

コンプライアンス

マテリアリティ ▶



- J-POWERグループは、企業理念に基づき、事業を遂行するうえで守るべき遵法精神・企業倫理に則った行動の規範として、「企業行動規範」を制定しています。
- また、経営者も含めた社員一人ひとりの業務活動における、より具体的な行動の判断基準として「コンプライアンス行動指針」を定めています。

当社グループの「企業行動規範」および「コンプライアンス行動指針」については当社ウェブサイトをご覧ください。

企業行動規範 https://www.jpowers.co.jp/company_info/philosophy/ コンプライアンス行動指針 https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/guidelines.html

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進については、最高責任者を会長とし、社長は会長の補佐、コンプライアンス担当役員が会長、社長を補佐する体制としています。また、当社グループのコンプライアンスの推進を図るための委員会として、会長を委員長とする「J-POWERグループコンプライアンス委員会」を設置し、グループ会社も参加して、コンプライアンス推進策の審議および実施状況の評価、反コンプライアンス問題への対応を図っています。加えて、コンプライアンス推進に係る業務を迅速かつ的確に進めるため、J-POWERグループコンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス推進活動と保安規程に基づく自主保安活動に関する2つの部会を設けています。各部会の部会長には知見を備えた執行役員が就き、コンプライアンス推進活動の実施状況を確認しています。

さらに、全国の主要事業所、発電所、グループ各社においては、各々の特性に合わせたコンプライアンス活動が展開できるよう、個別に「コンプライアンス委員会」を設置し、活動を展開しています。

コンプライアンス推進活動

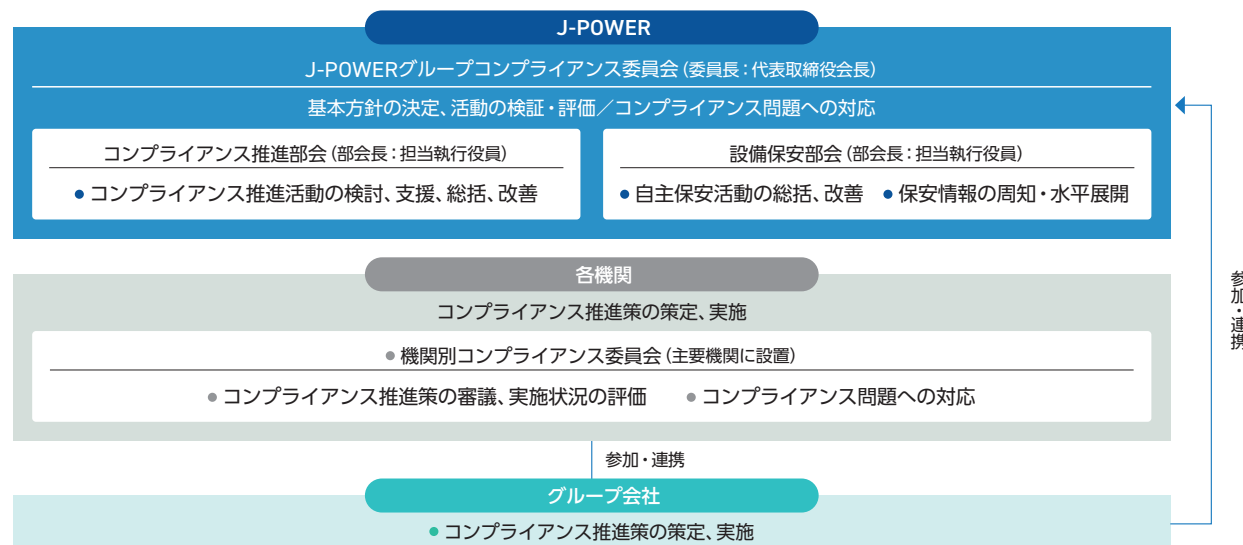
J-POWERグループコンプライアンス委員会では各年度のコンプライアンス推進活動の計画を定め、年度末にはその結果を評価し、それをもとに次年度のコンプライアンス推進活動の計画を定めるというPDCAサイクルを実行しています。なお、コンプライアンス推進活動の計画および評価については取締役会に報告しています。

従業員に対しては、法令の改正情報を周知しているほか、コ

ンプライアンスに関する事例の紹介、事業に係る法令やコンプライアンスに関する研修の実施などを通してコンプライアンスの浸透を図っています。

反コンプライアンス問題が発生した場合はJ-POWERグループコンプライアンス委員会が事実関係および原因などを調査するとともに、必要に応じ、改善指示、再発防止策の実施指示など適切な措置を取ることとしています。

