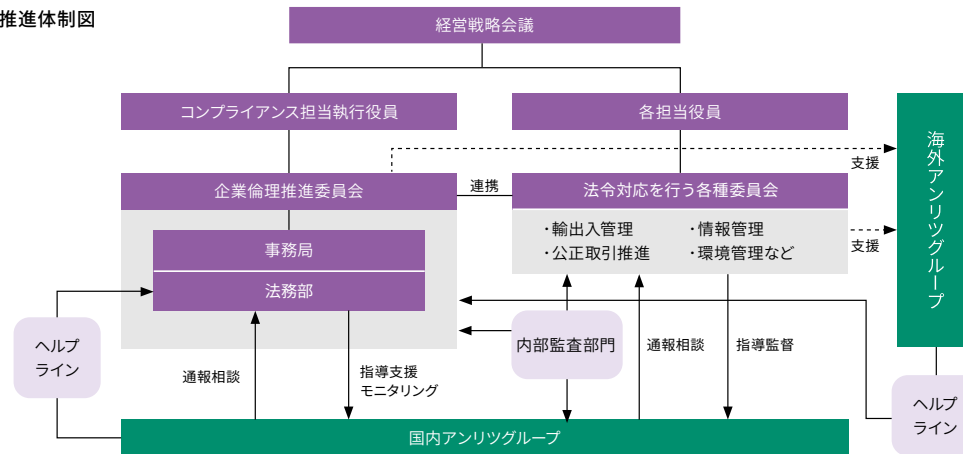
アンリツグループで働く全ての人は、企業の社会的責任を深く自覚し、あらゆる活動の場面において関係法令を遵守し、社会的要請に適応した行動をとらなければなりません。アンリツグループが倫理的な企業集団であり続けることを目的に、日常の業務遂行においてとるべき行動の指針として、「アンリツグループ行動規範」を定めています。

WEB アンリツグループ行動規範

## 体制

国内アンリツグループのコンプライアンスの推進は、経営戦略会議の議長であるグループCEOが率先垂範しています。そして、経営戦略会議の下に、コンプライアンス担当執行役員を委員長とし、国内アンリツグループ各社の社員がメンバーとして参加する企業倫理推進委員会が、コンプライアンス推進活動を統括しています。企業倫理推進委員会では、アンリツグループの企業倫理に関する基本方針の制定、行動規範の改定、企業倫理アンケート（企業内倫理モニタリング）の計画とその分析や

■ コンプライアンス推進体制図



課題の改善、その他倫理法令遵守に関する推進活動の計画などを審議または実施しています。そして、アンリツグループ内の倫理法令遵守の状況を年1回、取締役会へ報告しています。

また、企業倫理推進委員会およびその事務局である法務部は、法令対応の関連委員会とともに、海外アンリツグループ各社に対し、各国・各地域の法令・文化・慣習などを踏まえた倫理法令遵守を促し、必要な支援を行っています。さらに、海外アンリツグループ各社のコンプライアンス責任者と連携して、グローバルな推進体制を構築しています。

