

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

当社は、「中部電力グループコーポレート・ガバナンス基本方針」において、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方および基本方針を定めております。

「中部電力グループコーポレート・ガバナンス基本方針」

当社グループは、「くらしに欠かせないエネルギーをお届けし、社会の発展に貢献する」という「中部電力グループ企業理念」を実践するとともに、「お客さま、そして社会とともに成長し続ける企業グループ」という目指す姿を実現するためには、株主・投資家をはじめとするステークホルダーのみなさまから信頼され選択され続けることが必要と考えています。

このため、「中部電力グループCSR宣言」に基づき、公正・透明性を経営の中心に据え、経営および業務執行に対する適切な監督を行うとともに、迅速な意思決定を行うための仕組みを整備するなど、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に努めます。

- 株主の権利・平等性の確保
  - すべての株主のみなさまに対し、株主総会における議決権をはじめとした株主のみなさまの権利が適切に行使いただけるよう環境を整備します
- ステークホルダーとの適切な協働
  - 当社グループの事業を遂行するにあたっては、お客さまや地域社会、株主・投資家をはじめとするステークホルダーのみなさまのご理解とご協力が不可欠であるため、ステークホルダーのみなさまとの相互コミュニケーションを重視し、透明性の高い開かれた企業活動を推進します
- 適切な情報開示と透明性の確保
  - 財務情報はもとより非財務情報を含めた経営状況および事業活動全般について、幅広くかつ適時適切に情報を開示します
- 取締役会等の責務
  - 当社取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく経営上の重要事項の意思決定や、独立社外取締役の関与などを通じた実効性ある経営および業務執行の監督を行います
  - 執行役員制により、経営の意思決定・監督と執行の分離、業務執行の迅速化などを図ります
  - 当社監査等委員会は、独立した客観的な立場から取締役の職務執行の監査を行います
- 株主との対話
  - 「株主との建設的な対話に関する方針」に基づき、当社グループの経営状況および事業活動について、株主のみなさまに丁寧に説明します

### 【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・コードの各原則を全て実施しております。

### 【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)

< 政策保有に関する方針 >

- 当社は、当社の事業運営や地域の発展に寄与する企業など、中長期的な観点から当社グループの企業価値向上に資すると判断されるものに限って、上場株式を保有します。上場している政策保有株式については、毎年、取締役会で経済合理性や保有の意義などを勘案したうえで保有の適否を検証します。検証の内容および政策保有株式の状況については、有価証券報告書において開示します。

< 議決権の行使 >

- 議決権の行使にあたっては、当社グループの企業価値の向上に資することを前提に、出資先企業の中長期的な企業価値の向上やCSR(企業の社会的責任)などの観点から、十分な検討を行ったうえで判断します。

(原則1 - 7 関連当事者間の取引)

- 取締役(監査等委員である取締役を含む。)との利益相反取引について、法令および社内規程に基づき、取締役会で承認を受けるとともに、取締役でない執行役員との利益相反取引についても、社内規程に基づき、取締役会で承認を受けることとしております。また、当該取引の結果を取締役に報告することとしております。
- 取締役(監査等委員である取締役を含む。)の近親者との取引について、定期的にその有無を確認し、対象の取引がある場合には法令に基づき開示することとしております。
- 当社には当社株式の10%以上を保有する主要株主は存在しないため、主要株主と取引を行う際の手続は定めておりません。

(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)

- ・人財戦略において、「人財一人ひとりの成長・活躍が企業価値そのもの」という考えのもと、その能力を思う存分発揮するための取り組みとして「多様な人財が活躍できる環境づくり」、「自己変革に挑戦する社員への機会と支援の提供」を2本の柱として具体化し社員に約束しております。その内容はホームページ「人財一人ひとりの成長・活躍のために」で開示しております。
  - ・人財の多様性を確保するため、女性役付職の登用推進とキャリア採用の活用を重点施策としております。女性役付職については、2025年度までに2014年度の3倍とする目標を定め、その取り組み状況は中部電力グループレポートで開示しており、目標年度以降も引き続き、高い目標を掲げて女性活躍を推進していきます。キャリア採用については、高度な専門性や多様な視点・価値観を有する人財を即戦力として積極的に採用するため、2025年度に採用者数に占めるキャリア採用者の割合を20%とする目標を定め、その取り組み状況は中部電力グループレポートで開示してまいります。なお、キャリア採用者の半数以上が役付職として活躍しております。外国人については、人員数が少ないことから、人財の多様性確保の観点からの目標設定や状況開示は行っていません。
- 「中部電力グループレポート(統合報告書)」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_report/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_report/))  
「人財戦略」(<https://www.chuden.co.jp/corporate/humanresources/>)  
「人財一人ひとりの成長・活躍のために」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/humanresources/humanresources\\_01.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/humanresources/humanresources_01.pdf))

(原則2 - 6 企業年金アセットオーナーとしての機能発揮)

- ・当社は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態に影響を与えることを踏まえ、経営執行会議において、運用の基本方針やリスク・リターンを勘案した政策的資産構成割合を決定するとともに、その運用状況を定期的にモニタリングしております。
- ・また、運用機関に対するモニタリング等の機能を発揮できるよう、必要な経験や資質を備えた人財を企業年金運用担当部署に配置するとともに、専門性を高めるために必要な教育を実施することなどにより、その育成に努めております。

(原則3 - 1 情報開示の充実)

(i) 企業理念や経営戦略・経営計画

- ・当社は、「中部電力グループ企業理念」を制定・開示しております。また、「中部電力グループ企業理念」を実現するために「中部電力グループCSR宣言」および「中部電力グループ原子力安全憲章」を、また「中部電力グループCSR宣言」を実践するための各種基本方針をそれぞれ制定・開示しております。
  - ・経営戦略、経営計画については、2018年3月に当社グループの長期的ビジョンである「中部電力グループ 経営ビジョン」を策定・開示しており、2021年11月に事業環境の変化を踏まえ、その内容を更新し、「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」として策定・開示しております。その中で、「期待を超えるサービスを、先駆けてお客さまへお届けするリーディングカンパニーとして、「一歩先を行く総合エネルギー企業グループ」を目指します」として、目指す姿を掲げております。また、脱炭素社会実現に向け、2050年のCO2排出ネットゼロを目指す「ゼロエミチャレンジ2050」を開示しております。
  - ・これらの実現に向けた具体的な取り組みを、「中部電力グループ 中期経営計画」として策定・開示するとともに、その進捗についても毎年開示しております。
- (最新:「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」(2024年4月))

- 「中部電力グループ企業理念」([https://www.chuden.co.jp/corporate/cor\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/corporate/cor_policy/))  
「中部電力グループCSR宣言」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/))  
「中部電力グループ原子力安全憲章」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/nuc\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/nuc_policy/))  
「中部電力グループ人権基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/jinken\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/jinken_policy/))  
「中部電力グループ安全健康基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/ankenkenko\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/ankenkenko_policy/))  
「中部電力グループコンプライアンス基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/gr\\_comp\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/gr_comp_policy/))  
「中部電力グループコーポレート・ガバナンス基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/governance\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/governance_policy/))  
「中部電力グループ環境基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/env\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/env_policy/))  
「中部電力グループ社会貢献基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/csr\\_policy/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/csr_policy/))  
「中部電力グループ調達基本方針」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_sengen/shi\\_hoshin/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_sengen/shi_hoshin/))  
「中部電力グループ贈収賄・腐敗防止方針」(<https://www.chuden.co.jp/corporate/governance/compliance/boshihoshin/>)  
「中部電力グループ税務方針」([https://www.chuden.co.jp/corporate/governance/compliance/tax\\_transparency/](https://www.chuden.co.jp/corporate/governance/compliance/tax_transparency/))  
「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」([https://www.chuden.co.jp/corporate/cor\\_policy/bus\\_vision/](https://www.chuden.co.jp/corporate/cor_policy/bus_vision/))  
「ゼロエミチャレンジ2050」(<https://www.chuden.co.jp/csr/environment/zeroemissions/>)  
「中部電力グループ 中期経営計画」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2022\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2022_all.pdf))  
「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2024\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2024_all.pdf))

