

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

当社の理念体系は、追求すべき会社の理想像である「経営理念」、創立から変わらぬ社会へのお役立ちを示した「使命(パーパス)」、将来に向けてこうありたいと考えている「目指すべき将来像(ビジョン)」、そして使命を果たし続けるために皆で共有すべき姿勢や想いをまとめた「大切にすべきこと(バリュー)」の4つで構成されています。この理念体系のもと、コーポレートガバナンス・コードに示された各原則等を踏まえ、経営の効率性・企業の透明性を高めることにより、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

なお、当社の理念体系は、当社ホームページにて開示しています。

(<https://www.toenec.co.jp/>)

【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】

政策保有株式については、取引関係の維持・強化を通じて当社グループの中長期的な企業価値の増大に資するため保有しています。

個別銘柄の保有の適否に関する検証の方法・内容については、毎年、取締役会にて、銘柄の企業グループごとの工事受注等による利益獲得貢献度に基づく投資収益率と当社の資本コスト(WACC)を比較し、採算性を検証しています。また、相手先企業との取引関係強化等の定性的な効果も含め、総合的に資本コストに見合っていないと判断した場合は売却を実施します。

議決権行使にあたっては、相手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、議案ごとに賛否を判断することとしています。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引および利益相反取引について、取締役会規程に基づき、取締役会で審議し、承認しています。

また、主要株主等との取引に関しては、重要性の高いものについて、取締役会に報告し、会社や株主共同の利益を害することのないよう監督しています。

【補充原則2-4-1】

当社は、「トーエネックグループ人権基本方針」に基づき、事業活動に関わる全ての方々の人権を尊重します。また、「採用」「育成」「働きがい・働きやすさ」を柱とした「トーエネックグループ人材戦略方針」を定め、持続的な成長の実現に向けた人材の確保への取り組みを推進しています。それらにおける基本姿勢、目標値、人材育成方針、社内環境整備等を当社ホームページにて開示しています。

なお、多様性の確保と価値向上については、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン2027として、目標と実施状況を当社ホームページにて開示しています。

(<https://www.toenec.co.jp/>)

【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、年金資産運用検討委員会の意見を踏まえ、社外の運用顧問と連携した安定的な年金資産運用を行っています。

年金資産運用検討委員会の委員には、会社を代表する者として適切な資質を持った人材、および加入者を代表する者を選出しています。

以上により、当社の年金資産運用において、企業年金の受益者と当社との間には利益相反となるような場面は生じないものと考えています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

()経営理念、中期経営計画については、当社ホームページにおいて開示しています。

(<https://www.toenec.co.jp/>)

()コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針については、本報告書「1.1.基本的な考え方」において開示しています。

()当社は、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。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針といいます。)を定めており、その概要は、次のとおりです。

・当社の取締役の報酬は、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上のため、優秀な人材の確保を可能とするともに、株主と一層の価値を共有し、業績向上へのインセンティブとして機能する水準・構成とすることを基本方針としています。

・個々の取締役の報酬の決定に際しては、代表取締役および業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および非金銭報酬により構成し、社外取締役および非業務執行取締役については、基本報酬のみとしています。なお、退任慰労金その他名目の如何を問わず、退職金は支給しません。

・取締役の基本報酬は、在任中に支給する月例の固定報酬とし、会社業績、他社水準、中長期的な経営環境等を総合的に勘案し職責に応じ役位別に決定しています。

・業績連動報酬は、事業年度ごとの重要業績評価指標を反映した現金報酬とし、在任中の各事業年度の連結経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として、毎年、一定の時期に支給しています。なお、目標となる業績指標とその値は、構成員の過半数を独立社

外取締役とする任意の指名・報酬委員会の審議を踏まえ見直しを行うこととしています。

・非金銭報酬は、譲渡制限付株式を付与するものとし、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇・企業価値向上への意欲を一層高めることを目的としています。付与数については、会社業績、他社水準、中長期的な経営環境等を総合的に勘案し、職責に応じ、役位別に決定します。また付与は、在任中、毎年、一定の時期に行います。

