

# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス強化の変遷

J-POWERグループは「J-POWERグループ企業理念」のもと、2004年度の当社完全民営化や2015年度のコーポレートガバナンス・コードの策定を踏まえ、継続的にコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます（コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施）。主要な取り組みは下記のとおりです。また当ページ右側には2022年から2023年にかけての新たな取り組みを記載しています。

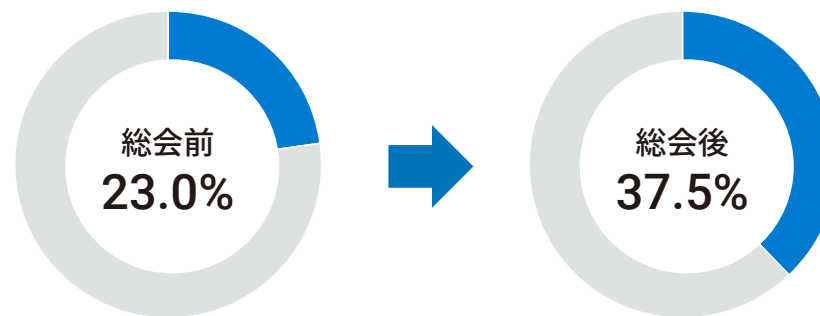
- 2004年度 ● 東証一部上場により完全民営化
- 2006年度 ● 監査役体制の強化(社外監査役**3名**体制へ)
- 2009年度 ● 社外取締役の招聘(**1名**) (社外取締役比率**1名/14名**)
- 2014年度 ● 社外取締役**2名**体制へ (社外取締役比率**2名/13名**)
- 2015年度 ● コーポレートガバナンスに関する基本方針の制定  
取締役会実効性評価の開始
- 2016年度 ● 社外取締役**3名**体制へ(社外取締役比率**3名/14名**)
- 2019年度 ● 執行役員体制の拡充(業務執行機能の明確化)  
指名・報酬委員会の設置
- 2022年度 ● 監査等委員会設置会社への移行 (社外取締役比率**6名/16名**)  
業績連動報酬、株式報酬の導入
- 2023年度 ● 業績連動報酬の支給割合を従来の1割から2割を目安に引き上げ  
業績連動報酬の評価指標に非財務指標を追加



## 監査等委員会設置会社への移行(2022年定時株主総会)

- 重要な業務執行の委任によってスピードある執行の確保
- 更なる経営の透明性・公正性の向上・監督機能の強化

## 社外取締役比率、ダイバーシティの拡大(2022年定時株主総会)



項目	総会前	総会后
社外取締役比率	23.0%(3名/13名)	37.5%(6名/16名)
外国人取締役	1名	1名
女性取締役	0名	1名

## 業績連動報酬の評価指標に非財務指標を導入(2023年度)

- 業績連動報酬の支給割合を1割から2割を目安に引き上げるとともに、評価指標として従来の連結経常利益にマテリアリティを加え、財務指標と非財務指標の両面で評価します。

## 役員報酬の支払割合目安

報酬タイプ	割合
月額報酬(固定)	7割
業績連動報酬	2割
株式報酬	1割

業績連動報酬 = 連結経常利益達成度\*1 × 90% + マテリアリティ目標 [KPI] 総合評価\*2 × 10%

- エネルギー供給
- 気候変動対応
- 人の尊重
- 地域との共生
- 事業基盤の強化

\*1 連結経常利益の決算実績値/期首の連結経常利益の予想値 変動幅: 下限0%~上限200%  
\*2 p.11-12を参照 収益・財務基盤強化を除く 変動幅: 下限0%~120%

## コーポレート・ガバナンス



事業基盤の強化

### 基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、企業理念に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組みます。当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、さまざまなステークホルダーの協力があって初めて達成できると考えており、重要なステークホルダーとしての株主と適切に協働できるよう株主の権利を尊重し、また、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるようステークホルダーとの対話に努めています。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しています。「コーポレートガバナンスに関する基本方針」については、J-POWERホームページをご参照ください。

<https://www.jpowers.co.jp/ir/ann13100.html>

### 政策保有株式

政策保有株式については、保有意義が認められる場合を除いて保有しません。

保有意義の考え方など詳細は当社ホームページをご覧ください。

<https://www.jpowers.co.jp/ir/ann13400.html>

### 特定投資株式銘柄数と貸借対照表上の計上額

	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
銘柄数	21	18	17	16*	16*
貸借対照表上の計上額 (百万円)	31,329	21,039	26,177	28,445	28,111

