

# コンプライアンス

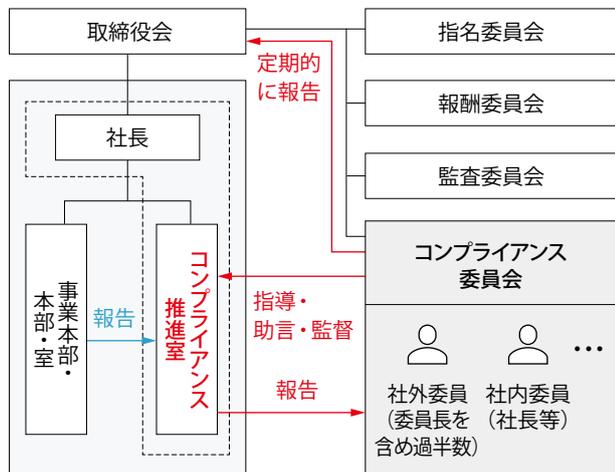
## コンプライアンス推進体制

当社グループでは、法令等遵守体制の抜本的な強化を図るため、外部人材を活用したコンプライアンス体制の再構築をおこなうこととし、今年度に、「コンプライアンス委員会」および「コンプライアンス推進室」を新設しました。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンスにかかる監督機能を強化するために、社長等執行から独立した、取締役会直下の委員会として組織され、委員長を含め過半数が社外委員で構成されています。(P08参照)

コンプライアンス推進室は、コンプライアンスにかかる推進機能を強化するために、執行側において、総務室から独立した組織として新設され、法的知見を有するスタッフのほか、多様な職歴を有するスタッフで構成されています。当社グループのコンプライアンス推進計画の策定、実施および問題事象への対応を担うとともに、コンプライアンスにかかる諸事象について、コンプライアンス委員会に報告、付議します。そして、コンプライアンス委員会の指導、助言、監督のもと、社長等執行が具体的な取組みをおこないます。

また、コンプライアンス推進室を担当する役員は、毎月、コンプライアンスの推進状況をコンプライアンス委員長に報告し、指導、助言、監督を受けています。



## コンプライアンス推進の取組み

2020年度は、「業務改善計画記載事項の着実な実行、見直し事項の浸透」、「自律的なコンプライアンスの推進と支援の継続」をコンプライアンス推進の基本方針に掲げています。また、当社グループ全体で認識し取り組むべきコンプライアンス推進の重点テーマとして、「悪しき前例との決別」、「贈答接待規程の確実な遵守」および「コンプライアンス相談窓口活用の推進」の3つを選定しており、この基本方針お

よび重点テーマを基軸に、当社グループ全従業員のコンプライアンス意識の醸成を図ります。

### コンプライアンス委員会の開催状況(8月末時点)

〈5月18日会合での審議事項〉

コンプライアンス体制強化および意識の醸成・徹底に向けた今後の取組み事項と進め方、コンプライアンス推進にかかわる基本方針の見直しの方向性など

〈6月12日会合での審議事項〉

業務改善計画の進捗状況、コンプライアンス推進にかかわる基本方針等の見直しの方向性など

〈8月17日会合での審議事項〉

役員退任後の嘱託等の報酬に関する調査報告書について

### 2020年度コンプライアンス推進計画

#### 1.コンプライアンス推進にかかわる基本方針等の網羅的な見直しとその浸透

「ユーザー目線」でのコンプライアンス意識を醸成するため、コンプライアンス推進にかかわる基本方針や社内規程について、コンプライアンス委員会の指導、助言、監督のもと、網羅的に見直していきます。また、2019年12月に制定した「贈答および接待の取扱いに関する規程」について、検証をおこないながら、さらに実効的な内容へ見直します。

また、基本方針や贈答接待規程を全社大に浸透させるよう、メッセージ発信、社内報等を通じた丁寧な周知、研修の機会を活かした意識啓発活動をおこなっていきます。

#### 「贈答および接待の取扱いに関する規程」のポイント

贈答	<ul style="list-style-type: none"> <li>贈答を受けてはならない。</li> <li>ただし、行事や時候の挨拶等で配布されるノベルティは除く。</li> </ul>
接待	<ul style="list-style-type: none"> <li>接待を受けてはならない。</li> <li>ただし、会社の事前承認を受けた会費制の場合等はこの限りではない。</li> </ul>
報告・対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>やむを得ず贈答、接待を受けた時は、会社に報告し、贈答品の返却等の必要な対応を行う。</li> </ul>

#### 2.内部通報制度の充実と活用促進

〈問題事象発生時における役員、従業員の報告ルール化〉

問題事象の発生時に、その発生箇所が、コンプライアンス推進室に速やかに報告すること、また、同室が、社会規範等の視点から当該事象に対処するとともに、コンプライアンス委員会へ報

