

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

コスモエネルギーグループでは、「私たちは、地球と人間と社会の調和と共生を図り、無限に広がる未来に向けての持続的発展をめざします。」をグループ理念として掲げています。当社グループでは、上述の「コスモエネルギーグループ理念」およびこれを推進し達成するための具体的指針としての「コスモエネルギーグループ企業行動指針」に基づき、「経営の透明性・効率性の向上」「迅速な業務執行」「リスクマネジメントおよびコンプライアンスの徹底」を推進しています。

### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しています。

### 【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】

・当社グループは上場株式を保有する場合は必要最小限の保有とし、取引の安定維持・拡大や資金調達の安定化等の観点から当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資すると考えられる株式を保有する方針としております。当社グループでは毎年、株式保有に伴う便益が資本コストに見合っているかを検証することに加え、株式の価格変動リスクや発行体企業の中長期的な当事業への貢献等を踏まえ、全銘柄について保有意義を検証し、取締役会で議論を行い、保有意義が認められない場合は売却を進めています。その結果、政策保有株式の銘柄数は、2023年3月末時点で20銘柄(うち上場会社3銘柄)となりました。保有意義の検証を行い、保有意義が認められない場合は売却を進めます。なお取締役会においても個別銘柄ごとの検証内容を開示しております。

・上場株式の議決権行使にあたりましては、会社提案・株主提案を問わず、発行会社および当社の中長期的な企業価値の向上に資する提案であるかどうか、また当社としての保有意義を毀損するか否か、を総合的に判断し行使します。

#### 【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

・取締役会は、法令および取締役会規程に基づき、取締役の競業および利益相反取引の承認を適切に行っています。

・関連当事者間の取引については、法令に基づき、有価証券報告書に記載しています。

#### 【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】

##### ( ) 多様性の確保についての考え方、方針

・当社グループは、人材を経営資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことが重要であると認識しています。そのため、グループ企業行動指針において、人材の活用および能力の向上に取り組むことを示しています。その指針の下、人材活用の取り組みについての基本方針「人材活用方針」を以下の通り定めています。

年齢、性別、国籍、職種、所属および職歴等に関わらず、あらゆる役員および従業員が公正に処遇され、能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指しています。

#### 【人材活用方針】

##### 1. 多様な人材の活躍推進

多様な価値観を尊重し、年齢、性別、国籍、職種、所属および職歴等に関わらず、あらゆる従業員が公正に処遇され、能力を最大限に発揮できる環境づくりを行います。

##### 2. ジョブ志向による能力発揮の促進

それぞれの従業員に求められる役割、職責および目標を明確にし、能力を最大限に発揮した従業員に報います。

##### 3. 自律的成長の促進

当社グループ全体の収益および成長に「こだわり」を持ち、自ら課題を設定して課題の解決に取り組むことができる従業員を育成していきます。

##### 4. 個の強化の促進

それぞれの従業員に求められる育成課題に対し、業務目標や行動計画を明確にして自律的キャリアの形成や行動変容を促し、その成長を評価していきます。

「価値創造に向けた人事制度と人材の育成について」の詳細は以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee2.html>

##### ( ) 女性社員の管理職比率と役職者への登用(女性の活躍推進)

・多様性の実現に向けて女性活躍の推進を最優先課題とし、積極的な採用、育成、役職者を含む管理職への登用、職域拡大等を進めています。2023年4月1日時点の女性管理職比率は6.7%となり、目標としていた6.0%を達成しました。

また、女性管理職のベースとなる新卒学卒女性採用比率においても、2023年4月入社は60%となり、目標としていた50%を大きく上回りました。

・今年度より開始した第7次中期経営計画期間においても、現行の取り組みを継続すべく、女性活躍推進の目標値として以下4つを掲げています。

今後とも意識改革や働き方改革を進めるとともに、積極的な採用や管理職への登用や育成、能力に応じた適切な配置等、女性活躍推進に取り組

んでいきます。

【女性活躍推進のための目標値】

- ・女性管理職比率(2026年4月1日時点) :10%(2023年4月1日時点 6.7%)
- ・新卒学卒女性採用比率(2024年4月、2025年4月、2026年4月入社) :50%以上継続(2023年4月入社 60%)
- ・男女賃金格差(2023年度、2024年度、2025年度) :75%以上継続(2022年度実績 75.5%)
- ・男性育休取得率(2023年度、2024年度、2025年度) :50%以上継続(2022年度実績 56%)

女性管理職比率、新卒学卒女性採用比率はコスモ石油株式会社が雇用元の基幹職社員を対象とし、社外への出向者を含んでいます  
男女賃金格差については、コスモ石油株式会社が雇用元の社員のうち正規雇用労働者における比率を目標として設定しています。  
男性育休取得率は、コスモ石油株式会社が雇用元の社員を対象としています。

当社では、育児と仕事の両立を支援するためのプログラムを多数用意しております。育児休職制度に加え、就業期間においても出産休暇や子の看護を目的とした休暇、テレワーク制度やコアタイムなしのフレックス制度などにより、柔軟な働き方が可能です。育児休職を一つの選択肢としつつ、社員が自律的に制度を選択しながら、育児との両立ができる環境を整えています。

「育児と仕事を両立するための支援制度」の詳細は以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee4.html>

( ) 中途採用者・外国人の管理職比率と登用

・企業の持続的成長、変革には中途採用者は多様性を構成する重要な人材と考えており、2023年4月1日時点で、コスモ石油株式会社が雇用元のライン長のうち、10.9%が中途採用者のライン長となりました。従業員だけでなく、中途採用者の執行役員や取締役への登用も積極的に行っています。

今後とも積極的な採用および育成、能力に応じた適切な配置等に取り組んでいきます。

- ・外国人については、国籍等によって他の社員と特段の差が生じるとは考えていないため、現時点では管理職登用の目標策定等は行っていません。多様性を高めるべく、国籍に関わりなく積極的に採用・育成を進め、管理職への登用を進めています。
- ・こうした多様性の確保に向けては、働き方改革、男女共同参画への意識改革等も積極的に実施しています。

( ) 働き方改革

- ・フレックスタイム制度やテレワーク勤務制度など「時間や場所に捉われない働き方」の実現
- ・生産性の向上、ワークライフバランスの推進を目的とした「労働時間の適正化」の促進
- ・より生産性を高める働き方として、「コスモの働き方ガイドライン」の策定、打ち出しを実施

( ) 意識改革

- ・女性がキャリアイメージを描きやすくするための社内外女性先輩社員との交流会の開催
- ・女性社員、キャリア入社者対象にしたメンター制度の取り組み(対象者のニーズに合わせたメンター選定と、メンターへの研修も実施)
- ・男女両方を対象とした「キャリアデザイン研修」や「育児と仕事の両立セミナー」の開催
- ・男性の育児参画を促進するための「出産休暇(有給の特別休暇)」や「育児休業の一部有給化」の制度化
- ・上司向けダイバーシティ、マネジメント研修の実施

