

コンプライアンス規程

第1章 総則

第1条(目的)

本規程は、テアトル債権回収株式会社行動基準に基づき、コンプライアンスを実現することを目的とする基本規程である。

第2条(適用範囲)

本規程は、テアトル債権回収株式会社(以下「当社」という)の役員(取締役・監査役等)・社員(正社員・契約社員・嘱託社員・派遣社員・アルバイト社員を含む)の総てに適用する。

第3条(定義)

本規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1)コンプライアンス
法令はもとより、社内規程、企業倫理、社会規範に基づき良識をもって行動することをいう。
- (2)法令等
法令等とは、法令、社内規程、企業倫理、社会規範等の総称である。
- (3)従業者
従業者とは、従業員(正社員・契約社員・嘱託社員・アルバイト社員)派遣社員取締役、監査役等をいう。

第4条(経営方針)

当社は、コンプライアンスを経営の基本とする。

第2章 組織

第5条(コンプライアンス担当役員)

当社社長は、コンプライアンス担当役員(チーフ・コンプライアンス・オフィサー / CCO)を兼ねるものとし、当社のコンプライアンスを推進する。

第6条(コンプライアンス委員会)

- 1 コンプライアンス委員会の構成は、委員長1名、委員若干名とする。
- 2 コンプライアンス担当役員は、当社役員及び部門長等の中からコンプライアンス委員を選任する。
- 3 コンプライアンス委員会の委員長は、コンプライアンス担当役員が務める。
- 4 コンプライアンス委員会の審議事項は次のとおりとする。
 - (1)法令等に違反する行為または違反可能性のある行為に関する事項
 - (2)コンプライアンスに関する重要方針の決定に関する事項
 - (3)関係法令及び社会情勢の動向に基づく企業行動の基本に関する事項
 - (4)行動基準の普及に関する事項
 - (5)コンプライアンス体制に関する事項

第7条(コンプライアンス統括部署)

- 1 コンプライアンス統括部署は、人事総務部とする。
- 2 人事総務部は、コンプライアンス担当役員のもとでコンプライアンスの推進に関する業務を統括するとともに、コンプライアンス委員会の事務局を兼ねる。

第8条(各部コンプライアンス担当者)

- 1 コンプライアンス委員会は、当社各部門長が推薦する従業者の中から各部におけるコンプライアンス担当を任命する。
- 2 各部のコンプライアンス担当者は、当該部門において、コンプライアンス統括部署や従業者から発信・報告される情報を双方向に伝達し、従業者から相談の第一窓口となるなどにより、各部のコンプライアンスを推進する。

第3章 従業員の義務

第9条(従業員の義務)

従業員は、第4条の基本方針を踏まえ、売上や利益の確保よりも、コンプライアンスを最優先の行動規範として行動しなければならない。

第10条(従業員の禁止事項)

従業員は、業務の遂行に当たり、次に掲げることをしてはならない。

- (1)自ら法令等に違反すること(組織の一員として行う場合を含む)
- (2)他の従業員に対して、法令等に違反する行為を支持すること
- (3)他の従業員に対して、法令等に違反する行為を教唆すること
- (4)他の従業員の法令等に違反する行為を黙認すること

第11条(拒否、適切な措置)

- 1 従業員は、取引先・顧客等から法令等に違反する行為を持ちかけられてときは、これを拒否しなければならない。
- 2 従業員は、法令の改正その他により、適切な措置をとらない場合には法令等に違反することとなる事態が生じたときは、適切な措置を取らなければならない。

第4章 通報

第12条(通報の義務)

- 1 従業員は、他の従業員や特定の部門が法令等に違反する行為を行っていることを知ったとき、または適切な措置を執らないために法令等に違反する事態を招くおそれが生じた場合は、速やかに通報しなければならない。(法令等に違反していることを通報の条件とするものではない)
- 2 前項の通報は、第1次的には職制を通して行うことを原則とするが、職制を通してでは問題解決が困難と思われる場合や緊急を要すると判断される場合は、直接または並行してコンプライアンス担当役員に行うものとする。
- 3 社外の弁護士などを通報先とした新たな内部通報制度(ホットライン、ヘルプラインなど)が導入された場合は、従業員は、当該制度が指定する通報先に報告しなければならない。
- 4 従業員は、誹謗・中傷を旨とした通報とならないよう務めるものとする。

