

社 会

P.117 サプライチェーンマネジメント／人権尊重

P.119 豊かな社会・未来に向けた取り組み

P.122 安全衛生方針

P.123 コンプライアンス方針



サプライチェーンマネジメント／人権尊重

基本的な考え方

グローバルに多様な事業を展開する豊田通商グループにおいて、サプライチェーンを守り抜くことは、企業理念「人・社会・地球との共存共栄を図り、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」に通ずるとともに、経営の土台となる基本的な考え方です。

当社グループでは、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を策定し、サプライヤーへ周知するとともにその実践をお願いしています。また、人権デューデリジェンスを通じてリスクアセスメントと課題把握に努め、課題が確認された場合はサプライヤーとの対話を通じて改善に取り組んでいます。

サプライチェーン・サステナビリティ行動指針の周知

サステナビリティについてサプライヤーと共通認識を持ち、その取り組みにおいて協調し、互いの持続可能な成長を実現するために、2012年に「サプライチェーンCSR行動指針」を制定しました。

また、近年の人権や環境への問題意識のさらなる高まりを受け、サプライヤーとの共通認識をより明確にするため、2019年および2022年に同行動指針の改定を実施しました。

2022年の改定では主に人権や環境に関する当社グループの考え方をより明確にするとともに、名称を「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」に改め、その内容を取締役へ報告しています。

2022年の改定に合わせ、豊田通商および国内・海外連結子会社のサプライヤー約6,000社へ、本行動指針を改めて周知するとともにその実践をお願いしました。本行動指針の内容は今後も外部環境の変化に応じて適宜見直していきます。

サプライヤーに対する意識啓発

当社は、各営業担当者に対して社会問題や環境問題に関する研修を行い、営業担当者より各サプライヤーへ当社のサプライチェーン・サステナビリティ行動指針や環境方針についての勉強会を順次開催しています。

2024年3月期は25社のサプライヤーに勉強会を開催しました。今後も勉強会を通じてサプライヤーへの意識啓発を行っていきます。

契約書へサステナビリティ条項を追加

当社は、2022年6月に売買基本契約書のひな型にサステナビリティ条項を追加しました。サステナビリティ条項は、取引先に対しサプライチェーン・サステナビリティ行動指針に沿った当社の人権方針、環境方針、生物多様性ガイドラインの遵守を求める内容で、本契約書の活用を進めています。

人権デューデリジェンス

当社は、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、社内外専門家の意見を踏まえて人権デューデリジェンスを進めています。人権方針とサプライチェーン・サステナビリティ行動指針に基づき、当社グループの企業活動が社会に与え得る人権への負の影響の特定やその防止、軽減に努めています。

当社は、人権デューデリジェンスを、「当社および連結子会社の従業員を対象とした取り組み」と「サプライチェーンを対象とした取り組み」の2つの側面から進めています。

プロセス



当社および連結子会社の従業員を対象とした取り組み

当社は、2023年3月期より連結ベースでリスクアセスメント・分析・改善を行うCheck10活動を通じて、年に1回全連結子会社を対象に人権リスクアセスメントを実施する体制を整えています。アセスメントの結果はグローバルでリスクマネジメント状況を検証する全社会議体「統合リスク管理委員会」で報告され、全社をモニタリングできる仕組みとなっています。人権リスクアセスメントは、社内外専門家の意見を踏まえ、事業特有の課題等から「強制労働」「児童労働」「差別」「結社の自由・団体交渉権」の4つの人権課題を中心に、労働安全衛生、賃金、労働時間等の人権リスクの管理状況を評価するための質問票を用いて実施しています。

本プロセスを通じ、現時点で直ちに対応を要する深刻な人権課題は特定されていませんが、人権リスク軽減に向けた取り組みは今後も継続・強化していきます。人権に対する負の影響を引き起こした、または関与したことが明らかになった場合、適切な

手続き・対話を通じてその是正・救済に取り組みます。

なお、本プロセスの状況およびアセスメント結果はサステナビリティ推進委員会で報告しています。

サプライチェーンを対象とした取り組み

リスクアセスメントに基づく課題把握と対応

当社は、サプライチェーン上のリスクアセスメントを行い、リスクが高い分野・地域のサプライヤーに対してはアンケート調査、および第三者専門機関による現地実査を実施し、人権への負の影響の特定やその防止、軽減に努めています。

