

キューデングループ コンプライアンス基本方針

第1章 なぜ「基本方針」が必要なのか？

1 法律だけが守るべきルールではない

私たちは、社会の常識や市民の目を通して日々業務運営を正していかなければなりません。そのための最低限守るべきルールが法律です。

ただし、法律はあくまで最低限守るべきルールであり、仮に法律に違反していても、「ウソをつく」「隠す」「不公正なことをする」などの行為については、社会の常識に反すると受け取られます。時には、法律違反以上に重大な不祥事として社会的批判を浴びることもあります。「法律に違反してさえいなければいい」、「法律違反でないから不祥事の程度は軽い」といった安易な考えでは、社会からの信頼は得られないことを肝に銘じなければなりません。

2 社会から信頼される、誠実・公正な事業運営を！

キューデングループ（以下、「当社グループ」という。）が誠実・公正な事業運営の継続によって、社会からの信頼を得るためには、私たち役員・従業員の一人ひとりが、日々自覚ある行動を積み重ねることが必要です。特に当社グループのような公益事業者には、より高い倫理観が求められます。

お客さまや取引先、地域社会の皆さま等に対して不当な利益の取得・提供を目的とした行為を行うなど、企業倫理に反する不誠実な行動があってはなりません。

もし、それに反する行動を行いそれが発覚すれば、以下のような事態にも発展しかねません。この「グループコンプライアンス基本方針」は、私たち一人ひとりが社会の常識に背かない行動を、信念を持って選択するための拠りどころとして作成したものです。

社会から信頼される会社であり続けるため、私たちが守るべき日々の行動の判断基準としてよく認識し、活用してください。

不祥事発覚！

⇒ 信用失墜、顧客の喪失、収益悪化、株価下落

3 企業に求められる「人権尊重」

社会からの信頼を得るためには、企業に対して国際的に強く要請されている「人権尊重」の視点も必要です。ここでいう「人権」とは、「人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利」（※1）と定義されており、差別やハラスメントだけではなく、個人情報漏洩やサプライチェーン（※2）上の人権侵害の看過等、企業活動の様々な場面に人権リスクが潜んでいると言えます。

企業による人権侵害が起きた場合、社会からの信頼を大きく損なうだけでなく、事業領域におけるサプライチェーンから排除されるおそれもあり、企業にと

っても多大な損害が及びます。

当社グループは、人権尊重に係る取組みの実行と継続的改善、ひいては長期的な企業価値向上を目指し、「キューデングループ人権基本方針」（グループ共通指針）を制定しました。この指針は当社グループの全従業員に周知・共有します。

この方針に基づき、私たち一人ひとりが「人権尊重」の意識をしっかりと持ち、日頃の業務運営にあたることが大切です。

(※1)法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』における定義

(※2)原材料調達から製造、輸送、保守・運用、廃棄までの一連の流れ

4 迷ったときに考える視点と一般的な行動基準

(1) 自分の行動に迷ったときに考える「視点」（判断基準）

皆さん、自分の行動に迷ったとき、どうしますか？そのようなときは、以下の二つの「視点」で、「はい」と答えられるかどうか、自問自答してみてください。

二つとは、「社会人としての視点」、「役員・従業員としての視点」の二つです。自問自答の結果、明快に「はい」といえないようなときや迷うとき（社会常識と組織の論理が反する場合等）は、上長や同僚と相談してみてください。

なお、上長や上位機関等からの指示や依頼であっても、法令や倫理に反するのではないかと思った場合には、安易に従うのではなく、社会常識に照らして判断することが必要です。

場合によっては、他部門やコンプライアンス担当部門への相談も必要です。

社会人としての視点

その判断や行動は、自分の良心に反しませんか？

その判断や行動は、自分の家族や友人に胸を張って見せられますか？

その判断や行動は、社会の常識や倫理に則った行動と言えますか？

役員・従業員としての視点

その判断や行動は、「キューデングループの思い」に沿っていますか？

その判断や行動は、社外の人や団体との信頼関係を損ないませんか？

その判断や行動は、法令に違反するおそれはありませんか？

(2) 一般的に必要なと思われる行動基準

通常、以下の五つの行動基準に基づいて行動すれば、世間の常識や法令を大きく踏み外すことはないと考えられます。

人権の尊重

事業活動や対人関係に関する行動基準の基本は、従業員が「人権」すなわち「人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利」を尊重することです。従業員がそれぞれの個性、人格、性別、年齢、信条、身体的条件、性的指向・ジェンダーアイデンティティといった多様性を尊重し、社外の人も含め、あらゆる人の生命、人格を自分のそれと同等に扱う姿勢を持つことが重要です。

