

# 九州電力のコーポレート・ガバナンスについて

平成24年12月14日

九州電力株式会社

# 九州電力のコーポレート・ガバナンスについて

当社は、「九州電力の思い」のもと、長期的な視点で社会的に有意義な事業活動を行っていくことが全てのステークホルダーにとって価値を持続的に生み出していくと考え、適切な事業活動遂行のためのコーポレート・ガバナンス体制の構築・強化に向け、継続的に取り組んできました。

- 〇 具体的には、取締役会と監査役会を設置するガバナンスを基本として、取締役と執行役員による監督と執行の役割の明確化や、コンプライアンス経営の徹底などに取り組むとともに、「会社業務の適正を確保するための体制の整備について(内部統制の基本方針)」を定め、持続的な体制の充実に努めています。
- 〇 「内部統制の基本方針」に定める、取締役や従業員の職務執行、リスク管理、企業グループなどに関する業務の適正の確保にあたっては、同方針の制定前からの取り組みも含め、各種会議体・委員会等の設置や推進体制の整備等を図っております。

〔具体的な体制等〕

- ・ コンプライアンス委員会(取締役会の諮問機関)の設置など、コンプライアンス推進体制の整備
- ・ グループ会社共通の具体的行動規範として「九州電力グループ行動憲章」を制定
- ・ リスク・危機管理体制の整備(経営に重大な影響を与える事象への対応体制)
- ・ グループ会社の運営・ガバナンス体制の整備(経営状況の把握、コンプライアンス推進等)
- ・ 内部統制に関する内部監査及びグループ会社監査の実施
- ・ 内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」の社内外への設置 など

### ずっと先まで、明るくしたい。

「快適で、そして環境にやさしい」  
そんな毎日を子どもたちの未来につなげていきたい。  
それが、私たち九州電力の思いです。

この思いの実現に向けて、私たちは次の4つに挑戦しつづけます。

#### 1 地球にやさしいエネルギーをいつまでも、しっかりと

私たちは、お客さまに毎日の生活を安心して送っていただけるよう、エネルギーや環境に関する豊富な技術や経験をもとに、世の中の動きを先取りしながら、地球にやさしいエネルギーをいつまでも、しっかりとお届けしていきます。

#### 2 「なるほど」と実感していただくために

私たちは、お客さまの信頼を第一に、さまざまな声や思いをきっちりと受け止め、お客さまに楽しさや感動をもって「なるほど」と実感していただけるようなサービスでお応えしていきます。

#### 3 九州とともに。そしてアジア、世界へ

私たちは、九州の皆さまとともに、子どもたちの未来や豊かな地域社会を考え、行動していきます。そして、その先に、アジアや世界をみます。

#### 4 語り合う中から、答えを見出し、行動を

私たちは、人間の持つ可能性を信じ、個性を尊重し合い、自由・活発に語り合う中から、明日につながる答えを見出し、行動していきます。

平成19年4月1日 制定

# 1 コーポレート・ガバナンス

## 1 コーポレート・ガバナンス

|                      |   |
|----------------------|---|
| (1) コーポレート・ガバナンスの体系図 | 4 |
| (2) 内部統制の基本方針        | 5 |
| (3) 九州電力グループ行動憲章     | 7 |