\*上場したスタートアップ企業1社を除く

### 株主総会

株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、招集通知、参考書類および事業報告の充実を図るとともに、決算短信、適時開示、ホームページへの掲示などにより随時提供しています。

株主が株主総会議案の検討期間を十分確保し、適切に議決権を行使することができるように定時株主総会の招集通知のウェブ開示を和文で約4週間前、英文で約3週間前を目安に行っています。また、株主総会開催日はいわゆる集中日を回避するよう努めています。

### 株主の権利・平等性の確保

株主総会における議決権をはじめとする株主の権利については、これを尊重するとともに、実質的な平等性を確保する方針です。また、少数株主にも認められている上場会社およびその役員に対する特別な権利（違法行為の差し止めや代表訴訟提起に係る権利等）の行使の確保に配慮します。

### 株主・投資家の皆様との関わり

当社は、有価証券報告書、決算短信などの開示資料のほか、統合報告書、株主通信、株主限定会員組織である「J-POWER Shares」による情報提供をホームページ中心に行っており、それらの開示情報を基に、株主総会だけでなく、決算説明会、施設見学会、個人投資家を対象とした会社説明会、機関投資家との個別面談を行うことで株主との対話を行っております。これらの対話を通じて、株主・投資家の皆様に当社が提供する社会的価値、事業戦略に基づく財務的利益についてご理解いただくとともに、対話を通じていただいたご意見については四半期ごとに取締役会に報告し、事業戦略への反映、開示資料の拡充などの対応を行っています。

### 株主との対話の実施状況

主な対応者	社長、IR担当役員
株主の概要	国内外のアクティブ運用のアナリスト、パッシブ運用のESGアナリスト、議決権行使担当者、個人投資家
主なテーマ	決算・業績見通し、気候変動対応の進捗状況など
得られた気づき	気候変動対応の進捗に関する対話を通じて、CO <sub>2</sub> 削減目標を定めるだけでは計画として十分な説得力がなく、その目標を裏付ける削減手法とその削減量、詳細なタイムスケジュールなどより具体的な情報でなければ評価されないことが気づきとして得られた。これらの気づきを基に、「中期経営計画の取り組み状況」のCO <sub>2</sub> 削減計画やTCFD提言に基づく開示において、シナリオ分析、財務インパクトの開示の充実を行った。

### 株主との対話実績(2022年度)

施設見学会	ウェブ上で1回、250名(PV数) 現地開催3日程 参加者約50名
会社説明会(個人株主対象)	ウェブ上で1回、参加者約830名(PV数)
決算説明会 各種スモールミーティング	ウェブ上で8回
個別ミーティング	ウェブ上で約170回

# コーポレート・ガバナンス

## 取締役会・各委員会の構成

### 取締役会の構成

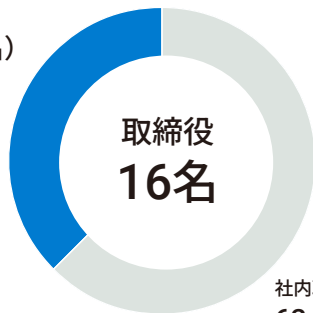
取締役会は豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する取締役から構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保しています。取締役の人数は、12名以内の取締役（監査等委員であるものを除く）および4名以内の監査等委員である取締役としています。

また、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、経験・見識・専門性等を考慮して、独立社外取締役を3分の1以上選任するよう努めています。

現在、取締役は全16名であり、うち6名が独立社外取締役です。

### 取締役会の構成

独立社外取締役  
37.5% (6名)