法令及び企業倫理の遵守

事業活動全般において、民法、会社法、刑法、独禁法、電気事業法などの諸法令を遵守し、業務を公正・誠実に実施することが必要です。

環境保全と国際社会のルール尊重

地球規模での環境問題の深刻化やグローバル化が進む国際社会の中では、地球環境への配慮とともに、国際会計基準の遵守など海外の法令、文化等の尊重が必要です。

優れた商品やサービスの提供、安全性の確保

事業活動では、優れた商品やサービスを提供することにより、人々の生活に貢献するとともに、何よりも安全性を確保することが必要です。

情報公開の一層の推進

公正な事業活動に徹し、より開かれた経営を目指して、地域社会やお客さまの立場に立った積極的な情報公開を行う必要があります。

(3) 社会の情勢変化への的確な対応

社会の情勢変化次第では、企業活動に求められる誠実さや公正さの判断基準がより厳しいものとなる場合も考えられます。常に社会情勢の変化や社内外の声に対する高い感度を持って、自らの行動を考える必要があります。

5 「コンプライアンス」って何？

「コンプライアンス」という言葉は、英語の Compliance という言葉から来ています。この言葉は、「comply with 〜」という形で使われ、「〜を遵守する（守る）」という意味です。

〜はふつう法律や約束事など、何らかのルールを意味する言葉が入ります。つまり、「法律に従う」とか「約束を守る」とか、社会の中で普通の人であれば守ることがあたりまえとされているようなルールに従うという意味で使われている言葉です。このようなルールにも従わないのであれば、社会一般の人々から強い批判・反発を受けることになります。

当社グループが、「キューデングループ企業行動憲章」の各原則を掲げているのは、当社グループがお客さまや株主など当社グループを取り巻くあらゆる人々から選択されるためには、そのような人々から批判されるようなことをしてはならないと考えているからです。

コンプライアンスにおいて重要なのは、法律や規則があるからそれを守ることではなく、社会に損失を与える行為や迷惑を掛ける行為を行わないことであり、さらには、社会から私たちが行動するよう期待されていることに応えることです。

従って、私たち役員・従業員の一人ひとりは、何をすべきで、何をすべきでないのか、日々考えながら行動する必要があります。

6 具体的な行動基準

私たちは、どのような人々との関係で、私たちの行動基準を考えるべきでしょうか。

この冊子の「第2章 必要となる行動基準（基本的な考え方）」では、第一に当社グループにとって接点の多いステークホルダー（お客さま、株主・投資家、取引先・競合企業、官庁・公務員、地域社会）との関係で、それぞれの相手方との関係で考えるべき行動基準の基本的な考え方を説明しています。

それに加え、次に、反社会的勢力との絶縁に関する行動基準、従業員と会社との関係で必要となる行動基準と、不祥事発生時に必要となる行動基準の基本的な考え方について説明しています。

7 「グループコンプライアンス基本方針」遵守のための推進体制

最後に、コンプライアンスのための推進体制を理解いただくために、コンプライアンス委員会の設置や「コンプライアンス相談窓口制度」の内容、教育・研修の充実について記載しています。

この「基本方針」は、当社グループのあらゆる業務に関して一般的、包括的に共通して知っておくべき行動基準や推進体制を記載しており、各社の行動指針の骨格となるものです。

従って、グループ各社においては、その業務内容や必要性に応じ、個別の行動基準や推進体制を盛り込んだ「行動指針」を作成してください。

皆さんの日々の行動について、その判断の拠りどころとしてこの共通指針を参照し、会社の危機を回避するとともに私たち従業員を守るものとして活用していただければ幸いです。

なお、法令及び企業倫理の遵守や誠実・公正な事業運営という視点から、何らかの問題があるのではないかと感じる事例が皆さんの職場にあれば、遠慮なく「コンプライアンス相談窓口」（⇒第3章参照）にご相談ください。

