

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

当社グループは、関係法令等を遵守し、高い倫理観と士気を持って業務遂行に努めるとともに、迅速かつ的確な情報開示を行い、株主・投資家、お客さまとのより一層の信頼関係を構築し、選ばれ続ける企業グループを目指して最善の努力を尽くしてまいります。そのため、グループ大でのコーポレートガバナンスの強化に積極的に取り組んでおります。

(コーポレートガバナンスに関する基本方針)

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保され、株主がその権利を適切に行使できるよう必要な環境の整備に努めます。

また、外国人株主その他少数株主の権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に配慮します。

(2) ステークホルダーとの適切な協働

当社は、おきてんグループビジョンおよび基本理念のもと、CSR（企業の社会的責任）活動に取り組み、様々なステークホルダーのニーズに、双方のコミュニケーションを通して適切に対応することにより、企業価値の向上に努めるとともに社会の持続的発展に貢献します。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、法令に基づき、会社の財政状態・経営成績等の財務情報および経営戦略・経営課題等の非財務情報を適切に開示するとともに、法令に基づく開示以外の有用性の高い情報の提供についても取り組みます。

(4) 取締役会の責務

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、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、経営戦略等の方向性を示すとともに、実効性の高い監督を行うなど、その役割・責務を適切に果たします。

(5) 株主等との対話

当社は、そ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・投資家等との間で建設的な対話を行うことで、当社事業への理解促進に努めるとともに、その意見を当社経営に活かします。

[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]

○政策保有株式に関する方針

当社の基本理念である『エネルギーを通して沖縄の力となるために』を実現するためには、様々な企業との協力関係の構築が不可欠であります。そのため、当社は、『沖縄グループの事業運営を円滑にする事業』、または『地域経済振興と地域社会の持続的な発展に役立つ事業』を営む企業について、中長期的な視点に立って、保有目的が適切か、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を総合的に勘案の上、当社企業価値の向上に寄与すると判断される場合に、政策的に株式を保有いたします。

なお、株主価値の毀損や、当社事業への悪影響が見込まれると判断される場合は、売却について取り組みます。

○保有適否の検証

当社は、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、中長期的な視点に立って、保有目的が適切か、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を具体的に精査し、保有の適否を検証しております。

第1284回取締役会（2025年12月9日開催）にて検証した結果、検証対象銘柄のいずれも当社企業価値の向上に寄与すると判断し、その妥当性を確認しております。

○政策保有株式に係る議決権行使

政策保有株式の議決権については、議案の内容を精査の上、全ての議案に対して議決権を行使することを原則といたします。当該会社との対話等により議案の内容を確認した上で、株主価値の毀損や、当社の事業への悪影響が見込まれると判断される議案については、反対票を投じることも検討いたします。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社では、取締役と会社との取引（競業および利益相反取引）および主要な株主と会社との取引について、法令および社内規程に基づき、取締役会において承認を得ることとしております。また、関連当事者間取引の有無について、毎年確認を行っております。

[補充原則2-4-1]

○中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方

性別に関係なく社員が能力を発揮し活躍できる環境整備へ取り組んでいく方針です。

女性の中核人材への登用について、女性の個性や能力が十分に発揮できる職場環境の整備を行うための行動計画を策定し、管理職に占める女性比率を2031年3月末までに2024年度の1.5倍とする目標を設定しております。また、採用者に占める女性割合について、20%以上と設定しております。

外国人の中核人材への登用については、これまで当社事業領域は沖縄県を主としていることから数値目標の設定等は行なっておりませんが、今後の海外への事業展開を踏まえ、検討いたします。

中途採用者の中核人材への登用については、必要に応じ随時行っております。一方、エネルギーの安定供給を基本的使命とする当社の事業特性上、安定供給に必要な技術力を持った人材を長期的に育成していく必要があり、基本的には新卒採用による長期育成を方針としておりますが、多様なスキルや経験を保有する人材を確保することで、更なる価値創造を加速させるため、中途採用を実施しております。

○多様性の確保における自主的かつ測定可能な今後の目標およびその状況

(管理職に占める女性労働者の割合)

2025.3月末(2024年度):6.3%

2026.3月末(2025年度):7.3%

(採用者に占める女性の割合)

2025年度入社:33.3%

2026年度入社:24.4%

(参考リンク)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

<https://www.okiden.co.jp/shared/pdf/corporate/employer/empowerment.pdf>

○多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針、その実施状況

当社では、『総合エネルギー事業をコアとして、ビジネス・生活サポートを通して新しい価値の創造を目指し、地域に生き、共に発展する一体感のある企業グループとして、持続可能な社会の実現に貢献すること』を目指すべき姿として設定しております。

新しい価値を創造し、目指すべき姿を達成するために、人材戦略を策定し、当戦略における3つの方向性(環境、個、組織)に基づく施策を展開することで、多様な人材がイキイキと働くことができる職場づくりを推進するとともに、「社員力・組織力」の向上を図り、経営目標達成を目指します。「環境をつくる」では、社員と組織がそのパフォーマンスを最大限発揮するための仕組みを構築します。「個をつくる」では、社員の成長意欲を喚起し「行動変容」が促され、価値「創造」が加速化する仕組みを構築します。「組織をつくる」では、「個」の能力を最大化させるために価値「共創」の仕組みを構築します。これら3つの方向性を有機的に連携させながら人的資本経営を展開していきます。なお、本報告書末尾に人材戦略の全体図(概念図)を掲載しております。

女性社員の活躍推進に向けて、女性社員からニーズのあった旧姓使用制度の導入に加え、意識改革を目的としたアンコンシャスバイアス研修を経営管理職から係長以上にまで対象者を拡大、全従業員に対しては「女性特有の健康課題について」の理解浸透を図るとともに、女性社員の意識改革を促すための社外研修への派遣、女性経営管理職の座談会などを実施しております。これらの取り組みの結果、管理職に占める女性労働者の割合は増加しております。

また、人材戦略の一環として、社内にロールモデルの少ない女性社員を支援するため、女性活躍のモデルとなるキャリアパスを設定しました。当該キャリアパスに沿って、各階層の女性社員へのインタビューを社内報へ掲載したことに加え、女性の社外役員と女性経営管理職との座談会や全女性社員を対象にしたアンケートを実施しました。座談会での意見やアンケートの結果を踏まえて、人材戦略に基づく効果的な施策を検討し、今後も、性別にかかわらず、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮しながら安心してイキイキと働ける環境づくりを進めていきます。詳細は以下のURLをご覧ください。

(人材戦略)

https://www.okiden.co.jp/shared/pdf/news_release/2023/231114.pdf

[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(規約型)の適正な運営を図るため、以下のとおり対応しております。

- ・「年金資産の運用に関する基本方針」および「運用ガイドライン」に基づいた資産運用を行っております。
- ・労使の代表者で構成された年金委員会において、政策的資産構成割合や運用受託機関の検討、年金財政の検証を実施しております。
- ・資産運用の専門性を補完するため中立かつ公平な第三者である運用コンサルタント会社を活用し、運用受託機関の定量的、定性的な総合評価を確認しております。また、担当する人材の専門性を高めるために必要な教育を実施しております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(i) 経営計画

