

# コーポレートガバナンスに関する基本方針

電源開発株式会社

## 第1章 コーポレートガバナンスの基本的な考え方

### (企業理念とコーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第1条 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、「J-POWER グループ企業理念」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む。

#### 【J-POWER グループ企業理念】

##### 使 命

わたしたちは  
人々の求めるエネルギーを不断に提供し、  
日本と世界の持続可能な発展に貢献する

##### 信 条

- 誠実と誇りを、すべての企業活動の原点とする
- 環境との調和をはかり、地域の信頼に生きる
- 利益を成長の源泉とし、その成果を社会と共に分かち合う
- 自らをつねに磨き、知恵と技術のさきがけとなる
- 豊かな個性と情熱をひとつにし、明日に挑戦する

- 2 コーポレートガバナンスの充実のために、株主を含めたステークホルダーの立場をふまえたうえで、適切な情報開示と透明性の確保に努めつつ、取締役会をはじめとする会社の各機関がその役割・責務を十分に果たせるような仕組み作りを進める。

## 第2章 株主の権利・平等性の確保

### (株主の権利・平等性の確保)

第2条 当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利を尊重し、株主の実質的な平等性を確保する。

- 2 当社は、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を行う。

### (株主総会)

第3条 当社は、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、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する。

- 2 当社は、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法定期日にかかわらず可能な限り早期に発送するとともに、招集通知の発送に先立ち、招集通知に記載した情報をTDnetやホームページに公表するように努める。
- 3 当社は、議決権行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳など、株主総会に出席しない株主を含むすべての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備に努める。

- 4 当社は、株主総会をいわゆる「集中日」以外に開催するように努める。
- 5 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と対応を協議する。
- 6 当社は、株主総会において 20%以上の反対票が投じられた議案については、取締役会にてその理由を分析し、株主との対話等を行う。

#### **(資本政策他)**

- 第4条 当社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与えることをふまえ、経営計画、決算説明、有価証券報告書などを通じて、資本政策の基本的な方針について説明を行う。
- 2 当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBOなどを含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会においてその必要性・合理性を十分に検討し、適切な手続きを確保するとともに、株主の理解を得るべく説明を行う。
  - 3 当社は、経営陣・取締役会の保身を目的とするような買収防衛策は導入しない。
  - 4 当社は、経営支配権の取得を目指す当社株式の大規模な買付けを行おうとする者に対しては、株主および当社取締役会が適切に判断するための必要かつ十分な情報や時間の提供を求め、これが不足している場合、または、検討の結果、株主共同の利益ひいては当社の企業価値を著しく毀損するおそれがある場合には、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じる。

#### **(政策保有株式に関する方針)**

- 第5条 当社は、政策保有株式について、その保有意義が認められる場合を除いて保有しない。
- 2 保有意義が認められる場合とは、保有によるリターン等を適正に把握したうえで収益性を検証し、協働事業の展開や取引関係の維持・強化・構築など保有の狙いも総合的に勘案して、当社の持続的な成長と中長期的な価値向上につながると判断した場合とする。
  - 3 当社は、個別の政策保有株式について、毎年取締役会において、保有目的との整合性や収益性と当社の資本コストとの見合い等の観点から保有することの是非や合理性・必要性を確認し、保有意義が認められないと判断した銘柄については、市場への影響等配慮しつつ売却を行う。
  - 4 当社は、政策保有株式の議決権の行使について、当社および保有先企業の中長期的な企業価値の向上の観点から十分に検討を行ったうえで、保有目的も考慮しながら適切に判断をする。

#### **(取締役等との取引)**

- 第6条 当社は、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。
- （※）「主要株主」とは、議決権 10%以上の株式を保有する株主をいう。

#### **(株主・投資家との対話)**

- 第7条 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、「株主・投資家との建設的な対話に関する方針」（別紙 1 参照）に従い、株主・投資家からの対話の申し込みに合理的な範囲で対応する。
- 2 当社は、株主・投資家との対話に資するため、定期的に株主構造の把握に努める。

### 第3章 株主以外のステークホルダーとの協働

#### (ステークホルダーとの適切な協働)

第8条 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、株主、従業員、地域社会、顧客、取引先、債権者をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努める。また、取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮する。

#### (企業行動規範)

第9条 当社は、「J-POWER グループ企業理念」に基づき、当社（経営陣や従業員を含む）が守るべき遵法精神・企業倫理に則った行動規範として、「J-POWER 企業行動規範」を策定する。

