

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

九電工グループは、「企業理念」の実現を通じて、持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図り、株主、お客さま、地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーから支持され、企業経営を適正かつ効率的に行うため、「九電工 コーポレートガバナンス ガイドライン」を制定し、最良のコーポレート・ガバナンスの実現に取り組めます。

#### 企業理念

1. 快適な環境づくりを通して社会に貢献します。
2. 技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します。
3. 人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします。

なお、当社の「九電工 コーポレートガバナンス ガイドライン」は、当社のホームページに掲載しております。

### 【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3 - 1 - 3

##### <サステナビリティについての取り組み>

当社は「快適な環境づくりを通して社会に貢献します」という企業理念に基づき、長期ビジョンで掲げる3つの貢献(社会課題の解決、脱炭素社会の実現、地域公共インフラの維持・発展)により、サステナビリティに取り組んでおります。

社会課題の解決としては、人々の豊かな暮らしの実現に貢献するべく、技術力のさらなる探索と進化に取り組んでいます。

脱炭素社会の実現としては、クリーンエネルギーを通じて脱炭素社会の実現に寄与するべく、再生可能エネルギーの事業領域を拡大するとともに、適切なメンテナンスや付帯設備提案など、きめ細やかなシステムを提供してまいります。なお、2021年7月には「グリーンイノベーション事業本部」を新設し、脱炭素社会の実現を成長の機会と捉え、PPAモデル太陽光発電(第三者所有モデル/電力購入契約)による太陽光工事の獲得やエネルギーサービスの強化に取り組んでおります。

地域公共インフラの維持・発展としては、電力の安定供給や設備工事、及び都市開発を通じて地域インフラを守り、発展させ続けるべく、電気・水道・通信などの生活インフラの建設にとどまらず、スマートシティ等の快適なまちづくりや地域の公共サービスを提供する領域まで事業を拡げてまいります。

加えて、当社は環境経営における中長期目標を設定のうえ、TCFDの提言に賛同いたしました。CO<sub>2</sub>排出につきましては、2050年のカーボンニュートラルの実現を目標に掲げており、そのマイルストーンとして2030年に施工高あたり(原単位)50%以上の削減(2013年比)を目指しております。この目標達成に向けて、車両のEV化や社屋関連設備への投資(太陽光パネル、ソーラーカーポート、蓄電池、ZEB)などを進めてまいります。

また、TCFDの提言に基づき、気候変動が事業にもたらすリスクや機会を分析し、財務面への影響について情報開示を行ってまいります。

詳細は「統合報告書 KYUDENKO REPORT 2021」をご覧ください。

##### <人的資本への投資>

当社は、「人をいかし、人を育てる人間尊重の企業をめざします。」という企業理念に基づき、最も重要な経営資源である「人財」の育成に関する方針を明確にし、全従業員への浸透を図るため、「人財育成憲章」を制定しています。人は「財(たから)」であるとの信念に基づき、会社の発展と従業員一人ひとりの働きがいや自己実現のための能力向上を図り、教育の成果を発揮する場を提供することで、従業員のさらなる成長と会社の発展を目指します。

具体的な取り組みとしては、2021年度より若年者に対するOJT(職場内教育)制度の見直しを図り、エルダー制度の充実を図っています。また、2021年10月より、より計画的なスキルアップやキャリア開発を目指していくことを目的に、デジタル教育支援ツールを導入しました。

さらに、2021年4月より、エンゲージメント向上に向けた取り組みとして、従業員エンゲージメントサーベイを実施し、職場環境の改善を図っております。詳細は「統合報告書 KYUDENKO REPORT 2021」をご覧ください。

##### <知的財産等への投資>

当社は、「技術力で未来に挑戦し、新しい価値を創造します。」という企業理念に基づき、環境、エネルギー効率化、リニューアルなどの分野について、一層の技術開発の促進と品質の向上に努め、お客さまの信頼と期待に応えると同時に、新規分野・新規市場への積極的な事業展開を図ることで、社会構造の変化に適宜適切に対応しながら、企業価値の向上を目指しています。

具体的な取り組みとしては、当社は再生可能エネルギー事業で豊富な実績を有しており、その経験や技術から、太陽光や風力など出力の変動が激しいエネルギーを安定した形に変えて運用することが出来る「九電工EMS(エネルギー・マネジメント・システム)」事業を行っており、特許の取得やイノベーションでの実証実験等を通じて技術・ノウハウの確保・向上に努めてまいりました。

また、デジタル技術を駆使して企業優位性を高めるべく、2020年10月にDX推進部を設置し、現場を含んだリモートワークの推進による業務効率化はもとより、AIを活用した空調制御技術を他社と共同で進めるなど新たな価値創出を目指した取り組みを行っております。2021年7月には経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。さらに、2021年12月に国立大学法人九州大学と組織対応型連携契約を締結し、イノベーションの創出と脱炭素社会の実現に結び付け、設計・施工管理の高度化技術の開発を進めております。

上記の他にも、先進的な技術や工具等の研究開発活動として、配電線設備における建設・保守作業を、より「安全」「高品質」かつ「効率的」に行うための車両・機械・工具の開発、改良、並びに様々な工法の開発、改善を行っております。電気技術分野では、クラウドモバイルカメラやレーザ墨出器を試験導入し、ICT・IT技術を用いた建築設備の施工効率化・省力化の取り組みを進めております。空調管技術分野では、省エネ効果を見える化できる気流・温度シミュレーションや配管・設備用鉄骨架台などの強度を評価する構造解析シミュレーションを実施し、高度な空調品質の事前検討や最適な架台構造の検討に活用しております。詳細は有価証券報告書【研究開発活動】欄をご覧ください。

## 【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、取引の維持・強化や業務のより円滑な推進等を図ることを目的に、政策的に取引先の株式を保有していますが、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式については、速やかに処分・縮減していくことを基本方針としています。毎年、個別銘柄ごとに保有する意義や合理性について関係部門で精査し、取締役会で最終的な保有の適否を検証しています。

昨年度も取締役会において精査した結果、保有の意義や合理性が認められないと判断した株式を売却することといたしました。

政策保有株式に係る議決権行使について、発行会社の持続的な成長を阻害したり、中長期的な企業価値の向上に繋がらないと目される議案には反対するなど、総合的に判断することとしています。