2024年3月期には、当社グループのサプライヤー約6,000社を対象にリスクアセスメントを行い、人権リスクが高い分野・地域のサプライヤー約250社を特定しました。これらのサプライヤーに対して順次アンケート調査と現地調査を進めています。現時点で直ちに対応を要する深刻な人権課題は特定されていません。

主な調査項目

1. 強制労働の禁止	6. 非人道的な扱いの禁止
2. 児童労働の禁止	7. 適切な労働時間の管理
3. 安全で衛生的な労働環境の提供	8. 適切な賃金の確保
4. 従業員の団結権および団体交渉権の尊重	9. 公正な取引と腐敗防止の徹底
5. 差別の禁止	10. 責任ある調達

外部専門機関からの提言に基づく課題把握と対応

当社は、外部専門機関との対話を通じて人権課題を把握しています。2024年には外部専門機関から、物流業界の課題把握やその対応状況の確認について提言を受けました。

当社はこれまでも物流業界の課題解決に向けて、(株)Hacobuと物流業界のビッグデータを活用した取り組み等を進めてきましたが、この提言に基づき国内物流企業とのエンゲージメントを実施しました。エンゲージメントの結果、物流業界が抱える課題の認識をさらに深めることができました。2024年からは、さらに物流業界の課題解決に貢献するため、主要な当社国内連結子会社が参加する会議を定期的 to開催し、課題共有や対応検討を進めています。

今後、当社グループのサプライヤーや顧客へも働きかけを行い、サプライチェーン全体で物流業界のさまざまな課題解決に貢献していきます。

グリーンバンスメカニズム(苦情処理窓口の設置・運用)

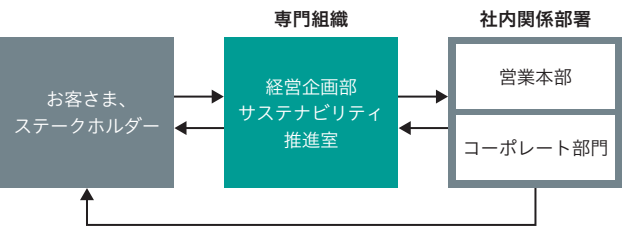
サプライチェーンを対象とした通報窓口

2024年3月期に、当社は国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する(一社)ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟しました。サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象に、国際行動規範や各国の国内規範等への違反、もしくは違反を疑われる案件に対する通報を受け付けています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図るとともに、従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取り組めます。なお、通報受付は通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保しています。

参考：JaCERの苦情通報フォーム (<https://jacer-bhr.org/application/index.html>)
JaCERを通じて対応した通報は、JaCERホームページ上で通報内容および状況等を匿名にて定期的に情報開示します。

サステナビリティに関する問い合わせ窓口の設置

当社は、苦情処理内容にかかわらず、ご意見・ご要望について、当社コーポレートサイトの問い合わせ窓口より受け付ける仕組みを構築しています。いただいたご意見・ご要望は、専門組織を通じて、社内関係部署に共有され、課題解決に向けた取り組みにつなげています。



当社社員への教育・研修

当社は、当社グループの全社員を対象に人権に関する研修を実施しています。2024年3月期には、当社および連結子会社で人権デューデリジェンスに関する勉強会を実施し、当社の全社員にはe-learningを実施しました。

豊かな社会・未来に向けた取り組み

社会貢献活動の活動方針

当社は、企業理念「人・社会・地球との共存共栄を図り、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」に基づき、人(教育)・社会(福祉)・地球(環境)を社会貢献活動の重点テーマと位置付け、豊かな社会づくりの実現に貢献する活動に積極的に取り組んでいます。

人(教育)

豊通ファイティングイーグルスの名古屋のバスケット教室



スポーツの発展・青少年の育成と地域の活性化に貢献することを目的に、当社が所有するファイティングイーグルス名古屋のプロ選手、プロコーチによるバスケットボールの指導を実施しています。2024年3月期は計40回3,200人以上の生徒が受講しました。また地域の福祉施設の児童および関係者を試合に招待し、全国トップレベルのスポーツ観戦の機会を提供しています。

社会(福祉)

知育パズルを福祉施設の子どもたちに届ける活動



2016年よりNPO法人森のライフスタイル研究所と協働し「知育パズルを子どもたちに届ける活動」を開催しています。この活動は、従業員が自宅等で実施できるボランティア活動で、間伐材を使用したキューブ型の木片にマスキングテープを貼ってカラフルな模様の知育パズルを作り、児童福祉施設へ届けています。

地球(環境)

