

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

# MATERIALITY コンプライアンス

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、企業の持続的な発展に必要な不可欠なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、当社全体で一貫した取組を推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や計画の策定、重要事項の審議、コンプライアンス関係規程の適宜確認、コンプライアンス実践状況の管理を行っています。

また、「企業行動憲章」の下、業務を遂行する上で守るべき「行動基本原則」を実践できるよう、コンプライアンスを具現化するための遵守事項を規定した「行動規範」を定めており、役員及び従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

### 贈収賄・汚職の防止

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化する中、当社は、世界約20か国でプロジェクトを展開する日本最大の石油・天然ガス開発企業として、贈収賄・汚職に対し、「Zero-tolerance(一切許容しない)」のポリシーを貫くことが重要と考え、全ての役員及び従業員に当社共通の価値観であるINPEXバリューの一つ「Integrity(誠実)」をもって行動するよう求めています。

贈収賄・汚職の防止に関しては、「行動規範」において、政治、行政との健全かつ正常な関係の構築(関係諸法令で認められる場合を除く政治寄附などの禁止)や、関係各国の贈収賄・汚職防止関連法令の遵守を定めており、政治活動に関する寄附は一切行っていません。

また、2011年12月から国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止へのコミットメントを表明しています。「行動規範」の下、「INPEX グループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」及びそれに関する社内規程類を整備し、贈収賄・汚職防止に取り組んでいます。