告し、指導、助言、監督を受けることを社内規程で明記しました。

#### 〈内部通報・相談の仕組みの充実〉

役員、従業員および社外の関係者からの内部通報、相談について、「コンプライアンス相談窓口」が適切に対応し、さらに必要に応じ、事象に即した分野の専門弁護士が対応することとし、自らの判断で、コンプライアンス委員会あるいは監査委員会に対処を求め、実効的措置を講じることができる仕組みを確立しました。

今後は、内部通報制度に基づき役員、従業員が確実に問題事象を報告するよう、報告ルールについて丁寧に周知するとともに、コンプライアンス相談窓口の活用を促進していきます。

### 3.コンプライアンス等にかかわる研修の実施

企業経営の刷新に向け、まず、役員が自らを磨き、格別に高い行動規範を堅持するため、役員トレーニングを強化し、社外の有識者と、四半期に一度程度定期的に議論する場を設け、役員就任時の専用カリキュラムを整備します。あわせて、従業員についても、従前の研修体系をさらに強化し、今後、コンプライアンス推進スタッフ向け研修や、公務員研修を参考にした新たな研修を検討、実施し、当社グループのコンプライアンス意識の継続的な向上を図ります。

### 4.各部門・グループ各社の取組み

後述の【当社各部門・グループ各社のコンプライアンス推進】のとおり、従来の取組みを継続していきます。

### 5.コンプライアンス事務局による各部門・グループ各社へのサポート

後述の【各部門・グループ各社の活動に対する支援】のとおり、従来の取組みを継続していきます。

当社グループは、引き続き、コンプライアンスを重視する組織風土の醸成を図るとともに、コンプライアンス強化に向けた取組みを迅速かつ着実に実行していくことで、社会のみなさまからの信頼を再び賜ることができるよう全力を尽くしていきます。

CSRに関する全従業員アンケートの結果(2020年1月実施)【単体】

日ごろコンプライアンスを  
意識して行動しているか

「意識している」96.9%

## 各部門・グループ各社の特性に応じた 自律的なコンプライアンスの推進

### 当社各部門・グループ各社のコンプライアンス推進

各部門・グループ各社が能動的にPDCAサイクルを機能

させ、コンプライアンスを推進することで、「コンプライアンスが経営の基盤である」という考え方のグループ全体の浸透・定着を図っています。

具体的には、各部門では、基本方針や重点テーマ、各部門の事業・業務特性、経営環境の変化に伴い今後生じうるコンプライアンスリスク、社内外で過去に発生した不祥事などを踏まえ、各部門で自部門の「コンプライアンス推進計画」を策定し、推進の実践、評価および改善を図っています。

また、グループ各社では、基本方針、重点テーマを踏まえ、それぞれの事業特性、経営規模などの実態に即して自律的にコンプライアンスを推進しています。

### 各部門・グループ各社の活動に対する支援

コンプライアンス推進室は、グループ全体の推進を牽引するとともに、各部門グループ各社の取組みをサポートしています。例えば、法令や社内ルール、企業倫理等に照らして、当社グループの役員従業員全員が遵守、注意すべきことを、18項目のコンプライアンス指針として定め、「コンプライアンス・マニュアル」のなかで具体的に説明しています。今後は、重点テーマに関連する内容を中心に、各部門・グループ各社の活動に資するディスカッション教材などをさらに充実させ、コンプライアンスに関する研修を強化、実施していきます。

### グローバル・コンプライアンスの取組み

当社グループは、アジア・北米・欧州のほか、さまざまな地域でグローバルな事業展開を進めていきます。このようになか、当社グループは海外においても、現地の法令やルールを守り社会的な要請に適用するなど、コンプライアンスをより一層徹底しなければならないと考えており、コンプライアンス指針の一つとして、「国際ルールや相手国の法令等の遵守」を明示しています。そこでは、贈賄規制の強化が世界的な潮流であること、国際事業を進めるにあたっての贈賄に伴うリスクを理解して十分に注意していかなければならないことなどを、当社グループの役員、従業員に対し周知しています。

