

企業行動規準

株式会社ユニ システム

株式会社ユニ システム

行 動 規 準

序 章

株式会社ユニ システムに所属する全ての役員・従業員は、業務遂行にあたり、各国の諸法令、社内諸規則を遵守するとともに、社会規範に則った責任ある行動をとる必要があります。その規範となる行動規準をここに定めました。全ての役員・従業員は個々の行動において、本行動規準に沿った健全なコンプライアンス（法令、社内規則、企業倫理・社会規範の遵守）意識を持って、日々の業務を進めてください。

第1章 サービス品質の向上、環境の保全

1. サービス品質の向上

様々な IT 技術を用いた卓越したソリューション・サービスを提供することが、当社の最重要課題であると位置づけ、サービス品質の向上、革新的な技術の開発及び適正なコストの追求により、更なる顧客の満足と信頼の獲得を目指します。

2. 地球環境の保全

環境に関する各種条約、各国諸法令等を遵守し、環境保全に努め、自然環境への影響に配慮し、廃棄物の減量等の地球環境や生態系の保全に主体的に取り組みます。

第2章 公正な事業活動

1. 各国諸法令等の遵守

国内外の法令や社内規則を遵守し、社会規範に則った誠実かつ公正・公平な取引活動を行います。

2. 競争法・独占禁止法の遵守

- (1) 競争法・独占禁止法を遵守し、私的独占、カルテル等の不当な取引制限、不公正な取引方法等の自由競争を阻害する取引行為は行いません。
- (2) 協力会社との取引において、優越的地位の濫用行為は行いません。

3. 贈収賄の禁止

- (1) 国内外を問わず、また、直接、間接を問わず、何人に対しても営業上の不正な利益を得るための金品及び経済的利益（賄賂）の供与、申出、約束は行いません。また、賄賂の受領、要求、約束も行いません。
- (2) 日本の刑法・不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）等贈収賄の禁止に関する関係各国の法令を遵守し、公務員に対する贈賄行為防止に努めます。

4. 節度ある接待・贈答品の授受

- (1) 取引先等の関係者との間で、社会通念の範囲を超える接待、贈答、その他経済的利益の供与及び受領を行いません。また、社会通念の範囲内であっても、上長の承認なしに接待、贈答、その他経済的利益は受領しません。
- (2) 利害関係のある公務員への接待、贈答、その他経済的利益の供与については、社会通念にかかわらず厳格に規定されていることを理解し、その規準に従います。

5. 購買取引先の選定

購買取引先の選定は、取引先の提供する商品・サービスの信頼性、経営の安定性に加えて、法令及び社会規範の遵守、環境保全、腐敗防止、人権の尊重、雇用・労働環境の整備等のCSR（社会的責任）遵守の状況を適宜確認のうえで、適正かつ公正に行います。

第3章 利益相反行為の禁止

1. 利益相反行為の禁止

- (1) 会社の利益と相反する又はその恐れのある行為は行いません。
- (2) 会社の承認なしに、他の会社、団体の役員、顧問、従業員、代理人等に就任しません。
- (3) 業務に関連して得た個人宛の報酬は、会社の承認なしには、これを受領しません。

2. 会社資産の適正使用

- (1) 会社資産の効率的な活用を心掛けるとともに、損傷、紛失、盗難が無いよう適切に管理します。
- (2) 私的な利益を得ることを目的として、有形、無形を問わず会社の資産、経費を使用しません。
- (3) 会社の承認なしに、事業所内において、集会、演説、宣伝、勧誘、文書の配布又は掲示板への掲載等の業務と無関係な私的活動を行いません。

第4章 人権、多様な文化の尊重

1. 人権の尊重、差別の禁止

人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等の事由いかんを問わず差別をしません。

2. ハラスメントの禁止

人の尊厳を傷つけるような誹謗や中傷、ハラスメントとなるような行為を行いません。

3. 各国・地域の文化等の尊重

各国・地域の文化、慣習、言語を尊重し、国際社会や地域社会との調和に心掛けます。

4. 強制労働、児童労働の禁止

当社は、強制労働、児童労働等の非人道的な雇用は行いません。また、そのような行為を行う企業とは取引をしません。

5. 公正な人事・処遇制度の構築と運用

当社は、雇用、配置、賃金、研修、昇進等の取り扱いについて、機会均等を図り、国際条約や、各国・地域の法令に定められた労働者の権利保護に留意し、労働協約その他の取り決めを守ります。

第5章 社会との関係

1. 適正な会計処理

関係法令や公正妥当な会計基準に則り、適正な会計処理・報告を行い、財務諸表の信頼性を確保します。

2. 企業情報の開示と透明性の確保

- (1) 当社は、法令に基づき、適時・適切に企業情報を開示するとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むよう努めます。
- (2) 当社は、透明性の高い経営を目指し、お客様、株主、取引先等のステークホルダーとのコミュニケーションを促進します。