( ) その他

- ・「インクルージョン」を前提とした障がい者の活躍推進
- ・セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ+)への取組みが評価され、「PRIDE指標」ブロンズ認定を取得

「ダイバーシティへの取り組み」の詳細は以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee3.html>

【原則2-6 企業年金アセットオーナーとしての機能発揮】

- ・当社グループは、企業年金の積立金の運用につき、四半期毎に担当役員に対して実績報告を行い、年度毎に経営執行会議において運用方針の見直しを行っています。
- ・また、定期的に人事部・経理部門・財務部門にて構成される年金連絡会を行い、専門性および受給者保護の観点から健全に年金資金の運用ができる体制を構築しています。
- ・運用機関に対しては、運用実績や運用体制、運用プロセス等を勘案し、総合的に評価、モニタリングを行っています。

【原則3-1 情報開示の充実】

( ) 会社の目指すところ(グループ理念等)や経営戦略、経営計画

グループ理念、経営戦略、経営計画等につきましては、以下の当社ホームページをご参照ください。

<グループ理念> <https://ceh.cosmo-oil.co.jp/company/vision.html>

<第6次連結中期経営計画> <https://ceh.cosmo-oil.co.jp/ir/mediumterm/pdf/6thmediumterm.pdf>

<第7次連結中期経営計画> <https://ceh.cosmo-oil.co.jp/ir/mediumterm/pdf/7thmediumterm.pdf>

( ) CGに関する基本的な考え方と基本方針

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますのでご参照ください。

( ) 経営陣幹部・取締役の報酬決定方針と手続き

- ・当社は、報酬決定・評価プロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しており、取締役会は、指名・報酬委員会による審議結果を踏まえ、取締役・執行役員の報酬に関する方針・制度等を決定します。
- ・当社は、中長期的な業績の向上と企業価値および株主価値増大へのインセンティブ、株主との利益共有、チャレンジ精神奨励、ならびに報酬決定・評価プロセスの透明性と客観性の確保を基本方針とする業績連動性を高めた役員報酬制度を採用しています。
- ・詳細は、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」および「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。
- ・取締役の個人別の報酬等の内容は、年次インセンティブの個人評価部分のみ指名・報酬委員会に一任しており、その他は全て取締役会にて決定しております。また、監査等委員である取締役の個人別の報酬等の決定については、会社法第361条第3項の定めに従い、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

( ) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名にあたっての方針と手続き

- ・当社は、経営陣幹部の選解任および監査等委員を含む取締役の指名におけるプロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関

として、独立社外取締役が過半数を占め、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、当社グループの求める人材要件への適合性をはじめとした多面的な人材評価情報や毎期の業績評価結果等を踏まえて、取締役・執行役員がその責務を継続的に全うできるか否かの確認や取締役・執行役員の候補者案の審議を行い、取締役会に答申します。

・当社は経営陣幹部の選任および監査等委員を含む取締役の指名に関して、当社の理念および環境認識を踏まえて、取締役・執行役員として不可欠な企業倫理とコンプライアンスの精神に加えて、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献できる者に求める要件として「構想力」「実行力」「対人影響力」「リーダーシップリスク」を設定し、これらの要件を備えた取締役・執行役員を指名することを基本方針としています。

・なお、当社グループの求める人材要件については、当社を取り巻く環境や置かれた状況の変化等を適時適切に反映したものとなっているかどうかを指名・報酬委員会において検証し、必要に応じて見直しを行います。取締役の選任状況や委員会の概要につきましては、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」および「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。

( ) 取締役の選解任・指名についての説明

・当社は、取締役候補者の経歴、重要な兼務状況、保有株式数、選任理由を株主総会招集通知に記載しています。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み等】

< 自社のサステナビリティについての取り組み >

・当社は、サステナビリティ方針とその取り組み状況について、統合報告書「コスモレポート」、有価証券報告書、招集通知等で開示しております。2021年3月に、グループ理念を再定義し、「サステナビリティの基本的な考え方」を定め、めざすべき2050年の社会の実現に向け、当社グループの重要なESG課題（マテリアリティ）を特定しました( )。当社のサステナビリティの考え方や方針、取り組みについては、当社ホームページをご参照下さい。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability.html>

マテリアリティについては、2023年4月1日に見直しを行い、第7次連結中期経営計画に反映して取り組んでいきます。

< 人的資本、知的財産への投資等について >

・第7次連結中期経営計画では「経営基盤の変革」を基本方針に掲げており、その1つの柱がHRX「人が生き、人を活かす人材戦略の実践」です。これまで以上に経営戦略と人材戦略を一体として捉え経営戦略を実現できる強い組織を作り上げるため、人材の価値の最大化を目指し、各種施策や投資を行います。

・社員一人一人のパフォーマンスの向上と継続的な成長を促すために、教育・育成への投資を積極的に行っています。目標値として下記を設定しています。

・エンゲージメント指数(2025年度) : 60% (2022年度実績 57%)

・年間研修費(2025年度) : 18万円/人 (2022年度実績 10万円/人)

エンゲージメント指数とは、従業員意識調査における「仕事のやりがい・誇り」3項目のプラス回答者の割合を指します。

エンゲージメント指数はコスモエネルギーホールディングス(株)、コスモ石油(株)、コスモ石油マーケティング(株)、コスモエネルギー開発(株)の在籍社員を対象とし、年間研修費はコスモ石油株式会社が雇用元の社員(社外への出向者含む)を対象とします。

・また組織力の強化策として、リーダーシップを持った将来の経営幹部候補人材や専門性の高い人材の確保に向けた採用・育成の仕組みを整備しています。テーマ・対象者毎に多様な研修プログラムを用意しており、階層別研修やキャリアデザイン研修、DX研修等に加え、自己啓発のための通信教育講座受講に対しても会社補助を行っております。また現場での育成を重視し、成果を出した社員や改革や変革に挑んだ社員を高く評価することで、成果を出した社員により報いる制度としています。

人材育成および評価制度の詳細については、以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee2.html>

・知的財産への投資等について、当社グループの持続可能な企業としての価値向上のために、知的財産は重要な資産であるとの認識に基づき、各種取組を実施するとともに、第7次連結中期経営計画で示される重要事業において、研究開発、ビジネス開発、事業運営を通じて従業員によって創造される知的財産の保護・活用を進めています。

具体的取り組みと、これまで確立、保護してきた特許権、商標権などを含めた知的財産に関する内容は、以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/innovations/intellectual-property.html>