 企業行動憲章

 行動基本原則・行動規範

 INPEX グループ グローバル贈収賄・汚職防止方針

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

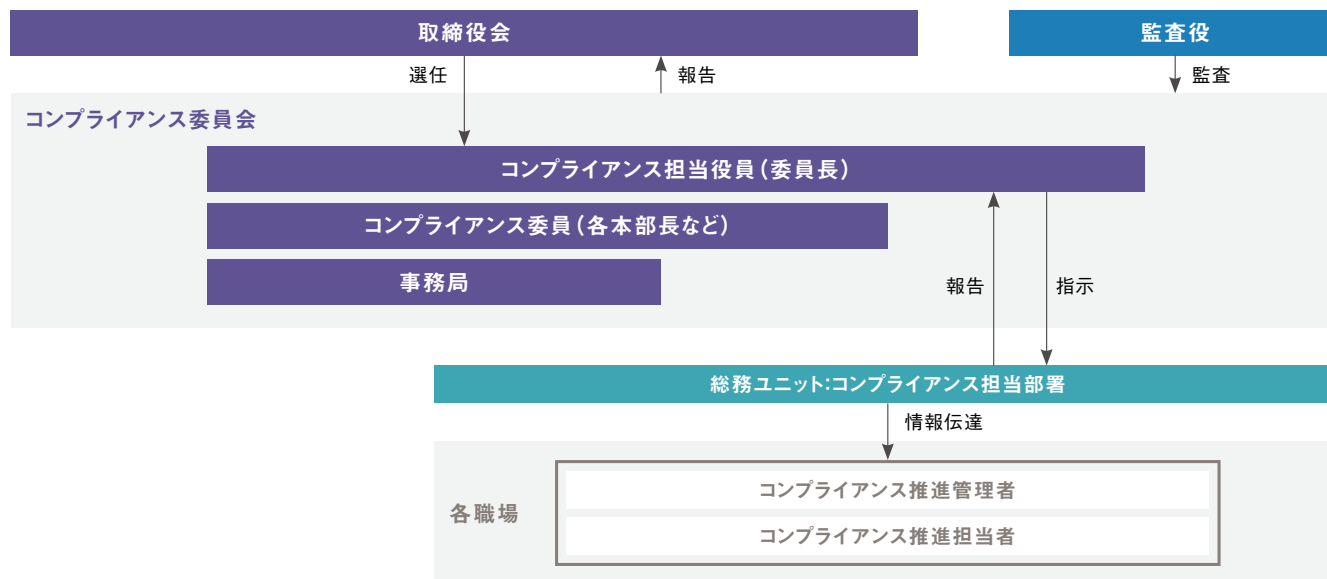
## マネジメント体制

コンプライアンスに関する重大な事案が発生した場合には、コンプライアンス担当役員やコンプライアンス委員会が迅速に対応策を検討、対処する体制を確立しています。コンプライアンス担当役員及びコンプライアンス委員会は、監査役や監査役会、会計監査人、内部監査部門である監査ユニット及び子会社などの、相当する機関又は部署と連携し、(1)コンプライアンスに関する施策の立案・実施、(2)実施状況のモニタ

リング、(3)コンプライアンス意識の啓発、(4)違反についての報告受付と調査、(5)違反に対する勧告とそのほかの対応、(6)違反の再発防止策の策定などを行っており、コンプライアンス担当役員はこれらについて取締役会に定期的かつ適宜報告しています。2019年度にコンプライアンスに関する重大な違反事例はありません。

そのほか、委員会と職場との連携を確保するため、各職場にコンプライアンス推進管理者及び担当者を配置し、職場の隅々までコンプライアンス意識の浸透・深化に努めています。

コンプライアンス体制図



MATERIALITY										第三者保証報告書 外部評価	
目次・編集方針	石油・天然ガス開発の バリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への 対応	CSRマネジメント	ガバナンス	<b>コンプライアンス</b>	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

## コンプライアンス教育の推進

当社の一人ひとりにコンプライアンス活動を実践してもらうことを目的に、業務テーマ別、階層別のコンプライアンス研修を定期的を実施しています。2019年度に実施した研修の中には独占禁止法、ハラスメントや贈収賄・汚職などのテーマが含まれています。

また、主要な海外事務所においては、各国の法令・文化に沿った「行動規範」を整備・運用し、グローバルなコンプライアンス体制の強化を進めています。

### 一般社員向けハラスメント防止研修の実施

当社では、ハラスメントの撲滅のためハラスメント防止関連の研修を継続的に実施しています。2019年度は本社及び技術研究所の一般社員を対象にハラスメント防止研修を実施しました。パワーハラスメントの法制化の動向を踏まえ、従業員が主体的に職場におけるパワーハラスメント防止に取り組むためグループディスカッションを交えた内容構成とし、95%以上の高い受講率を達成しています。

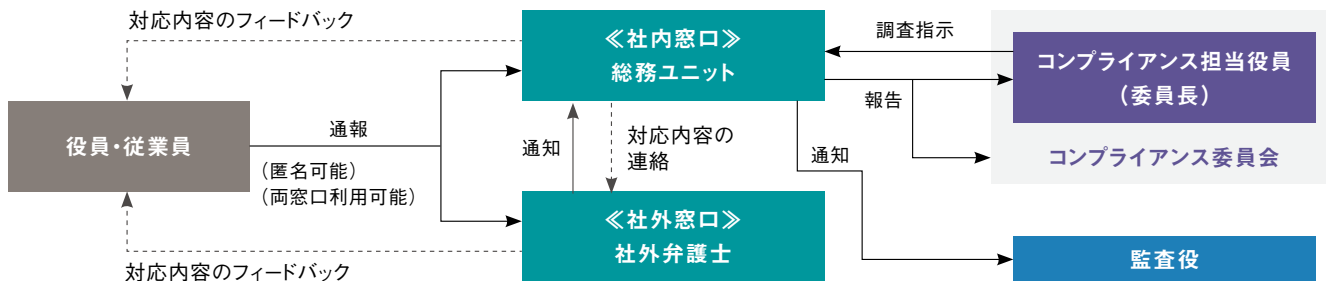
## 内部通報制度

当社は、公益通報者保護法に準拠した内部通報制度に基づく通報窓口（ヘルプライン）を設置し、当社の役員及び従業員を対象に運用しています。窓口は社内及び社外（弁護士事務所）に設け、通報は匿名で行うこともできます。なお、同制度の対象には贈収賄・汚職、差別、人権、ハラスメントに関する通報も含まれます。

