

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方 更新

「コーポレート・ガバナンス」とは、持続的な企業価値向上を実現するための仕組みであり、これを機能させることと考えております。当社は「経営の規律」を確保しつつも、「捨てる覚悟」と「変革への意思」を持った経営が更なる企業価値向上に繋がると考えており、これを実現することを目的にコーポレート・ガバナンス体制を整備しております。

また、中長期的な企業価値向上には株主・投資家、お客さま、取引先、従業員、地域社会等、全てのステークホルダー(以下、「ステークホルダー」といいます。)との信頼関係が不可欠です。当社は、経営理念に基づき、ステークホルダーと双方向のコミュニケーションを心掛けております。特に株主・投資家の皆さまとの建設的な対話に関してはトップを含め各役員が積極的に対応、IR担当部署を窓口として個別面談に対応させていただく等、体制を整備しております。また、株主との対話を通じて得た有用なご意見は取締役会等で社内共有し、議論を行っております。

#### < 経営理念 >

##### (1) 地域社会に対する貢献

環境負荷の少ないエネルギーを、地域社会に最適な供給方法により安全と安定供給を担保しつつ適正価格で提供することにより、お客さまのより快適な生活に資するとともに、地域社会の環境保全や防災活動に貢献します。また、地域社会の一員として地域の価値向上に積極的に参加し、かつ納税義務を果たすことも企業としての社会的責任であり社会貢献と考えます。

##### (2) 企業の持続的成長を目指す

地域社会に貢献し、お客さまを増やすことが経営基盤をさらに強固なものとする考え、適正な利益を確保し効率的な投資を行い、企業価値の中長期的向上に努めます。また、株主に対しては継続的・安定的な配当と内部統制体制の構築により、株主価値の向上に努めます。

##### (3) 人的資源の尊重

社員をはじめとする人的資源は企業を支える重要な財産と位置づけしており、お客さまに密着したきめ細かいサービスを行うため社員の能力を最大限に発揮できるように経営を行うことは、企業の持続的成長のために不可欠な要素であります。その根底に社員、お取引先ならびにその家族の幸福が不可欠であり、経営に当たってその増進を目指します。

当社は、経営理念に基づき、中長期的な企業価値向上を実現させるための枠組みと運営方針を、以下の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下、「ガイドライン」といいます。)の中で定めております(添付をご参照ください)。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【補充原則4-1- 】(最高経営責任者等の後継者計画)

【補充原則4-3- 】(CEO選解任のための客観性・適時性・透明性ある手続)

最高経営責任者(CEO)の選任については、ESG経営推進委員会が取締役に候補者を提案し、その提案理由を説明、取締役会で審議のうえ、承認することとしております。後継者計画の策定・運用も含めた選解任プロセスの整備については、引き続き重要な検討課題としております。後継者計画(育成を含む)の制度基準や取締役候補者の選任方針等は、ESG経営推進委員会(後述)でさらに検討を進めてまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】(政策保有株式)

当社は、いち早く、2017年3月期から政策保有株式に関する見直しに着手し、2022年1月末までに、被保有分(他社が保有する当社株式)を含む全ての政策保有株式を撤廃いたしました。

当社が保有する他社の株式(政策保有株式)の撤廃

2017年3月期に政策保有株式の見直しに着手、2018年3月期は保有残高が大きかった金融機関を中心に政策保有株式の解消を開始しました。2021年3月期からは当社エネルギー事業との関連が強いガス機器関連の政策保有株式も見直しの対象に加え、2022年1月末までに当社が保有する全ての政策保有株式を撤廃いたしました。

2018年3月期から2022年3月期までの5年間で売却した当社保有の政策保有株式は18銘柄です。

他社が保有する当社株式(政策保有株式)の撤廃

他社(取引先)が、政策目的で保有する当社株式についても、当社から積極的に働きかけて取引先から当社の方針への賛同をいただき、保有の解消を進めていただきました。金融機関等の取引先から解消を開始、2021年3月期からはガス機器メーカーにも売却を進めていただき、2022年1月末までに政策保有株式として他社が保有する当社株式全てを撤廃いたしました。

2018年3月期から2022年3月期までの5年間で、当社発行済株式の約3分の1に相当する約36百万株(1)が市場で売却され、流通株式(2)の比率が20%超上昇しました。

(1) 当社は、2021年4月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っております。当該株数は分割後ベース、自己株式を除きます。

(2) 「市場区分の見直しに向けた上場制度の整備について(第二次制度改正事項)」定義見直し後の流通株式です。

政策保有株式に関する方針については、「ガイドライン」第7条(政策保有株式)をご覧ください。

#### 【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社と役員との間の取引はございません。

関連当事者間の取引に関する方針については、「ガイドライン」第10条(関連当事者間の取引)をご覧ください。

#### 【原則2-3】(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)

【補充原則2-3-1】(サステナビリティを巡る課題への対応)

当社の使命はエネルギーを通じた「地域社会への貢献」です。中長期的な企業価値向上に向け、広く地域社会にエネルギー最適利用の仕組みを提供し、お客さまに安心・安全・安定的にエネルギーを提供しながら、社会・環境問題等のサステナビリティの課題を解決していく方針です。

サステナビリティ、ESG経営の観点から踏まえた長期経営戦略・経営計画、ESG経営の取組みの進捗と課題等については、取締役会の諮問委員会であるESG経営推進委員会でより深く議論し、その内容は取締役会に報告され、最終的な取組み方針を決定しております。

サステナビリティの課題を解決しながら中長期的な企業価値向上を実現するための取組みとして、当社は、エネルギーソリューションへとビジネスを進化させてまいります。ガスと電気をセットでお客さまにご提供するのみならず、太陽光発電、蓄電池としてのEV等の分散型エネルギー源(DER)を各家庭に普及させ、広く、コミュニティ全体にとって最適、かつレジリエントなエネルギー利用を実現します。

中長期的な企業価値に大きく影響を与える課題については、取締役会での決議を経て、「脱炭素社会への対応」、「公正・公平な社会の構築」、「地域社会の基盤づくり」、「人材の育成とダイバーシティ推進」、「ガバナンスの強化」の5つの項目を重要課題(マテリアリティ)として設定し、各々に対する取組みを強化しております(それぞれの課題に関連するリスクおよび機会は、「2021-2022年 統合報告書」で開示しております)。

これらの取組みに関する情報開示の状況は、下記、【原則3-1】(適切な情報開示と透明性の確保)をご覧ください。

#### 【原則2-4】(女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保)

【補充原則2-4-1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社は、多様化する地域社会のニーズに対応し、企業価値向上や会社の持続的な成長を実現するには、様々なバックグラウンドや考えを持った従業員の一ひとりが主体的に考え挑戦すること、また、従業員がそれぞれの視点で議論を深め、互いに補完しながら会社を進化させることが重要と考えております。この考えのもと、性別、年齢、国籍、新卒・中途、学歴等、異なる経験・技能・属性を持つ個人が、それぞれの特性を活かし、意欲を持って、個人の能力と個性を最大限発揮できる環境の整備に注力しております。中核人材の登用等については、一人ひとりの挑戦する意欲、能力、実績を公正に評価し、その評価に基づく上級職への登用を行なっています。

##### (1)女性の活躍促進:

社会の半数は女性であり、女性の価値観を取り入れることは当社の企業価値向上には欠かせないと考えております。近年、新都市ガス事業や電気事業等の成長に伴い、業務が大きく変化したこともあり、営業、ガスの保安検査員、配送員等、従前よりも多様な場での女性の活躍が進んでおります。2022年3月末現在、女性の執行役員は2名、人事部長、経財部長の要職を務めています。女性の活躍は徐々に拡大しており、今後も配置等を工夫し、女性の活躍を促進していく方針です。

女性管理職比率は、2022年3月末で4.6%です。当社は女性の登用を進め、管理職比率を、2025年度末までに10%まで引き上げることを目指しています。この実現に向け、次世代女性管理職向け研修、女性従業員向けアンケートに基づく働きやすい環境整備、営業と事務の中間ポジションの新設による営業現場での女性の活躍促進等を行っております。

##### (2)外国籍の方の活躍:

当社の外国籍の従業員は、2022年3月末で8名です。地域社会の多様化(外国籍の方々の増加等)を踏まえ、当社は外国籍の方の活躍機会の拡充、能力に応じた管理職への登用を進めていきます。

##### (3)中途採用の方の活躍:

当社の中途採用者の管理職比率は、2022年3月末で57.4%です。スキルや能力を持ち、企業価値向上に向けて挑戦する意向のある方を積極的に採用しています。中途採用人材の活躍促進に向け、スキルや能力に応じた上級職への登用や、中途採用営業員向けの資格・技術習得サポート等を行なっています。

加えて当社では、従業員の一ひとりが能力や生活スタイル、個々の人生の目的・ステージに合わせて柔軟に働き、自らの価値を最大限引き出せるよう、多様な働き方を導入しています。時短勤務、フレックス制度、時間単位有給取得制度や副業制度、産休・育休制度、リモートワーク等、柔軟な働き方を可能とする環境を整備し、当社の企業価値向上に繋げていきます。

これらの取組みに関する情報開示の状況は、下記、【原則3-1】(適切な情報開示と透明性の確保)をご覧ください。

#### 【原則2-6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーには該当いたしません。

企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮に関する方針については、「ガイドライン」第11条(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)をご覧ください。

#### 【原則3-1】(適切な情報開示と透明性の確保)

【補充原則3-1-1】(サステナビリティへの取組み、人的資本等への投資の情報開示)

当社では、以下の通り開示することによって主体的な情報発信を行っております。

(1)経営理念、経営戦略および経営計画は、当社ホームページ、統合報告書、株主総会関連資料、決算説明会等で開示、説明しております。

・経営理念:当社ホームページ内の「経営理念」ページ(URL:<https://www.nichigas.co.jp/corporate/philosophy>)

・経営戦略および経営計画:当社ホームページ内の「社長メッセージ」(URL:<https://www.nichigas.co.jp/corporate/message>)、統合報告書(URL:<https://www.nichigas.co.jp/ir/library/integrated-report>)、「説明会動画」(URL:<https://www.nichigas.co.jp/ir/library/meeting>)

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と方針は、上記1.「基本的な考え方」および「ガイドライン」をご覧ください。

(3)「ガイドライン」第22条(取締役等の報酬決定の方針・手続)をご覧ください。

(4)「ガイドライン」第21条(取締役等の選解任の方針・手続、取締役・監査役候補の指名)をご覧ください。

(5)個々の取締役・監査役候補者、社外取締役候補者および社外監査役候補者の略歴および選任理由は、「株主総会招集ご通知」にて開示しております。

「第68回定時株主総会招集ご通知」については、当社ホームページの「株式情報」(URL:<https://www.nichigas.co.jp/ir/stock/meeting>)内に掲載しております。

