最終更新日：2024年5月13日

東北電力株式会社
取締役社長 樋口　康二郎
問合せ先：ビジネスサポート本部　総務部法務室（株式）　電話：022-225-2111（代表）
証券コード：9506
https://www.tohoku-epco.co.jp/

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。

Ⅰ 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

当社は，東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」で掲げた「地域社会との共栄」の経営理念と「より、そう、ちから。」のグループスローガンのもと，ステークホルダーとの対話を重ねながら，お客さまと地域によりそい，エネルギーを中心としたサービスの提供等を通じてスマート社会の実現に取り組むことで，社会の持続的な発展とともに成長することを目指していくこととしています。

この方向性のもと，事業運営を適正に遂行していくために，コンプライアンスの徹底，誠実かつ公正で透明性のある事業運営の推進，内部統制およびリスクマネジメントの充実など，引き続きコーポレートガバナンスの強化に取組んでいくこととしています。

当社は，コーポレートガバナンスの充実が経営上の重要課題の一つであるとの認識に立ち，ステークホルダーの期待に応えていくため，経営の機動性，健全性，透明性を高めるなど，持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた取組みを進めてまいります。

なお，当社は，コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方，運営方針等を定めた「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し，当社ホームページにて開示しておりますので，ご参照ください。

https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/policy/governance/index.html

【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1－1－1　反対票の原因分析］について，2015年12月8日開示の報告書では，取締役会としての分析が未実施のため，その旨を開示しておりましたが，2016年2月の取締役会で議決権行使の分析結果を報告し，株主との対応の要否についての検討を行いました。今後も同様の取り組みを継続することとしておりますので，2016年3月8日開示の報告書において，本欄から削除しました。

○［原則1－4　いわゆる政策保有株式］について，2015年12月8日開示の報告書では，主要な政策保有株式に関する取締役会での検証が未実施のため，その旨を開示しておりましたが，2016年2月の取締役会で，そのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証いたしました。今後も同様の取り組みを継続することとしておりますので，2016年3月8日開示の報告書において，本欄から削除しました。

○［補充原則1－2－4　議決権電子行使プラットフォームの利用・招集通知の英訳］について，2015年12月8日開示の報告書では，招集通知の英訳が未実施のため，その旨を開示しておりましたが，第92回（2016年）定時株主総会より，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の英文を掲載いたしました。今後も英訳の実施を継続することとしておりますので，2016年7月6日開示の報告書において，本欄から削除しました。

○［原則4－8　独立社外取締役の有効な活用］について，2015年12月8日開示の報告書では，独立社外取締役の複数選任が未実施のため，その旨を開示しておりましたが，第92回（2016年）定時株主総会において，独立社外取締役を2名選任いたしましたので，2016年7月6日開示の報告書において，本欄から削除しました。

==========

当社は，2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードの各原則について，すべ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

==========

■2024年5月13日更新内容

○以下の項目につきまして，記載内容を更新いたしました。

・［原則1－4　政策保有株式］
・［補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲］
・［原則5－2　経営戦略や経営計画の策定・公表］
・［資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応］

これまでの更新履歴は，巻末の参考資料「更新履歴」をご覧ください。

==========

［原則1－4　政策保有株式］

○方針

当社は，政策保有株式として上場株式を保有する場合には，東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けて「事業の円滑かつ効率的な運営に資するもの」，「地域振興を通じて当社の事業発展に資するもの」，「お客さまサービスの向上や電力の有効利用による需要の増大，さらには将来の事業発展に結びつくノウハウの蓄積に繋がるもの」等の目的に合致し，かつ，保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を検証し，総合的に判断いたします。

取締役会での個別の政策保有株式に係る検証を踏まえ，これらの目的・基準に合致しない株式については売却対象といたします。また，これら

の検証結果を開示いたします。

○検証結果
個別の政策保有株式について，取締役会において，①保有目的，②経済合理性（配当・評価損益等の便益・リスクが資本コストに見合っているか等）の基準に基づき，総合的に判断・検証を行った結果，2023年度は2銘柄を売却し，2024年3月31日現在の保有銘柄数は8銘柄となっております。

○議決権行使基準
政策保有株式の議決権行使については，投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか，反社会的行為を行っていないか等に着目し，議案ごとに確認を行っております。加えて，株主還元，授権資本の拡大，買収防衛策，事業再編等については必要に応じて個別に精査したうえで，議案への賛否を判断しております。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当社は，取締役の利益相反取引については，事前に取締役会において取引の承認（決議）を得るとともに，取引終了後，取締役会に取引の実績を報告しております。
当社は，法令・社会規範の遵守等について「調達基本方針」を定めて当社ホームページに開示しており，取引先が関連当事者である場合にも，同様の考えで取引を行っております。
また，電力需給契約については，適正取引ガイドラインや電力の小売営業に関する指針，ならびに開示している各約款，電気供給実施要綱に基づき適切に対応しております。
「調達基本方針」（https://www.tohoku-epco.co.jp/partne/sizai/chota_2.html）

【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保のための取組状況】
当社が経営環境の変化に柔軟に対応していくためには，多様な感性や価値観を持った従業員一人ひとりの能力や資質を十分に引き出し，新しい価値創造につなげていくことが重要であると考えています。そのため，中核人材の登用においても，性別，経歴，採用形態等の多様性の確保とその能力を最大限に発揮することを目標としております。
女性管理職登用について，「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の中で，「女性管理職の育成支援，積極登用により，2025年3月末までに，女性管理職数を2019年度期首比で2．0倍以上とする」という目標を掲げて取り組みを進めております。
当社における2023年3月末現在の女性管理職は，2019年度期首比で，1．48倍となっております。
また，当社は，外国人・中途採用者の管理職登用について個別の目標は設定しておりませんが，個々の能力・適性に応じて適正に登用することとしております。

人材育成方針，社内環境整備方針およびこれらの実施状況等については，当社ホームページ，「有価証券報告書」，「東北電力グループ統合報告書」および「東北電力グループサステナビリティレポート」にて開示しております。

「当社ホームページ『ダイバーシティの推進』」（https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/diversity/）
「有価証券報告書」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/security/）
「東北電力グループ統合報告書」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/）
「東北電力グループサステナビリティレポート」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/）

【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，確定給付企業年金制度を導入しておりますが，その資産運用にあたっては，運用収益を安定的に積み上げ，加入者および受給者に対する年金給付を将来にわたり確実に行うため，経営会議の審議等を経て定めた年金資産運用の基本方針および資産配分割合に基づき，運用しております。
また，人財部門，経理部門ならびに労働組合より選出された委員で構成される年金委員会を設置し，定期的な運用状況の報告や基本資産配分の見直し，運用機関の変更などの重要事項について審議しております。それらの重要事項の検討にあたっては運用コンサルタントも活用するなど，信頼性の確保，利益相反に対して適切に管理しております。

【原則3－1　情報開示の充実】
（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略，経営計画
当社は，創立以来「東北の繁栄なくして当社の発展なし」とする基本的な考え方のもと，電力を安定的にお届けすることを通じて，東北6県および新潟県とともに成長してまいりました。
一方，競争の激化や送配電部門の分社化に加えて，再生可能エネルギーの導入拡大やデジタル化に伴う電力需給構造の変化など，事業環境は大きな転換点を迎えています。また，東北6県および新潟県においては，他地域と比較して人口減少や少子高齢化が加速しており，社会構造も大きく変化しようとしています。
変化の激しい時代において，今後も，当社グループが地域とともに成長していくためには，自らが変革を推し進め，主体的に挑戦していく必要があります。
そのため，当社は，2020年2月に，「東北発の新たな時代のスマート社会の実現に貢献し，社会の持続的発展とともに成長する企業グループ」を2030年代のありたい姿とする東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」を策定しました。
「よりそうnext」の実現に向け，当社グループの基盤事業である「電力供給事業」について，構造改革を進めることにより，競争力を徹底的に強化するとともに，社会課題を解決し，地域に住む方々が快適・安全・安心に暮らすことができる社会を実現する「スマート社会実現事業」を成長事業と位置づけ，ビジネスモデルの転換に果敢に挑戦してまいります。
さらに，ビジネスモデルの転換を成し遂げるために，財務目標として「2024年度に連結キャッシュ利益※3，200億円以上を達成すること」を設定しており，引き続き，電力供給事業の構造改革による持続的な利益創出とスマート社会実現事業でのサービス開発・販売による収益化などを通じて，財務目標の達成に取り組んでまいります。
なお，燃料価格及び為替レートの著しい変動は，当社企業グループの中核である電力供給事業に大きな影響を及ぼすことから，今後のエネルギー市場の動向が当社の事業環境に与える影響を見定める必要があると考えております。

※連結キャッシュ利益＝営業利益＋減価償却費＋核燃料減損＋持分法投資損益（営業利益は，燃料費調整制度のタイムラグ影響を除く。）

東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」（https://www.tohoku-epco.co.jp/comp/keiei/vision.html）

