

# コーポレートガバナンス

## 基本方針

1. 当社は、株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
2. 当社は、株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーとの適切な協働に努める。
3. 当社は、法令に基づく開示はもとより、ステークホルダーにとって重要または有用な情報についても主体的に開示する。
4. 当社の取締役会は、株主受託者責任および説明責任を認識し、持続的かつ安定的な成長および企業価値の向上ならびに収益力および資本効率の改善のために、その役割および責務を適切に果たす。
5. 当社は、株主との建設的な対話を促進し、当社の経営方針などに対する理解を得るとともに、当社への意見を経営の改善に繋げるなど適切な対応に努める。

## 信頼回復に向けた基本的な考え方

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、当社としての価値観を示し、私たち一人ひとりが遵守すべき行動準則として、「企業行動指針」を制定し、国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し遵守されるよう、これまで努力してきました。例としては、企業行動指針の説明会開催、各種コンプライアンス教育の実施、コンプライアンス教育の昇格要件化、対象従業員との1対1の点検活動、内部通報制度の周知徹底などを行っています。これらの場を含め、さまざまな機会において、私たちが企業活動を通じて社会に提供している製品・サービスは、多くの人々の生命・身体や財産の安全に関わるものであること、また、私たち一人ひとりが直接的にも間接的にも品質経営に従事しており、個々の業務の緩みが社会全体に影響を及ぼすことがありうることを厳しく自覚して、緊張感を持って日々の業務に向き合うことを広く伝えてきました。加えて、あらゆる職場で、異常に気づいたら、良し悪しにかかわらずいち早く報告し、問題の芽が小さなうちに解決する考え方[Bad News 1st]の実践についても、広く伝え、遵守するよう努めてき

ました。しかしながら、2018年10月16日に公表しましたとおり、当社および当社の子会社が出荷していた免震・制振用オイルダンパーの一部において、性能検査記録データの書換え行為などが行われ、大臣認定の性能評価基準に適合していない、または、お客様の基準値を外れた製品を建築物に取り付けていた事実、さらに、当社と防衛省との間の防衛装備品に関わる契約においても、作業時間の付け替えによる不適切な計上を行っていました(以下、あわせて「不適切行為」と呼びます)。

今後、不適切行為を絶対に再発させず、信頼回復に取り組む覚悟を示すため、経営理念を改定し(「1. 規範を遵守するとともに、何事にも真摯に向き合います。」を追加)、改定後の経営理念および基本方針に基づき、コーポレートガバナンスの強化、充実に尽力していきます。そして、品質不正の防止を企業行動指針に明記したうえで、国内外の事業活動の第一線である従業員「一人ひとり」に「企業行動指針」が深く浸透し、遵守されるよう不退転の決意を持って取り組んでいきます。

## 企業統治の体制の概要

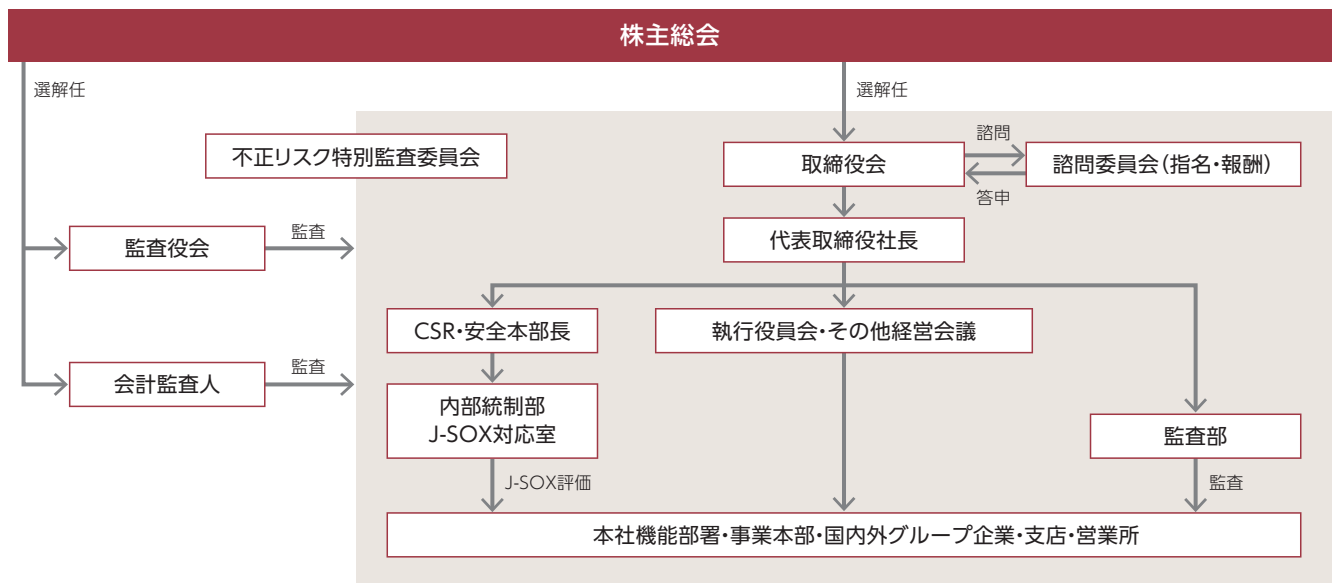
当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社であり、取締役会と監査役・監査役会を中心としたコーポレートガバナンスを構築しています。また、執行役員制を採用し、意思決定の迅速化、業務執行の効率化を図っています。