・無形資産の一つであるブランドの管理について、当社の取り組みをコスモレポート上に開示しています。

[https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/about/ir/event/annual/2022/pdf/report2022\\_10.html](https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/about/ir/event/annual/2022/pdf/report2022_10.html)

< 気候変動への対応について >

・当社グループは、気候変動の視点をより一層取り入れた経営計画を策定し実行していくことが、地球や社会、そして我々の持続的な発展に不可欠であると認識しており、2021年5月に「2050年カーボンネットゼロ」を宣言しております。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/environment/gl-warming/tcfd.html>

2022年5月には、カーボンネットゼロの実現に向けた取り組みと工程をとりまとめたロードマップを、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)におけるシナリオ分析や、外部環境・内部環境の分析等を基に策定しました。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/environment/gl-warming/netzero-roadmap.html>

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣への権限委任】

・当社では取締役会規程に、法令および定款に定める事項のほか、当会社の経営に関する基本方針および重要事項を協議決定するものと定めています。

・それ以外の業務執行の決定については、経営の迅速化を図るため、代表取締役社長に委任しており、経営執行会議、サステナビリティ戦略会議等の下位の会議体および当該業務の担当役員等に権限委譲しています。

【補充原則4 - 1 - 3 後継者計画】

・当社は後継者計画に関して、社長の後継者育成を当社グループの持続的成長を支える最重要戦略のひとつと位置づけ、後継者候補の選定における透明性と客観性を確保し、人材配置や外部トレーニング機会の提供等を通じて当社グループの社長としてふさわしい能力と資質を有する後継者の育成を図ることを基本方針としています。

・後継者の育成期間においては、後継者候補群について、当社グループの求める人材要件への適合性をはじめとした多面的な人材評価や毎期の業績評価を行うとともに、各人の育成状況に応じた人材配置案の検討・実施、外部トレーニング機会の提供等を通じて計画的な育成を行い、将来に向けた研鑽を支援します。指名・報酬委員会は、多面的な人材評価情報や毎期の業績評価結果についての情報提供を受け、後継者候補群と育成計画の妥当性を継続的に確認します。

・最終候補者の選定においては、複数の候補者群から当社グループの社長としてふさわしい能力と資質を十分に有する最終候補者を社長が選定し、指名・報酬委員会に起案します。指名・報酬委員会は社長からの起案内容の妥当性について審議を行い、取締役会に答申します。

#### 【補充原則4 - 3 - 2 資質を備えたCEOの選任】

・社長の選任に関して、社長は、当社グループの求める人材要件への適合性をはじめとした多面的な人材評価情報や毎期の業績評価結果をもとに、複数の候補者群から候補者を選定し、指名・報酬委員会に起案します。指名・報酬委員会は社長からの起案内容の妥当性を確認し、取締役会に答申を行います。

#### 【補充原則4 - 3 - 3 CEO解任手続き】

・指名・報酬委員会は、人材要件や業績基準等に照らして、社長の解任に関して取締役会への付議する必要があるか否かを毎期審議します。審議の結果取締役会への付議が必要と判断された場合は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が社長解任の是非を決定します。

#### 【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、当社の適正なガバナンスにとって必要な客観性と透明性を確保するために、社外取締役が可能な限り独立性を有していることが望ましいと考えています。

独立性の客観的判断のため、当社は、東京証券取引所が定める独立役員の判断基準をさらに厳格にしたものとして、以下のとおり独立性基準を定めています。

・当社は、当社の社外取締役が以下の基準項目のいずれにも該当しない場合は、当該社外取締役が十分な独立性を有していると判断し、独立社外取締役とみなします。

- (1) 当社グループの業務執行者(注1)
  - (2) 当社の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)(注2)またはその業務執行者
  - (3) 次のいずれかに該当する企業等の業務執行者
    - ア. 当社グループの主要な取引先(注3)
    - イ. 当社グループの主要な借入先(注4)
  - (4) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
  - (5) 当社グループから年間1千万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士
  - (6) 当社グループから年間1千万円を超える寄付を受けている者
  - (7) 社外取締役の相互就任・派遣関係となる会社の者
  - (8) 近親者が上記(1)から(7)までのいずれか((4)及び(5)を除き、重要な者に限る)に該当する者
  - (9) 過去5年間において、上記(2)から(8)までのいずれかに該当していた者
  - (10) 前各項目の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められる者
- (注1)当社グループとは当社の連結決算対象会社となっている企業をいい、業務執行者とは現在または過去に当該株式会社、子会社の業務執行取締役、執行役または支配人その他の使用人である者をいいます。
- (注2)大株主とは、当事業年度末において、自己又は他人の名義をもって議決権ベースで10%以上を保有する株主をいいます。
- (注3)主要な取引先とは、当社グループの製品等の販売先または仕入先であって、その年間取引金額が当社の連結売上高または相手方の連結売上高の2%を超えるものをいいます。
- (注4)主要な借入先とは、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その借入金残高が当事業年度末において当社の連結総資産または当該金融機関の連結総資産の2%を超える金融機関をいいます。

#### 【補充原則4 - 10 1 任意の仕組みの活用】

取締役会の諮問機関として、役員を選任、後継者計画および報酬の決定プロセスに関する透明性と客観性を確保することを目的として過半数が独立社外取締役により構成される指名・報酬委員会を設置しており、委員長を独立社外取締役とすることで独立性を担保しております。詳細は、本報告書、P.9【任意の委員会】をご参照ください。

#### 【指名・報酬委員会の構成】

委員長 浅井 恵一取締役(独立社外取締役)

委員 井上 龍子取締役(独立社外取締役)、栗田 卓也取締役(独立社外取締役)、高山 靖子取締役(独立社外取締役)、  
桐山 浩代表取締役会長(社内取締役)

#### 【補充原則4 - 11 - 1 取締役のスキルマトリックス、取締役選任に関する方針・手続】

・取締役会は、指名・報酬委員会での審議結果を踏まえ、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できるよう、定款に定められた枠内で取締役の人数を決定します。

・また、取締役会が専門知識や経験、国際性等のバックグラウンドが異なる取締役で構成されるよう取締役の指名を行います。

・また、当社は、取締役・監査等委員の指名において、企業戦略の立案・実行、適切な経営判断に加え、グループ理念および経営課題を鑑み、特に重要な知識、能力等を一覧化したスキルマトリックスを作成しており、当該スキルマトリックスは、統合報告書「コスモレポート」および、株主総会招集通知で開示しています。

・なお、取締役会は、コーポレート・ガバナンスにおいて必要とされる透明性と客観性の向上を目的として、独立社外取締役を4名選任しており、そのうち2名は、他社での経営経験を有しています。

