

リスクマネジメント

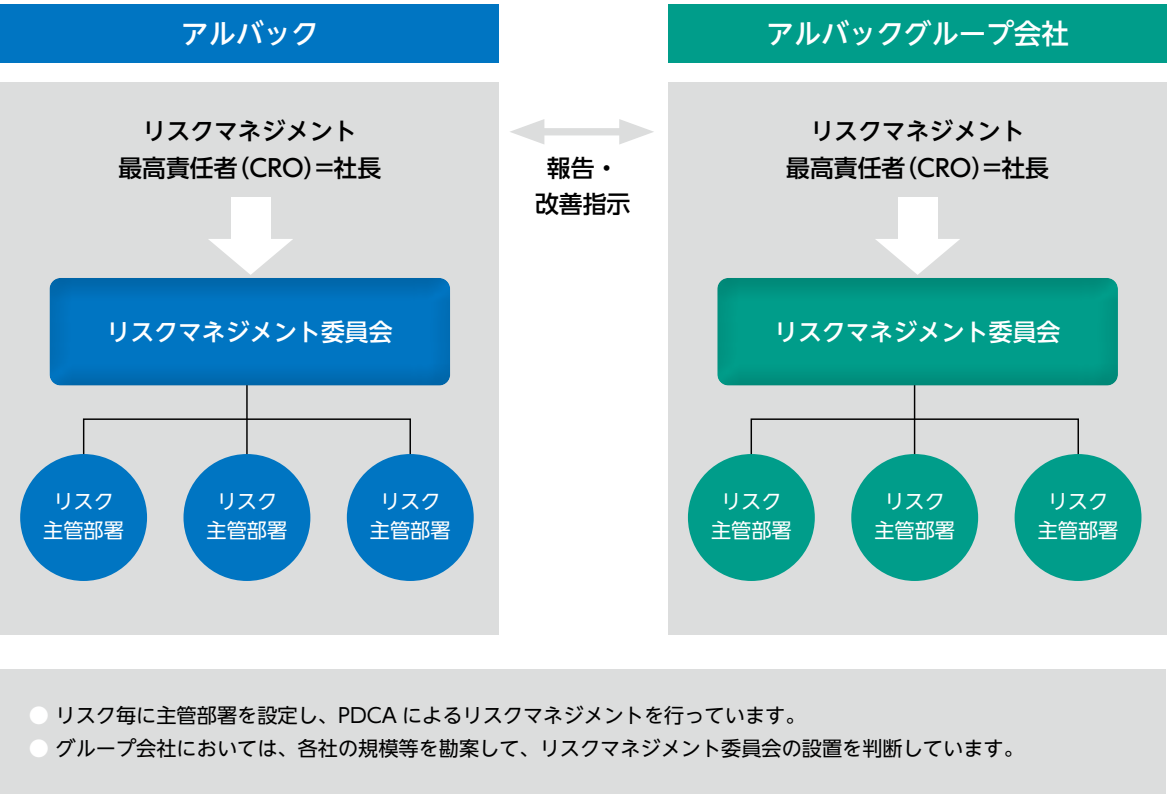
複雑多様化するリスク要因に対して適切な対応をとることが、各種法令の要請の充足や内部統制体制の確立につながるガバナンス体制の構築、ひいては中長期的企業価値の向上につながるものと考えています。そこで、各リスク要因に対し、識別・分類・分析・評価を通じて適切な対応ができる体制の拡充を図っており、経営戦略に反映させることでより一層の企業価値向上に努めています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制に関する諸規定を制定し、広範なリスクを多岐に亘る視点から大分類し、それぞれの分類されたリスク毎に主管部署を設置しています。更に、この主管部署がより具体的なリスクを洗い出し、対応をすることとしています。このリスクマネジメント体制の運用においては、特に、重要な情報が効率よく主管部署に集約されるように努めています。加えて、全社的にこのリスクマネジメント体制の運用についての情報の共有化と検証を図るため、社長を委員長とし、

各主管部署を中心として構成されるリスクマネジメント委員会を設置しています。このリスクマネジメント委員会は、リスクマネジメント統括組織として年2回定時開催され、全社的な基本方針決定や管理運営状況の把握と改善等の検討を行っています。また、アルバックにおけるかかる取り組みは、アルバックグループ会社においても、その規模や業態に応じた形で導入しています。