なお、コンプライアンス推進体制が適正に機能しているかを内部監査部門が監査し、必要に応じて、提言・改善要請を行っています。

## 目標

アンリツグループでは、重大コンプライアンス違反ゼロを継続していくことを目標としています。

また、企業倫理アンケートの回答分析結果、改正法令、他社のリスク認識度との比較などから、重点課題を定めています。2019年度は以下の通りです。

- 海外における贈収賄の防止
- ハラスメントの無い風通しの良い職場風土の醸成
- 時間外勤務管理の徹底

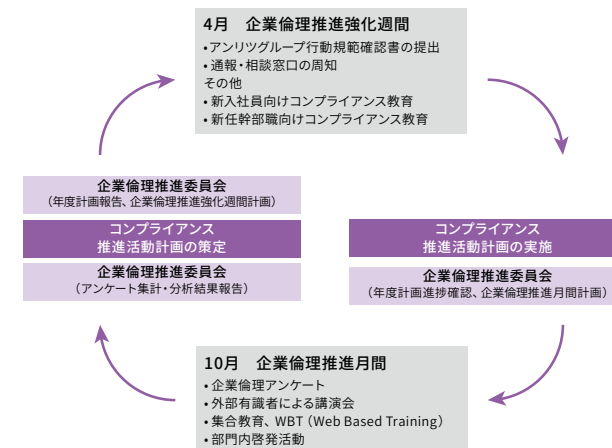
## 取り組み／活動実績

### コンプライアンスの定着・向上

国内アンリツグループにおいては、アンリツグループ共通の企業行動原則である「アンリツグループ企業行動憲章」(2018年4月改定)、および全社員が日々の行動の中で、「企業行動憲章」を実践するための行動指針である「アンリツグループ行動規範」を共有しています。さらに、「アンリツグループ企業行動憲章」、および「アンリツグループ行動規範」のキーとなる部分を抜粋した「アンリツグループの一員としての心得」を全社員に配付し、行動のよりどころとしています。海外アンリツグループ各社については、「アンリツグループ行動規範」をベースに、各国・各地域により異なる法制度・文化・慣習などを考慮してカスタマイズした行動規範を作成し、共有しています。

コンプライアンス推進イベントや各種教育などは、国内アンリツグループ全体で実施しています。

### ■ コンプライアンス推進活動サイクル



### 贈収賄防止に向けた取り組み

海外での売上比率が高いアンリツグループにおいて、贈収賄防止は最重要課題であると認識しています。そこで、2012年4月に制定した「アンリツグループ贈収賄防止方針」を2016年4月1日からグローバルスタンダードに準拠した内容にアップデートし、具体的な手続きに落とし込んだルールである“Anritsu Group Anti-Bribery and Corruption Rules”の運用を開始しました。本ルールに基づく具体的な活動としては、リスクの高い、「接待・贈答等に関する事前承認」と「代理店等の第三者と新規契約を行う場合のデューデリジェンス<sup>※</sup>」に焦点を当てています。教育面においては、国内外の社員1,450名へのWBT (Web-Based Training) やフェイス・トゥ・フェイスによる国内外グループ会社への教育を実施し

ています。2018年度は、海外拠点のカントリーマネージャーによるセルフアセスメントを実施し、それを本社にて分析・評価しました。また、2019年度は、特にリスクの高い地域やそのような地域を統括している現地販売拠点(中国・韓国・タイ・シンガポール)の幹部職や営業課員を対象に、直接英語や通訳を介した現地語による講義形式の教育を実施しました。これらの諸活動は、取締役会および経営戦略会議に報告しています。

※デューデリジェンス：相手企業の経営環境や法的な問題点・リスクなどの調査・分析を行うこと。

WEB アンリツグループ贈収賄防止方針

### 贈収賄違反の状況

アンリツグループでは2019年度のセルフアセスメントの結果、贈収賄防止方針やそのルールに対する理解は深まっており、違反は確認されませんでした。

### 個人情報保護への取り組み

近年、各国において個人情報保護の強化と適切な取り扱いを法制化する動きがあります。アンリツグループは、個人情報保護方針や個人情報保護規程等を定め、社員をはじめとしたステークホルダーの個人情報管理を徹底しています。また、アンリツグループでは、米国の第三者認証機関であるTrustArc社によるTRUSTe認証を取得しています。

この他に、アンリツグループでは、2018年5月25日に施行されたEU一般データ保護規則(GDPR)に対応す

るため、教育や規程の整備・公表を行っています。

WEB アンリツWebプライバシーステートメント

WEB GDPR Statement

### 営業活動に関する公正な取り引きの推進

国内アンリツグループでは、「営業活動に関する公正取引推進委員会」を設置しています。委員会活動の一つとして、年に1回アンリツ(株)の全営業部門に対して、営業活動に関する独占禁止法および関連法規遵守に関する内部監査を実施しています。内部監査では、被監査部門のセルフチェックに基づいたヒアリング、エビデンスの確認、改善提案などを行っています。内部監査と同時に独占禁止法および関連法規に関する集合教育も実施し、コンプライアンス意識の向上とリスク感性の醸成を図っています。また、公共入札参加案件のある営業部門を対象に、入札談合などのリスク監査を目的とした内部監査の二次監査を法務部が行っています。2019年度の監査では、独占禁止法および関連法規に抵触するような事象や問題はゼロでした。

### ソーシャルメディアポリシーの策定

近年、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)の普及により、ウェブサイトを通じて個人が手軽に情報発信ができるようになりました。アンリツでは、個人の表現の自由を尊重しつつ、法令遵守や、発信する情報の正確性の確保など、各種SNSサービスの適切な利