■ J-POWERグループのコンプライアンス推進体制



コンプライアンス

マテリアリティ▶



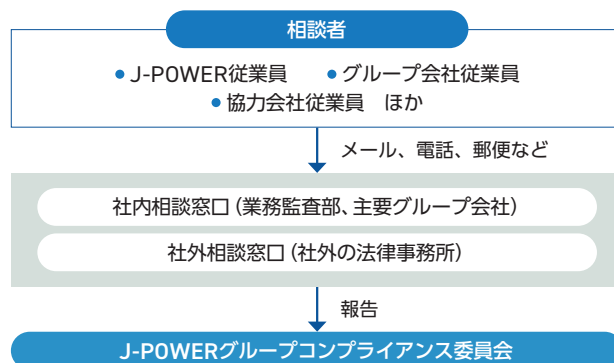
コンプライアンスアンケート

J-POWERグループでは、毎年全従業員にアンケートを実施し、コンプライアンスに関連するリスクの把握に努めています。回答者から問題があるとして寄せられた報告に対しては、コンプライアンス相談窓口が回答者にコンタクトして内容を聴取しています。また、アンケートでは、職場の状況、コミュニケーション、業務量に関する従業員の意識も継続的に調査しており、グループ各機関は調査結果を活用して職場環境の改善に活かしています。

コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口）

コンプライアンス上の問題が生じた際の相談窓口として、業務監査部、外部の法律事務所および主要なグループ会社に、相談者の保護を徹底した「コンプライアンス相談窓口」を設置し、課題の把握と改善に取り組んでいます。これらの相談窓口は、人権侵害やあらゆる腐敗防止および贈収賄をはじめとした反コンプライアンス問題について、当社すべての従業員および協力会社・請負業者等の当社取引先の従業員および役員が、匿名で相談・通報可能です。相談者のプライバシーは厳格に保護され、当社より相談・通報による不利益な扱いを受けることはありません。

■ J-POWERグループのコンプライアンス相談窓口



反社会的勢力との関係遮断

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とはいかなる関係も持たないこととしているほか、反社会的勢力から要求などを受けた場合の社内窓口部署を定め、速やかに情報を収集し、外部専門機関と連携して適切に対応する体制を整備しています。

贈賄や汚職、腐敗の防止

当社グループはコンプライアンス行動指針において、腐敗行為（贈賄、度を越えた接待・贈答等）の防止に関する指針を掲げています。同指針においては、贈賄、利益供与、違法な政治献金、国家公務員倫理法や各官庁で定める規程などに抵触するような公務員に対する接待・贈答等は禁止しています。また外国政府の役職員に対しても不正な利益や便宜の見返りとして金銭等の利益の供与を行いません。加えて従業員に対して、コンプライアンス行動指針の周知を含めて、あらゆる腐敗防止・贈収賄防止徹底のため、コンプライアンス研修をしています。

上記に加えて、2021年4月より国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止を表明しているほか、国際部門においてもいかなる形態の腐敗および汚職も許容しない「ゼロ・トランス・ポリシー」を採用し、社外者を含むすべてのJ-POWER関連業務従事者が、政治・行政との癒着という誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係づくりに努めています。

WE SUPPORT



役員と従業員の意見交換会

コミュニケーションに根差したコンプライアンスの意識向上に資する取り組みとして、役員が本店機関・現場機関（グループ会社・海外子会社を含む）の従業員と直接対話する意見交換会を毎年実施しています。コンプライアンスやコミュニケーションに関して設定したテーマを基本としつつも、当該テーマ以外のコンプライアンス事項などを含めて、毎回幅広い議論がなされています。議論の内容については、J-POWERグループコンプライアンス委員会に報告しています。

情報開示

社外への情報開示に関しては、企業活動の透明性とアカウンタビリティの向上を図るため、社長を委員長とした「情報開示委員会」を設置して、公正かつ透明な企業情報の開示を、適時、積極的に行っています。

内部統制報告制度への対応状況

金融商品取引法に定める「財務報告に係る内部統制報告制度」について、当社グループでは、財務部および業務監査部が中心となり、内部統制システムの整備・運用・評価を行っています。

2024年度は前年度に引き続き、金融庁より示された実施基準等に基づいて、「全社的な内部統制」「業務プロセスに係る内部統制」「ITを利用した内部統制」の各項目の整備状況と運用状況に関して経営者による評価を行った結果、財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。この評価結果は「内部統制報告書」として取りまとめ、監査法人の監査を経たうえで、2025年6月に関東財務局長へ提出しています。

今後も当社グループにおける財務報告の信頼性確保に努めていきます。