

BREXA グループ行動規範

この BREXA グループ行動規範(以下「本規範」といいます。)は、BREXA グループ(グループ各社を総称して、又はグループ各社を個別に、以下「当グループ」といいます。)が事業活動を行うにあたって重視する理念や価値観を明らかにすることにより、当グループの役員及び従業員(以下「役職員」といいます。)が実践・遵守すべき基本的な行動の規範を定めることを目的とするものです。

第1章 基本姿勢

1 法令遵守

当グループは、事業活動を行う各国・各地域において適用される全ての法令及び規則を遵守し、また、モラルその他の社会規範に適合した倫理観をもって行動します。

当グループの役職員は、このことを念頭に事業活動に従事するとともに、互いを尊重し、誠実にかつ責任をもって行動するものとします。

2 人権の尊重

当グループは、全ての人々の人権(国際的に認められた人権も含みます。)を尊重し、互いを認め合う価値観を共有します。また、当グループは、あらゆる不当な差別を排除し、役職員にとって、安心・安全な職場環境を構築することに努めるとともに、人権尊重の実現に向けた課題の可視化と改善活動、及び従業員教育を行います。

当グループは、当グループのステークホルダーに対しても、人権尊重の働きかけを行うとともに、人権侵害が発見された場合には、その回復に向けて誠実に行動します。

3 多様性の尊重

多様性の尊重は、当グループが持続的に成長するために最も大切にしている価値観です。

当グループは、人種、国籍、民族、肌の色、言語、性別、性的指向、性自認、思想、信条、信教、学歴、門地、家柄、社会的身分、疾病、障がい、結婚歴、妊娠、遺伝情報等を理由としたいかなる不当な差別も許容しません。

当グループは、多種多様な価値観や考え方を有する一人ひとりの能力やスキルが認められ、個人が活かされる職場環境の実現を目指します。

当グループの役職員は、ある国や地域、文化圏で通常行われている行為が、別の国や地域、文化圏では受け入れられないことがあることを認識して行動するとともに、別の国や地域の文化風習を積極的に理解し、可能な限り尊重するものとします。

第2章 雇用・労働環境

1 労働関連法令の遵守

当グループは、人材が重要な経営資源であるという認識のもと、労働基準法、労働安全衛生法その他の労働関連法令を遵守し、役職員が安心・安全に働くことができる職場環境の確保に努めます。

2 適切な労働時間・適切な賃金

当グループは、法令で定める許容範囲を超えた長時間労働やサービス残業を役職員に行わせないようにするとともに、役職員に対し、長時間労働の抑止や労働関係法令の遵守に向けた定期的な教育を行います。

当グループは、職務の内容などに照らして均等又は均衡のとれた待遇の確保に努め、有期契約社員及びパートタイマーと無期社員との間で、不合理な待遇差を設けたり、差別的な取扱いを行ったりしません。

当グループは、労使の話し合いを通じて、役職員の待遇への納得感の確保に努めます。

3 多様性の尊重による適切な職場環境の維持

当グループは、多様な価値観を尊重することが労働生産性の向上やイノベーションの創造のために必要不可欠であると考えています。このことから、当グループは、全ての役職員の人権と多様性を尊重し、不当な差別がなく、役職員同士が密にコミュニケーションを取り合い、相互に助ける職場環境の構築を目指します。

また、当グループは、国籍、人種、性別、障がいの有無等にとらわれることなく、多様な価値観を持った人材の確保に努め、それらの人材が抱えている個々の事情に配慮し、全ての役職員が働きやすい職場風土の醸成に努めます。

当グループは、公正な人事・処遇制度を構築し、適切に運用します。

4 児童労働・強制労働の禁止

当グループは、いかなる理由であっても、事業活動を行う各国・各地域において、国際的な条約若しくはその国・地域で定められた就業最低年齢を下回る児童を就業させ、又は労働者の意思に反して労働を強制しません。

5 ハラスメントの禁止

当グループは、他者の尊厳や人格を侵害するハラスメント行為を禁止します。当グループは、役職員に対し、ハラスメントに関する教育・研修を行い、ハラスメントのない安心・安全な職場環境を実現します。

当グループの役職員は、ハラスメントのない職場を実現するため、互いを尊重し合い、労働関連法令及び社内規程を遵守するものとします。

6 雇用における機会均等・差別の禁止

当グループは、採用基準及び採用後の処遇について、関連する法令を遵守し、国籍、人種、性別、障がいの有無等、当人の正当な評価に基づかない事項に基づく不当な取扱いを一切行わず、雇用・労働の健全性を確保します。

