

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社および当社グループは、「古河電工グループ理念」※)に基づき、透明性・公平性を確保のうえ意思決定の迅速化など経営の効率化を進め、事業環境や市場の変化に機動的に対応して業績の向上に努めるとともに、内部統制体制の構築・強化およびその実効的な運用を通じて経営の健全性を維持し、もって永続的な業容の拡大・発展、企業価値の増大を図ることを基本とし、次の考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

- (i) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (ii) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (iii) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (iv) 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役の役割を重視しつつ、客観的な立場からの業務執行監督機能の実効化を図る。
- (v) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実に取り組むための方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」※)を定めています。

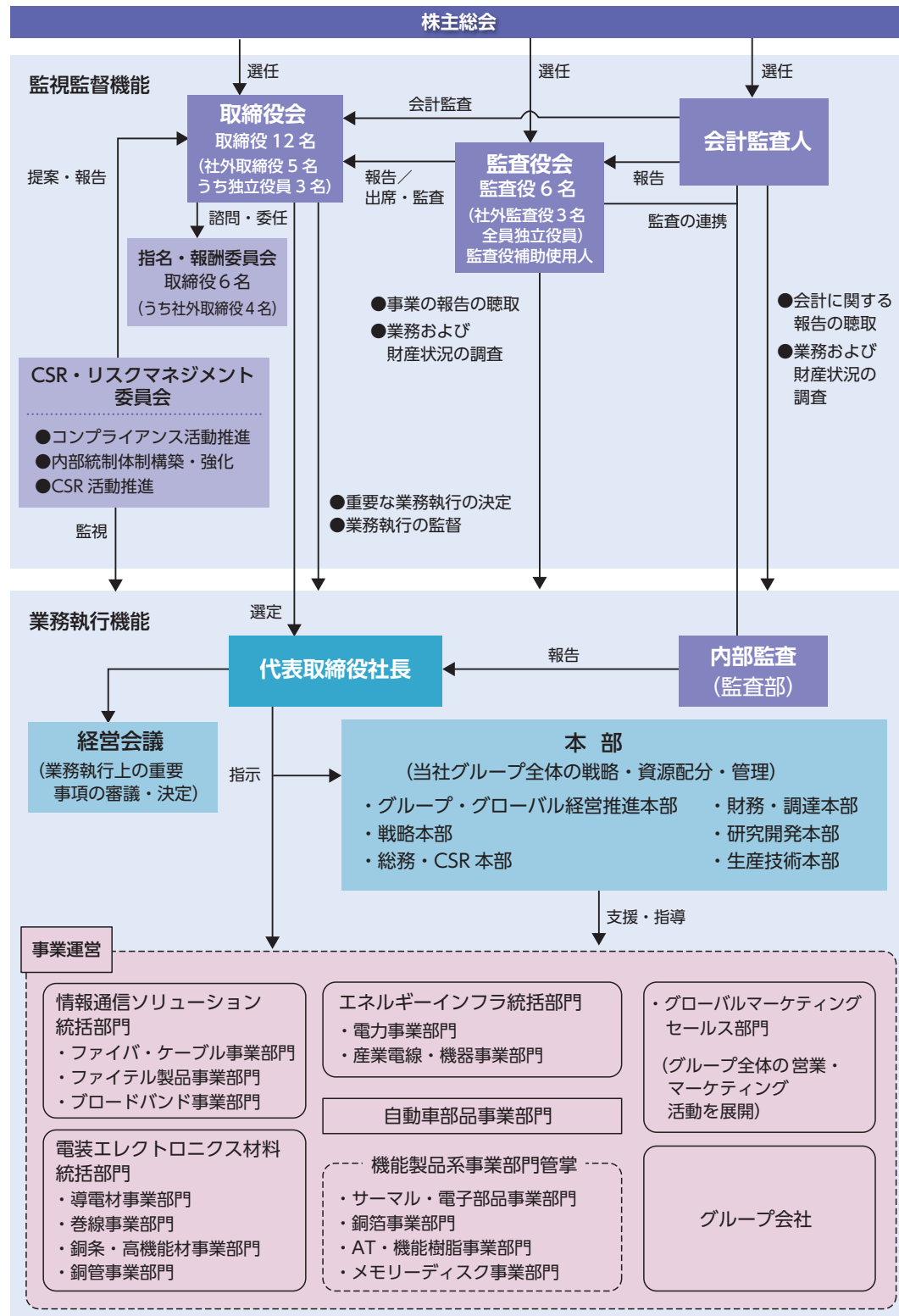
※)「古河電工グループ理念」につきましては本紙24ページを、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」につきましては当社ホームページをご覧ください。

コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、会社法上の機関設計として、監査機能の制度的な独立性を維持する観点から、監査役会設置会社を選択しています。また、取締役会の監督機能を補完するために、委員の過半数を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しています。



ガバナンス体制図



(2016年6月27日現在)

監視監督機能

●取締役会

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図る責

務を担うものとし、以下の事項の監督・決定等を行うこととしています。

1. コーポレートガバナンスに関する事項の決定
2. 経営戦略や経営計画等の策定および変更ならびにその遂行の監督

3. 資本政策に関する事項の決定
4. 経営陣（代表取締役を含む業務執行取締役および執行役員）の選解任およびこれらに対する報酬の決定（指名・報酬委員会へ委任する場合を含む。）
5. コンプライアンスや財務報告に係る内部統制およびリスク管理体制の整備に関する事項の決定およびその運用の監督
6. 経営戦略等を踏まえた重要な業務執行の決定
7. その他法令等で定められた事項

なお、現在、当社の取締役会は12名で構成されており内5名が社外取締役（独立役員3名を含む）です。社外役員は、金融機関・商社・事業会社の豊富な経営経験あるいは法律・産業政策等の分野における専門性の高い知識・経験を有しており、取締役会においては、それらの経験に基づく多様な観点からの意見・指摘を尊重して意思決定等を行っています。

また、当社の中期経営計画「Furukawa G Plan 2020」および当社が実施した取締役会の実効性評価の結果の概要については当社ホームページをご覧ください。

●指名・報酬委員会

2015年5月、かねて設置・運用してきた「報酬委員会」に代えて、新たに「指名・報酬委員会」を設置しました。同委員会は、取締役等の人事や報酬等を審議することにより、これらの事項に関する客観性および透明性を確保して、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的としています。また、同委員会は、取締役会決議により取締役中より選任された5名以上の委員（ただし、過半数は社外取締役）で構成されます。

なお、現在、同委員会の委員は6名で構成されており内4名が社外取締役です。

●監査役会

監査役および監査役会は、法令に基づく調査権限を行使することを含め適切に情報入手を行うとともに、株主に対する受託者責任を踏まえ独立した客観的な立場から取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるものとしており、監査役は、内部監査部門と定期的な会合などにより連携を確保するとともに、監査の方針、計画および結果を定期的に取締役会

に報告しています。

また、常勤監査役は、経営会議など重要な業務執行の決定に関する会議に出席するとともに、監査およびこれらの会議により得た情報を、適切に社外監査役へ提供するほか、監査役業務および監査役会運営の補助を行う者として、経営陣からの独立性が保障された監査役補助使用人を置き、監査機能の強化を図っています。

なお、現在、監査役会は6名で構成されており内3名が社外監査役（3名全員が独立役員）です。

業務執行機能

当社の業務執行は、取締役会の監督の下、最高責任者である社長がこれを指揮しています。当社グループの事業は、14の事業部門から構成されており、事業部門長が、所管関係会社の経営を含め、各事業の運営を指揮しています。また、関連性の強い複数の事業部門を統括し指揮・監督する者として、情報通信ソリューション統括部門長、エネルギーインフラ統括部門長および電装エレクトロニクス材料統括部門長を置いているほか、機能製品系の事業領域においては、社長の事業運営監督を補佐し統合的事業戦略立案などを担う者として、事業部門管掌役員を選任しています。このほか、グループ全体のマーケティングおよび販売活動を展開する部門を管轄するグローバルマーケティングセールス部門長、グループ戦略機能や事業支援機能を担う本部部門を管轄する本部長などを置いています。これらの者を業務執行責任者として、執行部内の意思決定機関である経営会議を構成しています。経営会議では、業務執行上の重要事項の審議・決定をしているほか、四半期毎に業務執行状況報告が行われ、業務執行責任者間の意思疎通を図り、統制のとれた業務執行がなされるようにしています。また、業務執行の状況は、3ヶ月に1度取締役会に報告されています。