#### 【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、株主総会招集通知において、各役員の兼務状況を開示しております。

#### 【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

・事前のアンケートの結果やディスカッションに基づき、取締役会においてその実効性評価を行い、その結果の概要を自社ウェブサイト上で開示しています。

<https://ceh.cosmo-oil.co.jp/ir/management/pdf/evaluation.pdf>

#### 【補充原則4 - 14 - 2 役員のトレーニングの方針】

・当社は、取締役およびその候補者の業界知識や専門知識の更なる向上を図るために、複数回の社内研修を実施しており、また、必要に応じて社外講習等の受講の機会を提供しております。

・当社は、取締役の就任以降、当社および中核事業会社(精製、販売および石油開発部門)の事業内容に関する各部門長との面談のほか、当社グループ会社における中東の石油開発設備、風力発電サイト、製油所およびサービスステーション等主要施設の視察を行っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

・当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、以下のような施策を実施する方針としています。

( )株主との対話に関する面談の対応者(経営陣等)の指定

株主との対話は、IR部門の担当役員が統括し、面談の対応者(経営陣等)の選定を含め適切に対応するものとしています。また、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的に考えて適切と判断した場合には、経営陣幹部、社外取締役、監査等委員を含む取締役が面談に臨むこととしています。

2022年度は、ESG説明会およびSR面談において、社外取締役が登壇または出席し、株主・投資家との対話を積極的に行いました。

( )対話を補助する社内関連部門の有機的な連携のための方策

株主との建設的な対話の実現に向けIRを担当する部門が中心となり、社内関連部門との必要な情報の共有など、積極的に連携を取りながら業務を行っています。

( )個別面談以外の対話手段の充実に関する取り組み

個別面談以外の対話手段として、四半期毎に機関投資家向け決算説明会を実施し、その内容を当社ホームページで公開しております。

また、国内外の株主への建設的な対話のためのツールとして、当社ホームページにおける、会社関連情報の充実や、個人株主向けの株主通信およびコスモレポートの発行等、情報発信を行っています。

( )株主の意見・懸念に対する効果的なフィードバック

株主との対話において把握した意見・懸念等は、定期的に経営陣へフィードバックしています。

( )対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

インサイダー情報が漏洩しないように、決算発表前の一定期間においては、サイレント期間を設定し、投資家との対話を制限しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

・当社は、2023年3月に公表した第7次連結中期経営計画「Oil & New ~ Next Stage ~」において、非財務資本の活用による事業戦略の実現と、これによる収益力の向上、資本政策の充実、成長事業の拡大を図ることが、企業価値の向上(PBR向上)に繋がるものと考え、4つの基本方針「収益力の確保」「成長に向けたNew領域の拡充」「三位一体の資本政策実現」「経営基盤の変革」を策定しました。

・第7次連結中期経営計画においては、WACCをベースとした資本コストを把握した上で、資本コストを上回るROICの目標値を設定しています。

・資本政策については、株主還元・財務健全性・資本効率のいずれも欠けることなく三位一体で実行することとし、総還元性向の引き上げと下限設定額を上回る安定配当の実施、財務健全性目標の算定方法の開示など、資本市場への積極的な開示はもちろん、株価を十分に意識した内容としています。

・取締役会において市場評価も含めた現状分析を行い、2023年8月および11月に発表した2023年度 第1四半期決算説明資料、2023年度 第2四半期決算説明資料においては、企業価値向上への取り組みを開示しております。

・第7次連結中期経営計画資料

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/about/ir/management/mediumterm/pdf/7thmediumterm.html>

・2023年度 第1四半期決算説明資料

[https://www.cosmo-energy.co.jp/content/dam/corp/jp/ja/ir/financial/presentation/2023/q1/pdf/presen2023\\_1q.pdf](https://www.cosmo-energy.co.jp/content/dam/corp/jp/ja/ir/financial/presentation/2023/q1/pdf/presen2023_1q.pdf)

・2023年度 第2四半期決算説明資料

[https://www.cosmo-energy.co.jp/content/dam/corp/jp/ja/ir/financial/presentation/2023/q2/pdf/presen2023\\_2q.pdf](https://www.cosmo-energy.co.jp/content/dam/corp/jp/ja/ir/financial/presentation/2023/q2/pdf/presen2023_2q.pdf)

【株主との対話の実施状況等】

・2023年3月に公表した第7次連結中期経営計画の策定、公表に当たり、多くの機関投資家・株主、アナリストと対話を行い、そこで得られた意見や気づきを反映させました。詳細は、以下の当社ホームページに公表しております。

<https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/information/press/pdf/230314.html>

## 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(%)
岩谷産業株式会社	17,459,525	19.76
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,720,100	11.00
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,340,600	6.04
関西電力株式会社	1,860,000	2.10
コスモエネルギーホールディングス取引先持株会	1,618,200	1.83
株式会社みずほ銀行	1,600,012	1.81
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	1,580,300	1.78
株式会社三菱UFJ銀行	1,580,003	1.78
損害保険ジャパン株式会社	1,342,320	1.51
GOVERNMENT OF NORWAY	1,325,347	1.50

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし



上記大株主の状況は、2023年12月15日現在のものです。  
上記の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、次のとおりです。  
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) 9,720,100株  
株式会社日本カストディ銀行(信託口) 5,340,600株

(株)三菱UFJフィナンシャル・グループにより2023年10月16日付けで、(株)みずほ銀行により2023年11月22日付けで、岩谷産業(株)により2023年12月8日付けで、(株)シティインデックスイレブンスにより2023年12月8日付けで、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)がそれぞれ提出されておりますが、上記大株主状況には含めておりません。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	石油・石炭製品
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	9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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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
井上 龍子	弁護士											
栗田 卓也	その他											
高山 靖子	他の会社の出身者											
浅井 恵一	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
- f 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)
- g 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- h 上場会社の取引先(d、e及びf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)

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
井上 龍子				井上龍子氏は、1981年に農林水産省入省後、2003年にFAO(国連食糧農業機関)・WFP(国連世界食糧計画)に対する常駐日本政府代表に就任し、世界経済の成長へ寄与されました。2017年には弁護士登録し、現在渥美坂井法律事務所・外国法共同事業に所属しております。国際機関における日本政府代表として培われた豊かな経験と高度な国際的知見を有すると共に、弁護士としてはコンプライアンス・内部統制やコーポレート・ガバナンスを主な業務分野の一つとしており、特にガバナンス及びリスクマネジメントの面から当社グループの企業価値向上に貢献してきました。上記の実績に加えて、これまでの当社の属する業界にとらわれない知見による取締役会や指名・報酬委員会での積極的な発言・助言等の実績も踏まえ、職務を適切に遂行することができるものと判断しております。
栗田 卓也				栗田卓也氏は、1984年に建設省(現国土交通省)入省後、2009年に同省都市・地域整備局まちづくり推進課長に就任し、都市開発を通して日本経済の発展に寄与されました。2011年からは、東日本大震災復興対策本部事務局参事官として復興政策を指揮し、2020年には国土交通省事務次官に就任されました。長年の経験によって培われた豊かな経験と幅広い社会的知見を有しており、当社においては第7次連結中期経営計画の策定(特に新規事業関連における提言)で成果を上げてきました。上記の実績に加えて、これまでの当社の属する業界にとらわれない知見による取締役会や指名・報酬委員会での積極的な発言・助言等の実績も踏まえ、職務を適切に遂行することができるものと判断しております。