加えて、TCFD等の気候変動への取組み、人権の尊重、人的資本等への投資、多様性の確保等、サステナビリティに関する取組みについても情報開示を進めております。

##### ○気候変動への取組み(TCFD等)

当社は、気候変動に関する課題を持続的な成長に向けた重要な経営課題と認識し、2030年までのCO2排出量半減、および2050年までのCO2排出ネットゼロを目標に掲げ、これらの取組みの詳細について、統合報告書等にて随時開示しております。TCFDの枠組みにもとづいた情報開示については、「2021-2022年 統合報告書」において、気候変動におけるリスクや機会、取組み状況等を開示しております。今後、気候変動に係るリスクおよび収益機会による業績への影響を定量的にお示しする等、TCFD等の枠組みにもとづき、開示の質と量の更なる充実を進めてまいります。

## ○人権の尊重

当社は、人権の尊重は中長期的な事業の継続や成長に不可欠であるという認識の下、国際人権章典、国連のビジネスと人権に関する指導原則、グローバルコンパクトの人権に関する原則等の規範を踏まえ、バリューチェーン上の各ステークホルダーの人権に配慮した経営を行っています。各ステークホルダーに対する人権課題への取組みの詳細について、統合報告書等にて随時開示しております。

## ○人的資本等への投資

当社は、企業の持続的成長の原動力となるのは、内部・外部環境の変化に対応し新たな取組みに挑戦し続ける従業員一人ひとりの力であると考え、時短勤務、フレックス制度、時間単位有給取得制度や副業制度、産休・育休制度、リモートワーク等の多様な働き方導入による優秀な人材の確保、一人ひとりのポテンシャルを引き出すための人材の育成、外部人材/デジタル人材との共創による価値創出を重要課題とし、取組みを進めています。

これらの取組みの詳細について、統合報告書等にて随時開示しております。

## ○多様性の確保

多様性の確保についての考え方、測定可能な目標、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針とその実施状況について、情報開示を進めております。これらの取組みの詳細については、【原則2-4】(女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保)、【補充原則2-4-】(中核人材の登用等における多様性の確保)のほか、統合報告書等にて随時開示しております。

## 【補充原則4-1-】(取締役会の役割・責務)

「ガイドライン」第15条(取締役会の役割・責務)をご覧ください。

## 【補充原則4-2-】(取締役会の役割・責務)

当社は、サステナビリティに関する取組みをESG経営推進委員会(後述)で議論し、取締役会で基本方針を策定しております。詳細な取組み内容は、統合報告書ほか、ESG説明会やIR面談でご説明しております。また取締役会では、中長期の企業価値向上に向けた経営資源の配分や事業戦略の策定、実行状況の監督をしております。

## 【補充原則4-3-】(取締役会の役割・責務)

当社は、「内部統制システム委員会」のもと、「グループ・リスク管理委員会」、「グループ・コンプライアンス委員会」、「情報開示委員会」および「内部統制ワーキンググループ」を設置し、グループ全体を含めた内部統制体制およびリスク管理体制を構築しております。当該構築を推進する法務部は、社外を含む取締役および監査役に対し、日常的に内部統制システムの整備・運用状況を報告するとともに、取締役会に対しても、定期的に内部統制システムの整備・運用状況を報告しております。また、内部監査部門である監査室は、取締役会(監査役を含む)に対し、内部統制システムの整備・運用状況に関する内部監査の状況を適時かつ適確に報告することにより、取締役会が内部統制体制を監督することができる仕組みを構築しております。

## 【原則4-8】(独立社外取締役の有効な活用)

当社は、社外取締役が、会社から独立した立場で各自の専門性や経験を活かして取締役会に意見を述べ、議論を活性化させることは、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営において重要と考えております。当社の取締役6名のうち、3分の1を満たす2名を独立社外取締役としております。両名は、当社の持続的な成長と企業価値の向上に寄与する役割・責務を果たす資質を十分に備えた人物であり、取締役会における議論の活性化に繋がっております。

## 【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準および資質)

当社の社外役員の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠しております。当社では、取締役会で活発な討議がなされることを重視し、会計・財務に関して深い見識を有した経験豊富な公認会計士、資本戦略・経営戦略に長け、企業の経営にも参画した経歴を持つ人物といった異なるバックグラウンドを有する独立社外取締役を選任しております。さらに、会社法やリスク管理等を専門とする弁護士および経営に関する高い知見を有する経験豊富な公認会計士を独立社外監査役として選任しております。

## 【補充原則4-10-】(独立社外取締役を主要な構成員とする諮問委員会の設置)

当社では、社外役員が構成員の過半数を占める、独立した諮問委員会である「ESG経営推進委員会」が任意の指名委員会・報酬委員会に相当する役割を担い、本委員会にて取締役や執行役員の指名や報酬に関して、多様性の観点を含めて議論を行っております。本委員会において、最高経営責任者(CEO)等の指名や後継者計画(プランニング)についても議論を進めてまいります。

・本委員会は、社外取締役2名(井出隆、河野哲夫)、取締役2名(取締役会長執行役員 和田真治、代表取締役専務執行役員 渡辺大乘)、社外監査役1名(山田剛志)の5名で構成されております。過半数が社外役員であるとともに、社外取締役が委員長を務めていることより、本委員会は独立性を有していると判断しております。

・本委員会は、取締役会の諮問に基づき、次の事項を審議し、取締役会に報告、答申または付議します。

- 1 当社グループのESG推進に関する方針、戦略、計画および施策に関する基本事項
- 2 脱炭素等、サステナビリティを考慮した事業活動に関する事項
- 3 社会貢献に資する事業活動に関する事項
- 4 持続的成長に向けたガバナンスの強化に関する事項(取締役・執行役員の人事案・報酬制度の基準等)
- 5 経営トップ候補者の選定に関する事項
- 6 その他取締役会からの諮問事項

## 【補充原則4-11-】(取締役会および監査役会の構成についての考え方)

取締役会出席者の半数は社外役員(監査役含む)です。当社の中長期的な企業価値の向上に必要なスキル(豊富な経験、高い見識、専門性)を備え、全社戦略の決定、および機動的な全社戦略の決定、高いレベルでの業務執行の監督を実現するため、必要なスキルを有する人材を取締役および監査役に配置しております。また、独立社外取締役は、他社での経営経験を有する者を含んでおります。なお、スキルマトリクスの項目については、当社の中長期的な企業価値向上に必要なスキルを随時見直し反映しております。

## 取締役、監査役のスキルマトリクス

主なスキル その他スキル

	経営戦略	営業・業界経験・オペレーション	DX戦略・テクノロジー、アライアンス	財務・会計、法務・リスク管理	環境(脱炭素に向けた取り組み)	社会(人材戦略、労働安全、人権)	ガバナンス
社内5名、社外5名							

取締役会長執行役員 和田 眞治

代表取締役社長執行役員 柏谷 邦彦

代表取締役専務執行役員 渡辺 大乘

代表取締役専務執行役員 吉田 恵一

取締役(社外) 井出 隆

取締役(社外) 河野 哲夫

常勤監査役 真中 健治

監査役(社外) 山田 剛志

監査役(社外) 中嶋 克久

監査役(社外) 五味 祐子

取締役会の役割・責務については、「ガイドライン」第15条(取締役会の役割・責務)をご覧ください。

【補充原則4-11-】(取締役、監査役の兼任状況)

当社では、社外取締役以外の取締役は他の上場会社の役員を兼務していません。社外取締役および監査役の他の上場企業の役員との兼務状況については有価証券報告書等で開示しておりますが、兼務先の数も合理的な範囲に留まっており、当社の役員としての責務を果たす上で問題とならないと判断しております。

【補充原則4-11-】(取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要)

○2022年3月期の各取締役の評価・独立した第三者たる有識者(評価者)から「取締役としての基準に達している」との評価を受けました。

○2022年3月期の取締役会の実効性評価：第三者(三菱UFJ信託銀行)の関与を得て、社内役員・社外役員両方へアンケートを行う方式で評価を実施した結果、「取締役会は、コーポレートガバナンス・コードに則り全体として実効性があった」との評価を得ました。特に、下記の点が評価されました。

- ・機関投資家をはじめとする株主との積極的な対話が良くできており市場の評価が高いこと。
  - ・株主との対話の内容が適切に取締役会にフィードバックされ経営戦略や事業戦略等に活かされていること。
  - ・業績報告の指標が適切に設定されていること。
- また、取締役会の実効性をさらに強化するためには下記に対応いただきたいのご意見をいただきました。
- ・取締役会における、企業価値向上に向けた議論の更なる活性化、そのための体制、運営方法の見直し。
  - ・グループリスク管理体制のより一層の充実。
  - ・取締役会に対する、ESG経営推進委員会の議論内容報告の充実。
  - ・経営戦略、事業戦略の実効性向上に向けた議論の更なる深化。
  - ・人的資本の状況やDXの推進状況などの取締役会への報告事項の充実。

取締役会の実効性の評価の方針については、「ガイドライン」第24条(取締役会の実効性の評価)をご覧ください。

【補充原則4-13-】(情報入手と支援体制)

内部監査部門である監査室は、取締役会および監査役会に対し、当社グループの内部統制体制および内部監査計画に基づき実施したリスク管理に関する監査結果、課題事項、指摘事項の改善状況を、直接報告する仕組みを構築し、取締役会および監査役会との連携を確保いたします。また、監査役会では、監査室の報告に基づき取締役の職務執行状況について総合的な評価を行い、取締役会に対し、評価の結果を報告しております。

監査の実効性に関しては、監査室は、社外を含む監査役と協議の場を設け、監査結果に関する監査項目や監査手法、フォローアップ監査の状況等について必要な協議等を行い、適時に監査方針を決定することで、監査の実効性を確保する連携体制とその仕組みを構築しております。

当社は、社外役員に対し、取締役会のほか、経営会議、ESG経営推進委員会、グループ執行役員会議等の会議資料や議事録を適時かつ的確に提供しております。また、取締役会の開催前に適宜、担当役員やプロジェクト責任者から社外役員に対し、取締役会の議題に係る説明を行い、取締役会での議論の活発化を図っております。

加えて、社外役員との連絡・調整にあたる者を選任し、社外役員に必要な情報を適時かつ適確に提供しております。

【補充原則4-14-】(取締役、監査役のトレーニング方針)

