

コンプライアンス InSight 2021年 秋号

# ESG/SDGs時代のリスク管理

～グローバルビジネスにおける人権問題とコンプライアンス～

数年前までは「CSR活動の一環として考えたい」との反応が多数派を占めていたビジネスと人権問題。しかし、最近になってこれが「経営の重大なリスクになりうる」と認識されるようになってきた。

そうした潮流の背景としてまず思い浮かぶのが、ソーシャルメディアというテクノロジーによって、ミレニアム世代やZ世代、NGO団体のネットワーク力と発信力が高まったことだ。「ESG/SDGsへの高い感度」を持ち、「エシカル消費」や「ソーシャルグッド」を実践する若年世代にとって、NGO団体の問題提起（例えば、製品の製造過程に人権問題が潜んでいること）は、企業へのマイナスイメージを喚起させ、不買運動のきっかけになりうる。その情報が世界規模で拡散されれば、企業が負うレピュテーションリスクは極めて深刻になると容易に想像がつかだろう。

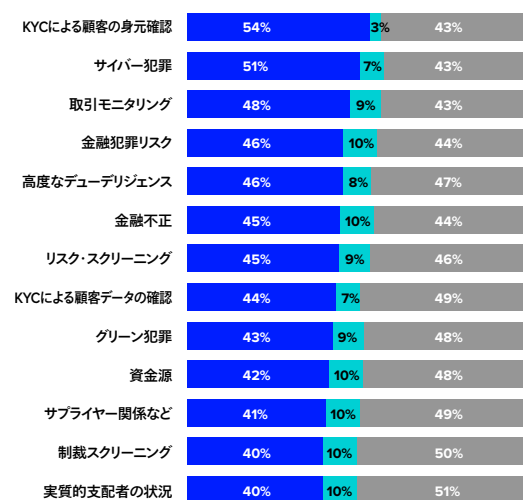
次に挙げられるのは、2017年前後から今日においても経営者らを悩ませる米中対立への対処という文脈だろう。今年に入って、日本のアパレルメーカーの輸出品が米国から輸入差し止めの措置を受けたことは記憶に新しい。その際に問題として指摘されたのが、「新疆ウイグル自治区では強制労働によって綿花が収穫されていると考えられ、『貿易円滑化・貿易執行法』に抵触する」ということだった。これはまさしくビジネスと人権問題の象徴的な事柄だと言えよう。

こうしたこともあり、コロナ禍によるサプライチェーン再構築に伴う取引先の変更の際に、「企業のリスク管理の観点から、KYC(顧客の本人確認)やUBO(実質的支配者)チェックの重要度が上がった」とする意見は増している。リフィニティブが2020年に全世界30カ国のコンプライアンス専門家に行なったアンケートによると、企業のリスク管理としてこれを優先順位の第一位に据えているとする回答は6割近くにまで上った。(図1)

図1: グローバル・コンプライアンスの世界的動向

新型コロナによる企業のリスク優先順位への影響

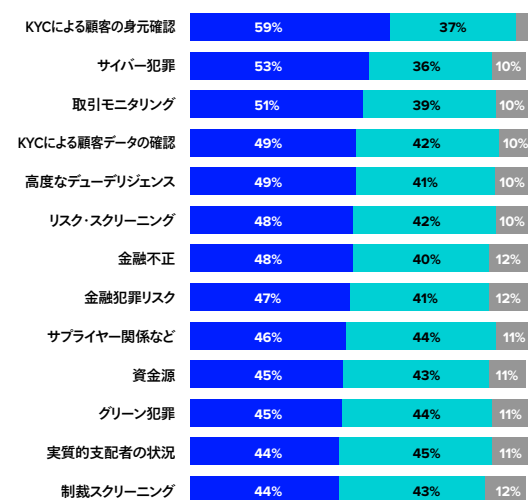
Q. 貴社では新型コロナの影響により以下のリスク対応における優先順位に変更がありましたか?