（2）本コードのそれぞれの原則を踏まえた，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「1．1．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。

(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
当社は，取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬を決定するに当たっての方針および手続は以下のとおりとしています。

○方針
取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬は，東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けて，報酬と業績および株式価値との連動性をより明確にすることにより，取締役の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意欲を高めることを目的として，以下の方針により決定する。
・報酬体系は，固定報酬，短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬で構成し，報酬額の水準は，当社の業績や経営環境等を勘案し，他の上場企業の報酬水準も参考に，役職ごとに決定する。
・固定報酬，短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬の報酬全体に占める支給割合は，業績向上のインセンティブ付与の観点から，目標達成時において，それぞれ7割程度，1割程度および2割程度とする。
・固定報酬は，株主総会において承認された総額の範囲内で，年額を決定し，金銭をもって月次で支給する。
・短期業績連動報酬は，株主総会において承認された総額の範囲内で，業績目標の達成度に応じて変動し，金銭をもって年次で支給する。
・中長期業績連動報酬は，株主総会において承認された総額の範囲内で，在任中に年次でポイントを付与し，退任時に信託型株式報酬制度を通じて1ポイント当たり当社普通株式1株を支給する。付与するポイントは，固定ポイントおよび業績目標の達成度に応じて変動する業績連動ポイントとする。なお，対象者に株式交付規程所定の一定の非違行為等があった場合，それが受益権確定日前に判明したときは当社普通株式の支給は行わず，また，受益権確定日後に判明したときは支給相当額の返還を求めることができることとする。
・短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬のうち業績連動ポイントに相当する部分の指標は，東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」における財務目標である連結キャッシュ利益（外的な変動要因である燃料費調整制度のタイムラグ影響等を除いた額。）とし，目標値は毎事業年度とも3，200億円とする。支給額等については，目標達成度等に応じて変動する。
・業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は，固定報酬のみで構成する。
・各人への配分は，役職ごとの役割の大きさ，各人の事務委嘱や職務の内容および責任範囲に応じて決定する。

○手続
各人の支給額等については，業務全般を統括する社長による決定が適切であることから，毎年，取締役会における社長一任の決議を経て，社長が決定する。なお，当該社長一任の決議は，客観性・透明性を確保する観点から，指名・報酬諮問委員会での審議を経て行う。また，上記一任を受けた社長による各人の支給額等の決定は，予め，指名・報酬諮問委員会での審議を経て定められた取締役（監査等委員であるものを除く。）に対する支給額等の総額の範囲内において行われるものとし，支給実績を指名・報酬諮問委員会に報告する。
なお，監査等委員会は，取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬について，監査等委員会としての意見を決定のうえ，株主総会でその意見を述べることができる。

監査等委員である取締役の報酬を決定するに当たっての方針および手続は以下のとおりとしています。
業務執行から独立した立場にある監査等委員である取締役の報酬は，固定報酬のみで構成し，株主総会において承認された総額の範囲内で，金銭をもって月次で支給する。各人の支給額については，監査等委員である取締役の協議により決定する。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当社は，取締役の指名・解任を行うに当たっての方針および手続を以下のとおりとしています。

○方針
・取締役会は，電気事業を営む会社に求められる実効性ある経営体制を構築することおよび実質的な議論や業務執行に対するモニタリング機能を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本とし，その員数は定款に定める18名以内の適切な人数とする。
・取締役の選定および解任に当たり，指名・報酬諮問委員会において審議し，客観性・適時性・透明性を確保する。
・社内取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）は，東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」の実現に向けて，
　・先見的ビジョンや創造的ビジネスモデルを構想し，組織を牽引する「構想力」
　・知識・経験やプリンシプルに基づき，自らの責任のもと意思決定を行う「決断力」
　・社内外の叡智と資源を結集させ積極果敢に挑戦し，粘り強く目標を達成する「完遂力」
　・鋭い感覚でビジネスチャンスを発掘するとともに，リスクの兆候を見逃さない「感知力」
　・高い道徳観と公益事業を担う強い使命感を併せ持つ「高潔性」
を有する者で，専門性が高く幅広い業務領域を有するという電気事業の特性等を踏まえた技術的な専門性や豊富な業務経験，電気事業の経営全般に関する知見，ならびに新たな事業分野に関する知見など，専門分野等のバランスを考慮して，各分野に精通した者の中から選定する。
・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。）は，企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い識見を基に，取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現を図ることができるかどうかを重視して選定する。
・監査等委員である取締役候補者は，経験や識見を活かし監査等委員としての職務を適正に遂行し，取締役の職務執行の監査・監督ができるかどうかを重視して選定する。このほか，監査等委員である社外取締役候補者は，客観的かつ中立的な監査・監督ができるかどうかも重視して選定する。
・社外取締役候補者の独立性の有無は，当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」（本報告書の［原則4－9　社外取締役の独立性判断基準および資質］に記載しておりますので，ご参照ください）に照らし，判断する。

○手続
取締役会は、上記の方針等を踏まえて役員選任案を策定し，当該案については，より客観性・適時性・透明性を確保する観点から，指名・報酬諮問委員会での審議を経て，取締役会の決議により決定する。また，監査等委員である取締役候補者については，取締役会付議の前に，監査等委員会の同意を得る。
なお，監査等委員会は，取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）の選任について，監査等委員会としての意見を決定のうえ，株主総会でその意見を述べることができる。

(5) 経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明
取締役候補者の個々の選任理由は，「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。
https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/stock/g_metting/index.html

［補充原則3－1－3　サステナビリティの取組み，人的資本・知的財産への投資等］
当社は，社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応を，リスク管理としてだけではなく，収益機会にもつながる経営課題として位置付け，「東北電力グループサステナビリティ方針」のもと，取組みを推進しております。優先的に取組むべき課題である「サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）」を特定し，目標・指標を設定したうえで，取締役会の監督下に設置している「サステナビリティ推進会議（議長：社長執行

役員）」において取組み状況のモニタリング等を行っております。これらのサステナビリティに係る取組み状況については，ホームページ等で情報開示をしております。また，ＴＣＦＤ提言等に基づき，気候変動に係るリスクおよび収益機会が当社に与えうる影響について，必要なデータの収集と分析を行い，その内容の開示の充実に努めております。

加えて，当社は，人的資本・知的財産が重要な経営資源であるとの考えのもと，事業戦略と人財戦略の連携を図りながら，人材育成や研究開発の充実に努め，それらの取組みに係る開示をしております。

これらの取組みについては，当社ホームページ，「有価証券報告書」，「東北電力グループ統合報告書」および「東北電力グループサステナビリティレポート」にて開示しております。

当社ホームページ　（https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/）
「有価証券報告書」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/security/）
「東北電力グループ統合報告書」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/）
「東北電力グループサステナビリティレポート」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/）

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有する社外取締役７名を含む１４名で構成され，原則として毎月１回開催し，経営に関する重要な計画をはじめ，当社の業務執行の重要事項を決定するとともに，取締役からの業務執行状況の報告および取締役の職務の執行について相互に監督しております。

取締役会に付議すべき事案については，会社法等の法令，定款および取締役会規程のほか，経営会議の審議等に基づき判断しております。取締役会において決議すべき事項以外の意思決定については，社長執行役員その他の業務執行者に委任しております。

【原則４－９　社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社は，社外取締役の独立性について，当社が上場する金融商品取引所の定める独立性の基準に準拠し，以下の要件により独立性を判断しております。

社外取締役の選任に当たっては，当社の経営理念や社会的な責務を理解するとともに，社外取締役としての役割・責務を十分認識し，企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い識見を基に，取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現を図れるかどうかを重視しております。また，監査等委員である社外取締役の選任に当たっては監査等委員である取締役としての役割・責務を十分認識し，豊富な経験や卓越した識見をもって客観的・中立的な監査・監督を実施できるかどうかを重視しております。

［当社における社外取締役の独立性判断要件］

当社は，原則として，以下のいずれの要件にも該当しない者を独立社外取締役としております。

⑴ 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
⑵ 当社の主要な取引先またはその業務執行者
⑶ 当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，会計専門家または法律専門家（当該財産を得ているものが法人，組合等の団体である場合は，当該団体に所属する者をいう。）
⑷ 最近において，⑴から⑶までのいずれかに該当していた者
⑸ 次のａからｄまでのいずれかに該当する者（重要でない者を除く。）の近親者
ａ．上記⑴から⑷までのいずれかに該当する者
ｂ．当社の子会社の業務執行者
ｃ．当社の子会社の業務執行者でない取締役
ｄ．最近において上記ｂ，ｃまたは当社の業務執行者（監査等委員である社外取締役を独立社外取締役として指定する場合にあっては，業務執行者でない取締役を含む。）に該当していた者

