



---

## インテグリティコンプライアンスプログラム (サマリ版)

---

※本プログラムは、ID&E執行役会承認を経て制定された規程から、個人情報等を除いたものです。

発効年月日：2025年4月1日

バージョン 1.1S

## 目次

はじめに.....	3
1. 不正行為の禁止.....	4
2. 責務.....	5
2.1 リーダーシップ .....	5
2.2 個人の責務 .....	5
2.3 コンプライアンス機能.....	6
3. プログラムの実施、リスク評価、レビュー.....	8
4 社内規程.....	9
4.1 従業員のデューデリジェンス.....	9
4.2 公務員との取り決めの制限.....	9
4.3 接待、贈答、その他の利益供与.....	11
4.4 政治献金 .....	11
4.5 寄付 .....	11
4.6 ファシリテーション・ペイメント.....	12
4.7 記録 .....	12
4.8 詐欺、談合、強要および捜査妨害.....	12
5. ビジネスパートナーに関する方針.....	13
5.1 ビジネスパートナーに対するデューデリジェンス.....	13
5.2 インテグリティコンプライアンスプログラムの通知.....	13
5.3 互惠関係 .....	14
5.4 適切な文書化 .....	14
5.5 適正な報酬 .....	14
5.6 モニタリング .....	14
6. 内部統制.....	14
6.1 財務 .....	14
6.2 契約上の義務 .....	15
6.3 決裁プロセス .....	15
7. 研修.....	16
8. インセンティブ.....	16
8.1 評価 .....	16
8.2 社内処分 .....	16
9. 報告.....	16

9.1	報告の義務 .....	16
9.2	助言 .....	17
9.3	相談・通報 .....	17
9.4	定期確認 .....	17
10.	不正行為の是正 .....	17
10.1	調査手順 .....	17
10.2	是正措置 .....	18
11.	グループ外との協働 .....	18

## はじめに

---

「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する」

---

ID&Eホールディングス株式会社（以下、「ID&Eホールディングス」または「ID&E」）は、中核企業である日本工営株式会社を母体として、2023年7月3日に設立されました。また、2025年2月5日には、公開買付けが成立したことにより、2025年2月13日付で東京海上ホールディングス株式会社が、ID&Eホールディングスの親会社ならびに筆頭株主となりました。ID&EホールディングスはID&Eグループ全体の戦略策定とガバナンスを担う一方で、各社は自律的かつ機動的に事業を推進する必要があります。

「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する」という経営理念に示される、今日まで築いてきた価値観を尊重し、遵守し続けるため、ID&Eグループに属する各社にはより一層の連携が求められます。

本インテグリティコンプライアンスプログラム（原題：“Integrity Compliance Program”）（以下、「ICP」）は、グループ運営規程に基づく、主要グループ会社、傘下グループ会社およびID&Eホールディングスに適用されます（以下、総称的には「ID&Eグループ」、個別的には「グループ各社」）。

なお、本プログラムは、休眠会社、解散した会社、国際会計基準9条に言う金融商品、ID&Eグループの管理または支配下でない会社には適用されません。

ID&Eグループは、お客様からの信頼に応えるため、誠実、公正かつ公平に職務を遂行します。その際、「コンプライアンス」とは、絶対的に不変なものではなく、関連する法令や規程に応じて、変化するものだということに留意しなければいけません。

### 私たちに期待されていることとは？

ID&Eグループに関わるすべての人は、ICPの原則と考えを理解し、日々の業務においてICPを実践することが求められます。ID&Eグループの発展のためには、私たち一人一人が、ICPに記載されている方針に従って行動しなければなりません。

本ICPは、法令を遵守すること、あらゆる場面において誠実に行動すること、自らの行動に責任を持つことを求めています。あなたはID&Eグループの一員であり、ICPの遵守は、ID&Eグループが掲げる目標を達成するために不可欠です。

ICPを理解し、それに則って業務を行うために、以下について留意してください。

- ICPを熟読し、あなたに何が期待されているかを理解してください。
- ICPを、日々の業務を通じて自分自身のものにしてください。
- ICPに示されているすべての原則と行動を遵守してください。
- 自分の行動について常に考え、疑問がある場合は同僚や上司に相談してください。
- 特に管理職者は、自身が責任ある立場に置かれていることを自覚し、コンプライアンス遵守にあたって模範的であることを意識してください。