■ 優先度が上がった ■ 優先度が下がった ■ 変化無し

企業のリスク管理

Q. 貴社は以下のリスクについて、どの程度対応できていますか?



■ 十分出来ている ■ 部分的に出来ている ■ 全く出来ていない

母数=30カ国の大企業で規制順守や関連実務に精通または関与している管理職2,920名

出所: REFINITIV GLOBAL AND COMPLIANCE REPORT 2021より抜粋・翻訳

もちろん、人権問題への適切な対応を企業に求めるESG/SDGs関連の法制化が世界各国で一気に進んでいることも、企業の意識改革を後押ししていることだろう。また、各国の法令の一部は域外適用がなされる可能性があるため、もはやどの国の企業であろうとも人権問題への不適切・不十分な対応は、取引やビジネス推進への影響だけでなく、罰則を課される「経営リスク」になるおそれすらある。つまり、企業防衛の観点からも、取り組みが必須になっているというわけだ。

では、そうした状況の中で日本企業はESG/SDGsリスクをどのように管理すればよいか? 9月にオリック東京法律事務所所属する日本国弁護士、米国ニューヨーク州弁護士の蔵元左近氏を招きリフィニティブが開催したウェビナーの内容をベースに、日本企業のリスク感度の上げ方や理想的なビジネスと人権問題の対応組織のあり方などについて、新たに同氏に伺った話も交えて考察する。

## 日本企業にとっても「ビジネスと人権」は不可分になっている ～関連する規正法が日本企業のビジネスに与える影響が現実化～

先述の通り、ESG/SDGsリスクへの対応として人権問題への対応が強く求められているのは、グローバルビジネスを担う企業だけではなくなっている。だが、実際のところ、日本国内においても、外国人技能実習生問題をはじめとする在日外国人との共生問題や女性活躍の現状、障害者への合理的配慮の実践などについて、企業の姿勢がたびたび問われてきた。

そうした、ある意味で「本音と建前」という暗黙知が受け入れられていた状況を一変させた事柄が立て続いたのが2021年だった。

国内において、国を代表するような立場、あるいはビジネス界を牽引するような人物だったとしても、人権を蔑ろにすることで社会的にも取引先企業からも容認されないことが明確になったことは、世の中の大きな変化を感じさせた瞬間だったと言える。

企業側の振る舞いにも大きな変化が見られた。例えば、ある飲料メーカーは、「強制労働の疑いが払拭できないため、ウイグル産の果実を原材料とすることを取り止める」とし、不買運動やレピュテーションリスクの高まりに先手を打つ判断をしたし、別の飲料メーカーは、展開先のミャンマーにおいて、軍事政権と関係性が深い団体と合併会社を設立していたが、給与の一部が外国PEPs(外国の政府等において重要な地位を占める者)に渡ることによって望ましくない資金の流れができていたとの指摘から段階的に事業を撤退させる判断を下した。これらは数年前では考えられなかったことだろう。

こうした例からも、「ビジネスと人権」がもはや不可分な関係になっており、関連する規制法と日本企業への影響が明確にビジネスの現場で問題となり、企業利益にも影響を及ぼすようになってきていると理解することができる。

「以前ならここまで問題になることはなかっただろうに…」と嘆くだけでなく、もしもの場合に適切な対処ができるよう、意識と行動を変える段階にきた、というわけだ。

## ESG/SDGs関連の海外法制化について

企業がこれほどまで「ビジネスと人権」問題に敏感に反応するようになった背景は冒頭に示した通りだ。ここではその中でもESG/SDGs関連の海外法制化の流れについて、あらためて確認しておこう。

まず押さえておきたいのが、リーマンショックを契機に2010年に成立・施行された「米金融規制改革法(ドット・フランク法)」だ。米国の上場企業に「紛争鉱物の有無について調達先の精錬所・精製所まで調査すること」を求め、施行から2年後には米証券取引委員会(SEC)に報告することを義務付けている。