第2章 必要となる行動基準（基本的な考え方）

本章では、ステークホルダーとの関係等で考えるべき行動基準について、その「基本的な考え方」を説明しています。

2023年、九州電力は、他の小売電気事業者の顧客情報を不適切に閲覧した等の事案に対して経済産業省から業務改善命令を受けるとともに、関西電力との間で電力小売に関する不適切な情報のやり取り等を行った事案では、公正取引委員会から排除措置命令等の処分を受け、また、経済産業省から業務改善命令を受けるなど、キューデングループの信頼が大きく損なわれることになりました（公正取引委員会による処分は現在係争中）

今後、二度と同様の事案を繰り返さないためには、これらの事案を定期的に振り返り事案の風化を防ぐことが重要です。

コンプライアンス違反は思わぬところで起こってしまうものです、コンプライアンスが業務効率や利益より優先することを、いつも胸に止め、職場でおかしいと感じた時には、躊躇することなく、違和感について声を上げることが何よりも重要です。

1 お客さまとの関係で必要となる行動基準

競争環境の中で、今後ともお客さまから選ばれ、安定的に発展していくとともに、広く社会に役立つ存在であり続けるためには、これまで培ってきたお客さまとの信頼関係をより強固なものとするのが重要です。そのためには、私たち一人ひとりの行動が、お客さまの信頼を獲得するためのポイントになります。

このことは、電気事業以外の当社グループの事業にも当てはまります。

- (1) お客さまとの信頼関係の構築
- (2) 商品・サービスの安定供給・品質維持と安全性の確保

2 株主・投資家との関係で必要となる行動基準

事業に必要な資金を確保するためには、株主や投資家の評価・選択を通して金融・資本市場の信頼を得る必要がありますが、そのためには収益性の向上だけでなく、企業活動の透明性や健全性も求められます。

また、株主や投資家との不公正な関係やインサイダー取引など法令に反する行為、それらを疑われる行為は厳に慎まなければなりません。

- (1) 金融・資本市場で認められるための経営努力・情報開示の実施
- (2) 法令の趣旨に沿った適法・適切な関係の維持
- (3) インサイダー取引(*)の禁止

(*) インサイダー取引

自社又は他社の重要情報を知った者が、当該重要情報が公表される前に、当該会社の株式等の売買を行うこと。

3 取引先・競合企業との関係で必要となる行動基準

事業を遂行していくうえでは、多数の取引先等と良好な関係を保っていく必要がありますが、相手方に不当な利益を与えたり、反対に得たりすることは、厳に慎まなければなりません。取引先等とのつきあいにおいては、社外の方から誤解を受けることがないように、適正な判断と良識ある行動をとらなければなりません。

特に、九州電力送配電との関係では、一般送配電事業の中立性確保のため、行為規制遵守の徹底に努めなければなりません。

また、電力市場では他の旧一般電気事業者や新規参入企業などの競合企業との競争が激化する一方で、九州電力も新規事業を積極的に展開しています。こうした環境の中で、競合企業とは良きライバルとして公正な競争(*)関係を維持する必要があります。

そして、公正な競争関係を維持し、独禁法を遵守するためには、市場における公正で自由な競争を阻害する「私的独占」、「不当な取引制限」（カルテル・入札談合）、「不公正な取引方法」などといった競争制限行為について、これらに該当する可能性がある行為・客観的に見てこれらの疑いを持たれる行為も含め、一切行わないことが必要です。

なお、独禁法に違反するかどうかの検討は様々な事情を踏まえて厳密に行う必要があります。そのため、自らが行おうとしている行為に独禁法違反の不安が少しでもある場合には、安易に問題ないと判断せず、法務部門又はコンプライアンス相談窓口にご相談することを徹底してください。また、他の役員・従業員の独禁法違反の疑いを発見した場合にも、法務部門又はコンプライアンス相談窓口にご相談してください。

(*) ここでいう「競争」とは、お客さまから当社が選ばれるために行う、商品・サービス内容及び取引条件（価格等）における競い合いを指します。このため、公正な競争関係を維持することは、お客さまとの関係においても重要な意味を有します。

- (1) 取引先との良好な関係の構築
- (2) 競合企業との公正な競争関係の維持・独禁法の遵守
- (3) 国際取引に関して、外国の法制度や国際取引契約に違反する行為の禁止