## 2 コンプライアンス

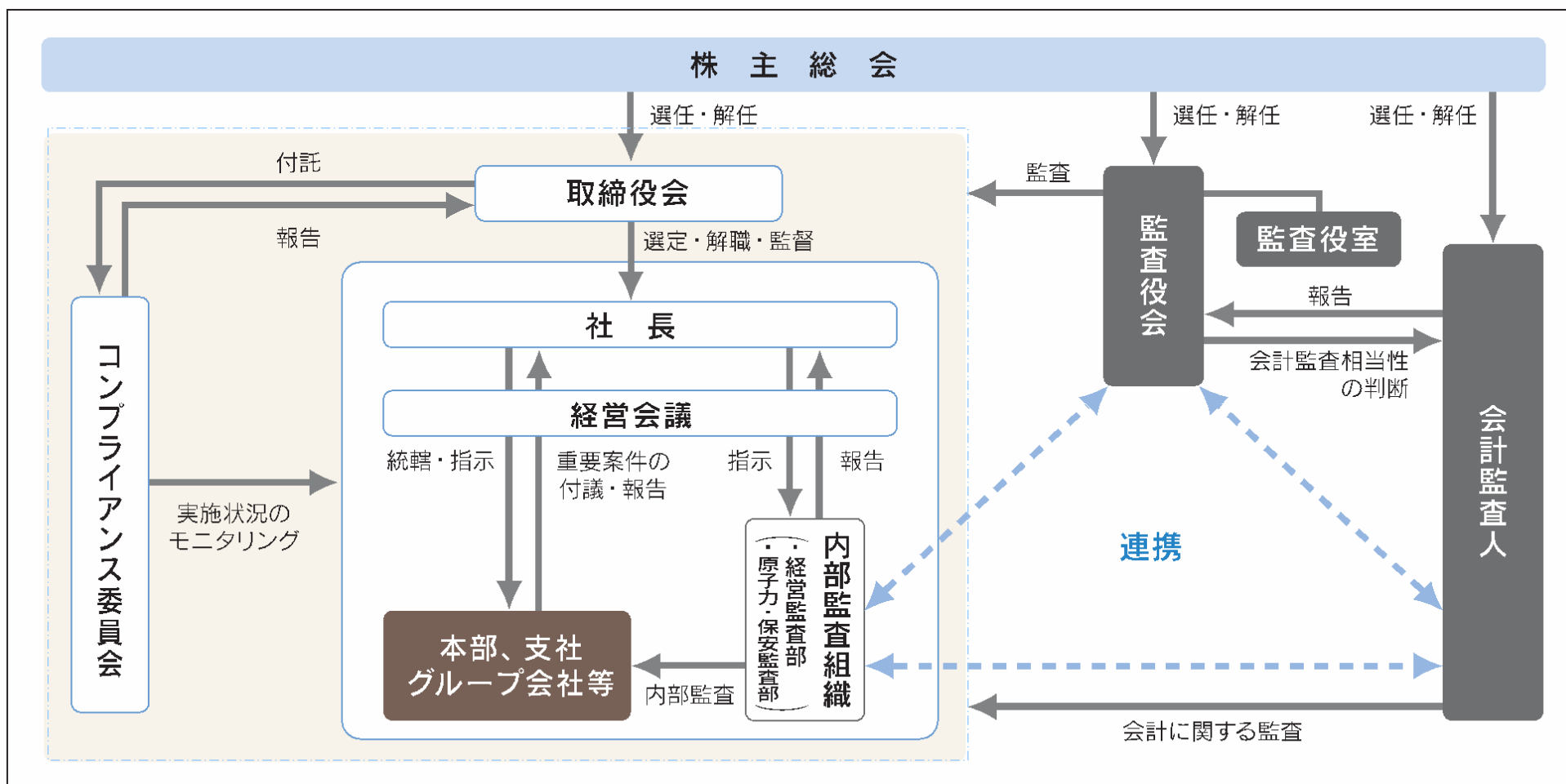
## 3 リスク・危機管理

## 4 グループ会社に対するガバナンス

# (1) コーポレート・ガバナンスの体系図

- 〇 「九州電力の思い」のもと、長期的な視点で社会的に有意義な事業活動を行っていくことが、全てのステークホルダーにとって価値を持続的に生み出していくと考え、適切な事業活動遂行のためのコーポレート・ガバナンス体制構築・強化に努めています。
- 〇 具体的には、取締役会と監査役会を設置するガバナンスを基本として、取締役と執行役員による監督と執行の役割の明確化や、コンプライアンス経営の徹底などに取り組むとともに、「会社業務の適正を確保するための体制の整備について(内部統制の基本方針)」を定め、持続的な体制の充実に努めています。

九州電力グループのコーポレート・ガバナンスの体系図



## (2) 内部統制の基本方針

- 会社法に基づき、取締役の職務執行の法令・定款への適合及び会社業務の適正を確保するため、取締役や従業員の法令等への適合など7項目からなる内部統制の基本方針を定めております。(平成18年4月制定後、年度毎に評価を実施し、必要に応じ改正)

### 「会社業務の適正を確保するための体制の整備について(内部統制の基本方針)」の概要 (下線:コンプライアンス、リスク管理、グループ会社へのガバナンスに関する部分)

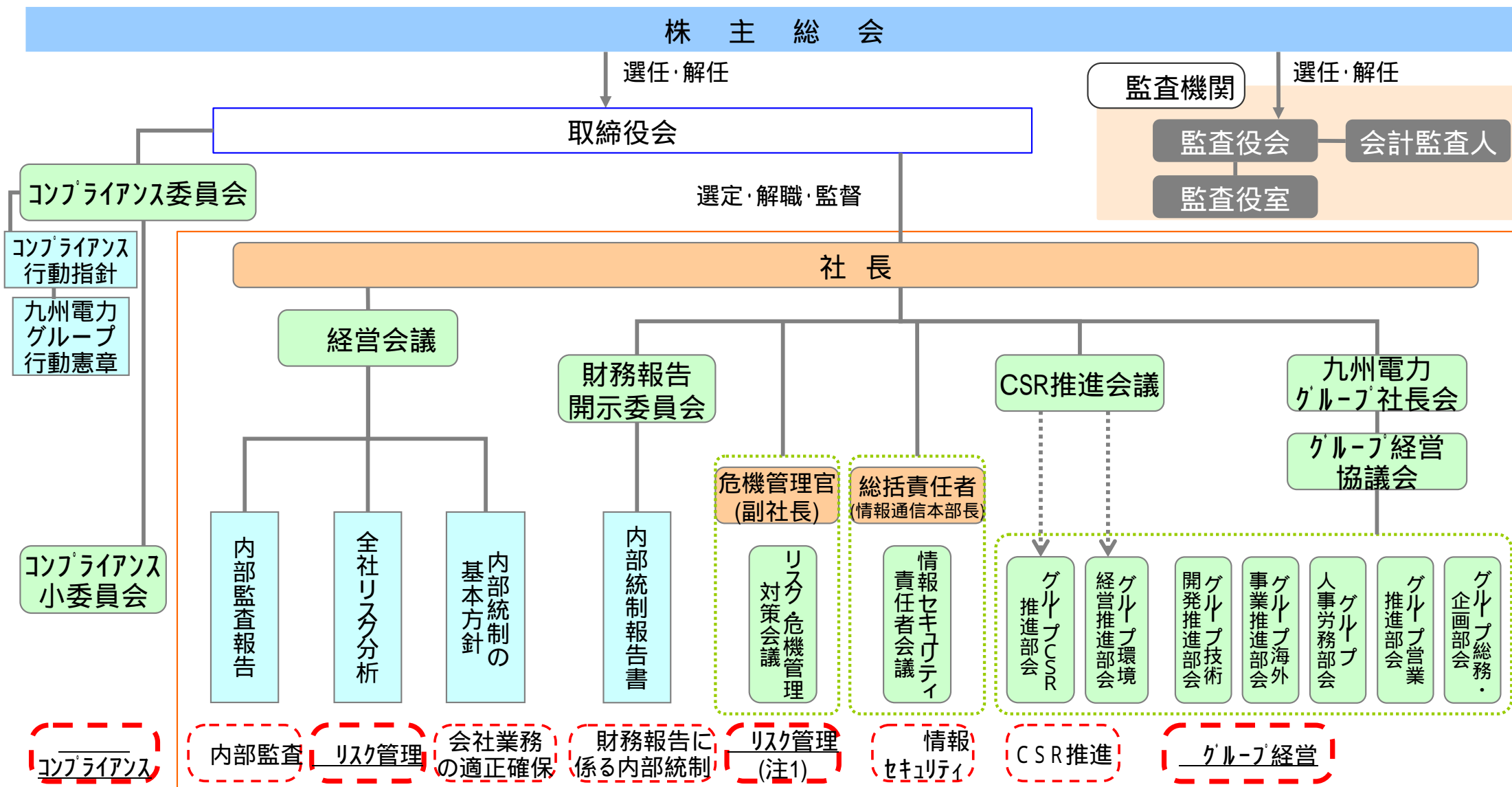
|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 取締役の職務執行の法令等への適合を確保するための体制       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取締役会による経営上重要な事項の審議・決定、取締役及び執行役員の職務執行の監督</li> <li>・ <u>取締役、執行役員及び従業員がコンプライアンスを推進する仕組み</u></li> <li>・ 反社会的勢力からの不当要求に対する関係の遮断</li> <li>・ 取締役及び執行役員の職務執行に対する監査役の勧告・助言の尊重</li> </ul> |
| 取締役の職務執行に係る情報の保存・管理に関する体制        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報の適正な保存・管理体制と情報セキュリティの確保</li> </ul>  |
| <u>リスク管理に関する体制</u>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>経営における重要リスク、個別案件のリスク等への適切な対応</u></li> <li>・ <u>非常災害や社会的信用を失墜させる事態、その他会社経営、社会へ重大な影響を与える事象に対する危機管理体制</u></li> </ul>  |
| 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適正かつ効率的な業務執行体制及び責任と権限の明確化</li> </ul>  |
| 従業員の職務執行の法令等への適合を確保するための体制       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>コンプライアンス委員会等による企業倫理・法令等の遵守の推進</u></li> <li>・ <u>全ての事業活動の規範となる行動憲章、行動指針の浸透・定着</u></li> <li>・ 財務報告の信頼性の確保</li> <li>・ 業務の内部監査と原子力等の品質保証に関する監査体制</li> </ul>                      |
| <u>企業グループにおける業務の適正を確保するための体制</u> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>企業グループの経営状況の把握、コンプライアンスの推進及び緊密な情報連携</u></li> </ul>   |
| 監査役職務執行の実効性を確保するための体制            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監査役を補助する専任組織としての監査役室の設置</li> <li>・ 監査役スタッフの取締役からの独立性の確保</li> <li>・ 監査役への報告体制の確保</li> <li>・ その他監査の実効性を確保する体制</li> </ul>  |