役員報酬決定のプロセスおよび利益相反の回避

当社では、役員の報酬などに関する方針や個人別報酬の内容などについては、その決定過程での客観性・透明性の確保のため、委員の過半数を社外取締役とする指名・報酬委員会が、取締役会の委任に基づいて決定しています。また、取締役が利益相反取引を行う場

合は取締役会での承認を行うなど、法令に基づく対応を行っています。

役員報酬等の決定に関する方針

役員報酬は、当社グループが企業価値を増大させ、事業活動を通じて社会に貢献しながら持続的に発展していくために、個々の役員がその持てる能力を遺憾なく発揮し、意欲的に職責を果たしていくことを可能ならしめる内容のものとしします。

内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社では、職務執行の効率性の維持・向上、法令遵守（コンプライアンス）、リスク管理、情報管理およびグループ会社管理を内部統制の目的と考え、次のとおり内部統制システムを整備・構築し運用しています。

1) 職務執行の効率性

取締役会が中期経営計画および単年度予算において達成すべき経営目標を具体的に定め、各業務執行責任者は、その達成に向けて職務を遂行し、達成状況を定期的に取締役会に報告しています。

2) コンプライアンス体制

「古河電工グループ理念」「古河電工グループCSR行動規範」を倫理法令遵守の基本とし、社長が最高責任者となり、取締役会直下の組織であるCSR・リスクマネジメント委員会（委員長：社長）および総務・CSR本部が中心となって、社内教育や法令違反の点検などのコンプライアンス活動を推進しています。また、コンプライアンス違反の早期発見と是正を図るため「内部通報制度」を設けると共に、報告をしたことを理由として報告者に不利益を与えない体制を敷いています。

3) リスク管理体制

当社は、「リスク管理・内部統制基本規程」においてリスク管理体制と管理方法について定めるとともに、CSR・リスクマネジメント委員会において、当社グループの事業運営上のリスク全般を把握し、その評価と管理方法の妥当性について検証する体制を整えています。

4) 情報管理体制

重要な意思決定に係る記録や書類を、法令および社内規程に基づいて適切に管理・保存しています。その他、業務上の各種情報についても、情報資産としての重要性和保護の必要性の観点から、統一的な基準を制定し情報管理体制を運用しています。

5) グループ会社管理

「グループ経営管理規程」に基づき、グループ会社ごとに所管する責任者を定め、所管するグループ会社の経営状況を把握するために必要な情報の定期報告を求めるとともに、経営指導を行い、一定の事項については当社の承認を要するものとしています。また、中期経営計画および単年度予算、リスク管理、コンプライアンスについてもグループ会社を含めた施策を実施しています。

6) 財務報告の適正性確保

「リスク管理・内部統制基本規程」に基づき、「古河電工グループ『財務報告に係わる内部統制の整備・評価』に関する基本方針」（J-SOX基本方針）を定めるとともに、内部統制システムの構築・整備・運営・モニタリングの体制と責任を明確にしています。また、金融商品取引法に定められた内部統制報告書の作成・提出については、J-SOX会議を設置して、重要事項を審議し、当社グループの財務報告にかかる信頼性の維持・向上に努めています。

詳細については、当社ホームページをご覧ください。

コーポレートガバナンス報告書

最新のコーポレートガバナンス報告書は、当社ホームページをご覧ください。

コーポレートガバナンスへ

 <http://www.furukawa.co.jp/company/governance.html>

CSR マネジメント

古河電工グループ理念

私たちは1884年の創業以来、社会が求める技術や製品をつくり出してきました。
「真に豊かで持続可能な社会の実現」に貢献することが私たちの使命であると認識し、
これからも常に未来への視点を持ちながら、社会の期待と信頼に応え続けます。

