

コーポレート・ガバナンス

■ 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>

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を開催日の約3週間前を目途に早期発送するとともに、その発送に先立ち、招集通知に記載した情報を和文・英文でインターネットで公表しています。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。

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>

■ 監査等委員会設置会社への移行

当社は2022年6月28日開催の第70回定時株主総会の承認をもって監査等委員会設置会社に移行しました。

取締役会から取締役への重要な業務執行の決定の委任によるスピードある執行の確保を可能とするとともに、取締役会において議

決権を有する社外取締役の増員や、取締役の指名・報酬について意見陳述権を有する監査等委員会の設置を通じて、さらなる経営の透明性・公正性の向上および監督機能の強化を図っていきます。

■ コーポレート・ガバナンス強化の変遷

- 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

コーポレート・ガバナンス

取締役会・各委員会の構成

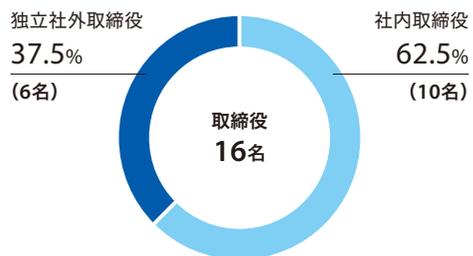
取締役会の構成

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。

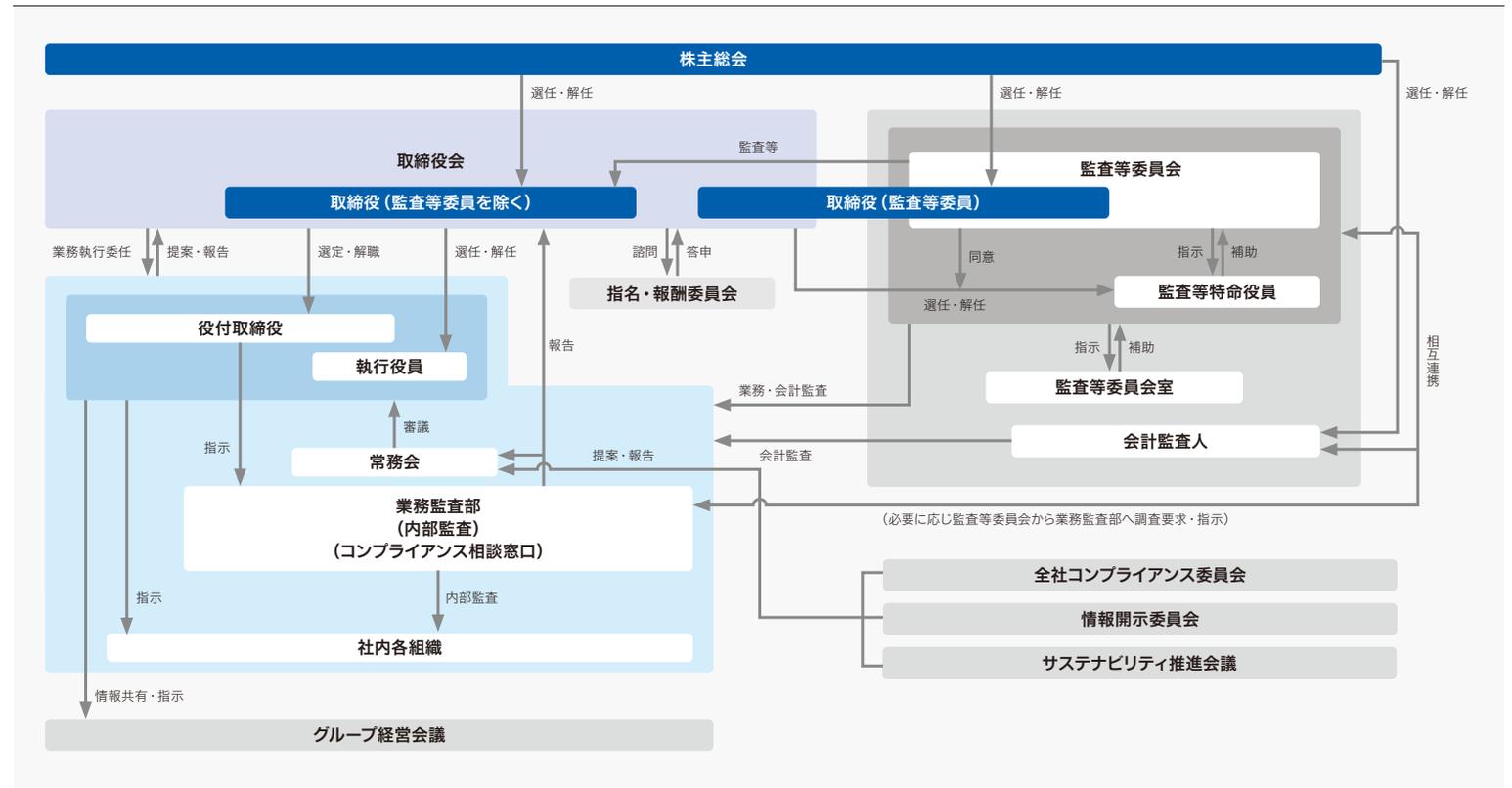
取締役会の構成



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

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年6月28日時点)



は独立社外取締役とし、常勤の監査等委員を2名選定しております。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おります。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。