おきてんグループ経営ビジョン・中期経営計画を当社ホームページにて開示しております。以下のURLをご参照下さい。

<https://www.okiden.co.jp/ir/management/management.html>

(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「Ⅱ. 1. 基本的な考え方」に記載しております。

(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

本報告書の「Ⅱ. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項[取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(iv) 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き

取締役会全体として知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため、以下の基準に基づき、取締役候補の指名を行っております。

なお、候補者の指名に当たっては、独立社外取締役を主要な構成員とする人事・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会において決定することとしております。

<社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選任基準>

- (1) 経営理念等に基づき、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資することができる人材
- (2) 株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い識見を有している人材
- (3) 取締役としての職務と責任を全うできる人材
- (4) 職務を遂行するための豊富な専門分野に関する知見を有している人材
- (5) 人格、識見ともに高く、当社グループの更なる発展に貢献することが期待できる人材

(6) 法令上求められる取締役としての適格要件を満たす人材

＜社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の選任基準＞

- (1) 株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い識見を有している人材
- (2) 多様かつ客観的な考え方・価値観に基づき、積極的に意見を述べる事ができる人材
- (3) 取締役としての職務と責任を全うするために必要となる時間・労力を確保できる人材
- (4) 人格、識見ともに高く、専門分野における豊富な経験から様々なアドバイス、意見が期待できる人材
- (5) 当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしている人材
- (6) 法令上求められる取締役としての適格要件を満たす人材

＜社内取締役（監査等委員）候補者の選任基準＞

- (1) 当社事業に深い関心を持ち、人格、識見ともに高く、中立的・客観的な立場から適切に監査を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できる人材
- (2) 適切な経験・能力および財務・会計・法務等に関する必要な知識を有している人材
- (3) 監査等委員としての職務と責任を全うできる人材
- (4) 法令上求められる監査等委員としての適格要件を満たす人材

＜社外取締役（監査等委員）候補者の選任基準＞

- (1) 当社事業に深い関心を持ち、人格、識見ともに高く、中立的・客観的な立場から適切に監査を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できる人材
- (2) 適切な経験・能力および財務・会計・法務等に関する必要な知識を有している人材
- (3) 監査等委員としての職務と責任を全うするために必要となる時間・労力を確保できる人材
- (4) 当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしている人材
- (5) 法令上求められる監査等委員としての適格要件を満たす人材

また、代表取締役の解任に当たっては、下記の解任基準に基づき、人事・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会において決定することとしております。

＜代表取締役の解任基準＞

- (1) 重大な法令違反等があった場合または職務の執行において不正・不当な行為があった場合
- (2) 任務遂行に困難な事情が生じた場合
- (3) 職務遂行の過程および成果が著しく不十分である場合
- (4) 選任基準を明らかに満たしていない事情が生じた場合

(v) 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

当社が経営陣幹部を選任し、取締役候補者の指名を行った際の、個々の指名の理由は次のとおりです。

○取締役候補者（第54回定時株主総会）

・本永浩之氏は、企画部門、総務部門、販売部門、CSR等の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。2019年に当社代表取締役社長、2026年4月に当社代表取締役会長に就任し、取締役会の議長としてコーポレート・ガバナンスの更なる向上に努めております。取締役としての経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・横田哲氏は、送配電部門、防災危機管理部門、経営戦略部門（企画部門、デジタルイノベーション部門）等の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。2023年に当社代表取締役副社長、2026年4月に当社代表取締役社長に就任し、最高経営責任者として企業価値の向上に努めております。取締役としての経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・成底勇人氏は、企画部門、総務部門、販売部門、CSR等の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。2023年に当社代表取締役副社長に就任し、取締役としての経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・糸数昌英氏は、総務部門、経営戦略部門（企画部門）、グループ事業推進部門の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。2025年に当社取締役に就任し、取締役としての経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・城間俊人氏は、販売部門、総務部門の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・山里健一郎氏は、送配電部門の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・波平智成氏は、発電部門、カーボンニュートラル推進部門の重要な役職を歴任し、豊富な専門分野に関する知見を有しております。経歴や実績については申し分なく、人格、識見ともに高く、重要な意思決定を行うことにより当社グループの更なる発展に貢献することが期待できることから、取締役候補者としております。

・野崎聖子氏は、弁護士資格を有しております。社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、会社法をはじめ企業法務に精通するなど、その専門的な知識は当社事業運営に有益であると考えております。人格、識見ともに高く、豊富な実務経験から様々なアドバイス、意見が期待できることから、社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・長峯豊之氏は、ANAホールディングス株式会社の代表取締役副社長などを歴任し、航空業界における安全文化の醸成や、グループ経営戦略に関する豊富な知識・経験を有しております。また、株式会社ANA総合研究所の顧問であり、地域活性化事業や地域貢献など、当社と方向性を同じくする企業の経営者であります。人格、識見ともに高く、その豊かな経験やグローバルな視点から様々なアドバイス、意見が期待できることから、社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決

定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・玉城絵美氏は、H2L株式会社の代表取締役であります。独自のアイデアや企業経営のノウハウ、豊富な学識経験を有しております。また、人格、識見ともに高く、豊富な経験から様々なアドバイス、意見が期待できることから、社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・与儀達樹氏は、大同火災海上保険株式会社の取締役会長であり、企業経営者として豊富な経験と幅広い知見を有しており、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できるものと考えております。人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・古荘みわ氏は、公認会計士および税理士の資格を有しております。会社経営に関与した経験はありませんが、財務および会計などに関する専門的知識を活かし、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できるものと考えております。人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・神谷繁氏は、おきなわ経営サポート株式会社の代表取締役を務めており、企業経営者として豊富な経験と幅広い知識を有しております。また、中小企業診断士の資格を有しており、財務および会計を含む経営に関する幅広い専門的知識を活かし、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できるものと考えております。人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏が選任された場合は、人事・報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、中立的・客観的立場で関与いただく予定です。

・仲尾聡氏は、経理部門、調達部門の重要な役職を歴任し、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、監査等委員である取締役としての職務を適切に遂行できるものと考えております。人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できることから、監査等委員である取締役候補者としております。

[補充原則3-1-3]

当社は取り巻く経営環境のもと、経営理念に基づき経営上の様々な課題を認識し、その解決や目指すべき姿の実現に向けて策定した方針や戦略に基づき日々事業活動を行っております。

事業活動を通じたサステナビリティに関する様々な取り組みについては、取締役会や各種委員会などにおいて、審議・決定を行っております。

また、様々なリスクに対しては、社内における「リスクマネジメント基本要領」に基づき、各部門においてリスク特定、分析、評価を行った上で、整備した対応マニュアル等の有効性を評価し、必要に応じて制改定を行っております。