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しております。

(iii) 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等

1 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針に関する事項

当社は、2024年6月26日開催の第1018回取締役会において、「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」(以下、1において「本方針」という。)を以下のとおり決議しております。なお、本方針を取締役会へ付議するにあたり、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)を構成員とする指名・報酬等検討会議の協議を経ております。

本方針は、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、本方針において同じ。)の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針を定めるものであります。

(1) 基本方針(報酬の構成内容・水準、全般的な手続き)

取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、当該各取締役の、当社グループの業績と企業価値の向上に貢献する意識を高めるため、月例報酬、業績連動賞与(短期インセンティブ報酬)および株式報酬(中長期インセンティブ報酬)で構成します。

社外取締役は、独立した立場からの経営の監督機能を期待されていることおよび当社グループの中長期的な企業価値の向上に貢献する意識を高める必要性を踏まえ、その報酬は月例報酬および株式報酬(中長期インセンティブ報酬)で構成します。

各役位の報酬総額は、当社グループの事業特性を踏まえ、経営目標達成時において、上場他企業役員の総報酬の中位水準となるよう設定します。

取締役の報酬に関する事項は、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)を構成員とする指名・報酬等検討会議で協議します。

(2)月例報酬に関する方針

月例報酬は固定報酬とし、職責などを勘案のうえ決定します。

なお、会社業績に著しい変化が生ずる場合は、これも勘案します。

(3)業績連動賞与(短期インセンティブ報酬)に関する方針

業績連動賞与は、当社グループの業績向上への適切なインセンティブとして機能するよう、経営目標である連結経常利益(燃料価格の変動が電力販売価格に反映されるまでの期ずれ影響を除いた額をいいます。以下、本方針において同じ。)を指標とします。

なお、上記指標に加え、重点施策の取り組み状況および成果とともに(1)、会長および社長の業績連動賞与においては、連結当期純利益を、その他取締役の業績連動賞与においては、各担当部門および各取締役個人の業績などを勘案します。

各取締役の賞与は、事業年度ごとに、これらの結果を踏まえて、その額を決定し、支給します。

(4)株式報酬(中長期インセンティブ報酬)に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)の株式報酬は、当社グループの中長期的な業績と企業価値の向上に向けたインセンティブとして機能する仕組みとし、役位に応じて定まる固定ポイントおよび業績に連動するポイントで構成します。

社外取締役の株式報酬は、その職責に鑑み、役位に応じて定まる固定ポイントのみで構成します。

これらのポイントは、事業年度ごとに付与します。ただし、業績に連動するポイントは、4事業年度ごとに、経営目標である連結経常利益の達成度合い、および中長期的な重点施策の成果(2)を踏まえ確定します。

取締役に重大な不正・違反行為等が生じた場合、取締役会の決議に基づき、付与済みのポイントの一部または全部を没収できることとします。

本株式報酬は、取締役に對し、株価上昇のインセンティブとしてより効果的に機能するよう、取締役退任後に1ポイント当たり当社普通株式1株に換算して支給します。

(5)報酬の構成割合に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)

上場他企業の平均的な水準を踏まえ、経営目標達成時において、以下のとおりとします。

	月例報酬	業績連動賞与	株式報酬
執行役員を兼務する取締役	50%程度	25%程度	25%程度
執行役員を兼務しない取締役	60%程度	20%程度	20%程度

社外取締役

その職責に鑑み、以下のとおりとします。

	月例報酬	株式報酬
社外取締役	90%程度	10%程度

(6)取締役の個人別の報酬の決定方法

取締役の個人別の報酬(月例報酬、業績連動賞与、株式報酬)に関する事項の決定権限は取締役会にあります。取締役会から授権された社長が、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て決定します。

(7)クローバック

取締役に重大な不正・違反行為等が生じた場合、取締役会の決議に基づき、支給済みの業績連動賞与および株式報酬の一部または全部の返還(クローバック)を当該取締役に請求できることとします。

1、2 本方針に基づき、その内容を以下のとおりとする。

1 「戦略的投資領域」の取り組みの評価

2 CO2排出量「GXリーグに登録した2025年度目標」に対する達成度合い

2 監査等委員である取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針に関する事項

中立的・客観的な立場からの監査・監督機能を期待されていることおよび当社グループの中長期的な企業価値の向上に貢献する意識を高める必要性を踏まえ、その報酬は月例報酬および株式報酬(中長期インセンティブ報酬)で構成します。

(1)月例報酬に関する方針

月例報酬は、固定報酬とし、職責などを勘案のうえ決定します。

(2)株式報酬に関する方針

株式報酬は、その職責に鑑み、役位に応じて定まる固定ポイントのみで構成します。

なお、この固定ポイントは、事業年度ごとに付与します。

監査等委員である取締役に重大な不正・違反行為等が生じた場合、監査等委員である取締役の協議に基づき、付与済みのポイントの一部または全部を没収できることとします。

本株式報酬は、当該取締役に對し、株価上昇のインセンティブとしてより効果的に機能するよう、取締役退任後に1ポイント当たり当社普通株式1株に換算して支給します。

(3)報酬の構成割合に関する方針

その職責に鑑み、以下のとおりとします。

	月例報酬	株式報酬
監査等委員である取締役	90%程度	10%程度

(4) 監査等委員である取締役の個人別の報酬の決定方法

監査等委員である取締役の個人別の報酬に関する事項の決定については、監査等委員である取締役の協議により決定します。

(5) クローバック

監査等委員である取締役に重大な不正・違反行為等が生じた場合、監査等委員である取締役の協議に基づき、支給済みの株式報酬の一部または全部の返還(クローバック)を当該監査等委員である取締役に請求できることとします。

(iv) 取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者、代表取締役、役付取締役の選定および役付執行役員の選任ならびに代表取締役、役付取締役の解職および役付執行役員の解任にあたっての方針および手続

1 取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者の選定および役付執行役員の選任にあたっての方針

以下の基準に加え、ジェンダー・国際性・職歴などの多様性の観点を総合的に勘案し決定します。

< 取締役候補者(監査等委員である取締役候補者を除く。)および役付執行役員 >

- (1) 高い倫理観と誠実な人格を有し、遵法精神と公益に資する意志を持って職務を遂行できる者
- (2) 常に企業理念の実践を心掛けるとともに、当社経営ビジョンの実現に向けた高い意欲を有している者
- (3) 担当する職務を執行するための豊富な実務経験および知識を有している者
- (4) 経営環境の変化に迅速に適応できる先見性、洞察力を有し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する経営能力を有している者

< 監査等委員である取締役候補者 >

- (1) 人格、識見はもとより、中立的・客観的な立場から監査・監督という役割を十分担うことができる者
- (2) 監査に必要となる豊富な知識および専門分野に関する幅広い知見、経験を有している者
- (3) 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する知見、経験を有している者

< 社外取締役候補者(監査等委員である取締役候補者を除く。) >

- (1) 当社が定める独立性判断基準を充たしており、独立した立場から経営の監督機能を担うことができる者
- (2) 企業経営、財務、法律等の専門分野に対する豊富な知見、経験に基づき、社内取締役とは別の視点・観点による助言、監督機能を果たすことができる者
- (3) 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する経営能力を有している者

< 監査等委員である社外取締役候補者 >

- (1) 当社が定める独立性判断基準を充たしており、独立した立場から経営の監査・監督機能を担うことができる者
- (2) 監査に必要となる豊富な知識および専門分野に関する幅広い知見、経験を有している者
- (3) 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する知見、経験を有している者

2 取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者、代表取締役、役付取締役の選定および役付執行役員の選任にあたっての手続