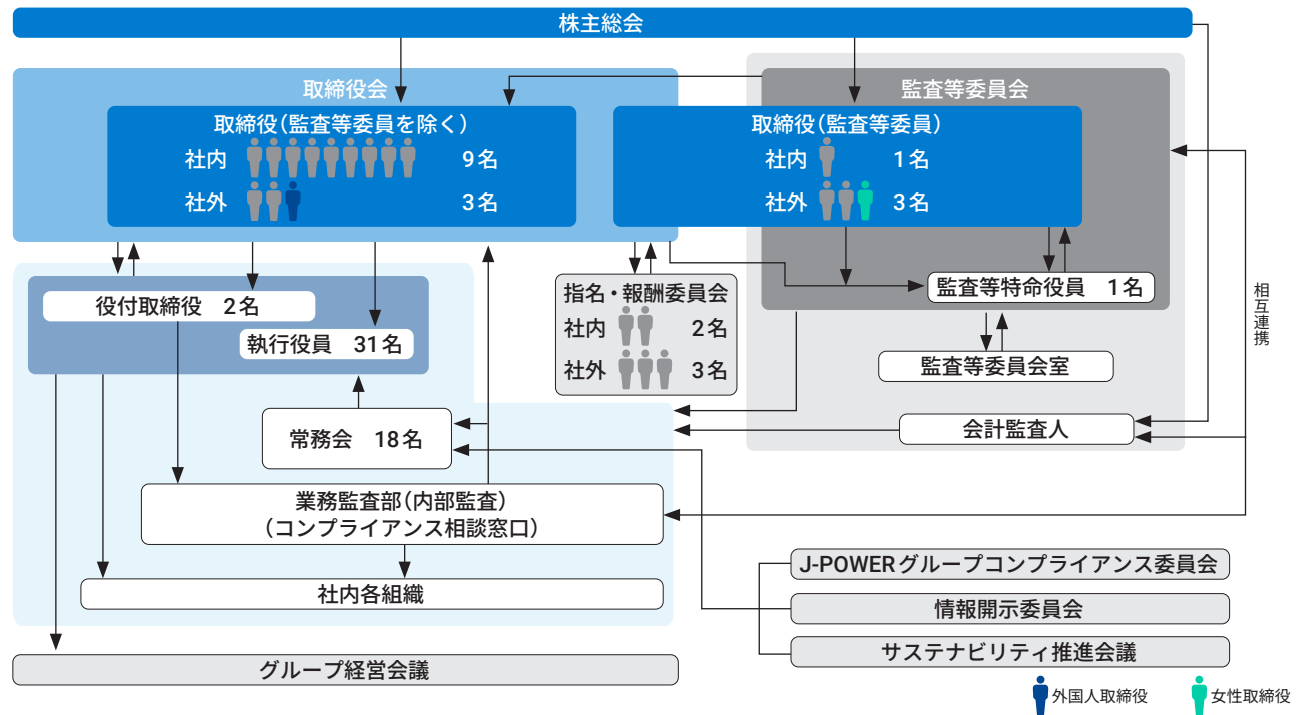


社内取締役  
62.5% (10名)

### 監査等委員会の構成

監査等委員会は、4名以内の監査等委員である取締役により構成しており、その過半数は独立社外取締役とし、常勤の監査等委員を2名選定しています。また、監査等委員には、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任することとしています。監査等委員会はその構成に由来する強固な独立性と、常勤の監査等委員が保有する高度な情報収集力を組み合わせることで監査の実効性を高めています。

## コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年8月1日現在)



### 指名・報酬委員会の構成

取締役会の諮問機関として、過半数の委員を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置し、取締役および経営陣幹部の指名・報酬などについての取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。また審議案件に関し特別の利害関係を有する委員は議決に加わることはできない旨を規程で定めています。

#### 指名・報酬委員会構成員 (2023年6月28日現在)

独立役員 3名		社内役員 2名	
横溝 高至	社外取締役【委員長】	渡部 肇史	代表取締役会長
藤岡 博	社外取締役(監査等委員)	菅野 等	代表取締役社長
中西 清	社外取締役(監査等委員)		

#### 2022年度指名・報酬委員会開催実績

開催回数：6回
委員出席率：100%
<b>審議事項</b> 取締役候補者（監査等委員であるものを除く）の決定／代表取締役および役員取締役の異動／執行役員および監査等特命役員の選任／執行役員の担当職務の決定／取締役候補者（監査等委員であるものを除く）、執行役員および監査等特命役員の報酬決定方針／業績連動報酬評価指標／報酬水準

## コーポレート・ガバナンス



事業基盤の強化

### 取締役の職務執行体制

#### 職務執行の効率性の確保

当社は、すべての取締役(社外取締役を含む)が出席する取締役会を原則月1回(必要に応じて随時)開催しています\*。また、全役付取締役、全役付執行役員、常勤の監査等委員である取締役および監査等特命役員が出席する常務会を原則毎週開催し、取締役会に付議する案件および取締役会が決定した方針に基づく社長および副社長の業務執行のうち、全社的な重要事項および個別の業務執行に係る重要事項について審議を行っています。