取締役会は、6名のうち、2名を独立社外取締役とし、監査役会は、4名のうち、2名を社外監査役(うち、1名を独立社外監査役)としています。当社取締役会は、3分の1が独立社外取締役に構成されていることから、経営に対する独立的かつ客観的な監督機能がより一層強化されているものと判断しています。社外

取締役および社外監査役の独立性については、当社における独立性基準に基づき、独立性の有無を判断し、経営陣から独立して判断できる人物を選任しています。

さらに、組織体制としては、グローバルガバナンスおよびコンプライアンスの総合企画・調整を担う内部統制部を設置し(同部内に設置しているJ-SOX対応室がJ-SOX評価を実施)、広く不正の予兆・土壌を検出する機能を担い、社外取締役を委員長とする不正リスク特別監査委員会を設置しています。

## コーポレートガバナンス体制図



### 社外取締役・社外監査役の独立性基準

KYB株式会社(以下、「当社」という)は、金融商品取引所が定める独立役員の要件を踏まえ、社外取締役および社外監査役の独立性基準を以下のとおり定めています。いずれかに該当する場合、独立性に欠けると判断します。

1. 当社および子会社(以下、「当社グループ」という)において勤務経験がある者
2. 当社グループの主要な借入先\*1において勤務経験がある者
3. 当社の主要株主\*2またはその業務執行者
4. 当社グループの製品等の主要な販売先\*3またはその業務執行者
5. 当社グループの製品等の主要な仕入先\*4またはその業務執行者
6. 当社グループから、役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等(当該財産を得ている者が法人等の団体であり、当該財産が当該団体の年間総収入金額の2%を超える場合は、当該団体に所属する業務執行者)
7. 当社グループから年間1,000万円以上の寄付を受けている者(寄付を受けている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する業務執行者)
8. 当社グループとの間で、相互に取締役、執行役員等を派遣している法人等の業務執行者
9. 当社グループの会計監査人である監査法人に勤務経験を有する者
10. 過去10年間において、上記3から9のいずれかに該当していた者
11. 上記1から10のいずれかに該当していた者の配偶者および二親等以内の親族
12. その他、当社と利益相反関係が生じうる特段の事由を有する者

\*1 当社グループの主要な借入先とは、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう。

\*2 当社の主要株主とは、直接保有、間接保有(信託銀行等を通じて間接的に保有している者を含む)を問わず、当社事業年度末において議決権の10%以上を保有している株主をいう。

\*3 当社グループの製品等の主要な販売先とは、その年間取引金額が当社グループの連結売上高の2%を超える販売先をいう。

\*4 当社グループの製品等の主要な仕入先とは、その年間取引金額が当該仕入先グループの連結売上高の2%を超える仕入先をいう。

## 取締役会の実効性評価

当社においては、過去3年、取締役会の実効性について評価を行い、毎年、「コーポレートガバナンス報告書」にて、課題と取り組みの概要を開示しています。例としては、取締役会に付議する案件の基準見直し、指名・報酬委員会の設置、個人株主様を対象にした工場見学会の開催などに取り組んできました。

