

# サステナビリティ経営規程

## 第1章 総 則

### (目的)

第1条 この規程は、当社における「サステナビリティ経営 基本理念・基本方針」に基づきサステナビリティ経営の取り組みに関する基本的事項を定め、これを適切に運用することによりサステナビリティ経営の徹底と社会的信用の向上を図ることを目的とする。

### (適用範囲)

第2条 この規程は、当社における事業活動の全てに適用する。

- 2 この規程は、当社の全ての役員及び従業員（正社員及び定年後嘱託社員、契約社員、パートタイマー、出向者、その他の雇用形態者を含む。以下同じ。）に対して適用する。

### (定義)

第3条 この規程において「サステナビリティ経営」とは、当社の事業活動が法令の目的である社会的要請、社会通念及び社会倫理等を尊重して行動し、経済的・環境的・社会的な各側面に配慮して事業活動を行い、さまざまなステークホルダーとよりよい信頼関係を構築し、サステナブルな社会の実現に貢献していくことをいう。

- 2 この規程において「法令等」とは、法律及びこれに基づく命令（告示、通知を含む。）、条例、定款、各種規程、業界自主規制並びにこれらに関連する通知等明確に文章化された社会的基準をいう。
- 3 この規程において、ステークホルダーとは、社会、株主、取引先、地域住民、従業員などの利害関係者をいう。

## 第2章 サステナビリティ経営体制

### (体制)

第4条 サステナビリティ経営の最高責任者は、代表取締役社長とする。

- 2 サステナビリティ経営活動のうち重要事項の決定は、取締役会が行うこととする。
- 3 サステナビリティ経営に係わる運用を適切に行うために、最高責任者の下にサステナビリティ事務局を設置する。

### (取締役会の権限)

第5条 サステナビリティ経営に関して取締役会は、次の権限を持つ。

- (1) サステナビリティ経営に関する規程の制定及び改廃についての審議
- (2) サステナビリティ経営に関する内部監査の計画、実施、評価、改善に関する審議
- (3) サステナビリティ経営に関する教育の計画、管理、実施、見直しに関する審議
- (4) その他、サステナビリティ経営の取り組みにおいて必要と認められた事項の審議

(サステナビリティ事務局)

第6条 サステナビリティ事務局は、次の事項を行う。

- (1) サステナビリティ経営に係わる重要事項の調査、企画、立案
- (2) サステナビリティ経営に関する調査及び情報の収集、分析
- (3) サステナビリティ経営に関する規程の制定及び改廃についての起案
- (4) サステナビリティ経営に関する内部監査の計画、実施、評価、改善
- (5) サステナビリティ経営に関する教育の計画、管理、実施、見直し
- (6) サステナビリティ経営に関する事項の指導、助言

### 第3章 サステナビリティ経営への取り組み

(役員及び従業員の義務)

第7条 役員及び従業員は、この規程の目的を踏まえ法令等を遵守し、職務に務めるものとする。

- 2 役員及び従業員は、自らの職務を務めるにあたり、「サステナビリティ経営 行動規範」を遵守し、以下に掲げる行為を行ってはならない。
  - (1) サステナビリティ経営及び法令等に違反する行為
  - (2) 他の役員又は従業員に対する法令等に違反する行為の指示、命令、教唆又は強要
  - (3) 他の役員又は従業員が法令等に違反する行為を行うことの許可、承認又は黙認
  - (4) 他の役員又は従業員若しくはその他の者から依頼、請負又は強要により法令等に違反する行為を行うことへの承諾
  - (5) 反社会的勢力との関係及び取引行為
  - (6) 人種差別、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント行為
  - (7) 国内外の官民を問わず汚職や賄賂等の禁止
  - (8) 不当な取引制限（カルテル・入札談合等）の禁止
  - (9) 社内で知りえる顧客並びに当社の機密情報を第三者に漏洩する行為
  - (10) その他、前各号に準ずる不適切な行為
- 3 前項各号に掲げる行為を行った役員は役員規程に基づき、従業員は就業規則に基づく処分が課されるものとする。

(内部通報)