・報酬水準は、基本報酬、業績連動報酬および非金銭報酬の総額について、独立した第三者による、当社と事業内容・規模等が類似する企業を対象とした役員報酬調査結果を踏まえ、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会にて審議し、取締役会はその審議の内容を尊重することとしています。報酬割合は、業績連動報酬の割合を固定せず、業績が向上するにつれて総額に占める業績連動報酬の割合が高くなる設計とし、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会にて審議された種類別の報酬割合の範囲内で決定することとしています。

・取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定については、取締役会決議に基づき代表取締役社長に委任しています。委任を受けた代表取締役社長は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で個人別の報酬額を決定しています。また、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会の審議を経るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該審議の内容を尊重して決定することとしています。

また、決定方針の決定方法については、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会にて審議された決定方針案を取締役会で審議のうえ決議することとしています。

() 取締役会は経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うにあたり、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会の審議を経て、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材、適所の観点から総合的に検討しています。

() 取締役候補者の指名理由は株主総会参考書類にて開示しています。また、社外取締役候補者については、指名理由に加えて独立性および社外取締役に選任された場合に果たすことが期待される役割の概要も開示しています。解任を行う際は、適時開示などを行うこととしています。

【補充原則3 - 1 - 3】

サステナビリティについての取組みおよび人的資本や知的財産への投資等については、SDGsに向けた取組み、ダイバーシティ推進活動、技術研究開発等を当社ホームページにて開示しています。

また、気候変動に係るリスクおよび収益機会については、TCFD提言への賛同を表明し、その枠組みに沿った情報開示を行っています。今後も継続的に開示する情報の充実を図っていきます。

(<https://www.toenec.co.jp/>)

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会は、重要な財産の処分および譲受けの決定、重要な投資・出資、重要な債務保証等を決議するよう定めており、それ以外の事項については取締役に委ねています。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

会社法、金融商品取引所の定める「社外性」、「独立性」に関する要件に加え、当社の経営に関し率直かつ建設的に助言できる高い識見と豊富な経験を重視しています。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、取締役13名のうち独立社外取締役は過半数(7名)となっています。

また、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会を設置し、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、当該委員会の適切な関与・助言を得ることとしています。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会は、取締役の選任にあたり、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材、適所の観点から総合的に検討しています。

なお、スキル・マトリックスなどの取締役の有するスキル等の組み合わせについては、当社ホームページにて開示しています。

(<https://www.toenec.co.jp/>)

【補充原則4 - 11 - 2】

取締役が他の上場会社の役員を兼務することは、最小限に抑えており、取締役会は、兼務の状況を確認する仕組みを整えています。なお、兼務者は株主総会招集通知添付書類の事業報告に記載しています。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社では、毎年、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して、全取締役が自己評価を実施するとともに、代表取締役、社外取締役および監査等委員との間で意見交換を行っています。

取締役会は、これらの結果を踏まえ、取締役会の実効性に係る分析・評価を行い、取締役会が当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います。

【補充原則4 - 14 - 2】

当社は、取締役が期待される役割・責務を適切に果たすため、就任時および就任後、必要な知識を習得する機会を適宜設けています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資すると認識し、対応しています。

当社が株主との建設的な対話を促進するための方針は次のとおりです。

() IR担当役員が株主との対話全般に関する総括をしています。

() 株主との対話には、株主の希望と主な関心事項に応じて、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等、関連部署が対応することとしています。また、資料の作成・審査や必要な情報の共有など、関連部署で連携を取りながら株主との対話にあたっています。

() 当社ホームページにおいて、IRに関する情報を掲載するとともに、問い合わせフォームを設け、株主の皆さまが情報を閲覧し質問できる環境を提供しています。

() 対話において把握された株主の意見・要望・懸念等については、必要に応じて経営陣幹部や取締役会に情報の共有を図ることとしています。

() 当社は、インサイダー情報に関する社内規定を定め、適切に管理しています。なお、決算情報の漏洩防止、情報提供の公平性確保のため、決算発表日前の1ヶ月をクワイエット・ペリオド(IR 活動自粛期間)と定めています。