ID&Eグループの役員・従業員（正社員、契約社員、プロジェクト社員、嘱託、派遣従業員を含む）、また、ID&Eグループの事業に関係するビジネスパートナーが、本ICPに違反していることを知った、または違反に該当するか判断がつかない場合は、コンプライアンス担当部署やコンプライアンス担当者に報告してください。

コンプライアンスに反する行為は、ID&Eグループの経営を揺るがす危険がありますが、私たち一人一人の意識で、そうした危険からグループを守ることができます。

責任ある企業であり続けるために、皆様のご協力をお願いします。

## 1. 不正行為の禁止

ID&Eグループの理念およびID&Eグループの役員・従業員に求められる姿勢は、ICPおよびID&Eグループ行動指針（以下、「行動指針」）に定められています。行動指針は、行動規範と行動基準の二部から構成されており、行動規範は主として会社の責務・方針を、行動基準は主として役員・従業員の責務を示すものです。行動規範部分は、ID&E執行役会での協議を経て、ID&E取締役会の決議により制定・施行され、行動基準部分は、ID&E執行役会の決議により制定・施行されます。また、行動指針には、役員・従業員が、ID&Eグループの方針と、関連する個人および組織の責任について理解を深め、これに従って業務を遂行することを目的とした解説が含まれています。

グループ各社において、行動指針はID&Eグループ運営規程に基づいた社内規程として機能します。グループ各社は、ID&Eの事前承認があり、修正が本指針と相反するものでない場合は、行動指針の一部を修正することができます。

ID&Eグループの行動指針は、以下の9項目から構成されています。

1. 信頼の確立
2. 高品質な技術サービスの提供
3. 公正・透明な事業活動

4. 働きやすい職場環境の構築
5. 広報活動と情報開示・情報保護
6. 地球環境への配慮と保全
7. 社会への貢献
8. ブランド価値の維持・向上
9. 適切な報告経路と是正プロセスの確保

行動指針は、役員・従業員が、汚職、贈収賄、詐欺、不正競争、談合、威圧的行為、妨害、脱税、マネーロンダリングを含むあらゆる不正行為に関わることを禁じています。役員・従業員が、ID&Eグループの資金、資産、利益を違法または不適切な目的で使用することは禁止されており、該当するあらゆる汚職および贈収賄防止法を遵守することが求められています。行動指針は、公正な職務遂行を損なう可能性のある利益相反行為に役員・従業員が関与することも禁止しています。利益相反が明らかになった場合、疑われた場合、または認識された場合には、役員・従業員はコンプライアンス担当部署の適切な担当者に相談することが求められ、担当者は相談内容および対応に関する記録を保持する必要があります。

なお、役員・従業員が行動指針に違反した場合は、法令および社内規程に基づく処罰や社内処分の対象となることがあります。

## 2. 責務

### 2.1 リーダーシップ

ID&Eグループの誠実な職務遂行にあたって、役員は自らの役割を認識し、そのリーダーシップを発揮します。ID&Eホールディングス社長、取締役会および執行役会は、誠実な職務遂行および倫理観の重要性、ならびに行動指針を遵守することを宣言しています。

### 2.2 個人の責務

ICPの遵守は必須であり、ID&Eグループに属するあらゆる職位の個人の責務です。ID&Eグループの役員・従業員は、誠実かつ倫理的に行動するため、行動指針およびICPを含む社内規程の遵守は必須であることを十分自覚したうえで、各自の職務を遂行しなければなりません。

ID&Eグループは、行動指針およびICPに関する研修を実施すると同時に、新しく任命する役員、入社する従業員に対して、行動指針およびICPを遵守することを明記した誓約書に署名することを求めます。その他の役員・従業員については、毎年実施される研修により、行動指針およびICPの遵守を確認します。

### 2.3 コンプライアンス機能

主要グループ会社のコンプライアンス担当部署は、各社社長にコンプライアンス関連事項について報告を行い、報告を受けた各社社長はID&Eホールディングスの社長に報告します。相談・通報の件数等、報告内容のうち一部は、四半期ごとに日本工営ビジネスパートナーズ株式会社の法務コンプライアンス部長に報告されます。