## (2) 内部統制の基本方針(具体的な体制等)

- 各種会議体や委員会等を設置し、「内部統制の基本方針」に基づく具体的な体制の整備・運用を図っております。  
(コンプライアンス、リスク管理、グループ会社に対するガバナンス、財務報告、情報セキュリティ、監査 など)

【九州電力グループの内部統制の推進体制】

(注) 数字は「内部統制の基本方針」の該当番号を記載。下線は今回説明部分



(注1) 危機発生時は社長を総本部長とする危機管理体制を立上げ

### (3) 九州電力グループ行動憲章

- グループ会社共通の具体的な行動規範として「九州電力グループ行動憲章」を定めております。  
(従来の「九州電力企業行動憲章」(平成10年制定)を、CSR及びグループ経営の重要性の観点から見直し、平成17年1月に制定)
- 平成24年4月、意見投稿要請問題等を踏まえ、信頼再構築のために必要と思われる内容(社会の情勢変化に対する高い感度、事業活動の透明性確保など)を反映しました。(下線は反映箇所)

#### 九州電力グループ行動憲章(抜粋)

九州電力グループは、「お客さま」を全ての企業活動の原点として、エネルギーを中核にした商品・サービスの提供を通じ、自らの企業価値を持続的に創造することにより、社会とともに発展することを目指しています。

同時に、国内外を問わず人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献するため、グループ一体となった事業運営を展開しています。

このような企業活動を社会の信頼と共感のもと着実に遂行するため、社会の情勢変化に対する高い感度を持ち、以下の原則に基づきコンプライアンス経営を推進してまいります。

|                       |  |
|-----------------------|--|
| 1 お客さま満足の向上           | ・ お客さまにとって価値のある商品・サービスを、個人情報保護を徹底のうえ、安全かつ確実にお届け  |
| 2 誠実かつ公正な事業活動         | ・ <u>すべての事業活動における透明性の確保</u> 、公正・自由な競争や適正な取引<br>・ 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つなど、誠実かつ公正な事業活動を遂行  |
| 3 安全文化の醸成             | ・ 社会安全確保のための設備対策や技術改善はもとより、公衆安全や作業従事者の安全確保を最優先   |
| 4 コミュニケーション活動         | ・ <u>積極的な情報開示と広く社会と対話を重視したコミュニケーション(社会の声を真摯に受け止め、的確かつ迅速に反映)</u>  |
| 5 環境経営の推進             | ・ 地球環境問題や循環型社会形成へ積極的に取り組み、環境経営を推進  |
| 6 地域・社会への貢献           | ・ 事業活動や社会貢献活動を通じ、地域・社会の皆さまと協力し、その発展に積極的に寄与   |
| 7 明朗な企業風土づくりの推進       | ・ 従業員の多様性、人格、個性等を尊重し、公正な評価のもと、人材の積極的な育成・活用<br>・ 快適で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現  |
| 8 国際社会との協調            | ・ 国際ルールや現地法の遵守、現地の文化や慣習の尊重(その発展に寄与する経営)  |
| 9 法令遵守                | ・ 法令やルールの遵守はもとより、 <u>社会に損失を与える行為や迷惑を掛ける行為の防止</u><br>・ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な勢力とは断固として対決  |
| 10 本憲章の精神の徹底と経営トップの責務 | ・ 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識のうえ、率先垂範(社内外の体制整備)<br>・ 本憲章に反する事態には、 <u>全部署が一致協力して問題解決、原因究明、早急な是正措置・再発防止、経営トップを含めて厳正な処分を実施</u> |



