

# CSR経営 の強化

古河スカイグループは、  
多様なステークホルダーへの  
責任を果たすため  
適切なコミュニケーションをとりながら、  
ステークホルダーの皆様との  
良好な関係作りに努めています。

## 主なステークホルダーへの責任とコミュニケーション方法

### お客様

#### 主な責任

- 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

#### コミュニケーション方法

- 日常取引における対話
- ウェブサイト、CSRレポート
- 技術展・展示会における対話
- 顧客満足度調査

### 株主・投資家

#### 主な責任

- 適正な利益の還元
- 適時・適切な情報開示
- 企業価値の向上

#### コミュニケーション方法

- 株主総会
- 株主通信
- 決算説明会
- ワン・オン・ワン・ミーティング
- 株主工場見学会
- インベスターズガイド
- ウェブサイト

### 調達取引先

#### 主な責任

- 法令を遵守した公正な取引を通じた健全な関係の構築
- サプライチェーン全体でのCSRの実現

#### コミュニケーション方法

- 日常取引における対話

### 従業員

#### 主な責任

- 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

#### コミュニケーション方法

- 社内報、イントラネット
- 経営説明懇談会

### 環境

#### 主な責任

- 温室効果ガス排出量の削減
- 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

#### コミュニケーション方法

- 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

### 地域社会

#### 主な責任

- スポーツ・文化振興、次世代育成
- 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

#### コミュニケーション方法

- 工場見学会
- 地域共催行事
- 地域清掃活動など従業員による社会貢献活動

# 経営体制

目標と実績			
2011年度目標	2011年度実績	評価	2012年度目標
コンプライアンスの浸透	独占禁止法講習会、情報セキュリティe-ラーニングの実施	○	独占禁止法、下請法講習会の継続実施
	顧客主催の同業他社役員同席の会合内容について毎月確認	○	継続実施
	内部通報制度(企業倫理相談窓口)の周知	○	企業倫理相談窓口の周知 従業員コンプライアンス意識調査の実施検討
BCPの推進	リスク管理の進捗状況のフォロー	△	重点項目の継続的フォロー
	「東京都帰宅困難者対策条例」に対応した食糧、水等の備蓄を実施	○	「都条例」に対応し、本社宿泊時の対応、帰宅指示等のマニュアル化

## コーポレート・ガバナンス

内部統制システムの整備・改善に取り組み、透明性を確保した健全な企業体制の構築に努めています。

### 取締役会

取締役会は経営の意思決定機関として、法令・定款および社内規定に基づいて重要事項の審議を行い、業務執行状況について確認を行っています。

取締役会は取締役12名で構成し、そのうち1名は社外取締役としています。社外取締役は、会社経営者としての豊富な知識と幅広い見識を活かし、取締役会の意思決定の適正性を確保する役割を担っています。