- 2 当社は、コンプライアンスの推進活動等を通じ、「J-POWER 企業行動規範」が実践されていることを、適宜確認する。

#### (サステナビリティを巡る課題への対応)

第10条 当社は、「J-POWER グループ企業理念」、「J-POWER 企業行動規範」、「サステナビリティ基本方針」、「J-POWER グループ環境基本方針」、「J-POWER グループ人権基本方針」に基づき、エネルギー供給と環境保全の両立に取り組むことにより、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に適切に対応する。

- 2 取締役会は、中長期的な企業価値向上の観点から、サステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組む。

#### (社内の多様性の確保)

第11条 当社は、性別、国籍、職歴、経験、年齢などを問わない多様な人財が、当社の持続的な成長と企業価値の向上には不可欠と認識し、高齢者や女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。

#### (内部通報)

第12条 当社は、取締役会において定めた「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき内部通報制度の整備を行い、社内窓口のほか、経営陣から独立した窓口を社外の法律事務所に設置する。これら窓口への相談は匿名でも可能とし、また、通報された情報は厳格に秘密として管理することにより、相談者の保護を図る。

#### (企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第13条 当社は、確定給付企業年金の運用に関して、規約及び運用の基本方針を定め、受給者への給付を将来にわたり確実にを行うため、以下のとおり対応する。

- i) 資産運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済の政策的資産構成割合を見直す。
- ii) 資産運用は財務部門が担当し、関係部門により構成する資産運用委員会を通じて年金資産の運用の適正化を図る。

## 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

### (情報開示の充実)

- 第14条 当社は、市場の信頼性の確保や投資家保護を図るためにも、財務情報、経営戦略・経営課題、リスク、ガバナンスや社会・環境問題に係る情報等について、分かりやすく有用性の高い情報提供に取り組む。
- 2 情報の開示にあたっては、利用者にとって付加価値の高い記載とするよう努める。また、合理的な範囲において、英語での情報の開示を進める。

### (会計監査人)

- 第15条 当社は、会計監査人による適正な監査を担保するため、高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保、社長等の経営陣幹部とのコミュニケーションの確保、監査等委員会や内部監査部門等との連携の確保などにより適切な監査環境を提供する。
- 2 会計監査人が不正不備を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合は、監査等委員会において審議のうえ必要な調査を実施し、取締役会に対して助言・勧告等の措置を行い、それを受けて取締役会として適切に対応する。
  - 3 監査等委員会は、会計監査人の評価基準および選任基準を策定し、独立性と専門性を確認する。

## 第5章 取締役会等の責務

### (機関設計)

- 第16条 当社は、会社法上の機関設計として、監査等委員会設置会社を採用する。また、経営と執行の適切な役割分担を図るため執行役員制度を導入する。
- 2 当社は、取締役および経営陣幹部の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に指名・報酬委員会を設置する。

### (取締役等の受託者責任)

- 第17条 取締役および経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動する。

### (取締役会の役割・責務)

- 第18条 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任をふまえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、i) 経営計画等の大きな方向性を示すこと、ii) 経営陣によるリスクテイクを支える環境整備を行うこと、iii) 独立した客観的な立場から経営陣に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たす。
- 2 取締役会・経営陣は、経営計画や経営戦略の策定・公表にあたっては、自社の資本コストを的確に把握したうえで、収益計画や資本政策等の基本方針を示すとともに、その実現のための取組みについて明確かつ丁寧に説明を行うよう努める。また、経営計画は株主に対するコミットメントの一つであるとの認識のもと、計画の進捗状況を把握・分析し、株主に説明を行うとともに、その結果を次期以降の計画に反映させる。
  - 3 取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を行う。

- 4 当社は、取締役会の審議の活性化を図るべく、取締役が事前検討に必要な時間を確保できるよう取締役会資料を配布するとともに、資料以外にも必要に応じ情報提供を行う。また、取締役会の年間スケジュールや予定議案は相当程度前に決定するとともに、必要な審議時間を十分確保すべく、開催頻度、審議項目、開催時間を適宜調整する。

#### **(取締役への委任及び経営陣への権限委譲)**

第19条 取締役会においては、経営計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項、および法令（定款 22 条に定めるものを除く）・定款により取締役会が決定すべきとされている重要な業務執行の決定を行うこととし、その基準は取締役会規程をはじめとした社内規程において明確にする。

- 2 それ以外の事項については、代表取締役・業務執行取締役・執行役員等に権限委譲する。

#### **(取締役会の構成)**

第20条 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、多様性を確保する。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。）及び 4 名以内の監査等委員である取締役（以下、「監査等委員」という。）とし、社内・社外を合わせて 16 名以内とする。