高山 靖子				高山靖子氏は、(株)資生堂にて、お客さま対応やCSR部門責任者や常勤監査役を経験後、複数の上場会社の社外取締役及び社外監査役に就任しています。同氏は当社において、前職までの経験やコーポレート・ガバナンスに関する豊富な知見を踏まえ、特にコンプライアンス、リスクマネジメント、グループガバナンス等の体制強化に向けた指摘・提言等を行っています。上記の実績に加えて、当社の属する業界にとらわれない知見から、適切な経営の監査及び監督が期待できるものと判断しております。
浅井 恵一			浅井 恵一氏が取締役を務めていたKHネオケム株式会社と当社グループの間には石油製品の売買等の取引がありますが、2022年度の当社グループ連結売上高に占める相手方への売上高は0.4%未満であることから、同氏は十分に独立性を有していると判断しています。	浅井恵一氏は、三菱商事(株)にて、石油事業(販売・需給・精製等)部門を経験し、ほぼ一貫してエネルギー部門を歩んできました。同社執行役員就任後、2013年の(株)リチウムエナジージャパン取締役副社長を経て、2014年にKHネオケム(株)代表取締役社長に就任しました。同氏は当社において、グループガバナンス体制強化への取組等で成果を上げてきました。上記の実績に加え、米国やインドに駐在するなど国際的知見及び会社経営全般に関する豊富な知識と経験から、適切な経営の監査及び監督が期待できるものと判断しております。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	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	3	1	1	2	社外取締役

### 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

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

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置し、専任者を配置しています。なお、当該専任者の独立性を確保するため、任命・異動・懲戒等の人事権に係る事項の決定にあたっては、事前に監査等委員会の同意を得るものとしています。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人(有限責任あずさ監査法人)と定期的に会合を持ち、当社および子会社における業務執行状況ならびに財産の状況等に関する報告を受けるとともに、相互の情報共有、意見交換を実施するなど緊密な連携を図っています。また、内部監査部門より定期的に、内部監査結果についての報告を受け、内部統制システムの適正性を評価するとともに、必要な追加監査および調査等について指示を行っています。

## 【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

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・報酬委員会	5	1	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	1	1	4	0	0	社外取締役

## 補足説明

当社は、取締役の候補者および報酬の決定プロセスに関する透明性と客観性を確保することを目的として、過半数が独立社外取締役により構成される指名・報酬委員会を設置しています。

当委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、取締役の候補者案と報酬制度について審議し、取締役会への答申を行います。当委員会の事務局は、秘書室に設置しています。

・2022年度出席状況

浅井 恵一(委員長) 10回中10回

高山 靖子(委員) 10回中10回

井上 龍子(委員) 10回中10回

栗田 卓也(委員) 8回中8回

桐山 浩(委員) 10回中10回

\*栗田取締役は、委員就任時点である2022年6月23日以降の出席状況について記載しております。

・2022年度 指名・報酬委員会の活動状況

2022年度は、指名・報酬委員会を合計10回開催し、主に以下の議題について審議しました。

2022年5月16日

審議・確認事項(指名分野)

・取締役会の役割

・CGコード記載内容の確認

審議・確認事項(報酬分野)

・年次インセンティブの業績評価について

・事業報告書/有価証券報告書の開示内容について

2022年6月13日

審議・確認事項(指名分野)

・役員目標内容、役員人材要件の確認

・社外取締役の情報共有

審議・確認事項(報酬分野)

・ESG目標の進捗確認と検討状況の報告

・株式報酬の決定額について

2022年6月23日

審議・確認事項(指名分野)

・指名・報酬諮問委員会委員および委員長の選任

2022年7月27日

審議・確認事項(指名分野)

・取締役会体制のあり方について

・役員トレーニングについて

2022年10月17日

審議・確認事項(指名分野)

・指名・報酬諮問委員会の名称変更について

・社内役員の定年について

審議・確認事項(報酬分野)

・年次インセンティブ(業績評価)の指標について

・株式報酬の計算期間の統一について

2022年11月10日

審議・確認事項(指名分野)

・社外取締役の在任期限の検討

・スキルマトリックスの見直し

2022年12月23日

審議・確認事項(指名分野)

・CEH会長・社長人事

・役員業績評価・多面評価の結果確認

審議・確認事項(報酬分野)

・経営者報酬を取り巻く環境に関する報告

・現行の報酬水準レビュー

2023年1月16日

審議・確認事項(指名分野)

・CEH役員人事

・役員在任期限規程について

審議・確認事項(報酬分野)

・報酬水準・ミックスの見直し検討

2023年2月23日

審議・確認事項(指名分野)

・2023年度スキルマトリックスについて

審議・確認事項(報酬分野)

・報酬水準・ミックス最終案について

・年次インセンティブのフレームワークについて

2023年3月20日

審議・確認事項(指名分野)

・2023年度スキルマトリックスについて

・2023年度役員トレーニング実施計画

審議・確認事項(報酬分野)

・年次インセンティブの業績基準値設定について

・株式保有ガイドラインについて

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社では、東京証券取引所の定める独立役員の独立性に関する判断基準を参考にしながら、社外取締役が業務執行者を務める法人・団体との取引関係等を勘案のうえ、独立社外取締役を選任しています。

## 【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

該当項目に関する補足説明

当社では、中長期的な業績の向上と企業価値および株主価値増大へのインセンティブ、株主との持続的な利害共有、チャレンジ精神奨励と報酬決定・評価プロセスの透明性、客観性の確保を基本方針とする業績連動型報酬制度を導入しています。

同制度は、定額報酬である基本報酬および年次インセンティブ報酬、中長期インセンティブ報酬で構成されます。年次インセンティブ報酬(賞与)は、各事業年度の連結当期純利益(在庫評価損益を除く)500億円を100%達成水準とする業績評価、ESG目標への取り組み評価、経営者指名の観点をふまえた個人評価で構成され、それぞれ0~200%で連動しています。中長期インセンティブ報酬は、当社TSR(Total Shareholder Return、株主総利回り)の対TOPIX成長率および連結ネットD/Eレシオ(有利子負債比率)に基づき50~150%で連動しています。

