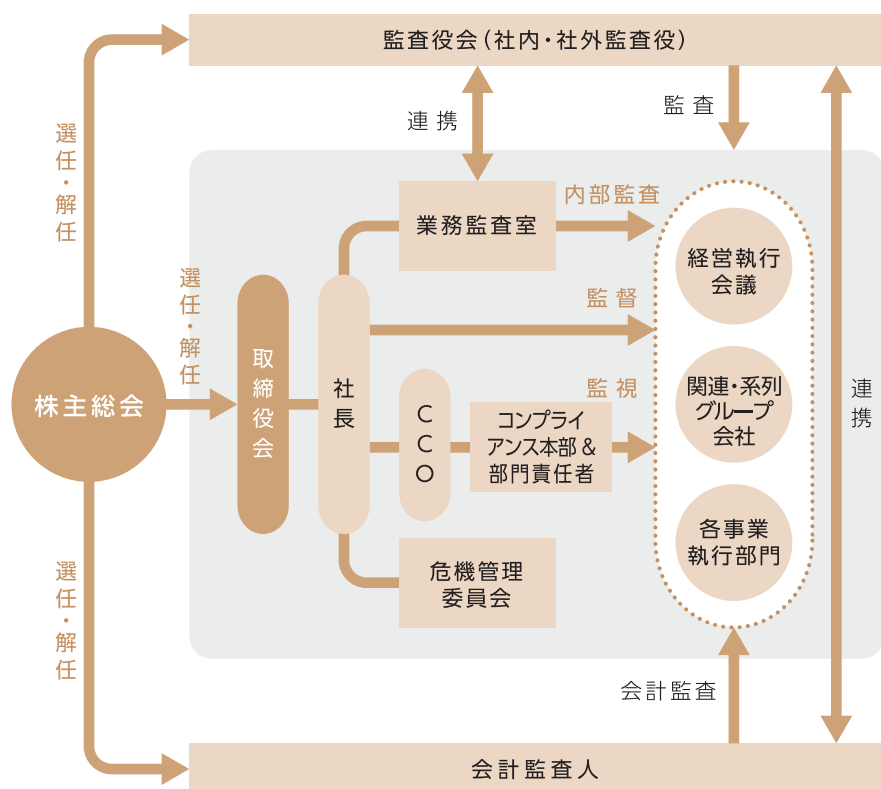


コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

イノアックは企業業績・企業価値・社会的信用性を高めるために、コーポレートガバナンス強化を重要な経営課題と位置付けています。

■ コーポレートガバナンス体系図(組織系統図)



[コーポレートガバナンス体制]

取締役会

取締役会は7名で構成されており、経営に関する重要な意思決定を行っています。各取締役より職務執行状況、財政状態および経営成績などの報告を受け、業務執行の監視・監督に当たっています。

執行役員制度

経営に関する監督責任と執行責任を分離するため、執行役員制度を導入しています。取締役会より執行権限を移譲された執行役員が、事業部・グループ会社・主要職能組織長として、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図り、重要な業務執行への対応を行っています。

監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成されています。監査役は、取締役会等社内の重要な諸会議に出席するほか、業務執行状況の聴取を通じて、取締役の職務の執行状況を監査しています。

[内部統制システム]

職務の執行内容を法令および定款に適合させるため、さまざまな施策を行っています。

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制と、「企業行動規範」の全社員への教育。

情報管理

文書管理規程により、各文書の保管部署・期間を定めた管理。

企業集団としての管理体制

関連・系列会社においては、関連会社管理規定を制定。業務運営ルールを明確にするとともに、必要に応じ監査役による監査を実施。

リスク管理

各種リスクに対し経営執行会議でマネジメントしており、必要に応じ危機管理委員会を開催。「マイナス情報ホットライン」の常設による、リスク情報の早期入手と対応体制を確保。

コンプライアンスにおける 基本的な考え方

イノアックでは、コンプライアンスとは法令を守ることにとどまらず、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動することと考えています。企業としての社会的責任を果たし、お客様の期待に応えていくためには、法令順守はもちろんのこと、従業員が企業の一員としての社会的責任を意識することが必要不可欠です。

コンプライアンス教育の実施

社内規程等の整備にとどまらず、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるため、イノアック各拠点の営業担当者、調達担当者、新入社員、中途入社社員へのコンプライアンス意識教育を実施しています。他社のコンプライアンス違反事例を題材に、自職場での問題を想定したケーススタディや、日常業務を行う中での疑問点についてのディスカッションを行い、個人の法令順守意識の向上を目的としています。

相談窓口の設置

コンプライアンスの徹底のためには、万が一、コンプライアンス違反行為があった場合に、企業として迅速な対応を取ることが必要です。そのためイノアックでは、法務グループおよび外部弁護士事務所を相談窓口とする「ヘルプライン」を設置し、誰でも直接相談できる窓口を設置しました。また、別途「内部通報および公益通報者保護規程」を設け、通報者が不利益な扱いを受けないよう体制を整えています。

コンプライアンス・倫理プログラムの導入

コンプライアンス・倫理プログラムを導入し、東京本社にコンプライアンス本部を設置しました。その統括責任者としてチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を任命、加えて国内および海外の各地域、拠点ごとにコンプライアンスオフィサーを、さらに各部門単位においてもコンプライアンス担当者を任命、配置しました。社内の規程を整備するとともに、従業員のコンプライアンス意識向上のための体制づくりを行っています。

内部監査の実施

コンプライアンス、リスク管理、遵法等の観点から、各部門および国内グループ会社を対象に、実地監査を実施しています。実地監査の結果、業務改善の必要性のある項目に関しては、継続的にフォローアップを行い、イノアックグループ全体のガバナンス向上に努めています。

マイナス情報ボックスの設置

コンプライアンスに関わる情報のみならず、品質関連問題、安全・環境問題、営業・調達・その他の問題が発生した際には、迅速に対応し問題の拡大を防ぐため、マイナス情報ボックス（受付窓口）を設置しています。

