

【取締役会の実効性に関する評価結果の概要及び今後の取組み】

当社は、取締役会の実効性の確保が中長期的な企業価値向上につながると認識しており、当該実効性に関する分析・評価に資する取締役に対するヒアリング又はアンケート等による調査を実施し、その結果の概要をコーポレート・ガバナンス報告書において開示いたします。

2024年12月に全ての取締役に対するアンケートによる調査を実施しました。その後、取締役会において取締役会の実効性について分析・評価するとともに、実効性評価で認識された課題について議論しました。

評価結果の概要

1. 結論

総じて、取締役会は実効的に機能していると評価しています。

2. 評価プロセス

①評価対象

取締役全員

②評価方法

無記名方式のアンケートにより調査を実施しました。

③評価項目

アンケートの大項目は、以下のとおりです。

I 取締役会の構成と運営 II 経営戦略と事業戦略 III 企業倫理とリスク管理 IV 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬 V 株主等との対話 VI 取締役の評価

3. 2023 年度の実効性評価で認識された課題に対する進捗状況等

評価項目	2023年度の課題 (P)	2024年度取組み (D)	評価 (C)	今後の取組み (A)
III 企業倫理とリスク管理	グループ会社に対するガバナンスの更なる深度化がなされるべき	企業価値向上につなげるべく、新たにグループ入りした会社等に対して取締役がヒアリングを実施	新たにグループ入りした会社等へのヒアリングは実施したものの、グループ会社においてガバナンスの欠如に起因する事象が発生した	・新たにグループ入りした会社等に対して取締役がヒアリングを継続して実施 ・グループ会社において発生したガバナンスの欠如に起因する事象を受け、再発防止策として策定した「JR九州グループ会社に対するガバナンス強化策」の実施状況を確認 ・さらに、社外取締役を中心としたメンバーによる意見交換会を実施し、その結果を適宜、取締役会及び執行側に伝達
IV 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬	CEOの後継者計画について運営状況の監督がなされるべき	CEOの後継者計画の運営状況について指名・報酬諮問委員会における議論等を継続的に行い、取締役会に適時適切に報告を実施	指名・報酬諮問委員会活動状況報告の一環としてCEOの後継者計画の運営状況に関し、取締役会に適時適切に報告がなされた	CEOの後継者計画の運営状況に関する報告を適時適切に実施
	経営人材育成の監督がなされるべき	経営人材の育成等の人材戦略の進捗状況を取締役に適時適切に報告を実施	指名・報酬諮問委員会活動状況報告及び人材戦略の重点取り組み報告の一環として、経営人材の育成について取締役会に適時適切に報告がなされた	経営人材の育成に関する報告を適時適切に実施

※上記表のとおり、PDCAのサイクルを毎年繰り返すことにより、企業価値向上に努めてまいります。

4. 2024年度の実効性評価で認識された主な課題及び2025年度の取組み

評価項目	2024年度の課題 (P)	2025年度の取組み (D)
Ⅲ 企業 倫理とリ スク管理	グループ会社のガバナンスの更なる深度化がなされるべき	<ul style="list-style-type: none"> ・新たにグループ入りした会社等に対して取締役がヒアリングを継続して実施 ・グループ会社において発生したガバナンスの欠如に起因する事象を受け、再発防止策として策定した「JR九州グループ会社に対するガバナンス強化策」の実施状況を確認 ・さらに、社外取締役を中心としたメンバーによる意見交換会を実施し、その結果を適宜、取締役会及び執行側に伝達
	内部統制システムの運用に関し、監視・監督がなされるべき	当社グループの安全に対するガバナンス体制の更なる強化を図るべく、根幹である鉄道の安全に関し、社外取締役を中心としたメンバーによる意見交換会を実施し、その結果を適宜、取締役会及び執行側に伝達