3. 社会貢献活動

当社は、良き企業市民として国際社会や地域社会との調和を図り、企業価値の持続的向上に取り組むとともに、積極的に社会貢献活動を行います。

4. 反社会的勢力の排除

- (1) 反社会的勢力又はそれと疑われる者からの不当な要求に対しては、断固として拒否し、一切の関係を持ちません。
- (2) テロ行為、マネーロンダリング等の犯罪行為には一切関与しません。また、これらの犯罪に利用されることのないように十分に留意します。

5 政治・宗教活動について

当社は、特定の政治・宗教団体を支援しません。また、会社施設内或いは業務時間内に政治・宗教活動を行うことは認めません。

第6章 働きやすい職場環境の実現

1. 多様な人格・個性の尊重

当社は、異なる人格、個性、考え方、価値観等の従業員の多様性を受容し、広く人材を活用することで、組織としての活力を生み出し、持続的成長を実現します。

2. ワーク・ライフ・バランスの確保

当社は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた働き方を支援し、従業員一人ひとりが安心して働ける、やりがいを持てる職場づくりに努めます。

3. 安全で衛生的な職場環境の構築

- (1) 当社は、安全かつ衛生的な職場環境の保持を最優先課題とし、日ごろから事故・労働災害の防止に努めます。
- (2) 当社は、従業員の心と身体健康保持や増進のための施策に積極的に取り組み、快適に働ける職場環境の確保に努めます。

第7章 情報の取り扱い

1. 知的財産の尊重

ソフトウェア、プログラムの不正取得や不正使用等の他人の知的財産権を侵害する行為は行いません。

2. 情報管理の徹底

- (1) 業務上知り得た会社の秘密情報は漏洩、流失がないよう厳重に管理し、業務以外の目的に使用しません。
- (2) 退職後といえども、会社の秘密情報を漏洩したり、使用しません。
- (3) 個人情報の取り扱いは特に留意し、社外への持ち出し、漏洩、流失が無いよう厳重に注意します。
- (4) 情報セキュリティに関する社内規則を遵守し、会社の各種情報システム（ハードウェア、ソフトウェア、ネットワーク、記録媒体等）が破損・紛失しないように適正に使用するとともに、外部からの不正アクセス・侵入を防ぐため、会社から指示される対策を随時遅滞なく実施します。

3. インサイダー取引の禁止

- (1) 投資判断に影響を及ぼす可能性のある当社及び取引先等の未公表の重要事実を知った場合は、その情報が公表されるまで、関係する株式等の取引を行いません。
- (2) その情報を他者に伝える又は当該会社の株式等の取引を推奨する行為は行いません。

第8章 経営トップの責任

経営トップは、自ら率先して本行動規準に則り、公正なる企業倫理と法令その他の社会規範に基づいた事業運営がなされるように努めます。万一、役員・従業員に本行動規準に反するような行為があり、法令違反等の重大な事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決に当たる姿勢を内外に明らかにし、原因究明・再発防止に努めます。また、迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、自らを含め厳正な処分を行います。更に、取引先に対しても、健全な企業活動倫理と法令順守を基本とした事業運営が図られるように働きかけていきます。

第9章 違反の疑いがある行為の報告・相談

- (1) 日本郵船株式会社では、コンプライアンス全般とハラスメント関連の相談窓口として「郵船しゃべり場」を設置しています。
- (2) 本行動規準に違反する又はその疑いがある行為を発見した場合は、遅滞なく、役員、

上司又は郵船しやべり場へ報告・相談し、他の役員・従業員の違反行為を黙認、隠蔽しません。

(3) 違反行為の有無に関する調査に協力します。

(4) 当社は、違反行為を報告・相談した役員・従業員や調査に協力した役員・従業員の秘密を厳守し、不正な目的による場合又は不適當な方法による場合を除き、報告・相談をしたことによって会社より不利益な処遇がなされないことを保証します。

附則

1. 適用

本行動規準は株式会社ユニ システムの全ての役員・従業員に適用され、派遣、出向契約に基づき当社の業務に従事する者に準用される。

2. 罰則

役員・従業員が本行動規準に違反した場合又は違反事実の隠蔽・改ざん・偽造等を行った場合は、当社は就業等の規則や規程に従い、厳正に対処するとともに、必要に応じ法的措置を講じる。

3 改廃

本行動規準の改廃は、取締役会の承認を得るものとする。ただし、組織変更又は役員体制の変更に伴う部門名及び役職名の改正は、管理部担当役員の決裁をもって行い、取締役会へ報告する。

平成30年10月改定