【株主との対話の実施状況等(2024年3月期)】

- (1) 株主との対話の主な対応者
経営企画部長、経理部長、IR担当者
- (2) 対話を行った株主の概要
国内資産運用会社、国内証券会社、国内銀行のファンドマネージャー、アナリスト等
- (3) 対話の主なテーマや株主の関心事項
業績、中期経営計画、ESG、再生可能エネルギー事業、株主還元、資本コスト
- (4) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況
適宜経営陣や取締役会にフィードバック
- (5) 対話やその後のフィードバックを踏まえ取り入れた事項
統合報告書の発行、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社ホームページにて開示しています。
(<https://www.toenec.co.jp/>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
中部電力株式会社	8,281,315	44.58
トーエネック従業員持株会	1,105,825	5.95
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	780,600	4.20
トーエネック共栄会	633,242	3.41
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	259,400	1.40
株式会社三菱UFJ銀行	201,269	1.08
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	198,613	1.07
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-M ARGIN(CASHPB)	193,100	1.04
トーエネック名古屋協力会持株会	151,296	0.81
トーエネック労働組合	131,700	0.71

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無更新	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、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

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

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、中部電力株式会社を中核とする中部電力グループに属しており、同社の関連会社です。
当社は、中部電力グループ内において、配電事業を支える主要な会社であり、電力の安定供給に貢献するとともに、独自に研究開発・営業・設計・施工を行う総合設備工事業を営むことにより、グループ外取引での業績を伸ばし、グループの企業価値向上にも貢献しています。

【その他の関係会社におけるグループ経営に関する考え方および方針（要旨）】

中部電力株式会社は、グループ全体の企業価値の最大化に向けて、経営に関する方針・戦略を共有しグループ経営を行っています。
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」を策定しています。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であり、グループ内で保有する技術・ノウハウ・人財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います。さらに、グループ体となって「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、取り組みを進めています。
なお、当社は、当社の経営の自主性を尊重しており、当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、当社に対して独立社外取締役を活用した実効的なガバナンス体制の構築を促し、同社以外の株主の利益に配慮して対応しています。また、当社における取締役の選解任については、当社の設置する指名・報酬委員会の独立した判断に基づく選解任案を十分に尊重し、議決権を行使しています。

【少数株主保護の観点から必要なその他の関係会社からの独立性確保に関する考え方・施策等】

当社は、その他の関係会社である中部電力株式会社ならびにその分割子会社であ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から電気工事等を請負施工しています。上記3社との取引金額については、市場価格等を勘案し、価格交渉のうえ決定することとしています。

また、当社は、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、構成員の過半数を独立社外取締役としています。同委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、取締役会の諮問に応じて、取締役候補者の指名、代表取締役の選定・解職、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬に関する事項などを審議し、取締役会への答申を行います。

2023年度は、指名・報酬委員会を3回開催しており、委員の構成および個々の委員の出席状況は下表のとおりです。

< 指名・報酬委員会 >

代表取締役社長	藤田 祐三	3回/3回	委員長
代表取締役	滝本 嗣久	3回/3回	
社外取締役	飯塚 厚	3回/3回	
社外取締役	鶴飼 裕之	3回/3回	
社外取締役 監査等委員	杉田 勝彦	3回/3回	

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	20 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	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	8 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)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
飯塚 厚	他の会社の出身者											
鵜飼 裕之	その他											
吉本 明子	その他											
五十嵐 一弘	他の会社の出身者								○			
瀧上 晶義	他の会社の出身者											
寺田 修一	他の会社の出身者											
杉田 勝彦	弁護士											
柴田 光明	公認会計士											

会社との関係についての選択項目

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社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