世界経済や金融業界の安定化・健全性が議論されていた当時において、これがアンチマネーロンダリングやテロ資金供与防止対策の意味で高い有効性を示す施策となったことは間違いないだろう。さらに、今から考えれば、今日のESG/SDGs関連法制に繋がる“始点”のひとつになったとも言える。

以降、州内の一定規模以上の企業に強制労働を防ぐ措置を公表することを義務付けた「米カリフォルニア州サプライチェーン透明法(2012年)」や、「英国現代奴隷法(2015年)」、「米国貿易円滑化・貿易執行法(2016年・関税法を改正)」、「フランス注意義務法(2017年)」が施行されている。いずれも、サプライチェーンや製品の製造過程において、人権や環境に配慮する実効的な取り組みを企業に義務付け、透明性の高いビジネスを進めるよう促すものだ。

このようなESG/SDGsにまつわる規制法は、上述以外にも各国で矢継ぎ早に出されている。そして、これらの下敷きにあるのが、各国政府や国際企業、NGOによる協議を経て2011年の国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連指導原則)だ。

このように国際文書をもとに各国法制が次々に施行・改正されている事実を前にすると、ビジネスを遂行する立場としては厄介に感じもするだろう。「どの国の規制をメインに据えて対処すればいいのか、方向性を固めづらい」との声も聞こえてきそう。

こうした意見に対して蔵元氏は、「どれも似た内容だと考えて対処するのは大きな間違いだ」と指摘し、次のように続けた。

「国連指導原則には法的効力はないものの、これが発表されたプロセスや、理事会で『全会一致で採択された』という権威性を鑑みれば、最も重要な国際文書だと評価できる。日本企業も、個社ごとの経営課題としてどう向き合うか考え、①人権方針の策定、②人権デューデリジェンスの実施・運用、③人権侵害を救済するためのメカニズム(苦情処理・問題解決制度)を構築・運用する必要があり、その際には、国連指導原則の本文と公式コメントリーの理解、国際人権条約の理解、OECDのガイダンス等の把握を踏まえてリスクマネジメントをする必要がある」。

## 人権デューデリジェンスという新しい考え方をビジネスに持ち込むために

前述において、まず気になるのが「人権デューデリジェンスの実施・運用」という点ではないだろうか。ビジネスにおいて「デューデリジェンス」といえば、M&Aのデールにおいて行なう財務・法務状況の調査を思い浮かべる人が多数派だと想像できるが、ESG/SDGsリスクに対応するための「人権デューデリジェンス」は、それとは発想が根本的に異なる。

「国連指導原則に基づいた取り組みの中のひとつである人権デューデリジェンスは、人権方針を策定することとセットで必須になりつつある」と、蔵元氏は指摘し、次のように続けた。

「人権デューデリジェンスの前提として、サステナビリティのリスクは『被害を受ける側の視点から見る』という発想を持つ必要があることを強調したい。企業は、まず視点を変え、万が一重大なリスクが被害者側に発生するならば、それに対して企業がどのように適正に対応するかを考えて、対策を実践しなければならない」。

ここで、蔵元氏の指摘を理解するために、極端な例を示そう。

日本でも高度経済成長の裏側で深刻な公害問題が発生し、甚大な被害を与えたことはよく知られている。さらに当時、「特定の被害に対して支払う損害賠償のコストと公害対策を行なう経済的コストを比較し、後者の負担の重さを重視して、結果として対策がなおざりになる」といった風潮もあったと推察される。

こうした歴史を振り返った上で蔵元氏は、「企業側の視点でESG/SDGsリスクを捉えようと、残念ながら現代でも経済的コストのみを比較するという考え方が成り立ちかねない。しかし、今日では、被害を受ける側からの視点に転換することが実際に求められている」とし、「視点を転換することは、企業にとってむしろメリットになる」と強調して、以下のとおり続けた。