その取り組み状況と顕在化したリスクへの対応については、執行役員会にて報告しております。

さらに、ステークホルダーとの対話などを通じて得られた当社への期待や要望については、経営層を含めて適時・的確に把握し、事業活動や各種施策の改善に反映しております。

今後も、「地域とともに、地域のために」のグループスローガンのもと、安定供給の確保と持続的な成長の両立を図りながら、社会的責任を果たすとともに新たな価値創造に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

○サステナビリティについての取組み

当社は、おきでんグループ経営ビジョン・中期経営計画等に基づく事業活動を通して、持続可能な社会の実現に向けて積極的に貢献してまいります。

当該取り組みについては、「有価証券報告書」や「統合報告書」において開示しております。以下のURLをご参照ください。

[おきでんグループ経営ビジョン・中期経営計画]

<https://www.okiden.co.jp/ir/management/management.html>

[有価証券報告書]

<https://www.okiden.co.jp/ir/financials/securities.html>

[統合報告書]

<https://www.okiden.co.jp/company/integrated-report/index.html>

○人的資本や知的財産への投資等

当社は、デジタル技術等を積極的に活用することでDXを推進し、生産性向上を図るとともに、多様な働き方を推進してまいります。

「人材戦略」に基づき、多様な人材がイキイキと働ける職場づくりを推進するとともに、「社員力・組織力」の向上およびその力を最大限発揮できる施策を展開してまいります。

○TCFD提言への対応

当社は、2019年9月に、事業活動が地球環境に大きく関係するという認識の下、「気候変動が事業活動にもたらすリスク・機会を分析し、情報開示を推進する」というTCFD提言の趣旨に賛同を表明しました。

TCFD提言の対応として、「気候変動リスクと機会」が及ぼす財務影響の一部を定量的に評価、クリーン燃料(水素・アンモニア等)導入に伴う燃料費影響について定性評価を追加、Scope3排出量をカテゴリー別で開示するなど、情報開示の充実化を図りました。

今後も、TCFD提言の枠組みを活用し、気候変動に関する情報開示の充実化を図り、企業価値の向上に努めるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

[補充原則4-1-1]

○経営陣に対する委任の範囲

当社は、取締役会規程等において、法定事項および定款所定事項等のほか、経営の基本方針に関する事項や中長期の経営計画等の経営上の重要な事項を取締役に付議すべき事項として定めております。

また、取締役会が委任する業務執行の権限範囲については別途社内規程で定めております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

本報告書の「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [独立役員関係] その他独立役員に関する事項」に記載しております。

[補充原則4-10-1]

○指名委員会・報酬委員会の独立性等

当社は、人事・報酬委員会を設置しております。

人事・報酬委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、独立性を確保しております。現在は、会長、社長、常勤監査等委員、独立社外取締役（6名）で構成されております。

また、人事・報酬委員会は、取締役の人事（代表取締役社長の後継者計画を含む）および報酬に関する事項について審議し、助言・提言を行うことにより、透明性・公正性を高める役割を担っております。

[補充原則4-11-1]

○取締役会の多様性および規模に関する考え方

当社の取締役は、当社定款第20条で18名以内と定められており、現在の取締役の人数は14名であります。取締役の構成については、社外取締役を6名選任しているほか、社内取締役は、それぞれ技術部門または事務部門での業務を通じて豊富な知識・経験・能力を有した人材をバランス良く選任しております。

○取締役が有する専門性および経験

取締役が有する専門性および経験については、本報告書の末尾に開示しております。

[補充原則4-11-2]

○取締役の兼任状況

当社の取締役の他の上場会社の役員の兼任状況については、当社ホームページに掲載しております「第54回定時株主総会招集ご通知」の事業報告および参考書類において記載しておりますので、以下URLをご参照ください。

https://www.okiden.co.jp/ir/share/shr_meeting.html

なお、本報告書提出時点の兼任状況は、以下のとおりです。

与儀達樹：沖縄セルラー電話株式会社（社外取締役）

野崎聖子：株式会社サンエー（社外取締役（監査等委員））、株式会社おきなわフィナンシャルグループ（社外取締役（監査等委員））

[補充原則4-11-3]

○取締役会全体の実効性の分析・評価

取締役会の実効性については、2026年4月に取締役および監査役を対象にアンケートを実施し、第1294回取締役会（2026年6月9日開催）において、その分析・評価結果を確認の上、実効性が概ね確保されていると評価しております。なお、2025年度を対象としたアンケートでは、監査等委員会設置会社への移行に伴う取締役会の在り方や役員報酬に係るインセンティブ制度の在り方に関するご意見等がありました。今後も取締役会の更なる実効性向上に努めてまいります。

評価結果の概要は以下のとおりであります。

- ・取締役会の構成については、その資質を備えた社外取締役を選任しており、建設的な議論ができるバランスのとれた構成となっております。
- ・取締役会は取締役からの提案に対し、独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、取締役に対する実効性の高い監督を行うなど、その責務と役割を適切に果たしております。
- ・経営計画等への取組みについては、具体的な経営方針や経営計画等について建設的な議論を行うとともに、中期経営計画の実現に向けて、その取組みや達成状況について十分に分析等を行っております。
- ・取締役会の活性化に向けた取組みについては、円滑かつ十分な議論が行えるよう、資料の事前配付や必要に応じて事前説明を行っております。また、取締役会においては、十分な審議の時間を設け、活発な議論が行われております。
- ・社外取締役との情報連携については、情報交換や認識共有を図るための会議体を設置し、社外取締役間や経営陣との情報連携強化に向けた取組みを行っております。
- ・取締役に対して、十分なトレーニングの機会提供に努めております。

[補充原則4-14-2]

○取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対し、当社の経営課題、財務・法令遵守等に関する必要な知識等を習得させるため、各部門からの業務内容等の説明を適宜行うとともに、外部セミナー等の受講の機会を提供します。

監査等委員に対しては、経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、会社法等の関係法令および財務会計の知識等を習得させるため、外部セミナー等の受講の機会を提供します。

社外取締役には、当社グループについての理解を深めるため、就任時および必要に応じて、各部門から事業・業務内容等の説明を行うほか、主要事業所を視察する機会を設けます。

また、当社は、各取締役の自己研鑽に必要な機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、IRの実施にあたっては、当社の事業環境・独自性を丁寧に説明し、株主・投資家の当社に対する理解を深め、適正な企業評価を得ることとし、併せて、IR活動で得た課題等について、関係部門と連携して取り組むこととしております。

(1)IR体制

IRについては、社長、経理担当役員を中心に対応しており、非財務情報および監査事項に関する対応など必要に応じて関係部門と連携し、各役員が対応できる体制を整備しております。担当部門である経理部は、IRの充実を図るため、関係部門と連携し、情報交換・情報収集に努めております。

(2)対話の方法

当社は、決算説明会の開催や個別ミーティングの実施等に、積極的に取り組んでおります。

開示資料については、継続的に検討を加え、タイムリーでわかりやすい資料の作成に努めております。

詳細につきましては、本報告書の「III. 2. IRに関する活動状況」をご参照ください。

(3)社内へのフィードバック

IR活動で得られた株主・投資家の意見等は、取締役会への報告を行っているほか、関係部門と情報共有を図っております。

(4)インサイダー情報の管理

IRの実施にあたっては、インサイダー情報の管理に関する社内規定を遵守し、情報管理を徹底しております。なお、決算発表前の期間は、IR活動を制限しております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年8月20日