基本理念 世紀を超えて培ってきた素材力を核として、
絶え間ない技術革新により、
真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。

経営理念 私たち古河電工グループは、人と地球の未来を見据えながら、

- 公正と誠実を基本に、常に社会の期待と信頼に応え続けます。
- お客様の満足のためにグループの知恵を結集し、お客様とともに成長します。
- 世界をリードする技術革新と、あらゆる企業活動における変革に絶えず挑戦します。
- 多様な人材を活かし、創造的で活力あふれる企業グループを目指します。

行動指針

1. 常に高い倫理観を持ち、公正、誠実に行動します。
2. あらゆる業務において革新、改革、改善に挑戦し続けます。
3. 現場・現物・現実を直視し、ものごとの本質を捉えます。
4. 主体的に考え、互いに協力して迅速に行動し、粘り強くやり遂げます。
5. 組織を超えて対話を重ね、高い目標に向けて相互研鑽に努めます。

基本方針とCSR行動規範

当社グループ各社は、以下のグループ基本方針に沿ってCSR活動を展開しています。

古河電工グループCSR基本方針（2011年3月改定）

私たちは、古河電工グループ理念に基づき、

- ・ 国際社会の一員として、国内外の法令、社会規範や倫理に従い、社会・地球環境との調和のとれた事業活動を行い、技術革新を通じた社会的価値の創造に努めます。
- ・ 全てのステークホルダー（利害関係者）との健全で良好な関係を維持・向上させ、社会の持続的な発展に貢献します。

グループ理念に基づき企業活動を展開するにあたり、企業の社会的責任の観点から当社グループの役員・従業員がとるべき基本的行動の規範を定めたものが、CSR行動規範です(下記写真:CSR・コンプライアンス・ハンドブック)。



古河電工グループCSR行動規範の項目

(2011年3月改定)

1. 人権
2. 労働環境
3. 地球環境
4. 製品・サービス
5. 海外ビジネス・国際取引
6. 公正取引
7. 顧客・取引先・社会との関係
8. 資産の保全・管理
9. 情報開示
10. 役員・従業員の義務