冒頭にも示した通り、今日ではさまざまな情報がソーシャルメディアによって発信・拡散されやすくなっている。そのため、たとえ実際に被害を受ける人数や範囲が非常に限られていたとしても、その事実が社会問題化することは以前より遥かに容易であり、その際に企業が被る経営上の損害は計り知れなくなっている。それを踏まえれば「被害者側の視点に立って対処する方が、断然、企業の中長期的な利益に適う」というわけだ。

蔵元氏は、「まさに今、『ステークホルダー資本主義』が注目される中で、結局のところ企業は、自社を取り巻くステークホルダーの利益に企業が適わなければ中長期的な成長や企業価値の向上ができなくなっている。むしろステークホルダーの側の視点から見ようにしなければ、潜在的なリスクの大きさを正しく捉えられなくなるだろう」とし、「この『視点を変えること』こそ、ビジネスデューデリジェンスと人権のそれとの明らかな違いだ」と改めて念を押しした。

また、デューデリジェンスを継続的に行なうことも、ビジネスデューデリジェンスとの大きな違いだ。正しく管理された情報ソースによる最新の状況把握はもとより、「多様なステークホルダーと十分に対話して協議を繰り返すことを『エンゲージメント』と言うが、この意義を理解しながら対応することも必要であり、この部分もよく知られるデューデリジェンスとは異なると考える」と、蔵元氏。「サステナビリティにおけるデューデリジェンスは、『企業が持続的に継続していくために、PDCAサイクルに組み込んで取り組む、企業の存続のためのメカニズム』とすべきだ」とした。

### NGOとの関係性をいかにして構築するか?どこに助言を求めるか?

ここで気になるのが、NGOとの関わり合い方だろう。特に、NGOとの対話を経験した日本企業はまだ少なく、不慣れであるため、「勝手がわからない」「彼らを理解するのは難しいと聞いている」と、二の足を踏む向きもあるはずだ。

だが、蔵元氏によると、適切なNGOとつながることは、「企業にとって心強く、得難い助力になる」とのことだ。それというのも、企業にとって非常に有益なアドバイスが得られたり、国際的なNGOであれば並の企業よりも遥かに強力な国際的ネットワークで人権デューデリジェンスの手助けをしてくれたりするケースもあるという。

つまり、「いい対話ができる協働・協力相手をきちんと見つけ出すことは、ESG/SDGsリスクのマネジメント力を高めることになる」というわけだ。

だが、そうした団体と巡り会うこともまた、決して簡単なことではない。これについて蔵元氏は、次のように勘所を示してくれた。

「どのNGOとエンゲージメントをするか、という問題だけでなく、サステナビリティ経営全般に言えることだが、何より透明性の担保とプロセス・手続の適正さの両方が実現できていることが重要だ。例えば、どういう団体をどのような基準で選んだのかを公表することも見据えるべきだろう」。

その際、企業が様々な情報やデータをもとに下した判断について、助言を求める相手となるのがまさに蔵元氏のような専門家だ。だが、この専門家を選ぶこともやはり簡単ではないと想像できる。リスク一辺倒で特に一面的な 이슈ばかりに配慮した助言をされるようなら、繋がるべきNGOを探すどころかビジネスの可能性すら潰すことにもなりかねない。また、助言を与える専門家にとっても新しい領域であるため、過去の実績や専門性を測ることも難しいと推察される。

これについて、蔵元氏は、「ESG/SDGsリスクのマネジメントはまさに経営課題そのものであり、リスクであると同時に機会(オポチュニティ)にもなる。本年改定されたコーポレートガバナンスコードを踏まえると、経営課題として、総合的な視点を持ってアドバイスできる専門家を独立社外取締役やアドバイザーとして選任する必要がある。

また、奥が深い問題であるため、国際法や国際条約の内容の理解も十分必要であり、歴史的な流れや背景について通暁していることが望ましいだろう」と説明する。「例えば、法務に関わる人材は、リスクの項目を羅列してチェックボックスを潰していくことを優先しがちな部分がある。だが、人権や環境などサステナビリティに関わることはすべて、そのような機械的な対応であってはならない」と強調した。