当社は、中長期インセンティブ報酬として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される株式報酬制度を採用しています。

業績連動型報酬制度は、取締役(社外取締役、監査等委員である取締役を除く)および執行役員を対象としています。

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

取締役(監査等委員を除く)

支給人数7名 報酬等の額631百万円 基本報酬170百万円 業績連動報酬(年次インセンティブ)189百万円 非金銭報酬(中長期インセンティブ)271百万円

取締役(監査等委員を除く)のうち社外取締役

支給人数2名 報酬等の額27百万円 基本報酬27百万円 業績連動報酬(年次インセンティブ)0百万円 非金銭報酬(中長期インセンティブ)0百万円

取締役(監査等委員)

支給人数3名 報酬等の額71百万円 基本報酬71百万円 業績連動報酬(年次インセンティブ)0百万円 非金銭報酬(中長期インセンティブ)0百万円

取締役(監査等委員)のうち社外取締役

支給人数2名 報酬等の額38百万円 基本報酬38百万円 業績連動報酬(年次インセンティブ)0百万円 非金銭報酬(中長期インセンティブ)0百万円

合計 支給人数10名 報酬等の額702百万円 基本報酬241百万円 業績連動報酬(年次インセンティブ)189百万円 非金銭報酬(中長期インセンティブ)271百万円

上記のうち非金銭報酬は、当連結会計年度を評価対象期間に含む株式報酬について費用計上した額を記載しております。

また、有価証券報告書において、報酬等の総額が1億円以上であるものについて、役員ごとの報酬等の総額および種類別の額を記載しております。2022年度にかかる役員ごとの報酬総額および種類別の額は以下のとおりであります。

桐山 浩(取締役) 総額240百万円(内訳:基本報酬62百万円、賞与78百万円、株式報酬98百万円)

山田 茂(取締役) 総額107百万円(内訳:基本報酬27百万円、賞与35百万円、株式報酬44百万円)

植松 孝之(取締役) 総額120百万円(内訳:基本報酬31百万円、賞与40百万円、株式報酬48百万円)

竹田 純子(取締役) 総額101百万円(内訳:基本報酬26百万円、賞与35百万円、株式報酬39百万円)

上記のうち株式報酬は、当連結会計年度を評価対象期間に含む株式報酬について会計処理(費用計上)した額を記載しており、実際に株式交付ポイントへと転換して得られる金額とは異なります。なお、当連結会計年度に付与した株式報酬の基準ポイントの全数が株式交付ポイントへと転換された場合、各役員が得られる株式報酬について、基準ポイント算定日の株価に基づく金額は、桐山 浩:46百万円、山田 茂:20百万円、植松 孝之:23百万円、竹田 純子:20百万円となります。

当連結会計年度に、取締役等の報酬として交付した株式の数及び対象となる役員数は以下の通りです。

なお株式の数には、株式報酬制度の株式交付規程に基づき、株式交付時に換価処分し換価処分金の相当額を給付した47,479株を含んでおります。また、社外取締役へ交付した株式はありません。

取締役(監査等委員を除く) 株式数99,973株 7名

取締役(監査等委員) 株式数0株 0名

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

第3回定時株主総会の決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く)の金銭報酬の上限を年額6億円、監査等委員である取締役の金銭報酬の上限を年額9千万円としています。また、株式報酬制度において当社が拠出する金員の上限を対象期間ごとに4億円としております。

役員に付与される総報酬の水準、および基本報酬、年次インセンティブ報酬、中長期インセンティブ報酬の構成比率については、社外コンサルタントが運営する「経営者報酬データベース」を分析データとして用い、国内大手企業における役員報酬水準および報酬構成の最新状況との客観的なベンチマーク分析に基づき妥当性を検証し、指名・報酬諮問委員会の審議を経た上で決定されます。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役専属のスタッフを配置し、会議資料の事前配布・説明および情報提供等のサポートを適宜行っています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
森川 桂造	相談役	業界団体、経済団体等の社外活動	報酬有	2020/06/25	1年更新

## その他の事項

長年当社の経営に携わった経験・知見を活かし業界団体等の活動や顧客との関係維持のための活動に従事しておりますが、当社の経営および業務執行のいかなる意思決定にも関与いたしません。

## 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)

当社は、統治形態として監査等委員会設置会社を選択し、監査等委員会および会計監査人を設置しています。また、任意の機関として指名・報酬諮問委員会を設置することにより、取締役・執行役員の選任と報酬決定のプロセスの客観性・透明性を確保しています。

### (1) 取締役会

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)6名(男性4名のうち独立社外取締役1名、女性2名のうち独立社外取締役1名)、監査等委員である取締役3名(男性2名のうち独立社外取締役1名、女性独立社外取締役1名)で構成され、経営の基本方針等重要な事項を決定するとともに、業務執行を監督しています。

### (2) 監査等委員会

独立社外取締役2名を含む3名の監査等委員で構成される監査等委員会(常勤1名、非常勤2名)は、内部統制システムを利用して、取締役の職務執行、その他グループ経営にかかわる全般の職務執行の状況について、監査・監督を実施しています。委員長は独立社外取締役が務めています。

### (3) 会計監査人

会計監査人として有限責任 あずさ監査法人を選任し、会計および会計に係る内部統制の適正および適法性について第三者としての視点より助言・指導を受けています。

### (4) 内部監査

内部監査体制については、社長直轄のスタッフからなる監査室を設置し、経営執行会議に諮った年度毎の内部監査計画に則り社内および関係会社の業務活動に対して内部監査を実施しています。業務の改善に向けて具体的な助言・勧告を行うとともに、経営トップ、経営執行会議ならびに監査等委員会へ内部監査報告を実施するなど、内部監査機能の充実に努めています。

### (5) 経営執行会議

経営執行会議は、社長執行役員を含む主要な執行役員、常勤監査等委員である取締役により構成され、原則隔週1回開催し、取締役会で決定した経営方針に基づき業務執行に関する基本方針および重要事項を審議する業務執行の意思決定機関としています。

### (6) 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、社内取締役1名、独立社外取締役4名の計5名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。同委員会は、取締役会の諮問機関であり、役員の指名・報酬に関する審議を行っています。

## 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

当社は、社外取締役の比率を高め取締役会の監査・監督機能を強化することなどを目的として、監査等委員会設置会社の統治形態を採用しています。

また、当社では執行役員制度を導入し、経営の意思決定・業務執行の監督(取締役会)と業務執行を明確に分離しています。また、事業環境の変化に即応し、迅速な意思決定を行うため、一部の権限を執行役員に委譲しています。