7 労働者の団結権と団体交渉権

当グループは、役職員が労働組合を結成又は労働組合に参加し、活動する権利を尊重するとともに、これらの活動を行わないという意思決定も尊重します。

8 人材育成・キャリア形成への取り組み

当グループは、当グループの持続的な成長の実現には、役職員一人ひとりの能力を高め、それを最大限引き出していくことが重要であると考えています。したがって、当グループは、そのために必要な対策を持続的に講じていきます。具体的には、役職員一人ひとりの適正や自主性を尊重しながら、その能力を最大限引き出すための人材育成、適材適所への配置及びキャリア形成の支援等を実施します。

9 ワークライフバランスの推進

当グループは、仕事と余暇を分離して働きやすい環境を整備します。当グループは、役職員が、仕事と家庭生活を両立し、育児、介護又は治療等各自の状況に合わせて、より柔軟な働き方ができるような制度を整備、拡充し、役職員が働きやすく、やりがいのある職場環境を実現します。

10 職場の安全衛生

当グループは、労働衛生対策を計画的に推進する体制を整備し、労働災害を防止するとともに、役職員が健康かつ安心・安全に働くことができる職場環境を確保します。

第3章 事業活動

1 公正・透明・自由な競争と適正な取引

当グループは、公正、透明、自由な競争が社会・経済の持続的な発展に不可欠なものであることを認識し、その社会の一員として持続的に成長すべく、公正かつ自由な競争に関連する全ての法令及び規則を遵守します。具体的には、カルテル又は入札談合等の不当な取引制限、及び優越的地位の濫用等の不公正な取引方法といった、公正・透明・自由な競争を阻害するあらゆる行為をいたしません。

当グループの役職員は、これらの規制に関連する法令及び規則を遵守し、これらの規制に違反するおそれを抱いた場合には、速やかに上席者又は法務部門に報告・確認するものとします。

2 ステークホルダーへの対応

当グループは、株主、顧客、調達先、役職員、地域社会、行政等の幅広いステークホルダーに対して社会的な責任を負っており、その責任を果たすため、公正な情報開示や継続的な対話を通じて持続的な信頼関係を構築します。

当グループは、幅広いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じて、ステークホルダーのニーズだけでなく、当グループとは異なる価値観や意見にも耳を傾け、それらを企業活動に反映することに努めます。

3 海外現地法規の遵守と文化・習慣の尊重

当グループは、事業活動を行う各国・各地域における法令及び規則に従い、また、その国・地域の文化や習慣を理解し、尊重します。

当グループは、事業活動を行う各国・各地域における、さまざまなステークホルダーの関心や社会問題に配慮した経営を行い、その国や地域の発展に貢献します。

4 適正な契約

当グループは、契約を締結するにあたっては、契約に伴うリスクやコストを的確に把握し、必要に応じて専門家の協力を得てリスクアセスメントを行うなど、適正な手続を履践した上で、明確な契約を締結するよう努めます。

当グループは、法令、規則又は社会規範に違反する契約は締結しません。

当グループは、取引先との契約に定められた義務を誠実かつ確実に履行します。

5 公正な調達

当グループは、当グループの事業活動に、調達先による協力・支援が不可欠であることを認識し、調達先との長期的な信頼関係の維持・構築に努めます。

当グループは、調達先に対し、下請代金支払遅延等防止法により禁止されている買いたたき、不当な受領拒否及び支払遅延等の行為、優越的地位の濫用等の私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律に違反する行為並びに金銭、贈物、接待その他の利益を要求する行為をいたしません。

当グループは、調達先の選定にあたり、その提供するサービスの価格、品質、信頼性、納期等の客観的な基準を軸に、調達先における法令遵守、人権尊重、情報セキュリティ、環境保全等の社会的責任に対する取り組み状況も考慮の上、公正な評価を行います。

当グループは、調達先に本規範の理念を共有し、その理念に則った行動を取ることを促します。

6 適切な表示・広告その他のマーケティング（優良誤認・有利誤認の禁止）

当グループは、表示、広告その他のマーケティングに関する法令を遵守し、虚偽の表示・広告や、優良誤認、有利誤認等の誤解を与え、又は他者を誹謗中傷する表示・広告を行いません。

7 健全な接待及び贈答

当グループは、法令により禁止されているか否かにかかわらず、顧客、調達先その他の取引先との間で、社会通念上適切な範囲を超える接待や、金銭、贈物その他の利益の授受を行わず、顧客、調達先と公正かつ公平に接します。

8 政治・行政との関係（贈収賄の禁止）

当グループは、政治や行政と健全かつ正常で公明な関係を保ち、法令により禁止されているか否かにかかわらず、いかなる国や地域の公務員（地方政府や公的機関の職員等を含みます。）に対しても、接待、金銭、贈物その他の利益を不当に供与し、又はこれらの疑惑を招く行為をいたしません。