## 社内のどの部署が活動を推進するか？

ここまで述べてきた通り、ESG/SDGsリスクのマネジメントには、多種多様な決定すべき事項があり、その中には従来の企業の法務・コンプライアンス部の範疇を超える内容もある。経営陣としては、「新しい部署を立ち上げて対応すべきか、既存部署のうちどこに主導させるべきか？」と頭を悩ませるのも無理ないことだ。

この問題について蔵元氏は、「必ずしも新しい部署を立ち上げる必要はないだろう。取り組む内容が多岐にわたるので、経営企画部門、サステナビリティ部門や、場合によってはIRや広告・広報部門も含めた“特別チーム”で対応するのが選択肢のひとつになる。

最近ではコーポレートガバナンスコードを踏まえて、日本でも欧米企業と同様にサステナビリティ委員会を設置しようという動きが出てきており、取締役会（監督）側か経営陣（執行）側、あるいは両方にその委員会が存在するケースが見られるようになってきている。そこには各部門の人材が集まっているはずなので、例えば、経営陣（執行）側のサステナビリティ委員会が対応するののひとつの考えだ」と、解決の道筋を示した。

前述のような「社内の組織体制」と同時に考えたいのが、人権侵害を救済するためのメカニズムとしての苦情処理・問題解決制度における手続や専門家の関与の問題だ。

当然ながら、苦情処理・問題解決制度に関与する専門家は、特定の結論に落ち着かせるための存在であってはならず、例えば、顧問弁護士の紹介を受けた人材や企業側に都合のいい意見を述べるような助言者であってはならない。この点においてもやはり、高い透明性の担保と手続の適正さが厳に求められる。

その真の意味について蔵元氏は、「実際のところ、内容がどこまで適正かということはなかなか判断しづらい部分もあるだろう。だからこそ、苦情処理・問題解決制度の手続を可能な限り適正なものにして、それを透明化し、広くあまねく社会に伝えて評価してもらうことが重要だと考える」とし、「米国のあるソーシャルメディア運営会社は、人種差別的な発言を繰り返すアカウントを凍結する際、社会的評価の高い専門家を集めて「監督委員会」を組成している。こうした先進事例を参考に、専門家の助言も得ながら自社のルールづくりを進め、取り組みを発信していくことは企業の価値を高めることにもなるだろう」とした。

プロセス自体は場合によっては手間がかかり、人的コストもかかるかもしれない。だが、社会による評価が得られれば、それは利益として還元されるはずだ。こと経営陣には、そうした視点で対応するよう意識の転換が期待されている。

## 創造的なリスクマネジメントの重要性

日本企業にとって、実際のところ人権を含むESG/SDGsリスクに関する取り組みはまだ始まったばかりな部分も少なくない。だが蔵元氏は、これまでの経験から、「企業の意識は数年前に比べて明らかに変わっている」と評価する。

しかし、その好変化は内外に認められてこそ意味があると言えるだろう。そうした点では、「複数の企業や業界団体が団結して取り組みをアピールすることが少なく、外から見れば『状況が把握できない』と感ぜられるようだ」との考えを示した。

社内のESG/SDGsリスク対応の推進役として“特別チーム”の中に広告・広報部門やIR部門を加えるべきだ、と先述したが、まさにそうした存在がここでの問題を打開することになると考えられる。

今日、企業の広告が社会的メッセージ性を帯びようになり、それが受け入れられる土壌もできている。そんな今なら、どのステークホルダーにどのような疑問や疑念を払拭して自社のイメージを向上させるようなメッセージを響かせるか、再考するのにふさわしいと言えるだろう。

とはいえ、外国政府や外国企業に働きかける必要がある場合、個社だけで対応するには限度がある。日本政府やジェトロに支援を求めるなど、オールジャパンでどう対処していくか検討することは、今後必要なアクションのひとつだ。