## 買収防衛策

当社は、2019年(令和元年)6月25日開催の当社第97期定時株主総会の承認に基づき、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に確保し、向上させる取り組みの一つとして、「当社株式の大規模買付行為への対応策(買収防衛策)」を継続しました。本買収防衛策の有効期間は2022年(令和4年)6月開催予定の第100期定時株主総会終結の時までとしています。

## 当社におけるガバナンスの強化

	実施事項
2014年度(平成26年度)	対象従業員との1対1の点検活動開始
2015年度(平成27年度)	独立社外取締役1名選任
2016年度(平成28年度)	独立社外取締役2名選任、指名委員会(任意)設置
2017年度(平成29年度)	報酬委員会(任意)設置
2018年度(平成30年度)	社外取締役・社外監査役の独立性基準策定
2019年度(令和元年度/平成31年度)	不正リスク特別監査委員会設置、内部統制部設置、独立社外取締役割合1/3化

### コーポレートガバナンスにおける非財務実績

(1)企業行動指針言語数：14言語

(日本語、英語、中国語(簡体字/繁体字)、ポルトガル語、ベトナム語、フランス語、ドイツ語、チェコ語、タイ語、インドネシア語、スペイン語(欧州版/南米版)、タガログ語)

(2)取締役会における独立社外取締役の割合：1/3

(3)独立性基準：社外取締役・社外監査役の独立性基準策定

## 役員報酬等

### 報酬構成

役員報酬は、役職・職責に応じて毎月固定額を支給する固定報酬(基本報酬)と、会社業績の達成度によって変動する業績連動報酬(賞与)によって構成されています。なお、社外取締役および監査役の報酬については、その各々の役割と独立性の観点から、固定報酬のみとし、業績連動報酬は支給していません。

報酬等の種類	支給対象役員	報酬総額限度額	株主総会決議年月日	算定プロセス
固定報酬	取締役	30百万円/月 (360百万円/年)	1997年6月27日開催 第75期定時株主総会	報酬委員会への諮問
	監査役	8百万円/月 (96百万円/年)	2011年6月24日開催 第89期定時株主総会	—
業績連動報酬	取締役 (社外取締役を除く)	総報酬(固定報酬+業績連動報酬)の40%以下	毎年の定時株主総会に付議	報酬委員会への諮問

(注)取締役の固定報酬における報酬総額限度額には、使用人兼取締役の使用人分給与は含まれていません。

### 決定方法

取締役の報酬に関しては、代表取締役および社外取締役から構成される任意の報酬委員会で固定報酬および業績連動報酬の算定基準の妥当性を検証したうえで、取締役会に対し妥当である旨の答申を行っています。

取締役の固定報酬額は、報酬委員会の答申を受け、株主総会で決議された報酬総額限度額の範囲内において、取締役会決議

により決定されます。また、取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬については、毎年の定時株主総会において議案が承認された時に、支給が確定します。

監査役の固定報酬額は、株主総会で決議された報酬総額限度額の範囲内において、監査役の協議により確定しています。

## 業績連動報酬の算定および支給額の決定方法

### (1) 算定の基礎となる指標および業績

業績連動報酬は、業績連動報酬支給事業年度の前事業年度（以下、基準事業年度）における、以下の算定指標（4項目）の連結業績予想達成度に応じて算定します。

算定指標	目標	実績
セグメント利益金額(百万円)	22,000	22,010
セグメント利益率(%)	5.30	5.34
親会社の所有者に帰属する 当期利益(損失)金額(百万円)	16,600	△24,757
親会社の所有者に帰属する 当期利益(損失)率(%)	4.00	△6.01

(注) 目標は、基準事業年度（2018年度）の前事業年度（2017年度）期末決算短信に記載する基準事業年度にかかる連結業績予想値を使用しています。

### (2) 支給総額の算定

業績連動報酬の支給総額限度額は、親会社の所有者に帰属する当期利益金額の1.0%とします。ただし、取締役（社外取締役を除く）の総報酬（固定報酬+業績連動報酬）に占める業績連動報酬比率40%を超えないこととします。

支給総額は、支給総額限度額に(1)に記載の算定指標の達成項目数に応じた支給割合を乗じて算定します。なお、親会社の所有者に帰属する当期損失を計上した場合には、業績連動報酬は支給しません。

達成指標数	4項目	3項目	2項目	1項目	0項目	当期損失
支給割合	100%	80%	60%	40%	20%	0%

### (3) 役職別支給額の決定

取締役（社外取締役を除く）の個別の支給額は、(2)の支給総額を以下の役職別支給ポイントにて按分計算を行い、各取締役への業績連動報酬支給額を決定します。なお、100千円未満の端数が生じた場合は、端数はすべて切捨とします。