9 反社会的勢力及び団体との関係遮断

当グループは、反社会的勢力及び団体（暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関連企業、暴力団関係者、総会屋、特殊知能暴行集団、暴力団であることを故意に隠ぺいした企業や団体、半グレ組織、サイバー犯罪集団その他の法令や政府機関が反社会的勢力と指定した者の総称）とは、断固として決別し、一切の関係を持ちません。

当グループは、取引に先立ち、取引の相手方が反社会的勢力及び団体であるか否かについて、十分な調査を行います。

当グループは、反社会的勢力及び団体から関係を求められ、又は不当な要求を受けた場合を想定した体制を整備するとともに、当該要求等を受けた場合には、毅然とした態度で臨み、警察当局や関係団体と連携を図りつつ、断固として要求を拒否します。

当グループの役職員は、マネーロンダリング（犯罪による収益の移転）に関する法令等

を遵守し、マネーロンダリングに関与してはならないものとします。

10 不正の防止

当グループは、不正のトライアングル(「動機」「機会」「正当化」)を防止する体制を整備します。

当グループは、不正経理や粉飾決算(架空売上、経費の水増し又は先送り、領収証の改ざん)を行いません。

当グループは、公的な支援や助成を適正に利用します。

11 サービスの安全性・品質の確保

当グループは、消費者が自立的な選択や判断を行うことができるよう、サービスに関する適切な情報を開示、提供します。

当グループは、提供するサービスの品質、信頼性、情報セキュリティ等に十分に配慮しつつ、社会的に有用で創造性に富んだサービスの提供を通じて、顧客の満足と信頼の獲得に努めます。

当グループは、ステークホルダーとの対等な関係を常に意識した上で、安全性・信頼性・環境保全に配慮したサービスを提供します。

当グループは、顧客の視点で、多様化・複雑化・高度化する顧客ニーズを的確に把握するとともに、これまでに培ったノウハウ・経験をもとに、常に新しい価値の創造に取り組み、顧客の課題解決に努めます。

当グループは、顧客からの問い合わせ等に誠意をもって迅速に対応し、必要な場合には、速やかなサービスの改善を図るとともに、徹底した原因究明を通じて再発防止策を講じるなど、顧客の声をサービスに反映させることで、さらなる品質の向上・新たなサービスの開発につなげます。

第4章 権利の保護

1 機密情報の保護

当グループは、当グループが機密として管理する情報(戦略情報、財務情報、知的財産に関する情報等をいい、以下これらを総称して「機密情報」といいます。)及び預託又は提供された第三者の機密情報も厳格に管理します。

当グループは、第三者の機密情報を取得する場合には、機密保持契約を締結するなど、適切な方法を採用するものとし、当該情報が不正な手段により取得された情報である場合には、その情報を取得、使用又は開示しません。

当グループは、機密情報を第三者に開示する場合には、機密保持契約を締結するなど適切な保護措置を講じます。

2 個人情報の保護

当グループは、個人情報を収集、保管、利用、開示、変更又は廃棄する場合には、事業運営を行う各国・各地域における個人情報保護法令(ガイドライン等を含みます。)に従い、安全管理措置等を講じて適切に取り扱います。

当グループは、個人のプライバシーに関する情報を、本人の同意又は正当な理由なく第三者に開示せず、厳重に管理します。

当グループは、個人情報の保護を図りつつ、データの利活用を通じて、デジタル技術の活用によるビジネスモデルや業務の変革(いわゆる「DX」)を推進し、持続可能な経済成

長と社会的課題の解決に貢献します。

3 サイバーセキュリティ体制の維持強化

当グループは、サイバーセキュリティが経営に大きな影響を与えるリスク要因であるとの認識のもと、情報セキュリティ事故を未然に防止する措置を講じるとともに、事故が発生した場合に被害を最小化するための体制を整備します。

当グループの役職員は、サイバーセキュリティリスクに対する理解の促進を図るとともに、早期の検知や対応、復旧を図るために必要な知見の収集・スキルの取得に努めるものとします。

4 知的財産(自社の権利・第三者の権利の保護)の管理

当グループの知的財産(特許、実用新案、商標、意匠、著作物、営業秘密、IP アドレス等)は、かけがえのない最も重要な経営資源(競争力の源泉)の一つであることから、当グループは、知的財産を適切に保護するとともに、その価値を維持し、更に向上させるために努力します。