第13条(通報の方法)

通報の方法は、口頭、電話、電子メール、手紙その他文書などいかなる方法でも差し支えないものとする。

第14条(匿名による通報)

やむを得ない事情があるときは、匿名の通報でも差し支えないものとする。

第5章 通報を受けた場合の措置

第15条(事実関係の調査)

- 1 従業員から、法令等に違反する(可能性を含む)旨の通報があったときは、コンプライアンス統括部署は、コンプライアンス担当役員に報告するとともに、内部監査部門等と連携し、事実関係を速やかに調査しなければならない。
- 2 前項の調査に当たっては、通報者のプライバシーに十分配慮しなければならない。

第16条(事実関係の報告)

コンプライアンス統括部署は、事実関係の調査結果をコンプライアンス担当役員に報告するものとする。

第17条(コンプライアンス委員会)

- 1 コンプライアンス担当役員は、前条の調査結果を、コンプライアンス委員会に諮り、委員会は当該行為の法令等への違反行為の有無、取扱等を審議しなければならない。
- 2 コンプライアンス委員会の審議の結果、法令等に違反していること、または違反している可能性が高いことが判明した場合は、コンプライアンス担当役員は、違反者及び所属長に、当該行為の中止命令を出さなければならない。

第18条(違反行為の中止)

コンプライアンス担当役員から違反行為の中止命令が出されたときは、違反者及び所属長は直ちに違反行為を中止しなければならない。

第19条(懲戒処分)

法令等に違反する行為を行った従業者および通報を怠るなど本規程に違反した従業者は、就業規則に基づき懲戒処分に付されるものとする。

第6章 雑則

第20条(免責の制限)

従業者は、次に掲げることを理由として、自らが行った法令等に違反する行為の責任を免れることはできない。

- (1) 法令等について正しい知識がなかったこと
- (2) 法令等に違反する意思がなかったこと
- (3) 会社の利益を図る目的で行ったこと
- (4) 取引先・顧客等からの誘いを断れなかったこと
- (5) 上長からの指示を断れなかったこと

第21条(通報者の不利益取扱いの禁止)

- 1 当社は、通報を行ったことを理由として、通報者に不利益な取扱いを行うことを禁止する。
- 2 通報を行ったことを理由に(表向きの理由の名目は問わない)通報者が不利益な取扱いを受けている場合は、コンプライアンス委員会は、実態調査を行い、適切に対処しなければならない。

第22条(コンプライアンス相談)

- 1 従業者は、自らの行動や意思決定が法令等に違反するかどうか判断に迷うときは、当該従業者が所属する部門のコンプライアンス担当者又はコンプライアンス統括部署に相談しなければならない。
- 2 コンプライアンス担当者は、従業者からの相談に対する判断に迷うときは、コンプライアンス統括部署に相談するよう指導するか、自らコンプライアンス統括部署に相談しなければならない。

第23条(社内研修)

コンプライアンス担当役員は、次に掲げる目的のため、必要に応じて社内研修等を実施しなければならない。

- (1) 当社の行動基準を周知徹底すること
- (2) コンプライアンスへの意識と関心を高めること
- (3) コンプライアンスについての正しい知識を付与すること
- (4) 従業者の倫理意識を高めること

第24条(受講義務)

コンプライアンス担当役員から前条の研修を受講するよう命じられた従業者は、必ず受講しなければならない。

コンプライアンス組織

1 コンプライアンス組織

(1) コンプライアンス担当役員(兼コンプライアンス委員長)