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
飯塚 厚		○	飯塚厚氏は財務省の出身者(2017年7月同省関税局長、2018年7月退職)であり、2018年11月からSOMP Oホールディングス株式会社の顧問、2019年1月から損保ジャパン日本興亜総合研究所株式会社の理事長を務め、2020年6月から日本郵政株式会社の専務執行役、2021年6月から同社の代表執行役副社長、2023年6月から同社の取締役兼代表執行役副社長、2024年4月から同社の取締役兼代表執行役上席副社長です。当社と上記各社との間には取引関係はありません。また、当社と日本郵政株式会社との間には2021年3月期に建設工事請負取引(全社売上高の0.1%未満)がありましたが、2022年3月期以降については取引関係はありません。	長年にわたる行政機関や企業での豊富な経験と幅広い見識に基づき、2020年6月に当社社外取締役就任以降、客観的・中立的な立場で適切に職務を遂行しています。なお、当社と日本郵政株式会社との間には左記のとおり取引関係があるものの、その規模、性質等に照らして当社の意思決定に対して重大な影響を与えるものではなく、相互に主要取引先には該当しません。また、各証券取引所が定める独立性基準にも抵触しないことから、その経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
鵜飼 裕之		○	——	長年にわたる学校経営を通じて培われた豊富な経験と工学博士としての専門的知見など幅広い見識を有しており、その経験および見識に基づき、2022年6月に当社社外取締役に就任以降、客観的・中立的な立場で適切に職務を遂行しています。また、経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
吉本 明子		○	——	長年にわたる労働分野における行政官等の豊富な経験と幅広い見識に基づき、2022年6月に当社社外取締役に就任以降、客観的・中立的な立場で適切に職務を遂行しています。また、経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
五十嵐 一弘		○	五十嵐一弘氏は2014年6月から東海旅客鉄道株式会社の取締役常務執行役員(2016年12月退職)、2016年1月から日本車輛製造株式会社の副社長執行役員、同年6月から同社取締役社長、2023年6月から同社相談役を務めています。当社と上記各社の間には2024年3月期に建設工事請負取引がありましたが、その取引高は極めて僅少(全社売上高の0.1%未満)です。	長年にわたる企業経営を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場で適切に経営の監督機能を果たすことが期待できるためです。なお、当社と東海旅客鉄道株式会社および日本車輛製造株式会社との間には左記のとおり取引関係があるものの、その規模、性質等に照らして当社の意思決定に対して重大な影響を与えるものではなく、相互に主要取引先には該当しません。また、各証券取引所が定める独立性基準にも抵触しないことから、その経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
瀧上 晶義		○	——	長年にわたる企業経営を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場で適切に経営の監督機能を果たすことが期待できるためです。また、経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
寺田 修一	○		——	長年にわたり上場会社の法務部門の業務に従事し、企業法務に関する相当程度の知見を有しているほか、上場会社の常勤監査役として培われた企業監査に関する相当程度の経験と知見を有しており、その経験および見識に基づき、客観的・中立的な立場で当社経営に対して監査・監督機能を果たすとともに、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することが期待できるためです。
杉田 勝彦	○	○	——	弁護士として企業法務に関する高度な知識と豊富な経験を有しており、2015年6月に当社社外監査役に就任以降、客観的・中立的な立場で適切に職務を遂行しています。また、経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。

柴田 光明	○	○	柴田光明氏は、有限責任 あずさ監査法人の出身者(2007年8月あずさ監査法人代表社員、2013年7月有限責任あずさ監査法人監事、2015年6月退所)です。当社は会計監査人である同監査法人へ監査報酬等を支払っておりますが、その取引高は極めて僅少(2024年3月期実績:60百万円)です。	公認会計士として財務および企業会計に関する高度な知識と豊富な経験を有しており、2019年6月に当社社外監査役に就任以降、客観的・中立的な立場で適切に職務を遂行しています。また、経歴、取引関係等について独立性が確保されており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しています。
-------	---	---	--	--

【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	2	1	3	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

監査等委員会室に所属する使用人は、執行部門の業務に係る役職を兼務せず、また取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮・命令を受けないこととしています。

取締役等(監査等委員である取締役を除く。)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、監査等委員会室に所属する使用人に不利益を及ぼしません。

監査等委員会室に所属する使用人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、監査計画および監査実施結果の聴取のため、会計監査人との会合を定期的に年5回、その他にも適宜実施しています。さらに、会計監査人往査の一部に立ち会うなど、会計監査人の監査体制を確認するとともに意見および情報交換を行い、相互の連携を高めています。