2011年度は、タイ圧延工場建設、同工場地取得などについて取締役会で審議しました。

また、当社では原則として毎週、常勤取締役、常勤監査役、

事業部長による「経営会議」を開催し、業務執行責任者同士の意思疎通の円滑化を図り、統制のとれた業務執行に努めています。

### 取締役の執行責任の明確化

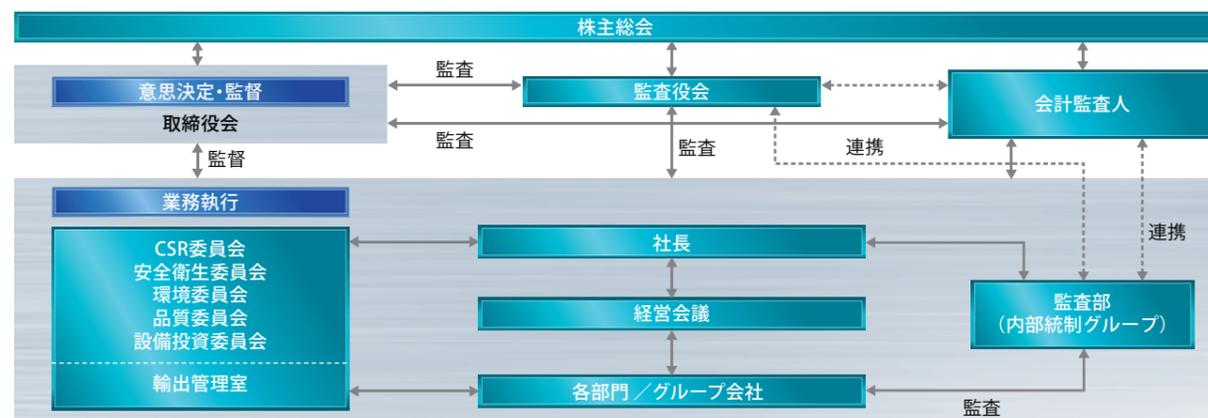
当社は、取締役が執行責任を負うことを経営組織規程で規定しており、株主総会後の取締役会にて、各取締役の委嘱・担当業務を決定しています。

取締役は、法令・定款および株主総会の決議に則り、職務を遂行することで、その執行責任を果たしています。

### 役員の報酬決定

取締役および監査役の役員報酬は、株主総会の決議による年間総額の範囲内で報酬額を決定しています。取締役については、年額450百万円以内(使用人分給与は含まず)、監査役については年額75百万円以内と限度額を定めています。

## コーポレート・ガバナンス体制



株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役は取締役会の決議によって報酬額を決め、監査役は監査役協議によって報酬額を決定しています。報酬額の決議に際しては、取締役、監査役ともに勤務体系(常勤・非常勤)や職位に応じて基本額を定めており、さらに報酬の一部については業績に応じて増減しています。

### 監査役会

当社は経営の透明性を確保するため監査役制度を採用し、コーポレート・ガバナンスの一翼を担う独立した機関として、社外監査役3名を含む4名で構成される監査役会を設置しています。

常勤監査役は、監査役監査基準に則り、取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席するなどして取締役の職務執行を監査し、その結果を毎月開催する監査役会で共有しています。

### 内部統制

当社グループは、経営目的に従い、事業活動の適法性と合理性を確保するため、内部統制システムの強化を図っています。また、金融商品取引法に定められた内部統制については、監査部が検証・評価し、財務報告の信頼性の確保に努めています。

## CSRマネジメント

各部門の責任者が参加する「CSR委員会」を設置し、社会の要請に広く対応しています。

### CSR推進体制

当社グループは、「CSR委員会」を設置し、全社を横断的に統括するCSR推進体制を整えています。

CSR委員会は、総務部を事務局とし、管理部門統括役員を委員長に、社長を除く常勤役員、事業部長、本社部長、技術研究所長、工場長および国内子会社2社の社長を委員として構成しています。

CSR委員会はCSR、リスクマネジメント全般に関わる方針

の審議・策定を行います。またコンプライアンス違反に関する事例研究等も行い、役員、幹部社員に対してCSRに関する教育・啓発を行う場としても機能しています。

なお、同委員会での決定事項やコンプライアンス違反の事例は、各委員によってそれぞれの担当部門に展開し、全社に周知しています。

## コンプライアンス

コンプライアンスの徹底を企業存続の根幹と位置付け、啓発活動を強化しています。

### 行動規範

当社グループは、コンプライアンスに基づいた企業活動を推進するため、2007年3月に「コンプライアンス規程」を制定しました。

コンプライアンス規程では、全従業員に対して、すべての業務を「経営理念」、「行動指針」に基づいて行うことを求めるとともに、法令や社内規程、倫理に違反する行為を絶対に行ってはならないと定めています。

### コンプライアンス啓発

当社ではコンプライアンスの実効性を高めるため、「経営理念」、「行動指針」について従業員の理解を助け、日常業務に根づかせることを目的に、具体的な行動を示した「コンプライアンス・ガイド」と、その解説を収録した「コンプライアンス・ハンドブック」を全役員・全従業員に配付しています。