取締役会が定款の定めに基づき、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に定める事項を除く)の決定の一部を役付取締役へ委任し、取締役会、常務会の機能の配分を行うことに加え、役付取締役から権限委譲された執行役員が業務執行を分担する体制を構築することで、責任と権限を明確にし、的確かつ迅速な意思決定と効率的な会社運営を行っています。

\* 2022年度は取締役会を13回開催しました。

#### 職務執行の適正性の確保

適正な業務執行を確保するために「業務監査部」を設け、他の機関から独立した立場で内部監査を行っています。また、各機関においても、当該機関の業務執行に関する自己監査を定期的実施しています。内部監査結果については、監査等委員会、取締役会、常務会等に報告するなど、業務監査部と取締役(監査等委員であるものを除く)・監査等委員会の連携を確保しています。

#### 利益相反の防止

取締役は企業理念や企業行動規範、コンプライアンス行動指針に従い、確固たる遵法精神と倫理観に基づく誠実かつ公正な行動を率先垂範しています。また、会社が取締役や主要株主\*との間で取引を行う場合には、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役に報告することで、利益相反の防止を図っています。

\* 議決権10%以上の株式を保有する株主

### 監査体制

#### 監査等委員会

監査等委員会は会社法に基づき設置され、取締役の職務執行の適法性や適正性を監査しています。監査等委員は、本店においては取締役会における発言や、重要会議への出席、取締役(監査等委員であるものを除く)・執行役員等から職務執行状況の聴取を実施することなどにより監査を行っています。現地機関や国内・海外の子会社については往査等を実施しています。

#### 監査等特命役員

監査等委員の監査等業務補助体制として、「監査等特命役員」および「監査等委員会室」を設置しています。当社事業に精通した人財である監査等特命役員が、監査等委員でない取締役の指揮命令系統から独立し、監査等委員会の指揮下にて監査等委員と同等の視点から監査等委員会による監査等を補助することにより、監査等委員会と内部監査部門の連携および執行部門への監査をより実効性あるものとしています。同じく取締役の指揮命令系統から独立した監査等委員会室に在籍する専任スタッフが監査等委員会の行う監査等の補助をしています。

#### 業務監査部

内部監査部門である業務監査部とは互いの監査計画を調整し、期中での監査結果の情報を交換しつつ監査を実施しており、必要な場合には監査等委員会が業務監査部に報告・調査等について指示を行うこととしています。これにより、監査等委員会、業務監査部の相互の連携を強化し、監査等委員会における内部統制システムの活用の充実を図っています。

会計監査では、会計監査人と連携し、監査計画や監査実施結果について定期的に報告を受け意見交換を実施することなどにより、会計監査人の監査の方法および結果の相当性を判断しています。

### グループガバナンス

関係会社の管理にあたっては、当社グループの経営計画に基づき、グループ全体としての総合的發展を図ることを基本方針としています。関係会社の管理は社内規程に従って行い、加えて「グループ経営会議」により、企業集団における業務の適正性の充実を図っています。また、監査等委員会および業務監査部が関係会社の監査を実施することで、企業集団における業務の適正性を確保しています。