### 原則1 - 7 関連当事者間の取引

当社は、取締役及び執行役員との取引を行う場合は、社内規則において事前に取締役会に報告し、承認を得る旨を規定しています。

また、九州電力株式会社との持分法適用関連会社であり、同社グループの配電設備等の工事を施工しておりますが、工事の受注に際しての取引条件は、市場価格等を勘案し、価格の交渉のうえ、一般的取引条件と同様に決定しております。このように同社グループとの間に工事取引や資本的関係はありますが、当社は、同社グループの事業とは異なる設備工事の分野で、当社の経営方針や独自の経営判断に基づき事業活動を展開していることから、一定の独立性が確保されていると認識しております。なお、同社グループとの取引等の情報は法令等に従い適切に開示していません。

### 補充原則2 - 4 - 1

#### <多様性の確保についての考え方>

近年、少子高齢化やグローバル化、個人の価値観の多様化などが進む中、企業を取り巻く環境は大きく変化しており、ダイバーシティへの関心が急速に高まっています。当社は、企業理念・九電行動憲章に基づき、「最大の経営資源は人財（ひと）である」との考えの下、多様性を尊重し、組織の強みとして活かすことで、新たな価値の創出や競争力を高めることを目的に、「ダイバーシティ推進の基本方針」を制定しました。

具体的には、

- ・多様性を尊重し、活かす企業風土づくり（意識改革等）
- ・多様な人財の育成とその活躍の推進（キャリア形成や能力開発支援等）
- ・働きがい、やりがいのある魅力ある職場環境の整備（多様かつ柔軟な働き方の実現等）

などの施策に取り組むこととしております。今後、当該基本方針に定める「目指す姿」を実現すべく、成長戦略の一つとして、多様性の確保に向けた課題の抽出やロードマップの策定等の取り組みを強く推進してまいります。

詳細は「統合報告書 KYUDENKO REPORT 2021」をご覧ください。

#### <多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況>

##### (1) 女性の管理職への登用

当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるよう、行動計画を策定しております。2021年4月時点における、課長職クラス以上に占める女性従業員の割合は1.8%となっており、行動計画の期間満了時である2025年度末までに、上記の割合を2倍増となる3.6%とすることを目標としております。

##### (2) 外国人の管理職への登用

当社の外国人従業員は、現状、8名と非常に少なく、うち2名は技能実習生の受入れとなっております。技能実習生以外の外国人採用につきましては、大学や就職媒体が主催する留学生向け説明会及びインターンの受入れなどを積極的に行っております。しかし国内における施工管理を担当する技術者を中心に採用活動を行っているため、採用数の確保には拘らず、留学生の理解を第一に、仕事内容や勤務地域、日本語力などの面でミスマッチが無いよう、丁寧に対応しております。また、外国人の課長職クラス以上への登用につきましては、社内基準に基づき国籍等に拘らず登用することとしておりますが、現時点では、育成過程にあり、課長職クラス以上への登用には一定の時間を要することが見込まれます。

こうしたことから、現状、外国人の管理職への登用について、具体的な目標は設定しておりませんが、今後、現有社員の計画的育成はもとより、中途採用を含めた積極的かつ丁寧な採用活動により、外国人の中核人財への登用も推進してまいります。

##### (3) 中途採用者の管理職への登用

当社は、技術力・営業力のさらなる強化に向け、即戦力となり得る実務経験が豊かな技術職・営業職を対象に、中途採用を実施しています。2021年10月時点における、課長職クラス以上に占める中途採用者の割合は10.6%となっており、2025年度末までに、上記の割合を現状以上とすることを目標としております。

#### <多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその実施状況>

これまで女性活躍や障がい者雇用の促進など個別に取り組んでまいりましたが、多様な人財が活躍するダイバーシティの推進を図るため、2021年7月に専任組織「ダイバーシティ推進準備室」を設置いたしました。2022年4月には「ダイバーシティ推進室」へと改組強化し、取り組みをより加速させているところです。具体的には、映像や社内報を活用し、当社の目指す姿を明確化の上、社長メッセージ等で発信するとともに、従業員の理解や意識改革を促進しています。また、従業員へのアンケート結果に基づき、当社における現状の問題点・課題を整理し、施策の検討を進めています。

特に女性活躍推進につきましては、重要課題として認識しており、部門横断的に編成した「女性活躍推進チーム」において、女性活躍推進に関する課題解決に向けた具体的な取組項目について検討を進めています。併せて、女性の職域拡大として2017年度より採用している女性電気職社員の一層の活躍に向け、意見交換会の実施やキャリア開発支援に取り組んでいます。

また、中途採用につきましては、2020年度より、人物や適性などのミスマッチを防止するため、従業員の人的ネットワークを活用した「リファラル採用」を開始しております。

さらに、外国人につきましては、大学や就職媒体などを活用し、従来にも増して外国人の採用活動に取り組んでいくとともに、次世代の幹部候補として、社内教育を通じた能力開発・キャリアアップを図ってまいります。

詳細は「統合報告書 KYUDENKO REPORT 2021」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、規約型の企業年金制度及び確定拠出年金制度を採用しています。企業年金制度については、当社がアセットオーナーとしての機能を発揮できるよう、積立金の運用に関する基本方針を定めるとともに、委員長を人事労務担当役員、副委員長を財務担当役員、委員を適切な資質を持った人材で構成する年金管理委員会を設置し、運用機関の運用状況やスチュワードシップ活動をモニタリングしています。なお、委員については、適宜ローテーションを実施するとともに、後進の育成に取り組んでおります。企業年金の積立金については、個別の投資先選定や議決権行使等において、運用機関の判断を尊重するほか、必要に応じてセカンドオピニオンを取り入れています。運営上の重要事項については、受益者

である加入者の過半数で組織する労働組合の同意を得ることにより、当社と受益者との間で生じ得る利益相反の発生を回避しています。確定拠出年金制度については、従業員の資産形成支援のための教育を進めており、新入社員教育として、制度の仕組みや特徴、資産運用の基礎知識等のセミナーを実施しています。また、定期的に加入者全員を対象とした継続教育も実施しています。