用を徹底するため、2020年4月「アンリツグループソーシャルメディアポリシー」を策定し、周知徹底を図っています。

### 税務コンプライアンス

アンリツは、海外子会社も対象としたアンリツグループ行動規範において、下記を定め、税務業務に関しても同様の姿勢を基本として取り組んでいます。

- 業務を遂行するにあたり、関係法令や社内規程等に基づいた適正・正確な経理・業務処理を行うこと
- 財務・会計をはじめとする全ての記録を正確かつ適切に作成、保持し、不正な会計処理や会社に損害を与える行為を行わないこと

事業を行う各国・各地域において適用される税務関連法令を遵守し、タックスヘイブンなどを利用した意図的な租税回避や法令の趣旨を逸脱した解釈による節税は行っていません。

国外関連取引については、OECD移転価格ガイドラインに基づいた独立企業間価格を算定し、各国の法令に従い移転価格文書を作成しています。アンリツグループは、正常な事業活動の範囲内において、優遇税制などを活用し、適正な税負担となるように努めています。また、税務当局への事前相談や関連する情報開示を行うことで、税務の不確実性の低減に努めています。

**政治献金の透明性**

アンリツグループは、政党、その他の政治団体、公職の候補者への寄付などの、いわゆる政治献金の提供を一切行っていません。

**社会経済分野の法規制の違反**

アンリツグループでは、2019年度の重大なコンプライアンス違反ならびにそれに伴う罰金や制裁措置はありませんでした。

**ヘルプライン(通報・相談窓口)**

社内の倫理法令違反の通報やその未然防止を目的として、社内と社外の二系統の通報・相談窓口を設置しています。通報・相談の手段には、電話、専用E-Mailや投書箱などを用意し、匿名でも受け付けています。また、外国籍の社員のために、日本語だけでなく英語での受付が可能な「Workplace Hotline」も設けています。

社内のアンケート結果では、通報・相談窓口の認知度は97%以上(2019年度)に達しており、有効に機能していることを確認しています。通報・相談があった場合には、通報・相談者にその内容をヒアリングし事実確認を行います。問題認定された場合は、解決処理や処置を行います。また、相談内容および事実は秘密として取り扱われ、通報・相談者が不利益を被ることはありません。

海外グループ向け社外相談・通報窓口は、既に2016年8月より米州地域において運用していましたが、2020年4月より欧州やアジア他のアンリツグループにおいて

も開設し、グローバルでの運用体制を整備しました。

**■ 通報・相談窓口の受付件数(2019年4月～2020年3月) 件数はのべ件数**

通報・相談窓口		件数
1	社外通報・相談窓口 「職場のヘルプライン」	電話
		メール
2	社内通報・相談窓口 「ヘルプライン」	直接または電話
		メール
3	企業倫理アンケートの記載内容から面談へ	

**■ ハラスメント防止教育、講演会の実施(国内アンリツグループ)**

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントについては、定義や禁止言動だけにとどまらず、職場風土を改善するためにどのような言動に気をつけるべきか、組織や職場でのコミュニケーションの取り方などに重点を置いた教育を行っています。幹部職を対象とした教育の他、全社員を対象としたハラスメント防止についての講演会も実施しています。2019年の講演会では、260名(聴講制限なし)が聴講しています。

**■ 幹部職や職場リーダー対象のハラスメント防止教育の受講者数**

2017年度	2018年度	2019年度
72名	88名	73名

**■ ケーススタディシート(事例集)による啓発**

日常生活や業務の中で発生した、あるいは発生する可能性のある具体的な事例や、マスコミやメディアで取り上げられた他社の不祥事事例を参考に、国内アンリツグループ向けに注意すべきポイントや解説を簡潔に記したケーススタディシート(事例集)を発行しています。2020年3月までに200件の事例を紹介しています。ケーススタディシートはイントラネットに掲載し、コンプライアンスへの理解を深めるツールとして活用しています。毎年10月に実施している「企業倫理推進月間」においては、部門内啓発活動の一環として、各部門の幹部職が中心となり、ケーススタディの内容について職場でディスカッションする場を設け、その内容を企業倫理推進委員会に提出しています。