CSR活動へ

<http://www.furukawa.co.jp/csr/guideline/>

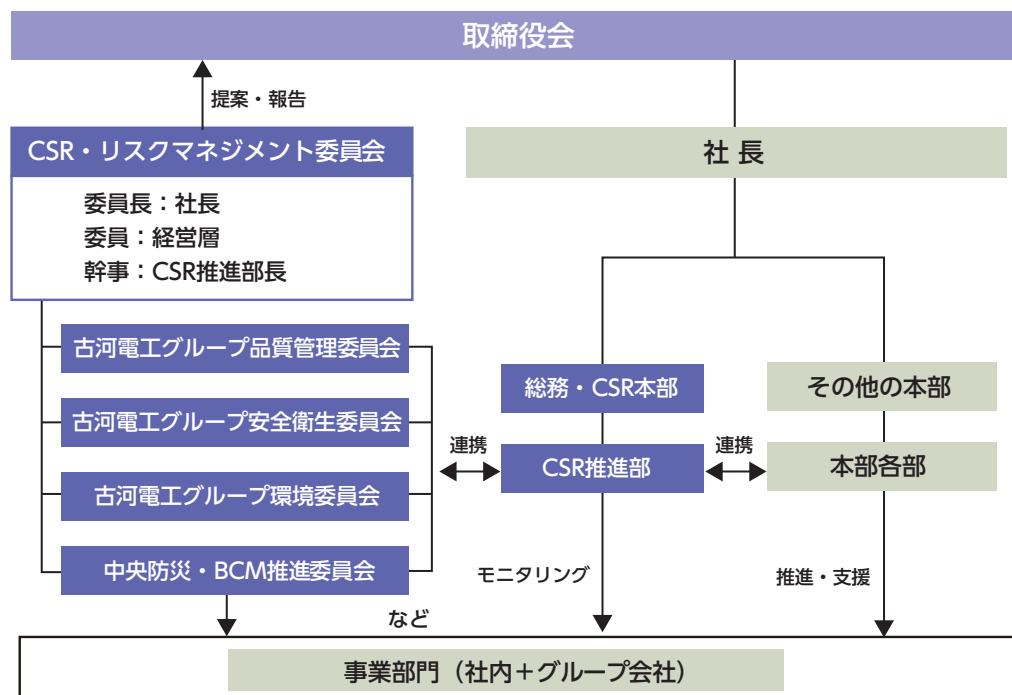
基本的な考え方

真に豊かで持続可能な社会実現に貢献していくために、私たちは当社グループの社会的責任を理解し、CSR基本方針に沿った取り組みを行っています。CSRへの取り組みは、企業活動と一体であり、当社グループの一人ひとりが主体的に実践できるよう進めています。

CSR推進体制

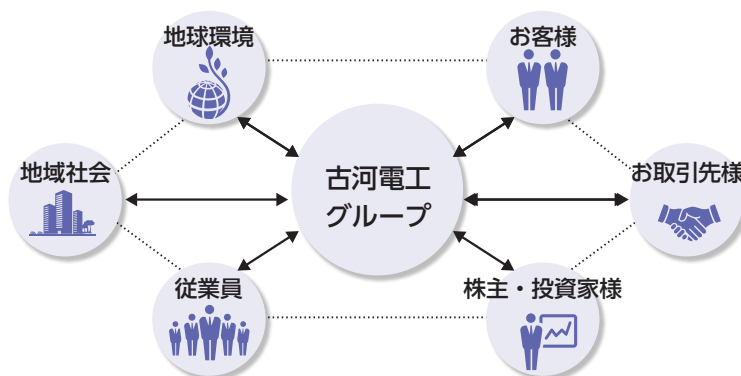
当社グループは、経営層による「CSR・リスクマネジメント委員会」を設置し、当社グループのリスク管理、内部統制、コンプライアンス、社会貢献などを含むCSR活動を監督・推進する体制をとっています。また当社の総務・CSR本部の中にCSR推進部を設け、各種の委員会やコーポレート各部とも連携して、CSRの推進を図っています。

推進体制図



ステークホルダーとの関係

当社グループは、立場の異なるさまざまなステークホルダーへの責任を着実に果たすため、事業活動を適切にモニタリングし、より良いコミュニケーションの仕組みづくりに取り組んでいます。



ステークホルダー	主な責任	コミュニケーション方法
地球環境 	・地球温暖化ガス排出量の削減 ・省エネ、リサイクルの推進 ・生物多様性保全 ・産業廃棄物の削減 ・有害化学物質の管理と削減	・各種法規制への対応 ・地球温暖化防止に関する京都議定書、生物多様性に関する名古屋議定書などへの対応 ・環境省などの推進する環境運動への対応 ・生物多様性保全に関してJBIB^(注1)を通じた研究、情報交換
お客様 	・製品、業務およびサービスの品質維持・向上 ・社会的に有用な製品・サービスの提供 ・幅広い技術とノウハウによるお客様課題の解決	・日常取引における対話 ・ホームページ、サステナビリティレポート ・技術展・展示会における対話
お取引先様 	・法令を遵守した公正な取引を通じた健全な関係の構築 ・「パートナー様向けCSR推進ガイドライン」によるサプライチェーン全体でのCSRの実現	・パートナーズミーティング ・日常取引における対話 ・CSRアンケート ・パートナー評価結果のフィードバック面談
株主・投資家様 	・適正な利益の還元 ・適時・適切な情報開示 ・企業価値の向上	・サステナビリティレポート ・株主通信、株主総会 ・経営説明会、決算説明会 ・投資家訪問 ・株主工場見学会
従業員 	・人権の尊重 ・人材の育成と公正な評価・処遇 ・労働安全衛生とメンタルヘルスを含む健康への対応 ・多様な働き方、仕事と生活の両立の支援	・社内報、イントラネット ・経営説明会
地域社会 	・次世代育成 ・スポーツ・文化振興 ・自然環境・地域社会との共生	・工場見学会 ・スポーツ・伝統行事への協力、共催 ・地域NPO法人の業務支援、NPO法人との協働 ・里山保全

