



## 現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

### 現状の企業統治の体制の概要

当社は取締役会のより迅速な意思決定と、監査等委員が取締役会における議決権を持つこと等による監督機能の強化を図るため、2017年6月より監査等委員会設置会社に移行いたしました。

取締役会の運営については、公正で透明度の高い経営を実現するために、6名の社外取締役に加わっていただき、経営の助言を受けています。指名・報酬決定等にあたっては、公正で透明度の高い手続きを担保するため、任意の指名・報酬(諮問)委員会を設置しています。

また、スピーディな経営の意思決定並びに業務執行の一層の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しています。なお、取締役会の意思決定及び代表取締役等の業務執行に対しては、監査等委員会の強力な牽制作用をもって、これを監視しています。

### 社外取締役について

当社の適正な企業統治への寄与および企業行動規範への助言機能を確保するため、社外取締役6名が就任し、取締役会における議案・審議につき、必要な発言を適宜行うなど、上記目的のため必要な行動が確保されています。

### 監査等委員の機能強化に向けた取り組み

監査等委員は、取締役会など主要な会議に出席し、取締役の職務執行の監査を、さらに常勤監査等委員は、内部監査部門であるCSR推進室監査グループおよび会計監査人と連携し、法令および諸規定に基づく監査を当社およびグループ会社に対して実施しています。なお、会計・税務・法律に関し相当程度の知見を有する社外監査等委員(3名)が就任している現状をもって、上記機能を適切に担保しています。

### 独立役員確保の状況

当社においては、山口取締役、三田取締役、吉久取締役、加藤監査等委員、堀江監査等委員、川合監査等委員が、一般株主と利益相反が生じる恐れのない者として、当社の適正な企業統治への寄与及び企業行動規範への助言を期待できると判断したため独立役員として、選任しています。

### 取締役会の役割・責務

当社においては、取締役会規則を制定し、法令および定款に準拠して、取締役会自身として何を判断・決定するのか、付議基準を定めて明確化しています。また、その他の意思決定・業務執行については、組織・職制・業務分掌管理規程および権限規程を制定し、経営陣が執行できる範囲を明確にしています。

### 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

取締役会による的確かつ迅速な意思決定が可能な員数および取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材適所の観点より、総合的に検討したうえで、指名・報酬(諮問)委員会の答申を参照しつつ、取締役候補を指名しています。

### 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部・取締役候補については、的確かつ迅速な意思決定が可能な員数、および経営陣幹部・取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討し、選任・指名しています。また監査等委員候補については、会計・税務・法律に関する知見、当社事業に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討し、指名しています。上記方針に基づき、監査等委員候補の指名については、監査等委員の同意を経て、取締役会で決議しています。なお取締役候補の指名については、取締役会での決議に先立ち、監査等委員でない社外取締役をメンバーに含めた指名・報酬(諮問)委員会にて審議を行い、代表取締役社長に答申しています。

### 取締役に対するトレーニングの方針

当社の取締役については、各自が必要な知識の習得および役割と責務の理解ができるよう、適宜外部の研修、セミナーなどを受講できるように費用面も含め、支援する体制としています。特に新任の監査等委員でない社内取締役に対しては、新任取締役向け講習会の受講を促し、必要な知識等の理解促進に努めています。また、常勤監査等委員については、コーポレート・

ガバナンスの重要な一翼を担うべく、日本監査役協会が開催する講習会や勉強会に加えて、社外の交流会に参加し、監査等委員として必要な知識の習得および監査等委員の役割と責務の理解促進に努めています。これらの取り組みと併せて会社法および時々の情勢に適した内容で社外の専門家等による監査等委員でない社内取締役および執行役員向けの講習会を定期的に開催しています。

## 独立社外取締役の有効な活用

当社においては、持続的な成長と発展に寄与するように、社外取締役6名（うち監査等委員3名）を選任し、これまでの経歴で培われた専門的な知識、企業経営における幅広い経験等を当社の経営に活かしてもらっています。なお、社外取締役は、それぞれ自らの知見に基づき、経営の監督、経営方針、経営改善等について、活発な発言をするなど、当社が期待する役割を十分果たしています。なお、社外取締役の比率については、今後の事業規模、分野、機関設計や会社をとりまく環境などを総合的に勘案して、適宜検討していきます。（2017年度社外取締役の取締役会出席率：96%）

## 独立社外取締役および社外監査役の独立性判断基準および資質

監査等委員でない社外取締役の選任にあたっては、会社法および当社が上場する金融商品取引所が定める基準に加え、会社経営もしくは業界に関する豊富な経験と高い識見を重視しています。また、監査等委員である社外取締役の選任にあたっては、会計または税務もしくは法律に関する豊富な経験と高い知見を重視しています。当社においては、以上の条件を満たし、かつ一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立役員として指定しています。

## 役員報酬について

### 報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の監査等委員でない社内取締役、執行役員および理事の報酬については、月額報酬と賞与により構成されています。監査等委員でない社内取締役の月額報酬については、株主総会で決議された限度枠内で、各監査等委員でない社内取締役の職位に基づき算定し、取締役会で決議しています。また、賞与については、株主総会で決議された所定の計算式に基づいた総額の範囲内で、監査等委員でない社内取締役の各々の業務に対する貢献度に基づき配分額を決定し、取締役会で決議しています。

執行役員および理事の月額報酬については、取締役会で決議しています。その算定にあたっては、監査等委員でない社内取締役の月額報酬とのバランス、個々の業務能力の評価等を総合的に勘案して決定しています。また、賞与についても、支給金額は、取締役会で決議しており、その算定にあたっては、各執行役員および理事の業績に対する貢献度等に基づいて決定しています。なお、監査等委員でない社内取締役、執行役員および理事の報酬および賞与の内容については、取締役会での決議に先立ち、監査等委員でない社外取締役をメンバーに含めた指名・報酬（諮問）委員会にて審議を行い、代表取締役社長に答申しています。また、監査等委員でない社外取締役および監査等委員の報酬については、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬のみ支給しています。

当社においては、株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、監査等委員でない社内取締役、執行役員および理事を対象として、株式報酬制度を導入しています。

役員区分ごとの報酬の総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数は、以下の通りです（2017年度）。

役員区分		支給人数	報酬等の総額	内訳		
				月額報酬	賞与	株式報酬
監査等委員でない 取締役	社内取締役	9	336	211	90	34
	社外取締役	4	31	31		
	小計	13	367	243	90	34
監査等委員である 取締役	社内取締役	2	50	50		
	社外取締役	3	25	25		
	小計	5	75	75		
監査役	常勤監査役	2	16	16		
	社外監査役	2	5	5		
	小計	4	22	22		
小計		22	465	341	90	34

1. 上記には、当事業年度中に退任した取締役及び監査役を含めています。なお、当社は2017年6月16日に、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行(以下、本件移行)しています。
2. 支給人数につきましては、延べ人数を記載しておりますが、実際の支給対象者は18名です。
3. 上記のうち、社外役員延べ人数は9名であり、実際の支給対象者は7名です。
4. 監査役に対する報酬等の額は、本件移行前の期間に係るものであり、監査等委員である取締役に対する報酬等の額は、本件移行後の期間に係るものです。
5. 本件移行前の取締役の報酬限度額は、2007年6月22日開催の第154回定時株主総会において月額45百万円以内(うち社外取締役分3百万円以内、その他の取締役分42百万円以内、なおストックオプションによる報酬は別枠とし、使用人兼取締役の使用人としての報酬は含まれておりません。)と決議されています。
6. 監査等委員でない取締役の報酬限度額は、2017年6月16日開催の第164回定時株主総会において月額30百万円(うち社外取締役分5百万円以内、その他の取締役分25百万円以内)以内と決議されています。
7. 上記6. の確定額金銭報酬とは別に、2017年6月16日開催の第164回定時株主総会において、監査等委員でない社内取締役に対して、賞与総額として、各事業年度の連結当期純利益の0.5%と当該事業年度の年間配当金総額の1.6%との合計額(ただし年額4.4億円を上限とし、計算の結果生じる百万円未満の数字については、これを切り捨て。)を支給することが決議されています。
8. 上記7. に基づく計算上の取締役賞与支給額は135百万円ですが、諸般の事情を鑑み、2018年5月16日開催の取締役会において、90百万円を支給することを決議しました。
9. 2017年6月16日開催の第164回定時株主総会において、監査等委員でない社内取締役に対する株式報酬制度の導入が決議されています。
10. 本件移行前の監査役報酬限度額は、2012年6月20日開催の第159回定時株主総会において月額9百万円以内と決議されています。
11. 監査等委員である取締役の報酬限度額は、2017年6月16日開催の第164回定時株主総会において月額13百万円以内と決議されています。

## 適時開示、株主・投資家とのコミュニケーション

### ステークホルダーとの関係と適時開示

当社グループは、企業価値の向上をめざし、株主のご期待に応えることが使命であることを踏まえたうえで、社員、取引先、投資家、地域住民、地域社会などの株主以外のステークホルダーに対するそれぞれの責任を果たしていかなければならないと考えています。

すべてのステークホルダーの当社グループに対する理解を促進し、その適正な評価に資することを目的とした、ディスクロージャー規則に基づき、代表取締役社長、財務部門担当執行役員等で構成するディスクロージャー委員会による決裁をもって、当社グループに関する経営関連情報の公正かつ適時・適切な開示を実施しています。

また、金融商品取引に関連する法令および証券取引所の諸規則を遵守するとともに、インサイダー取引管理要領に基づき、インサイダー取引規制に関し厳重に管理を行い、証券市場における当社の社会的信用を維持します。

### 株主・投資家とのコミュニケーション

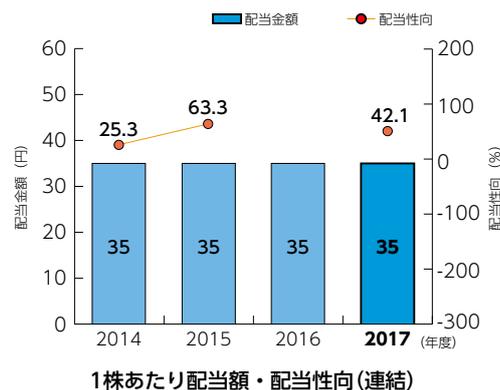
当社は2018年3月末時点で、約140百万株を発行し約2万9千人の株主を擁しています。株主総会は、2018年6月15日に本社多目的ホールで開催しています。2006年度より当日参加できない株主さまのために、議決権電子行使プラットフォームを採用し、またインターネット、携帯電話による議決権行使を可能としており、より開かれた環境の整備に努めています(第164回定時株主総会における議決権行使率 81.17%)。また、事業報告書の内容を株主総会招集のご通知に添付し、迅速な情報提供の観点から、招集通知発送の1週間前までに当社ホームページおよびプラットフォームに掲載しています。今後も発送前に株主通信で株主の皆さまに提供するなど情報の充実を努めていきます。

その他IRに関する活動として、アナリスト・機関投資家向けの定期説明会を決算、中間決算発表後に開催し、説明会資料をホームページ上で公開しています。そのほかにも個人投資家向けの説明会として、各種イベントに参加し、当社の株式への投資機会を促しています(P59「財務情報の開示」参照)。