グループ各社のコンプライアンス担当者は、各社社長および必要に応じてID&Eホールディングスの社長に報告を行います。コンプライアンス担当者の職務は、社会規範、法令、社内規程の遵守、また広くコンプライアンス活動全般を推進することであり、各社におけるコンプライアンスプログラムの運営と監理も担当します。

コンプライアンス担当者は、ID&Eグループの贈収賄防止体制を実施する責任も担っており、これには、贈収賄防止に関する研修の実施も含まれます。

さらに、ID&Eグループは、グループ全体のコンプライアンス機能を統括する上席コンプライアンス担当（Chief Compliance Officer）の職制をID&Eホールディングスに新設しました。

グループ各社のコンプライアンス担当者の役職、所属部署および報告先は、下表に示すとおりです。

会社	役職	所属部署	報告先
日本工営株式会社	室長	コンプライアンス室	社長
日本工営ビジネスパートナーズ株式会社	部長	法務コンプライアンス部	社長
日本工営エナジーソリューションズ株式会社	室長	コンプライアンス室	社長
日本工営都市空間株式会社	室長	コンプライアンス室	社長
BDP Holdings Limited	Chief Information Officer of Building Design Partnership Limited	BDP Management Systems	President of BDP Holdings Limited

会社	役職	所属部署	報告先
Nippon Koei Latin America-Caribbean Co., Ltd.	Compliance Officer	Compliance Office	President of NKLAC
Nippon Koei Vietnam International Co., Ltd.	Compliance Officer/General Director	Compliance Office	Chairman of Members' Council
Pt. Indokoei International	Compliance Officer/Chairman of Members' Council	Compliance Office	President of Indo Koei International
Philkoei International, Inc.	Operation Director	Compliance Office	President of Philkoei International
Myanmar Koei International Ltd.	Compliance Officer	Compliance Office	President of Myanmar Koei International
Koei Africa Company Ltd.	Compliance Officer	Compliance Office	Managing Director of Koei Africa
Nippon Koei Bangladesh Ltd.	Director	Compliance Office	Managing Director of Nippon Koei Bangladesh
Nippon Koei India Pvt. Ltd.	Assistant General Manager (Legal & Compliance Dept.)	Compliance Office	Managing Director of Nippon Koei India
Nippon Koei Mobility Sdn. Bhd.	Assistant General Manager (Legal & Compliance)	Compliance Office	Managing Director of Nippon Koei Mobility

会社	役職	所属部署	報告先
	Dept.)		
Pt. Cikaengan Tirta Energi	Chief Compliance Officer	Compliance Office	President of CKTE

### 3. プログラムの実施、リスク評価、レビュー

主要グループ会社は、コンプライアンス関連事項を含む企業にとっての潜在的なリスクについて協議する場として、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会には、社長、監査役、コンプライアンス担当者、各部・各本部長等が出席し、コンプライアンス関連事項について報告します。

各社のリスク管理委員会の代表者は、毎月開催されるID&Eホールディングスのリスク統括会議に出席して必要な報告を行います。リスク統括会議は、ID&Eグループにおけるリスク管理全体の運営を監督し、リスク管理活動を積極的に推進します。本会議は、ID&Eホールディングスの社長が議長となり、その出席者にはコンプライアンス担当者のほか、執行役を含むID&Eグループの経営陣が含まれます。

主要グループ会社はリスク・危機管理規程に基づき、それぞれリスク管理計画を策定する義務があります。このリスク管理計画は、傘下グループ会社のリスク管理計画とともに、リスク管理委員会の承認を経て最終化され、ID&E法務コンプライアンス部を通じて、各事業年度の開始時にID&Eリスク統括会議に提出されます。

ID&Eリスク統括会議は、主要グループ会社から提出されたリスク管理計画を確認し、ID&Eグループのリスク管理計画としてそれらを承認します。同会議はその後、ID&E取締役会に書面にて報告を行います。グループ各社のリスク管理計画も、所定の手続きにより承認されます。リスク管理計画については、四半期ごとのモニタリングにてその進捗を確認します。主要グループ会社および傘下グループ会社は、四半期ごとにID&Eリスク統括会議にモニタリング報告書を提出する必要があり、同会議は、ID&E取締役会に概要を報告する前に、モニタリングの内容の改善を要請します。