「ガイドライン」第26条(取締役、監査役のトレーニング方針)をご覧ください。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、持続的かつ中長期的な企業価値の向上のために、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話が重要であると認識し、社内体制を整備し、様々な対話の機会を設定しております。

- ・代表取締役社長執行役員を含め各役員が積極的に対応し、IR担当部署を窓口として年間約250回の個別面談に対応しております。
- ・海外投資家との個別の面談では、大半の場合、通訳を介さずに直接英語で面談を行っております。企業の情報を、より分かりやすい言葉で投資家の皆さまにお伝えするには、通訳を通じた言葉ではなく、会社の内情を理解した立場の人物が、直接コミュニケーションすることが重要と認識しております。
- ・個別面談等において株主との対話を通じて得た有用なご意見は、取締役会に適切に共有し議論を行っております。

・説明会に関しては、決算発表当日に電話会議形式で決算説明会を実施し、専務執行役員コーポレート本部長がご説明し、投資家の皆さまからいただくご質問に回答しております。その他、原則年2回事業説明会を開催し、代表取締役社長執行役員を含めた複数の役員が登壇し、中長期的な事業戦略やESGの取組み等についてご説明しております。説明会の模様は、当社ホームページ内の「説明会動画」(URL: <https://www.nichigas.co.jp/ir/library/meeting>)で開示しております。

・ESGやサステナビリティに関する当社方針等について、統合報告書をベースに株主・投資家の皆さまとの対話を強化しております。今後は、社内取締役に加え、社外取締役や監査役の考えについても発信を進めていくなど、株主との更なる建設的な対話に向けた社内体制を整備していく方針です。

株主との建設的な対話に関する方針については、「ガイドライン」第27条(株主との対話)をご覧ください。

【補充原則5-2-】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は、資本戦略において、ROEを財務上の最重要KPIと設定し、これを高めることを経営の重要課題と認識しています。当社は、2025/3期にROE20%を達成する計画を掲げております。

ROEを向上させる方策として、バランスシート・コントロールを重視しています。資産(の運用)サイドでは、資産規模を必要以上に増やさず、中身を低収益資産から高収益資産に入れ替えを進めて資産の収益性(ROIC)を高めています。資本の調達サイドでは、適正自己資本比率を設定し、この水準を超える株主資本(不要な資本)を株主からお預かりせず、適切に借入を活用することで、ROICの向上をダイレクトにROEに繋げています。経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略実行の監督は、取締役会がその役割を担っております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

### 【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	18,848,000	16.18
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	10,569,200	9.07
東京電力エナジーパートナー株式会社	4,380,000	3.76
株式会社かんぽ生命保険	3,410,000	2.93
JPモルガン証券株式会社	2,358,640	2.02
日本生命保険相互会社	2,186,760	1.88
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,649,464	1.42
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(役員報酬BIP信託口・75844口)	1,426,053	1.22
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) SUB A/C USL NON-TREATY	1,407,103	1.21
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	1,386,400	1.19

支配株主(親会社を除く)の有無	
-----------------	--

親会社の有無	なし
--------	----

### 補足説明更新

上記の大株主の状況は、2022年3月末現在です。

当社は、自己株式2,118,563株を保有しており、上記大株主から除いております。なお、自己株式には、「役員報酬BIP信託」導入において設定した、日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)所有の当社株式1,426,053株を含んでおりません。

また、持株比率(%)は、当該自己株式を控除して計算しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 <small>更新</small>	東京 プライム
決算期	3月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情



経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
井出 隆	他の会社の出身者													
河野 哲夫	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
井出 隆			<p>&lt;社外取締役として選任する理由&gt; 井出隆氏は、公認会計士として会計・財務に関する高い見識を有しており、この見識を活かして特に財務政策・コンプライアンス体制の構築について専門的な観点から監督、助言等をいただけると考え選任しております。</p> <p>&lt;独立役員に指定した理由&gt; その経歴より一般株主と利益相反のおそれがないと考えられるため、独立役員に指定しております。</p>

河野 哲夫	河野哲夫氏は、当社の借入先である株式会社三井住友銀行に過去在籍しておりました。当社グループは同行に対し5,119百万円の借入残高があり(2022年3月期末時点)、同行は当社の株式を全て売却済みであり、同氏が退職してから17年が経過していることから、当社と同行の関係が、同氏の職務遂行に影響を及ぼすものではないと判断しております。	<p>&lt; 社外取締役として選任する理由 &gt; 河野哲夫氏は、大手金融機関に長年勤務したのち事業会社における企業の経営に参画し、金融・財務に関する豊富な知見を有しております。この知見を活かし、資本政策・経営戦略についてグローバルかつ専門的な観点から監督・助言等をいただけたと考え選任しております。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt; その経歴より一般株主と利益相反のおそれがないと考えられるため、独立役員に指定しております。</p>
-------	--	---

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	ESG経営推進委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ESG経営推進委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役

補足説明

なし。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	4名
監査役員数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役会は独立社外監査役3名を含む4名で構成されております。監査役会は、取締役会に先立ち毎月開催されるほか、必要に応じて監査役会を開催しております。また、監査役会は、会計監査人、および内部監査部門である監査室および子会社の監査役等との三様監査会議を四半期ごとに開催し、各監査方針・監査計画・監査重点項目等について協議を行うほか、各監査実施状況等について情報交換等を行い緊密な連携を図るとともに、有効かつ効率的な監査を実施しております。

また、常勤監査役は、内部統制システム委員会(グループリスク管理委員会、グループコンプライアンス委員会等)および重要会議への出席、決裁書類の閲覧等を通じて監査を実施し、効率的な監査遂行のため、監査室と常時情報交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役員数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名



会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山田 剛志	弁護士													
中嶋 克久	公認会計士													
五味 祐子	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山田 剛志			<p>&lt; 社外監査役として選任する理由 &gt;                      弁護士として活動するとともに、成城大学大学院法学研究科教授および成城大学法学部教授として会社法と金融法を専門として指導しております。その専門知識と見識を、当社の監査体制の強化に活かしていただけると考えております。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt;                      その経歴より、一般株主と利益相反のおそれがないと考えられるため、独立役員に指定しております。</p>
中嶋 克久			<p>&lt; 社外監査役として選任する理由 &gt;                      公認会計士としての監査法人勤務、ベンチャーキャピタルおよび預金保険機構への出向経験から企業価値評価、株式価値算定に関する高い専門性を有しております。またM&amp;A・組織再編コンサルティング会社の経営者として経営に関する高い見識も有しているため、監査役としての有用な指摘を行っていただけると考えております。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt;                      その経歴より、一般株主と利益相反のおそれがないと考えられるため、独立役員に指定しております。</p>
五味 祐子			<p>&lt; 社外監査役として選任する理由 &gt;                      弁護士として危機管理・リスク管理等に関する豊富な知識と経験を有しております。その知識および経験を活かし、専門的かつ独立した見地から当社の監査を行っていただくことで監査役監査を強化することが期待できると考えております。</p> <p>&lt; 独立役員に指定した理由 &gt;                      その経歴より一般株主と利益相反のおそれがないと考えられるため、独立役員に指定しております。</p>

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

当社の社外役員の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠しております。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する  
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社の取締役・執行役員の報酬は、連結営業利益等の業績に連動する基本報酬と、株主価値との連動性をより意識した株式報酬により構成し、中長期的な企業価値向上を意識づける報酬構成とします。社外取締役は、適切にその役割を担うために、固定の基本報酬のみを支給し、業績に連動する報酬や株式報酬は支給しません。

### (1) 基本報酬に関する方針

業績に連動する各取締役・執行役員の個別基本報酬は、各取締役・執行役員に対する独立外部評価者 による評価を基礎として算定します。

独立外部評価者...外部機関による推薦に基づき、経営および役員報酬の算定根拠となる業績評価に高い知見を有すると人事部管掌役員にて判断し、2015年より評価を依頼している2名の大学教授です。

<評価の流れ>

1. 評価対象役員は、取り組んだ課題、実績について、年に1度、独立外部評価者と面談。
2. 各役員は、毎年コミットシート(各役員の管掌分野にもとづき目標を設定)と、人材・能力開発シート(過去の慣習や成功体験にとらわれない変革力を重視)にもとづきKPIを設定。独立外部評価者が、その達成度合いを評価。
3. 取締役会長執行役員と人事部管掌役員が、代表取締役社長執行役員、代表取締役専務執行役員から報告される上記2.の結果にもとづき、個別の基本報酬案を決定。
4. 取締役会長執行役員と人事部管掌役員は、上記3.の報酬案が決定した考え方をESG経営推進委員会に報告し、承認を取得。
5. ESG経営推進委員会は、上記4.で協議した内容を取締役会に報告。取締役会は、報告内容を確認した上で個別の基本報酬の決定を、取締役会長執行役員と人事部管掌役員に委任。
6. 取締役会長執行役員と人事部管掌役員が、個別の基本報酬を最終決定。

### (2) 非金銭報酬等に関する方針

株式報酬は、中期インセンティブプランとして、5事業年度を対象として851百万円かつ230,000株を上限に取締役・執行役員に株式を付与するので、取締役・執行役員が中長期的企業価値向上に向け、株主の皆さまと「同じ船に乗る」ことを目的としております。本株式報酬は、BIP信託制度を利用し、連結営業利益等の達成度に応じて変動する基本報酬月額および役員係数に基づいてポイントを算出し、取締役・執行役員に毎年付与します。ポイントは在任期間中累積され、当社および株式報酬制度の対象に含まれる全ての当社子会社の取締役・執行役員を退任した時に累積ポイントの一定割合に相当する数の当社株式および信託内で換価処分した換価処分相当額の現金を受け取ることができます。なお、当社取締役会の承認を条件として、5事業年度ごとに本株式報酬の期間を同期間延長することができます。

### (3) 報酬等の割合に関する方針

連結営業利益等の業績に連動する基本報酬と、株式報酬の割合は、社内規程において役員ごとに定められた役員係数により決定します。

### (4) 報酬等の付与時期や条件に関する方針

上記(1)に記載したプロセスにより決定した取締役・執行役員の個別の報酬は、取締役・執行役員の任期に鑑みて毎年7月に支給する分から反映します。

### (5) 報酬等の決定の委任に関する事項

・委任を受けるものの氏名または会社における地位もしくは担当

取締役会長執行役員 和田 眞治

人事部管掌常務執行役員 尾作 恵一

委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役・執行役員の評価を行うには取締役会長執行役員および人事部管掌常務執行役員が適していると判断したためです。