#### 原則3 - 1 情報開示の充実

- ( ) 当社は、法令に基づいた適切な開示を行うことに加え、当社ホームページで、企業理念、長期ビジョン、中期経営計画を開示しています。
- ( ) 当社は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方を「九電工 コーポレートガバナンス ガイドライン」として取締役会で定め、当社ホームページで開示しています。また、法令等による開示資料や当社ホームページで「コーポレート・ガバナンス」に関する情報を開示しています。
- ( ) 本報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項「取締役報酬関係」」をご参照ください。
- ( ) 当社は、意思決定の透明性と、取締役会の機能の独立性・客観性を確保するため、委員3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名諮問委員会を設置しています。当委員会は、役員の選解任提案基準及び取締役会が備えるべきスキル(スキルマトリックス)に基づき、取締役候補の指名及び取締役(監査等委員である取締役を除く。)の解任に関する株主総会議案、代表権を含む取締役の役付に関する事項、並びに役付を含む執行役員を選解任について決議の上、その内容を取締役に付議しています。  
取締役会は、当委員会の付議を受け、技術・営業・事務部門の経験・知識・実績を有し、能力に秀でた人財を社内から、また、企業経営者としての豊富な経験とグローバルで幅広い知見に基づく指導と助言を期待できる人物を社外から取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補として決定します。監査等委員である取締役候補は、当委員会の付議を受け、当社の事業内容・業務全般に精通し、経営全般の監視と有益な発言ができる人財を社内から、また、豊富な経験と幅広い知見を持つ人物を社外から監査等委員会の同意の下に決定します。  
なお、社外取締役は、法規等による基準に加え、当社の「社外役員の独立性判断基準」を充たすことを要件としています。執行役員についても、当委員会の付議を受け、社内からの取締役候補者と同等の人財を選任します。
- ( ) 株主総会招集通知にて、取締役の個々の選任についての説明を実施します。

#### 補充原則4 - 1 - 1

当社は、業務執行取締役及び執行役員への業務委嘱及び担当業務について取締役会で決議し、その内容を当社ホームページに開示しています。また、取締役会で職務権限規程を定め、意思決定の権限範囲を明確にしています。

#### 原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、「社外役員の独立性判断基準」を定めています。詳細は本報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項「独立役員関係」」をご参照ください。

#### 補充原則4 - 10 - 1

当社は、取締役の指名、報酬などに関し、取締役会の機能の独立性・客観性を確保することを目的に、指名及び報酬諮問委員会を設置しております。

##### (独立性に関する考え方)

各委員会の構成として、過半数を独立社外取締役とすることを各委員会規程に定め、運用することにより、独立性を確保することとしております。

##### (委員会の権限、役割)

各委員会における権限、役割として、指名諮問委員会においては、取締役の選任及び解任に関する株主総会議案、代表取締役及び役付取締役の選定に関する事項、後継者計画、ジェンダーやスキルの多様性の観点も含めた取締役会の構成等について検討し、取締役会に付議することとしております。

報酬諮問委員会においては、取締役の報酬総額の改定に係る株主総会議案、取締役(監査等委員である取締役を除く。)・執行役員の個別報酬額等の決定にあたり、委員会で検討し、取締役会に付議することとしております。

#### 補充原則4 - 11 - 1

当社は、コーポレート・ガバナンスの一層の強化と効率的かつスピーディーな経営を実践するために、執行役員制度を採用し、取締役会は重要事項の決定及び業務執行の監督を行い、執行役員は取締役会の決定事項について、業務の執行に専念する体制としています。この体制のもと、当社の取締役会は、技術・営業・事務部門の経験・知識・実績を有し、能力に秀でた人財を執行役員兼任取締役に選任し、また、法規等による基準に加え、当社の「社外役員の独立性判断基準」を充たし、企業経営者としての豊富な経験とグローバルで幅広い知見に基づく指導と助言を期待して、独立社外取締役を選任しています。取締役の員数は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は13名以内、監査等委員である取締役は6名以内と定款で定めており、現在、独立社外取締役6名(内、女性1名)を含む12名です。

当社取締役会の備えるべきスキルを踏まえた各取締役のスキルの一覧(スキルマトリックス)は、定時株主総会招集通知で開示しております。

#### 補充原則4 - 11 - 2

当社の取締役は、他の上場会社の役員兼任を最小限にとどめており、取締役の役割・責務を適切に果たす体制を構築しています。

なお、取締役の兼任の状況については、定時株主総会招集通知に掲載し、毎年開示しています。

#### 補充原則4 - 11 - 3

当社は、取締役会出席者全員(社外役員を含む)にアンケート形式による自己評価を実施し、その集計と分析の結果を取締役会へ報告しています。取締役会では、取締役会の構成、運営、取締役・監査役に対する支援体制等についていずれも実効性は確保されていると評価しています。今後ともさらなる改善を行うことで、取締役会全体の実効性向上に取り組んでまいります。

#### 補充原則4 - 14 - 2

社内の新任取締役(監査等委員である取締役を除く。)や新任執行役員については、関係法令等、企業経営者に必要な知識を得るための社内外の研修を実施しており、就任後も必要に応じて、研修の機会を設けています。

監査等委員である取締役については、必要な知識、能力の向上を得るため、日本監査役協会等の外部団体が主催する研修会・セミナーに適宜参加しています。

上記に加えて、社外取締役については、適宜、会社概要、経営状況等に関する説明を実施しています。

#### 原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、IR担当部署を財務部とし、経営管理部、経営戦略企画部、総務部と連携を図りながら株主を始めとするステークホルダーとの対話を進めています。

株主や投資家に対し、計算書類、有価証券報告書等、証券取引所開示書類及び重要事実などを適時、適切に開示することはもとより、当社グループにおける経営方針、事業活動、コンプライアンス活動や社会貢献活動について、ホームページや統合報告書において各種情報を公表するなどIR活動を推進し、企業活動の透明性を確保することで経営の健全性を高めています。

また、アナリスト・機関投資家向けに、社長執行役員及び財務担当役員による決算説明会を年2回実施するとともに、説明会資料を当社ホームページに開示しています。そのほか、アナリスト、機関投資家及び個人投資家への個別説明会や取材対応を適宜実施しています。

これら決算説明会、個別説明会の内容については、経営会議や取締役会で報告を行い、取締役との情報共有を図っています。

株主との対話に際しては、ディスクロージャーポリシーを定め、当社ホームページに開示しています。インサイダー情報の管理については、「インサイダー取引規制に関する規程」を制定し、全役員に対する教育を行い、情報管理の徹底を図っています。また、決算発表までの数週間を沈黙期間とし、株主や投資家等との対話を制限しています。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