【補充原則４－１０－１　指名・報酬委員会の独立性・権限・役割等】

本報告書の「Ⅱ．１．【任意の委員会】」に記載しておりますので，ご参照ください。

【補充原則４－１１－１　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】

当社は，電気事業を営む会社に求められる実効性ある経営体制を構築することおよび取締役会における実質的な議論や業務執行に対するモニタリング機能を確保するために必要かつ適切な人数で取締役会を構成することを基本としており，取締役の員数は定款において１８名以内とする旨を定めるとともに，十分な人数の独立社外取締役を選任することとしております。

取締役会は，性別や国際性，職歴，年齢などの多様性も勘案しつつ，以下により構成することで，取締役会全体として知識，経験，能力のバランスを確保するとともに，効率的な事業遂行と適切な経営管理に努めてまいります。また，監査等委員である取締役が，監査機能を担いつつ，取締役の人事（指名・報酬）に関与することで，監督機能の強化に努めてまいります。

≪構成メンバー≫
①社内取締役（監査等委員であるものを除く。）
東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうｎｅｘｔ」の実現に向けて，前記の「構想力」「決断力」「完遂力」「感知力」「高潔性」を有する者で，専門性が高く幅広い業務領域を有するという電気事業の特性等を踏まえ，技術的な専門性や豊富な業務経験，電気事業の経営全般に関する知見，ならびに新たな事業分野に関する知見など，専門分野等のバランスを考慮して，各分野に精通した者の中から選定した者
②社外取締役（監査等委員であるものを除く。）
企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い識見を基に，取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現を図ることができる者
③監査等委員である取締役
経験や識見を活かし監査等委員としての職務を適正に遂行し，取締役の職務執行の監査・監督ができる者。このうち，監査等委員である社外取締役は，客観的かつ中立的な監査・監督ができる者

取締役が，他の上場会社の役員を兼任する場合には，合理的な範囲に留めることとし，その兼任状況を毎年開示しております。

また，当社では，取締役会として備えるべきスキルの特定を行ったうえ，経歴等を基に現在の取締役のスキルの保有状況を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを作成しており，その内容については，「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。
https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/stock/g_metting/index.html

【補充原則４－１１－２　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

役員の重要な兼職の状況については，「定時株主総会招集ご通知」の事業報告（毎年），取締役の選任議案（選任の都度），ならびに有価証券報告書に記載しており，２０２３年６月２８日開催の定時株主総会の招集通知では９頁から１９頁，５６頁から５７頁，６０頁に，２０２２年度有価証券報告書では，６１頁から６２頁に記載しております。

【補充原則４－１１－３　取締役会全体の実効性の分析・評価】
　当社は，取締役会の実効性に関し，毎年，取締役を対象としたアンケートを実施し，その結果について取締役会に報告しております。取締役会では，アンケート結果に基づき，現状認識や改善に向けた意見等を共有のうえ，取締役会全体の実効性を評価するとともに，さらなる実効性向上に向けた取り組み事項等について確認することとしております。

〔アンケート項目〕
　アンケートの質問票の大項目は以下のとおりです。設問ごとに5段階で評価する方式とし，各大項目には自由記載欄を設けております。
　Ⅰ.取締役会の人数・構成，Ⅱ.取締役会への付議事項の範囲等，Ⅲ.取締役会での意思決定および監督，Ⅳ.取締役会の運営等，Ⅴ.取締役・監査等委員の支援体制と情報提供等，Ⅵ. 指名・報酬諮問委員会の運営，Ⅶ. ２０２２年度の重点取組み

〔取締役会の実効性向上に向けた２０２２年度の取組み〕
２０２２年度は，取締役会の実効性向上に向け，主に以下の取組みを進めてきました。
①中期計画に対するモニタリングの充実を図る観点から，経理管理に関するPDCAサイクルの検証を適切な時期に実施
②社内外取締役間の自由な議論・意見交換の充実を図る観点から，取締役会以外での懇談会等を計画的に開催
上記取組みの他，当社の現状や経営課題に関する社外取締役の理解を深める観点から，設備視察会や経営課題等に関する勉強会の開催に加え，社内情報や業界関連情報，お客さま，株主・投資家の皆さま，地域の皆さまからの評価等について，定期的に社外取締役への情報提供を実施しております。

〔２０２２年度 実効性評価結果の概要〕
　２０２３年２月に実施したアンケートでは，全体の平均点が前回・前々回を上回る結果となり，全ての評価カテゴリーにおいて高い評価結果が得られました。また，同アンケートでは，実効性向上に向けた２０２２年度の取組みに対しても高い評価結果が得られております。
　加えて，同アンケート集約後の２０２３年３月に開催した社外取締役全員による意見交換会の結果も踏まえ，２０２３年５月開催の取締役会において議論した結果，当社取締役会として，２０２２年度における取締役会の実効性は確保されていると評価いたしました。
　一方で，実効性をさらに高めていくため，取締役会として以下の事項に取り組んでいく必要性が確認されました。
①当社企業グループ全体の内部統制の充実に向け，グループ内部統制の現状および本質的な課題について認識を共有し，議論を深めていくこと
②事業上のリスク管理の実効性向上に向け，中長期的な経営課題の全体像や取組みの進捗状況等について認識を共有し，効果的に議論を進めていくこと
　当社取締役会は，上記の点も含め，取締役会の実効性の維持・向上に引き続き取り組み，取締役会による適切な経営の監督を行うとともに，持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

【補充原則４－１４－２　取締役のトレーニングの方針】
　当社は，コーポレートガバナンスやコンプライアンスなど，取締役がその役割を果たすために必要な知識や情報を収集・提供し，取締役の職務執行を支援しております。
　また，社外取締役に対しては，取締役会での審議の充実を図るため，取締役会資料の事前配付および説明，関連する情報の提供等を行うほか，就任時における当社事業等の説明，当社事業所の視察や代表取締役との対話・懇談など，当社の業務内容を理解するための機会を継続的に提供しており，今後もこうした取組みを継続してまいります。
　新任の社内取締役に対しては，会社法や企業会計等に係る取締役または監査等委員である取締役の役割・責務などに関する研修等の機会を提供し，その費用は会社負担としております。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
　当社は，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，株主総会以外の場においても，対話の場を設け，株主のみなさまの関心・懸念に応えるとともに，経営陣幹部・取締役は，こうした対話の中で，当社を取り巻く経営環境を踏まえた，当社の取組みに対する理解が得られるよう，経営方針を分かりやすく説明するよう努めてまいります。
　また，当社は以下の取組みを進めており，引き続き，株主のみなさまとの建設的な対話の促進に努めております。
⑴ 株主・投資家のみなさまとの対話全般について統括を行う，IR担当役員を指定しております。
⑵ IR担当役員をはじめとした関係役員のほか，IR担当部署であるグループ戦略部門および関係部門が参加する会議を機動的に開催し，各部門の有機的な連携を図っております。
⑶ 株主懇談会や決算説明会等を開催し，個別面談以外の対話の充実に努めております。
⑷ 株主・投資家との対話の概要については，役員および社内関係個所で情報の共有を図るとともに，寄せられた意見・要望については，当社経営に活かすよう努めております。
⑸「内部者取引管理基準」を定め，役員・執行役員・従業員等に対して重要事実の管理を徹底するよう求めるとともに，株主・投資家の投資判断に重要な影響を及ぼす情報については，「ディスクロージャーポリシー」に基づき，適時・適切・公平に開示しております。

　なお，株主のみなさまとの対話の実績等については，「東北電力グループ統合報告書」にて開示しております。
「東北電力グループ統合報告書」（https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/）

【原則５－２　経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社では，東北電力グループ中長期ビジョンにおける今後の経営展開「よりそうnext＋ＰＬＵＳ」において，資本市場の目線として資本収益性や資本コストに関する評価・分析等も行い，新たな財務目標を設定いたしました。当社は、2026年度に「連結経常利1,900億円」「連結自己資本比率20％程度」「連結ＲＯＩＣ3.5％程度」を，2030年度に「連結経常利益2,000億円以上」「連結自己資本比率25%以上」「連結ＲＯＩＣ3.5%以上」を目指すこととしております。
　具体的な取り組み内容に関しては，当社ウェブサイトでも公表しております。
当社ホームページ（https://www.tohoku-epco.co.jp/comp/keiei/vision/02vision_plus.pdf）

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社は，電気・エネルギーを中心とした事業展開を通じた企業価値向上に向け，各事業において，個々の投資の収益性や資本効率を重視しながら，自律的に収益・成長を追求することで，全社的な投下資本に対するリターンの向上を目指しております。
各事業における収益・成長の追求や新たな財務目標の達成に向けて取り組むとともに，資本市場の期待に応えられるよう，「IR活動を通じた資本市場との対話の充実」に取り組んでまいります。

当社は，今回策定した今後の経営展開「よりそうnext＋ＰＬＵＳ」における取り組みを着実に進めるとともに，投資家のみなさまとの対話を通じて，引き続き取り組み内容をより良いものにしてまいります。