・委任する権限の内容

独立外部評価に基づき、報酬決定の考え方についてESG経営推進委員会と取締役会の承認を得た上で、個人別の基本報酬を決定する権限です。

・委任された権限が適切に行使されるための措置の内容

取締役会長執行役員および人事部管掌常務執行役員にて独立外部評価に基づき決定した個人別の基本報酬の考え方を、ESG経営推進委員会へ報告し、ESG経営推進委員会でその内容を承認するという手順を踏むことにより、委任された権限が適切に行使されるようになります。

## ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

### 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

取締役の報酬限度額は、2015年6月25日開催の第61回定時株主総会において年額400百万円以内(内、社外取締役30百万円以内、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まず)と決議しております。また、監査役の報酬限度額は、2015年6月25日開催の第61回定時株主総会において年額70百万円以内と決議しております。

2022年3月期(2021年4月1日から2022年3月31日まで)の役員報酬

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	非金銭報酬(株式報酬)	賞与 退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	204	140	63		3
監査役 (社外監査役を除く)	14	14			1
社外役員	36	36			5

取締役には、使用人兼取締役はおりません。  
上記非金銭報酬の株式報酬は、当事業年度における株式報酬引当金の繰入額であります。

連結報酬等の総額が1億円以上である取締役の連結報酬等の総額等

氏名	役員区分	会社区分	連結報酬等の総額(百万円)	連結報酬等の種類別の額(百万円)	
				基本報酬	非金銭報酬(株式報酬)
和田 眞治	取締役	提出会社	112	74	38

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

上記、【インセンティブ関係】の「該当項目に関する補足説明」をご覧ください。

### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員専従スタッフはおりませんが、社外取締役に關しては総務部が、社外監査役に關しては監査室のスタッフがそれぞれサポートしてあります。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

### 現状の体制の概要

#### 1. 業務執行体制

当社は経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に分離することを目的に、経営戦略や経営計画の基本事項等を決定する「取締役会」のほか、「経営会議」を設置して業務執行の権限を委譲し、取締役会にて決議した内容を実現するための議論を行っております。

また、取締役会の機能の独立性・客観性・公正性と説明責任を強化し、取締役会の実効性を確保するための諮問委員会として「ESG経営推進委員会」を設置しております。中長期的な事業環境の変化がビジネスモデルに与えるリスクと事業機会をESG(環境・社会・ガバナンス)の観点から整理・共有することにより、当社グループのESG経営を推進し、事業を通じて社会的課題の解決を図るとともに、当社グループの持続的成長の実現と中長期的な企業価値の向上のための活動を実施し、ステークホルダーの期待に応える取組みを実施しております。

「取締役会」については、独立社外取締役2名を含む6名(取締役会長執行役員 和田眞治、代表取締役社長執行役員 柏谷邦彦、代表取締役専務執行役員 渡辺大乗、同 吉田恵一、社外取締役 井出隆、同 河野哲夫)により構成しております。

「経営会議」については、会長執行役員、社長執行役員、営業本部、エネルギー事業本部およびコーポレート本部の各本部長および副本部長により構成し、取締役会の業務執行に関わる権限事項を委譲することで、取締役会にて決議した経営戦略や経営計画の具体的施策を審議、実行しております。

「ESG経営推進委員会」については、独立社外取締役(井出隆)を委員長、独立社外取締役(河野哲夫)、独立社外監査役(山田剛志)および取締役(取締役会長執行役員 和田眞治、代表取締役専務執行役員 渡辺大乗)を委員とし、3名以上5名以内で構成(過半数は社外取締役または社外監査役)しております。ESG経営の観点を踏まえた長期視点での経営戦略や経営計画の策定について助言し、取締役会の客観性や透明性を高めております。また、持続的成長に向けたガバナンス強化を目指し、役員報酬や後継者計画(育成を含む)に関する議論を実施しております。

#### 2. 監査体制

当社の監査役会は、常勤監査役1名と独立社外監査役3名の計4名(常勤監査役 真中健治、社外監査役 山田剛志、同 中嶋克久、同 五味祐子)で構成され、社外監査役には、取締役会からの独立性が高く、財務・会計ならびに会社法等の知見を有する人材が選任されております。

監査役会は、取締役会の開催に先立ち定期的に開催されるほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。各監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、積極的に意見表明を行うとともに、取締役、執行役員および各部門長に対する業務執行状況の監査も実施しております。また、監査役会は、会計監査人および内部監査部門である監査室から監査の実施状況等の報告を受けるなど、緊密な連携を保ち、取締役の業務執行を監査しております。

会計監査業務を行った公認会計士の氏名(所属する監査法人、継続監査年数)

朝田 潔(協立神明監査法人3年)および岩切 靖雅(協立神明監査法人2年)のほか、公認会計士5名が補助者として会計監査業務に関わっております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、監査役会設置会社を採用しております。当該体制を採用する理由は、効率的な業務執行の状況を重視しつつ、経営の透明性を確保するために、社外取締役および社外監査役による経営監視体制を堅持して、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるうえで有効と判断しているためです。また、当社は、経営の監督と業務執行の分離を進めるため執行役員制度を導入しており、取締役会は経営の意思決定と監督機能を担い、執行役員が業務執行機能を担うこととしています。この体制のもと経営を行うことで、「経営の規律」を確保しつつも「捨てる覚悟」と「変革への意思」を持った経営が可能になり、更なる企業価値の向上を実現できるものと考えております。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	総会の3週間前に開示いたしました。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「日本瓦斯株式会社ディスクロージャーポリシー」を制定し、ステークホルダーの皆さまへの情報開示に係る方針を定めております。「日本瓦斯株式会社ディスクロージャーポリシー」は、ホームページ(URL: <a href="https://www.nichigas.co.jp/disclosure">https://www.nichigas.co.jp/disclosure</a> )に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	説明会に関しては、決算発表当日に電話会議形式で決算説明会を実施し、専務執行役員コーポレート本部長からご説明し、投資家の皆さまからのご質問に回答しています。その他、原則年2回事業説明会を開催し、代表取締役社長執行役員を含めた複数の役員が登壇し、事業戦略やESGの取組みについてご説明しております。 ・事業説明会: 2021年11月、2022年5月に開催いたしました。 説明会の模様は、当社ホームページ「説明会動画」に開示しております。(URL: <a href="https://www.nichigas.co.jp/ir/library/meeting">https://www.nichigas.co.jp/ir/library/meeting</a> ) 電気事業、脱炭素等の特定のテーマについて、その執行責任者が説明するテーマ別IRを実施しております。 その他、夢の絆・川崎工場の見学会を2021年12月に開催いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算関連資料の他、当社の成長ストーリーやIRニュース、説明会の動画をホームページに掲載しております。 (URL: <a href="https://www.nichigas.co.jp/ir">https://www.nichigas.co.jp/ir</a> )	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画/IR部が、窓口となっております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「日本瓦斯グループ 役職員行動規範」、「日本瓦斯グループ 職場におけるハラスメント防止策に関する基本方針」等で規定しているとともに、社内コンプライアンス意識調査の実施やコンプライアンスおよびハラスメントに関する研修等の取組みを実施しております。ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを心掛けております。



## 環境保全活動、CSR活動等の実施

当社の脱炭素に向けた取組みは、企業価値成長の取組みのなかで実施し、お客さまにエネルギーを安全・安定的にお届けすることを前提に、企業価値の成長、株主還元の実現を進める方針です。

CO2削減という社会課題に対し、ラストワンマイルでエネルギーをお届けする会社として、オペレーションの各所でCO2削減に取り組みながら、2050年までのCO2ネットゼロ実現を目指してまいります。

CO2削減に向けた具体的な取組みとして、高効率なLPガスの配送、高性能ガス機器の普及、EV自動車などの導入、非化石電源調達などを進め、オペレーションにおけるCO2排出量削減を目指していきます。

上記の取組みについては、当社は2030年までを目途としたCO2排出量削減目標を設定し、対応を進めております。

LPガス業界のCO2排出量(LPG託送による) 約 50%  
LPガスのオペレーションにおいて、当社がデータをつないで実現した高効率な充填・配送オペレーションでCO2排出量を半減します。さらに当社は、自社のCO2を削減するだけでなく、他のLPガス事業者(パートナー)にも当社のLPガス配送の仕組みを「LPG 託送」としてご利用いただき、業界全体のCO2排出量の削減を目指します。

世帯あたりCO2排出量 約 50%  
当社は、これからはガスと電気セットでのご提供を大前提に、世帯あたりCO2排出量を削減します。ハイブリット給湯器の普及、CO2排出量実質ゼロの電気メニューの提供、非化石電源調達、太陽光発電、蓄電池等の普及により、ガスと電気をセットでご契約のお客さま世帯あたりCO2を半減してまいります。

削減貢献量 約145万t-CO2(2030年時点)  
高効率なLPガスの配送、ハイブリット型ガス機器の普及、CO2排出量実質ゼロの電気メニューの提供、非化石電源調達、太陽光発電、蓄電池等の普及等、削減施策の実施により、2030年時点でCO2を約145万t削減します(従来比)。

ネットゼロについては、ビジネスモデルを進化させ、エネルギーソリューションの提供で実現していきます。お客さまにガスと電気をセットでお届けするのみならず、太陽光発電や蓄電池としてのEV等を提供してスマートハウス化し、そのうえでメタパースの仮想空間テクノロジーを更に発展させ、広く地域社会に対して最適なエネルギー利用を提案し、カーボンニュートラルやTCFD等の社会課題の解決を通じて、企業価値の更なる向上を目指します。

<エネルギーソリューション実現に向けた事業戦略>

○ステージ1:ファミリー層を中心に、電気とガスのセット販売を拡大していきます。

○ステージ2:電源の非化石化・グリーン化を進めるとともに、太陽光発電、蓄電池(EV)等の分散型エネルギー源(DER)をお客さまに提供し、スマートハウス化を推進することで、各家庭におけるエネルギーの最適利用を実現させます。

○ステージ3:スマートハウス化された各家庭を、広く、コミュニティ単位で配電ネットワークで繋ぎ、メタパース(仮想空間)の仮想発電所において、AIのディープラーニングのアルゴリズムがDERを制御することにより、コミュニティ全体のエネルギー利用を最適化させ、スマートシティの実現を目指します(=エネルギーソリューションの提供)。

また、エネルギーソリューション提供の取組みと並行して、環境に特化したベンチャーへの出資・提携を進め、新技術導入を図ります。再エネ(自然エネルギー)、蓄電池のほか、水素エネルギー、アンモニア、カーボンフリー・メタン、DME(ジメチルエーテル)等、商用利用に向けて技術開発が進む新領域について、実用可能性を見極めながらそれらの新技術の導入・実証を進めます。