ID&Eグループは、グループ内の各組織が、それぞれの職務に関連するリスクを他の組織と共有のうえ、ID&Eグループにおけるリスク管理活動を推進および支援するよう義務付けています。これには、関連する制度の策定や規程の制定、研修プログラムの実施等が含まれます。

さらに、ID&Eグループは毎年、グループ各社の役員・従業員を対象にコンプライアンス意識調査を実施し、誠実な職務の遂行という観点からコンプライアンスに関する状況を評価しています。本調査の結果は、各事業年度の初めに策定されるリスク管理計画に反映されます。また、ID&Eグループは、ICPについて従業員の意見の収集に努めるとともに、調査結果を分析し、対応することで、コンプライアンス体制およびICPの改善を図ります。

## 4. 社内規程

### 4.1 従業員のデューデリジェンス

ID&Eグループは、採用プロセスの一環として、本人確認と法令遵守の確保のための措置を講じています。特に管理職候補者の中途採用プロセスは、新卒採用プロセスよりも厳格であり、複数回の面接や専門分野別試験、適性検査を行うことで、適切な採用の実施に努めています。

さらに、ID&Eグループは、各国の法令、規制およびガイドラインに従って、主要グループ会社の取締役、執行役、執行役員および部長、ならびに、傘下グループ会社の取締役相当以上の役職者に対して、職務関連のデューデリジェンスを実施します。デューデリジェンスは、公開されている情報を確認することで行われます。こうした確認には、世界銀行グループ等の公的機関が公開している制裁者リストへの掲載の有無、コンプライアンス上、不適切なメディアの掲載の有無、前職の確認を通じた公正な職務遂行を損なう可能性のある実際の利益相反\*または認識される利益相反の有無の確認が含まれます。このデューデリジェンスは、世界銀行グループや他の多国間開発銀行が資金提供するプロジェクトに携わるすべての従業員に対しても実施されます。

※利益相反とは、「関係者間の関係および／またはその行動が複数の利益に資するものであり、言い換えれば、ある利益に資することが他の利益に反する可能性がある状況」を指します。ID&Eグループ会社間における関係や財務上の利益、またはその他の状況が義務の履行や公平な行動に影響を及ぼす、または影響を及ぼすとみなされる場合にも、利益相反が発生する可能性があります。

### 4.2 公務員との取り決めの制限

ここでは、例として日本工営株式会社（以下、「日本工営」）の贈収賄防止規程を参照します。日本工営の贈収賄防止規程における「公務員」とは、国内公務員と外国公務員の双方を意味します。国内公務員とは、日本国の、国、地方公共団体または独立行政法人の職員、その他法令により公務に従事する議員、委員その他の職員と定義

され、外国公務員は以下の者を指します。

- (1) 外国の政府または地方公共団体の公務に従事する者
- (2) 外国の政府関係機関の事務に従事する者
- (3) 外国の公的な企業の事務に従事する者
- (4) 公的国際機関の公務に従事する者
- (5) 外国政府等から権限の委任を受けている者

取り決めとは、公務員への物品の提供、および公務員とのあらゆる合意（雇用の合意を含む）、契約等を指します。公務員と何らかの取り決めを行う場合は、汚職、贈収賄、便宜供与、不正競争、詐欺、談合、強要、脱税、マネーロンダリング等と定義される不正行為があってはならず、またそれらが疑われることがあってもなりません。

また、日本工営は、官公庁出身者の採用手続に係わる規程を制定しています。本規程では、日本工営の人事・総務部が主管する採用業務の手続きが規定されており、採用候補者が日本国内における官公庁出身者である場合、日本工営は所轄官公庁と協力のうえ、当該官公庁の採用規程およびID&Eグループの採用手続に則り採用を行う必要があります。なお、ID&Eグループ全体の採用方針も、本規程に基づいて策定されています。