### 剰余金の配当等の決定に関する方針について

当社は、株主の皆さまに対する利益還元について、単独業績、配当性向、ROE(株主資本利益率)に加え、企業グループとしての連結業績等の経営指標を総合的に勘案して、長期にわたる安定的な経営基盤の確立と業績の向上による安定した配当の継続を基本方針としています。

この方針に基づき、連結配当性向30%を中長期的な目標としています。内部留保金の使途については、企業価値の増大を図ることを目的として、中長期的な事業拡大のため、研究開発・製造設備などに戦略的に投資し、長期的な競争力の強化をめざします。



## リスクマネジメント推進活動

グローバルにビジネスを展開する中で、経営を取り巻くリスクは複雑かつ多様であり、適切に対応することは健全な企業活動には不可欠です。大規模な自然災害の発生など潜在的なリスクを洗い出し、未然に防止・最小化し、リスクが顕在化した場合でも適切に対処していくことが求められています。

### 基本方針

当社グループは、経営を取り巻く各種リスクを分析し、事業の円滑な運営に重大な影響を及ぼす経営資源の損失に的確に対処し、株主、顧客および役職員等の安全と経営資源の損失低減および再発の防止を図ることで、事業継続を可能にします。

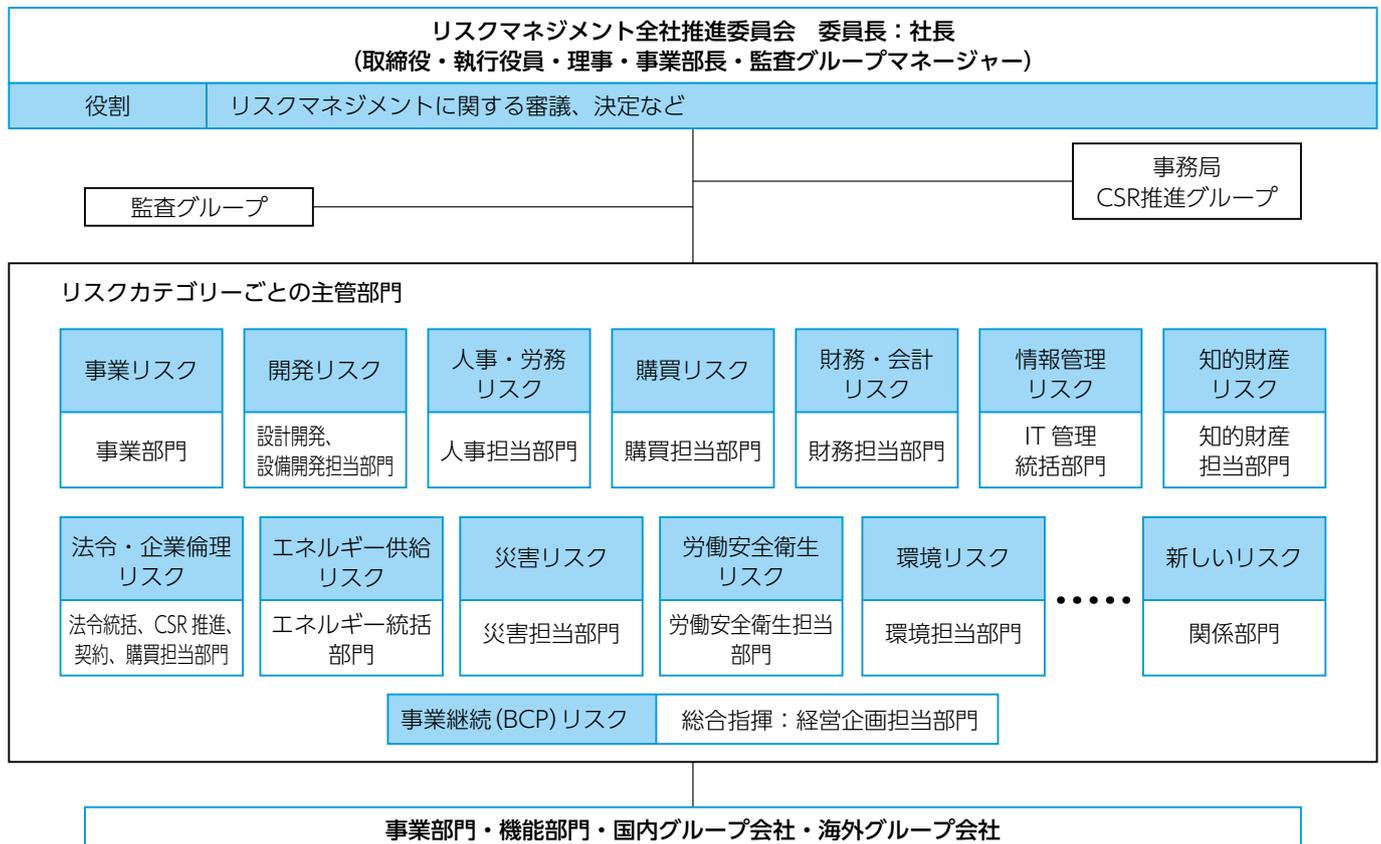
### リスクマネジメント行動指針

- 1.社員・取引先の安全・健康および経営資源の保全を図ります。
- 2.株主・顧客・地域／国際社会の安全・健康および利益を損なわないように活動します。
- 3.リスクが顕在化した場合には、責任ある行動をとり、速やかな対応と復旧を図ります。
- 4.リスクに関する社会的要請をリスクマネジメントに反映します。
- 5.誤解、理解不足や可能性のある被害の回避、低減のために必要な情報を開示します。