指名・報酬委員会の構成

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・報酬委員会の構成

独立社外取締役 3名		
委員長：梶谷 剛	社外取締役	
藤岡 博	社外取締役 (監査等委員)	
中西 清	社外取締役 (監査等委員)	
社内取締役 2名		
村山 均	代表取締役会長	
渡部 肇史	代表取締役社長	

コーポレート・ガバナンス

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。

* 2021年度は取締役会を12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。また、重要な内部監査結果については、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重要会議への出席や、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。

また、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を行う監査等の補佐をしています。

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さ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さを確保しています。

コーポレート・ガバナンス

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。

2~3月 | 役員へのインタビュー・アンケートの実施

4月 | 取締役会による審議

4月 | 外部弁護士による確認・提言

5月 | 取締役会による評価決定

通年 | 実効性向上に向けた各種取り組み

下期 | 中間報告

2021年度の取り組み

前年度の分析・評価において、さらなる取締役会の実効性向上のため、「取締役会の議論の質のさらなる充実」および「スピードある執行の確保」の取り組みを推進することが有効であると確認し、2021年度は下記の取り組みを重点的に行いました。

取締役会の議論の質のさらなる充実

- より率直な意見交換等の機会として社外役員と執行役員・関係部門によるスモールミーティングを新たに開催

- 取締役会議案に関する事前説明への担当執行役員の参加 等

スピードある執行確保のための方策

- コーポレート・ガバナンス体制に関する継続的な議論
- 水素・CCSに関わる横断組織の設置による機動的な意思決定体制の構築

評価方法

2021年度評価方法としては、2022年2月および3月に社外役員を含む全役員に対するインタビュー・アンケートを実施し、その結果をもとに、2022年4月開催の取締役会で議論しました。評価結果に関しては、外部弁護士による確認・提言を受けたうえで、2022年5月開催の取締役会において、以下の通り決定しました。

評価結果

2021年度重点的に推進した取り組みおよび継続的な取り組みについては、以下の観点から有効と評価し、これらを踏まえて、取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。

- スモールミーティングの実施や担当執行役員による事前説明が社内外役員のコミュニケーション活性化や社外役員の理解促進につながり、実質的な議論の充実に寄与
 - コーポレート・ガバナンス体制に関する議論(取締役会の在り方や構成等についての議論を含む)を継続し、監査等委員会設置会社への移行を決定
 - 取締役会以外の場も活用した意見交換や懇談・社外役員への常務会資料のタイムリーな提供等、従前からの取り組みを通じて、議論の質のさらなる充実が図られている
- 一方で、当社を巡る事業環境が大きく変化する中で、特に社外役員から以下に関して対応を求める意見がありました。

- 経営戦略に関する議論(サステナビリティへの取り組みを含む)の一層の充実
- 取締役会議論の業務執行への的確な反映
- 取締役会の運営のさらなる改善(事前説明等を踏まえた取締役会の審議の工夫)
- 監査等委員会設置会社への移行の着実な実施

2022年度の対応方針

2022年度は監査等委員会設置会社への移行も踏まえて、以下の施策に重点的に取り組

むことが有効であると確認しました。

- 経営戦略に関する議論(サステナビリティへの取り組みを含む)の一層の充実
 - 事業環境の変化に応じた議論の質・量のさらなる充実 他
 - 取締役会議論の業務執行への的確な反映
 - 社外役員の助言・指摘の主旨を適切に踏まえた、従来の視点のみにとらわれない業務執行のさらなる推進
 - 取締役会の運営のさらなる改善(事前説明等を踏まえた取締役会の審議の工夫)
 - 事前説明での質疑応答に応える形での担当取締役による提案・報告の説明の充実
 - 付議資料の質の向上(取締役会として審議すべき論点がより明確になる資料の作成等) 他
 - 監査等委員会設置会社への移行の着実な実施
 - 重要な業務執行の決定の委任も含めた執行権限の見直し
 - 監督機能のさらなる充実に向けた取締役職務執行報告の検討 他
- 今後も、取締役会での議論の一層の充実に努めるとともに継続的およびさらなる取り組みを通じて、取締役会の実効性の向上に取り組んでいきます。

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。

■ 役員報酬

業績連動報酬、株式報酬制度の導入

報酬と会社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ことを目的として、社外取締役を除く取締役（監査等委員であるものを除く。）、および執行役員（取締役兼務者を除く。）を対象に「業績連動報酬」と「株式報酬」を導入しています。これまで当社の上記役員への報酬は、固定の「月額給」と業績を勘案のうえ決定する「業績給」の2部構成としていましたが、「業績連動報酬」と「株式報酬」の導入に伴い、金銭の「月額報酬」、「業績連動報酬」および「株式報酬」の3部構成となりました。業績に連動する割合は全体の2割程度となっています。これについてはすべて指名・報酬委員会の審議を経ており、「株式報酬」の導入については2022年6月28日開催の第70回定時株主総会にて承認・可決されています。

なお、監査等委員である取締役の報酬については、上記の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

	業績に連動する	
	業績連動報酬	株式報酬
月額報酬（固定）	1割程度	1割程度
8割程度		

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。

業績連動報酬

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導入し、連結経常利益を指標としています。

株式報酬

長期的な成長へのインセンティブとして、報酬と会社業績および企業価値との連動性を高め、株主の皆様と企業価値を共有することを目的に導入しました。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。なお当社株式の交付時期は原則として取締役等の退任時となります。

■ 株式報酬