取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者、代表取締役、役付取締役の選定および役付執行役員の選任の公正・透明性を確保するため、各候補者については、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)を構成員とする指名・報酬等検討会議の協議を経て、取締役会にて決定することとしております。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしております。

3 代表取締役、役付取締役の解職および役付執行役員を解任するにあたっての方針および手続

代表取締役、役付取締役の解職および役付執行役員の解任については、重大な法令違反、定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合に、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て、取締役会にて決定します。

(v) 個々の役員候補者の選定についての説明

取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者の選定理由は、「株主総会招集ご通知」の参考書類に開示しております。

「株主総会招集ご通知」([https://www.chuden.co.jp/ir/ir\\_kabunushi/ir\\_sokai/](https://www.chuden.co.jp/ir/ir_kabunushi/ir_sokai/))

補充原則3 - 1(3)

- ・当社は、エネルギーサービスの提供により安定供給を果たすとともに、くらしに欠かせないサービスの提供を通じて、持続可能な社会の発展への貢献を目指しております。これら取り組みを含めて、気候変動対応、人権の尊重、安全と健康、コンプライアンス、自然災害等への危機管理といったサステナビリティについての取り組みを、中部電力グループレポート等にて開示しております。
- ・経営戦略・経営課題に沿って人的資本や知的財産等への投資を進めるとともに、これらにかかる方針・施策を「中部電力グループ 中期経営計画」において開示するとともに、その進捗を毎年開示しております。(最新:「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」(2024年4月))
- ・人的資本については、多種多様な力を持つ人財を確保・育成し、その能力を存分に発揮できるよう、人的資本への投資を含む人財方針・施策を「人財一人ひとりの成長・活躍のために」と題する人財戦略として開示しております。
- ・知的財産については、優れた知的財産の創造・保護・活用が企業価値の向上につながるの認識のもと、技術研究開発の推進と成果の確実な権利化、ならびに社会実装に向けた取り組みを進めており、これらの取り組みや保有する知的財産を中部電力グループレポート等にて開示しております。
- ・気候変動対応については、TCFD提言に沿って、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目をグループレポート等で開示しております。また、気候関連のリスクおよび機会については、シナリオ分析等を実施のうえ事業への影響を開示しております。今後もTCFD提言に沿った情報開示に取り組み、財務影響の定量的な開示など、開示内容の一層の充実に向けて取り組んでいきます。「中部電力グループ 中期経営計画」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2022\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2022_all.pdf))  
「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2024\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2024_all.pdf))  
「中部電力グループレポート(統合報告書)」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_report/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_report/))  
「人財一人ひとりの成長・活躍のために」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/humanresources/humanresources\\_01.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/humanresources/humanresources_01.pdf))  
「第100期(2023年度)有価証券報告書」([https://www.chuden.co.jp/ir/ir\\_siryoyukashoken/](https://www.chuden.co.jp/ir/ir_siryoyukashoken/))

(原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1))

補充原則4 - 1(1)

- ・取締役会は、法令・定款所定の事項のほか、経営上重要な事項を審議・決定するとともに、取締役から業務執行状況の報告を受けることとしております。また、定款において、取締役会の決議をもって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役(監査等委員である取締役を除く。)に委任することができるとしており、その基準は取締役会規程などにおいて明確化しております。
- ・経営の意思決定・監督と執行の分離、業務執行の迅速化などを図るため、執行役員制を採用し、カンパニー社長・本部長・統括を務める執行役員には業務執行に関わる権限を大幅に委譲する一方、重要な事項については社長、副社長、役付執行役員などで構成する経営執行会議での協議を経て社長が決定することとしております。また、業務執行状況については、適宜、取締役会に報告させることにより監督しております。

(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として、株式会社東京証券取引所など国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件を踏まえ、本人の現在および過去3事業年度における以下に定める要件の該当の有無を確認のうえ、独立性を判断します。
  - 1 当社の主要な取引先( 1)またはその業務執行者( 2)でないこと
  - 2 当社の主要な借入先( 3)またはその業務執行者でないこと
  - 3 当社より、役員報酬以外に多額( 4)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家でないこと(ただし、当該財産を得ている者が法人、組合などの団体である場合は、当該団体に所属する者をいう)
  - 4 当社の大株主( 5)またはその業務執行者でないこと
  - 5 当社より、多額( 4)の寄付を受けていないこと(ただし、当該寄付を受けた者が法人、組合などの団体である場合は、当該団体に所属する者をいう)
  - 6 本人の配偶者、二親等以内の親族が以下に掲げる者に該当しないこと
- (1)上記1～5に掲げる者
- (2)当社および当社子会社の業務執行者または業務執行者でない取締役、監査役
- (3)当社の会計監査人の代表社員または社員
- 1 「主要な取引先」とは、年間取引額が、当社から支払いを受ける場合は、その者の直近事業年度における連結売上高の2%を、当社に支払いを行う場合は、当社の直近事業年度における連結売上高の2%をそれぞれ超える取引先をいう。
  - 2 「業務執行者」とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいう。
  - 3 「主要な借入先」とは、借入額が当社連結総資産の2%を超える借入先をいう。
  - 4 「多額」とは、個人である場合は年間1,000万円を超える額、法人、組合などの団体に所属する者である場合は、当該団体の直近事業年度における年間総収入の2%を超える額をいう。
  - 5 「大株主」とは、直接・間接に10%以上の議決権を保有する者をいう。
- ・当社は、独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)7名を選任しています。

(原則4 - 10 任意の仕組みの活用)

補充原則4 - 10(1)

- ・取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者の選定および役付執行役員の選任にあたっては、選定・選任の公正・透明性を確保するため、各候補者については、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)5名を構成員とする指名・報酬等検討会議の協議を経て、取締役会にて決定することとしております。指名・報酬等検討会議では、独立社外取締役から、候補者の選定にあたり多様性やスキルの観点を含めて助言いただいているほか、社長の後継者計画の策定および後継候補者の育成状況について定期的に確認することとしております。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしております。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、取締役会から授権された社長が、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て決定しております。役付執行役員の報酬については、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て、社長が決定しております。

(原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)

補充原則4 - 11(1)

- ・取締役会の構成、規模について、取締役会における審議の充実、経営の迅速な意思決定、取締役に對する監督機能および「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」に掲げる、地球環境に配慮した良質なエネルギーを安全・安価で安定的にお届けする「変わらぬ使命の完遂」と事業環境の変化に対応した新しいサービスをご提供する「新たな価値の創出」の達成や「脱炭素社会実現」への貢献など経営諸課題を総合的に勘案したうえで、各取締役の知識、能力、専門分野、実務経験などのバランスを踏まえ決定しています。
- また、取締役(監査等委員である取締役を含む。)に求める専門性および経験について、スキル・マトリックスとして公表しています。
- 当社はこれら各取締役の力を結集し、ESG(環境・社会・ガバナンス)経営を深化させ、CSR(企業の社会的責任)を果たすことで、ステークホルダーの皆さまとともに、社会の持続的な発展に貢献してまいります。

○取締役候補者13名のうち、男性10名、女性3名（女性比率：23%）

氏名	当社における地位	取締役に求める専門性および経験								
		経	財	法	リ	技	D	マ	グ	
かつの 野 哲 (さとし)	代表取締役会長	●			●	●				
はやし 林 欣 吾 (きんご)	代表取締役社長 社長執行役員	●			●				●	
みず 水 谷 仁 (ひとし)	代表取締役 副社長執行役員	●	●	●						
なべ 鍋 田 和 宏 (かずひろ)	取締役 副社長執行役員				●	●	●			
はし 橋 本 孝 之 (たかゆき)	独立 社外取締役	●						●		●
しま 嶋 尾 正 正 (ただし)	独立 社外取締役	●							●	●
くり 栗 原 美津枝 (みつえ)	独立 社外取締役	●	●							●
く 工 藤 陽 子 (ひら)	独立 社外取締役		●				●			●
ふる 古 田 真 二 (まこと)	取締役 常任監査等委員(常勤)	●	●		●					
さわ 澤 柳 友 之 (ともゆき)	取締役 監査等委員(常勤)				●	●				
なか 中 川 清 明 (せいめい)	独立 社外取締役 社外監査等委員			●	●					●
むら 村 瀬 桃 子 (ももこ)	独立 社外取締役 社外監査等委員			●	●					●
やま 山 形 光 正 (みつまさ)	独立 社外取締役 社外監査等委員				●	●				