なお，「2023年度決算説明資料」において，当社の対応の方向性を開示しております。
「2023年度決算説明資料」　https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/co_explanation/pdf/2023_kessan.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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(信託口)	69,752,500	13.92
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	32,240,710	6.43
東北電力従業員持株会	17,698,544	3.53
日本生命保険相互会社	13,727,209	2.74
JP MORGAN CHASE BANK 385781	6,512,052	1.30
株式会社七十七銀行	6,468,000	1.29
MSCO CUSTOMER SECURITIES	6,153,700	1.23
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	5,346,085	1.07
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	5,341,555	1.07
STATE STREET BANK WEST CLIENT ー TREATY 505234	5,207,400	1.04

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	東京 プライム
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

当社は，グループ企業と2020年2月に策定した東北電力グループ中長期ビジョン「よりそうnext」を共有し，その実現のため，グループ全体の総合力発揮・競争力強化に向けたグループ経営を推進しております。

また，当社は，グループ企業の中で，上場子会社を1社(株式会社ユアテック)有しておりますが，同社は，上場による知名度をいかし専門性の高い人材を獲得し，当社グループの基盤事業である電力供給事業を下支えしているほか，株式市場における厳しい監視下で事業を運営することで，競争力・収益性を向上させるなど，グループ全体の企業価値向上を高めることにつながっていると考えております。

同社に関しては，当社と同社の一般株主との間に利益相反リスクがあることを踏まえ，経営の独立性を尊重する方針であり，上場子会社としての独立した意思決定を担保するために，同社に対して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ており，独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬等諮問委員会を設置することで，同社の指名・報酬の決定に係る独立性を担保しております。また，当社およ

び当社が１００％出資する子会社との重要な利益相反取引および異例な取引については，少数株主の利益の更なる保護を図るため，同社の「親会社等との重要な取引等に関する諮問委員会」において審議することとしております。

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	18 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 更新	14 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	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
上條　努	他の会社の出身者											
川野邊　修	他の会社の出身者								○			
永井　幹人	他の会社の出身者								△			
植原　恵子	他の会社の出身者											
宮原　育子	学者								△			
小林　一生	他の会社の出身者								△			
井手　明子	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
上條　努		○	―――	上條氏は，サッポロホールディングス株式会社の代表取締役会長などを歴任し，飲料や食品等を製造･販売する企業の経営に携わってきた経験を有するなど，これまでの経歴や実績等から，豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただけるものとして社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。
川野邊　修		○	「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）」 川野邊氏は，2019年6月まで東日本旅客鉄道株式会社の代表取締役副社長であり，当社は同社との間に電力供給等の取引がありますが，その年間取引額は，当社および同社の連結売上高の2%未満であります。 また，川野邊氏は，ＪＲ東日本メカトロニクス株式会社の代表取締役社長であり，当社は同社との間に電力供給の取引がありますが，その年間取引額は，当社の連結売上高および同社の売上高の0.1%未満であります。	川野邊氏は，ＪＲ東日本メカトロニクス株式会社の代表取締役社長であり，また，東日本旅客鉄道株式会社の代表取締役副社長などを歴任し，公益事業の経営に携わってきた経験を有するなど，これまでの経歴や実績等から，豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただけるものとして社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。
永井　幹人		○	「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）」 永井氏は，2013年3月まで株式会社みずほコーポレート銀行（現株式会社みずほ銀行）の取締役副頭取であり，当社は同社との間に電力供給等の取引がありますが，その年間取引額は，当社の連結売上高および同社の連結経常収益の0.1%未満であります。また，当社は，同社との間に資金借入の取引がありますが，その借入額は，当社の連結総資産の6%未満であります。 また，永井氏は，2019年3月まで新日鉄興和不動産株式会社（現日鉄興和不動産株式会社）の代表取締役社長であり，2021年6月まで同社相談役でありました。当社は同社との間に電力供給の取引がありますが，その年間取引額は，当社および同社の連結売上高の0.1%未満であります。	永井氏は，新日鉄興和不動産株式会社（現日鉄興和不動産株式会社）の代表取締役社長として不動産事業の経営に携わり，また，株式会社みずほコーポレート銀行（現株式会社みずほ銀行）の取締役副頭取などを歴任し，銀行業の経営に携わってきた経験を有するなど，これまでの経歴や実績等から，豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただけるものとして社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。
植原　惠子		○	―――	植原氏は，株式会社大和証券ビジネスセンターの専務取締役としてバックオフィス事業の経営に携わり，また，株式会社大和証券グループ本社の執行役などを歴任するなど，これまでの経歴や実績等から，豊富な経験や卓越した識見を当社経営に活かしていただけるものとして社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。

宮原　育子	○	○	「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）」 宮原氏は，宮城学院女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科教授であり，当社は宮城学院女子大学を運営する学校法人宮城学院との間に電力供給の取引がありますが，その年間取引額は，当社の連結売上高の0.1%未満，同学校法人の事業活動収入の2%未満であります。	宮原氏は，大学教授として地域資源の活用や震災からの復興支援の研究，産学官連携プロジェクト等に携わってきた経験を有し，これまでの経歴や実績等から，学識経験者としての豊富な経験や卓越した識見をもって，客観的･中立的な監査･監督にあたっていただけるものとして，監査等委員である社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。
小林　一生	○	○	「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）」 小林氏は，2019年3月まで日本生命保険相互会社の代表取締役副社長執行役員であり，現在は同社の顧問であります。当社は同社との間に電力供給等の取引がありますが，その年間取引額は，当社の連結売上高および同社の連結保険料等収入の0.1%未満であります。また，当社は，同社との間に資金借入の取引がありますが，その借入額は，当社の連結総資産の3%未満であります。	小林氏は，日本生命保険相互会社の代表取締役副社長執行役員および取締役監査等委員（常勤）などを歴任し，財務および会計に関する相当程度の知見を有しているほか，生命保険業の経営に携わってきた経験を有するなど，これまでの経歴や実績等から，豊富な経験や卓越した識見をもって，客観的･中立的な監査･監督にあたっていただけるものとして，監査等委員である社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。
井手　明子	○	○	「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）」 井手氏は，2014年6月まで株式会社NTTドコモの執行役員であり，当社は同社との間に電力供給等の取引がありますが，その年間取引額は，当社および同社の連結売上高の0.1%未満であります。	井手氏は，日本電信電話株式会社の常勤監査役およびNTT株式会社の監査役を務め，また，株式会社NTTドコモの執行役員などを歴任するなど，豊富な経験や卓越した識見をもって，客観的･中立的な監査･監督にあたっていただけるものとして，監査等委員である社外取締役に選任しております。 また，当社と同氏との間には，一般株主と利益相反が生じるような重要な兼職を含む取引その他の関係がないこと，また，当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから，独立役員に指定しております。

【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	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	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

監査等特命役員および監査等委員会室に所属する使用人の監査等委員会に関する職務執行について，監査等委員でない取締役からの独立性と監査等委員会の指示の実効性を確保しております。

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，監査の実効性を高めるため，会計監査人，内部監査部門から監査計画や監査結果の聴取を行う他，定期的に意見交換の機会を設ける等，随時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

	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･報酬諮問委員会	6	0	2	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･報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

当社は，取締役会の諮問機関として，指名委員会に相当する任意の委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会の双方の機能を担う「指名･報酬諮問委員会」を設置しております。
同委員会は，指名･報酬に関する客観性･適時性･透明性を確保するため，構成員の過半数を独立社外取締役とし，かつ独立社外取締役が委員長を務めることを基本とし，取締役会から取締役等の指名･報酬に関する諮問を受けて審議･答申を行っております。
現在は，社内取締役2名（代表取締役会長　増子次郎，代表取締役社長 樋口康二郎）および独立社外取締役4名（監査等委員でない取締役 上條努氏，同川野邊修氏，同永井幹人氏，監査等委員である取締役 宮原育子氏）で構成しており，監査等委員でない取締役 上條努氏が委員長を務めております。

【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，独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しています。

【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

本報告書の「1．1．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］－「(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しておりますので，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

取締役に対して支払った固定報酬，短期業績連動報酬および中長期業績連動報酬をそれぞれ総額で開示しています。

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

本報告書の「1．1．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]－「(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しておりますので，ご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

･当社では，社外取締役(監査等委員であるものを除く。)に対しては秘書室が，また監査等委員である社外取締役に対しては監査等委員会室が，それぞれ窓口として，各種情報の伝達等により，社外取締役の職務執行を支援しております。
･さらに，社外取締役に対しては，取締役会での審議の充実を図るため，取締役会資料の事前配付および説明，関連する情報の提供等を行うほか，就任時における当社事業等の説明，当社事業所の視察や代表取締役との対話･懇談など，当社の業務内容を理解するための機会を随時提供しており，今後もこうした取組みを継続してまいります。