該当項目に関する説明 更新

「おきでんグループ経営ビジョン・中期経営計画」において、2030年までを「未来基盤創造フェーズ」と位置づけ、①サプライチェーンごとの安定供給と収益力強化、②AXによる業務オペレーション改革、③低炭素化に向けた沖縄エリアのジャスト・トランジションの推進、④沖縄の成長と連動した事業領域の展開、の4点を主要な経営テーマとして設定しております。

本フェーズでは、これらの取り組みを通じて強靱なエネルギー基盤の確立および将来の成長を支える事業基盤の構築を進めるとともに、収益力の向上と資本効率の改善を図ってまいります。

また、各事業における成長性の追求および株主還元、IR活動の充実を通じて市場との対話を強化し、企業価値の向上と持続的な成長の実現に取り組んでまいります。

なお、企業価値向上に向けた現状分析および具体的な取り組みについては、当社ホームページにて開示しております。

詳細は下記URLをご参照ください。

「決算説明資料」(経営の概況をご参照ください。)

<https://www.okiden.co.jp/ir/library/setumeikai.html>

「おきでんグループ経営ビジョン・中期経営計画」

<https://www.okiden.co.jp/ir/management/management.html>

「おきでんグループ統合報告書」

<https://www.okiden.co.jp/company/integrated-report/index.html>

[英文開示]「決算説明資料(経営の概況)」 「おきでんグループ統合報告書」

<https://www.okiden.co.jp/en/ar/index.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

[大株主の状況]

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)	6,003,250	11.03
沖縄電力社員持株会	3,256,263	5.98
沖縄県知事	2,828,012	5.20
株式会社沖縄銀行	2,526,882	4.64
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,466,600	2.70
日本生命保険相互会社	1,264,754	2.32
明治安田生命保険相互会社	1,045,491	1.92
株式会社みずほ銀行	847,500	1.56
株式会社沖縄海邦銀行	798,656	1.47
三菱UFJ信託銀行株式会社	796,179	1.46

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

2025年2月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者であるみずほ信託銀行株式会社、アセットマネジメントOne株式会社が2025年1月31日現在で4.15%の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日現在におけるみずほ信託銀行株式会社及びアセットマネジメントOne株式会社の実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、福岡 既存市場
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	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社以上50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

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

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	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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 名

会社との関係(1)

[illegible]

※ 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
野崎 聖子		○	—	野崎聖子氏は、弁護士資格を有しております。社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、会社法をはじめ企業法務に精通するなど、その専門的な知識は当社事業運営に有益であると考えております。人格、識見ともに高く、豊富な実務経験から様々なアドバイス、意見が期待できます。同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。
長峯 豊之		○	—	長峯豊之氏は、ANAホールディングス株式会社の代表取締役副社長などを歴任し、航空業界における安全文化の醸成や、グループ経営戦略に関する豊富な知識・経験を有しております。また、株式会社ANA総合研究所の顧問であり、地域活性化事業や地域貢献など、当社と方向性を同じくする企業の経営者であります。人格、識見ともに高く、その豊かな経験やグローバルな視点から様々なアドバイス、意見が期待できます。同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。
玉城 絵美		○	—	玉城絵美氏は、H2L株式会社の代表取締役であります。独自のアイデアや企業経営のノウハウ、豊富な学識経験を有しております。また、人格、識見ともに高く、豊富な経験から様々なアドバイス、意見が期待できます。同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。
与儀 達樹	○	○	社外取締役与儀達樹氏は、大同火災海上保険株式会社の取締役会長であります。当社は同社との間に保険料等に係る取引関係がありますが、その取引額は同社の売上高の1%未満であります。	与儀達樹氏は、大同火災海上保険株式会社の取締役会長であり、企業経営者として豊富な経験と幅広い知見を有しており、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できるものと考えております。また、人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できます。同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。

古庄 みわ	○	○	—	古庄みわ氏は、公認会計士および税理士の資格を有しております。会社経営に関与した経験はありませんが、財務および会計などに関する専門的知識を活かし、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できるものと考えております。また、人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できます。 同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。
神谷 繁	○	○	—	神谷繁氏は、おきなわ経営サポート株式会社の代表取締役を務めており、企業経営者として豊富な経験と幅広い知識を有しております。また、中小企業診断士の資格を有しており、財務および会計を含む経営に関する幅広い専門的知識を活かし、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できるものと考えております。また、人格、識見ともに高く、中立的・客観的な視点から監査・監督を行うことで、経営の健全性確保への貢献が期待できます。 同氏は、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えております。

【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

監査等委員会の職務を補助する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、取締役と監査等委員で意見交換を行うこととしております。これらの方針は、当社の「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」でも確認されています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人の連携状況

1. 監査等委員会は会計監査人から監査計画概要および期中・期末における監査結果の聴取や意見交換を行うこととしております。
2. 監査等委員会は会計監査人から監査上の主要な検討事項 (KAM) の選定に係る説明を受け、意見交換を行うこととしております。

監査等委員会と内部監査部門の連携状況

1. 監査等委員会は内部監査室から監査計画の聴取や意見交換を行うこととしております。
2. 内部監査結果の聴取を行うこととしております。

【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	人事・報酬委員会	9	0	3	6	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬委員会	9	0	3	6	0	0	社内取締役

補足説明

「人事・報酬委員会」は、指名委員会および報酬委員会の双方の機能を担っており、取締役会の下に設置している。

[独立役員関係]

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。

[社外役員の独立性に関する基準]

当社の社外取締役が独立性を有すると判断するためには、当該社外取締役が以下のいずれにも該当しないことを必要とする。

1. 当社を主要な取引先とする者※1またはその業務執行者
2. 当社の主要な取引先※2またはその業務執行者
3. 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※3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者が法人、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。）
4. 最近1年間において、1から3までのいずれかに該当していた者
5. 次の(1)から(3)までのいずれかに掲げる者（重要でないものを除く。）の配偶者または二親等内の親族
 - (1) 1から4までに掲げる者
 - (2) 当社の子会社の業務執行者（監査等委員である社外取締役を独立役員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。）
 - (3) 最近1年間において、(2)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役員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

※1：「当社を主要な取引先とする者」とは、直近事業年度において、当該取引先の年間連結総売上高の2%以上の支払いを、当社および子会社から受けた者のことをいう。

※2：「当社の主要な取引先」とは、直近事業年度において、当社の年間連結総売上高の2%以上の支払いを当社に行った者のことをいう。

※3：「多額の金銭その他の財産を得ている」とは、過去3事業年度平均で、年間1,000万円以上の金銭その他の財産を当社および子会社から得ている場合をいう。

[「独立役員の属性情報」の記載省略に関する軽微基準]

