

三井ハイテックグループ行動規範

第1章 コンプライアンス経営

第1条 目的

第2条 コンプライアンス

第3条 問題の報告

第2章 地球環境保全

第4条 脱炭素社会

第5条 循環型社会

第3章 ステークホルダー

第6条 顧客

第7条 サプライヤー

第8条 株主・投資家

第9条 インサイダー取引の防止

第10条 地域社会

第11条 政治・行政

第12条 個人情報の保護

第13条 知的財産・企業秘密の管理

第4章 働き方

第14条 公正な人事制度

第15条 差別・ハラスメントの撲滅

第16条 職場環境の整備

第5章 経営トップの役割

第17条 コミットメント

第18条 リスク管理・危機管理

第1章 コンプライアンス経営

(目的)

第1条 この行動規範は、株式会社三井ハイテックおよびそのグループ会社(以下、当社グループといいます)ならびに当社グループで働く役員および従業員(以下、役員・従業員といいます)が、行動指針「王道を歩む」のもと、コンプライアンスを実践して事業活動を進めていくための規範について定めます。

(コンプライアンス)

第2条 コンプライアンスとは、当社グループが事業活動を行う国および地域の法令および社会規範を遵守することにとどまらず、顧客、サプライヤー、株主・投資家、地域社会、従業員など、当社グループを取り巻く様々な利害関係者(以下、ステークホルダーといいます)の期待に応えることをいいます。

- 2 役員・従業員は、自分の行動にコンプライアンス上の問題はないか、以下のような観点から常に自問します。
 - (1) 法令、社会規範、社内規程に違反しないか
 - (2) この行動規範に沿っているか
 - (3) マスコミ報道されたり、ソーシャルメディアで共有されたら、企業イメージが傷つかないか
 - (4) 家族や大切な人に胸を張って話せるか

(問題の報告)

第3条 役員・従業員は、当社グループまたは役員・従業員の行動にコンプライアンス上の問題があると感じたら、見て見ぬふりをせず、声を上げます。

- 2 問題の報告先は、組織において指揮監督権を有する上長や、業務分掌上その問題を主管する部署を基本とします。ただし、上長や主管部署に報告しがたいときは、社内および社外に設置された内部通報窓口で報告することができます。
- 3 当社グループは、勇気を持って声を上げた役員・従業員(以下、報告者といいます)を守ります。
 - (1) 当社グループおよび役員・従業員は、報告者が報告をしたことを理由として、解雇、労働者派遣契約の解除、降格、減給、退職金の不支給などの不利益な取扱いを行いません。
 - (2) 内部通報窓口は、報告者の氏名を、報告者が同意した関係者以外には開示しません。

第2章 地球環境保全

当社グループは、「超精密加工でしあわせな未来を」のスローガンのもと、社会に有用な製品の提供を通じて、地球環境の保全と持続可能な社会の構築に貢献します。

(脱炭素社会)

第4条 子孫に豊かな地球を残すため、「Save energy. Save earth. Save life.」を経営指針の柱に掲げ、脱炭素社会(カーボンニュートラル)の構築に貢献する技術および製品の開発、ならびに事業活動における温室効果ガスの排出削減に取り組むことにより、地球環境の保全と事業活動の調和を図り、持続可能な成長を目指します。

(循環型社会)

第5条 限りある資源を有効に活用するため、廃棄物の発生抑制(リデュース)、再利用(リユース)、再生利用(リサイクル)の推進により、循環型社会の形成に貢献します。

第3章 ステークホルダー

(顧客)

第6条 当社グループは、互惠互善の理念に徹し、顧客と長期的な信頼関係を築きます。

2 製品の品質の維持および向上ならびに安定供給に努めます。また、顧客と約束した品質基準を満たさない製品は出荷しません。

3 顧客その他の取引先に対して、不当な利益や優遇措置の取得または維持を目的とする接待および贈答ならびに金銭その他の便益の供与は行いません。

4 国際的な平和および安全の維持は、企業活動にも不可欠です。軍事転用可能な製品や技術が、国際的な平和や安全を脅かすおそれのある者に渡ることを防止するため、輸出する製品および提供する技術について、以下の点を事前に確認します。

(1) 兵器もしくはその一部になりそうな高い性能、または兵器の開発にも利用できる高い性能を持つ製品や技術(以下、リスト規制品目といいます)への該当

(2) リスト規制品目に該当しない場合は、兵器の開発または製造に用いられるおそれの有無

5 独占禁止法をはじめとする各国・地域の競争法は、経済活動の基本法であり、企業はその遵守なくして、いかなる事業も行えません。当社グループは、競合他社との取引制限(カルテル)や談合など、事業活動を相互に拘束し、または共同で遂行することにより、公正で自由な競争を制限する行為は行いません。また、競合他社とは、競争制限につながるおそれのある

情報交換は行いません。

(サプライヤー)