当グループは、第三者の知的財産権を尊重し、第三者の知的財産権を不正に使用し、又は侵害しません。当グループは、事業の遂行の際に第三者の知的財産権を侵害することのないよう常に注意を払い、第三者の知的財産権を侵害するおそれがあるときは、適切に対応します。

第5章 ガバナンス

1 適正な判断プロセス(構造的利益相反の禁止)

当グループの役職員は、当グループにとって最善の選択となるよう、判断・意思決定を行うものとします。

当グループの役職員が判断・意思決定を行う場合には、客観的な事実に基づいて公平・公正な視点から検討すること、判断・意思決定が適法かつ正当な内容であること、個人的な利害関係や利益相反関係が存在していないこと、当該役職員に与えられた権限の範囲内であること、誠実な検討に基づき当グループにとって最善の選択との確信を得た上で行わなければならないことを常に念頭に置かなければならないものとします。当グループは、役職員がこれらに従った判断・意思決定を行うために必要な体制の整備を継続的に行います。

2 記録の適正保持及び報告

当グループは、会社法、金融商品取引法及びその他の関連法令に従い、当該法令上作成する必要がある会計帳簿、計算書類等の財務関係の記録を誠実かつ正確に作成します。また、法令上作成が要求されている記録等はもちろん、その基礎となる記録や報告その他の原資料についても、遺漏なく適時に、事実に基づいて正確に作成し、適切に管理します。

3 適時・適正な情報開示

当グループは、適時かつ適切に、また、正確かつ公正に、わかりやすい内容で情報開示を行います。

当グループは、インベスターリレーションズ(IR)活動や株主総会を通じて、株主や投資家との建設的な対話を行うとともに、法令上求められている開示にとどまることなく、

ステークホルダーにとって重要で信頼性のある情報を幅広く提供し、企業活動に対する理解の促進に努めます。

4 税務及び会計基準コンプライアンスの遵守

当グループは、事業活動を行う上で適用される税法や会計基準に則った財務・会計処理を行い、一切の不正処理を排除します。

当グループの役職員は、これらの法令や会計基準を理解し、遵守するものとします。

第6章 役職員の倫理的な行動(不誠実な行為の禁止)

1 個人的利益相反の禁止

当グループの役職員は、当グループにとって最善の利益となるよう行動するものとします。当グループの役職員は、万一、自身(自身と利益が共通し得る者を含みます。)と当グループとの間で利害が対立する状況が発生し、又は発生するおそれがあるときは、自ら判断せず、社内規程等に従い、速やかにその内容を上席者又は決裁者に正確に報告し、適切な判断を仰ぐものとします。なお、ここにいう利害が対立する状況には、当グループの事業と競合する事業を自ら行うこと、当グループの事業と競合する事業を行う会社の役員に就任すること、顧客、調達先又は競合他社等との間で、当グループにとって最善の利益となるよう判断する際の独立性を損なうような取引を行うこと等が含まれます。

2 公私分離の徹底

当グループの役職員は、公私分離を徹底し、当グループの各社が個別に許可した場合を除き、勤務時間中に、当グループの業務と無関係な行為をしてはならないものとします。当グループは、役職員による地域社会の活性化に向けた活動への自主的な参加を推奨しますが、当グループの役職員は、公私分離に留意し、当該活動を当グループの事業活動として実施する場合は、社内規程等に従い、事前に、その内容を決裁者に正確に報告し、適切な判断を仰ぐものとします。

3 会社資産管理(資産の保全・会社資産の適正利用)

当グループの資産(物品、機材等の有形資産のみならず、情報等の無形資産も含みます。)の使用は、正当な業務の目的のために行う場合にのみ許諾されます。当グループの役職員は、当グループの資産を善良な管理者としての注意義務をもって使用、管理しなければならず、また、当グループの資産を利用して個人的な利益を追求してはならないものとします。

4 公的な発言の対応

当グループの役職員は、当グループに関する情報を社外に発信する場合には、上席者、広報、IR又はその他の社内規程等で定められた者の承認を得なければなりません。また、私的な時間や場所であったとしても、当グループに関連する発言(メディアでの発言や、SNS上の投稿も含みます。)を行う場合には、その表現や内容等に十分に配慮し、機密情報に言及してはならないものとし、また、その発言が個人としての意見であり、当グループの立場や見解を代表しているものという印象を抱かれないようにしなければなりません。

当グループの役職員は、SNS上で当グループにとって否定的な発言を発見した場合には、

自ら対応せずに、広報、IR を所管する部門又は法務部門に報告し、対応を要請するものとします。

5 インサイダー取引の防止

当グループの役職員は、業務遂行の過程で重要な未公開情報を知った場合、当該重要な情報が公表されるまで、株式や有価証券等の取引を行わず、また、当該重要な未公開情報を第三者に伝達するなど、当該第三者が株式や有価証券等の取引を行うことを誘発するいかなる行為もいたしません。