通常の電力取引につきましては、独立性に影響を与えるおそれがないことから、概要の記載を省略しております。

その他、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準として、「100万円未満の取引」を定めております。

[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

本報告書の「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

[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

2025年度に係る取締役および監査役の報酬等の額につきましては、以下の通りです。

役員区分	金銭報酬		非金銭報酬		報酬額の総額
	固定報酬 員数	(月額報酬) 支給額	業績連動型株式報酬 員数	支給額	
取締役(社外取締役を除く)	8名	236百万円	8名	20百万円	257百万円
監査役(社外監査役を除く)	1名	29百万円	—	—	29百万円
社外取締役	4名	20百万円	—	—	20百万円
社外監査役	3名	15百万円	—	—	15百万円

(注)

- 上記には2025年6月27日開催の第53回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名(うち社外取締役0名)を含んでいる。
 - 非金銭報酬として、取締役(社外取締役を除く。)に対して業績連動型株式報酬を支給している。当該株式報酬は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託(以下、「本信託」という。)を通じて取得され、取締役に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式および当社株式を時価で換算した金額相当の金銭(以下、「当社株式等」という。)が本信託を通じて給付される業績連動型株式報酬である。なお、取締役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時となる。
 - 業績連動型株式報酬にかかる業績評価指標は、連結経常利益および配当の状況である。当該指標を選択した理由は財務目標として掲げていることおよび株主利益との連動性をより高めることなどである。なお、当該事業年度の連結経常利益は81億円、配当は一株につき年間30円である。業績連動型株式報酬は、役位に応じたポイントのうち、50%を固定ポイント、残り50%を変動ポイントとし、目標達成時を支給率100%として、50～100%の範囲で決定している。
 - 取締役の報酬限度額(金銭報酬)は、2006年6月29日開催の第34回定時株主総会において「年額3億10百万円以内」と決議している。当該決議時点の対象となる取締役の員数は14名である。
 - 取締役の非金銭報酬(業績連動型株式報酬)の上限は、2021年6月29日開催の第49回定時株主総会において「3事業年度当たり10万ポイント以内、1億50百万円以内」と決議している。当該決議時点の対象となる取締役の員数は8名である。
 - 取締役の個人別の報酬等については、人事・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会で決定することとしており、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等についても、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであることを取締役会として確認している。
- ※2026年4月14日開催の人事・報酬委員会、2026年4月30日開催の取締役会
- 監査役の報酬限度額は、2016年6月29日開催の第44回定時株主総会において「年額80百万円以内」と決議している。当該決議時点の対象となる監査役の員数は5名である。
 - 監査役の報酬は、固定報酬のみとし、監査役の協議により決定している。

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

当社は、2026年6月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の見直しを決議している。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について独立社外取締役を主要な構成員とする人事・報酬委員会の助言・提言を踏まえている。取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりである。

- ・取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、固定報酬および業績連動型株式報酬とする。また、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、固定報酬のみとする。
 - ・固定報酬については、株主総会で決議された総額(年額3億10百万円、うち社外取締役分は年額30百万円)の範囲内で会社の業績や経営内容、経営環境等を総合的に勘案し、各取締役の職責に応じた金額を設定の上、毎月現金を支給する。
 - ・業績連動型株式報酬については、株主総会で決議された範囲内(3事業年度当たり10万ポイント、1億50百万円)で事業年度ごとに各取締役の役位に応じてポイント(固定ポイントおよび変動ポイント)を付与し、退任時にそれまで付与したポイントの累積値に応じて、1ポイント当たり当社普通株式1株を支給する。
- ア) 当該報酬の指標
- 財務目標で掲げた連結経常利益および配当の状況とする。
- イ) 数の決定方法
- 役位に応じたポイントのうち、50%を固定ポイント、残り50%を変動ポイントとし、目標達成時を支給率100%として、50～100%の範囲で決定する。
- ・取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の固定報酬および業績連動型株式報酬の報酬全体に占める支給割合は、目標達成時において、それぞれ8～9割程度、1～2割程度で、業績連動型株式報酬の5割が業績連動分となるよう設計する。

・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（固定報酬および業績連動型株式報酬）については、透明性・公正性の観点から、独立社外取締役を主要な構成員とする人事・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会において決定する。

[社外取締役のサポート体制]

1. 取締役会に付議する事項のうち特に重要なものについては、社外取締役に対して起案部署が事前に内容説明を行っております。
2. 社外取締役（監査等委員を含む）については、秘書グループが中心となり、社内各部門との連絡・調整を行っております。また、監査等委員会室を設置し、監査等委員会に関する必要事項の連絡・調整・報告を行っております。取締役会および監査等委員会の開催にあたっては、原則として事前に資料を配付するとともに、必要に応じて起案部署等が事前説明を行っております。

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）

1. 現状の体制の概要

・取締役会は、原則として月2回開催し、会社の重要な業務執行事項の決定を行うとともに、取締役から業務執行状況の報告を受け、取締役の職務の監督を行っております。取締役14名のうち6名が社外取締役、男性11名、女性3名で構成されております。

・当社は、社外取締役との間で会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

・2021年6月29日より、経営環境の変化に応じた柔軟な業務執行体制の構築並びに取締役会の監督機能強化を目的に「執行役員制度」を導入しております。

・執行役員会は、社長が業務を統轄するにあたり業務運営に関する必要事項について協議し、その円滑な実施を図る目的で設置しております。原則として月2～3回開催し、取締役会に付議する事項を含む経営の重要事項について審議等を行っております。また、執行役員会には会長および常勤監査等委員も出席して意見を述べることが出来ます。

・監査等委員は、取締役会などの主要な会議へ出席するとともに、代表取締役および社外取締役との定期的な意見交換を行い、また各部署への往査および子会社の取締役や監査役との意思疎通などにより、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務執行を監査することとしております。監査等委員会は原則として1か月に1回開催し、会計監査人ならびに内部監査室と連携しつつ、監査に関する重要な事項について報告を受けるとともに、協議または決議を行うこととしております。監査等委員4名のうち3名が社外取締役、男性3名、女性1名で構成されております。

・内部監査については、社長直下の組織として内部監査室を設置し、会社法や金融商品取引法に基づき定めた内部統制のシステムが有効に機能しているかを評価しております。各組織において、内部統制システムの整備・運用状況を確認し、経営目標の達成のために適正で有効な業務が行われているかを検証し、経営に価値を付加する監査の実施に努めております。年度の内部監査計画および結果については取締役会へ報告しています。また、監査実施の都度、社長および担当取締役に結果を報告するとともに、監査等委員会に対しては、定期的および監査実施の都度報告を行います。さらに、会計監査人とは情報連携を行っています。

会計監査については、有限責任監査法人トーマツに委嘱しており、継続監査期間は53年です。2026年3月期に係る監査は、同監査法人の指定有限責任社員である公認会計士 野澤啓、田中晋介の2名が執行しております。なお、監査業務の補助者の構成は、公認会計士8名、その他14名となっております。