【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

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
八島　俊章	名誉顧問	－	勤務無･報酬無	2005/6/29	なし
高橋　宏明	名誉顧問	－	勤務無･報酬無	2015/6/25	なし
原田　宏哉	特別顧問	経済団体活動･社会貢献活動等	非常勤･報酬有	2020/3/31	1年更新
海輪　誠	特別顧問	経済団体活動･社会貢献活動等	非常勤･報酬有	2021/3/31	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	4 名

その他の事項

･当社は，2022年6月に相談役制度を廃止しております。
･特別顧問の選解任にあたっては，毎年，指名･報酬諮問委員会の審議を経て，社長が決定しております。
･特別顧問に関しては，指名･報酬諮問委員会の審議を経て，定年および任期の上限等の社内規程を定めております。
･名誉顧問は，勤務および報酬を伴わず，名称のみ使用しております。
･特別顧問･名誉顧問は，いずれも当社経営の意思決定には関与しておりません。

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） 更新

取締役会は，一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有する社外取締役7名を含む14名で構成され，原則として毎月1回開催し，経営に関する重要な計画をはじめ，当社の業務執行の重要事項を決定するとともに，取締役からの業務執行状況の報告および取締役の職務の執行について相互に監督しております。また，取締役会決議により重要な業務執行の決定の一部を取締役会から取締役に委任するとともに，社長執行役員，副社長執行役員，常務執行役員（あわせて役付執行役員という）が業務執行を担う体制としております。加えて，役付執行役員により構成される経営会議を原則として毎週開催し，取締役会で定められた経営の基本方針に基づき，全般的な業務運営の方針および計画ならびに重要な業務の執行について，協議しております。

さらに，カンパニー制を導入し，「発電カンパニー」「販売カンパニー」「再生可能エネルギーカンパニー」「原子力本部」「ビジネスサポート本部」の各カンパニー･本部により，自律的な業務の展開を図るなど，適正かつ効率的な業務プロセスの構築を推進しております。

監査等委員会は，監査等委員4名のうち3名を社外監査等委員としており，経営監視機能の客観性および中立性を確保しております。また，経営会議等重要な会議への出席，業務執行部門からの職務執行状況の聴取，事業所への往査，内部監査部門との連携等を日常的に実施することにより，監査･監督機能の実効性を高めるため，常勤の監査等委員1名を選定しております。監査等委員会は，原則として毎月開催するほか，必要に応じて随時開催しており，監査･監督を担う機関として必要事項の審議･報告を行っております。

常勤の監査等委員は，取締役会のほか，経営会議等重要な会議に出席するとともに，業務執行部門からの職務執行状況の聴取や重要な書類の閲覧，事業所における業務及び財産の状況の調査等を実施し，取締役の職務の執行及び内部統制システムの整備･運用状況などに関する監査の充実に努めております。また，代表取締役との懇談会への出席のほか，内部監査部門及び会計監査人と定期的に情報交換などを行うとともに，関係会社監査役との連携を強化するなど，監査効果を一層高めるよう努めております。特に，内部監査部門および会計監査人との連携の強化に関しては，常勤監査等委員，内部監査担当役員，会計監査人が一堂に会する三様監査合同会議を開催しています。さらに監査活動で得られた情報を適宜，社外監査等委員に情報提供するなど，社外監査等委員とも十分な連携を図っております。

社外監査等委員は，取締役会のほか，代表取締役との懇談会に出席し，それぞれの豊富な経験などを踏まえて幅広い観点から忌憚のない質問や意見を述べるとともに，事業所等を訪問し業務状況の調査を実施しております。そのほか，宮原監査等委員は，任意の委員会である「指名･報酬諮問委員会」に委員として出席しております。

なお，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（2023年7月1日現在2名）を設置するとともに，監査等委員会の職務を補助するための専任組織として，監査等委員会室（2023年7月1日現在9名）を設置しております。

会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任しており，随時情報提供と確認を行い，適正な会計処理に努めております。

2022年度決算に係る会計監査業務を執行した公認会計士は，志村さやか氏，大倉克俊氏，齋藤克宏氏の3名であります。会計監査業務に係る補助者は，公認会計士16名，その他27名であります。

また，法令遵守を意識した経営に努め，法律上の判断が必要な際に顧問弁護士に確認できる体制としております。

当社は，考査室が業務全般にわたり，組織制度や管理体制の有効性･妥当性，業務運営の経済性･効率性や設備保安活動の有効性･効率性等に係る内部監査などを実施し，原子力考査室が原子力発電の安全性の確保と信頼性向上に係る内部監査を実施しております。内部監査は，当社，子会社および主要な関連会社からの聞き取り，書類の調査および現場確認などの方法により実施しております。

内部監査結果は，社長執行役員，経営会議および取締役会に報告するとともに，改善を要する問題点等について，関係部門に改善を促しております。また，監査等委員会へは四半期毎に内部監査結果を報告しているほか，内部監査担当役員，常勤監査等委員および会計監査人が一同に会する三様監査合同会議を年2回開催するなど，監査等委員会および会計監査人と相互に連携･協力し，内部監査の実効性の向上に努めております。

なお，内部監査部門は各執行機関より独立し，考査室および原子力考査室は社長執行役員に直属した組織形態となっており，両室合わせて23名（2023年7月1日現在）により構成されております。

取締役候補者の指名，報酬決定の方針，手続については，それぞれ本報告書の「1．1．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］－「(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」および「(3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しておりますので，ご参照ください。

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，経営の監督と迅速な意思決定の両立を図るため，監査等委員会設置会社を選択しております。

具体的には，監査等委員が取締役会における議決権を保有することにより経営監督機能の強化を図る一方，重要な業務執行の一部について，取締役会から取締役への権限委任により意思決定の迅速化を図っております。

また，経営における「監督」と「執行」の役割分担を明確に区分するとともに，業務執行の迅速性･機動性を確保するため，役付執行役員制度を導入しております。

さらに，指名委員会等設置会社における指名委員会および報酬委員会に相当する任意の委員会として「指名･報酬諮問委員会」を設置し，委員長を含む委員の過半数を独立性の高い社外取締役で構成することにより，取締役および執行役員の候補者指名および報酬決定プロセスの透明性向上を図っております。

Ⅲ 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	・法定期限前に招集通知を発送 （2023年実績：6月6日発送［株主総会開催日は6月28日］）
集中日を回避した株主総会の設定	・2023年度は，集中日の前営業日の6月28日に株主総会を設定
電磁的方法による議決権の行使	・当社指定の議決権行使サイトにて行使可能
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を利用
招集通知（要約）の英文での提供	・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の英文を掲載
その他	・株主さまへの早期情報提供および議決権行使の円滑化の観点から招集通知発送前に，招集通知を東京証券取引所および自社のホームページに掲載 ・株主総会後，議決権行使結果について自社ホームページに掲載

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，株主・投資家等の資本市場関係者との建設的な対話を円滑に促進する観点から，「ディスクロージャーポリシー」を策定し，ホームページに掲載しています。ＵＲＬは次のとおりです。 https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/disclosure/index.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では，個人投資家の方々を対象に，当社概要や経営計画等に関する説明会を適宜開催しており，IR担当役員等が説明者となっています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社では，アナリスト・機関投資家の方々を対象とした決算説明会（5月，11月）を開催しており，取締役社長　社長執行役員が説明者となっています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外において，主要な外国人機関投資家への個別訪問を実施しているほか，海外投資家と定期的にリモートでの対話を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社では，決算短信，有価証券報告書・四半期報告書，統合報告書（財務情報），決算説明会資料，株主総会招集通知などをホームページに掲載しています。 ＵＲＬは次のとおりです。 https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署（担当者）の設置	（担当役員）常務執行役員　小山　光雄 （担当部署）グループ戦略部門　戦略企画ユニット	
その他	当社では，ホームページや説明会による的確な情報開示，また，経営層による投資家との意見交換など，精力的にIR活動に取り組んでいます。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	・当社は，「東北電力グループサステナビリティ方針」および「東北電力グループ行動指針」において，お客さま，地域の方々，株主・投資家のみなさま，お取引先の方々に対する東北電力グループ従業員ひとりひとりの行動規範を規定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	［当社のサステナビリティに対する取組み］ ・当社は，東北電力グループの事業活動全てがサステナビリティに関わるという認識のもと，社長執行役員を議長とする「サステナビリティ推進会議」を設置し，「東北電力 グループサステナビリティ方針」および「東北電力グループ行動指針」を定め，東北電力グループが一体となって，安全の確保，環境への配慮，企 業倫理・法令遵守を基盤に，サステナビリティを推進しております。 ・当社は，優先的に対応すべき課題である「サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）」を特定し，目標・指標を設定したうえで，サステナビリティ推進会議において，取組み状況のモニタリング等を行っております。 ・当社のサステナビリティに関する取組みについては，随時，ホームページ等を通じ，ステークホルダーのみなさまに情報提供しております。 ・環境活動については，毎年，環境計画を策定し，評価・見直しを行うとともに，東北電力グループの環境活動の取組み状況や詳細データを統合報告書および環境コミュニケーションブックレット等で公表しております。
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	・「東北電力グループサステナビリティ方針」および「東北電力グループ行動指針」において，ステークホルダーに対する説明責任を果たし，的確な情報開示に努めていくことを規定しております。
その他	［女性の活躍の方針・取組み等］ 当社では，女性の活躍促進に向け，計画的な人材育成と職域の拡大，性別を問わない積極的な管理職登用に取り組むとともに，働き方やキャリア形成のあり方に係る社内研修などの啓発活動を実施しております。 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき「一般事業主行動計画」を策定し，「２０２５年３月末までに，女性管理職数を２０１９年度期首比で２．０倍以上とする」という目標を掲げ，以下の取り組みを進めていきます。 （１）性別・年齢を問わず多様な価値観をもつ従業員の活躍支援 （２）女性従業員のキャリア形成支援 （３）女性従業員の活躍に向けた職場環境の整備 （４）求職者に向けた，性別にかかわりなく活躍できる職場のＰＲ （５）男女ともにイキイキと働ける職場環境の整備 また，ワーク・ライフ・バランス実現のため，ゆとりある育児休職・育児支援期間を設定しており，２０２２年度には育児介護休業法の改正に伴い，育児・介護に関する両立支援制度をさらに拡充するなど，従業員が働きやすい環境づくりを目指して各種勤務制度の整備・充実を図っております。なお，２００８年，２０１５年および２０２０年には，次世代育成支援対策推進法に基づく次世代育成支援企業としての認定を受けております。 ２０２０年３月には，「次世代育成支援対策推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を新たに策定し，以下の目標達成に向け，取り組みを進めております。 （１）育児期の従業員が不安なく働ける職場環境やフォロー体制を作る （２）男性従業員が育児休業等を取得しやすい職場環境を作る （３）２０２５年３月末までに普通休暇取得率を８割以上とする （４）子どもの個性や才能を育てる環境を作る