## 2 コンプライアンス

### 1 コーポレート・ガバナンス

### 2 コンプライアンス

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| (1) コンプライアンス推進体制            | 9  |
| (2) コンプライアンス相談窓口            | 10 |
| (3) コンプライアンス行動指針            | 11 |
| (4) コンプライアンス教育              | 12 |
| (参考)コンプライアンス推進体制の見直し(H24.7) | 13 |

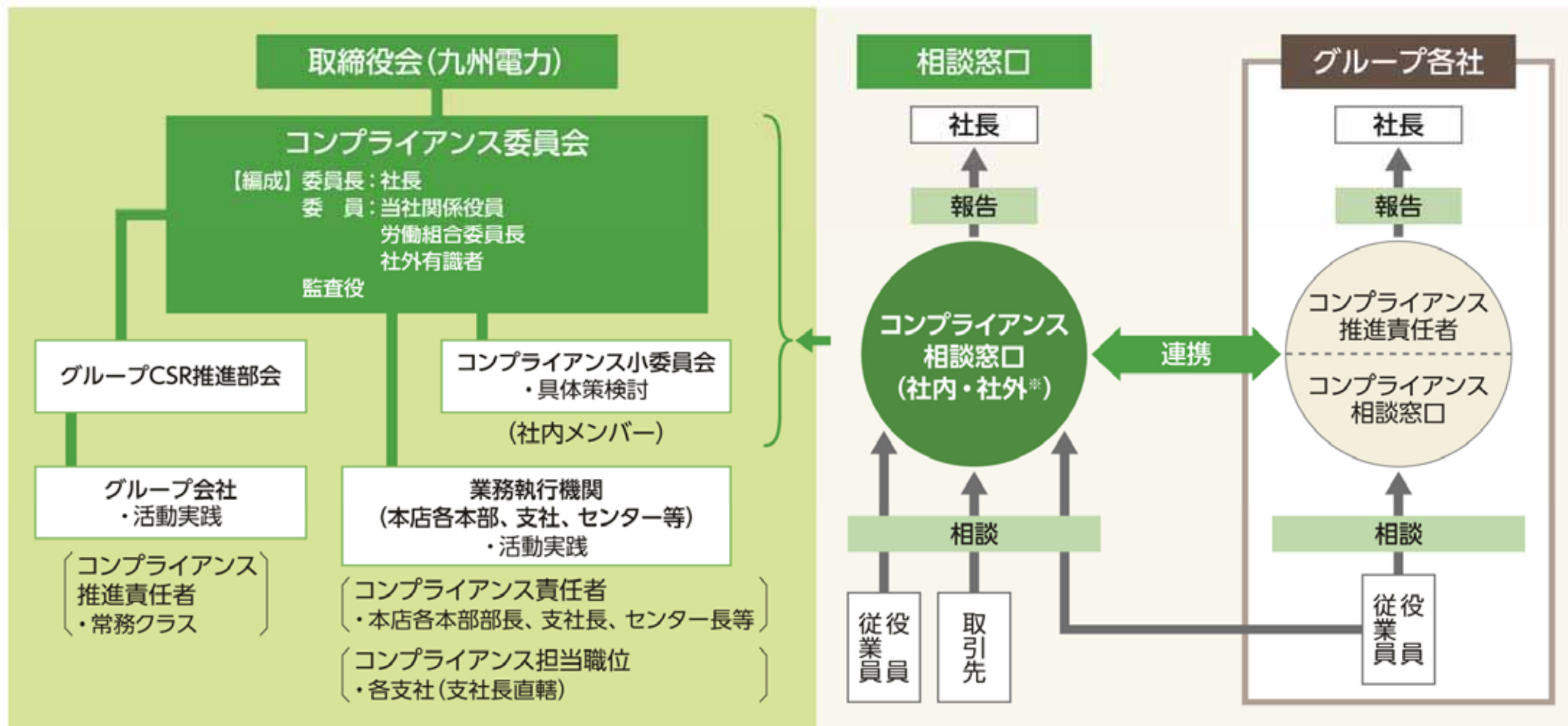
### 3 リスク・危機管理

### 4 グループ会社に対するガバナンス

# (1) コンプライアンス推進体制

- 0 取締役会のもとにコンプライアンス委員会を設置(平成14年10月)し、現業執行機関の長を「コンプライアンス責任者」として、全社でコンプライアンス経営を推進する体制を整備しております。また、内部通報制度として「コンプライアンス相談窓口」を社内及び社外に設置しています。