藤前干潟クリーン大作戦



名古屋市港区藤前地区の地先に広がる干潟であり、日本有数の渡り鳥の飛来地であることからラムサール条約の登録地となっている藤前干潟の環境保全活動として「藤前干潟クリーン大作戦」に参加しています。2024年5月には当社やグループ企業の従業員・家族合計33名が参加しました。今後も貴重な環境を守るべく、住民団体、行政と協働して保全活動に取り組んでいきます。

社会貢献活動への積極的な参画を促す取り組み

ボランティア休暇制度

社員がボランティア活動に参加する際に、特別休暇(有給)として年間最大3日取得できる制度を2024年4月から導入しています。

ボランティア支援制度

会社が認めたボランティア活動に参加した社員に、交通費を補助することで、社員のボランティア活動を支援しています。

ボランティアウェブ

ボランティア団体の情報や活動内容、募集要項等の情報をまとめた、ボランティアマッチングサイトを2024年5月より開設し、社員のボランティア活動の選択肢を拡大させました。

社会貢献賞

主体的にボランティア活動に参加した社員を社内表彰する「社会貢献賞」を設けています。表彰状にはフェアトレード商品であるバナナペーパーを使用する等、社内関心を高めるようにしています。

オンライン社内講演会

社員にさまざまな社会課題の解決に取り組む団体の活動を知ってもらう機会として、定期的に社内オンライン講演会を開催しています。



社会貢献活動の詳細は当社コーポレートサイトの「社会_社会貢献」をご覧ください
<https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/social-contribution.html>



KD事業部
中嶋 治彦

VOICE

Morning Clean !に参加して

「あなた、人のため、社会のためになることしてるの?」コロナ禍に帰省し、開口一番、亡き母の一言です。しばらくして会社掲示板で清掃活動の募集を見つけて、身近なことからやってみよう。やってみると、公園がきれいになり朝から皆で清々しい気持ちに。この清掃活動、思いの外、安全に通じることに関心、災害支援参加のきっかけにもなりました。



豊通まなぶスクエア
センター長
(グローバル部品営業部)
谷 俊江

VOICE

豊通まなぶスクエアの取り組みについて

活動当初、モビリティ産業の変化は、我々の事業に大きな影響があるという課題認識からいろいろと調査をしましたが、なかなか答えが見出せず、「それであれば、自分たちの目で確かめるしかない」と、自らの手でガソリン車とBEVの分解調査に踏み切りました。分解調査の活動では、新たな発見もあり、参加者全員が、現地・現物・現実の大切さを再認識しました。また、「未来の子供たちへより良い地球環境を届ける」という当社の想いをつなぎ、子供向け勉強会では、お仕事体験、ゲーム等も取り入れモノづくりの楽しさや地球環境を守る大切さを伝えています。我々は、これからも、さまざまな形で、カーボンニュートラル、モビリティ産業の未来創りに、皆さんと共にチャレンジしていきます。

豊通まなぶスクエアでの未来創り

世界的なカーボンニュートラル(CN)への取り組みの加速により、自動車産業においても、戦略の転換や変革が求められる中、当社は、モビリティ産業の未来創りに向けた新たなチャレンジを開始しました。

まずは、当社社員が、自分たちの手で、エンジン車とバッテリー電気自動車(BEV)を部品単位まで分解調査し、現地・現物・現実で、クルマの構造変化を学びました。そこで学んだことを皆さんと共有し一緒に新たな未来を創りたいという想いを込めて、共に学びチャレンジできる場所「豊通まなぶスクエア」を開設しました。豊通まなぶスクエアでは、自らの学びや気付きをまとめ、カットモデル、分解部品、パネル等でわかりやすく展示しています。

この場所で、我々は、皆さんと一緒に学び、それぞれが持つ悩みや課題、気付きを将来に向けた「新たな取り組み」へつなぐことで、モビリティ産業の発展と未来創りに挑戦しています。



豊通まなぶスクエアでは、カットモデル、分解部品、パネルを使いガソリン車とBEVの違いをわかりやすく展示しています。

モビリティ産業の未来創りへ挑戦



豊通まなぶスクエアの取り組み

■社内の分解研修



当社メンバーが、ガソリン車、BEVを自らの手で分解調査をし、クルマの構造の変化を学んでいます。

■カットモデルの確認・意見交換



ガソリン車とBEVのカットモデルを使用して、クルマのつくり方や構造の違いを現地・現物・現実で確認。モビリティ産業におけるモノづくりの変化を学び、それぞれの視点での課題、悩み、気づき、解決策について話し合います。