監査等委員会は、内部監査を司る社長直属の経営考査部から考査テーマ・目的などの事前説明や考査結果の説明を都度受け、監査等委員会からは、監査結果を経営考査部に情報提供しており、緊密な連携を保っています。また、コンプライアンス推進委員会の事務局である法務部からも定期的に報告を受けています。

経営考査部は、財務報告に係る内部統制に関する事項を中心に会計監査人との情報交換を適宜行っています。

【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	0	2	3	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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

指名・報酬委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役としています。指名・報酬委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、取締役会の諮問に応じて、取締役候補者の指名、代表取締役の選定・解職、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する事項などを審議し、取締役会への答申を行います。委員長および委員は、取締役会によって選定されます。

【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役員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、その他
-------------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

1. 業績連動報酬について
代表取締役および業務執行取締役を対象に事業年度ごとの重要業績評価指標を反映した現金報酬とし、在任中の各事業年度の連結経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として支給しています。
2. 譲渡制限付株式報酬について
代表取締役および業務執行取締役を対象に株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇・企業価値向上への意欲を一層高めることを目的として付与しています。
付与数については、会社業績、他社水準、中長期的な経営環境等を総合的に勘案し、職責に応じ、役位別に決定しています。

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	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(監査等委員である取締役を除く)、監査等委員である取締役別の報酬総額を開示しています。

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

【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. (iii)】に記載しています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補佐する部署を設置し、必要に応じ、重要な事項の説明・報告を実施しています。
また、取締役会、監査等委員会等の資料については、必要に応じ、補足説明等を実施しています。
非常勤の監査等委員である社外取締役に対しては、常勤の監査等委員が監査等委員会において日常監査で得た情報を提供し、情報の共有化を図っています。

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

(1) 業務執行・監督の状況

取締役会は、原則として月1回開催し、中長期的な経営戦略や役員の指名および報酬等に関する事項等、経営上重要な事項を決定するとともに、取締役の職務執行の監督を行っています。なお、監督機能の強化を図るため、取締役13名のうち7名を独立社外取締役で構成しています。

各部門の業務執行体制に対して、経営上の根幹に関わる業務執行の審議を行うとともに、業務執行の状況等の報告を受ける「経営執行会議」を設置しています。経営執行会議は、社長執行役員、副社長執行役員、専務執行役員をもって構成し、原則として月1回以上開催しています。

さらに、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図るため執行役員制度を導入しています。

また、社長を委員長とする「財務報告に係る内部統制委員会」「コンプライアンス推進委員会」を設置しています。

「財務報告に係る内部統制委員会」では、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況等を審議し、財務報告に係る内部統制を効率的に運用しています。

「コンプライアンス推進委員会」では、当社グループにおけるコンプライアンスを総合的かつ確実に推進するため、コンプライアンス推進に関する方針および施策等を審議・決定し、これに基づきコンプライアンスリスクの予防体制の強化・充実に努めています。

管理部門には、内部監査体制を司る部署として経営考査部、顧問弁護士から法的指導を受けて法務全般を担当する法務部、会計監査人との対応を図る経理部を置き、企業の透明性とコンプライアンスの確保に努めています。

(2) 監査等委員会監査の状況

監査等委員会は監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)で構成されています。監査等委員会は、株主の負託を受けた独立の機関として、監査等委員会で監査計画を策定し、取締役の職務の執行を監査しています。その方法は、取締役会や経営執行会議等の重要な会議体への出席、取締役等からの報告聴取、重要書類の閲覧等により、実施しています。

なお、監査等委員会の監査環境の整備については、「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 (4)監査に関する体制」のとおり体制を整備し、監査等委員会室には、監査業務量を勘案し、監査等委員会直属の4名の使用人を配置するなど、監査等委員会の意向を踏まえた運用をしています。

(3) 内部監査の状況

内部監査機能については、経営の効率化および業務の適正の確保に寄与することを目的とし、業務執行部門から独立した社長直属の経営考査部を専任部署として設置しています。同部は、会社業務全般にわたり、定型業務および特命事項の考査を実施し、考査の結果を、社長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います。また、重要な事項等については取締役会に直接報告することとしています。

