

コーポレートガバナンス基本方針

第1編 総則

1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、2021年5月公表の見直し中期経営計画において2030年ビジョン「責任ある変革者」を定めました。本中計策定にあたって2050年のカーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けては、さらにその先のエネルギーの未来と当社のありたい姿について「長い時間軸」で捉える必要があると判断し、今回、新たに2050年ビジョンを策定致しました。2030年に向けて「責任ある変革者」として進める打ち手を、2040年、2050年と着実に具現化し、「社会実装」していくことを「変革をカタチに」と表現しました。

2050年は、世界的なカーボンニュートラルの潮流が加速していく中、エネルギーシステムや社会構造が大きく変化している可能性が高いと考えます。その過程においては、非連続的な技術革新など多くの課題が発生するとともに、新たな技術を社会に受け入れられる形にして届ける担い手が求められます。

当社は、このような社会課題や環境変化に対し、エネルギーの安定供給で培ってきた知見や、地域社会との信頼関係をベースにしながら、社会実装を推進していくことで「人びとの暮らしを支える責任」と「未来の地球環境を守る責任」を果たしてまいります。

当社は、今後とも経営の透明性を向上し、健全で持続的な成長を図ることにより、お客様をはじめ、株主、ビジネスパートナー、地域社会、社員等のステークホルダーとの良好な関係を構築していくことを重視していきます。

コーポレートガバナンス・コードは、株主との対話を通じて会社の持続的成長と中長期的な企業価値を向上させようというものです。当社は、「広く社会で期待され信頼される企業」を目指しており、コーポレートガバナンス・コードを基本的に遵守すべきものと考えております。

多様な知見やバックグラウンドを持つ独立社外取締役、独立社外監査役と当社の経営の実態や経営をめぐる環境を率直に議論し、闊達な意見を真摯に取り入れ、これからも透明かつ公正な経営を目指します。

第2編 コーポレートガバナンス体制と取締役会

1. コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、職務執行を監査します。

2. 取締役会・取締役

(1) 取締役会の役割

取締役会は、法令、定款その他当社の規程の定めるところにより、経営戦略、経営計画その他当社の経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行います。取締役会の客観性を高めるために、取締役会議長については、社長が務める旨の定款規定を、取締役会で定めるよう、2019年4月に変更し、議長と社長の役割を分離できるようにしました。

これ以外の事項に関しては、業務執行に関する意思決定を迅速に行うため、業務執行に関する権限を社長、執行役員を兼ねる取締役、執行役員及び部室長に委任します。

(2) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役、監査役候補の指名を行うに当たっての方針

当社は、取締役会がその役割・責務を果たすためには、当社の戦略的な方向付けを行う上で、当社の取締役会の一員として当社の事業やその課題を熟知する者が一定数必要であることに加えて、取締役会の独立性、客観性を担保するため、取締役の知識、経験、能力の多様性を確保することも重要であると考えています。

以上の考え方に基づき、当社の事業やその課題を熟知し、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる者を一定数経営陣幹部その他の業務執行取締役候補者として指名します。

他方で、監督機能を発揮するため、次に掲げる「社外役員の独立性基準」を満たす者の中から多様な知見やバックグラウンドも考慮して、当社の経営に有益な助言を行い得る知識と経験を有する独立社外取締役及び独立社外監査役が、それぞれ取締役の3分の1以上、監査役の半数以上となるよう、候補者として指名することを基本方針としています。

<社外役員の独立性基準>

- ①現在又は過去において当社又はその子会社の業務執行者になったことがないこと
- ②当社の最新の株主名簿において持株比率10%以上の大株主又は大株主である団体に現に所属している者でないこと

③直近の３事業年度において、年間のグループ間の取引総額が連結売上高の２％以上の取引先及びその連結子会社に現に所属している者でないこと

④直近の３事業年度において、当社から役員報酬以外に平均して年１，０００万円以上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、会計監査人若しくは顧問契約先（それらが法人、組合等の団体である場合は、その団体に現に所属している者）でないこと