そのような創造的なリスクマネジメントを行なう際、別の法令との兼ね合いが新たなリスクとして見えてくることもあるだろう。例えば、「業界団体などで共通の意見を表明することは、競争法上の『共同行動』に該当するのではないか?」との懸念がそれにあたる。

こうした問題は法曹界でも議論され始めていることだ。欧州ではサステナビリティが重視されていることもあり、一定の透明性や条件を遵守すれば、一定の範囲ではそのような共同行動は可能ではないか、との論調がある。一方、米国ではまだ議論が煮詰まらない状態だ。「この問題はまさにリーガル面における検討が必要なので、法律の専門家によるサポートを得ながら対応していくことが重要だろう」と、蔵元氏の見解を示した。

## ESG/SDGsリスクに日本企業はどう備えるか?

ここまで述べてきた通り、あらゆる日本企業もESG/SDGsリスクに関して実務的な取り組みを進めていくべき段階になっている。

特に喫緊の課題として注目されるのは、今秋から策定が始まり、早ければ2022年には段階的に施行されると見通されている「EU人権・環境デューデリジェンス法」だ。

「日本企業はもとより、日本を含めたEU域外の企業がEU域内でビジネスをする際には、遵守・対応が必須なものとなるはずだ。GDPR (EU一般データ保護規則) では厳しい罰則と執行がなされたが、今回も同様のことが起こると考えられ、極めて短期間のうちに対応が迫られると予想できる。今のうちに体制作りや情報収集などを行なうことが重要だ」とは、蔵元氏の言葉だ。

もちろん、足元の日本でも法制化の動きが活発化している。経済産業省と外務省が共同で企業向けに調査票を発送して現状把握を始めているが、その先には何かしら法制化やガイドラインの制定を視野に入っていると推測できるだろう。そしてもちろん、ESG/SDGsリスクが昨今のホットイシューである経済安全保障に繋がるものである、との認識や危機感もある。

複雑に入り組んだテーマになりつつあるESG/SDGsリスクのマネジメントは、企業にとって、不確実性が高まる今日に新たな要素を増やすものとして受け止められるかもしれない。もはや、人の力で時勢に応じて日々改められる各国の規制や情勢等をモニタリングして収集し、自社のビジネスにどう影響するかを判断して複合的な観点からも適切と言われるリスクコントロールを実践し続けることは不可能とも言えるだろう。

では、いかにしてESG/SDGsリスクをマネジメントしながら経営を推し進めていくか? この最適解を見つけようとする企業の動きはすでに始まっている。

「これまで、企業は、各種制裁や贈収賄、反社チェックを徹底してきていた。これは、法令遵守の取り組みであり、経営の必須事項だからだ。それに加え、最近では、人権や環境についての調査にも強い関心を示す企業が急増するようになったと感じている。違法な森林伐採や鉱山開発等による資源の売買といった環境犯罪や、少数民族や少数意見を持つ者への弾圧の一環として行なわれることが多い強制奴隷労働など、まさにESG/SDGsの文脈で懸念される事柄について、リスク度合いを明らかにしたい、というニーズが高まっているようだ。その中にはすでに実効的な取り組みを始めている日本企業もあり、弊社が提供している『World-Check』を活用し、取引先を企業や集団としてだけでなく、その経営陣に名を連ねる個人個人のバックグラウンドを含めてチェックを徹底するようになった例もある」と、リフィニティブのプロポジションセールス・スペシャリスト 須江哲次は各社の動向を分析した。

須江の話からも、今日の経営においていかにESG/SDGsリスクへの感度が高まっているか、そして、企業がどのようにそれをマネジメントしようとしているか、伝わってくるだろう。

では、自社はどうするか？ どのような経営者も「判断する」という責任を投げ出すことはできないならば、「判断に徹する」ことができるよう、ESG/SDGsリスクをマネジメントする上での検討材料として耐えうるだけの信頼性や更新性、網羅性が叶う情報インフラを整備し、これを強化して使いこなすことがこれからの経営の必定となるのは間違いない。