また、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しています。さらに、監査役に対し通報内容を速やかに報告するとともに、調査・対応結果を適時に報告することで、内部通報制度がより有効に機能するよう運営しています。

2019年度は社内窓口4件、社外窓口4件の通報があり、通報を受け次第、コンプライアンス委員会が、弁護士などの専門家によるアドバイスを踏まえつつ、「内部通報要領」に従い、適切に対処しました。なお、上記通報の中に、贈収賄・汚職、差別、人権侵害に関するコンプライアンス違反はありませんでした。

内部通報体制図



MATERIALITY												
目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	<b>コンプライアンス</b>	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書外部評価

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

## 贈収賄・汚職防止の取組

2014年10月にコンプライアンス委員会の承認を得て、「贈収賄・汚職防止ガイドライン(ABC<sup>①</sup>ガイドライン)」を施行後、2017年度にガイドラインをABCポリシーに改定、手続要領を策定しています。

2015年度から、本社及び海外事務所に対するリスク評価を順次実施し、これらリスク評価の結果を受けた改善策の実行を通じて、贈収賄・汚職防止体制の整備と運用の強化に努めています。2019年度は、海外事務所2か所でリスク評価を実施したほか、継続的に取り組んでいる新入社員及び中途社員コンプライアンス研修に加えて、政府機関や取引先等との折衝の機会が多い部署の従業員を対象として贈収賄・汚職防止研修を実施しています。

そのほかグローバルなABCコンプライアンス体制の構築に向けて、パース、ジャカルタ事務所とのコンプライアンス活動の情報共有や意見交換を定期的に行っています。

さらに、2019年4月には贈収賄・汚職防止に関する当社の姿勢を包括的に明示するため、「INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」を策定の上、ウェブサイト上に公表しました。

なお、2019年度に贈収賄・汚職に関する重大な違反や懲戒処分はありませんでした。

## EITIを通じた透明性向上の取組

当社は、2012年10月から、石油・天然ガス・鉱物資源の採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を改善し、健全性を向上することを目的とした多国間協力の枠組みであるEITI<sup>②</sup>に参加し、その取組を支援しています。2019年12月末時点で、53の資源国、日本を含む多数の支援国、採取産業企業やNGOが参加しており、当社のプロジェクト実施国のうち、EITI参加国において関連するデータを提供しています。

① Anti-Bribery and Anti-Corruption

贈収賄・汚職防止

② Extractive Industries  
Transparency Initiative

採取産業透明性イニシアティブ

目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	<b>コンプライアンス</b>	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書外部評価
---------	--------------------	----------	--------------	-----------	-------	-----------------	----------------	------	--------	-----	---------	--------------

**コンプライアンス**

コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

世界約20か国でプロジェクトを展開する当社にとって、公正かつ公平な調達及び資機材・役務を提供する調達先の管理は重要な課題の一つと認識しています。当社では、公正かつ公平な競争を阻害する行為の禁止、優越的地位濫用の禁止、調達先の情報や技術の機密保持、不適切な利益授受の禁止などを「調達倫理指針-細則」に明記し、調達業務の基本方針のみならず、当社の役員及び従業員が、経営理念や企業行動憲章の下、業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」の一部として、社内の調達関連部署で遵守・実行することを規定しています。また、調達先に対しても同様に労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを求め、これらは当社定型の契約書に遵守事項として盛り込まれています。また、定期的に調達先を調査・モニタリングすることで継続的なコミットメントを管理しています。

## マネジメント体制

「調達倫理指針-細則」並びに「行動規範」等に基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、管掌部署である、資材・情報システム本部長を含め、常勤の取締役及び執行役員等を構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。また、2019年度開催のCSR委員会においても、サプライチェーンマネジメントの取組が審議されました。