当社のESG・SDGsに関する具体的な取組みは、当社ホームページ内の「2021-2022年 統合報告書」(URL:<https://www.nichigas.co.jp/ir/library/integrated-report/>)、「説明会動画」(URL:<https://www.nichigas.co.jp/ir/library/meeting/>)に掲載しております。

## ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

ディスクロージャーポリシーにおいて、ステークホルダーの皆さまに対する情報提供に係る方針について定めております。

当社は、ステークホルダーに向けた適時適切な情報開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分認識し、金融商品取引法等の関係法令および東京証券取引所の有価証券上場規程に基づき、適時適切かつ公平に開示することを基本方針としております。

会社情報の適時開示に関する社内体制につきましては、下記「-2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」をご覧ください。



## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

#### 1. 業務運営の基本方針

当社は、経営戦略・経営計画の実現にあたり、内部統制の整備・運用を実施しております。

代表取締役社長執行役員を委員長とする「内部統制システム委員会」を設置し、その下部組織として「グループリスク管理委員会(委員長:コーポレート本部長)」、「グルーコンプライアンス委員会(委員長:同)」、「情報開示委員会(委員長:同)」および「内部統制ワーキンググループ(統括責任者:法務部長)」を編制のうえ、内部統制システムの整備および運用を実施することにより、適法かつ効率的に業務を執行する体制を確立しております。

財務報告に係る内部統制については、「内部統制ワーキンググループ」が所管し、評価委員を選定し、全社的な統制や各業務プロセスの整備・運用を評価しております。また、グループ子会社においてもそれぞれ評価委員を選定し、各業務プロセスの整備・運用に関する進捗状況の報告やモニタリングの実施状況、評価結果の改善等について協議しております。

弁護士等、その他第三者の状況については、7つの法律事務所と連携しております。法律上の判断を要する場合は法律事務所に問い合わせを行い、コンプライアンス経営に資する法律面のコントロール機能が働く仕組みを構築しております。

#### 2. 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

・ 当社は、監査役会設置会社を採用し、監査役による適法性監査をコンプライアンス経営の基礎としたうえで、社外取締役によるモニタリング機能やアドバイザー機能の強化、執行役員制度を採用した業務執行上の責任の明確化と権限委譲を行い、積極的かつ機動的な業務執行体制を構築することで、経営の「健全性・透明性の確保」を前提とする適正な「効率性の追求」を行う体制を整備しております。

・ 役員および従業員等を対象とするコンプライアンスプログラムとして、「日本瓦斯グループ役職員行動規範」を制定し、公正かつ適正な経営を実現し、企業に与えられた社会的責任を果たしていくための体制を確保しております。

・ 反社会的勢力への対応に関し、当社グループは、「日本瓦斯グループ役職員行動規範」において「社会の秩序や安全に悪影響を及ぼすような反社会的勢力やその組織に対して、毅然たる態度で臨み、これらへの関与を明確に拒絶・排除する」という方針を定めております。

・ 財務報告に係る内部統制については、会社法、金融商品取引法、東京証券取引所規則等との整合性を確保するため、必要かつ十分な体制を構築しております。

・ コンプライアンス推進体制の強化のため、内部通報制度「グループ・ヘルプライン(社内窓口・社外窓口)」を設置し、情報提供者からの通報内容を守秘し、当該情報提供者のプライバシーを保護し、不利益な扱いをしないことを徹底したうえで、コンプライアンス違反に関するリスクの早期発見、回避、極小化および再発防止を行う体制を整備し、コンプライアンス推進体制の実効性を高めております。また、前事業年度においては、経営陣から独立した常勤監査役を窓口とする監査役ヘルプラインを新たに設置し、コンプライアンス経営を強化するための体制を整備し、運用しております。

内部通報に関する基本方針については、「ガイドライン」第12条(ステークホルダーとの関係)をご覧ください。

#### 3. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

・ 取締役会その他の重要な会議における意思決定に関する情報および代表取締役の決裁をはじめとする職務執行上の重要な決裁に関する情報ならびに財務、事務およびコンプライアンスリスクに関する情報(電磁的情報を含みます。)を社内規程に基づいて適切に記録・保存・管理し、必要な関係者が閲覧できる体制を整備しております。

・ 情報セキュリティ対策をリスクマネジメントの観点から総体的に推進するため、「日本瓦斯グループ情報セキュリティ基本方針」を制定し、情報セキュリティに関わる「情報セキュリティ対策チーム(責任者:法務部長)」を設置し、当社グループの情報セキュリティ体制を整備しております。

・ 個人情報の適法かつ適正な取り扱いを推進するため、当社グループの各社が「個人情報保護方針」および社内規程を制定し、適切かつ安全に個人情報の取得・保存・管理等を実施する体制を整備しております。

・ 当社は、コーポレート本部長を委員長とする「情報開示委員会」を設置し、会社の重要な情報の開示に関連する「ディスクロージャーポリシー」および社内規程(情報開示規程)を制定し、法令等および証券取引所の諸規則等の要求に従い、開示すべき情報が適正に、適時かつ公平に開示される体制を整備しております。

#### 4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・ 当社は、様々な損失の危険に対して、危険の大小や発生可能性に応じ、事前に適切な対応策を準備することにより、損失の危険を最小限にすべく組織的な対応を実施し、当社グループのリスクを横断的に認識し、リスク分類毎に各業務の所管部門が把握・評価しております。また、これらについて定性・定量それぞれの面から、適切な対応を行うため、「グループリスク管理委員会」を設置し、「グループリスク管理規程」に基づき、総合的なリスク管理を実施しております。「グループリスク管理委員会」は、当社グループのリスク量やリスク管理の状況等について、必要に応じて、経営会議、取締役会に報告しております。また、リスク管理の有効性に関して、検証・評価し、不断の見直しを行っております。

・ 当社は、平時から、「グループリスク管理委員会」において、当社グループにおけるリスクを評価し、必要かつ十分な対応方針を策定しております。統制すべきリスクについては役員および従業員等の教育を徹底し、そのリスクの軽減等に取り組む体制を整備しております。

・ 当社は、大規模災害や新型コロナウイルス感染症の流行等の当社グループに著しい損害を及ぼす事態の発生や有事を想定し、事業の中断を最小限にとどめ、ライフライン事業の実績から培ったノウハウ等を活かした社会インフラ機能を維持するため、事業継続マネジメント(BCM)体制の整備に努めております。また、大震災等に備え、「災害対策マニュアル」を整備しております。

・ 当社は、自然災害、事故、感染症等の流行、犯罪、情報システムへの不正なアクセスその他当社グループ運営上の緊急事態が発生した場合、速やかに被害状況を報告する対応体制を構築するとともに、対策本部を設置し、必要な対応を実施する体制を整備しております。

#### 5. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

・ 当社は、定例の取締役会を毎月開催し、重要事項の意思決定ならびに取締役の職務執行状況の監督等を行っております。また、職務執行と経営効率を向上させるため、営業本部、エネルギー事業本部およびコーポレート本部の各副本部長以上の執行役員によって構成される経営会議を毎月1回以上開催し、常勤取締役、常勤監査役、各支店長、各部門長および子会社各社の社長が出席するグループ執行役員会議を毎月開催し、業務執行に関わる基本的事項および重要事項に係る各種報告等を機動的に行う体制を整備しております。さらに、業務の運営については、将来の事業環境を踏まえ経営計画および各年度予算を立案し、全社的な目標を設定のうえ、各部門においてその目標達成に向けた具体策の立案と実行に努めております。

・ 業務の合理化・簡素化、組織のスリム化およびITの適切な利用を通じ、業務の効率化を推進しております。

・ 役員と従業員等との適切な情報伝達と意思疎通を推進するため、従業員等に向けた経営の方針等が速やかに伝達できる体制の構築に努めております。

各会議体の概要については、上記「II 経営上の意思決定、執行および監督に係る経営監視組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」、2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」をご参照ください。

#### 6. 当社およびその子会社から成る企業集団（以下、「当社グループ」という。）における業務の適正を確保するための体制

・ 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

：当社は子会社の管理に関し、「日本瓦斯グループ会社管理規程」を整備し、重要事項に関しては子会社から当社への報告・承認を求めることとするとともに、定期的に協議を行い、経営管理情報・危機管理情報等を共有することで、企業集団の業務の適正を確保するための体制の確立を図り、子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われる体制ならびに取締役および使用人の職務執行が法令・定款に適合する体制を確保しております。

：非常事態発生時の子会社を含めた連携体制によって当社に対して迅速な報告を行う等、一定の重要事項についての当社への報告体制を構築しております。

：当社の内部監査を担う監査室による子会社への監査および法務部による内部統制活動のレビューを行っております。

：当社グループ全体で円滑に情報を共有し、グループ全体の業務の適正を確保するための体制を整備しております。

・ 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

：当社は、当社グループのリスク管理を定める「グループリスク管理規程」を整備し、当社グループのリスクを概括的に管理する体制を構築しております。

・ 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

：子会社は、当社に対し、中期経営計画および年度事業計画を提出し、当社は、連結ベースで子会社の業績管理を行っております。

：当社の基幹業務システム「雲の宇宙船」およびグループウェアを子会社に導入し、当社グループ共通のシステムを整備し、当社グループ内の情報共有を図っております。

：当社グループ内での管理業務の集約化と合理化を図り、適正な人材の配置を進め、円滑な業務の遂行体制の整備に努めております。

#### 7. 監査役の職務を補助すべき使用人とその独立性に関する事項

・ 監査役が補助使用人を置くことを求めた場合、その専属・兼務の別、人数・地位等について適切に決定し、当該使用人の人事異動および人事評価については監査役会の同意を得るものとし、独立性および指示の実効性の確保に努めております。

#### 8. 監査役への報告体制およびその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・ 当社の取締役および使用人が監査役に報告するための体制

：当社は、会社に著しい損害を及ぼす事実があることまたは法令、定款に違反しているおそれがあることを発見したときは、直ちに監査役に報告する体制を構築しております。

：内部通報窓口であるグループ・ヘルプライン（監査役窓口）を設置し、内部通報制度の経営陣からの独立性と透明性の確保を図っております。

・ 子会社の取締役、監査役、使用人またはこれらの者から報告を受けた者が親会社の監査役に報告するための体制

：子会社の役員および従業員等は、当社または子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合、当社の監査役に報告する体制を構築しております。また、子会社の役員および従業員等は、当社の監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行います。加えて、当社グループの内部監査部門は、当社の監査役に対し、子会社の内部監査結果を報告する体制を構築しております。