## コーポレート・ガバナンス

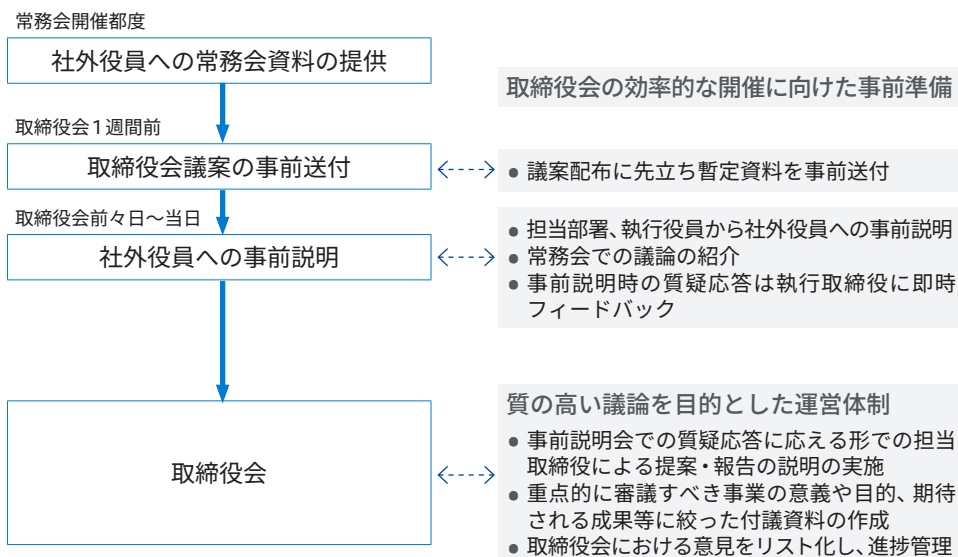


事業基盤の強化

### 取締役会の運営とコーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンスの強化を目的として、随時取締役会の運営方法の見直しを実施しています。また当社では、取締役会以外の各種インフォーマルな場において自由闊達な議論の機会を設けることにより、経営に関する議論の一層の充実を図っています。

#### 取締役会の審議の流れ



### 取締役会以外の場での各種取り組み

取締役会のモニタリング機能向上、社外取締役への情報提供の充実、より率直な意見交換機会の設定等を目的として、取締役会以外にも全構成員による意見交換の開催などインフォーマルな取り組みを実施しています。意見交換においては中長期の経営課題に関する議論のみならず、当社の企業文化・組織の在り方等に関しても、社外取締役の視点から数多くの指摘や助言をいただいています。また、役員と現場従業員との意見交換や、社外取締役の発電所視察といった取り組みも行っています。このような対話を通じて得た知見をもとに、コーポレート・ガバナンスを強化し、企業価値の向上に取り組んでいきます。

#### 2022年度の取り組み実績

- 取締役会全メンバーによる意見交換(5回)
- 社外取締役向けスモールミーティング(5回)
- 会長・社長と社外取締役との昼食懇談会 等
- 役員と現場との意見交換会(25地点)
- 社外取締役の発電所等視察(9回)



#### 取締役会の審議事項例

項目	議案(報告事項含む)
サステナビリティ関連 (気候変動対応含む)	経営計画/J-POWERグループ人権基本方針/研究開発/ 国内CCS準備会社の設立/ESG取り組み状況
財務・決算	四半期・期末決算/配当/予算実績・年間見通し
ガバナンス・コンプライアンス	監査等委員会設置会社移行に伴う諸規定改正/取締役会実効性 評価/内部監査結果報告/コンプライアンス推進活動報告
プロジェクト	国内陸上風力プロジェクト/国内洋上風力プロジェクト/ 国内送変電プロジェクト/海外プロジェクト/大間原子力
その他	政策保有株式に関する確認/IR・SR報告