### 【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
九州電力株式会社	15,980,716	22.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,156,900	10.09
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,519,700	6.37
株式会社西日本シティ銀行	3,249,000	4.58
株式会社福岡銀行	3,133,724	4.42
九電工従業員持株会	1,911,142	2.69
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,306,607	1.84
九電工労組	1,300,000	1.83
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,287,200	1.81
西日本鉄道株式会社	1,142,000	1.61

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

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分更新	東京 プライム、福岡 既存市場
決算期	3月
業種	建設業
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更新	50社以上100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	監査等委員会設置会社
------	------------

**【取締役関係】**

定款上の取締役の員数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	19名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	12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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	6名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
倉富 純男	他の会社の出身者													
柴崎 博子	他の会社の出身者													
金子 達也	他の会社の出身者													
道永 幸典	他の会社の出身者													
吉迫 徹	他の会社の出身者													
添田 英俊	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

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
倉富 純男			社外取締役の倉富純男氏は、西日本鉄道株式会社の代表取締役会長であり同社は当社株式の1.61%を保有する株主です。また、当社と同社の間に取引がありますが、いずれも当該取引額は当社及び同社の直近事業年度における売上高の0.1%未満であり、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。	異業種・他業界の代表取締役であり、企業経営に関する高い見識と監督能力に加え、地域経済に関する知見を有しております。同氏はその豊富な経験や見識を活かし、取締役会において、独立かつ客観的な視点から有益な意見や提言を行うことにより、監督機能の強化に大きく貢献しております。今後も当社のガバナンス強化に向けた提言等が期待されることから、社外取締役として選任しています。
柴崎 博子			社外取締役の柴崎博子氏は、マツダ株式会社の社外取締役監査等委員です。当社と同社の間に取引がありますが、いずれも当該取引額は当社及び同社の直近事業年度における売上高の0.1%未満であり、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。	異業種・他業界における豊富な経験に加え、マーケティング及びリスク管理に関する高い見識を有しております。同氏はその豊富な経験や見識を活かし、取締役会において、独立かつ客観的な視点から有益な意見や提言を行うことにより、監督機能の強化に大きく貢献しております。今後も当社のガバナンス強化に向けた提言等が期待されることから、社外取締役として選任しています。
金子 達也			社外取締役の金子達也氏は、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。	異業種・他業界の代表取締役経験者として培った経営全般に関する豊富な経験と監督能力に加え、メーカーにおけるマーケティングやものづくりに関するグローバルな知見を有しております。同氏にその豊富な経験や見識を活かし、取締役会において、独立かつ客観的な視点から有益な意見や提言を頂くことで、監督機能の一層の強化が期待されることから、新任の社外取締役として選任しています。
道永 幸典			社外取締役の道永幸典氏は、西部ガスホールディングス株式会社の代表取締役社長 社長執行役員です。当社と同社との間に取引がありますが、いずれも当該取引額は当社及び同社の直近事業年度における売上高の1.8%未満であり、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。	企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、取締役会などにおけるの発言を通じ、監督機能の強化に貢献しております。今後も当社のガバナンス強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。
吉迫 徹			社外取締役の吉迫徹氏は、九電産業株式会社の相談役です。なお、同氏は九州電力株式会社の代表取締役副社長を務めておりましたが、2016年6月に退任し6年が経過しております。当社と九電産業株式会社との間に取引がありますが、いずれも当該取引額は当社及び同社の直近事業年度における売上高の0.1%未満であり、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。	企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、取締役会などにおけるの発言を通じ、監督機能の強化に貢献しております。今後も当社のガバナンス強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。
添田 英俊			社外取締役の添田英俊氏は、株式会社正興電機製作所の代表取締役社長です。当社と同社の間に取引がありますが、いずれも当該取引額は当社及び同社の直近事業年度における売上高の1.5%未満であり、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」の各事項に該当しないことを確認しております。 なお、当社出身の塩月輝雄氏(2016年3月九電工新エネルギー株式会社(2019年4月当社吸収合併)代表取締役社長退任)が、2016年3月より同社の社外監査役に就任しております。	企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、取締役会などにおけるの発言を通じ、監督機能の強化に貢献しております。今後も当社のガバナンス強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性 更新

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

### 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

監査等委員及び監査等委員会の職務を補助する組織として、監査等特命役員及び専属スタッフからなる監査等委員会室を設置し、効率的な監査活動の実現に努めています。監査等特命役員及び監査等委員会室に所属する従業員は、監査等委員会の指揮命令の下で職務を執行します。また、その人事に関する事項については、監査等委員会と事前に協議します。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会は、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人との間で、会計監査計画の概要及び実施結果について定期的に報告を受けるとともに、必要に応じて相互に情報交換及び意見交換を行うこととしております。また、監査等委員会は、会計監査人選任に関する決定権等を行使することにより、経営からの独立性を確保し、会計監査人監査の実効性確保にも努めております。

監査等委員会は、監査等特命役員及び監査等委員会室の職務補助を受けながら効率的な監査活動の実施に努めるとともに、内部監査担当部署(経営管理部)が実施した内部監査結果について聴取及び意見交換を行うなど、内部監査担当部署との連携を強化することで、コーポレート・ガバナンスの向上に努めております。

経営管理部は、会計監査人の会計監査時の内部統制上の疑義について調査等を行い、その結果を報告するなどの相互連携を図っております。

## 【任意の委員会】

### 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 更新

	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	指名諮問委員会	8	0	2	6	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	8	0	2	6	0	0	社内取締役

### 補足説明 更新

委員会は、3名以上の取締役(過半数は独立社外取締役とする。)を取締役会の指名によって選定し、これをもって構成します。委員長は取締役会の指名によって選定されます。

## 【独立役員関係】

独立役員の数 **更新**

6名

### その他独立役員に関する事項

当社は、独立性判断基準により独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。  
社外役員の独立性判断基準  
当社は、以下の事項に該当しない場合、社外役員に独立性があると判断する。