・ 監査役へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

：当社は、監査役へ報告を行った役員および従業員等が、当該報告をしたことを理由に不利な取り扱いを受けない旨の社内規程を整備しております。

・ 監査役の職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

：監査費用を支弁するための予算を確保しております。

#### 9. 財務報告の信頼性および適正性を確保するための体制

・ 当社は、財務報告の信頼性および適正性の確保を経営の重要な責務として位置付け、これを実現するために、代表取締役が主導し、当社グループをあげて適正な内部統制システムを整備することを基本方針としております。

・ 当社は、財務報告の信頼性および適正性の確保にあたって、法務部および経財部において内部統制システムの整備・運用状況の検証を行い、監査室において内部監査および取締役会ならびに監査役会への適切な報告を行うことにより、取締役会および監査役会が継続的にこれをモニタリングできる体制を整備しております。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

### (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

・ 反社会的勢力への対応に関し、当社グループは、「日本瓦斯グループ役員行動規範」において「社会の秩序や安全に悪影響を及ぼすような反社会的勢力やその組織に対して、毅然たる態度で臨み、これらへの関与を明確に拒絶・排除する」という方針を定めております。

### (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

・ 当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および関連する団体とは一切の関係を持たず、さらに、それらからの要求を断固拒否し、これらと関わりのある企業、団体、個人とはいかなる取引も行わない方針を堅持しております。反社会的勢力および関連する団体から不当な要求を受けた場合、統括管理部門である法務部の主導のもと、警察・法律事務所等との連携を密にし、適正に対応するよう努めております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

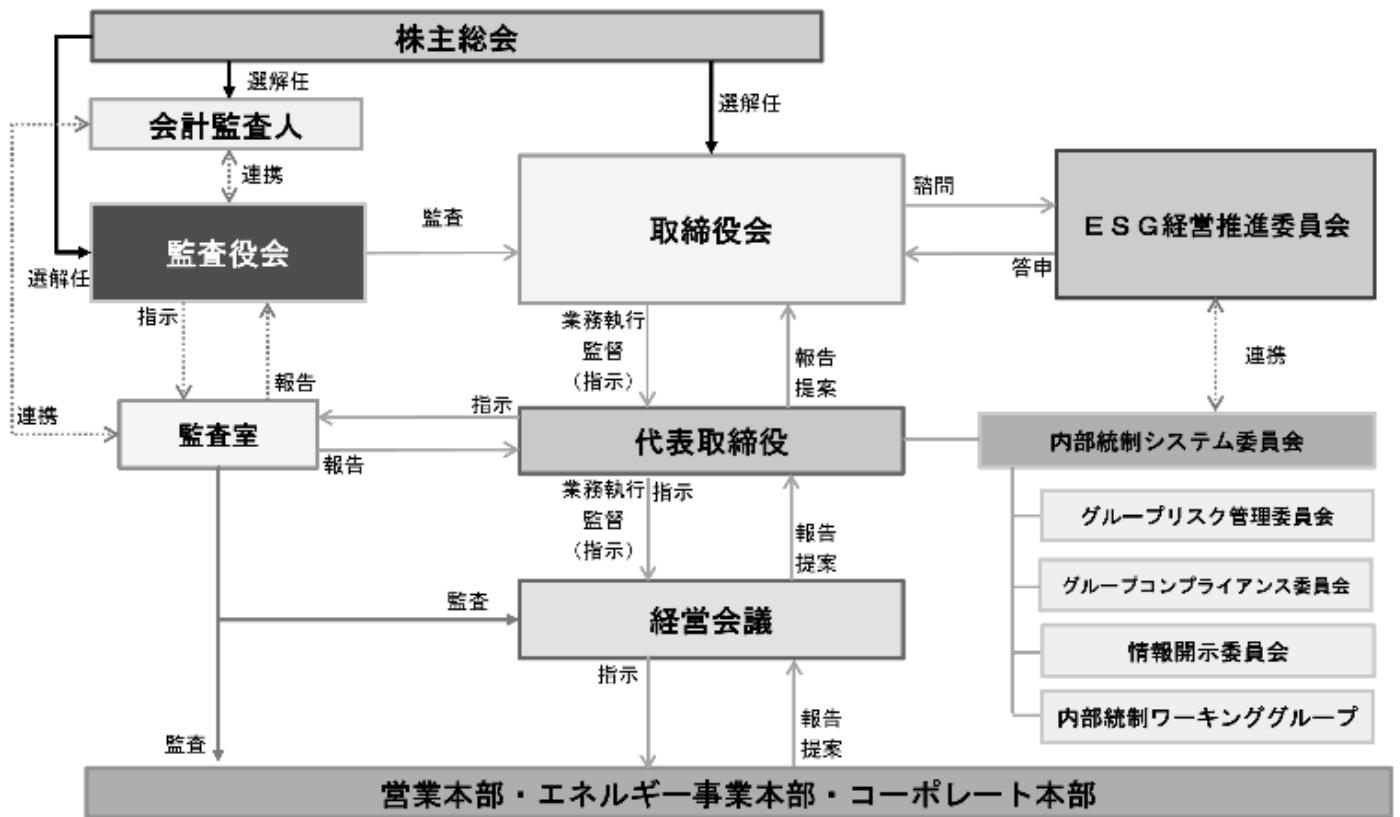
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

#### 該当項目に関する補足説明

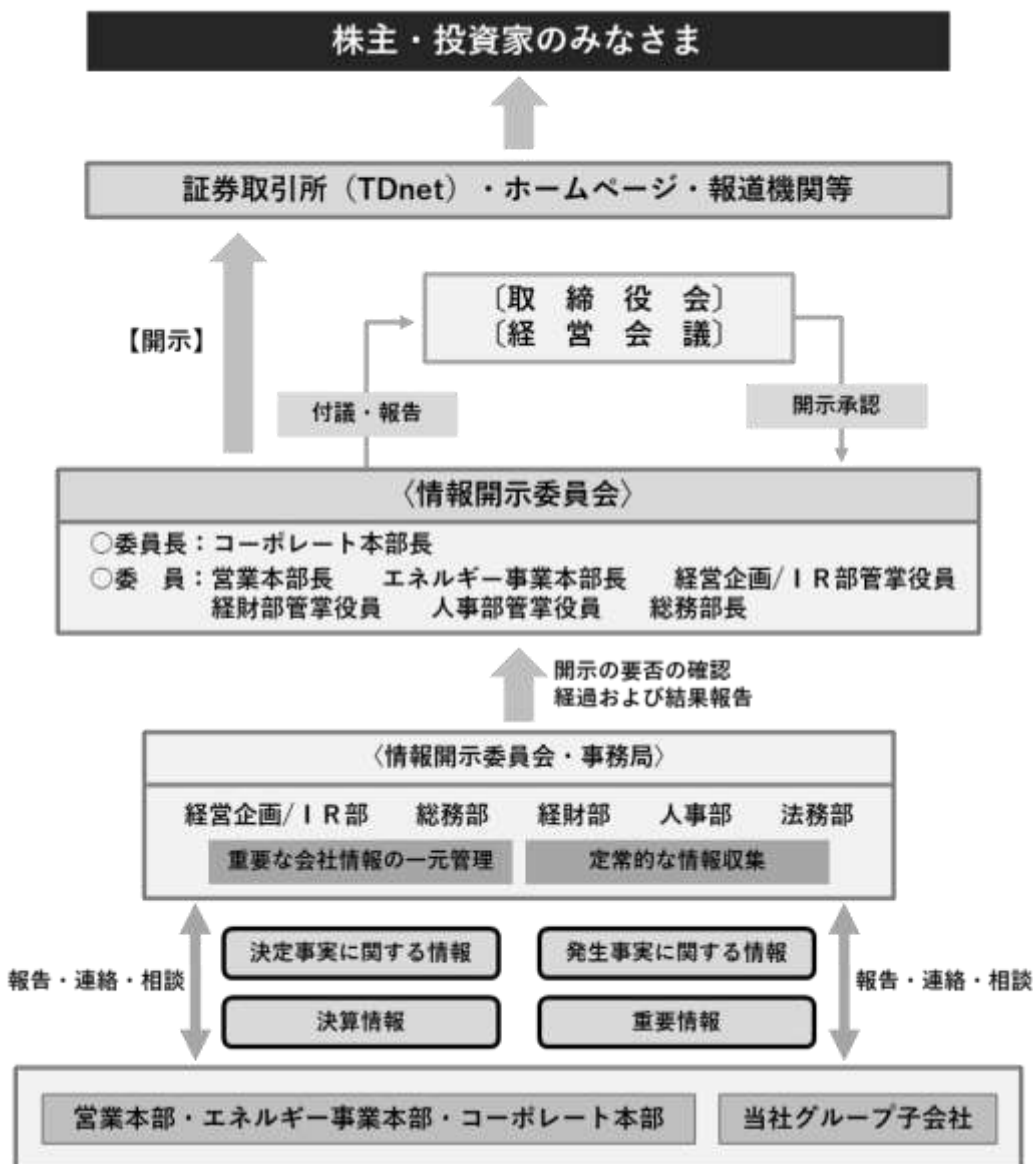
当社は、2017年6月28日第63回定時株主総会にて企業価値向上プラン(買収防衛策)を廃止いたしました。本プラン廃止後も当社株式の大規模買付を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆さまが適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、合わせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆さまの検討のための時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令に基づき、適切な処置を講じてまいります。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

■当社のコーポレート・ガバナンス体制は、以下の通りです。



■当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下の通りです。



### 1. 会社情報の適時開示に関する基本方針

当社は、ステークホルダーに向けた適時適切かつ公平な情報開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分認識し、金融商品取引法等の関係法令および東京証券取引所の有価証券上場規程に基づき、適時適切かつ公平に開示することを基本方針としております。適時開示の対象のうちインサイダー取引規制上の重要情報の取扱いについては、内部者取引規制における重要事実を管理する社内規程（内部者取引管理規程）を定め、「日本瓦斯グループ役員行動規範」においてインサイダー情報の管理等に関する遵守事項を明確にしております。

### 2. 会社情報の適時開示に関する社内体制

当社は、情報開示委員会（委員長：コーポレート本部長）を設置し、重要情報の判定、開示の要否、その開示の手段を決定しております。適時開示情報のうち、財務・経理に係る情報はコーポレート本部長が、それ以外の情報は管掌等に応じて情報開示委員が具体的な公表内容の起案および開示を担当しております。

