

グループ内部通報規則
制定 2019 年 10 月 1 日
改定 2022 年 6 月 1 日
改定 2023 年 4 月 1 日

第 1 章 総則

第 1 条（目的）

本規則は、グループ企業倫理規程第 9 条に定める違反行為（法令や社内規則への違反行為または企業倫理綱領に照らして違反もしくは不適切と思われる行為）について、これらを職制報告しづらい場合における通報・相談への適正な対応・処理の仕組みを定めることにより、帝人グループにおける違反行為の早期発見と是正を図り、もって、帝人グループのコンプライアンス経営の強化と健全な発展に資することを目的とするものである。

第 2 条（帝人グループの内部通報の基本的な考え方）

本規則に定める帝人グループの内部通報制度は、帝人株式会社サステナビリティ管掌を運営責任者とする。

第 3 条（定義）

本規則中の用語の定義は、本規則の上位規程であるグループ企業倫理規程の定義に従う。

第 2 章 通報対応のための体制

第 4 条（ホットライン窓口）

帝人株式会社（以下「帝人」という）は、帝人グループ各社の役員、社員及び役員、社員であった者から通報又は相談を受け付ける窓口（以下「ホットライン窓口」という）を設置する。

- ① 社内窓口（企業倫理意見箱）
- ② 社外窓口
 - セクハラ・ホットライン
 - コンプライアンス・ホットライン
 - ◇ 帝人が委託する外部の法律事務所による受付窓口
 - Teijin Integrity Hotline
 - ◇ 日本国外の帝人グループ役員および社員を対象とする外部の受付窓口

第5条（ホットライン窓口への通報対象事実等）

1. 帝人グループ各社の役員、社員及び役員、社員であった者は、法令や社内規則に違反する行為または企業倫理綱領に照らして違反もしくは不適切と思われる行為（以下「違反行為」という）が発生していると判断したとき、もしくは発生しているとの疑義を持ったとき、通報したことや調査に協力をしたことを理由として本規則23条で禁止されている報復や不利益な取扱い等を受けていると考えられるときは、ホットライン窓口に通報することができる。
2. 前項の違反行為には、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の各種ハラスメント行為も含まれる。ただし、前条1項のセクハラ・ホットライン窓口に対しては、原則として各種ハラスメント行為に関する通報、相談に限定される。

第6条（通報等の方法）

1. ホットライン窓口への通報は実名を原則とするが、匿名による通報を妨げない。
2. ホットライン窓口への通報の方法は、本規則の別紙のとおりとする。
3. 電子メール、信書による通報又は相談（以下「通報」という）を行うときは、通報者又は相談者（以下「通報者」という）の所属、氏名（実名通報の場合）、連絡先及び通報の内容を明記する。なお、本条1項により匿名による通報を妨げない。

第7条（利用対象者の範囲）

1. ホットライン窓口の利用者は、帝人グループ各社の役員、社員（契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む）及び役員、社員であった者とする。
2. 帝人グループ各社の取引先の従業員は、別途定める取引先からの通報窓口を利用することとし、本規則で定めるホットライン窓口の利用対象者には含めない。ただし、帝人グループとの間で請負契約を締結する取引先であって、当該契約に基づき帝人グループ各社の構内において継続的に請負業務を行っている場合については、当該取引先の役員および従業員から、帝人グループの役員および社員による違反行為について通報がなされたときには、本規則に準じて取り扱うものとする。

第8条（事務局）

1. 帝人株式会社（以下「帝人」という）のサステナビリティ管掌（以下「サステナビリティ管掌」という）は、ホットライン窓口に届く通報への対応のために、帝人サステナビリティ推進部長を長としサステナビリティ推進部企業倫理コンプライアンスグループで構成される通報対応事務局（以下「事務局」という）を設置する。
2. 事務局は、利用対象者がホットライン窓口を利用しやすいように、制度の意義、内容、利用方法を社内に教育・周知することに努める。第7条に定める利用対象者は、内部