役職	取締役 会長	取締役 副会長	取締役 社長	取締役 副社長	取締役 専務
支給ポイント	8	7	10	6	5

## 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の 員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	225	225	—	7
社外取締役	17	17	—	2
監査役 (社外監査役を除く)	46	46	—	2
社外監査役	47	47	—	3

(注1) 取締役（社外取締役を除く）の報酬等の総額には、使用人兼取締役の使用人分給与は含まれていません。

(注2) 上記には、2018年6月22日開催の第96期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および社外監査役1名を含んでいます。

(注3) 当社は、2011年6月24日開催の第89期定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止していますが、同株主総会において同株主総会終結の時までの在任期間に対応する退職慰労金の支給について承認決議をいただいています。上記報酬等の総額のほか、当該承認決議に基づく以下の役員退職慰労金の支給を当事業年度において行っています。

取締役（社外取締役を含まない）1名に対する役員退職慰労金1,400万円

※ この金額には、過年度において開示した役員退職慰労引当金繰入額、取締役1名分1,210万円が含まれています。

※ この役員退職慰労金は、当事業年度中に退任した取締役1名に対して支給したものととなります。

(注4) 役員退職慰労金制度は、上記のとおり廃止していますので、当事業年度にかかる役員退職慰労金の増加はありません。

# 内部統制／コンプライアンス

## 内部統制

### 基本的な考え方

コーポレートガバナンスを有効に機能させるため、会社法に基づき、内部統制システムの基本方針\*1を取締役会において決議し、リスク管理体制、グループ管理体制、社内コンプライアンス体制の整備など諸施策を推進しています。また、金融商品取引法に基づき「財務報告に係る内部統制」の整備と運用の評価を法の定める手続きで行い、財務報告の信頼性を確保し、内部統制報告書による適正な情報開示を実践しています。

### 活動のポイント

#### 1. 内部統制部の設置

内部統制部を設置し、グループガバナンスの総合企画・調整を担っています。さらに、同部内にJ-SOX対応室を設置し、「財務報告に係る内部統制」の整備と運用の評価などを行っています。

#### 2. 内部統制システムの基本方針の策定

当社取締役会において、内部統制システムの基本方針の決議を行い、その活動状況について確認します。その概要については、事業報告にて開示しています。

#### 3. グループ企業との情報連携体制の強化

当社とグループ企業の経営陣との間での会議体を強化し、会議の開催頻度を上げるとともに、トップヒアリング、国内関係会社経営会議、グローバル会議などにおいて、不正防止および発見に関する討議を強化します。

#### 4. 事業体制の整備

十分な技術、性能、品質検査体制、製造能力が備わっているのか

を検証する体制を整備するため、新製品開発や新事業などの企画に対して、製品開発評価会や執行役員会などでの重要検討項目のチェックを強化します。

#### 5. 人事ローテーションの徹底

知識・ノウハウの社内共有化を図ることにより、業務の透明性を確保するなど、効率的な後継者の育成を図ります。これにより、適正な人事ローテーションを行っていきます。

#### 6. 緊急時の社内規程の運用徹底

当社およびグループ企業において、重大な問題が存在する可能性を認識した場合、直ちに当社に報告する旨の社内規程など（即報規則\*2、「Bad News 1st」）について、その報告義務の再周知を行い、実施の徹底を図ります。

#### 7. 内部通報制度の実効性向上に向けた見直し

内部通報制度に関する間接部門へのeラーニング教育、現場作業員への説明会、理解度テスト、Face to face 点検活動\*3での教育・啓発を行っています。また、製品の品質や安全に関わる不適切な行為の内部通報については、通報の義務化などの実効性向上策を検討しています。

\*1 詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.kyb.co.jp/company/governance.html>

\*2 即報規則：KYBグループの危機管理体制の根幹をなす制度であり、重要事項の情報について、部門長または拠点長などが当社社長へ迅速・正確に報告する制度

\*3 Face to face点検活動：現場から積極的に情報を吸い上げるため、1対1の面談方式による社内規程の遵守状況確認、社内規程の内容説明を兼ねた周知および被面談者が抱える現場問題の情報収集などの活動