### リスクマネジメント推進体制

当社グループは、取締役会の決議に基づき、リスクマネジメントの推進体制とマネジメントプロセスなどを定めた「リスクマネジメント規程」を制定するとともに、リスクマネジメント推進組織として「リスクマネジメント全社推進委員会」を設置しています。「リスクマネジメント全社推進委員会」は、リスクマネジメント活動全体に関わる事項について審議・決定を行うとともに、主要リスクの対策内容や進捗状況の報告などを行います。

「リスクマネジメント全社推進委員会」にて決定された方針を具体的に進めるため、それぞれのリスクカテゴリーに対するリスク主管部門を配置し、社内および当社グループ会社の状況、業務形態に応じた活動を推進しています。



※それぞれの部門に推進責任者を配置

## リスクマネジメントの推進

基本方針およびリスクマネジメント規程に基づき、当社グループは、リスクカテゴリーごとの責任部署の設定と責任体制の強化および役職員等への研修の実施など、リスクマネジメント推進活動を積極的に展開します。このリスクマネジメント推進活動は、リスクマネジメント担当執行役員としてCSR推進室担当執行役員が実施し、代表取締役社長が委員長であるリスクマネジメント全社推進委員会（事務局：CSR推進室CSR推進グループ）へ報告されます。

CSR推進室担当執行役員は、内部監査等により損失の危険のある業務執行行為が発見された場合には、直ちに当該危険の内容およびそれがもたらす損失の程度を把握し、組織的に迅速な対応を指揮するとともに損失の未然防止を図ります。また、大規模な事故、災害等が発生した場合は、直に対策本部を設置し、状況の把握、初期対応の実施および損害の拡大の防止を行い、損失の最小化に努めます。



リスクマネジメント  
全社推進委員会を開催

## リスクアセスメントとリスクへの対応

当社グループでは、安定的な事業活動の継続を目的とした活動を推進しています。定期的にリスクアセスメントを行い、リスクを抽出し、その中から、事業部門においては事業競争力の強化を図るためのテーマ、機能部門においては経営に重大な被害をもたらすテーマを重要テーマとして取り上げ、リスク低減を行っています。これらのリスクマネジメント活動は各部門の方針管理と一体化して取り組んでいます。

## 事業継続計画

当社は、当社事業場が存在するエリアでの大規模災害発生に伴う生産リスクを重要なテーマの一つと捉え、発生時に備えた対策に取り組んでいます。地震災害などの発生時の対応としては、人命を第一とし、次にお客さまへの製品の供給を早期に復旧することと考えています。

災害発生時の、従業員の安否確認、サプライヤーからの材料供給、設備障害、ユーティリティ障害発生など具体的なリスクテーマに対して、主に対処する部門が中心となり、しくみの構築を進めています。大規模災害として当社事業場および国内関連会社で被災する可能性のある南海トラフ地震のもと被害想定し、目標復旧時間を設定して対応を進めています。2017年度は、被害想定のもと改めて各事業場を建屋の倒壊、爆発・火災などの観点で震災リスク評価を行い、リスク箇所を抽出して対応計画を進めています。

## コンプライアンス推進活動

企業として法令および企業倫理を遵守することは、事業活動を行ううえで最も基本的で重要なことです。重大な企業不祥事や不正行為により、信頼が失墜しビジネスの機会を失うケースもあります。企業活動に重大な影響を与える法令や倫理に反する行為がないように、役員社員一人ひとりの誠実な行動が求められます。

### 基本方針

「国内外の法令、定款、社内規程および企業倫理の遵守（以下コンプライアンス）」を徹底し、オープンでフェアな企業活動を通じて国際社会から信頼される会社をめざします。

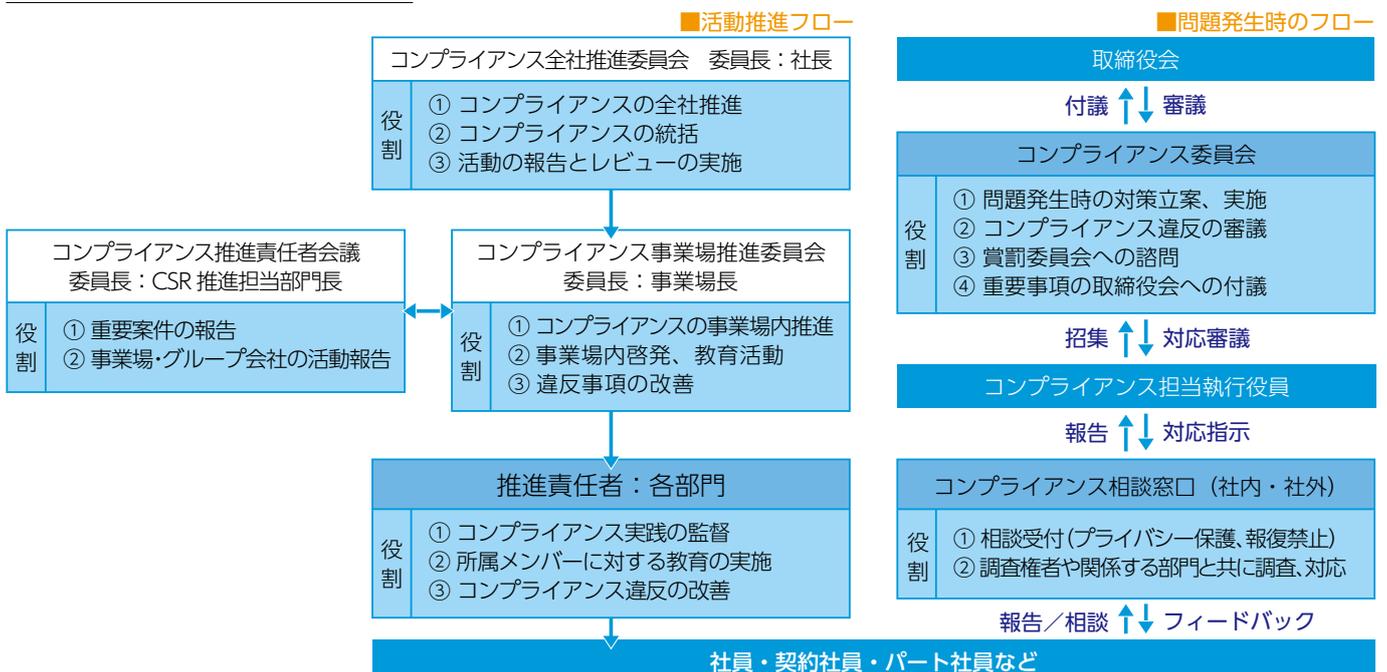
イビデングループは1998年12月に社員行動基準を制定、2003年8月にコンプライアンス推進規程を制定し、コンプライアンス推進活動をスタートさせました。今後も、コンプライアンス意識の徹底を図り、すべてのステークホルダーから信頼・評価される企業経営をめざします。