## 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	定時株主総会開催日の約3週間前を目途に招集通知を発送しています。また、開催日の約4週間前を目途に招集通知を当社ホームページ等に掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、集中日を回避して開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の行使を採用しています。
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へ参加しています。

招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知、事業報告、連結・単体計算書類、監査報告書謄本および株主総会参考書類の英訳を、当社および議決権電子行使プラットフォームのホームページ上に掲載しています。
その他	株主総会招集通知、事業報告、連結・単体計算書類、監査報告書謄本、株主総会参考書類および株主総会会場案内図をホームページ上に掲載しています。 株主総会では、株主の皆様によりわかりやすくご理解いただけるよう、映像を用いて報告事項を説明しており、会場に出席できない株主の皆様を対象として株主総会のライブ配信を行っています。 加えて、株主の権利への対応方法・手順を、株式取扱規程、法定書類閲覧謄写等への対応要領等で定めています。

## 2. IRに関する活動状況

	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	当社の情報開示方針については、ホームページ上に「ディスクロージャーポリシー」を公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社単独の説明会を実施していませんが、アナリスト向け決算説明会の様子をホームページ上に動画・音声配信し、説明会資料も全て開示しています。 このほか、個人投資家向けサイトを開設し、株主通信を年2回発行するなど、機関投資家と個人投資家との間に情報格差を生じさせない工夫をしています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎に説明会を実施しています。また、第2四半期決算および通期決算の後に、トップマネジメントによる戦略説明ならびに決算の実績および業績予想の説明・質疑応答を実施しています。 第2四半期決算後・通期決算後の説明会の様子については、動画・音声および説明会資料を説明会と同日にホームページ上に開示しています。第1四半期決算および第3四半期決算については、経理担当役員による決算の実績および業績予想の説明・質疑応答を実施し、ホームページ上に音声、説明会資料および質疑応答要旨を開示しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	説明会を実施していませんが、アナリスト向け説明会の様子を英語に吹き替え、英文資料および質疑応答要旨とともにホームページ上に開示しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報(決算短信、説明会資料、有価証券報告書、内部統制報告書、四半期報告書およびエクセル形式でダウンロード可能な業績のヒストリカルデータ)をはじめ、株式・債券情報、用語集および発行物(株主通信、コスモレポート(統合報告書))を掲載しています。 海外投資家向けには、日本語と同レベルの内容を英文で提供しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	(担当役員)常務執行役員 松岡 泰助 (担当部署および担当者)経営企画部 IRグループ グループ長 長野 慎太郎	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社グループは、ステークホルダーに対して果たすべき社会的責任について「コスモエネルギーグループ企業行動指針」(2018年9月改定)に明記しています。また同指針の浸透を図るべく、全グループ社員を対象とした企業倫理・人権eラーニング研修を年1回実施すること等で周知徹底に努めています。



<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社グループは、国連が提唱するグローバルコンパクトの基本原則(人権・労働・環境・腐敗防止)を尊重し、グループ理念の実現に向けて活動しています。連結中期サステナビリティ計画(2018～2022年度)においては、「気候変動対策」「労働安全衛生」「ダイバーシティと機会均等」「コンプライアンス」「安全操業・安定供給」等の10のマテリアリティを新たに特定し、KPIの達成に向けて取り組んできました。2023年度より始まる第7次連結中期経営計画においても、サステナブル経営を推進し、持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーンでの取り組みを推進してまいります。</p> <p>石油開発事業では環境保全活動を重点施策と位置付け、環境への負荷をできる限り低減する取り組みを推進しています。産油国での環境保全活動として、原油生産の現場であるムバラス島において、マングローブの植林をはじめとする緑化や海洋でのサンゴの保護、海草の繁殖、希少種であるみさご(オスプレイ)の保護など幅広い環境保護活動に取り組んでいます。国内では、事業所周辺の里山を「コスモの森」として整備・保全し、次世代に継承していく里山保全活動に取り組んでいます。</p>
<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>	<p>「コスモエネルギーグループ企業行動指針」において、経営の透明性を旨とし、株主・投資家等への適時・適切な情報開示のみならず、経営方針・事業内容をより知っていただくために、誠実で積極的なコミュニケーションを行うことを方針として掲げています。当社グループを取り巻く多様なステークホルダーへの情報開示にあたり、各種ガイドラインを参考にした統合報告書「コスモレポート」の発行および当社ホームページにて、編集方針を開示します。</p>
<p>その他</p>	<p>(多様性の確保) ・【補充原則2 - 4 - 1】を参照 (健康増進に向けた取り組み) &lt;健康経営について&gt;</p> <p>当社グループは、役員および従業員の心身の健康が、当社グループの企業価値創造の源泉であり、持続的な成長基盤になると認識しています。また、品質の高い製品・サービスを安全かつ安定的に供給するためには、役員および従業員が心身ともに健康で、能力を最大限に発揮する環境が不可欠であると考えており、当社グループにおける健康経営の取り組みを健康経営方針に定めています。</p> <p>疾病の予防・早期発見・早期治療に注力しており、本人の健康増進および受動喫煙被害を防ぐため就業時間中禁煙を就業規則に定めて禁煙支援プログラムを提供するほか、人間ドック・二次検査受診のための有給の特別休暇を制度化しています。</p> <p>&lt;推進体制&gt;</p> <p>人事担当役員、人事部、健康保険組合による健康経営推進ワーキンググループにて主な取り組みを実施し、サステナビリティ戦略会議にてKPI進捗等を報告しています。</p> <p>体制図や取り組みの詳細は当社ホームページをご参照ください。 <a href="https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee6.html">https://www.cosmo-energy.co.jp/ja/actions/sustainability/social/employee6.html</a></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

#### 【基本的な考え方】

当社は、コスモエネルギーグループ理念および企業行動指針を実践し、職務を適正かつ効率的に執行するため、当社および当社グループ会社の取締役および使用人等の職務執行の体制、これを支えるためのリスクマネジメント・内部監査の体制および監査等委員会による監査が実効的に行われることを確保するための体制を整備しています。

#### 【内部統制システムの整備状況】

当社は、グループ理念を実現するために、「コスモエネルギーグループ企業行動指針」を制定し、遵法精神を踏まえた倫理観のある企業行動の徹底に努めています。コスモエネルギーグループ理念および企業行動指針を実践し職務を適正かつ効率的に執行するため、「内部統制システムに関する基本方針」に基づき、当社およびグループ各社の取締役・社員の職務執行、リスクマネジメント・内部監査、監査等委員会による監査の体制を整備・運用しています。