## リスクの評価と管理のプロセス

### リスク評価システム

サプライチェーン上のリスクを評価するために、2018年度より順次、主要調達先に対して、自己評価アンケートを実施しています。このアンケートでは、「人権方針や、人権侵害が発生した場合の通報窓口の有無」「贈収賄・汚職防止に関する規定整備の状況」「人権や贈収賄・汚職防止に関する従業員への教育・研修の実施状況」などを設問に盛り込んでおり、調達先におけるコンプライアンス体制をモニタリングし、リスクの特定を行っています。

調達先の選定においては、全てのサプライヤーに対し参入機会を提供するよう努めており、公正かつ公平で、透明な評価に基づき、契約先を決定しています。

海外オペレータープロジェクトにおける調達先選定においては、各国の法令遵守に加え、当社ABCポリシー及び人権方針に照らした総合的な評価を実施しているほか、HSEに関する要求事項など、事前資格審査基準を設けています。

国内プロジェクトにおいても、大型工事の入札及び発注に当たり、当社ABCポリシーに照らした事前審査を実施した上で、HSEの観点も評価に取り入れ、公正かつ公平な調達を実施しています。

### エンゲージメント活動

当社は、調達先とのエンゲージメント活動を通じて、サプライチェーンマネジメントの強化に継続的に取り組んでいます。

国内E&P事業本部では、当社と主要調達先16社とで構成される技術協議会において、HSE連絡会を開催し、「当社HSE重点目標・活動プログラムの説明と周知」「インシデントやヒヤリハット事例の説明と情報共有」

MATERIALITY												
目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	<b>コンプライアンス</b>	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書外部評価

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

並びに「技術協議会会社からのHSE情報の紹介・情報共有やHSEに関する意見聴取」などを通じて、調達先の作業実施におけるHSE向上に取り組んでいます。2019年度は1回開催しました。

また、オーストラリアにおいても、主要サプライヤーと定期的に会合

を実施の上、HSE・品質・サービス内容等のパフォーマンスレビューを行うとともに、事業を進める上でのリスクやその緩和策について適時適切に意見交換を行うことで、サプライヤーとのエンゲージメントの機会を設けています。

## 人権の尊重

### 基本的な考え方

当社は、国際人権章典、ILO国際労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則などの国際規範を支持しています。また、人権尊重に対する当社の姿勢を明示し、責任を果たすために2017年5月に人権方針を策定・公表し、同方針に基づいて事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権への取組を推進しています。この人権方針において当社は、強制労働や児童労働を一切認めず、結社の自由及び団結権の保護を尊重することを確認しています。

また、英国現代奴隷法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、2016年度より毎年ウェブサイトにてステートメントを公表し、当社及びそのサプライチェーン上の奴隷労働防止や人身取引防止に関する方針や体制、取組などを開示しています。

### マネジメント体制

当社では、グループの全役員・従業員を対象とした人権方針、企業行動憲章、行動基本原則及び行動規範において全ての役員及び従業員に対し法令遵守はもちろんのこと、社会規範を尊重し、高い倫理観を持った行動をするよう義務付けています。とりわけ行動基本原則においては、人権に関して以下のとおり規定しています。

- 人権が個人の尊厳に由来する重要な権利であることを認識し、関係各

国において、個人の人権を尊重すること

- 人権に関する国際規範を尊重し、人権を侵害するような行動に加担しないよう配慮すること
  - 人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、信条、宗教、出生、国籍、各種障がい、学歴などによる差別を行わないこと
  - 従業員の意思に反して労働を強制せず、また、児童を就労させないこと
- これらに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、常勤の取締役及び執行役員等を構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。