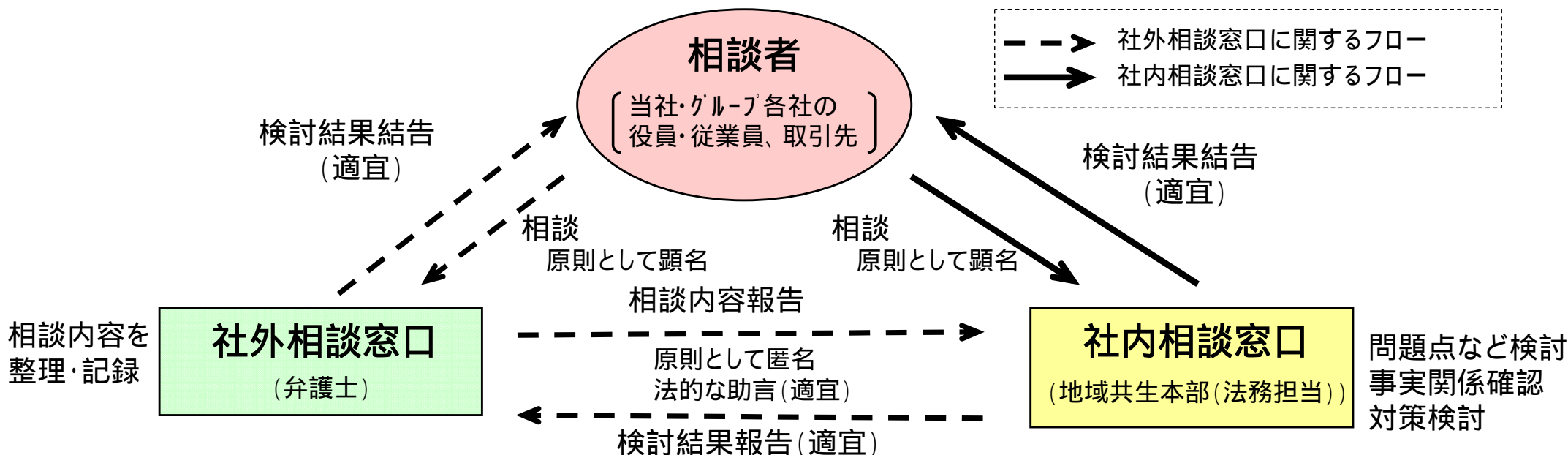
▼コンプライアンス経営の推進体制全体図



※社外相談窓口については、弁護士事務所に設置

## (2) コンプライアンス相談窓口

- コンプライアンス相談窓口(内部通報制度)は、法令違反や企業倫理に反す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、当社の社内及び社外に設置しています。  
 ( ) 公益通報者保護法の遵守、相談者に対する不利益な取扱いの禁止、厳正な情報管理を徹底



|            |  |
|------------|--|
| 相談者        | <ul style="list-style-type: none"> <li>法令及び企業倫理などに照らして、業務運営や役員、従業員の行動に疑問を感じた当社・グループ各社の役員・従業員、取引先。</li> </ul>   |
| 相談窓口及び相談方法 | <ul style="list-style-type: none"> <li>社内窓口: 地域共生本部(法務担当) (電話、電子メール、手紙、ファクス、面談)</li> <li>社外窓口: 社外弁護士事務所 (電子メール、手紙)</li> </ul>  |
| 相談内容の取扱い   | <ul style="list-style-type: none"> <li>全ての相談内容について、事実関係の確認、対応策の検討</li> <li>相談内容及び対応結果は、コンプライアンス委員会に報告</li> <li>調査状況・検討結果等を適宜相談者に報告</li> <li>相談者のプライバシーは厳格に保護され、相談による不利益取扱いを禁止</li> </ul> |
| 従業員への周知    | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス相談窓口設置(社外窓口の設置)時に、全社に周知文書を発信</li> <li>社内イントラネットに相談窓口の連絡先を表示</li> </ul>  |

### (3) コンプライアンス行動指針

0 コンプライアンス経営を推進するにあたっての原則的な理念として、社員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、コンプライアンス行動指針を定め、全社員に配付しています。

(平成14年12月制定以降、情勢変化に応じた見直し等を適宜反映。平成24年4月、意見投稿要請問題を踏まえ見直し(下線は見直し箇所))

#### コンプライアンス行動指針(抜粋)

#### 第3章 必要となる行動基準(基本的な考え方)

|                          |   |
|--------------------------|---|
| 1 お客さまとの関係で必要となる行動基準     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ お客さまとの信頼関係の構築</li> <li>・ 電気の安定供給・品質維持と安全性の確保</li> </ul>  |
| 2 株主・投資家との関係で必要となる行動基準   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 法令の趣旨に沿った適法・適切な関係の維持</li> <li>・ インサイダー取引の禁止</li> </ul>                       |
| 3 取引先・競合企業との関係で必要となる行動基準 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取引先との良好な関係の構築</li> <li>・ 競合企業との公正な競争関係の維持</li> <li>・ 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</li> </ul>                     |
| 4 官庁・公務員との関係で必要となる行動基準   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厳正な許認可申請・届出手続き等の実施</li> <li>・ 公務員や政治家等との公正な関係の維持</li> </ul>  |
| 5 地域社会との関係で必要となる行動基準     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営の透明性確保に向けた情報公開の一層の推進</li> <li>・ 環境経営の推進</li> <li>・ 地域・社会との共生</li> <li>・ 公正な事業活動の展開</li> </ul>                      |
| 6 反社会的勢力との絶縁に関する行動基準     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 反社会的勢力との絶縁</li> </ul>  |
| 7 従業員と会社との関係で必要となる行動基準   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法令の趣旨に伴う公正な労務関係の構築</li> <li>・ 安全かつ快適な職場の確立</li> <li>・ 社内規則の遵守と資産、情報等の厳正な管理・保護</li> <li>・ 交通法令の遵守など自己管理の徹底</li> </ul> |
| 8 不祥事発生時に必要となる行動基準       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事実関係の迅速な報告、調査に対する全面的な協力</li> <li>・ 情報隠しや報告の遅延による事態拡大の防止</li> </ul>   |

## (4) コンプライアンス教育

- コンプライアンス意識の向上に向けた様々な研修をグループ一体となって実施し、コンプライアンスの必要性浸透はもとより、最近の社会情勢変化を意識したコンプライアンス感度の向上を図っています。

| 施策                                  | 概要  |
|-------------------------------------|---|
| コンプライアンス支社所管エリア担当及びコンプライアンス担当者による研修 | <ul style="list-style-type: none"> <li>各所で従業員研修(職場単位、集合型)を実施し、最近の社会情勢変化を意識したコンプライアンス感度向上とともに、グループ討議等による検討等を通して、従業員一人ひとりに他者の考え方にも触れながら自らの行動を振り返り、気づきを得る機会とする。</li> </ul>   |
| 階層別研修でのコンプライアンス教育                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員研修、入社3年目研修、新任管理職研修などで実施(毎年)</li> </ul>   |
| 経営幹部を対象とした講演会等                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス推進月間(1月)の取組みにおける、経営幹部(グループ会社含む)への講演会の開催(H24.2講演テーマ「企業不祥事の発生と経営幹部の役割について」)</li> <li>顧問弁護士による当社役員への法務セミナー</li> <li>法務担当部長によるグループ会社社長への会社法説明会</li> </ul>  |
| e-ラーニング研修                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員を対象に実施<br/>(平成23年度は、意見投稿呼びかけ問題の内容を織り込み実施)</li> </ul>   |
| グループ会社向け教育施策                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>九電グループ合同研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス、CSR研修</li> <li>グループ各社のコンプライアンス教育推進者に対する研修</li> </ul> </li> <li>グループ会社従業員向け勉強会の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>会社法や下請法など、グループ会社におけるコンプライアンス上のリスクが高いテーマに関する勉強会を開催</li> </ul> </li> </ul> |