⑤直近３事業年度において、総収入又は経常収益の２％以上の寄付を当社から受けている非営利団体に現に所属している者でないこと

⑥②～⑤の団体又は取引先に過去に所属していた場合、その団体又は取引先を退職後３年経過していること

⑦当社又は当社の特定関係事業者の業務執行者（ただし、重要でないものを除く。）の配偶者又は三親等以内の親族でないこと

取締役会の構成が経営戦略に適合し、更に実効性あるものとするため、取締役候補者の選定にあたっては、人材基準、スキルマトリックス等を活用し、全体のバランスを考慮した選定を行っております。

※スキルマトリックス：取締役会に必要と考える資質や多様性の要素等を表にまとめ、どの取締役がどの資質等を備えているかを可視化し、戦略的に検討するもの。

（３）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手續

ア．取締役の員数

当社は、取締役会における実質的な協議、検討の機会を確保するとともに、意思決定の迅速性を確保するため、取締役の員数は定款により１５名以内と定めています。

イ．指名・報酬諮問委員会

当社は取締役の指名に関わる機能の透明性・客観性を担保するため、取締役会の諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を設置します。指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、社長が提案した取締役・監査役の選任・解任に関する株主総会議案、役付執行役員の選任及び解任並びにそれらの役位等に関する事項について、答申します。

指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務めます。

ウ．取締役候補者の選任と取締役の解任

取締役候補者の選任にあたっては、社内、社外を問わず、各候補者の能力、知見、パフォーマンスを十分評価した原案を社長が代表取締役間で議論した上で指名・報酬諮問委員会に上程し、取締役会が指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて決定します。

また、指名・報酬諮問委員会は、必要と認めた場合、取締役の解任につき審議し、結果を取締役に答申します。

（４）取締役の任期

取締役の任期は、定款の定めるところにより、選任後１年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとします。

（５）取締役の兼任

取締役が当社以外の役員等を兼任する場合、取締役としての善管注意義務及び忠実義務を履行可能な範囲として当社の取締役会への出席率７５％以上を確保できる程度に限るものとします。

具体的には、上場企業の役員等を兼務する場合、当社を含めて５社までとします。また、重要な兼任の状況について毎年開示します。

（６）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

ア．取締役・執行役員報酬の基本方針

（ア）２０３０年ビジョンの実現に向けて、会社業績及び中長期に亘る企業価値向上に繋がるものとします。

（イ）お客様を始め、社会・環境、株主、ビジネスパートナー、社員等のステークホルダーに対し説明責任を果たせるよう、透明性・合理性・公正性を備えた報酬体系、決定プロセスとします。

取締役（社外及び非常勤を除く）及び執行役員の報酬は、①基本報酬、②短期業績連動報酬、③中長期業績連動報酬（株式報酬）で構成します。報酬水準は経営環境の変化に対応し、外部調査データ等を踏まえて、適宜・適切に見直します。

イ．指名・報酬諮問委員会

当社は取締役・執行役員報酬の決定に関わる機能の独立性・客観性を担保するため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置します。指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役及び執行役員の報酬に関する事項について、答申します。

指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役で構成し独立社外取締役が委員長を務めます。

ウ．取締役の報酬等の額の決定は次のとおり行います。

（ア）指名・報酬諮問委員会は、取締役の評価の妥当性を審議したうえで、上記ア．の基本方針に基づき、個々の取締役に対する報酬等の額を審議し、取締役会に答申します。

（イ）取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を経て、株主総会で決議された取締役全員の報酬等の総額の範囲内で、個々の取締役に対する報酬等の額を決定します。

なお役位別の水準は取締役会が指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて決定しています。

（７）独立社外取締役

ア．取締役会議案事前説明時のミーティング

取締役会議案の理解を深めるため、独立社外取締役及び独立社外監査役による、事前説明及び意見交換のためのミーティングを実施します。

イ．社外役員ミーティング

独立社外取締役及び独立社外監査役は、年４回程度、取締役会終了後、企業価値向上、コーポレートガバナンス向上の観点から、業務執行、業務の監督等に関する会合を実施します。当該会合では、次のような内容について、情報共有、社長等との意見交換を行います。