※各人の有する専門性および経験のうち主なものを最大3つまで記載しております。  
上記一覧表は、各人の有する全ての専門性や経験を示すものではありません。

独立 独立役員候補者

経	企業経営	財	財務・会計	法	法務	リ	リスクマネジメント	技	電力供給・環境に資する技術
D	DX (デジタルトランスフォーメーション)・事業開発		マ	マーケティング		グ	グローバル・多様性		

#### 補充原則4 - 11(2)

- ・取締役(監査等委員である取締役を含む。)の他の上場会社の役員などの兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」の添付書類「事業報告」および「参考書類」に記載して開示しております。  
「株主総会招集ご通知」([https://www.chuden.co.jp/ir/ir\\_kabunushi/ir\\_sokai/](https://www.chuden.co.jp/ir/ir_kabunushi/ir_sokai/))

#### 補充原則4 - 11(3)

- ・当社は、年1回、全取締役および全監査役 に対し、取締役会の構成、運営、取締役会によるガバナンスなどに関するアンケートを実施し、当該結果をもとに、意見交換を行うこととしております。
  - ・取締役会は、この結果を踏まえ、取締役会の実効性に係る分析・評価を行い、取締役会が会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、実効的に運営されていることを確認しております。
  - ・取締役会の実効性をより高めていくため、当社グループ全体に対するコンプライアンス確保およびリスク管理の強化、原子力等の重要課題についての取締役会での審議の充実等に努めるとともに、個別案件について執行側への一層の権限委譲を進める等の改善を実施してまいります。
- 2024年6月26日以降は全取締役(監査等委員である取締役を含む。)

#### (原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング)

##### 補充原則4 - 14(2)

< 取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対するトレーニングの方針 >

取締役(監査等委員である取締役を含む。)がその役割・責務を理解し、適切に果たすため、以下の機会を設けております。

- ・新任の社内取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対して、経営、経理・財務、法律などの分野に関する研修を実施するとともに、外部セミナーなどを受講する機会を提供します。また、社内取締役(監査等委員である取締役を含む。)を対象に重要な改正法令などの情報を提供するとともに、弁護士や有識者による講演会などを定期的を開催します。
- ・新任の社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対して、経営方針や経営課題などを説明します。  
また継続的に当社事業に対する理解を深めるため、当社主要施設などの視察や、各部門からの業務内容などの説明の機会を設けます。

#### (原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針)

< 株主との建設的な対話に関する方針 >

株主のみならずとの建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は、以下のとおりです。

- ・株主のみならずとの対話全般については、経営戦略本部担当役員が統括し、担当部門が開示資料の作成・確認や必要な情報の共有など、関連部門と積極的に連携を取り、適時適切な情報発信や建設的な対話を実施します。
- ・個別面談以外の対話の手段として、決算や経営計画に関する説明会を定期的を開催するとともに、施設見学会を適宜実施します。  
また、株主通信などを作成・配布するとともに、ホームページ上に専用ページを設けて適時適切な情報発信に努めます。
- ・株主のみならずとの対話の内容は、担当役員を通じて、適宜適切に取締役会などにフィードバックし、情報の共有・活用を図ります。
- ・インサイダー情報については、社内規程に従い、厳正に管理するとともに、社内教育を実施し、対話に際してのインサイダー情報管理に関する意識づけを行います。

[株主との対話の実施状況等]

株主との対話の実施状況については、当社ホームページ内で開示しております([https://www.chuden.co.jp/ir/ir\\_taiwa/](https://www.chuden.co.jp/ir/ir_taiwa/))。

(原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表)

- ・当社は、資源価格など不透明な事業環境が継続する中でも、市場対応力・付加価値サービスの更なる強化に努めるとともに、戦略的投資による収益拡大を図ることで、これまで示していた中期経営目標を引き上げ、「2025年度連結経常利益2,000億円以上」といたしました。また、ROICについても自社の資本コスト(WACC)の水準を把握の上、一定のスプレッドを上乗せした水準である「3.2%以上」に引き上げました。
- ・経営資源配分の具体的な説明として、電力の安全・安定的な供給のための設備投資について、効率化を意識しながら取り組むことを明示するとともに、成長分野への戦略的投資について、リスク管理を適切に行い、財務の安定性に配慮したうえで、2022年度から2025年までの累計で4,500億円程度(2021年度から2030年度までの累計で、1兆円程度)実施し、加速することを明示しています。また、株主還元については、安定的な配当の継続を基本としながら、利益の成長を踏まえた還元を努め、連結配当性向30%以上を目指すとの定量的説明を加えた方針を示しています。
- ・これらの取り組みについて、十分に説明・開示を進めるとともに、株主の皆さまとの対話の内容や株価を含めた資本市場の評価を適宜適切に取締役会などにフィードバックし、経営計画等に反映するなど、資本市場との有機的な連携を通じ、持続的成長に繋げてまいります。
- ・特に、人的資本、知的財産への投資等については、経営執行会議および取締役会において協議・決定した方向性および具体的な取り組みを「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」、「中部電力グループ 中期経営計画」、中部電力グループレポート等にて示しています。
- ・また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、経営計画等に反映した施策や、それらの施策による効果・評価について、「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」や、中部電力グループレポート等への掲載等、今後さらなる記載の充実を図ってまいります。

【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】

- ・資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、評価・分析を実施の上、対応の方向性等も含めて以下の資料にて開示しております。
  - 「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」([https://www.chuden.co.jp/corporate/cor\\_policy/bus\\_vision/](https://www.chuden.co.jp/corporate/cor_policy/bus_vision/))
  - 「中部電力グループ 中期経営計画」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2022\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2022_all.pdf))
  - 「中部電力グループ 中期経営計画達成に向けた取り組みと経営目標の見直し」([https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management\\_keiei2024\\_all.pdf](https://www.chuden.co.jp/resource/corporate/management_keiei2024_all.pdf))
  - 「中部電力グループレポート(統合報告書)」([https://www.chuden.co.jp/csr/csr\\_report/](https://www.chuden.co.jp/csr/csr_report/))

## 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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	106,811,894	14.12
株式会社日本カストディ銀行	40,070,820	5.30
明治安田生命保険相互会社	35,516,524	4.69
日本生命保険相互会社	23,419,622	3.10
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	21,532,815	2.85
中部電力自社株投資会	17,213,249	2.28
株式会社三井住友銀行	11,207,662	1.48
JP MORGAN CHASE BANK 385781	9,605,240	1.27
株式会社三菱UFJ銀行	9,182,814	1.21
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	8,846,258	1.17

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

大株主の状況は、2024年3月31日現在の状況です。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	電気・ガス業
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	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うる特別な事情 更新

当社は、グループ全体の企業価値の最大化に向けて、グループ各社と経営に関する方針・戦略を共有してグループ経営を行っております。

当社は、事業環境の激変を新たなビジネスチャンスと捉え、2050年の社会像を見据えて果敢にチャレンジするため、「中部電力グループ経営ビジョン2.0」を策定しており、このビジョン実現には、グループ全体での企業価値向上に努めていくことが一層重要となります。

そのため、グループ内で保有する技術・ノウハウ・人材等の経営資源を有効活用し、外部資源の活用も視野に入れ、事業拡大にも積極的に取り組んでまいります。さらに、当社とグループ各社は、「新たな価値」をお客さま起点で創出するとともに、様々なソリューションを全国へ展開させるべく、グループ一体となって取り組みを進めてまいります。