当社は、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録・開示する手続きを速やかに行っており、登録後は当社ホームページにも掲載しております。

#### (1) 決定事実に関する情報

決定事実に関する情報については、社内規程（職務権限規程・情報開示規程）に従い、取締役会または業務執行に関する事項を審議する経営会議の決議後に開示いたします。緊急の場合は、代表取締役社長執行役員の承認を得て、開示いたします。

(2) 発生事実に関する情報

当社の運営、業務または財産に関する重要な事項で、有価証券に関する株主・投資家の皆さまの判断に重要な影響を及ぼす事項が発生した場合、情報開示委員会委員長（コーポレート本部長）は、代表取締役社長執行役員の承認を得て、積極的に開示いたします。

(3) 決算等の開示情報

決算等の開示情報については、担当部門である経財部が作成し、取締役会の決議後に開示いたします。また、経営企画/IR 部において決算情報に関する補足資料を準備し、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの活性化を図ります。



# コーポレートガバナンス・ガイドライン

2022年6月22日

日本瓦斯株式会社

## 第1章総則

### (目的)

第1条 本ガイドラインは、日本瓦斯グループ（以下、「当社グループ」という。）が経営理念に基づき、持続的な成長を維持し、中長期的な企業価値向上を実現させるためのコーポレート・ガバナンスに対する枠組みと運営方針を明らかにする。

### (経営理念)

第2条 当社グループの経営理念は次のとおり。

#### 【地域社会に対する貢献】

環境負荷の少ないエネルギーを、地域社会に最適な供給方法により安全と安定供給を担保しつつ適正価格で提供することにより、お客さまのより快適な生活に資するとともに、地域社会の環境保全や防災活動に貢献する。また、地域社会の一員として地域の価値向上に積極的に参加し、かつ納税義務を果たすことも企業としての社会的責任であり社会貢献と考える。

#### 【企業の持続的成長を目指す】

地域社会に貢献し、お客さまを増やすことが経営基盤をさらに強固なものとすると考え、適正な利益を確保し効率的な投資を行い、企業価値の中長期的な向上に努める。また、株主に対しては継続的・安定的な配当と内部統制体制の構築により、株主価値の向上に努める。

#### 【人的資源の尊重】

社員をはじめとする人的資源は企業を支える重要な財産と位置づけ、お客さまに密着したきめ細かいサービスを行うため社員の能力を最大限に発揮できるような経営を行うことは、企業の持続的成長のために不可欠な要素である。その根底に社員、お取引先ならびにその家族の幸福が不可欠であり、経営に当たってその増進を目指す。

### (コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方)

第3条 当社グループは、前条の経営理念に基づき、企業価値の増大を図ることが、株主、お客さま、取引先、従業員、地域社会等（以下、「ステークホルダー」という。）との信頼関係を築き、期待に応えるものとする。係る経営理念の実現のため、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、有効なコーポレート・ガバナンス体制の構築に努め、業務の適正性を確保する。また、中長期的な企業価値の向上を目指し、株主・投資家との建設的な対話を行うことが重要であると考え、対話を通じて、経営理念に対する理解を得るとともに、株主・投資家の立場を理解し、適切な対応に努める。

## 第2章 株主の権利・平等性の確保

### (株主総会)

第4条 当社は、株主総会を最高意思決定機関と位置付け、株主の十分な権利行使期間を確保し、株主が適切に議決権を行使できる環境を整備する。また、株主総会が株主との建設的な対話の場であると考え、可能な限り、いわゆる集中日を避け、アクセスの良い場所で株主総会を開催する。なお、感染症拡大または天災地変の発生等により、場所の定めのある株主総会を開催することが、株主の利益にも照らして適切でないと取締役会が決定したときには、株主総会を場所の定めのない株主総会とすることができる。また、参考書類等の資料については、当社ホームページで開示し、当日、出席できない株主の議決権行使については、議決権行使書の郵送やインターネットによる方法を採用する。

2 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する株主が、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の取扱いについて信託銀行等と協議を行う。なお、現在のところ株主総会において、実質的な株主の指示にしたがった議決権の不統一行使が可能となっている。

3 当社は、当社株主における機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームを導入し、招集通知（参考書類等）の英語版をホームページ上で開示する。

4 当社は、相当数の反対票が投じられた議案について、株主総会終了後の取締役会において、議決権行使助言会社の方針等を参照し、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析と対応について検討する。

### (株主の平等性の確保)

第5条 当社は、機関投資家向けの決算説明会と事業説明会をそれぞれ、原則年4回、原則年2回開催する。事業説明会についてはその動画を当社ホームページに掲載し、少数株主も閲覧できるようにする。また、会社法上、少数株主に認められる諸権利については、「株式取扱規則」で権利行使の方法を定める等、その権利行使を円滑に行えるよう十分に配慮する。

2 当社は、全ての株主に対して、実質的な平等性を確保し、株主の権利の確保および適切な権利行使に資するため、法律上で開示が課される書類に限らず、適宜、当社ホームページ、統合報告書等を通じて、英語版も含め、必要な情報開示を行う。

### (資本政策)

第6条 当社は、資本政策を株主資本のパフォーマンスを最大限高める最適な資本調達を行うことと捉え、自社

の事業ステージを踏まえて資本調達を行う。また、事業から生み出すキャッシュを中長期の企業価値向上に向けた投資に振り分けるとともに、株主還元を強化することで株主資本のパフォーマンスを高める。  
資本政策については、個別のIR面談、決算説明会、事業説明会および統合報告書等を通して説明を行う。

#### (政策保有株式)

第7条 当社は、原則として政策保有株式に関しては保有しない方針とする。当社グループの中長期的な戦略に一致する場合、戦略的保有目的の株式として保有する。

#### (株主の権利保護)

第8条 当社は、支配権の変更や大規模な希釈化を伴う資本政策を行う場合、不当に既存株主の利益を害することのないよう、社外取締役を含む取締役会でその必要性・合理性を協議し、さらに社外監査役を含む各監査役の意見を聴取した上で決議する。また、その資本政策が当社の企業価値向上に資するものであることについて、株主に十分な説明を行うものとする。

### 第3章 ステークホルダーとの関係

#### (行動規範)

第9条 当社は、経営理念の実現のため、当社グループのステークホルダーに対する「日本瓦斯グループ役員行動規範」を定めている。ステークホルダーの権利と利益を尊重する当社グループの企業風土の醸成に向け、役員および従業員のひとりひとりが、法令や社会的規範を遵守し、健全な事業活動を行うことが重要であると認識する。このような経営姿勢こそが、明るい職場と健全な取引関係を築き、当社グループの事業活動を通じて社会の発展に貢献し、また、社会から高い信頼と評価を得ることに繋がると考える。

#### (関連当事者間の取引)

第10条 役員、主要株主その他の関連当事者との間で取引を行う場合、会社法等の関係法令および取締役会規則等の社内規則に従い、必要に応じて取締役会の承認を得るものとし、取締役会の承認にあたっては、一般的な取引条件と同等であるか等、取引内容の妥当性や経済合理性について確認する。  
2 取締役会の承認を受けた取引が実行された際には、会社法等の関係法令および取締役会規則等の社内規則に従い、その内容について取締役会で報告することとし、会社や株主共同の利益を害する懸念を惹起することのないよう監視できる体制を構築している。

#### (企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第11条 当社は企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーには該当していない。

#### (ステークホルダーとの関係)

第12条 当社グループは、ステークホルダーとの良好な関係が会社の持続的成長にとって重要であると考え、これを経営理念で規定している。  
2 当社グループは、多様な人材の活用が会社成長の大きな原動力になると考えている。  
3 当社グループは、「グループ・ヘルプライン規程」を制定し、内部通報制度「グループ・ヘルプライン（社内窓口：監査室、社外窓口：弁護士事務所、監査役窓口：常勤監査役）」を設置する。また、当社グループの役員および従業員等の通報者のプライバシーに最大限配慮し、通報の内容を守秘し、通報者に対する解雇その他一切の不利益な取扱いを禁止する旨を明示的に社内規則に定め、リスクの早期発見、回避、極小化および再発防止を行う体制を整備のうえ、コンプライアンス経営の推進体制の実効性を高める。

### 第4章 情報開示

#### (情報開示)

第13条 当社は、会社経営に関する重要な財務・非財務情報を可能な限り開示することがステークホルダーの適切な理解を得るのに必要であると考え、会社法、金融商品取引法等、関係法令および東京証券取引所が定める規則に基づく開示を適時適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的かつ積極的に取り組み、また、提供する情報が、正確で全てのステークホルダーにとって明確かつ、有用性が高いものとなるよう努める。

### 第5章 コーポレート・ガバナンス体制

#### (機関設計)

- 第14条 当社は、経営の客観性と透明性を高め、経営理念の実践によってステークホルダーの満足を実現し、持続的に企業価値を向上させることが企業経営の重要課題と位置付けている。
- 2 当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用し、ステークホルダーにとって透明性の高いガバナンス体制を維持し、かつ、向上するため、複数の社外取締役を含む取締役会が、複数の社外監査役を含む監査役会と緊密に連携し、監査役機能を有効に活用しながら重要案件の最終意思決定を行うとともに、経営に対する監督機能の強化を図るものとする。
- 3 当社は、取締役会の他、決議した内容を実現するための業務執行の権限を委譲した「経営会議」を設置する。加えて、取締役会の機能の独立性・客観性・公正性と説明責任を強化し、取締役会の実効性を確保するための任意の諮問委員会として「ESG経営推進委員会」を設置する。これらの体制により、当社は「攻めの経営」と「守りの経営」を進化させ、グループが一丸となって事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、持続的な企業価値の向上を実現する。

