

## I アソシエ・ネット・WORK 経営理念・CSR方針

### ・アソシエ・ネット・WORK経営理念



### ・アソシエ・ネット・WORK CSR方針

アソシエグループでは、経営理念である3本の柱(①地域社会からの雇用創出及び人材育成②人材育成を通じた地域社会発展への貢献③企業人としての能力向上と育成支援)を軸に、徹底した法令遵守のもと、役員、従業員が結束してCSR活動に努めて参ります。

具体的には法令遵守に関する研修やスキルアップ教育の実施、加えて事故防止やトラブル再発防止に関する研修の実施を通し、社員一人一人がステークホルダーより求められる社会的責任を果たすべく取り組んで参ります。

## II 企業倫理綱領

### 【序文】

「アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領」(本綱領)は、アソシエ・ネット・WORK株式会社及びそれを構成する役員、従業員が、法令はもとより社会的規範等を順守するための具体的な行動指針を定めるものです。本綱領は次のとおり構成されています。

#### 1.本綱領本文

経営理念、経営方針をアソシエ・ネット・WORK株式会社の企業活動の中で実践していく上での指針となるものです。

#### 2.本綱領実施細則

企業倫理綱領を実施するための手続きを定めたものです。

本綱領の制定、廃止及び変更はアソシエ・ネット・WORK株式会社の取締役会の決議によるものとし、本綱領に違反した場合には、法令または就業規則その他内部規則に基づき処分を受ける場合があります。

さらに本綱領を実施するために、アソシエ・ネット・WORKにおいて次の社内体制の整備を行います。

#### 1.アソシエ・ネット・WORK企業倫理ハンドブック(本冊)を作成し、アソシエ・ネット・WORK構成員に配布して周知徹底するとともに、社内に広く公表します。

#### 2.継続的に本綱領の順守に関する社内研修を実施します。

#### 3.従業員が本綱領に関して直接に相談し、助言を受けることができるよう、従業員の為のヘルプライン、または相談窓口を設けます。

## II 企業倫理綱領

### 2.1 事業活動について

#### 2.1.1 ビジネスパートナーとの健全で良好な関係の維持に関すること

アソシエ・ネット・WORKは、国内及び海外の取引を通じて、不当な利益や優遇措置の取得、受領を目的とする接待・贈答・金銭などの供与、受領を禁止します。ビジネスパートナー同士の虚礼自粛について、意識改革を率先して行います。法令社会的規範から逸脱した恐喝、贈収賄、汚職、横領などの行為及びその行為によって金品や物品を得ることを認めません。アソシエ・ネット・WORK構成員は社会から誤解や不名誉な評価を受けることが無いよう、節度ある行動をとります。また、政治、行政との間でも健全かつ正常な関係を保ちます。

#### 2.1.2 知的財産権の保護に関すること

知的財産権とは、知的活動によって生まれた創作物等に関する権利をさします。特許権、実用新案権、意匠権、商標権の産業財産権及び著作権のほか、各社が秘密として管理しているノウハウ、技術・営業情報等の秘密情報がこれに含まれます。知的財産権は、企業社会においては、価値を生み出す源泉であり、世界的に幅広く保護されています。

アソシエ・ネット・WORK構成員は他者の知的財産権を不当に侵害しないよう十分な注意を払う必要があります。

#### 2.1.3 公正な取引に関すること

アソシエ・ネット・WORK構成員は、アソシエ・ネット・WORKの顧客、調達先、競業他社および従業員を、それぞれの立場及び状況に応じて公平に扱わなければなりません。加えて、情報操作、隠匿、秘密情報の濫用、重要事実の虚偽表示またはその他の不正な取引慣行を通じて他者を利用することにより、自己の利益を図ってはなりません。

### 2.2 会社と従業員との関係について

#### 2.2.1 人材育成に関すること

アソシエ・ネット・WORKは、企業の永遠の繁栄の源泉は人の育成のあると考え企業活動において社是を実践・実施していくために次の人員を育成していきます。

- ・夢を持つ豊かな想像力と建設力を発揮する人材
- ・勇気をもって問題を解決するたくましい実行力を発揮する人材
- ・信頼を勝ち得る誠実と奉仕の精神に徹する人材

