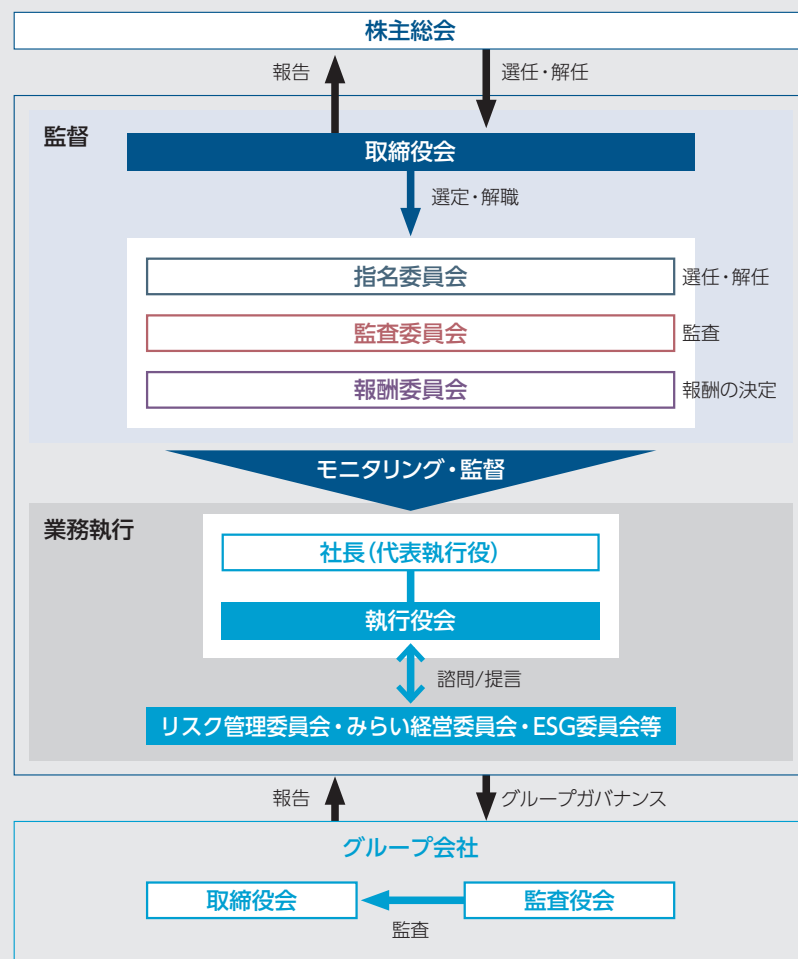


ガバナンス体制

東京電力ホールディングスは2012年6月に「委員会設置会社(現・指名委員会等設置会社)」へ移行し、執行と監督が分離した体制のもと、経営改革を進めています。

概念図



指名委員会

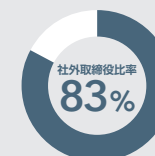
開催実績(2019年度)

8回

委員構成

5名
6名

※ 社外
※ 2020年7月時点



TEPCOグループが福島への責任を果たしつつ、非連続の経営改革をやり遂げ、企業価値を向上させていくため、当委員会は、「責任と競争」を両立する事業運営や企業改革を主導するにふさわしい人格、識見、能力を有する人物を取締役候補者や執行役として選任することとしており、中でも社長には執行部門の長として果敢な経営のかじ取りを求めています。

2020年度初めの指名委員会では、大八木氏、大西氏、田中氏を新たに取締役候補者として株主総会へ提案することを決定し、定時株主総会において承認いただきました。これにより、当社の取締役会は13名のうち過半数の7名を社外取締役が占めることとなりました。電力業界のみならず、より多様に富む社外取締役の豊富な経験と幅広い見識等を活かしたより活発な議論や、多角的な視点からの経営判断が取締役会においてなされることが期待できます。

私は指名委員会委員長として、取締役会が実効性を十分に発揮し、その下で執行役が果敢な経営判断ができるような人物の選任に向け、引き続き尽力してまいります。

「責任と競争」を両立する
事業運営や企業改革を主導するに
ふさわしい人物を選任します

指名委員会委員長

榎田 松雄



監査委員会

開催実績(2019年度)

16回

委員構成

4
5名

※ 社外
※ 2020年7月時点



監査委員会は、会計、法務、企業経営等に関する見識を有する社外委員と、業務全般に精通した社内委員により、内部監査部門、会計監査人、TEPCOグループの監査役と相互連携を図りながら、取締役会、執行役員会等重要な会議への出席、取締役・執行役の職務執行状況の報告聴取や本社、主要な事業所の業務・財産の状況調査等を行うとともに、定期的なミーティング等を通じて取締役・執行役との意思疎通を図っております。

監査方針の最重要項目として、厳しい経営環境下における喫緊の経営課題への対応状況をはじめ、総合特別事業計画やグループ経営計画における重要施策の進捗、コンプライアンスの確保やリスク管理への取り組み等を掲げ、全体最適をめざしたガバナンスやグループ全体の事業状況、組織設計・業務運営の妥当性等にも着目し、監査に取り組んでおります。

これからも、お客さま、地域社会、株主・投資家をはじめとする多くの皆さまに真摯に向き合い、当社グループが福島への責任を果たすとともに、企業価値の向上を図り、持続可能な社会の実現に貢献できるよう、企業統治における役割を果たしてまいります。

企業価値向上に向けた、
企業統治の向上と実効的な
監査に努めてまいります

監査委員会委員長

高瀬 英夫



報酬委員会

開催実績(2019年度)

6回

委員構成

3
3名

※ 社外
※ 2020年7月時点



報酬委員会は社外取締役3名で構成されています。報酬決定の基本方針として、福島第一原子力発電所事故の責任を全うしつつ、安全確保と競争下での電力の安定供給をやり抜くといった「責任と競争」を両立する事業運営・企業改革を主導し得る優秀な人財を確保すること、責任と成果を明確にすること、また、業績や株式価値向上に対するインセンティブを高めることの3点を掲げています。取締役と執行役とでは職務に違いがあるため、報酬を別体系とし、取締役には基本報酬のみを支給し、執行役(取締役を兼務する執行役を含む)に対しては基本報酬に加え業績連動報酬を支給する仕組みを取り入れています。業績連動報酬の指標には、会社業績および個人業績を設定し、2019年度の支給額は、目標達成時を支給率100%として、その達成度合いに応じて0~112.5%の範囲で変動する設計としました。

2019年度は6回の委員会を開催し、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針の改定や、取締役と執行役の個人別の報酬等の内容について決定しました。執行役の業績連動報酬の支給率は、平均で78%となりました。

報酬委員会では引き続き、経営環境の変化や他企業の報酬水準などを勘案し、取締役や執行役が意欲と責任を持って職務に全うできるような報酬の決定を行ってまいります。

意欲と責任を持って
ガバナンスを担っていくための
適正な報酬決定を行います

報酬委員会委員長

國井 秀子