さらに、贈収賄防止規程に基づき、元公務員または公務員と関係のある者を雇用する場合には、規程に定められた基準をすべて満たす必要があります。

- 公務員等関連候補者の採用が法令等に抵触しないこと
- 公正な選考基準・選考方法を用いており、公務員等関連候補者を優先的に採用するものではないこと
- 報酬および就業条件について優遇をしていないこと
- かつて公務員等であった者は、かつて公務員等であった立場から遂行される事項、かつて公務員等であった立場で関与した具体的な事項、かつて公務員等であった立場から重大な影響力を行使するあるいは行使し得る事項に直接的に関与しないこと
- 公務員等の近親者（姻族を含む）または公務員等と個人的に緊密な関係にある者は、その公務員等が重大な影響力を行使する事項に直接的に関与しないこと

グループ各社は、これらの基準に基づいて元公務員または公務員と関係のある者の採用が行われていることを確認します。

### 4.3 接待、贈答、その他の利益供与

ID&Eグループの役員・従業員は、日本国内の公務員や日本国内で公共サービスを行う民間企業の役員・従業員に対して、いかなる利益も供与することを禁じられています。一方、日本国外では、(1) 営業上の不正の利益を得る意図（相手方の行為または決定に不当な影響を及ぼす意図など）がないこと、(2) 営業上の不正の利益を得る意図があると疑われる時期ではないこと、(3) 特定の相手方のための頻度の高い経費負担ではないこと、(4) 利益供与の内容または経済的価値が、贈与・提供の趣旨および相手方の地位等に照らし、法令等および現地の社会通念上相当であること、という条件を満たす場合のみ、外国公務員および第三者に利益を供与することが許されています。

なお、現金や容易に現金に換金できる物品の贈答は、一切禁止されています。

接待や贈答等の金額が、贈収賄防止規程に定める基準額を超える場合には、相手方の氏名、所属・役職、贈答品の内容、金額、贈答の理由を明記したうえで、所属長およびコンプライアンス担当者に申請書を提出しなければなりません。また、外国公務員を日本に招聘する場合は、事前にコンプライアンス担当者の書面による同意を得るとともに、招聘者の氏名、所属・役職、渡航費の見込額を明記した申請書を添付しなければなりません。接待費（食事代を含む）についても、同様の手続きを行う必要があります。

接待や贈答等の利益供与に適用される規則および手続きは、グループ各社の贈収賄防止規程に規定されています。同規程には、公務員（かつて公務員であった者を含む）や第三者からの利益の受領に関するリスクベースの制限基準および承認規則が含まれます。さらに、受領した利益を管理するための記録についても規定されています。

### 4.4 政治献金

各社の贈収賄防止規程により、グループ各社による日本国外での政治献金は禁止されています。日本国内での政治献金は、政治資金規正法等の法令や社内規程で規定された手続きと金額の範囲内でのみ許可されます。政治献金を含むすべての寄付の承認は、量的および質的な重要性を勘案して行われます。

こうした寄付の記録は、文書保存・廃棄規程等に従って、会社の記録として作成し、保管されます。

### 4.5 寄付

すべての寄付は、各社の職務権限基準に則り承認されます。寄付は、規程に定めら

れた基準をすべて満たす場合にのみ認められます。ここでは、例として日本工営の贈収賄防止規程を参照します。

- 寄付が法令等で許容され、かつ、慣習として広く認知されていること
- 寄付の相手方が、ID&E が遂行中または遂行しようとしている業務に関連して職務行為を行う公務員等またはその親族が経営する組織や、職務行為に影響を与える公務員等またはその親族が経営する組織に該当しないこと
- 寄付の内容・金額が、現地の物価水準を考慮した上で社会通念上相当であること
- 寄付先が個人ではないこと
- 寄付金は公務員等を經由せず、直接寄付先へ支出すること
- 同一の相手方に対して頻繁ではないこと
- 相手方から寄付を要請する書面や電子メールを受領すること
- 寄付に対する業務上の見返りが無いこと
- 寄付の記録を作成し、会社の記録として保存すること

#### 4.6 ファシリテーション・ペイメント

手続きを円滑化するために、公務員等に対して法的根拠がない支払いを行うこと（ファシリテーション・ペイメント）は固く禁止されています。

#### 4.7 記録

グループ各社は、(1)接待、贈答等の利益供与に関する費用を記録し、(2)会計書類の一部として、必要な期間、記録を保持しなければなりません。主要グループ会社5社のうちBDPを除く4社は、同一の会計システムを使用しています。BDPは、独自の会計システムを使用していますが、ID&E監査部が利益供与の妥当性を確認しています。