なお、当社グループの業務の適正および効率性を確保するために、グループ各社に対する管理体制および管理手法を整備しており、上場子会社に対しても、独立した意思決定を前提としつつ、モニタリングを通じて適時・的確に把握し、必要に応じて支援を行っております。

また、事業ごとの適切な体制や、事業全体を俯瞰して人材・資金などのリソース配分を検討しており、これらの検討にあたっては、社外取締役の意見も取り入れながら、「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」の達成に向け事業構造改革を進めております。

当社は、上場子会社を2社(株式会社トーエネックおよび株式会社日本エスコン)有しており、それぞれの保有意義は以下の通りです。

(株式会社トーエネック(以下、「トーエネック」という。))

同社は、当社の配電事業を支える主要な子会社であり、電力の安定供給に貢献しているとともに、上場による社会的な信用力と知名度を活かして、グループ外取引でも業績を伸ばし、当社グループの企業価値向上に貢献しています。

当社は、2024年7月1日の取締役会において、当社が保有するトーエネック株式の一部を売却し、トーエネックを当社の持分法適用会社とすることを決議しております。

(株式会社日本エスコン)

同社は、不動産事業を担う主要な子会社であり、当社のブランド力を全面に活用するとともに、上場による社会的な信用力と知名度を活かして、グループ外取引において業績を伸ばし、当社グループの企業価値向上に貢献しています。

当社は、「中部電力グループ 経営ビジョン2.0」の達成に向け、不動産事業を新たな収益の柱として育てるとともに、地域のみなさまの安心・快適な暮らしを実現するまちづくりを進めてまいります。

当社は、上場子会社の経営の自主性を尊重しており、上場子会社との取引にあたっては、「中部電力グループCSR宣言」に則り、事業のパートナーとして対等な立場で公正に行うとともに、上場子会社に対しては、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の構築を促し、少数株主に不利益を与えることがないように対応しております。

また、上場子会社における取締役の選解任については、各上場子会社が設置する独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬等に関する会議体の独立した判断に基づく選解任案を十分に尊重し、議決権を行使しております。

## 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>	15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>	13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>	7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>	7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		
橋本 孝之	他の会社の出身者													
嶋尾 正	他の会社の出身者													
栗原 美津枝	他の会社の出身者													
工藤 陽子	他の会社の出身者													
中川 清明	他の会社の出身者													
村瀬 桃子	他の会社の出身者													
山形 光正	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) 更新

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
橋本 孝之				橋本孝之氏は、長年にわたり日本アイ・ビー・エム株式会社の経営に携わるなど、経営の専門家としての豊富な知識と経験を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためであります。 なお、橋本孝之氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。

嶋尾 正				<p>嶋尾正氏は、長年にわたり大同特殊鋼株式会社の経営に携わるなど、経営の専門家としての豊富な知識と経験を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、嶋尾正氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>
栗原 美津枝				<p>栗原美津枝氏は、過去に株式会社日本政策投資銀行において、ファイナンス、M&amp;A、財務等の業務に携わるほか、現在は株式会社価値総合研究所の経営に携わるなど、ファイナンス、M&amp;A、財務、経営分野における専門的な知識と豊富な経験を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、栗原美津枝氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>
工藤 陽子				<p>工藤陽子氏は、長年にわたり日米の大手会計事務所において、会計監査、財務会計アドバイザーサービス等の業務に携わるなど、会計・財務分野における専門的な知識と豊富な経験を有していることから、社外取締役として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、工藤陽子氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>
中川 清明				<p>中川清明氏は、公安調査庁長官、名古屋高等検察庁検事長などの要職を歴任し、法曹界での豊富な経験と高度な専門的識見に基づく、中立的・客観的な立場からの監査・監督機能を期待できることから、社外取締役監査等委員として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、中川清明氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で監査および経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>
村瀬 桃子				<p>村瀬桃子氏は、弁護士として専門的な知識と豊富な経験を有しており、法律の専門家としての視点に基づく、中立的・客観的な立場からの監査・監督機能を期待できることから、社外取締役監査等委員として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、村瀬桃子氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で監査および経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>

山形 光正				<p>山形光正氏は、トヨタ自動車株式会社において、パワートレーンカンパニーPresident、水素ファクトリーPresidentなどの要職を歴任しており、また、Commercial Japan Partnership Technologies取締役を務めるなど、豊富な経験と知識に基づく、中立的・客観的な立場からの監査・監督機能を期待できることから、社外取締役監査等委員として適任であると判断したためであります。</p> <p>なお、山形光正氏を独立役員としたのは、同氏は、当社経営陣から著しいコントロールを受け得ることも、また当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得ることもなく、独立した立場で監査および経営の監督を行うことができることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したためであります。</p>
-------	--	--	--	---

## 【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	5	2	2	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

監査等委員会の職務を補助する監査特命役員および専任の組織である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遂行します。また、監査特命役員および監査等委員会室に所属する従業員の人事に関する事項については、監査等委員会の意向を尊重します。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

#### (監査等委員会と会計監査人の連携状況)

会計監査人有限責任あずさ監査法人は、監査計画の策定・実施にあたって監査等委員会と協議し、監査結果を監査等委員会に報告することとしております。また、「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」について監査等委員会に通知し説明するとともに、監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters:KAM)の選定にあたって監査等委員会と協議することとしております。監査等委員会は、監査計画や監査結果を会計監査人に情報提供することとしております。これらを通じて、監査等委員会と会計監査人は、緊密な連携を保っております。

#### (監査等委員会と内部監査部門の連携状況)

内部監査部門は、監査計画の策定・実施にあたって監査等委員会と調整するとともに、実施結果を監査等委員会に報告することとしており、監査等委員会と緊密な連携を保っております。

## 【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・報酬等検討会議	6	0	1	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等検討会議	6	0	1	5	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

指名・報酬等検討会議は、社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)で構成しており、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および役付執行役員の人事案ならびに取締役(監査等委員である取締役を除く。)および役付執行役員の報酬の決定にあたり、社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)から助言を得ることで、その公正・透明性を確保することとしております。

現在は、社内取締役1名(代表取締役社長 林欣吾)および独立社外取締役5名(社外取締役 橋本孝之氏、嶋尾正氏、栗原美津枝氏、工藤陽子氏、社外取締役監査等委員 中川清明氏)で構成しております。

2023年度は12回開催し、中川氏を除く全構成員が全ての回に出席しております。

2024年6月から指名・報酬等検討会議の構成員。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、株式会社東京証券取引所など国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件を踏まえ、社外役員の独立性判断基準を定めております。社外役員7名は、いずれも金融商品取引所が定める独立役員の要件および、当社が定める社外役員の独立性判断基準を充たしており、当社は社外役員全員を独立役員に指定しております。

当社が定める社外役員の独立性判断基準については、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】 - (原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)」に記載しております。

同基準内の取引などについては、本報告書における記載を省略しております。

## 【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

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

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】 - (原則3 - 1 情報開示の充実) (iii) 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等」に記載しております。

## 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

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

有価証券報告書において、取締役および監査役ごとの報酬総額を種類別に開示しております。

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

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] - (原則3 - 1 情報開示の充実)  
(iii) 1 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針に関する事項、  
2 監査等委員である取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針に関する事項」に記載しております。

### 【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である社外取締役を補佐する部署および担当者をそれぞれ置き、必要に応じ、重要な事項の説明・報告を実施しております。また、取締役会、監査等委員会などの資料については、必要に応じ、補足説明などを実施しております。

### 【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 更新

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
水野 明久	相談役	財界活動・社会貢献活動	非常勤 報酬有	2020/6/25	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 1名