2. 社外取締役に係る事項

・取締役会の公正性および透明性の確保の観点から社外取締役を置いております。

3. 監査等委員の機能強化に係る取組み状況

・監査等委員の職務を補助する組織として、取締役から独立した監査等委員会室に専任スタッフ7名を配置し、「監査等委員会監査等規程」および「監査計画」に沿って各事業所の監査を実施することとしております。

・監査等委員4名のうち3名が社外取締役であり、その全員が十分な独立性を有しております。

・当該社外取締役3名は、それぞれ、企業経営者、公認会計士・税理士資格保有者、中小企業診断士資格保有者であること等から、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。

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

当社は、これまで会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでまいりましたが、この取り組みをより一層推し進めるため、2026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、取締役会の監督機能を強化するとともにコーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、国内外のステークホルダーの期待に応えられる体制の構築に努めております。また、独立性を有する社外取締役6名を選任することで、取締役会における公正性および透明性を確保し、取締役の業務執行における監督機能を高めており、内部監査体制と合わせ、コーポレート・ガバナンスの実効性は確保できているものと判断しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	3週間前の発送を実施しております。また、株主総会招集通知については、当社ホームページおよび東京証券取引所のホームページ等において、発送前に開示を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2008年6月開催の株主総会より、インターネットによる議決権行使を可能としております。
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	2010年6月開催の株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2016年6月開催の株主総会より、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を英文で掲載しております。
その他	2021年6月開催の株主総会より、ハイブリッド参加型バーチャル株主総会を実施しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	県内個人投資家向けに会社説明会を開催しており、代表取締役社長が、当社の概要等を説明しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を年2回(期末・第2四半期)開催しており、代表取締役社長が、決算の概要や経営トピックスを説明しています。 ○決算説明会 実施概要 (1)2024年度 決算説明会 ・開催日:2025年5月 ・参加者:アナリスト・機関投資家等、64名 ・説明者:代表取締役社長他 ・主な説明内容: 2024年度 決算の概要 経営成果の有効活用(株主還元方針) おきでんPXプロジェクト (2)2025年度第2四半期 決算説明会 ・開催日:2025年11月 ・参加者:アナリスト・機関投資家等、51名 ・説明者:代表取締役社長他 ・主な説明内容: 2025年度 第2四半期決算の概要 おきでんPXプロジェクト 沖縄県経済のトピックス	あり
IR資料のホームページ掲載	経営トップのメッセージや、経営方針、決算説明会資料、財務情報、株式情報等を掲載しております。 なお、URLは次のとおりです。 https://www.okiden.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:経理部 予算財務グループ 担当役員:経理担当役員	
その他	代表取締役社長等による、アナリスト向けのスモールミーティングを年1回(期末)実施しております。 経理担当役員等による個別ミーティングや取材対応は随時実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	2009年度に策定した「CSR憲章」における「基本方針」の中で、各ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通して社会の持続的発展に寄与することとし、「行動原則」の中で各ステークホルダーに対する具体的な取り組みを規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では「CSR憲章」において明確にされた各ステークホルダーの皆さまに対する行動原則に基づいて、積極的なCSR活動に取り組んでおります。また、経営方針において、さらに具体的な事業活動方針を定め、社会および地球環境との調和を図りながら、事業活動を展開しております。環境活動につきましては、「沖縄グループ環境方針」に基づき、グループ一体となって環境を最大限重視した事業活動を展開しております。これらの具体的な取り組みにつきましては、当社ホームページ内の環境関連情報、統合報告書等を通じ、ステークホルダーの皆さまに対して積極的に情報発信しております。 [沖縄電力ホームページ] https://www.okiden.co.jp/ [経営方針・経営計画] https://www.okiden.co.jp/ir/management/management.html [統合報告書] https://www.okiden.co.jp/company/integrated-report/index.html [わたしたちの環境活動] https://www.okiden.co.jp/active/eco/ [環境情報(株主・投資家向け)] https://www.okiden.co.jp/ir/environment/environment.html
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	「CSR憲章」の基本方針において、お客さま、地域社会、地球環境、お取引先、株主・投資家、従業員をはじめとするステークホルダーの皆さまのニーズに対して、双方向のコミュニケーションを通して適切にお応えすることを方針として定めております。具体的には、統合報告書を発行し、当社ホームページへ掲載することで情報提供に努めております。

その他

・当社は、従業員が仕事と生活の調和を実現できるよう、職場環境の充実にかかる施策を展開しており、ワークライフバランスの推進や、育児や介護に関する服務制度の改定といった取り組みを行っています。また、2014年6月には次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、認定マーク「くるみん」を取得しております。

(女性活躍推進法への対応について)

当社は、性別にかかわらず、社員一人ひとりが能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図りながら活躍することを目指して取り組みを進めており、2026年4月には、2026年4月から2031年3月末までの5年間に係る一般事業主行動計画を策定しています。

今後も女性のさらなる活躍推進に向け、当行動計画に取り組んでまいります。

[行動計画]

1. 計画期間:2026年4月1日～2031年3月31日(5年間)

2. 目標:

①.採用者に占める女性の割合を20%以上とする。

②.管理職に占める女性比率を2024(令和6)年度の1.5倍にする。

3. 取組内容と実施時期:

①-1.性別にかかわらず、当社に関心を持つ学生の志望意欲向上や応募促進に向けた採用活動の強化

①-2.理系女子学生に対する積極的な採用広報活動の拡充

②-1.女性社員を対象としたキャリア形成意識の醸成

②-2.女性管理職に対するフォローアップ

(健康経営について)

当社は、経営トップである代表取締役社長を健康経営推進の最高責任者とする体制を構築しており、以下の目的を定め、「健康経営」を推進しております。

[健康経営の目的]

- ・従業員の心身の健康を支え、働きがいと活力を高める
- ・生産性と企業価値の向上につなげる
- ・地域社会の持続的な発展に貢献する

これまで、職場のメンタルヘルス対策や生活習慣病対策など、さまざまな健康施策を実施し、各施策の効果検証を重ねながら、得られた検証結果を踏まえ、従業員のニーズに応じた施策の見直しや強化を図ることで、従業員の健康課題解決に向けた「健康経営」の実践に取り組んでおります。

これら長年にわたる取り組みの積み重ねにより、経済産業省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」の認定法人のうち評価500位以内に該当する「ホワイト500」に8年連続で認定されております。

「健康経営の取り組み」の詳細は、こちらからご参照ください。

<https://www.okiden.co.jp/active/health/index.html>

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

以下の「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」（2006年4月25日制定、2026年6月26日改訂）に従い、内部統制システムを整備しております。