注1) JBIB：企業と生物多様性イニシアティブ。2008年に設立された、生物多様性の保全をめざして積極的に行動する企業の集まり。

目標と実績 (リスクマネジメント/内部統制/コンプライアンス)

😊 達成 😞 未達成事項有り ☹️ 未達成

2015年度			2016年度
目標	取組実績	達成度	目標
法務・コンプライアンス機能のグローバル化に向けた体制整備 ・中国、東南アジアにおけるコンプライアンス教育の検討と実施	・中国(上海)にてグループ会社向けにコンプライアンス教育を実施 ・中国(天津)のグループ会社に対してリスク調査を実施	😊	法務・コンプライアンス機能のグローバル化に向けた体制整備 ・中国、東南アジアにおけるコンプライアンス教育の検討と実施
事業継続マネジメント(BCM)の再構築 ・事業環境に即した実践的な仕組みの構築を支援	・国内グループ会社に対して、BCMの仕組みの構築を支援	😊	内部通報制度の海外グループ会社での導入拡大 ・中国、東南アジア地域などでの内部通報制度導入会社の大幅増
海外関係会社に対する内部統制の実効性向上支援 ・東南アジアでのJ-SOX再教育の実施と実効性ある内部統制としての定着支援	・マレーシアのグループ会社への教育を実施 ・インドネシアのグループ会社に対してIT統制導入支援を実施	😊	サイバーセキュリティ対策の整備強化 ・経産省から示された『サイバーセキュリティ経営ガイドライン』に沿った仕組みの整備

責任者のメッセージ



総務・CSR本部 CSR推進部長
米澤 康博

今日、企業にはさまざまなステークホルダーを意識して時代の変化にいち早く適応していくことが求められており、その中でCSR活動は、当社グループが事業を継続していく上で必須となる重要な活動であると認識しています。当社グループでは、創業者の意思にも通じるグループ理念に基づいてCSRに関する基本方針や行動規範などを定めるとともに、体制や仕組みを整備してきました。この仕組みが現場で有効に機能していることを確認するとともに、運用における課題に対する改善を今後とも支援していきます。

リスクマネジメント

リスク管理の体制と概要

当社のCSR・リスクマネジメント委員会では、定期的なリスク評価などによりリスクを俯瞰して、全社的に対応すべき重要リスクを定め、優先的に対策を推進しています。分野別には、環境・品質・安全・防災といった各種の専門委員会活動などを通じて、事業活動に関するリスク管理の推進を図っています。

全社共通重要リスク

- コンプライアンス
- 品質管理
- 地震など大規模災害
- 情報セキュリティ
- グループ会社管理

大規模災害などの危機発生時には、必要に応じて、社長をトップとする緊急対策本部・現地対策本部などを設置することを定めるとともに、各部門の役割などを明確化しています。また、初動マニュアルの整備、必要物資類の備蓄、連絡体制・安否確認の仕組みの整備などを行うとともに、定期的に訓練を実施しています。

BCM活動

【事業継続ISO】

当社ではファイテル製品事業部門の「光半導体デバイスの製造」で早くから事業継続マネジメントシステム(BCMS)の国際認証を取得しておりましたが、2015年度は新たに導電材事業部門の「銅線製造」がBCMSのISO規格(ISO22301)の認証を受けました。銅線は当社グループの主力事業である電線・ケーブルの素材製品でもあり、常に安定供給が要求される製品です。社内外の最上流行程という責任ある立場として、他の部門に先駆けてBCM体制を築こうという製造現場の熱意がISO22301の認証取得という形で実を結びました。



事業継続ISO(ISO22301)の認証

【緊急対策本部訓練】

2015年度の緊急対策本部訓練では、大地震で当社日光事業所が被災したとの想定を基に、被災地から本社に期待する支援内容と本社から被災地へ提供可能な支援内容を出し合い課題を共有するとともに、参加者

一人ひとりが災害時における役割を認識しました。社長からは「実際の災害ですごいプレッシャーの中で1つ1つ対処していかないとけない。日光事業所の雪害時の経験も生かして、今後起こる災害に対してこういった訓練でしっかりと心の準備をしてほしい」との講評を受けました。