テクノロジーは今日をより複雑にしているかもしれないが、そのテクノロジーが「透明性の担保と手続の適正さ」を叶え、ESG/SDGs時代のリスク管理、ひいては経営を揺るぎないものにしてくれるはずだ。

## 蔵元左近氏

オリック東京法律事務所  
日本国弁護士、米国ニューヨーク州弁護士  
Eメール: skuramoto@orrick.com



慶応義塾大学、一橋大学院、コーネル大学ロースクール各卒業。ESG/SDGs/「ビジネスと人権」・M&A・コンプライアンス分野に従事。ESG/SDGs/「ビジネスと人権」を専門分野とする日本の弁護士のパイオニアとして、日本企業をサポートしている。日本経済新聞を含む各種メディアには随時コメントが掲載されている。経営法友会、各団体、各企業等での講演や執筆も多数実施。第6回「新日本法規財団奨励賞」優秀賞を受賞。東京2020「持続可能性に配慮した調達コード」に基づく通報受付窓口に係る助言委員会委員候補者に選任されている。また、一般社団法人経営倫理実践研究センターのフェローを務めている。成城大学法学部特別講師(2018年、2020年)。

## 須江 哲次

リフィニティブ・ジャパン株式会社  
プロポジションセールス・スペシャリスト

2009年にトムソン・ロイターリーガル部門子会社、ウエストロー・ジャパンに入社。コーポレート営業チームのマネージャーとして、法務部・コンプライアンス部の業務支援に従事。2018年トムソン・ロイター(現リフィニティブ)のRiskチームに異動後はリスク管理業務支援ツールのConnected Risk、取引先のコンプライアンスチェックツールである、World Check OneやRefinitiv Due Diligenceを担当。事業会社における取引先のコンプライアンスチェック業務、金融機関のマネロン対策業務への支援に従事している。



ウェブサイト [refinitiv.com/ja](https://www.refinitiv.com/ja) |  @RefinitivJP  @RefinitivJP

Refinitiv(リフィニティブ)はロンドン証券取引所グループ(LSEG)のグループ企業として、金融市場のデータとインフラストラクチャを提供する世界有数のプロバイダーです。Refinitivの売上高は62.5億ドルに上り、190カ国で4万余りの企業・機関、40万を超える利用者を擁し、世界全体で金融にかかわる市場参加者を支えています。お客様が自信を持って重要な投資や取引、リスク判断を実行できるように、Refinitivは情報とインサイト、テクノロジーを提供しています。独自のオープン・プラットフォームとクラス最高のデータおよび専門知識を組み合わせることで、選択と機会に結び付け、お客様とパートナーの皆様のパフォーマンス、革新、成長を促進してまいります。詳しくはウェブサイトをご参照ください。 <https://www.refinitiv.com/ja>

© Refinitiv 2021. All rights reserved.

本文および本文の内容(以下、「本内容」)は、あくまでも一般的な情報提供を目的としたもので、筆者の本主題に係る過去の経験に基づくものであります。記載された内容はRefinitivの見解を反映するものではありません。なお、無断での複製、転送等を行わないようにお願いします。

本内容は、如何なる法域又は領域においても、投資助言(及びその他の如何なる助言)を提供するものではなく、また金融商品の売買の申し込み又はその勧誘とみなされるべきではありません。記載された意見や予測等は作成時点のものであり、Refinitivは、本内容に含まれる情報の正確性、最新性、適切性及び完全性、また本内容の利用結果について如何なる保証も行わず、本内容に起因して生じた損失や損害について一切責任を負いません。Refinitivは予告なくいつでも本内容を変更、削除する権利を留保します。

発行元:リフィニティブ・ジャパン株式会社

Webサイト: [refinitiv.com/ja/governance-risk-compliance-solution](https://www.refinitiv.com/ja/governance-risk-compliance-solution)

お問い合わせ先

URL: [refinitiv.com/ja/ask](https://www.refinitiv.com/ja/ask)

電話: 03-6743-6515