社外役員本人、配偶者又は二親等以内の親族について

- (1) 現在において当社又は当社グループ会社の業務執行者である者、又は当該就任の前10年間に於いて当社又は当社グループ会社の業務執行者であった者
- (2) 当社の取引先であって、当社単体の直前に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、当社に、当社単体のその事業年度の売上高の2%を超える金額の支払いを行った法人等の業務執行者である者、若しくは、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関の業務執行者である者
- (3) 当社を取引先とする、当社単体の直前に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から、当該取引先単体のそれぞれの直前に終了した事業年度の売上高5%を超える金額の支払いを受領した法人等の業務執行者である者
- (4) 当社単体の直前に終了した過去3事業年度のいずれかにおいて、法律、会計若しくは税務の専門家又はコンサルタントとして、当社から直接的に1,000万円を超える報酬(当社役員としての報酬を除く)を受けている者(報酬を得ている者が団体である場合は、その団体に所属する者)
- (5) 当社単体の直前に終了した過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付又は助成金を受けている団体等に所属する者
- (6) 実質的に当社の議決権の10%以上の株式を保有する株主たる法人等の業務執行者である者

【注記】

業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員、その他の職員、従業員をいう。

## 【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 **更新**

業績連動報酬制度の導入

### 該当項目に関する補足説明

本報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項「取締役報酬関係」」をご参照ください。

### 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

個別報酬の開示はしていない

### 該当項目に関する補足説明 **更新**

有価証券報告書にて、社外取締役と区分の上、総額について開示しています。



## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会の決議で定めており、その概要は次のとおりです。

当社においては、企業価値の持続的な向上を図り、業績向上に対するインセンティブとして有効に機能する「報酬等に関する決定方針」(以下決定方針という)を、独立社外取締役を含む報酬諮問委員会での検証・審議を経て取締役会で決議しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、金銭による職位別に定めた基本報酬年額(月額払い)のみとし、インセンティブとして基本報酬の一部(25%)について、中長期の企業価値向上を背景とした「連結営業利益額」の達成度に連動した額を、次年度の報酬に加減算して支給する「業績連動型役員報酬制度」を採用しております。ただし、社外取締役については、独立した立場で経営の監督機能を担うことから定額報酬のみとし、インセンティブは設けておりません。

個別報酬については、報酬諮問委員会が、現行の報酬体系が適切な報酬水準・体系であるかを検証・協議したうえで、その結果を取締役に答申し、取締役会は、当該答申を確認したうえで、社長執行役員に対して各取締役の個人別の報酬額の決定を委任しております。

監査等委員である取締役の報酬は、経営に対する独立性、客観性を重視する視点から定額報酬のみで構成され、各監査等委員である取締役の報酬額は監査等委員である取締役の協議により決定しております。

なお、中長期的な業績や潜在的リスクを反映させたインセンティブの一つとして、株主との価値共有を目的に九電工役員持株会を設けており、取締役は、年間報酬額の一定比率以上の当社株式を購入しております。

当社においては、取締役会の委任決議に基づき社長執行役員が取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額の具体的内容を決定しております。

その権限の内容は、業績を踏まえた業績連動報酬の配分であり、これらの権限を委任した理由は、当社の経営状況等を最も熟知し、当社全体の業績を俯瞰しつつ機動的に報酬額を決定できると判断したためであります。

取締役会は、当該権限が社長執行役員によって適切に行使されるよう、報酬諮問委員会を設置し、社長執行役員はその答申を踏まえて個人別報酬を決定することとしていることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

**【社外取締役のサポート体制】** **更新**

社外取締役に担当秘書を配置し、社内各部門との連絡・調整を行っております。

監査等委員である社外取締役に、常勤監査等委員及び監査等委員会室が監査を実施するうえで必要な会社情報の説明や資料の提供を行っております。

**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**

## (1) 業務執行及び監督機能に係る事項について

当社は、コーポレート・ガバナンスの一層の強化と効率的かつスピーディーな経営を実践するために、執行役員制度を採用し、取締役会の監督機能をより一層強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図ることを目的として、2022年6月開催の定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

取締役会は、重要事項の決定及び業務執行の監督を行い、執行役員は取締役会の決定に基づき、業務執行に専念する体制としております。取締役は社外取締役6名を含む12名(内、女性1名)であり、すべての社外取締役は独立役員として届け出るとともに、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を当社と締結しており、当該契約に基づく賠償責任の限度額は法令に定める額としております。なお、当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)を13名以内、監査等委員である取締役を6名以内とし、取締役の選任決議は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、及び累積投票によらない旨を定款に定めている他、機動的な資本政策及び配当政策を図るため、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項については、法令に別段の定めのある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議によって定める旨を定款に定めております。

当社は、原則として取締役会を毎月1回開催する他、予め協議を要する事項及び重要な業務の実施に関する事項について協議する機関として経営会議を設置しており、会長、社長、副社長、議長が指名する執行役員及び議長が必要と認める者を構成メンバーとして毎週1回開催しております。取締役会での主な検討事項については、重要な組織の設置・改廃、重要な人事など、取締役会規程に定められている決議事項について、付議及び決定しております。

また、業務執行状況の報告及び経営課題の提起と対応策の協議、並びに経営方針や諸計画の周知徹底を図ることを目的に、会長、社長、副社長、東京本社代表、支店長、議長が指名する執行役員及びその他議長が必要と認める者を構成メンバーとして、支店長会議を年11回開催しております。

## (2) 監査等委員会監査について

当社は、2022年6月開催の定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

当社の監査等委員会は、常勤1名と社外3名の計4名の監査等委員から構成されており、財務及び会計に十分な知見を有する者を1名選任しております。

監査等委員及び監査等委員会の職務を補助する組織として、監査等特命役員及び専属スタッフからなる監査等委員会室を設置し、効率的な監査活動の実現に努めております。なお、監査等特命役員及び監査等委員会室に所属する従業員は、監査等委員会の指揮命令の下で職務を執行しております。また、その人事に関する事項については、監査等委員会と事前に協議しております。

### (3) 会計監査について

当社は、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。会計監査業務を執行した公認会計士は、石田博信、吉村祐二の2名であり、いずれも継続監査年数は7年を超えておりません。なお、2022年3月期(第94期)の監査証明業務に基づく報酬額は、61百万円であり、当社と同監査法人または業務執行社員との間には、特別な利害関係はありません。