- 2 当社は、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、独立性判断基準を満たす独立社外取締役を 3 分の 1 以上選任するように努め、取締役会での各種議案の審議などを通じて、それぞれの専門性や幅広い見地から助言を受ける。
- 3 取締役およびその候補者による他の会社役員との兼任の状況は、法令に基づき株主総会招集通知および事業報告において開示する。
- 4 当社は、独立社外取締役（監査等委員であるものを除く。）が、必要に応じて、経営陣との連絡・調整、監査等委員会との連携、独立社外監査等委員との情報交換・認識共有等が可能となるように体制整備を行う。

#### **(独立役員の独立性判断基準および資質)**

第21条 取締役会は、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準に準じた「社外役員の独立性判断基準」を策定する（別紙 2 参照）。

- 2 取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から、取締役会における建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定する。

#### **(取締役の選解任等)**

第22条 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・指名する。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う。

- 2 取締役候補の個々の指名について、株主総会招集通知において、個々の略歴や選任理由等を記載・開示する。
- 3 取締役会は、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価をふまえ、公正かつ透明性の高い手続きに従い、経営陣幹部の人事を適切に実行する。

- 4 取締役会は、経営陣幹部・取締役が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、審議のうえ決定する。

#### **(経営陣の報酬)**

第23条 経営陣幹部・取締役（監査等委員であるものを除く。）の個人別の報酬額は、指名・報酬委員会における審議を経て取締役会において定めた取締役（監査等委員であるものを除く。）及び執行役員並びに監査等特命役員の報酬決定方針（別紙3参照）に基づき決定する。

#### **(後継者計画)**

第24条 会社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人物を経営陣幹部の後継者として計画的に育成することとし、取締役会は、経営陣幹部の選定等を通じて確認する。

#### **(内部統制・リスク管理体制)**

第25条 取締役会は、「内部統制体制の整備に関する基本方針」を定めるなどにより、コンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスクマネジメント等のための体制構築と運用状況の監督を行う。

#### **(取締役会の実効性評価)**

第26条 当社は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

#### **(監査等委員会の役割・責務)**

第27条 監査等委員会は、その役割・責務を果たすにあたり、株主に対する受託者責任をふまえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うとともに、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において、あるいは経営陣に対して適切に意見を述べる。

- 2 監査等委員会は、4名以内の監査等委員により構成し、その過半数は社外監査等委員とする。また、監査等委員会は常勤の監査等委員を選定する。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る。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。
- 3 監査等委員会は、必要に応じて独立社外取締役（監査等委員であるものを除く。）との間で情報交換を行うなど連携強化に努める。

#### **(情報入手と支援体制)**

第28条 取締役は、その役割・責務を果たすために、積極的に情報収集を行う。

- 2 当社は、取締役会および監査等委員会にそれぞれ事務局を設けて適正な人員を配置し、必要な情報の提供などの支援を行う。また、内部監査部門と取締役（監査等委員であるものを除く。）・監査等委員会との連携を確保する。
- 3 取締役は、必要に応じて、弁護士や公認会計士等の外部の専門家の助言を得る。

#### **(取締役のトレーニング)**

第29条 当社は、社外取締役に対し、当社グループの企業理念、中期経営計画、事業、財務、組織等に関する理解を深めることを目的に、随時これらに関する情報提供を行う。また、当社の事業内容をより深く理解してもらうため、当社設備の視察等の機会を提供する。

- 2 当社は、社外取締役を含む取締役が、その役割・責務を適切に果たすために必要とする事業、財務、組織等に関する知識を習得するための機会の提供や費用の支援を行う。

以 上

## 株主・投資家との建設的な対話に関する取組み方針

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、以下の方針により、株主・投資家との良好な関係構築に向けた対話を合理的な範囲で実施する。

1. 株主・投資家との対話は、SR・IR 担当部門が主管し、SR・IR 担当執行役員が統括する。
2. 株主・投資家との対話が適切に行われるために、SR・IR 担当部門は、広報部門、財務部門等と定期的な情報交換を行い、有機的な連携体制を構築する。
3. 株主・投資家による当社事業に対する理解の深化に資するために、株主通信等の送付、株主による設備見学会の実施などの各種施策に取り組む。
4. 対話において把握された株主・投資家の意見は、経営陣に対して適宜報告する。
5. 株主・投資家との対話に際しては、インサイダー情報の適切な管理を行う。