Ⅳ 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

1．業務の適正を確保するための体制に関する基本方針

当社は，社会の一員として法令および定款に適合し，公正・透明かつ効率的に事業活動を推進するため，「業務の適正を確保するための体制」を次のとおり整備し，お客さま，地域の方々，株主・投資家の皆さま，お取引先の方々などから信頼され選択される企業を目指す。

(1) 経営管理に関する体制

a.取締役会を原則として毎月1回開催し，法令・定款・社内規程に定められた決議事項および経営に関する重要な意思決定を行うとともに，取締役の職務執行に対する監督を行う。

b.取締役会において決定した役割に基づき，取締役は，法令・定款・取締役会決議に則り職務を執行し，その職務の執行について定期的に取締役会に報告するとともに，相互に監督を行う。

c.独立性を確保した社外取締役の参画により，客観的・中立的かつ多様な視点での監督機能を強化する。

d.取締役会決議により重要な業務執行の決定の一部を取締役会から取締役に委任するとともに，社長執行役員，副社長執行役員および常務執行役員（以下，あわせて「役付執行役員」という。）が業務執行を担う体制とし，「監督」と「執行」の役割を分担することで，取締役会の監督機能を強化するとともに，迅速かつ機動的な意思決定により効率的に業務を執行する。

e.役付執行役員により構成される経営会議を原則として毎週開催する。経営会議では，取締役会決議に基づき，全般的な業務運営の方針および計画ならびに重要な業務の執行について協議する。

f.役付執行役員は，事業運営に関する計画等を策定して重点施策・目標を明確化するとともに，適切にマネジメントサイクルを展開することで，効率的な業務執行を推進する。

g.取締役，執行役員および使用人（以下，あわせて「取締役等」という。）は，職務執行の適正および効率性を確保するため，法令・定款・取締役会決議および社内規程等に基づき，職務を執行する。

h.取締役等の職務の執行に関わる文書，電磁的情報その他の情報等について，社内規程に基づき適切に管理・保存し，取締役は，いつでもこれを閲覧することができる。

(2) コンプライアンスに関する体制

a.取締役会は，東北電力グループサステナビリティ方針および東北電力グループ行動指針を策定し，社長執行役員を議長とするサステナビリティ推進会議の下，企業グループが一体となったサステナビリティを推進する。取締役および執行役員は本方針・指針を率先垂範するとともに，自らの役割としてその定着と徹底を図る。

b.社長執行役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し，東北電力グループコンプライアンス活動方針を定め，コンプライアンス推進を担当する役員の監督の下，コンプライアンス推進室を統括個所とし，各事業所においてはコンプライアンス推進活動の責任者を中心に，東北電力グループ行動指針の徹底，教育・啓発活動等を行い，事業活動におけるコンプライアンスを推進する。

c.コンプライアンス相談窓口を設置し，相談者（当社取締役等，グループ会社の取締役，使用人および監査役ならびに取引先等の関係者）の保護を図りながら，相談案件の調査等を行う。

d.反社会的勢力からの不当な介入や要求に対しては，関連する社内規程等に基づき，毅然として対応する。

e.コンプライアンスに関する取り組み等については，コンプライアンス委員会および取締役会へ定期的に報告する。

(3) 損失の危険の管理に関する体制

a.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，職務権限および社内規程を整備する。

b.経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについて，社長執行役員を議長とする統合リスクマネジメント会議を設置し，統合リスク管理方針を定め，モニタリング・リスクマネジメントを行うとともに，各部門は定期的に事業活動に関わるリスクの抽出・評価を行い，その対策等を毎年度策定する事業計画に織り込み，管理サイクルの中でリスク管理を実践する。

c.自然災害および原子力災害等に関わるリスクへの対応について，定期的に訓練を行い，これらの事象が発生した場合は非常災害対策本部等を設置し，適切に対応する。

d.原子力発電所の自主的かつ継続的な安全性向上について，原子力安全推進会議を設置し，定期的に安全性の評価・分析，リスク低減に向けた対応策等を検討し，適切に対応する。

e.当社の財産や社会的信頼等に重大な影響を与える危機を未然に防止するとともに，万一危機が発生した場合の被害を最小限に食い止めるため，危機管理委員会を設置し，リスクへの対応力向上のための訓練や情報共有化等に取り組む。これらの事象が発生した場合は，社内規程に基づき対策本部を設置し，適切に対応する。

f.リスクの管理状況について，定期的に取締役会等に報告する。

(4) 内部監査に関する体制

a.経営管理，コンプライアンスおよび損失の危険等の管理の適正性・効率性等を検証するため，社長執行役員直属の内部監査部門を設置して，当社，子会社および主要な関連会社（以下，子会社および主要な関連会社を「子会社等」という。）に対し内部監査を実施し，その結果を社長執行役員に報告するとともに，経営会議，取締役会および監査等委員会に報告する。

b.内部監査部門は，監査等委員会および会計監査人と相互に連携・協力し，内部監査の実効性の向上に努める。

(5) 子会社等における業務の適正を確保するための体制

a.子会社等の経営管理に関する体制

子会社等における業務が適正かつ効率的に行われるよう社内規程を定め，各社の経営に関する重要な計画およびその進捗状況の報告を受けるとともに，重要事項について事前協議および報告を求め，指導・助言を実施する。また，企業グループ経営に関する重要計画の周知や企業グループ経営会議の開催，共同施策の実施などにより，企業グループ経営を推進する。

b.子会社等のコンプライアンスに関する体制

東北電力グループコンプライアンス活動方針に基づき，企業グループ一体となった活動を実施するとともに，子会社等に対し，東北電力グループサステナビリティ方針および東北電力グループ行動指針を踏まえて各社の行動指針を策定させるなど，法令と法の精神の遵守を徹底するよう，指導・助言を実施する。

c.子会社等の損失の危険の管理に関する体制

子会社等から経営に関する重要事項の事前協議および報告を受け，各社における重大なリスクを把握するとともに，指導・助言を実施する。また，子会社等における重大なリスクおよびコンプライアンス違反については，取締役会等に報告し適切に対応する。