通報制度に関する質問を行うためにもホットライン窓口を利用することができる。

第3章 通報等への対応

第9条（通報等の受信）

1. 事務局及び社外窓口は、通報を受信した場合、通報者に対し、遅滞なく、通報を受信した旨を通知する。ただし、通報者が通知を希望しない場合、匿名通報であるなど通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。
2. 通報を受信した社外窓口は、事務局に対して、通報の内容を通知する。ただし、通報者の明示的な同意がない限り、通報者の氏名、所属、連絡先等通報者を特定しうる情報を削除した上で通知する。

第10条（通報内容の検討・受理）

1. 事務局は、事実関係の調査が必要であると判断した場合には、サステナビリティ管掌に連絡し、これを受理するとともに、通報を受信した後20日以内に調査を行うことの決定の事実を通報者に通知する。ただし、通報者が通知を望まない、あるいは、匿名による通報であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。
2. 事務局は、前項の検討の結果、内部通報として受理できない通報であると判断した場合には、通報者に対し、当該通報を受理しない旨およびその理由を通知する。

第11条（常勤監査役への報告・相談）

1. 帝人のCEOを始めとする帝人グループ執行役員及びその役位に相当する者が関与する不正に関する通報、その他、重大と判断された通報をサステナビリティ管掌または事務局が受信した場合、サステナビリティ管掌または事務局は、ただちに帝人の常勤監査役（以下「常勤監査役」という）にその内容を報告し、調査主体及び調査方法を決定する。
2. 前項に該当する通報を第4条に定める社外窓口「コンプライアンス・ホットライン」が受信した場合、帝人が委託する外部の法律事務所は、9条2項に定める事務局への報告と同時に、常勤監査役にその内容を報告し、調査主体及び調査方法を決定する。ただし、第13条に該当し、サステナビリティ管掌および事務局に報告することが適切でない場合は、常勤監査役のみに報告する。
3. サステナビリティ管掌または事務局は、前二項に該当する通報の対応状況を常勤監査役に報告し、必要な指示を受ける。

第12条（調査）

1. 事務局は、第10条1項において受理され、調査の必要性があると判断された通報案件

について、通報内容に関する事実関係の調査を行う。

2. 調査は、原則として事務局が実施する。ただし事務局の意見を踏まえサステナビリティ管掌が適当と判断した場合は、当該対象事案に関連する事業の責任者や対象事案に対する権限を所管する組織の役員および社員（以下これらの者を一括して「調査担当者」という）に調査を行わせることができ、また、必要に応じて、事務局と調査担当者の両者共同で調査を実施する。
3. 事務局ないし調査担当者は、関係者へのヒアリング、関係資料等へのアクセス・閲覧、電子メールの閲覧等、事実関係の確認のために必要な調査を行うことが出来る。事務局ないし調査担当者は、中立・公正の立場で、事実関係を明らかにするため適切と判断する方法により調査を行わなければならない。
4. 通報の対応について、事務局は必要に応じて外部専門家に相談する。当該外部専門家は事務局に対して指導・助言を与え、必要に応じて事務局と協働して調査を行う。
5. 通報の対応について、調査担当者は、事務局と協議の上、必要に応じて法律事務所を含む外部専門家に相談することが出来る。当該外部専門家は事務局に対して指導・助言を与え、必要に応じて事務局と協働して調査を行う。

第13条（利益相反の排除）

1. サステナビリティ管掌、事務局メンバー、調査担当者その他通報案件の対応に関係する者は、自らが利害関係を有する通報案件の処理・対応に関与してはならない。サステナビリティ管掌、事務局メンバー、調査担当者その他通報案件の対応に関係する者は、調査対応を行う案件について、自らが利害関係を有する場合およびその疑いがある場合、または、調査対応の途中で利害関係やその疑いが出てきた場合は自ら申告し、調査対応から外れなくてはならない。なお、サステナビリティ管掌、事務局メンバー、調査担当者その他通報案件の対応に関係する者が通報案件に利害関係を有する場合やその疑いがある場合、サステナビリティ管掌または事務局は、ただちに帝人の常勤監査役に報告し、調査主体及び調査方法を決定する。
2. サステナビリティ管掌および事務局メンバーの全員が利害関係を有する、またはその疑いがある通報を第4条に定める社外窓口「コンプライアンス・ホットライン」が受信した場合、帝人が委託する外部の法律事務所は、常勤監査役に報告し、調査主体及び調査方法を決定する。
3. 事務局は、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所、その他外部専門機関等を起用してはならない。
4. 調査担当者は、調査等通報対応に係る業務を外部委託しようとする場合には事務局と協議をするものとし、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所、その他外部専門機関等を起用してはならない。