その他の事項 更新

- ・相談役および顧問制度に関しては、社内規程を定めております。
- ・相談役および顧問の選任については、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)を構成員とする指名・報酬等検討会議の協議を経て、取締役会へ提案し決定することとしております。
- ・相談役および顧問の報酬については、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て、社長が決定することとしております。

## 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

執行と監督の分離の一層の深化を図り、機動的な意思決定とより高度なガバナンスの両立を実現するため、2024年6月開催の定時株主総会を以て、監査等委員会設置会社に移行しました。

「取締役会」、「監査等委員会」などの会社法で定められている機関に加え、「経営戦略会議」および「経営執行会議」を設置しております。

「取締役会」は、原則として毎月1回開催し、法令・定款所定の事項および経営上重要な事項を審議・決定するとともに、取締役から職務執行状況の報告を受けるなどして、取締役の職務執行を監督しております。また、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することにより、監査・監督機能の実効性が更に強化されております。加えて、取締役(監査等委員である取締役を含む。)13名のうち7名(過半数)が社外取締役となっております。なお、男性10名・女性3名で構成されており、監査等委員である取締役は5名であります。

社長、副社長、カンパニー社長、本部長、統括などで構成する「経営執行会議」は、原則として毎週1回開催し、取締役会付議事項の事前審議を行うとともに、それに該当しない業務執行上の重要事項について審議しております。また、中長期的な経営に関する方向性については、代表取締役などで構成する「経営戦略会議」において協議し、必要なものについては経営執行会議および取締役会に付議しております。

業務執行体制については、経営の意思決定・監督と執行の分離、業務執行の迅速化などを図るため、執行役員制を採用しております。

カンパニー社長・本部長・統括を務める執行役員には社長の権限を大幅に委譲し、特定分野の業務執行はカンパニー社長・本部長・統括以下で完結させる一方、その執行状況について、適宜、経営執行会議および取締役会に報告させております。また、カンパニー制を採る再生可能エネルギーの事業分野においては、カンパニー社長の諮問機関としてカンパニーボードを設置しております。さらに、経営責任・執行責任を明確にし、かつ経営環境の変化に即応できる経営体制を構築するため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の任期を1年としております。

「監査等委員会」は、監査等委員である取締役間の役割分担、情報共有により、組織的・効率的な監査を実現するとともに、法令・定款所定の事項について決議・同意などを行っております。監査等委員である取締役5名のうち3名が社外取締役、また男性4名、女性1名で構成されております。

監査等委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)ならびに内部監査部門および業務執行部門と意思疎通を図り、監査等委員である取締役による、取締役会などの重要な会議への出席、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの職務執行状況の聴取、業務および財産の状況の調査、ならびに会社の業務の適正を確保するための体制の整備に関する取締役会決議の内容および当該決議に基づき整備されている体制(内部統制システム)の状況の監視・検証などを通じて、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務執行全般について監査することとしております。子会社については、子会社の取締役および監査役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けることとしております。なお、監査等委員である取締役には、財務および会計に関する十分な知見を有する者が含まれるとともに、監査特命役員および監査等委員会室に所属する職員11名が監査等委員会の職務を補助しております。

内部監査機能については、業務執行部門から独立した社長直属の経営審査室(25名)が担っております。同室は、原子力安全のための品質保証活動など業務執行部門の活動を、内部統制システム(財務報告に係る内部統制を含む。)の有効性やCSR推進の観点からモニタリングし、それらの結果を社長、監査等委員会および取締役会に報告するとともに、関係部門に助言・勧告を行い、継続的に改善を促しております。

内部監査の実施プロセスについては、内部評価を実施するとともに、定期的に第三者機関による外部評価を受け、品質の維持・向上に努めております。

監査等委員会、内部監査部門および会計監査人は、相互に監査計画や監査結果について情報を提供するなど緊密な連携を保つとともに、内部統制機能を有する部門からの報告をそれぞれの監査に活かしております。

社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)は、全員が当社の定める基準に照らして独立性を有しており、経営陣から独立した立場で、それぞれの経歴を通じて培った識見・経験を踏まえ、経営の監督機能および監査機能を担っております。また、内部統制システムの整備・運用状況について報告を受けているほか、定期的に、全取締役(監査等委員である取締役を含む。)との意見交換を実施しております。なお、当社は、社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)全員を、当社が上場する各金融商品取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。また、当社は、会社法第427条第1項および定款の規定により、社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)との間で、任務を怠ったことによる損害賠償責任を会社法第425条第1項に定める最低責任限度額に限定する契約(責任限定契約)を締結しております。

取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者の選定および役付執行役員の選任の公正・透明性を確保するため、各候補者については、会長、社長、その他の代表取締役、常任監査等委員などで構成する人事会議ならびに社長および社長が指名する独立社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)を構成員とする指名・報酬等検討会議の協議を経て、取締役会にて決定することとしております。指名・報酬等検討会議では、独立社外取締役から、候補者の選定にあたり多様性やスキルの観点を含めて助言を得ているほか、社長の後継者計画の策定および後継候補者の育成状況について定期的に確認することとしております。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ることとしております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、取締役会から授けられた社長が、人事会議および指名・報酬等検討会議の協議を経て決定しております。監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会における監査等委員である取締役全員の協議により決定しております。

会計監査人については、有限責任あずさ監査法人を選任しており、継続監査期間は18年間です。2023年度の当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、岩田国良氏、村井達久氏、福田真也氏の3名であり、継続監査年数はいずれも7年以内であります。また、当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士12名、日本公認会計士協会準会員7名、その他22名であります。同年度に係る当社グループの有限責任あずさ監査法人に対する監査報酬額は、315百万円(監査証明に係る報酬(公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく報酬)314百万円、これ以外の業務に基づく報酬0百万円)であります。

## 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、2024年6月に監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

これにより、取締役会から取締役への大幅かつ柔軟な業務執行権限の委譲が可能となり、業務執行に関する意思決定の機動性・迅速性の向上が望めるとともに、取締役会における経営方針や戦略策定等の重点審議、業務執行に対する監督機能の強化が可能となります。

また、監査の実効性を確保するため、監査等委員会、内部監査部門、内部統制部門および会計監査人は、相互に緊密な連携を保っております。

さらに、経営の意思決定・監督と執行の分離、業務執行の迅速化などを図るため、執行役員制を採用しております。

こうした現状の体制によって、経営の公正・透明性は十分に確保されていると考えております。

## 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
株主総会招集通知の早期発送	第100期定時株主総会の招集ご通知は、2024年6月4日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	第100期定時株主総会は、2024年6月26日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットにより議決権を行使することができます。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用により議決権を行使することができます。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会の5週間前を目途に、議決権電子行使プラットフォームに、狭義の招集通知と株主総会参考書類を英文で掲載しております。
その他	株主総会の5週間以上前に、ホームページに招集通知を掲載しております。また、2021年6月開催の株主総会より、株主総会の様子をインターネットを通じてライブ配信しております。

### 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、決算や経営計画に関する説明会について、年2~3回程度定期的に開催しております。説明会では、代表取締役などが説明を行い、出席者は80名程度となっております。これらの説明会以外に、アナリスト・機関投資家への説明を随時実施しております(個別訪問、電話・WEB面談等により適宜実施)。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役などによる海外機関投資家への説明を実施しております(個別訪問、電話・WEB面談等により適宜実施)。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページには、経営トップのメッセージの他、株主通信「ちゅうでん」、中部電力グループレポート、データブック、投資家向けデータ集、決算短信・決算補足資料、有価証券報告書・四半期報告書、決算説明会資料、株式情報(配当、株式データ、株式手続等)の投資家向け情報を掲載しております。IRに関するホームページのURLは、 <a href="https://www.chuden.co.jp/ir/">https://www.chuden.co.jp/ir/</a> です。	
IRに関する部署(担当者)の設置	個人投資家向けIR担当部署は、コンプライアンス本部法務グループ株式チーム、アナリスト・機関投資家向けIR担当部署は、経営戦略本部CSR推進グループです。	
その他	株主通信「ちゅうでん」、中部電力グループレポート、データブックなどを作成・配布しております。	

