

三洋化成グループは、「企業倫理憲章」において「コンプライアンスと企業の社会的責任を肝に銘じて、持続可能な社会の実現に向けて自主的に行動し、社会的良識と清廉さをもって社は『企業を通じてよりよい社会を建設しよう』を実践します。」と定めています。

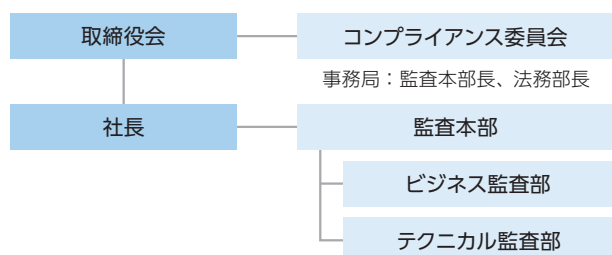
## コンプライアンス体制

企業倫理担当役員を任命し、取締役会直轄のコンプライアンス委員会を設けています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関する基本方針や施策の審議・決定機関として設けられており、定期的開催しています。2022年度は、全社で実施する「企業倫理勉強会」で従業員が学習する内容の検討や、コンプライアンス活動によって低減可能な重要リスクの特定と対応策を立案しました。

また、社長直轄の監査本部を設置して内部監査機能を強化しています。

### ▶ 体制図



## 内部監査

経営に係る管理・運営の制度および業務執行状況を適法性、有効性、効率性等の観点から客観的に検証・評価し、その結果に基づく改善のための提言または是正のための勧告を行うことにより、経営の健全かつ継続的發展に役立つことを目的として監査本部のビジネス、テクニカル各監査部が内部監査を実施しています。

ビジネス監査部は総務、人事、財務、経理、営業、購買、国際事業等、テクニカル監査部は研究・技術開発、生産、物流関連等をそれぞれ対象範囲としています。

## 内部通報制度

コンプライアンスに関する疑問が生じたときは上司や関係者と話し合うことを基本としますが、どうしても解決でき

ない場合の相談窓口として、公益通報者保護法に則した内部通報窓口（コンプライアンスホットライン）を「内部通報規定」に基づき社内外に設けています。社内の通報窓口は、コンプライアンス委員会事務局である監査本部長、社外の窓口は顧問弁護士としています。通報者が特定されないことのないよう、通報者の保護に十分配慮しなければならないことを規定に定め、運用しています。

2022年度のホットラインの利用件数は、計4件であり、いずれもハラスメントに関する内容でした。通報者に不利益が生じないよう、細心の注意を払って事実関係を調査し、問題が確認された場合には、対象者への指導・処分、是正に向けた教育などを実施しました。以前から、内部通報窓口とは別にハラスメント専用の通報窓口である「セクハラ・マタハラ・LGBT相談窓口」を設置していましたが、2023年4月には、こうしたハラスメントに関する相談窓口を社外にも新設し、通報者（相談者）が内部通報・相談窓口を利用しやすい仕組み作りを進めていきます。なお、内部通報窓口の運用状況は、コンプライアンス委員会に報告しています。

### ▶ ホットライン利用件数

（年度）

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|------|------|------|------|
| 1    | 4    | 1    | 2    | 4    |

## 教育・啓発活動

当社グループでは、毎年、企業不祥事の発生防止を目的として、当社グループ内の全部署で「企業倫理勉強会」を行い、結果を企業倫理担当役員に報告しています。特に近年は企業不祥事の背景にある企業風土に焦点を当て、風土改革がコンプライアンスにつながることを、動画（ミニドラマ）の視聴を通して学ぶ勉強会を実施しています。2022年度は「悪い情報があげられる職場」がテーマの動画を視聴した上でグループディスカッションを行うという形式の勉強会に、計1,885名が参加しました。勉強会後にはアンケートを実施し、当社グループのコンプライアンス活動全般についての評価を確認し、次年度以降の教育活動に反映しています。