役員・従業員は、会計システムを通じて費用の払い戻しを申請することができますが、その際には証憑を合わせて提出する必要があります。

#### 4.8 詐欺、談合、強要および捜査妨害

ID&E グループの ICP および行動指針は、不正行為を発見、防止、調査、および是正することを目的として策定されたものです。発見した不正行為を報告しなかった場合を含め、ICP または行動指針に違反した場合は、適切な法令に基づき処罰の対象となることがあります。また、そのような違反は、就業規則等の社内規程に規定されてい

る社内処分の対象にもなり得ます。行動指針の解釈や適用範囲について不明な点がある場合や、行動指針に違反した、または違反する可能性のある行為に気付いた役員・従業員は、コンプライアンス担当者または指定の相談・通報窓口に報告してください。

利益相反については、グループ各社が参加するすべての入札支援案件において、主要な株主の中に、入札者、JV（Joint Venture）パートナー、およびコンソーシアムパートナーまたは同様のパートナーが含まれているかの確認を行い、確認の結果を必要に応じて開示します。役員・従業員は、職務の公正な遂行を損なう可能性のある利益相反を回避するよう努めなければなりません。

## 5. ビジネスパートナーに関する方針

### 5.1 ビジネスパートナーに対するデューデリジェンス

各社の海外プロジェクトのビジネスパートナーに対するデューデリジェンスに関する規程等には、ビジネスパートナーとの関係に適用される要件が定められています。また、ID&Eグループの海外プロジェクトに関するリスク管理体制は、グループ各社が実施するプロジェクトにおいて、第三者と契約する際の潜在的なリスクを適切に評価し、十分な情報に基づいた決定を行うことを目的として設計されています。ビジネスパートナーについては必要な確認を行ったうえで、追加のデューデリジェンスが必要かどうかを判断するため、各契約についてもリスク評価およびモニタリングの対象となります。この規定は、海外プロジェクトを実施するすべてのグループ各社に適用されます。

JVパートナーのデューデリジェンスは、グループ各社の営業担当部署がコンプライアンス担当者と協議のうえ実施します。また、技術担当部署がプロジェクトに関わる他のすべてのビジネスパートナー（下請け企業を含む）との契約を管理し、それぞれのコンプライアンス担当者と協議のうえ、デューデリジェンスを実施します。デューデリジェンスの実施時期は、JV契約（または同様の契約）、サービス契約の承認プロセス開始前、またはビジネスパートナーの名前がプロポーザルに記載されている場合はプロポーザル提出前とします。

デューデリジェンスの結果は記録され、5年間保管されます。

### 5.2 インテグリティコンプライアンスプログラムの通知

ID&Eグループは、海外プロジェクトにおけるビジネスパートナーの活動が、ID&Eグループの行動指針およびICPに準じて実施されるべきであることを周知するため、ビジネスパートナーにこれらを通知します。ID&Eグループは、コンプライアンス遵守のために、ビジネスパートナーによる不正行為が発覚した場合に、契約を取り消すことが

できる条項を契約に追加しています。

### **5.3 互恵関係**

すべてのビジネスパートナーは、ID&Eグループの行動指針とICPについて通知され、行動指針を遵守することが要望されます。海外プロジェクトにおける新規のビジネスパートナーに対しては、同社の行動指針や倫理基準、またはICPの有無を確認し、同社がそれらを有する場合は提供を求めます。受領した指針等に不備が確認された場合、グループ各社は、ID&Eグループの行動指針およびICPの遵守を求める条項を当該ビジネスパートナーとの契約に追加します。

### **5.4 適切な文書化**

海外プロジェクトにおけるビジネスパートナーに対して実施するデューデリジェンスの結果は、会社の記録として保管されます。その際、グループ各社は、文書保存・廃棄規程等で定められた期間、記録を保管する必要があります。

### **5.5 適正な報酬**

ビジネスパートナーに対する配分額及び報酬の妥当性については、契約締結の承認手続において、担当責任者が確認を行います。

### **5.6 モニタリング**

ID&Eグループは、ビジネスパートナーのモニタリングと監視について、リスクベースのアプローチを採用しています。海外プロジェクトの契約時に、高リスクまたは中リスクと判断されたビジネスパートナーには、署名を必要とする詳細な質問票を送付し、必要な確認を行います。また、高リスクのビジネスパートナーには、毎年質問票を送付することにより継続して確認を行います。