(6) 監査等委員会に関する体制

a. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制

(a) 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置く。また，監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会室を設置し，同室に所属する使用人を置く。
(b) 監査等特命役員および監査等委員会室に所属する使用人（以下，あわせて「監査等特命役員等」という。）の監査等委員会に関する職務執行について，監査等委員でない取締役からの独立性と監査等委員会の指示の実効性を確保する。
(c) 監査等特命役員等の人事に関して，事前に監査等委員会と協議する。
(d) 監査等特命役員等に対して，監査等委員会の指示に基づき業務を遂行したことを理由として不利な取扱いを行わない。

b. 監査等委員会等への報告に関する体制
(a) 取締役は，当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは，直ちに当該事実を監査等委員会に報告する。
(b) 取締役等は，当社の業務執行上重要と判断した事項について，監査等委員会または監査等委員（以下，あわせて「監査等委員会等」という。）に報告する。
(c) 取締役等は，監査等委員会等または監査等特命役員が監査のために報告を求めた場合はこれに応じる。
(d) コンプライアンス相談窓口に対する相談案件の概要について，監査等委員会に報告する。
(e) グループ会社における重大なリスクの発生およびコンプライアンス違反について，当社の取締役等は，監査等委員会等に報告する。

c. 監査等委員会等へ報告をした者が当該報告を理由に不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
監査等委員会等へ報告した者に対して，報告したことを理由として不利な取扱いを行わない。また，グループ会社に対しても，監査等委員会等へ報告した者に対して，報告したことを理由として不利な取扱いを行わないよう徹底する。

d. 監査費用の負担方針に関する事項
監査等委員がその職務の執行のために必要な費用を請求するときは，これを負担する。

e. その他監査が実効的に行われることを確保するための体制
(a) 監査等委員は，経営会議等重要な諸会議に出席の上，意見等を述べることができるとともに，当社が管理･保存する文書，電磁的情報その他の情報等をいつでも閲覧することができる。
(b) 監査等特命役員は，取締役会，経営会議等重要な諸会議に出席の上，意見等を述べることができるとともに，当社が管理･保存する文書，電磁的情報その他の情報等をいつでも閲覧することができる。
(c) 代表取締役，監査等委員および監査等特命役員は，経営環境や重要課題等について相互に認識を深めるため，定期的に会合を持つ。
(d) 監査等委員会等は，監査の実効性を高めるため，内部監査部門から内部監査の結果等について情報の提供を受けるなど，内部監査部門と相互に連携を図る。
(e) 監査等委員会等は，監査の実効性を高めるため，会計監査人との協議を行い相互に連携を図る。
(f) 監査等委員および監査等特命役員は，子会社等の監査役との間で定例の会議を実施し，監査に関する情報の交換等を行う。

2．内部統制システムの整備状況
当社では，会社法および会社法施行規則に基づき，「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」を定めております。その基本方針を運用するため，諸規程の整備や諸会議体を設置しております。また，内部監査部門組織･監査等委員会補助組織により基本方針の求める事項が適切に実施されていることを確認する体制を整備しております。

巻末の参考資料「内部統制･コーポレートガバナンス模式図」をご覧ください。

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

(1) 基本的な考え方
当社は「東北電力グループ行動指針」に則り「反社会的勢力に対し毅然として対応」し，不当要求等には一切応じない。また，担当や部署のみの対応とせず，組織として対応を行うこととしている。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況
a．反社会的勢力への対応総括個所は総務部，不当要求防止責任者は総務部長とする。
b．各地域において，警察，暴力追放運動推進センター，特殊暴力対策連絡協議会等，各種暴力団排除組織や弁護士等外部専門機関との常日頃からの連携を通じ，有事の際の迅速･緊密な対応が図られるよう関係の構築を行っている。また，当該外部専門機関役員への就任要請に伴う対応等，連携強化を図っている。
c．反社会的勢力に関する情報について，対応個所より当該個所を管轄する個所を通じて総務部等関係個所に情報提供を行い，情報の共有化ならびに連携を図っている。
d．反社会的勢力からの不当な介入や要求に対し毅然として対応するため，反社会的勢力対応マニュアルを制定している。
e．反社会的勢力排除に関し，警察に講師を依頼するなどの実践的な社内研修会を定期的に開催し対応力強化を図っている。また，外部専門機関等の社外研修･講習会についても積極的に参加している。

V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

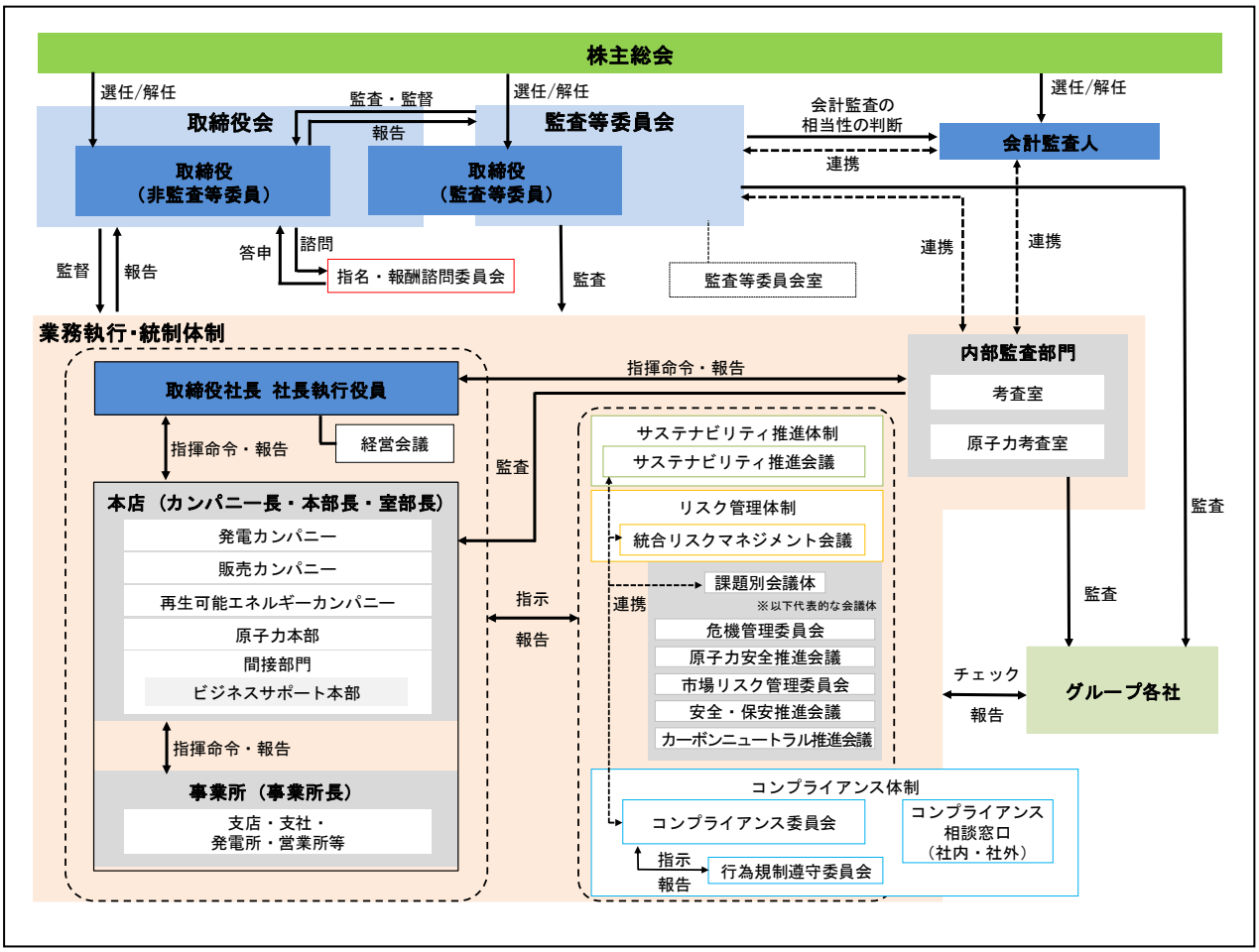
(適時開示体制の概要)
当社は，「内部者取引管理基準」(社内基準)において，投資判断に重要な影響を与える会社情報の管理と開示について，その概要を以下のとおり定め，適切な運用に努めているところであります。
また，当社は，開示すべき会社情報については，投資者のみならず，お客さま，地域のみなさま，株主のみなさまなど社会の様々な方々に対しても情報を公開しております。

1．会社情報の管理体制
(1) 証券取引所が定める情報取扱責任者には，総務部長を選任し，適時開示全般に係る業務を行っております。
(2) 情報管理責任者には，本店部長等を選任し，投資判断に重要な影響を与えると予想される会社情報が決定または発生した場合，当該会社情報の適正な管理を行うとともに，その開示･公表前に情報取扱責任者に報告を行うこととしております。
(3) 子会社に係る情報で，投資判断に重要な影響を与えると予想される情報が決定または発生した場合，当該子会社から当社グループ戦略部門長が報告を受け，情報取扱責任者に報告を行うこととしております。