# (参考) コンプライアンス推進体制の見直し

〇 意見投稿呼びかけ問題等の原因分析に基づく信頼再構築に向けた取組みとして、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス推進体制に関する以下の強化施策を実施しました。(平成24年7月実施済)

| 施策                   | 具体的な内容   | 実施時期        |
|----------------------|--|-------------|
| コンプライアンス委員会の機能強化     | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会的影響の大きい不祥事等発生時には、社外委員から助言等を受けるなど、委員会機能を強化               <ul style="list-style-type: none"> <li>委員会事務局は、当該不祥事等について、速やかに社外委員へ情報提供</li> <li>社外委員から助言等を受けた場合は、同事務局は遅延なく関係箇所へ報告</li> </ul> </li> </ul>                                   | 平成24年<br>5月 |
| コンプライアンス所管部門の一元化     | <ul style="list-style-type: none"> <li>責任体制を明確化し、主体的に全社のコンプライアンス経営を推進するため、コンプライアンス所管部門を一元化               <ul style="list-style-type: none"> <li>経営管理本部、人材活性化本部、地域共生本部で分担していたコンプライアンス推進業務( 1)をすべて地域共生本部に一元化( 2)</li> <li>( 1) 委員会事務局、教育、相談窓口、業務計画・実績管理</li> </ul> </li> </ul> | 平成24年<br>7月 |
| 全支社へのコンプライアンス担当職位の設置 | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員のコンプライアンス意識の継続的な醸成(教育・研修)、不祥事等の兆候把握機能の強化(問合せ窓口の設置)等を目的に、「コンプライアンス支社所管エリア担当」を設置               <ul style="list-style-type: none"> <li>東京支社を除く各支社所管エリアに支社長直結の「コンプライアンス支社所管エリア担当」(課長クラス1名)を設置</li> </ul> </li> </ul>                   | 平成24年<br>7月 |

## ( 2) コンプライアンス所管部門の一元化

| 従来      |                                  | 平成24年7月以降 |  |
|---------|----------------------------------|-----------|--|
| 地域共生本部  | コンプライアンス推進業務(総括)<br>コンプライアンス相談窓口 | 地域共生本部    | コンプライアンス推進業務(総括)<br>コンプライアンス相談窓口<br><b>コンプライアンス教育</b><br><b>コンプライアンス委員会事務局</b> |
| 人材活性化本部 | <b>コンプライアンス教育</b>                |           |  |
| 経営管理本部  | <b>コンプライアンス委員会事務局</b>            |           |  |

## 3 リスク・危機管理

1 コーポレート・ガバナンス

2 コンプライアンス

3 リスク・危機管理

(1) リスク管理 ..... 15

(2) リスク・危機管理マネジメント ..... 16

(3) 危機管理体制 ..... 17

4 グループ会社に対するガバナンス

# (1) リスク管理

- 経営環境変化に伴う新たなリスクへの対応や優先順位を考慮した事業運営などのため、リスク管理を行っております。
- 各ステークホルダー(お客さま・地域社会、株主、従業員など)に対応する観点から4つのリスク項目(安定供給リスク、財務リスク、CSRリスク、従業員リスク)に分類し、リスクの洗い出し・体系化を行い、都度見直しを図っております。

## 1 リスク管理の目的

経営環境変化に伴う、新たなリスクへの迅速かつ適切な対応  
リスクの優先順位を考慮した経営資源の適正配分による事業運営  
経営層から現場機関まで、各リスクに対する認識の共有化  
リスク顕在化の未然防止