監査業務に係る補助者の構成については、公認会計士8名、会計士試験合格者16名、その他24名となっております。

### (4) 内部監査について

内部監査を実施する経営管理部は、各部署における経営諸活動が経営方針に基づき遂行されているかの評価に加え、規程、職務権限、マニュアル等の社内ルールに沿って適正に処理されているかを監査し、その監査結果と改善策を内部統制委員会(委員長:社長執行役員)へ報告しております。また、内部監査の担当執行役員は、内部統制委員会の審議内容を取締役会へ報告しております。

経営管理部は、被監査機関に対し、改善のための助言・勧告を行うとともに、改善に向けたフォローアップを実施しております。

### (5) コンプライアンス体制について

コンプライアンスの基本方針及び活動内容の決定・諸計画の立案、実施方法の決定・対策協議等を行うコンプライアンス委員会(委員長:社長執行役員)を設置しております。また、経営管理部をコンプライアンス担当部署とし、コンプライアンス規程・マニュアル等の策定改定、コンプライアンス教育の継続的な実施の他、従業員が直接報告・相談できる九電工グループコンプライアンス相談窓口を設置しております。なお、このコンプライアンス相談窓口で受け付けられた情報につきましては、その情報の調査・分析・整理を行い、コンプライアンス委員会及び取締役会へ報告しております。

### (6) 指名諮問委員会について

意思決定の透明性と取締役会の機能の独立性・客観性を確保するため、委員3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役とする指名諮問委員会を設置しております。当委員会は、役員の選解任提案基準及び取締役会が備えるべきスキル(スキルマトリックス)に基づき、取締役候補の指名及び取締役(監査等委員である取締役を除く。)の解任に関する株主総会議案、代表権を含む取締役の役付に関する事項、並びに役付を含む執行役員の選解任について決議の上、その内容を取締役会に付議しております。

### (7) 報酬諮問委員会について

意思決定の透明性と取締役会の機能の独立性・客観性を確保するため、委員3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役とする報酬諮問委員会を設置しております。「年間取締役報酬総額の改定に関する株主総会議案」を起案し、取締役会で決議の上、株主総会に付議する他、「取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬の職位別基本報酬年額の改定」「取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬のうちインセンティブ部分の査定及び改定」「執行役員報酬の役職別基本報酬年額の改定」「執行役員報酬のうちインセンティブ部分に関する目標管理の査定及び改定」について決議し、取締役会に付議しております。

## 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、2022年6月開催の定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しており、執行役員制度の採用により、取締役会の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を分離し、コーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、効率的かつスピーディーな経営を実践しております。さらに、業務執行に専念する執行役員に必要な権限を委譲し、取締役の「監督責任」と執行役員の「執行責任」を明確に区分しております。

また、企業経営者としての豊富な経験とグローバルで幅広い知見に基づく指導と助言や独立した立場から経営全般の監視を行う社外取締役を置くことにより、コーポレート・ガバナンス体制が適正に機能していると判断しており、現状の体制を採用しております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までに発送。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主が議決権を行使できるように、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	当社の株主における海外投資家の比率が増加し、機関投資家が議案内容に十分な検討時間を確保できるように、議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	ホームページ上に英語版の株主総会招集通知を掲載しております。
その他	株主総会招集通知をホームページにて、発送前に電子的に公表しております。

### 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	当社では、ディスクロージャーポリシーに関する方針(情報開示の基本方針、情報開示の基準、情報開示の方法、沈黙期間、将来の見通しについて)を定め、ホームページにて開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会を定期的に開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回の定期開催を実施し、社長執行役員が中心となって決算内容や、今後の取り組みと戦略を説明しております。また、アナリスト、機関投資家への個別訪問や取材対応を適宜実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内外で開催される海外機関投資家が集まるカンファレンス(テレビ会議等を含む)を中心に参加しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、株価情報、コーポレート・ガバナンス報告書、事業報告書、その他ニュースリリースを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:財務部	

### 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	<p>当社は、ステークホルダーとの共生を図り、企業の社会的責任を遂行するため、コーポレート・ガバナンスを基盤として、「快適な環境づくりを通して社会に貢献すると同時に、当社が持続的に発展していく。」ことを目的とする「企業理念」を掲げるとともに、「九電工行動憲章」において、人権の重視、関係法令、国際ルールの遵守が企業活動の前提にあることを従業員に周知しています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、これまでの風力発電・太陽光発電等のグリーンエネルギーの普及や省エネルギーに関する建物設備の提案・施工などに加え、2009年度から着手した天草でのオリーブ事業等、農業などを含む環境関連事業に参入しており、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」(省エネ法)に基づく対象事業者として、エネルギー使用量の継続的削減に取り組んでおります。</p> <p>また、2020年度からの中期経営計画に掲げる取り組みを着実に進め、事業活動を通じて当社グループが行っている事業と親和性の高いSDGsの実現に貢献していきます。</p> <p>なお、コンプライアンス意識調査やエンゲージメント調査の実施、また全従業員を対象としたストレスチェックを実施するなど労働環境の向上に努め、労働生産性の改善に向けた働き方改革を推進しています。</p> <p>サステナビリティへの取り組みは、本報告書「1.基本的な考え方【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】(補充原則3-1-3)」をご参照ください。</p>
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	<p>当社は、株主や投資家に対し、計算書類、有価証券報告書等、証券取引所開示書類及び重要事実などを適時、適法に開示することはもとより、当社グループにおける経営方針、事業活動、コンプライアンス活動や社会貢献活動について、経営トップからマスコミへ情報提供を行うとともに、ホームページにおいて各種情報を公表するなどIR活動を推進し、企業活動の透明性を確保することで経営の健全性を高めています。</p>
その他	<p>&lt; 女性役員の登用に関して &gt;</p> <p>当社は、社内外の多様な意見を取り入れるべく、能力、識見、人格を基に役員候補者を選定し、女性役員の登用につきましては、社外役員1名を選出しております。今後も、社内外を問わず役員に相応しい人材を登用することに留意して参りたいと考えております。</p> <p>&lt; 女性活躍推進への取り組み &gt;</p> <p>女性活躍推進への取り組みは、本報告書「1.基本的な考え方【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】(補充原則2-4-1)」をご参照ください。</p>



## 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) 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、今日まで積み重ねてきた法令遵守の体制と企業文化を生かしつつ、適正性と効率性を兼ね備えた「内部統制システム」の構築を図っております。