さらに、各法令の基本的な考え方を習得し、実践するための「コンプライアンス研修」を継続的に実施しています。

役員、関係部門長、本社・支社および工場の従業員、工場の新任課長、グループ会社の新任役員などを対象に、それぞれの業務内容に応じて、独占禁止法、人権、ハラスメント、労働者派遣、情報セキュリティ、インサイダー取引などのテーマを設定し、講習やe-ラーニングを通じて継続的に教育に取り組んでいます。

コンプライアンス教育の取り組み一覧は当社ウェブサイトに掲載しています。

## 経営体制

### 企業倫理相談制度

当社グループでは当社またはグループ会社の従業員がコンプライアンス違反や、違反の恐れのある行為に気づいたときに通報・相談できる窓口（企業倫理相談窓口）を社内と社外に設置し、コンプライアンス問題の早期発見・早期解決、未然防止に積極的に取り組んでいます。

通報された案件についてはCSR委員会事務局が調査実施部門の選定から対策の実施までのすべてを管理し、適切に処理しています。併せて、調査にあたっては通報者が通報により不利益を被らないように配慮するとともに、報復措置が行われていないかの確認等の対策も実施しています。

また、通報された案件のうち、重大な法令違反やその恐れがある事案については、CSR委員長を通じて速やかに経営トップに報告し、適切な対策を講じます。



制度利用の詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

### 独占禁止法と自由競争の厳守

行動指針に基づき、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行うために独占禁止法遵守の徹底に努めています。営業部門の従業員に対し「独占禁止法遵守マニュアル」を配布するとともに、2005年から本社・支社の営業部門の従業員を対象に、「独占禁止法講習会」を実施しています。

さらに、総務部では毎月、顧客主催の同業他社の役職員が出席する会合についての報告書と翌月予定を各営業部から提出させ、それを精査し、違反行為や疑わしい行為がなされていないかどうか点検を行っています。

2011年度は、海外競争法、独占禁止法違反の行為はありませんでした。

### 反社会的勢力との関係遮断

当社グループは、反社会的勢力および団体に対して一切の関わりを持たないことを「行動指針」に定めています。



詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

### リスク管理

#### あらゆるリスクを未然に防ぐための総合的な管理体制を構築しています。

当社グループでは、グループ全社を対象とする総合的なリスク管理体制を構築し、海外赴任者・出張者の安全管理を含めた事業活動全般に生じるリスクの予防と最小化に努めています。

業務上のリスクについては、社内各部門、各種委員会、グループ会社それぞれにワーキングチームを設け、部門ごとにリスクの評価・対策を実施してきました。2009年度から、CSR委員会は、部門ごとのリスク評価・対策をまとめた全社共通の「リスク管理調査表」により、各部門のリスク管理の進捗状況をモニタリングし、是正・改善を指示しています。

特に操業に影響を及ぼすような重大なリスクについては、改善活動の進捗・結果を各部門がCSR委員会に報告し全社で情報共有することで、重大リスク発生の防止に努めています。

2011年度は、近年の海外拠点の拡充に伴って増加している海外赴任者・出張者の安全管理を改めて確認しました。

### BCP(事業継続計画)の策定

地震や火災などの災害、感染症の発生など事業継続に多大な影響を与える緊急事態に備えたリスクマネジメントに取り組んでいます。特に大規模地震の発生は事業活動への影響が大きいため、2008年に震度6強の大規模地震が発生した場合に適用するBCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)を策定し、定期的に見直しを実施しています。

2011年度は、東日本大震災の経験を踏まえ、本社・工場で事業継続計画の見直しを実施しました。また、本社においては東京都の「帰宅困難者対策条例」に対応し、3日分の食糧、水と毛布、ランタン、簡易トイレ等の備蓄を行いました。

これらの取り組みを全従業員に周知させるために、イントラネットに地震BCPを掲載し、さらに事業所ごとに年1回実施している防災訓練を通してリスク対策への意識の啓発に取り組んでいます。