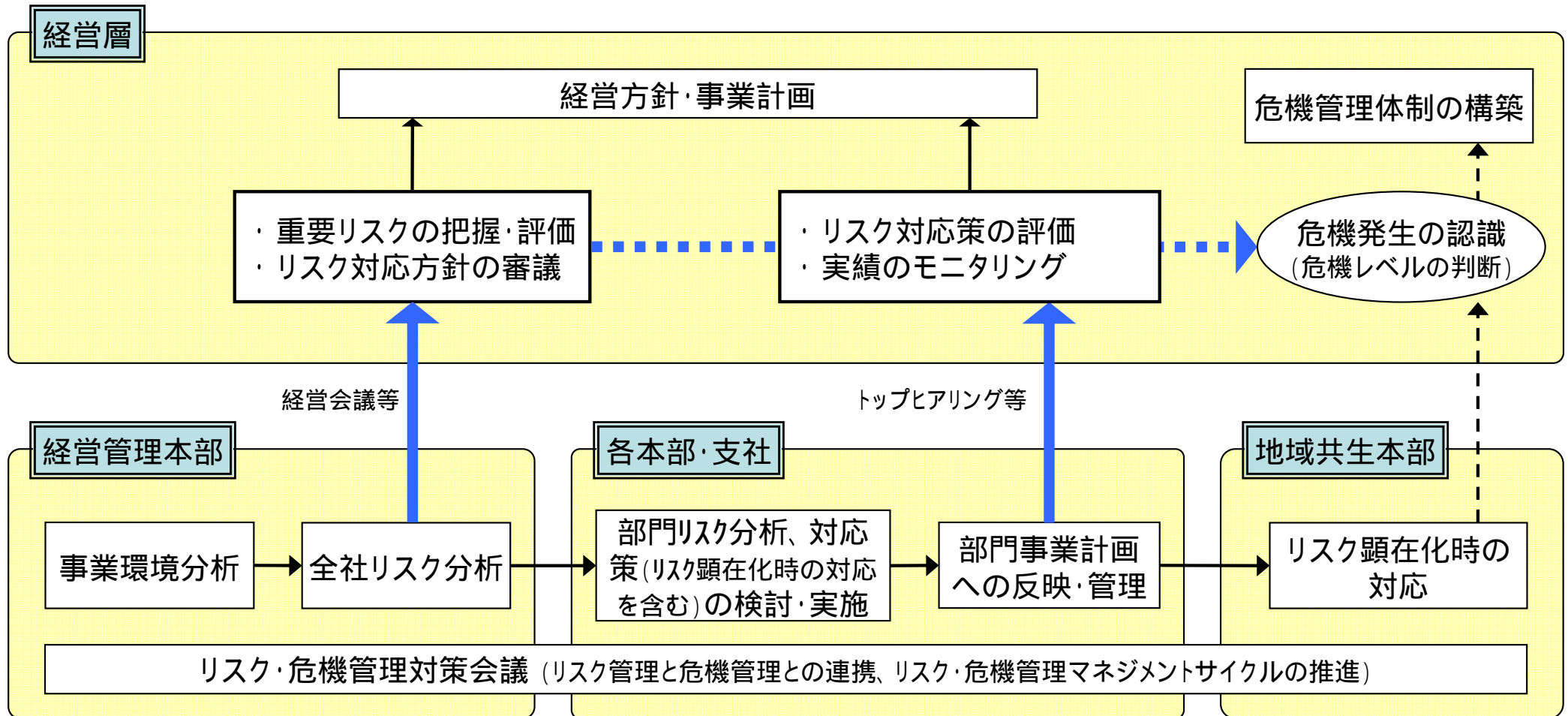
## 2 全社リスク体系

| 全社のリスク体系<br>(分類項目) | 原子力関係の主なリスク                                 |
|--------------------|---|
| 安定供給リスク            | ・ 原子力発電停止・廃止<br>(供給力不足)                     |
| 財務リスク              | ・ 原子力事故賠償<br>・ 安全対策費増<br>・ 設備停止代替費増         |
| CSRリスク             | ・ シビアアクシデント対応不備<br>・ 地域住民への被害<br>・ 信頼再構築の遅延 |
| 従業員リスク             | ・ マインド・モラル低下                                |



## (2) リスク・危機管理マネジメント

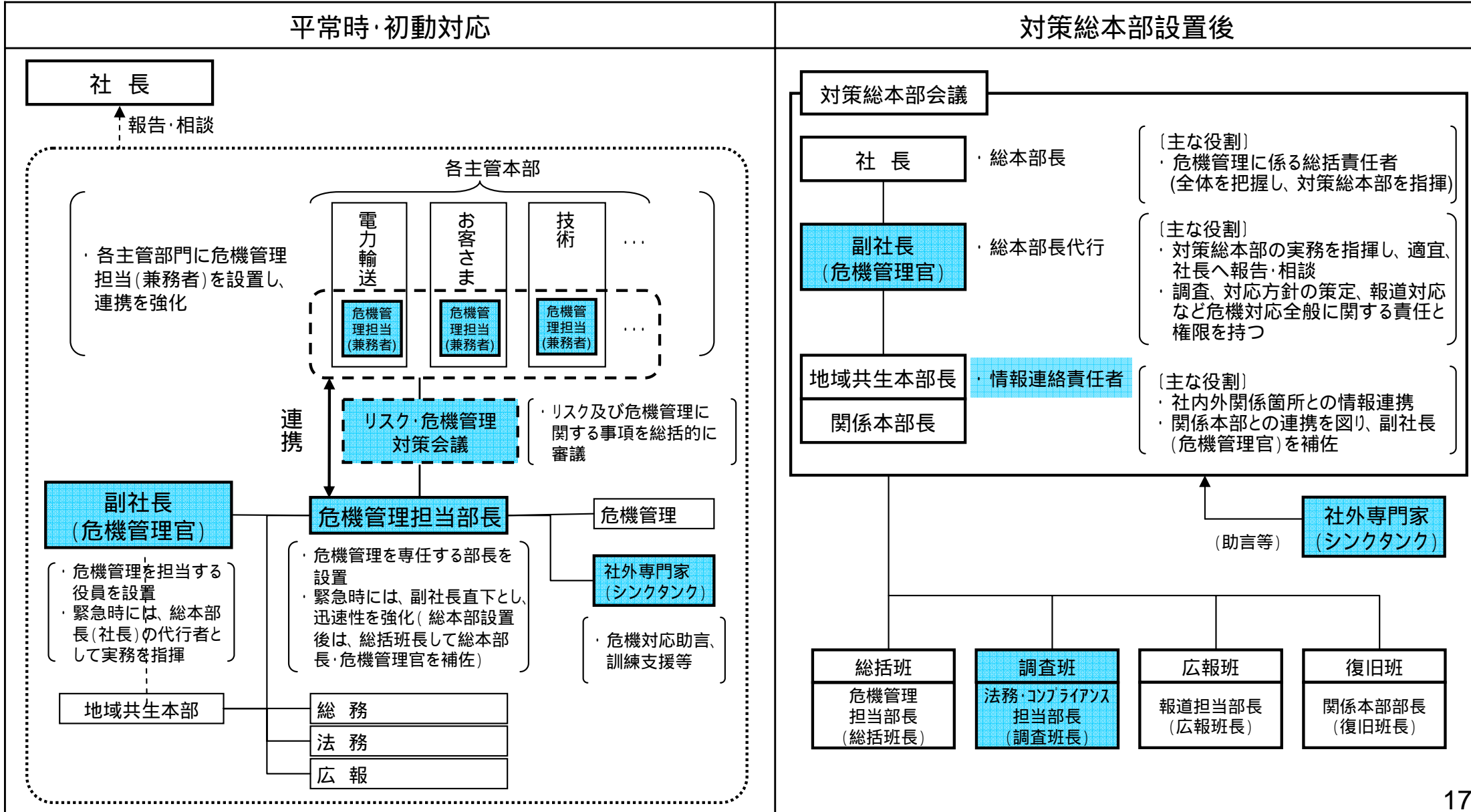
- 経営上の重要リスクを把握し、その対応方針を踏まえた事業計画の策定、実績のモニタリング等を実施し、リスク・危機管理マネジメントサイクルの推進を図っています。
  - ・ 経営管理本部は、定期的に全社リスク分析を経営会議に報告し、経営層による重要リスクの評価及び対応方針の審議を実施
  - ・ 各本部・支社は、全社リスク分析を参考に所管業務に係るリスク及び対応策を部門事業計画へ反映し、実績管理等を実施するとともに、トップヒアリング等で経営層に報告
  - ・ 地域共生本部と経営管理本部は、全社大(本部間)のリスク管理と危機管理との連携、リスク・危機管理マネジメントサイクルの推進を図る(リスク・危機管理対策会議など)