#### 2.2.2 従業員の多様性・人格・個人の尊重に関すること

アソシエ・ネット・WORKは従業員の多様性、人格、個性を尊重し、合理的で公正な人事・処遇制度や労働条件を定めます。

#### 2.2.3 プライバシーの尊重に関すること

アソシエ・ネット・WORKは従業員のプライバシーを尊重し、個人情報の取り扱いでは慎重かつ細心の注意を払い、その適正の管理に努めます。

#### 2.2.4 人権の尊重と差別の禁止に関すること

アソシエ・ネット・WORKは従業員の基本的人権を尊重し、人身売買等に関与しません。また、人種、信条、性別、宗教、国籍、民族、年齢、婚姻関係、障がい、性的指向、性同一性、兵役経験、遺伝子情報、社会的身分等による雇用、処遇（報酬、研修参加、昇進等）における差別的扱いを直接的にも間接的にも行わず、機械の均等を図ります。また、体罰、精神的・身体的な暴力、暴言、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント等の人格を無視する行為をせず、公正で明るい職場づくりに努めるとともに、職場における不当な取り扱いや差別を防止するための措置を講じます。

外国人の採用は異なる文化について理解した上で、事業者での受入体制の検討を行い、職場における不当な取り扱いや差別を防止するための措置を講じます。

## II 企業倫理綱領

### 2.2.5労働条件に関すること

アソシエ・ネット・WORKは、最低賃金、労働時間制限、その他労働者の労働条件に関する各国・各地域の法令を順守するほか、人権に関する国際的規範を尊重します。また、いかなる形であれ、基本的人権を侵害する児童労働や従業員の意に反した強制労働、拘束労働(債務による拘束を含む)、非自主的な囚人労働、年季契約労働、隷属労働、人身売買による労働等を行われません。また、労働条件に関して経営層と従業員間にて自由にコミュニケーションを取ることが、職場や補償問題を解決するうえで効果的であることを理解し、各国の法律に従って従業員が自由に結社することや労働組合に加入することや抗議行動、労働評議会などに加わる等の権利を尊重します。従業員は報復、脅迫・嫌がらせの恐れを感じることなく、労働条件に関し、自由に経営陣とコミュニケーションをとることができるような環境を作ります。

### 2.2.6 児童就労の禁止と若年労働者の保護に関すること

- アソシエ・ネット・WORKは児童労働を行いません。
- ・就労可能年齢は、15歳(満15歳に達した年の4月1日以降)、各国該当法令による就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のものとする。
  - ・就労可能年齢は、15歳(満15歳に達した年の4月1日以降)より可能とし、公的身分証明書等で本人確認を適正に行います。その者の年齢を証明する証明書(年齢証明書)を事業場に備え付けます。また、満15歳以上、18歳未満の年少者は、深夜業(午後10時～午前5時)をさせません。
  - ・労働基準法第62条第1項の厚生労働省令で定める危険な業務及び同条第2項の規定により18歳未満に満たない者を就かせてはならない業務に就業させません。
  - ・各国該当法令による適切な情報開示を行うことで、経営の公正と透明化を維持します。
  - ・就労最低年齢または義務教育終了年齢いずれか最高のものとしします。

### 2.2.7安全で健康的かつ快適な職場環境の確保に関すること

アソシエ・ネット・WORKは事業活動に関するあらゆるプロセスにおいて安全で健康的かつ快適な環境の確保を最優先します。

## 2.3 会社と社会の関係性について

### 2.3.1 コンプライアンスに関すること

アソシエ・ネット・WORKは、法令、社会規範、社会的良識に基づいた企業活動を行います。アソシエ・ネット・WORK構成員は、企業活動のグローバル化に対応し、各国地域の法令の順守、人権を含む各種国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステータスホルダーの関心に配慮した企業活動を行います。また、アソシエ・ネット・WORK構成員は、アソシエ・ネット・WORKの経営理念や、行動規範がグローバルなオペレーションに確実に業務が反映されるように努めます。アソシエ・ネット・WORKは、経営戦略や日常の業務が経営理念、行動規範及び国際規範に適合しているかどうかを適宜チェックするとともに、これらに反する行為や反する恐れのある行為を認識した場合には適切な改善措置を講じます。

### 2.3.2社会とのコミュニケーションと情報開示に関すること

アソシエ・ネット・WORKは株主、投資家等のステータスホルダーに対して、適時適切な情報開示を行うことで、経営の公正と透明化を維持します。

### 2.3.3地球環境の保全に関すること

アソシエ・ネット・WORKは企業活動を通じて地球環境をより良い状態に保全することが自らの責務であるとの認識に立ち、持続可能な社会実現のための取組が重要な経営課題であると位置づけています。また、地球規模の低炭素社会の構築、循環型社会の形成、生物多様性の保全といった社会課題の解決に積極的に貢献していきます。

### 2.3.4社会貢献に関すること

アソシエ・ネット・WORKは地域社会、行政、業界、国際機関等のステータスホルダーなど潜在的なパートナーとの連携と協調を図り、良好な関係を維持します。また経営理念等を踏まえつつ優先的に取り組む社会的課題領域を特定し、スポーツ、文化、芸術活動やボランティア活動などの社会貢献活動と通じて「良き企業市民」たることを目指していきます。