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、「コンプライアンス」を「社会規範である法律・命令・規則の遵守」にとどまらず、企業活動に伴う「定款・社内規程・契約等の遵守」、さらに健全な企業活動を進めるための「企業倫理の遵守」と考えています。

1. 役員と従業員が企業活動を遂行するうえで遵守しなければならないルールとして「企業行動指針」を整備し、法令遵守と企業倫理の確立などに努めています。

2. 階層別研修・分野別研修などを通じて、コンプライアンス教育を実施しています。

3. 当社および全グループ企業を対象に、企業リスクを迅速に把握する制度として、即報規則や目安箱による経営層への情報伝達手段を整備しています。さらに、内部通報窓口を設置し、運用しています。

### 活動のポイント

#### 1. 当社グループの規範意識の醸成

不適切行為の反省事項を踏まえ、あらためて、自己が果たすべき役割を認識します。それに基づき、経営陣および幹部から役員全員に対して、研修・教育による意識改革を行います。

## 2. 社会的責任を自覚させる教育・研修の実施

企業倫理について、トップダウンによる繰り返し教育を体系化します。また、役職員一人ひとりの意識改革につながるケーススタディを多く取り入れた教材内容の見直しなどを積極的に行います。

## 3. 定期的なコンプライアンス重視のメッセージの発信

当社経営トップより、社内に向けコンプライアンス重視のメッセージを継続的に発信します。また、自社拠点、国内外グループ企業に当社経営トップが赴き、規範意識の醸成に関わる指導を行います。

## 4. 人事評価など

人事考課時、法令や社内規程などのルールの遵守状況などのコンプライアンスへの取り組み姿勢について評価する制度を導入します。また、不正防止の活動をテーマとした小集団活動を行い、有用な活動を表彰するなど、自ら考え改善する役職員の育成につなげていきます。

## 5. 組織体制の整備

必要に応じて、委員会の設置を行います。例えば、個人情報保護については、個人情報の適正な取得、利用、管理、および保管に努め、当社から個人情報が外部に漏洩することを未然に防止するため、個人情報保護管理委員会を設置しています。安全保障貿易管理については、輸出関連法令遵守の徹底を図り、当社の

製品および技術(役務を含む)が直接・間接を問わず違法に輸出されることを未然に防止するため、安全保障貿易管理委員会を設置しています。

## 6. 独占禁止法違反再発防止への取り組み

独占禁止法については、米国における違反事件を教訓に、以下の再発防止に取り組んでいます。

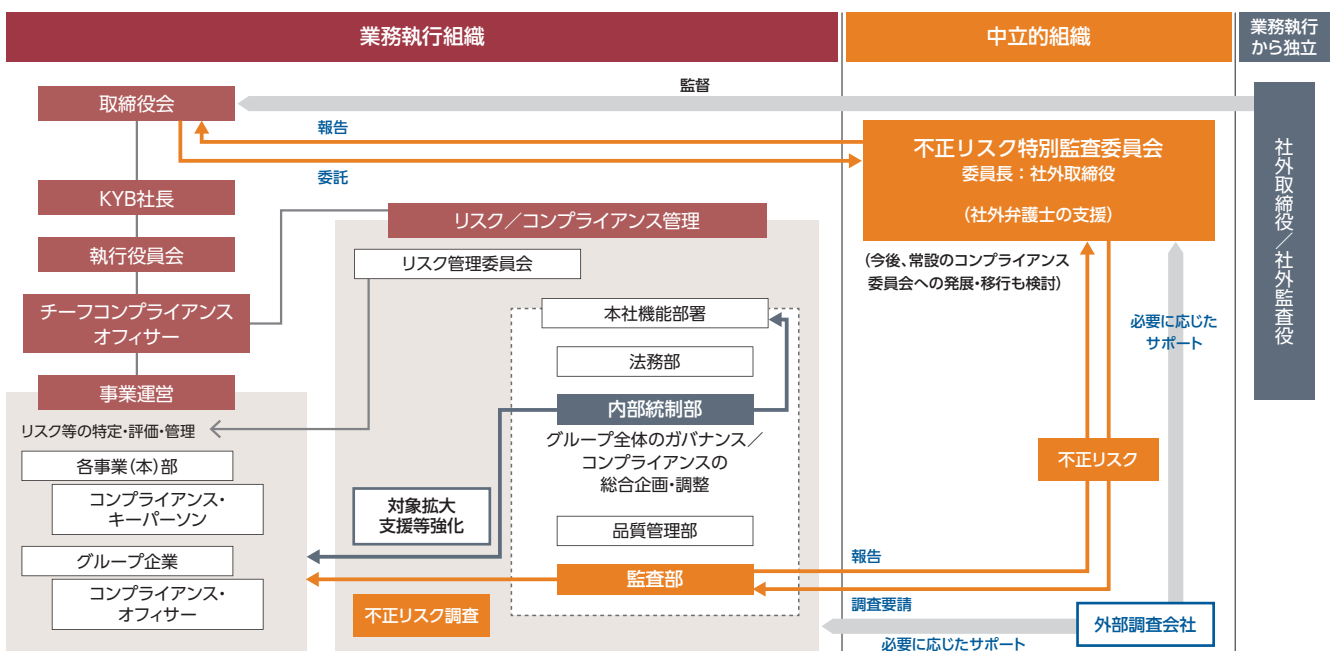
- (1) 独占禁止法遵守ポリシーの制定
- (2) 営業員からの独占禁止法違反のない旨の誓約書の取得
- (3) 競合他社との接触に関するルールの策定
- (4) 独占禁止法に関わる教育活動の実施
- (5) 営業員とのFace to face 点検活動の実施