社長

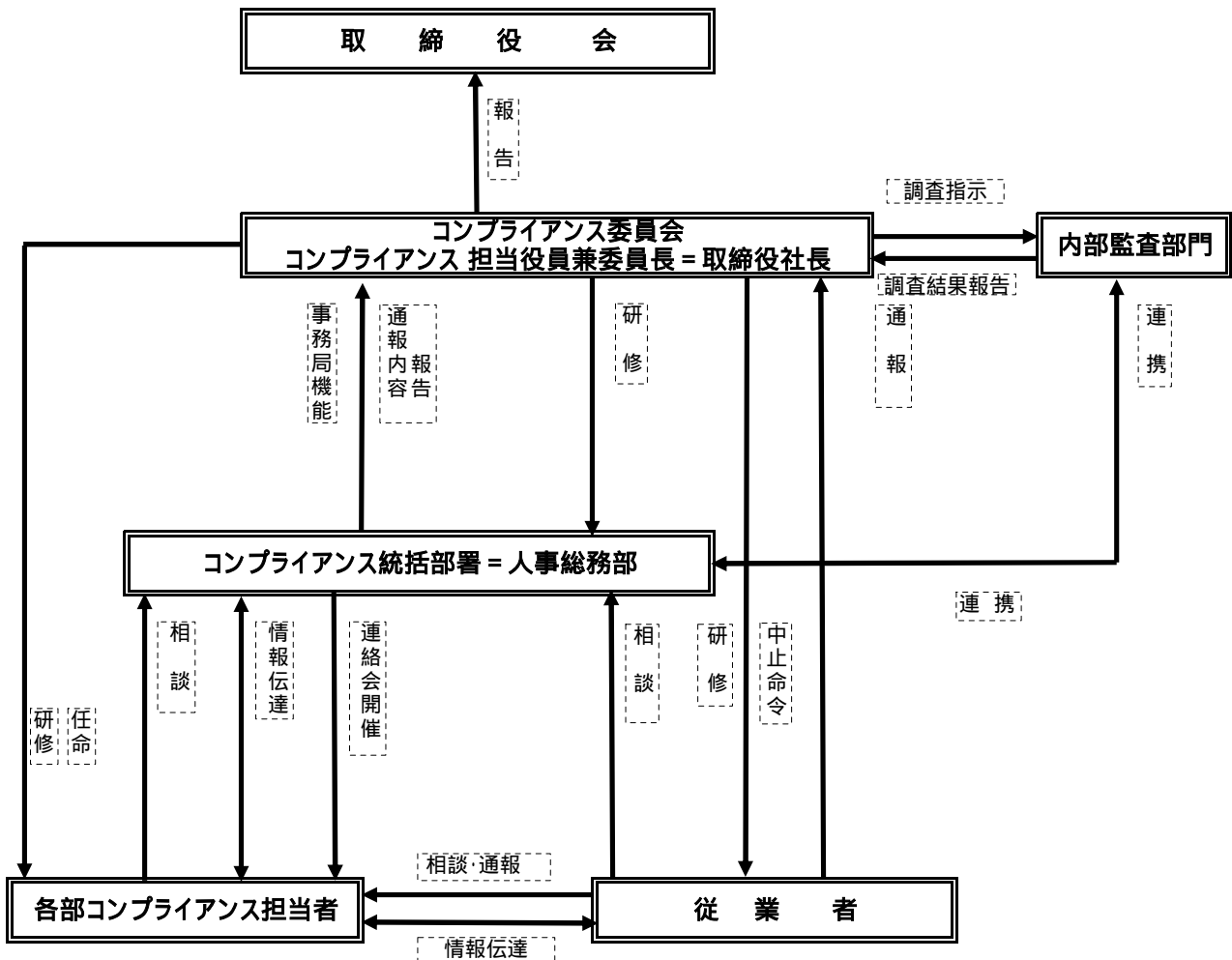
(2) コンプライアンス委員

社長・経営管理本部長・取締役弁護士・営業本部長・事務本部長・回収管理本部長
人事総務部長・法務部長・他社長が任命した者・事務局(人事総務部)

(3) 担当者連絡会

事務局は必要に応じて各部コンプライアンス担当者の連絡会を開催し
コンプライアンスに関する情報連絡等を行う。

2 コンプライアンス組織と通報・相談ルート



平成19年5月10日制定
平成19年8月22日改定
平成20年10月15日改定
平成20年12月17日改定