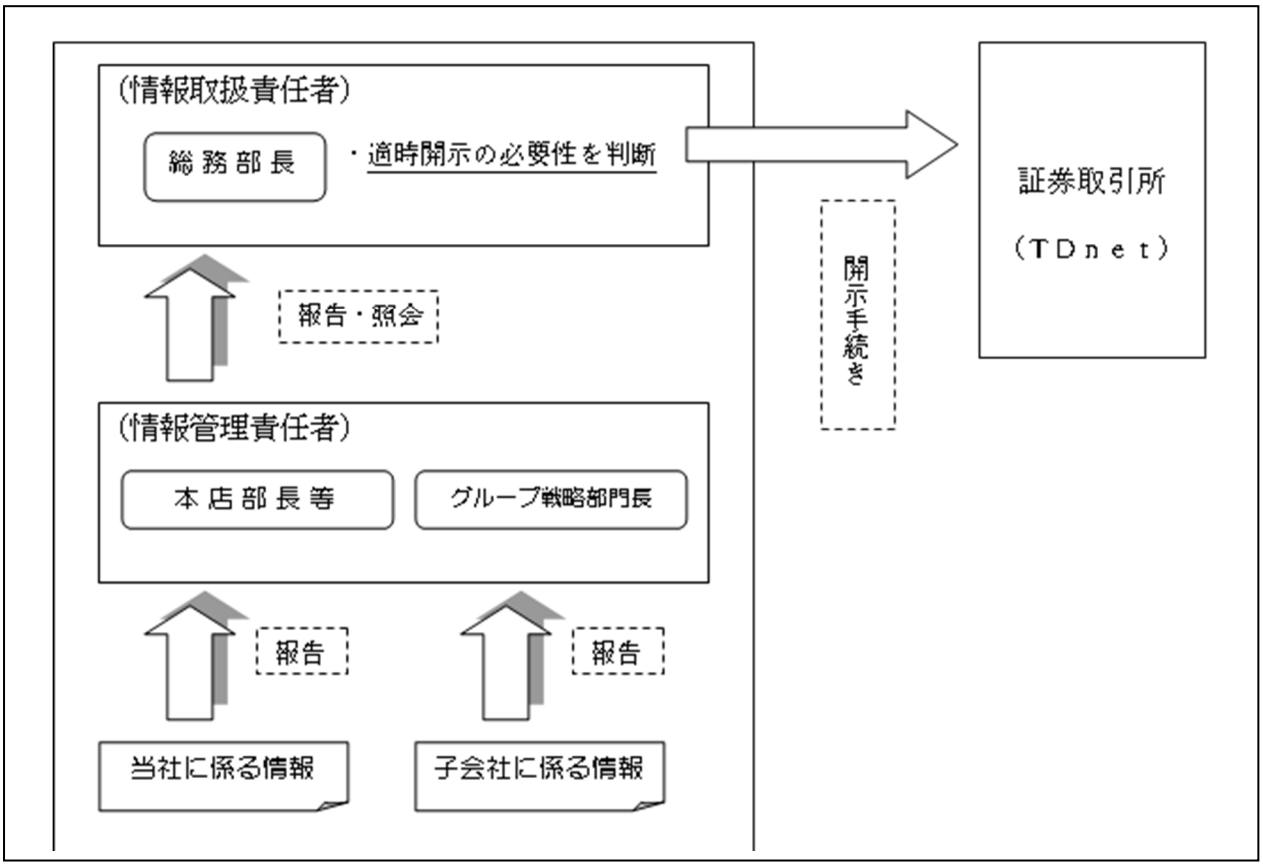
2．会社情報の開示体制
(1) 情報取扱責任者は，報告を受けた会社情報(子会社に係る情報を含む。)について，証券取引所に対する適時開 示の必要性の有無を判断し，必要な場合，適切な開示手続きを行うこととしております。なお，開示は，株式会社日本取引所グループが運営する適時開示情報伝達システムであるTDnetを利用して行っております。
(2) 開示した情報は，報道機関への公表を行うとともに，当社ホームページにも掲載するなど情報公開に努めております。

巻末の参考資料「適時開示体制模式図」をご覧ください。

【参考資料：内部統制・コーポレートガバナンス模式図】



【参考資料：適時開示体制模式図】



【参考資料：更新履歴】

■2024年2月28日更新内容
〇以下の項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【補充原則4－14－2　取締役のトレーニングの方針】
■2024年2月13日更新内容
〇以下の項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（検討中）】
■2023年12月25日更新内容
〇以下の項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（検討中）】
■2023年7月12日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則1－4　政策保有株式】
・【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保のための取組状況】
・【原則3－1　情報開示の充実】（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略，経営計画
・【補充原則3－1－3　サステナビリティの取組み，人的資本・知的財産への投資等】
・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】
・【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
■2023年4月27日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則3－1　情報開示の充実】（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略，経営計画
・【原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】
・【原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
・【原則5－1　株主との建設的な対話に係る方針】（2）
■2022年11月24日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【Ⅰ　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】【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保のための取組状況】，【補充原則3－1－3　サステナビリティの取組み，人的資本・知的財産への投資等】および資本構成
・【Ⅲ　株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況】3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況
■2022年7月13日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【Ⅰ　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】【原則1－4　政策保有株式】，【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保のための取組状況】，【原則3－1　情報開示の充実】，【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】，【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】，【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】，【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】および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
・【Ⅱ　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【取締役関係】，【任意の委員会】，【代表取締役社長等を退任した者の状況】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）
・【Ⅲ　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

ての取組み状況および3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

■2022年4月22日更新内容

〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。

・【Ⅰ　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】【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】，資本構成および企業属性

・【Ⅱ　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【取締役関係】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）

・【Ⅲ　株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況】2．IR に関する活動状況

・【参考資料：内部統制・コーポレートガバナンス模式図】

■2021年12月21日更新内容

〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。

・【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保のための取組状況】

・【原則3－1　情報開示の充実】

・【補充原則3－1－3　サステナビリティの取組み，人的資本・知的財産への投資等】

・【補充原則4－10－1　指名・報酬委員会の独立性・権限・役割等】

・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】

・【Ⅱ　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【任意の委員会】，【代表取締役社長等を退任した者の状況】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（現行のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

・【Ⅲ　株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況】3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

・【Ⅳ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1．業務の適正を確保するための体制に関する基本方針（2）企業倫理・法令遵守に関する体制，（5）子会社等における業務の適正を確保するための体制

・【参考資料：内部統制・コーポレートガバナンス模式図】

■2021年7月14日更新内容

〇【Ⅱ　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，【取締役関係】会社との関係（2）および【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・顧問等の氏名等の記載内容を更新いたしました。

■2021年6月28日更新内容

〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。

・【原則1－4　政策保有株式】

・【原則3－1　情報開示の充実】（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略，経営計画，（3）取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続，（4）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続，（5）経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明

・【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】

・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】

・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】

■2021年4月12日更新内容

〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。

・【原則3－1　情報開示の充実】（5）経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明

・【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】

■2021年3月3日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則3－1　情報開示の充実】(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続，(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】
■2020年7月21日更新内容
〇【Ⅱ　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，【取締役関係】会社との関係(2)の記載内容を更新いたしました。
■2020年7月8日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則3－1　情報開示の充実】(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続，(5)経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明
・【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】
・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】
・【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
■2020年4月7日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則1－4　政策保有株式】
・【原則1－7　関連当事者間の取引】
・【原則3－1　情報開示の充実】(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続，(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続，(5)経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明
・【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】
・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】
・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】
■2020年3月10日更新内容
〇【原則3－1　情報開示の充実】「(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略，経営計画」の記載内容を更新しました。
■2019年7月8日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則3－1　情報開示の充実】「(5)経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明」
・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】
■2018年12月18日更新内容
〇以下の各項目につきまして，記載内容を更新いたしました。
・【原則1－4　政策保有株式】
・【原則1－7　関連当事者間の取引】
・【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】
・【原則3－1　情報開示の充実】「(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」
・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】

なお，すべての原則について，2018年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

■2018年7月5日更新内容

・【原則3－1　情報開示の充実】「（3）取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」「（4）取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」「（5）経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明」

・【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】

・【原則4－9　社外取締役の独立性判断基準および資質】

・【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】

・【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

・【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】

・【補充原則4－14－2　取締役のトレーニングの方針】

・【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】

■2018年4月17日更新内容

○【原則3－1　情報開示の充実】「（5）「経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明」の末尾に掲載している役員の一覧を，2018年4月1日付の一覧に更新いたしました。

○【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】の記載内容を更新いたしました。

■2017年7月5日更新内容

○【原則3－1　情報開示の充実】「（5）経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の，個々の選任・指名についての説明」の取締役・監査役の個々の選任理由を更新しました。

○【補充原則4－1－1　経営陣に対する委任の範囲】および【補充原則4－11－1　取締役会全体のバランス，多様性および規模に関する考え方】に記載している取締役の人数を更新しました。

○【補充原則4－11－2　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】の記載内容を更新しました。

○【補充原則4－11－3　取締役会全体の実効性の分析・評価】の記載内容を更新しました。

■2017年2月9日更新内容

○【原則3－1　情報開示の充実】「（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略，経営計画」の記載内容を更新しました。

○【原則3－1　情報開示の充実】「（3）取締役・監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」および「（4）取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」を，「指名・報酬諮問委員会」の設置を踏まえ，記載内容を更新しました。