### コンプライアンス推進体制

当社グループは、基本方針、コンプライアンス規程およびコンプライアンス実践の基準を定める社員行動基準に基づき、当社グループのコンプライアンス推進活動（コンプライアンス関連規程の整備、コンプライアンス活動実践状況の確認、役員等に対する啓発活動・研修等の実施）を積極的に展開しています。このコンプライアンス推進活動は、コンプライアンス担当執行役員であるCSR推進室担当執行役員が実施し、代表取締役社長が委員長であるコンプライアンス全社推進委員会（事務局：CSR推進室）へ報告されます。また各部門、事業場でのコンプライアンス推進のために、部門ごとに部門推進責任者が配置され、活動の推進および徹底のために推進責任者会議を開催しています。推進責任者は、コンプライアンス実践の監督および所属メンバーに対する教育の実施、コンプライアンス違反の改善などの役割を担っています。

当社グループは、全役職員等がコンプライアンスに違反する行為を発見した場合の報告体制として、職制を通じた正規の報告ラインに加え、コンプライアンス相談窓口を設置しています。コンプライアンス相談窓口には、役員等が相談窓口担当者に顕名で通報できるものと、外部専門家に匿名で通報できるものがあり、通報者のプライバシー保護と不利益処遇禁止の保障など、通報者の権利保護につき十分に配慮しています。コンプライアンス担当執行役員は、役員等への研修に際し、コンプライアンス相談窓口制度のさらなる周知徹底を図ります。万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、コンプライアンス担当執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会が招集され、当該事態の対応と処分および再発の防止を審議し、特に取締役との関連性が強いなどの重要な問題は取締役会に報告されます。

### コンプライアンス推進のフロー



## コンプライアンス全社推進委員会

当社は、2003年8月に代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス全社推進委員会」を設置し、当社グループ全体へのコンプライアンス意識の浸透を図っています。当委員会では、コンプライアンスの全社推進活動、統括、活動のレビューが行われ、ここで決まった方針・計画は、各事業場に報告され、それぞれの活動へ展開されます。また、国内・海外グループ会社にもそれぞれ同様の推進体制が整備されており、全社推進委員会の決定事項が各会社に報告され、それぞれの活動へ展開されます。

コンプライアンス全社推進委員会は、毎年1回以上開催することとされており、2017年度は5月に開催しています。またイビデンの各事業場では、年度の初めに設定した事業場ごとの活動目標と計画を、毎月定期的に事業場推進委員会を開催して進捗の確認をしています。その他のグループ会社でも活動目標を定期的にレビューしています。

## コンプライアンス活動のマネジメント

当社は、コンプライアンス規程のもと、コンプライアンス活動の推進する会議体や法令、企業倫理に関わる基準の遵守に関する社内の運用ルールを文書化しています。主に管理者層が会社としてのしくみを適切に構築し、運用するための基準を「社会的責任管理基準」に明記し、社内の具体的な規程や要領などを作成しています。また役員および社員等、一人ひとりがコンプライアンスを誠実に実践するための基準として「社員行動基準」を制定しています。これらの基準は、グローバルに事業を展開する中で、国際ルールやステークホルダーからの期待や要請事項、進出した各国の法規制の遵守を踏まえて定期的な内容の見直しを進めており、見直した内容を社内のしくみや教育にも反映させることで、会社および一人ひとりのレベルの向上を進めています。

## 社員行動基準

当社の社員行動基準は、役員、社員一人ひとりに配布していますが、当社ウェブサイト上で公開しており、誰でも閲覧することができます。また当社構内で就労する請負事業者様にも配布し、社員行動基準に則った活動をお願いしています。

海外の主要生産拠点を含むグループ会社でも、各社の社員行動基準の遵守に向けた教育を推進しています。また社員に配布している冊子には、担当部署、相談先を記載しており、各項目で疑問や不明点があった場合に問い合わせしやすいように配慮しています。当社グループは、役員社員一人ひとりが社員行動基準を誠実に実践し、国際社会から信頼される企業集団、よき企業市民となるよう努力していきます。



イビデン社員行動基準  
(2017年8月改訂)