リスクマネジメント体制



リスクに対する取り組み

財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性がある主要なリスクを以下のように定め、常勤役員会等の意思決定機関における議論を通じてこれらのリスクを低減し、機会として活かすための対応を検討しています。

市場変動

特にFPD、半導体及び電子部品等の製造工程で使われる真空装置の分野において、独自技術の開発を行って市場投入することによりこの分野におけるシェアを獲得し、成長してきました。その反面、ULVACの顧客であるFPDメーカー、半導体及び電子部品メーカーの市況の変化による設備投資の大幅な縮小が発生した場合や顧客の財務状況が悪化した場合には、当社グループの経営成績や財政状態に悪影響が及ぶ可能性があります。

これに対し、ULVACは、2020年度を初年度とする中期経営計画において、「成長に向けた開発投資（選択と集中）」、「体質転換による利益重視の経営」の2つの基本方針を定めて、市場変動の中でも生産性向上による利益率の改善を果たすとともに、成長領域における開発に集中していくことで、市場変動への対応力を高めています。

研究開発

積極的な研究開発投資を継続して行うことにより、最先端技術を使用した新製品を市場に投入し続けてきました。しかしながら、開発の著しい遅延を余儀なくされ、新製品の市場への投入の遅れが生じた場合、ULVACの経営成績や財政状態に悪影響が及ぶ可能性があります。

成長のために必要な開発について、投資の選択と集中によりスピードアップを図るとともに、定期的なモニタリングを実施して著しい遅延が生じないよう、その進捗を管理しています。

グローバルな競争環境

グローバルに事業展開し、各国・各地域の顧客に向けて製品を提供していますが、競合他社もグローバルに展開しており、新規参入もある競争環境です。この環境下で、製品の性能のみならず価格面での競争も激化してお

り、当社グループの経営成績や財務状態に悪影響が及ぶ可能性があります。ULVACは顧客と技術・製品ロードマップを共有し、最先端技術の製品を適時に投入することで、競争力維持に努めています。

新型コロナウイルス感染症

新型コロナウイルスの感染拡大継続に伴う世界的な移動制限や経済環境の悪化等により、経営成績や財政状態に悪影響が及ぶ可能性があります。ULVACは、代表取締役社長を本部長とする新型コロナウイルス緊急対策本部を中心として、感染拡大防止対策を講じながら、事業活動への影響を最小限にとどめるよう努めています。

認識している事業等におけるリスク

- 1 FPD、半導体及び電子部品の市場変動による影響
- 2 研究開発による影響
- 3 グローバルな競争環境の影響
- 4 人財の確保に関する影響
- 5 法令、規制に関する影響
- 6 品質に関する影響
- 7 資金調達に関する影響
- 8 情報セキュリティに関する影響
- 9 外国為替変動による影響
- 10 知的財産権に関する影響
- 11 安全に関する影響
- 12 環境規制、気候変動への対応に関する影響
- 13 新型コロナウイルス感染症の影響
- 14 その他リスク

コンプライアンス

法令遵守を重視し、ULVACの一人ひとりが法令遵守精神のもとで行動するような啓蒙活動に努めるとともに、法令遵守をより徹底するための各種体制や規定類を定めて運用しています。

企業倫理行動基準

役員及び社員の職務の執行が法令及び社内諸規定に適合することを確保し、企業としての社会的責任を果たすべく、各人の遵法精神を啓蒙するため、18項目からなる企業倫理行動基準を定め、教育とともに小冊子の配布を行っています。



コンプライアンス教育

遵法精神の啓蒙活動に努めています。その一環として、企業倫理、輸出コンプライアンス、インサイダー取引防止、ハラスメント防止等について、定期または臨時に、Web教育、対面式研修及び理解度確認テストを実施しています。

内部通報制度

独立性が保障された監査室長を窓口とする内部通報制度を採用しています。さらに、外部通報窓口を新たに設置し、制度を拡充しています。監査室長は、コンプライアンス委員会の事務局でもあり、通報内容の調査過程の秘密保持に十分配慮した体制となっています。ただ、通報者は、通報先として社内その他機関・組織を選択することも妨げられず、この場合も適切な対応をすることとしています。

また、匿名による通報も認めるとともに、通報者に対して不利益な取り扱いがなされないこととしています。

内部通報を受けた後の対応としては、まず、アルバックにおけるコンプライアンス委員会による事実関係の調査を実施します。この調査は、公正性に特に配慮し、慎重かつ綿密に実施しており、必要に応じて外部専門家の協力を得ながら、丁寧かつ可及的広範囲なヒアリングの実施やその分析を実施することとしています。