## II 企業倫理綱領

### 2.3.5 マネーロンダリングに関すること

詐欺、脱税、粉飾決算、裏金などによって得られた報酬、出所を明かさない収入いわゆる洗浄資金を一切認めません。また金融機関での架空口座などを利用して転々と送金を繰り返したり、不明瞭な会社債権や株式購入、不明瞭な大口献金・大口寄付を行いません。

## 2.5実施細則

### 2.5.1目的

本細則はアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領を常に実行あるものとして維持することを目的とし、企業行動憲章、企業倫理規範及び企業行動基準を具体的に実施するための規則を定めます。

### 2.5.2アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領実施概念と機能

アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領を実施、運用するため、「企業倫理・CSR委員会」を及び「ヘルプライン」の2機能を設置します。これらは独立してそれぞれの役割を果たし、アソシエ・ネット・WORK内外に求められる客観性、公平性をたもつものとします。これらの機能は協力して、それぞれが必要とする情報を迅速に交換し、すみやかにアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領に関する問題を解決するものとします。

### 2.5.3企業倫理・CSR委員会

#### 2.5.3.1組織

##### i 委員長の指名

企業倫理・CSR委員会はアソシエ・ネット・WORKの取締役会直轄の組織とし、取締役会は委員長を氏名します。

##### ii 委員の任命

委員長は別途定める機能の長を任命します。

##### iii 支部の設置と支部長の任命

委員長は必要に応じて支部を設置し、支部長を選任します。

##### iv 支部内の倫理協議会設置

支部長は支部内に倫理協議会を設置し、相談窓口を設け、支部内の企業倫理問題に対応します。

##### v 事務局

企業倫理・CSR委員会は事務局を設け、支部及び倫理協議会との円滑な連携を図ります。

## II 企業倫理綱領

### 2.5.3.2 職務権限と責任

#### i 教育と啓蒙

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会はアソシエ・ネット・WORK構成員に対するアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領の教育、啓蒙、浸透に努めます。

#### ii 問題解決

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会はアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領に関連する問題を解決することを使命とします。問題の内容により企業倫理・CSR委員会または倫理協議会があるいは両者協働してその解決にあたるものとします。

#### iii 調査

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会は、アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領に関連する問題を解決するために、自ら必要な調査を行うか、または関係部門に必要な調査を依頼することができます。

#### iv 守秘義務と相談者の保護

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会は、アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領の実施、運営により知り得た情報に関し守秘義務を負います。企業倫理・CSR委員会または倫理協議会は相談者が、相談等により不当な扱いを受けること及び不利益を被ることが一切ないよう、相談者を保護しなければなりません。

#### v 是正措置の提言

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会はアソシエ・ネット・WORK委員会及び倫理協議会は、アソシエ・ネット・WORK構成員による法令、アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領、定款またはその他社内規定の重大な違反が判明した場合、その対応策を協議し、適切な措置を講ずることをアソシエ・ネット・WORKの関連部門に提言しなければなりません。

#### vi 是正措置の報告

委員会は企業倫理・CSR委員会の決定に基づき、または支部長は倫理協議会の決定に基づき、当該部門の長に対し、是正措置をとるよう指示することができます。委員長または支部長は、特に重要と思われる事項については関連するアソシエ・ネット・WORKの取締役会に報告しなければなりません。また、委員長または支部長は、当該部門の長に対して是正措置の結果を報告するよう指示することができます。

#### viii 会議の招集

企業倫理・CSR委員会及び倫理協議委員会は、各四半期に一度以上適宜会議を開催します。

### 2.5.4 ヘルプライン

アソシエ・ネット・WORKの従業員が企業倫理に関する問題について意見、提案や相談を行えるように、各倫理協議会には相談窓口、または地区単位で社内ヘルプラインを設けています。さらに、カルテル、贈収賄、経営者不正等の重大なコンプライアンス問題を迅速に解決するために、法律事務所などの第三者を通じて企業倫理・CSR委員会に直接交渉できる社外ヘルプラインを設置します。従業員は所属する倫理協議会の相談窓口、社内ヘルプライン、社外ヘルプラインの相談することが可能です。企業倫理綱領に書かれていることに関連する問題がありましたら、相談してください。

#### i 守秘義務と相談者の保護

相談窓口及びヘルプラインの担当者は該当する状況下において、最大限、相談者に対する秘密保持義務を負っています。また企業倫理・CSR委員会及び倫理協議会関係者は相談者の意思を尊重して行動しなければなりません。相談者の意思に反して、相談者が不利益を被ることがないように配慮されています。