第14条（調査における配慮）

1. 事務局ないし調査担当者は、通報者、通報対象者、調査に協力した役員および社員（以下「調査協力者」という）が特定されないよう調査の方法に十分に配慮しなければならない。
2. 事務局ないし調査担当者は、通報者が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないように努める。

第15条（通報の誠実性）

役員および社員は、事実に反することを知りながら行う通報や個人的利益、誹謗・中傷その他不当な目的で通報を行ってはならない。

第16条（通報者の秘密及び個人情報等の保護）

1. 事務局は、事務局メンバー以外の者を調査担当者とする場合において、当該調査担当者に通報者の氏名、所属、連絡先等通報者を特定させる事項を開示する必要がある場合、当該通報者の同意を得なければならない。ただし、帝人グループとしてのリスクが極めて大きいと判断される事案もしくは帝人グループとして適切に対応する責任があると判断される事案においてはこの限りではない。
2. サステナビリティ管掌、事務局、調査担当者、被通報者及び調査協力者は、通報者に関する情報及び調査で得られた情報等を、本規則に定めるほか、正当な理由がない限り、第三者に開示してはならず、当該情報について秘密を保持しなければならない。
3. サステナビリティ管掌、事務局および調査担当者は、正当な理由がない限り、通報者に関する情報、調査で得られた情報を目的外に利用してはならない。
4. 帝人グループ各社は、正当な理由なく前三項の規定に違反した者を、就業規則その他社内規則に従って懲戒処分等の対象とする。
5. 事務局は、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、秘密保持を誓約させる。

第17条（通報データの取扱）

事務局および調査担当者は、調査の実施に際し、通報者および被通報者を特定できる情報をはじめ、通報の経緯、内容、証拠等（以下「通報データ」という）を適正に記録・保管し、漏えいを防止する措置を講じる。

第18条（調査協力義務等）

1. 事務局ないし調査担当者が通報者からの情報提供を必要とする場合、通報者はできる限り協力するものとする。

2. 帝人グループの役員及び社員は、調査に協力しなければならない。
3. 帝人グループの役員及び社員は、証拠資料の隠匿、毀損、改ざん、事実の歪曲、虚偽の回答その他の調査の妨げとなる行為、窓口への通報を妨げる行為その他不正の行為を行ってはならない。

第19条（進捗状況の通知）

事務局は、調査中、被通報者や当該調査に協力した者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、通報者に対し、適宜、調査の進捗状況について通知するよう努める。ただし、通報者が通知を望まない場合や、匿名による通報であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。

第20条（調査結果、調査の終了）

1. 調査担当者は、調査が完了次第、調査結果を可及的速やかにとりまとめ、事務局に報告する。
2. 事務局は、調査結果を取りまとめ、調査が十分なものであるかどうかを検討の上、調査終了を判断する。
3. 事務局は調査終了と判断した場合、調査結果をサステナビリティ管掌に報告する。
4. 事務局は、通報者に対し調査結果を連絡する。ただし、通報者が通知を望まない場合や、匿名による通報であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。

第21条（是正措置）

1. 調査の結果、違反行為が明らかになった場合には、当該組織の責任者は、速やかに是正措置及び再発防止措置を講じなければならない。
2. 事務局は、是正措置の完了後、被通報者や調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対して、その是正結果を通知する。ただし、通報者が通知を望まない場合や、匿名による通報であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。
3. 是正措置等の終了後、事務局は、違反行為等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報対応の仕組みを改善することや、新たな是正措置及び再発防止策を講じる余地がないかどうかを確認し、その結果を当該部門にフィードバックするよう努める。

