

コンプライアンスの徹底

高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

担当役員メッセージ

2017年からコンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) として、コンプライアンス推進体制の整備、社員教育、企業風土の醸成等に注力してきました。

国内外の各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) に、定期的にコンプライアンスに関わるメッセージや情報を発信するとともに、直接報告を受けるルートを設け、緊密に連携してコンプライアンスの推進・徹底に取り組んでいます。

また、経営理念、長期ビジョンを実現するため、世界中の社員をつなぐ共通の価値基準である「グローバル共通価値基準」に、コンプライアンスのより高次の概念である「Integrity」を定め、様々な研修を通じてコンプライアンスを徹底した業務遂行の啓発・浸透を図っています。さらに、人事評価項目にコンプライアンスを加え、実効性を高めています。

企業風土の醸成においては、代表取締役社長執行役員の荻野から「日本光電では、コンプライアンス違反は許されない。もし日常の業務において、利益獲得のために不正行為を行うか、法令を遵守するか、二者択一を迫られた場合には、私たちは何の迷いもなく法令遵守を選択する」という明確なメッセージを発信し、コンプライアンスを最優先する企業風土の醸成に努めています。

2022年度は、中期経営計画の基本方針でありサステナビリティ重要課題 (マテリアリティ) の1つでもある「コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化」において、目標に掲げた「重大なコンプライアンス違反の発生件数ゼロ」を達成しています。重大なコンプライアンス違反を発生させないことはもとより、日本光電がコンプライアンスを徹底し、社会から信頼される企業であり続け、企業価値向上につながるよう、引き続き強い決意で取り組みます。



長谷川 正
取締役専務執行役員
グローバル経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

コンプライアンスの基本方針

日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。そしてそれは当社の最も貴重な財産であるお客様やお取引先様、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることにつながります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開するすべての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。

コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。



1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンスの徹底

コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

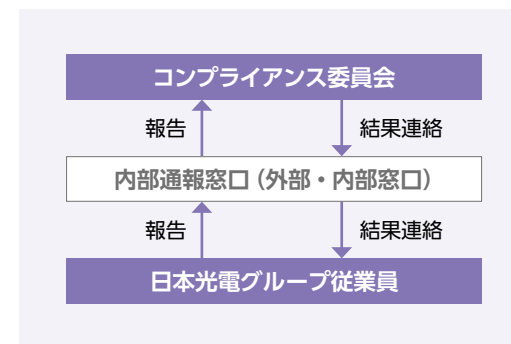
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・社員等を対象に、コンプライアンスに関する勉強会を各部門・子会社ごとに実施しています (2022年度の参加者は約5,600名)。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度をチェックします。次に、職場の社員とともに読み合わせ・ディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者には、各国の法規制や政策等に合わせ、必要に応じて追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医薬品医療機器等法、営業活動など、業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。さらに、2021年度から国内支社支店・国内事業本部の所長等以上の幹部職員全員を対象に、コンプライアンスリスクの中から重要性の高いテーマを選定し、外部専門家による研修を実施しています。

内部通報制度

日本光電では、所属長等または内部通報窓口を通じて誠実な報告をした者が、その報告をしたことにより何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。さらに、報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。また、2022年6月1日施行の改正公益通報者保護法を受け、公益通報者の保護の強化を目的とした新たな規定を定め、内部通報制度の一層の充実を図っています。

内部通報窓口



贈収賄の防止

「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員に対する贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA (海外腐敗行為防止法)、英国のBribery Act (贈収賄防止法)をはじめ、日本光電が企業活動を行うすべての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定して、その遵守を徹底しています。海外の販売店などのお取引先様についても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に対する取り組みへの理解と協力を求めています。

コンプライアンスの徹底

グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2022年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向けの教育、四半期ごとのLCO (Local Compliance Officer) 向けのネットミーティング開催、ニュースレター発行等に加え、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施し、「グローバル・コンプライアンス・プログラム」の実施状況や「重大なコンプライアンス違反発生ゼロ」を達成するために今後対応すべきリスクの確認等を行いました。中期経営計画では、「コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化」「国内販売における内部統制システムの強化」を課題に挙げており、より堅固なコンプライアンス体制を整備します。

コンプライアンスに関する詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/governance/compliance.html>



「グローバル経営管理ポリシー」の策定

日本光電では、グローバルな高付加価値企業への変革を進める中、海外子会社の役割がより重要になっていることから、各社の組織的リスク管理力の強化に努めています。2021年10月には、不正・不祥事の発生・再発防止を目的に、財務・会計、人事・労務、コンプライアンス、社内情報セキュリティに関するリスク管理を支援するための「グローバル経営管理ポリシー」を策定し、海外子会社24社で運用を開始しました。今後は、本ポリシーの内容を定期的に見直し、充実化を図るとともに、より実効性を高められるよう各会社と緊密に連携しながら、運用定着に取り組んでいきます。

贈賄事案に関する再発防止策の策定・実施

2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、再発防止策実行管理委員会（調査委員会の社外メンバを含む）を計10回開催し、調査委員会からの提言内容をすべての導入・実施が完了しました。なお、2023年度からは、再発防止策実行管理委員会に代わり、コンプライアンス委員会が再発防止策の定着・実行状況をモニタリングし、コンプライアンスの徹底を図ります。

1. ガバナンスの強化

(1) 組織の見直し

- グローバル経営管理本部に「コンプライアンス・法務統括室」を設置 (2021年4月)
- 営業本部 (現 国内事業本部) に「コンプライアンス推進室」を新設 (2021年4月)
- 支社支店
 - 管理部門を強化 (順次実施)
 - コンプライアンス担当役員との報告ラインを強化 (コンプライアンス担当者会議：半期ごとに開催)

(2) 寄附金検討プロセスの見直し

- ウェブ申請方式により営業部門から独立した機関が審査 (四半期ごとに実施)

(3) 内部統制の強化

- 受注前プロセスにおけるシステム統制 (2021年11月導入、運用定着)

(4) ディーラーとの相互牽制 (2022年10月完了)

- 相互に法令遵守を誓約
- 定期的なアンケート
- 社外向け通報窓口の設置

2. 人事評価の見直し

- コンプライアンスの評価項目を設定 (上級職：2021年6月/一般社員：10月)

3. コンプライアンス教育の徹底

- 支社支店
 - 管理職向け教育の充実 (外部専門家による研修：年1回実施)
 - 具体的・実践的な研修内容の充実 (継続実施)

4. モニタリング

- 定期的なコンプライアンス意識調査 (2021年2月、2022年2月、2023年2月)
- 内部通報窓口の周知徹底 (弁護士ホットライン新設：2022年2月)