- ・ 中期経営計画や事業戦略
- ・ ＩＲ部門が受けた機関投資家、個人株主からの意見や要望
- ・ 内部監査、内部通報等を含む、内部統制に関する情報

ウ．会計監査人とのミーティング

独立社外取締役は、３か月に１度の外部会計監査人である有限責任監査法人トーマツと監査役との定例ミーティングに参加できるようにします。

（８）実効性評価

当社は年に１回以上取締役及び監査役全員で取締役会全体の実効性を評価し、その結果の概要を開示します。

3. 監査役会・監査役

(1) 監査役会の役割

監査役会は、取締役会から独立した組織として、法令に基づく当社及び子会社に対する事業の報告請求、業務・財産状況の調査、会計監査人の選解任等の権限を行使すること等を通じて、取締役の職務の執行、当社及び子会社の内部統制の体制・財務状況等についての監査を行います。

(2) 監査役会の構成

監査役は、財務・会計に関する十分な知見を有する者を含み、定款によりその員数を6名以内と定めています。

(3) 取締役会が監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

ア. 監査役候補者の指名方針

監査役候補者については、適切な経験・能力及び必要な財務、会計又は法務に関する知識を有することを前提に、以下の方針に基づき、監査役会の事前の同意を得たうえで選任します。

社内監査役候補者については、当社の事業やその課題を熟知し、当社の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる者を選任します。

独立社外監査役候補者については、監査・監督機能を発揮するため、上記2.(2)記載の「社外役員の独立性基準」を満たす者の中から多様な知見やバックグラウンドも考慮して、当社の経営に有益な助言を行い得る知識と経験を有する者を指名することを基本方針としています。

イ. 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、社長が提案した株主総会に提出する監査役候補者の選任に関する事項について、答申します。

ウ. 監査役候補者の選任

監査役候補者の選任にあたっては、社長が代表取締役間で議論した上で、社内、社外を問わず、各候補者の能力、知見、パフォーマンスを十分評価した原案を、事前に監査役会の同意を得て、取締役会に上程します。

(4) 監査役の任期

監査役の任期は、定款の定めるところにより、選任後4年以内に終了する事業年度のう

ち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとします。

（５）監査役の兼任

監査役が当社以外の役員等を兼任する場合、監査役としての善管注意義務及び忠実義務を履行可能な範囲として当社の取締役会への出席率７５％以上を確保できる程度に限るものとします。

具体的には、上場企業の役員等を兼務する場合、当社を含めて５社までとします。また、重要な兼任の状況について毎年開示します。

（６）監査役の報酬

監査役の報酬については、２００６年６月２７日開催の第９１回定時株主総会で、その総額は年額１億２千万円以内と定められており、個別の額は監査役の協議で決定しています。

４．相談役・顧問

（１）相談役

会長・社長経験者への相談役の委嘱は行いません。

（２）顧問

社長経験者へ顧問を委託する場合、当社の委嘱基準に従い、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会で決定します。

５．トレーニング

当社は、独立社外取締役・独立社外監査役を含む取締役・監査役に対し、就任の際における当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識の習得、取締役、監査役に求められる役割と責務を十分に理解する機会の提供及び在任中におけるこれらの継続的な更新を目的に、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

第３編 株主の権利・平等性の確保、株主との対話等

1. 方針

当社は、株主の権利及び平等性が実質的に確保されるよう、適切な権利行使のための環境整備に取り組みます。また、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会以外の場においても、株主との建設的な対話を行うための体制整備を行います。

2. 株主総会

(1) 基本的な考え方

当社は、株主総会が当社の最高意思決定機関であること及び株主との建設的な対話を行うにあたっての重要な場であることを認識し、株主の意思が適切に当社の経営に反映されるよう十分な環境整備を行います。

(2) 情報の提供

当社は、株主が総会議案を検討する十分な時間を確保することができるよう、総会の会日の3週間前までに招集通知を発送するとともに、招集通知発送前に当社ウェブサイト等にその内容を掲示する等、電子的手段による公表を行います。