ビジネスパートナーは、すべての回答が真実かつ正確であることを保証すると同時に、ID&EグループのICPが要求する高い倫理基準を認識するものとします。

## **6. 内部統制**

### **6.1 財務**

ID&Eは、財務報告の信頼性を確保する責任を負い、正確、完全かつ信頼できる記録

に基づいて財務報告を作成します。また、内部記録は、適切な法令、ならびにID&EグループのICP、行動指針、ガバナンス文書、内部統制および会計原則に従って作成を行います。

ID&Eグループは、ID&Eの東京証券取引所での上場廃止後も、引き続きJ-SOX法（内部統制報告制度）を遵守します。グループ各社に対して実施されている内部統制は、ID&Eが上場廃止された後も、現在と同様に維持および更新されます。

ID&EグループのJ-SOX対応ガイドラインは、コンプライアンス遵守と正確な財務報告の重要性を強調しています。このガイドラインは、ID&Eグループの財務、会計、記録管理業務における牽制と均衡の要件を概説するなど、ID&Eグループにおける内部統制の有効なシステムを確立し、維持することを目的としています。このシステムにおいて、経営陣は、財務報告に係る内部統制の維持に関する方針の決定、計画、実行、維持および運用状況の評価、内部統制報告書の作成および提出の責任を負います。ID&Eグループの独立監査人は、経営陣による評価および結果の監査を実施し、監査証明として意見を表明することも求められます。

また、ID&Eグループは、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の評価体制として、2023年7月に「ID&E財務報告に係る内部統制会議」を設置し、その方針に従ってJ-SOX対応を進めています。グループ各社が有する職務権限基準には、財務および決裁基準などの管理権限に関する項目が含まれます。

## 6.2 契約上の義務

海外プロジェクトにおける重要な契約およびビジネスパートナーとの契約には、ビジネスパートナーが不正行為に関与した場合に契約を解除できる権利を規定する標準条項が含まれています。

また、役員・従業員は、就業開始時に行動指針の遵守を誓約する誓約書に署名する必要があります。この誓約書には、適切な法令および社内規程を遵守する旨も合わせて定められています。誓約書は、雇用契約とは異なりますが、雇用の前提条件となるものです。入社以降も、役員・従業員は、毎年実施される研修等により、行動指針およびICPを遵守することを確認します。

## 6.3 決裁プロセス

ID&Eグループの決裁プロセスは、グループ職務権限基準または各社の職務権限基準に定められています。職務権限基準は、決裁プロセス自体および各決裁者の職位の取引の価値や不正行為のリスク評価に対する適切性を確保します。職務権限基準に明記されていない事項についても、内容および重要性が類似する項目については、最も

近い承認項目を準用し承認されます。なお、項目が複数の権限領域を横断する場合は、最も高い権限を有する者によって承認されなければなりません。

## 7. 研修

グループ各社は、役員・従業員がICPの内容を十分理解のうえ、これを遵守できるように、ICPに関連する適切な研修の実施に努めます。特に、入札支援、監査、コンプライアンス遵守などを担当する従業員を対象に、それぞれの業務分掌に合わせた研修も必要に応じて実施します。

ID&Eグループの研修は、技術者倫理、情報セキュリティ、リスク対応、情報管理、ハラスメント、贈収賄、汚職、相談・通報制度等をテーマとしています。グループ各社は、役員・従業員がICPを十分理解のうえ、これを遵守できるように、コンプライアンス研修およびeラーニング研修を実施しなければなりません。

## 8. インセンティブ

### 8.1 評価

従業員の人事評価には、各社の規定により、コンプライアンス遵守やリスク管理に関する法令の遵守状況が評価要素として盛り込まれる場合があります。評価基準には、行動指針の理解と実践、リスク管理への参加、企業知識（財務諸表や法務を含む）の理解、社内規程の遵守、業績動向や競合他社の動向の把握等が含まれます。

### 8.2 社内処分

役員・従業員が、ICP、行動指針、贈収賄防止規程およびその他の社内規程に違反した場合、適切な社内処分を行うことがあります。こうした処分については、行動指針にも明示されています。