また、当社グループを挙げてコンプライアンス活動を推進し、経営の透明性と公正性を高めることで、株主、お客さま、地域社会をはじめとするステークホルダーからの信頼に応えながら広く社会に貢献し、「企業価値の向上」に取り組んでおります。

#### (2) 内部統制システムの整備状況

当社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制並びに当社グループの業務の適正を確保するために必要な体制(内部統制システム)を、以下のとおり整備し運用しております。

##### 1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役会は、取締役、執行役員及び従業員が、法令及び定款その他の社内規則並びに社会理念などを遵守した行動をとるための規範として、「九電工行動憲章」を定める。
- (2) 取締役会の監督機能の強化を目的に、監査等委員会設置会社を選択し、執行役員制度を採用する。また、取締役全体の3分の1以上の独立社外取締役を選任する。
- (3) 取締役候補者の指名や報酬(監査等委員である取締役を除く。)に関しては、構成員の過半数を独立社外取締役とする諮問委員会の答申を受け、取締役会で決定する。
- (4) 取締役会がその役割・責務を実務的に果たすために、取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証し、問題点の改善等の適切な措置を講じる。
- (5) 取締役会は、監査等委員会又は監査等委員が助言及び勧告を行った場合には、これを尊重する。
- (6) 当社は、社長執行役員を委員長とした「内部統制委員会」を取締役会の下に設置し、内部統制システムの整備・改善を推進する。
- (7) 当社は、社長執行役員を委員長とした「コンプライアンス委員会」を取締役会の下に設置し、公正な事業活動を推進する。
- (8) 反社会的勢力からの不当要求等に対しては、組織全体で毅然として対応し、一切の関係を遮断する。

##### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務の執行に係る文書その他の記録については、社内規則に基づき、管理責任者を定め適正に保存・管理する。
- (2) 情報セキュリティに関する規程等を定め、適切な情報管理に努める。

##### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 経営に影響を与えるリスクについては、リスク管理規程を定め、リスク管理部署において適切に管理のうえ対処する。
- (2) 災害その他非常の場合の措置については、規則・ガイドライン、マニュアル等に従い所定の体制を整備するとともに教育及び訓練を実施し、迅速かつ適切な対応を図る。

##### 4. 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

- (1) 組織及び職務権限規程において、各部署の分掌事項、各職位の基本的役割と職務及び権限等を定める。
- (2) 取締役会に付議する事項のうち、あらかじめ協議を必要とする事項や、社長執行役員が業務を遂行するにあたり重要な業務の実施に関する事項について協議するための組織として、経営会議を設置する。
- (3) 取締役会は、取締役、執行役員及び従業員が共有する全体目標として、中期経営計画及び年度計画を策定する。

##### 5. 従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) コンプライアンス委員会の下に、各部署においてコンプライアンス活動推進体制を整備し、コンプライアンスに関する具体的活動の計画及び実施を行う。
- (2) コンプライアンスの徹底のため、従業員に教育・研修等を行い、「九電工行動憲章」の浸透を図る。
- (3) 不祥事の未然防止を目的に、従業員のコンプライアンス意識を高めるための教育資料として「コンプライアンス・マニュアル」を作成し、周知徹底する。
- (4) 当社及びグループ会社の従業員等が、直接報告・相談できるグループコンプライアンス相談窓口を社内外に設置し、コンプライアンスに関する情報の早期収集を行う。
- (5) グループコンプライアンス相談窓口への相談者に対しては、人事、給与、また就業環境を害すること等の不利な取扱いを行うことを禁止する。
- (6) 業務運営の適正性と経営効率の向上等を図るため、各部門・事業所における法令や社内規則の遵守及び業務執行の状況等について内部監査を行う。

##### 6. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 関連会社運営規程を制定し、グループ会社の経営上の重要事項について事前協議と報告を義務付け、案件に応じて経営会議や取締役会で報告及び審議する。
- (2) 年度毎の「経営基本方針」をグループ会社に示し、各グループ会社は、当方針に基づいた年度方針を策定し、その進捗状況を点検する。
- (3) 当社の取締役とグループ会社社長を主要メンバーとする関連会社社長会を定期的に開催し、グループ戦略等について情報の共有を図る。
- (4) グループ会社に対しても内部監査を行い、リスク管理の状況を把握する。
- (5) グループ会社で発生したコンプライアンス上の重要な問題は、コンプライアンス委員会にて審議し、その結果を取締役会に報告する。
- (6) 不祥事の未然防止を目的に、グループ会社のコンプライアンス意識を高めるための教育資料として「コンプライアンス・マニュアル」を作成し周知徹底する。



## 7. 監査等委員会の職務の執行のため必要な体制

### (1) 監査等委員会の職務を補助する体制

- ・監査等委員会の職務を補助すべき職責を担う監査等特命役員を設置するとともに、専任の組織として「監査等委員会室」を設置し、専属の従業員を配置する。
- ・監査等特命役員及び監査等委員会室に所属する従業員は、監査等委員会の指揮命令の下で職務を執行する。また、その人事に関する事項については、監査等委員会と事前に協議する。

### (2) 監査等委員会への報告に関する体制

- ・当社は、監査等委員が経営会議その他主要な委員会等に出席し、重要な決定や報告を把握できる体制を整備する。
- ・当社及びグループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員、監査役及び従業員は、会社に重大な損害を与えるおそれのある事実を発見した場合は、速やかに監査等委員会に報告する。
- ・当社及びグループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員、監査役及び従業員は、監査等委員会から職務の執行に必要な事項に関して報告を求められた場合は、速やかに応じる。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、監査等委員会に上記の報告を行った者が、それにより不利な取扱いを受けないように適切に対応する。

## 8. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査等委員会に対して、監査にかかる諸費用について、監査の実効性が担保できる予算を確保する。
- (2) 社長執行役員及び内部監査部門は、監査等委員会と定期的に会合を持ち、意見交換を行う。

## 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考え方

当社は、従来から「九電工行動憲章」に「反社会的勢力とは断固として対決する。」ことを明記し、その取り組みを行ってまいりましたが、2008年3月開催の取締役会において「内部統制システム構築のための基本方針」に「反社会的勢力からの不当要求等に対しては、組織全体で毅然として対応し、一切の関係を遮断する。」旨を追記し、さらなる体制整備の充実を図っております。