第22条（社内処分）

1. サステナビリティ管掌は、調査の結果、違反行為が明らかになった場合には、当該行為に関与した者が所属する帝人グループ各社に対し、懲戒処分等を行うよう勧告する。勧

告を受けた帝人グループ各社は、各社の就業規則に従って懲戒処分等を実施しなければならない。

2. ただし、通報者が自ら関与していた不正行為を自発的に申告する通報を行った場合、および、調査協力者が自ら関与していた不正行為を会社側に申告してきた場合、サステナビリティ管掌は前項の処分勧告において減免の要素を加えることが出来る。勧告を受けた帝人グループ各社は、その者に対する処分にあたり減免を検討する。

第23条（通報者の保護、報復の禁止）

1. 帝人グループの役員及び社員は、通報者が相談又は通報したことを理由として、また、調査協力者が調査に協力したことを理由として、通報者ならびに調査協力者に対して解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。
2. 帝人グループの役員及び社員は、通報者や調査協力者が誰かを探索してはならない。
3. 通報者が通報又は相談したこと、あるいは、調査協力者が調査に協力をしたことを理由として、通報者が解雇その他不利益な取扱いを受けたことが判明した場合、帝人グループ各社は、適切な救済・回復の措置を講じなければならない。
4. 帝人グループ各社は、通報者が相談又は通報したこと、あるいは、調査協力者が調査に協力をしたことを理由として通報者に対して不利益取扱いや嫌がらせ等を行った者に対し、就業規則に従って懲戒処分の対象とする。
5. 帝人グループ各社は、通報者が相談又は通報したこと、あるいは、調査協力者が調査に協力したことを理由として通報者の職場環境が悪化することのないよう、適切な措置を講じなければならない。
6. 事務局は、通報処理終了後も、通報者に対して通報を理由とした不利益取扱いや職場内での嫌がらせ等が行われたりしていないかを確認するなど、通報者保護に係る十分なフォローアップを行う。

第24条（コンプライアンス経営の徹底）

コンプライアンス経営の徹底を図るため、サステナビリティ管掌は、帝人の取締役会および監査役に内部通報の運用状況を定期的に報告する。

第4章 雑則

第25条（帝人グループ各社の内部通報制度）

本規則の定めに関わらず、帝人グループ各社は、事業と地域・国の事情に応じて内部通報システムを独自に設置することが出来る。

第26条（通報実績の社内公表）

帝人グループのコンプライアンス促進の目的のために、毎年度の半期ごとに当該期間における通報実績について、サステナビリティ管掌は通報者が特定されることのない形で社内公表する。

第27条（継続的な実効性の確保）

事務局は、内部通報制度の実効性を確保するために、通報対応の状況を検証・点検し、必要に応じて見直し、改善を行う。

第28条（主管）

本規則はサステナビリティ推進部長が主管する。

グループ内部通報規則 別紙

各窓口の通報方法

	社内窓口	社外窓口		
窓口名称	企業倫理意見箱	セクハラ・ホットライン	コンプライアンス・ホットライン	TEIJIN INTEGRITY HOTLINE
言語	日本語	日本語	日本語	日本語、英語、オランダ語、ドイツ語、フランス語、ロシア語、スペイン語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、マレー語、中国語
通報者の所在地	日本国内	日本国内	日本国内	日本国外
窓口担当	サステナビリティ推進部	ダイヤルサービス社	国広総合法律事務所	D-Quest 社
通報方法	「帝人グループポータル」（イントラネット）の「帝人グループ企業倫理ホームページ」の中のメニューから投稿する。 - 専用封筒を用いて通報・相談する。	① 電話： 0120-727-219	① 電話： 03-5222-5280	https://ml.helpline.jp/teijin/ ID: teijin PW: QOL
		② URL： https://www.dial-soudan.jp/rs/teijin/ ID : teijin PW : hotline2012 会社 ID : sh453b81	② E-Mail : teijinghl@kunihiro-law.com	
			③ 郵便：〒100-0006 東京都千代田区有楽町 1-9-4 蚕糸会館 2 階	
			国広総合法律事務所 五味祐子弁護士宛	