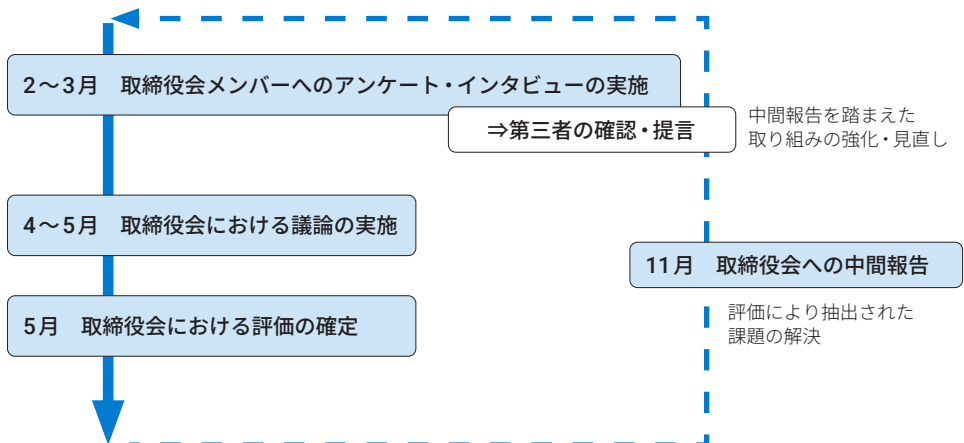
# コーポレート・ガバナンス



事業基盤の強化

## 取締役会の実効性評価

当社は毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、評価結果の概要を開示しています。



### これまでの取り組み

2020年度

- ・取締役会付議事項の整理
- ・取締役会運営改善

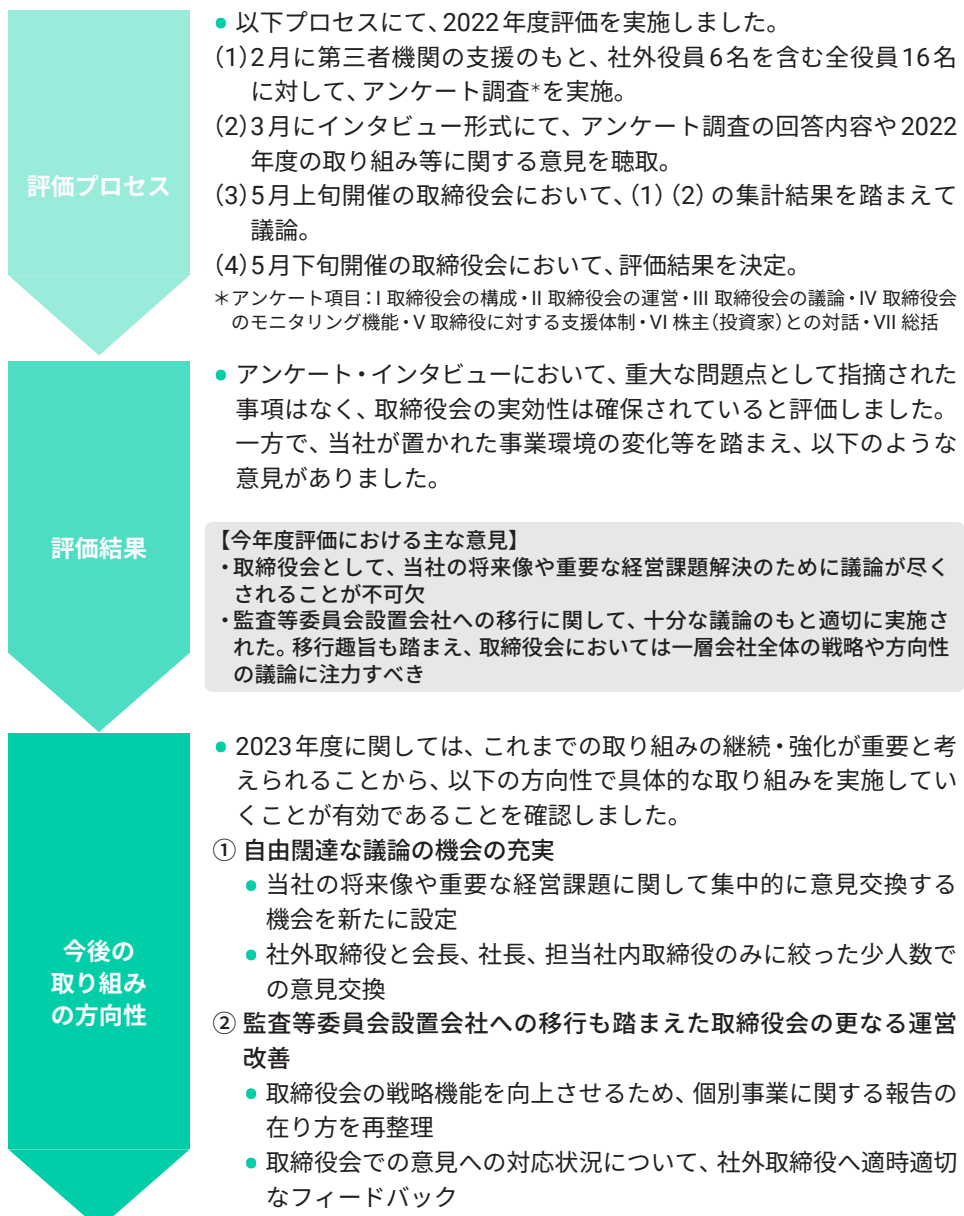
2021年度

- ・取締役会の議論の質の更なる充実
- ・スピードのある執行確保のための方策

2022年度

- ① 監査等委員会設置会社への移行
  - ・重要な業務執行の決定の一部を取締役会から取締役へ委任
  - ・社長以下の決定権限についても権限委譲を進める形で改正
- ② 経営戦略に関する議論の一層の充実
  - ・取締役会全メンバーでの意見交換やスモールミーティングの継続的な実施
- ③ 取締役会議論の業務執行への的確な反映
  - ・取締役会における意見のリスト化とフィードバック
  - ・全取締役での意見交換を踏まえた業務執行改善の取り組み推進
- ④ 取締役会の運営の更なる改善
  - ・経営会議体付議資料の見直し
  - ・社外取締役事前説明への担当執行役員の参加や、事前説明内容の事前共有による取締役会での説明の質向上