### (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

#### 1. 組織としての対応

会社法に基づく「内部統制システム構築に関する基本方針」、「九電工行動憲章」、コンプライアンス行動指針及び社内規則等に明文の根拠を設け、社長執行役員等の経営トップ以下、組織全体として対応しております。

また、コンプライアンス教育時等において、反社会的勢力からの不当要求等への具体的な対応方法などを周知しております。

#### 2. 外部専門機関との連携

警察、弁護士及び外部の専門機関等との緊密な連携関係を構築します。

#### 3. 取引を含めた一切の関係を遮断

反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係をもちません。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。反社会的勢力が取引先及び資材取引先となって不当要求を行う場合の被害を防止するため、暴力団等排除条項を工事請負約款、工事請負基本契約書及び資材売買契約約款へ追記いたしております。

#### 4. 有事における民事と刑事の法的対応

反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。

## 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

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### (1) コーポレート・ガバナンスの充実に向けての今後の目標

今後当社は、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるための取り組みを定期的にチェックし、改善することで、当社にとって最適なコーポレート・ガバナンス体制の構築とその充実に努め、継続的な企業価値の向上を目指してまいります。

#### (2) 適時開示体制の概要

当社は、投資家への適時適切な会社情報の開示が、健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、フェア・ディスクロージャー・ルールに基づいた迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めています。

##### 具体的な処理の概要

#### 1. 会社情報(決定事項・発生事項・決算関連・子会社関連等)が発生した場合

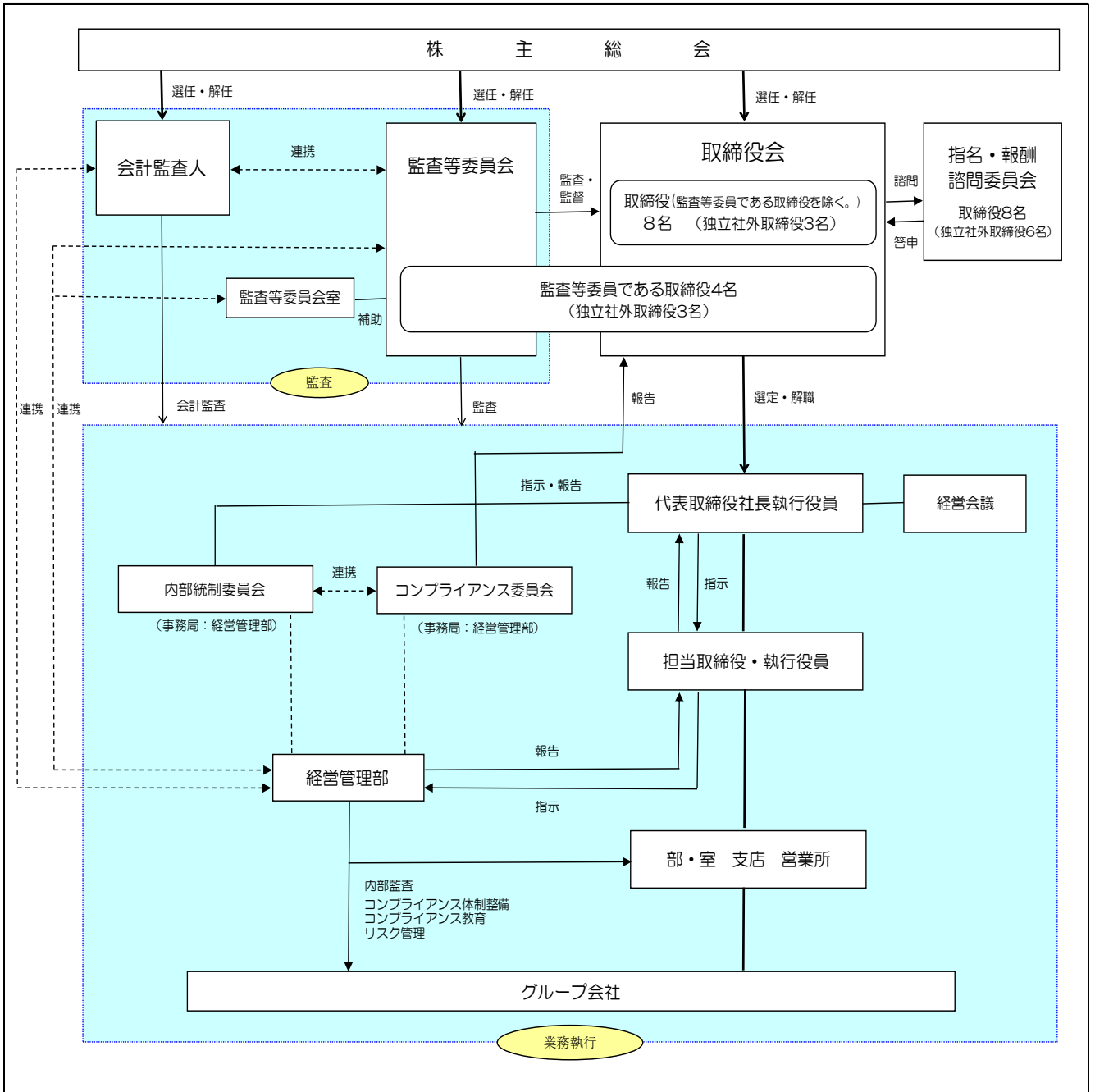
- ・当事者から関連部門へ報告
- ・関連部門は、速やかに情報取扱事務局(財務部)へ報告
- ・情報取扱事務局(財務部)は、上記の会社情報を集約し、情報取扱責任者(財務担当役員)へ報告
- ・情報取扱責任者(財務担当役員)を中心に、関連する法律に従って開示の要否検討  
(必要に応じて監査法人並びに顧問弁護士による助言・指導を受ける)

#### 2. 会社情報について開示が必要と判断した場合

- ・取締役会または経営会議で決議または承認を得る
- ・情報取扱責任者(財務担当役員)は、金融商品取引法・関連法令・証券取引所の定める適時開示規則等に従い、速やかに開示
- ・同時に報道機関に公表するとともに、当社のホームページにも掲載

参考資料

【内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



参考資料

【適時開示体制の概要(模式図)】