4 官庁・公務員との関係で必要となる行動基準

電気事業は、公益事業として行政の監督を受けており、私たちには、官庁・公務員との関係において、節度と誠意を持った行動が求められます。

官庁への虚偽報告などはあってはならないことであり、また、自治体の首長等との不正な関係を疑われるような行為も避けなければなりません。もし、そのような事態に至れば、お客さまや地域社会の信頼も失ってしまいます。

このことは、電気事業以外の当社グループの事業にも当てはまります。

- (1) 厳正な許認可申請・届出手続き等の実施
- (2) 公務員や政治家等との公正な関係の維持

5 地域社会との関係で必要となる行動基準

地域と密着した企業である当社グループは、地域の皆さまの信頼のもと、そのご理解、ご協力なくしては、事業活動を円滑に進めていくことができません。このためには、公正な事業活動を行い、積極的な情報公開を推進する必要があります。また、エネルギー・環境問題と関わりの深い事業者として環境保全に真摯に

取り組むとともに、快適で豊かな地域・社会の実現と、その持続的な発展を目指し、良き企業市民として、地域・社会の皆さまとの協働による共生活動を推進していかなければなりません。

- (1) 経営の透明性確保に向けた情報公開の一層の推進
- (2) 環境経営の推進
- (3) 地域・社会との共生
- (4) 公正な事業活動の展開

6 反社会的勢力との絶縁に関する行動基準

反社会的勢力との関係は、企業イメージに大きな悪影響を与えます。不況の中、反社会的勢力は、さまざまな手段で企業に近づこうとしますが、これに応じることなく、毅然とした態度で接することが必要です。

7 従業員と会社との関係で必要となる行動基準

私たちには、企業人・社会人としての高い道德観・倫理観を身につけて行動する姿勢が求められています。業務上だけでなく、私的時間であっても、法令はもとより、社会の倫理（道德）に反する行為は、会社の信用を失墜させることにもつながります。一人ひとりがこのことを自覚し、責任ある行動を取ることが重要です。

- (1) 法令の趣旨に沿う公正な労使関係の構築
- (2) 安全かつ快適な職場の確立
- (3) 社内規則の遵守と資産、情報等の厳正な管理・保護
- (4) 私的時間を含めた法令の遵守及び良識ある行動の徹底

8 不祥事発生時に必要となる行動基準

不祥事が発生した場合に、事態の深刻化を防ぎ早期の収束を図るためには、社内の対応体制の速やかな構築が求められますが、その前提として、まず、発生箇所等は社内ルールに従ってできるだけ迅速に事実報告を行うことが重要です。また、原因究明と再発防止の徹底を図るため、事実関係の調査等に対して、社内関係箇所が全面的に協力することも欠かせません。

くれぐれも、情報隠しや報告の遅延によって、事態の拡大を招くようなことは避けなければなりません。

第3章 「基本方針」遵守のための推進体制

1 グループコンプライアンス委員会の設置

(1) 任 務

- ・ グループ大のコンプライアンス推進方針の策定
- ・ 各セグメントのコンプライアンス推進状況のモニタリング、助言・提言

(2) 構 成

- ・ 委員長 HD・社長
- ・ 副委員長 HD・副社長（コンプライアンス担当）
- ・ 委 員 社外有識者、労働組合代表、社外取締役、関係役員、監査等委員

2 「コンプライアンス相談窓口制度」の運営

(1) 制度概要

公益通報の受付、及び法令違反や企業倫理に反する行為、及び人権を侵害するおそれのある行為の未然防止と早期発見を目的に、問題行為の発見者等が安心して相談できる制度として、社内及び社外に設置しています。

公益通報者保護法を遵守し、相談者に対する不利益な取扱いの禁止や厳正な情報管理の徹底を図っています。法令違反行為や不正行為について相談することは職務上の正当な行為ですので、何らかの問題があるのではないかと感じる事例が皆さんの職場にあれば、遠慮なく相談窓口にご相談ください。

(2) 相談できる方

- ・ キューデングループ各社の役員・従業員（退職者、派遣終了者を含みます。）
- ・ キューデンホールディングス株式会社および九州電力株式会社の取引先

(3) 相談できる内容

- ・ コンプライアンスに関する相談全般

※ただし、特定個人の誹謗中傷を目的とした相談や、個人的な不平、不満に基づく相談、抽象的な相談は受け付けることができません

相談窓口は、

- ☆ 報告、相談された件名の事実関係を迅速に把握し、コンプライアンスの視点から問題の存否を判断します。
- ☆ 報告、相談された事例はトップ層、HD又は基幹会社のコンプライアンス委員会に報告します。
- ☆ 相談者に対しては、検討の状況を適宜報告します。