(3) 開催日程

当社は、多くの株主が株主総会に出席することにより、株主との建設的な対話を実現するために、株主総会の開催日等を適切に設定します。

3. 株主との対話

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本方針及び情報開示に関する基本方針に基づき、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう社長、IR担当執行役員をはじめ関係部署が連携して、様々な機会を通じて株主との建設的な対話を実施するよう努めてまいります。

4. 政策保有上場株式

(1) 政策保有上場株式の保有方針

当社は、中長期的な取引の維持、拡大のために必要と判断した政策保有株式を保有していますが、年1回次の方法で政策保有株式の保有の適否を検証し、縮減を進めています。

すなわち、株式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の定量評価及び事業安定性向上等の定性評価の両面で精査し、取締役会で審議の上売却の適否を判断します。

なお、売却と判断した銘柄については、取引先と十分な対話をし、理解を得た後、株価への影響を考慮して、売却を進めています。

（２）政策保有上場株式に係る議決権の行使に関する基準

当社は、政策保有上場株式に係る議決権について当社と政策保有先双方の持続的な企業価値を向上させるかどうかを基準に行使することを方針としています。

政策保有先が持続的な企業価値を向上させることができるかどうかについては、政策保有先の経営戦略、業績等を考慮して判断するものとし、議案の内容によっては、説明を受けた上で議決権を行使するものとします。

政策保有先の議案が当社と利益が相反するおそれがある場合において必要があるときは、当社は、独立社外取締役、社外の専門家の意見を踏まえて議決権を行使するものとします。

第４編 その他コーポレートガバナンスに関する事項

１．関連当事者取引

当社は、当社の取締役が法令に定める競業取引又は利益相反取引を行う場合は、当社の取締役会においてその取引につき重要な事実を事前に開示して、その承認を得なければならないものとします。

また、その取引を行った取締役は、承認後も遅滞なく重要な事実を取締役会に報告しなければならないものとされています。

２．ダイバーシティ

出光グループDE&I方針

出光グループは、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進を通じて、

- ・ 異なる背景や知識・経験を持つ人が交流し化学反応を起こすことで、新たな価値を生み出すこと
- ・ 既存の価値観に縛られることなく、継続的にイノベーションを生み出す組織に変容する

ことを目指します。

そのために、私たちは以下の行動態度を追求します。

- ・ 職務上の地位，雇用形態，年齢，ジェンダー※，学歴，出身地，国籍，人種，障がい，思想信条，宗教，結婚の有無などに基づく，いかなる差別も認めません。
- ・ 一人ひとりの個性 や価値観，ライフキャリアの多様性を尊重します。
- ・ 一人ひとりが最大限に力を発揮できるよう，公正な視点で，適切な配慮を行うように努めます。
- ・ 多様な視点や価値観，多彩な力を積極的に取り入れ，活かします。
- ・ お互いを信頼し，高め合い，組織としての力を最大限に発揮できる職場風土をつくりま
す。

※ジェンダーとは性別，性的指向，性自認，性表現を指します。

3. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

企業年金基金は，運用の執行及び運用金融機関との交渉を，財務部門に所属する理事に実施させ，また，定期的に開催される資産運用委員会に諮問することにより，運用の専門性及び企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理します。

附則

1. 承認者 この基本方針の制定及び改廃は，取締役会の承認によって行います。ただし，組織変更等に伴う部室や会議体の名称変更，誤字・脱字等の訂正等，その他形式上の改定であって社内規程の実質的改定に該当しない場合は，法務部長の承認によって行えるものとします。
2. 責任者 この基本方針の制定及び改廃手続については，法務部長がその責めを負います。
3. 実施日 この基本方針は，2024年2月13日から実施します。
4. 制定・改定年月日

制定 2015年10月20日

改定 2016年 6月28日

改定 2017年 2月28日

改定	2017年	4月18日
改定	2017年	5月30日
改定	2017年	6月13日
改定	2018年	6月28日
改定	2018年	9月18日
改定	2019年	6月18日
改定	2020年	5月 8日
改定	2020年	6月26日
改定	2021年	2月24日
改定	2021年	6月23日
改定	2021年	7月 1日
改定	2023年	1月20日
改定	2023年	9月 1日
改定	2024年	2月13日