当グループは、業務上必要な場合を除き、役職員が重要な未公開情報を認識することがないように、適切な情報管理体制を整備します。

第7章 持続可能な社会への貢献

1 社会への貢献

当グループは、社会の一員として、多様性を尊重しながら積極的に社会に参画し、社会の発展に貢献します。

当グループは、社会貢献活動として、当グループの経営理念を踏まえつつ、社会的課題を特定し、その課題解決に向けた取り組みを行います。

当グループは、イノベーションの創出を通じて、社会に有用で安全なサービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に向けた取り組みを行います。

2 地域社会への貢献

当グループは、地域社会（コミュニティ）の一員であるという自覚を持ち、コミュニティへの様々な貢献を通じて、当グループの事業活動に対する信頼を高めるとともに、コミュニティの持続的な発展に寄与します。

当グループの役職員は、コミュニティの一員として、ボランティアや地域の行事への参加等を通じて、コミュニティの発展に寄与するよう努めるものとします。

3 環境への配慮

当グループは、環境問題への取り組みを経営の最重要課題の一つと捉え、当グループの持続的な成長の必須要件として、持続可能な社会の構築に向けて自主的かつ主体的に行動します。具体的には、①地球温暖化の要因の一つである二酸化炭素の排出抑止、②資源・エネルギーの需給ひっ迫を見据えた省資源・省エネルギーや資源の循環利用、③環境リスクに対する様々な対策の実施に努めます。

当グループの役職員は、環境問題を自らの問題として捉え、自身で取り組むことができることを考え、行動するよう努めるものとします。

第8章 マネジメントシステム

1 行動規範遵守に向けた体制（TOP の率先垂範、遵守体制の構築、周知）

当グループの経営陣は、本規範の遵守が自身に課せられた最も重要な役割の一つであることを認識して経営にあたり、本規範を遵守するための実効的なガバナンス体制を構築するとともに、当グループの全ての役職員に対し、率先して本規範の浸透を図ります。

当グループの経営陣は、当グループのステークホルダーに対し、本規範の理念を共有し、理念に基づく行動を促すことに努めます。

当グループの経営陣は、当グループの役職員が本規範に違反し、社会的な信用失墜を招く事態が生じたときは、自らの指揮のもと、率先して問題解決や原因究明、再発防止に努めるとともに、権限と責任を明確にして、自らを含めて厳正な処分を行います。

2 内部通報(企業倫理ホットライン)及び人権相談窓口(ハラスメント相談窓口)への取組み

当グループは、役職員が、法令、規則、本規範若しくはその他の社内規程に違反し、又は違反するおそれのある行為を発見した場合に、安心して早期に報告・相談できるよう、通常の指揮命令系統から独立した通報窓口(企業倫理ホットライン)を設置します。

当グループは、企業倫理ホットラインに加え、法令、規則、本規範及びその他の社内規程の遵守や、人権の保護等について、役職員から疑問や相談を受け付ける相談窓口を設置し、不正の早期の検知・解決を図ります。また、当グループは、不正となりうる予兆を検知し、又は不正の拡大を防ぐための体制を整備するとともに、問題発生時には必要な対策を速やかに講じます。

当グループは、誠実に報告・相談をした役職員や調査に協力した役職員について、その匿名性に配慮して公正かつ誠実に取り扱い、詮索又は不利益な取扱いを行わないとともに、これらの者に対するいかなる報復行為も禁止します。

当グループの役職員は、違法な行為はもちろん、コンプライアンス違反の行為を見聞きしたときや、そのおそれがあると感じたときは、上席者又は上記窓口で報告するものとし、これらの行為を知りつつ、報告を行わない役職員については、これらの行為を行った役職員と同様に、懲戒処分を含む厳正な処分を行います。

3 BCP への取組み

当グループの経営陣は、当グループにおけるリスク事案(サイバー攻撃等のサイバーセキュリティ上の問題、反社会的勢力及び団体からの不当要求、テロ、自然災害、人災、人権侵害等)が発生した場合に、迅速かつ適切な対応を取ることができるよう、危機管理体制(「BCP」といい、具体的には、危機管理マニュアルの作成・アップデート、主幹部署の決定、対策本部の設置、役職員の訓練等が挙げられます。)を整備します。

4 人事処分等

当グループは、役職員が本規範に違反した場合には、賞罰規則の定めに従い、違反者の管理監督の責任を負う役員又は上席者も含めて、厳正な処分を行います。