また、コンプライアンス委員会の構成員についても、当社社長を委員長とし、構成員自ら厳格な守秘義務を課して運営されています。

違反行為への対応

コンプライアンス委員会による調査結果をもとに、諸法令や諸規則の違背事実が認められると判断された場合、必要に応じて弁護士等の外部専門家の意見も取得した上で、違背事実について、即時停止や改善対応を実施し、違背行為に関与した者に対する処分を然るべき機関の審議を経て実施します。更に、違背行為が起きた根源的な原因まで検討を行い、より実効的な再発防止策を講じるよう努めています。

人権

グローバルに事業展開するにあたって、人権への配慮は重要な経営課題であると考えています。国際規範を支持し、人権の保護・尊重の推進を強化していきます。

人権に関する考え方

人権に関する国際規範を支持し、各国・地域の法令等を踏まえ、基本的人権を尊重します。

国際連合が提唱する世界的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍の原則である「国連グローバル・コンパクトの10原則」に基づき、各分野における取り組みを推進しています。

ULVACでは全役員、従業員が心がけるべき基準を「企業倫理行動基準」として定めています。

「企業倫理行動基準」においても、人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いを禁止する人権保護の方針を定めて、従業員自らの業務が人権を侵害していないかの指針としています。また、社員の人格・個性の尊重についても方針を定めており、「人財育成基本方針」[▶ P.49](#)と併せて働きがいのある職場環境づくりに努めています。また、法令に基づいた安全衛生活動の実施、安全規格とリスクアセスメントの実施により安全な製品・サービスを顧客に提供することについても定めています [▶ P.52](#) [▶ P.53](#)。

人権問題に関する報告・相談窓口

独立性が保障された監査室長を窓口とする内部通報制度を採用しています [▶ P.47](#)

通報者の機密性、匿名性、保護について十分配慮した上でコンプライアンス委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図り、再発防止に努めています。

結社の自由

アルバックにおいては、労働組合と労働協約を結び、相互の誠実と信頼を基調とした労使関係の確立・発展のために、双方が誠意をもってこれを遵守することを約束しています。また、経営計画や施策、労働条件に関して、労働組合との緊密な対話を行っています。

サプライチェーンにおける取り組み

エレクトロニクス業界を中心としたCSR推進団体であるRBA行動規範の遵守に努めています。主要生産拠点での自己評価調査の実施・評価・是正や労働時間の管理徹底を行うとともに、お取引先にも遵守をお願いしともに取り組みを進めています。重要なお取引先を中心に、書面調査を実施するとともに、書面調査の調査項目を登録及び定期的な更新時の評価にも組み込みました。また、紛争鉱物対応方針を定め、デューデリジェンスを実施しています。 [▶ P.54](#)

人権デューデリジェンス

国際規範を方針に組み込み、その手順に従って、人権デューデリジェンスのプロセスを構築し、企業活動を通じて人権に与えるマイナス影響の認識、防止、対処に取り組み、救済メカニズムの更なる充実に努めています。

企業倫理行動基準（抜粋）

- 7 社員の人格・個性の尊重
アルバックは、社員一人一人の人格や個性を尊重し、豊かさや達成感が実感できるような人事制度や労働条件、自由闊達な組織の維持向上に努めます。また、客観的で公正な人事評価を行うとともに専門性と創造性に富む個性豊かな人財を育成します。
- 9 人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止
アルバックは、人種、信条、肌の色、性別、宗教、国籍、言語、身体的特徴、障害の有無、財産、出身地、性的指向等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保します。また、いかなる強制労働及び児童労働にも関与しません。特に社会問題化している性的嫌がらせ（セクシャルハラスメント）、職場権限を利用した強制や嫌がらせ（パワーハラスメント）が起きないように尽力します。問題発生時には、迅速な調査をし、被害者救済と再発防止に向けた断固たる処置をとっていきます。
- 11 法令の遵守
⑤労働衛生に関する法令
労働安全衛生関係法令、及びアルバックの労働安全衛生関係規程を遵守し、リスクアセスメントを実施することにより、全従業員の協力の下に安全衛生活動を実施します。また、各種安全規格を遵守し、製品のリスクアセスメントを実施することにより、安全な製品・サービスをユーザーに提供します。