## II 企業倫理綱領

### ii 違反行為に対する措置

企業倫理綱領に反する行為があった場合、当事者は就業規則そのた部内規則に従った処分の対象となることがあります。自らの行動を振り返り、企業倫理綱領に違反していると思われることがあれば、自分から進んで相談してください。自分の事について進んで連絡をした人は処分についてもその背景、状況等を十分考慮した上で情状を斟酌することになっています。健全な企業活動を実践することは私たち一人ひとりにかかっています。自分の周りに問題があることがわかったらそれを放置しないという姿勢が大事です。

### 2.5.4.1 職務権限と責任

#### i 相談等の受付

ヘルプラインは、アソシエ・ネット・WORK構成員よりアソシエ・ネット・WORK倫理綱領に関して苦情、内部通報、情報、課題、意見、質問、要望、相談等を受付ます。ヘルプラインは、それらが匿名でなされたとしても受け付けなければならず、また匿名でないものと不当に区別して取り扱ってはなりません。

#### ii 調査

ヘルプラインは、アソシエ・ネット・WORK構成員より受けた苦情、内部通報、情報、課題、意見、質問、要望、相談等を特命によるものか否かに関係なく検討し、最適な問題解決方法を特定するために、その内容に応じて、自ら必要な調査を行うこと、または企業倫理・CSR委員会または 関連する倫理協議会に必要な調査、問題解決または苦情や内部通報の取り扱いを依頼することができます。ヘルプラインが調査を行ったときは、その結果を速やかに企業倫理・CSR委員会または関連す倫理協議会に報告します。

#### iii 守秘義務と相談者保護

ヘルプラインはアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領の実施、運営により知り得た情報に関し守秘義務を負います。ヘルプラインは、相談者が不利益を被らぬことに最大限の注意、問題解決のために相談内容を第三者に開示する必要があると判断するときは、相談者の意思を尊重して行動しなければなりません。

#### iv ヘルプラインによる回答

ヘルプラインは苦情、内部通報、情報、課題、意見、質問、要望、相談等を寄せたアソシエホールディングス構成員に対して、必要に応じ、企業倫理・CSR委員会、倫理協議会、または関係部門等により実施された調査の結果と是正措置について回答します。

#### v 記録の保存

ヘルプラインは、すべての苦情、内部通報、情報、課題、意見、質問、要望、相談の記録をそれぞれ匿名で提出されたか否かに問わず、3年間保存しなければなりません。

## II 企業倫理綱領

### 2.5.5アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領教育

アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領をアソシエ・ネット・WORK構成員に浸透させるためアソシエ・ネット・WORKの関連部門は教育プログラムを作成し、継続的に教育を行います。

### 2.5.6取締役会への報告

企業倫理・CSR委員会はアソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領の実施、運用状況に関し、毎四半期の期初にアソシエ・ネット・WORKの取締役会に報告します。

### 2.5.7是正と予防措置

アソシエ・ネット・WORKの関連組織内において法令に違反する事実、アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領から逸脱しているもしくはその恐れのある事実、または社内規定・マニュアル等に違反した運用が行われている事実などが明らかになった場合、当該組織の責任者は当該事態に至った背景を調査し、再発防止のためのマネジメント・システムそのものの改善を含めた措置を講じなければなりません。

### 2.5.8違法または倫理に反する行為の報告

アソシエ・ネット・WORK構成員はアソシエ・ネット・WORKまたはアソシエ・ネット・WORK構成員が何らかの犯罪行為に関与していることを知り、またはその疑いを持った場合には、自己の上司、管理者、またはヘルプライン（相談窓口）に報告し対処しなければなりません。アソシエ・ネット・WORK構成員が、その雇用期間中に、会計や監査に関する問題のある事項を含む、何らかの疑わしい行動や行為に、気づいたときには、かかる疑わしい行動や、行為を事故の上司、管理者、またはヘルプライン（相談窓口）に報告しなければなりません。

故意に申告したのではない限り、疑わしいまたは明らかな犯罪行為を報告したアソシエ・ネット・WORK構成員が、そのことによって懲罰の対象となることはありません。本綱領やその背後にある会社の方針の違反、または違反の恐れを誠実に報告したアソシエ・ネット・WORK構成員は、報復的な行動から保護されます。全ての報告は、秘密として取り扱われなければなりません。

### 2.5.9アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領違反者に対する措置

#### 2.5.9.1違反者に対する措置

アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領違反行為は、適応される就業規則（または労働協約・雇用契約等）に基づき、処分の対象となることがあります。

#### 2.5.9.2自己申告者に対する措置

アソシエ・ネット・WORK企業倫理綱領違反行為に関し、自らその行為を申告した者については、その背景・状況等を十分考慮した上で、前項の処分につき斟酌を加えるものとします。