■分解部品展示の確認・意見交換



分解部品を使用して、より詳しくガソリン車とBEVの構造の違いや使用される部品の違い、用途、形状の変化を確認し、将来に向けた新たなチャレンジについて意見交換をしています。

■豊通まなびキッズ(子供向け勉強会)



親子参加型の体験学習、豊通まなびキッズを開催。カットモデル、分解部品に触れながら、車の変化を通じモノづくり、環境課題について楽しく学びます。

豊かな社会・未来に向けた取り組み

(株)ユーラスエナジーホールディングスが 取り組む地域社会との共生

豊田通商グループは、「再生可能エネルギー・エネルギーマネジメント」を重点分野の1つと位置付け、既存ビジネスモデルを強化し、グローバル展開を加速させるとともに、電源メニューの多様化やエネルギーマネジメント等、事業領域の拡大を図っています。その中でも風力発電事業は、開発から建設・操業まで含めると30年以上になることもあり、その間、地域の方々からのご理解とご協力がなければ成り立たない事業です。

当社グループで国内最大の風力発電事業者である(株)ユーラスエナジーホールディングスでは、「地域とともに発展し、社会から信頼される企業」をビジョンに掲げ、地元雇用の創出や事業収益の一部の立地自治体への還元、地元行事への参加・協賛、防災インフラの整備、観光資源としての展望台の設置、出前授業の

実施等、地域の皆さまとのつながりを大切にしながらさまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

さらに、次の新しいステージに進むべく、2023年7月に地域創生推進部を立ち上げました。発電所の建設・操業地域の自治体や住民の皆さまの声に真摯に向き合い、(株)ユーラスエナジーホールディングスに取り組んでいる発電事業だけではなく、当社グループとして地域が抱える課題解決に向けた提案に取り組んでいます。一例として、電力の地産地消を可能にする小売業の立ち上げや、当社グループの強みであるモビリティ事業を活かして地元の皆さまへの移動手段を提供する等、新たなビジネスや雇用の創出に向けた取り組みを進めています。

将来的には、地域課題解決の総合プロデューサーとして、「地域活性化」と「地域創生事業の収益化」を両立することを目指しています。



支店で開催した地区の防災体験イベントの様子



地元の小学生を招待した風力発電機へのペイントイベントの様子



(株)ユーラスエナジー
ホールディングス
地域創生推進部
三木 皓貴

VOICE

風力発電事業は、発電所の立地地域の自治体や住民の方の生活にも大きく影響するため、その方々の声に真摯に向き合うことが重要です。私たちは地域イベントへの参加・協賛やボランティア活動、またサイト見学の受け入れや出前授業を行うことで、地域との共生にも力を入れています。また、企業ビジョンに「地域とともに発展し、社会から信頼される企業」を掲げており、地域が抱える課題を理解し、向き合い、ビジネスの力で地域課題を解決する、共創モデル実現を目指します。

安全衛生方針

当社は「豊田通商グループ安全衛生方針」に基づき、グローバルな安全衛生推進活動と合わせ、当社やグループ会社の従業員はもちろん、希望に応じサプライヤー各社も対象とした安全衛生教育を実施しています。

経営陣や各営業本部CEO自らが、国内のみならず海外の事業拠点の現場を訪問する「工場巡視」や「工事安全立会」を実施しています。また各国安全担当者と定期的な会議を開催する他、毎年“Global Safety Meeting”にて課題を討議して、“Anzen First”な職場風土づくりに努めています。2024年3月期は21カ国の安全担当者約100名が参加しました。

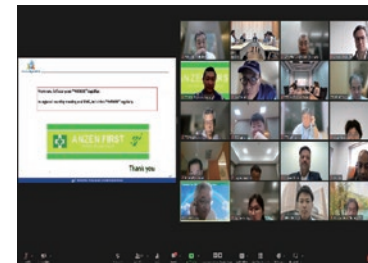
安全衛生教育は新入社員、中堅社員、管理職、経営者に各階層

別の研修を実施している他、事務所で働く上での安全意識向上を目的に「オフィス安全体感教室」を毎年開講しており、2024年3月期までで900名以上が受講しています。サプライヤー各社にも作業責任者教育を実施している他、グループ会社の豊田スチールセンター(株)内に設置している「安全体感道場」で危険体感教育を実施しています。2024年3月期は660名が受講し、うち仕入先からは13社71名が受講しました。