# (3) 危機管理体制

- 危機発生時は、迅速な経営判断と全社の機能・能力を結集し、以下の体制で対応します。  
(東日本大震災や意見投稿要請問題への対応状況を踏まえ、平成24年7月に危機管理体制を見直し)

(凡例：網掛けは平成24年7月の主な見直し(新設)箇所)



## 4 グループ会社に対するガバナンス

1 コーポレート・ガバナンス

2 コンプライアンス

3 リスク・危機管理

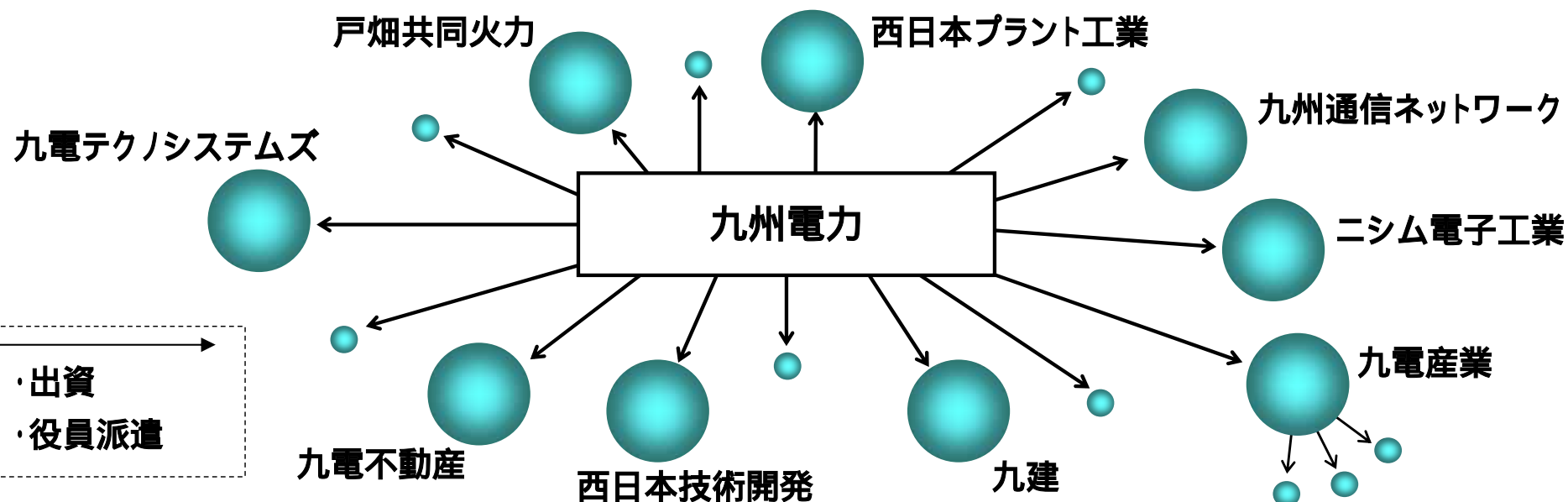
4 グループ会社に対するガバナンス

(1) グループ会社の運営 ..... 19

# (1) グループ会社の運営

〇 九州電力グループは、当社及びグループ会社83社(子会社55社、関連会社28社)で構成しております。

## <九州電力グループの構成(イメージ)>



データは平成24年9月30日現在

### 子会社・関連会社の定義

子会社：意思決定機関を支配している会社(原則、議決権の50%超を所有)

関連会社：子会社以外の会社で出資・人事・資金・技術・取引等の関係を通じて財務・営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えている会社(原則、議決権の20%以上50%以下を所有)

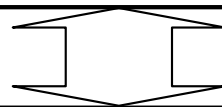
# (1) グループ会社の運営

- 当社の内部統制の基本方針に、企業グループにおける業務の適正を確保するための体制の整備について定めています。グループ会社運営に関する基本的事項及び具体的内容については、それぞれ社内規定を定めています。

## < グループ会社運営に関する規定 >

### 内部統制の基本方針 (会社業務の適正を確保するための体制の整備について)

- 6 企業グループにおける業務の適正を確保するための体制
  - グループ会社に事業計画や実績の報告を要請
  - 当社の経営に重大な影響を及ぼすおそれのある事項について、グループ会社との事前協議を実施
  - 「九州電力グループ行動憲章」の周知・浸透
  - グループ会社において、行動指針の策定や内部通報窓口の設置等を促進
  - 企業グループ内における相互の緊密な情報連携のため、各種会議体を設置
  - 内部監査の実施



### グループ会社運営規程

当社がグループ会社と相互に協力し合い、グループ経営を円滑に遂行し、当社グループの健全な発展を図ることを目的に、グループ会社運営に関する基本的事項について定めたもの



### グループ会社運営基準

具体的運営等について定めたもの