(4) 会計監査人の状況

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、会計監査業務を執行した公認会計士は、岩田国良氏および村井達久氏の2名であります。会計監査業務に係る補助者は公認会計士5名、その他7名です。

(5) 報酬決定の状況

取締役会の委任決議に基づき、代表取締役社長が取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額の具体的内容を決定しています。

委任を受けた代表取締役社長は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で個人別の報酬額を決定しています。当該権限を委任した理由は、代表取締役社長は任意の指名・報酬委員会の委員であり、当該委員会の審議内容を尊重して決定をするためです。

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう任意の指名・報酬委員会の審議を経て当該審議の内容を尊重して決定することを決定方針に定める等の措置を講じており、当該手続きを経て取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された総枠の範囲内において、固定報酬のみを支給することとし、監査等委員会の協議により決定しています。

(6) 責任限定契約の内容の概要

当社は、会社法第427条第1項および定款の規定により、各取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)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、取締役会から取締役への権限移譲を可能にし、より迅速かつ効率的な意思決定を行うとともに、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで取締役会の監督機能を強化し、更なるコーポレート・ガバナンスの充実に努めるため、監査等委員会設置会社を採用しています。

当社は、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、執行役員制を採用するとともに、経営の監督機能の強化を図るため、取締役13名のうち7名を独立社外取締役で構成しています。

さらに、監査の実効性を確保するため、監査等委員会、内部監査部署および会計監査人は、相互に綿密な連携を保っています。

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	「第106回定時株主総会招集ご通知」は、法定期限である2週間前より3営業日早い2024年6月6日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	第106回定時株主総会は、2024年6月26日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しています。
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	和文の株主総会招集通知と同日に、当社ホームページおよび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います。
その他	株主総会の日の3週間以上前である2024年5月31日を電子提供措置の開始日とし、第106回定時株主総会招集ご通知を東証、名証および当社ホームページに掲載しました。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、事業報告書、プレスリリース資料、トーエネックグループ統合報告書、決算説明資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部にIR担当者を置き、アナリストの当社訪問時等に対応しています。	

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	取締役および経営陣は、株主に対する受託者責任を認識するとともに、トーエネックグループ調達基本方針、パートナーシップ構築宣言、マルチステークホルダー方針を定め、取引先、地域社会、従業員等全てのステークホルダーに十分配慮した企業活動に努めています。また、これらの方針等については、当社ホームページにて開示しています。 (https://www.toenec.co.jp/)
環境保全活動、CSR活動等の実施	中部電力グループの一員として「中部電力グループCSR宣言」のもと、社会からの期待に応え責任を果たすため事業活動を進めるとともに、地域美化清掃活動等の社会貢献活動に取り組んでいます。また、トーエネックグループ環境基本方針に基づき、CO2排出量ネットゼロを含む環境保全に積極的に取り組んでおり、その成果等についてホームページを通じて公開しています。

その他

< 人材戦略 >

当社は、「トーエネックグループ人権基本方針」に基づき、事業活動に関わる全ての方々の人権を尊重します。また、「採用」「育成」「働きがい・働きやすさ」を柱とした「トーエネックグループ人材戦略方針」を定め、持続的な成長の実現に向けた人材の確保への取り組みを推進しています。それらにおける基本姿勢、目標値、人材育成方針、社内環境整備等を当社ホームページにて開示しています。

< 健康経営 >

社長を健康経営の推進責任者とし、労働組合や健康保険組合と連携して、当社で働く全ての方が心身ともに健康で自らの持つ能力を十分に発揮できるよう健康経営を推進しています。取り組みの結果、経済産業省・日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、優良な健康経営を実践している企業として「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。健康経営の推進については、当社ホームページにて開示しています。

< ダイバーシティの推進 >

多様性の確保と価値向上について、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン2027として、目標値と実施状況を当社ホームページにて開示しています。
(<https://www.toenec.co.jp/>)

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、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・選択される企業となるように努めています。

(1) 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会社の業務執行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しています。また、社外取締役により、社外の視点から監督を行っています。