課題抽出と対策を行うPDCAサイクルを回すことと、育成を通した安全風土の醸成により、安全管理レベルの向上に日々努めています。

豊田通商グループ安全衛生方針

1. 安全と健康の確保を図るには良好なコミュニケーションが必要と認識し、トップは社員との協議を尊重する。
2. 安全衛生関係法令、客先構内作業業務要領等を尊重するとともに、必要な自主基準を設け安全衛生管理のレベル向上を図る。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムを利用し、継続的な改善ならびに維持に努め安全衛生水準の向上を目指す。
4. グループ全社的な安全衛生活動の推進のため、組織体制の整備、責任所在の明確化を図る。
5. 快適かつ健康的な職場の形成を進めるため、全社員に対し安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する。



2023年11月に行われた Global Safety Meeting



安全体感道場を受講する海外安全担当者



2024年4月に実施された工場安全立会



広報部
合川 大地

VOICE

安全体感道場に参加して

コーポレート部門であり、オフィス業務も多い中、作業現場だけでなく、オフィス内でも実施できる安全対策を体験学習することができました。「濡れた手でコンセントを抜き差ししない」や「重量物を扱う際は台車を安全に使用し、離れる際にはストッパーをかける」等、普段の業務中での“うっかり”が災害につながることを再認識し、定期的なチェックや意識した行動が必要だと改めて感じました。



コンプライアンス方針

グローバル行動倫理規範(COCE)

当社は、企業理念を支える行動指針の内容をより具体化したものとして、2016年に取締役会の決議を経て、グローバル行動倫理規範(Global Code of Conduct & Ethics, COCE)を制定しました。COCEは国内外のグループ社員が集結して策定し、22の言語に翻訳されています。世界中の豊田通商グループの役員・社員一人ひとりが世界共通の行動倫理規範であるCOCE

をしっかりと理解し実践していくことで、企業理念およびGlobal Visionの実現を目指しています。

全ての役員・社員がCOCEを理解し、遵守するために、社長メッセージの発信、「COCEブックレット」各言語版(23言語)の発行、グローバルネットワークを通じた周知活動等を行っています。また、毎年、国内外の役員・社員にCOCE研修を実施した上で、COCE遵守の誓約を取得しています。

グローバル行動倫理規範(COCE)

- 1. 私たちは、安全衛生活動に全力を傾け、安全で健康的な職場環境をつくれます。
- 2. 私たちは、反汚職、独占禁止及び国際取引に係る法令を含む全ての適用法令を遵守します。
- 3. 私たちは、正確な財務情報を開示します。
- 4. 私たちは、全ての社内規程遵守に責任を負います。
- 5. 私たちは、誠実、正直、公明正大、公正透明に企業活動を行い、全てのステークホルダーとの信頼関係を維持、発展させます。
- 6. 私たちは、持続可能な社会の発展に貢献します。
- 7. 私たちは、環境に配慮した企業活動を追求、促進します。
- 8. 私たちは、創造と弛まぬ改善により付加価値を提供します。
- 9. 私たちは、人権を尊重します。
- 10. 私たちは、社内及び社会における多様性を尊重して受け入れ、違いを活かすD&I*に積極的に取り組みます。

* D&I:ダイバーシティ & インクルージョン(現DE&I)

コンプライアンス方針

当社では、役員・社員の職務の執行がCOCEに適合することをコンプライアンスの基本方針とし、さまざまな施策を実施しています。COCE違反について何らかの懸念を抱いた場合、社内規程により、適切なチャネルでの速やかな報告を全ての役員・社員に義務付けた上で、同報告者に対して報復的行動や措置を取らないことを保証しています。同チャネルには、上司やコーポレート部門に加えて、後述の内部通報制度も含まれます。

営業本部企画部による実査活動や監査部による内部監査においても、COCE違反が発生していないか精査しています。

加えて、2024年3月期より、主要連結子会社に対して「安全とコンプライアンス総点検」の活動を開始しました。同活動では、各社において、トップメッセージおよび内部通報制度の周知、ならびに自社の操業・運営に必要な許認可の取得状況および製品・サービスに係る品質基準の遵守状況の点検を実施した上で、当社の担当

役員等がその実施状況を現地現物で確認しています。

また、ITやAI等の最新デジタルツールを駆使して、経費・売買計上・財務諸表等の膨大なデータを分析し、不正の兆候をモニタリングすることで、不正の抑止や早期発見に努めています。これら分析結果は上記実査活動や内部監査にも活用しています。