## コンプライアンス教育

コンプライアンス活動の推進には、継続的に社員の意識を高いレベルに維持することが不可欠です。当社は入社時の教育から、階層別教育として定期的に研修を受けられる体系づくりを行っています (P23「人材の育成」参照)。これらの研修では、「社員行動基準」に違反する行為について、その発生原因、予防対策をグループで討議するなど、実際の場面に応じた対応を、一人ひとりが意識して考える訓練を行っています。新入社員に対しても、CSRとは何か、コンプライアンス違反をすることとは何かを、身近な事例をもとに議論して認識を深めています。また、各種法令や税務を含む専門教育をすすめており、こうしたコンプライアンス教育では、社員が理解できていることが重要で、テストなどを通じた理解度の確認を行い、理解の促進を進めています。なお、外国人労働者を雇用する拠点では、適切な理解を促すために、社員行動基準や教育研修は、外国人労働者の母国語に合わせて提供しています。

2017年度は、当社構内で従事する全従業員、国内グループ会社社員を対象にe-Learningシステムでの研修を開講し、全員が修了しています。今後も継続してグループ全体でコンプライアンス、CSRに関する教育を推進していきます。



コンプライアンス教育 (新入社員)

## 日常的な反復トレーニングの実施

コンプライアンスの徹底には繰り返しの教育による意識の向上が必要です。

社員行動基準の内容をより理解できるようにするため、社員行動基準に違反するケースや遵守のためのポイントをまとめた「啓発事例（ケースブック）」を発行し、社員のコンプライアンス意識の向上を図っています。新しい啓発事例を継続的に発行し、当社内のイントラネットや、多くの社員が集合する食堂などに掲載したりすることで、社員の意識向上を図っています。当社の事業場では、朝礼などの毎日のミーティングの時間を使い、全ての職場で啓発事例の読み合わせを行っており、日常生活から気をつけるべき点の啓発を全社員が参加して行っています。

## 経営層・管理者のコンプライアンスと不正防止

コンプライアンス体制の確立には、全役員、マネジメント層が率先して取り組むことが不可欠です。役員就業規則の中で、法令や社内標準の違反、利益相反行為などの禁止事項や、果たすべき責任を明確にしています。また社員行動基準は、役員も含めて遵守すべきコンプライアンスの基準として制定されています。不正防止はもちろんのこと、取締役が遵守すべき競業取引および利益相反取引の制限など、役員として特に注意すべき内容も含まれています。

米国連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）、英国贈収賄防止法（UKBA）などの、グローバルに事業を進めるうえで遵守すべき各国の贈収賄防止法があり、国内外でビジネスを行ううえでの影響力と留意点を認識しなければなりません。

当社グループのビジネスは官公庁との直接的な接点が少なく、各拠点での腐敗リスクの評価結果から、不正行為による摘発リスクは高い状態ではありませんが、絶対に不正行為を起こさないため、高次の権限による承認が無ければ接待交際が実施できないなど、各拠点の実情に合わせた汚職防止のしくみを適切に構築しています。2017年度は公正なビジネス慣行の徹底のため、社会的責任管理基準上のポイントに関わる職場の巡視を、当社の全管理者が継続的に実施し、国内グループ会社の管理者に対してもe-Learning教育と、職場内の巡視をスタートしています。

## 内部通報制度

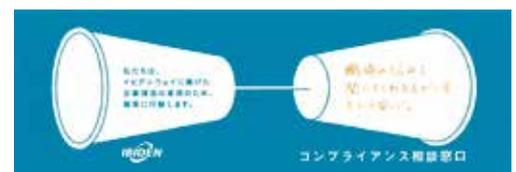
当社グループ内においてコンプライアンスに抵触する恐れを社員が知った場合、通常、上司一部下からなる職制ラインでの報告、相談、対応を基本にしていますが、通常の職制ラインを通じて報告できないような場合にも早期に問題を解決するため、「コンプライアンス相談窓口（以下相談窓口という）」を設置しています。相談窓口は、相談者の匿名性の確保とプライバシー保護、不利益処遇禁止の保障など、通報者の権利保護を基本とし、構内で働くすべての人が利用できる窓口を整備しています。

相談窓口を通じて相談しやすい環境を作るため、社内・弁護士事務所・外部機関など複数の相談窓口の整備を行い、また利用方法などを記載したカード

の配布や、ポスター掲示での周知を行っています。相談窓口は、その後の調査を迅速に実施することと、相談者保護の観点から基本は顕名で受付をしていますが、匿名での相談も可能にしています。

相談案件への対処は、社内で匿名性を保持して調査、対処を進めるように手順を整備し、重要案件については担当役員が直接調査、対処にあたるようになっていきます。また、調査結果は受け付けた相談窓口から相談者に報告されます。相談受付から相談後の調査・フィードバックまでの流れはコンプライアンス教育などで社員全員に説明し、制度への理解を深めるとともに、調査をする調査権者の教育や相談・調査後の報復行為の有無の確認などを相談窓口担当者が行うことで、窓口の信頼性向上に取り組んでいます。

2017年度の相談窓口の認知度は、当社および国内グループ会社の従業員に実施したe-Learning調査で98%に達し、その後の再周知により100%の従業員に認知されています。特にハラスメントに関して早期発見、早期対処のために、当事者だけでなく、周囲が問題を見かけたら相談するよう、日本国内で啓発を実施しています。

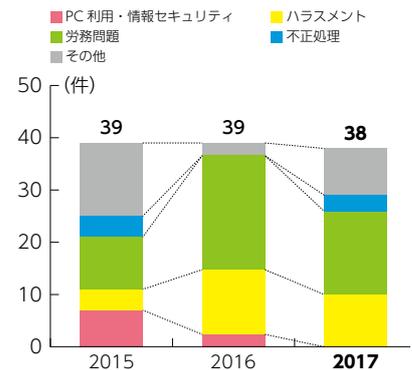


全社員に配付されるコンプライアンス相談窓口カード

## コンプライアンス相談窓口の利用実績と対応

2017年度は、日本国内のグループ全体で38件（2016年度39件）の相談がコンプライアンス相談窓口に寄せられました。案件のうち16件が相談案件の当事者本人以外からの相談です。