以 上

## 社外役員の独立性判断基準

当社は、以下のいずれの項目にも該当しない社外役員について、独立性を有するものと判断する。

1. 過去に当社または当社の子会社の業務執行者であった者
2. 当社もしくは当社の子会社を主要な取引先（※1）とする者またはその業務執行者
3. 当社もしくは当社の子会社の主要な取引先（※1）またはその業務執行者
4. 当社または当社の子会社から役員報酬以外に多額の金銭（※2）その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
5. 過去 10 年において上記 2 から 4 までのいずれかに該当していた者
6. 次の(1)から(4)までのいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の近親者
  - (1)上記 2 から 5 までに掲げる者
  - (2)当社または当社の子会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
  - (3)当社の子会社の監査役
  - (4)過去 10 年において当社の監査役、前(2)または(3)に該当していた者

※1「主要な取引先」とは、過去 3 事業年度の当社または当社の子会社との年間取引額が当社の連結総売上高または相手方の連結総売上高の 2 %を超えるものをいう。

※2「多額の金銭」とは、過去 3 事業年度の平均において年間 1,000 万円以上の金銭をいう。

以 上

## 取締役（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

### ○ 基本方針

報酬と業績ならびに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基本方針とする。

### 1. 取締役（監査等委員であるものを除く。）および執行役員

#### (1) 報酬構成

金銭による月額報酬および業績連動報酬（経営目標達成に向けたインセンティブ）と株式報酬（会社の事業内容・事業展開の特性を踏まえ、会社の長期的な成長へのインセンティブ）で構成する。

社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）については、業務執行に対する独立性を担保する観点から月額報酬のみとする。

#### (2) 各報酬内容および支給時期

- ① 月額報酬：役位を基に算出した定額を金銭により毎月定期的に支給する。
- ② 業績連動報酬：経営目標達成に向けたインセンティブとし、以下により算定のうえ、定時株主総会終了後、金銭により速やかに一括払する。なお、主要グループ会社社長執行役員に就任した執行役員については、当該関係会社の業績評価により算定する。

##### (i) 第一指標

指標係数：連結経常利益達成度（連結経常利益の決算実績値×1/期首の連結経常利益の予想値）

変動幅：下限 0%～上限 200%

※1 上記指標に基づく算定結果のみでは、重要な事象が反映されていないと認められる場合は、指名・報酬委員会にてその内容およびこれを考慮する必要性を審議のうえ、上記の変動幅の範囲で増減することがある。

##### (ii) 第二指標

指標係数：マテリアリティ目標 [KPI]（収益・財務基盤強化を除く。）総合評価

変動幅：下限 0%～上限 120%

##### (iii) 支給額算定

支給率：第一指標係数×90% + 第二指標係数×10%

支給額：役位別報酬基準額×支給率

##### (iv) 特例措置

個々の取締役（監査等委員であるものを除く。）および執行役員（主要グループ会社社長執行役員であるものを除く。）が会社業績に対して特に目覚ましい貢献を果たし、または著しく損害を与えた等がある場合に限り、指名・報酬委員会にてその内容およびこれを考慮する必要性を審議のうえ、業績連動報酬の変動幅の範囲内で増額または減額する。

- ③ 株式報酬：当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、原則として退任時に在任中に付与されたポイント数に応じた当社株式および当社株式を時価換算した金銭を支給する。対象事業年度は3年間で取締役会決議より3年以内の延長を可能とし、以後も同様とする。

#### (3) 報酬額の割合

月額報酬（年額）7割、業績連動報酬2割、株式報酬1割を目安として設定する。

### 2. 監査等特命役員

#### (1) 報酬構成

業務執行に対する独立性を担保する観点から月額報酬のみとする。

## (2) 支給時期

役位を基に算出した定額を金銭により毎月定期的に支給する。

## 3. 個人別の報酬の決定方法

取締役（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個人別の報酬は、指名・報酬委員会が上記 1 および 2 の内容に従い每期具体的な報酬額を審議・承認のうえ、取締役会がその内容を踏まえて個人別の報酬額の決定を代表取締役社長に一任し、代表取締役社長がこれを決定する。

【参考：2022 年 6 月 28 日開催の第 70 回定時株主総会での取締役の報酬等の決議について】

○ 取締役（監査等委員であるものを除く。）の金銭による報酬（月額報酬年額および業績連動報酬額）は年額 570 百万円（うち社外取締役分は 60 百万円）を上限とすること、社外取締役を除く取締役（監査等委員であるものを除く。）の株式報酬については、3 事業年度に当社が信託に拠出する金額は 165 百万円を上限とし、付与される 1 年あたりのポイント数の合計は 40,600 ポイントを上限とすることが承認されている。

以 上