## 7. 贈賄関連法令違反防止への取り組み

贈賄関連法令への違反防止については、以下のとおり取り組んでいます。

- (1) 贈賄防止ポリシーの制定
- (2) 社内規程の制定
- (3) 贈賄関連法に関わる教育活動の実施
- (4) Face to face 点検活動の実施

## 現在の内部統制体制(2019年4月～)



## 免震・制振用オイルダンパーの不適切行為における再発防止への取り組み

### コンプライアンス経営の定着化に向けて

KYBグループの総力を挙げてコンプライアンスを最高価値とする意識改革に取り組みます。

#### 再発防止策において重視すること

役職員全員が自ら進んでコンプライアンス活動を推進していく実効的な施策として、以下の取り組みを実践していきます。

- ① コンプライアンス違反が社会全体に与える悪影響を具体的に認識させるため、ケーススタディや他社事例の分析などに基づいた教育・研修の実施により役職員の自覚を促します。
- ② 役職員一人ひとりの企業倫理に関する自覚の浸透度を計測していきます。
- ③ 各部門における改善活動のテーマにコンプライアンス課題を追加します。

再発防止策の進捗状況については、当社取締役会へ報告するとともに、3ヵ月ごとに当社ウェブサイトにてご報告しています。

<https://www.kyb.co.jp/company/progress/index.html>

### 子会社管理体制の強化に向けて

グループ企業と一体となった経営を行うため、管理体制の見直しと強化に取り組みます。

#### グループ企業との情報連携体制の強化

- ・当社とグループ企業の経営陣との間での会議体を強化し、会議の開催頻度を上げるとともに、トップヒアリング、国内関係会社経営会議、グローバル会議などにおいて、不正防止および発見に関する討議を強化します。

#### グループ企業に対する管理体制の見直し

- ・グループガバナンスの総合企画・調整を担う内部統制部を設置し、グループ企業の深層を把握する体制をより強固にしていきます。
- ・「グループ・コンプライアンス推進に関する規程」の実効性を確認し、必要な体制の強化を図り、業務執行外側からのリスク監査を強化していきます。
- ・会計不正、贈収賄など品質不正に限らない不正の予兆・土壌を検出する機能を担う不正リスク特別監査委員会(委員長：社外取締役)を設置しました。今後、同委員会を常設のコンプライアンス委員会(仮称)へ発展・移行することも検討していきます。
- ・監査部による不正に関する調査を実施し、毎月、取締役会などで報告しています。より専門的な調査が必要な場合には、外部調査会社を活用します。

#### グループ企業における事業リスクの分析・把握

- ・子会社の個々の事業に適用される固有の法令などを洗い出し、そのリスク分析および必要な教育を実施していきます。

#### グループ企業再編

- ・コンプライアンス経営を視野に入れたグループの再編を検討していきます。

# お取引先様との取り組み

## 調達基本方針

KYBは、企業の社会的責任(CSR)を果たし、社会から信頼される企業であり続けるよう活動しています。KYBがモノづくりを通じて継続的に事業発展を遂げ、豊かな社会づくりに貢献していくために、お取引先様は大切なパートナーです。