相談内容では、上司と部下の関係で言葉遣いや指示の仕方などハラスメントに発展する恐れのある内容の相談が10件（2016年度13件）寄せられています（P21「パワーハラスメント防止の取り組み」参照）。多くが当事者以外からの相談で、ハラスメントなどに対する社内で監視し撲滅しようという機運が根付いてきたといえます。これらのハラスメント・労務問題の案件は、人事部門、ハラスメント相談員が対応を進め全て対応されています。また労務問題は、上司からの説明不足が原因となった相談が合わせて多く寄せられています。こうした問題では、上司と部下の相互理解が重要で、管理者が適切な対応をとれるよう職場でのコミュニケーション強化の取り組みを進めています。



コンプライアンス相談窓口 相談受け数\*  
(イビデンおよびイビデン国内グループ会社)  
\*相談受け数：内容が重複する案件、事実と確認できない内容を含む

## 活動のセルフチェックと意識調査

国内グループ会社を含む全社員を対象に、毎年社員行動基準の実践状況のセルフチェックとコンプライアンス意識に関する調査を行っています。セルフチェックでは、管理者を含む全社員が社員行動基準の各項目についての実践状況を診断し、それをまとめることで各グループ会社、事業場でのコンプライアンス課題を明確にしています。ここで出た課題は、グループ会社や事業場の次年度の改善活動へ展開されます。また、理解度が低い項目については、コンプライアンス啓発事例の発行などを行うことで理解度の向上を図るなど、教育内容とも連動させています。

意識調査では、職場、上司への満足度や職場でのコンプライアンス違反リスク事項などを様々な面から評価し、職制ごと、グループ会社・事業場ごとの特徴を分析しています。結果は、次年度のコンプライアンス活動や教育内容に反映しています。今後も、理解の向上とリスク課題への対策を進め、社内のコンプライアンス違反に関する姿勢を厳格にし、ルール違反を許さない風土作りを、しくみと教育の徹底で進めます。

## 情報セキュリティ対策

当社の営業・技術・経営に関する情報は、貴重な資産であり、技術開発型企業である当社にとって、その情報の適切な管理と漏洩防止は重要な課題と責務です。また顧客や取引先の秘密情報の漏えいは、顧客や取引先の信頼を奪い、当社にも損害を与えます。情報セキュリティ管理を実現するために、当社は「情報管理規程」のもと、情報セキュリティ推進体制の構築を行い、営業秘密情報、個人情報、情報技術（IT）などの当社の保有する情報資産を利用するにあたり、その活用と保全に関して遵守すべき基本事項を規定しています。当社全体の情報の保護と活用の向上を図るため、経営企画本部担当役員を委員長とする、情報セキュリティ委員会を設置しています。

また当社における個人情報については、人事担当部門が主管となり、関連法令を遵守したうえで、個人情報の適切な管理を実施し、課題の確認と是正を進めています。個人情報保護方針を定め、個人情報の収集・管理・利用などに必要な手続きを定めています。なお当社の個人情報保護方針は、当社ウェブサイト上に公開しています。

顧客データの改ざんなどが社会問題となる中で、当社グループでは2017年度からデータの誠実性に関わる監査を導入し、顧客へ提供するデータの改ざんや不正な扱いが発生しないよう取り組みを進めています。



ウェブサイト上の個人情報保護方針

## 法令遵守の体制と実績

法令遵守は企業活動として基本的なものです。常に最新の法令情報で展開しなければなりません。当社はコンプライアンス規程のもと、法務部門が中心となり影響のある法令をリストアップし、改廃状況をモニタリングしており、改正・公布された段階で各法令を主管する部門などに通知し、対応が必要な場合は、その結果確認を行うしくみにしています。

さらに当社グループに特に影響が大きいものを重要法令として抽出し、その中でも特に影響の大きいものは「最重要法令」として選定しています。重要な法令としては、財務、税務関連、IT統制関連、労働雇用や政治資金関連、輸出入取引関連、その他コンプライアンスに関するものを抽出しています。さらに最重要法令については、遵守事項の明示と、教育による周知活動、定期的に遵守状況についてレビュー、監査といったマネジメントを行い、法令違反を防止するための取り組みを徹底しています。2017年度は、不正行為などに関して事業活動に大きな影響を与えるような法令違反の実績はありませんでした。

## サプライチェーンでのCSRマネジメント

事業をグローバルに展開する中で、国際社会からの信頼を獲得するためには、当社グループだけでなく、サプライチェーン全体で、社会からの要請に応えていく、責任ある取り組みが必要です。当社グループの主要事業は、部品を供給するサプライチェーンの中流に位置していますが、当社グループに資材等を供給する取引先や人的、技術的な支援をいただく人材派遣業者、請負事業者の皆さまとともに、イビデングループの基本方針に基づき、CSR活動を推進することが、企業価値の向上、サプライチェーン全体の持続的な成長につながるものと考えています。

## 購買基本方針

1. 法令・社会規範を遵守し、お取引先さまと相互協力と信頼関係の構築に努めます。
2. お取引先さまに対して、公正な取引の機会を提供します。
3. 購買活動を通じて、人権、環境などの社会的責任を果たしていきます。

## イビデングループお取引先さまCSRガイドライン

グローバルに進展する事業を、取引先と持続的な成長につなげていくため、2008年に当社の購買基本方針に基づいた「お取引先さまへのお願い」を公開し、2009年には、環境負荷が低減された部品や材料を調達するグリーン調達のしくみとして、イビデングループグリーン調達ガイドラインを公開しています（P39「化学物質の適切な管理」参照）。さらに、顧客や業界、国際社会からサプライチェーン全体に求められている項目、当社グループとして管理していく必要のある項目を、労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引といった側面に分けてまとめた、「イビデングループお取引先さまCSRガイドライン」を2011年に発行しました。CSRガイドラインは2017年8月に、外部環境の変化を踏まえて要請項目の見直しを実施しました。