### 人権への取組

プロジェクト推進の際は、IFCパフォーマンススタンダードを自主基準に採用し、新規だけでなく既存のプロジェクトに対しても事業が操業地域に与え得る環境・社会影響について労働課題及び人権側面を含めて調査し、リスクを特定し、回避・緩和・モニタリングなどを行っています。調査に当たっては、地元政府や地域住民をはじめとするステークホルダーとの対話を重視しています。オーストラリアにおいては、2019年度には、250回にわたる面談に加え、電話やEメールを通じ、政府関連、ビジネス及び地元のステークホルダーとの対話を実施しました。事業撤退時の廃坑・施設撤去に伴う社会や環境への影響についても、事前に調査・評価した上で、地域社会の安全・環境に十分に配慮し、地域住民の了解を得て適切な処理を行っています。

 INPEXグループ人権方針

 英国現代奴隷法ステートメント

 行動基本原則・行動規範

MATERIALITY										第三者保証報告書 外部評価	
目次・編集方針	石油・天然ガス開発の バリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への 対応	CSRマネジメント	ガバナンス	<b>コンプライアンス</b>	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 内部通報制度
- 贈収賄・汚職防止の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 27

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 28

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組

## 人権デューディリジェンス

当社では、人権マネジメントの強化を目的として、国内外の拠点を対象として、2016年度より、人権デューディリジェンスを行っています。調査の結果、調達先を含めたビジネスパートナーにおける苦情対応の不備があった場合の人権リスク等が指摘されたため、これらは前項に記載した「主要調達先の自己評価アンケート」にも反映されました。以降、下記の行動サイクルのPDCA化に向けた、各拠点との対話を継続しています。

### デスクトップ調査

- 過去の石油・天然ガス業界における人権に関する不祥事の抽出
- 発生し得る人権侵害ケース(児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉権、雇用における差別、社会的差別)の整理
- 統計資料によるカントリーリスクの分析

### インタビュー調査

- デスクトップ調査によって洗い出された人権リスクへの対応状況を把握するため、当社が事業を行っている全ての拠点に対してUNGCの10原則に沿ったグローバル・コンパクトの自己評価ツール(Global Compact Self Assessment Tool)を参照したアンケート、インタビュー等を実施

### アクションプランの検討・実施

- 上記の調査結果を受けた評価に基づき人権リスクに対する当社のマネジメント状況を確認
- 評価結果を各拠点の担当者にフィードバックした上で、人権方針の周知徹底や人権教育の提供等の今後の対応について協議
- 評価結果を踏まえた人権尊重強化の取組の一つとして、従業員を対象とした人権教育を継続的に実施

## 役員・従業員の人権意識向上

様々なステークホルダーの人権を考慮しつつ日々の業務に取り組む重要性の認識を深めるために、2017年度に人権に関する研修を全役員・従業員を対象に実施し、2018年度以降は新入社員を対象に毎年実施しています。また、業界団体であるIPIECA<sup>③</sup>の人権分科会に参加しており、児童労働、強制労働といった現代奴隷防止に関する情報共有やサプライチェーン上の人権デューディリジェンスガイドラインの見直しなどに協力しています。なお、2019年度に差別・人権侵害に関する重大な違反は発生していません。

## 労使間の対話並びに苦情処理

差別、人権、ハラスメント等の問題を速やかに認識して当社のリスクを極小化し、コンプライアンスを誠実に遵守するための通報窓口(ヘルプライン)に加えて、国際石油開発帝石労働組合と締結している労働協約において、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を有することを定めるとともに、海外事務所においても、労働問題に関する労使間の話し合いの場を設けています。会社の抱える課題や将来の見通しなど、労働問題に留まらない様々な問題について労使が意見交換をする場を定期的に設けることで、健全な労使関係の維持・発展に努めています。従業員に著しい影響を与える業務変更の際には、事前に適切な通知期間を設けるよう配慮しており、2008年10月の労働組合結成後、これまで苦情処理対応は発生していません。

③ IPIECA

石油・天然ガス業界における環境や社会課題に関する国際的なイニシアティブ