相談にあたっては、

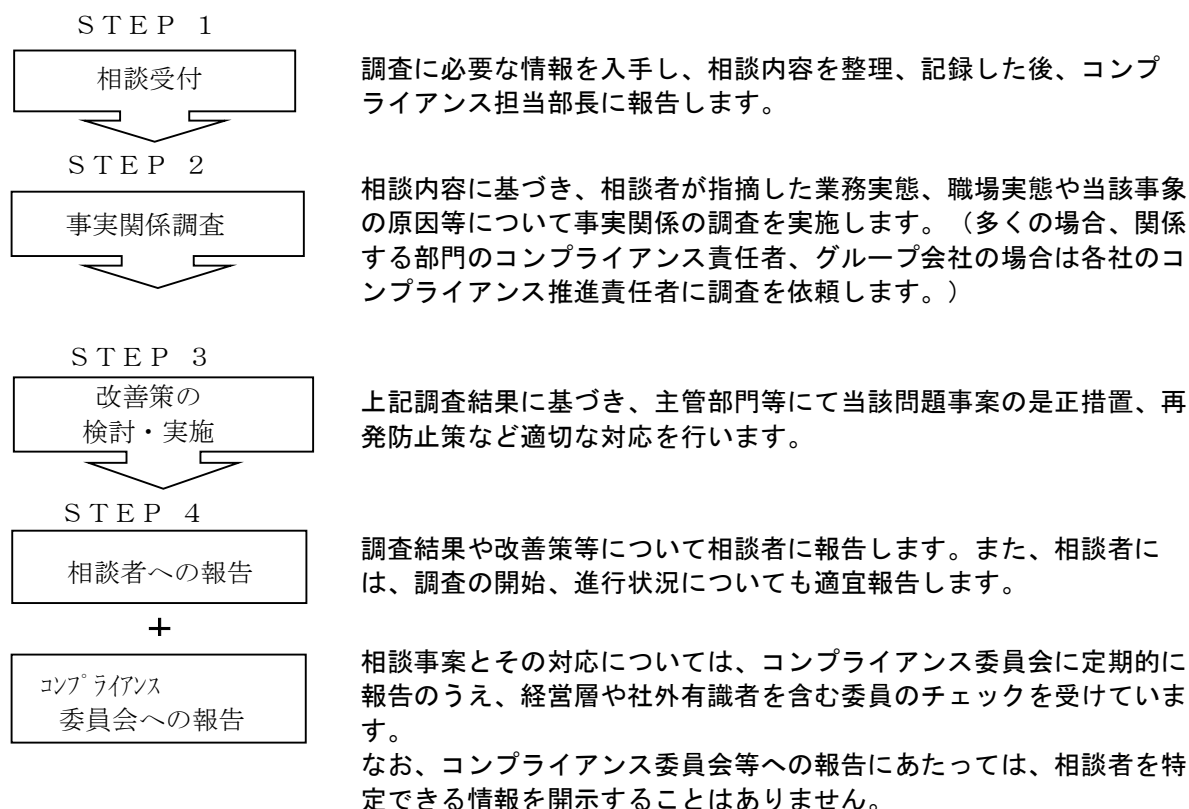
- ☆ 相談窓口対応者は公益通報者保護法によって「公益通報対応業務従事者」に指定され、法律上の守秘義務を負っています。従って、相談者の秘密は厳重に守り、相談窓口対応者は相談者の氏名、所属など相談者を特定できる情報等を厳重に管理しています。
- ☆ 相談によって、不利益を被ることはありません。なお、相談窓口以外への

相談を理由とする不利益な取扱いも、公益通報者保護法によって禁止されています。

(4) 問題事案への適切な対応

寄せられた相談については、事実関係の調査結果等に基づいて、問題事案の是正等に適切に対応するとともに、類似事案の再発防止策等にも活かされています。

<相談対応の流れ>



3 教育・研修の充実

目的

- ・ コンプライアンスに関する意識の向上
- ・ 具体的な場面での取るべき行動に関する理解促進