

# コンプライアンス

当社は、高いレベルの企業倫理を実践するための指針として、「コンプライアンス基本方針」を制定しています。これに基づいた行動を通じて、社内のコンプライアンス意識の醸成を深めるとともに、情報セキュリティの徹底を図っています。

## ● コンプライアンス基本方針と社内浸透

コンプライアンス基本方針において、「企業行動規範」と「行動基準」を定め、全ての役員、従業員に適用しています。行動規範は経営理念「仕濾過事」のもと、高い水準のコンプライアンス意識を保ち、社会から信頼される企業となるべく行動する際の基礎となる考え方であり、行動基準は行動規範に基づき、全ての役員および従業員が日々の業務において認識すべき行動の基準となるものです。

2011年度のコンプライアンス基本方針の制定以降、役員および従業員に向けた研修を年に2回、入社時の研修も必ず実施しているほか、社内イントラネットへの常時掲示によって周知しています。また、ハラスメント対策については、行動基準のほか、就業規則にも織り込むことで一層の周知を図っています。今後はeラーニングを活用した研修や、職位別研修の導入により、さらに高いレベルのコンプライアンス意識を社内に浸透させます。

### ● 2022年度のコンプライアンス関連研修(主に単体)

研修テーマ	対象者	実施回数(回)
コンプライアンス全般	本社従業員(派遣等含む)	2
知的財産保護	営業本部、SCM本部(当時)、生産本部等の従業員	2
人権リスク勉強会	本社、佐賀事業所、横須賀イノベーションセンタの従業員(派遣等含む)、国内外の管理職	4



### コンプライアンス基本方針

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/governance/main/01/teaserItems1/03/linkList/00/link/BasicCompliancePolicy.pdf>

## ● マネジメント体制

コンプライアンス基本方針に基づき、取締役会においてコンプライアンスに係る重要事項の決定等を行い、「コンプライアンス委員会」にて実施案の決定等を実施しています。同委員会は、社長、本部長、内部監査室からなり、年に2回実施しています。また、2021年度に取締役社長の諮問機関である「業務監理委員会」を立ち上げました。同委員会は、グループ会社が行う業務執行に関するリスクの監視・牽制機能(モニタリング)、内部監査で実施する評価業務の支援を目的としています。グループ会社において法令遵守や適切な管理等が行われるよう、子会社規程の見直しや、グループとして重要な規程に関しては国や地域での違いを踏まえ共通化を進めるなど支援体制を強化しています。

## ● 内部通報制度

コンプライアンス違反に関する情報を速やかに収集し、問題を未然に防止、対策を講じることを目的として、内部通報制度を運用しています。コンプライアンス違反だけでなく、従業員による企業倫理への違反も通報の対象としており、社内窓口をイントラネットに、社外窓口を外部法律事務所に設置しています。「内部通報管理規程」では、通報者の保護および通報者への報復行為禁止を記載しており、通報者は匿名でも通報でき、通報を理由に不利益な取り扱いを受けないよう措置を講じています。

通報があった際は、通報者から具体的な違反行為等、必要な情報を聞き取り、調査を行います。その調査結果を踏まえ、関係者に確認の上、是正措置を講じることや職務権限規程に従った懲戒処分など社内処分を行う仕組みとなっています。また、再発防止のためモニタリングも実施しています。2022年度の内部通報は0件で、これまでで経営に影響を与えるなど重大な事象につながった通報もありませんでした。

### ● 内部通報件数(単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
内部通報件数(件)	0	2	0	0

## ● 腐敗防止への取り組み

当社は、コンプライアンス基本方針に基づき、企業の信頼性を損なう腐敗・贈収賄行為や一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を明確に禁止しており、事業を展開する国や地域において関係法令に則った対応をしています。取引において節度を越えた接待や贈答を受ける・行うことのないよう、稟議申請や経費精算等の社内手続きにおいて上長によるチェックを必ず行っています。

また、これらの内容についての教育や研修を通じ、役員および従業員（派遣社員含む）への意識づけを徹底しています。

2022年度は腐敗行為による対応への支出および政治献金支出はありませんでした。これまでに腐敗行為を起因とした懲戒・解雇をした社員は0名です。