第8条 サステナビリティ経営に関する違反行為又はその疑いがあるという情報に接した役員及び従業員は、速やかにその旨をサステナビリティ経営に関する通報窓口へ通報するものとする。

- 2 サステナビリティ経営に関する通報窓口担当者は、通報を受けた内容について取締役会へ報告しなければならない。
- 3 取締役会は、通報を受けた内容についてサステナビリティ経営に関する違反行為の事実関係を速やかに調査しなければならない。
- 4 取締役会は、調査内容に応じて専門の調査チームを設置することができる。

- 5 会社は、サステナビリティ経営に関する違反行為につき通報したことを理由として、通報者等に対して解雇やその他いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
- 6 会社は、通報したことを理由として、職場環境が悪化することのないように適切な措置を執らなければならない。尚、通報者等に対しての不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合には、それを行った者に対して処分を課することができる。
- 7 通報された内容及び調査で得られた個人情報を含むその他の情報について、正当な理由なく第三者に開示してはならない。
- 8 前項各号の内部通報の詳細については、別に定める規程による。

#### (監査)

第9条 サステナビリティ事務局は、定期的に若しくは必要に応じて全社又は特定部署のサステナビリティ経営に関する法令等の遵守状況および「基本理念・行動規範」等の取り組み結果について内部監査を実施する。

- 2 サステナビリティ事務局は、前項の内部監査行う毎に結果について取締役会に報告し、必要に応じて是正措置を講じる。

#### (教育・研修)

第10条 会社は、次に掲げる目的のため必要に応じて教育・研修を実施する。

- (1) サステナビリティ経営への関心を高めること
  - (2) サステナビリティ経営についての正しい知識を付与すること
- 2 教育・研修会の受講を命じられた役員又は従業員は、正当な理由がない限り拒否することができない。

#### (情報開示)

第11条 サステナビリティ事務局は、全社におけるサステナビリティ経営に関する基本方針、活動などに関する情報をとりまとめ、年1回(11月)に「サステナビリティ経営報告書」を作成しホームページに掲載するなどの手法によって社内外のステークホルダーに定期的に開示するものとする。

### 第4章 サステナビリティ経営に関する違反への対応

#### (懲戒処分)

- 第12条 取締役会による調査、協議の結果、サステナビリティ経営に関する違反行為が明らかになった場合には、当該行為に関与した者に対し、役員は役員規程に基づき、従業員は就業規則に基づく処分を取締役会にて決定する。
- 2 サステナビリティ経営に関する違反行為が未遂によるものであったとしても、明らかな意思に基づいて行われる恐れがあったと認められた場合には、程度に応じて適正な処分を課す。
  - 3 サステナビリティ経営に関する違反行為を自主的に申告した者に対しては、処分を減免することがある。

(免責の制限)

第13条 役員及び従業員が次に掲げることを理由に自らが行ったサステナビリティ経営に関する違反行為の責任は免れることはできない。

- (1) 法令等について正しい知識がなかったこと
- (2) 法令等に違反しようとする意思がなかったこと
- (3) 会社の利益を図る目的で行ったこと

(是正措置)

第14条 サステナビリティ経営に関する違反行為が行われたことが明らかになった場合には、サステナビリティ事務局は当事者への指導・助言を行うと共に必要に応じて取締役会への勧告を行って緊急停止・改善命令を発するよう促し、速やかな是正措置を講じなければならない。

- 2 サステナビリティ経営に関する違反行為を行った者が代表取締役社長又はその他の役員であった場合、サステナビリティ事務局はその事実を取締役に報告し、速やかに是正措置が講じられるように取締役会としての然るべき対応を促すことができる。
- 3 是正措置が講じられた後、サステナビリティ事務局は再発防止策を取り纏め、全ての役員及び従業員に対する指導・助言を行わなければならない。

第5章 雑 則

(規程の改廃)

第15条 この規程の改廃は、取締役会の決議による。

- 2 この規程の改廃の有無につき定期的にサステナビリティ事務局が確認し、必要に応じて取締役会に付議する。

附則

この規程は、2023年10月10日より施行する。