## 9. 報告

### 9.1 報告の義務

役員・従業員は、法令や行動指針およびICPに違反する、または違反する可能性のある行為を認識した場合、速やかに報告する義務を負います。役員・従業員は、匿名で報告を行うこともでき、その場合、報告を受けた担当者は、提供されたすべての情報に基づいて事実確認調査を行います。

誰が最初に報告を受領したかにかかわらず、その内容はコンプライアンス担当者等

の適切な報告先に報告されなければならず、重大な事案の場合には、ID&E上席コンプライアンス担当まで報告されなければなりません。

役員・従業員は、報告したことを理由として不利益な処分を受けることはありません。また、そうした報復措置の禁止は、調査または是正を支援する役員・従業員にも適用されます。

## 9.2 助言

役員・従業員は、コンプライアンス遵守に関する問題を抱えている場合、所属する会社のコンプライアンス担当者やコンプライアンス担当部署に助言を求めることが推奨されます。また、状況に応じて、主要グループ会社のコンプライアンス室やID&E法務コンプライアンス部、またはID&Eが雇用する社外弁護士に相談することも可能です。

## 9.3 相談・通報

ID&Eグループは、役員・従業員が不正行為やその他のコンプライアンスに関する懸念を報告できるシステムを確立しています。

ID&Eグループは、不正行為の疑いがある場合に役員・従業員が利用できる窓口として、社外の弁護士事務所とも提携しています。具体的な連絡先は、社内HPやID&E Group Newsletter に記載されています。また、グループ相談・通報制度規程の改正により、弁護士事務所の利用対象者は日本国外の従業員にも拡大されました。外国籍の従業員は、英語で相談や通報を行うことが可能であり、その内容は守秘義務により守られます。

## 9.4 定期確認

ID&Eおよび主要グループ会社の取締役、執行役、執行役員、その他グループ会社の取締役については、適用される法令や慣習等を踏まえ、毎年、行動指針およびICPを確認のうえ、行動指針を遵守することや不正行為に関与しないことを誓約します。これにより、ICPの内容が見直された場合でも、新たな事項について十分理解のうえ、確実にコンプライアンスを遵守することが可能となります。

# 10.不正行為の是正

## 10.1 調査手順

グループ各社の社内処分を担当する部署（日本工営のコンプライアンス室等）は、法令または行動指針やICPを含む社内規程違反の疑いについて事実確認を行います。確

認の結果により、懲戒委員会等は社内処分を決定します。

## 10.2 是正措置

不正行為が確認された場合、コンプライアンス担当部署またはコンプライアンス担当者は、さらなる不正行為またはICP違反を防止するため、適切な是正措置を講じると同時に、グループ各社の規定に則り社内処分が行われます。

なお、処分の実施については、各社役員等の適切な報告先に報告するものとします。

## 11.グループ外との協働

ID&Eグループは、経済団体、業界団体、専門家協会、市民団体等に働きかけ、不正防止を目的としたプログラムの整備の推進を行い、支援するよう努めます。

ID&Eグループの中核企業である日本工営株式会社は、1974年に国際コンサルティングエンジニア連盟（以下「FIDIC」）に加盟して以来、FIDICの活動に積極的に参加し、誠実な職務遂行に関する知識を蓄積してきました。

なお、ID&Eホールディングス株式会社は、2023年7月の組織再編時に、本連盟会員資格要件を承継しています。

ID&Eグループの役員・従業員の多くは、日本技術士会（P. E. Jp）の国家資格も取得しており、その会員資格は、企画、研究、設計、分析、試験、評価、トレーニングなど、科学技術分野でサービスを提供する専門業務に従事するエンジニアを対象としています。こうしたサービスを提供するエンジニアには、幅広い科学のおよび技術的専門知識が求められることに加え、日本技術士会の会員は、2003年に日本専門技術士会の倫理委員会により改正された「技術士倫理綱領」を遵守することが必要です。

なお、改正時には、ID&Eグループから2名が倫理委員会の委員を務めており、綱領の改正にも携わっています。

今後も、ID&Eグループは、コンプライアンス推進と汚職防止に向けて、グループ内に留まらず広くコンプライアンス体制等の確立に取り組み続けます。