### 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	「中部電力グループ企業理念」および「中部電力グループCSR宣言」において規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、グループ共通の環境方針として「中部電力グループ環境基本方針」を制定し、さまざまな環境保全活動に取り組んでおります。CSR活動については、社長、副社長、役員執行役員などで構成する「CSR推進会議」において当社の重要課題を特定するとともに、CSR推進のための中長期的な対応の方向性を経営計画へ反映・実践し、その結果を同会議に報告することによりPDCAを展開しております。また、「中部電力グループCSR宣言」を制定し当社グループのCSR推進の考え方を示すとともに、CSR活動などについて報告書を作成し、当社グループの取り組みとその成果を紹介しております。
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	適時開示体制を整備しております。
その他	取締役13名のうち3名は女性であります。また、女性をはじめとしたダイバーシティの促進を経営の課題と位置づけ、2007年に専任組織を設置するなど、積極的に取り組んでいます。 取り組みの詳細に関するホームページのURLは、 <a href="https://www.chuden.co.jp/csr/social/diversity/">https://www.chuden.co.jp/csr/social/diversity/</a> です。

## 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

当社は、内部統制システムの整備に関する基本的な考え方として「会社の業務の適正を確保するための体制」を定め、この体制に掲げる内部統制システムを整備し、運用しております。

< 会社の業務の適正を確保するための体制 >

当社は、公正・透明性を経営の中心に据え、業務の適正を確保するため、次の体制を整備するとともに、これを有効に機能させ、株主、お客さまをはじめとするステークホルダーから信頼される企業となるように努める。

#### ア 経営管理に関する体制

##### (ア) 業務執行に関する体制

- 取締役会は、原則として毎月1回開催し、法令・定款所定の決議事項および経営上重要な事項を決定するとともに、取締役から職務執行状況の報告を受けるなどして、取締役の職務執行を監督する。また、社外取締役により社外の視点からの監督を行う。
- 監査等委員会は、職務執行状況の聴取などを通じて、取締役の職務執行を監査する。
- 業務執行における重要な事項について多面的に検討するため、経営執行会議および経営戦略会議(以下、合わせて「経営会議」という。)を設置する。経営執行会議は、原則として毎週1回開催し、取締役会に付議する事項および社長が意思決定すべきその他重要事項の審議を行うとともに、業務執行状況等に関する報告を受ける。また、会長、社長、副社長および経営企画部門の長で構成する経営戦略会議は、必要に応じて開催し、経営に関する方針・方向性について審議する。
- 経営の意思決定・監督と執行の分離および迅速な業務執行を実現するため、執行役員制を採り、カンパニー社長・本部長・統括を務める執行役員に社長の権限を大幅に委譲し、特定分野の業務執行をカンパニー社長・本部長・統括以下で完結させる一方、その執行状況について、適宜、経営執行会議および取締役会に報告させる。
- カンパニー制を採る再生可能エネルギーの事業分野においては、カンパニー社長の諮問機関としてカンパニーボードを設置する。
- 取締役ではないカンパニー社長・本部長・統括についても、経営執行会議の構成員として取締役会決議案件の審議に参加させ、また取締役会において適宜議案の説明をさせること等により、経営の意思決定と特定分野の業務執行との乖離の防止を図る。
- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)ならびに執行役員およびその他の職員(以下、「取締役等」という。)の職務執行の適正および効率性を確保するため、社内規程において、各部門(カンパニー、本部、本店の部・室・センター、支店・支社をいう。以下同じ。)および各部署ならびにそれらの長の業務分掌、権限等を定める。また、取締役等は、業務執行状況について、適時に、取締役会、経営執行会議、カンパニーボードまたは上位者に報告する。
- 取締役等の意思決定の適正を確保するため、決裁手続において、起案箇所、関係部門および審査部門による審査を行う。

##### (イ) 取締役等の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- 取締役等の職務執行に係る情報の保存および管理を適切に行うため、社内規程において、取締役会議事録、経営会議資料、カンパニーボード資料、決裁文書等の作成、保存および管理に関する事項を定める。

##### (ウ) 内部監査に関する体制

- 取締役等の職務執行の適正および効率性を確保するため、業務執行ラインから独立した組織として社長直属の内部監査部門を設置する。内部監査部門は、各部門の業務執行状況等を定期的に監査し、その結果を社長および取締役会に報告するとともに、必要に応じ各部門に改善を勧告する。

#### イ リスク管理に関する体制

- 全社および各部門のリスク管理が適切に行われるよう、組織、権限および社内規程を整備するとともに、その責任者として、CRO(チーフ・リスクマネジメント・オフィサー)を置く。
- 個々の事業または業務運営上のリスクを管理するために、カンパニー社長、本店の部門の長を責任者(以下、「リスクオーナー」という。)とするとともに、経営に重大な影響を与えるリスクを統合的に管理するためにリスクマネジメント会議を設置する。また、リスクマネジメント会議の審議結果については、必要に応じて、取締役会へ付議する。
- 個々の事業または業務運営上のリスクについては、リスクオーナーが、これを管理する体制を整備する。また、リスクオーナーは、計画の策定・実行にあたり、リスクを把握・評価のうえ、その結果に基づいてこれを管理する。
- 経営に重大な影響を与えるリスクについては、経営戦略本部内のリスク管理部署がリスクオーナーの報告を把握・評価のうえ、リスクマネジメント会議に報告し、対応方針の審議を受けるとともに、経営計画およびリスクオーナーが実施するリスク対策にこれを反映する。
- 非常災害その他当社の財産、社会的信頼等に重大な影響を与える事象が発生したときの情報伝達および対応について社内規程に定めるとともに、これら事象が発生したときに備え定期的に訓練等を実施する。
- 原子力の自主的・継続的な安全性向上に向けた取り組み姿勢・理念を反映した中部電力グループ原子力安全憲章を制定する。また、原子力部門へのガバナンスを強化するため、原子力安全向上会議を設置し、同会議において、リスクを分析・評価するとともに原子力の安全性向上に必要な対応策について審議する。さらに、社外の各分野の有識者のガバナンス等



- に関する知見を安全性向上に向けた取り組みに活用するため、原子力安全向上会議アドバイザリーボードを設置する。
- ・社内外の原子力の専門家の安全に関する知見を現場における安全性向上の取り組みに活用するため、浜岡原子力安全アドバイザリーボードを設置する。
- ・法令等に従って財務報告を適正に行うために、組織および社内規程類を整備し、適切に運用する。

#### ウ コンプライアンスに関する体制

- ・コンプライアンス経営を推進するため、その責任者としてCCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)を置くとともに、取締役会の監督のもと、社長を議長、CCOを副議長、社外委員および監査等委員を加えたコンプライアンス推進会議を設置し、役員・管理職員等の役割・責務を明確化して、各々自律的にコンプライアンスを推進する体制を整備する。
- ・法務・コンプライアンス機能を強化するため、コンプライアンス本部を設置する。
- ・法令および社会規範の遵守に関する理念ならびに取締役等・監査等委員が遵守すべき基本的事項を定めた中部電力グループコンプライアンス基本方針、中部電力グループ贈収賄・腐敗防止方針および中部電力グループ税務方針を制定・周知する。
- ・コンプライアンスの定着を図るため、取締役および管理職員を対象とした啓発活動を実施し、管下職員への適切な指導・監督に当たらせるとともに、職員に対し各種研修を行う。
- ・独占禁止法において禁止される行為を未然に防止し、公正かつ自由な競争に基づく事業活動を確保するため、競合他社との接触について、社内規程を定める。
- ・コンプライアンス違反事象の未然防止・早期改善のため、通常の業務報告経路とは別に、内部通報の窓口「ヘルプライン」を社内および社外に設置する。なお、ヘルプラインの利用者の保護について、社内規程を定める。
- ・反社会的勢力との関係遮断については、対応部署を定め、社内規程類を整備するとともに、関連する外部専門機関と連携して対応する。