・監査等委員会は、業務の執行状況の聴取等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。

・業務執行における重要な事項について多面的に審議するため、経営執行会議を設置しています。経営執行会議は、原則として毎月1回以上開催し、取締役会に付議する事項および社長が決定すべき経営上の重要事項を審議するとともに、業務執行の状況等に関する報告を受けています。

・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、執行役員制度を採用し、役付執行役員および執行役員を置いています。

・経営の意思決定と特定分野の業務執行との乖離を防止するため、取締役会において適宜、役付執行役員、執行役員、参与および使用人に執行状況の報告や議案の説明等をさせることとしています。

・取締役ならびに役付執行役員、執行役員、参与および使用人(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、会社規程等において、各部門(本部、本店の部をいう。以下同じ。)および各部署の業務分掌ならびにそれらの長の権限等を定めています。

また、取締役等は、業務執行状況について、適時に、取締役会、経営執行会議または上位者に報告することとしています。

・取締役等の意思決定の適正を確保するため、決裁手続きにおいて、起案箇所、関係部門および審査部門による審査を行っています。

・取締役等の職務執行に係る情報の保存および管理を適正に行うため、会社規程等において、取締役会議事録、経営執行会議資料、決裁文書等の作成、保存および管理に関する事項を定めています。

イ. 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、執行部門から独立した組織として社長直属の内部監査部署を設置しています。内部監査部署は、各部門の業務の執行状況等を定期的に監査し、その結果を、社長に報告するとともに、必要に応じ各部門に改善を勧告しています。また、重要な事項等については取締役会に直接報告することとしています。

(2) 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正に行われるよう、組織、権限をはじめとする会社規程等を整備しています。

・経営に重大な影響を与えるリスクについては、経営企画部署および各部門が、経営計画の策定および重要な意思決定にあたり、毎年定期的かつ必要に応じて把握・評価し、経営執行会議において審議を受けるとともにこれを管理することとしています。また、毎年定期的かつ必要に応じて、取締役会において審議・報告することとしています。

・安全・品質をはじめとする各部門の業務に係るリスクについては、各部門の長が、これを把握・評価・管理する体制を整備するとともに、毎年定期的かつ必要に応じ、その体制、運用状況を点検しています。また、各部門の計画の策定・実行にあたっては、各部門の業務に係るリスクを把握・評価し、その結果に基づいてこれを管理することとしています。

・法令等に従って財務報告を適正に行うために、組織および会社規程等を整備し、適切に運用しています。

・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場合の情報伝達および対応について会社規程等に定めるとともに、これらの事象が発生した場合に備え定期的に訓練等を実施しています。

・内部監査部署は、必要に応じて内部監査を行っています。

(3) コンプライアンスに関する体制

ア. 社内体制

・コンプライアンスの徹底を図るため、会社規程等に基づき、社長を委員長としたコンプライアンス推進委員会を設置するとともに、本店部長、本店本部総括部長および支店長・方面本部長等をコンプライアンス責任者とする全社的な体制を整備しています。

・コンプライアンスの定着を図るため、会社規程等に基づき、取締役およびコンプライアンス責任者を対象とした啓発活動を実施し、管下使用人への適切な指導・監督に当たらせるとともに、使用人に対し各種研修を行っています。

・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「コンプライアンスホットライン」を社内および社外に設置しています。なお、コンプライアンスホットラインの利用者の保護について、会社規程等を定めています。

イ. 中部電力グループ体制

・中部電力グループ・コンプライアンス推進協議会に参加し、これに基づいた取り組みを行っています。

(4) 監査に関する体制

ア. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

・監査等委員会の職務を補助するため、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しています。

・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使用人を置いています。

イ. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性および当該使用人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

・監査等委員会室に所属する使用人は、執行部門の業務に係る役職を兼務せず、また取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮・命令を受けないこととしています。

・取締役等(監査等委員である取締役を除く。)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、監査等委員会室に所属する使用人に不利益を及ぼしません。