## 2022年度 実効性評価の概要



## コーポレート・ガバナンス

### 役員を選解任

取締役会は、経営陣幹部の選任と取締役候補者の指名を行うにあたっては、社長の推薦を受けて審議のうえ、経営陣幹部または取締役としてふさわしい豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する人物を選任・指名します。なお、社長は、指名・報酬委員会における審議を経て、経営陣幹部と取締役候補者の推薦を行います。

取締役会は、経営陣幹部・取締役に不正または不当な行為があったとき、その他職務執行継続に著しい支障があると認められる事由が生じたときには、当該経営陣幹部・取締役の解職その他の処分について、指名・報酬委員会における審議を経て、審議のうえ決定します。

 指名・報酬委員会についてはp.82をご覧ください

### 役員報酬

#### 役員報酬の構成

2022年6月28日第70回定時株主総会以降の取締役(社外取締役および監査等委員であるものを除く)の報酬は、報酬と業績および企業価値との連動性を高め、長期的な業績の持続的向上と企業価値の増大へのインセンティブとするため、「業績連動報酬」と「株式報酬」制度を導入しています。これにより、取締役(社外取締役および監査等委員であるものを除く)の報酬構成は、金銭で支給する「月額報酬」、「業績連動報酬」および「株式報酬」の3部構成となります。

取締役(監査等委員であるものを除く)の「月額報酬」と「業績連動報酬」の金銭報酬は年額570百万円以内(うち社外取締役分60百万円以内とし、使用人兼務取締役に對する使用人分給与を除く)とすることを上記の株主総会において決議しています。取締役の報酬額の決定方法は本決議の範囲内において、取締役会にて決議しています。

また、執行役員については、報酬額の決定方法は取締役会にて決議しています。

なお、監査等委員である取締役の報酬については、2022年6月28日開催の第70回定時株主総会において年額120百万円以内(役位等をもとに算出した定額の月額報酬)と決議されています。各監査等委員の取締役の報酬は、監査等委員である取締役間の協議により、この報酬総額の範囲内で決定しています。

#### 株式報酬制度

当社が設定し金銭を拠出する信託が当社株式を取得し、当社が各取締役等に付与するポイント数に相当する数の当社株式が各取締役等に対し交付される仕組みです。

(2022年6月28日 第70回定時株主総会決議内容)

① 本制度の対象者	当社の社外取締役を除く取締役(監査等委員である取締役を除く)
② 対象期間	2023年3月末日で終了する事業年度から2025年3月末日で終了する事業年度までの3事業年度
③ ②の対象期間において、①の対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限	合計金額165百万円
④ 当社株式の取得方法	自己株式の処分による方法または取引市場(立会外取引を含む)から取得する方法
⑤ ①の対象者に付与されるポイント総数の上限	1事業年度当たり40,600ポイント ※1ポイント=当社株式1株
⑥ポイント付与基準	役位等に応じたポイントを付与
⑦ ①の対象者に対する当社株式の交付時期	原則として取締役の退任時

#### 業績連動報酬比率の拡大と非財務指標の導入

業績連動報酬の指標として、中期経営計画に掲げる経営目標の達成に向けたインセンティブとして連結経常利益を指標とし、業績連動報酬比率は1割程度としていましたが、2023年2月28日の取締役会において、「業績連動報酬」の比率を1割から2割を目安に引き上げ、並びに「業績連動報酬」の評価指標として中長期的な企業価値向上に向けた取り組みであるマテリアリティ(エネルギー供給、気候変動対応、人の尊重、地域との共生、事業基盤の強化)の組み入れを決議しました。これらの変更により、変動報酬の割合は全体の3割程度に相当し、財務・非財務の両面で「業績連動報酬」を決定する仕組みとなっております。上記の変更についてはすべて指名・報酬委員会の審議を経て決議しています。

月額報酬(固定)	業績連動報酬	株式報酬
7割	2割	1割

業績連動報酬=連結経常利益達成度\*1×90%  
+マテリアリティ目標 [KPI] 総合評価\*2×10%

\*1 連結経常利益の決算実績値/期首の連結経常利益の予想値  
変動幅: 下限0%~上限200%

\*2 p.11~12を参照 収益・財務基盤強化を除く  
変動幅: 下限0%~上限120%