- 第7条** 当社グループの事業活動は、原材料、部品、ソフトウェア、サービスなどの購入先(以下、サプライヤーといいます)の協力と支援を得て成り立っています。サプライヤーとは、互惠互善の理念に徹し、長期的な信頼関係を築きます。
- 2 当社グループは、適正な品質・価格・納期の資材・サービスを調達します。また、以下のような企業とは取引を行いません。
 - (1) 強制労働、児童労働などの人権侵害が疑われる企業
 - (2) 組織的犯罪集団、非人道的な武装勢力などの反社会的勢力の資金源である疑いのある企業
 - 3 サプライヤーに対して優越的地位を濫用せず、公正な取引を行います。これを担保するため、サプライヤーが当社の問題を当社に報告するための体制を整備します。
 - 4 役員・従業員は、サプライヤーをはじめとする取引先から、社会的常識の枠を超える接待・贈答は受けません。

(株主・投資家)

- 第8条** 株主および投資家に対し、関係法令に従って当社グループの企業情報を適時かつ適切に開示し、当社グループの事業活動に対する理解を促進します。株主・投資家を含む幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図ります。
- 2 会計不正は、株主および投資家に損害を与えるだけでなく、当社グループの存立そのものを危うくします。適正な経理処理が行われる内部統制システムを構築・維持し、情報開示の適正性を確保します。

(インサイダー取引の防止)

- 第9条** インサイダー取引とは、株式会社三井ハイテックまたは株式を上場している取引先に関して、投資家の投資判断に影響を及ぼす重要な事実を職務上知った役員・従業員が、事実が公表される前に、その会社の株式や有価証券の取引に関与することをいいます。インサイダー取引は公正な証券取引を阻害するため、行為者は法令により罰せられます。役員・従業員は、インサイダー取引を行いません。

(地域社会)

- 第10条** 企業も社会の一員であり、社会は企業の存立基盤です。当社グループは、事業所のある地域をはじめ、様々なコミュニティの一員として社会に参画し、その発展に貢献します。

(政治・行政)

- 第11条** 政治家・公務員とは透明度の高い関係を保ち、利益供与をはじめ癒着と誤解される行為は行いません。このために、贈賄禁止、政治資金・寄付、

公職者の選挙に関する法令を遵守します。

(個人情報保護)

第 12 条 個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものです。当社グループは、各国・地域の法令に従い、従業員を含むステークホルダーの個人情報を適正に取り扱います。

- (1) 個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできる限り特定します。
- (2) 法令で認められる場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、前項の利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱いません。
- (3) 個人情報の漏えい、滅失または毀損の防止、その他の個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じます。
- (4) 個人情報を第三者に提供する際には、あらかじめ本人から同意を得るか、法令で認められる手続きを遵守します。

(知的財産・企業秘密の管理)

第 13 条 知的財産や企業秘密(秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報であって、公然と知られていないもの)は、事業活動の基盤であり、競争力の源泉です。当社グループは、不断のイノベーションで知的財産を創造し、生み出された知的財産を有効に活用して、社会に有用な製品を開発・提供します。当社グループおよび取引先の知的財産および企業秘密が十分に保護されるよう、社内に適切なしくみを構築するとともに、他者の知的財産を不当に侵害しないよう、関連する法令を遵守します。

第 4 章 働き方

当社グループは、従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現します。

(公正な人事制度)

第 14 条 多様な従業員が相互に様々な考え方や価値観を認め合い、刺激を与え合うことが、労働生産性の向上とイノベーションの創造をもたらします。このために、従業員の職務内容、成果、組織への貢献度、将来の役割への期待などを考慮した、公正な人事制度の構築と運用に取り組みます。

- 2 当社グループが競争力を高め、持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりの能力を高め、最大限引き出していくことが必要です。従業員の育成にあたっては、OJT(仕事を通じた部下の指導・育成)と OFF-JT(職場外研修)を効果的に組み合わせ、従業員の主体的なキャリア形成を支援します。
- 3 従業員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進します。労働時間の削減と同時に成果の最大化も目指し、従業員一人あたりの仕事の付加価値を高め、労働生産性の向上と企業の成長につなげます。

- 4 良好な労使関係は、企業の競争力の源泉です。労使で意見や見解が異なる場合であっても、相互に知恵を出し合い、誠実で建設的な話し合いを通じた課題の解決に努めます。

(差別・ハラスメントの撲滅)

第 15 条 当社グループおよび役員・従業員は、国籍、性別、年齢、障がいの有無、性自認や性的指向、または社会的身分などを理由として差別的な取扱いを行いません。基本的人権を尊重し、職場における様々な差別やハラスメント(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・介護に関するハラスメント)を容認しません。

(職場環境の整備)

第 16 条 従業員の安全と健康の確保は、企業経営における最優先事項の一つです。労働災害を防止するとともに、従業員の健康の保持・増進に配慮した働きやすい職場環境を整備します。

第 5 章 経営トップの役割

(コミットメント)

第 17 条 経営トップは、この行動規範の精神の実現が自らの役割であることを認識し、当社グループに周知徹底を図ります。

- 2 当社グループのコンプライアンス経営を推進するため、コンプライアンス委員会を設置します。

(リスク管理・危機管理)

第 18 条 経営トップは、自然災害、感染症の流行、サイバー攻撃、テロなど、事業活動を阻害するリスクの発生を回避し、発生した際の影響を最小化するため、リスクの発生頻度・影響を予測して必要な対策を講じる全社的リスク管理活動を推進します。

- 2 経営トップは、事業活動を阻害するリスクや、社会からの信頼を失うような事態が発生した際には、率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、組織的な危機管理を徹底します。

(2022 年 10 月 31 日制定)