1. 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役は、経営方針等において法令遵守・企業倫理の徹底を明記するとともに、法令遵守・企業倫理に関する社内規定（沖縄電力企業行動基準規程、沖縄電力倫理規程）を定め、自らコンプライアンス意識の向上に努める。
- (2) 取締役会は原則として月2回開催し、会社の重要な業務執行事項を決定し、取締役の職務の執行を監督する。また、取締役会の開催にあたっては、年間の開催スケジュールや会議資料等の事前提供、適切な審議時間の確保等を通じ、審議の活性化を図る。
- (3) 当社から独立した立場の社外取締役から適切な助言を受けることで、取締役会の監督機能を高める。また、社外取締役が適切な助言を行えるよう、代表取締役等との意見交換を通じ、情報交換・認識共有および連携の確保を図る。
- (4) 法令遵守・企業倫理に基づく企業行動の徹底を図るため、社長を委員長とする「企業倫理委員会」を設置する。また、法令違反や企業倫理上の通報または相談を受け付ける「企業倫理相談窓口」を設置し、不正行為の抑止に努める。
- (5) 行為規制遵守の徹底を図るため、社長を委員長とする「行為規制コンプライアンス委員会」を設置する。
- (6) 反社会的勢力の排除に関して社内規定（沖縄電力企業行動基準規程、反社会的勢力の対応要領）を定め、反社会的勢力と一切の関係を持たず、毅然とした態度での対応を徹底する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る文書等の情報は、社内規定（文書管理要領、記録管理要領、機密文書取扱要領、電子化情報取扱要領、重要文書の管理要領）に基づき、適切に保存・管理を行う。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクを適切に管理するために「リスクマネジメント基本要領」を定め、各部門において定期的なリスクの特定、分析、評価を行った上で、対応マニュアル等を整備し、リスクの未然防止およびリスク発生時の迅速な対応に努める。
- (2) 重大な災害や事故等に迅速かつ確に対応するために「非常災害対策要領」や「危機管理対策要領」等を定め、体制や対応手順等を整備し、リスクの発生に備える。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 取締役は、「職務権限規程」および「職制規程」を定め、各部門および各責任者の権限を明確にする。
- (2) 職務の執行を効率的に行うため、執行役員で構成する「執行役員会」、「経営対策会議」および執行役員、各部室店長で構成する「幹部会」を設置し、業務運営に関する必要事項について協議する。
- (3) 品質を「経営の質」と定義し、国際規格であるISO9001の手法を活用した品質マネジメントシステムに基づき、効率的な経営管理および継続的改善に努める。
- (4) 年度経営方針を組織全体に浸透させ、各部門および各階層がそれぞれの役割を着実に実行することにより、年度経営方針および各種計画より展開された目標の着実な達成を図る。

5. 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 法令遵守・企業倫理に関する社内規定（沖縄電力企業行動基準規程、沖縄電力倫理規程）を定め、定期的に法令遵守・企業倫理に関する活動を実施することで、コンプライアンス意識の維持・向上を図る。
- (2) 内部監査部門は、法令遵守・企業倫理を確保するため、監査等委員会と連携を図り監査を実施する。
- (3) 法令違反や企業倫理上の通報または相談を受け付ける「企業倫理相談窓口」を設置することで、不正行為の抑止および早期是正を図る。また、「企業倫理相談窓口」で受け付けた事案については、「企業倫理委員会」で審議の上、適切に対応する。

6. 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) グループ経営に関する方針を定め、グループ一体となってグループ経営を推進する。
- (2) 「沖電グループ企業行動基準」を定めるとともに、グループ各社へ倫理規程等の策定を促し、グループ全体の法令遵守の徹底を行う。
- (3) 「企業倫理相談窓口」においてグループ各社の法令違反・企業倫理に関する通報または相談を受け付けることにより、グループ全体の法令遵守の確保に努める。
- (4) 関係会社の管理にあたっては、運営部門を設けるとともに、グループ経営に影響を与える重要な事項については、「関係会社運営要領」を定め、関係会社からの事前協議または報告を受ける。
- (5) 社長、副社長、グループ事業推進本部長およびグループ各社社長により構成される「沖電グループ最高経営会議」を設置し、グループ経営に係る重要な計画の策定や実施について審議する。
- (6) 当社およびグループ各社は、財務報告に係る必要かつ適切な内部統制システムを整備・運用することにより、財務報告の信頼性を確保する。
- (7) 内部監査部門は、必要に応じグループ各社の内部監査を行う。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項

- (1) 監査等委員会の職務を補助する組織として、取締役（監査等委員を除く。）から独立した監査等委員会室を設置し、専任スタッフを配属する。
- (2) 監査等委員会室のスタッフは、監査等委員会の指揮命令の下で職務を執行する。
- (3) 監査等委員会室スタッフの人事に関しては、監査等委員と意見交換を行う。

8. 監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 取締役（監査等委員を除く。）および使用人は、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な書類等を監査等委員の閲覧に供し、必要に応じて説明を行う。
- (2) 取締役（監査等委員を除く。）は、「取締役会」、「執行役員会」および「経営対策会議」等の重要な会議において、監査等委員が報告を求めた場合は、その求めに応じる。
- (3) 当社およびグループ各社の取締役および監査役は、「沖電グループ最高経営会議」、「沖電グループ監査役連絡会」等において、当社の監査等委員が報告を求めた場合は、その求めに応じる。
- (4) 取締役は、「企業倫理委員会」に監査等委員をオブザーバーとして参加させることで、法令遵守・企業倫理に関する重要な事項の情報を監査等委員会へ提供する。
- (5) 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に不利益な取扱いを受けることがないよう適切に対応する。

9. 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ための体制

(1)代表取締役は、監査等委員と定期的に会合を持ち、意見交換を行い相互認識を深める。

(2)内部監査部門は、監査等委員会と緊密な連携を保ち、監査等委員会の監査が効果的に行われるよう努める。

(3)監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還を請求したときは、当該監査等委員の職務の執行について必要でないと認められた場合を除き、これに応じる。

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

当社は、反社会的勢力と一切の関係を持たず、毅然とした態度での対応を徹底することを取締役会で決議しております。また、「沖縄電力企業行動基準規程」に明記するとともに、「反社会的勢力の対応要領」を制定し、周知徹底を図る等、反社会的勢力排除に向けた取組みを行っております。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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]