・監査等委員会室に所属する使用人の異動および評価にあたっては、監査等委員会の意向を尊重しています。

ウ. 監査等委員会への報告に関する体制

取締役が指名する者は、次のとおり、職務の執行状況等について監査等委員会に報告しています。

・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しています。

・部門ごとに原則として毎年1回、当該部門の業務の執行状況について監査等委員会に報告しています。

・重要な決裁文書については決裁後すみやかに監査等委員会に回覧しています。また業務執行に係るその他の文書についても求めに応じて、監査等委員会の閲覧に供しています。

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(監査等委員である取締役を除く。)は、監査等委員会または監査等委員会室に所属する使用人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しません。

オ. 監査費用等に関する事項

- ・監査等委員が職務の執行について生ずる費用等の請求をしたときは、すみやかに当該費用等を支払います。
- 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、経営執行会議およびその他重要な会議体に出席のうえ、意見を述べるができるものとし、取締役等(監査等委員である取締役を除く。)は、当該意見を尊重することとしています。
- ・社長は、監査等委員会と代表取締役が経営に関し意見交換する機会を設けています。
- ・内部監査部署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協議するとともに、実施結果を監査等委員会に報告しています。

(5) 企業グループの業務の適正を確保するための体制

ア. その他の関係会社との関係に係る体制

当社は、その他の関係会社である中部電力株式会社が定めるグループ経営方針、グループ運営に関する規範に沿って密接な連携のもとに業務を執行しています。

イ. トーエネックグループの体制

- ・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、グループ会社全般を統括する部署およびグループ各社を管理する部署を設置し、会社規程等に基づき、経営上の重要事項については、協議または連絡を求めるとともに、グループ会社のリスク管理、コンプライアンス等に関する体制を整備しています。
- ・グループ各社の経営に重大な影響を与えるリスクについては、各社が把握・評価し、管理するとともに、グループ各社の社長等は、毎年定期的にグループを統括する部署に報告しています。
- ・グループ会社の取締役等および監査役またはこれらの者から報告を受けた当社の取締役等は、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、当社監査等委員会に報告しています。
- ・当社グループにおけるコンプライアンス推進のため、各社において、コンプライアンス担当その他の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っています。
- ・コンプライアンス違反事象の未然防止・早期改善のため、グループ各社は、当社の内部通報の窓口「コンプライアンスホットライン」を活用することとしています。
- ・当社の取締役等は、必要に応じグループ会社の監査役を兼務しています。
- ・当社の取締役等は、グループ会社の監査役および取締役等との定期的な会合の場を設け意見交換を行っています。
- ・当社の内部監査部署は、必要に応じてグループ会社に対して内部監査を行っています。

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

反社会的勢力との関係遮断については、対応部署を定め、会社規程等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います。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社は、関係法令および金融商品取引所が定める適時開示規則を遵守し、常にステークホルダーの視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を徹底するよう努めています。

また、重要な会社情報の厳正管理やタイムリーな情報開示、インサイダー取引防止について、情報管理の基本的事項を定めた「情報管理規程」のほか「インサイダー取引管理規程」および「会社情報開示要則」を制定し、次のとおり適時開示体制を整備しています。

・役職員は、その職務に関し、適時開示が求められる会社情報のうち未開示のもの(これらに該当するか否か疑義ある情報を含む。以下「適時開示情報」という)を知った場合は、直ちに情報管理責任者(=当該業務主管部署である本部長、統括、本店室長・部長、支店長および方面本部長)に報告することとしています。

・情報管理責任者は、役職員からの報告を含め適時開示情報を知った場合は、直ちに情報取扱責任者(=本店総務部長)に報告することとしています。

・情報取扱責任者は、上記の報告を含め適時開示情報を知った場合は、直ちに当該情報について適時開示の要否を判断するとともに適時開示が必要なときは開示資料案を作成(必要に応じて金融商品取引所に相談・確認)し、取締役会または経営執行会議の承認を経てTDnetを利用して開示することとしています。

・適時開示に関する事務取扱部署は、本店総務部としています。

・適時開示情報は「機密情報」として取り扱い、特に厳重に管理することとしています。

なお、適時開示情報のうち決算に関するものについては、経理部が開示資料の作成および必要な社内手続きならびにTDnetへの登録手続きを行うこととしています。

コーポレート・ガバナンス体制図