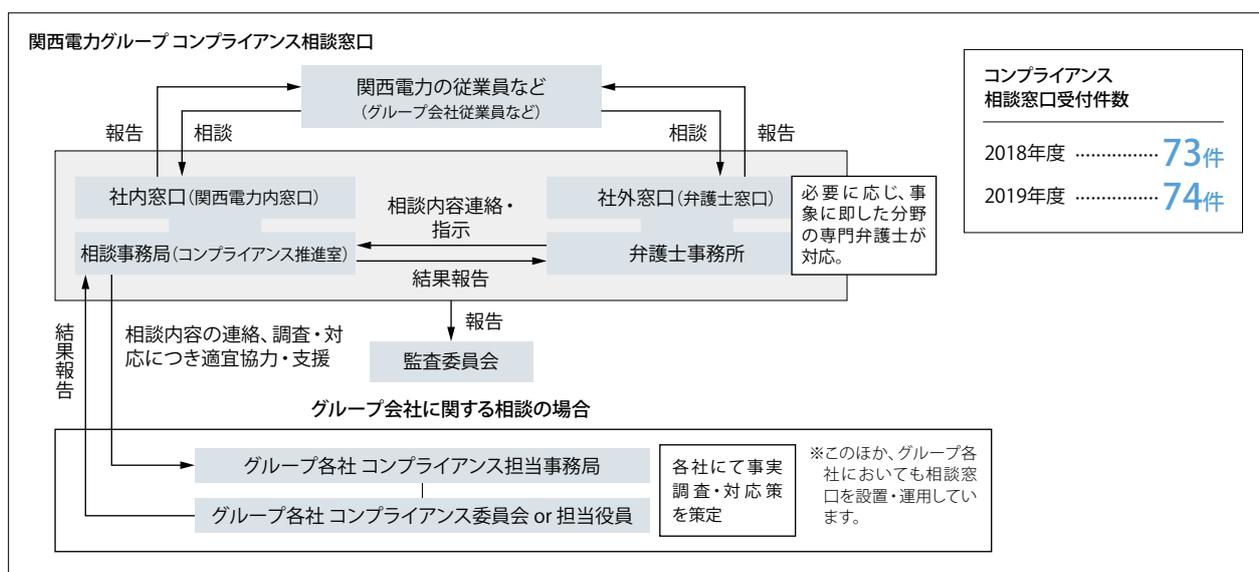
具体的には、外国公務員等に対する贈賄防止に関する社内規定を制定し、不正意図を持った贈答接待などの禁止事項や遵守すべき事項の明確化などを行うとともに、海外事業や国際取引に携わる部門やグループ会社において、海外贈賄の防止をテーマとした研修や意識啓発をおこなうなど、海外での事業展開を念頭に置いたコンプライアンスの徹底にも努めていきます。

## コンプライアンス相談窓口

当社が開設している「コンプライアンス相談窓口」は、各種法令違反、不適切な職場の業務運営といった職場の業務におけるコンプライアンス上疑問を感じることに伴って相談を受け付けています。当社グループ各社の従業員に加えて、取引先の従業員の方の利用も可能で、リスク情報が広く収集できる体制となっています。さらに、必要に応じ、事象に即した分野の専門弁護士が対応することとし、自ら

の判断でコンプライアンス委員会あるいは監査委員会に対処を求め、実効的措置を講じることができる仕組みとなっています。窓口は匿名での相談を可能としたり、女性相談員を配置するなど、相談しやすい環境整備に努めています。

また、受け付けた相談については、事実調査の後、必要に応じて問題への対応をおこないます。なお、相談のなかで重大なコンプライアンス違反が確認されたものはありませんでしたが、内部通報制度の充実と活用促進を2020年度コンプライアンス推進計画に掲げ、取組みを進めています。



## コンプライアンス違反への対応

当社では、昨年度に定めた業務改善計画を踏まえ、問題事象発生時の報告体制について整備し、役員、従業員の報告ルールについて社内規程に明記しました。

各部門の長は、その所管する部門等において、当社の対外的信頼等に影響する、重大な法令違反 (法令等により定められた手続きの遺漏含む。) や不正等のコンプライアンス上問題となる事象に関する情報を察知した際は、ただちにコンプライアンス推進室長に報告し、コンプライアンス推進室長は、当該事象に適切に対処するとともに、コンプライアンス委員会に報告し、指導、助言および監督を受けます。

また、役員は、コンプライアンス上問題となる事象、またはその発生のおそれを認識した場合、コンプライアンス委員会の社外委員および取締役会議長に報告することとしています。

従業員については、同様の場合において、上司へ報告することとしており、また報告内容にかんがみ、社内外に設置するコンプライアンス相談窓口への報告が適切であると判断した際は、上位職位へ報告する代わりに当該窓口へ報告することも可能であり、当該窓口は、報告を受けた場合、必要に応じて

関係部門または関係者と協力して調査、対応をおこないます。

調査の結果、法令違反等が明らかになった場合は、関係各部門または関係者がすみやかに是正措置および再発防止策を講じることとしており、必要に応じて、関係行政機関への報告や、報道機関への公表等を実施します。

コンプライアンス相談窓口は、関係部門または関係者に対して、必要に応じてフォローアップを実施することとしており、是正措置や再発防止策が十分に機能しているか、コンプライアンス上問題となる行為が再発していないか確認し、コンプライアンス上の問題行為が再発している場合は、当該部門やその他関係する部門などと、必要な対応について協議することとしています。

## コンプライアンス上のリスク評価

関西電力グループでは、腐敗防止を含むコンプライアンス上のリスクを毎年評価し、対応すべきコンプライアンスリスク項目を選定しています。それらのリスクに対しては、具体的な防止策を立案し、実践しています。