緊急対策本部訓練



検討結果を整理している様子



社長講評

【本社災害対策本部訓練】

本社の災害対策本部訓練では、2015年度に作製した災害時帰宅支援マップを用いて実際に徒歩で帰宅ルート歩く訓練を行いました。参加者は本番を想定して水2ℓと食料3食分を背負って、帰宅ルート中の避難場所やリスクの高い場所を確認しつつ約2時間の行程を歩きました。いざ徒歩で帰宅するとなるとどれくらい大変なのかを実感するとともに、職場に大きめの鞆やリュックサックを準備することや、革靴ではなく歩きやすいスニーカーは必須だということを痛感でき、貴重な体験となりました。

情報セキュリティ

当社グループが対応すべき重要度の高いリスクとして、情報セキュリティは情報システム、知的財産保護および情報管理などの視点から、関係する部門が情報を交換し、連携して対策を進めています。ハードウェア（主にモバイル機器）の持ち出し管理による情報漏えい対策や、ソフトウェアライセンス管理などによるIT資産管理などは継続して実施しています。不正アクセス禁止法、不正競争防止法（営業秘密）および個人情報保護法などを中心とした情報セキュリティに関わる法令改正の情報や教育資料などは当社およびグループ会社にも配付し、推進部門にフィードバックをもらうなど、継続的な改善活動を行っています。

近年多発しているフィッシング詐欺が企業の脅威となっていますが、当社でも2015年度に、当社経理部門をかたった詐欺メールが発見されたことから、国内/海外グループ会社を含めてメール詐欺模擬訓練を企画しました。訓練対象者に偽のメールを送り、添付され

たファイルを不用意に開くと警告と種明かしが出るという仕組みで実施しました。偽メールと気付かずに添付ファイルを開いてしまう人もおり、メール詐欺のリスクを再認識しました。今後とも新たな手口を含め増大するサイバーリスクに対する注意喚起と、IT環境のセキュリティ強化に取り組んでまいります。

知的財産の保護

当社は事業戦略・開発戦略と連携した戦略的かつ効率的な知財活動を実践しています。他社動向を把握した特許ポートフォリオマネジメントに基づき戦略的に知的財産権を創出するとともに、技術秘匿による技術流出防止や、先使用权保全などによるリスクヘッジを促進しています。また知財権の創出に関する教育や海外の知財リスクに関する情報を提供することでグループでの知財知識を普及促進し、知財活動をグループ・グローバルに展開しています。

課題と今後の方針

グローバル市場への事業展開に伴い、当社グループが直面するリスクは年々多様化、複雑化しています。特に、新興国を中心とした海外事業に関するリスクや、サプライチェーンの視点からのリスクについての管理が重要課題と認識し、対応の強化を図っていきます。例えば、「グループ・グローバル経営推進本部」で、グローバルなリスク管理の強化にも役立つべく、グループ会社向けに会社経営ハンドブックを作成するなど、グループ会社の支援・情報提供などの活動を進めています。

本社災害対策本部訓練



出発前の説明会



帰宅ルート途中の様子



中間地点にて

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「単なる法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとること」と認識し、「気づく」・「話す」・「正す」の「コンプライアンス活動 3つの約束」を定め、一人ひとりの日常からの実践を促しています。

コンプライアンス活動 3つの約束



①気づく

- ・理念、CSR行動規範に沿っているか？
- ・悪しき慣行はないか？
- ・社会の要請・期待に反していないか？

②話す

- ・放置しない
- ・相談する
- ・迷ったら情報を上げる

③正す

- ・気づいたらすぐ直す
- ・常に改善する

従業員への教育・啓発

従業員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるべく、さまざまな教育や啓発活動を行っています。

コンプライアンス教育

主要な共通教材として、「古河電工グループCSR行動規範」の手引書である「CSR・コンプライアンス・ハンドブック」を、当社グループ従業員に配付し、さまざま

な機会を活用しています。新入社員から役員までのあらゆる階層別教育にコンプライアンス教育を組み込むと同時に、テーマ別の集合研修やeラーニングを実施し、グループ全体でコンプライアンス教育に取り組んでいます。