#### (取締役会の役割・責務)

- 第15条 当社の取締役会は、社内取締役および独立社外取締役より構成し、迅速かつ適正な意思決定および監督を継続的に遂行していく適切な体制規模とする。
- 2 取締役会は、「取締役会規則」において取締役会に付議すべき事項を定め、当該事項に関して審議および決議する。また、当社は、「経営会議規程」および「職務権限規程」等に則り、経営会議や責任部署への権限委譲を進め、業務執行に関する意思決定の迅速化を図っている。取締役会は、効率的な業務執行に向け、業務全体の実効性を監督する。
- 3 取締役会は、経営理念に基づいた経営戦略や経営計画等の大きな方向性を示し、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境を整える。
- 4 取締役会は、事業環境の変化に応じた進行事業年度の経営計画を策定し、当該計画に対して達成度を確認し、未達成な場合その原因と対策を決算資料等で開示し、次期事業年度の経営戦略および経営計画に反映させる。
- 6 内部統制については、内部統制システム委員会を設置し、その下部組織として「グループコンプライアンス委員会」、「グループリスク管理委員会」、「情報開示委員会」および「内部統制ワーキンググループ」を編制のうえ、内部統制システムの整備および運用を進め、適法かつ効率的に業務を執行する体制の確立を図っている。また、財務報告に係る内部統制については、「内部統制ワーキンググループ」が所管し、全社的な統制、各業務プロセスの整備運用評価をする委員を選定し、また、連結子会社各社にもそれぞれ評価委員を選定のうえ、整備・運用の評価に関する進捗状況の報告やモニタリングの実施状況、評価結果の改善等について協議して運営している。当社は、取締役会で会社法上の内部統制システムの運用状況の評価と内部統制システム基本方針に基づく整備事項の見直しを行う。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告書を取締役に付議して内部統制が有効であることを確認する。
- 6 取締役会は、「ESG経営推進委員会」において審議された当社のサステナビリティに関する最終的な取り組み方針を策定のうえ、当該方針に基づき業務が執行されるよう監督を行う。
- 7 取締役会は、前各項を実行するために、知識、経験、能力をバランス良く兼ね備え、多様性と適正規模を両立させる体制で構成する。

#### (取締役会の運営)

- 第16条 取締役会の運営は、「取締役会規則」に定める。
- 2 取締役会において、議長は、社外取締役または社外監査役からの問題提起や質問に対して、自由闊達で建設的な意見交換と議論ができるよう進行する。
- 3 取締役会事務局は、会議資料を電子メールで事前に配信し、また、会議資料以外にも、社外取締役または社外監査役から要請があった場合、その他必要に応じて情報を提供する。
- 4 取締役会の日程は、各取締役および各監査役の了承のもと、年間計画で定める。

#### (監査役・監査役会の役割)

- 第17条 監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、持続的な企業価値の向上のために、独立の機関として取締役の職務執行の監査を行う。
- 2 監査役は、公正な意思決定を担保するため、取締役会に出席のうえ、議案の内容を検討し、審議に有用な助言を行う。また、監査役は社外取締役による情報収集に資するため、取締役会その他の機会を通じて社外取締役に対する情報提供および意見交換を行う。
- 3 監査役は、監査機能の拡充のための取組みとして、次の施策を実施する。
- (1) 監査室、会計監査人との連携および三様監査会議の開催による情報交換等の実施。
- (2) 常勤監査役は、監査役会で決定された監査方針および監査計画に基づき、経営会議、内部統制システム委員会等の重要な会議への出席と意見の提起、当社事業所への往査、代表取締役との意見交換、執行役員、部門長等からの意見聴取、重要な決裁書類の閲覧等、様々な方法で当社の業務執行の適法性を監査する。
- 4 監査役会は、社外監査役を含む全ての監査役で組織し、監査報告を作成する他、監査の方針、会社の業務および財務の状況の調査方法、その他監査役の職務執行に関する事項等、法令または定款等に基づく諸事項を決定する。
- 5 監査役には、財務・会計に関する適切な知見を有する者を1名以上選任する。

- 6 監査役会は、監査室、各部署の部門長らと連携を図り、監査を実施するとともに、会計監査人とも連携のうえ、定期的に協議を行うよう努める。

(取締役および監査役の責務)

- 第18条 取締役および監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーと様々な場面で対話をし、企業価値の向上が株主共同の利益に資するものとなるという共通の認識のもとで行動する。

(独立社外取締役の役割・責務)

- 第19条 当社の独立社外取締役は、各自の専門的な知識および経験に基づき、取締役会に上程された経営方針や経営改善、投資や人事（経営幹部の選解任）、利益相反取引の承認に係る議案等について、審議に参加し、自らの知見に基づき意見を述べ、採決に臨むことで、取締役会の重要な意思決定等について監督を行う。また、独立社外取締役は、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督するとともに、少数株主等に係る議案等については、経営陣から独立した立場で意見を述べる。

(会計監査人)

- 第20条 監査役会は、「監査役会規程」において会計監査人の選定・評価基準を策定し、社外監査役の意見も踏まえて、会計監査人の独立性、専門性について確認する。
- 2 監査役会は、監査日程や監査体制の確保に務め、会計監査人の適正な監査を確保する。
- 3 会計監査人、監査役会および監査室は、定期的（基本的に四半期毎）に三様監査会議を開催する。また、会計監査人の求めに応じて、適宜面談を実施する。
- 4 会計監査人が不正・不備等を発見した場合は、監査役会に報告し、その問題の軽重に応じて、監査役会や弁護士の見解を求め、必要に応じて速やかに開示する体制を確立する。

(取締役等の選解任の方針・手続、取締役・監査役候補の指名)

- 第21条 取締役および執行役員（以下、「取締役等」という。）ならびに監査役候補者の指名は、性別、年齢および国籍の区別なく、それぞれの人格、見識および知見等を十分に考慮のうえ、その職務と責任を全うできる適任者を指名する。なお、執行役員は、全て委任型執行役員とする。
- 2 取締役候補者の指名および取締役の解任は、取締役会の諮問機関であるESG経営推進委員会において策定する基準に則った討議を経て本委員会が取締役会に提案し、取締役会で審議のうえ、承認する。また、監査役候補者の指名および監査役の解任は、取締役会の諮問機関であるESG経営推進委員会において策定する基準に則った討議を経て本委員会が監査役会に提案し、監査役会の同意を得た上で取締役会において提案理由を説明し、取締役会で審議のうえ、承認する。取締役会において承認した取締役・監査役候補者の選任案および取締役・監査役の解任案は、株主総会に付議する。
- 3 当社の社外役員の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠する。
- 4 取締役には複数の独立社外取締役を選任する。
- 5 個々の取締役および監査役の略歴等、社外取締役候補者および社外監査役候補者の選任理由は、株主総会招集通知の参考書類および統合報告書等で開示する。株主総会招集通知の参考書類については、当社ホームページの「IRニュース」内に掲載する。

(取締役等の報酬決定の方針・手続)

- 第22条 取締役等の報酬は、当社の社内基準において月額報酬の一部に業績連動部分を設けている。取締役等の個別の報酬は、経営に関し高い見識を有する独立外部評価者の評価に基づき、ESG経営推進委員会の承認を得た上で、取締役会からの委任を受けた取締役会長執行役員および人事部管掌役員が決定する。また、当社ではBIP信託制度を導入し、報酬の一定割合を自社株報酬とすることで、取締役等は、株主と中長期的に利益を共有するものとする。

## 第6章 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

(兼任の状況)

- 第23条 取締役および監査役ならびにそれらの候補者の重要な兼職の状況については、株主総会招集通知および有価証券報告書で開示する。

(取締役会の実効性の評価)

- 第24条 当社は、毎期各取締役が自己の職務執行状況等について自己評価を行い、その評価に基づき、各取締役は独立した第三者たる有識者（独立外部評価者）と面談のうえ、評価を受けるものとする。また、取締役会は、第三者の関与を得た上で、社内外の取締役および監査役から取締役会の実効性について、1)取締役会の構成と運用、2)戦略と実行、3)リスクと危機管理、4)株主との対話などの項目について、評価を受けるものとする。そのうえで、取締役会は、毎年、上記の各取締役の自己評価に基づいた第三者たる有識者（独立外部評価者）の評価、および取締役会の実効性に対する評価を踏まえて、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。

## 第7章 情報入手と支援体制

### (取締役、監査役の社内情報へのアクセス)

- 第25条 取締役および監査役は、必要に応じて会社の情報入手できるものとする。
- 2 社外取締役および社外監査役からの資料請求については、取締役会事務局および監査役会事務局が窓口として対応する。
  - 3 当社は、業務上必要と認められる場合には、社外取締役や監査役または監査役会が会社の費用で外部の専門家の助言を得られる体制をとるものとする。

### (取締役、監査役のトレーニング方針)

- 第26条 取締役は外部の研修等を活用し役員として必要な情報・知見を習得することとしており、当社はその費用を負担することでこれを支援する。また、当社は、取締役および監査役に対し顧問弁護士によるコンプライアンスに関する研修会を年1回以上実施する。さらに、将来的な経営者としての専門的な能力を向上させるべく、年に数名の取締役をより高度で専門的な研修機関に派遣する。また、社外取締役および社外監査役がその機能を十分に果たすことを可能とするため、当社グループの事業・財務・組織等に関する状況を把握できるよう、各社外取締役および社外監査役に応じて継続的に情報提供する。監査役については、日本監査役協会に所属し、同協会が開催する諸研修に参加する。

## 第8章 株主との建設的な対話に関する方針

### (株主との対話)

- 第27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、株主総会の場以外における株主との建設的な対話も重要であると認識し、様々な対話の機会を設定する。株主との対話において、当社は、代表取締役をはじめ各役員が株主の声に耳を傾け、経営方針をわかりやすく明確に説明する等を基本方針とし、適切な対応に努める。
- 2 当社では、株主または投資家等からの面談申込みについては、専務執行役員コーポレート本部長を責任者として代表取締役社長執行役員を含めて各役員が積極的に対応する。また、当社では、コーポレート本部にIR専門部署を設置し、関係会社を含め、財務・事業・法務等に関するあらゆる支援を受けられる体制とする。なお、個別面談以外に、決算説明会や事業説明会を原則年2回開催し、その模様は当社のホームページの「IRニュース」で開示することに加え、不定期に投資家を招いてIRイベントを開催している。さらに、IR活動を通じて得られた株主・投資家からの有用なご意見やご要望については、経営幹部や取締役会等に対し適切に報告のうえ、経営の改善に役立てるものとする。
  - 3 これらの取組みに際し、当社は、インサイダー取引規制等の観点から、株主との対話では未公表の重要事実を伝達しないものとする。

### (経営戦略や経営計画の策定・公表)

- 第28条 当社グループは、エネルギー自由化やニーズの多様化、生活動態の変化等の世の中の変革を踏まえ、期待される資本コストを踏まえつつ当社の基本戦略を明確にする。基本戦略およびこれに基づく中長期収益計画は、統合報告書等において公表する。

## 第9章 制定および改廃

- 第29条 本ガイドラインの制定および改廃は、取締役会の決議による。

2016年1月27日 制定  
2017年6月28日 改訂  
2018年6月28日 改訂  
2018年12月13日 改訂  
2020年6月24日 改訂  
2021年6月24日 改訂  
2021年12月2日 改訂  
2022年6月22日 最終改訂