以下に、KYBの調達に関する基本的な考え方をご紹介します。

### 調達の基本的な考え方

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| ① お取引先様と共存共栄を目指した調達活動 | ⑦ 自然環境の保護      |
| ② 法令の遵守               | ⑧ グローバル調達体制の構築 |
| ③ 品質第一                | ⑨ 危機管理         |
| ④ 安全衛生・人権・労働          | ⑩ 機密情報管理       |
| ⑤ 継続的原価低減活動           | ⑪ 腐敗防止         |
| ⑥ 納期対応                |                |

▶ 詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。  
<https://www.kyb.co.jp/company/csr.html>

## 2018年度調達方針説明会の開催

2018年4月、日頃、KYBの生産活動にご協力いただいている231社のお取引先様をお招きし、KYBとお取引先様の連携強化のため、「2018年度KYB調達方針説明会」を



パレスホテル東京(東京都千代田区)で開催しました。KYBのトップから、お取引先様の代表者へ、会社方針、調達方針、品質方針などを説明し、QCD\*において大きく貢献された優良お取引先様の表彰を行い、記念品を贈呈しました。その後、意見交換を含む懇親会もあわせて開催し、お取引先様との交流を深めました。

\*QCD: Quality(品質)、Cost(費用)、Delivery(納期)

## テーマ研究会完了報告会の開催

2019年3月、ウイנקあいち(愛知県産業労働センター)にて、「2018年度テーマ研究会完了報告会」を開催しました。これはKYBのお取引先様の中から、テーマ研究会の改



善活動に参加している42社のメンバーが6チームに分かれ、4月のキックオフから安全、品質、納期、生産性、BCPのテーマで改善活動を進め、本完了報告会で1年間の活動成果を発表す

るものです。この改善活動を通して、各お取引先様の安全性向上、品質不良低減、納期改善、生産性向上、BCP危機管理体制の構築などの成果が得られ、充実した活動となりました。2019年度も新たなチームで活動を継続していきます。

## BCP(事業継続計画)活動状況調査について

今後、発生が懸念されている三連動地震(東海・東南海・南海)に備え、調達方針説明会、および各工場の生産動向説明会においてBCP対応に関する説明を行いました。

また、お取引先様のBCP活動状況を把握することは重要であるとの考えから、昨年に引き続き、お取引先様に対し、全7分類(①想定リスク対策、②身の安全確保・緊急避難、③災害対策本部、④安否確認、⑤物的被害確認、⑥帰宅指示・帰宅困難者、⑦復旧対策本部)100項目のアンケート調査を実施しました。さらに、1次お取引先様を含む2次以降のお取引先様についても、大規模地震に対する備えの現状を調査し、自己評価を行っていただきました。自社のBCPの取り組み状況を把握していただくとともに、今後の課題項目の検討と計画的なBCP活動を促進しました。

## サプライチェーンにおける人権侵害防止への取り組み

現在、企業に対して、サプライチェーンを含め、人権侵害防止のグローバルな取り組みが求められています。

例えば、米国では、コンゴ民主共和国および周辺9カ国で採掘される鉱物資源が人権侵害、環境破壊などを引き起こしている武装勢力の資金源となっているとの懸念から、間接的にその資金源を断ち、人権侵害の防止を図るため、金融規制改革法(ドッド・フランク法)で、同地域の製錬所から購入した紛争鉱物(タンタル・タングステン・すず・金)の自社製品への使用有無の調査を企業に求めています。EUでは、より広い地域を対象として、EUへの鉱物輸入企業に同様のことを求める、紛争鉱物規制を制定しています。

KYBグループでは毎年、ドッド・フランク法の趣旨を踏まえた調査への協力をお取引先様にお願いし、結果をまとめ、ご依頼いただいたお客様に報告しています。

また、英国現代奴隷法2015に基づき、上記対応も含め、グループの事業活動およびサプライチェーンにおける奴隷労働と人身取引の防止のための取り組みを毎年公表しています。今後も、人権侵害・奴隷労働の禁止に関する教育啓蒙活動を継続していきます。

▶ 詳細は2019年9月27日にリリースした「2018年度 英国現代奴隷法に関わる声明」をご覧ください。  
[https://www.kyb.co.jp/media/ir\\_20190927\\_01.pdf](https://www.kyb.co.jp/media/ir_20190927_01.pdf)