そして、COCE違反の懸念が生じた場合は、取締役会の監督の下、不祥事対応マニュアルに基づき、コンプライアンス・危機管理部が法務部や人事部等関係部署と共に厳正に調査・対処しています。当社は、コンプライアンスの取り組みを最高水準に保つために、今後も現行の基本方針やCOCE、コンプライアンス各施策の有効性を定期的に評価・検証し、必要に応じて改善していきます。

当社グループにおける、2024年3月期の国内・海外でのCOCE違反の件数は、47件(2023年3月期は48件)でした。ただし、当社グループの経営に重大な影響を与える違反はありませんでした。

腐敗防止

基本方針

当社グループでは、COCEで反汚職を明確に謳い、腐敗行為の禁止とマネーロンダリングの防止を腐敗防止の基本方針(Anti-Corruption Policy)としています。

取締役会による監督

COCE違反事案に対しては、取締役会の監督の下、不祥事対応マニュアルに基づき、コンプライアンス・危機管理部が法務部や人事部等関係部署と共に厳正に調査・対処しています。また、取締役会および統合リスク管理委員会(取締役であるCFOを委員長として四半期ごとに開催)において、腐敗防止の取り組みを含むグローバルコンプライアンス活動の方針ならびに当該決算期における活動状況および違反状況について報告しています。

具体的な取り組み

米国連邦海外腐敗行為防止法(FCPA)や英国贈収賄防止法(UKBA)、日本の不正競争防止法を含む各国の贈収賄規制に違反することのないよう、贈収賄防止規則および実施要領を制定し運用することで贈収賄行為の未然防止に努めています。

研修

役員向けの役員法令ハンドブックおよび社員向けのコンプライアンスマニュアルにおいても腐敗行為の禁止を明記し、全ての役員・社員にそれぞれ配付・配信しています。また、その理解と周知のため、全ての役員・社員受講必須のe-learningを実施しています。

加えて、管理職向けには、腐敗防止のために実践すべき基本動作をとりまとめた教本を作成し、研修等によりその基本動作の徹底を図っています。

COCE違反個別対応

当社グループでは、COCE違反を含む緊急事態発生時の連絡体制と対応方針について、緊急時対応要領(通達)を定め、コンプライアンス・危機管理部が関係部署と共に適時、適切に対処しています。

腐敗行為に関する摘発事例

2024年3月期において、当社グループで腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金等の支払いもありません。

内部通報

内部通報窓口は、従来の社内および社外弁護士に加えて、2017年11月に、多言語(150言語以上)対応窓口「SPEAK UP」を外部専門機関に設置しました。グローバル化ならびに匿名性および秘匿性を向上することで、あらゆる形態の腐敗行為・人権侵害等を含むCOCE違反に関する通報や相談がしやすい内部通報体制の整備を進めています。また、全ての内部通報およびその対応状況を監査役(社外監査役含む)に報告すること、ならびに監査役(社外監査役含む)に直接通知される内部通報窓口を設けることで、経営幹部からの独立性の担保を図っています。

コンプライアンス意識向上活動

日々の業務で遵守すべき具体的な法令・規範を役員・社員に浸透させるために、各種研修やセミナーの実施、さらには全社員受講必須のe-learningや経団連が定める10月の企業倫理月間に合わせたコンプライアンスイベント等を通じて、規範の遵守状況をレビューし、法令および企業倫理遵守の徹底を図っています。

税務ガバナンスポリシー

当社および当社グループは、CFOの責任の下、COCEに従い、各国の税法および関連規定等を遵守し、グローバルで適切な納税義務を履行することを基本方針としています。

事業活動を適正かつ合理的に行うことを重視しており、事業目的に沿った事業展開やグローバルな体制構築を実施しています。タックスヘイブンを利用する恣意的な租税回避は行わず、法 の精神に従い、各国の法令および租税条約ならびに国際的な課税ルールを遵守し、その精神を尊重した適切な申告、納税を実施しています。また、事業を行う地域の税務当局に対して、適切な情報開示と建設的な対話により、公正な関係の構築を図っています。

基本方針の下、二重課税の排除に努めるとともに、税優遇措置の適切な活用により、税務コストの適正化に努めています。

 [コンプライアンスに関する具体的な取り組みについては
当社コーポレートサイトの「ガバナンス_コンプライアンス」をご覧ください
https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/governance/compliance.
html](https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/governance/compliance.html)