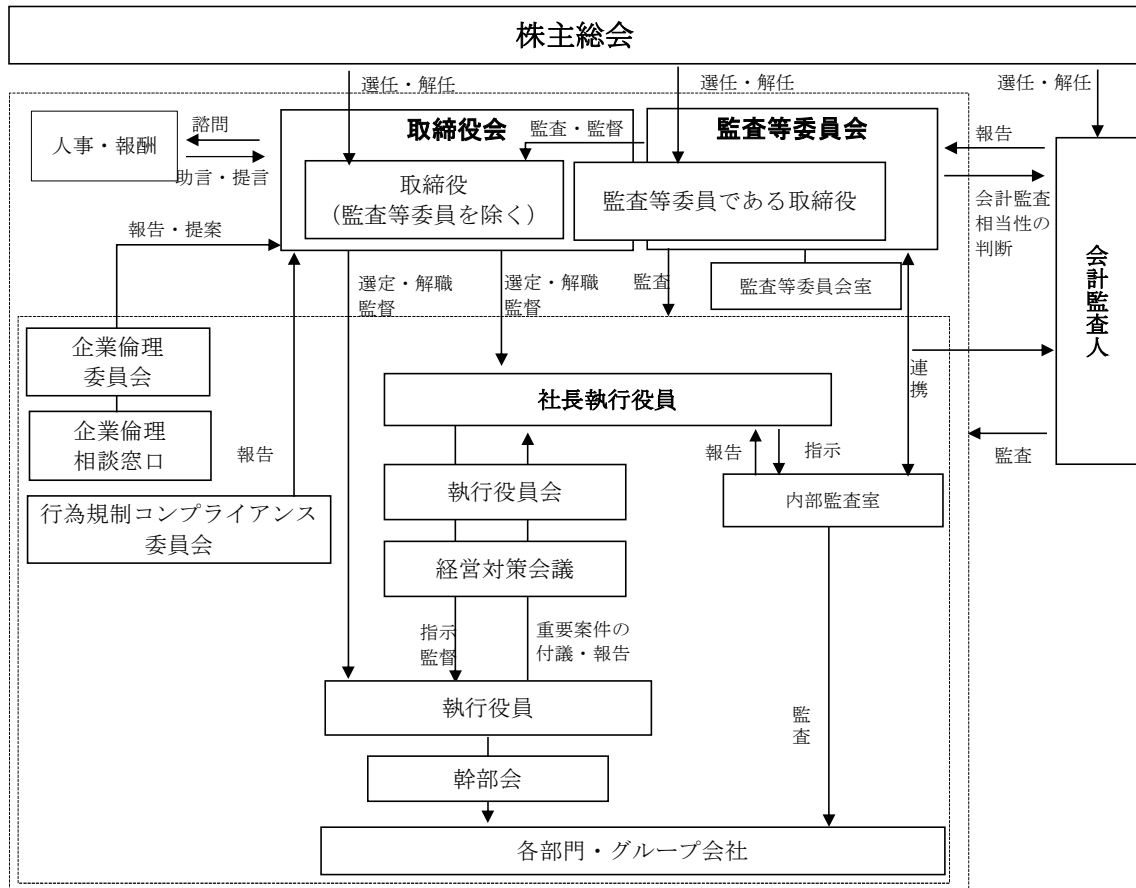
当社では「沖縄電力企業行動基準規程」並びに「沖電グループ企業行動基準」を定め、その中において、株主のみならずをはじめ広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示することとしております。

また、重要な会社情報の取扱いについては「インサイダー取引防止に関する規程」を定め、情報取扱責任者を総務部長とし、各部門長を部門別情報管理責任者としております。

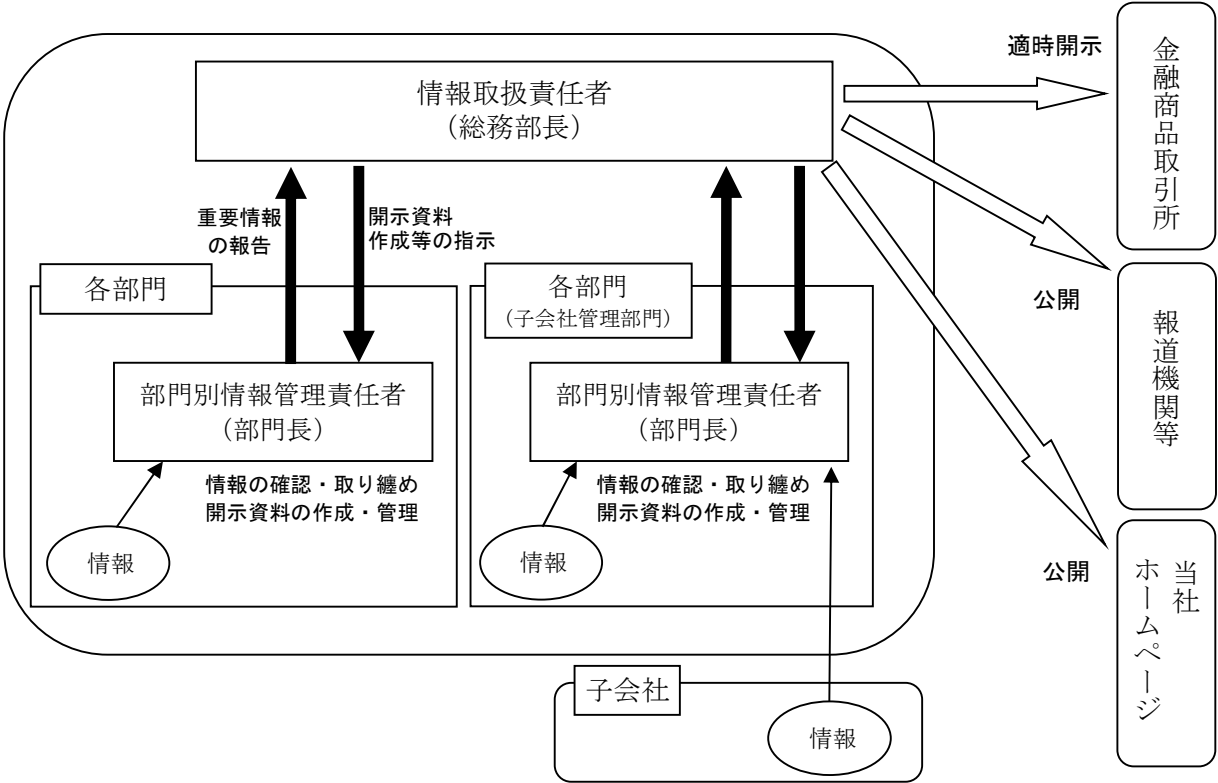
重要な会社情報（子会社に関する情報も含む）が発生した場合には、部門別情報管理責任者は、情報の確認および取り纏めを行い、速やかに情報取扱責任者に報告する体制としております。

情報の開示については、情報取扱責任者の指示の下、できる限り早期に行うこととしており、開示の方法としては、証券取引所が運営するTDnetによる開示を行っておりますが、同時にホームページへの掲載および報道機関への公表等により積極的な開示に努めております。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



適時開示体制の概要(模式図)



【補充原則 2-4-1】

《参考》 人財戦略の全体図（概念図）



【補充原則 4-11-1】

○取締役が有する専門性および経験

氏 名	① 企業経営・ 経営戦略	② 法務・ リスク管理	③ 財務・会計	④ 技術・開発	⑤ 販売戦略・ マーケティング	⑥ DX・IT	⑦ ESG	⑧ 国際性・ 地域振興・ 学術研究
本 永 浩 之	●	●	●		●		●	
横 田 哲	●	●		●		●	●	
成 底 勇 人	●	●	●		●		●	
糸 数 昌 英	●	●	●					●
城 間 俊 人	●	●			●		●	
山 里 健一郎	●			●		●	●	
波 平 智 成	●			●		●	●	
野 崎 聖 子	●	●						●
長 峯 豊 之	●	●						●
玉 城 絵 美	●			●				●
与 儀 達 樹	●	●			●			
古 莊 み わ		●	●					●
神 谷 繁	●		●		●			
仲 尾 聡	●	●	●					

※対象者の専門性・経験の全てをあらわすものではありません。