イビデングループ  
お取引先さまCSRガイドライン  
(2017年8月改訂)

## 取引先との協働とコミュニケーション

CSRガイドラインは、全ての取引先が確認できるよう、当社ウェブサイト上に公開しています。また、主要な取引先に対してCSRガイドラインの説明会を実施し、当社グループはもとより、資材供給や工程請負、労働者派遣などの取引先とともに、取り組むべき具体的な課題を共有しています。そして、取引先での活動上の課題確認や改善に向けた活動のため、取引先に対するCSR調査ならびにCSRに関する現地訪問・監査を実施しています。

なお、新しい取引先に対しては、取引基本契約書の中でCSRガイドラインの遵守を誓約いただいたうえで、後述のCSR調査で取り組み状態を確認し、取引を行っています。

CSR調査は、資材供給、工程請負、構内工事業者、労働派遣会社の各取引先に対して、取引内容、金額や取引の重要性などのリスクを考慮したうえで、リスクに合わせて実施しています。当社のCSR調査は毎年実施しており、2017年度は、約250社を対象として実施しました（取引金額の90%以上をカバー）。調査回答時には各社からCSRガイドラインの遵守と継続的な改善について宣言をもらっています。2017年度は、当社から取引先への調査の結果、当社が特に遵守を要請している項目についての資材取引先の遵守率は平均約97%です。活動が不足している項目については、改善計画の提出を要請し、次年度の更なるレベル向上をお願いしています。

特に重要性の高いと判定される取引先に対しては、労働、安全衛生、環境保全、倫理・公正取引面の監査など、直接サイトを訪問して実際の取り組みを確認し、改善を進めています。2017年度は、資材供給サプライヤー10社を対象に、オンサイトでのCSR監査を実施しました。なお、2017年度に実施したCSR調査および監査の結果から、従業員に対する深刻な権利の侵害や、生命の危機につながる重大な違反事項は特定されていません。

### **イビデン・お取引先さまコンプライアンス通報窓口**

当社は、2011年度に当社と取引先の関係において、コンプライアンス上の問題点がある場合、取引先自らがこの窓口に通報することができる、取引先向けのコンプライアンス通報窓口を開設しました。社内向けの窓口と同様に、通報情報についてはプライバシーに十分配慮して取り扱われるとともに、通報されたことを理由として不利益な取扱いを受けることは一切ありません。

2017年度も継続的に、取引先向けの通報窓口の周知を行っており、まだ利用の実績は少ないものの取引先の認知と、その活用は進んでおり、今後も課題の早期発見と早期解決に向けて、取引先説明会で継続的な周知を行います。

## 責任ある資源調達（紛争鉱物）の対応

人権侵害や環境破壊の助長につながる、紛争地域および高リスク地域での違法な資源採掘が国際社会で大きな問題になっています。イビデングループも紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）をはじめとする責任ある資源調達の問題に強い懸念を持っており、当社グループが提供する製品に対する社会的責任として取り組んでいます。

CSRガイドラインの中で、紛争地域で行われる違法な採掘や、それによる人権侵害に加担するような資源調達を回避するように努めることを明記しています。当社のビジネスにおいて、こうした違法行為や人権侵害に加担することをできる限り避け、紛争地域で違法採掘された鉱石を使用しないことはもとより、対象となる資源の供給ルートについて、合理的な調査の実施と、誠実な開示を進めていきます。

紛争鉱物問題への対応は、購買担当部門の協力のもと、CSR推進室が中心となり実施しています。購買担当部門で収集した取引先の情報を、CSR推進室で集約し、内容を確認・分析し、当社の紛争鉱物使用状況をまとめています。外部からのお問い合わせについては、営業部門がこれを受け、CSR推進室長の承認のもと情報を提供しています。

当社は、取引先説明会で紛争鉱物に対する課題と、当社の姿勢を説明し、取引先への調査票を通じて製錬および精製所の特定をはじめとした供給ルートの確認を行っています。また一部の取引先や関係する製錬会社を訪問し、取り組みについての説明と供給ルートとそのトレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）の確認を行っています。当社は対象となる資源供給ルートの調査において、RMI\*のConflict Mineral Reporting Templateを使用して実施しており、対象鉱物を利用する取引先には定期的に更新を要請しています。

当社が供給するパッケージ基板やプリント配線板には、スズ、金が含まれるものがあります。2017年度も継続的に紛争鉱物を利用する取引先に対するデューデリジェンス調査を実施し、供給される鉱物に由来するすべての製錬所を特定しています。スズは主に東南アジア圏の製錬所に由来しており、金は日本のリサイクルメーカーを中心とした精製所に由来しています。これらの製錬所・精製所は全て、RMIの紛争鉱物フリープログラムまたは同等のプログラムを遵守していることが第三者機関より検証されていることを確認しています（2018年6月現在）。このことから、コンゴ民主共和国およびその周辺の紛争地域での紛争に加担するような鉱物を使用している証拠は確認されていません。

今後も、定期的なサプライチェーンの情報更新と、認証製錬所使用を推進することで、当社のサプライチェーンの中で紛争や人権侵害などに加担する調達が行われないようにリスク管理を継続していきます。

\*RMI (Responsible Mineral Initiative) : 350以上の企業や団体が加盟する、紛争非関与鉱物など責任ある調達を企業と連携して促進する国際団体。