2021年4月に、サステナビリティ及び内部統制に関する活動を統括する組織体制として、社長執行役員を議長とするサステナビリティ戦略会議を設置しました。サステナビリティ戦略会議は、当社の役員および企画部門長をはじめ、中核事業会社の社長および企画部門長、監査等委員で構成されます。当戦略会議において、連結中期サステナビリティ計画の活動の実績・評価を行い、重要なものを取締役会に報告しています。また、サステナビリティ戦略会議の実務機関として、サステナビリティ推進部長を事務局長とするサステナビリティコミッティを必要に応じて開催いたします。2022年度はサステナビリティ戦略会議を5回開催し、14件の議題を討議、そのうち取締役会へ9件を審議・付議報告しました。

このほか、全社員へのコスモエネルギーグループ企業行動指針・グループ理念カードの配付、当社グループの役員および社員を対象とした定期的なモニタリング調査や企業倫理研修を実施することなどとして、コンプライアンスの徹底を図っています。

また、社員からの相談および通報に対して適切に対応し、企業倫理の確立を目的としたコスモエネルギーグループ企業倫理相談窓口(ヘルプライン)を社内外に設置しています。通報者に対しては、匿名性を確保するなどの不利益回避措置を講じています。

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については、取締役会規程、経営執行会議規程、業務規程、決裁権限規程等により、職務の効率的な執行を図っています。

取締役の職務にかかる情報の保存および管理に関する体制については、取締役会規程、情報管理規程等の情報管理に関する社内規程に従い、取締役の職務の執行に係る情報を適切に保存および管理しています。

なお、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制システムについては監査室が評価機能を有し、当社グループ全体の内部統制システムを評価および改善しています。

## 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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】

「コスモエネルギーグループ企業行動指針」の第6章「誠実な企業であり続けます」の中で「反社会的な勢力・団体とは一切の関係を持たず、いかなる利益供与も行いません。また、マナーロンダリングに関与しません。」と定めています。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

当社では、上記基本指針に則り、反社会的勢力(不当要求、悪質勧誘等)対応マニュアル等を策定し、不当要求情報の収集・管理等の業務を行うほか、各事業所からの相談に応じるとともに、適宜関係当局と連携する体制を構築しています。

また、当社は、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会(特防連)、三田地区特殊暴力防止対策協議会および公益財団法人暴力団追放運動推進都民センター(暴追都民センター)に加盟しており、各種研修会への参加や情報収集活動を行っています。

啓発活動としては、年に1回、当社グループ全社員に対する企業倫理研修を通じて、「コスモエネルギーグループ企業行動指針」の理解を深めるとともに、その浸透度をモニタリングすることで周知徹底を図っています。

## 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 更新

なし

該当項目に関する補足説明 更新

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

### 1. 基本方針

当社は、ステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指し、主に財務情報など経営に関する重要な情報を適時・適切に開示するとともに、非財務情報についても積極的に開示することを基本方針としています。

### 2. 情報開示基準

当社は、会社法、金融商品取引法(フェア・ディスクロージャー・ルールを含む。)等の諸法令および東京証券取引所(以下「東証」という。)の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下「適時開示規則」という。)を遵守します。諸法令や適時開示規則では開示が必要とされない情報につきましても、当社を理解していただくために有効と判断した場合は積極的に開示していきます。

### 3. 情報開示の方法

適時開示規則で開示が必要とされる情報につきましては、東証の「TDnet(適時開示情報伝達システム)」で開示後、原則として速やかに当社ホームページに掲載します。適時開示規則では開示が必要とされない情報につきましても、当社ホームページへの掲載等により広く開示します。

### 4. インサイダー取引の未然防止

当社は、重要な会社情報を適切に管理し、インサイダー取引の未然防止を図るための社内規程を定め、グループ社員全体への周知徹底と啓発活動を促進しています。

### 5. 業績予想及び将来情報の取り扱い

当社が開示する計画、見通し、経営目標等のうち、歴史的事実でないものにつきましては、その時点で入手可能な情報による当社の判断および仮定に基づいています。実際の業績につきましては、さまざまな要素により、見通し等と大きく異なる可能性があります。なお、業績に影響を与える要素には、経済情勢、原油価格、石油製品の需給動向および市況、為替レート等が含まれますが、これらに限るものではありません。

### 6. 沈黙期間(情報開示を制限する期間)

当社では、重要な会社情報の漏えいを防ぎ、公平性を確保するため、原則、各四半期決算末の翌日から決算発表日まで(約1ヶ月)を「沈黙期間」とし、決算に関わる問い合わせへのコメントや回答は控えさせていただいています。なお、「沈黙期間」でも既に公表されている情報に関しての問い合わせには対応させていただきます。但し、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合には、適時適切に開示します。

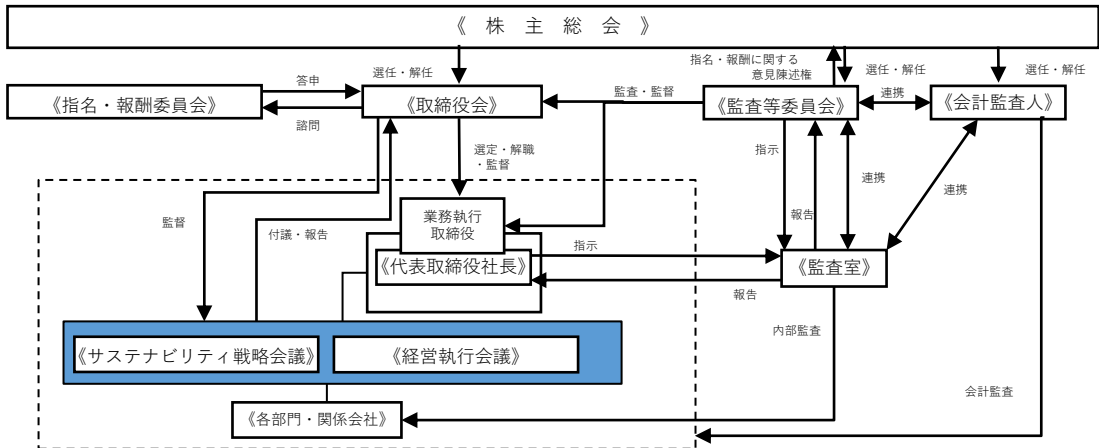
### 7. 社内体制

決定事実および発生事実につきましては、法務総務部の精査を踏まえて、適時開示規則に従い開示が必要と判断される場合は、取締役会、経営執行会議等を経て、東証に適時開示を行っております。適時開示規則で開示が必要とされない情報につきましても、上記1記載の方針に基づき、コーポレートコミュニケーション部が、マスメディアや当社ホームページへの掲載を通じて、広く情報開示を行います。

2021年度に「サステナビリティ戦略会議」を設立し、社長執行役員が議長を務め、ESG情報の討議を行っております。

《コーポレート・ガバナンス体制図》

【ガバナンス体制図】



《適時開示に係る社内体制図》