#### エ 監査に関する体制

##### (ア) 監査等委員会の職務を補助すべき職員に関する事項

- ・監査等委員会の職務を補助するため、監査特命役員を置くとともに、執行部門から独立した組織として監査等委員会直属の監査等委員会室を設置する。
- ・監査等委員会室には、監査等委員会の意向を踏まえた員数の職員を置く。
- (イ) 監査等委員会の職務を補助すべき職員の独立性および当該職員に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
- ・監査特命役員および監査等委員会室に所属する職員は、執行部門の業務に係る役職を兼務せず、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮・命令を受けない。
- ・取締役等は、監査等委員会の指示に基づき職務を遂行したことを理由として、監査特命役員および監査等委員会室に所属する職員に不利益を及ぼさない。
- ・監査特命役員の選任および解任ならびに監査等委員会室に所属する職員の異動および評定にあたっては、監査等委員会の意向を尊重する。

##### (ウ) 監査等委員会への報告に関する体制

- ・取締役等は、次のとおり、職務執行状況等について監査等委員会に報告する。
- ・取締役会および経営会議ならびにカンパニーボードの付議事項について、監査等委員会からの求めに応じ報告する。
- ・当社に著しい損失を与えるおそれのある事実を知ったときは、ただちに監査等委員会に報告する。
- ・部門ごとに原則として年1回、当該部門に係る職務執行状況を監査等委員会に報告する。
- ・重要な決裁文書については決裁後すみやかに、また業務執行に係るその他の文書類についても求めに応じて、監査等委員会の閲覧に供する。

##### (エ) 監査等委員会に報告した者が当該報告をしたことを理由として不利益を受けないことを確保するための体制

- ・取締役等は、監査等委員会もしくは監査特命役員または監査等委員会室に所属する職員に報告をしたことを理由として、報告した者に不利益を及ぼさない。
- ・監査等委員および取締役等は、監査等委員会に報告した者が望まない場合、正当な理由なく、その者の氏名等個人を特定できる情報を社内または社外に開示しない。

##### (オ) 監査費用等に関する事項

- ・監査等委員会が職務上必要と認める費用等を請求したときは、すみやかに当該費用等を支払う。

##### (カ) 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体制

- ・監査等委員は、経営会議およびその他重要な会議体ならびにカンパニーボードに出席のうえ、意見を述べることができる。
- ・社長は、定期的に監査等委員会と代表取締役が経営全般に関し意見交換する機会を設ける。
- ・内部監査部門および会計監査人は、監査計画の策定・実施にあたって監査等委員会と調整するとともに、実施結果を監査等委員会に報告する。

#### 5 中部電力グループの業務の適正を確保するための体制

- ・中部電力グループの業務の適正および効率性を確保するため、グループ会社を統括する部門を設置し、グループ会社全般に関する経営戦略・方針の立案を行うとともに、社内規程類を整備し、経営上の特に重要な事項について協議または報告を求めるなど、グループ会社の経営管理を行う。また、グループ会社を統括する部門は、グループ各社の事業の概況を当社監査等委員会に報告する。
- ・グループ各社のリスクについては、各社が把握・評価・管理する。
- ・中部電力パワーグリッド株式会社および中部電力ミライズ株式会社(以下、「事業会社」という。)の社長は、自社に加え自社のグループ会社について、当社のリスクオーナーとしての役割を果たす。
- ・当該会社の経営施策および経営に重大な影響を与えるリスクの検証、審議および確認は、個別会社ごとに当該会社の社長と当社の社長等で構成する会議体で行う。  
なお、その会議体は、事業会社に対しては四半期ごとに開催する目標設定・モニタリング委員会、その他のグループ各社に対しては、原則として年1回開催するグループ経営戦略会議とする。  
当社監査等委員は、これらに出席のうえ、意見を述べるができる。
- ・当社の取締役等ならびにグループ会社の取締役等および監査役・監査等委員は、グループ会社においてグループ経営に重大な影響を与える事象が発生した場合、すみやかに状況把握を行うとともに、当社監査等委員会および経営執行会議に報告する。
- ・中部電力グループにおけるコンプライアンス推進のため、中部電力グループ・コンプライアンス推進協議会を設置するとともに、中部電力グループコンプライアンス基本方針、中部電力グループ贈収賄・腐敗防止方針および中部電力グループ税務方針を制定する。また、グループ各社のコンプライアンス経営を推進するため、各社において、コンプライアンス委員会またはコンプライアンス担当の取締役等・部署の設置、その他推進体制を整備するとともに、基本方針の制定をはじめとする自律的な取り組みを行う。
- ・コンプライアンス違反事象の未然防止・早期改善のため、グループ各社が必要に応じ自ら内部通報の窓口を設けるほか、グループ各社共同のコンプライアンスに関する内部通報の窓口「中電グループ・共同ヘルプライン」を設置する。
- ・当社の取締役等または監査等委員に、必要に応じグループ会社の取締役または監査役・監査等委員を兼務させる。
- ・当社監査等委員会は、グループ会社監査役・監査等委員間の定期的な意見交換を行う。
- ・当社の内部監査部門は、必要に応じてグループ会社に対して内部監査を行い、その結果を社長、取締役会および監査等委員会に報告する。

## 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

反社会的勢力との関係遮断については、対応部署を定め、社内規程類を整備するとともに、関連する外部専門機関と連携して対応しております。

### 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

#### 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、次のとおりです。

当社は、お客さま、地域社会、株主・投資家等のステークホルダーから高い信頼と支持が得られるよう、「コンプライアンス推進会議」を設置し、「中電グループコンプライアンス基本方針」を制定するとともに、「良き企業市民」として遵守すべき「8つの行動規範」を制定しております。その中で「適正な情報管理・公開」を規範の1つとして定め、重要な会社情報を厳正に管理するとともに適時適切に開示するよう努めております。

また、「情報管理規程」を制定し、情報の厳正管理および情報開示の基本的な考え方を定め、会社情報の適時開示に関しては、投資者の投資判断に重要な影響を与える会社情報を適時適切に開示するため、その下位規程として「会社情報適時開示通則」を制定し、情報取扱責任者であるコンプライアンス本部長が対象となる情報を確実に把握・開示できるよう体制を整備しております。

なお、当社は、インサイダー取引の未然防止の観点から、「インサイダー取引管理指針」を制定し、その対象となる会社情報の報告・管理体制についても整備しております。

##### 1 会社情報の一元的把握のための報告体制

当社および子会社において投資者の投資判断に重要な影響を与える会社情報が発生し、または発生する可能性が生じた場合、当該会社情報に関する業務担当部門の適時開示責任者は、ただちにコンプライアンス本部法務グループ内の適時開示事務局（以下「適時開示事務局」といいます。）に報告することとしております。

##### 2 会社情報の開示体制

上記1の報告を受けた適時開示事務局は、ただちに当該会社情報について、適時開示の要否を検討（必要に応じて金融商品取引所に確認・相談）のうえ、コンプライアンス本部長に報告し、同本部長が適時開示の要否を判断して、適時開示が必要な場合は、TDnetを通じて適時適切に開示しております。

なお、TDnetへの登録手続等の適時開示に必要な事務については、同本部長の指示のもと適時開示事務局が実施しております。

##### 3 会社情報のホームページへの掲載

当社は、正確な会社情報を広くお知らせするという観点から、適時開示すべき会社情報はもとよりみなさまのニーズにお応えする情報を積極的に自社のホームページに掲載しております。

なお、適時開示すべき会社情報については、適時開示完了後すみやかに掲載しております。



# 当社の適時開示体制の概要(模式図)