教育実績 (2015年度)

	講習	対象	受講者
階層別教育 ^{注1)}	役員研修	新任役員 (常勤、非常勤)	23名
	マネージャー研修	新任課長および マネージャー	42名
	基幹社員研修	新任管理職 および専任職	43名
	新入社員研修	新入社員	36名 ^{注2)}
テーマ別教育	競争法および贈収賄規制		261名
	下請法		505名
	安全保障貿易管理		594名

注1) 階層別教育の管理職研修および新入社員研修は、講習内容に人権教育を含む
注2) 古河電工のみの数値

コンプライアンス月間の取り組み

当社グループでは、毎年10月～11月をコンプライアンス月間と定めており、グループ各社でそれぞれのコンプライアンス課題に対応した取り組みを実施しています。

2015年度コンプライアンス月間

古河電工での主な取り組み

1 分野別チェックリストによる職場自主点検

【分野別チェックリスト】

- ①独占禁止法 ②派遣・請負業務 ③下請取引
④労働安全 ⑤資産保全 ⑥情報セキュリティ

2 職場ミーティング実施

3 競争法および贈収賄規制に関する講習会

4 「コンプライアンス誓約書」の提出 (基幹社員以上が対象)

コンプライアンス意識調査

当社グループでは、コンプライアンス意識調査を継続的に隔年で実施しています。従業員のコンプライアンスに関する意識や理解度を測定するとともに、従業員にコンプライアンスに関する「気付き」を促すことを目的としたものです。調査結果はグループ各社および当社内の各部門にフィードバックされ、それぞれの組織でのコンプライアンス施策の立案に活用しています。2014年度は人事施策に結びつく設問を追加する等の拡充を行い、「従業員意識調査」として実施しました。2016年度はコンプライアンス意識調査を実施する予定です。

内部通報制度

当社グループでは内部通報制度を導入し、不正行為の早期発見や是正を図っています。当社では、社内通報窓口と 外部第三者機関を利用した社外通報窓口（古河電工グループ・ホットライン）を設置しており、どちらの窓口も匿名での通報が可能です。通報内容は、内部通報事務局が厳重に管理し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら、迅速に調査し適切に対応しています。

安全保障貿易管理

当社グループは、安全保障貿易管理をグローバルに事業を展開する企業が果たすべき重要な責務と認識し、安全保障に関する国際的な枠組み（輸出管理レジーム）を反映した法令などを踏まえ、兵器や軍事に転用可能な貨物・技術の管理体制整備と強化を図ってきました。

製品の輸出や技術提供に際しては「安全保障輸出管理規程」に基づく取引審査などを通して、関連諸法令の遵守と共に懸念国などへの迂回輸出の防止にも細心の注意を払っています。

贈収賄防止

2012年4月に「古河電工グループ贈収賄禁止基本方針」を制定し、同年12月に「贈収賄防止ガイド」を発行し、グループ全体での贈収賄リスク管理体制の構築に向けた活動を推進しています。

中国コンプライアンスセミナー

2014年度より、現地の法と習慣を考えた集合型コンプライアンス教育として、競争法・贈収賄規制をテーマとしたセミナーを実施しています。2015年度は2016年3月に上海にて開催しました。上海および蘇州のグループ会社の中国人スタッフを中心とした約30名が、弁護士による中国語と日本語による講義とコンプライアンスに関する意見交換に参加しました。

課題と今後の方針

これまで当社が取り組んできた法令遵守のためのさまざまな施策に、グループ会社の参加範囲を拡大していくことが当社グループとしての課題と認識しています。そのためにはグループ全体を視野に入れた効果的な教育コンテンツ整備やグローバルな推進体制の強化に注力し、現地の法令、言語や習慣などを考えたコンプライアンスセミナーの開催を増やししながら、「皆で考え、行動するコンプライアンス」をスローガンに、一人ひとりの自発的行動を促すことでコンプライアンス意識のさらなる向上を図ります。